

心理契约研究的新视角))) 理念型心理契约研究综述

王明辉¹, 彭 翠², 方俐洛¹

(1 中国科学院 心理研究所, 北京 100101; 2 河南大学 心理学系, 河南 开封 475001)

摘 要: 本文对心理契约的最新研究成果进行了介绍, 从概念、特点、违背与破裂、测量以及影响因素和影响效果等几个方面评介了理念型心理契约的研究现状, 并对理念型心理契约的未来研究方向进行了展望。

关键词: 理念型心理契约; 组织公民行为; 角色内行为

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 100124950(2009)0320053207

知识经济时代的来临对传统的组织雇佣关系产生了冲击, 越来越多的专家和学者开始使用心理契约(psychological contract)这一术语来研究雇佣关系。心理契约这一概念最早是由 Argyris 在 1960 年提出的, 他用这一术语来描述下属与主管之间的一种关系。20 世纪 90 年代以来, 学者们掀起了心理契约研究的热潮, 相关研究主要集中在心理契约的类型和主体方面。目前大多数的研究都支持和认可交易型和关系型这两种心理契约。近年来, 全球经济一体化所引发的经济、社会变革及其导致的组织变革, 正在深刻地改变着组织和员工之间的雇佣关系, 也影响着组织和员工之间的心理契约。在此基础上, Thompson 和 Bunderson 引入了理念型心理契约这一概念, 这也是心理契约研究的最新成果。本文拟从概念、测量以及相关实证研究等几个方面对理念型心理契约的研究现状进行评介, 并对该领域的未来研究方向进行展望。

一、理念及理念型心理契约的概念

(一) 组织中的理念

大量的文献表明, / 理念(ideology)在界定和塑造个体与组织的关系方面起着非常重要的作用, 而把承诺变成理念是确保组织内合作和组织生存的一项基本要求。Barnard 曾指出, / 组织的长期存活需要理念的支持, 组织存活的时间与理念的范围和内容呈一定相关关系。对未来的预见、长远规划以及崇高的理想是良好的雇佣关系持续存在的基础。一些学者研究了理念在塑造个体与组织关系方面的作用, 比如理念的注入对集体主义工作动机^[1]、魅力型领导^[2]和组织行为^[3]的影响等。

理念型心理契约一词表明在组织中存在着一种统一的理念。Bunderson(2001)在对执业医生的研究中发现了两种截然不同但交互作用的理念: 一种是行政理念, 体现医院作为/ 市场主体0的角色; 另外一种专业理念, 反映医生以服务社会为责任这一特征。这两种理念缓和了员工对雇主责任履行程度

收稿日期: 200812209

作者简介: 王明辉(1976-), 男, 中国科学院心理研究所博士后流动站研究人员, 副教授;

彭 翠(1982-), 女, 河南大学心理学系硕士研究生;

方俐洛(1940-), 女, 中国科学院心理研究所研究员, 博士研究生导师。

的反应,其中行政理念影响员工对雇主行政责任履行程度(比如工作效率、协调配合情况)的反应,专业理念则影响员工对雇主是否提供高水平的医疗条件的反应。^[4]Thompson 和 Bunderson(2003)指出,个体对于组织责任的信念不只依赖于个人的利益或权利,还依赖于组织承诺和工作原则的具体化。^[5]

每个人都希望自己的付出能得到公平的回报,但对于许多个体来说,真正的激励来自他们对所从事工作具有重大意义的那种信念,他们愿意为追求某种有价值的目标而付出更多的努力。组织研究者也清楚地认识到,个体希望组织的目标能够依附于某种道德。

/理念0作为雇佣关系的核心成分,受到了学术界的广泛关注,其本质强调工作的意义和服务于他人,并将此作为员工激励自己全身心投入工作的重要动因。尽管这些只是理论性的探讨,但足以表明倡导/重视工作环境中理念的作用0的学术运动正在迅速兴起。

(二)心理契约中的理念/货币0

在以往的心理契约研究中,雇佣关系中付出与回报的交换手段,即契约中的/货币0,都被描述为经济或社会情感货币。1964年,Blau提出了/理念回报0的概念,这一概念是从经济和社会情感回报概念中分离出来的。理念作为一种内在激励,为雇佣关系的建立提供了一种备选的激励方式。

