

社会交换和社会认同视角的 员工-组织关系研究

涂乙冬 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

本书出版感谢以下项目资助：

国家“985”工程（2014–2015年）创新研究平台建设项目
“中国经济发展与国际竞争力创新基地”

国家自然科学基金项目（项目编号：71402127；71372125）

社会交换和社会认同视角的 员工-组织关系研究

涂乙冬 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

社会交换和社会认同视角的员工—组织关系研究/涂乙冬著. —武汉:
武汉大学出版社, 2015. 9

ISBN 978-7-307-15910-5

I. 社… II. 涂… III. 企业管理—人事管理—研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 110617 号

责任编辑:辛 凯

责任校对:李孟潇

版式设计:韩闻锦

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 武汉中远印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 16 字数: 229 千字 插页: 1

版次: 2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-15910-5 定价: 35.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

组织中员工-组织间的社会交换、社会认同和个人及团队产出过程是组织行为和人力资源管理学者的研究重点之一，尽管已经取得了丰硕的成果，但是这个议题仍然富有生命力，值得进一步探讨。

本书通过两个子研究来研究组织中员工-组织间多重对象、多重层次的社会交换、社会认同与产出关系。子研究 1 探讨了领导-部属交换、领导认同及职业认同与员工的工作绩效、帮助行为和建议行为的作用机制。子研究 2 探讨了多层次的员工-组织之间的社会交换、社会认同和个人及团队产出的影响机制。通过 2 个子研究来共同构成组织中员工-组织间的社会交换、社会认同与产出过程的整体框架。

在子研究 1 中，领导-下属之间的社会交换被操作化定义为领导-部属交换，领导-下属之间的社会认同被定义为领导认同和职业认同。子研究 1 检验了领导-部属交换、领导认同与员工工作绩效、帮助行为和建议行为之间的中介作用。利用 206 份配对问卷样本，运用多元线性回归分析技术检验了领导-部属交换对员工产出的影响及其作用机制。研究结果发现：（1）领导-部属交换对员工的工作绩效、帮助行为和建议行为有显著、正向影响；（2）领导认同部分中介了领导-部属交换对员工帮助行为的作用；（3）领导认同完全中介了领导-部属交换对员工工作绩效和建议行为的作用；（4）职业认同部分中介了领导-部属交换对员工帮助行为的作用；（5）职业认同完全中介了领导-部属交换对员工工作绩效和建议行为的作用。

子研究 2 构建了团队和个体双重层次的模型来研究员工-组织

间的社会交换、社会认同与团队及个人层次的产出。研究模型分为三个部分：在团队层次，组织支持氛围会通过组织认同氛围来影响团队的群体公民行为和团队生产率；在个体层次，组织支持感通过组织认同来影响个体的工作投入和创新行为；在跨层次上，组织支持氛围和组织认同氛围分别对组织支持感和组织认同产生影响；组织支持氛围通过组织认同氛围和组织认同来影响员工的工作投入和创新行为；同时，组织支持氛围调节组织支持感和组织认同的作用。

首先，子研究2从理论上定义了组织支持氛围和组织认同氛围，将个体层次的组织支持感和组织认同以及团队层次的组织支持氛围和组织认同氛围在理论上进行区分。其次，子研究2通过来自2家企业的34个团队的302份员工问卷及团队问卷，运用多层线性模型来验证研究模型和相关假设。研究结果表明：（1）在团队层次，组织认同氛围完全中介了组织支持氛围对团队生产率的作用，基本中介了组织支持氛围对群体公民行为的作用；（2）在个体层次上，组织认同完全中介了组织支持感对工作投入和创新行为的作用；（3）在跨层次上，组织支持氛围与组织支持感显著正相关，但是，组织认同氛围与组织认同的关系不显著；（4）在跨层次上，组织支持氛围通过组织认同氛围和组织认同来影响员工的工作投入和创新行为的中介效应均不显著；（5）组织支持氛围调节了组织支持感与组织认同的关系。

尽管已有研究对组织中的社会交换、社会认同与产出进行了探讨，本书的研究贡献主要体现在以下三个方面：首先，本书的研究探讨了组织中员工-组织间的多重对象的社会交换、社会认同和多种员工和团队的产出，这将丰富我们对于组织中的社会交换、社会认同以及产出过程的理解。其次，本书将原来个体层次的社会交换、社会认同和产出的关系推进到多层次的研究上，这对于我们拓展知识有重要作用。最后，本书还对社会交换、社会认同和产出之间的影响机制作了深入的分析和探讨，发现了更多的作用机理过程，对于我们理解组织中的社会交换、社会认同和产出过程以及理论边界有重要意义。

