

乡愁对员工适应性绩效的影响*

——基于扎根理论的探索性研究

• 李 敏 张敬娜 马贤东 杜鹏程
(安徽大学商学院 合肥 230601)

【摘要】经济发展和 社会变迁在加速城镇化进程的同时,也加速了人们熟悉的故乡的消逝,乡愁成为普遍的社会现象,其对员工适应性绩效的影响已成为管理实践面临的重要问题。本研究遵循扎根理论的研究方法,深入探究乡愁对员工适应性绩效的作用机理并构建理论模型。研究发现:(1)乡愁会促使员工表现出工作过度和工作退缩的行为倾向;(2)工作退缩削弱员工的适应性绩效,而工作过度则对员工适应性绩效具有“双刃剑”效应;(3)组织积极情感基调缓解乡愁对员工工作退缩和工作过度的影响,而组织消极情感基调则强化上述影响。本研究揭示了乡愁对员工适应性绩效的影响路径,深化了乡愁的理论内核,并为组织管理实践提供了重要启示。

【关键词】乡愁 适应性绩效 工作退缩 工作过度 组织情感基调
中国分类号: C93 文献标识码: A

1. 引言

为追求更多的就业机会、更高的收入水平以及更好的教育和医疗资源,越来越多的人选择“进城”务工,《中国统计年鉴(2023)》数据显示,2022 年我国城镇化人口为 9.21 亿,占总人口的 65.22%,为我国经济发展提供了重要的人力资源保障。然而,城镇化规模的日益庞大也引发了一系列的管理问题,尤其是员工的适应性问题。实践中,企业往往通过岗前培训、决策参与等传统措施来提高员工的适应性能力,但成效不尽如人意,其中一个重要原因在于,现有理论与实践忽略了此类员工独特的心理诉求——乡愁(Combs et al., 2006),即员工对家乡或者故乡的思念(Wei et al.,

* 基金项目:安徽省自然科学基金面上项目“挥之不去的乡愁:外派员工产生高创新绩效的动态机制研究”(项目批准号:2308085MG229);安徽省科研编制计划项目重点项目“产后重返职场女性家庭承诺对工作—家庭平衡的动态影响研究”(项目批准号:2022AH050054)。

通讯作者:李敏, E-mail: lam183@sina.com。

2023)。此外,现代化进程进一步加速了人们熟悉的故乡的消逝,乡愁不再是他乡工作者等流动群体的困扰,而是一种普遍的社会现象(Wei et al., 2023)。因此,亟待在更广泛的群体中研究乡愁对员工适应工作和环境变化行为表现的影响,而适应性绩效体现的正是员工快速响应工作情景变化的能力和行为表现(Park & Park, 2021)。

现有关于乡愁影响后果的研究主要关注乡愁对个体心理领域的影响,而对个体工作领域影响的关注相对较少,仅个别研究探讨其对异乡工作者工作绩效的影响,且存在争议。有学者认为,经历乡愁的员工更容易体验到消极情绪(Van & Vingerhoets, 2007),从而不利于其工作表现(Sarwar et al., 2023)。然而,也有学者认为,员工现在的“背井离乡”是为了以后能够“衣锦还乡”(Chen et al., 2010),即乡愁在消耗员工情绪资源的同时,还可能作为一种动机资源(陈耘等, 2019),有利于员工工作绩效的提升(赵富强等, 2019)。适应性绩效不同于传统的工作绩效,它强调员工应对、响应和支持变化的行为表现(Park & Park, 2021),有助于员工和组织在动态变化的环境中维持高效运营(杜鹏程等, 2023),却鲜有学者关注乡愁是否以及如何影响员工的适应性绩效。

尽管越来越频繁的“返乡潮”标志着员工难以融入“第二故乡”,但在企业实践中,已有不少成功管理员工“乡愁”的实例。例如,海底捞注重塑造和传递快乐、温暖等积极情感,成功营造了员工和顾客都能够感受到的温暖、关怀和快乐的情感氛围,使得员工能够快速适应工作和环境。然而,这种组织实践能否推广到其他企业还有待进一步从理论层面检验组织情感基调在乡愁影响员工适应性绩效的过程中所发挥的作用。

鉴于此,为深入探究乡愁对员工适应性绩效的作用机理、检验组织情感基调在其中发挥的作用,并进一步了解乡愁影响员工适应性绩效的心理机制以及可能的行为倾向,本研究采用扎根理论研究方法,运用 NVivo 11.0 软件编码和人工编码相结合的方式对数据依次进行开放性编码、主轴编码和选择性编码,不断地进行概念化、理论化和抽象化归纳,以期构建出乡愁对员工适应性绩效的作用机理模型,为乡愁和适应性绩效研究贡献理论基础,并为相关管理实践提供启发和借鉴。

2. 理论述评

2.1 乡愁相关理论述评

我国的“乡愁”早期多出现在艺术和文学领域,旨在传递个体既有对家乡美好生活或其某种表征的怀念,又有因某些原因不能归乡的愁绪(王露璐, 2022),如《诗经·小雅·采薇》中“昔我往矣,杨柳依依。今我来思,雨雪霏霏”。近代以来,随着城镇化进程的加快,很多人的居住环境变为“留不下的城市,回不去的乡村”,这种社会现象愈演愈烈并最终演变为“乡愁问题”,受到社会学和经济学等领域学者的关注,乡愁对乡村振兴以及社会组织方式、社会结构变迁的影响被深入挖掘(武靖国和张国梁, 2023)。而国外的乡愁源于一种医学诊断,描述瑞士雇佣兵远离故乡在外征战时所表现出

的分神、叹息、失眠等症状,回家是已知的唯一治愈方式(Davis, 1977),西方对于乡愁的理论研究主要基于时间维度和地域空间维度划分,涉及怀旧情感和恋地情结两个方面(Anderson & Erskine, 2014)。

梳理现有文献发现,既有关于乡愁影响结果的研究中,学者们主要关注乡愁对个体心理功能的不同方面所产生的消极影响(Stroebe et al., 2015),认为乡愁具有破坏个体情感状态和日常活动稳定认知的特征(Mekonen & Adarkwah, 2023),甚至影响个体的幸福感(Roslan & Cho, 2024)。鲜有学者关注乡愁对个体工作领域的影响,仅有的少数研究聚焦于乡愁对异乡工作者工作领域的影响。实质上,随着现代化的推进,人们熟悉的故乡的消逝速度逐渐加快,进一步扩大了乡愁的内涵和主体,以往研究为当前管理实践提供的借鉴较为有限。具体而言,在内涵方面,乡愁不仅包含恋土、思乡的复杂情感,还包含对“回不去的故乡”的怀念等(王璐璐, 2021);在乡愁的主体方面,乡愁已成为员工的普遍困扰,而不仅仅局限于异乡工作者这一特定群体(Wei et al., 2023)。

2.2 乡愁对员工适应性绩效的相关研究述评

目前,尚未有研究直接探讨乡愁对员工适应性绩效的影响及作用机制,但从理论逻辑来看,乡愁对员工适应性绩效确实存在着积极或消极的影响。一方面,时常怀念家乡或者家乡亲朋好友使员工频繁经历负面情绪(Van & Vingerhoets, 2007),进一步加剧了注意力、情感和精力等资源的消耗,并阻碍这些资源被分配到具有挑战性的工作任务中(Beal et al., 2005),从而影响他们适应外界环境变化和及时应对意外的能力,最终抑制员工的适应性绩效。另一方面,员工离开家乡的根本动机是为家庭寻求更好的物质生活条件(陈耘等, 2019),这种动机会推动他们不断进步、积极学习与发展,从而产生对组织和自身均有益的行为与结果(赵富强等, 2019),如有助于员工习得与自我相关的技能,从而帮助员工应对工作场所的变化和挑战(Van & Leunissen, 2023),而适应性绩效强调的正是员工应对工作要求及环境变化的各类行为表现(杜鹏程等, 2023)。

