

企业员工心理契约的结构维度*

陈加州¹ 凌文铨¹ 方俐洛²

(¹暨南大学人力资源管理研究所, 广州 510632) (²中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘要 用所研制的心理契约问卷,先后通过6家和4家两个企业员工样本共1088名被试的调查,对心理契约结构维度进行探讨。探索性因素分析结果表明,心理契约组织责任和员工责任均由现实责任和发展责任两个因素构成。两因素结构的结果在验证性因素分析中得到了验证。最后对心理契约结构维度的构成、内容和含义及其与西方研究结果的异同进行了讨论。

关键词 心理契约,现实责任,发展责任。

分类号 B849:C93

1 引言

市场经济本质上是契约经济,契约是组织存在的基础。经济模式的转变和全球经济竞争的加剧使员工和企业双方关系和需求发生改变,经济管理活动中的契约性质更加突出,如何针对员工和企业相互要求的内容和特点进行管理已成为当前管理理论和管理实践的重要问题。

心理契约(psychological contract)是20世纪60年代由Argyris提出^[1]、Levinson加以界定^[2]的一个概念,最早用来描述员工和企业双方不成文的、内隐的契约或相互期望,后来把它界定为员工和企业双方对相互责任的信念^[3],具体体现为双方对相互责任义务的主观约定^[4]。从大的方面说,它有两个类别:一是员工心理契约,另一是组织心理契约。每一类别中又都含有两个方面:一是组织对员工的责任,称组织责任或雇主责任;一是员工对组织的关系,称员工责任或雇员责任^[5]。由于组织心理契约的存在主体难以确定,因此迄今为止的心理契约研究主要从员工角度进行。研究表明,心理契约是组织活动中的一个重要变量,它受许多组织因素的影响,同时对众多组织效果产生作用^[6]。

心理契约研究涉及问题很多,如心理契约的形成、发展、违背、破坏等,但人们最先需要了解的是它有哪些具体内容或条目、这些条目的内在成份或维度是什么。

早期研究认为,心理契约包含交易契约(transactional contract)和关系契约(relational contract)两个维度^[7],后来研究发现交易契约和关系契约的结构不十分稳定^[8]。最近的研究表明,心理契约可从内在契约(intrinsic contract)和外在契约(extrinsic contract)两个方面^[9,10],甚至是交易责任(transactional obligation)、培训责任(training obligation)和关系责任(relational obligation)3个方面加以认识^[11]。研究表明,心理契约内容受个人、组织、社会、经济和文化因素的影响^[12,13],心理契约结构维度还需多角度的分析和跨文化的检验^[14,15]。

对香港公司职员的研究显示,员工心理契约正面临巨大的挑战^[16]。我国社会、经济、文化特点非常明显,员工与企业关系在企业改革、入世的背景下,在企业组织形式、政策制度、管理方式,尤其是员工管理策略和手段改变的过程中发生了很大改变。这种改变已对员工心态产生影响,员工归属感和积极性和创造力受到了冲击并有了新的特点^[17],相应地企业对员工管理策略和管理手段又作了调整,然而对这一过程中员工与企业双方相互要求和愿望的研究却很少,不能对管理实践起到应有的指导作用。

本研究从员工角度出发,运用所研制的心理契约问卷,通过两个样本的调查,用探索性因素分析和验证性因素分析对企业员工心理契约的结构维度进行探讨,并对研究结果及其与已有研究结论的异同进行讨论。本研究对企业员工关系管理,特别是人

收稿日期:2002-11-29

国家自然科学基金重点课题(79930200)资助。论文数据资料来自第一作者博士论文《企业员工的心理契约研究》的部分调查结果。

通讯作者:陈加州,Email:jzchen@163.com

员招聘选拔、培训教育、薪酬设计、职业生涯管理及企业文化建设等具体管理实践和管理理论有一定指导意义。

2 方法

2.1 被试

正式研究先后调查了两个样本。第一个样本员工来自 6 家企业,涉及纺织、制药、橡胶、化工、通讯等行业,用于心理契约结构维度的探索。调查发放问卷 792 份,回收有效问卷 642 份。被试男性 56.0%,女性 44.0%。26 岁以下 28.2%,26~35 岁 52.2%,35 岁以上 19.6%。初中和初中以下文化程度 19.6%,高中及中专 51.4%,大专及大专以上 29.0%。一线工人 62.2%,一般职员 24.8%,基层管理者 10.3%,其它 2.7%。在单位工作时间 2 年以下 10.7%,2~4 年 24.6%,5~10 年 40.2%,10 年以上 24.5%。

