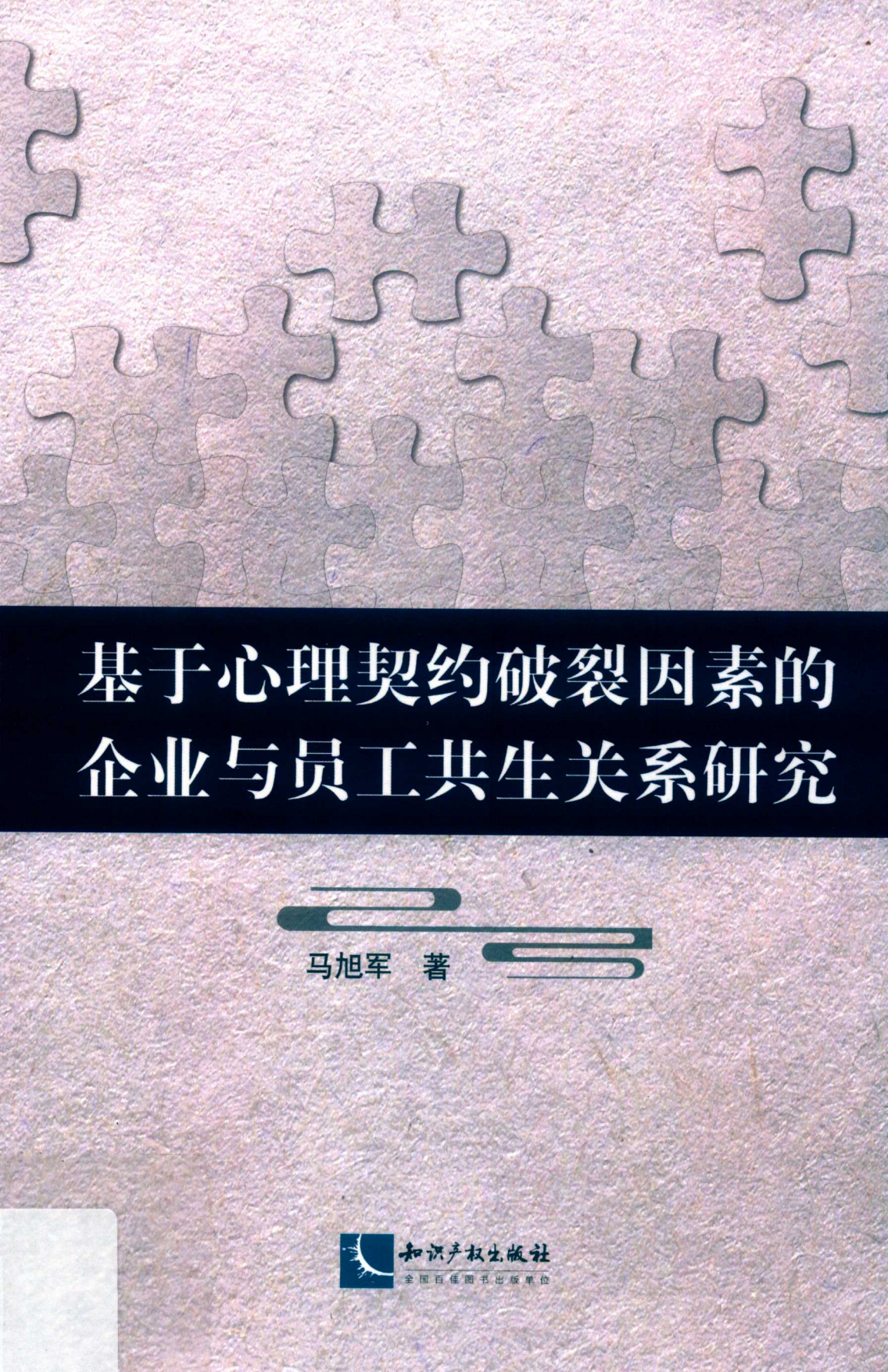




基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究



马旭军 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

本书受山西省软科学研究项目“煤炭机械装备制造业技术创新人才培养研究”