梳理现有文献发现,乡愁对员工适应性绩效的作用机制尚未得到充分研究。首先,现代化进程伴随着熟悉的故乡的消逝,乡愁已不再局限于他乡工作者等流动群体,而是成为一种普遍的社会现象(Wei et al., 2023),然而,鲜有研究在更广泛的群体中研究乡愁的影响后果。其次,全球数字经济的迅速发展使得组织处在一个复杂多变的环境中,员工只有适应变化并与这些变化共存,才能形成企业动态的、持续的适应能力(杜鹏程等, 2023),实现企业的持续发展,传统的二维工作绩效模型难以准确地反映员工在变化环境中的工作表现,而适应性绩效体现的正是员工快速响应工作情景变化的能力和行为表现(Park & Park, 2021),却鲜有学者关注乡愁对员工适应性绩效的影响及作用机制。最后,在研究方法方面,有关乡愁的研究主要是基于小样本的案例与扎根研究,如李志飞和佳蔚(2023)以四川成都乡村旅游地为例,通过扎根理论构建声音景观对乡村旅游地在地居民和旅游者的乡愁触发影响机制模型。因此,有必要基于大样本数据的扎根理论揭示乡愁对适应性绩效的作用机制,增强研究结论的普适性和可推广性。

3. 研究设计

3.1 研究方法

关于员工工作绩效领域的相关研究大多采用实证分析法,该方法具有规范严谨的特点,但更适用于探究成熟构念之间的潜在影响关系,而不太适用于新现象、新情景等特殊问题(杜晓君和刘赫,2012)。由于现有研究缺乏乡愁对员工适应性绩效这一动态适应能力影响的探讨,更需质性研究这种建构和细化的研究方法,以深入理解这一领域缺乏研究的问题本质。扎根理论被公认为是一种比较科学、有效的质性研究方法,常用于挖掘现有研究中未曾提及或者存在争议的现象。将扎根理论应用于乡愁对员工适应性绩效的影响研究,既可以从微观层面深入探究个体的心理机制,又可以从宏观层面进行探讨,避免研究过于偏重个人因素而影响研究结论的有效性(滕文波等,2021)。因此,本文采用扎根理论研究方法进行数据分析,以探索乡愁对员工适应性绩效的作用机理并构建模型。

3.2 数据来源

本研究利用 Python 爬虫技术从微博、知乎、抖音和快手国内四大网络社交平台获取数据,主要原因包括以下三个方面:

第一,在新媒体传播的影响下,微博、知乎等已成为人们记录生活和社交的主要平台,庞大的用户群体能为本研究提供丰富的原始材料,确保本研究能够进行深入的数据分析并达到理论饱和,且不同来源的数据能够相互佐证,从而保证数据质量。相比之下,传统访谈法仅对少量被试进行深入访谈,很难在数量和深度上保证数据质量(滕文波等,2021)。

第二,与传统半结构化访谈法相比,运用 Python 爬虫技术能够自动从互联网上获取数据并录入,提高数据获取效率。同时,样本不再局限于所在省、市和地区,数据类型也不再局限于传统的文本类型。此外,网络社交的匿名性以及社交距离可能使员工更坦诚地表达自身观点。

第三,采用 Python 爬虫技术获取数据并结合扎根理论研究方法进行分析是一种行之有效的研究范式,例如裴蓓和邓丽芳(2023)结合大数据和扎根理论研究范式的质性编码程序分析我国科研人员阈下抑郁的表征和环境影响因素的特点及其年代变化,并构建了科研人员阈下抑郁环境影响因素的理论模型。

综上所述,利用 Python 爬虫技术从网络社交平台获取数据能为本研究提供较好的数据基础。该方法具有受众覆盖面广、结论普适性强等优势,能有效避免定量研究中经常出现的同源方法偏差、效度不理想等问题。因此,本研究采用 Python 爬虫技术从网络社交平台获取数据资料,并结合扎根理论研究方法进行分析,以探究乡愁对员工适应性绩效的影响。

3.3 数据收集与筛选

借鉴国内外乡愁和适应性绩效的相关研究,结合 Sun 等(2016)和 Park 等(2021)对它们的定义及

测量维度的描述, 本研究运用 Python 爬虫技术, 分别以“想念家乡的家人 & 应对和响应变化的行为表现”“想念家乡的朋友 & 应对和响应变化的行为表现”“因想家而感到不安 & 应对和响应变化的行为表现”“后悔离开家 & 应对和响应变化的行为表现”和“一直想着回家 & 应对和响应变化的行为表现”作为关键词进行搜索, 共获取 362 份微博数据、841 份知乎数据、1333 份抖音数据和 1232 份快手数据。为便于后续范畴的挖掘与提炼, 研究者将获取的视频和音频数据进行文本转换, 共获取了 3768 份原始数据, 总时长约 49 小时, 约 145 万字。

研究者根据以下标准对原始数据进行筛选: (1) 内容必须同时涵盖乡愁和适应性绩效相关表述; (2) 内容必须真实, 电视剧、广告等不予采纳; (3) 内容不得重复, 对于重复内容仅保留一条, 其他记录予以剔除; (4) 内容描述必须能表明其身份属性为员工。经过数据筛选, 最终留存了 2099 份有效数据, 其中包括 266 份微博数据、631 份知乎数据、581 份抖音数据和 621 份快手数据。

3.4 信度和效度保证策略

为保证研究的信效度, 本研究借鉴周德良和杨雪(2023)的信效度保证策略对研究过程进行控制和检验(见表1)。此外, 本研究参照已有研究, 随机抽取 100 份有效数据用于理论饱和度检验, 而将剩余的 1999 份有效数据用于构建模型。

表 1 信度和效度保证策略

评价标准	保证策略	使用阶段	具体操作
建构效度	证据链	数据分析	完全根据文本描述, 从原始数据中提取概念和范畴, 形成分类
	咨询第三方专家	数据分析	通过咨询第三方专家对存在争议的概念和范畴进行调整或修订
内在效度	解释的建立	数据分析	互动的编码过程
外在效度	理论指导研究	理论回顾、研究设计	对既有相关文献进行述评, 与理论研究进行对话
信度	多种数据来源	数据收集	从微博、抖音等多个网络社交平台获取数据, 不同来源的数据相互佐证

4. 数据分析

4.1 开放性编码

遵循开放性编码的原则, 秉承开放的态度, 从原始文本中提取有关乡愁对员工适应性绩效作用机理的语句, 并分别独立地对原始语句进行“标签化”处理, 抽象出能反映乡愁对员工适应性绩效作

用机理的简短语句。随后,运用“逐行”“逐句”和“逐段”混合编码方式进行初始编码,进一步归类,提炼出概念和范畴。最后,比较编码结果,对不一致的编码结果进行讨论与分析,或者咨询第三方专家,以确定较为一致的编码结果。考虑到原始概念数量较多且语义交叉,研究团队通过概念间的比较,剔除重复频数少于 5 次的无效概念,以提炼出更高层次的概念和范畴。最终,抽象出 190 个标签、54 个初始概念,聚合为 13 个初始范畴。开放性编码的过程示例如表 2 所示。

