

- 教育部人文社会科学基金项目资助 (09YJC630068)
- 国家自然科学基金项目资助 (71162006)
- 华东交通大学教材 (专著) 基金项目资助

Study on Incentive Mechanism of Innovative Talent
Based on Psychological Contract Perspective

创新型人才激励机制研究

——基于心理契约的视角

朱晓妹◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

- 教育部人文社会科学基金项目资助 (09YJC630068)
- 国家自然科学基金项目资助 (71162006)
- 华东交通大学教材 (专著) 基金项目资助

创新型人才激励机制研究

——基于心理契约的视角

朱晓妹◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

创新型人才激励机制研究——基于心理契约的视角/朱晓妹著.

北京: 中国经济出版社, 2013. 7

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2612 - 5

I. ①创… II. ①朱… III. ①人才—激励—研究 IV. ①C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 133581 号

责任编辑 黄 静 李亚婷

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 华子图文

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 三河市佳星印装有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 15.75

字 数 220 千字

版 次 2013 年 7 月第 1 版

印 次 2013 年 7 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2612 - 5/F · 9526

定 价 38.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前 言

2011年10月,一位天才巨星陨落了——苹果公司创始人乔布斯的离世不仅让世人为之扼腕,也让国人慨叹:“我们国家为什么出不了乔布斯这样的人才?”这也就是著名的“钱学森之问”。尽管在欧美经济面临衰退和危机的形势下,中国经济依然维持着较快速的增长,但是,在繁荣表象的背后,我们也清醒地看到,中国经济发展的成本优势和市场优势正在减弱,而技术优势尚未形成。我国企业自主研发和创新能力低下,关键技术缺乏自主知识产权,这将是中国经济可持续发展的软肋。因此,中国要实现大国经济崛起,科技进步与创新才是根本之策。科技创新,人才为本。组织的创新活动离不开创新主体——创新型人才。因此,如何有效地吸引、保留和激励创新型人才成为组织高层管理者和人力资源管理者关注的焦点问题。

20世纪90年代以来,受全球化竞争的加剧以及近年来金融危机的影响,企业之间的兼并、重组和裁员日益频繁,组织与员工之间的心理平衡被破坏,员工失去了对组织的情感承诺,士气低落。心理契约理论认为组织和员工之间达成的心理契约会对员工的工作满意感、组织公民行为、组织承诺、离职倾向等产生显著影响,是员工工作态度和行为的深层激励因素,也是组织变革时代维持组织和员工之间平衡关系的重要力量。尤其在智力资本短缺的时代,创新型人才对他们的工作有更多的选择。创新型人才拥有的内隐知识只有在他们自愿参与的基础上才能被发掘,创新型人才创造性的能量只有在其对组织承诺的基础上才能被组织认可。因此,从心理契约的角度来研究创新型人才激励机制具有重要的理论研究价值和应用价值。

心理契约的概念自从1960年由Argyris首次提出后,渐入组织行为研究

的视野。特别是 Rousseau 于 1989 年在《Employee Rights and Responsibilities Journal》上发表了“Psychological and Implied Contracts in Organizations”一文之后,心理契约研究受到了广泛关注并得到快速发展。在国内,陈加洲和李原老师在心理契约研究方面进行了开创性的工作,之后心理契约方面的研究论文呈爆发式增长,今天在中国知网上可以搜索到的文章高达两千多篇。尽管如此,心理契约理论当中仍然有许多尚未破解的难题。例如,在中国文化背景下,心理契约的结构和内容在不同职业、不同群体是否具有-致性?心理契约破裂和心理契约履行是否是一体的两端?是否存在集体或团队的心理契约?组织人力资源管理实践活动是否会影响心理契约的形成与发展?这些复杂而有意义的问题仍然吸引着研究者在心理契约领域中持续地耕耘和钻研。

本书以创新型人才为研究对象,运用定性与定量分析相结合的方法,提出了创新型人才心理契约的结构和特征模型、创新型人才心理契约动态变化模型、创新型人才心理契约影响效应模型和高参与工作系统与心理契约交互关系模型。这些研究成果极大丰富了创新型人才理论研究和心理契约理论研究,也为组织创新型人才激励实践提供了有效的策略和建议。

本书共由 12 章内容构成。具体内容包括:①绪论;②理论基础;③创新型人才的内涵与界定;④创新型人才心理契约本土化量表的开发——基于雇主责任的观点;⑤创新型人才心理契约特征研究;⑥创新型人才引进过程中的心理契约动态研究;⑦创新型人才心理契约对工作态度与绩效的影响;⑧情景变量对创新型人才心理契约履行效应的影响;⑨高参与工作系统的内容与特征;⑩高参与工作系统、心理契约与工作绩效的关系;⑪创新型人才引进和保留的策略建议;⑫结论与展望。

