

博士文库

石河子大学211工程重点学科建设项目资助

石河子大学高层次人才项目“基层公务员能力建设理论与实践研究”资助

地方公职人员 心理契约与影响性研究

Study on the Psychological
Contract and its Impact of Local Public Officials

——基于北京、山西、江苏和新疆等地区的分析

袁淑玉 著



中国人事出版社

013046751

D630.3
353

人力资源开发与管理前沿问题研究

北京大学政府管理学院教授 博士生导师萧鸣政推荐

地方公职人员心理契约与 影响性研究

——基于北京、山西、江苏和新疆
等地区的分析

袁淑玉 著



北航

C1654546

中国人事出版社

D630.3

353

125840810

图书在版编目(CIP)数据

地方公职人员心理契约与影响性研究：基于北京、山西、江苏和新疆等地区的分析/袁淑玉著. —北京：中国人事出版社，2012

ISBN 978-7-5129-0310-4

I. ①地… II. ①袁… III. ①公务员-心理素质-研究-中国
IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 102922 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 8.625 印张 203 千字

2012 年 1 月第 1 版 2012 年 1 月第 1 次印刷

定价：24.00 元

读者服务部电话：010-64929211/64921644/84643933

发行部电话：010-64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010-64954652

如有印装差错，请与本社联系调换：010-80497374

内容摘要

心理契约是雇员出于对组织政策、管理实践和文化的理解与所在组织或其代理人做出的各种形式责任与义务的感知而产生的,并不一定被组织或各级代理人所明确意识到的相互责任与义务的一系列感知。

本书根据以往理论及研究成果,构建了公职人员心理契约三维结构模型、公职人员心理契约人口学特征差异模型、公职人员心理契约对其工作绩效行为主效应模型、领导成员交换(LMX)对公职人员心理契约与其工作绩效行为中介效应模型、组织公平感对公职人员心理契约与其工作绩效行为调节效应模型五个假设模型,采取实证研究方法对北京、新疆等地区的地方公职人员(有效样本1226个)进行调查,并对研究结果进行归纳。同时,本书通过新疆S市科技局利用心理契约管理的实践,进一步深化本书对公共部门人力资源管理的实践意义。本书得到的主要结论如下:

(1) 对于我国地方公职人员而言,心理契约至少包含三个维度,分别是现实型、关系型和发展型心理契约,并且这三个维度呈现非平行影响的对称状态。

(2) 不同个人特征的地方公职人员心理契约感知存在一定差异。无论从个人还是从组织的角度,工作年限和工作经历对公职人员的心理契约的各维度感知存在影响的这个结论得到证实,而性别、年龄、岗位系列和教育程度等这些个人基本属性对地方公职人员的心理契约感知存在影响仅在部分维度上得到了证实。

(3) 对于地方公职人员而言,公共组织或部门的三种心理契约违背对公职人员任务绩效行为的直接影响并不显著,三种心理契约违背对公职人员其他绩效行为的直接影响也存在一定差异。

(4) 对于公职人员而言,从公共组织或部门的心理契约违背角度来看,所在组织的现实型、关系型和发展心理契约违背对地方公职人员绩效行为的影响作用,通过领导成员关系为中介的传导路径是一个重要的途径。

(5) 在程序公平感和交互公平感程度较高的公共组织或部门中,地方公职人员心理契约违背状况对工作绩效行为所产生的破坏作用会在一定程度上得到降低,而分配公平感对于公共部门中公职人员心理契约违背与工作绩效行为的调节作用影响并不显著。

最后,对本书的结论及发现、管理启示及建议、研究局限和未来研究的方向进行了总结与分析。

Abstract

Psychological contract individuals' beliefs regarding the terms and conditions of an exchange agreement between themselves and their organizations, which are out of organizational policies, management practices, and cultural understanding and organizations at all levels to make agents aware of various forms of liability arising from its and the host organizations, and not necessarily to be organized at all levels of organizations or agents clearly aware of a series of perception of the mutual responsibilities and obligations.

According to results of theoretical studies and practical experiences, this book tested the establishment of "the three-dimensional structure model of psychological contract between local officials and host organizations"; "the characteristic differentiation model of psychological contract between and the host organizations "; "the main effects model of organizational psychological contract violation on the local officials performance behavior"; "the intermediary effects model of organizational psychological contract violation on the local officials performance behavior by LMX"; "the regulatory

effects model of organizational psychological contract violation on the local officials performance behavior by organizational justice” five hypothetical models, based on the empirical research methods to the local officials’ psychological contract conducted a survey in Beijing, Xinjiang and other areas (the number of actual effective samples was 1226). While the book studied through the use of Science and Technology Bureau, based on the psychological contract management to improve the local officials in S city of Xinjiang, in terms of management measures and recommendation to further deepen the study of public sector human resource management, practical significance. Conclusions obtained are as follows:

(1) The model of the local officials’ psychological contract consists of three dimensions, namely: type of reality, type of relationships and type of development, and for local officials in China the basically three dimensions show the symmetric state of non-parallel impact.