表 2 开放性编码:初始概念化和范畴化示例

范畴化	概念化	定义现象	原始语句(节选)
AA1 想念家乡的人	A1 想念家乡的人	a1 想念父母	“思念妻儿和爹娘”(K38 ^①)
		a2 想念配偶和子女	“思念我亲爱的爹和娘,思念我心爱的姑娘”(K39)
		a3 想念恋人	“虽然在这里安了家,但还是会想念父母和兄弟姐妹”(D134)
		a4 想念兄弟姐妹	
		a5 想念祖父母和堂表亲	“我突然特别想念奶奶、姥姥,也很想念经常带我出去逛街的表姐”(Z14)
	A2 想念家乡的恩师	a6 想念恩师	“家乡有我的恩师,这也是我思乡之情的一部分”(Z49)
	A3 想念家乡的朋友	a7 想念朋友	“人在外面,思念家乡,思念远方的朋友”(D169)
	A4 想念邻里街坊	a8 想念邻里街坊	“你家(邻居)砌墙,我来帮忙,他家盖房,我们上梁,他们就是我没有血缘关系的亲人”(K238)
AA2 怀念家乡的一景一事	A5 怀念家乡的自然景观	a9 怀念家乡的河流	“我思念故乡的胭脂河,还有河堤树林里的麻雀窝”(Z48)
		a10 怀念树林里的麻雀窝	
		a11 怀念家乡的山	“总在梦里梦见我那美丽的家乡的山,它是那么的秀美,一条一条的皱褶,让我至今难忘”(W6)
		a12 怀念家乡的夜空	“我怀念老家的夜空”(Z412)
		a13 怀念家乡小路上的各色野花	“我怀念田间小路上的各色野花”(D26)
	A6 怀念家乡的人文景观	a14 怀念家乡的院子	“想念我的小破院……”(W53)
		a15 怀念家乡的水井	“我怀念起村南的水井”(K364)
		a16 怀念故乡的小路	“怀念故乡的小路,这条小路是我儿时上学的必经之路,磨损了多少双鞋子,踏碎了多少粒尘土”(K416)
		a17 怀念绿油油的油菜花	“时间如同白驹过隙一般,转眼间我已来城市打工 5 年了,但我无时无刻不想念家乡绿油油的油菜和金灿灿的稻田”(D327)
		a18 怀念金灿灿的稻田	
	a19 怀念家乡的树木	“在逐渐安静的夜晚,惦念着故乡青岩上的古枫,想念家乡的绿柳”(W40)	

^① 出于隐私保护的目的,一律采取匿名(用编号代替:微博:W1~W266,知乎:Z1~Z631,抖音:D1~D581,快手:K1~K621,Bilibili:B1~B269)。

续表

范畴化	概念化	定义现象	原始语句(节选)
AA2 怀念家乡的一景一事	A7 怀念家乡的菜肴和农产品	a20 想念家乡的水果	“这几天非常想家,想念家乡的荔枝、杨桃,还有青菜”(K302)
		a21 想念家乡的蔬菜	
	a22 怀念家乡的菜肴	“除了家乡的人,我尤其怀念的就是家乡的英山菜”(K228)	
	A8 怀念过往的美好岁月	a23 怀念难忘的童年	“曾经庄稼遍地、鸡犬相闻、牲口满圈、牛羊满山的老家,二十几年过去了,竟变得萧条而荒凉,家家户户不是大门紧锁,就是破败不堪,村口偶尔有一两个老人呆呆地张望。小时候不懂为什么老人总喜欢坐在村口发呆,现在终于明白,目之所及,皆是过往和孤独。今日,你我怀念的不是家乡,而是小时候那段难忘的童年”(D319)
		a24 怀念以前养花的日子	“怀念以前我养花的日子”(K338)
		a25 怀念被家人护着的岁月	“在外打拼不容易,每天都面临着压力……想念曾经被家人护着的岁月,想念被父母护在羽翼下的无忧”(K291) “好怀念小时候无忧无虑的生活”(W15)
a26 怀念无忧无虑的生活			

注:开放性编码涉及大量表格,由于篇幅所限,只截取部分表格作为例证。

4.2 主轴编码

主轴编码是对开放性编码阶段形成的范畴及其之间的关系进行分析和总结,以进一步形成主范畴的过程。在此阶段,本研究基于现有文献对乡愁、适应性绩效等变量的概念及维度划分与界定,对开放性编码得到的13个初始范畴按照彼此之间的内在联系进行筛选、剖析、合并和二次提炼,最终提炼出“乡愁”“工作退缩”“工作过度”“员工适应性绩效”和“组织情感基调”5个主范畴。各个主范畴所包含的子范畴及其内涵如表3所示。

表3 主轴编码结果

主范畴	子范畴	内 涵
B1 乡愁	AA1 想念家乡的人	无论身在何处,始终思念故乡的人,如家人、朋友等
	AA2 怀念家乡的一景一事	个体怀念家乡某些特定的景观或事物,既包括怀念家乡的自然景观和人文景观等,又包括对“回不去的故乡”的怀念,如怀念无忧无虑的日子
	AA3 因想家而感到不安	由于思念家乡而诱发个体的不安,这种不安可能表现为焦虑、孤独等
	AA4 衣锦还乡	受中国传统文化的影响,个体对于成功后能够荣归故里的期待和向往

续表

主范畴	子范畴	内 涵
B2 工作退缩	AA5 心理退缩	个体在心理层面上的退缩表现, 如产生离职意向、做白日梦等
	AA6 行为退缩	个体在行为层面上的退缩表现, 如迟到、上班时聊八卦等
B3 工作过度	AA7 资源过度投入	个体过度地将资源投入工作, 且远远地超过了合理范围
	AA8 工作至上	个体将工作置于最重要的位置和最高优先级
B4 员工适应性绩效	AA9 职业适应性	个体适应不断变化的职务、职责等的能力, 如职务变化
	AA10 适应性业绩	个体在工作中展现出优秀的表现和成绩, 如业绩改善、职业荣誉等方面
	AA11 组织适应性	个体通过自身努力使组织能更好地应对外部环境的变化和挑战, 如技术变革、团队合作等
B5 组织情感基调	AA12 组织积极情感基调	组织内部充满积极、乐观向上的情感氛围, 能激发团队成员积极的工作态度和乐观心态, 积极面对挑战
	AA13 组织消极情感基调	组织内部充满消极、悲伤和压抑的情感氛围, 可能导致团队成员情绪低落、工作动力下降, 甚至对工作失去兴趣

4.3 选择性编码

选择性编码是在主轴编码的基础上进一步提炼核心范畴, 以“故事线”的形式描述整体的行为现象(周德良和杨雪, 2023), 使各个范畴之间的关系具体化。结合研究主题, 本文发现一条清晰的故事线: 乡愁会对员工的工作行为产生影响, 继而影响其适应性绩效, 此外, 上述过程受到组织情感基调的调节。具体而言, 乡愁会诱发员工的工作过度和工作退缩行为倾向; 工作退缩会阻碍员工的适应性绩效, 而工作过度对员工适应性绩效具有“双刃剑”效应; 组织积极情感基调有助于缓解乡愁对工作过度和工作退缩的影响, 而组织消极情感基调则可能加剧上述影响(关系结构见表 4)。

表 4 范畴的典型关系结构

典型关系结构	关系结构内涵	典型语句(节选)
乡愁诱发员工的工作过度与工作退缩行为倾向	想念家乡的人、想念家乡的一景一事或因想家而感到不安既可能导致员工无心工作, 从而表现出心理和行为上的退缩, 也可能导致员工过度投入工作以转移注意力, 忘却乡愁; 此外, “衣锦还乡”也可能激励员工更努力工作, 将工作放在首位, 甚至过度投入资源	“在外地, 每隔一段时间就会很想家, 没有心情工作”(Z314) “我之前实习的时候特别想家, 天天坐在电脑前不知道干什么, 就想回家待着”(Z487) “和家人、朋友在一起的日子本来就是非常开心快乐的, 谁会不怀念呢?! 为了避免自己一直沉浸在回忆和痛苦之中, 我会尽量让自己忙起来, 让自己没有时间和精力去想这些事”(Z429)

