

员工心理契约的结构及其内部关系研究

李 原 郭德俊

提要: 员工心理契约是指,在组织与员工的相互关系中,员工所感知到的彼此为对方承担的责任。它包括两个方面的内容:“组织责任”和“员工责任”。本文采用验证性因素分析,通过对796名被试进行的调查研究表明,对于中国员工的心理契约来说,三维结构的解释相比二维结构和单维结构更为合理,即在“组织责任”与“员工责任”中均包括三个维度:规范型责任、人际型责任和发展型责任。采用回归分析检验相互责任的内部影响,研究结果并没有发现“组织责任”对“员工责任”的平行影响关系,它们之间表现为一种交互作用的关系(既有平行又有交叉的影响)。

关键词: 员工心理契约 规范型责任 人际型责任 发展型责任

一、问题的提出

契约关系是组织环境中一种普遍存在的社会现象,它通过对相互责任的界定把个体与组织有机结合起来,对双方的行为进行规定和约束。但是,在员工与组织的相互关系中,除了书面契约规定的内容外,还存在着隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望和理解,这些构成了心理契约(psychological contract)的内容。与经济契约相比,心理契约虽然多以模糊性和隐含性为特点,但它同样会影响到员工的工作绩效、工作满意度、对组织的情感投入,以及对组织的忠诚。

改革开放之前,传统的中国组织对个人形成一种“组织化”的统治,个人与组织的关系由于资源主要由单位垄断性分配的机制从而异常紧密(李汉林,2004)。在这种紧密的相互作用中,形成的契约关系也是稳定而牢固的:组织对员工不仅承担经济职能,而且还包括各种社会职能;与此同时,员工的回报是服从和依赖。随着体制改革的不断深化,组织的职能与格局发生了巨大变化,从而不可避免地导致了组织与员工之间心理契约的改变。而心理契约作为维系员工与组织之间的心理

纽带,它的改变势必直接影响到员工对于组织的态度与行为。因此,在中国当前的文化和社会背景下,对组织中的心理契约进行探讨有着理论和现实的双重意义。

(一)员工心理契约概念的发展

20世纪60年代初心理契约这一概念被引入管理领域。组织心理学家阿吉利斯在其《理解组织行为》(Agyris, 1960)一书中,用“心理的工作契约”来说明工人与工头之间的关系;莱温森(Levinson, 1962)等人将心理契约界定为存在于雇员与雇主之间内隐的、不成文的相互期望的总和。科特(Kotter, 1973)指出,心理契约是个人与组织之间的一份内隐协议,协议中指明了在彼此关系中一方期望另一方的付出与回报的内容。施恩(Schein, 1978、1980)则把它界定为“任何时刻都存在于个体与组织之间的一系列没有明文规定的期望”,并明确指出它对于行为动机的重要意义。总体上讲,心理契约的研究包括两个视角:员工视角——员工个体(或雇员)对于组织与员工相互责任的期望与理解,称为员工心理契约;组织视角——组织(或雇主)对于组织与员工相互责任的期望与理解,称为组织心理契约。

然而,在实证研究领域,对于如何确定组织视角上的心理契约一直存在争议,焦点集中在到底什么人和什么事能代表组织水平的期望?罗素(Rousseau, 1989、1995)针对这些争论指出,心理契约是对于雇佣双方相互责任与义务的认知,组织作为契约的一方,只提供了形成心理契约的背景和环境,它本身并不具备建构心理契约的认知加工过程。罗素还进一步提出了建立在个体水平上的心理契约的狭义定义,认为它是在组织与员工的互动关系中,员工个体对于雇佣双方彼此应该为对方承担的责任的认知与信念。其核心内容是双方互惠互利的责任,包括“组织对员工承担的责任”(简称“组织责任”)和“员工对组织承担的责任”(简称“员工责任”)。当然,在这里所说的责任,指的是员工对于彼此责任的主观认知,而不是客观的实际责任。由于这一定义界限明确,为实证研究带来了便利,因而被颇多研究者所采用(李原、郭德俊, 2002)。本项研究也是在对这一概念界定的基础上进行的。

(二)现有研究的不足及问题的提出

自从罗素开创了心理契约实证研究的先河以来,近20年间涌现了

大量研究,内容涉及心理契约的结构、内容、发展、变化、违背等众多领域。然而,在文献综述的基础上我们发现,在心理契约的内容和结构方面依然没有形成共识,尚有必要进行深入的理论论证及实证研究。其分歧主要表现在以下三个方面:

第一,心理契约在结构上存在分歧。大部分研究者支持二维结构,也有研究者提出了三维结构,还有研究者笼统地把心理契约视为一个维度综合考察它的影响。另外,各结构中包括的内容缺乏稳定性。例如,对于组织为员工提供的培训责任,一些研究将其划入交易责任,另一些研究则将其划入关系责任。再有,不同研究者有时使用相同的概念称谓,但实际上所表达的概念内涵并不相同(例如米尔沃德和霍普金斯所用的交易责任与罗素等人使用的同名但概念意义十分不同)。