在对心理契约成分和维度的研究中,大部分学者都假定一个关键前提,即组织和员工之间付出与回报的交换是通过契约货币来进行的。这种/货币0可以分为两种形态,即经济货币和社会情感货币。但相关研究显示,员工对组织的内在要求不仅包含经济和社会情感成分,还包含一种职业理念(如专业成分)或者是社会理念(如组织中的员工不论社会经济地位如何,都应当公平地享受高质量的医疗服务)成分。Thompson 和 Bunderson 在详细回顾了 Blau 的观点后,在心理契约的范畴内,结合现有的文献并与其他形式契约的比较指出,在雇佣双方的心理契约交换中,除了经济货币和社会情感货币,还存在第三种货币,即/理念货币0(ideological currency)。/心理契约可以基于理念回报,对某种目标的执着是一种清晰的诱因,它可以引导员工为组织做出更多的贡献,并提升自己对组织的承诺。此外,员工对组织责任的认识不仅源于其个人权利,还源于他们很看重的信念;心理契约的违背不仅产生于员工受到组织的不公正对待,还产生于员工对组织抛弃自己所信守原则的知觉^[5]。

Thompson 和 Bunderson 把理念货币定义为:内隐地存在于个体与组织的互惠关系中的对追求价值目标或原则(不局限于个人利益)的可信承诺。就员工的责任来说,理念货币表现为员工对组织目标的贡献,包括自觉承担知觉到的责任,如主动服务于组织的各种需要,自愿采取行动追求自己的目标,或牺牲非工作时间来为组织完成理念使命做贡献。就组织的责任来说,理念货币表现为组织支持某一目标和原则,并向员工做出公开的承诺,包括为实现目标提供资金或资源上的支持,公开拥护相关目标并为实现目标而进行游说,通过建立内部惯例和制度来保证员工有足够的精力和时间参与理念目标的追求等。员工对组织理念责任的认知不仅建立在个人利益或荣誉的基础上,还建立在组织诚信及组织坚持原则的具体表现上。Thompson 和 Bunderson 指出,员工往往持有这样一种信念,即组织有责任去实现有价值的事业。员工的这种信念以理念的形式内化在心理契约中。因此,理念型心理契约的确切定义就是:组织至少在一定程度上承诺提供一种能让个体直接或间接地为了某种追求或事业而做出贡献的工作环境。^[5]

二、理念型心理契约的特点

(一)理念型心理契约的特点

首先,理念型心理契约具有主观性特点。理念型心理契约涉及内化的理念,存在于员工和组织的观念之中,强调的是雇佣双方的心理期望,即一方希望为另一方付出什么,同时又希望从另一方获得什么,这种彼此的责任和权利是与知觉相关的,因而带有主观判断的成分。

其次,理念型心理契约具有相对稳定的特点。正式的雇佣契约一般是稳定的,很少改变,但心理契

约却处于不断变更的状态。任何有关组织工作方式的变更,不论是物理性的还是社会性的,都会对心理契约产生影响。在组织工作方式变更时,雇佣双方会感受到心理契约的违背,这时交易型和关系型心理契约会发生变化,但持有理念型心理契约的员工相对来说比较能够忍受组织工作方式的一般变更,所以理念型心理契约相对来说比较稳定。

再者,理念型心理契约具有双向性特点。理念型心理契约是雇佣双方的双向关系,一方面是指员工对自己在组织中的权利、发展等方面的期望,另一方面是指组织对员工的忠诚、责任等方面的期望。因此,理念型心理契约具有双向性,组织与员工在向对方提出期望与要求的同时,应多注意双向沟通,尽量理解并满足对方对自己的期望。

最后,理念型心理契约具有自发抉择的特点。由于心理契约的形成是以个体自愿参与组织活动为基础的,因此,心理契约可以激励个体更好地履行自己的承诺。Rousseau(2004)指出,员工对组织明确的承诺(比如我愿意在这里至少工作一年)对组织行为的影响要比含糊的承诺(比如我可以呆一阵子)更大。^[6]而持有理念型心理契约的员工有很强的组织承诺,对组织有深厚的感情,工作满意度较高,愿意为组织做出额外的贡献。

(二)三种心理契约货币比较

Thompson 和 Bunderson 认为,理念型心理契约包含着员工的这样一种信念,即组织应该对追求有价值的目标或原则做出可信的承诺并进行投入。作为回报,员工必须履行自己的职责并通过某种方式来提升组织实现目标的能力,即使这需要他们牺牲个人的部分利益。因此,理念型心理契约假设,员工愿意实施角色外行为,从而为组织做出贡献,比如组织内部的自愿帮助或积极拥护行为,以及组织外部的对某种目标的追求。表 1 对三种心理契约货币进行了详细的比较。