(项目编号: 2014041027-5)、太原科技大学校博士科研启动项目

“基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究”

(项目编号: W20172001) 的资助

基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究

马旭军 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究/马旭军著. —北京: 知识产权出版社, 2018. 12
ISBN 978 - 7 - 5130 - 5992 - 3

I. ①基… II. ①马… III. ①企业管理—研究 IV. ①F272

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 275231 号

责任编辑: 荆成恭

封面设计: 藏磊

责任校对: 王岩

责任印制: 孙婷婷

基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究

马旭军 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

社址: 北京市海淀区气象路 50 号院

责编电话: 010 - 82000860 转 8341

发行电话: 010 - 82000860 转 8101/8102

印刷: 北京虎彩文化传播有限公司

开本: 720mm × 1000mm 1/16

版次: 2018 年 12 月第 1 版

字数: 182 千字

ISBN 978 - 7 - 5130 - 5992 - 3

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 编: 100081

责编邮箱: jcgxj219@163.com

发行传真: 010 - 82000893/82005070/82000270

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 11.25

印 次: 2018 年 12 月第 1 次印刷

定 价: 59.00 元

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

自序

2007 年被评为副教授后,我开始给硕士研究生讲授组织行为学课程,虽然之前对组织行为的一些理论有所学习和掌握,但这是与“组织行为”的正式接触。在这门新课的学习和讲授过程中,我对组织行为的知识架构与内容有了系统且全面的认识和了解。组织行为学主要研究个体、群体和架构对组织中行为的影响,目的是提高组织效能。

2009 年伊始,我于北京工业大学就读博士研究生,开始思考我的博士论文如何在组织行为领域中选题与研究。起初是受运城学院院长(原太原科技大学经济与管理学院院长)薛耀文教授的提点,我开始关注心理契约破裂问题。在文献收集与整理的过程中,逐渐将视线延伸到“共生理论”,将共生理论与心理契约破裂放在一起进行研究。共生理论是生物学领域的概念,后来被逐步拓展到社会科学中,研究管理问题。在竞争激烈的社会背景下,企业更加关注并愿意积极处理好与员工的关系,希望同员工“协同”和“共赢”。信息技术迅猛发展,使得更为复杂的企业与员工关系仿真建模成为可能。因此,援引共生理论,充分利用仿真建模技术,构建企业与员工共生关系模型,对处理企业与员工关系中存在的问题具有重要的现实意义和理论研究价值。我从共生理论在企业与员工关系中的运用入手,以心理契约破裂模型及其动态演变为背景,定性分析心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响,核心是构建企业与员工共生关系 Logistic 模型并对其进行验证,希望充分利用问卷调查、Logistic 方程建模和 MATLAB 数值仿真技术,开展基于心理契约破裂因素的企业与员工共生关系研究。

将共生理论运用于企业与员工关系中,是因为企业与员工之间的相互作用关系与生物界种群之间的关系极为类似。企业与员工由于外部因素或

市场演变力量的作用而集结在一起，在一定的条件下共同生存和协同进化。这就像企业与员工模仿了自然生态中生物种群之间的共生关系，因而可以运用生物学中的共生理论来描述这种企业与员工的共生关系。企业与员工共生系统是由共生单元、共生模式和共生环境三个要素组成。其中，共生单元是基础，共生模式是关键，共生环境是条件。而企业与员工之间共生关系的产生必须满足一定的条件，这些条件既包含形成时的充分必要条件，也包含关系演变过程中的稳定条件。

在心理契约破裂模型及其动态演变研究中，我界定了心理契约破裂的内涵及构成维度。心理契约破裂是员工对组织未能履行在员工发展各阶段心理契约承诺的综合性认知，包括交易型、人关系型、工作支持型和发展型四个具体的心理契约破裂构成维度。我遵循问卷调查与实证研究方法对心理契约破裂模型进行了检验。此外，心理契约破裂模型的构成维度之间在时间上存在动态演变过程，即由交易型心理契约破裂肇始，演化到人关系型心理契约破裂，再到工作支持型心理契约破裂，最后是发展型心理契约破裂。这也是我研究的一个重点。