目 录

第一章 绪论	1
1.1 研究背景与研究问题	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究问题	6
1.2 研究意义	10
1.2.1 理论意义	10
1.2.2 实践意义	11
1.3 研究框架	12
1.3.1 研究路线图	13
1.3.2 子研究 1 的研究设计	14
1.3.3 子研究 2 的研究设计	15
第二章 文献综述	18
2.1 理论基础	18
2.1.1 互惠理论	18
2.1.2 社会交换理论	23
2.1.3 社会认同理论	33
2.2 文献综述	39
2.2.1 领导-部属交换研究评述	39
2.2.2 组织支持感研究评述	60
2.2.3 组织认同研究评述	70
2.2.4 领导认同研究评述	83
2.2.5 职业认同研究评述	92

第三章 研究方法	99
3.1 研究框架	99
3.2 研究样本	100
3.2.1 子研究 1 的研究样本	100
3.2.2 子研究 2 的研究样本	101
3.3 变量与测量	102
3.3.1 子研究 1 的变量与测量	102
3.3.2 子研究 2 的变量与测量	104
3.4 研究统计技术	108
第四章 组织中多重对象、多层次的社会交换、社会认同与产出	111
4.1 引言	111
4.2 子研究 1: 员工与领导之间的社会交换、社会认同与产出	115
4.2.1 研究假设	117
4.2.2 研究结果	125
4.2.3 后分析	142
4.3 子研究 2: 员工-组织间的社会交换、社会认同与产出	145
4.3.1 概念定义	147
4.3.2 研究假设	150
4.3.3 研究结果	155
4.4 总体讨论	172
第五章 结论与展望	187
5.1 研究结论	187
5.2 研究局限	189
5.3 研究展望	191

5.4 管理实践的建议	193
参考文献	202
附录	240
附录 1 子研究 1 的问卷	240
附录 2 子研究 2 的问卷	242
致谢	245

表 目 录

表 2-1	社会报酬的分类	26
表 2-2	社会认同理论和自我归类理论在组织认同研究 上的运用	38
表 2-3	常用的领导-部属交换量表	47
表 2-4	上下级关系相关理论的繁衍整合关系表	49
表 2-5	国内外领导-部属交换（关系）量表的比较	52
表 2-6	组织支持感的前因变量	62
表 2-7	组织认同的定义一览表	71
表 2-8	组织认同的前因变量	75
表 2-9	组织认同的结果变量	76
表 2-10	组织认同的九个维度及其定义	78
表 4-1	子研究 1 六个变量的验证性因子分析	128
表 4-2	相关变量的平均值、标准差、信度系数以及 相关系数	130
表 4-3	领导认同和职业认同在领导-部属交换与员工工作 绩效间的中介效应	131
表 4-4	领导认同和职业认同在领导-部属交换与员工帮助 行为间的中介效应	132
表 4-5	领导认同和职业认同在领导-部属交换与员工建议 行为间的中介效应	133
表 4-6	领导-部属交换对员工领导认同和职业认同的直接 效应	134
表 4-7	子研究 1 的间接效应的 Sobel 检验	137
表 4-8	子研究 1 的间接效应的 MCMAM 检验	138

表 4-9	子研究 1 假设检验结果	142
表 4-10	基于 Bootstrap 的子研究 1 的中介效应检验	144
表 4-11	个人层次变量的验证性因子分析结果表	157
表 4-12	个人层次和团队层次变量的相关分析	158
表 4-13	组织支持氛围、组织认同氛围对组织支持感 及组织认同的主效应	160
表 4-14	组织认同氛围在组织支持氛围与群体公民行为 及团队生产率间的中介作用	161
表 4-15	组织认同在组织支持感与员工工作投入及创新 行为间的中介作用	162
表 4-16	组织认同和组织认同氛围在组织支持氛围与 员工工作投入及创新行为间的中介作用	163
表 4-17	子研究 2 的间接效应的 Sobel 检验	167
表 4-18	子研究 2 的间接效应的 MCMAM 检验	167
表 4-19	调节效应分析结果	170
表 4-20	子研究 2 假设检验结果	172