(2) There are some differences in perceptions of psychological contract for local officials of different personal characteristics. In terms of personal responsibility or from the perspective of organizational responsibility, work experience and number of years in the current unit of individuals perceived differences in three dimensions of the psychological contract, while the gender, age, position series, education and so on other basic properties of these individuals perceived level of impact on the existence of the psychological contract dimensions has been partially confirmed.

(3) For the local officials, the three kinds of psychological contract violation of public organizations or departments would not directly affect the task performance significantly, while three

types of psychological contract violation showed differently direct effects on other performance of local officials.

(4) For the local officials in the public sector is concerned, from public organizations or departments of the “psychological contract violation” point of view, selecting the development of local officials against the performance of the role of behavior by LMX of the relationship as mediated pathway was a very important way.

(5) As to interaction justice and procedural fairness in the public organizations or departments, local officials’ psychological contract violation arising from the destructive effects will be reduced to some extent, while distributive justice for the local officials’ psychological contract violation had no significant impact.

Finally, the conclusions of this book, management implications and suggestions, limitations and future research directions were summarized and analyzed.

总序

里内 企业管理，人才为先；行政管理，人事为本。在当今的知识经济时代，人力资源成为社会经济发展的第一资源，人才成为国家繁荣与昌盛的中流砥柱，人力资源开发与管理成为中华民族和平崛起的驱动力。

人力资源，对于一个企业或者组织效益的贡献并非自然而然的，需要进行科学的管理；一个员工，在不同的组织与管理方式下所产生的作用与价值是不一样的，需要进行合理的开发。

如果说人力资源管理来源于人事管理，那么中国有着漫长的历史。2000多年前的春秋战国出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格与系统的绩效考评系统、人事选拔的制度与方法；因此，中国的人力资源管理专业的发展首先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与NGO（事业单位与非营利组织）。

如果说人力资源的观念是20世纪60年代初随着舒尔茨和贝克等人的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在中国的形成是在什么时间呢？从有关资料及笔者的分析来看，大约在20世纪90年代。因为，人力资源观念在中国被社会人士所普遍接受的时间，大约是在90年代中期MBA与MPA专业出现之

后,并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩大。

尽管我国人力资源专业的发展取得了令人瞩目的成绩,但是在人力资源开发与管理的科学研究方面还存在不少问题。主要表现在以下几个方面:

1. 研究中主观经验多科学定量少。尽管目前中国人力资源管理专业发展很快,比较火爆,学生比较好找工作,研究人员比较多,但是比起欧美国家,还有很大差距。主要表现在研究方法方面,主观定性多,科学定量少。

2. 发表论文中经验描述多深度研究少。发表的文章中,经验总结得多理论研究得少,内容描述得多实证研究得少,观点综述多原创观点少。

3. 著作中翻译编译偏多。书本内容中翻译多,自己的理论少。

4. 潜心研究人员太少。在研究人员与教师中,热心讲课咨询的多,潜心持续研究的少;目前,中国人力资源工作者(practitioner)非常多,但是人力资源学者(scholar)却非常少。因此,中国学者需要多向美国等西方朋友学习。

进入创新阶段与创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。目前,中国的教材建设主要还是处于模仿学习阶段,模仿有两种:一种是鹦鹉学舌,进行大量翻译;另一种是理解性的模仿,进行大量的编译与综述。接下来应该是改造性的模仿,也就是汉化性的人力资源管理教材体系建立,例如中西融合与融通性的教材编写,英文与中文合讲。最后应该是发展性的人力资源管理,即中国式的人力资源管理学科,进行自己的人力资源学科思想体系的建立与建设。

本丛书编辑出版的目的在于系统地介绍北京大学人力资源管理与开发研究方面有价值的博士研究论文,以反映当前人力资源开发与研究方面的学术观点、思潮发展,以及流派的论争,为“人力资源开发与管理前沿问题研究与重要著作选读”博士课程教

学提供重要参考,便于广大读者从一个侧面了解中国当代人力资源开发与管理研究的前沿问题与难点问题。

本丛书的编辑出版由北京大学萧鸣政教授和中国人事出版社张文春副编审共同倡议,得到中国人事出版社领导的大力支持。他们对丛书的编辑出版工作多次提出了重要的指导性意见,并一直鼎力支持。人力资源开发与管理领域的许多学者,以及社会各界人士给予了热情关注,并提出了宝贵意见。对此,我们深表谢意。

本丛书将不定期陆续推出,作者绝大多数为北京大学人力资源开发与管理方向毕业的博士。丛书内容涉及领域主要包括:人力资源开发战略与实施、人才评价与选拔、领导人才开发与战略、领导人才标准与素质模型、领导班子结构与配置、公共部门员工心理契约与管理、公共部门员工薪酬问题与设计、公共部门人力资源系统对于政府组织的影响性等。希望本丛书的出版能够对中国式的人力资源学科思想体系的建立与建设有所帮助,对中国人力资源开发与管理的研究与实践工作有所裨益。

《地方公职人员心理契约与影响性研究》是袁淑玉博士在其博士论文基础上整理而成的。作者基于焦点小组访谈、开放式问卷、问卷调查和个案分析等研究方法,力争科学地剖析地方公职人员心理契约结构与其行为之间的关系。首先基于现实和理论背景,该书提出了所要研究的问题——地方公职人员心理契约及行为影响。