在心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响中，我主要从二者之间的关系演进和存在的不同模式两个方面进行全面分析。在关系演进方面，首先建立了二者之间的关系演进模型，并指出协同是演进的本质；接着将二者关系的演进过程划分为共生关系的建立、发展、协调和成熟四个阶段，并分别就这四个阶段进行阐述。在二者关系存在的不同模式方面，讨论了企业与员工共生关系各个阶段的共生模式，并给出共生模式选择。通过两个方面的结合，引入心理契约破裂要素，剖析其对企业与员工共生关系的影响。

在企业与员工共生关系 Logistic 模型构建中，首先，明确 Logistic 模型的构建需要遵循系统性、合理性、逻辑性和科学性四个基本原则。在此基础上，构建企业与员工共生关系 Logistic 模型，并对模型的稳定性进行分析。其次，推演 Logistic 模型在不同的企业与员工共生关系模式下的变形并进行稳定性分析。最后，应用 MATLAB 技术对企业与员工共生关系 Logistic 模型实现数值仿真，模拟其变化趋势。

由于心理契约破裂要素在企业与员工共生关系中的重要意义，因此，在企业与员工共生关系 Logistic 模型基础上有必要引入心理契约破裂参数，构建扩展 Logistic 模型和推演不同共生关系模式下的扩展 Logistic 模型的变形，对所有构建模型的稳定性进行分析并应用 MATLAB 数值仿真技术对模型进行验证。随后，为了更加清晰心理契约破裂因素在企业与员工共生关系中的影响作用，对比 Logistic 模型和扩展 Logistic 模型的数值仿真结果。

2018 年 12 月底，我的专著将付梓。几次核稿，不仅是著作规范的审核，更是对自己从教 20 多年以及过往研究工作的梳理和总结。与其他著作相比，这是我在不断寻求并确立稳定的研究方向，探索教学与科研有效结合的一个阶段性成果。回头看，研究组织行为已 10 年有余，从一开始的懵懵懂懂、战战兢兢，努力探索组织行为的前沿动态，研究本科与硕士研究生教学、教学与科研的联系与区别，积极参加培训学习，不断丰富与提高自我，到如今的稍感心安，自知付出了多少心神。功崇惟志，业广惟勤。再多的努力与辛苦，必须与实践相结合、在实践中接受检验，才能得到专业的获得感和工作的幸福感。

随着社会经济的发展，组织行为与组织中个体行为、群体行为也日益复杂。学而不化，非学也。做研究是一个不断学习、不断创新的过程，我希望不断挖掘自身的内在动力与活力，用创新的思维提高自身的教学和科研水平。唯有付出，才能心安；唯有求实，才能明路；唯有求新，才能前行。

不忘初心，不负光阴，不畏前行！

希望能一直行走在“高原”上！

作者

2018 年 9 月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及意义	1
一、研究背景	1
二、研究意义	4
第二节 研究问题的提出	6
一、共生理论中“共生”的两个特征	6
二、企业与员工关系中心理契约破裂的预防	6
三、主要解决的问题	7
第三节 研究内容、研究方法及结构安排	7
一、研究内容	7
二、研究方法	10
三、结构安排	11
第二章 文献述评和理论研究基础	12
第一节 企业与员工关系	12
一、企业与员工关系研究的理论基础	12
二、企业与员工关系的研究视角	16
三、文献述评	19
第二节 共生理论及其运用	19
一、共生与共生理论演进	19
二、共生理论在企业中的运用	20
三、文献述评	21