第二,心理契约的形成与发展受到个体、组织和社会三个水平因素的影响。该领域中绝大多数的研究来自西方,然而我国的文化、社会和经济背景均与西方国家不同,这种环境的不同是否会对心理契约的构成产生独特影响,也是值得深入探索的问题。

第三,为了探讨心理契约的结构和内容,通常的实证研究在孤立和分离的基础上考察“员工对组织的责任”和“组织对员工的责任”,缺乏对于契约内部两种责任之间相互影响的研究。那么,在现实生活中,“组织的责任”是否会影响到“员工的责任”?其影响力有多大?进一步说,组织责任中的不同方面对于员工责任中的不同方面又有怎样的影响?这些问题均缺乏充分的实证检验。^①

契约研究的领域虽然众多,但对契约结构的剖析无疑是进一步深入研究的基础和保证。针对目前研究中的这些不足,我们试图在我国情境下对心理契约的特点进行探索性研究。首先,我们针对契约结构中的各种观点进行梳理,从我国文化的角度上形成对心理契约的结构构想。其次,在理论构想的基础上编制心理契约问卷,运用因素分析验证我们结构构想的合理性。最后,进一步探讨心理契约中双方责任的交互影响关系。

^① 有关组织中心理契约的文献综述参见李原、郭德俊(2002)。

二、理论构想与研究假设

(一)中国员工心理契约的三维构想

前面已经指出,有关心理契约结构方面的已有研究结果并不一致,主要可以划分为二维结构说和三维结构说。其中二维结构说占主导地位,它最早由麦克尼尔(MacNeil, 1985)提出,认为心理契约包括交易和关系两个维度。交易维度(transactional dimension)由具体、短时、有形的相互责任构成,双方强调当前利益的即时交换。例如:员工方根据工作要求生产合格产品,企业方根据产品数量支付报酬。关系维度(relational dimension)由广泛、长时、开放性的相互责任构成,它不仅基于经济成分的相互交换,还基于未来的事业发展、自身的学习进步以及社会情感方面的交换。在此,契约内容更多为主观性的理解。例如,企业方为员工安排培训,提升员工的自身能力水平;员工方不断进行技术创新,提高企业的生产效率。罗宾森等人(Robinson et al., 1994)、米尔沃德和霍普金斯(Millward & Hopkins, 1998)、哥克威克和泰垂克(Gakovic & Tetrick, 2003)、拉加等人(Raja, et al., 2004)、陈加洲等人(2003)的研究均验证了二维结构的存在,不过,不同研究者在每个维度上包括的具体内容不尽相同。

近年来,一些研究者对二维结构说提出了异议。李、汀斯利和陈(Lee, Tinsley & Chen, 2000)进行的一项香港与美国工作小组的跨文化研究,得到的结果支持三维结构的合理性,他们将这三个维度界定为:交易维度、关系维度和团队成员维度。其中交易维度依然强调具体、有形、基于当前利益的工具性相互交换;此时的关系维度具体界定为雇佣双方(成员与团队之间)相互支持与帮助,彼此沟通与交往,互相信赖与忠诚,承担长久的、开放性的责任;此时的团队成员维度(teamplayer dimension)具体指的是员工与组织在事业发展上彼此承担责任。科伊尔—夏比洛和凯斯勒(Coyle-Shapiro & Kessler, 2000)对“雇主责任”进行分析时也得到类似的三个维度,他们界定为交易责任、培训责任与关系责任。朱晓妹、王重鸣(2005)针对我国知识型员工的研究发现:组织责任由物质激励、环境支持和发展机会三个维度构成;员工责任由规范遵循、组织认同、创业导向三个维度构成。

仔细考查有关契约结构的两种学说,我们认为三维结构模型对于

解释中国员工的契约结构更为恰当。理由有二：其一，二维结构说与三维结构说具有内在关联性，当组织文化或社会文化强调人际配合时，二维结构中的“关系维度”会进一步分离成两个独立维度；其二，中国的文化背景十分强调社会联系与人际支持，这一点与三维结构中关系维度的内容相似，而被经典的二维结构所忽视或掩盖。以下做具体说明。

首先，通过对两种结构说包括的内容及测量问卷的构成条目进行分析，可以看到它们的内在关联性。其中三维结构和二维结构所包括的“交易维度”在概念内涵上是相同的。而经典二维结构中的“关系维度”其内容分别指向两个方面：一个方面指向工作。在此组织要满足员工的事业发展需求，使员工得到工作中的成就感和满足感；员工要主动承担角色外的工作任务 (extra-role job)，促进组织的进一步成功和发展，这部分内容与李、汀斯利和陈的“团队成员维度”、科伊尔—夏比洛等人的“培训维度”、朱晓妹等人的“发展机会责任”的内容十分相似。另一方面指向人，强调人际支持与社会联系。在此，组织要关怀与尊重员工；员工要在组织中主动为他人提供支持和帮助。这部分内容与李、汀斯利和陈的“关系维度”相同，也与朱晓妹等人提出的环境支持责任有很大的相似性。当然，在经典的二维结构中，“关系维度”体现的内容主要是“彼此对事业的成功承担责任”，而指向人的方面的条目较少，明显处于次要地位。但是，当组织环境中强调人际配合、团队取向时，关系维度中“人际支持与社会联系”方面的责任就会凸显出来，从而分离成为一个独立维度。