表 1 三种心理契约货币比较

		经济货币	社会情感货币	理念货币
心理契约内容	组织责任	提供稳定的工作、合理的报酬、安全的工作环境	提供培训、职业生涯发展、晋升机会	承诺追求有价值的目标和原则
	员工责任	履行特定的工作职责	履行工作职责、做出组织承诺、积极投入工作、实施组织公民行为	积极参与完成组织使命或实现组织目标的过程、实施社会公民行为
	利益动机	自身利益	自身和组织利益	社会利益、无形的原则或道德
	附带观念	组织应该为员工的劳动支付合理的报酬	组织应该关注员工的职业发展,培养员工的集体意识	组织应该关心员工的情感,支持他们的事业和使命
	人性模型	自利、工具性	集体主义、社会性	原则性、参与性
契约违背	违背的特点	黑白分明	灰色,区别不明显	灰色、中性,也有黑白分明的,道德敏感性
	违背反应	退缩	收回承诺,回到经济型交换	从根本上否定组织

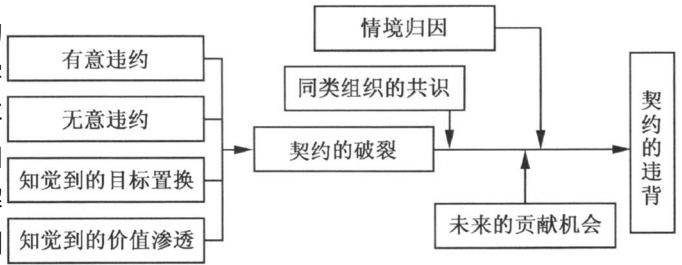
资料来源:本文参考文献[5]。

三、理念型心理契约的违背与破裂

除了组织食言和理解上的不一致以外,员工对目标置换和价值渗透的知觉也会影响其对理念型心理契约破裂的感知。^[5]所谓目标置换,是指组织以新的目标和准则暗中取代对员工原有的理念承诺,有偷梁换柱之嫌。所谓价值渗透,是指组织在同其他组织的交往互动中引入新的价值观,它可能会使员工感到组织的理念受到了威胁。员工对理念型心理契约破裂的感知是否会转变为心理契约的违背,受以下三方面因素的影响:员工对组织运转所处的政治、社会或经济环境的归因;员工对其他组织(有着类似理念)行为的知觉;员工对未来为事业追求做贡献的机会的认知。^[5]Thompson 和 Bunderson 据此提出了

理念型心理契约破裂与违背模型(参见图 1)。

理念型心理契约的破裂,已经超越了个体受到不公正对待的范畴。理念型心理契约的破裂可能源于组织的某些虽然不会直接损害员工的个人利益,但会威胁到个体所追求的事业和道德的言论和行为。^[7] Thompson 和 Bunderson 认为,这可以用社会认同理论来解释,即个体希望他们所在的群体能够维持他们自我概念的同质性,并帮助他们提升良好的自我形象。在员工的道德知觉上,组织变成了员



资料来源:本文参考文献[5]。

图 1 理念型心理契约破裂与违背模型

工所坚持的信念的化身和载体,组织有悖于员工价值观的行为,将对员工个体的自我概念构成威胁,甚至使员工受到组织之外其他人的嘲笑和批评,从而无形中降低员工的个人声誉。这些潜在的后果解释了为什么在组织偏离其理念责任时,员工会/单独行动。

Rousseau 和 Parks(1993)认为,不同的交换货币会使员工对心理契约的破裂和违背产生不同的认识。理念型心理契约的破裂会削弱员工有关自己所从事的工作是在为实现一个有价值的目标做贡献的知觉,而对工作意义知觉的降低,可能会削弱员工的工作动机。此外,个体对不同类型心理契约的违背会采取不同的反应方式。交易型和关系型心理契约的违背会导致员工对组织的信任降低,公民道德行为减少,同时会使员工产生离职意向。相对而言,理念型心理契约的违背则可能会激发员工采取积极的行动,来竭力修正组织在道德上的偏离。^[8]

四、理念型心理契约的测量

心理契约的测量方法很多,可以从不同的角度加以分类。如果想研究的是在不同情境下对不同的人和组织都有意义的心理契约,那么定量评定、概化评定和结构性评定的方法较为适用。相对而言,直接评定对心理契约的揭示比较深刻,但容易受到被试喜好的影响,带有主观性;间接评定比较客观,但易浮于表面,难以分析。因此,直接评定和间接评定两者各有优缺点,可以结合起来运用。另外,在具体的测量过程中,还要根据不同的研究阶段选用不同的测量方法。

