

分类号_____

密级_____

U D C_____

编号_____

厦 门 大 学

博 士 后 研 究 工 作 报 告

人力资源管理与员工态度及其行为研究

——基于不同层面的实证检验

林亚清

工作完成日期 2015.9.15

报告提交日期 2015.9.25

厦门大学

2015 年 9 月

人力资源管理与员工态度及其行为研究

——基于不同层面的实证检验

Human Resource Management and Employee Attitudes and Behaviors: Empirical Analysis from Different Levels

博 士 后 姓 名 林亚清
流动站（一级学科）名称 公共管理
专 业（二级学科）名称 公共管理

研究工作起始时间 2013 年 10 月

研究工作期满时间 2015 年 10 月

厦 门 大 学

2015 年 9 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

随着我国经济的快速增长,我国劳动争议事件和工人群体冲突事件进入了多发期,企业的雇佣关系日趋紧张。这种雇佣关系的不和谐甚至是过激的冲突表现形式已经成为我国经济和社会持续健康发展的巨大障碍。在这种情况下,营造组织和谐的雇佣关系显然十分重要。鉴于此,本研究以人力资源管理这一重要的雇佣关系管理政策为切入点,对于雇佣关系的构建展开了较为全面的探索。具体地,本项目整合了人力资源管理、组织行为学、领导学以及组织氛围等多个领域的研究成果,在重点探讨人力资源管理影响员工态度及其行为的过程以及边界条件的基础上,也对可能影响员工态度及其行为的其他因素展开了较为深入的讨论。

在大规模的问卷调研基础上,实证研究发现:

(1) 组织信任在感知承诺型人力资源管理 with 员工绩效关系中不仅起到了部分中介的作用,同时也具有显著的调节作用,但是中介作用似乎更为强烈。

(2) 高绩效工作系统能够显著地影响员工态度(工作满意度与情感承诺),雇佣关系氛围在上述关系中起到了完全的中介作用;组织文化在高绩效工作系统与雇佣关系氛围的关系中起到了调节作用,但其在高绩效工作系统与员工态度的关系中调节作用并不显著。

(3) 工会与管理层关系氛围对于员工工作满意度具有显著的正向影响,但是对于员工情感承诺的影响存在 U 型曲线关系;雇佣关系氛围在工会与管理层关系氛围对员工工作满意度、员工情感承诺的影响过程中发挥了完全中介的作用。

(4) 乐观对于员工离职倾向具有显著的负向影响,而领导成员交换和组织支持感在这一关系中发挥了显著的调节作用。

(5) 领导关系型行为能够显著地影响下属的变革型组织公民行为,且下属公共服务动机在其中发挥了完全中介的作用;组织支持感在领导关系型行为与员工公共服务动机的关系中具有显著的正向调节作用。

本研究不仅丰富了已有的人力资源管理、工会、员工关系、乐观以及组织文化的研究成果,而且为当今我国的人力资源管理与雇佣关系管理提供了重要的启示。理论上,本研究丰富了人力资源管理的跨层次研究成果以及我国的雇佣关系管理的研究视角;进一步地,结合社会信息加工理论和权变理论,本研究扩展了人力资源管理影响员工态度及其行为的作用机制与边界条件研究;并且深化了乐观与领导关系型行为在员工态度与行为发展中的作用研究。在实践中,

该研究为我国转型经济中的企业发展提供了有意义的启示。具体而言，本研究发现中国的企业应该继续关注人力资源管理和工会在改善雇佣关系氛围、员工态度中的作用；同时，结合领导成员关系与组织支持感的配套管理，推广乐观培训方案在我国企业中的发展；此外，为公共部门的变革型组织公民行为的培养提供了有价值的启示。

本研究也存在着一定的研究不足，如仅仅在对人力资源管理影响员工态度的作用机制中仅仅结合了社会信息加工理论与权变理论、在产业关系学派的研究视角中只讨论了工会与管理层关系氛围这一变量以及主要采用了横截面的研究设计等等。因此，未来的研究可以从其他研究视角对人力资源管理影响员工态度的作用机制进行探讨、更为深入地讨论产业关系学派所主张的观点以及采用纵向研究设计和案例分析等四个方面对雇佣关系氛围的研究进行更为全面和科学的探讨。