其次，在分析中西文化的差异时，一些社会心理学家早就强调，中国文化中社会关系的因素扮演着重要角色。很多学者认为中国人更多带有集体主义文化 (collectivism) 取向，其特点是愿意与他人共享物质与非物质的各种东西，允许并愿意让他人参与自己的生活，也希望自己参与他人的生活 (Hui & Triandis, 1986)。杨国枢进一步认为，中国人的社会取向可以分为四类主要特征，即家庭取向、关系取向、权威取向及他人取向。他强调，中国人十分看重人际关系的和谐，希望别人接受自己并希望获得别人的奖赏和称赞，为了避免人际冲突宁可做出一定的妥协与让步。而美国人相对来说更强调个人，张扬独立和看重竞争 (杨国枢, 1981、1993)。正是由于人际关系这一要素在中国文化中的重要作用，所以在社会科学研究中，西方人的分析单元是个体，而中国人的分析单元应该考虑关系中的个体 (individual-in-relation) (许耀光, 1989)。

基于中国文化的背景,我们认为在员工心理契约的研究中,除了强调基于当前利益交易的责任和满足事业发展空间的责任之外,强调社会联系和人际支持的责任也十分重要。因为中国人需要“存在”于社会关系之中,虽然这个维度常常被主流的西方研究所忽视。李、汀斯利和陈(Lee, Tinsley & Chen, 2000)也指出,华人员工相信组织中的人际交往可以促进相互责任的实现。

为了避免概念称谓上的歧义,使其更符合文化习惯,我们把这三个维度架构为:规范型责任、人际型责任和发展型责任。规范型责任强调雇佣双方明确、具体、基本的相互责任。人际型责任强调雇佣双方的社会联系、相互信赖与彼此尊重。发展型责任强调雇佣双方彼此对事业成功和事业发展承担责任。当然,这一理论构想是否合理尚需实证检验。为此,我们将在理论构想基础上编制调查问卷,并通过验证性因素分析检验这一构想的合理性。

假设 1: 对于我国企业员工来说,心理契约的三维结构相比二维结构更为合理。

(二)心理契约内部的影响关系

心理契约包括两个方面:员工对于“组织为员工承担的责任”和“员工为组织承担的责任”的感知。那么,二者之间的相互影响关系如何?在心理契约内部关系的研究中一直存在着争论:从严格意义上讲,“组织责任”与“员工责任”是互为作用、相互影响的,二者密切交织在一起。这种动态变化状况无疑给研究带来极大困难。不过,目前多数研究者认可这样一种解释:在现实的企业关系中,员工与组织双方的关系并不是完全对等的,组织总是起着决定作用,员工是在看到、听到或体会到组织对员工提供的条件与承诺后,相应调整自己的态度与行为,使自己的责任与组织的责任相匹配。所以,在二者关系中,相对来说组织对员工承担的(或承诺承担的)责任在先,员工对组织承担的责任在后(Rousseau, 1995)。

罗素(Rousseau, 1995)等人曾从理论上探讨了心理契约中双方责任的内部关系,指出,从社会交换的角度出发,员工从企业中得到的报偿与其对企业的贡献是相应的。如果企业只注重给员工经济利益的短期回报,而不关注长期的、发展方面的投资,那么员工会调整自己的付出,使之对企业的责任也局限在完成规定的工作任务,不会主动承担职责

之外的工作。企业只有增加对员工发展机会的投资,重视对员工的人文关怀,才会使员工对组织形成情感承诺,从而建立长期的关系纽带。言下之意,心理契约的各维度相互之间为一种平行的影响关系,即组织对员工提供的交易型责任,影响到员工对组织的交易型责任;组织对员工的关系型责任,影响到员工对组织的关系型责任。陈加洲(2000)的实证研究支持了二维结构中这种平行关系的存在。

那么,“组织责任”与“员工责任”内部关系中的这种平行影响关系是否在中国员工中切实存在呢?我们希望通过实证研究来检验。

假设2:在心理契约内部,“组织责任”对“员工责任”的影响是一种互惠互利的平行影响关系。具体而言,组织责任的三个维度会平行影响到员工责任的三个维度。

三、研究方法

(一)被试

被试来自北京、上海、石家庄、保定、广州、深圳6个城市共20家企业,这些企业涉及医药、化工、电子、通讯、出版等行业。其中国有企业7家,民营或私营企业7家,外资或合资企业6家。调查共发放问卷1020份,回收有效问卷796份,有效率78.0%。被试中男性占49.1%,女性占50.9%;文化程度,高中、中专以下者占9.9%,高中或中专占32.2%,大专或大学占48.4%,硕士及以上占9.5%。年龄30岁以下者占49%,30—40岁占34%,40岁以上占17%。