第三节 心理契约破裂理论	22
一、心理契约破裂内涵与成因	22
二、心理契约破裂与心理契约违背	23
三、心理契约破裂与员工工作结果	27
四、文献述评	32
第三章 共生理论在企业与员工关系中的运用	33
第一节 企业与员工共生关系状态	33
一、大自然生态系统中的种群关系	33
二、企业与员工生态关系定位	33
第二节 企业与员工共生系统及原理	35
一、企业与员工共生系统	35
二、企业与员工共生原理	35
第三节 企业与员工共生要素	37
一、企业与员工共生单元	37
二、企业与员工共生模式	37
三、企业与员工共生环境	39
第四节 企业与员工共生条件	40
一、企业与员工共生的必要条件	40
二、企业与员工共生的充分条件	41
三、企业与员工共生的均衡条件	42
四、企业与员工共生的稳定条件	43
第四章 心理契约破裂模型及动态演变分析	44
第一节 模型构建	44
一、测量模型	44
二、初始测量题项生成	46
三、修正测量模型	47
四、预测试问卷设计	48
第二节 模型修正	49
一、预调研	49

二、Cronbach's α 信度检验	50
三、探索性因子分析效度检验	51
第三节 模型检验	52
一、正式调研	52
二、信度和效度分析	53
三、二阶验证性因子分析	60
第四节 心理契约破裂模型的动态演变	62
一、心理契约破裂模型的动态性	62
二、心理契约破裂模型构成维度的演变	63
三、心理契约破裂模演变过程的影响因素	65
第五章 心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响	67
第一节 企业与员工共生关系演进分析	67
一、企业与员工共生关系演进模型	67
二、企业与员工共生关系演进实质	68
三、企业与员工共生关系演进阶段划分	69
第二节 企业与员工共生模式分析	70
一、共生模式内涵	70
二、企业与员工共生的组织模式	71
三、企业与员工共生的行为模式	73
第三节 企业与员工共生关系各阶段的共生模式	75
一、建立阶段的共生模式	75
二、发展阶段的共生模式	76
三、协调阶段的共生模式	76
四、成熟阶段的共生模式	77
五、企业与员工共生模式选择	77
第四节 心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响	78
一、心理契约破裂对企业与员工共生关系的动态影响	78
二、心理契约破裂对企业与员工共生关系各阶段的负影响	79

第六章 企业与员工共生关系 Logistic 模型	81
第一节 Logistic 模型特征	81
第二节 Logistic 模型在共生关系中的运用	84
第三节 企业与员工共生关系 Logistic 模型构建的基本原则	85
一、系统性原则	85
二、合理性原则	85
三、逻辑性原则	85
四、科学性原则	86
第四节 企业与员工共生关系 Logistic 模型	86
一、企业与员工共生关系 Logistic 模型的基本假设	86
二、企业与员工共生关系 Logistic 模型推导	86
三、企业与员工共生关系 Logistic 模型中参数拟合方法	87
第五节 不同共生关系模式下的 Logistic 模型及稳定性分析	87
一、寄生模式下的 Logistic 模型	87
二、偏利共生模式下的 Logistic 模型	91
三、非对称性互惠共生模式下的 Logistic 模型	93
四、对称性互惠共生模式下的 Logistic 模型	94
第六节 不同共生关系模式下的 Logistic 模型及数值仿真	96
一、寄生模式下 Logistic 模型的数值仿真	96
二、偏利共生模式下 Logistic 模型的数值仿真	98
三、非对称性互惠共生模式下 Logistic 模型的数值仿真	100
四、对称性互惠共生模式下 Logistic 模型的数值仿真	101
第七章 基于心理契约破裂的企业与员工共生关系扩展 Logistic 模型	103
第一节 企业与员工共生关系 Logistic 模型的局限性	103
第二节 心理契约破裂参数意义	103
第三节 不同共生关系模式下的扩展 Logistic 模型及稳定性分析	104
一、寄生模式下的扩展 Logistic 模型	105
二、偏利共生模式下的扩展 Logistic 模型	108