第二个样本员工来自 4 家企业,涉及制药、化工、化肥等行业,用于心理契约结构维度的检验。调查发放问卷 548 份,回收有效问卷 446 份。被试男性 54.5%,女性 45.5%。26 岁以下 27.3%,26~35 岁 48.7%,35 岁以上 24.0%。初中和初中以下文化程度 32.9%,高中和中专 48.6%,大专及大专以上 18.5%。一线工人 71.8%,一般职员 21.4%,基层管理者 5.0%,其它 1.8%。在单位工作时间 2 年以下 24.9%,2~4 年 31.9%,5~10 年 23.1%,10 年以上 20.1%。

差异检验显示,两样本总体在性别、年龄的结构分布上没有差异,在文化程度、职业类别、单位工作时间的结构分布上有差异。

2.2 工具

研究用问卷法收集资料。问卷编制主要参考 Rousseau 1990^[7]、1999^[18]和 2000^[19]年 3 个版本的《心理契约调查问卷》和 Millward 的《心理契约测量问卷》^[20],在此基础上结合本研究需要,从企业实际出发经下述步骤编制而成:

第一,文献综述。对雇佣关系、劳资关系、契约、心理契约等理论及实证研究文献进行分析,把握心理契约的概念和理论,收集具体契约内容或条目。

第二,访谈和开放式问卷调查。深入企业对员工和管理者进行访谈,主题为员工在进入企业前后与企业达成的各种正式的、非正式的相互责任义务协议的内容。在访谈 6 家企业 18 名人事、组织、工会部门主管和高层管理者及 11 名员工的基础上,用

开放式问卷调查了 5 家企业及一个企业高级管理干部培训班共 81 名员工和 31 名管理者。调查还要求被试就提到条目对对方的重要性排序,并收集员工与企业签订的《劳动合同》和《集体合同》作为编制问卷项目的参考。

第三,项目归类、汇总。对访谈和开放式问卷调查得到的条目进行归类、汇总,得到各类契约条目的频次和重要性排序。在此基础上参考文献分析结果开发问卷项目、编制初始问卷。

第四,评定、修改初始问卷。请企业员工对初始问卷进行试评定,就问卷内容与员工情况的符合程度及问卷的可读性进行修改。再请管理专家和实际管理者对项目的适当性和问卷的科学性进行评定。修改初始问卷,得到 20 个组织责任项目和 20 个员工责任项目的预试问卷。

第五,预试。用预试问卷调查 5 家企业 342 名员工,回收有效问卷 277 份。用因素分析对项目有效性和问卷结构进行分析、筛选,形成正式问卷。

正式问卷由组织责任和员工责任两个量表组成,每个量表 12 个项目,共 24 个项目。问卷由员工用李克特 5 点量尺自陈回答。1 表示“完全没责任”,2 表示“有一些责任”,3 表示“有中度责任”,4 表示“有很大责任”,5 表示“完全有责任”。对组织责任的指导语是“对你所工作的这家单位,无论是以你与单位的协议、还是以惯常要求,单位必须为你担负下列责任义务的程度如何?”对员工责任的指导语是“对你所工作的这家单位,无论是以你与单位的协议、还是以惯常要求,你必须为单位担负下列责任义务的程度如何?”