关键词： 人力资源管理； 员工态度； 员工行为

Abstract

With China's rapid economic growth, employee relations in the enterprises become increasingly poorer. Simultaneously, labor disputes and collective labor conflicts are more frequent. The non-harmonious employee relations have become the huge obstacle to China's economic and social development. Therefore, to build the harmonious employee relations is critical for the development of enterprises. Based on the existing literature of human resource management (HRM), organizational behavior, leadership and organizational climate, the study mainly discusses how HRM as well as other factors affects employee attitudes and behaviors.

Our empirical results indicate that:

(1) Organizational trust simultaneously plays the mediating and moderating role in the mechanism by which perceived commitment HRM affects employee performance and the effect of the mediating role is stronger.

(2) HPWS has significant impacts on employee attitudes (e.g. job satisfaction and affective commitment), and employee relations climate plays a fully mediated role between them; Organizational culture moderates the relationship between HPWS and employee relations climate, while this moderating effect is nonsignificant in the relationships between HPWS and employee attitudes.

(3) Union-management relations climate has significant impact on job satisfaction while union-management relations climate has a U relationship with affective commitment; Employee relations climate plays the full mediating role in the positive relationship between union-management relations climate and job satisfaction as well as the U relationship between union-management relations climate and affective commitment.

(4) Optimism has a significant and negative impact on turnover intention; (2) LMX and POS significantly moderates the relationship between optimism and turnover intention.

(5) Leader relational behaviors have significant impact on subordinates' change-oriented OCB and subordinates' public service motivation plays fully mediating role in this relationship. Furthermore, perceived organizational support significantly moderates the relationship between leader relational behaviors and subordinates' public service motivation.

These conclusions not only enrich the existing literature of HRM, unions,

employee relations, optimism and organizational culture but also provide crucial implications for HRM and employee relationship management in current China. Theoretically, we enrich the multi-level analysis of HRM and the study of employee relations in China. Moreover, this study extends the exploration of the mechanism by which HRM affect employee attitudes and behaviors from the perspective of social information processing theory and the contingent theory. Meanwhile, these conclusions enrich the study of optimism and leader relational behaviors in the development of employee attitudes and behaviors. Practically, our findings provide constructive guidance in the development of enterprises in the China's transitional economy. The enterprises in China should focus on the development of HRM and trade unions so as to enhance employee relations climate and employee attitudes. Moreover, our findings give the evidence to advocate the application of the training program of optimism in China with the consideration of LMX and POS. In addition, these conclusions provide valuable implications for the development of change-oriented OCB in the public sector.

Finally, there are still some limitations in this study that should be considered, such as only from the research perspectives on social information processing theory and the contingent theory, the discussion focus on union-management relations climate on behalf of industrial relations perspective and cross-sectional study. Therefore, future research can pay more attention to extending the other perspectives, deepening the study of employee relations from industrial relations perspective and adopting the longitudinal study and case study.

Keywords: Human Resource Management; Employee attitudes; Employee behaviors

目 录

1. 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 问题的提出与研究目的.....	1
1.3 研究对象与研究方法.....	3
1.3.1 研究对象.....	3
1.3.2 研究方法.....	3
1.4 研究意义.....	3
1.4.1 理论意义.....	3
1.4.2 实践意义.....	4
1.5 研究内容.....	4
1.6 技术路线.....	6
1.7 本项目可能的创新.....	7
1.8 本章小结.....	8
2. 本项目研究进展与成果.....	9
2.1 感知承诺型人力资源管理与员工绩效关系研究——组织信任的角色检验 ..9	
2.1.1 问题的提出.....	9
2.1.2 理论分析与研究假设.....	10
2.1.3 研究设计.....	13
2.1.4 实证结果与分析.....	14
2.1.5 研究结论与启示.....	17
2.2 高绩效工作系统、雇佣关系氛围与员工态度的跨层次研究——组织文化的 调节作用.....	19
2.2.1 问题的提出.....	19
2.2.2 理论分析与研究假设.....	20
2.2.3 研究设计.....	25
2.2.4 实证结果与分析.....	28
2.2.5 研究结论与启示.....	35
2.3 工会与管理层关系氛围会改善员工态度吗？——来自中国 162 家企业 1053 名员工的实证证据.....	37
2.3.1 问题的提出.....	37
2.3.2 理论分析与研究假设.....	39
2.3.3 研究设计.....	43
2.3.4 实证结果与分析.....	44
2.3.5 研究结论与启示.....	51
2.4 乐观与离职倾向关系的实证研究——领导成员关系和组织支持感的调节作 用检验.....	54

