

# 组织管理中员工与组织关系的新扩展： 前员工—组织社会关联

刘兆延,袁庆宏,刘艳艳

(南开大学商学院,天津,300071)

**摘要:** 数字化技术加剧了组织环境的复杂性和不确定性,使组织人力资本表现出非稳态和高流动的特征,同时数字化技术催生的新型社交媒体使个体间的社会互动具有高度连通性。在此背景下,员工离职后与原组织之间仍然保持联系这一现象不断凸显。针对这一现象,文章将其概括为“前员工—组织社会关联”,并对其进行分析。第一,文章对前员工—组织社会关联的含义、关联形式及性质进行了阐述;第二,从组织系统观分析了前员工—组织社会关联的必要性;第三,根据能力—动机—机会理论,从前员工意愿视角分析了前员工—组织社会关联发生的潜在因素;第四,根据能力—动机—机会理论,从能力和机会视角分析了前员工—组织社会关联发生的边界条件;第五,从前员工和组织的视角,阐述了前员工—组织社会关联产生的积极效应。文章关注前员工—组织社会关联现象,扩展了员工—组织关系的理论研究,延伸了人力资源管理的边界。

**关键词:** 前员工;前员工—组织社会关联;员工与组织关系

**中图分类号:** F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2022)02-0056-15

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.02.005

## New Expansion of Employee-Organization Relationship in Organization Management: Former Employee-Organization Social Relevance

LIU Zhaoyan, YUAN Qinghong, LIU Yanyan

(Business School, Nankai University, Tianjin 300071, China)

**Abstract:** Digital technology intensifies the complexity and uncertainty of the organizational environment, leading to the unsteady state and high mobility in the organizational human capital. At the same time, the new social media promoted by digital technology also leads to a high degree of connectivity in the social interaction of individuals. In this context, the phenomenon that the resigned employees still maintain contact with the original organization is becoming more and more prominent. The present study generalizes this phenomenon as “former employee-organization social relevance (FEOSR)” and analyzes it. Firstly, this paper expounds the meaning, form, and nature of the FEOSR. Secondly, it analyzes the necessity of FEOSR from the perspective of the organizational system. Thirdly, according to the theory of Ability-Motivation-Opportunity (AMO), this paper analyzes the potential factors of FEOSR behavior from the perspective of former employee willingness. Fourthly, according to AMO, this paper analyzes the boundary conditions of the FEOSR behavior from the perspective of ability and opportunity. Finally, from the perspective of former

**收稿日期:** 2021-10-18

**基金项目:** 国家自然科学基金面上项目“前员工与组织的社会关联的内在属性、激活机理及资源价值研究:基于遗留认同视角”(72072096);天津市研究生科研创新项目“人走茶就凉?员工辞职类型对离职后知识分享意愿的影响机制研究”(2019YJSB087)

**作者简介:** 刘兆延,女,博士研究生,主要从事员工离职研究;袁庆宏(通讯作者),男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事员工—组织关系研究;刘艳艳,女,博士研究生,主要从事员工反馈寻求研究。

employees and organizations, this paper expounds the positive effect of FEOSR behavior. Focusing on FEOSR behavior, this study expands the theoretical research of employee-organization relationship and extends the boundary of human resource management.

**Key words:** former employees; former employee-organization social relevance; employee-organization relationship

## 一、引言

数字化时代背景下,社会运行和社会变化的加速化使得组织及组织要素系统都处在高度复杂性和高度不确定性的社会环境下<sup>[1]</sup>。数字化技术带来的跨界竞争及行业内竞争方式的改变不断促使传统企业打破自身边界,进行着企业产业、企业形态的跨界活动<sup>[2]</sup>。在企业产业和形态跨界的背后,暗含在企业产业价值链背后的软性人才的跨界活动也日趋增多。

传统的员工—组织关系的研究主体主要集中在具有组织成员资格的员工与雇佣组织,一旦员工被组织辞退或员工主动离职,在合法性上,员工与组织之间便不再具有雇佣关系,因此,员工离职后与组织间的关系也并不被组织研究所关注。但是,在数字化技术背景下,不同地区及企业的经济发展呈现了非均衡的趋势,人力资本的灵活流动或跨界流动不断加大,较之以前,个体在整个职业生涯的不同阶段更可能拥有不同的组织成员身份。依托数字化技术,社交媒体的繁荣促成了社会互动间的高度连通性<sup>[3]</sup>,个体依据不同的组织身份结点形成了更复杂的社会网络,也使已从组织离职的员工与原组织或组织中原同事的联结处于随时可以激活的状态,且关联强度也逐步提高。此外,在数字技术的促使下,组织管理也从原来的封闭管理向开放协作不断进行转向,社会个体的自我价值观和主动选择意识也日益增强,在此背景下,员工—组织关系发生了明显且有价值的时空扩展,由原来员工在职时的员工与组织间的雇佣关系向后扩展到了离职后的员工与组织间的社会关系。

在企业实践界,对离职员工的管理实践远远走在理论研究前面。在国外,麦肯锡在20世纪60年代便意识到了离职员工的价值,通过建立麦肯锡校友录收获了大量有价值的商业信息。在国内,互联网企业最早展现了对离职员工的重视,且由起始的松散状态不断向正规化管理发展。2010年起,互联网公司开始出现离职社交圈,如,腾讯离职员工组建的“南极圈”和“单飞企业俱乐部”。这些离职圈开始于离职员工组成的线上网络群,是为了交流感情或寻找新的工作机会。随着成员数量的增多,人才资本不断积累,平台开始朝着专业化方向发展,同时也受到原组织的重视,如2014年“南极圈”注册成为公司,成为搭建合作和融资的平台,且腾讯公司对此进行了领投。

在理论研究上,离职员工研究涉及员工流动(mobility/movement)研究与员工离职(turnover)研究两大主题。员工流动研究主要来自组织战略领域,关注员工整体流动状况,其立足于资源基础观,将员工视为富有人力资本和关系资本的个体,员工流动意味着员工附带的资本在组织间流动<sup>[4]</sup>。组织战略研究多从组织整体层面关注员工整体流动这一客观的流动状况及对组织绩效、知识转移等宏观组织变量产生影响,如员工流向不同的企业对原企业的业务量、专利技术等顾客流失的影响<sup>[5-6]</sup>。员工流动研究从组织宏观层面证实了离职员工的资源性与价值性,强调了个体的资源价值属性,但基于采用理论视角的差异,其忽略了离职员工个体的心理属性或主观能动性如何促进或抑制其附带的资源价值在组织间的流动,即组织宏观领域试图解决离职员工的价值性问题,组织微观领域应从离职员工的价值性透视到促使价值产生的人的因素,识别在离职员工价值产生过程中伴随着离职员工与原组织仍存在潜在关联这一现象,并分析其驱动机制。

员工离职研究集中在组织行为学领域,属于组织微观层面,至今已有上百年的历史,产生了众多离职理论,包括传统离职模型、离职链条理论、Price - Mueller 模型、离职扩展模型、工作嵌入理论及情境涌现离职理论等<sup>[7]</sup>。这些理论主要集中在解释员工为什么会产生离职意向或做出离职行为,即员工离职标准的远端影响因素(如员工组织承诺、工作满意度及组织公平等员工因素和组织因素),其忽略了员工产生离职意向后的组织边界内的行为发展及员工真实离职后与原组织的潜在联系。近年来,研究者开始意识到员

工离职标准的后端研究也是非常必要且极具研究价值的,如 Klotz 和 Zimmerman<sup>[8]</sup> 开始关注离职转折期内(产生离职意向后,员工提出离职申请到实际离职这一时间范围)员工的行为。除这一新倾向外,离职领域内还存在较小部分研究探索了员工离职后对原组织的情感依附及潜在影响,如离职员工对原组织“离而未断,聚而成群”的现象<sup>[9]</sup>;离职员工对前任职公司仍具有认同感,表现出有利于前任职公司的行为<sup>[10]</sup>。这类研究关注了离职员工对原组织的行为表现及情感驱动力,但是较为零散且研究不充分,未对员工离职后与原组织的潜在关联作出系统的阐述。