续表

典型关系结构	关系结构内涵	典型语句(节选)
工作退缩导致员工适应性绩效下降	行为退缩和心理退缩意味着员工在工作领域投入的资源减少、采取角色外行为的意愿降低, 最终导致员工适应性绩效下降	“早在项目要结束的前几天, 我的内心已经波涛汹涌起来了, 规划着这个“五一”小长假要和闺蜜去哪里玩, 心思完全不在工作上, 最后写出来的稿子都略显敷衍, 领导说不符合读者的口味”(Z425)
工作过度对员工适应性绩效具有“双刃剑”效应	一方面, 工作过度迫使员工提升抗压能力和工作技能水平, 从而更好地适应外界变化; 另一方面, 工作过度可能导致员工资源过度损耗, 甚至对身心健康造成损害, 最终导致员工无法有效应对工作要求和环境的变化	“她想去北京(与配偶见面), 但是组织不让, 她就用工作来排遣忧愁。数年之后, 她以自身所学破解了中国半导体材料研究的难题”(D317) “疲惫的一周终于结束了, 为了满足客户要求, 我这几天连吃饭、喝水、上厕所都顾不上, 结果, 我刚把方案给客户发过去, 转头一个投诉电话就来了, 说方案内容古板老套”(D47)
组织积极情感基调缓解乡愁对员工工作退缩与工作过度的影响	组织积极情感基调使员工更可能在组织中感受到爱和归属感, 进而减轻乡愁引发的痛苦和不安, 最终缓解乡愁对员工工作退缩和工作过度的影响	“自己一个人换了个城市重新开始, 很焦虑, 也很想家, 每天都崩溃到哭, 新单位和新岗位让我喘不过气, 但庆幸的是, 我在工作中遇到了蛮多很好的前辈, 和他们聊过后, 我感觉自己好多了, 不安也减少了, 这让我能以更好的精神面貌来面对工作中的难题和挑战”(W35) “同事之间的互帮互助让我能够更好地适应这种生活, 也让我斗志昂扬、孜孜不倦地努力工作”(K75)
组织消极情感基调强化乡愁对员工工作退缩与工作过度的影响	组织消极情感基调使员工更可能在组织中体验到不适和孤独, 进一步加剧员工的乡愁体验和资源损耗, 最终强化乡愁对员工工作退缩和工作过度的影响	“同事之间的提防让我感觉很不开心, 天天就想回家, 领导交代的工作也不想干”(Z364) “毕业后, 离开家乡到深圳从事金融行业, 干了一段时间觉得工作枯燥无聊, 我便经常在上班时间玩游戏”(Z442)

4.4 理论饱和度和检验

为了检验理论饱和度, 本研究除对预留的 100 份有效文本资料依次进行开放性编码、主轴编码和选择性编码外, 还补充收集了来自 Bilibili 网络社交平台的 269 份有效数据进行理论饱和度检验。结果发现, 均未出现新的概念和范畴关系。因此, 判定编码结果以及在此基础上建构的理论模型饱和。由于原始证据较多, 下文仅以其中 3 处作为例证。

第一, 上班苦, 上班累, 上班就想打瞌睡, 上班烦, 上班就想出去玩(Z532; AA5 心理退缩—A25 逃避倾向—a92 上班想打瞌睡; AA5 心理退缩—A25 逃避倾向—a93 上班想出去玩)。

第二, 刚到温哥华工作之初, 虽说新鲜的事物和忙碌的工作分散了白天不少注意力, 但是一到晚上, 我就开始悲伤, 只能默默擦眼泪(B179; AA3 因想家而感到不安—A12 情绪困境—a33 泪水涟

链)。

第三,今天是我去公司上班的最后一个工作日了,离职手续已办完,我也成了一名真正的全职宝妈。女人为了孩子总要有所取舍,我选择了宝宝(W17; AA6 行为退缩—A27 职业发展退缩—a97 为了家庭选择辞职)。

5. 研究发现: 乡愁对员工适应性绩效的作用机理模型构建

为确保各个范畴逻辑关系的准确性和可靠性,本研究对提炼出的主范畴提供更多来自事实和理论层面的证据链,具体阐述如下。

5.1 乡愁与工作过度、工作退缩的关系

5.1.1 乡愁引发员工的工作退缩行为

乡愁的特征是思念家乡,并伴随着负面情绪(Van & Vingerhoets, 2007),如“无奈”(W35)、“心酸”(Z77),甚至诱发员工“不安”(K40)和“后悔离开家”(D37)等心理困扰,消耗大量情绪和精力资源。员工可能还需消耗额外的资源来应对当地人的排挤及适应环境等(Firth et al., 2014),进一步加剧资源的损耗。因此,当负向因素(如乡愁)持续较高而又没有正向因素(如工作资源)及时弥补时,员工的资源就会在工作过程中不断被消耗,甚至可能导致资源衰竭(Bakker & Demerouti, 2017),从而不利于其工作表现(Sarwar et al., 2023),如表现出工作积极性差、效率低下(Ozcelik & Barsade, 2018)以及工作倦怠(Wu et al., 2019)等心理和行为退缩。正如 D254 所述,“在珠海的这段时间,我感觉挺孤独的,有点想家了。每天都没什么事可做,也不知道去哪里,跟朋友一起聊天的话,感觉时间过得还快一点,自己一个人就感觉时间过得好慢,这段时间心情一直不太好,工作也不积极了,有人问我工作的事儿,我也不回复”。

此外,“想念家乡的人”“怀念家乡的一景一事”以及“因想家而感到不安”均可能使员工认为当前工作无法满足他们对家乡、亲情和友情等的渴望,进而对工作的意义和价值进行重新评估,最终引发员工的工作退缩行为,尤其是心理退缩。正如 D52 所述,“假期结束返程上班时,我的内心是十分抗拒的,可是为了生活,不得不舍弃家人。有时候感觉自己很迷茫,会问自己离开最亲的人和最熟悉的地方,远走他乡值得吗?特别想辞职,但是又不知道自己未来该如何走下去,每天都陷入无限的迷茫和焦虑,也时常在工位上发呆”。

综上所述,“想念家乡的人”“怀念家乡的一景一事”以及“因想家而感到不安”均是员工心理退缩和行为退缩的有力推力。上述发现再次证实了经历乡愁的员工往往忽视工作需求,而将精力和资源集中在满足自我情感需求上,从而导致工作场所资源匮乏,最终诱发消极的工作行为(Lewig et al., 2007)。

5.1.2 乡愁诱发员工的工作过度行为

“因想家而感到不安”“想念家乡的人”“怀念家乡的一景一事”可能引发员工的负面情绪,如“难过”(Z410)和“孤独”(D52)。为减轻“离开亲人”(D106)、“离开家乡”(Z79)的悲痛,弥补家庭关怀和社交的缺失,员工可能选择“通过工作麻痹自己”(D307),如将时间等资源过度投入工作。员工普遍表示,他们“忙碌起来是为了忘却孤独”(D188),因为“忙起来就顾不上想家了”(Z431),而“一旦空闲下来,思念就会溜进脑海,无法驱除”(Z98),正如 K204 所述,“每天晚上,当其他工友都已入眠,灯也已熄灭时,我就感觉世界上只剩我一个人,觉得很孤单,非常想家。为了摆脱这种焦虑和不安,我只能白天让自己忙得不可开交,只为了晚上能一躺到床上就迅速入睡”。Z424 也同样表述,“我刚开始外出工作时也是这样,特别想家,所以就一直干活,不给自己留任何空闲时间”。尽管过度投入工作是员工应对乡愁的一种行为策略,旨在缓解乡愁带来的不安和焦虑,但这种过度投入工作的行为可能导致员工工作过度。

