

**本科毕业设计[论文]**

**STARA意识对员工变革开放性的影响研究**

院 系 管理学院

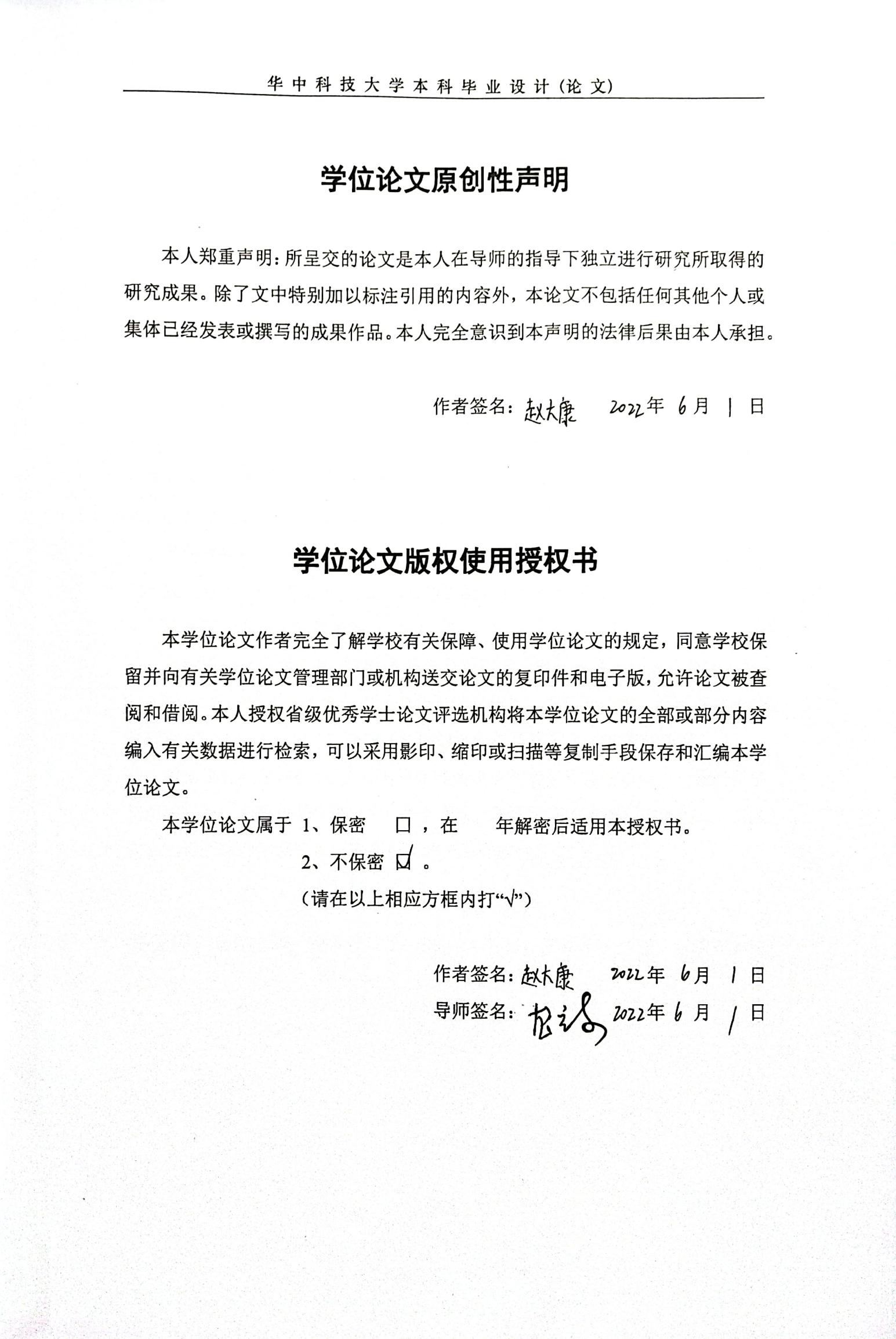
专业班级 工商管理1801班

姓 名 赵大康

学 号 U201815843

指导教师 龙立荣

2022年 5 月 27 日

****

**摘 要**

伴随着信息化时代已然到来，人工智能、机器人等智能技术蓬勃发展，逐渐取代人的地位成为企业新的价值创造的主体，数字化时代，人与机器的交融才是企业奋斗的方向，企业也在逐渐寻找数字化转型之路，如何在这后疫情时代提高员工对于变革的接受程度将会一直是企业需要关注的重点。本研究从组织变革的视角出发，结合员工的组织职业生涯管理，探究了员工自身具有的STARA意识对工作不安全感的影响，进而对员工变革开放性产生的影响。

本研究回顾并参考了大量国内外关于组织变革的相关研究文献，结合新兴的STARA意识研究，探讨STARA意识所引发的员工的工作不安全感对其组织变革接受度的影响，同时将组织职业生涯管理作为边界条件，进一步探讨了STARA意识与员工变革开放性的关系。

本研究采用了问卷调查的方法，通过线上发放电子问卷，匿名填写，最终回收有效问卷195份，并运用SPSS 24.0等工具对回收的问卷数据进行处理和分析，从而验证假设并得出最后结论。

最后的研究结果表明，STARA意识与员工的变革开放性之间具有负向关系；STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工变革开放性；组织职业生涯管理对STARA意识和员工变革开放性的负向关系具有显著地调节作用。

根据研究结果，提出了些许建议来提高员工的变革开放性以促进企业的数字化组织变革：企业必须积极引导，勇于面对，降低员工的工作不安全感，并实施积极的组织职业生涯管理，提高员工的变革开放性。

**关键词：**组织变革；变革开放性；STARA意识；工作不安全感；组织职业生涯管理

**Abstract**

The rise of the scientific and technological revolution has not dissipated, and the information age has come. With the vigorous development of intelligent technologies such as artificial intelligence and robot, they gradually replace human status and become the main body of new value creation of enterprises. In the digital era, the integration of human and machine is the direction of enterprises,which are gradually looking for the way of digital transformation. How to improve employees' acceptance of change in this post epidemic era will always be the focus of enterprises. From the perspective of organizational change, combined with employees' organizational career management, this study explores the impact of employees' own STARA awareness on job insecurity, and then on the openness of employees.

This study reviews and consults extensive relevant research literature on organizational change at home and abroad, combined with the emerging research on STARA awareness, discusses the impact of employees' job insecurity caused by STARA awareness on their acceptance of organizational change, takes organizational career management as the boundary condition, and further discusses the relationship between STARA awareness and employees' openness to change.

This study adopts the method of questionnaire survey. Through online distribution of electronic questionnaires and anonymous filling, 195 valid questionnaires are finally recovered. SPSS and other tools are used to analyze and process the recovered questionnaire data, so as to verify the hypothesis and draw the final conclusion.

The final research results show that STARA awareness has a negative impact on employees' openness to change; STARA awareness affects employees' openness to change through the intermediary effect of job insecurity; Organizational career management has a significant regulatory effect on the negative relationship between STARA awareness and employees' openness to change.

According to the research results, this paper bring forth some proposals to improve openness to change of employees to promote the digital transformation of enterprises: enterprises must actively guide and face it, reduce employees' job insecurity, and implement active organizational career management to improve employees' openness to change.

**Key words:** Organizational change，Openness to change，STARA awareness，

Job insecurity，Organizational career management

**目 录**

**[摘要](#_Toc11113)** [I](#_Toc11113)

**[Abstract](#_Toc9254)** [II](#_Toc9254)

**目录** Ⅳ

**[1.绪论](#_Toc21494)** [1](#_Toc21494)

[1.1 研究背景 1](#_Toc3741)

[1.2 研究意义 2](#_Toc30675)

[1.3 研究方法 2](#_Toc19042)

**[2.文献综述](#_Toc23315)** [4](#_Toc23315)

[2.1 组织变革的概念及其相关研究 4](#_Toc14096)

[2.2 STARA意识的概念及其相关研究 5](#_Toc17243)

[2.3 变革开放性的概念及其相关研究 5](#_Toc7784)

[2.4 工作不安全感的概念及其相关研究 6](#_Toc11109)

[2.5 组织职业生涯管理概念及其相关研究 7](#_Toc4145)

[2.6 本章小结 8](#_Toc19440)

**[3.研究假设与模型](#_Toc29182)** [9](#_Toc29182)

[3.1 研究假设的提出 9](#_Toc27879)

[3.2 假设汇总与研究模型 12](#_Toc2593)

**[4.研究设计](#_Toc18689)** [14](#_Toc18689)

[4.1 问卷设计与样本选择 14](#_Toc18274)

[4.2 研究变量的测量 14](#_Toc24368)

**[5.统计分析与假设检验](#_Toc21288)** [18](#_Toc21288)

[5.1 数据整理与统计方法 18](#_Toc10376)

[5.2 描述性统计分析 18](#_Toc10811)

[5.3 信度分析 19](#_Toc6218)

[5.4 效度分析 20](#_Toc7496)

[5.5 相关性分析 20](#_Toc5328)

[5.6 假设检验 21](#_Toc17570)

[5.7 实证结果汇总 25](#_Toc13339)

**[6.结果讨论与展望](#_Toc25170)** [26](#_Toc25170)

[6.1 研究结果与讨论 26](#_Toc13688)

[6.2 管理建议 27](#_Toc26514)

[6.3 研究局限与展望 28](#_Toc16340)

**致谢** 29

**[参考文献](#_Toc22478)** [3](#_Toc22478)0

**[附录 调查问卷](#_Toc10321)** [35](#_Toc10321)

**1.绪论**

**1.1 研究背景**

当我们听闻各种人工智能在某一领域战胜人类的时候，人们都不得不担心机器是否真的会完全取代人类（Brougham and Haar,2018）。前有深蓝首次击败国际象棋世界第一，二十年后又有新一代人工智能碾压顶级棋手，人与机器的博弈中竞争只会更加激烈。智能技术（Smart Technology）、人工智能（Artificial Intelligence）、机器人（Robotics）和算法（Algorithms）即STARA技术的蓬勃发展使第四次工业革命全面升级，完全改变了日常生活（Brougham and Haar,2018），小到快餐行业运用物联网和云计算等智能技术来实时收集和分析员工业务绩效数据，餐厅通过机器人和传感器进行持续和准确的管理（Li,2021），大到整个工作场所的自动化促使人工智能将取代大量的工作，改变组织内资源的安排与分配（Shi,Jason and Mark,2020）。新技术的诞生如大数据等为组织变革提供了有利条件，并加速推动了管理方法、运营体制等系统性重塑和本质改变，从而带来企业管理制度的颠覆式创新（刘海建,李纪琛,2021）。因此在这工业4.0时代，企业借STARA技术这股东风之力，扶摇而上已是必要之举。

