



雇佣契约对心理契约破坏影响的实证研究

樊耘, 纪晓鹏, 邵芳
西安交通大学 管理学院, 西安 710049

摘要:以中国某国有银行支行222名员工为样本,应用结构方程模型和分步骤多元回归等统计分析方法,研究雇佣契约对员工心理契约破坏反应的影响,即心理契约破坏与员工工作态度(工作满意度和离职倾向)间关系中雇佣契约(雇佣契约类型和持续承诺)具有的调节作用。实证结果表明,企业心理契约破坏与员工工作满意度负相关,与离职倾向正相关;雇佣契约类型调节心理契约破坏与员工工作满意度间关系,即与长期雇员相比,短期雇员工作满意度水平的变化程度更大,雇佣契约类型对心理契约破坏与离职倾向间关系不具有调节作用;持续承诺弱化了心理契约破坏与工作满意度、离职倾向间的关系,即与持续承诺低的员工相比,持续承诺高的员工对心理契约破坏的反应更为平和。

关键词:心理契约破坏;雇佣契约;工作满意度;持续承诺;离职倾向;长期雇员;短期雇员
中图分类号:F272.9 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-0334(2011)06-0057-12

1 引言

心理契约是员工对其与企业相互承诺责任的感知,随着中国经济转型的深入,企业环境不断变化且竞争日益激烈,并经历着不同程度的变革,企业难以完全履行承诺;加之心理契约隐含性和非制式的特征以及企业员工关系柔性等趋势,员工更可能感受到企业未履行其心理契约责任^[1,2],即企业心理契约破坏,由此引发员工的消极反应,相关研究已成为管理者和学者关注的热点。

企业、员工责任和权利的界定不仅体现在隐藏在员工内心的心理契约^[1],更表现为双方签订的制式、具有法律效力的雇佣契约(劳动合同)。Guest^[3]认为,同样具有契约的形式,同样涉及员工和企业双方,雇佣契约的相关因素对心理契约势必产生影响,进而对员工的态度、行为产生直接或间接的作用。然而,已有研究大都关注雇佣契约对心理契约的直接影响,如不同雇佣类型员工在心理契约责任期望、履行程度感知等方面的差异^[1,4],雇佣契约对员工态

度的直接影响体现在工作压力、工作不稳定性等方面^[5-6]。少有研究关注雇佣契约的间接影响,尽管Kim等^[7]和Colye-Shapiro等^[8]认为员工反应与心理契约破坏间关系很可能受到双方雇佣契约的影响,但几乎没有探讨这一具体影响机制的实证研究。

因此,本研究将关注心理契约与雇佣契约所产生的综合效应,并且通过雇佣类型和员工的持续承诺分别从客观和主观角度综合体现员工与企业的雇佣契约,研究员工的持续承诺和雇佣类型对心理契约破坏与员工工作满意度、离职倾向间关系的调节作用。

2 相关研究评述和研究假设

基于Rousseau等^[9]的定义,心理契约在本质上是员工个体对其与企业之间交换关系的感知。在对企业未履行心理契约的感知方面存在两个概念,即心理契约破坏和心理契约违背,早期的研究者认为二者在概念上可以互换或等同,后续研究则表明两者

收稿日期:2011-03-09 修返日期:2011-07-05

基金项目:国家自然科学基金(70672052);国家社会科学基金(10BGL002)

作者简介:樊耘(1956-),女,河南浉池人,毕业于西安交通大学,获博士学位,现为西安交通大学管理学院教授、博士生导师,研究方向:组织行为、企业文化与变革、合作与竞争战略等。E-mail:fanyun_xjtu@163.com

之间存在差异。Morrison等^[10]认为心理契约破坏是员工基于自身贡献对企业未能履行心理契约责任的主观感知,是企业对员工履行心理契约状况的认知性评价;而心理契约违背是员工因企业违背心理契约而产生的一种短期的、相对激烈的情绪或情感反应,如失望、愤怒、悲痛等。Zhao等^[11]的一项元分析表明,心理契约违背与心理契约破坏之间的相关关系高达0.57,作为认知反应的心理契约破坏能够引发作情感反应的心理契约违背,是更为重要的前因变量。因此本研究选取心理契约破坏作为研究对象,探讨员工对企业心理契约履行程度的感知。

大多数研究已经证实心理契约破坏能引发员工的消极反应,两者间关系受到其他相关变量的影响。已有研究大多关注于诸如组织公平等企业特征^[12-14]或员工的年龄、性别、教育程度与中华传统文化性等个人特征^[15-17]以及员工的其他工作态度^[18-19]等对心理契约破坏与员工反应的调节作用。尽管Kim等^[7]和Colye-Shapiro等^[8]认为应当综合考虑雇佣契约和心理契约对员工的影响,Rousseau^[20]也认为心理契约作为员工与企业之间社会交换关系的一种体现,双方的雇佣关系势必影响员工的反应,更应引起学者们的注意。遗憾的是,除De Cuyper等^[21]和De Jong等^[4]外,很少有此类研究,更加缺乏中国情境下的分析。

本研究认为员工与企业的雇佣契约体现为客观事实和主观感受两个方面,分别用雇佣类型和员工的持续承诺表示。雇佣类型主要表现为长期雇佣和短期雇佣,二者差异不仅体现在雇佣契约持续时间上,在企业与员工双方的责任、义务界定等方面也有所体现。孙睿君等^[22]对中国住户收入调查的结果也证实,长期雇员工资水平高于短期雇员,因此能够在很大程度上代表不同员工雇佣契约的客观差异。雇佣契约的主观差异则应当考虑员工对契约关系的心理依附状态,持续承诺从经济成本角度衡量员工离职的原因^[23],对持续承诺较高的员工而言,留在企业的原因不是因为喜欢或应该,而是出于对离职成本等经济利益的考虑不得不离职。员工与企业间经济利益的约定集中体现为雇佣契约,因此持续承诺可以看做员工对雇佣契约的主观感知。综上,本研究探讨雇佣类型和员工持续承诺,从客观和主观两方面综合体现雇佣契约。

2.1 心理契约破坏与员工工作满意度和离职倾向

企业心理契约破坏可能导致员工态度和行为两方面的反应,由于态度能够在一定程度上预测行为,本研究选择工作满意度和离职倾向作为员工态度反应变量。工作满意度是指员工对所从事工作的积极态度,是最为直接的与员工工作相关的态度变量^[24],不仅与组织承诺等其他员工态度变量紧密相连^[25],而且能够有效预测员工的工作绩效和组织公民行为等相关产出^[26-27]。离职倾向则是员工希望离开企业的意愿,反映出员工对其与企业关系的较为强烈的负面评价。离职倾向能够在很大程度上预测员工的

