



华东政法学校庆六十周年纪念文丛

雇佣关系感知对知识员工 行为的影响机制研究：基于 心理契约的理论视角

白艳莉◎著

EAST CHINA UNIVERSITY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW

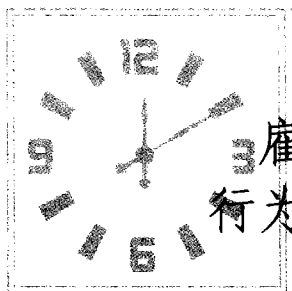
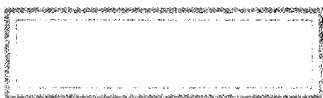


法律出版社
LAW PRESS · CHINA

EAST CHINA UNIVERSITY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW

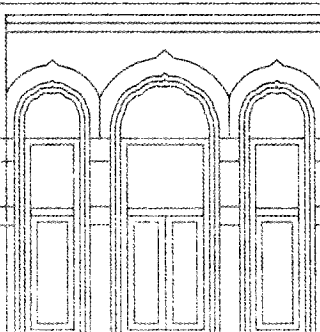
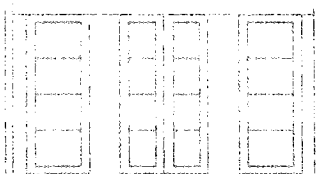


华东政法大学校庆六十周年纪念文丛



雇佣关系感知对知识员工
行为的影响机制研究：基于
心理契约的理论视角

白艳莉◎著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

雇佣关系感知对知识员工行为的影响机制研究:基于心理契约的理论视角 / 白艳莉著. —北京:法律出版社, 2012. 7

(华东政法大学校庆六十周年纪念文丛)

ISBN 978 - 7 - 5118 - 3742 - 4

I. ①雇… II. ①白… III. ①雇佣劳动—劳动关系—影响—职工—心理行为—研究 IV. ①F272.92②F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 157084 号

华东政法大学校庆
六十周年纪念文丛

雇佣关系感知对知识
员工行为的影响机制
研究:基于心理契约的
理论视角

白艳莉 著

责任编辑 黄琳佳

装帧设计  ilovee

© 法律出版社·中国

开本 A5

印张 9.375 字数 214千

版本 2012 年 7 月第 1 版

印次 2012 年 7 月第 1 次印刷

出版 法律出版社

编辑统筹 学术·对外出版分社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 北京北苑印刷有限责任公司

责任印制 陶松

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 3742 - 4

定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

沉舟侧畔千帆过

——华东政法大学校庆六十周年纪念文丛总序

沧海桑田,情怀依旧。六十年来,在逆境中崛起,在忧患中奋进,在辉煌中卓越,一代又一代华政人,将华政精神传承。从长宁旧居赏月苏州河畔,到松江新校读书玉泊湖旁,今天,华东政法大学迎来了六十周年华诞!六十年,华政为国家、为社会培养了大量优秀的人才,而他们,已经成长为国家的栋梁和母校的骄傲。

忆往昔,桃李不言,自有风雨话沧桑。1952年6月,经华东军政委员会批准,华东政法学院(现华东政法大学)由原圣约翰大学、复旦大学、南京大学、东吴大学、厦门大学、沪江大学、安徽大学等9所院校的法律系(法律学院)、政治系和社会系等合并组建成立。其后由于历史原因,学校曾于1958年和1972年两度停办,1979年3月经国务院批准复校。2007年3月,经教育部批准,华东政法学院正式更名为华东政法大学,2012年系华东政法大学建校六十华诞。