目 录

前 言	(1)
第1章 绪 论	(1)
1.1 研究背景	(3)
1.2 研究意义	(4)
1.3 研究现状	(5)
1.4 研究思路	(13)
1.5 研究内容	(14)
1.6 研究方法与技术路线	(16)
第2章 理论基础	(23)
2.1 人力资本理论	(25)
2.2 激励理论	(28)
2.3 心理契约理论	(31)
2.4 人—组织匹配理论	(40)
第3章 创新型人才的内涵与界定	(45)
3.1 创新型人才的内涵	(47)
3.2 创新型人才的范畴	(51)
3.3 创新型人才的界定方法	(52)
3.4 结 论	(55)
第4章 创新型人才心理契约本土化量表的开发:	
基于雇主责任的观点	(59)
4.1 引言	(61)
4.2 文献综述	(62)

4.3	量表开发的理论基础	(66)
4.4	心理契约量表的编制	(68)
4.5	量表的检验	(70)
4.6	结论	(76)
第5章	创新型人才心理契约特征研究	(81)
5.1	创新型人才的特征	(83)
5.2	创新型人才心理契约特征(研究1)	(87)
5.3	创新型人才心理契约感知差异 ——组织与员工双向的视角(研究2)	(98)
5.4	创新型人才与普通员工心理契约的比较(研究3)	(100)
5.5	结论	(104)
第6章	创新型人才引进过程中的心理契约动态研究: 一项个案研究	(107)
6.1	引言	(109)
6.2	案例介绍	(110)
6.3	理论依据	(112)
6.4	案例分析	(115)
6.5	结论	(120)
第7章	创新型人才心理契约对工作态度与绩效的影响	(127)
7.1	引言	(129)
7.2	文献综述	(129)
7.3	研究方法	(133)
7.4	分析结果	(135)
7.5	结论	(146)
第8章	情景变量对创新型人才心理契约履行效应的影响	(149)
8.1	引言	(151)
8.2	文献综述	(151)
8.3	研究方法	(156)
8.4	分析结果	(158)

8.5 结论	(168)
第9章 高参与工作系统的内容与特征	(173)
9.1 引言	(175)
9.2 文献综述	(175)
9.3 研究方法	(178)
9.4 分析结果	(179)
9.5 高参与工作系统的特征	(181)
9.6 结论	(182)
第10章 高参与工作系统、心理契约与工作绩效的关系	(185)
10.1 引言	(187)
10.2 文献综述	(187)
10.3 研究方法	(192)
10.4 高参与工作系统与员工工作绩效之间的关系	(194)
10.5 高参与工作系统与员工工作绩效之间的关系： 心理契约履行为中介变量	(199)
10.6 高参与工作系统与组织绩效之间的关系： 心理契约履行为中介变量	(203)
10.7 结论	(206)
第11章 创新型人才引进和保留的策略建议	(213)
11.1 基于心理契约的创新型人才激励模式设计	(215)
11.2 基于心理契约的创新型人才激励方案	(216)
第12章 结论与展望	(223)
12.1 研究结论	(225)
12.2 理论创新	(227)
12.3 实践意义	(228)
12.4 研究不足与展望	(229)
附录1 访谈提纲	(231)
附录2 调查问卷	(233)
致 谢	(241)

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

创新是一个民族发展和国家兴旺发达的不竭动力。在人类社会的发展历程中,创新型人才的创造力及其所创造的各项科技成果,在极大程度上推动了人类文明的进步。在当今的世界,发达国家以及跨国企业持续成长的经历告诉我们,只有创新才能使一个国家走在世界的前列,只有创新才能使企业获得持续的竞争力和竞争优势。因此,一个国家只有拥有持续的创新能力和强有力的创新队伍,才能获得极大的创造知识财富的巨大潜力。

尤其是进入 21 世纪以来,全球经济飞速发展,出现了全球化、区域一体化的局面,世界已经进入了知识经济的时代,科学技术日新月异,人类知识总量五年就将翻一番,经济生活瞬息万变,国家之间、企业之间的竞争日益激烈。因此,依赖资源优势和成本优势获取竞争优势的方法正在逐步为依赖技术和创新优势所取代。正如通用汽车公司总裁杰克·韦尔奇所说的一样,在目前这个竞争日益激烈的新经济形势下,一个企业家最糟糕的表现就是缺乏创新精神、不思进取。如果一个企业在知识和技术方面没有创新,对一个企业是非常危险的信号,西方企业界流行一句话:“不创新,即死亡。”美国《财富》杂志每年都会评选出美国最受推崇的公司,其标准除了要有良好的管理、产品质量和财务状况等指标外,最重要的是公司还需要有一种必不可少的要素——创新精神。