伴随着区块链、云服务等技术的不断交融汇合，数字化的新产业、新模式也都在不断拓展，各种云业务在网络效应的推动下为越来越多的企业所接受，从而极大地降低了信息的不对称程度，实现了企业的数据化、可视化管理（张咏梅,付全豪,2021）。尽管数字算法、人工智能等技术大放异彩，进行组织变革依旧并非每一企业的必然之路，短期来看对部分企业的生死存亡确实无关紧要，但一旦组织变革来临，智能技术凭其优越的性能可以大面积地替代人类，企业依旧不得不重新从长计议，思考变革转型问题。

事实上，越来越多的企业意识到，当前传统的金字塔式组织结构已经难以满足企业发展的要求，组织老化更是严重桎梏了企业以后的发展，于是企业便开始思考组织变革与重塑来提升企业效率。无论是国外微软、谷歌公司的混合办公模式还是国内美团集团的“扁平职级，宽带薪酬”，都是在后疫情时代公司面对新的发展诉求的情况下做出的更优选择（范科峰,2020）。目前的组织变革的趋势是向着扁平化、哑铃化和矩阵化方向进行，通过对管理层次的压缩和管理宽幅的拓展，实现权限的下移，以市场开拓与研发能力带动企业生产，并且横纵向管理相结合，同时解决资源配置和管理推进的问题。如何运用STARA技术顺利推进组织变革也是所有企业都要面对的难题。

企业要在数字化时代中进行组织变革，员工也要在变革时规划或者适应新的职业道路，而员工对组织变革的抵制是企业数字化转型无法真正落实的关键因素（朱其权,龙立荣等人,2017）。经历变革的员工往往会感到失去地位，不确定未来会发生什么，面对新任务时可能会害怕失败，但是保持高度的变革开放性是“成功变革的必要和初始条件”（Miller,Johnson and Grau,1994），同时也意味着增加合作的可能性，减少抵制变革的行为。如何在STARA技术深度影响员工工作和生活的同时，实施科学的组织职业生涯管理，并通过工作不安全感的降低来促进员工变革开放性的提高，从而顺利推进企业的组织变革和数字化转型，都需要我们进一步探讨。

**1.2 研究意义**

自党的十九大以来，政府工作报告每年都将促进数字经济发展放在推动创新的突出位置，将促进数字化组织变革作为重中之重。数字技术的发展影响的不仅仅是企业间的竞争博弈，还必将带来企业内各组织的华丽变革，这也对企业员工提出了全新的要求与挑战。在上述背景下，此论文的内容具有以下意义：

(1)结合国内外参考文献以及组织变革实例，对组织变革的定义做一个系统阐述，并为后续类似的研究提供定义上的参考；

(2)结合量表问卷和文献综述深入研究组织变革的影响因素以及来自员工的阻力，从组织职业生涯管理等多角度提高员工变革开放性，希冀对企业以后的发展提供一定的参考；

(3)针对组织变革的阻力提出一定的改善方法，适当缓解员工对转型的抵触，促进组织的顺利变革。

总之，本研究拟对员工的STARA意识与变革开放性之间的关系及其作用机制进行实证研究，希望能够在数字化时代的背景下，为企业的组织变革的研究做出一点贡献。

**1.3 研究方法**

本研究采用了理论分析和实证分析的研究方法。首先回顾了员工的变革开放性与组织变革的相关研究，在此基础上提出关于STARA意识与变革开放性的相关研究问题，厘清研究的理论意义和现实意义。

其次，阅读整理了组织变革、变革开放性、组织职业生涯管理、STARA意识和工作不安全感等方面的文献，梳理各个变量间内在逻辑和相关联系。即从STARA意识引发工作不安全感出发，探讨在组织职业生涯管理的约束下员工变革开放性与组织变革之间的关系，并提出了本研究的研究假设和理论模型。

再次，选取符合本研究情境的测量题项，确定测量量表和调查问卷，通过网上发布问卷的形式，向不同行业的员工发放问卷。剔除不规范问卷得到最后的有效样本，然后运用SPSS等统计软件对数据进行分析处理，并对假设模型进行验证。

最后，对研究结果进行分析和讨论，结合本研究的研究结论提出数条相应的管理建议，为企业的管理实践提供一点参考。

**2.文献综述**

**2.1 组织变革的概念及其相关研究**

组织变革，是指组织根据内外部环境的变化而及时对组织的组织结构、管理理念等要素进行调整、改进和革新的过程（Andrew and Marshall,1995）。

关于组织变革相关研究，最早可追溯到上世纪四十年代，德国学者Lewin在其著作《德国的特殊情况》构想出一个社会变革的模型，即解冻—改变—再解冻的组织变革模型，鼓励员工对旧有的行为模式和工作态度进行改变，减少变革的心理障碍，调整新的行为和态度来适应组织战略发展，在不断认知过程中，利用必要的强化手段固定员工的新行为和新态度，使组织再次处于稳定状态（Lewin,1943,）。Coch和French（1948）在其进行的工厂实验中提出了变革阻力的概念，发现可以通过促进沟通和社会互动的参与来克服，这为后来的参与式管理奠定了基础。Moore（1956）在Coch和French进行的实验基础上发现“人们并不抵制变革，而是抵制被变革”，如果管理部门的指令性太强，员工就不会对变革持积极态度。事实上这和Lewin的研究结论如出一辙。因此靠仅有计划的组织变革并不能保证成功，而没有计划变革的组织由于有其他的内在机制在其中进行调节更容易成功（McNulty,1962）。随着组织学习进入人们的视野，许多管理者发现学习是应对组织变革的关键成功因素，不仅是企业，员工也要加强组织学习能力来适应变革管理，学习型组织的建立也开始被众多企业提上日程（Senge,1990）。

摩尔定律揭示了技术进步的迅猛发展，而新技术的应用加剧了企业间的竞争，这就要求为了适应技术变化和市场变化，企业必须采取更加灵活和更有弹性的组织方式（李平,刘焕然,吴建四,1999）。技术进步促使企业组织发生微调，组织结构必须进行适应性变革，才能保证将新技术带来的成果与效益全部收获（杨海峰,李志翠,2005）。当今的组织变革是多层次的，需要个人、团体和组织之间的相互配合和支持，尤其需要增加对员工认知和情感结构的关注，从常规需求、情绪反应和认知僵化等角度来评估员工个人对组织变革的阻力（Rafferty,Jimmieson and Armenakis,2013）。如今组织变革正处于十字路口，之前关于组织变革的五大主导概念（变革管理、组织学习、创新、组织文化以及领导力）随着企业的生命周期发展逐渐达到成熟期并将仍处于平衡状态，相关的研究文献也在慢慢减少，而未来的相关研究可能会变换主题，引入制度主义、人口生态学、资源依赖和网络理论的扩展，在组织理论、组织行为或系统和因素方法之间建立联系，使组织变革的研究网络趋于再平衡（Unger,Mosley,Gillis and Maes,2021）。因此，有必要对如今新智能技术的干预下可能会遇到的组织变革阻力进行一系列的研究。

**2.2 STARA意识的概念及其相关研究**

STARA一词最早由D.Brougha和J.Haar二人于2018年提出，即指智能技术（Smart Technology）、人工智能（Artificial Intelligence）、机器人（Robotics）和算法（Algorithms）的简称。如今智能和算法技术在自助结账、智能应用、自动化、物联网等行业正在取代人类，可能会导致大规模失业，这不仅代表着一项颠覆性技术，更大程度上意味着崭新时代的到来。STARA意识也就是指员工对于如人工智能、机器人和算法等智能技术影响自身未来发展的认识与感知，反映了员工看待STARA技术影响其职业前景的可能性，具体表现为员工因STARA技术对自身的替代性而产生的工作不安全感（Brougham and Haar,2018）。

许多研究和实例都表明，STARA对众多企业都造成了冲击。会计、销售、客户服务都在STARA化，连医疗、教育、交通等基础行业也受到了显著影响。数字鸿沟的缩小并没有消除对工作场所自动化的担忧，技术失业反而带来了更加复杂的劳动力市场变化（Paul,2018），不仅是低技术的工作岗位受到影响，知识型岗位也在被智能技术所影响。当前，在47%的工作面临着被取代的风险的同时，STARA技术也将凭借高精度灵巧性、低成本给其他岗位持续造成压力（Frey and Osborne,2013）。倘若员工具有较高的STARA意识，其对组织的承诺和职业满意度会更低，离职意向与抑郁反而会更高（Brougham and Haar,2018）。STARA技术的出现可能会对职业规划的结果产生负面影响，从而增强了无边界职业生涯的快速变化，随着技术的发展，这种情况会越来越普遍。因此有必要对STARA意识进行一定的探究来了解员工目前的数字化认知和变革意愿。

**2.3 变革开放性的概念及其相关研究**

变革开放性最早由Miller等人在1994年提出，是指员工支持组织变革的心理意愿，也是员工对待组织变革的稳定情绪状态和体验，体现了员工对于组织变革的高度接纳性（王雁飞,吴茜,朱瑜,2016）。当今企业面临着比以往任何时候都更复杂多变的情况，包括重组、缩减规模和实施新技术，一些自动化技术持续缩小人类与机器之间的差距，未来将不仅仅是应对重复和常规任务，还可以实现更复杂和非常规的技能(Léon,2014)。应对这些变化，一些员工会感到茫然，不确定未来会发生什么，更加害怕失败；而另外一些员工会把这种变化看作是一个成长和学习的机会，并不会被组织内的变化所困扰，反而会积极地看待组织变革结果（Coch and French,1948）。而员工对于变革的高接受度是组织成功变革的基本条件之一，能成为促进企业转型的重要内部推动力，对于员工准备好接受组织变革来说至关重要（Miller,Johnson and Grau,1994）。

一些员工可能不会被组织内的变化所困扰，反而会把变化看作是一个成长和学习的机会，而部分员工可能会对哪怕最小的变化也作出负面反应。大量的案例研究、理论综述和应用文章都提出了可能与员工变革开放性有关的因素，但在这一领域的实证工作明显较少，大多数研究都集中在宏观层面的现象上，而不是关注个人层面上。因此，本研究则从员工个人的组织职业生涯管理和工作不安全感的角度出发，探讨STARA意识是如何影响员工的变革开放性的。