目前,对理念型心理契约的研究主要是对这一概念是否存在进行验证以及对相关变量的研究,因此对理念型心理契约的测量主要采用探索性因素分析和定性方法。O. Donohue 和 Nelson(2007)对心理契约中的关系和交易成分能否完全说明职业雇员的心理契约产生了质疑,他们猜测在这两种成分之外还存在其他成分。他们通过对 10 名注册护士的访谈发现,在它们的心理契约中还包含理念成分,从而证实了他们的猜测。^[9]随后, O. Donohue 等人(2007)对知识型员工的心理契约进行了研究,他们通过对澳大利亚 SCIRO 组织中的 10 名科学家进行访谈,发现已有的心理契约两维度(即关系型和交易型两个维度)模型,已经不能完全解释知识型员工的心理契约成分。^[10]另一项研究结果也表明,对于知识型员工而言,在其心理契约中还存在理念成分。^[11]

Bingham(2005)采用定量的数据分析法进行深度访谈,从 Rousseau 的心理契约量表的绩效要求成分中抽取项目,来测量理念型心理契约。他所抽取的项目涉及贡献、外部参与、倡导、支持内部实践、促进未来目标实现的政策等。^[12] Bingham 以 11 名管理人员和 12 名管理学博士为样本对这些项目进行了前测效度检验,又以 28 名经理和 38 名研究生为样本进行了表面效度检验,保留了九个项目。接着,他选取美国西部一所大学商学院的 341 名研究生为被试来验证这九个项目的因子结构,通过探索性因素分析,删除其中两个贡献率低的项目,最终得到含七个测项(为既定目标做出贡献;为实现目标付出一定的努力;为实现组织的理念而努力,即使牺牲一定的金钱也在所不惜;为他人参与组织的目标提供机会;

为实现目标而寻求公众支持;维持企业文化,促进组织目标的实现;为实现组织的理想制定内部规范和政策)的理念型心理契约测量问卷,该问卷的 Cronbach A系数为 0.92。最后, Bingham 选取美国西南部一所大学的 502 名学生和四家不同企业的 732 名员工为样本进行施测,结果表明,员工对心理契约实现的评估和组织对心理契约的履行,在很大程度上依赖于员工和组织之间的承诺。组织和员工之间的承诺水平从承诺过多到承诺不足差异很大。这一实证研究还表明,交易型心理契约的满足与报酬满意感、角色内行为正相关;关系型心理契约的满足与对同事的满意度、面向个体的组织公民行为正相关;而理念型心理契约的满足与个体对工作性质的满意度、面向组织的组织公民行为正相关。

五、理念型心理契约的影响因素

(一) 个体层面

国外学者的实证研究显示,理念型心理契约的影响因素在个体层面主要包括员工的工作经验、年龄和职业几个方面。

O. Donohue 等(2004)以科研人员为被试的研究表明,相对于参加工作时间较短的科研人员来说,参加工作时间较长的科研人员由于在长期的工作中形成了较强的工作自主性和责任心,因此较易形成理念型心理契约。在同一项研究中他们发现,年龄较大的科研人员比较关心知识创造过程的自主性,同时还关心自己是否能在造福大众的研究领域取得新的成绩,而年轻的科研人员则比较关心完成目前的工作所需的资源以及正在进行的项目。所以,相对于年轻的科研人员,年长的科研人员关于工作和职业的理念更强,他们在理念型心理契约方面与年轻的科研人员存在显著差异。^[13]

职业的不同也会影响理念型心理契约的形成和违背。知识型员工或专业型员工所从事的工作大多需要很强的专业技能,已有研究表明,这类员工能够快速地抓住工作重点,并以较强的工作自主性和责任心完成任务。^[4,7,9]同时由于职业的特殊性,这类员工对工作都较为执着,这使得他们将工作看作自己的一项事业,所以较易形成理念型心理契约。

在国内,付海滨(2008)研究了具有不同人口学特征的员工在理念型心理契约方面是否存在显著差异。结果表明,不同性别和年龄的员工在理念型心理契约方面不存在差别,这与国外的同类研究结论截然不同。付海滨的研究结果还表明,不同学历的员工在/组织对员工的理念责任0的认知方面有显著差异,而在/员工对组织的理念责任0的认知方面不存在显著差异。此外,无论是在组织对员工的理念型心理契约方面,还是在员工对组织的理念型心理契约方面,不同收入层次的员工都存在显著差异。^[14]