离职行为,Zimmerman等^[28]的元分析表明两者间相关系数高达0.45,即使不产生最终的离职行为,高离职倾向的员工也会表现出更少的积极行为,甚至消极怠工。

已有研究探讨企业心理契约破坏与员工工作满意度间的关系,却尚未达成共识。大多数研究表明两者显著负相关,如Turnley等^[29]和Cui等^[30]的研究都证实心理契约破坏导致低的工作满意度。然而,也有研究表明两者之间存在不显著的相关关系,如彭川宇^[31]的研究表明,知识员工感知到的交易型、关系型心理契约的履约与工作满意度不相关。心理契约破坏与离职倾向的正相关关系得到大多数研究的证实,如Stoner等^[18]、Blomme等^[32]和郭亮等^[33]。本研究认为心理契约破坏与员工工作满意度负相关,而与离职倾向正相关,理由如下。

一方面,社会交换理论表明,存在于社会关系中的双方,为了从对方获得利益,必须要以自己给予对方的利益作为交换,这种交换是互惠的、可协商的、动态的,交换的内容是无形的或是有形的,能够为双方所感知到^[34]。基于社会交换理论,员工与企业之间存在责任、义务等方面的互惠交换。所以,当员工感知到企业心理契约履行程度较高时,就意味着该员工能够从企业获得利益的增加,为了回报企业,员工会倾向于增加自己对企业的付出,表现出更为积极的工作态度,工作满意度增加,并且更加自愿留在企业中进行更好的服务,离职倾向减少;相反,如果产生企业心理契约破坏,员工感到自己从企业获得了较少的利益,为保持交换的平衡,员工会减少自己的付出,从而表现出更为消极的工作态度,导致工作满意度降低,甚至会彻底打破与企业间的交换,产生离职的想法,表现为离职倾向的增加。

另一方面,情感事件理论认为,某一积极或消极事件的经历会引发人们积极或消极的情感,进而产生相应的态度和行为^[11]。Zhao等^[11]关于心理契约破坏与相关情感、态度和行为的元分析也支持情感事件理论在心理契约方面的应用,因此当企业员工经历企业履行其心理契约这一事件后,会产生如同Colye-Shapiro等^[35]指出的积极的情感,如感到自我价值的增加等,与之相适应,产生积极的工作态度,工作满意度随之增加,也更愿意留在企业中,离职倾向降低;反之,当员工感知到企业心理契约破坏时,则带来消极的情感反应,如心理契约违背,导致工作满意度下降,为了最小化消极情感带来的负面影响,员工更可能会考虑离开现有环境,导致离职倾向增加。因此提出假设。

H_{1a} 企业心理契约破坏与员工工作满意度负相关,企业心理契约破坏程度越高,员工的工作满意度越低;

H_{1b} 企业心理契约破坏与员工离职倾向正相关,企业心理契约破坏程度越高,员工的离职倾向越高。

2.2 雇佣类型的调节作用

为了减少成本,增加灵活性,越来越多的企业开

始招聘短期或临时性员工,对其不具有长期雇佣的义务,不需要付出更多的培训成本和间接工资成本,能够面对环境的变化及时调整员工的数量。短期雇佣是指短期内的雇佣关系,表现为签订固定期限合同或临时性的代理合同^[4]。随着中国新劳动法的颁布,政府要求企业对其长期雇佣的员工负有更大的责任,如五险一金等福利保障,一些企业为了规避这种责任,更倾向与员工签订短期雇佣契约,甚至不惜“买断工龄”等,导致当前短期雇员的数量增加,使探究员工雇佣类型对心理契约反应的影响更具现实意义。

已有研究证实短期雇员和长期雇员在对企业心理契约责任的预期以及与企业社会交换关系方面存在显著的差异^[1,4]。Guest^[3]在其理论模型中进一步指出,与长期雇员相比,短期雇员应当表现出对企业心理契约破坏更为强烈的反应,尚未有实证研究进行论证。然而相关研究已表明短期雇员对企业刺激的反应更为敏感,如 Coyle-Shapiro 等^[8]的研究表明此类员工的组织诱因与组织公民行为之间关系更强。与 Guest^[3]一致,本研究认为面对企业心理契约破坏,不同雇佣类型的员工会产生不同的态度反应,并且与长期雇员相比,短期雇员的企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向之间的关系更强。

(1) Rousseau^[1]认为,临时性员工与企业之间拥有更多的交易型心理契约,长期雇员与企业拥有更多的关系型心理契约;De Jong 等^[4]的研究证实临时性员工与企业存在更少的互惠交换,长期雇员更看重自己与企业长期的、社会化交换,而短期雇员更重视短期的、经济性的交换。因此,一旦短期雇员感到企业未能履行其心理契约责任,会即刻引发他们更为强烈的反应,表现出更消极的工作态度,而长期雇员则会基于长期导向,更关注企业未来可能提供的利益。

(2) De Cuyper 等^[5]的研究表明,与长期雇员相比,短期雇员的工作安全感更低,并可能产生更大的工作压力;Boyce 等^[6]认为,短期雇员更可能被企业、长期雇员甚至他们自己歧视,被认为是没有资历获得长期雇佣。低的工作安全感和高的工作压力导致短期雇员对企业心理契约的破坏更为敏感^[4],可能会以更消极的心态解读企业未能履行心理契约的行为,从而表现出更消极的工作态度。

(3) 长期雇员明确自己将在很长时间内保持与企业的关系,个人的发展在很大程度上依赖于企业的发展,个人的利益也与企业利益休戚相关,从而产生更强的企业归属感和认同感,De Cuyper 等^[5]的研究也证明了这一点。而 Venkataramani 等^[36]和张若勇等^[37]的研究表明,企业认同感能够强化员工的积极产出而削弱员工的消极产出。因此,当企业未能履行其心理契约时,长期雇员更可能站在企业的立场上替企业着想,体谅企业的难处,从而对其工作态度的冲击更小;而短期雇员对企业的认同感更弱,更加关注由于企业心理契约破坏给自己带来的负面效

果,导致其工作满意度和离职倾向变化的程度更大。

基于上述推论提出假设。

H_{2a} 在企业心理契约破坏与工作满意度的关系中,员工的雇佣类型起调节作用,即与长期雇员相比,短期雇员的企业心理契约破坏与工作满意度之间关系更强;