**2.4 工作不安全感的概念及其相关研究**

工作不安全感是指员工感知到的失去工作或工作中断的威胁（Davy,Scheck and Kinicki ,1997）。在组织危机或变革的背景下被认为是工作流失过程中的第一个阶段，不仅意味着员工工作连续性的不确定性，还意味着短期内被解雇的可能性（Mauno,Leskinen and Kinnunen,2001）。Ashford等人(1989)提出了关于工作不安全感最复杂的测量方法，他们将工作不安全感分为五个部分，即受工作连续性威胁的严重程度、工作特征的相对重要性、对各种变化的感知威胁、前三部分变化的总重要性以及员工无法控制前四个部分的威胁的无力感（Ashford,Lee and Bobko,1989）。这种多维角度的考虑给之后的学者树立了研究标杆，Mauno, Leskinen和Kinnunen（2001）也据此确立了测量工作不安全感的有效量表。

在过去的几十年时间内，整个世界开启了从工业化向信息化转变的时代，也因此导致了劳动力市场的变化。外包重组并购等经常被采用的变革措施不仅是对企业的一个挑战，还严重影响着员工的工作性质和个人生活，引发了许多员工对于工作不安全感的担忧（胡三嫚,2007），从而导致员工减少了工作投入和主动行为（Guarnacciac,Scrimaf and Civilleria,2018）。在组织变革期间，员工可能会因为结构调整、工作调动等而面临失去工作的威胁，这种只高不低的工作无保障给员工带来的工作不安全感，逐渐成为工作中稳定的压力因素，会对员工的幸福感产生极大的震荡（Borg and Elizur,1992），因此企业在进行变革时要重视工作不安全感带来的负面影响，避免出现反生产行为和工作场所偏离行为，实现个体与组织的双赢（李梅,2022）。

**2.5 组织职业生涯管理概念及其相关研究**

组织职业生涯管理在上世纪六十年代兴起，是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力并留住员工使员工能自我实现的一系列管理方法（龙立荣,方俐洛,凌文辁,2002）。考虑到获取员工能力和潜力信息的困难和成本，组织更愿意使用员工过去的工作、晋升时间等信息来作为员工能力和潜力的标志，然后投资于更有潜力的个人，随着时间的推移，组织投资转化为个人成就，这些成就既是员工进一步职业发展的起点，也是个人在公司晋升的基础。这种“赞助流动性”的概念开创性地解释了组织对于员工个人职业发展的重要程度（Rosenbaum,1984）。于是企业为了自身战略发展，便需要对员工进行职业生涯的规划，提供必要的培训、晋升等发展机会，真正地做到以人为本。因此组织职业生涯管理需要由组织进行主导，进而激发员工对组织的忠诚与支持，这对员工的职业生涯发展来说具有重大意义（叶晓倩,王泽群,李玲,2020）。如此一来，组织便需要帮助员工了解自己的职业意愿和组织目标之间的关系，给予员工关于自身定位和职业机会上的指导使得员工的目标更清晰、规划更具体，从而有效提高员工个人的组织意识和责任感（Walker,1978）。

如今越来越多的组织逐渐注重对员工的职业生涯管理，其目的是促进员工的自身发展、提高其对组织的满意度、提高员工的组织忠诚度等等，这种高度的组织参与有利于加强个人与组织之间的紧密联系（Hall and Hinton,1978）。在组织变革的关键时期，工作不安全感导致的离职浪潮给诸多企业带来了巨大损失，此外，逐渐降低的组织承诺无疑是企业潜在的巨大风险，于是对员工进行必要的组织职业生涯管理也是企业面临组织变革的关键因素之一（代天丽,2021）。

**2.6 本章小结**

通过对STARA意识、变革开放性、工作不安全感和组织职业生涯管理的文献梳理可以发现，已经有不少学者在这些领域做了大量研究，无论是经典案例还是如今最新的见解，都在其中蕴含中各自时代的特征。这些学者的思考为本研究提供了丰富的参考，但在其中也不难发现，很少有学者研究新时代背景下数字化技术与员工变革开放性之间的关系，但生活中我们可以看到人工智能的技术性突破加速了中国人口红利减少的进程，部分行业尤其是生产制造业的员工被迫下岗，以及再就业给工作不安全感增加了新的阴影，接受组织变革的到来则都是员工需要做出的转变。技术进步带来的影响既然不可忽视，因此就有必要将员工的变革开放性置于这数字化时代的背景下进行研究，以扩展并丰富当前关于员工变革开放性的相关研究。

**3.研究假设与模型**

**3.1 研究假设的提出**

**3.1.1 STARA意识与员工变革开放性的负向关系**

STARA意识是指员工感知到的自身被智能技术、人工智能、机器人和算法等STARA技术所替代的担忧。虽然人工智能、机器人等技术有望在生产、预测、客户服务等方面进行进一步的革命（Makridakis,2017），但其对就业与失业、财富分配的影响却不可忽视（Derek, Lingmont and Andreas,2020）。在Brougham与Haar于2018年的研究中发现，STARA意识会威胁到员工自身对于外部环境的控制感，进而影响其对职业目标的感知，这可能导致员工的职业满意度产生负面影响（Brougham and Haar,2018），而工作满意度的降低进而会导致员工对于变化的接受可能性更加渺小（Wanberg and Banas,2000）。

根据资源保存理论，员工所拥有的资源受到威胁时会给个体带来很大的压力，当员工担心自己面临失去对工作的控制的压力时，会努力避免资源的消耗（Hobfoll,1989）。STARA等技术引发的组织变革可能会引发工作内容的变动，乃至地位权力的变迁等，这些都威胁到员工现有的资源，从而带来员工对于变革的负面态度（余佩玉,许苗苗,郑文智,2018）。因此当员工的STARA意识处于高水平时，对自身被取代的担忧会更高，感知到STARA技术会威胁到自身的地位、利益等目前拥有的资源，便会采取一些消极的行为来避免这些资源的流失，因此对于企业进行的组织变革的支持意愿就会更低，所以我们大胆进行以下假设：

假设1：STARA意识与员工变革开放性呈负相关，随着STARA意识的提高，员工对于组织的变革开放性随之降低。

-

变革开放性

STARA意识

图3-1 STARA意识与员工变革开放性的负向关系

**3.1.2 STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工的变革开放性**

随着全球技术性商业实践和商业环境不断变化，企业开始寻求更高效更精益的业务流程，诸如收购、合并、技术变革等事件导致了大规模的裁员和整个劳动力市场的变化，对员工的影响也越来越大（Sverke and Hellgren,2002），这也引发了全行业更高水平的工作不安全感（Huang,Niu,Lee and Ashford, 2012）。而计算机等技术已经改变了劳动力内部的技能需求，需要劳动力具有更为复杂的认知技能（Autor,Levy and Murnane,2003），人工智能也在部分自动化工作任务，更加轻松地渗透到日常信息处理任务的工作中（Autor,2015）。面对这些压力，受到威胁的员工更有可能表现对工作的不满并去寻找其他工作机会。

因此，当员工的STARA意识水平较高时，会意识到他们的工作任务可能部分甚至完全由这些先进技术来完成，从而产生较高的工作不安全感（Brougham and Haar,2018），而根据资源保存理论，当员工所拥有的资源受到威胁时，会减少资源的投入，来避免现有的资源受到损害（Kotter and Schlesinger,1979）。因此在员工产生较高的工作不安全感的情况下，其地位、权力等自身的资源不可避免地会受到侵害，于是对于由STARA技术引发的组织内的变化就会持消极态度而更不愿意接受变革；而当员工的STARA的意识水平较低时，员工便会把STARA技术看作能提升自己工作效益的工具，对于自身被取代的压力就会降低许多，对工作受到威胁的感知即工作不安全感也会减小，于是对于组织变革的开放程度也会提高。Kalyal等人（2010）也提出工作不安全感也可以诱发员工对变革的抵制（Kalyal,Berntson and Baraldi,et al,2010）。综上所述，提出以下假设：

假设2：STARA意识对员工变革开放性的影响会受到工作不安全感的中介作用。

STARA意识

变革开放性

-

工作不安全感

+

图3-2 STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工的变革开放性

**3.1.3** **组织职业生涯管理的调节作用**

人始终是决定组织变革成败的决定性因素，组织职业生涯管理便是一系列能促进员工自我实现的管理方法。我们正处在一场新的工业革命的边缘，这场革命将由技术的快速增长所推动，由此所引发的STARA意识会让员工对自身工作的保障性产生担忧（Brougham and Haar,2020）。在这样的组织变革时代，作为组织实施的一项管理活动，良好的组织职业生涯管理可以增强员工的职业满意度，实现组织目标与员工个人目标的协调耦合（薛俊义,2010）。当考虑到STARA意识时，组织职业生涯管理的不同水平可能会让员工的STARA意识对其变革开放性产生不同的影响。

根据Demerouti等人(2001)的工作要求-资源模型，任何工作的特征都可以分为工作要求与工作资源，前者指工作中需要付出身体或心理努力才能完成的因素，例如工作过载、角色冲突等；后者指能为员工提供支持和帮助的工作因素，能够促进工作目标的实现以及员工自身的成长、学习与发展（Demerouti,Nachreiner, Bakker and Schaufeli,2001）。STARA意识体现的是员工对于自身被智能技术取代的担忧，需要消耗员工个体精力，是工作要求的一部分，会给员工带来一定的心理压力，不利于员工的工作结果。而组织职业生涯管理作为企业为员工提供的工作资源，在其支持下能使员工对工作和未来有更高的控制感，从而减少STARA引发的担忧。

因此，不同水平的组织职业生涯管理可能会让员工的STARA意识对其变革开放性产生不同程度的影响。当员工体验到良好的组织职业生涯管理时，员工对于自己的未来发展有一个良好的规划与预期，因此员工对于组织变革可能影响自身前途的担忧会处于较低的水平，这也意味着此时的员工对于组织变革的接受程度也处于一个高水平，所以不论员工是低STARA意识还是高STARA意识，在高水平的组织职业生涯管理的条件下，员工的整个变革开放性都会有所提高；而当员工体验到较差的组织职业生涯管理时，员工对于自己未来的规划便会无所适从，这种规划还会随着组织变革的实施而发生根本性变化，因此员工对于自身的未来发展便会充满担忧，此时员工的STARA意识无论是处于高水平或者低水平，低水平组织职业生涯管理的员工对于组织变革的接受程度都不会太高。综上所述，提出以下假设：

假设3：组织职业生涯管理的调节效应显著，员工的组织职业生涯管理水平越高，STARA意识对于员工的变革开放性的负向影响越小。

STARA意识

变革开放性

组织职业生涯管理

-

-

图3-3 组织职业生涯管理的调节作用

**3.2 假设汇总与研究模型**

**3.2.1 假设汇总**

通过对文献的梳理，本章节分析探究了STARA意识、员工变革开放性、工作不安全感以及组织职业生涯管理之间的影响关系，并通过理论探讨推演出各变量之间的研究假设。假设汇总如下表3-1所示。

|  |  |
| --- | --- |
| 表3-1 研究假设汇总 | |
| 序号 | 假设内容 |
| H1 | STARA意识对员工变革开放性有负向关系。 |
| H2 | STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工的变革开放性。 |
| H3 | STARA意识对员工变革开放性的影响会受到组织职业生涯管理的调节作用。 |