综上,组织战略研究强调了离职员工的价值性,但未对离职员工价值性附着在微观层面的潜在原因即离职员工与原组织仍具有社会关联这一现象进行识别,组织微观研究中对这一现象关注较为零散,缺乏系统的理论框架对其进行阐述。因此,本研究尝试对这一现象进行系统论述,通过挖掘隐藏在员工客观流动这一现象下的离职员工个体的主观能动性和组织的管理性,将视角从离职员工的价值性实际渗透到具体的离职员工与组织间的关联问题。本研究的研究目的包括三大方面:第一,尝试从人力资源管理视角并站在组织角度上将离职员工称作组织前员工,对前员工与组织间的社会关联进行解读;第二,从组织系统观分析前员工—组织社会关联的必要性;第三,采用提出命题的形式分析“前员工—组织社会关联”发生的潜在因素、边界条件及其对组织和个体产生的积极效应。

## 二、识别前员工—组织社会关联现象

### (一) 组织前员工

离职者在脱离组织之前曾在组织中提供劳动或服务,具有特定职位和正式的组织身份,并受到正式组织目标、规则和流程等的制约,属于“组织员工”范畴。而当他们做出离职行为并与组织解除劳动关系之后,正式组织身份消失,从“组织员工”转变为与组织没有法定权利与义务的“非组织员工”,这也是传统上对离职者的看法,认为员工一旦从组织中离开就与组织断绝了联系,不再需要关注。但严格来讲,离职者与从来没有和组织缔结过正式权利义务关系的“非组织员工”也有所不同,他们曾经在组织中活动并且在离开后可能以其原有经历和保有的联系继续对组织整体及其现有员工产生影响<sup>[11-12]</sup>。因此,用“组织员工/非组织员工”无法准确描述离职者与组织之间的特殊关系,本文引入“组织前员工”概念来试图弥补对离职者与组织之间关系上的认识缺陷,并将“组织前员工”描述为曾经在特定组织内从事劳动或服务而后解除雇佣关系脱离组织的行为个体。

使用“组织前员工”这一概念,主要是为了与具有组织正式身份的“组织员工”和始终处于组织外部的利益相关者的“非组织员工”区别开来。这一概念的提出拓展了以往对于人与组织关系简单的二维分析,使得员工与组织之间的关系和实际状态更为全面真实。

### (二) 前员工—组织社会关联

前员工在离职后仍与组织或组织中的同事保持联系,这种关系脱离了传统意义上的员工—组织关系或同事关系,转为了社会中个体与组织或个体与个体间的社会关联,针对该行为现象本文将慎重地概括为“前员工—组织社会关联”并对其进行界定。

涂尔干<sup>[13]</sup>在《社会分工论》一书中论述了集体意识对社会分工的抑制作用,提出社会关联将人们维系在本土环境和家族环境中。其指出集体意识的权威建立在家族的基础上且以地域为基础,以此社会关联为人们的社會生活提供了保护作用,个体因必须依附于这种社会关联而被维系在本土范围之内。首先,本文借用涂尔干运用的这一词汇论述前员工与组织间的活动,但关注点有所不同,涂尔干的关注重点是整体的社会结构特征,站在社会发展与运行的宏观视角上,而本文中的社会关联站在一个微观视角,强调的是个体与个体间存在沟通与联系这一行为事实。其次,本文中的社会关联关注一种行为动向,而非具体的关联形式或者关联强度。陈劲松<sup>[14]</sup>在讨论中国传统社会的关联形式时,指出社会关联是把个体结合在一起的

社会纽带,并将社会关联分为巫术关联、伦理关联及契约关联,其关注的更多为关联的形式。贺雪峰和全志辉<sup>[15]</sup>对村庄社会关联进行了分析,其关注的是事件中的村民在应对事件时可以调用村庄内部关系的能力,更强调社会关联的强度。需要指出的是,本文所讨论的前员工与组织间的社会关联并不强调关联形式,因为前员工与组织的社会关联是基于前员工与组织曾具有正式的雇佣关系以及前员工与组织内的员工曾拥有同一成员身份而产生的,同时也不重点讨论关联的强度,本文重点关注的是社会关联这一具体动态行为,即前员工与组织在一定的时空结构内仍保持着沟通与社会互动。最后,本文中的社会关联与社会关系也有所不同,韦伯<sup>[16]</sup>在《儒教与道教》中指出“在五项自然的社会关系里,对君、父、夫、兄(包括师)及友的义务,构成(无条件)伦理约束的整体”,即社会关系表达了个体与个体在社会活动中因某种身份形成的具体类型,如父母、朋友及陌生人等。本文的社会关联强调的是依托前员工、前同事或曾共有的组织成员身份这些社会关系而产生的社会活动。

本文关注前员工—组织社会关联现象以前员工对组织的潜在价值为前提,只关注前员工与组织之间以获取潜在工作资源为目的的关联活动,故将“前员工—组织社会关联”这一行为情景描述为——某组织员工在终止与组织的契约关系后,在未来某一段时间内或某一时间点上,依托于前员工身份通过私人社交关系、群体社交媒介或原组织发起的相关活动等,与组织中的员工或组织整体进行的围绕工作情境或有关工作情境的互动过程。

从结构上看,前员工—组织社会关联是因为前员工曾拥有某一组织成员身份,所产生的前员工与组织整体、组织员工的社会活动;从功能上看,前员工—组织社会关联增加了前员工与组织两者自身社会网络中的节点数量,并通过双方联结起来的社会网络节点在彼此自身的社会网络中拓展出了其他新的社会网络纽带;从价值上看,在不确定性、变化性强度越来越高的数字化时代中,前员工—组织社会关联一方面为个体提供了行业内的信息和资源,并且对组织也具有极大的潜在价值,前员工在未来可能是企业的客户或合作者,为组织带来资源。

综上,前员工—组织社会关联在本质上是正式组织目标设计之外的社会互动而产生的一种自生属性,是现代社会连通性迅速提高的背景下组织与个体基本关系演进的重要体现,是组织系统的效率边界和资源边界演进值得关注的新趋势,因而也应该是组织管理范式从工业时代向互联时代转型亟须关注的一种新型关系。

### (三) 前员工—组织社会关联的形式和性质

前员工—组织社会关联过程中涉及多个主体,包括前员工个体、前员工群体(在原组织发起下或前员工自发组织下众多前员工组成的群体)、原组织个体及原组织整体。根据不同主体间的互动,本文将互动关系概括为四种。

**1. 前员工个体—原组织个体关联。**此种关联表现为员工在离职后仍与原同事保持联系,前员工与原同事围绕工作情境从对方那里获取相关信息。如,当个体从原组织流向现组织时,个体原组织同事能够获取个体所在现组织信息<sup>[17]</sup>。这类关联也是前员工—组织社会关联中最普遍、最易发生的形式。

**2. 前员工个体—原组织整体关联。**此种关联表现为员工在离职后,自发创业或去往新的组织且仍与原组织在业务上具有潜在的交集,从而促进或阻断某些与原组织间的业务合作。如,当员工从原组织离职后自发创立新组织,则更可能实现从离职员工创立的新组织到原组织的知识反向流动<sup>[18]</sup>。这类关联类型主要存在于组织业务和战略层面。

**3. 前员工群体—原组织整体关联。**此种关联表现为员工在离职后自发或者由原组织成立离职员工群,且原组织通过举办一些活动或者业务合作与离职员工群体建立社会关联。如阿里巴巴定期举行“阿里校友会”,欢迎“毕业生回家”。这类关联主要关注前员工群体的特有属性,相比较前两类较为复杂,其发生和所产生影响与原组织的员工管理制度、原组织行业特征等战略因素更具有密切的关系。