乡愁不仅是一种融于血脉的家乡记忆,更是一种情感寄托,包括山水、村落、古迹、乡音、习俗等多种存在形态,而少小离家的“忧思别绪”、成年后“衣锦还乡”的期盼以及暮年之际“落叶归根”的精神信仰,正是在城市打拼的游子对乡村思念的浓浓乡愁寄托,“衣锦还乡”作为乡愁的一个重要维度,已成为当下背井离乡员工的共同期盼(Chen et al., 2010)。因此,乡愁在消耗员工情绪等资源的同时,还可能产生激励他们努力工作的动机资源(陈耘等, 2019),甚至使得他们超时、超强度工作。具体而言,为了“衣锦还乡”“荣回故里”,员工往往将大量资源投入工作领域,甚至将“工作至上”作为行动指南,正如 Z382 所述,“我时常从思念中汲取力量,它激励我好好工作,为未来打下基础。所以,一直以来,我都把工作放在首位,也会为了满足客户的要求而没日没夜地加班”。从职业发展视角看,工作过度更可能使领导看到员工的努力和成就,从而使员工获得更多的职业发展机会,最终有助于其实现职业目标和价值;从身份认同视角看,当员工表现出色时,他们会进一步强化自我作为一名优秀员工的认知,这将进一步激励员工在工作中投入更多的时间和精力等资源,最终可能导致员工工作过度。

综上所述,为了缓解思乡之情以及由此引发的消极情绪,实现“衣锦还乡”的美好期盼,员工往往将工作置于首要地位,进而将资源过度投入工作领域。这些发现进一步佐证了乡愁情感并不必然是工作的绊脚石,反而可能成为员工工作的一种动机性资源(陈耘等, 2019)。

5.2 工作退缩、工作过度与员工适应性绩效的关系

5.2.1 工作退缩削弱员工适应性绩效

工作退缩是员工在工作场所刻意回避具体情境任务的一种反生产行为,隐含着员工工作领域资源投入的减少,而在资源短缺时,员工会主动减少角色外行为,以免现有资源的进一步损失(Bakker & Demerouti, 2017),可能会导致员工难以应对工作任务和情景的变化,进而不利于员工适应性绩效的提升。具体来说,工作退缩既可能导致员工采取创新行为或寻求创新解决方案的意愿下降,使其

难以产生努力“提高组织在市场中的抗风险能力”(D19)的意愿和行为;又可能导致其学习新技能和新知识动力下降,缺乏“提高组织在市场中的抗风险能力”(D19)的能力。如 K56 所述,“我时常在工位上幻想自己有朝一日能实现财富自由,这催生了我的躺平想法,我开始避免一些具有挑战性的任务,比如优化代码或者实现新的功能,而只专注于完成基本的、日常的工作任务,然而,一旦客户提出新的需求或者项目需要重大改动时,我就很难应对”。

此外,心理退缩和行为退缩也可能导致员工失去工作动力,如“刚上班就想赶紧到下班时间”(Z225)或者“无心工作”(K6),最终导致员工适应性绩效下降,正如 W65 所述,“主播每天直播都是几句话颠过来倒过去的重复,我也是一样,每天撞钟。到了考核那天,老板让我们模拟开播,轮到我对时,我对着屏幕一直笑,什么话也说不出来,老板的表情开始凝固,回家后,人事微信通知我考核结果不理想”。

综上,心理退缩和行为退缩导致员工工作动力及学习新技能、新知识的意愿下降,也使其没有足够的资源和能力应对工作中的各种挑战,最终导致适应性绩效显著下降。这些发现进一步验证了工作—要求资源模型,即工作资源的减少会负向影响员工的工作结果(王宁等,2023)。

5.2.2 工作过度对员工适应性绩效具有“双刃剑”效应

“资源过度投入”和“工作至上”,如“7×24 小时无休待命”(Z461)、“把所有的精力都放在工作上”(K284)、“把工作放在第一位”(W13),均意味着员工在工作领域投入大量资源,这有助于员工发展和学习新的技能与知识(Bakker & Demerouti, 2017),从而更好地应对和适应工作要求及环境的变化,提高自身的适应性绩效。正如 W44 所述,“李爱珍平时吃饭、睡觉几乎都在实验室角落解决,困了就趴在办公桌上眯一会儿,一年到头回家的次数寥寥无几,数年之后,她以自身所学破解了中国半导体材料研究的难题,并且领导自己的研发团队成功研制出了我国首台分子束外延设备,填补了我国在量子激光领域的空白,同时也使我国成为亚洲第一个掌握该技术的国家”。同时,工作过度加剧了员工面临的挑战和困难(Luthans & Youssef, 2007),增加了其工作压力和资源损耗(Bakker & Demerouti, 2017),迫使员工提高应对压力和逆境的能力,包括积极情绪管理、自我调节和问题解决能力等,因为“如果不快速成长,就只能被淘汰”(D37),抗压能力和技能水平的提升最终会带来适应性绩效的提升。正如 Z112 所述,“铃声一响就是工作电话,我每天都面临很大的压力。为了适应这种工作节奏,我不得不提高自身的工作效率和工作技能,比如,我会在工作完成后做一份工作总结,找出自己的缺点和不足,尽管我的上级并没有要求我这么做……最终,我努力活成了自己期待的模样,也创造了意想不到的大事业和大惊喜”。

然而,过度投入工作和崇尚工作至上也可能对员工的身心健康造成损害,进而不利于员工应对工作要求和环境变化,从而削弱员工的适应性绩效。员工普遍表示,“将精力和时间过度投入工作”(Z114)或“长期将工作放在首位”(K7)会严重损害其心理和身体健康状态,正如 Z53 所述,“去年 11 月份,为了满足客户的要求,整个人累得几乎脱了一层皮,当时,鼠标点得手指、胳膊都抽筋了,回家抹了一手臂的膏药”。长此以往会造成员工内在的认知、情绪和精力等资源的损耗,而缺乏休息又导致员工无法及时恢复消耗的资源(Alessandri et al., 2020),使员工更有可能陷入资源耗竭状态,加速资源和能量的损耗过程,使其没有较多的精力和资源关注相应的工作行为和绩效,最终导致消

极的工作结果(Bakker & Demerouti, 2017), 正如 W20 所述, “我出生在广西, 我不是福建本地人, 而是在福建上大学, 但是毕业之后就一直留在福建工作, 工作时几乎没有闲的时候, 确实挺累的, 健康也因此出了问题, 后来还挂了急诊, 导致后续的工作也耽搁了”。

综上, 工作过度对员工适应性绩效既有促进作用, 也有抑制作用。一方面, 工作过度能够增强员工的自我效能感、学习意愿和受挫能力, 从而提高员工的适应性绩效; 另一方面, 工作过度会对员工的身心健康造成损耗, 进而不利于其表现出应对危机等适应性行为, 最终降低其适应性绩效。

5.3 组织情感基调的调节作用

组织情感基调是组织成员共同拥有的情感状态, 包含组织积极情感基调和组织消极情感基调两种类型, 其中, 组织积极情感基调是指组织内部一致的、以积极情感为特征的组织环境, 是一种缓解员工压力的工作资源; 而组织消极情感基调则是指组织内部一致的、持续地以消极情感为特征的组织环境, 是一种增加员工压力的情景需求(O'Neill & Rothbard, 2017)。