**3.2.2 研究模型**

根据对文献的梳理和研究假设的推论，构建了STARA意识对员工变革开放性影响的概念模型。在此模型中，STARA意识为自变量，工作不安全感作为中介变量，组织职业生涯管理为调节变量，员工变革开放性为因变量。具体模型如图3-1所示。

STARA意识

组织职业生涯管理

变革开放性

工作不安全感

+

-

-

-

图3-4 研究模型汇总

**4.研究设计**

**4.1 问卷设计与样本选择**

经过整理大量国内外文献，结合前文所述，选取了数份较为成熟的量表作为本次的调查问卷，在不改变原意又能够很好地理解的情况下确定了最终的量表题项。同时选取了可能会对员工变革开放性产生影响的两个人口统计学变量，性别和职位作为本研究的控制变量，以排除其他因素可能带来的干扰。

本问卷一共包含两大部分，第一部分是包括性别、学历等个人基本信息的填写，第二部分是本研究中相关变量的测量，包括STARA意识中的4项题目、工作不安全感的5项题目、组织职业生涯管理中的16项题目（其中涉及四小类题项，包括公平晋升、职业信息、组织培训、职业自我认识）和员工变革开放性中的5项题目，问卷均是员工自评。另外，为了确保数据有效性，还在问卷中设置了一道注意力测试题，以便于在之后的统计结果中，剔除严重缺失作答和作答不规范的样本。

由于疫情的原因，本次问卷的调查对象全部通过网络调查获取。所涉及的行业以生产制造业为主，还包括金融、新闻媒体、互联网等。所涉及的岗位包括生产操作类、产品研发类、财务会计类、质检仓管类、人事行政类、销售服务类等。根据最后的问卷结果显示的IP地址可以看出，所涉范围包括全国25个省市，且是线上随机发布填写，一定程度上可以认定为随机抽样。最终收集问卷230份，删除未能通过注意力测试题或者未填答完整的35份问卷后，得到有效问卷195份，回收率为84.8%。

**4.2研究变量的测量**

此次问卷的所有题项均采用Likert五点计分法,1表示“非常不符合”，5表示“非常符合”。

**4.2.1 STARA意识的测量**

STARA意识是本次研究中的解释变量，被定义为员工对智能技术（smart technology）、人工智能（artificial intelligence）、机器人（robot）和算法（algorithm）影响其未来职业前景的感知（Brougham and Haar,2018）。因此本研究便采用Brougham和Haar在2018年编制的4题项目自评量表，测量题项如下表4-1所示。

|  |
| --- |
| 表4-1 STARA意识测量题项 |
| 题项 |
| 1.我认为我的工作可能会被智能技术、人工智能、机器人、和算法取代 |
| 2.我很担心我在工作中做的事将会被智能技术、人工智能、机器人、和算法所取代 |
| 3.我很担心我在公司的未来发展，因为智能技术、人工智能、机器人、和算法会取代员工 |
| 4.我很担心我所处行业的未来，因为智能技术、人工智能、机器人、和算法会取代员工 |

**4.2.2 变革开放性的测量**

变革开放性是本次研究的结果变量，反映了个体支持变革的意愿和对变革可能结果的积极情感（Wanberg and Banas,2000）。对变革开放性的测量量表取自Wanberg和Banas于2000年制作的自评量表，测量题项如下表4-2所示。

|  |
| --- |
| 表4-2 变革开放性测量题项 |
| 题项 |
| 1.我对组织变革持开放和接纳的态度 |
| 2.我有点抗拒组织的变革（反向） |
| 3.我非常不乐意我的工作因组织变革而产生变动（反向） |
| 4.总体而言，组织变革的目的是使组织变得更好 |
| 5.我认为组织变革会给我们服务的客户带来负面影响（反向） |

**4.2.3 工作不安全感的测量**

工作不安全感是本次研究的中介变量，是指“在受到威胁的工作环境中无力维持所需的连续性”，包括严重性与无力感（Mauno and Leskinen,2001）。对工作不安全感的测量量表取自Mauno和Leskinen在2001年的研究中制作的自评量表，测量题项如下表4-3所示。

|  |
| --- |
| 表4-3 工作不安全感测量题项 |
| 题项 |
| 1.我的工作没有保障。 |
| 2.我的工作未来会发生变化。 |
| 3.我的工作不是长久的。 |
| 4.我担心自己可能会被解雇。 |
| 5.一想到被解雇我就害怕。 |

**4.2.4 组织职业生涯管理的测量**

组织职业生涯管理是指由组织实施的旨在开发员工的潜力并留住员工是员工能自我实现的一系列管理方法（龙立荣等,2002）。对组织职业生涯管理的测量量表取自龙立荣等人于2002年的研究中制作的量表，测量题项如下表4-4所示。

|  |  |
| --- | --- |
| 表4-4 组织职业生涯管理测量题项 | |
| 题项 | |
| 公平晋升 | 1.按能力提拔 |
| 2.按工作成绩提拔 |
| 3.上级提拔表现好的下属 |
| 4.提供公平竞争的机会 |
| 注重培训 | 5.提供学历教育经费 |
| 6.进行定期或不定期培训 |
| 7.提供学习条件和资料 |
| 8.鼓励在职培训 |
| 职业自我认识 | 9.组织了解自己职业特点的活动 |
| 10.上级工作成绩反馈 |
| 11.变换工作，丰富经验 |
| 12.帮助选择职业发展道路 |
| 提供职业信息 | 13.提供晋升路线信息 |
| 14.提供职位空缺信息 |
| 15.提供任职资格条件信息 |
| 16.安排有经验者指导工作 |

**4.2.5 控制变量**

通过文献梳理，发现员工变革开放性不仅受到员工的STARA意识、工作不安全感和组织职业生涯管理等因素的影响，还发现变革开放性一定程度上与员工的性别、职位等因素相关。因此为了更好地探究变量间的关系，便将性别、职位这两个因素作为本文的控制变量进行研究。

**5.统计分析与假设检验**

**5.1 数据整理与统计方法**

本研究立足于问卷调查最终得到的有效数据，用SPSS 24.0对其进行分析。主要研究方法如下所示：

（1）描述性统计。分析样本的基本信息和分布情况，分析数据的分布情况；

（2）信效度分析。本文量表拟采用克隆巴赫α系数进行信度分析，采用验证性因子分析进行效度检验，确保量表结果的可靠性以及有效性；

（3）相关性分析。对STARA意识、工作不安全感、组织职业生涯管理与变革开放性等变量之间的相关性及其相关程度进行分析；

（4）回归分析。进一步确定各变量之间的模型以验证假设。

**5.2 描述性统计分析**

**5.2.1 样本描述性统计**

将从Credamo平台上收集的195份有效问卷进行整理编码，以数字类型替换字符串类型形成Excel表格，再将此表格导入SPSS 24.0中进行数据处理。表1中是本次样本的基本信息和分布情况，主要特征如下：

男性与女性人数分别为100人和95人，分别占总样本的51.3%和48.7%，性别大致均匀分布。

从年龄构成结构来看，29岁以下共65人，占比27.7%；30-38岁共128人，占样本比最多，为56.9%；39-27岁共23人，占比11.3%；48-57岁共12人，占比4.1%。

从受教育程度来看，高中及以下学历共10人，占比5.1%；专科或本科学历共157人，占样本比最多，为80.5%；硕士及以上学历共28人，占比14.4%。说明量表题意不会因被试者受教育程度被误解。

从工作年限上来看，工作1-8年的员工共113人，占比58.0%；工作9-17年的员工共62人，占比31.8%；工作18-26年的员工共13人，占比6.7%；工作27年以上的员工共7人，占比3.5%。

参与调查的员工岗位包括生产操作、产品研发、财务会计、质检仓管、人事行政、销售服务以及其他，分别占比21.0%、35.4%、8.7%、8.7%、15.9%、8.7%和1.6%。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-1 样本描述性统计 | | | | | | | |
| 问题 | 选项 | 频数 | 百分比（%） | 问题 | 选项 | 频数 | 百分比（%） |
| 性别 | 男 | 100 | 51.3 | 工作年限 | 1-8 | 113 | 58.0 |
| 女 | 95 | 48.7 | 9-17 | 62 | 31.8 |
| 年龄 | 21-29 | 65 | 27.7 | 18-26 | 13 | 6.7 |
| 30-38 | 128 | 56.9 | 27-36 | 7 | 3.5 |
| 39-47 | 23 | 11.3 | 岗位类别 | 生产操作 | 41 | 21.0 |
| 48-57 | 12 | 4.1 | 产品研发 | 69 | 35.4 |
| 学历 | 高中及以下 | 10 | 5.1 | 财务会计 | 17 | 8.7 |
| 专科或本科 | 157 | 80.5 | 质检仓管 | 17 | 8.7 |
| 硕士及以上 | 28 | 14.4 | 人事行政 | 31 | 15.9 |
|  |  |  |  | 销售服务 | 17 | 8.7 |
|  |  |  |  | 其他 | 3 | 1.6 |

**5.2.2 数据描述性统计**

通过SPSS软件对所得数据进行描述性统计分析，绘制表格如下。由表5-2可知STARA意识、工作不安全感、组织职业生涯管理和变革开放性的标准差均处于0.55至1.10的区间内，表明数据没有异常波动，有利于后续的回归分析。综上所述，本次的问卷数据较为理想，可以进行下一步的分析。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-2 数据描述性统计 | | | | |
| 变量 | 均值 | 标准差 | 偏度 | 峰度 |
| STARA意识 | 2.59 | 1.10 | 0.491 | -1.403 |
| 工作不安全感 | 2.39 | 0.91 | 0.837 | -0.413 |
| 组织职业生涯管理 | 4.20 | 0.44 | -2.180 | 7.596 |
| 变革开放性 | 4.17 | 0.55 | -1.376 | 2.634 |
| 注：N=195。 |  |  |  |  |

**5.3 信度分析**

信度分析，可以用来验证量表的可靠性与一致性。大多数学者多采用内部一致性系数克隆巴赫α值来检验量表的信度，其值一般在0至1的区间内，α值越高意味着此测量工具的可靠性越高。本研究中4个变量的内部一致性系数如下表5-3所示。