**4. 前员工群体—原组织个体关联。**此种关联表现为具有离职意向但未离职的员工可能会通过前员工

群体这一社会网络获取一些就业或创业信息,但这类关联相对前三种关联类型发生较不普遍,相关研究也较少。

在性质方面,前员工—组织社会关联并非都会对原组织产生正向效应,也可能产生消极效应,例如前员工破坏组织声誉等。因此,从组织利益角度出发,本文将关联性质区分为积极关联和消极关联。积极关联可理解为有利于原组织利益,且不存在不利于前员工的社会联系,如前员工促进了原组织的业务开展。消极关联可理解为前员工与原组织存在某种关联且并不利于原组织利益,如前员工带走原组织中的下属或客户到竞争组织等。

通过对以上四类关联形式及关联性质的分析可知,前员工—组织社会关联最基本、发生最普遍的形式是前员工与原组织个体间的社会关联,且关联性质不仅包括积极关联还包括消极关联。

### 三、从组织系统观分析前员工—组织社会关联的必要性

#### (一) 理性、自然和开放的组织系统观

Gouldnet<sup>[19]</sup>从众多组织文献中,辨别出两种组织基本模型,即理性组织系统观和自然组织系统观。理性组织系统观认为组织的一切活动均围绕组织目标和经济效率运行,且组织管理是为了寻找组织系统的确定性或可决定性,即在给定一定投入的情况下,会达到预期的产出。以理性组织系统观为基础的观点主要分析了组织内的技术理性、组织结构层级化及组织任务的专门化进而部门化,如泰勒的科学管理方式、韦伯的官僚制管理。显然,理性组织系统观分析框架的前提是将组织看作一个封闭、稳定不变的组织,将组织的要素——技术、人及物看作可被设计为具有固定模式的客观存在。站在理性组织系统观的角度上,前员工不属于组织系统中的要素,员工一旦离开,组织也就自然将其撇清于组织之外,即前员工不在理性组织系统观分析的框架之内。

自然组织系统观认为组织一旦建立运行起来,就超出了人为控制范围,这时的组织更像一个如生命体可以自我运行的有机体,它由各个零散要素构成一个整体。相比理性组织系统观,自然组织系统观纳入了更多的层次对组织进行分析,从微观的个体层次到宏观的生态层次。在微观层面上,梅耶提出组织员工是具有自我意识的个体,并主张工作任务应该尊重人本有的主观能动性。按照自然组织系统观,前员工虽然不属于组织内的要素,但前员工存在于组织所生存的生态环境中,自然组织系统观虽然没有分析前员工的作用,但从理性组织系统观发展至自然组织系统理论,已有了关注组织外在环境的意识。

西蒙、马奇和赛尔特的有限理性原则认为组织需要在包括许多未知选项的环境下选择一条最佳的可行路线,组织不可能收集和处理全部的信息,为了应对外在环境,组织需要不断发展学习和探索的能力。基于西蒙等人的观点,汤普森<sup>[20]</sup>试图拓展 Gouldnet 的理性组织系统观和自然组织系统观之外的新传统,即开放组织系统观。开放组织系统观将焦点转移到组织如何处理众多不确定性上,其开始注意到组织任务环境的复杂性对组织具有显著影响,在开放组织系统观下,组织是非决定性的,应重视组织外界环境,基于此观点,离职员工是组织外界环境中与原组织关系最密切的要素之一。

理性组织系统观将组织看作一个封闭系统,其屏蔽了组织外在环境包括前员工对组织的影响;自然组织系统观将组织看作一个有机体,提出了组织生态圈的观点,将前员工纳入组织生态中;开放组织系统观则直面了组织任务环境的不可忽视的作用,有助于我们从整体观上理解前员工与组织之间存在的可能关联,以及对组织产生的可能性的影响。

#### (二) 从员工到前员工在组织层次论中的变迁

理性、自然与开放组织系统观并非是对立的,帕森斯<sup>[21]</sup>的组织层次论被引入对理性、自然及开放组织系统观三者的关系中,对三者的协作关系进行了解释。帕森斯认为组织的运行可分为三个层次,分别为技术层、管理层及制度层,这三个层次可以用不同的组织系统观来解释。技术层的核心任务是保证组织技术

功能的有效运行,比如投入和产出的效率,需要尽量规避环境的影响,使技术处于封闭环境下,这一层与理性组织系统观相符合;管理层的任务是服务于技术层,协调技术层所涉及的资源与主体对象,如从供应商购买原材料这一行为等,这一层处于一定的开放环境,将整个管理活动视为一个相互作用的系统,与自然组织系统观相对应;制度层则是将组织视为社会系统的组成部分,主要任务是应付那些缺乏控制的环境,这一层与开放组织系统观相符合。

从组织层次论分析前员工与组织之间的关系,可看到前员工在组织层次上的变迁过程。当前员工仍是组织成员时,作为组织运转的主要构成要素之一,其处于组织技术层上或管理层上,组织按照相关雇佣法律和组织制度来对待组织成员,目的在于激励员工对组织具有最大的产出,以追求生产效率和合法性。当组织成员变为组织前成员时,个体在组织层次上,则由技术层或管理层潜在迁移到制度层,成为制度层轨道上处于沉默或活跃状态的一分子,此时,组织对他们失去了合法性,但同时获得其他身份的多样性,即可能成为组织的客户、合作者等。从这一角度讲,前员工处于对组织具有影响但缺乏控制的外在环境中,尽管组织对前员工失去了控制的合法性,但假使组织能够意识到前员工在组织所在的生态环境中的价值,并采取一定的联系措施,则组织对前员工的效率性仍然存在。

在数字化时代,企业所面临的社会环境极具不确定性、模糊性,对待企业的生存与发展,放弃完全可控、完全理性的视角,采用开放系统的观点是数字时代下组织管理须转变的思维。

综上,本文采用理性、自然及开放的组织系统观来阐述前员工与组织并非是割裂、无关的两个主体,前员工仍处于组织开放系统中,对原组织存在潜在影响,未来将前员工纳入组织人力管理制度是非常必要的。

#### 四、前员工—组织社会关联发生的潜在因素

本文以前员工—组织社会关联对组织具有潜在价值为前提,主要关注前员工—组织间积极的社会关联,且前员工—组织社会关联的最基本途径是前员工个体与组织个体间的社会关联,因此,本研究第四部分和第五部分主要从前员工个体层面分析前员工—组织社会关联发生的潜在因素和边界条件。

能力—动机—机会理论(ability-motivation-opportunity theory,简称AMO理论)起源于员工绩效研究,其认为能力、动机及机会这三个因素影响了员工的绩效水平<sup>[22]</sup>,同时在能力、动机及机会三者如何影响绩效的问题上,存在多种观点。经典AMO理论认为能力、动机及机会缺一不可,三者交互影响了绩效,即 $P=f(A \times M \times O)$ ,是乘法效应<sup>[22]</sup>。Boxall和Purcell<sup>[23]</sup>认为能力、动机及机会三者可以分别独立影响绩效,即 $P=f(A+M+O)$ ,是加法效应。还有观点认为三个因素不应该完全遵循乘法效应或者加法效应,应该根据具体研究问题,结合运用乘法效应和加法效应,即组合效应,如Bos-Nehles等<sup>[24]</sup>认为管理者的人力资源管理(HRM)实施有效性主要取决于管理者执行HRM实践的能力,管理者实施HRM实践的动机和机会与管理者执行HRM实践的能力具有交互作用,即 $P=fA(I+M+O)$ 。