因此,只有通过创新才能让国家在国际竞争中立于不败之地,只有依赖创新才能使企业获得长期的持续发展,才能基业长青。然而,任何创新都离不开人,创新型人才是创新的决定性因素,是创新的内核和载体。因此,创新型人才在国家和企业创新活动中发挥着不可替代的作用,是国家和企业持续创新和持久发展的动力源泉。因此,在我国经济结构转型和产业升级

的关键时期,如何建立一支坚强有力的创新型人才队伍,来应对全球化给中国经济发展带来的压力,是我国当前极为重要和紧迫的任务,也是企业面临的巨大挑战。

1.2 研究意义

进入 21 世纪,科学技术发展日新月异,科技进步和创新日益成为增强国家核心竞争能力的主要途径和方式。近年来波及国内外的金融危机,加剧了企业生存的困境,企业要想渡过经济危机的寒冬,裁员与降薪只是一时之举,唯有科技进步与创新才是根本之策。科技创新,人才为本。企业的创新活动离不开具有创新意识和创新能力的领军人才和工作团队。因此,吸引、保留和激励创新型人才成为当前企业亟待解决的问题。

针对创新型人才工作自主性强、劳动创造性高、劳动成果难以衡量、高成就动机和流动意愿强等特点,很多组织为创新型人才提供了高水平薪酬、发展机会和培训,并推行了基于绩效的薪酬、股票期权等激励计划。但是,这些激励手段的效果并不是非常理想,人才工作满意感低、流动率高仍是普遍存在的问题。因此,如何激励和留住创新型人才是激励理论研究和实践的热点。

20 世纪 50 年代以来,双因素理论、成就动机理论、公平理论、期望理论和社会认知理论等经典激励理论的提出为组织激励机制研究提供了重要理论框架,20 世纪七八十年代激励理论研究达到巅峰状态。然而,20 世纪 90 年代以来,全球化竞争的加剧加速了企业的兼并和重组,企业裁员日益频繁,组织环境的巨大变化打破了员工原有的心理平衡,员工失去了对组织的情感承诺,士气低落。面对组织环境和员工心理的变化,原有的激励理论并没有取得重大的理论创新,因此,组织和员工的心理契约成为研究的热点。

心理契约理论认为组织和员工之间达成的心理契约会对员工的工作满意感、组织公民行为、组织承诺、离职倾向等产生显著影响,是员工工作态度和行为的深层激励因素,也是组织变革时代维持组织和员工之间平衡关系的重要力量。尤其在智力资本短缺的时代,创新型人才对他们的工作有更多的选择。创新型人才拥有的内隐知识只有在他们自愿参与的基础上才能被发掘,创新型人才创造性的能量只有在其对组织承诺的基础上才能被组织认可。因此,从心理契约的角度来研究创新型人才激励机制具有重要的理论研究价值和应用价值。

1.3 研究现状

本研究旨在从心理契约角度来探索创新型人才的激励机制,围绕这一目标,下面拟从创新型人才、创新型人才激励和心理契约等方面对相关问题的最新研究进展进行回顾。

1.3.1 创新型人才

从以往的文献来看,在国内,“创新型人才”、“创新性人才”、“创新人才”等的提法很多,《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》中也多次提到了“创新人才”。虽然不少学者都提及过创新型人才的概念,但大多都是在熊彼特所提出的“创新”概念基础上界定的。仇永民(2010)就指出,创新型人才,首先肯定是人才,但与其他人才的区别是创新型人才具有更强的创新意识和创新能力。

因此,国内不少学者从这个角度对创新型人才的概念进行了阐述。例如,张黎(2001)认为创新型人才具有独创能力,能提出问题、解决问题和创造事业新局面的人才,他们必须有超强的健康人格、很强的创造性思维以及

良好的社会适应力和充沛的体力。刘泽双和薛惠锋(2005)提出创新人才包括从生产实践中成长起来的产品、技术发明人才,从科研单位走出来的研究型创新人才,从企业和行政单位部门成长起来的管理创新人才。刘宝存(2006)认为,创新型人才就是具有创新意识、创新精神、创新思维、创新能力和创新人格,并能够取得创新成果的人才。邹美美等(2009)认为创新型人才应当具有百折不挠的意志品质、服务社会的价值取向、团结合作的意志品质、强烈的创新意识和精神,有激情,能吃苦,肯钻研,不断更新知识,发现问题,解决问题,勇于挑战风险,敢于超越前人,相继获得社会效益和创新成果的人。不过到目前为止,创新型人才尚未形成统一的、广泛被接受的概念。