H_{2b} 在企业心理契约破坏与离职倾向的关系中,员工的雇佣类型起调节作用,即与长期雇员相比,短期雇员的企业心理契约破坏与离职倾向之间关系更强。

2.3 持续承诺的调节作用

Allen 等^[38]将组织承诺划分为情感承诺、规范承诺和持续承诺。情感承诺是员工对企业情感上的依附,对企业的认同和投入;规范承诺是员工基于道德或社会规范,认为其对企业应负有的义务;持续承诺则可以看做是员工感知到的其离开企业的成本。持续承诺的提出主要基于 Becker^[39]的单边投入理论,认为员工对当前企业投入所产生的成本会削弱员工离开企业的动机。Hackett 等^[40]进一步指出,持续承诺包含更少的其他可选择和更高的个人成本投入。在3种组织承诺中,持续承诺与雇佣契约联系最为密切,可以看做是员工对雇佣契约的一种感知,它不仅衡量员工对现有雇佣关系已产生的投入,同时也考虑到员工对其在外部劳动力市场价值的评价。

持续承诺本身具有双重属性,一方面,具有组织承诺的共性,体现出员工对企业的心理依附,表明员工不希望离开企业的态度^[38]。这一观点是组织承诺三维度结构的基础,支持此类观点的研究很多,如 Meyer 等^[23]的元分析结果表明,持续承诺与情感承诺和规范承诺之间具有显著的正相关关系,表明三者是一个统一的整体。另一方面,由于产生的动机与其他两种承诺不同,持续承诺又具有自身独特的个性。持续承诺更基于员工对自身直接的、经济利益的考虑,如果选择留在企业不是因为其对企业的情感依附,而是因为其离职成本过高,如 Gong 等^[41]指出,此类员工更可能没有积极性为企业创造更高的绩效,也更不可能产生积极的工作态度;Shore 等^[42]的研究证明,持续承诺与组织公民行为存在负相关关系;Cramer^[43]的研究也发现,持续承诺与工作满意度之间不存在显著的关系。

根据理论界现存的两种观点,就持续承诺在心理契约破坏与员工态度反应关系中所扮演的角色,本研究提出两个竞争性的子假设。

基于共性观点,持续承诺削弱了企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向的关系。首先,根据 Morrison 等^[10]提出的心理契约破坏模型,人们倾向于忽视负向的信息以减少对自己的伤害,那些具有更少备择企业和(或)已经在现有企业投入更多的员工,由于会受到企业心理契约破坏更大的影响,从而更有可能选择漠视。换言之,为了避免自己负面的情感体验,持续承诺高的员工更倾向于忽视企业心理契约破坏的事实,对企业心理契约破坏不敏感,

其反应也更温和。其次,归因理论认为,当人们面对不好的结果时会寻求产生的原因,明确谁对此负责,进而产生有指向性的情绪和态度。由于其对企业的心理依附更强,当持续承诺高的员工感知到企业未能履行心理契约时,更倾向于认为企业并非故意违约,而是受到环境等其他外部因素的影响不得不做出的行为,从而产生更少的指向企业和工作的态度,表现为其工作满意度和离职倾向的变化更为平缓。最后,根据情感事件理论,并非某一事件本身,而是个体对该事件的解读导致个体产生不同的情绪和态度^[11]。Robinson^[44]认为,面对特定信息人们更可能做出选择性解释,即选择那些与其之前信念和态度一致的解释。由于持续承诺高的员工已经形成对企业的心理依附,面对企业心理契约破坏更倾向于做出积极的解释,保持认知水平的一致性,表现出高水平的工作满意度和低水平的离职倾向。

相反的,基于个性观观点,持续承诺强化了心理契约破坏与工作满意度和离职倾向之间的关系。首先,根据 Morrison 等^[10]提出的心理契约破坏模型,员工会比较自己对企业的付出与企业对自己的付出,持续承诺高的员工已经在企业中投入了更多成本,从而其对企业的回馈抱有更大的期望,因此一旦感知到企业未能履行心理契约,会引发更为强烈的失望,产生更低水平的工作满意度,员工甚至可能重新衡量自己的离职成本,导致更高层次的离职倾向。其次,Allen 等^[38]认为,与持续承诺低的员工相比,持续承诺高的员工选择留在企业,可能更多基于一种不得不和必须的选择,从而他们对自己的工作可能抱有更负面的情绪;Meyer 等^[23]的研究也证实了这一点。因此,一旦感知到企业未能履行心理契约,就会更加强化持续承诺高的员工的负面态度,导致工作满意度更大幅度下降;同时企业对其责任的破坏也会动摇此类员工留在企业的最主要动机,即经济利益,可能增加离职倾向。最后,Mathieu 等^[45]认为,持续承诺高的员工承受着更大的压力,从而更容易受到企业中消极方面的影响;Irving 等^[46]的研究也证实持续承诺强化了工作压力对工作紧张感的作用。持续承诺高的员工更可能将心理契约破坏视作自己留在企业的一种威胁,而他们又不得不留在企业,双重压力下产生更低的工作满意度甚至离开现有企业的倾向。

基于上述分析提出假设。

H_{3a} 基于持续承诺共性观观点,在企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向的关系中,持续承诺起调节作用,即与持续承诺低的员工相比,持续承诺高的员工表现出企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向间更弱的相关关系;

H_{3b} 基于持续承诺个性观观点,在企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向的关系中,持续承诺起调节作用,即与持续承诺低的员工相比,持续承诺高的员工表现出企业心理契约破坏与工作满意度和离职倾向间更强的相关关系。