作为有效的解释框架,AMO理论也被广泛地运用到其他行为解释中,如个体行为决策、员工工作场所学习行为等<sup>[25]</sup>,本文尝试运用AMO理论对前员工与原组织间的社会关联行为进行分析。站在前员工个体视角,个体已经离开组织,两者不具有法律上的雇佣关系和相关的义务与权利,若前员工没有意愿与原组织建立社会关联,则前员工的能力和机会本身并不能够直接影响其与原组织的社会关联行为。因此,本文采用AMO理论的组合效应观点,认为前员工与原组织关联的意愿直接独立影响了前员工—组织社会关联行为,前员工的能力和机会在上述影响效应中起到调节作用,即前员工的能力和机会与前员工的意愿具有交互作用,共同影响前员工—组织社会关联行为。本部分主要从前员工意愿视角论述相关因素对前员工—组织社会关联行为的影响,在本文第五部分主要从能力和机会视角论述前员工—组织社会关联的边界条件。

从情感视角出发,员工离职后是否仍具有意愿与前组织保持社会关联主要取决于雇佣期间个体对其

与组织交换质量的感知。人的心理过程具有记忆属性和延续属性,个体对交换质量的评价和心理感知并不会随着雇佣关系的解除而消失,这些与组织已发生的行为互动及心理感知在员工离职后,仍可发挥“余热”,因此,本文不仅从未离职时员工和组织的交换视角,也从离职后个体对组织的情感遗留视角解析了个体与组织的关系对前员工—组织社会关联行为的影响。另外,考虑到前员工对原组织的感知对象可以分为组织本身和同事,员工与同事的关系和员工与组织的交换关系在本质上是两种不同的关系,故,本研究从前员工基于原组织的痕迹特征和前员工与原同事形成的友情两方面因素作为前员工意愿的具体替代因素,来分析对前员工—组织社会关联行为的影响。

### (一) 前员工基于原组织的痕迹特征

雇佣期间员工对与组织间的交换质量感知会延续到离职后阶段,因此,本研究不局限于只关注雇佣期间的员工—组织交换,而从一个更广泛的时间范围来讨论员工与组织的交互性。根据员工与组织的正式关系的时间节点,区分了三个重要的阶段,包括离职前、离职中及离职后阶段,并识别了三个阶段中对员工—组织关系产生影响的主要因素,即未离职时员工的心理契约水平、离职办理过程及离职后遗留认同程度。

**1. 未离职时员工的心理契约水平。**传统员工—组织关系在微观层面强调个体与组织在交互过程中的心理感知<sup>[26]</sup>,其在员工离职后仍发挥不可忽视的作用。过去的30年,大量研究者采用心理契约这一概念从员工个体心理角度分析了员工—组织关系,其指员工与组织间互惠义务的个人信念或观念<sup>[27]</sup>,即员工认为自己组织应做的贡献以及他们应得到的回报。心理契约全面地描述了正式雇佣期间员工对他们与组织的交换质量的评价程度。

心理契约包括交易契约与关系契约<sup>[27]</sup>。交易契约描述了员工与组织在确定的时间内进行的具体的、可货币化的交易,其典型特征为员工劳动量与组织支付薪水间的经济交换;关系契约则涉及建立与维持员工与组织关系的开放式的、非具体的协议,其以社会情感交换为典型特征<sup>[28]</sup>。根据社会交换理论,当员工与组织在一定时期内持续交换资源且在交换时遵守互惠原则,他们倾向于形成牢固、积极的关系<sup>[29]</sup><sup>165</sup>。但是当互惠原则不被遵守时,社会交换会变得不平衡,而资源获得不对等的一方往往会做出消极反应。因此,当员工心理契约实现程度较高时,反映了组织给予员工的报酬等物质回报和安全感、职业成长等心理回报满足了员工的心理预期,因此,员工会对组织具有更多的积极情感。研究表明,心理契约实现水平提升了员工的组织信任、组织承诺及组织认同等积极情感<sup>[30]</sup>。基于个体心理延续性,员工对组织所具有的积极情感仍可延续到离职后的某个时间段,而这种积极的情感有利于离职后与组织间的积极社会关联。因此,未离职时员工的心理契约实现程度较高,对组织的积极情感高,可以促进离职后员工与原组织保持关联的可能性,故提出命题1:

命题1:未离职时高的心理契约实现水平可以促进前员工—组织积极社会关联。

**2. 离职办理过程。**不仅员工未离职时与组织的关系质量对离职后两者潜在的社会关联具有重要影响,员工从决定离职到离职手续完成这一阶段的离职办理过程作为员工—组织正式关系的末端事件,更可能发挥关键作用,但这一阶段组织和员工间的互动形式一直被研究者所忽视<sup>[31]</sup>。中国文化讲究“好聚好散”,旨在为之后的社会关系铺路,但在劳动关系实践中因为多种原因在离职过程中产生的纠纷不在少数。离职办理过程不仅是员工—组织关系的末端过程,更是前员工—组织社会关联的开始阶段<sup>[32]</sup>,因此,若在离职办理过程这个阶段产生纠纷,由于近因效应,不可避免地会对之后可能的潜在关联产生非常重要的影响。先有研究运用定性研究分析了员工的辞职经历,将其分为感激型再见、暴怒辞职等七种类型,并提出员工采用不同的方式辞职时,对主管情绪具有不同的影响<sup>[33]</sup>。尽管研究者已经从关注员工离职的前因和后果转移到了对员工离职过程的重视,但组织如何应对员工离职这一过程仍被忽视,尽管劳动法对员工离职提供了法律保障,但并非所有组织都会友好地协助员工离职。因此,要探索员工离职后与原组织保持社会关联的意愿强度,有必要关注组织是如何应对员工离职事件的。

根据社会交换理论<sup>[29]</sup><sup>169</sup>,当组织采用积极的方式与态度对待员工离职,并协助其顺利办理手续,在员工

与组织正式关系的最后阶段,给予客观物质支持与精神支持,则基于互惠原则,在员工离职后与原组织存在某些交集的情景下,离职员工也会更倾向于采用积极的态度与方式对待原组织。因此,本文提出命题2:

命题2:组织采用积极方式处理员工离职事件可以促进前员工—组织积极社会关联。

**3. 离职后对原组织的遗留认同。**员工在拥有组织成员身份时,组织认同这一概念传递了员工将组织成员身份纳入自我概念中的程度,以及对组织在情感上的归属程度<sup>[34]</sup>。个体对于自身身份的认知是稳定的,并且具有稳定性和延续性<sup>[35]</sup>。因此,当员工离职后,曾因组织身份而形成的认同感仍会遗留下来。遗留组织身份是指“个体不再具有某组织成员身份后,仍表达关于原组织的有意义剩余,强调从原组织中脱离后的身份存留”<sup>[36]</sup>,它是组织前员工对于“在组织中我们是谁”的共享的声明,是组织前员工将核心的和有价值的组织身份元素从过去引入现在,并且通过集体共享的活动和事物有规律性地行动。遗留组织身份这一概念更侧重遗留身份的影响和意义<sup>[37]</sup>。Eury等<sup>[38]</sup>对美国宾州州立大学14000多名校友有关该校儿童性虐待丑闻事件所发出的25000多封信函进行分析,发现校友们对学校的遗留认同(legacy identification)影响了校友们对该事件的情感卷入,指出“过去并没有死亡”(the past is not dead),并将遗留认同定义为“成员从他们过去与组织、团体及职业等的经历中保留下来并带入当前自我概念和经历的残余身份”。综上,前员工对于原组织的遗留认同可被理解为基于对原组织成员身份的自我构念,个体将原组织情境中核心的和有价值的身份元素从过去延续到现在,并通过建构集体共享的意义而形成主体间性或进一步制度化,同时也包含着前员工对原组织身份的积极情感意愿,具有认知和情感的双重属性。

根据社会认同理论,当个体将自身归入某一群体,接纳某一群体身份后,会表现出更多的利群偏好行为<sup>[39]</sup>。如,会计师事务所的前员工对其的认同越高,表现出越高的有利于会计师事务所利益的倾向<sup>[10]</sup>。因此,我们认为员工离职后对原组织的遗留认同会促进个体与原组织保持积极的社会关联,并乐意做出有利于原组织的社会行为,因此,提出命题3:

命题3:前员工对原组织的遗留认同促进了前员工—组织积极社会关联。

## (二) 前员工与原同事形成的友情

组织内不仅存在正式组织,还存在非正式组织,即员工之间以情感、兴趣及爱好等非工作因素而形成的除正式同事关系外的友情。梅耶于1931-1932年在霍桑工厂进行的绕线观察室研究中发现组织中的人际关系对员工工作行为具有显著的影响,其后众多的研究验证了组织中人际关系的重要性<sup>[40-41]</sup>。组织中的友情是人际关系最普遍的一种方式,涉及在工作场所中的相互信任、承诺、相互喜欢及共享利益或价值<sup>[42]</sup>。组织中的友情是职业提升的一种资源,可以帮助员工获得相互支持<sup>[43]</sup>。在离职研究领域,先有研究表明,离职员工与原同事之间的友情会影响原同事的态度和信息获取,一方面,随着组织中的好朋友辞职,员工受到好朋友关于对组织负面评价的影响减少,从而员工对组织的满意度和承诺度都会上升<sup>[44]</sup>;另一方面,员工仍可以凭借与离职员工的友情,高强度地获得离职员工现任组织的信息<sup>[17]</sup>。以上研究提示了组织因工作关系发展出来的友情在员工离职后,仍会继续存在且对后续的双方分享行为产生积极影响。例如,当组织员工跳槽到同行业价值链的上游或下游公司时,在遇到与原公司相匹配的业务合作时,很可能会因为与原同事间的私人友情关系将资源倾向于原公司,而非行业中的其他公司,从而建立起跳槽员工所在的新公司与原来公司之间的社会网络。综上,本文提出命题4:

命题4:前员工与原同事形成的友情能够促进前员工—组织积极社会关联。

## 五、前员工—组织社会关联发生的边界条件

根据AMO理论并结合本研究情境认为,机会和能力与前员工意愿具有交互作用,共同影响了前员工—组织社会关联行为,即机会和能力充当了意愿与前员工—组织社会关联行为关系中的边界条件,下文分别从机会视角和能力视角进行论述。



### （一）机会边界条件

即使前员工有意愿与原组织保持社会关联,也应该具有适当的机会来实现这种意愿。员工离职后是否存在与原组织产生社会关联的机会,一方面来源于离职后工作情境的交叉性,另一方面来源于离职后进行关联途径的便利性。在这两个方面中,本研究识别了前员工去向、社交媒体的繁荣这两个重要的因素。

**1. 前员工去向。**员工离职后,除去少部分个体转向与原行业相差较大的行业,大部分个体是跳槽到同行业或相关行业的企业中。本文强调前员工对组织的潜在价值性,因此主要关注离职后仍任职于同行业或相关行业的前员工,并将前员工离职后的去向组织与原组织的关系分为合作性质与竞争性质两种情形进行讨论。

当前员工流向与原组织为合作性质或具有潜在合作而非竞争情况下的组织时,这种流向为愿意与原组织保持联系的前员工提供了有利的机会场景,从而增强了前员工的关联意愿与关联行为间的关系强度。首先,个体从原组织跳槽到现组织后,具有关联意愿的个体作为纽带有可能建立起原组织与现组织在某些业务内容上的合作关系<sup>[45]</sup>;其次,企业在确定合作者时面临了强大的不确定性,基于对原组织保留的信任、遗留认同及与原同事间的友情等积极情感,前员工可以在法律允许之内为原组织提供关于现组织的内部信息<sup>[17]</sup>;最后,前员工因为在原组织的工作经历,与原组织的员工在一定程度上具有共同的认知体系<sup>[46]</sup>,因此,当前员工作为原组织的潜在合作者与原组织进行沟通时,能够有效缩减沟通成本,促进合作关系的达成。综上,当前员工去往与原组织具有合作性质的组织时,能够促进原组织与现组织的合作,从而个体自身与原组织的积极社会关联也会增多。

反之,当前员工去往与原组织具有竞争性质的组织时,这种流向同样为愿意与原组织保持联系的前员工提供了机会,使前员工与原组织间的社会关联增多,但是这种关联对于原组织而言有可能是有利的。一方面,前员工自身作为原组织的员工,能够携带大量原组织的知识到现在的竞争组织中,也可能将原组织的客户资源携带至新组织<sup>[47]</sup>,对原组织而言意味着组织资本的损失;另一方面,前员工跳槽到新组织中,基于在原组织中的同事关系或者下属追随力仍与原同事保持较好的关系,并从原同事那里获取关于原组织的某些业务信息<sup>[48]</sup>,从而有利于现组织的竞争力,对原组织造成损失。先有研究也表明,当员工流向合作组织时,原组织绩效得到提升,当流向竞争组织时,原组织绩效出现下降<sup>[45]</sup>。因此,当前员工流向原组织的竞争组织时,从前员工个体角度讲,这种流向增强了前员工关联意愿与关联行为间的关系强度,但是这种关联对于原组织而言,又是不利的。综上,本文提出命题5:

**命题5:**当前员工流向原组织的(潜在)合作组织时,有利于与原组织具有关联意愿的前员工实现前员工—组织积极社会关联行为,而当流向原组织的(潜在)竞争组织时,加剧了与原组织具有关联意愿的前员工实现前员工—组织消极社会关联行为。

**2. 社交媒体的繁荣。**除个体离职后的去向导致个体现组织与原组织具有业务上的交集从而使个体与原组织的社会关联增多外,从人际沟通的视角讲,沟通渠道的便捷性同样增加了个体间的社会联结行为。相对于以往电子邮件、电话等传统媒体,近年来,随着数字技术的蓬勃发展,又催生了较多的新兴社交媒体,且这些社交媒体的出现在一定程度上改变了社会联系的结构和性质<sup>[49]</sup>。Baym<sup>[50]</sup>概括了社交媒体的七个要素,包括社会互动性、时间结构、社交线索、可存储性、可复制性、受众范围及可移动性。当前新兴的社交媒体在这些要素上都呈现出了超越以往传统媒体的特征。如,微信的视频功能在时间结构上实现了即时沟通特征,在可移动性上,实现了全球低成本即时沟通的功能;抖音、快手、西瓜视频及微博等软件可以使个体分享自己生活的方方面面,在社交线索上不仅仅局限于文字、语音,还涉及生活中的场景录制,在受众范围上,更是极大地扩大了个体的社交圈;在群体沟通上,腾讯会议、Zoom、直播及 Google 共享文档等线上协作软件为群体间的交流提供了便利,不受线下空间和时间的限制,线上群体交流的受众更广,个体的社会互动范围更广。

社交媒体的繁荣为具有关联意愿的前员工与原组织或原组织中的同事进行联系提供了多种沟通的渠

道,如前员工可以通过组织的官方账号进行互动,前员工可以通过原同事的个体社交媒体账号进行互动,且新兴的社交媒体可以突破原有的空间和时间限制,能够增加双方的联系频率<sup>[51]</sup>,这极大地促进了前员工—组织社会关联行为的实现。另外,社交媒体的繁荣为具有关联意愿的前员工提供了渠道,使其更容易实现与原组织的社会关联行为,但这种关联行为未必都是积极的,也可能是消极的,如与原组织具有冲突的前员工在离职后,通过社交媒体发表一些不利于原组织的言论等<sup>[52]</sup>。这意味着社交媒体的繁荣不仅能促进前员工与组织间的积极社会关联,而且也能促进消极的社会关联。综上,本文提出命题6:

命题6:数字化技术下社交媒体的繁荣促进了与原组织具有关联意愿的前员工实现前员工—组织积极的和消极的社会关联行为。

## (二) 能力边界条件

组织每年都会有大量的离职员工,即使这些离职员工所在的当前组织与原组织具有合作或竞争关系,也并非所有的离职员工对原组织都具有潜在的价值。根据AMO理论,前员工的能力也是影响其行为的重要因素,结合本研究情境,本文认为前员工的能力与前员工的关联意愿具有交互作用,共同影响了前员工—组织社会关联行为。现有研究表明,离职员工能够影响原组织,其原因在于流动过程中所传递的人力资本和关系资本<sup>[4]</sup>。在前员工与原组织产生关联这一场景中,前员工最主要的能力体现在其自身附带的人力资本和关系资本上。人力资本是个人通过教育、培训及经验获得的知识、技能及专业知识的各个方面,其被个体自身所持有和控制<sup>[53]</sup>。关系资本可以理解为“根植于关系中的一组资源<sup>[54]</sup>”,其蕴藏在个体与个体的关系联结中。

富有高人力资本的个体,在原组织中一般具有较大的影响力,当个体离职后想要与原组织中的同事联系时,相比于低人力资本的个体,高人力资本个体附带了更多的能与他人进行交换的资源价值<sup>[55]</sup>,所以,其更能够获得原组织同事的回应,更能实现前员工—组织社会关联行为。高人力资本个体离职后,可能去往其他企业担任更高的职位,也可能作为投资人独自创立企业,相对于低人力资本个体,其在当前组织中更可能拥有高的影响力和决策权力<sup>[56]</sup>。当其所在当前组织与原组织进行业务往来时,基于其较为核心的组织地位,可能促使原同事主动与其进行联系,以获取某些信息,从而使离职员工更多地被卷入到前员工—组织社会关联行为中。

富有高关系资本的个体更接近社会网络的中心位置或者重要节点,相对于低关系资本的个体,其拥有更多的与原组织同事的联结纽带<sup>[57]</sup>。具有关联意愿的离职员工可以通过这些纽带建立起与原同事的联系,获取部分信息。离职员工所附带的高关系资本,也可能被原组织的同事看中,通过与离职员工的关系纽带,接触到其他的社会关系,因此,相对于低关系资本的离职员工,高关系资本的离职员工更容易被卷入到与原组织的社会关联中。

从组织层面讲,当离职员工具有高人力资本和高关系资本时,组织可能将其视为潜在的资源,视为未来的合作对象,以组织身份主动建立起与离职员工的联系,如在重要的节日的时候,主动发出祝福信息,赠送礼物等。基于原组织的积极态度,在具有同等强度关联意愿的情况下,附带高人力资本和高关系资本的离职员工显然比附带低人力资本和低关系资本的离职员工更容易卷入到与原组织的社会关联中。综上,本文提出命题7:

命题7:前员工自身附带的高人力资本和关系资本更容易使与原组织具有关联意愿的前员工卷入到前员工—组织社会关联行为中。

## 六、前员工—组织社会关联产生的积极效应

### (一) 积极的组织效应

以往研究认为员工流动会带走原公司的知识、技能等资本,对原组织产生负面影响,但是越来越多的

研究认识到社会关系具有双向性<sup>[58]</sup>,即员工从原组织转移到现组织,其能够在两个组织之间建立起关系纽带,而这个关系纽带同样可以成为原组织社会资本的一部分。遵循这个思路,本部分从社会资本的视角分析前员工—组织社会关联对原组织带来的积极效应。社会资本是指个人或组织拥有的社会关系网络中嵌入的、衍生出的及通过网络获取的资源的集合,其可分为结构维度、认知维度及关系维度<sup>[59]</sup>。当前员工与组织间的社会关联为积极关联时,组织在一定程度上可以运用与前员工之间的关系纽带和前员工的社会网络实现自身社会资本的积累。

在结构维度上,组织前员工可以将原组织与所在的现组织或熟悉的其他组织联系起来,在原组织与现组织或其他组织的社会网络中处于结构洞的位置。结构洞(structural-hole)的概念指出社会网络中行动者不可能彼此都有直接联系,某个行动者与一些行动者建立起直接联系,但与一些行动者并无直接联系,这样不同的行动者组成的社会网络好像中间出现了空洞<sup>[60]</sup>。若将前员工视为一种资源,则组织的社会网络中就会包含许多由前员工构成的结构洞,通过富含众多结构洞的社会网络,组织可以与前员工的现组织或其熟悉的其他组织建立联系,形成新的社会网络联结,扩大自身社会网络结构。

在认知维度上,尽管前员工已经从原组织中离职,但曾在原组织中工作的经验使前员工与原组织间仍存有共同的认知内容。当社会网络中存在一个共同的认知域,社会行动者对于他们应如何相互作用会产生相似的看法,这有利于社会行动者间的相互理解以及思想和资源的交换,共同的认知领域可被看作一个有助于网络不同部分整合知识的黏合机制<sup>[4]</sup>。因此,前员工与原组织间保留的共同的认知内容在原组织通过前员工建立新的社会联结、获取社会资本的过程中起到了良好的促进作用<sup>[61]</sup>,且这种有关工作或行业的共同的认知域,是其他关系类型无法短时间替代的。

在关系维度上,前员工作为与原组织和所在的现组织或其他组织都具有亲密联系的人、具有共同认知域的人,其能够增强双方组织间的信任感。市场交易中为了避免交易风险,需要掌握相对多的信息来确保决策和交易的安全性,这需要企业投入大量的人力资源和时间资源进行风险计算。而前员工帮助建立和发展起来的原组织与现组织或其他组织的信任关系可以大幅度节约双方组织在风险管控上的资源投入,也促进了双方组织间的交换关系,其中包括原组织从前员工所在的现组织或其他组织中获取一定的资源<sup>[48,61]</sup>。因此,提出命题8:

命题8:前员工—组织积极社会关联有利于组织社会资本的积累。

## (二) 积极的个体效应

员工在未离职时和离职后与组织的关系强度是不同的,本文运用强联结和弱联结理论,论述个体与组织的社会联结强度变化,及这种社会联结对前员工个体信息获取的影响。

根据联结强度可以将社会联结分为强联结和弱联结<sup>[62]</sup>,两种不同的联结在信息获取上具有不同的优势。而前员工与原组织的社会关联恰好结合了这两种不同的联结形式,相对于单一的强联结或弱联结,其在信息获取上更有优势。员工未离职时,与组织中同事的社会关系属于强联结,一方面,强联结在互动频率、感情力量、亲密程度及互惠交换上都较高;另一方面,因为群体内部高度相似性,通过强联结所传达的信息经常是冗余的、重复的<sup>[63]</sup>。当个体从原组织转移到新组织后,尽管个体与原同事的社会关系在互动频率和亲密程度上会相应减弱,强联结变成一种个体与原同事间的弱联结,但与单一弱联结不同的是,个体与原同事间存在较强的情感力量,如高信任情感等。前员工与原同事虽然互动频率会减弱但却具有坚实的情感基础,这种由强联结继承而来的情感基础在通过弱联结进行信息传递过程中能够发挥重要作用。在信息获取上,相比强联结,通过前员工与原同事间的弱联结能够获取更多的、来源丰富的、异质的及新的行业信息,如前员工离职后,依然可以通过与原同事的弱联结获取原组织的信息或者其他行业信息。强联结是个体与外部发生关联的基础与出发点,弱联结是获取无冗余信息的重要通道<sup>[62-63]</sup>,因此,前员工与原组织保持社会关联可以理解成一种具有强联结基础的弱联结,从中可以获取有价值的行业信息。

除前员工个体与原同事间的弱联结可以向前员工传达信息外,还有一种不可忽略的信息渠道,即前员

工社群,它是个体凭借共同的组织离职员工身份聚成的线上网络社群。在企业实践中,很多组织参与管理前员工社群,为其提供资源支持,甚至还会和前员工社群产生合作关系。相对于个体与个体间少量的弱联结纽带,前员工网络社群自身是一个具有多节点、多方向及高密度的复杂社交网络,隐藏了丰富的行业知识和价值信息<sup>[64]</sup>。对于前员工个体来讲,前员工网络社群更能够为其提供丰富的信息,包括行业信息、就业信息及职业发展信息等。综上,提出命题9:

命题9:前员工—组织积极社会关联有利于前员工的信息获取。

## 七、研究结论、意义与展望

### (一) 研究结论

本文识别了当下日渐凸显的员工离职后仍与原组织保持某种联系的现象,将其概括为“前员工—组织社会关联”。运用AMO理论分析了其潜在影响因素和边界条件,提出前员工意愿因素包括离职前心理契约、离职办理过程、离职后遗留认同和与原同事友情影响了前员工—组织社会关联。机会因素包括前员工去向、社交媒体的繁荣,和能力因素包括前员工的人力资本、关系资本作为边界条件影响了前员工意愿因素和前员工—组织社会关联行为之间的关系。运用社会资本理论分析了前员工—组织社会关联对组织的积极效应,认为其有利于组织社会资本的积累。运用强联结和弱联结理论分析了前员工—组织社会关联对个体的积极效应,认为其有利于前员工的信息获取。本文对前员工—组织社会关联的前因、边界及后果的分析提出了一系列命题,构成了前员工—组织社会关联研究的简要框架,图1展示了这一框架。

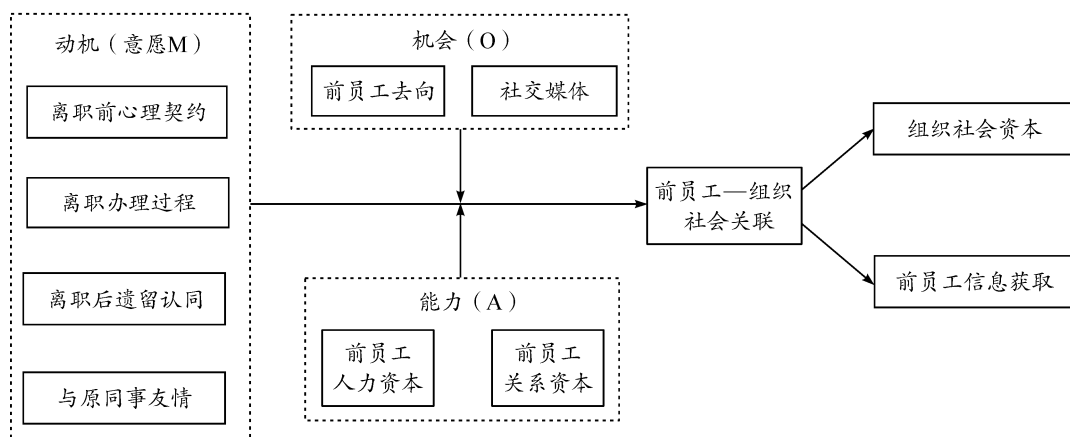


图1 前员工—组织社会关联整体研究框架

### (二) 研究意义

关注前员工—组织社会关联不仅能够对理论研究作出贡献,并且对企业实践具有指导性,本文从以下两个方面论述了其研究意义。

第一,数字化时代背景下对员工组织关系进行扩展,将员工组织关系的时空扩展到员工离职后但“离而未断”的阶段,完善了员工—组织关系的理论。员工—组织关系管理的本质是组织使员工发挥其价值服务于组织目标,但长期以来,员工—组织关系研究都忽略了前员工对组织而言富有意义的活跃的资源属性。尤其在数字化时代下,快速运转的社会环境和迅速迭代的技术环境越发要求企业具有开放组织的观念,员工与组织的关系也逐渐表现出非稳态的特征,且这种非稳态程度表现出不断加强的趋势<sup>[9]</sup>,由此不仅组织内部的人力资本,就连组织离职员工所携带的社会资本也应纳入员工组织关系的研究中。

第二,人力资源管理的内涵创新。数字化时代下,企业人力资源管理的内涵已从人才为企业所有向人

才的价值创造圈进行转变,从搭建封闭式的人才平台向搭建开放式的人才平台转变。在管理实践中,越来越多的企业通过联盟、合作等方式与组织外人员建立密切的联系,从传统的雇佣关系越来越变成合作关系,组织变得越来越依赖外部力量。在此趋势下,组织与离职员工的关系也成为一些行业领先企业关注外部人力资源价值不可或缺的一部分,离职员工虽然处于传统组织边界之外,但却对组织的生存与发展起着重要作用,这种“超组织人力资源管理”的思想已经成为企业人力资源管理的新的思考点。在组织开放系统观的背景下,企业人力资源管理可借鉴关键利益相关者的理论思路,如客户关系管理、投资者关系管理及员工关系管理等,开发出“离职者关系管理”,以增强组织的外部力量。

### (三) 研究局限与展望

本文存在以下不足:第一,前员工—组织社会关联现象包括多种具体的员工和组织行为,因文章侧重点不同,并未对具体行为进行总结与论述,未来研究可依据研究问题选择某一具体行为进行分析;第二,文章采用了AMO理论阐述了前员工—组织社会关联产生的潜在因素和边界条件,但还存在其他影响因素或边界条件,未来研究可从其他理论视角进行解释;第三,文章采用命题的形式对前员工—组织社会关联进行了分析,但缺乏数据支持,未来研究可采用实证研究进一步验证其中的理论观点。

### 参考文献:

- [1]张康之.论社会运行和社会变化加速化中的管理[J].管理世界,2019(2):102-114.
- [2]陈冬梅,王俐珍,陈安霓.数字化与战略管理理论——回顾,挑战与展望[J].管理世界,2020(5):220-246.
- [3]邱泽奇,范志英,张树沁.回到连通性——社会网络研究的历史转向[J].社会发展研究,2015(3):1-31,242.
- [4]MAWDSLEY J K,SOMAYA D. Employee mobility and organizational outcomes: an integrative conceptual framework and research agenda [J]. Journal of Management,2016,42(1):85-113.
- [5]CARNAHAN S,SOMAYA D. Alumni effects and relational advantage: the impact on outsourcing when a buyer hires employees from a supplier's competitors[J]. Academy of Management Journal,2013,56(6):1578-1600.
- [6]RAFFIIE J,BYUN H. Revisiting the portability of performance paradox: employee mobility and the utilization of human and social capital resources[J]. Academy of Management Journal,2020,63(1):34-63.
- [7]HOM P W,LEE T W,SHAW J D, et al. One hundred years of employee turnover theory and research[J]. Journal of Applied Psychology,2017,102(3):530-545.
- [8]KLOTZ A C,ZIMMERMAN R D. On the turning away: an exploration of the employee resignation process[M]//FERRIS G R. Research in personnel and human resources management. Bradford: Emerald Group Publishing Limited,2015:51-119.
- [9]袁庆宏,刘艳艳,石俊杰.离而未断,聚而成群:离职员工社群对原组织的影响机制研究[J].中国人力资源开发,2020(7):6-20,24.
- [10]IYER V M,BAMBER E M,BAREFIELD R M. Identification of accounting firm alumni with their former firm: antecedents and outcomes[J]. Accounting, Organizations and Society,1997,22(3):315-336.
- [11]KACMAR K M,ANDREWS M C,VAN ROOY D L, et al. Sure everyone can be replaced...but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance [J]. Academy of Management Journal,2006,49(1):133-144.
- [12]王振源,孙珊珊,戴瑞林.同事离职对留任员工离职意图的影响机制研究——一个被中介的调节作用模型[J].管理评论,2014(4):82-92.
- [13]涂尔干.社会分工论[M].北京:三联书店,2000:249-257.
- [14]陈劲松.传统中国社会的社会关联形式及其功能[J].中国人民大学学报,1999(3):92-97.
- [15]贺雪峰,全志辉.论村庄社会关联——兼论村庄秩序的社会基础[J].中国社会科学,2002(3):124-134.
- [16]韦伯.儒教与道教[M].北京:商务印书馆,1995:159-192.
- [17]COLLET F,HEDSTRÖM P. Old friends and new acquaintances: tie formation mechanisms in an interorganizational network generated by employee mobility [J]. Social Networks,2013,35(3):288-299.
- [18]KIM J Y,STEENSMA H K. Employee mobility, spin-outs, and knowledge spill-in: how incumbent firms can learn from new ventures[J]. Strategic Management Journal,2017,38(8):1626-1645.

