



• 经济管理学术文库 •

白晓君 秦丽娜 / 著

员工心理边界 影响因素实证研究

Empirical Research on Influential Factors of
Employees' Psychological Boundary

本书是作者多年从事人力资源管理研究工作的经验总结，也是作者多年从事人力资源管理研究的成果。本书以人力资源管理理论为基础，结合实证研究方法，对员工心理边界的影响因素进行了系统的实证研究。本书的研究成果对于企业人力资源管理实践具有重要的参考价值。



• 经济管理学术文库 •

员工心理边界 影响因素实证研究

Empirical Research on Influential Factors of
Employees' Psychological Boundary

白晓君 秦丽娜 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

员工心理边界影响因素实证研究/白晓君, 秦丽娜
著. —北京: 经济管理出版社, 2011. 6

ISBN 978 - 7 - 5096 - 1495 - 2

I. ①员… II. ①白… ②秦… III. ①职业—应用心理
学—研究 IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 115167 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦11层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京银祥印刷厂

经销: 新华书店

组稿编辑: 申桂萍

责任编辑: 孙 宇

责任印制: 杨国强

责任校对: 蒋 方

720mm × 1000mm/16

11.75 印张 251 千字

2011 年 10 月第 1 版

2011 年 10 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

书号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 1495 - 2

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前言

一直以来，管理中对边界问题的研究集中在经济学领域，重点是对企业边界的研究。而经济学的研究是以经济人的假设为基础的，人的情感因素、需要等因素是被忽略的。随着心理学领域的相关理论在管理中的应用，管理者对管理中的人性问题有了更深的思考，对影响管理的因素开始转变视角进行分析。心理边界的课题就是在这样的背景下被提出并逐渐引起了各方面的关注。

本书试图通过对这样一个“新”的概念的研究，首先，总结与心理边界相关的理论，形成心理边界研究的理论基础，为解决绩效管理、组织变革、跨文化管理中遇到的问题提供理论基础。其次，验证员工心理边界的影响因素，从源头找出影响员工对组织认同度的根源，这对改善管理是至关重要的。同时，研究的结果也将有助于管理者对员工的行为进行有效的解释、预测和控制。最后，丰富绩效管理的内容，从心理边界的角度分析影响个体绩效的因素，这是以往的绩效诊断中所没有的。

在研究方法方面，本书选择了实证研究。利用问卷调查的方式收集被试的相关数据。运用 SPSS 16.0、AMOS 7.0 统计软件对调查的数据进行分析。采用结构方程模型、因子分析相结合的统计方法，根据模型假设对调查数据进行假设检验和模型比较。

在研究成果方面：

第一，本书在已有研究的基础之上，从三个方面整理出于心理边界相关的基础理论，它们分别是人格理论（包括自我）、社会认知理论、自我分类理论、社会表征理论和系统理论。这些理论对于更好地理解心理边界的含义大有裨益。

第二,本书明确了心理边界的含义,指出心理边界是人与环境交互作用的限制线,是心理“阈限值”——既能承受相应的刺激,又不出现异常反应的界线。关于心理边界的基本特征,本书运用基础理论进行分析,将其基本特征概括为:一定的柔性、区分性、双重性。在双重性中又细分为清晰性与模糊性、开放性与屏蔽性、稳定性与动态性。继而本书将心理边界划分为三个层次:个体心理边界、群体/组织心理边界、社会心理边界,不同层级的边界的含义略有不同,所包含的要素也不尽相同。心理边界对外可以表现为知、情、意、行四个方面。其中,个体心理是其他边界形成的基础。至此,本书关于心理边界的理论部分已完成。

第三,本书明确界定了员工心理边界的含义,认为员工心理边界是员工与环境(群体、领导者、组织)交互作用中所形成的心理控制功能的最终界线,表现为员工对企业价值观、战略、规范、管理模式等的认同程度。概念的核心是认同。这种认同是企业内的员工经过长时间的磨合,工作中的默契、经验共享,在心理上逐渐形成的。它是员工的心理阈限,具备一定的弹性,对内起到保护的作用,对外体现内外群体的差异性。由于员工心理边界是与外界相互作用的中介,决定了个体对组织目标、人际关系的接纳程度,员工心理边界是员工的心理舒适区域。