三、非对称性互惠共生模式下的扩展 Logistic 模型	111
第四节 不同共生关系模式下扩展 Logistic 模型的数值仿真	112
一、寄生模式下扩展 Logistic 模型的数值仿真	113
二、偏利共生模式下扩展 Logistic 模型的数值仿真	114
三、非对称性互惠共生模式下扩展 Logistic 模型的数值仿真	116
第五节 不同共生关系模式下 Logistic 模型和扩展 Logistic 模型比较 分析	117
一、寄生模式下的比较分析	117
二、偏利共生模式下的比较分析	118
三、非对称性互惠共生模式下的比较分析	120
结论	121
一、研究结果	121
二、主要创新点	122
三、有待进一步研究的问题	122
附录	124
附录 A 心理契约破裂感知调查问卷	124
附录 B MATLAB 数值仿真程序代码	127
参考文献	153
后记	167

第一章 绪 论

第一节 研究背景及意义

一、研究背景

前程无忧针对中国企业员工离职与调薪的调研结果显示，2014 年员工平均离职率为 17.4%，2015 年员工平均离职率为 17.7%，2016 年员工整体流动性明显上升，平均离职率为 20.1%^[1]，如图 1-1 所示。

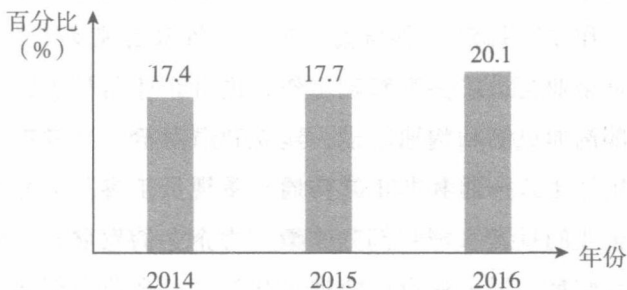


图 1-1 2014—2016 年员工离职率整体情况

调查结果显示，超过半数的员工离职原因主要集中在薪酬缺乏竞争性和职业前景受阻。“薪酬福利”与“职业成长空间”依然是影响员工主动离职的主要原因。

随着我国社会主义市场经济转轨的逐步成熟，社会关系发生了巨大变化，企业与员工原有的长期雇佣关系已不复存在，出现了短期化、有限责

任等新特点。在劳动力流动频繁、人才竞争加剧、市场机制对劳动力流动的刺激作用日益增强的今天，企业内外的职业流动和人才流动是经常的、绝对的。究其原因可以发现，企业制度、企业文化等根本性问题是造成人才流失的缘由；在我国“供给侧结构性改革”的深入进程中，制造业的转型升级必然对员工进行结构性调整，传统消费品行业在“互联网+”的社会发展背景下加速转型对员工提出了新的要求，高科技行业以研发人员为核心人力资源，不断涌现大量的新型业态和商业模式，这些因素都加速了企业员工的流动。而薪资水平的竞争性和企业内部的工作环境等影响员工满意和忠诚的因素促使期望中的良好雇佣关系变得越来越差，这是造成人才流失的“加速器”。从现实状况来看，前述员工离职率高的现象的最终表现形式为不平等的雇佣交换关系导致的雇员不愿意为企业继续努力工作。

随着市场竞争的日益激烈，我国各类企业面临新的机遇与挑战，企业员工的竞争力在很大程度上决定了企业的生命力。企业要想保持可持续发展，提高核心竞争力，归根结底离不开高效率和高素质的员工队伍。

如何处理好企业与员工的关系，成为企业界一直以来热议的焦点问题。在日常工作中，针对企业与员工关系的管理经常采取的措施包括：设立专人负责企业与员工关系管理工作，提升企业与员工关系管理的水平；完善内部沟通机制和沟通渠道，建立和谐融洽、互通有无的沟通氛围，充分利用好正式沟通和非正式沟通；重视员工参与的管理工作，鼓励员工参与企业的日常管理与部分决策，为企业的发展建言献策，对企业的发展进行监督，提出建设性的建议和意见；企业内部建立有效的信息渠道，以提供及时可信的信息来源；构建和谐的劳资关系；建立积极的企业文化，明确企业的共同愿景，鼓励员工参与企业文化的建设，将企业的发展目标与员工的个人发展联系起来，培育他们的责任感与使命感；等等。以上种种措施是基于西方的劳资关系处理以及“人本管理”的思想，着重从管理的视角看待企业与员工关系，虽然在实际工作中取得了一定效果，但是由于企业与员工各自都是理性的“人”，当自身“利益”无法满足时，二者的关系仍旧存在危机，随时都会出现前述的