- [19] GOULDNET A W. Organizational analysis[M]. New York:Basic Books,1959:36-78.
- [20] 汤普森. 行动中的组织:行政理论的社会科学基础[M]. 上海:上海人民出版社,2007:48-75.
- [21] 帕森斯. 现代社会的结构与过程[M]. 北京:光明日报出版社,1988:49-78.
- [22] BLUMBERG M, PRINGLE C D. The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance[J]. *Academy of Management Review*, 1982, 7(4): 560-569.
- [23] BOXALL P, PURCELL J. Strategy and human resource management[M]. London: Macmillan International Higher Education, 2011: 228-253.
- [24] BOS-NEHLES A C, VAN RIEMSDIJK M J, LOOISE K J. Employee perceptions of line management performance: applying the AMO theory to explain the effectiveness of line managers' HRM implementation [J]. *Human Resource Management*, 2013, 52(6): 861-877.
- [25] STERLING A, BOXALL P. Lean production, employee learning and workplace outcomes: a case analysis through the ability-motivation-opportunity framework[J]. *Human Resource Management Journal*, 2013, 23(3): 227-240.
- [26] COYLE-SHAPIRO J A, SHORE L M. The employee-organization relationship: where do we go from here? [J]. *Human Resource Management Review*, 2007, 17(2): 166-179.
- [27] ROBINSON S L, KRAATZ M S, ROUSSEAU D M. Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(1): 137-152.
- [28] ROBINSON S L, MORRISON E W. Psychological contracts and OCB: the effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16(3): 289-298.
- [29] BLAU P M. Exchange and power in social life[M]. New York: Wiley, 1964: 153-184.
- [30] EPITROPAKI O. A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: testing a moderated-mediated model [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(1): 65-86.
- [31] KLOTZ A C, ZIMMERMAN R D. On the turning away: an exploration of the employee resignation process [J]. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 2015, 33(11): 51-119.
- [32] KLOTZ A C, SWIDER B W, SHAO Y, et al. The paths from insider to outsider: a review of employee exit transitions [J]. *Human Resource Management*, 2021, 60(1): 119-144.
- [33] KLOTZ A C, BOLINO M C. Saying goodbye: the nature, causes, and consequences of employee resignation styles [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(10): 1386-1404.
- [34] ASHFORTH B E, MAEL F. Social identity theory and the organization [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [35] CORLEY K G, GIOIA D A. Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2004, 49(2): 173-208.
- [36] LAWRENCE K E, RAIBORN C, LOCANDER W B. Ethical scandal, legacy identity and relationship outcomes: sensemaking of the innocents [J]. *Corporate Reputation Review*, 2011, 14(2): 97-113.
- [37] WALSH I J, GLYNN M A. The way we were: legacy organizational identity and the role of leadership [J]. *Corporate Reputation Review*, 2008, 11(3): 262-276.
- [38] EURY J L, KREINER G E, TREVIÑO L K, et al. The past is not dead: legacy identification and alumni ambivalence in the wake of the Sandusky scandal at Penn State [J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(3): 826-856.
- [39] TAFEL H, TURNER J C. The social identity theory of intergroup behavior [M] // WORCHEL S, AUSTIN W. *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall, 1986: 1-24.
- [40] MATTA F K, VAN DYNE L. Understanding the disparate behavioral consequences of LMX differentiation: the role of social comparison emotions [J]. *Academy of Management Review*, 2020, 45(1): 154-180.
- [41] WATKINS T. Workplace interpersonal capitalization: employee reactions to coworker positive event disclosures [J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 64(2): 1339-1393.
- [42] DOBEL J P. Can public leaders have friends? [J]. *Public Integrity*, 2001, 3(2): 145-158.
- [43] BERMAN E M, WEST J P, RICHTER JR M N. Workplace relations: friendship patterns and consequences (according to

- managers) [J]. *Public Administration Review*, 2010, 62(2): 217-230.
- [44] KRACKHARDT D, PORTER L W. When friends leave: a structural analysis of the relationship between turnover and stayers' attitudes [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1985, 30(2): 242-261.
- [45] SOMAYA D, WILLIAMSON I O, LORINKOVA N. Gone but not lost: the different performance impacts of employee mobility between cooperators versus competitors [J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(5): 936-953.
- [46] BOEKER W. Executive migration and strategic change: the effect of top manager movement on product market entry [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(2): 213-236.
- [47] RAFFIIE J. Employee mobility and interfirm relationship transfer: evidence from the mobility and client attachments of United States federal lobbyists, 1998-2014 [J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(10): 2019-2040.
- [48] 袁庆宏, 王春艳. 员工离职引发知识反向流动机制研究——基于社会资本理论视角 [J]. *科学学与科学技术管理*, 2012(5): 71-77.
- [49] DE ZÚÑIGA H G, BARNIDGE M, SCHERMAN A. Social media social capital, offline social capital, and citizenship: exploring asymmetrical social capital effects [J]. *Political Communication*, 2017, 34(1): 44-68.
- [50] BAYM N K. *Personal connections in the digital age* [M]. New Jersey: John Wiley & Sons, 2015: 6-12.
- [51] LAMBERTON C, STEPHEN A T. A thematic exploration of digital, social media, and mobile marketing: research evolution from 2000 to 2015 and an agenda for future inquiry [J]. *Journal of Marketing*, 2016, 80(6): 146-172.
- [52] 刘芸, 顾新, 王涛. 企业创新网络声誉治理研究综述 [J]. *科技进步与对策*, 2019(3): 154-160.
- [53] HATCH N W, DYER J H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage [J]. *Strategic Management Journal*, 2004, 25(12): 1155-1178.
- [54] NAHAPIET J, GHOSHAL S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage [J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(2): 242-266.
- [55] 刘善仕, 孙博, 葛淳棉, 等. 人力资本社会网络与企业创新——基于在线简历数据的实证研究 [J]. *管理世界*, 2017(7): 88-98, 119, 188.
- [56] CHOWDHURY S, SCHULZ E, MILNER M, et al. Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: an empirical investigation [J]. *Journal of Business Research*, 2014, 67(11): 2473-2479.
- [57] ROGAN M, MORS M L. A network perspective on individual-level ambidexterity in organizations [J]. *Organization Science*, 2014, 25(6): 1860-1877.
- [58] CORREDOIRA R A, ROSENKOPF L. Should auld acquaintance be forgot? The reverse transfer of knowledge through mobility ties [J]. *Strategic Management Journal*, 2010, 31(2): 159-181.
- [59] LIN N. A network theory of social capital [M] // CASTIGLIONE D V J W, WOLLEB G. *The handbook of social capital*. New York: Oxford University Press, 2008: 50-69.
- [60] BURT R S. *Structural holes: the social structure of competition* [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1992: 57-89.
- [61] INKPEN A C, TSANG E W K. Social capital, networks, and knowledge transfer [J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30(1): 146-165.
- [62] GRANOVETTER M S. The strength of weak ties [J]. *American Journal of Sociology*, 1973, 78(6): 1360-1380.
- [63] KRACKHARDT D, NOHRIA N, ECCLES B. The strength of strong ties [M] // CROSS R, PARKER A, SASSON L. *Network in the knowledge economy*. New York: Oxford University Press, 2003: 216-240.
- [64] 郭宇, 王晰巍, 杨梦晴, 等. 基于扎根理论的网络社群知识共享模式研究 [J]. *情报资料工作*, 2018(4): 49-55.



(责任编辑 束顺民)