第四,从理论上对员工心理边界的影响因素进行分析。本书认为心理边界的建构是一个复杂的过程。从已有的研究理论来看,心理边界的建构应该包括这样几个要素,即主体、客体(具体实体或抽象概念)以及边界建构的社会背景,它们彼此互为关联,相互影响。主体指员工的人格因素;客体指在组织中员工所知觉到的组织的价值观、规范、战略目标、工作流程、管理制度等;社会背景指组织环境因素具体的包括管理方式、组织公正、沟通、信任等信息。

第五,本书对员工心理边界影响因素进行实证检验。通过文献检索和深入访谈的方式形成调查问卷并邀请专家对问卷的内容效度进行验证。在国内的企业中按照调查程序进行随机抽样,对收集的数据进行整理并使用 SPSS 16.0 和 AMOS 7.0 对数据进行处理。这一部分采用的方法是因子分析和结构方程。在探索性因子分析基础上,进行验证性分析并运用全模型检验各因子对员工心理边界的影响程度。检验的结果表明在国内用三因子模型能够较好的验证理论构

想，所构建的三因子分别被命名为人格因子、组织环境因子、管理制度因子。各个因子对心理边界影响显著性上，人格因子最明显，组织环境因子次之，管理制度影响并不显著。这一结果对于热衷于管理制度建设的公司是一个很好的警示。

第六，对员工心理边界与个体绩效进行检验。所依托的模型是已验证的三因子模型，采用结构方程全模型进行检验。检验的结果显示心理边界对个体绩效有影响，但是影响不显著。

第七，本书对研究进行了总结并提出了未来研究的设想。

目 录

1 绪 论	1
1.1 问题提出	1
1.2 研究目的	5
1.3 研究构想	6
1.4 研究方法	6
1.5 研究假设	11
1.6 创新点	11
1.7 研究逻辑框架及主要研究内容	12
2 文献综述	15
2.1 心理边界研究综述	15
2.2 研究述评	36
3 心理边界的基础性问题	39
3.1 心理边界的界定	39
3.2 心理边界的基本特征	41
3.3 心理边界的结构	44
3.4 员工心理边界的影响要素	47
3.5 本章小结	61

4 员工心理边界影响因素的实证检验	63
4.1 相关术语的界定	63
4.2 研究目的	67
4.3 研究方法	67
4.4 研究假设	67
4.5 研究模型	70
4.6 问卷调查	72
4.7 员工心理边界影响因素实证检验	95
4.8 因子命名	102
4.9 员工心理边界影响因素全模型检验	104
4.10 研究结果的分析与讨论	105
4.11 本章小结	109
5 员工心理边界与个体绩效实证检验	111
5.1 绩效	111
5.2 个体绩效的基本特征	119
5.3 个体绩效分类	120
5.4 绩效管理	122
5.5 员工心理边界与个体绩效关系论证	128
5.6 员工心理边界与个体绩效实证检验	133
5.7 本章小结	139
6 本书研究的主要结论和建议	141
6.1 主要结论	141
6.2 研究建议	144
6.3 本书研究的局限性和未来研究的设想	145
附录一	147

附录二：员工心理边界调查问卷	153
参考文献	159
致 谢	171

图表目录

图目录

图 1.1	本书研究总体设计	10
图 1.2	本书逻辑框架	12
图 3.1	心理边界的结构	44
图 3.2	因果变量、干涉变量和产出变量的关系	56
图 3.3	员工心理边界影响要素	60
图 4.1	员工心理边界影响因素研究模型	71
图 4.2	员工心理边界影响因子两因子理论模型	100
图 4.3	员工心理边界影响因子三因子理论模型	101
图 4.4	修正后三因子模型的输出路径及其标准估计值	103
图 4.5	员工心理边界影响因素全模型	104
图 4.6	修正后的全模型输出路径及其标准估计路径系数值	106
图 5.1	班杜拉的相互决定论模型	117
图 5.2	人力资源管理的四要素	129
图 5.3	员工心理边界与个体绩效研究模型	134
图 5.4	员工心理边界与个体绩效全模型	135
图 5.5	修正后的全模型输出路径及其标准估计路径系数值	137