2.4.1 问题的提出	54
2.4.2 理论分析与研究假设	55
2.4.3 研究设计	58
2.4.4 实证结果与分析	60
2.4.5 研究结论与启示	64
2.5 政府部门领导关系型行为对于下属变革型组织公民行为的影响研究：公共服务动机的中介作用和组织支持感的调节作用	66
2.5.1 问题的提出	66
2.5.2 理论分析与研究假设	67
2.5.3 研究设计	70
2.5.4 实证结果与分析	72
2.5.5 研究结论与启示	76
2.6 相关研究进展	78
2.6.1 论文进展	78
2.6.2 课题资助	80
3. 研究结论与启示	80
3.1 研究结论	80
3.2 研究启示	81
3.3 研究不足与未来展望	81
参考文献	83
致谢	95
博士生期间发表的学术论文、专著	96
博士后期间发表的学术论文、专著	97
个人简介	98
联系地址	98

图目录

图 1-1 本项目研究思路	6
图 1-2 本项目的技术路线与研究方案	7
图 2-1 组织信任在感知承诺型人力资源管理和员工绩效关系中的调节效用图.....	17
图 2-2 高绩效工作系统对员工态度的影响机制模型	25
图 2-3 组织文化在高绩效工作系统和雇佣关系氛围关系中的调节效应.....	34
图 2-4 中国基层工会数量与工会会员人数统计	38
图 2-5 LMX 在乐观与离职倾向关系中的调节效应	63
图 2-6 POS 在乐观与离职倾向关系中的调节效应.....	63
图 2-7 研究模型	70
图 2-8 组织支持感在领导关系型行为与公共服务动机关系中的调节作用 ..	76

表目录

表 2-1 主要研究变量的平均数、标准差与相关系数 (N=312)	14
表 2-2 组织信任的中介作用及其调节作用的检验 (N=312)	16
表 2-3 验证性因子分析: 区分效度 (n=1878)	28
表 2-4 主要变量的均值、标准差和相关系数 (n=1878, N=277)	29
表 2-5 组织层面分析 (N=277)	30
表 2-6 多层次线性分析结果 (n=1878; N=277)	32
表 2-7 Sobel 检验结果	33
表 2-8 验证性因子分析: 区分效度 (n=1059)	45
表 2-9 验证性因子分析: 测量项目的因子载荷 (n=1059)	45
表 2-10 主要变量的均值、标准差和相关系数 (n=1053, N=162)	47
表 2-11 组织层面分析 (N=162)	48
表 2-12 多层次线性分析结果 (n=1053; N=162)	50
表 2-13 Sobel 检验结果	51
表 2-14 验证性因子分析: 区分效度 (N= 1533)	60
表 2-15 主要研究变量的平均数、标准差与相关系数 (N= 1533)	61
表 2-16 层级回归结果 (N= 1533)	61
表 2-17 乐观与离职倾向: 基于 LMX 和 POS 的分组回归分析	64
表 2-18 问卷调查对象基本信息	70
表 2-19 验证性因子分析: 信度与测量项目的因子载荷 (N=383)	72
表 2-20 主要变量的描述性统计与相关系数分析 (N=383)	73
表 2-21 领导关系型行为与变革型组织公民行为: 公共服务动机的中介作用 检验 (N=383)	74
表 2-22 领导关系型行为与公共服务动机: 组织支持感的调节作用检验 (N=383)	76