2.3 程序

(1) 问卷编制。

(2) 收集资料。用所研制问卷抽取两个企业员工样本进行调查。

(3) 分析数据。审核、整理调查资料,用 SPSS 10.0 统计软件对心理契约结构维度进行探索,用 Lisrel 8.30 统计软件对探索性研究结果进行检验。

3 结果

3.1 心理契约结构维度的探索

对第 1 个样本,用因素分析主成份法分别对组织责任和员工责任抽取特征根值大于 1 因子并对因子进行最大方差旋转,得到心理契约的因子结构。结果见表 1。

表 1 心理契约的因子结构 (N = 642)

项 目	组 织 责 任 ^a		项 目	员 工 责 任 ^b	
	因素 1: 现实责任	因素 2: 发展责任		因素 1: 现实责任	因素 2: 发展责任
Q4 工作条件	0.82		Q19 争创效益	0.83	
Q3 奖金物品	0.82		Q21 提高技能	0.81	
Q5 安全环境	0.79		Q15 遵守章程	0.79	
Q10 尊重员工	0.77		Q22 忠诚单位	0.74	
Q1 听取建议	0.71		Q18 树立形象	0.73	
Q12 沟通交流	0.67		Q13 恪尽职守	0.66	
Q11 稳定工作		0.73	Q20 长期工作		0.71
Q2 福利待遇		0.69	Q17 接受转岗		0.71
Q9 加薪调资		0.61	Q14 职外工作		0.69
Q7 文化娱乐		0.59	Q16 关系和谐		0.65
Q8 参与决赛		0.58	Q23 同舟共济		0.59
Q6 绩效奖励		0.50	Q24 合理化建议		0.58

注:项目因素负荷小于 0.40 的值在表中没有显示。

^a 两因素方差解释率分别为 36.93%、19.86%。^b 两因素方差解释率分别为 33.45%、23.79%。

3.2 问卷信度、效度检验

问卷的同质信度(Cronbach)、分半信度和重测信度见表 2。重测间隔时间为 1 个月。

表 2 问卷的同质信度、分半信度和重测信度

问卷信度	组 织 责 任			员 工 责 任		
	总量表	现实责任	发展责任	总量表	现实责任	发展责任
同质信度 ^a	0.90	0.88	0.80	0.89	0.89	0.79
分半信度 ^a	0.85	0.85	0.76	0.80	0.88	0.82
重测信度 ^b	0.89	0.93	0.86	0.87	0.90	0.81

注:^a N = 642, ^b n = 78。

从表 2 可以看出,问卷总量表及各分量表的同质信度在 0.79 ~ 0.90 之间,分半信度为 0.76 ~ 0.88,重测信度为 0.81 ~ 0.93,均大于 0.70。问卷的信度较好。

由表 1 可以看出,组织责任量表和员工责任量表均含现实责任和发展责任两因素的结构清晰,项目的因素负荷均大于 0.50,总方差解释率均大于

56%,每一因素项目含义清楚、可解释性强。问卷的结构效度好。

鉴于没有公认的心理契约效标问卷,对于问卷的同时效度,分别从组织责任量表与《组织支持感量表》^[21]及员工责任量表与《组织承诺量表》^[22]的相关进行检验。结果见表 3。

表 3 问卷的同时效度 (N = 642)

关联量表	组 织 责 任			员 工 责 任		
	总量表	现实责任	发展责任	总量表	现实责任	发展契约
组织支持感量表 ^a	0.47 **	0.55 **	0.40 **	-	-	-
组织承诺量表 ^b	-	-	-	0.32 **	0.32 **	0.35 **

注:^a《组织支持感量表》原量表来源于 Eisenberger 等(1998),修订后量表含 8 个项目、1 个因子,总方差解释率 58.0%,同质信度 0.89;^b《组织承诺量表》原量表来源于 Porter 等(1974),修订后量表有 9 个项目,含组织认同和情感依附 2 个因子,总方差解释率 63.6%,同质信度 0.88。

** p < 0.01, - 表示不做该项分析。

由表 3 可以看出,问卷组织责任量表与组织支持感量表的相关为 0.40~0.55,员工责任量表与组织承诺量表的相关为 0.32~0.35,显著性水平均小于 0.01。尽管组织责任与组织支持感不同,员工责任与组织承诺有异,但可从一个侧面反映出问卷的测量是有效的。

3.3 心理契约结构维度的检验

检验有两方面内容:一是模型验证,即检验两维度结构(即二维模型)是否得到另外样本数据的支持;二是模型比较,即对问卷项目所有可能包含的结构模型如虚无模型、单维模型、二维模型、三维模型等进行比较,以确定二维模型是否为最优。虚无模型意即所有项目不含任何维度,单维模型为只含有一个维度,二维模型为含有两个维度。鉴于已有研究曾发现心理契约含有三个维度,因此本研究构想所有项目中是否应包含三个维度更合适,遂提出三