本研究模型如图 1 所示。

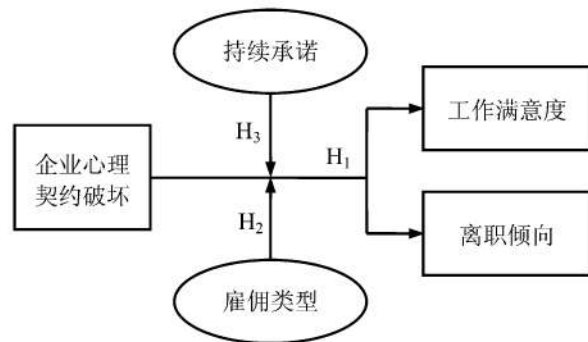


图 1 研究模型

Figure 1 Research Model

3 研究方法

3.1 样本选取

本研究选取西安市某国有银行支行及其所属储蓄所的全体员工为研究样本。首先,保证所有被试者具有相同的企业和行业背景,有利于排除此类因素对心理契约破坏与员工态度反应间关系的影响;其次,近几年国有银行业一直被视为稳定性较高且待遇较好的行业之一,以该国有银行为例,员工主动或被动离职率都很低,员工更可能出于经济利益的考虑选择留职,产生高水平的持续承诺;最后,该支行正在进行以提高服务质量为目的的内部整顿,体现在其对员工进行更为严格的考核、企业内部学习和开会讨论等方面,因此员工对企业心理契约破坏更为敏感。同时,该银行存在两种雇佣类型,即长期雇佣和短期雇佣,因此样本比较适合本研究目的。本研究发放289份调查问卷,共回收263份问卷,回收率91.003%;将大量题目未填或几乎所有题目均选择某单一值的问卷视为无效问卷,得到有效问卷222份,有效问卷率84.411%。调研人员在问卷发放前向被试者保证本次调研的保密性,所有疑问均可于填写问卷时获得研究人员的实时解答,被试者完成问卷后直接交给现场的研究人员。除一份未填写个人信息的有效问卷外,样本的特征如表1所示。

3.2 量表设计和信、效度检验

(1) 心理契约破坏。测量心理契约破坏的题项主要借鉴 Rousseau^[47]发表的心理契约调查量表,综合考虑中国学者陈加州等^[48]、李原等^[49]和魏峰等^[14]编制的本土化心理契约测量量表,通过该国有商业银行支行的相关人员与专家的访谈,选择、改编共计17个题项,删除信、效度低于0.600的两个题项后,保留15个题项,内容包括基本工资、绩效工资、职业生涯、发展机会、工作保障、关心员工等,示例题项为“XX银行为我提供在该行内部的发展机会”、“XX银行为我提供至少一年的工作保障”。采用 Likert 7级量表,7分为企业完全履行了所承诺的责任,1分为企业完全没有履行所承诺的责任,反向计分后得到企业心理契约破坏得分。

表1 被试者信息统计
Table 1 Demographic Characteristic of Respondents

被试者信息		样本数	百分比(%)	被试者信息		样本数	百分比(%)
性别	男	61	27.602	是否有其他企业工作经验	是	58	26.244
	女	160	72.398		否	163	73.756
年龄	25岁以下	29	13.122	雇佣类型	长期	147	66.516
	25岁~30岁	59	26.697		短期	74	33.484
	31岁~35岁	58	26.244	教育水平	中专及以下	3	1.357
	36岁~45岁	73	33.032		大专	78	35.294
	46岁~60岁	2	0.905		本科	128	57.919
工作职位	基层员工	163	73.756	硕士及以上	12	5.430	
	网点经理	16	7.240	在本企业工作时间	1年以内	12	5.430
	网点主管	9	4.072		2年~4年	47	21.267
	支行行长	6	2.715		5年~7年	22	9.955
	部门经理	10	4.525		8年~10年	14	6.335
	其他	17	7.692		10年以上	126	57.013

(2) 工作满意度、离职倾向和持续承诺。根据 Wanous 等^[50]元分析的研究结论,以整体水平测量工作满意度的信、效度是可以接受的; Bowling 等^[51]的元分析进一步论证了密歇根组织评价问卷(MOAQ)中工作满意度分量表信、效度的可靠性,并且其题量适中,优于其他量表。因此,本研究采用该量表,共计3个题项,即“总体上来说,我很满意我的工作”、“总体来看,我讨厌我的工作(反向计分)”和“我很喜欢在XX银行工作”。采用密歇根组织评价问卷(MOAQ)中离职倾向分量表,共计3个题项,如“我想明年我可能会离开这个单位,另谋高就”等。与大多数研究者一样,选取 Allen 等^[38]的量表测量持续承诺,示例题项为“如果我离开XX银行,我的生活将会被很大程度上打乱”等。上述测量均采用 Likert 7级量表,7分为完全符合我的感受,1分为完全不符合我的感受。

(3) 雇佣类型和其他人口统计学特征。要求被试者根据自己情况,如实填写其与企业签订的劳动合同的期限。该银行有两类劳动合同,一种为长期雇佣,劳动合同中不会约定具体的雇佣期限,即无固定期限劳动合同,计为2;另一种为短期雇佣,劳动合同中会约定3年~5年的雇佣期限,期满后双方再决定是否续约,即固定期限劳动合同,计为1。此外,为控制其他员工特征变量对工作满意度的影响,本研究选取被试者的性别、教育水平、工作职位和是

否有其他企业的工作经验作为控制变量。性别中1为女性、0为男性;教育水平中1为初中及以下、2为高中、3为中专、4为大专、5为本科、6为硕士研究生、7为博士及以上,因初中及以下、高中和博士及以上样本数为0,故表1中不予列示;工作职位中1为基层员工、2为网点经理、3为网点主管、4为支行行长、5为部门经理,其他职位则由被访谈者自行填写;是否有其他企业的工作经验中,是为1,否为0。

量表的信度及变量之间的相关关系如表2所示,采用软件为SPSS 13.0,对角线上数据为量表信度,均大于0.600,表明本研究量表的信度可以接受。同时,由于数据均来自员工,可能会产生共同方法偏差。Podsakoff 等^[52]建议应用探索性因子分析,如果能够从所有变量中提取出一个因子,或者一个因子能够解释绝大多数的方差,则表明存在共同方法偏差问题,反之则不存在。对所有潜变量(工作满意度、离职倾向、持续承诺和心理契约破坏)进行探索性因子分析,采用主成分分析法,抽取标准特征值大于1,结果获得6个因子,解释方差占61.261%,若1个因子则只解释方差30.023%,从而在一定程度上表明本研究存在共同方法偏差的可能性较低。

本研究采用Lisrel 8.54软件,通过验证性因子分析估计潜变量测量的内敛效度,表3给出验证性因子分析的拟合结果,由第4行数据可知,拟合指数大都在建议的范围内,表明模型的拟合可以接受。通

表2 变量相关系数及信度
Table 2 Reliability and Correlation among Major Constructs

	平均值	标准差	性别	教育水平	工作职位	其他企业经验	工作满意度	离职倾向	持续承诺	雇佣类型	心理契约破坏
性别	0.724	0.448	-								
教育水平	4.674	0.596	-0.066	-							
工作职位	1.724	1.487	-0.035	0.135*	-						
其他企业经验	0.266	0.443	-0.062	-0.065	-0.098	-					
工作满意度	4.896	1.130	0.165*	-0.068	-0.051	-0.041	(0.706)				
离职倾向	2.649	1.232	-0.045	-0.035	0.054	-0.009	-0.427**	(0.605)			
持续承诺	4.868	0.995	-0.002	-0.025	-0.068	-0.016	0.333**	-0.078	(0.779)		
雇佣类型	1.662	0.474	0.113	0.025	0.272**	-0.045	0.050	-0.099	0.085	-	
心理契约破坏	4.002	0.839	0.063	0.011	0.018	-0.015	-0.426**	0.149*	-0.177**	0.100	(0.915)

