

知识型员工心理契约的效应研究

王明杰

（中国政法大学，北京 100088）

摘要 知识型员工是价值创造的主体，是提高组织绩效的核心与关键。分析、构建知识型员工心理契约相应的理论框架，厘清其作用机理，进而确认知识型员工的心理契约效应突显。当员工在组织中具有良好的职业前景时，会让员工感觉他们的期望在组织中得到满足，员工也更愿意付出更多来满足组织对员工的期望，从而激励员工更好地完成工作，同时对组织更加忠诚，提高自身工作积极性和工作绩效。

关键词 知识型员工 心理契约 工作绩效

中图分类号：F240

文献标识码：A

文章编号：1007-0745(2022)07-0121-04

知识型员工对组织绩效发挥着关键作用。创业是一种创新、一种创造，需要创业者发挥聪明才智与想象力，付出时间，承担风险与责任。^[1]美国著名的知识管理专家玛汉·坦姆仆提出影响知识型员工工作绩效的前四个主要因素分别是个体成长（约占 34%），工作自主性（约占 31%），业务成就（约占 28%），金钱财富（约占 7%）。知识型员工为适应外部环境的变化更加关注自己的职业成长^[2]。

本研究通过实证分析验证知识型员工职业成长在心理契约、工作绩效中的作用，从而发展了职业成长的结果变量。从心理契约的角度分析了员工职业成长对工作绩效产生作用的机理，检验了员工心理契约是否在员工职业成长与工作绩效的各维度起中介作用，厘清了职业成长、心理契约在工作绩效的不同作用。

1 理论基础及研究假设

1.1 理论基础

知识型员工的概念最早是由管理学大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）提出来的，他把知识型员工定义为“那些掌握和运用符号和概念，利用知识和信息工作的人”^[3]。

本文将知识型员工界定为具有大专以上学历、主要从事脑力劳动、在管理和技术岗位上工作的员工。

本文主要研究知识型员工在组织内的职业成长，采用“四维度”将员工职业成长分为员工在组织内的职业能力发展、职业目标进展、晋升速度以及报酬增长四个维度，对这四个维度的划分是通过对本土组织员工实证分析得出来的，认可度较高。

本研究采用 Rousseau（1989）对心理契约的观点：“心理契约是个体对于雇佣关系中雇佣双方相互责任与义务的理解和信念”，并把心理契约分为交易型契约和关系型契约。^[4]这样更加符合现代绩效发展的理念，对于绩效内涵的揭示与分析更具深度。^[5]

本研究采用了 Borman & Motowidlo（1993）提出的绩效的二维模型，将绩效分为任务绩效和周边绩效两个方面考量。

1.2 研究假设

知识型员工心理契约与工作绩效关系的假设。

H1：知识型员工交易型心理契约对工作绩效有显著的正向预测作用。

H2：知识型员工关系型心理契约对工作绩效有显著的正向预测作用。

2 假设模型的构建及问卷设计

1. 模型的构建。本研究的假设模型构建如图 1 所示。

2. 问卷设计。本问卷是在参考了国内外经过实证检验的成熟量表基础上编制而成的，具有较好的信度和效度。除基本信息部分外，量表全部采用李克特 5 级尺度衡量，从 5 至 1 分别代表对量表试题从“很符合”到“很不符合”的选择。问卷由首卷语、个人基本信息（性别、年龄、学历、工龄、单位性质、工作岗位层级）、知识型员工职业成长量表、心理契约量表、工作绩效量表五部分组成（见表 1）。

3 数据分析

我们将运用 SPSS18.0 对回收的样本问卷进行相关统计分析，以验证本研究提出的研究假设是否成立。

★基金项目：本文系北京大学政府管理学院萧鸣政教授主持的国家社科基金十九届四中全会重大项目“国家治理体系中的选贤任能制度优势与创新发展研究”（2020-2022）的子课题的阶段性成果。