从表5-3可以看出，STARA意识、工作不安全感与组织职业生涯管理的克隆巴赫α系数值分别为0.895、0.867和0.865，均拥有较高的信度；变革开放性的五项题目中有三项反向题，经过处理后得到的克隆巴赫α系数值为0.723，信度水平较好。经分析后，所得数据的一致性较好，有利于后续的进一步分析。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 表5-3 信度分析 | | |
| 变量 | 题项数量 | 克隆巴赫α系数 |
| STARA意识 | 4 | 0.895 |
| 工作不安全感 | 5 | 0.867 |
| 组织职业生涯管理 | 16 | 0.865 |
| 变革开放性 | 5 | 0.723 |

**5.4 效度分析**

效度是指数据的有效性，可以反映问卷最终测量结果的准确程度，代表各变量的有效度评价与能效性的评估。本研究选用的量表是经过以往学者检验多次，成熟且具有权威性的量表，意味着该量表的效标效度和内容效度良好，所以本研究重点关注结构效度。结构效度分析采用的是因子分析。于是本研究利用收集到的数据用Mplus软件对四个因子进行验证性因子分析，得表5-4如下：

由表5-4可知，四因子模型的拟合效度最好（卡方/df=1.951<3；RMSEA=0.070；CFI=0.843>0.80；TLI=0.829>0.8；SRMR=0.067<0.1）。因此，本研究中的4个因子的结构区分效度较好。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-4 验证性因子分析结果 | | | | | | | | |
|  | 模型 | 卡方 | df | 卡方/df | RMSEA | CFI | TLI | SRMR |
| 四因子模型 | A+B+C+D | 778.263 | 399 | 1.951\*\*\* | 0.070 | 0.843 | 0.829 | 0.067 |
| 三因子模型 | A+BC+D | 1263.479 | 402 | 3.143\*\*\* | 0.105 | 0.643 | 0.614 | 0.122 |
| 二因子模型 | ABC+D | 1475.435 | 404 | 3.652\*\*\* | 0.117 | 0.556 | 0.522 | 0.149 |
| 单因子模型 | ABCD | 1570.202 | 405 | 3.877\*\*\* | 0.122 | 0.517 | 0.481 | 0.143 |
| 注：\*\*\**p* <0.001  A：STARA意识；B：工作不安全感；C：组织职业生涯管理；D：变革开放性 | | | | | | | | |

**5.5 相关性分析**

在进行回归分析前，需要对各变量之间的关系进行相关性分析。本研究采用Pearson相关分析法来判断各变量之间的相关关系。将一些反向问题进行处理后，对两个控制变量以及四个研究变量进行相关分析，分析结果如下表5-5所示。

由表5-5可知，员工的变革开放性与STARA意识、工作不安全感和组织职业生涯管理均显著相关，其中与前两项变量均显著负相关，与后一项变量显著正相关，相关系数分别为-0.334（p<0.01）、-0.388（p<0.01）、0.590（p<0.01）。同时也很明显能够看出，STARA意识与各变量均有着显著的相关性，但与工作不安全感正相关性最为显著，相关系数为0.743（p<0.01）。

同时考虑到测量过程中可能会受到共同方法偏差的影响，需要对所有题项进行共同方法偏差检验。经Harman单因素检验后共提取出七个特征值大于1的公因子，且第一公因子解释了27.385%的方差比例，小于40%的临界标准，于是可以认为此量表不存在严重的共同方法偏差。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-5 相关性分析 | | | | | | | |
|  | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 |
| 1.性别 | 1.48 | 0.50 |  |  |  |  |  | |  |
| 2.职位 | 2.95 | 1.72 | 0.265\*\* |  |  |  |  | |  |
| 3.STARA意识 | 2.58 | 1.10 | -0.063 | -0.117 | （0.895） |  |  | |  |
| 4.工作不安全感 | 2.39 | 0.91 | -0.087 | 0.015 | 0.743\*\* | （0.867） |  | |  |
| 5.组织职业生涯管理 | 4.20 | 0.464 | -0.002 | -0.006 | -0.243\*\* | -0.294\*\* | （0.865） | |  |
| 6.变革开放性 | 4.17 | 0.55 | 0.023 | -0.032 | -0.334\*\* | -0.388\*\* | 0.590\*\* | | （0.723） |
| 注：\**p* <0.05，\*\**p* <0.01，N=195。  括号里为变量的克隆巴赫α系数。 | | | | | | | |

以上结果与前文的研究假设方向一致，为研究假设提供了初步支持。

**5.6 假设检验**

在进行了相关性分析之后，研究假设得到了初步验证，需要进行下一步的回归分析来准确探究各变量之间的因果关系。

首先，检验STARA意识与员工的变革开放性的负向相关；其次，检验STARA意识通过工作不安全感的中介效应影响员工的变革开放性；最后，检验STARA意识对员工的变革开放性的影响会受到组织职业生涯管理的调节作用。

**5.6.1 STARA意识与变革开放性的关系**

本研究采用分层回归的研究方法，探讨STARA意识对变革开放性的影响。在分层回归之前，先将STARA意识和组织职业生涯管理全部做中心化处理。将性别、职位作为控制变量纳入模型，以STARA意识作为自变量，变革开放性作为因变量。回归结果如下表5-6所示。

回归模型M1为控制变量性别与职位与因变量变革开放性进行的回归模型构建；M2为自变量STARA意识与因变量变革开放性进行的回归模型构建。

由表5-6中结果可知，模型M1中F值为0.200（p=0.584），则说明控制变量性别和职位和员工变革开放性没有显著的影响关系。同时纳入STARA意识后的F值为8.434，回归系数为-0.171，显著性P值为0.000<0.001，所以STARA意识对员工变革开放性的主效应影响显著，两者相关系数又为-0.334（p<0.01），负相关显著，综上所述，假设1得到验证。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 表5-6 STARA意识对员工变革开放性回归结果分析 | | | |
|  | 变量 | 变革开放性 | |
|  |  | M1 | M2 |
| 控制变量 | 性别 | 0.037 | 0.024 |
| 职位 | -0.013 | -0.025 |
| 自变量 | STARA意识 |  | -0.171\*\*\* |
| R2 | | 0.008 | 0.103 |
| 调整后R2 | | -0.008 | 0.103 |
| △R2 | | 0.002 | 0.115 |
| F值 | | 0.200 | 8.434\*\*\* |
| 显著性P值 | | 0.584 | 0.000 |
| 注：N=195，\*\*\* *p* <0.001。 | | | |

**5.6.2 STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工的变革开放性**

对于工作不安全感的中介效应检验，本研究采用SPSS回归线性进行检验。首先考察无中介变量工作不安全感时自变量STARA意识与因变量变革开放性之间的回归分析，然后考察自变量STARA意识与中介变量工作不安全感之间的回归分析，最后纳入中介变量工作不安全感，考察自变量STARA意识与因变量变革开放性的回归分析。

工作不安全感的中介效应如下表5-7所示。回归模型M2为自变量STARA意识与因变量变革开放性进行的回归模型构建；M3为自变量STARA意识与中介变量工作不安全感进行的回归模型构建；M4则是同时纳入自变量STARA意识和中介变量工作不安全感与因变量变革开放性的回归模型构建。

STARA意识对变革开放性的回归系数为-0.171（p<001），说明主效应显著；STARA意识对工作不安全感的回归系数为0.622（p<0.001），影响显著；而在M4中，加入工作不安全感后，工作不安全感对变革开放性的回归系数为-0.184（p<0.01），而STARA意识对变革开放性的回归系数减小到-0.057，并无显著作用，说明工作不安全感起到了完全中介作用。假设2得到了验证。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-7 工作不安全感的中介作用分析 | | | | |
|  | 变量 | 变革开放性 | 工作不安全感 | 变革开放性 |
|  |  | M2 | M3 | M4 |
| 控制变量 | 性别 | 0.024 | -0.116 | 0.003 |
| 职位 | -0.025 | 0.048 | -0.016 |
| 自变量 | STARA意识 | -0.171\*\*\* | 0.622\*\*\* | -0.057 |
| 中介变量 | 工作不安全感 |  |  | -0.184\*\* |
| R2 | | 0.117 | 0.562 | 0.158 |
| 调整后R2 | | 0.103 | 0.555 | 0.140 |
| △R2 | | 0.115 | 0.554 | 0.041 |
| F值 | | 8.434\*\*\* | 81.629\*\*\* | 8.884\*\* |
| 显著性P值 | | 0.000 | 0.000 | 0.003 |
| 注：N=195，\*\* *p* <0.01，\*\*\* *p* <0.001。 | | | | |

**5.6.3 组织职业生涯管理的调节效应检验**

对组织职业生涯管理的调节效应检验依旧采用层级回归的方法，首先，将控制变量性别和职位和结果变量员工变革开放性纳入回归方程；然后在此基础上，将自变量STARA意识和调节变量组织职业生涯管理分别纳入回归方程；最后，将STARA意识和组织职业生涯管理的交互项的中心化纳入回归方程。回归结果如下表5-8所示。

模型M2分析的是自变量STARA意识对于因变量变革开放性的影响情况，并没有考虑调节变量组织职业生涯管理；模型M5在模型M2的基础上加入调节变量组织职业生涯管理，模型M6又在模型M5的基础上加入自变量STARA意识与调节变量组织职业生涯管理的交互项的中心化。

由表5-8可见，在模型M6中，F=25.758，回归系数为-0.142，显著性为0.031<0.05，所以回归方程显著，即组织职业生涯管理的调节效应显著，组织职业生涯管理确实对STARA意识和员工变革开放性的负相关关系有显著的调节作用。调节变量组织职业生涯管理在不同水平时，STARA意识对员工变革开放性的影响具有显著性差异。在低水平组织职业生涯管理条件下，STARA意识对员工变革开放性的负相关影响更为显著，随着组织职业生涯管理水平升高，影响逐渐变小。具体可通过以下的调节效应图5-1进行查看。综上所述，假设3得到验证。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表5-8 STARA意识与组织职业生涯管理对员工变革开放性回归结果分析 | | | | |
|  | 变量 | 变革开放性 | | |
|  |  | M2 | M5 | M6 |
| 控制变量 | 性别 | 0.024 | 0.027 | 0.038 |
| 职位 | -0.025 | -0.019 | -0.016 |
| 自变量 | STARA意识 | -0.171\*\*\* | -0.104\*\* | -0.094\*\* |
| 调节变量 | 组织职业生涯管理 |  | 0.676\*\*\* | 0.731\*\*\* |
| 交互项 | STARA意识×  组织职业生涯管理 |  |  | -0.142\* |
| R2 | | 0.117 | 0.390 | 0.405 |
| 调整后R2 | | 0.103 | 0.378 | 0.390 |
| △R2 | | 0.117 | 0.273 | 0.015 |
| F值 | | 8.434\*\*\* | 30.424\*\*\* | 25.758\* |
| 显著性P值 | | 0.000 | 0.000 | 0.031 |
| 注：N=195，\**p*<0.05,\*\* *p* <0.01，\*\*\* *p* <0.001。 | | | | |