其次,围绕所提出的问题,通过文献综述阐述了社会交换与公平理论、人与组织匹配理论和公共组织理论,对国内外公共部门中心理契约及相关变量的研究进行了梳理,在此基础上构建地方公职人员心理契约结构模型和地方公职人员心理契约对工作绩效行为影响的理论模型,并分别提出相应理论假设。

再次,通过实证研究,主要采用问卷调查数据分析方法验证

了地方公职人员心理契约结构和地方公职人员心理契约的心理契约差异性模型,并且在此基础上探讨了公职人员心理契约对工作绩效行为的影响。

最后,采用个案研究方法,选择新疆S市科技局进行个案研究,运用地方公职人员心理契约与其行为关系模型对该部门的地方公职人员进行诊断,并提出相应的管理建议。

全书层次结构清楚,论证思路合理,方法比较科学,从心理学视角采用实证方法对公职人员的心理契约管理问题做出了有益的探索。

本书的创新之处在于研究对象选择与研究方法上的改进。研究中作者选择了我国一些地方的非领导职务岗位上的公务员作为自己的研究对象。过去国内外心理契约研究多是针对企业组织与雇员之间的,或者关注领导职务公务员,缺乏针对我国地方公职人员心理契约问题的深入研究。

此外,作者克服困难,勇于探索,提出假设,建立模型,最后通过实际案例,既应用自己的研究结果又检验相关研究模型,这种一体化与深入的综合研究,现实中也是不多见的。限于水平,这套丛书的编审工作还存在不妥和不足之处,敬请读者不吝指正为感。我们期待着读者与同行们的反馈,让这套丛书的编辑出版工作得到不断改进与提高。

萧鸣政

2012年1月

目 录

第一章 导论	1
第一节 问题提出	5
第二节 研究目的与内容	11
第三节 研究思路	12
第四节 研究方法和技术路线	14
第五节 研究意义	17
第六节 创新之处	19
第二章 文献综述与研究假设	22
第一节 理论基础	22
第二节 文献综述	33
第三节 模型构建与假设提出	62
第三章 研究设计与过程	82
第一节 研究设计	82
第二节 相关概念界定	84
第三节 地方公职人员心理契约问卷的开发	94

第四节	预调查及各量表的效度、信度检验	105
第五节	正式调查与信度、效度检验	110
第六节	数据分析方法	123
第四章	研究结果与分析	127
第一节	地方公职人员心理契约内部结构研究	127
第二节	地方公职人员心理契约人口学特征差异性研究	155
第三节	地方公职人员心理契约影响工作绩效行为模型 研究	164
第五章	个案研究——地方公职人员心理契约与影响性	188
第一节	个案研究设计	188
第二节	S市科技局地方公职人员心理契约与影响性问卷 分析	191
第三节	S市科技局地方公职人员心理契约与影响性访谈 分析	197
第四节	对S市科技局地方公职人员心理契约与影响性总 体分析与建议	200
第六章	研究结论与讨论	205
第一节	结论	205
第二节	对公共部门人力资源管理的启示及建议	209
第三节	研究局限	218
第四节	研究展望	219
参考文献		221
附录		231
后记		256

Table of Contents	
CHAPTER I Introduction	1
1.1 Issues	5
1.2 Research Purpose and Content	11
1.3 Research Ideas	12
1.4 Research Methods and Technology Roadmap	14
1.5 Significance	17
1.6 Innovation	19
CHAPTER II Literature Review and Hypothesis	22
2.1 Theoretical Basis	22
2.2 Literature Review	33
2.3 Model and Assumptions	62
CHAPTER III Study Design and Process	82
3.1 Study Design	82
3.2 The Definition of Relevant Concepts	84
3.3 The Development of Local Public Officials Psychological	

Contract Questionnaire	94
3.4 Pre-survey and the Scale Efficiency, Reliability	
Test	105
3.5 A Formal Investigation With the Reliability and	
Validity	110
3.6 Data Analysis Methods	123
CHAPTER IV Study and Analysis	127
4.1 The Internal Structure of Local Public Officials	
Psychological Contract	127
4.2 The Characteristics Differences of Local Public Officials	
Psychological Contract Demographic	155
4.3 The Model of Local Public Officials Psychological	
Contract Affect The Behavior of Job Performance	164
CHAPTER V Case Study-The Psychological Contract and	
Influence of Local Officials	188
5.1 Case Study Design	188
5.2 The Questionnaire S Science and Technology Bureau of	
Local Officials Psychological Contract and Influence ...	191
5.3 The Analysis on The Interviews of S Science and Technol-	
ogy Bureau of Local Public Officials Psychological Con-	
tract and Impact	197
5.4 The Overall Analysis and Recommendations	200
CHAPTER VI Conclusions and Discussion	205
6.1 Conclusions	205

6.2	Implications and Recommendations	209
6.3	Limitations	218
6.4	Prospect	219
References		221
Appendix		231
Postscript		256