(二) 组织层面

虽然个体差异影响着理念型心理契约,但理念型心理契约的形成是个体和组织交互作用的结果。Rousseau(1995)指出,当个体状态发生变化(雇用、社会化和晋升等)或者组织状态发生变化(裁员和结构调整等)时,员工的动机和贡献通常比较明显,而这些变化通常都是由人力资源管理部门的决策导致的。人力资源管理部门的一项职责就是塑造和维持组织和员工的心理契约,因此,人力资源管理部门的政策影响着心理契约的形成和发展(Rousseau 和 Greller, 1994)。同这一研究结果一致, Watson(1997)的研究表明,管理层的决策影响着理念型心理契约的形成。事实上, Watson 的研究所涉及的管理政策主要包括以临时工替代正式员工、在做出解雇决定时考虑资历因素、替代性就业再培训,以及劳动诉讼及相关社区参与等。研究结果表明,这些管理措施会影响员工在情感或心理上与组织的距离,从而影响理念型心理契约的形成和违背。^[15]

六、理念型心理契约的影响效果

(一) 态度层面

Thompson 和 Bunderson 在态度层面上对理念型心理契约的影响效果进行了理论分析。他们认

为, 理念型心理契约是员工对事业的一种承诺, 员工通过将个人理念和组织理念相结合, 来维系和增强对组织的情感承诺, 同时提高忠诚度和工作满意度。Bingham(2005)的实证研究验证了这一假设, 其研究结果表明, 理念型心理契约的满足与个体对工作性质的满意度和对同事的满意度正相关。^[12]

付海滨(2008)的研究结果与 Bingham 一致, 即无论是在组织责任方面还是在员工责任方面, 理念型心理契约对员工满意度和情感承诺的预测效果均达到了显著水平。组织对理念责任履行得越充分, 就越会激发员工对组织承担更多的理念责任, 并提升满意度, 增强情感承诺。员工在具有较强的对组织承担理念责任的意识时, 会产生更高的满意度和更强的情感承诺。^[14]

(二) 行为层面

在行为层面上, 理念型心理契约的影响效果主要表现在理念型心理契约对员工角色内行为和组织公民行为的预测方面。

Turnley 等(2003)的研究表明, 心理契约的履行与员工面向组织的组织公民行为的相关程度要强于其面向个体的组织公民行为。这项研究还显示, 员工对于心理契约违背的归因同样影响着其工作绩效, 员工在感知到组织有意违背承诺时, 会减少工作努力。^[16]

Bingham(2005)的实证研究表明, 理念型心理契约与员工角色内行为正相关。契约的形成和结果之间具有紧密的联系, 那些体验到关系型和理念型心理契约满足的员工, 对组织的回报不仅表现为组织公民行为和对同事的满意, 而且还有角色内绩效和工作满意。^[12] Organ 的五维度理论模型认为组织公民行为含利他主义、谦恭、运动员精神、公民道德和尽职尽责五个维度。^[17] Williams 和 Anderson(1991)综合 Organ 的五维度模型, 将组织公民行为划分为区别明显的两类, 即含利他主义和谦恭维度的面向个体的组织公民行为以及含运动员精神、公民道德和尽职尽责维度的面向组织的组织公民行为。^[18] Bingham(2005)依据这种划分得出的研究表明, 关系型契约的满足与员工对同事的满意和面向个体的组织公民行为正相关; 理念型心理契约的满足与面向组织的组织公民行为正相关, 且其相关程度要大于交易型和关系型心理契约的满足与面向组织的组织公民行为的相关程度; 理念型心理契约的满足还与个体对工作性质的满意正相关。^[12]

与国外的同类研究结果一致, 付海滨(2008)的研究结果表明, 心理契约中的交易维度可以显著预测员工的角色内行为, 关系维度可以显著预测面向个体的组织公民行为, 理念维度可以显著预测面向组织的组织公民行为。

七、理念型心理契约未来研究展望

理念型心理契约丰富了心理契约的理论框架, 是经济高速发展和社会制度不断完善的必然结果。它超越了个体利益的范畴而上升到社会和公众利益层面, 所以不仅可以更好地解释为什么有的员工宁可牺牲自己的利益也要维护组织的利益, 而且可以更好地解释为什么有时员工的个人利益并没有直接受到组织的损害, 但却感到心理契约的违背这样一种现象。然而理念型心理契约领域还有很多问题有待深入研究, 这些问题也构成了未来这一领域的主要研究方向。