维模型。三维模型用因素分析主成份最大方差旋转对第 1 个样本强迫抽取三个因子得到。组织责任三维模型的结构关系为:Q4、Q10、Q3、Q5、Q1、Q12、Q9 为第 1 因素(主要为现实责任),Q6、Q7、Q8 为第 2 因素(主要为主动责任),Q11、Q2 为第 3 因素(主要为保障责任),三因素方差解释率分别为 27.97%、21.28%、13.08%,总方差解释率 62.33%。员工责任三维模型结构关系是:Q15、Q19、Q21、Q22、Q13、Q18 为第 1 因素(主要为现实责任),Q20、Q17、Q23、Q16 为第 2 因素(主要为献身精神),Q24、Q14 为第 3 因素(主要为主动责任),方差解释率分别为 29.73%、17.70%、13.27%,总方差解释率 60.70%。

检验用第 2 个样本数据分别从组织责任和员工责任两个方面进行。结果见表 4、表 5。

表 4 组织责任 4 种可能模型的拟合度指数 (N = 446)

模 型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMSR	GFI	CFI	NNFI	PNFI
虚无模型	1744	66	26.42						
单维模型	356	54	6.61	0.12	0.10	0.86	0.85	0.81	0.67
二维模型	160	53	3.02	0.07	0.04	0.94	0.94	0.92	0.73
三维模型	194	51	3.81	0.09	0.06	0.92	0.91	0.88	0.70

表 5 员工责任 4 种可能模型的拟合度指数 (N = 446)

模 型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMSR	GFI	CFI	NNFI	PNFI
虚无模型	1645	66	24.92						
单维模型	276	54	5.11	0.11	0.07	0.90	0.87	0.84	0.69
二维模型	130	53	2.45	0.07	0.04	0.93	0.94	0.93	0.73
三维模型	169	51	3.32	0.08	0.06	0.93	0.92	0.90	0.71

4 分析与讨论

4.1 心理契约结构维度的构成

心理契约结构维度的确定是心理契约研究的首要问题。本研究在参考已有研究的基础上,结合本研究需要,从企业实际出发,经访谈、开放式问卷调查、预试等程序编制问卷,通过两个样本的调查,用探索性因素分析和验证性因素分析对其进行了探讨。

对问卷信度、效度的检验结果表明,问卷的测量稳定而有效。探索性因素分析结果显示,心理契约组织责任和员工责任均由现实责任和发展责任两个维度构成。但是这样的结构是否可靠、有效,需经另

外样本的调查,用结构方程模型的验证性因素分析进行检验。

与传统因素分析不同,验证性因素分析是一种证实的技术。它是从构想模型出发,用观测数据与构想模型进行拟合,检验观测数据对构想模型的支持程度。其最大优势是在允许有测量误差情况下同时对观测变量与潜变量以及潜变量与潜变量之间的关系进行检验,因而其检验效力更高,常用于社会、心理结构及其关系模型的探讨。

构想模型是否得到观测数据的支持通过模型评价来说明。结构方程模型理论认为,模型评价是一个综合性的问题,由于不同评价指标的侧重点不同,因此应以多种指标进行整体评价。参照公认做法,

本研究选用 χ^2/df , RMSEA, SRMSR, GFI, CFI, NNFI 和 PNFI 作评价标准^[23]。一般认为, χ^2/df 小于 3, 模型与观测数据较好拟合, 模型较好。由于 χ^2 易受样本容量的影响, 因此近年来多采用 RMSEA、SRMSR 等稳定性指标。RMSEA 和 SRMSR 取值范围在 0 和 1 之间, 越接近 0, 模型与观测数据拟合得越好, RMSEA 小于 0.08^[24]、SRMSR 小于 0.05^[25], 模型与观测数据较好拟合。GFI、CFI、NNFI 的取值范围在 0 至 1 之间, 越接近 1, 模型与观测数据拟合得越好, 大于 0.90, 模型与观测数据较好拟合。PNFI 为模型省俭性指标, 其值越大, 模型省俭性越好、可解释性越强^[26]。