自1952年从苏州河畔的这一片红墙绿瓦中走出

新中国第一批政法干部开始,六十年来,华政经历了三起两落的命运。昨日的历练成就了今日的辉煌,近十万毕业生勤勉工作,开拓进取,奋发向上,成为共和国法治建设及各项事业的骨干力量。复校以来,尤其是2003年于松江进行“二次创业”以后,华政在办学条件、办学规模、办学层次、队伍建设、学科建设、科学研究、服务社会等方面均取得了飞速发展。目前,学校设有长宁、松江两个校区,占地面积1300余亩,是“教育部依法治校示范校”、“国家语言文字规范化示范校”、“上海市文明单位”、“上海市市级建筑保护单位”、“上海市花园单位”。学校现设有16个学院(部),现拥有法学一级学科博士学位、硕士学位授予权,以及政治学、马克思主义理论、公共管理、应用经济学一级学科硕士学位授予权,建有10个博士点、25个硕士点、23个本科专业及法学博士后流动站。2002年、2008年两次教育部本科教学工作水平评估均被评为优秀。目前,学校法律史学科为国家级重点学科,法律史学、经济法学本科教学团队为国家级教学团队,外国法制史、中国法制史、经济法学、司法鉴定概论为国家级精品课程,法学综合实验教学中心为国家级实验教学示范中心,法学、侦查学为教育部高等学校特色专业建设点,“开放型国际法律人才培养模式创新实验区”为教育部建设项目。学校已被社会各界广泛赞誉为“法学教育的东方明珠”。

建校六十年来,华政披星戴月,风雨兼程,赢得桃李满天下,更在中国的法制现代化进程中,留下了浓墨重彩的一笔。华政的莘莘学子,肩负着建设法治社会的重任,同时也见证着母校各方面的长足发展。硬件方面,从“帐篷办学”到长宁校区的精致典雅,再到松江校区的恢宏大气且美仑美奂;软件方面,从实现华东地区法学博士点零的突破,到一举拿下法学一级学科博士点、获得非法学专业硕士学位授予权,再到填补上海市法学国家重点学科零的空白。2009年至2011年,学校国家社科基金法学类课题立项数连续三年名列全国第一,2011年又实现了国

家社科基金重大项目的历史性突破。2007年3月,华政更名大学的成功,标志着学校从此踏上了建设多科性大学的新的征程。

岁月悠悠,薪火相传,六十岁的华政犹如惊鸿一瞥。此番出版校庆六十周年纪念文丛,华政并未走“遍寻成功校友、为其寻章摘句并编撰成册”之路径,而想虚中求实,为青年教师提供出版著作、展示才华之契机。故而,入选本文丛的,绝大多数是尚未获得教授职称的青年学者。华政奖掖才俊、提携后学之美意,尽在其中矣!

值此华政建校六十周年之际,谨祝这颗法学教育的东方明珠更加光彩夺目!

华东政法大学校庆六十周年纪念文丛编委会

2012年6月

序

综观当代世界,全球经济一体化和知识经济的浪潮正在全方位影响到每一个企业组织。而中国社会经济转型现正在持续加速,传统的由国家统分统配的劳动力资源配置制度已经全面让位于劳动力市场化的配置方式,促使劳动力得以流动,相对自由的雇佣关系是劳动力供求结合的主流形式。人力资源正在成为推动国家发展和组织成长的第一要素与动力。

因为存在庞大的人口基数,故从人力资源总体存量来看,我国是一个人力资源大国,劳动力供给量非常充足。然而,要有效地激活和充分利用人力资源,无论是对政府还是微观组织来讲,都是一个必需审慎思考的核心问题。

从宏观层面来看,我国人力资源配置存在多重问题。首先是劳动力供求现有的结构矛盾,“大学生就业难”、“民工荒”和“技工荒”等问题已经十分严峻。其次从已经被组织吸纳和雇佣的劳动者目前的雇佣关系质量(中国学者更习惯称其为劳动关系)来看,潜在深层次问题也正在凸显,近年来频现的南海本田工

人罢工事件、东航飞行员罢飞事件、华为事件、通钢事件、富士康事件等事例有力地揭示了：目前我国组织—员工雇佣关系可能隐藏着不容忽视的矛盾和风险，这同时表现在近年来不断攀升的劳动争议案件数量上。尽管我国政府相继出台《劳动合同法》等法律法规以求促进雇佣关系的协调，但从现实来看，并未从根本上全面解决雇佣关系的现存问题。

基于上述背景，雇佣关系或称劳动关系现在成为学界的一个研究热点，研究路径已经呈现多元化态势。政治学、法学和经济学是目前学者最广泛采取的研究视角。从逻辑主线来看，绝大多数研究都是基于宏观视角展开研究，以劳资双方资源和力量失衡为基本起点，提出通过完善法律规制、培育治理主体等解决对策，从研究方法来看，定性研究占据主流。从具体策略导向看，多数学者倾向于从组织外部通过干预和控制来平衡雇佣关系。