(二)问卷

员工心理契约包括两方面内容,因此,“员工心理契约调查问卷”也相应分为两部分:“组织责任”分问卷和“员工责任”分问卷。问卷编制工作包括四个步骤:

第一步,收集问卷项目。我们从以下几个方面入手:查阅文献、收集国内外相关问卷(Rousseau, 1998、2000; Lee, Tinsley & Chen, 2000; Millward & Hopkins, 1998; 陈加洲等, 2003);对人力资源管理方面的专家、学者和实践者进行深入访谈,收集他们对心理契约结构和内容的看法;分别对4家企业共计23名员工分4组进行焦点小组访谈,了解员

工针对雇佣关系中“员工责任”和“组织责任”的想法;对中国人民大学2000级 MBA 和 EMBA 在职研究生进行开放式问卷调查,收集“组织责任”和“员工责任”中包含的具体内容。

第二步,对收集到的条目进行归类、合并、修订、重要性评定。收集到的条目有不少表述重复、内容相似,需要进行整理。这项工作由研究者本人及人力资源管理专业的两名研究生组成三人小组共同完成,并请两位人力资源专家对整理结果进行评定。

第三步,进行预试。共发放问卷 250 份,回收有效问卷 183 份,有效率 73.2%。采用因素分析对问卷的结构进行初步考查,并对项目进一步筛选,删去在潜变量上负荷过低的项目,最终形成正式问卷。

第四步,编制正式问卷。最终修订的《员工心理契约调查问卷》,“组织责任”分问卷中包括 21 个项目,其中规范维度 5 个项目,人际维度 9 个项目,发展维度 7 个项目;“员工责任”分问卷中包括 18 个项目,其中规范维度 6 个项目,人际维度 5 个项目,发展维度 7 个项目。问卷项目以自陈方式呈现,采用利克特五级量表评分。

例题 1:组织责任方面(共 21 个条目)

你觉得以下方面是否符合你在企业中的实际情况?请根据①—⑤标度的意义在相应选项上画“√”。

①非常不符合 ②比较不符合 ③不确定 ④比较符合 ⑤非常符合

1. 这个企业给我提供的工作富于挑战性	① ② ③ ④ ⑤
2. 这个企业给我提供了事业发展的机会	① ② ③ ④ ⑤

例题 2:员工责任方面(共 18 个条目)

你觉得以下方面是否符合你自己的实际情况?请根据①—⑤标度的意义在相应选项上画“√”。

①非常不符合 ②比较不符合 ③不确定 ④比较符合 ⑤非常符合

1. 忠诚于这个企业	① ② ③ ④ ⑤
2. 自觉帮助企业做额外的工作而不计较有无报酬	① ② ③ ④ ⑤

四、结果分析

(一) 三维结构检验

1. “组织责任”三维结构检验

为验证心理契约中“组织责任”三维结构假设的合理性,需要与其他可能存在的模型进行比较。在已有研究文献的基础上,我们与另外两个竞争模型进行比较。二维竞争模型的提出主要基于经典二维结构说的内容,前面已指出不少实证研究支持这一观点。我们把人际维度与发展维度合并,与规范维度并列构成二维模型。单维模型则把三种成分组合起来构成一个维度。提出这一模型的原因在于,一些学者认为心理契约是一个连续体,它的两端分别指向两种契约:交易成分和关系成分。另外,也有研究者没有针对心理契约中的“组织责任”和“员工责任”进一步细分,而是视其为一个整体进行研究(Freeze & Schalk, 1996; Herriot et al., 1997)。通过单维模型可以检验这种研究思路的有效性。验证性因素分析结果见表1。三维结构模型在潜变量上的负荷见表2。

表1 验证性因素分析结果比较(组织责任)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	NNFI	CFI	IFI
单维模型	1096.14	189	5.800	.087	.052	.86	.85	.87	.87
二维模型	1012.60	188	5.386	.083	.050	.87	.86	.88	.88
三维模型	798.74	186	4.294	.072	.045	.89	.89	.90	.90

2. “员工责任”三维结构检验

同理,验证“员工责任”三维结构假设的合理性时,我们也在文献的基础上提出两个竞争模型进行对比。在二维竞争模型中,将人际维度与发展维度合并为一个维度,与规范维度并列构成二维模型,该竞争模型用于验证经典二维结构的合理性。单维模型则把三个维度合而为一,检验“员工责任”的各个项目是否实际上只是一个维度。验证性因素分析结果见表3。三维结构模型在潜变量上的负荷见表4。

表 2 观测变量在潜变量上的负荷及误差负荷(组织责任)