由表 4、表 5 可以看出, 无论是组织责任还是员工责任, 二维模型与观测数据都较好拟合, 模型得到了第 2 个样本数据的支持。比较发现, 在四种可能模型中, 二维模型各项拟合度指数最好, 也即是说, 二维模型最优。总之, 验证性因素分析结果显示, 心理契约组织责任和员工责任均含有现实责任和发展责任两个维度的结论比较稳定、比较可靠。

4.2 心理契约结构维度的含义

探索和验证结果证实, 员工心理契约组织责任和员工责任均由现实责任和发展责任两个维度组成, 各维度的具体含义为:

组织责任第 1 个维度即现实责任是指, 组织为员工担负的维持员工当前正常工作生活所必须的面向现在的责任义务。如: 为员工提供给好的工作条件, 过年过节发给一些福利性的奖金物品, 提供安全的工作环境, 尊重员工的权利和尊严, 听取员工的意见和建议, 及时与员工沟通、交流信息等;

组织责任第 2 个维度即发展责任是指, 组织为员工担负的维持员工长期工作生活所必须的面向未来的责任义务。如: 与员工签订无限期合同、提供稳定工作机会, 让员工代表参与决策, 组织丰富的文化娱乐活动, 提供加薪调资机会, 提供相应的福利待遇如医疗、社保, 有长期绩效回报等。

员工责任第 1 个维度即现实责任是指, 员工为组织担负的维持组织当前正常活动所必须的面向现在的责任义务。如: 全力为单位争创效益, 不断提高自己的工作技能, 遵守一切规章制度和作业规程, 忠诚于单位, 可靠地完成自己的本职工作, 维护单位形象等;

员工责任第 2 个维度即发展责任是指, 员工为组织担负的维持组织长期发展所必须的面向未来的责任义务。如: 长期(如 10 年以上)在单位里工作,

接受单位安排、愿意转到其它岗位上工作, 与单位同事、领导和他人处好关系, 把自己的发展与单位的前途联系在一起, 与单位同呼吸、共命运, 接受工作职责外的其他任务, 给单位提合理化建议等。

4.3 心理契约结构维度的比较

已有心理契约结构维度的研究主要在西方企业背景下进行。研究认为, 心理契约结构维度可从“交易-关系”契约、“内在-外在”契约和“交易-培训-关系”责任的角度加以认识。所谓“交易-关系”契约, 是从契约责任是以物质经济交换为基础还是以社会情感交换为基础来划分, 以物质经济交换为基础的契约(如加班、报酬等)为交易契约, 以社会情感交换为基础的契约(如忠诚、工作保障等)为关系契约^[7]。而“内在-外在”契约则是从契约责任是与工作性质本身有关的还是与完成工作结果有关来划分, 与工作性质本身有关的契约(如工作自主性、挑战性等)为内在契约, 与完成工作结果有关的契约(如工作条件、工资报酬等)为外在契约^[9, 10]。“交易-培训-关系”责任的划分则是在已有“交易-关系”维度基础上加上培训责任维度^[11]。本研究结果与已有结论既相同, 也不同。

相同之处在于它们都是对契约责任特征的认识, 其内容相互包含、相互渗透。其中交易契约责任、内在契约责任和现实责任属于保障员工与企业关系存在的必要责任, 如果不存在这些责任, 那么员工与企业之间就无现实的双边关系可言。而交易契约责任、外在契约责任和发展责任则属于保障双边关系延续的充分责任, 如果不存在这些责任义务, 那么员工与企业的双边关系就不可能得到有效的发展。不同之处在于它们对心理契约结构维度揭示的角度不同。“交易-关系”契约是从契约责任的物质经济基础或社会情感基础来探讨, “内在-外在”契约是从契约责任与工作活动的关系来揭示, 而“现实-发展”责任主要是从契约责任的的目的性和时效性方面来认识。研究者认为, 用“现实-发展”责任比用“交易-关系”契约和“内在-外在”契约更能描述我国企业员工心理契约结构的实际。