图 目 录

图 1-1	本书的研究路线图	13
图 2-1	互惠和交换关系的连续体	24
图 2-2	LMX 的前因和结果变量	55
图 2-3	组织认同的嵌套模型	81
图 2-4	领导认同的前因变量和结果变量的整合框架	91
图 3-1	研究框架	99
图 4-1	子研究 1 的研究模型	117
图 4-2	模型 1 运用 MCMAM 计算的间接效应分布	139
图 4-3	模型 2 运用 MCMAM 计算间接效应分布	139
图 4-4	模型 3 运用 MCMAM 计算间接效应分布	140
图 4-5	模型 4 运用 MCMAM 计算间接效应分布	140
图 4-6	模型 5 运用 MCMAM 计算间接效应分布	141
图 4-7	模型 6 运用 MCMAM 计算间接效应分布	141
图 4-8	子研究 2 的研究模型	146
图 4-9	模型 7 运用 MCMAM 计算的间接效应分布	168
图 4-10	模型 8 运用 MCMAM 计算的间接效应分布	168
图 4-11	模型 9 运用 MCMAM 计算的间接效应分布	169
图 4-12	模型 10 运用 MCMAM 计算的间接效应分布	169
图 4-13	组织支持氛围在组织支持感与组织认同间的 调节作用图	171

第一章 绪论

1.1 研究背景与研究问题

1.1.1 研究背景

员工-组织关系 (Employee-Organization Relationship) 是员工和组织之间的各种关系的总和 (Coyle-Shapiro & Shore, 2007), 包含了“员工和组织 (雇主) 之间的正式的或非正式的、经济的、社会的和心理的联系” (Tsui & Wang, 2002)。员工-组织关系是一个长盛不衰的研究议题, 是工业心理学、组织行为学和管理心理学领域研究者的主要关注点。从上述定义上可以看出, 员工-组织关系本身包含的内涵较大, 与之对应的员工-组织关系的研究也包括多种视角, 包括基于员工心理的微观视角的研究以及基于组织利益视角的宏观研究 (Shore & Coyle-Shapiro, 2003; Coyle-Shapiro & Shore, 2007)。这两种视角的研究很少发生交叉, 尽管研究的都是员工-组织关系并试图寻找员工-组织关系对组织的有效性的影响过程, 但是出发点不同, 研究也存在较大的差异。

本书研究员工-组织关系是基于第一种员工心理的微观视角, 但即便是基于微观视角的研究, 仍然具有重要的微观及宏观的选题背景和意义。首先, 在市场经济条件下, 各类组织拥有用工自主权, 个体拥有自由就业权。在一个充分的、自由竞争的人力资源市场上, 高稀缺、高价值的、处于内核 (the inner core) 的人力资源是决定企业有效性、提升企业核心竞争力的最重要的资源 (Lepak & Snell, 1999; Boxall, 1998), 而员工-组织关系是降低员工离职

(Shaw, Dineen Fang & Vellella, 2009)、提升个人 (Zhang, Tsui, Song, Li & Jia, 2008) 和组织绩效 (Wang, Tsui, Zhang & Ma, 2003) 和创新 (Jia, Shaw, Tsui & Park, 2014), 从而达到保留、开发、运用组织的人力资源的重要的基础。因此, 微观视角的员工-组织关系对于提升企业的有效性和获取企业核心竞争力具有重要的作用。从微观层面来说, 组织和员工是在市场经济框架下建立平等、公平的劳动关系, 尽管这种劳动关系会通过劳动合同等外在形式来进行法律化, 但这种以契约的形式所规定的双方的权利和义务只是员工-组织关系的经济交换成分 (Blau, 1964), 并不是员工-组织关系的全部, 相较于员工-组织关系的经济交换部分, 社会交换部分更加能够提升个体的回报感, 更可能让员工成为组织的良好公民 (Shore & Wayne, 1993; Chen & Francesco, 2003)。因此, 研究者应该关注微观视角的员工-组织关系的社会交换过程, 解释这种社会交换关系的质量、影响过程对员工在组织中的态度和行为的影响。研究中国情境下员工-组织之间的关系, 不仅包含着从交换关系到认同关系再到产出的逻辑过程, 这个逻辑过程表明了员工-组织关系的动态发展性, 而且还包含着这一逻辑过程在不同对象、不同层次上的发展过程。员工在组织中不仅仅和组织发生交换互动, 而且还与领导发生交换互动。员工认同组织的关系中, 认同的对象也可能包含工作 (职业) 本身、领导、组织等。因此, 研究员工-组织关系的发展, 实际上是研究多类型、多层次、多阶段的关系过程。

本书的选题具有重要的时代意义, 主要包括以下四个方面:

1. 中国情境下的员工-组织关系的发展过程是一个有价值的命题

员工-组织关系长期以来在西方情境下进行研究, 很多研究结论根植于西方的社会现实和文化根基, 例如, 反映员工和组织之间的心理依附的组织承诺, 就呈现出中国和西方的特殊的情境性 (Tsui, Egan & O'Reilly, 1992; Chen, Tsui & Farh, 2002)。员工-组织关系的研究近年来引入中国等情境, 该理论的跨文化的适用性 (Generalizability) 需要进行本土情境的检验, 特别是中国情境中的“自我”概念、员工与组织的心理连接、员工与领导的心理连接,