雇佣关系一直也是我非常感兴趣的研究主题，对这一问题的关注植根于我在武汉大学公共管理学院社会保障研究中心读书阶段，那时，就业和失业问题触发了我最初的研究动力。后来，随着我进入华东政法大学当老师，研究领域也从开始劳动保障逐渐拓展至另一相关领域——人力资源管理。2006年，我有幸进入复旦大学管理学院攻读博士学位，开始系统地涉猎人力资源管理的理论基础——组织行为学，并能熟练地搜集和阅读西方顶尖的英文文献，同时开始学习西方科学规范的管理学研究方法。

劳动经济学理论指出，劳动力市场是存在分割的，包括两个相对独立的市场——初级劳动力市场和次级劳动力市场。而两分子市场的共有特征就是组织和员工间存在雇佣关系。我国学者目前从政治学、法学等视角开展的研究从实质上说主要关注的是次级劳动力市场，即低技能的普通劳动者的雇佣关系状况。那么，对于主要劳动力市场中

拥有相对高知识、高技能的所谓知识员工而言,他们雇佣关系状况如何?是否也存在对抗、冲突?抑或隐性矛盾?如果存在矛盾,他们会采取何种路径应对?这一问题,现有研究尚没有令人信服的一致性答案。

通过对西方管理学文献的研读给予我极大启发。我逐渐发现,对于知识员工群体雇佣关系这一研究主题,仅仅从宏观层次依据外部表象加以理论分析是远远不够的。雇佣关系本质是每一个员工和组织间的个体化联系,因此,偏重于对员工情感、态度和行为研究的西方组织行为理论和方法是对雇佣关系研究的另一条极富价值的研究路径。

从微观层次上分析,员工和组织间建立雇佣关系基本前期是互相需要,所以雇佣关系是一种典型的交换关系。从初级层次看,它首先是一种雇佣双方经济交换关系;从更高层次看,它又隐含雇佣双方社会的、情感的交换关系。要协调这种多向度交换关系,仅仅靠书面契约即劳动合同显然是不足的。因为,工作中的个体的行为方式和道德规范无法完全被劳动合同完全管制和约束。所以,需要寻求新的理论基础来解释微妙复杂的雇佣关系。基于对西方文献的系统考察,我认为,“心理契约”是对雇佣关系进行微观分析时极富价值理论框架。

和法学视野中的书面契约不同,心理契约更强调的是员工个体这一方对雇佣双方交换关系内容及其质量的主观感知,它的理论根基属于社会心理领域,是从员工主观层次对雇佣交换关系特征和状况进行剖析。最近 20 年,在学者 Rousseau 开创性研究的推动下,心理契约研究迅速兴起,并积累大量的研究成果,且绝大多数都是实证研究。研究结果不断证明了一点:心理契约虽然是内因,但却是影响员工对组织态度和影响的强有力的决定因素(Rousseau 和 Schalk,2000)。心理契约已被西方学者作为组织——员工雇佣关系分析的新框架(Zhao 等,2007)。

从国内研究来看,最近 10 年,心理契约概念也被广泛地引用和讨

论,但是,相比于西方学界,国内的研究大多是限于对心理契约或其相关概念的简单移植和引申,规范严谨的实证研究并不多见。我国心理契约研究的现况恰如研究者 Guest 的所警示的——心理契约是一个通俗易懂、解释力强但是容易混淆的概念,若不对它的研究严格规范,心理契约一词有可能成为一个陈词滥调而被加以滥用。

本书以西方渐趋成熟的心理契约作为最根本的雇佣关系分析理论视角,并聚焦于组织中的知识员工这一细分的劳动者群体,力求通过规范的管理学实证研究方法,通过大样本的调查研究,探索知识员工对于雇主组织责任的理解和认知,同时测定员工对组织责任实际履行状况的感知和评价,以求从总体上把握组织对知识员工心理契约实现状况,本书使用“心理契约破裂”(psychological contract breach)这一核心概念来度量心理契约履行状况。

前文中已经述及,从政治学、法学、经济学视角研究雇佣关系的学者大多着眼于从组织外部寻找雇佣关系协调和治理路径。依据西方学者的划分标准,外部化研究路径应该归属于“多元论方法”(Pluralist Approach)(Budd,2007)。