注: $N = 222$; **为 $P < 0.010$, *为 $P < 0.050$; 下同。对角线上的数据为 Cronbach's α 系数。

表3 验证性因子分析拟合指数
Table 3 Fit Index of Conform Factor Analysis

CFA	χ^2	Df	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	P 值
单因子模型	1 059.870	324	0.120	0.830	0.860	0.870	0.870	0.690	0.000
双因子模型	929.730	323	0.100	0.850	0.890	0.900	0.900	0.730	0.000
三因子模型	874.830	321	0.100	0.860	0.900	0.900	0.910	0.740	0.001
本模型(四因子模型)	859.430	318	0.099	0.860	0.900	0.910	0.910	0.750	-

过3个对照模型比较,验证潜变量的区分效度。3个对照模型分别是将心理契约破坏、持续承诺、工作满意度和离职倾向4个潜变量归于一个因子的 Harman 单因子检验、将持续承诺和离职倾向合并为一个因子的三因子模型以及将持续承诺、离职倾向和工作满意度合并为一个因子的双因子模型。表4中的各项指标显示,本研究的四因子模型显著优于其他模型($P < 0.001$),区分效度可以接受。

4 实证分析结果

遵从温忠麟等^[53]的建议,本研究采用分步骤多元回归方法验证调节作用。模型中各变量的方差膨

胀因子最高值为1.110,小于2,表明变量间不存在显著的多重共线性。根据 Brambor 等^[54]的建议,回归模型中所有数据均经过中心标准化处理,步骤1仅包含控制变量对工作满意度和离职倾向的影响,步骤2逐步加入心理契约破坏、雇佣类型和持续承诺,步骤3逐步加入心理契约破坏、雇佣类型、持续承诺以及心理契约破坏与雇佣类型二阶交互项、心理契约破坏与持续承诺的二阶交互项。回归模型数据分析结果中各变量标准化系数如表4所示。

实证检验结果表明,步骤2显示心理契约破坏与工作满意度显著负相关($\beta = -0.444, p < 0.001$; $\beta = -0.391, p < 0.001$),与离职倾向显著正相关($\beta =$

表4 逐步多元回归模型分析结果
Table 4 Results of Hierarchical Multivariate Linear Regression

自变量	因变量										
	工作满意度					离职倾向					
	步骤 1	步骤 2-1	步骤 3-1	步骤 2-2	步骤 3-2	步骤 1	步骤 2-1	步骤 3-1	步骤 2-2	步骤 3-2	
性别	0.157*	0.175***	0.194**	0.184**	0.186***	-0.047	-0.041	-0.057	-0.056	-0.059	
学历	-0.054	-0.048	-0.049	-0.045	-0.050	-0.047	-0.049	-0.049	-0.049	-0.043	
控制变量	工作性质	-0.042	-0.059	-0.060	-0.018	-0.036	0.057	0.091	0.092	0.051	0.075
是否有其他企业工作经验	-0.039	-0.042	-0.040	-0.036	-0.059	-0.009	-0.008	-0.010	-0.009	0.022	
主效应	心理契约破坏		-0.444***	-0.454***	-0.391***	-0.429***		0.164*	0.172*	0.143*	0.193**
	雇佣类型		0.089	0.097				0.135 [†]	-0.141*		
	持续承诺				0.261***	0.228***				-0.051	-0.007
调节效应	心理契约破坏 × 雇佣类型			0.121*					-0.098		
	心理契约破坏 × 持续承诺					0.170**					-0.223***
F 值		10.671***	1.861	14.494***	13.998***	0.375	1.739	1.795 [†]	1.195	2.550*	
R ²		0.033	0.230	0.244	0.289	0.315	0.007	0.046	0.056	0.077	
调整后的 R ²		0.015	0.209	0.220	0.269	0.293	-0.011	0.020	0.025	0.047	
ΔR ²		0.033	0.197	0.014	0.256	0.026	0.007	0.040	0.009	0.026	
ΔF 值		1.861	27.381***	3.987*	38.469***	8.125**	0.375	4.443*	2.081	2.823 [†]	

注:***为 $P < 0.001$, [†]为 $P < 0.100$; ΔR^2 和 ΔF 值均是该步骤相对其前一步骤模型而言。

0.164, $p < 0.050$; $\beta = 0.143, p < 0.050$), 支持 H_{1a} 和 H_{1b} 。

步骤 3-1 表明, 雇佣类型对心理契约破坏与工作满意度间关系起调节作用 ($\beta = 0.121, p < 0.050$), 对离职倾向没有调节作用 ($\beta = -0.098$, 不显著)。图 2 和图 3 为雇佣类型调节作用示意图, 如图 2 雇佣类型调节作用示意图 I 所示, 当心理契约破坏水平较低时, 短期和长期雇员工作满意度近似, 随着心理契约破坏水平的增加, 短期员工工作满意度水平下降得更快; 如图 3 雇佣类型调节作用示意图 II 所示, 不论心理契约破坏程度如何, 短期雇员的离职倾向均高于长期雇员, 然而两者变化趋势无显著差异, 仅支持 H_{2a} , H_{2b} 没有通过验证。

步骤 3-2 表明, 持续承诺对心理契约破坏与工作满意度和离职倾向间关系均具有调节作用 ($\beta = 0.170, p < 0.010$; $\beta = -0.223, p < 0.001$), 且模型 F 值均显著提高。图 4 和图 5 为持续承诺调节作用示意图,