1. 绪论

1.1 研究背景

改革开放 30 多年来的发展，深刻地反映了我国的经济体制、经济社会形态、经济开放度和经济发展方式转型的成功探索。我国国内生产总值从 1978 年的 3645 亿元，发展到 2010 年的 403260 亿，增长了 109.6 倍。我国经济发展的突飞猛进，大大地提高了国民的生活水平。2007 年和 1978 年比，我国城镇居民人均可支配收入由 343.7 元提高到 19109.44 元；农民人均纯收入由 133.7 元提高到 5919.01 元。同时，城镇居民家庭的恩格尔系数从 57.5% 下降到 35.7%，农村居民家庭的恩格尔系数为 67.7% 下降到 41.1%，这都充分说明了我国人民生活水平的明显改善和消费水平的显著提高。

然而，伴随着经济的持续快速增长，我国雇佣双方的关系日趋激烈，进入了劳动争议和工人群体性冲突的多发期。据统计，1996 年当期的劳动争议案件为 4.8 万余件，涉及争议的总人数 28 万余人；到 2000 年，劳动争议案件上升到 13.5 万余件，增加了 1.8 倍，争议人数也上升至 68 万余人，增加了 1.4 倍多；到 2009 年，当期劳动争议案件已达 69 万余件，总争议的人数达 172 万余人，分别比 2000 年增加了 5.1 倍和 2.53 倍。其中，集体劳动争议案件数量的激增及其涉及人数规模的增长尤为引人深思。1996 年集体劳动争议案件为 3150 件，争议人数为 9.2 万余人，2000 年，集体劳动争议案件为 8247 件，争议人数 25.9 万人，分别比 1997 年增加了 1.8 倍和 1.6 倍；2008 年，集体争议案件数目和争议人数已经达到约 2.2 万件和 50.3 万人，分别比 2000 年增加了 1.7 倍和 0.9 倍。与此同时，近年来的工人群体罢工事件，如“黑砖窑事件”、“华为事件”、“东航返航事件”、“通钢事件”以及 2010 年初以来连续十多起的“富士康自杀事件”等等，都是企业雇佣关系不断恶化的表现。这种雇佣关系的不和谐甚至是各种过激的冲突表现形式已经成为阻碍我国经济和社会持续健康发展的巨大障碍，引起了社会各界的普遍关注（常凯，2007）。可见，正视我国目前的雇佣关系现状，寻求构建和谐雇佣关系的政策措施是我国企业持续生存和发展的重中之重。因此，本项目以人力资源管理这一组织雇佣关系管理的重要研究视角为切入点，对我国的雇佣关系管理进行了较为深入的探讨。

1.2 问题的提出与研究目的

自 20 世纪 90 年代以来，战略人力资源管理研究取得了丰富的成果。然而，仍然存在着一一些不足，有待进一步的发展与完善。

(1) 关于高绩效工作系统的组成仍然存在较大的分歧，未来的研究应该对于高绩效工作系统的构成进一步深入探讨，尤其是开发中国情境下的有效量表。

(2) 以往的人力资源管理研究主要集中在对“宏观”和“微观”两个层面的探索。宏观的人力资源管理(“Macro” HRM)是从整个组织的层面来检验人力资源管理的效果,主要是考察人力资源管理实践对于组织(公司或企业单位)的影响;而微观的人力资源管理(“Micro” HRM)更多地从员工个体层面来讨论人力资源管理的作用,探索人力资源管理实践对于员工个体的影响。近年来,越来越多的学者呼吁跨层次的分析研究方法,即进一步促进宏观的人力资源管理和微观的人力资源管理的整合研究(Wright and Boswell, 2002)。

(3) 已有的高绩效工作系统主要关注人力资源管理实践对于组织产出和员工产出的影响机制讨论,缺乏对于高绩效工作系统影响态度、行为,直至最终影响企业绩效的机制的边界条件探讨(Wu and Chaturvedi, 2009)。

(4) 高绩效工作系统的“黑箱”讨论一直是战略人力资源管理的研究重点和热点,虽然以往的研究已经从多个理论视角进行了较为系统的探索,但是研究视角过于分散。因此,在未来的研究中,应该进一步地厘清各个理论的研究视角,进行必要的整合与创新,不断地清晰高绩效工作系统的研究脉络。