员工离职现象。究竟如何才能更有效地认识和处理企业与员工关系呢？这成为企业目前亟待解决的问题。

从 20 世纪 60 年代开始，组织行为学领域就已经开始对企业与员工之间的关系进行研究。西方学者认为，企业与员工的关系是企业与员工因为某种工作合同而带来的权利与义务，在合同执行过程中，二者存在管理与被管理的关系，这主要体现在工作上的合作与冲突以及沟通、激励等方面^[2]。从现有文献来看，社会交换、互惠和互动公平三大社会学理论是学者探讨企业与员工关系的主要基础理论。

古典经济学家认为，人是理性的，在与别人进行市场交易的时候，利润最大化或者效用最大化是他们追求的唯一目标。与之相反，社会学家认为，虽然在竞争性市场中，人们进行的是自由选择，但由于信息收集的限制，人们往往不能理性面对选择，即最大化利润或者效用的动机无法实现。社会学家正是因为看到了古典经济学的缺陷，在研究过程中，对借用来的理论进行了修正，形成了系统的社会交换理论^[3]。互惠理论关注的是人们在关系建立时形成的机制，强调关系双方对待对方的形式是否为优，即强调自身在获取所需资源时是否会给对方带来想要的资源^[4]。由于在交易过程中，交易双方对对方总是有利的，并且，对对方的帮助也会采取积极态度给予回应，因此，二者的互惠行为会促使关系的加深^[5]。互动公平理论关注交易双方在交易过程中是否对对方是公平的，公平与否则依赖于个体对交往质量的评估，而不是对交易结果的评估，当个体觉得信息接收、决策过程等都是被对方尊重和看重的，那么其就会有一个极好的交易体验，并且认为交易是公平的。总的来说，三种社会学理论都否定了理性，并且认为个体的选择具有主观性。

从上述回顾可以看出，现有企业与员工关系研究是基于多种理论进行的，研究内容涵盖了对二者关系现象的描述、关系机制的探讨以及关系演变结果等多个方面的内容。但是，这并不意味着企业与员工的关系研究已经完全成熟并且趋于稳定。无论是理论上还是研究视角上，都存在诸多问题，这些问题对学者理解企业与员工关系的实质以及对企业正确处理运行过程中雇佣关系的实际问题都有较大的限制性。归纳现有文献的局限，可

以得到以下四点总结。

第一,在对企业与员工的关系进行现象和理论分析时,学者提出的各种理论和研究视角都仅仅从某个企业实际问题进行,现有的理论并未形成系统,还仅限于从问题的侧面描述,并不能解释和解决每一个雇佣关系问题,这就造成现有研究仍然缺乏一个被多数研究者广泛接受的、统一的企业与员工关系理论。

第二,大多数已有的企业与员工关系研究都集中在双方付出和回报的核心思想上。但是,究竟什么样的条件能够同时满足企业与员工的需要,进而达到二者关系的平衡和稳定一直未有深入的研究,这为本书的研究提供了机会。

第三,心理契约作为社会交换理论中研究企业与员工关系的重要视角,为二者关系研究开辟了崭新的道路,能够从非经济性因素出发、从情感角度进行深刻的认识,为企业与员工关系的研究做出了巨大贡献。但过于强调心理契约的重要性,又忽略了经济性因素,显然是不合适的。心理契约破裂是心理契约研究的一个重要分支,是企业与员工关系中真正并一直存在的现象,目前对心理契约破裂的研究显然不如心理契约研究来得深刻和丰富。

第四,企业与员工关系研究已有学者从双边视角展开,但仅仅是对企业或员工单一视角关系认识的一个整合,缺乏从系统层面认识二者的关系。

二、研究意义

共生理论原本是生物学领域中的概念,后来被逐步拓展到社会科学的研究中,并逐渐被经济管理领域的学者在研究管理问题时所采纳,它为我们提供了一个分析具体管理问题的独特工具。