在国外文献中很少出现“创新型人才(Innovative talent)”这一概念,但是,国外狭义的知识型员工的概念与国内的创新型人才的概念比较相近。Kinneer 和 Sutherland(2000)把知识型员工定义为具有专家知识、涉及研究活动和应用研究;形成新产品或方法的开发工作;基于专家知识进行咨询的员工。克里斯·哈里斯(Chris Harris)(2005)认为创新型人才是独立且不墨守成规的思想家,他们充满智慧且具有创造性,在自己的领域里掌握了广博的知识,并且能在该领域里开拓出一片天地,他们能对那些独一无二的难题所需的技术、方法和过程提出原创性的概念。国外学者对创新型人才也有不同的理解,但他们也没有对创新型人才给出一个明确的定义。

1.3.2 创新型人才激励

在国内外文献中,关于创新型人才激励方面的研究并不多,但有不少是关于知识型员工激励方面的。美国学者玛汉·坦姆卜指出知识型员工的主要激励因素依次为个体成长、工作自主、业务成就和金钱财富。Kinneer 和 Sutherland(2000)将影响知识型员工的激励因素依次归纳为财务报酬和认可、发展机会、独立行动的自由、工具和技术等四类。Balkin(1987)和 Coombs 和 Gomez - Mejia(1991)的研究也发现,知识型员工的薪酬系统更关注个人贡献并将员工视为具有很高价值的资源。组织通常通过特定的项目和奖励来提升企业家精神,并用集体报酬来提升合作和团队凝聚力。

张望军和彭剑锋(2001)在我国的调查中发现,影响知识型员工的激励

要素依次是工资报酬与奖励、个人成长与发展、公司前途和有挑战性的工作、有保障和稳定的工作。张勉、张德、李树苗(2003)发现组织承诺度、工作满意度、工作寻找行为、机会、工作投入度、期望匹配度、积极情感、职业成长度、晋升机会和工作单调性等是影响 IT 企业技术人员离职的主要因素。张术霞、范琳洁和王冰(2011)指出知识型员工激励要素可以分为工作激励因素、外部激励因素和周边激励因素。其中工作激励因素包括工作认可、工作挑战、工作兴趣、工作责任、工作自主、能力发挥、职位晋升和参与管理等八个因素;外部激励因素包括公司前景、薪酬福利、培训学习、工作保障、管理制度、工作条件和领导素质等七个因素;周边激励因素包括工作胜任、人际关系、社会地位、团队合作和个人生活等五个因素。朱学红、杨涛、黄健柏和胡艳(2009)则从心理契约角度提出知识型员工激励系统应涵盖金钱激励,参与、目标和工作激励,尊重、认可与荣誉激励,晋升和发展激励以及负激励。

1.3.3 心理契约

20 世纪 50 年代以来,需求层次论、双因素理论、公平理论和期望理论等经典激励理论为员工激励问题的研究提供了基本理论框架。但是,面对信息技术发展所带来的组织特征、工作特征和员工心理特征的变化,原有的激励理论研究并没有取得突破性的进展,对知识型员工的激励研究仍停留在激励要素和薪酬设计方面。然而,近年来心理契约理论已经成为人们研究雇佣关系各方面问题的一种“通行”的框架。心理契约理论认为组织和员工之间达成的心理契约会对员工的工作满意感、组织公民行为、组织承诺、离职倾向等产生显著影响,是员工工作态度和行为的深层激励因素(Sparrow, 1998)。它从员工与组织心理互动角度提出了激励研究的框架,更适用于知识型员工激励问题的研究(Rousseau, 2000)。

心理契约的概念最早出现在 20 世纪 60 年代早期,它是组织和员工对雇佣关系中隐含的相互允诺和责任的知觉(Guest&Conway, 2002)。目前大多数文献中,将心理契约划分为交易和关系两个维度(Morrison&Robinson, 1997)。但也有学者提出了不同的心理契约结构。例如,Rousseau(2000)提