5.3.1 组织积极情感基调缓解乡愁对员工工作退缩和工作过度的影响

组织积极情感基调传达的是领导和同事谦虚、有礼, 员工能真切地感受到团队成员之间的信任和人际关系的良性互动, 不仅有助于经历乡愁的员工减少情绪资源消耗, 又能为其补充新的积极情感资源, 如“来长沙工作好几天了, 每天都在想家, 心中情绪五味杂陈, 感觉勇气都快耗光了, 怎么会不害怕呢, 一个陌生的城市、一种全新的生活, 一切都是我不熟悉的, 但幸运的是, 这儿有很多新朋友陪伴我, 以及同事的‘注意安全’‘干得不错’等都给我很大的安慰”(K413), 缓解了员工的适应障碍(赵富强等, 2019), 并以更好的状态进行工作。正如 D211 所述, “离开亲人让我觉得焦虑, 但由于在工作中我遇到了一群活泼的同事和负责的领导, 我的工作得以顺利地推进! 这极大地缓解了搬家到柏林的不适应, 让我更快地进入工作状态”。另外, 处于积极情感基调组织中的员工往往比较兴奋, 充满干劲和激情(Collins et al., 2013), 如“斗志昂扬”(Z311)、“一腔热血”(Z152)、“每天打起十二分的精神面对一切”(D328)。在组织积极情感基调的影响和感染下, 经历乡愁的员工仍可能会“孜孜不倦地努力工作, 提高工作效率”(W47), 在一定程度上减少员工的心理和行为退缩。

组织积极情感基调在为经历乡愁的员工提供资源支持的同时, 还引导他们关注工作资源的获取(Lennard et al., 2019), 而员工在组织中获得资源有助于他们应对工作要求和缓解乡愁带来的不适, 最终缓解乡愁引发的工作过度行为倾向, 正如 K32 所述, “3年前, 我离开了家乡, 只身一人到北京工作, 那时我只能将思念寄托在工作上, 拼命工作。现在, 我和同事相处得如同朋友一般, 每当我想家时, 我更倾向于找他们倾诉, 而不是像之前那样, 一度通过工作麻痹自己”。

综上, 组织积极情感基调能为员工提供支持和情感等资源, 使员工感受到温暖和归属感, 在一定程度上弥补乡愁带来的资源损失, 从而缓解乡愁以及由此带来的负面影响。正如 Z331 所述, “在同事的帮助下, 我努力让自己适应这种生活(离开家), 而不会像之前那样, 一旦想家的情绪上头, 要么想着摸鱼和辞职, 要么拼命工作, 只为了把自己搞得精疲力竭, 晚上倒头就睡”。

5.3.2 组织消极情感基调强化乡愁对员工工作退缩和工作过度的影响

组织消极情感基调往往诱发组织成员之间的互相排斥和人际冲突,使得员工不得不花费额外的情绪和心理资源来应对与化解这类消极情绪,如“处理不完的人际关系”(Z429),进一步消耗经历乡愁员工的资源,如“同事之间的尔虞我诈让我精疲力尽”(K28),情绪和心理等资源的缺失进一步导致员工的工作退缩行为(Siegrist, 1996),正如 Z407 所述,“同事之间的相处模式磨灭了我对这份工作的热情,因而,实习那会我天天坐在电脑前什么也不想干,就想回家待着”。Z212 的描述进一步证实了组织情感基调能够强化乡愁对员工心理和行为退缩的影响效应,“这是一个没有温度的公司,同事之间不会互帮互助,让人根本感受不到关怀和友爱,作为一个新人,没人帮、没人带,全靠靠自己摸索,这让我更想家、想亲人,因而,我时常在工作时间与家人、朋友聊天”。

组织消极情感基调会促使员工沉浸在乡愁的悲痛之中,加剧经历乡愁的员工的情绪困扰,如“同事之间的明争暗斗让我丝毫感受不到公司的温暖,仿佛每个人每时每刻都处于提防状态,每天工作结束后我都感到身心俱疲,身体上的累不算什么,精神上的累最折磨”(D79),这可能使员工暂时不顾一切地意气用事以遗忘或淡化这种情绪(Norris & Kaniasty, 1996),最终在一定程度上加剧乡愁对员工工作过度行为倾向的影响,正如 Z413 所述,“我每天都全身心地投入工作,只为了通过工作来转移对家乡和家人的思念”。

综上所述,组织消极情感基调因消耗经历乡愁的员工的资源而成为加剧乡愁影响员工工作退缩和工作过度行为的重要因素,这一发现进一步证实了工作要求—资源模型理论,即在低工作资源下,负向因素(如乡愁)对员工工作场所造成的消极影响更强(Bakker & Demerouti, 2017)。

基于上述分析,本文构建了乡愁对员工适应性绩效的作用机理模型(见图 1)。

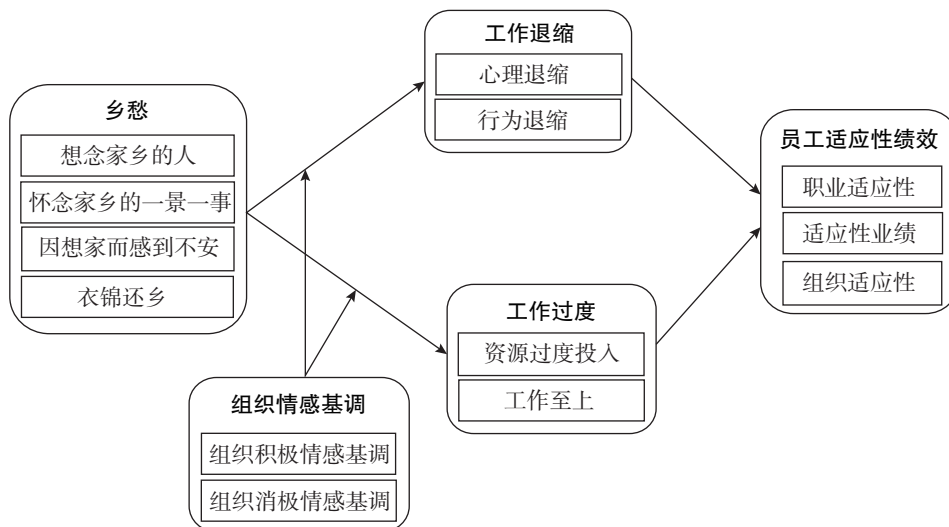


图 1 乡愁对员工适应性绩效的作用机理模型

6. 结论与讨论

6.1 研究结论

鉴于鲜有学者关注乡愁对员工适应性绩效的影响及作用机制,本研究运用 Python 爬虫技术从微博等四大网络社交平台上获取 2099 份有效数据,结合程序化扎根理论研究方法对数据进行比较、整理与分析,最终提炼出乡愁对员工适应性绩效的作用机理模型,即乡愁会影响员工的工作过度和工作退缩行为倾向,进而影响员工的适应性绩效,并受到组织情感基调的影响。

第一,乡愁会促使员工采取工作过度行为以忘却乡愁,既包括工作资源的过度投入,又包括将工作置于首要地位,一方面,工作过度提高了员工的抗压能力和工作技能水平,从而有利于员工适应性绩效的提升;另一方面,工作过度可能对员工的身心健康造成损害,使其没有足够的资源应对复杂的问题,最终削弱员工适应性绩效。