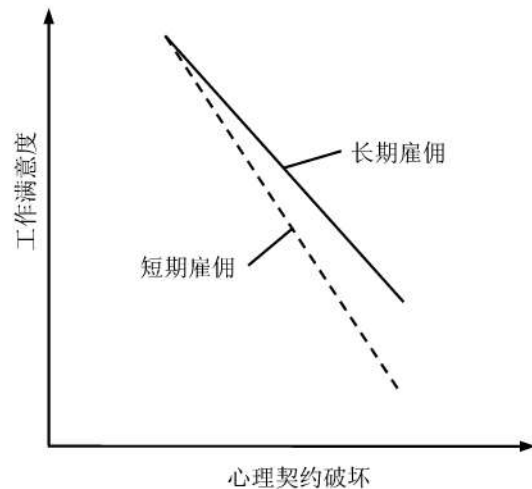


图2 雇佣类型调节作用示意图 I
Figure 2 Moderating Effect of Employment Type I

如图4持续承诺调节作用示意图I所示,与持续承诺低的员工相比,持续承诺高的员工工作满意度普遍偏高,随着心理契约破坏的增加,满意度降低水平更为平缓;如图5持续承诺调节作用示意图II所示,当心理契约破坏水平较低时,持续承诺高的员工离职倾向更高,而当心理契约破坏水平较高时,持续承诺高的员工离职倾向更低,且其变化趋势非常平缓。持续承诺在心理契约破坏与员工态度反应关系中起缓冲作用,从而支持持续承诺共性观, H_{3a} 得到验证, H_{3b} 没有通过验证。

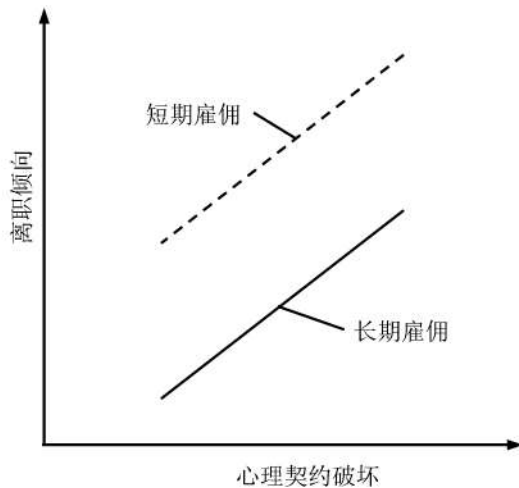


图3 雇佣类型调节作用示意图 II

Figure 3 Moderating Effect of Employment Type II

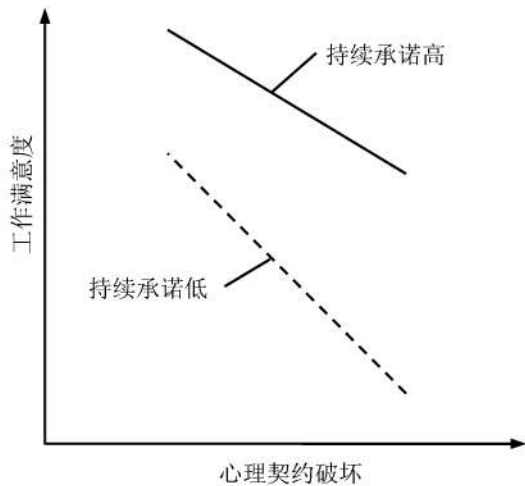


图4 持续承诺调节作用示意图 I

Figure 4 Moderating Effect of Continuance Commitment I

5 结果讨论

与大多数学者一致,本研究结果表明心理契约破坏与工作满意度负相关,与离职倾向正相关,再一次证明企业履行其承诺责任的重要性。此外,如表2所示,本研究样本中员工感知到的心理契约破坏均值为4.002(最高分为7分),表明至少在该国有银行中心

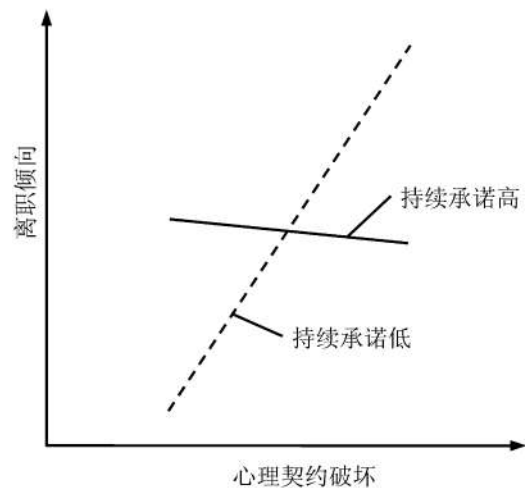


图5 持续承诺调节作用示意图 II

Figure 5 Moderating Effect of Continuance Commitment II

理契约破坏现象较为普遍,且程度较高,急需引起管理者的重视。同时,由于这种感知存在于员工心里,可能在企业尚未察觉时已经导致员工产生消极的态度,进而产生消极的行为。因此,管理实践中员工与企业间有效的沟通尤为重要,首先使企业意识到自己存在尚未履行的责任,或是通过沟通使员工明确事实上企业并未破坏心理契约,从而有针对性地对产生负面态度的来源进行管理。

结论表明,面对心理契约破坏,短期雇员的工作满意度水平会更大程度降低,进一步验证了 Kim 等^[7] 和 Colye-Shapiro 等^[8] 提出的雇佣契约对心理契约的影响。中国传统的管理价值观经常提倡员工,特别是长期雇员(正式员工或固定员工)“讲求奉献,不问索取”,本研究结论也证明面对心理契约破坏,长期雇员表现出更为宽容的态度。一旦员工认为其与企业之间存在长久的关系,加之中国文化长期导向的特点,更能体谅企业。签订长期合同,尽管会付出更高的管理成本,却在稳定员工积极的工作态度方面具有优势。另一方面,本研究结论表明,短期雇员在工作满意度方面对心理契约破坏更为敏感,会产生变化幅度更大的消极态度和情感体验。由于短期雇佣目的,企业倾向于减少对短期雇员的投入以降低成本,在管理实践中应更加关注企业履行对短期雇员的承诺,以免员工产生更大程度的态度波动。

在心理契约破坏与离职倾向关系方面,雇佣类型未能起到有效的调节作用。当心理契约破坏程度增加时,与长期雇员相比,短期雇员虽然产生更大的态度和情感波动,却不会更大程度增加离职倾向,可能由于后者更接近于态度中的行为倾向会受到一些现实条件的约束。同时,雇佣类型对工作满意度水平没有直接影响($P = 0.089$, 不显著),对离职倾向具有直接影响($\beta = 0.135, p < 0.100$),表明雇佣类型