出心理契约由交易维度、关系维度和平衡维度构成。Kickul 和 Lester(2001)提出了心理契约的自主和控制、组织报酬、组织福利、成长与发展四个维度。Robinson 和 Morrison(1995)提出心理契约的维度有福利、薪水、发展机会、工作本身、资源支持和良好的雇佣关系。在国内,陈加州、凌文铨和方俐洛(2003)在因素分析的基础上,提出员工心理契约由现实责任和发展责任两个维度构成。而李原(2002)的研究发现,心理契约由规范、人际和发展三个维度构成。朱晓妹和王重鸣(2005)提出了知识型员工的心理契约由物质激励、环境支持和发展机会三个维度构成。彭川宇(2009)提出了研发人员的心理契约有交易、关系和发展三个维度。由于上述研究中所采用的样本有 MBA 学生、一线员工、管理人员、专业技术人员等,所以研究结论并不完全一致,但目前尚无研究对不同样本进行心理契约结构的对比分析。

心理契约是一个动态的过程,包括心理契约的形成、变化和破裂。关于心理契约过程的研究大多数关注于心理契约破裂知觉及其对员工态度和行为的影响上(Morrison&Robinson, 1997)。Zhao 等(2007)的元分析发现,有 100 多个研究把心理契约破裂与更低的工作满意度、组织承诺、角色内绩效和组织公民行为以及更高的离职倾向和离职联系起来。而且,心理契约破裂的影响效应具有跨文化的一致性,不少中国本土学者和国外学者也发现,在中国文化背景下,心理契约破裂会降低员工对组织的信任(Lo&Aryee, 2003)、工作满意度(李原, 2006;汪林、储小平, 2008)、组织承诺(Chen, Tsui&Zhong, 2004, 2008;汪林、储小平, 2008)、工作绩效(Chen, Tsui&Zhong, 2008;汪林、储小平, 2008)和组织公民行为(Chen, Tsui&Zhong, 2004, 2008;余琛, 2007),提高离职意图(Lo&Aryee, 2003)等。

目前,心理契约破裂的影响研究主要聚焦在心理契约破裂影响过程中的情景变量上,这些变量包括了年龄、个性、价值观、归因风格、公平感和承诺感等个人因素和组织支持等组织因素。Restubog, Bordia 和 Tang(2006)研究发现,情感承诺会影响心理契约破裂与组织公民行为之间的关系。Restubog, Bordia 和 Tang(2007)检验了公平敏感性在心理契约破裂和员工指向组织和同事的工作偏差行为、角色内工作绩效以及指向组织和同事的组织公民行为之间的中介作用。Restubog, Bordia 和 Tang(2009)研究检验了程序

公平和公平敏感性交互作用对心理契约破裂与员工产出之间关系的影响。Restubog, Bordia 和 Tang(2008)发现,员工的传统价值观会减弱雇主违背心理契约和员工产出之间的负向关系。Chiu 和 Peng(2008)发现不友善的归因模型会调节心理契约破裂和两类员工偏差行为之间的关系。Orvis 等(2008)研究检验了责任心在心理契约破裂与随后员工态度和行为之间的中介作用。Bal 等(2008)发现,年龄会影响心理契约破裂和工作态度发展之间的关系。Suazo(2009)的研究发现,心理契约违背影响了心理契约破裂和工作满意度、组织承诺、离职意图、组织支持感、服务提供、服务导向的组织公民行为、参与服务导向的组织公民行为之间的关系。Zagenczyk 等(2009)发现,指导人、支持性主管和行为榜样会减弱心理契约破裂带来的负面影响。Behery, Paton 和 Hussain(2012)的研究发现,变革型领导风格会部分影响关系型心理契约和交易型心理契约与组织承诺之间的关系。Haggard(2012)指出,来自内部导师的社会支持会减缓心理契约破裂的负面影响。Restubog, Bordia, Bordia(2011)的纵向研究发现,领导成员交换会影响心理契约破裂与随后的客观职业成功和主管职业成功感之间的关系。

沈伊默和袁登华(2007)在研究中发现,组织支持感在心理契约破坏感与员工工作态度(组织认同和留职意愿)的关系中起中介作用,而且,领导—成员关系在心理契约破坏感与员工组织公民行为间起完全中介作用。彭川宇(2008)发现,职业承诺在知识员工感知到的发展型心理契约与工作满意度关系中起调节作用。魏峰等(2008)针对管理者所做的研究中发现,交易型心理契约违背完全通过管理者满意度的降低导致管理者退出行为增加,呼吁、忽略和组织忠诚降低;管理型心理契约违背既直接导致管理者退出和忽略行为增加、组织忠诚和呼吁行为降低,又通过满意度降低产生间接作用。汪林、储小平(2008)研究发现,中国人传统性在心理契约破裂与员工的组织承诺、工作满意度以及工作绩效之间的关系中起调节作用,即关系强度对于传统性低的员工要大于传统性高的员工。邵广禄、李建州和范秀成(2009)发现,自我效能感会调节交易和关系心理契约对员工满意和离职意图的影响。