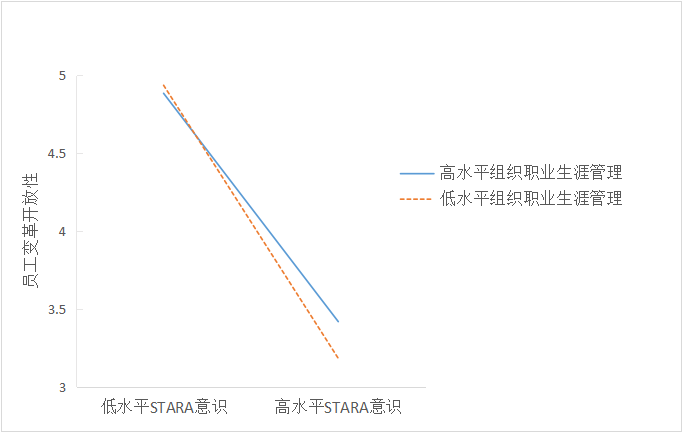


图5-1 组织职业生涯管理的调节效应

**5.7 实证结果汇总**

根据前文的实证分析，将以上的实证结果汇总于表5-9中。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 表5-9 实证结果汇总 | | |
| 序号 | 假设内容 | 检验结果 |
| H1 | STARA意识对员工变革开放性有负相关关系。 | 支持 |
| H2 | STARA意识通过工作不安全感的中介作用响员工的变革开放性。 | 支持 |
| H3 | STARA意识对员工变革开放性的影响会受到组织职业生涯管理的调节作用。 | 支持 |

**6.结果讨论与展望**

**6.1 研究结果与讨论**

**6.1.1 STARA意识与员工变革开放性的负向关系**

本研究的结果发现，STARA意识负向影响员工的变革开放性。具体来说，当员工的STARA意识处于较低水平时，员工能够感知到STARA等技术带来的变化以及随之而来的忧虑都较少，感知到的威胁也较少，这种情况下，员工对于组织变革持接受态度，因此变革开放性也就更高。当员工的STARA意识处于较高水平时，员工感知到的自身被STARA等技术所替代的风险就会上升，一旦企业进行组织变革便有可能威胁到员工的职业发展，此时对于员工来说感知到的更多的是威胁而不是机会，因此员工对于组织变革的接受程度就会较低。

智能技术可以高效地完成很多人类熟练的工作（Makridakis,2017），其替代性给员工带来了焦虑与不安全感，这降低了他们与工作相关的自我效能感与职业相关的自我管理（Alisic and Wiese,2020）。由于他们认为自己有被取代的高风险，他们不会有很强烈的职业动力，也不会对职业感到满意（Haiyan,Yue and Yehuda, 2020），此时的高STARA意识则会被认为是一种阻碍（Li,2021），员工会因工作满意度降低而更不愿意接受组织变革。本研究的结果一定程度上呼应了上述研究，提出并验证了STARA意识与员工变革开放性的负向关系。

**6.1.2 工作不安全感的中介作用**

本研究的最后结果发现，STARA意识对员工的变革开放性的影响可以通过工作不安全感的中介作用来实现。在员工具有较低水平的STARA意识时，感知到的被替代的风险也会处于较低水平，此时员工的工作不安全感会大大降低，组织变革的影响不会给员工带来太大的威胁，从而自身的变革开放性在一定程度上也会提高；而当员工的STARA意识处于较高水平时，会刺激员工对于未来工作连续性的紧张心理反应，此时降低的工作不安全感会大打折扣员工对于组织变革的接受程度，被取代的威胁与担忧远远超过技术化带来的学习与成长。

数字技术的发展带来了新的工作方式，同时也引发了政策制定者与一般公众的意见分歧（Elia,Margherita and Passiante, 2020）。将近一半的工作职业面临着被自动化的风险（Frey and Osborne,2013），这种风险会使员工无法保持工作所期望的连续性（Greenhalgh and Rosenblatt,1984.），由此产生的工作不安全感会极度影响员工对于组织变革的包容性和接受程度。这与本研究的结果相互呼应，STARA意识引发的工作不安全感会降低员工的变革开放性。

**6.1.3 组织职业生涯管理的调节作用**

本研究结果发现，组织职业生涯管理对STARA意识和员工变革开放性之间的负向关系有着显著的调节作用。组织职业生涯管理作为组织为提高员工自我实现和组织承诺的管理方法，会影响到其对智能技术和组织变革的感知。当员工具有高水平的组织职业生涯管理时，其对自身未来的规划不会因组织变革的实施而发生根本性变化，反而会因为组织变革对自身目标的改进作用，会积极支持组织变革，同时良好的组织职业生涯管理会借机减轻因组织变革带来的心理压力，此时STARA意识对员工的变革开放性的影响较小。

变革开放性体现的是员工对组织变革的接受程度（Wanberg and Banas，2000），而组织职业生涯管理的目的是留住员工，并开发其潜力从而实现员工自我发展的管理方法（龙立荣等,2002），良好的组织职业生涯管理能够使员工应对STARA等技术带来的变革时能够减少对未来的担忧，降低对组织变革的抵制，最大限度地提高自己对于变革的接受程度（薛俊义,2010）。这与本研究的研究结果相互呼应，组织职业生涯管理处于低水平时相对于高水平而言，STARA意识对员工变革开放性的负相关影响更加显著。

**6.2 管理建议**

**6.2.1 积极引导，勇于面对，降低员工的工作不安全感**

在后疫情时代，数字技术的应用给许多企业带来了危机，既是危险又是机遇，此刻即是顺潮流而变革的最佳时机。STARA等技术无疑对各行各业产生了巨大影响，员工对自身被取代的担忧降低了其工作满意度的同时，也影响了整个企业的生产效益。因此，企业必须正视STARA带来的影响，积极引导员工以正确的态度来对待智能技术带来的变化，鼓励员工的参与和反馈，创建一个开放沟通和共享决策的环境，使员工在心理上有更充分的准备，增加员工信任，减少对变革恐惧，并提供员工充足的再培训机会，提高其自身的核心竞争力，降低员工被替代的担忧及其工作不安全感。企业应当明白，对新技术的苦苦追求，并非是将员工替代，而是借助这种新工具为企业创造更有价值的社会效益与市场效益。

**6.2.2 实施积极的组织职业生涯管理，提高员工的变革开放性**

越来越多的企业已经意识到，员工是企业的立身之本，因此，企业要重视员工对于工作稳定性与连续性的担忧，对员工的忧患要及时关注并反馈，尊重员工的建言行为；同时，为员工提供完善的职业信息，确保人人公平的晋升机会，完善组织职业生涯管理的相关制度建设，使之成为企业中制度化的管理活动，尽可能减少员工对于变革引发的忧虑与抵制，让员工也能在组织变革中获得自我价值的实现。

**6.3 研究局限与展望**

本研究也存在着一些局限和有待优化的地方，具体如下：

首先，受制于疫情，本次研究的问卷通过线上收集，缺乏面对面的交流，无法严格判断问卷填写的真实程度，而且问卷均通过见数平台收集，问卷填写者又只限于拥有见数账号者，严格意义上未能真正做到随机抽样，样本的代表性有待商榷。后续的研究可以扩大样本容量与行业限制，保证样本真正具有代表性。

其次，本次研究属于横向研究，历史等因素未能全部考虑进去，变量间的相关关系可能无法严格自洽，后续的研究可以采用实验法或纵向设计甚至聚合交叉设计，并考虑不同人群在不同年龄段对于STARA意识与变革开放性的接受程度，进行更为严谨的研究。

最后，已有研究证明组织职业生涯管理可以降低工作不安全感，但受本研究数据量限制，是否可以通过组织职业生涯管理降低工作不安感来提高员工的变革开放性在本研究中并未能显著，同时本研究只局限于STARA意识、员工变革开放性、工作不安全感与组织职业生涯管理这四个变量的关系，难以避免会忽略关于STARA意识对变革开放性的其他影响因素，比如组织文化、离职意向等意识形态方面的影响因素，同时员工的年龄、受教育程度等造成的影响也未能全面考虑，因此未来的研究可以将这些因素纳入研究范围，从而能够从多层次多角度来进行员工变革开放性的相关研究。

**致谢**

我将四年的光阴种下，恍恍如昨便来到了今朝。

二十二年磕磕绊绊，才将这求学路走完。没有太多的感伤，曾经的希冀如今已化作坦然。也有些遗憾，未成之事依旧未成，挚爱之人从此路人，父母告诉我，这就是人生，哪有完美可以长存。

我在华科漫步，看那小水沟蜕化呈湖溪河，生活区覆盖着绿植，东九路上依旧烈日当头，每年的梧桐絮如约而至，飘散在华科每一家门前。从东到西的三千米不知走了多少遍，向北是那凤飞台上矗立在喻家山尖，往南是那身影伟岸散发着慈和威严，这方圆，我竟走了四年，终究要挥手含笑说着再见。两年之疫夺走了我们的时光，见证了许多聚散离合，但繁星不会停止璀璨，我们永远要保持浪漫。

如今，行将别离，千言万语，竟不知从何说起。记忆中的那时，二号线还没完工，车站到学校是一路的颠簸，武汉的公交很猛，一脚油门，连车带人都腾了空，我在这摇摇晃晃中开始了大学四年。

最重要的是要感谢我的导师龙立荣教授，他总是时时刻刻考虑我的感受，总会站在我的角度来给予我足够的宽容，知道我在考研，从来没有向我施加压力，哪怕最后没能上岸，导师首先表达的也是给予安慰。导师的孜孜不倦与宽以待人让我看到了学者的风度，教书以育人，授业以传承。真的很荣幸也很高兴选择龙老师做导师，也有些遗憾之前没能跟导师多联系，仅有的数次沟通每次都获益匪浅，言语中的术语无一不透露着专业，学术的顶尖一定有老师的大名长存。

还要感谢冯艳娇师姐对我的帮助，为我完成论文提供了很多文献量表和数据分析方面的指导，我自己都觉得询问得过于频繁，师姐也总会帮我排忧解难，同龄的距离不会产生隔阂，平常的关心我自会感恩于心，同为老乡，这份恩情，我永远记下了。