第二,乡愁也可能导致员工沉浸于悲痛中而无心工作或者逃避工作,进而削弱员工主动适应环境或者创新性地解决问题的意愿和行为,最终削弱其适应性绩效。

第三,组织积极情感基调有助于缓解乡愁对员工工作过度和工作退缩的影响,而组织消极情感基调则会进一步强化上述影响。

此外,本研究根据组织特征与质性研究结果,进一步对“乡愁”的概念和维度进行界定。既有研究对乡愁概念的阐释难以反映当下乡愁的本质和内涵,传统意义上的“乡愁”多半是指个体由于与家乡或者依恋对象的实际或预期分离而引发的负面体验和功能性障碍(Thurber & Walton, 2007),是与迁移有关且频繁发生的普遍心理现象。然而,脱贫攻坚和乡村振兴等加速了熟悉的故乡的消逝速度,因而,乡愁不再局限于他乡工作者等流动群体,而成为一种普遍的社会现象(Wei et al., 2023),且与美好的过往时光等相联系(Werman, 1977),包含对回不去的故乡和过往时光的怀念。具体来说,乡愁是指个体对于故乡的思念和眷恋之情感体验,包括对家乡人、事、景的怀念,也包括因思念故乡而产生的情感上的不安和向往回归故乡的情感,具有“想念家乡的人”“怀念家乡的一景一事”“因想家而感到不安”以及“衣锦还乡”四个维度,其中,“想念家乡的人”是指个体对家人、朋友等的思念;“怀念家乡的一景一事”是指个体思念家乡某个特定的景观或事物,既包括对家乡自然景观和人文景观等的思念,又包括对回不去的故乡的怀念,如怀念快乐的童年时光;“因想家而感到不安”是指个体由于思念家乡而诱发的不安感;“衣锦还乡”是指个体对于成功后能够荣归故里的期待和向往。

6.2 理论贡献

第一,本研究厘清了乡愁对员工适应性绩效的影响及作用机理,拓展了乡愁的理论框架。既有关于乡愁影响后果的研究主要聚焦在乡愁对个体心理层面的影响上,鲜有研究关注乡愁对员工工作领域的影响,仅有的少量研究主要关注乡愁对员工传统二维工作绩效的影响,且结论不一致。然而,

全球数字经济背景下,组织所处的环境愈加复杂多变(杜鹏程等,2023),传统的二维工作绩效模型难以准确反映员工适应复杂环境的工作表现,而适应性绩效反映的正是个体快速响应、及时应对以及合理处理工作变化的行为表现(Park & Park, 2021),既独立于传统绩效,又属于员工绩效范畴,其是否也会受到乡愁的影响,尚无研究论及。鉴于此,本研究基于扎根理论研究方法,深入剖析乡愁对员工适应性绩效的影响及作用机制,拓展了乡愁对员工工作领域影响后效的研究体系。此外,本研究也证实了组织情感基调在乡愁影响员工适应性绩效过程中的调节作用,既拓展了乡愁作用的边界条件,又响应了 Knight 等(2018)的呼吁,有助于理论界和实践界进一步理解组织情感基调的重要性。

第二,本研究拓展乡愁领域研究对象的同时又丰富了其概念内涵。既有乡愁领域的相关研究主要关注乡愁对异乡工作群体的影响,然而,乡愁已不再局限于异乡工作者这类流动群体(Du et al., 2017),而是成为一种普遍的社会现象(Wei et al., 2023),这使得以往研究对当下管理实践提供的指导较为有限。鉴于此,本研究以全体普通员工为研究对象,探究乡愁的影响后果,以从理论层面为相关管理实践提供启发和借鉴。另外,本研究发现乡愁不仅包括思乡,还包括对“回不去的故乡”的怀念,如开放性编码中“A8 怀念过往的美好岁月”,进一步深化了乡愁的理论内涵。此外,本研究基于组织特征和质性研究结果对“乡愁”的概念和维度进一步进行了界定,为未来深入的研究奠定了基础。

第三,本研究充分结合了大样本及质性研究的优势,弥补了传统扎根研究小样本的局限性。既有乡愁领域的相关研究主要是基于案例进行的小样本定性研究,限制了其结论的普遍性和可推广性,而基于调查问卷进行的定量研究虽能在一定程度上弥补上述不足,但其在揭示问题本质方面存在较大的局限性(周小豪和朱晓林,2021),如无法揭示变量间的因果关系和个体心理机制变化(熊立等,2023)。鉴于此,本研究运用 Python 爬虫技术从网络社交平台获取大量二手数据,并结合扎根理论研究方法进行分析与理论模型构建,以深入剖析乡愁影响员工适应性绩效的作用机制,既获得了对研究对象和研究问题的深入、全面理解,又确保了研究结论的可靠性和普适性。

6.3 实践启示

首先,组织应积极探索缓解员工乡愁的实践措施,以更好地提升员工的适应性绩效。本文的研究结果显示,乡愁会引发员工的工作过度和工作退缩行为倾向,进而削弱员工适应性绩效,不利于组织适应性的提升和长远发展。鉴于此,组织可以采取下列措施:(1)时常组织文化活动和社交活动,让员工在工作之余有机会结交新朋友、认识新事物,并感受到爱和归属感;(2)提供灵活的工作安排,如远程办公或弹性工作时间,让员工有更多时间与家人团聚;(3)提供心理健康支持和咨询服务,帮助员工处理乡愁情绪和生活变化,从而缓解乡愁及其带来的消极效应。

其次,组织应积极探索干预员工工作退缩和工作过度的实践政策。本研究发现,工作退缩不利于员工适应性绩效的提升,而员工表现出的工作过度行为具有很强的欺骗性,管理者往往认为此类员工表现良好,实质上,工作过度同样存在潜在风险,如损害员工的身心健康、削弱员工适应性绩效等。鉴于此,组织可以采取下列措施:(1)提供适当的资源支持,包括提供培训、技术工具、人力

资源等, 确保经历乡愁的员工拥有完成工作任务所需的资源, 避免其因缺乏必要资源而感到沮丧和退缩; (2) 根据员工的兴趣分配工作任务和责任, 避免员工因工作枯燥而产生工作退缩行为; (3) 合理分配工作任务, 提倡和鼓励员工以健康的方式进行工作, 关注员工的工作负荷和压力, 避免过度工作情形的发生, 尤其是经历严重乡愁的员工。

最后, 组织应营造积极的组织情感基调。本研究发现, 积极的组织情感基调有助于缓解乡愁对员工工作退缩和工作过度的作用效果, 而消极的组织情感基调则进一步强化上述作用效果。鉴于此, 组织可以采取下列措施: (1) 致力于营造积极的组织氛围, 鼓励员工积极面对挑战, 培养员工乐观的心态; (2) 建立团队合作文化, 鼓励员工进行团队合作和互帮互助; (3) 建立良好的沟通机制, 确保员工与管理层之间沟通畅通, 鼓励员工表达意见和建议。

6.4 局限性与未来展望

本研究在研究过程中遵循严格和标准的程序化扎根理论研究方法流程, 但仍存在一定的局限性。首先, 扎根理论等质性研究方法通常被用于理解和阐述特定情景的问题与现象, 考虑到乡愁与中国情景有较好的契合度, 本研究选取中国员工为研究对象, 未来可以不同文化情景下的当地员工为研究对象, 进一步探究乡愁对员工适应性绩效的作用过程, 并比较不同文化情境下作用机制的异同。其次, 本研究主要考虑了乡愁对员工适应性绩效的影响, 未把性别、婚姻状况、受教育程度等人口特征因素考虑进去, 有待以后的研究工作进行弥补和完善(施丹等, 2018), 以消除混淆因素的影响, 从而确保研究结果的准确性。最后, 本研究基于多个网络社交平台获取的大量二手数据, 能够在一定程度上确保数据的准确性和真实性, 使构念具有坚实的依据, 然而, 运用探索性研究初步构建的理论模型的效度如何? 后续可以在此基础上进一步进行大规模的实证检验, 以检验模型的有效性, 并为决策者作出更科学、有效的决策提供有力支持。