都呈现出与西方不同的文化特征（陆欣欣 & 涂乙冬，2014）。这就需要探讨在中国的社会和文化背景下员工-组织关系发展的普适性命题，对于中国这样具有庞大的就业人口和经济实体的情境来说，这是一个非常具有价值的命题，具有很强的理论和实践价值。本书认为员工-组织关系的发展的中国情境至少包含两大本土化的因素：

第一是社会的剧烈变动对微观的员工-组织关系的影响。尽管我国改革开放已经 30 多年，但是在当下乃至今后相当长一段时间内，我国仍然将处于改革转型期。转型期的主要特征就是以新的规范、制度和体制来代替旧的规范、制度和体制，它的本质是一个宏伟的变革过程。既包括经济体制的变革，也包括政治、文化、社会管理等方面的变革。除了上述社会整体层面的宏观制度变革外，企业竞争的加剧、信息技术的发展都使组织处于一个更加高度变化和不确定性的竞争环境中，也深刻地影响了组织的员工-组织关系（Chen, Tsui & Zhong, 2008; Shore, Coyle-Shapiro, Chen & Tetrick, 2009; Tsui & Wang, 2002; Jia, et al., 2014）。例如，劳动法律体系对员工-组织关系的治理不断增强。2008 年《劳动合同法》的实施对员工-组织关系进行了大的调整，2013 年新《劳动合同法》又进一步规范了劳动关系中的员工和用人单位（组织）双方的权利和义务。我国在劳动关系立法宗旨上的“和谐劳动关系”导向也使员工-组织关系的导向从相对对立的视角走向和谐统一的视角，这些因素都使得我国的法律层面的员工-组织关系处于一个剧烈的动态变化过程中。在员工-组织关系的心理连接上，社会变革伴随着雇用方式、内容的剧烈变化，随着以短期的劳动契约关系来替代原来雇用终身制，员工-组织关系之间的信任被打破（Zhang, et al., 2008）。因此，以转型期为背景来探讨员工-组织关系，不仅仅关系到某一个员工或者某一个企业的利益，而且关系到社会的整体福利。员工-组织关系是个体发展、企业进步乃至社会和谐的基础。本研究正是在中国特殊的社会变革背景和发展阶段的情境下来探讨和解释员工-组织关系的发展过程，揭示员工进入组织后，如何不断发展员工-组织关系，进而做出更多积极行为的过程。

第二是文化结构的差异对微观的员工-组织关系的影响。员工在组织中不可避免地要与领导进行互动和交换；同时，员工是组织的一份子，也会与组织进行交换。从功能上说，不管是中国，还是西方国家，领导负责员工的工作指导、分配、考核与评价，领导被看做是在组织科层结构中执行正式的权力、行使管理职能的组织代理人（Farh, Podsakoff & Organ, 1990; Brown & Treviño, 2006）。西方认为领导更多是一个正式职权的管理者（Manager）或者与工作相关的指导者（Mentor），上下级之间的关系和互动相比于中国情境更为平等（李太，涂乙冬，& 李燕萍，2013），领导和组织处于同等的心理距离上，对员工来说，领导就是组织的代言人。而在中国情境下，领导更多地扮演着一种家庭长辈的社会心理角色，他与员工更加亲近并且心理距离更近（Chen, et al., 2002），领导和组织的距离并不一致（涂乙冬，& 李燕萍，2012）。因此，中国被认为具有高权力距离（Cheng, Chou, Huang, Wu & Farh, 2004; Farh, Hackett & Liang, 2007）、高集体主义（Hofstede 1984; Li, Xu, Tu & Lu, 2014）和关系导向（Mao, Peng & Wong, 2011; Chen, Eberly, Chiang, Farh & Cheng, 2014）的文化特点，这些文化背景可能导致员工-组织作用机制完全不同。因此，在中国情境下研究组织内的领导-员工关系、员工-组织关系具有特殊的情境意义。为员工-组织关系研究作出情境化的贡献是本研究重要的文化和社会背景。

2. 员工-组织关系能够带来巨大的经济效益和社会效益

员工-组织关系不仅关系到员工和组织的利益，而且显著地关系到经济效益和社会效益。研究表明，好的员工-组织关系（如高的组织支持感、心理契约、领导-部属交换）都会提高员工的工作绩效（Hom, et al., 2009; Zhang, et al., 2008），工作满意度（Tsui, et al., 1997）和组织承诺，在组织层面提高组织绩效（Wang, et al., 2003），更能够降低劳资双方冲突，提高员工的就业质量，降低因为劳资矛盾带来的各种社会负面效益，促进社会稳定和经济的可持续发展（李燕萍 & 涂乙冬，2009）。研究员工-组织关系，探索员工-组织关系发展的阶段、特点、过程和机制，有