序号	题目	因素 1	因素 2	因素 3
QER02	良好的上下级关系	.69	—	—
QER03	信任员工	.64	—	—
QER06	友善的工作环境	.76	—	—
QER11	尊重员工	.76	—	—
QER12	合作氛围	.69	—	—
QER14	真诚对待员工	.75	—	—
QER15	关怀个人生活	.73	—	—
QER20	提供工作指导	.74	—	—
QER21	肯定贡献	.62	—	—
QER01	挑战性工作	—	.51	—
QER05	事业发展机会	—	.71	—
QER16	工作自主权	—	.70	—
QER17	参与决策	—	.70	—
QER18	工作发挥所长	—	.70	—
QER07	学习机会	—	.58	—
QER13	晋升机会	—	.66	—
QER04	绩效工资	—	—	.45
QER08	稳定工作保障	—	—	.65
QER09	公平待遇	—	—	.61
QER10	良好福利	—	—	.57
QER19	工作条件保证	—	—	.61

表 3 验证性因素分析结果比较(员工责任)

模型	X ²	Df	X ² /df	RMSEA	SRMR	GFI	NNFI	CFI	IFI
单维模型	718.05	135	5.320	.087	.054	.88	.85	.86	.86
二维模型	674.60	134	5.034	.084	.053	.88	.85	.86	.87
三维模型	622.75	132	4.718	.081	.051	.89	.86	.88	.88

表 4 观测变量在潜变量上的负荷和误差负荷(员工责任)

序号	题目	因素 1	因素 2	因素 3
QEE04	完成角色外工作职责	.60	—	—
QEE10	为企业牺牲个人利益	.71	—	—
QEE13	出谋划策	.65	—	—
QEE14	学习新技术	.75	—	—
QEE16	优质工作	.70	—	—
QEE17	全身心投入	.74	—	—
QEE11	维护组织形象	.63	—	—
QEE01	加班工作	—	.49	—
QEE02	忠诚组织	—	.67	—
QEE03	不支持竞争对手	—	.37	—
QEE05	辞职提前通告	—	.48	—
QEE06	保守商业秘密	—	.70	—
QEE12	接受工作调整	—	.61	—
QEE07	人际和谐	—	—	.68
QEE08	团队精神	—	—	.68
QEE09	帮助同事	—	—	.63
QEE15	信息沟通	—	—	.65
QEE18	主动配合上级	—	—	.56

(二) 问卷信效度检查

总量表和各项分量表的内部一致性系数见表 5。表 5 中各项信度系数均较高,说明量表的信度较好。另外,分别考察表 2 和表 4 中三维结构在潜变量上的载荷可以看到,“组织责任”和“员工责任”两个分问卷包括的因素结构清晰,因素内所包括的条目在相应因子上的载荷也较高(“组织责任”中各项均达到 0.45 以上,“员工责任”中各项均达到 0.37 以上),说明问卷的结构效度较好。

(三) 心理契约的内部关系研究

运用多元回归分析方法对这一问题进行考察,分别以组织承担的

三种责任维度作为自变量,以员工承担的三种责任维度作为因变量进行回归分析,结果见表6。

表5 各项测量指标的平均数、标准差、问卷信度汇总

各量表	M(SD)	Cronbach α
组织对员工承担的责任	3.546(.8020)	.934
规范责任	3.617(.7643)	.712
人际责任	3.614(.8009)	.909
发展责任	3.319(.8425)	.849
员工对组织承担的责任	4.211(.6928)	.905
规范责任	4.118(.7546)	.673
人际责任	4.428(.6093)	.839
发展责任	4.132(.6994)	.866

表6 “组织责任”对“员工责任”的回归分析

因变量 变异源	员工人际责任		员工发展责任		员工规范责任	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
组织承担的人际责任	.44**	8.64	.36**	7.13	.16**	3.07
组织承担的发展责任	-.17**	-3.49	-.01	-.23	-.03	-.59
组织承担的规范责任	.19**	4.46	.16**	3.37	.25**	5.56
F	70.96		69.67		38.30	
R ²	.21		.21		.12	

* $P < .05$, ** $P < .01$.

表6的数据表明,对于“员工承担的人际责任”来说,组织的三种责任维度共同解释变异量的21%,并且组织责任的三个维度的预测力均具有显著水平。对于“员工承担的发展责任”来说,组织的三种责任维度共同解释变异量的21%,其中组织的人际责任和规范责任的预测力达到显著性水平。对于“员工承担的规范责任”来说,组织的三种责任维度共同解释变异量的12%,其中组织的规范责任和人际责任的预测力达到显著水平。

五、讨 论

在三维结构检验中,采用验证性因素分析的目的在于比较多个模型间的优劣,确定最佳匹配模型。衡量模型好坏的指标很多。 X^2/df 通常作为一个重要指标,该值越接近0,表明观测数据与模型拟合得越好。 $X^2/df < 3$ 表示整体模型拟合得非常好。不过,这一指数受到样本容量的影响,当影响容量较大时, $X^2/df < 5$ 就可以接受。近年来不少人采用RMSEA拟合指标对观测数据与构想模型的支持情况进行评价。其变化范围在0,1之间,越接近0越好,0.08以下说明模型拟合理想。其他几个常用指标GFI、CFI、IFI、NNFI的变化范围均为0,1之间,越接近1越好。当 > 0.90 时,被认为拟合理想(孟庆茂、侯杰泰,2001)。