在雇佣关系的外部治理机制如劳动法规、独立工会尚极不完善的社会背景中,本书的研究目标是希望立足于管理学研究路径下拓展雇佣关系研究,从研究路径而言,本书应归于“一元论方法”(Unitary Approach)。即认为组织和员工本质上存在共同利益,特别是对有着较高人力资本存量的知识员工而言,雇佣关系双方具有一定程度互赖关系,所以,可以通过组织一方优化和完善人力资源开发和管理体系来推进雇佣双方形成合作伙伴关系,最终促进雇佣关系的和谐。在我国高层次人才相对稀缺而人力资源管理实践发展又相对落后的当下,人力资源管理作为一种雇佣关系调整模式非常值得关注。在西方国家尤其是美国,通过人力资源管理实现劳资合作已成为雇佣关系管理的主流

方法(常凯,2005)。

本书力图依照西方组织行为领域的实证研究方法的规范流程进行实证研究,总体思路首先是对心理契约及其相关理论和文献进行回溯,其次通过对现有文献的评析,构建本研究待验证的理论模型,并进行具体实证研究设计和变量测定,最后是运用统计软件进行数据分析,并检验假设模型、得出结论。

从宏观的劳动问题转至微观的员工个体心理、行为和态度测量和研究,对原本已经习惯于宏观思考的我来说,是一个难度极高的挑战。为了完成本书中所包含的主要研究成果,我为之付出了大量心血。

通过本书,我希望能尽自己所能,通过理论分析和田野调查方法的结合,在一定程度上把握社会经济中的雇佣关系的现实,同时用调查数据去检验和论证现有理论,而非坐于书斋仅作理论研究。由于本人对管理学实证研究防范还只是初步尝试,加之能力和精力所限,本书中难免存在多处错误和疏漏,希望读者不吝指正!

最后,我最想说的是,工作占据了人一生中最大部分的时间,我希望无论是知识员工,还是本书没有关注到的普通劳动者和农民工,都能在被尊重、关怀的和谐双赢的雇佣关系中度过自己的职业生涯!

白艳莉

目 录

序 001

第一章 导论 001

一、研究背景与问题提出 001

(一) 雇佣关系研究的演进脉络与行为科学研究范式的发展 001

(二) 行为科学研究范畴中的雇佣关系分析框架——心理契约理论的兴起 006

(三) 我国雇佣关系转型与开展基于行为科学方法的雇佣关系研究的现实性 009

二、研究目的与研究内容 011

三、研究意义 012

(一) 理论意义 012

(二) 实践意义 013

四、研究思路、方法和结构安排 014

五、本章小结 017

第二章 理论及文献综述 018

一、心理契约研究综述 018

(一)心理契约概念的形成及其发展	018
(二)心理契约的内容和结构	025
(三)心理契约破裂与心理契约违背的内涵和形成过程	040
(四)心理契约破裂对员工工作态度与行为的影响	045
(五)心理契约构建与动态演化过程	054
(六)小结	065
二、职业生涯发展阶段研究综述	066
(一)职业生涯的内涵	066
(二)职业生涯发展阶段理论的核心内容	068
(三)职业生涯发展阶段的测量	076
(四)职业生涯发展阶段对员工工作态度与行为的影响	080
(五)小结	083
三、组织犬儒主义研究综述	084
(一)犬儒主义和组织犬儒主义的内涵	084
(二)组织犬儒主义的测量	088
(三)组织犬儒主义的成因	089
(四)组织犬儒主义对员工工作态度与行为的影响	093
(五)小结	094
四、退出一建言—忠诚—忽略行为研究综述	095
(一)退出一建言—忠诚—忽略行为分析模型内涵	095
(二)影响员工退出一建言—忠诚—忽略行为的因素	097
(三)小结	100
五、本章小结	100

第三章 心理契约破裂对员工行为影响机制的理论模型 101

一、现有研究文献评析 101

二、本研究拟探索的核心问题 105

- (一)将职业生涯发展阶段理论纳入心理契约的研究领域,深入分析知识员工个体职业发展阶段对其心理契约破裂和结果变量的影响 105
- (二)整合心理契约理论和组织犬儒主义理论,探求心理契约破裂对知识员工行为反应的具体作用机制 106
- (三)使用退出一建言—忠诚—忽略这一行为分析框架,对心理契约破裂和组织犬儒主义所引发的员工行为反应进行多层次的系统性研究 106