◎ 参考文献

- [1] 陈耘, 陈凯佳, 赵富强, 等. 中国情境下乡愁的影响效果与影响因素[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36 (4).
- [2] 杜鹏程, 潘梦, 宋锬泰, 等. 领导非权变惩罚行为对员工适应性绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2023, 20 (5).
- [3] 杜晓君, 刘赫. 基于扎根理论的中国企业海外并购关键风险的识别研究[J]. 管理评论, 2012, 24 (4).
- [4] 李志飞, 李佳蔚. 听得见的乡愁: 乡村旅游中的声音景观[J]. 四川师范大学学报(社会科学版), 2023, 50 (1).
- [5] 裴蓓, 邓丽芳. 科研人员阅下抑郁的表征与环境影响因素: 基于网络文本的大数据分析[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40 (9).
- [6] 施丹, 胡翔, 陶祎祎. 新生代农民工工作生活质量结构及其对敬业度的影响机理研究[J]. 珞珈管

- 理评论, 2018 (3).
- [7] 滕文波, 刘珈硕, 沈璐. 计划退货型购买中的退货行为影响因素——基于扎根理论的研究[J]. 珞珈管理评论, 2021 (4).
- [8] 王露璐. 伦理何以“还乡”——从“乡愁”的哲学表达谈起[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2022 (4).
- [9] 王露璐. 中国式现代化进程中的乡村振兴与伦理重建[J]. 中国社会科学, 2021 (12).
- [10] 王宁, 李怡, 张谦, 等. “求深”还是“求宽”? 成长型思维模式对员工二元创新行为的影响[J]. 科技进步与对策, 2023, 40 (15).
- [11] 武靖国, 张国梁. 现代“乡愁”及其财政学意蕴[J]. 财政科学, 2023 (9).
- [12] 熊立, 柳波, 占小军, 等. 平台型领导如何赋能知识型员工“适时应务”? ——基于沉浸理论的链式中介模型[J]. 管理世界, 2023, 39 (2).
- [13] 赵富强, 张秋红, 陈耘, 等. 基于即时通讯与情绪耗竭的中国情境下乡愁对工作绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2019, 16 (10).
- [14] 周德良, 杨雪. 企业财务数字化转型的影响因素及实现路径——基于扎根理论的探索性研究[J]. 管理案例研究与评论, 2023, 16 (5).
- [15] 周小豪, 朱晓林. 做可信任的质性研究——中国企业管理案例与质性研究论坛(2020)综述[J]. 管理世界, 2021, 37 (3).
- [16] Alessandri, G., De L. E., Perinelli, E., et al. The costs of working too hard: Relationships between workaholism, job demands, and prosocial citizenship behavior[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2020, 19 (1).
- [17] Anderson, J., Erskine, K. Tropicophilia: A study of people, place and lifestyle travel[J]. *Mobilities*, 2014, 9 (1).
- [18] Bakker, A. B., Demerouti, E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, 22 (3).
- [19] Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., et al. An episodic process model of affective influences on performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90 (6).
- [20] Chen, G., Kirkman, B. L., Kim, K., et al. When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? A multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53 (5).
- [21] Collins, A. L., Lawrence, S. A., Troth, A. C., et al. Group affective tone: A review and future research directions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34 (S1).
- [22] Combs, J., Liu, Y., Hall, A., et al. How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance[J]. *Personnel Psychology*, 2006, 59(3).
- [23] Davis, F. Nostalgia, identity and the current nostalgia wave[J]. *Journal of Popular Culture*, 1977, 11 (2).
- [24] Du, D., Derks, D., Bakker, A. B. Does homesickness undermine the potential of job resources? A

- perspective from the work-home resources model[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 39 (3).
- [25] Firth, B. M., Chen, G., Kirkman, B. L., et al. Newcomers abroad: Expatriate adaptation during early phases of international assignments[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57 (1).
- [26] Knight, A. P., Menges, J. I., Bruch, H. Organizational affective tone: A meso perspective on the origins and effects of consistent affect in organizations[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61 (1).
- [27] Lennard, A. C., Scott, B. A., Johnson, R. E. Turning frowns (and smiles) upside down: A multilevel examination of surface acting positive and negative emotions on well-being [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104 (9).
- [28] Lewig, K. A., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., et al. Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the job demands-resources model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 71 (3).
- [29] Luthans, F., Youssef, C. M. Emerging positive organizational behavior [J]. *Journal of Management*, 2007, 33 (3).
- [30] Mekonen, Y. K., Adarkwah, M. A. Exploring homesickness among international students in China during border closure[J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 2023, 94.
- [31] Norris, F. H., Kaniasty, K. Received and perceived social support in times of stress: A test of the social support deterioration deterrence model[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 71 (3).
- [32] O'Neill, O. A., Rothbard, N. P. Is love all you need? The effects of emotional culture, suppression, and work-family conflict on firefighter risk-taking and health [J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60 (1).
- [33] Ozcelik, H., Barsade, S. G. No employee an island: Workplace loneliness and job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61 (6).
- [34] Park, S., Park, S. How can employees adapt to change? Clarifying the adaptive performance concepts [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2021, 32 (1).
- [35] Roslan, N. Q. B., Cho, H. Sport participants' well-being during the Covid-19 pandemic: The roles of nostalgia, resilience, and curiosity[J]. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2024, 22 (1).
- [36] Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K., et al. When fear about health hurts performance: COVID-19 and its impact on employee's work[J]. *Review of Managerial Science*, 2023, 17 (2).
- [37] Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1 (1).
- [38] Stroebe, M., Schut, H., Nauta, M. Homesickness: A systematic review of the scientific literature [J]. *Review of General Psychology*, 2015, 19 (2).
- [39] Sun, J., Hagedorn, L. S. Homesickness at college: Its impact on academic performance and retention

- [J]. *Journal of College Student Development*, 2016, 57 (8).
- [40] Thurber, C. A., Walton, E. A. Preventing and treating homesickness [J]. *Child & Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 2007, 119 (1).
- [41] Van, T. M., Vingerhoets, A. Psychological aspects of geographical moves: Homesickness and acculturation stress[M]. Amsterdam University Press, 2007.
- [42] Van, D. M., Leunissen, J. M. Nostalgia in organizations[J]. *Current Opinion in Psychology*, 2023, 49.
- [43] Wei, C., Wang, C., Sun, L., et al. The hometown is hard to leave, the homesickness is unforgettable—The influence of homesickness advertisement on hometown brand citizenship behavior of consumers[J]. *Behavioral Sciences*, 2023, 13 (1).
- [44] Werman, D. S. Normal and pathological nostalgia [J]. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 1977, 25 (2).
- [45] Wu, T. J., Yuan, K. S., Yen, D. C., et al. Building up resources in the relationship between work-family conflict and burnout among firefighters: Moderators of guanxi and emotion regulation strategies [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2019, 28 (3).

The Effect of Homesickness on Employees' Adaptive Performance

—An Exploratory Study Based on Grounded Theory

Li Min Zhang Jingna Ma Xiandong Du Pengcheng

(School of Business, Anhui University, Hefei, 230061)

Abstract: While economic development and social changes are accelerating the process of urbanization, they are also accelerating the disappearance of people's familiar hometowns. Homesickness has become a common social phenomenon, and its impact on employees' adaptive performance has become an important issue of management practice. This study follows the research method of grounded theory, deeply explores the mechanism of homesickness on employees' adaptive performance and constructs a theoretical model. Research has found that: (1) Homesickness will prompt employees to exhibit overwork and work withdrawal behavioral tendencies. (2) Work withdrawal weakens employees' adaptive performance, while overwork has a "double-edged sword" effect on employees' adaptive performance. (3) Organizational positive affective tone alleviates the impact of homesickness on employees' work withdrawal and overwork, while organizational negative affective tone strengthens the above effects. This study reveals the path of impact of homesickness on employees' adaptive performance, deepens the theoretical core of homesickness, and provides important inspiration for organizational management practice.

Key words: Homesickness; Adaptive performance; Work withdrawal; Overwork; Organizational affective tone

专业主编: 杜旌