表目录

表 3.1	领导方式描述	57
表 4.1	数据变量定义	70
表 4.2	专家组成员名单	74
表 4.3	样本人口统计特征	77
表 4.4	内控型量表因子载荷矩阵	79
表 4.5	内控型量表验证性因子分析指标值	79
表 4.6	自我效能量表因子载荷矩阵	80
表 4.7	自我效能量表验证性因子分析指标值	80
表 4.8	自尊量表因子载荷矩阵	81
表 4.9	自尊量表验证性因子分析指标值	82
表 4.10	群体规范量表因子载荷矩阵	82
表 4.11	群体规范量表验证性因子分析指标值	83
表 4.12	角色量表因子载荷矩阵	83
表 4.13	角色量表验证性因子分析指标值	84
表 4.14	信任量表因子载荷矩阵	84
表 4.15	信任量表验证性因子分析指标值	85
表 4.16	沟通量表因子载荷矩阵	85
表 4.17	沟通量表验证性因子分析指标值	86
表 4.18	领导方式量表因子载荷矩阵	86
表 4.19	领导方式量表验证性因子分析指标值	87
表 4.20	组织公正量表因子载荷矩阵	87
表 4.21	组织公正量表验证性因子分析指标值	88
表 4.22	人力资源管理实践量表因子载荷矩阵	89
表 4.23	人力资源管理实践量表验证性因子分析指标值	89
表 4.24	组织文化认同量表因子载荷矩阵	90
表 4.25	组织文化认同量表验证性因子分析指标值	90
表 4.26	工作投入量表因子载荷矩阵	91

表 4.27	工作投入量表验证性因子分析指标值	91
表 4.28	组织承诺量表因子载荷矩阵	92
表 4.29	组织承诺量表验证性因子分析指标值	92
表 4.30	行为绩效量表因子载荷矩阵	93
表 4.31	行为绩效量表验证性因子分析指标值	93
表 4.32	各量表信度检验结果	94
表 4.33	KMO and Bartlett's Test	95
表 4.34	Anti - image Matrices	96
表 4.35	两因子结构	97
表 4.36	三因子结构	98
表 4.37	四因子结构	98
表 4.38	观测数据与理论模型的拟合指数	102
表 4.39	观测数据与理论模型修正后的拟合指数	102
表 4.40	观测数据与全模型的拟合指数	105
表 4.41	观测数据与全模型修正后的拟合指数	105
表 5.1	观测数据与理论模型的拟合指数	136
表 5.2	观测数据与理论模型修正后的拟合指数	136

1 绪 论

1.1 问题提出

1.1.1 选题背景

“仅研究边界就能让一个人耗尽一生时间，这是一项值得为之奉献的工作。”这是 Deborah Pellow 编辑的一部文选中的一段话，它反映出人们对于边界问题越来越感兴趣及其对相应的系统研究所做出的努力。

其实，边界问题一经提出就引起了不同学者的关注。20 世纪 90 年代以来，伴随着新制度主义经济学、新制度主义社会学以及组织社会学研究的不断深入，组织（企业）边界开始成为组织理论与企业理论研究的热点问题。甚至有学者认为，“对于边界问题的兴趣引发了人们对社会科学的又一次研究热潮”。目前在组织理论中，人们对于组织边界概念的理解并不完全一致。有学者认为，组织边界就是组织与它所处的环境进行互动活动的系统，强调组织和环境之间的区分。沿着这种思路，基于组织与组织环境的二分法，组织边界可以被描绘成一个组织终止的地方和该组织所处的环境开始的地方。与之不同，也有人认为组织的边界就是组织的核心技术特征，离开了这些核心技术特征，一个组织就变成了另一个组织。还有人从系统论的角度认为，组织的边界也就是系统的边界。主张组织在本质上是一个与环境相互交换的开放系统而非封闭系统，在这一开放系统中，组织边界事实上就是一个对内维持秩序、对外发挥保