感谢每一位老师给予的教导，让我看到了学术界的顶尖模样，传授知识的同时，新颖的见解也拓宽了眼界，敦敦教诲不会忘记，传道受业解惑不愧为师。

感谢所有相遇之人，成全了一个平凡人的四年。冷暖无意，悲欢自知，时间在走，我不会停留。江湖之大，有缘我们自会再见。

至此，落笔，我望向窗外，正值初夏，余荫可乘凉，依稀是四年前模样。

**参考文献**

1. Alisic A,Wiese B S. Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy - ScienceDirect[J]. Journal of Vocational Behavior,2020,120.
2. Andrew H. van de Ven,Marshall Scott Poole. Explaining Development and Change in Organizations[J]. The Academy of Management Review,1995,20(3):510-540.
3. Ashford S,Lee C,Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test[J]. Academy of Management,1989, 32(1):803-829.
4. Autor D H,Levy F, Murnane R J. The skill content of recent technological change: An empirical exploration[J]. The Quarterly Journal of Economics,2003,118(4): 1279-1333.
5. Autor D H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation[J]. Journal of Economic Perspectives,2015,29(3):3-30.
6. Borg I,Elizur D. Job insecurity: correlates, moderators and measurement[J]. International Journal of Manpower,1992,13:13-26.
7. Brougham D,Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees’perceptions of our future workplace[J]. Journal of Management & Organization,2018,24(2):239-257.
8. Carl Benedikt Frey,Michael A,Osborne. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?[J]. Technological Forecasting & Social Change,2017,114.
9. Demerouti E,Nachreiner F,Bakker A B,Schaufeli W B. The Job Demands- Resources model of burnout[J]. Journal of Applied Psychology,2001,86 (3):499-512.
10. Derek N J,Lingmont,Andreas Alexiou. The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture[J]. Technological Forecasting & Social Change,2020, 161.
11. Elia G,Margherita A,Passiante G. Digital entrepreneurship ecosystem: How digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process[J]. Technological Forecasting & Social Change,2020,150(C):1-12.
12. Guarnacciac,Scrimaf,Civilleria, et al. The Role of Occupational Sef-Eificacy in Mediating the Efiect of Job lnsecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health[J]. Current Psychology,2018,37 (3):488-497.
13. Haiyan Kong,Yue Yuan,Yehuda Baruch,Naipeng Bu,Xinyu Jiang,Kangping Wang. Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management,2021,33(2):717-734.
14. Hall D T,Hall F S,Hinton R W. Research in Organizational Career Development[J]. Human Resource Planning,1978,l(4):203-33.
15. Hobfoll S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. American Psychologist,1989,4(3):513-524.
16. Huang G H,Niu X,Lee C,Ashford S J. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes[J]. Journal of Organizational Behavior, 2012,33(6):752-769.
17. Jeanette A Davy,Angelo J Kinicki,Christine L Scheck. A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions[J]. Journal of Organizational Behavior,1997,18(4):323-349.
18. Kalyal H J,Berntson E,Baraldi S,et al. The moderating role of employability on the relatonship between job insecurity and commitment to change[J]. Harvard Theological Review.2010,92(1):327-344.
19. Kotter J P,Schlesinger L A. Choosing strategies for change[J]. Harvard Business Review,1979,57(2):106-114.
20. Leonard Greenhalgh,Zehava Rosenblatt. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity[J]. The Academy of Management Review,1984,9(3).
21. Léon Bottou. From machine learning to machine reasoning[J]. Machine Learning,2014,94(2):133-149.
22. Lester Coch. Overcoming Resistance to Change[J]. Human Relations,1948,1(4): 512-532.
23. Lewin K. The Special Case of Germany[J]. The Public Opinion Quarterly,1943, 7(4),555-566.
24. Li Ding. Employees’ challenge-hindrance appraisals toward STARA awareness and competitive productivity: a micro-level case[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management,2021,33(9).
25. Mccammon B. 10% richest Kiwis own 60% of NZ’s wealth[J]. Radio New Zealand,2016,14(8).
26. Mcnulty J E. Organizational Change in Growing Enterprises[J]. Administrative Science Quarterly,1962,7(1),1-21.
27. Miller V D,Johnson J R,Grau J. Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change[J]. Journal of Applied Communication Research, 1994,22(1):59-80.
28. Mishel Lawrence,Bivens Josh,Gould Elise,Shierholz Heidi. The State of Working America, 12th Edition[M]. Cornell University Press,2012-01-01.
29. Moore L B. Too much management, too little change[J]. Harvard Business Review,1956,34(1):41-48.
30. Osterman Paul,Rosenbaum James E. Career Mobility in a Corporate Hierarchy[J]. Contemporary Sociology,1986,15(4).
31. Paul K. Mcclure. “You’re Fired,” Says the Robot: The Rise of Automation in the Workplace, Technophobes, and Fears of Unemployment[J]. Social Science Computer Review,2018,36(2):139-156.
32. Rafferty A E,Jimmieson N L,Armenakis A A. Change Readiness: A Multilevel Review[J]. Journal of management,2013,39(1):110-135.
33. Saija Mauno,Esko Leskinen,Ulla Kinnunen. Multi-Wave, Multi-Variable Models of Job Insecurity: Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity[J]. Journal of Organizational Behavior,2001,22(8).
34. Senge P M. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization[M]. Training & Development Journal,1990,44(12):74.
35. Shi Xu,Jason Stienmetz,Mark Ashton. How will service robots redefine leadership in hotel management? A Delphi approach[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management,2020,32(6):2217-2237.
36. Spyros Makridakis. The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms[J]. Futures,2017,90.
37. Sverke M,Hellgren J. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium[J]. Applied Psychology,2002, 51(1):23-42.
38. Unger C,Mosley Jr. DC,Gillis WE,Maes JD. The Tree of Organizational Change: Historic Narrative Overview[J]. Organization Development Journal,2021,39(3): 55-66.
39. Walker J W. Does Career Planning Rock the Boat?[J] Human Resource Management,1978,17(1):2-7.
40. Wanberg C R,Banas J T. Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace[J]. Journal of Applied Psychology, 2000,85(1):132-142.
41. 陈白.互联网裁员：产业转型的压力测试[N].经济观察报,2021-12-13(008).
42. 代天丽.组织职业生涯管理对离职倾向的影响研究——基于员工满意度的中介作用[J].贵阳学院学报(社会科学版),2021,16(06):92-99+103.
43. 范科峰.数字化时代的组织变革与重塑[J].中外企业文化,2020(11):1-2.
44. 胡三嫚.工作不安全感的研究现状与展望[J].心理科学进展,2007(06):938-947.
45. 李梅.工作不安全感对员工知识隐藏的影响机制研究[J].经营与管理，2022（2）：1-15
46. 李平,刘焕然,吴建四.技术进步与产业组织变革[J].技术经济,1999(12):32-34.
47. 刘海建,李纪琛.基于组织重塑的中小企业数字化转型之路探究[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2021,25(05):59-75.
48. 龙立荣,方俐洛,凌文轮.组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系[J].心理学报,2002,34(01):98-106.
49. 王雁飞,吴茜,朱瑜.心理资本与变革支持行为的关系—变革开放性和工作自主性的作用研究[J].心理科学,2016,39(04):934-941.
50. 薛俊义.论企业组织变革中的职业生涯管理[J].青海社会科学,2010(06):27-31.
51. 杨海峰,李志翠.技术进步与企业组织变革[J].中国青年政治学院学报,2005(05):80-85.
52. 叶晓倩,王泽群,李玲.组织职业生涯管理、内部人身份认知与回任知识转移——个体—组织一致性匹配的调节效应[J].南开管理评论,2020,23(04):154-165.
53. 余佩玉,许苗苗,郑文智.员工变革支持行为的影响机制研究——基于对员工社交媒体内容的评估[J].上海管理科学,2018,40(06):61-67.
54. 张成刚.数字化转型中的组织形态变革：理论与现状[J].上海商学院学报,2020,21(02):72-83.
55. 张咏梅,付全豪.数字经济赋能组织变革[J].航空财会,2021,3(04):16-21.
56. 朱其权,龙立荣,孙海法,罗攀峰.仁慈领导与变革管理对员工变革情感承诺作用效果研究[J].管理学报,2017,14(02):205-212.

**附录 调查问卷**

**尊敬的女士/先生:**

您好！非常感谢您百忙之中参与此次问卷调查。本次调查是针对在新技术应用下员工对于组织变革的接受程度方面的研究，答案无对错之分，且为不记名问卷，所有资料将严格保密，数据仅作为本次研究使用，敬请放心填答，客观、真实、完整地表达自己的感受。您的真实想法将有助于本次研究的可靠性。再次感谢！

第一部分：基本信息，该部分仅用于信息统计，请您完整填答

1.您的性别是：男；女.

2.您的年龄是 岁

3.您的最高学历为:高中及以下；专科或本科；硕士及以上

4.您的工作岗位可以归到下列哪一类：生产操作；产品研发；财务会计；质检仓管；人事行政；销售服务；其他

5.您在目前的工作岗位上任职了 年

6.您目前工作了 年

第二部分：主要变量，请仔细阅读，并根据您的真实想法进行评价，数字越大，代表您对这项陈述的认可程度越高。

一.STARA意识（智能技术、人工智能、机器人和算法）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请仔细阅读，并根据您的**实际情况**进行评价，勾选的数字越大，代表这项陈述越符合您的实际情况。 | | 完全不符合 | 比较不符合 | 中立 | 比较符合 | 非常符合 |
| 1 | 我认为我的工作可能会被智能技术、人工智能、机器人、和算法取代 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 我很担心我在工作中做的事将会被智能技术、人工智能、机器人、和算法所取代 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 我很担心我在公司的未来发展，因为智能技术、人工智能、机器人、和算法会取代员工 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 我很担心我所处行业的未来，因为智能技术、人工智能、机器人、和算法会取代员工 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

二.工作不安全感

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请仔细阅读，并根据您的**实际情况**进行评价，勾选的数字越大，代表这项陈述越符合您的实际情况。 | | 完全不符合 | 比较不符合 | 中立 | 比较符合 | 非常符合 |
| 1 | 我的工作没有保障 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 我的工作未来会发生变化 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 我的工作不是长久的 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 我担心自己可能会被解雇 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 一想到被解雇我就害怕 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