其原因在于西方员工心理契约产生于稳定、成熟的市场环境, 虽然面临经济模式转变和经济全球化的冲击, 但变化主要体现在责任类型的改变上。我国员工与企业关系所处的环境比较复杂, 从计划经济向市场经济转变, 再与世界经济接轨, 加上知识经济和经济全球化发展的冲击, 企业及工作于企业中的员工都面临着巨大的压力, 生存和发展成为我

国员工和企业面临的首要问题,现实权益和发展权益的约定成为员工与企业关系中最根本同时也是最重要的内容。另外,我国“企业-员工”相互责任要求与西方员工相比也有所不同,比如忠诚被看作是一种起码的行为准则,属于员工对单位的基本责任。再有,我国“企业-员工”相互责任中的一些内容如过年过节发给一定的奖金物品,让员工代表参与决策,听取员工的意见与建议等也具有独自的特点。存在决定意识,我国现阶段社会经济状况决定了员工心理契约的维度构成具有自己的特点。研究中发现,我国企业员工心理契约主要由两个维度构成,虽然员工的契约意识有所增强,但并没发现单独的培训责任维度存在,这一结果与现阶段我国“企业-员工”关系的发展水平是相吻合的。

本研究的价值在于可以为企业组织管理特别是员工关系管理和人力资源管理提供指导:(1)可引起员工和企业双方对相互期望的重视,加强相互责任意识和履行责任的意识及自我约束和自我控制;(2)可以此为基础使企业在选拔招聘、员工进入、薪酬设计、职业发展和组织变革各个具体环节加强沟通交流,明确双方的现实责任和发展责任,减少双方的不确定性、误解及冲突,在诚实、公平和守信的基础上保证双方的权益,使企业与员工关系和谐发展;(3)可以此为基础使企业根据发展需要对员工进行教育、培训和引导,通过调整和提高企业和员工的相互责任水平,实现员工价值与企业价值在更高水平上的和谐和统一,建立强有力的企业理念,增强企业活力。市场经济本质上是契约经济,契约在根本上体现为员工与组织要求和愿望的结合,现代企业管理必须建立在员工与企业要求和愿望相一致以及权益义务相匹配的基础上。新时代员工与企业关系不仅是雇佣和被雇佣关系而且更是合作、伙伴关系,以心理契约为基础的员工关系管理不但是建立、维系“员工-企业”关系的基础,也是开发员工潜力、发展“企业-员工”关系的保证,从大的方面来说,是人本管理在知识经济时代的体现,是提高现代企业核心竞争力的基础。另外,心理契约核心理念强调的是相互的价值承诺和价值兑现,以此为基础的企业关系管理也是建立诚信企业制度,改善企业环境的一项重要内容。

本研究仅对员工心理契约的结构维度进行探讨,各结构维度之间的关系即心理契约的机制问题也是一个非常重要的问题,对此需继续加以研究。本研究的不足表现在被试主要为企业基层员工特别

是一线工人,样本代表性存在一定局限。研究中发现,不同经济状况、不同文化水平、不同地区、不同行业、不同职务、不同工龄员工心理契约的内容存在着差别,这种差别是否会体现在维度结构上,尚需作进一步探讨。另外,心理契约涉及员工和组织双方的责任义务,其完整结构需从员工和组织两个角度去探讨才能做出全面说明。

5 结论

对企业员工心理契约结构维度的探索、检验结果表明,员工心理契约组织责任和员工责任均由现实责任和发展责任两个维度组成:

组织责任第 1 个维度即现实责任是指,组织为员工担负的维持员工当前正常工作生活所必须的面向现在的责任义务;

组织责任第 2 个维度即发展责任是指,组织为员工担负的维持员工长期工作生活所必须的面向未来的责任义务。

员工责任第 1 个维度即现实责任是指,员工为组织担负的维持组织当前正常活动所必须的面向现在的责任义务;