对两类变量的作用方式可能存在差异,需要进一步探讨。

研究结果显示,那些持续承诺低的员工(即拥有更多备择企业和(或)更低离职成本的员工),对企业是否能够履行其承诺反应更为剧烈,持续承诺高的员工则表现出更大的宽容度。本研究结论支持持续承诺的共性观,虽然其产生的动机更经济性而非情感性,研究中仍然应当关注持续承诺体现出的对企业的心理依附。因此,那些市场价值高、拥有更多机会的员工对企业而言类似双刃剑,一方面可能会创造更多的价值,产生积极作用;另一方面,由于其可选择性更强,对心理契约破坏的敏感性更高,面对心理契约破坏会产生更低的工作满意度和更高的离职倾向。同时,企业应当适当强化员工的投入感,那些认为自己已经在企业中投入大量心血的员工能够更加体谅企业,产生更少的消极态度。

对比图2和图4可以发现,面对心理契约破坏,与短期雇佣且持续承诺低的员工相比,长期雇佣且持续承诺高的员工似乎具备更高水平的工作满意度。除各自的独立影响外,雇佣类型与持续承诺也会共同对员工的工作满意度产生影响。本研究进一步通过双因子变异数进行分析,结果表明,以心理契约破坏作为控制变量($F = 44.637, P < 0.001$),不同雇佣类型(长期雇佣和短期雇佣)员工工作满意度无差异($F = 1.148$, 不显著),不同持续承诺水平的(高于全体均值、低于全体均值)员工工作满意度有显著差异($F = 16.670, P < 0.001$),雇佣类型与持续承诺的交互项($F = 0.895$, 不显著)对工作满意度没有显著影响($F = 0.010$, 不显著)。因此,数据分析结果无法对雇佣类型与持续承诺的共同作用提供有力支持,两者对员工反应的具体作用机理仍有待进一步研究。

6 结论

本研究从雇佣契约的视角,以中国某国有银行支行全体员工为样本,探索员工的雇佣契约(持续承诺和雇佣类型)对心理契约破坏与工作满意度和离职倾向间关系的调节作用。研究结论表明,心理契约破坏与工作满意度显著负相关,而与离职倾向显著正相关;雇佣契约对上述关系具有调节作用,短期雇佣强化了心理契约破坏与工作满意度之间的关系,持续承诺则弱化了心理契约破坏与工作满意度和离职倾向间的关系。

本研究所用变量在同一时点测量,并且全部来自员工的自报告,一方面容易受到共同方法偏差的影响,另一方面难以体现出员工对心理契约破坏反应的时滞性,同时难以论证变量间的因果关系,仅能体现出相关关系;研究样本仅涵盖单一行业,样本地域和数量的局限性也会在一定程度上影响研究的普适性;只探讨员工对心理契约破坏的态度反应,未能涉及员工的行为方面反应。本研究认为未来研究如果采用纵向研究和更多行业、多企业的样本,同时扩

展员工反应变量的范围,并适当增加体现雇佣契约的其他指标,会得出更有意义的结论。

参考文献:

- [1] Rousseau D M. Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate [J]. *Academy of Management Executive*, 2004, 18(1): 120-127.
- [2] Rigotti T. Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2009, 18(4): 442-463.
- [3] Guest D. Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence [J]. *International Journal of Management Reviews*, 2004, 5/6(1): 1-19.
- [4] De Jong J, Schalk R, De Cuyper N. Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes [J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(3): 329-351.
- [5] De Cuyper N, Notelaers G, De Witte H. Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009, 14(2): 193-205.
- [6] Boyce A S, Ryan A M, Imus A L, Morgeson F P. "Temporary worker, permanent loser?" A model of the stigmatization of temporary workers [J]. *Journal of Management*, 2007, 33(1): 5-29.
- [7] Kim M S, Choi J N. Layoff victim's employment relationship with a new employer in Korea: Effects of unmet tenure expectations on trust and psychological contract [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(5): 781-798.
- [8] Coyle-Shapiro J A, Kessler I. Contingent and non-contingent working in local government: Contrasting psychological contracts [J]. *Public Administration*, 2002, 80(1): 77-101.
- [9] Rousseau D M, Greller M M. Psychological contracts and human-resource practices [J]. *Human Resource Management*, 1994, 33(3): 383-384.
- [10] Morrison E W, Robinson S L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops [J]. *The Academy of Management Review*, 1997, 22(1): 226-256.
- [11] Zhao H, Wayne S J, Glibkowski B C, Bravo J. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis [J]. *Personnel Psychology*, 2007, 60(3): 647-680.

- [12] Chen H F. The relationships of organizational justice, social exchange, psychological contract, and expatriate adjustment: An example of Taiwanese business expatriates [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(7):1090-1107.
- [13] Restubog S L D, Bordia P, Bordia S. The interactive effects of procedural justice and equity sensitivity in predicting responses to psychological contract breach: An interactionist perspective [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2009, 24(2):165-178.
- [14] 魏峰, 李焱, 任胜钢. 组织公正和心理契约违背对管理者行为的影响 [J]. *管理科学学报*, 2007, 10(6):30-40.
Wei Feng, Li Yi, Ren Shenggang. Joint effect of organizational justice and psychological contract violation on its managers' behavior [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2007, 10(6):30-40. (in Chinese)
- [15] Blomme R J, Rheede V A, Tromp D M. The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(1):144-162.
- [16] Bal P M, De Lange A H, Jansen P G W, Der Velde M E G V. Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008, 72(1):143-158.
- [17] 刘军, 刘小禹, 任兵. 员工离职: 雇佣关系框架下的追踪研究 [J]. *管理世界*, 2007(12):88-95, 105.
Liu Jun, Liu Xiaoyu, Ren Bing. Employees' resignation: A longitudinal study within the framework of employment relationship [J]. *Management World*, 2007(12):88-95, 105. (in Chinese)
- [18] Stoner J S, Gallagher V C. Who cares? The role of job involvement in psychological contract violation [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2010, 40(6):1490-1514.
- [19] Bal P M, Chiaburu D S, Jansen P G W. Psychological contract breach and work performance: Is social exchange a buffer or an intensifier? [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2010, 25(3):252-273.
- [20] Rousseau D M. Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2001, 74(4):511-541.
- [21] De Cuyper N, De Witte H. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2006, 79(3):395-409.
- [22] 孙睿君, 李子奈. 不同期限类型劳动合同的工资决定机制及差异: 基于中国家庭住户收入调查数据的经验研究 [J]. *财经研究*, 2010, 36(2):36-47.
Sun Ruijun, Li Zinai. Wage determination mechanisms and wage differentials between fixed-term labor contracts and indefinite-term labor contracts: Evidence from CHIP [J]. *Journal of Finance and Economics*, 2010, 36(2):36-47. (in Chinese)
- [23] Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(1):20-52.
- [24] Bowling N A, Eschleman K J, Wang Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(4):915-934.
- [25] Markovits Y, Davis A J, Fay D, Dick R. The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees [J]. *International Public Management Journal*, 2010, 13(2):177-196.
- [26] Ilies R, Fulmer I S, Spitzmuller M, Johnson M D. Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(4):945-959.
- [27] Bowling N A. Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2010, 25(1):119-130.
- [28] Zimmerman R D, Darnold T C. The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model [J]. *Personnel Review*, 2009, 38(2):142-158.
- [29] Turnley W H, Feldman D C. Psychological contract violations during corporate restructuring [J]. *Human Resource Management*, 1998, 37(1):71-83.
- [30] Cui H B, Zhang S, Ding Q. The empirical research on the relationship between employee psychological contract and job satisfaction [C] // *Proceedings of the 2008 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*. Washington, DC: IEEE Computer Society, 2008:265-268.
- [31] 彭川宇. 职业承诺对知识员工心理契约、工作满意度及离职倾向关系的研究 [J]. *科学与科学技术管理*, 2008(12):167-171.
Peng Chuanyu. An empirical study on moderating role