首先, 虽然国内外很多专家和学者都对理念型心理契约这一概念进行了论述, 大量的实证研究也对理念型心理契约的存在进行了验证, 但是, 目前的实证研究大多以专业型或知识型员工为被试, 取样范围过于单一, 样本容量也偏小, 这一概念是否可以推广至所有类型的员工, 还需要进一步的验证。

其次, 以往对心理契约结构维度的研究主要是在西方文化背景下进行的, 已有文献表明, 心理契约还受到文化等因素的影响。由于中西方文化存在显著的差异, 西方有关心理契约的研究结论和管理实践在我国不一定适用, 因此有必要在我国文化背景下探讨心理契约的结构维度。

再者, 理念型心理契约的研究对象也需要丰富。现有研究多将理念型心理契约中的/理念0定义为工作理念或专业理念, 而 Thompson 和 Bunderson(2003)指出, 理念型心理契约中的理念不仅指工作理

念,还包括宗教信仰、环境价值和信念等其他方面的理念,因此,未来的研究有必要对/理念0的范围进行拓展。^[5]

最后,目前理念型心理契约研究才刚刚起步,现有研究多采用访谈和问卷的形式,没有形成统一的测量工具,从而影响了这一概念的推广。随着经济的不断发展,员工和组织间的关系越来越密切,未来的研究应该开发统一的测量工具以更好地研究这一概念,并探测员工和组织间关系更为敏感的变化。此外,个体特征(如胜任力、忠诚度)和组织因素(如组织文化、组织生存环境)等影响因素如何影响个体行为(如角色外行为)和组织行为(如提供职业发展机会、组织支持)的问题也值得未来的研究详细探讨。

主要参考文献:

- [1] Shamir, B. Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation[J]. *Human Relations*, 1990, 43(4): 313-332
- [2] Shamir, B, House, R J, and Arthur, M B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory[J]. *Organization Science*, 1993, 4(4): 577- 594
- [3] Simons, T, and Ingram, P. Organization and ideology: Kibbutzim and hired labor, 1951- 1965[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(4): 784- 813
- [4] Bunderson, J S. How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22(7): 717- 741
- [5] Thompson, J A, and Bunderson, J S. Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract[J]. *Academy of Management Review*, 2003, 28(4): 571- 586
- [6] Rousseau, D M. Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate[J]. *Academy of Management Executive*, 2004, 18(1): 120- 127
- [7] O. Donohue, W, and Nelson, L. Professional work ideology and psychological contracts[R]. *Proceedings of the 1st Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Melbourne, Victoria, 2005*
- [8] Thompson, J A, and Hart, D W. Psychological contracts: A nano-level perspective on social contract theory[J]. *Journal of Business Ethics*, 2006, 68(3): 229- 241
- [9] O. Donohue, W, and Nelson, L. Let's be professional about this: Ideology and the psychological contracts of registered nurses[J]. *Journal of Nursing Management*, 2007, 15(5): 547- 555
- [10] O. Donohue, W, Donohue, R, and Grimmer, M. Research into the psychological contract: Two Australian perspectives[J]. *Human Resource Development International*, 2007, 10(3): 301- 318
- [11] O. Donohue, W, Sheehan, C, Hecker, R, and Holland, P. The psychological contract of knowledge workers[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2007, 11(2): 73- 82
- [12] Bingham, J B. Multiple obligations: Distinguishing the dimensionality and confirming the role of ideology within the psychological contract framework[D]. *Texas A&M University, 2005*
- [13] O. Donohue, W, Sheehan, C, Hecker, R, and Holland, P. A hidden dimension? Work ideology and psychological contracts[R]. *Proceedings of the 18th ANZAM Conference, Dunedin, 2004*
- [14] 付海滨. 企业员工理念型心理契约的实证研究[D]. *河南大学硕士论文, 2008*
- [15] Watson, G W. Beyond the psychological contract: Ideology and the economic social contract in a restructuring environment[D]. *Virginia Polytechnic Institute and State University, 1997*
- [16] Turnley, W H, Bolino, M C, Lester, S W, and Bloodgood, J M. The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors[J]. *Journal of Management*, 2003, 29(2): 187- 206
- [17] LePine, J A, Erez, A, and Johnson, D E. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(1): 52- 65
- [18] Williams, L J, and Anderson, S E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors[J]. *Journal of Management*, 1991, 17(3): 601- 617

(责任编辑: 苏宁)