三.组织职业生涯管理

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请仔细阅读，并根据您的**真实想法**进行评价，勾选的数字越大，代表您对这项陈述的认可程度越高。 | | | 完全不符合 | 比较不符合 | 中立 | 比较符合 | 非常符合 |
| 您对组织公平晋升的看法 | 1 | 按能力选拔 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 按工作成绩选拔 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 上级提拔表现好的下属 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 提供公平竞争的机会 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 您对组织提供职业信息的看法 | 5 | 提供晋升路线信息 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 提供职位空缺信息 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 提供任职资格条件信息 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 安排有经验者指导工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 您对组织培训的看法 | 9 | 提供学历教育经费 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 进行定期或不定期培训 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | 提供学习条件和资料 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | 鼓励在职培训 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 您对组织职业自我认识的看法 | 13 | 组织了解自己职业特点的活动 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | 上级工作成绩反馈 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | 变换工作，丰富经验 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 帮助选择职业发展道路 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

四.变革开放性

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请仔细阅读，并根据您的**实际情况**进行评价，勾选的数字越大，代表这项陈述越符合您的实际情况。 | | 完全不符合 | 比较不符合 | 中立 | 比较符合 | 非常符合 |
| 1 | 我对组织变革持开放和接纳的态度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 我有点抗拒组织的变革 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 我非常不乐意我的工作因组织变革而产生变动 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 总体而言，组织变革的目的是使组织变得更好 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 我认为组织变革会给我们服务的客户带来负面影响 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



**本科毕业设计（论文）任务书**

题 目《**STARA意识对员工变革开放性的影响研究**》

（任务起止日期：2021 年 11 月2 日～2022 年 6 月 5 日）

院 系 管理学院

专业班级 工商管理1801班

姓 名 赵大康

学 号 U201815843

指导教师 龙立荣

教研室（系、所）负责人 常亚平 20 21年 10月 28日审查

院（系）负责人 刘智强 2021年 11 月 2 日批准

|  |
| --- |
| 课题内容：科技革命的兴头还未消散，信息化时代已然到来。人工智能、机器人等智能技术蓬勃发展的同时，逐渐取代人的地位成为企业新的价值创造的主体，数字化时代，人与机器的交融才是企业奋斗的方向。随着数字经济每年都被提上政府工作报告，企业也在逐渐寻找数字化转型之路，如何在这后疫情时代提高员工对于变革的接受程度将会一直是企业需要关注的重点。本研究便是根据员工自身具有的数字化意识所产生的工作不安全感，结合员工组织职业生涯管理来探讨来自中基层员工的变革开放性对企业数字化转型的影响。  本研究回顾并参考了大量国内外关于组织变革的相关研究文献，结合最近的STARA意识研究，从数字化技术、人工智能等带来的影响出发，探讨STARA意识所引发的员工的工作不安全感对组织变革的影响，同时考虑到员工个人的组织职业生涯管理，又详细地探讨了与员工变革开放性的关系。  本研究采用了问卷调查的方法，通过线上发放电子问卷，匿名填写，最终回收有效问卷195份，并运用SPSS等工具对回收的问卷数据进行分析和处理，包括信效度分析、相关性分析、描述性统计、回归分析以及假设检验。最后的研究结果表明，STARA意识与员工变革开放性呈正相关关系；STARA意识通过工作不安全感的中介作用影响员工变革开放性；组织职业生涯管理对STARA意识和员工变革开放性的正相关关系具有正向调节作用。  根据研究结果，提出了一下建议来提高员工的变革开放性以促进企业的数字化转型：企业必须得重视中基层员工的劳动价值，积极引导员工以科学合理的心态面对数字化技术带来的变化，实施动态化职业生涯管理以应对复杂的市场环境变化；员工个人也应该对STARA意识有一个清晰明朗的认识，提高自己的核心竞争力，在数字化转型的时代也能够脱颖而出。 |
| 课题任务要求：  1.结合国内外参考文献以及组织变革实例，对组织数字化转型变革的定义做一个系统阐述，并为后续类似的研究提供定义上的参考；  2.结合量表问卷和文献综述深入研究组织变革的影响因素以及来自中基层员工的阻力，从个人目标导向、组织职业生涯管理等多角度提高员工变革开放性，希冀对企业以后的发展提供一定的参考；  3.针对数字化转型和组织变革的阻力提出一定的改善方法，适当缓解中基层员工对转型的抵触，促进组织的顺利变革。  总之，本研究拟对中基层员工STARA意识、工作不安全感、变革开放性与组织变革之间的关系及其作用机制进行实例研究，希望能够在数字化时代，为企业的数字化转型与组织变革的研究做出一点贡献。 |
| 主要参考文献（由指导教师选定）：  AIDA ALISIC,BETTINA S. WIESE. Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy[J]. Journal of Vocational Behavior,2020,120(prepublish).  ANDREW H. VAN DE VEN,MARSHALL SCOTT POOLE. Explaining Development and Change in Organizations[J]. The Academy of Management Review,1995,20(3):510-540.  ASHFORD S, LEE C, BOBKO P.Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test.Academy of Management,1989,32(1):803-829.  AUTOR,D.H., LEVY,F., Murnane, R. J. The skill content of recent technological change: An empirical exploration. The Quarterly Journal of Economics, 2003,118(4),1279-1333.  AUTOR, D. H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. Journal of Economic Perspectives, 2015,29(3), 3-30.  BORG I, ELIZUR D..Job insecurity: correlates, moderators and measurement. 1992,International Journal of Manpower 13: 13-26.  BROUGHAM D, HAAR J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees’ perceptions of our future workplace[J]. Journal of Management & Organization, 2018, 24(2): 239-257.  CARL BENEDIKT FREY,MICHAEL A. OSBORNE. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?[J]. Technological Forecasting & Social Change,2017,114.  COCH L., FRENCH J. R. P., Jr. Overcoming resistance to change.Human Relations, 1948,(1), 512-532.  DAVY JA, KINICKI AJ,SCHECK CL.A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions.1997,Journal of Organizational Behavior ,18: 323-349.  DEREK N.J. LINGMONT,ANDREAS ALEXIOU. The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture[J]. Technological Forecasting & Social Change,2020,161.  ELIA, G., MARGHERITA, A., PASSIANTE, G.. Digital entrepreneurship ecosystem: how digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process. Technol. Forecast. Soc. 2020,Change 150, 1–12.  GUARNACCIAC，SCRIMAF，CIVILLERIA，et al. The Role of Occupational Sef-Eificacy in Mediating the Efiect of Job lnsecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health[J].Current Psychology，2018，37 (3) : 488-497.  HAIYAN K,YUE Y,YEHUDA B. Influences of artificial intelligence(AI) awareness on career competency and job burnout，International Journal of Contemporary Hospitality Management，2020,33(2),717-734.  HALL, D.T., F.S. HALL, AND R.W. HINTON. Research in Organizational Career Development, Human Resource Planning, 1978,l(4):203-33.  HUANG G.H., NIU X., LEE C., Ashford S.J.. Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. J. Organ. Behav. 2012,33 (6), 752-769.  LEONARD GREENHALGH,ZEHAVA ROSENBLATT. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity[J]. The Academy of Management Review,1984,9(3).  LÉON BOTTOU. From machine learning to machine reasoning[J]. Machine Learning,2014,94(2):133-149.  LEWIN,K.The special case of Germany.Public Opinion Quarterly, 1943,555-566.  LI DING. Employees’ challenge-hindrance appraisals toward STARA awareness and competitive productivity: a micro-level case[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management,2021,33(9).  MCCAMMON, B. 10% richest Kiwis own 60% of NZ’s wealth. Radio New Zealand. 2016,Retrieved August 14, 2016.  MCNULTY,J.E. Organizational Change in Growing Enterprises[J]. Administrative Science Quarterly,1962,7(1),1-21.  MILLER, V. D., JOHNSON, J. R., GRAU, J.. Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. 1994,Journal of Applied Communication Research, 22, 59-80.  MISHEL, L., SCHMITT, J., & SHIERHOLZ, H. (2013). Assessing the job polarization explanation of growing wage inequality.Working Paper, Economic Policy Institute, University of California, Berkeley.  MOORE, L. B.. Too much management, too little change. 1956,Harvard Business Review, 34, 41-48.  OSTERMAN PAUL, ROSENBAUM JAMES E.. Career Mobility in a Corporate Hierarchy.[J]. Contemporary Sociology,1986,15(4).  RAFFERTY A.E., JIMMIESON N.L., ARMENAKIS A.A.. Change readiness: A multilevel review. 2013,Journal of Management, 39, 110-135.  SAIJA MAUNO, ESKO LESKINEN, ULLA KINNUNEN. Multi-Wave, Multi-Variable Models of Job Insecurity: Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity[J]. Journal of Organizational Behavior,2001,22(8).  SENGE, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.Currency Doubleday.  SPYROS MAKRIDAKIS. The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms[J]. Futures,2017,90.  SVERKE M., HELLGREN J.. The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. 2002,Applied Psychology, 51(1), 23-42.  UNGER C, MOSLEY JR. DC, GILLIS WE (BILL), MAES JD. The Tree of Organizational Change: Historic Narrative Overview. Organization Development Journal. 2021;39(3):55-66.  WALKER, J W.,T.G. GUTTERIDGE.Career Planning Practices. New York: AMACOM, 1979.  WANBERG C R, BANAS J T. Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace[J]. Journal of Applied Psychology, 2000,85(1):132-142.  陈白. 互联网裁员：产业转型的压力测试[N]. 经济观察报,2021-12-13(008).  代天丽.组织职业生涯管理对离职倾向的影响研究——基于员工满意度的中介作用[J].贵阳学院学报(社会科学版),2021,16(06):92-99+103.  范科峰.数字化时代的组织变革与重塑[J].中外企业文化,2020(11):1-2.  胡三嫚.工作不安全感的研究现状与展望[J].心理科学进展,2007(06):938-947.  李梅.工作不安全感对员工知识隐藏的影响机制研究[J].经营与管理，2022（2）：1-15  龙立荣,方俐洛,凌文轮.组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系[J].心理学报,2002,34(01) : 98-106.  王雁飞,吴茜,朱瑜.心理资本与变革支持行为的关系—变革开放性和工作自主性的作用研究[J].心理科学,2016,39(04):934-941.  薛俊义.论企业组织变革中的职业生涯管理[J].青海社会科学,2010(06):27-31.  叶晓倩,王泽群,李玲.组织职业生涯管理、内部人身份认知与回任知识转移——个体—组织一致性匹配的调节效应[J].南开管理评论,2020,23(04):154-165.  张成刚.数字化转型中的组织形态变革：理论与现状[J].上海商学院学报,2020,21(02):72-83.  张咏梅,付全豪.数字经济赋能组织变革[J].航空财会,2021,3(04):16-21.  朱其权,龙立荣,孙海法,罗攀峰.仁慈领导与变革管理对员工变革情感承诺作用效果研究[J].管理学报,2017,14(02):205-212. |
| 同组设计者：  无 |
| 指导教师签名：龙立荣  2022年 2 月 21日 |