利于组织有针对性地根据员工-组织关系的特点来改善员工和组织（用人单位）之间的关系，从而提高经济效益和社会效益。

建设良好的员工-组织关系是组织实现人力资源维持功能的重要途径，特别是在目前许多行业员工流失率偏高，很多企业甚至出现了招工难问题的情况下^①，维持良好的员工-组织关系就成为人力资源维持和二次开发的重要前提。因此，良好的员工-组织关系是企业人力资源管理的重要内容，也是企业人力资源战略的重要支撑。

3. 以团队为工作特征的现代企业需要重新认识员工-组织关系

原来微观视角的员工-组织关系研究和认识是基于个体层面的，也就是说基于员工个体来评价员工-组织关系，其实考虑的是员工和组织之间的一对一的二元关系。例如，目前大量的研究都是关注个人感知的组织支持感对员工的产出的影响，其考虑的是个体感知的和其组织之间的单一的社会交换关系，而没有以团队或群体的视角来考察（Bashshur, Hernández & González-Romá, 2011）。随着市场竞争的加剧以及知识经济的兴起，组织内部的工作依赖性的增强，传统的以个体为主的工作设计逐渐被以团队为主的工作设计所代替（Huusko, 2007），团队成为组织中的工作单元和考核单元（Balkundi & Harrison, 2006; Wageman & Baker, 1997），员工既会将自我个体作为基点来考虑与组织的关系，也会以所在的团队为基点来考虑和组织的关系。同时，团队内部还有相互影响的作用过程，例如，团队内部的情绪传染，个体的观点会影响团队中的其他个体的观点（Sy, Choi & Johnson, 2013）。因此，在组织设计发生巨大改变的时代背景下，我们有必要认识在以团队为工作特征的现代企业中这种员工-组织关系的动态发展过程，这对于我们在新的组织结构和 work 单元情境中认识员工-组织关系发展有重要的现实意义。以团队为工作特征的组织中，员工-组织关系呈现出群体化

^① 调查显示，2012 年我国国企员工平均流失率 26.8%，制造业流失率高达 35.6%，80 后 90 后离职率超过 30%。详见网址：http://news.xinhuanet.com/fortune/2012-04/25/c_123033737.htm。

过程，这和以往的个体化的员工-组织关系有所不同，而目前学术界对群体化的员工-组织关系还缺乏研究，对群体是如何共同感知员工-组织关系缺乏足够了解，这使学术界和管理者在面对群体性的劳动关系纠纷时其应对方式往往不合时宜，通常造成更为严重的错误决策。

1.1.2 研究问题

在现实的管理实践中，我们很容易观察到这样一些现象：对于新进入企业（或者在企业的工作时间不长）的员工来说，他们愿意留在企业的原因大多数是因为企业给了富有竞争力的薪酬；给了他们施展抱负的平台和机会；提供了良好的福利待遇；有好的职业发展前景，等等；反之，员工则会倾向于离开组织。而对于那些在组织长期工作的员工来说，他们愿意留在组织的原因往往还有感情因素，他们通常会说“对公司有感情，舍不得离开”。这样的案例在管理中随处可见，这表明，员工-组织关系的质量有一个变化过程。抽离出上述管理现象中的核心本质，就会形成这样一个研究议题：员工-组织关系是如何发展的，以及这种员工-组织关系对员工个体和群体的产出机制是什么？

要回答员工-组织关系的作用机制，就必须先理清员工-组织间关系的本质。抽象地说，组织和个人之间的关系是对立和统一的。巴纳德（1930）认为组织成立有三个先决条件：（1）能够互相交流信息的人们；（2）人们愿意作出贡献；（3）实现一个共同的目标。这表明，首先，从组织构成上员工是组成组织的一部分，员工和组织是统一的。员工愿意为企业有协作的意愿，而协作意味着个体要去个性化，放弃个人行动控制权，从而变为组织中的一员，以组织人格作为行为规范的准则，个体凝聚为一个企业，而不是分散的个体。其次，企业和员工有共同目标，这里的共同目标是以组织为中心的目标或愿景。然而，员工和组织之间也存在对立的关系，个人和组织对共同目标的关心并不一致，“一项组织目的对个人来说并没有直接的意义。对他有意义的是组织同他的关系：组织加给他的负担和给予他的意义”。个人和组织的共同目的同个人动机并不