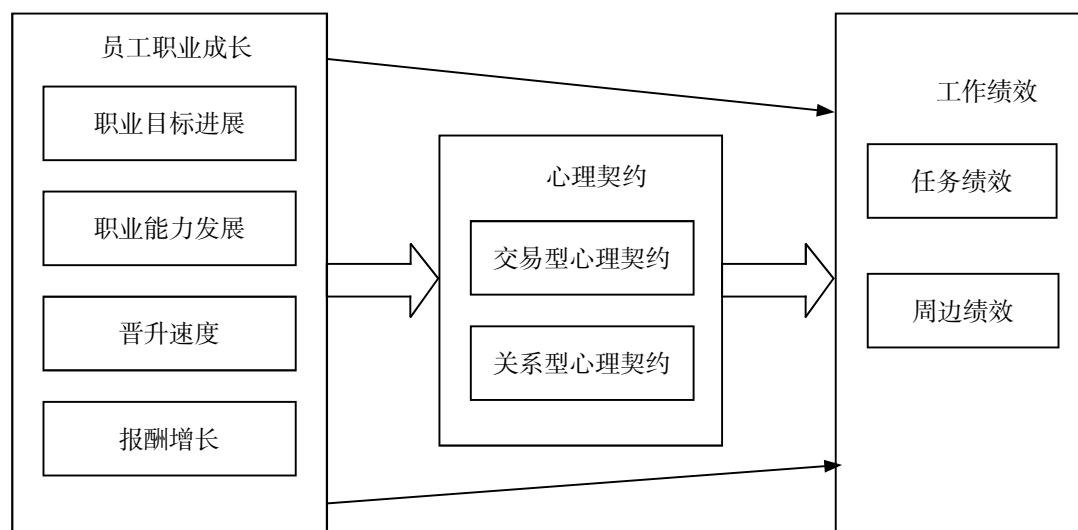


图 1 知识型员工心理契约与工作绩效关系的假设模型

表 1 知识型员工心理契约与工作绩效量表汇总

工作绩效	任务绩效	C1 我能够按时完成领导安排的工作任务
		C2 我是部门或团队中工作效率最高的员工
		C3 我在本部门（或团队）绩效考核中排名 10%
		C4 在部门或团队中，我总能超额完成工作
		C5 我是部门或团队中最优秀的员工之一
		C6 我每个阶段都有清晰的工作目标
	周边绩效	C7 我会主动承担额外的工作和责任
		C8 我会主动提出有利的合理化建议
		C9 我会支持并鼓励同一级别的同事
		C10 我在组织中保持良好的人际关系
		C11 我会主动解决工作中的问题
		C12 我会用热情饱满的态度来对待客户
		C13 我很愿意协助他人完成工作

3.1 研究样本

本次问卷调查时间为 2021 年 7 月 -11 月，问卷发放数量共 350 份，收回的有效问卷数为 306 份，有效率为 87.43%。样本的基本统计信息如表 2 所示。

1. 样本统计。由表 2 可知，被调查者性别、年龄、学历、所在单位性质以及工作岗位均符合各自基本特征。

2. 样本描述性统计分析。知识型员工工作绩效两个维度均值得分高低为周边绩效 > 任务绩效，周边绩效均值为 4.0602，任务绩效均值为 3.7745，说明被调查者对工作绩效中的周边绩效和周边绩效都较为重视，但对周边绩效比对周边绩效更为重视。

3.2 正式问卷的信度效度再检验

在信度分析中，知识型员工职业成长及其四个维度、心理契约及其两个维度以及工作绩效及其两个维度的 Cronbach's Alpha 值均大于 0.85，说明正式量表也具有较好的信度。在效度分析中，职业成长、心理契约及工作绩效 KMO 和 Bartlett 的检验以及因子分析结果均符合要求。

3.3 相关分析

相关性检验指标由相关系数和显著性水平 P 值组成，相关系数的取值在 -1 和 +1 之间，当数值越接近 -1 和 +1 时，说明相关性越强（越接近 -1 表示负相关性越强，越接近 +1 表示正相关性越强），越靠近 0 时，

表 2 样本的基本统计信息（N=306）

控制变量（基本统计变量）		样本个数	百分比（%）	累计百分比（%）
性别	男	150	49.0	49.02
	女	156	51.0	100%
年龄	25 岁以下	107	35.0	35.0
	26-30 岁	109	35.6	70.6
	31-35 岁	61	19.9	90.5
	36-40 岁	19	6.2	96.7
	40 岁以上	10	3.3	100
最高学历	大专	46	15.0	15.0
	本科	153	50.0	65.0
	硕士研究生	96	31.4	96.4
	博士研究生	11	3.6	100
工龄	3 年以内	191	62.4	62.4
	3-5 年	52	17.0	79.4
	6-10 年	41	13.4	92.8
	10 年以上	22	7.2	100
单位性质	国有企业	79	25.8	25.8
	民营企业	123	40.2	66.0
	外资企业	42	13.7	79.7
	合资企业	28	9.2	88.9
	其他	34	11.1	100
工作岗位	普通员工	194	63.4	63.4
	基层管理者	58	19.0	82.4
	中层管理者	40	13.1	95.4
	高级管理者	14	4.6	100