员工责任第 2 个维度即发展责任是指,员工为组织担负的维持组织长期发展所必须的面向未来的责任义务。

现实责任和发展责任的划分在契约的目的性和时效性上有别于已有的研究。

参 考 文 献

- 1 Argyris C. Understanding Organizational Behavior. London: Tavistock Publications, 1960
- 2 Levinson H, Price C R, Manden K J, et al. Men, management and mental health. Cambridge: Harvard University Press, 1962
- 3 Rousseau D M. Psychological and implied contracts in organizations. Employee responsibilities and rights journal, 1989, 2: 121 ~ 138
- 4 Chen J Z, Lin W Q, Fang L L. The psychological contract in organizations (in Chinese). Journal of management sciences in China, 2001, 4(2): 74 ~ 78
(陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 组织中的心理契约. 管理科学学报, 2001, 4(2): 74 ~ 78)
- 5 Schein E H. Organizational psychology (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall, 1980
- 6 Anderson N, Schalk R. The psychological contract in retrospect and prospect. Journal of Organizational Behavior, 1998, 19: 637 ~ 647
- 7 Rousseau D M. New hire perceptions of their own and their em-

- ployer 's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 1990, 11: 389 ~ 400
- 8 Arnold J. The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 15: 511 ~ 520
- 9 Kickul J, Lester S W. Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of business and psychology*, 2001, 16: 191 ~ 217
- 10 Kickul J, Lester S W, Finkl J. Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference. *Journal of organizational behavior*, 2002, 23: 469 ~ 488
- 11 Shapiro J C, Kessler L. Consequences of The psychological contract for the employment relationship: A Large scale survey. *Journal of management studies*, 2000, 17: 903 ~ 930
- 12 Schalk R, Freese C. New facets of commitment in response to organizational change research trends and the Dutch experience. *Trends in organizational behavior*, 1997, 4: 107 ~ 317
- 13 Sparrow P R. New organizational forms, processes, jobs and psychological contracts: resolving the issues. In: Sparrow P R, Marchington M. *Human resource Management: the New Agenda*. London: Pitman, 1998
- 14 Robinson S L. Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41(4): 574 ~ 599
- 15 Sparrow P R. Reappraising psychological contracting: Lesson for the field of human - resource development from cross - cultural and occupational psychology research. *International studies of management and organization*, 1998, 28(1): 30 ~ 63
- 16 Westwood R, Sparrow P, Leung A. Challenges to the psychological contract in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 2001, 12(4): 621 ~ 651
- 17 Zhu Y, Warner M. An emerging model of employment relations in China: A divergent path from the Japanese? *International business review*, 2000, 9: 345 ~ 361
- 18 Rousseau D M, Tijoriwala S A. What 's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change. *Journal of applied psychology*, 1999, 84(4): 514 ~ 528
- 19 Rousseau D M. Psychological contract inventory technical report. <http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0-reports/reports.html>, 2002
- 20 Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28(16): 1530 ~ 1556
- 21 Eisenberger R, Huntington R, Hutchison Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 1986, 71(3): 500 ~ 507
- 22 Porter L W, Steers R M, Mowday R T, Boulian P V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59: 603 ~ 609
- 23 MacCallum R C, Austin J. Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual reviews of psychology*, 2000, 51: 201 ~ 226
- 24 Steiger J H. Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate behavioral research*, 1990, 25: 173 ~ 180
- 25 Hu L, Bentler P M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation model*, 1999, 6: 1 ~ 55
- 26 Kelliway E K. *Using lisrel for structural equation modeling: a researcher 's guide*. California: Sage Publications, 1998

CONSTRUCT DIMENSION OF THE ENTERPRISE STAFF 'S PSYCHOLOGICAL CONTRACT

Chen Jiazhou¹, Ling Wenquan¹, Fang Liluo²

¹ *Institute of Human Resource Management, Jinan University, Guangzhou, China 510632*

² *Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, China 100101*

Abstract

With the investigation of total 1088 staff at two samples first in 6, then in 4 enterprises, employed by the psychological contract questionnaire developed by researchers, the construct dimension of psychological contract had been discriminated. The results of exploratory factor analysis (EFA) at one - sample participants revealed that both staff 's obligation and organization 's obligation contains two factor dimensions. One is called realistic obligation, the other is called developmental obligation. Two dimension constructs had been testified in the confirmatory factor analysis (CFA) at another - sample populations. The construct, content, and nomination of psychological contract dimension and their differences compared to western results were discussed at the end.

Key words psychological contract, realistic obligation, developmental obligation.