对于构建何种模式的企业与员工关系,目前仍存在较大的争议,采用什么样的企业与员工关系模式、企业与员工关系是否可以持久发展等问题主要由经济体制环境所决定,研究企业与员工的关系时,必须结合企业的实际情况。因此,对企业与员工共生关系进行全面系统的分析具有很强的

理论意义和实践意义。

1. 理论意义

明晰了心理契约破裂模型及其动态性。针对目前国内外学者对心理契约破裂概念研究尚未达成统一的现状,本书的研究界定了心理契约破裂概念并对其进行测量量表开发,检验了心理契约破裂模型并讨论了其动态演变过程。

系统分析了心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响。本书的研究针对“心理契约破裂对企业与员工共生关系的影响”这一问题深入了解企业和员工共生关系模式,剖析了心理契约破裂对企业与员工共生关系整体和各阶段的影响,丰富和深化了企业与员工的关系研究。

本书的研究,建立了基于心理契约破裂的企业与员工共生关系 Logistic 模型,重点分析了心理契约破裂在企业与员工共生中的作用机制,并通过 MATLAB 数值仿真技术对模型进行验证和深入探讨,结合模型分析结果和仿真结果为企业人力资源管理提出了相应的对策。

2. 实践意义

为企业评判心理契约破裂现状提供评价指标。心理契约破裂模型的研究对于帮助企业评估员工心理契约破裂具有重要的指导性意义。具体来讲,企业在实施员工管理的过程中,为了通过有效履行心理契约来满足员工的需求、达到留住员工的目的,管理者可以依据心理契约破裂所包含的维度来了解员工对目前心理契约实施和管理情况的评价,并做出有针对性的完善和改进。

为促进企业与员工共同发展提供理论依据,从理论上系统研究基于心理契约破裂的企业与员工共生关系,包括企业与员工共生关系的界定、共生模型的构建等。企业在制定人力资源管理制度的过程中可以更加清楚地了解企业与员工的共生关系,从而可以依据企业与员工的共生发展规律制定更加行之有效的管理方案和统筹规划,更好地促进现代企业人力资源管理的发展。



第二节 研究问题的提出

一、共生理论中“共生”的两个特征

特征一是共生促进主体间互利共生、和谐发展的生存状态和生存模式。关系形成后,关系主体之间产生的良性关系即为共生。这种共生强调的是互利共赢,因为有互利的关系才是共生,反之,一方获利时对对方产生危害就会导致消亡^[6]。需要指出的是,这里的共生对于关系双方的差异性并没有予以否定,对于关系双方的竞争也没有不认同,只是这里的竞争区别于二者的对立关系,否定强者的压制性。竞争中的和谐和关系融洽是共生的实质,强者提携弱者进行协同发展,甚至弱者实力大增,比强者更具有实力,这都是共生,这种共生具体表现为进步和发展的同步性。

特征二是共生关系中强者追求利益独享,破坏主体间的“共生”。与特征一中的“共生”相反,这里的强者无限追求自身力量的增大,权利的专享,这种“强者”的思想是阻碍共生的绊脚石。虽然关系双方中的弱势一方强烈苛求齐进步、共发展,但是强势的一方却因自身资源优势而独占利益和权利,而且要求弱势一方与之分享利益。可见,强者自身利益的实现必须以整体利益为前提,如果强势一方没有这种整体利益感知,则共生将无法进行下去,只有当强势一方具有共同利益感知时,共生才会继续存在。

本书研究的“共生”指共生关系中强者追求利益独享,破坏主体间的共生关系。其具有两个层面的意思:一个层面指的是独立的关系主体之间在同一时间、同一事件中必须是共存的;另一个层面指的是关系主体之间的共存是因为各自的需要而存在的,并且随着时间变化而动态发展的。

二、企业与员工关系中心理契约破裂的预防

组织行为中的企业与员工之间的关系与生物界种群之间的关系极为类