(5) 就研究方法而言,主要使用横截面研究设计以及同一层次的研究统计方法。尽管多层次分析的统计方法已经开始运用到了人力资源管理的研究中,但是仍然存在较多的研究空白。此外,人力资源管理研究的纵向研究设计仍然有待发展(Wright 等, 2005)。

与此同时,员工态度及其行为作为重要的人力资源管理产出,不仅能够有效地反映组织雇佣关系管理的效果,而且对于员工绩效的提升有着重要的作用(Jiang et al., 2012; Shore et al., 2012)。因此,本项目拟围绕着人力资源管理与员工态度及其行为的关系展开探讨,从而为我国雇佣关系管理提供有价值的启示。

因此,本研究的研究目的包括:

(1) 采用跨层次的实证研究方法,探讨了组织层面的高绩效工作系统对于员工态度的影响机制。并且基于社会信息加工理论和权变理论,检验了雇佣关系氛围以及组织文化在其中所处的中介作用以及调节作用;

(2) 采用跨层次的实证研究方法,探索了组织层面的工会与管理层关系氛围对于员工个体态度的影响,以及雇佣关系氛围在其中所处的中介作用。

(3) 基于员工层面,探讨了员工个体的乐观心理状态对于员工离职倾向这一员工态度的影响,以及领导成员关系与组织支持感在上述关系中所起的调节作用。

(4) 基于员工层面,检验了员工感知的人力资源管理对其自己工作绩效的影响,以及组织信任在上述关系中所处的调节作用。

(5) 基于员工层面,以公共部门员工为研究对象,讨论了领导关系型行为对于下属变革型组织公民行为的关系,并且检验了公共服务动机与组织支持感在上述关系中所发挥的中介作用与调节作用。

1.3 研究对象与研究方法

1.3.1 研究对象

针对本项目的研究主题，本项目主要围绕着企业以及公共部门的员工展开调研。鉴于本项目主要是从多个层面进行讨论，因此在调研样本的选择上也存在着多层面。其中，基于跨层次的人力资源管理研究，主要是结合组织层面以及个体层面的双重视角进行探讨，因此涉及到研究对象就包括了企业副总经理、人力资源管理部门负责人以及企业一般员工；而基于个体层面的人力资源管理研究，主要是从员工感知的视角进行探讨，所以员工是主要的调研对象。

1.3.2 研究方法

依据本项目的研究内容，拟有针对性地采用丰富而行之有效的研究方法：

(1) 理论与定性演绎。在整理和分析国内外已有文献的基础上，本项目结合已有的产业关系、人力资源管理、组织行为学和社会学等多领域的研究成果，较为深入地梳理了已有的人力资源管理、员工态度及其行为等相关研究文献。并且，结合权变理论、社会信息理论、动机理论以及组织氛围等等相关研究，对人力资源管理与员工态度及其行为的关系进行了理论推理和定性演绎，为组织进行系统的人力资源管理提供了一定的理论思路。

(2) 问卷调查的方法。本项目所需要的大部分数据主要采用问卷调查的研究方法收集并且，在预调研过程中，对参与企业的相关负责人进行充分访谈，形成了本项目最终使用的问卷条目。

(3) 实证研究。本研究主要采用 SPSS17.0、AMOS17.0 和 HLM7.0 统计分析软件对问卷调研收集的数据进行分析。主要使用的统计方法有信度分析、验证性因子分析、相关分析、回归分析和多层次线性模型等等，进而科学地对人力资源管理与员工态度及其行为的影响进行较为全面的探索。

1.4 研究意义

1.4.1 理论意义

首先，本项目较早地采用了跨层次的实证研究方法，检验了高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围对于员工态度的影响，并且讨论了雇佣关系氛围在上述关系中所起的中介作用，不仅丰富了人力资源管理、工会的跨层次研究成果，也为员工态度的组织层面研究提供了新的视角。同时，也扩展了社会信息加工理论和权变理论在人力资源管理、工会研究中的应用。

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.