护作用的组织设计。在组织理论之外，对于经济学研究来说，组织边界就是企业的边界。因此，目前企业理论中关于企业边界的理论，某种意义上也可以看作组织边界理论的具体化。作为新制度主义经济学的开创者之一，科斯在研究企业性质时首先提出了企业边界理论。他认为，企业的边界由企业内部的交易费用与市场交易费用相比较来决定。企业的边界就是指企业的规模扩张的界限，一个可持续发展的企业常常伴随着企业边界的不断向外扩展。换言之，企业的边界就是企业能力的边界、规模的边界。在实践中由于企业的资源与能力的不同，协调成本越低，企业规模可以做得越大。科斯认为，在企业这种组织中存在这样一个点，即企业的边界。在该点上，以组织层级为基础的交易效率要高于市场驱动的交易效率，而实际上这一点就是组织成本与市场成本的均衡点，亦即组织与环境的边界。后来的一些新制度经济学家们基本上继承了科斯的这一理论传统，并进行了更为深入的研究。

2001年在法国里昂召开的第十七届欧洲组织研究（EGOS）会议上的“组织边界管理”子主题，对边界问题的研究再一次引起了组织研究者的兴趣。随后出版的《组织边界管理：多元化观点》一书中向我们展示了学者们在组织边界管理中所取得成果。在该书中，学者们提出组织的边界有三个层面：物理边界、心理边界、社会边界。其中物理边界主要是由有形的实体形成。“物理的”这个术语指“可以被触摸、看到或者感觉到的真实物体或者实体”（《现代英语朗文辞典》，1995）。组织的结构是一种物理边界，决定着组织内部交流和权力的变化（Hatch，1987）；规则 and 规定是另一种物理边界，制约着组织成员间或组织成员与外界环境之间可能发生的交换类型。社会边界是组织为区别于其他组织或集团而划定的界线，这条界线是内群体与外群体的分界线，对内显示了认同感，对外显示了异质性。心理边界是描述那些帮助群体交流、做出行为以及加深他们对特定事物的理解的特定术语和符号。是个体解释世界的工具，在现实中起到辅助推理和做出行为的作用。在这次会议上，大量的实证研究的结果揭示了心理边界是物理边界、社会边界形成和变动的基础。

2002年诺贝尔经济学奖得主丹尼尔·卡尼曼（D. Kahneman）与现今已故的阿莫斯·特维斯基（A. Tversky）合作发表了著名论文《预期理论：风险下的决策分析》。在这篇论文中，他们把心理学引入了经济学分析，将行为主义

意义上的功利原则重新引入经济理论分析,使行为经济学重现了“自然人快乐”的基本假设。可以说,行为经济学对传统主流经济学中的理性人、效用最大化和均衡产出以及管理者的决策行为提出了挑战。行为经济的研究结论揭示了经济活动中人们行为的禀赋效应(Endowment Effect)或参照点依赖性;揭示了人的认知方式、价值取向、情绪情感以及个体差异在人的经济活动中的作用。较之于传统主流经济学理论,行为经济学更为关注的是个体的选择行为。行为经济学的这些思想为心理边界在企业管理中的应用研究提供了一定的思路。

郭金山、芮明杰(2004)在《论企业的心理边界》一文中提出企业不仅是经济契约的集合,更是心理契约的集合,企业是一个社会建构的复杂的群际系统和网络系统。不论是企业的价值观、宗旨、愿景、使命、责任,还是企业的能力、战略、经营、服务或产品都是一个主观建构的过程。因此,企业的边界不仅可以经济学的术语界定,而且更应以社会心理的术语界定。至此,从社会心理的视角研究和解决企业管理中问题的趋势渐渐清晰。