- of occupational commitment on relationship of the psychological contract of knowledge worker with job satisfaction and intention to leave [J]. *Science of Science and Management of S. & T.*, 2008(12):167-171. (in Chinese)
- [32] Blomme R J, Van Rheede A, Tromp D M. The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(1):144-162.
- [33] 郭亮,肖腊梅,王国猛.组织公平性对心理契约破裂与护士留职意愿缓冲作用的研究[J].中华护理杂志,2010,45(3):207-210.
Guo Liang, Xiao Lamei, Wang Guomeng. The moderating effect of organizational justice on psychological contract breach and nurses' intention to remain [J]. *Chinese Journal of Nursing*, 2010, 45(3):207-210. (in Chinese)
- [34] Blau G. Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction [J]. *Human Relations*, 1999, 52(8):1099-1113.
- [35] Coyle-Shapiro J, Kessler I. Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey [J]. *Journal of Management Studies*, 2000, 37(7):903-930.
- [36] Venkataramani V, Tangirala S. When and why do central employees speak up? An examination of mediating and moderating variables [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(3):582-591.
- [37] 张若勇,刘新梅,沈力,王海珍.服务氛围与一线员工服务绩效:工作压力和组织认同的调节效应研究[J].南开管理评论,2009,12(3):4-11,26.
Zhang Ruoyong, Liu Xinmei, Shen Li, Wang Haizhen. Service climate and employee service performance: Exploring the moderating role of felt job stress and organizational identification [J]. *Nankai Business Review*, 2009, 12(3):4-11, 26. (in Chinese)
- [38] Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(1):1-18.
- [39] Becker H S. Notes on the concept of commitment [J]. *American Journal of Sociology*, 1960, 66(1):32-40.
- [40] Hackett R D, Bycio P, Hausdorf P A. Further assessments of meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79(1):15-23.
- [41] Gong Y P, Law K S, Chang S, Xin K R. Human resources management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(1):263-275.
- [42] Shore L M, Wayne S J. Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(5):774-780.
- [43] Cramer D. Job satisfaction and organizational continuance commitment: A two-wave panel study [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1996, 17(4):389-400.
- [44] Robinson S L. Trust and breach of the psychological contract [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41(4):574-599.
- [45] Mathieu J E, Zajac D M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment [J]. *Psychological Bulletin*, 1990, 108(2):171-194.
- [46] Irving P G, Coleman D F. The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity-job tension relations [J]. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2003, 20(2):97-106.
- [47] Rousseau D M. Psychological contract inventory technical report [EB/OL]. (2000-08) [2011-03-16]. http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI3.pdf.
- [48] 陈加洲,方俐洛,凌文铨.心理契约的测量与评定[J].心理学动态,2001,9(3):253-257.
Chen Jiazhou, Fang Liluo, Ling Wenquan. Measurement and evaluation of psychological contract [J]. *Journal of Developments in Psychology*, 2001, 9(3):253-257. (in Chinese)
- [49] 李原,孙健敏.雇用关系中的心理契约:从组织与员工双重视角下考察契约中“组织责任”的认知差异[J].管理世界,2006(11):101-110,151.
Li Yuan, Sun Jianmin. Psychological contract in employment: Cognitive difference of “organizational obligation” from dual perspective [J]. *Management World*, 2006(11):101-110, 151. (in Chinese)
- [50] Wanous J P, Reichers A E, Hudy M J. Overall job satisfaction: How good are single-item measures? [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(2):247-252.
- [51] Bowling N A, Hammond G D. A meta-analytic examination of the construct validity of the michigan organizational assessment questionnaire job satisfaction subscale [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008,

- 73(1):63-77.
- [52] Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, Podsakoff N P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5):879-903.
- [53] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用 [J]. *心理学报*, 2005, 37(2):268-274.
- [54] Brambor T, Clark W R, Golder M. Understanding interaction models: Improving empirical analyses [J]. *Political Analysis*, 2006, 14(1):63-82.
- Wen Zhonglin, Hau Kit-tai, Chang Lei. A comparison of moderator and mediator and their applications [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2005, 37(2):268-274. (in Chinese)

Empirical Study Concerning the Effect of Employment Contract to Psychological Contract Breach

Fan Yun, Ji Xiaopeng, Shao Fang
School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China

Abstract: Using 222 employees in a state owned bank as sample, with help of SEM and hierarchical multivariate linear regression, this paper explored impacts of psychological contract breach on job satisfaction and turnover intention, which is moderated by labor contract types and continuance commitment to relationships. Empirical results showed that, firstly, psychological contract breach negatively related to job satisfaction, and positively related to turnover intention. Secondly, type of labor contract only moderated relationship between psychological contract and job satisfaction, and comparing to perpetual employees, contingent employees decreased their job satisfaction to a greater extent. Thirdly, continuance commitment buffered relationships between psychological contract breach and job satisfaction/turnover intention.

Keywords: psychological contract breach; employment contract; job satisfaction; turnover intention; continuance commitment; perpetual employee; contingent employee

Received Date: March 9th, 2011 **Accepted Date:** July 5th, 2011

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (70672052) and the National Social Science Foundation of China (10BGL002)

Biography: Dr. Fan Yun, a Henan Mianchi native (1956 -), graduated from Xi'an Jiaotong University and is a professor and Ph. D. advisor in the School of Management at Xi'an Jiaotong University. Her research interests include organizational behavior, corporation culture and change, cooperation and competitive strategy, etc. E-mail: fanyun_xjtu@163.com □