表 3 样本的描述性统计分析

		N	极小值	极大值	均值	标准差
工作绩效	任务绩效均值	306	1.17	5.00	3.7745	.74730
	周边绩效均值	306	2.00	5.00	4.0602	.71801
	有效的 N（列表状态）	306				

表明相关性越弱，当显著性水平 P 小于 0.05 时，说明变量之间存在相关性，当显著性水平小于 0.01 时，说明变量之间存在强烈的显著相关。

表 4 为知识型员工心理契约及其维度与工作绩效及其维度相关性分析，从表中可以看出，知识型员工心理契约及其两个维度与工作绩效及其两个维度在显著性水平 0.01 上显著相关。

3.4 回归分析

知识型员工心理契约对工作绩效的回归分析。

1. 知识型员工心理契约及其维度对任务绩效的回归。分别把知识型员工心理契约及其两个维度作为自变量，把任务绩效作为因变量，依次代入回归方程，汇总结果如表 5，说明知识型员工心理契约及其维度对任务绩效的影响是正向的。假设 H5 成立。

2. 知识型员工心理契约及其维度对周边绩效的回归。分别把知识型员工心理契约及其两个维度作为自变量，把关系绩效作为因变量，依次代入回归方程，汇总结果如表 6 说明知识型员工心理契约及其维度对

表 4 知识型员工心理契约及其维度与工作绩效及其维度相关性分析

	1	2	3	4	5	6
心理契约	1					
交易型心理契约	.921**	1				
关系型心理契约	.941**	.735**	1			
工作绩效	.802**	.767**	.729**	1		
任务绩效	.691**	.616**	.668**	.917**	1	
周边绩效	.788**	.795**	.682**	.934**	.713**	1

** .在 .01 水平 (双侧) 上显著相关。

表 5 知识型员工心理契约及其维度对任务绩效的回归

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.	调整 R ²	F
		系数 β	标准误差	系数 β				
1	(常量)	.721	.186		3.880	.000	.476	227.938
	心理契约	.768	.046	.691	16.671	.000		
2	(常量)	.923	.212		4.359	.000	.287	186.150
	交易型心理契约	.686	.050	.616	13.644	.000		
3	(常量)	1.322	.160		8.268	.000	.444	244.731
	关系型心理契约	.647	.041	.668	15.644	.000		

表 6 知识型员工心理契约及其维度对周边绩效的回归

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.	调整 R ²	F
		系数 β	标准误差	系数 β				
1	(常量)	.713	.152		4.696	.000	.620	499.065
	心理契约	.842	.038	.788	22.340	.000		
2	(常量)	.528	.157		3.365	.001	.630	520.368
	交易型心理契约	.849	.037	.795	22.812	.000		
3	(常量)	1.654	.151		10.955	.000	.463	264.483
	关系型心理契约	.635	.039	.682	16.263	.000		

周边绩效的影响是正向的。假设 H6 成立。

4 研究结果

根据对知识型员工心理契约、工作绩效之间的相关性研究以及回归分析, 本研究的假设知识型员工心理契约与绩效间起中介作用得到部分验证, 假设完全成立。

4.1 心理契约对工作绩效的作用

知识型员工心理契约及其两个维度与工作绩效及其两个维度的相关性分析的结果显示, 心理契约及其两个维度与工作绩效及其两个维度在显著性水平 0.01 上显著相关。

4.2 心理契约在知识型员工职业成长与工作绩效间的作用

知识型员工会通过心理契约影响工作绩效整体及其两个维度, 心理契约的中介变量作用说明知识型员

工, 对组织有更高的认同感和忠诚度, 对组织也有更高的满足度, 进而对工作更加努力和投入, 从而高质量地完成工作任务。

参考文献:

- [1] 王明杰. 高校创业教育环境的构建对大学生创业意向之影响 [J]. 社会科学家, 2016(03):122-126.
- [2] 汪群, 王颖. 浅谈知识型员工及其有效激励机制构建 [J]. 现代经济探讨, 2001(08):44-46.
- [3] [美] 彼得·德鲁克. 变动中的管理者 [M]. 上海: 上海译文出版社, 1999.
- [4] Byrne, Z. S., Dik, B. J., Chiaburu, D. S. Alternatives to Traditional Mentoring in Fostering Career Success [J]. Journal of Vocational Behavior, 2008(03):429-442.
- [5] 萧鸣政, 张满. 公务员工作绩效结构及其与职业道德关系研究 [J]. 中国行政管理, 2014(12):30-34.