三、理论分析与研究假设 107

- (一)员工个体职业生涯发展阶段对心理契约破裂的影响 107
- (二)心理契约破裂对员工退出一建言—忠诚—忽略行为反应的直接影响 110
- (三)员工职业生涯的发展阶段对心理契约破裂和退出一建言—忠诚—忽略行为反应的调节作用 114
- (四)组织犬儒主义在心理契约破裂和员工退出一建言—忠诚—忽略行为关系之间的中介作用 117

四、研究理论模型 120

五、本章小结 121

第四章 心理契约破裂对员工行为影响机制实证研究设计 122

一、研究变量的界定 122

- (一)心理契约破裂(psychological contract breach) 122
- (二)职业生涯发展阶段(career stage) 123

(三)组织犬儒主义(organizational cynicism)	124
(四)退出一建言—忠诚—忽略行为(exit-voice-loyalty-neglect, EVLN)	124
(五)知识员工(knowledge workers)	125
二、研究工具	126
(一)心理契约破裂的测量	127
(二)职业生涯阶段的测量	130
(三)组织犬儒主义的测量	131
(四)退出一建言—忠诚—忽略行为的测量	132
(五)控制变量的测量	134
三、预测试的实施及其结果分析	134
(一)预测试样本描述性统计	135
(二)预测试的结果分析	139
四、本章小结	145
第五章 实证调查的实施及研究结果分析	146
一、正式大样本实证调查数据的收集方法与程序	146
(一)数据收集方法	146
(二)调查问卷的发放和回收	148
二、样本的描述性统计	149
(一)样本基本特征的描述性统计	149
(二)问卷条目数据的描述性统计	152
三、量表的信度和效度分析	156
(一)量表信度和效度分析方法	156
(二)心理契约量表的信度和效度检验	159

- (三)组织犬儒主义量表信度和效度检验 164
- (四)退出一建言一忠诚一忽略行为量表信度和效度检验 168
- 四、不同职业生涯阶段员工的心理契约破裂差异检验 178
- 五、心理契约破裂对退出一建言一忠诚一忽略行为的直接作用检验 184
- 六、员工职业生涯发展阶段对心理契约破裂和行为变量之间关系的调节作用检验 186
- 七、组织犬儒主义对心理契约破裂和退出一建言一忠诚一忽略行为之间关系的中介效应检验 189
- 八、正式调查研究结果总结 197
- 九、本章小结 199

第六章 研究结论与研究评价 200

- 一、研究的主要结论与讨论 200
 - (一)知识员工心理契约和组织犬儒主义呈二维结构 200
 - (二)不同职业生涯阶段员工群体感知到的心理契约破裂存在显著差异 201
 - (三)心理契约破裂对员工多重行为的直接影响 203
 - (四)心理契约破裂对员工组织犬儒主义的直接影响 204
 - (五)组织犬儒主义对员工多重行为的直接影响 204
 - (六)组织犬儒主义对心理契约破裂和员工多重行为的中介效应 205
- 二、研究的主要创新点 206
 - (一)以员工雇佣关系感知的内在本质为视角,统合了心理契约理论和组织犬儒主义理论,并通过实证研究剖析了雇佣关系感知对员工行为具体作用机理 206

(二)将职业生涯发展阶段理论引入雇佣关系感知的分析框架,深入
分析不同职业生涯阶段的知识员工群体雇佣关系感知的差异
性 207

(三)使用多层次的员工行为分析框架,对雇佣关系感知对员工行为
反应的影响进行系统分析 208

三、研究的局限性 208

(一)样本代表性可能存在欠缺 208

(二)数据收集方法的潜在问题 209

四、本章小结 209

第七章 研究对组织雇佣关系管理的启示与研究展望 210

一、研究对组织雇佣关系管理实践的启示:积极的员工心理契约
管理 210

(一)基于员工认知发展过程的全程式心理契约管理 211

(二)优化薪酬管理体系,履行交易契约责任 214

(三)针对不同职业生涯阶段的员工群体,履行适宜的发展契约
责任 217

(四)推进员工参与管理,构建合作共赢的雇佣关系 221

(五)监测员工工作情感与态度,建立有效的员工申诉和劳动争议处
理机制 221

二、后续研究展望 222

(一)以心理契约为理论基础对雇佣关系进一步深入研究 222

(二)立足多学科融合视角全面拓展雇佣关系研究 225

三、本章小结 227

参考文献 228