近几年,随着“无边界组织”的提出,有关于组织边界的话题再一次成为学者们讨论的热点。而在重新思考如何设计新的组织的结构的同时,又一个问题摆在了人们的眼前。在组织战略的指引下,对高绩效的追求使我们不得不面对的事实是,执行改善企业组织绩效的计划正在变得越来越困难。因为要想取得成功,必须说服成百上千的团队和个人转变他们的工作方式;而要人们接受这种转变,又必须说服他们首先转变自己的思维方式。实际上,这并不是一件简单的工作。只要员工没有转变对变革的认识,就不可能产生组织预期的绩效。此外,随着全球经济危机的蔓延,是裁员?压缩工作?如何留住人才?如何保持员工的士气?如何让员工理解并接受公司的决定?这一系列困扰管理层的难题再一次将管理的重点引到了“边界”的话题。因此,如何帮助员工理解并认同组织目标使组织的管理活动不再仅停留在对环节的控制上,而是着眼于对员工“心”的管理,是关注员工心理与行为的管理。

1.1.2 选题意义

1.1.2.1 理论意义

(1) 形成心理边界的理论基础。心理边界是一个“新”的概念，它不同于组织理论和企业理论所探讨的边界问题。对该问题的研究是将社会心理学与管理学有机地结合的典型实例，研究所依据的理论是社会心理学中有关人格、群体的理论。代表性的理论有社会认知理论、社会认同理论、自我分类理论、社会表征理论；此外，系统理论也为研究提供一定帮助。这些理论分散在各个领域中，通过本书的研究，要将相关的理论进行梳理，形成心理边界研究的理论基础，为解决绩效管理、组织变革、跨文化管理中遇到的问题提供理论基础。

(2) 验证心理边界的结构模型。心理边界是一条人类思想和行动的限制线，具有清晰性与模糊性、稳定性与动态性、渗透性与屏蔽性、个性化等特点。在企业管理中，清晰、稳定的心理边界表明员工对企业理念、价值观、战略目标、管理方式的接纳程度，将直接影响到战略执行中员工的行为和思维方式。因此，识别影响心理边界形成和改变的相关因素对企业管理者来说是十分重要的。本书在文献检索的基础上，从理论上建立心理边界结构模型，并通过实证研究验证个体因素、管理制度因素、组织环境因素与心理边界的相关性。

(3) 丰富人力资源管理理论和内容。心理边界理论是继心理契约理论之后又一个旨在完善人力资源管理的理论，它将社会心理学的相关理论引入企业管理实践中，从员工“心”的层面上探讨影响管理目标实现的根本原因，将管理者的关注点引向最本质的层面。从实践应用方面，本书将员工心理边界与个体绩效相结合，将心理边界作为影响个体绩效的一个重要因素，极大地丰富了以往绩效诊断的内容，研究的内容为组织改善绩效管理提供了思路。

1.1.2.2 现实意义

(1) 从心理边界的视角探讨员工个体绩效不佳、变革阻力的根本原因，为人力资源治理提供策略。

(2) 明确了管理者在边界构建和维系中的作用，为管理行为和工作方式提

供指导，为人力资源激励工作提供新思路。

(3) 将社会心理学与管理学有机地结合，回归原点分析管理问题，有助于管理者与被管理者间的有效沟通。

(4) 减少组织变革中因心理边界模糊与不确定引起的阻碍。

(5) 将心理边界作为企业成长能力之一，并且是最本质的能力，为企业的健康、持续发展指明了方向。

1.2 研究目的

心理边界概念一经提出立即受到各方的关注，尤其是近几年心理学的理论和方法在管理领域的应用不断加深，促使管理专业的人员开始从一个新的视角考虑管理中的大事小情。在边界存在达成共识的基础之上，国内外的专家学者以社会心理学理论为依托，着手开展一系列关于心理边界的实证研究。本书就是针对目前关于这方面工作中的不足之处深入展开的，着眼点放在企业内部的心理边界上，具体要达成的目标如下：

(1) 对于心理边界相关的理论进行整理，从理论上明确心理边界的概念、本质特征及相关影响因素。

(2) 初步确立了影响心理边界的结构模型并进行验证。

(3) 尝试性地编制适合中国的心理边界调查问卷，并确保问卷的信度和效度。

(4) 验证员工心理边界与个体绩效之间的关系，为组织绩效诊断提供新的视角。

(5) 从心理边界的视角提出人力资源管理的新思路，从最本质的层面揭示了管理问题的所在。这项研究使管理问题回归到原点，力求为管理者提供解决问题的新思路。