从表1可以看到,“组织责任”三维模型在常用拟合指数上均达到较为理想的水平。其中CFI、IFI达到0.90,NNFI、GFI接近0.90,RMSEA < 0.08 , $X^2/df < 5$ 。与其他两个模型相比,三维结构的拟合指数明显优于其他二者,说明三维结构的假设是合理的。从表3可以看到,“员工责任”三维模型在以上几个拟合指标上也达到可以接受的水平。其中 $X^2/df < 5$;RMSEA值为0.081,接近0.08,可以接受。GFI、CFI、IFI均在0.88—0.89的范围内,NNFI值为0.86,虽然没有达到理想的0.90的水平,但在可以接受的范围内。与其他两个模型相比,三维结构的拟合指数也相对优于其他二者,尤其在 X^2/df 和RMSEA上差异明显。

结果表明,三维模型均优于其他两个模型,同时又具有很高的拟合度和稳定性,假设1得到了验证,即对于中国员工的心理契约来说,三维结构的解释更为合理,即“组织责任”与“员工责任”均包括规范、人际、发展三个维度。它与西方经典二维结构说的最大差异在于,雇佣双方彼此的“人际支持与社会联系”责任凸显出来,成为一个独立维度。前面已经论述过,这与中国文化有着一脉相承的联系。表6概括了员工心理契约的三维结构及其相应内容。

与国内现有的契约结构研究相比,我们的研究结果与朱晓妹等人(2005)的结构在组织责任维度上有很多相似性。从问卷条目来看,他们的“发展机会”维度与我们的发展维度是等同的;他们的“物质激励”维度强调的是企业给员工提供明确的物质待遇,与我们的规范维度内容也非常相似;他们的“环境支持”虽然包括了充分资源的物质环境,但大多数内容强调的是组织内良好的人际和社会环境,这些内容正是我

们在人际责任维度中体现的要素。但是, 两项研究在员工责任方面有很大的不同。这也许与两个量表所选择的条目不同、研究中所抽取的被试样本不同有关。总之, 这一问题值得进行深入的探讨和研究。

表 8 员工心理契约的内容

	组织对员工承担的责任	员工对组织承担的责任
规范维度	企业对员工提供明确、具体、有关工作环境和物质待遇的条件。这些条件一般在企业中有较明确的规定。例如: 薪水; 福利; 稳定工作保障。	员工遵守企业制度和行为规范, 承担组织明确规定的工作要求和岗位职责。例如: 保守商业机密; 如果组织需要接受工作调整。
人际维度	企业给员工提供良好的人际环境, 关心员工的个人生活, 为员工解决生活中的困难。例如: 尊重员工; 关怀员工的个人成长与个人生活。	员工为企业建设良好的人际环境, 与周围同事相互帮助、资源共享。例如: 对同事提供帮助; 主动配合上级完成各项工作。
发展维度	企业给员工提供事业发展的空间, 能使员工充分发挥自己的优势和潜能。例如: 工作的挑战性; 培训与学习机会。	员工付出额外的工作努力, 自觉承担角色外的工作任务, 促进组织事业的发展与成功。例如: 主动承担额外工作而不计报酬; 努力使个人工作达到优质标准。

通过多元回归分析考察结构内部的互惠影响关系, 结果并不支持罗素(Rousseau, 1995)等人提出的一一对应的平行影响关系。它们之间既有平行影响也有交叉影响。我们认为这种交互影响是符合现实情况的。心理契约中三个维度之间并非相互独立, 它们相互之间具有一定的相关性, 会通过相互作用共同影响到员工的责任。我们的结论在一定程度上支持了基于契约违背研究而提出的交互影响的看法。赫里特和潘伯顿(Herriot & Pemberton, 1996)在他们的研究基础上指出, 契约中的交易内容被违背时, 导致明确的谈判、个人投资的调整或离职; 关系内容被违背时, 情绪反应扮演着重要角色, 同时员工更多关注于契约中的交易成分。这说明二者之间还存在着交互影响的作用。达波斯和罗素(Dabos & Rousseau, 2004)采用管理者—员工的匹配数据, 分别从管理者角度收集组织责任的数据, 从员工角度收集雇员责任的数据, 进而考察双方责任的互惠关系, 结果也发现双方责任的互惠性表现得十分复

杂。其中一个原因来自于互惠关系方面的时效性,即一方施惠之后,对方是会做出相应的即时回报还是要等很长一段时间再回报,这取决于很多因素,如契约性质(例如:交易型还是关系型)、资源卷入性质(例如薪水、职业发展)以及组织大环境的特点。所以,不容易看到理论假设中的平行对应关系。

从研究结果还可以看出,“组织承担的人际责任”对于员工责任的三个维度均有显著预测力。这表明,如果组织给员工提供良好的人际环境、对员工体现更多的人文关怀,可以促使员工积极为组织承担各方面的责任与义务。值得注意的是,“组织的人际责任”在西方经典的二维结构中是相对受到忽视的内容。而在对我国员工的研究中它却是一个对员工责任影响十分重要的预测因素。这从一个侧面反映出心理契约的内容受到文化的影响,说明在我国文化环境下员工的心理契约有着自己的特色。同时也表明,为了建设积极和谐的心理契约关系,企业管理者有必要对这一内容给予重点关注。

“组织承担的规范责任”对于员工责任的三个维度均有显著预测力,这表明如果组织提供良好的经济报酬和物质条件,不仅会促使员工积极完成基本的工作要求,还会促使员工与组织之间建立广泛的、关注长期发展和社会交往的联系。这一结果支持了“物质奖励是激励员工行为的重要因素”这一经典的强化理论观点。

研究发现,“组织承担的发展责任”对于“员工的人际责任”具有负向预测力,也就是说,当组织给员工提供了更多事业发展空间时,员工在人际配合与相互支持上的责任感反而降低了。该结果似乎与一般常识有出入。分析其中可能的原因:当组织给员工提供更多发展机会和空间时,会使员工从工作中得到更多乐趣,也更关注自己事业的发展与成功,而相对来说在一定程度上忽视了对周围人的关注和交往(“员工的人际责任”)。这也给我们提出了一个进一步的研究课题,有必要通过实证研究深入探讨其原因。

我们研究中的不足表现在两个方面:

首先,组织责任和员工责任之间的影响是动态的、交互的,二者中任何一方的变化都会导致另一方的变化,而这种新的变化又会进一步导致对方的改变。我们的研究只是选取了一个静态视角来考察二者之间的相互关系,未能真正揭示这种关系的内在肌理。未来的研究应该加强纵向角度的研究,追踪考察这一动态交互作用的历程,以及这一过

程受到哪些因素的影响。

其次,在心理契约的研究中,大部分实证研究采用个体水平的视角来探讨员工对于自己与组织互惠责任的感知,我们的研究也是如此。然而,在契约研究中缺乏从组织视角下的考察毕竟是不完整和不全面的,甚至会导致对其核心问题产生误导——毕竟心理契约是双方互惠互利的责任(Guest, 1998)。莫里森和罗宾森(Morrison & Robinson, 1997)指出,“(目前)心理契约被广泛界定为员工对于自己与组织之间互惠责任的理解,这种理解的基础是此员工所感知的来自组织的承诺,但组织的代理人未必认可这些责任和义务”,这一阐述也表明从组织角度研究心理契约的必要性。可见,未来心理契约的研究中补充组织视角的研究具有重要意义。

了解心理契约的内容和结构具有重要的现实意义,它可以为企业中的人力资源管理提供指导。心理契约是主观的,员工感到组织背信弃义(没有履行承诺)未必发生在组织真正背信弃义之时。所以,在雇佣双方之间加强沟通,明确相互之间的期望与责任,可以降低双方由于心理契约理解上的分歧而产生的误解,有利于在组织中建立一种互信(mutual trust)、互敬(mutual respect)、互报(mutual obligation)的良性关系,实现员工与组织的最佳匹配,真正构建所谓的命运共同体。

六、小 结

本研究可以得出以下结论:

假设 1 得到了验证。采用验证性因素分析,结果表明心理契约的三维结构对于中国员工来说更为合理,即包括规范型责任、人际型责任、发展型责任。

假设 2 没有得到验证。心理契约中“组织责任”对“员工责任”的影响表现为一种交互作用的关系。其中组织承担的人际责任和规范责任对员工责任的各方面均有显著预测力。

参考文献:

陈加洲, 2000,《企业员工心理契约的结构》,中国科学院心理学博士论文。

陈加洲、凌文铨、方俐洛, 2003《企业员工心理契约的结构维度》,《心理学报》35卷,第3期。

- 李汉林, 2004,《中国单位社会》, 上海: 上海人民出版社。
- 李原、郭德俊, 2002,《潜信用: 组织中的心理契约》,《心理科学进展》第 1 期。
- 孟庆茂、侯杰泰, 2001,《协方差结构模型与多层线性模型: 原理与应用》(内部资料)。
- 许耀光, 1989,《美国人与中国人——两种生活方式的比较》, 北京: 华夏出版社。
- 杨国枢, 1981,《中国人的性格与行为: 形成及蜕变》,《中华心理学刊》第 1 期。
- , 1993,《中国人的社会取向: 社会互动的观点》, 杨国枢、余安邦主编:《中国人的心理与行为——概念及方法篇》, 台湾: 桂冠图书公司。
- 朱晓妹、王重鸣, 2005《中国背景下知识型员工的心理契约结构研究》,《科学学研究》23 卷, 第 1 期。
- Anderson, N. 1998, "The Psychological Contract in Retrospect and Prospect." *Journal of Organizational Behavior* 19
- Argyris C. 1960, *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Coyle-Shapiro J.C. & L. Kessler 2000 "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey." *Journal of Management Studies* 17.
- Dabos G. & D. M. Rousseau 2004, "Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers." *Journal of Applied Psychology* 89(1).
- Freese C. & R. Shak 1996, "Implications of Differences in Psychological Contracts for Human Resources Management." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5.
- Gakovic A. & L. Tetrick 2003, "Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of the Employment Relationships of Part-time and Full-time Employees Attending University Classes." *Journal of Organizational Behavior* 24
- Guest, D. 1998, "Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?" *Journal of Organizational Behavior* 19.
- Herriot, P. & C. Pemberton 1996 "Contracting Careers." *Human Relations* 49
- Herriot, P., W. E. Manning & J. M. Kidd 1997, "The Content of Psychological Contract." *British Journal of Management* 8
- Hui, H. & H. Triandis 1986, "Individualism-Collectivism: A Study of Crosscultural Researcher." *Journal of Cross-Cultural Psychology* 17.
- Kotter J. P. 1973 "The Psychological Contract." *California Management Review* 15.
- Lee C. C. H. Tinsley & G. Z. Chen 2000, "Psychological Normative Contracts of Work Group Member in the US and Hong Kong." in Rousseau (ed.) *Psychological Contract in Employment: Cross-National Perspective*. Newbury Park, CA: Sage.
- Levinson, H., C. R. Price, K. J. Munden & C. M. Solley 1962, *Men Management, and Mental Health*. Cambridge MA: Harvard University Press
- MacNeil, I. R. 1985 "Relational Contract: What We Do and Do Not Know." *Wisconsin Law Review*.
- Millward L.J. & J. Hopkins L. 1998, "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment." *Journal of Applied Social Psychology* 28(16).
- Morrison E. & S. Robinson 1997 "When Employees Feel Betrayed: A model of how Psychological Contract Violation Develops." *Academy of Management Review* 22(1).

- Raja, U., G. Johns & F. Ntalianis 2004, "The Impact of Personality of Psychological Contracts." *Academy of Management Journal* 47.
- Robinson, S., M. Kraatz & D. Rousseau 1994, "Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study." *Academy of Management Journal* 37.
- Rousseau D. 1989, "Psychological and Implied Contracts in Organization." *Employee Rights and Responsibilities Journal* 2.
- 1995 *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreement*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- 1998 *Psychological Contract Inventory*, (Ver 1).
- 2000 *Psychological Contract Inventory Technical Report* (Ver 2).
- Rousseau, D. M. & Tijoriwala 1996, "Perceived Legitimacy & Unilateral Contract Changes: It Takes a Good Reason to Change a Psychological Contract." Symposium at the SIOP Meetings, San Diego, April.
- Shapiro J. C. & L. Kessler 2000, "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey." *Journal of Management Studies* 17.
- Shein H. 1978, *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- 1980 *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

作者单位: 中国社会科学院社会学研究所(李原)
首都师范大学教育科学学院(郭德俊)
责任编辑: 张志敏

Abstract: This article utilizes the concept of “Titanic Rule” in combination with theories of risk society to guide a discussion of the HIV/AIDS epidemic in China. The so-called “Titanic Rule” as it is applied to the analysis that follows refers to the correlations of vulnerability to HIV/AIDS with social class and social stratification. Theories of risk society are used here for the sake of their power in depicting the interactions or conflicts between objective risks and risk perceptions. By using the concept of “Titanic Rule” in combination with theories of risk society, we would be in a position to see clearly that the association of objective risks and risk perceptions in China’s AIDS epidemic are deeply engraved with the benchmarks of social class and social stratification. The two conceptual tools are complementary to each other and serve as the article’s guiding framework.

The Structure and Inner Relations of Employee’s Psychological Contract ...

..... *Li Yuan & Guo Dajun* 151

Abstract: Employee’s psychological contract refers to the mutual obligation perceived by employees among the reciprocal relationships of employees and organization. It includes two facets: organization’s obligations to employees and employee’s obligations to organization. Based on the data collected from 796 employees, this paper explores the structure of the psychological contract and analyzes the inner relations using confirmatory factor analysis. It is more appropriate to describe the psychological contract of Chinese employees with a three-dimension model, which suggests that the two facets of “employee’s obligation” and “organization’s obligation” both include three dimensions: normal obligation, interpersonal obligation, and developmental obligation. Regression analysis shows that, in the inner relations of psychological contract, the influence of “organization’s obligation” to “employee’s obligation” is not a parallel corresponding relation, but a reciprocal interaction relation.

Conceptual Representation of Early Adolescents’ Prosocial Behavior

..... *Kou Yu & Zhang Qingpeng* 169

Abstract: This study focuses on the early adolescents’ conceptual representation of prosocial behavior. The 609 participants (average age= 13.0, SD= 1.49, 331 boys, 256 girls, and 22 individuals did not give their gender information) were asked to assess 43 prosocial items those were nominated by early adolescents in focus group interview with the method of centrality rating. The paper explores the conceptual structure with the method of hierarchical cluster analysis (HCA) and exploring factor analysis (EFA). The results shows: 1. The concept of early adolescents’ prosocial behavior was represented in a prototype model; 2. early adolescents’ prototype of prosocial behavior was constructed of four dimensions, that is, commonweal and rule, personality trait, interpersonal relationship, and altruism; 3. the optimum examples on these four dimensions are kin altruism, faithful, enhancing friendship and helping respectively.