

□财经前沿

心理契约与组织公民行为的关系

——元分析回顾及样本选择与测量方法的调节作用

于桂兰 陈明 于楠

[摘要] 以57项实证研究为对象,综合使用元分析、路径分析及回归分析等方法,对心理契约与组织公民行为的关系进行量化探讨,并选取了心理契约履行与违背两个方向。结果表明:1)心理契约履行与组织公民行为正相关,心理契约违背与组织公民行为负相关。2)二者的主要中介变量中,信任起主要作用。3)样本与测量特征中,采用中国样本、长期导向的企业、家族企业与采用中国学者的测量工具,相比对应的样本和测量特征而言,心理契约与组织公民行为相关性更高;但国有企业和民营企业、单项目与多项目测量相比,二者关系并不显著。这总体表明关于心理契约与组织公民行为之间关系效应的分歧,部分源于样本和测量特征所导致的系统差异。

[关键词] 心理契约;组织公民行为;元分析;样本选择特征;测量方法特征

[基金项目] 教育部新世纪人才支持计划(NECT-09);国家社会科学基金项目(09BJL026)

[收稿日期] 2012-05-17

[作者简介] 于桂兰,吉林大学商学院教授;陈明,吉林大学商学院博士研究生;于楠,吉林大学商学院副教授。(长春 130012)

一、引言

自1988年Organ提出组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior, OCB)的概念^[1]以来,便迅速成为组织行为研究领域中的一个惹人瞩目的课题。随后,西方研究者先后从组织公民行为的维度、原因及结果等关注点进行了一系列的研究。其中,研究最多的是组织公民行为的影响因素。这其中尤以个体特征的研究开始得最早,成果也最为丰富。个体特征主要是指员工的特质变量、动机、角色及感知等个体因素。心理契约(psychological contract)则是感知研究中备受关注的课题。西方研究者已初步验证了心理契约与组织公民行为之间的关系。

国内研究起步较晚,主要沿用西方的理论体系和实证方法,将二者关系在中国情境下进行本土化检验。大部分结果与西方是一致的,但仍有少数研究得出了不一致的结论或识别出新的中介或调节变量。而且由于研究者选取的研究工具、调查对象、抽样方法等的差异及学术原教旨主义的存在,同样可能导致研究结论之间不一致。有学者对二者关系进行过综述,得到了一些普遍的结论。^[2]但这仅是描述性的,对有争议的结论无法得出比较合理的量化结果。本研究则主要通过元分析技术,对心理契约与组织公民行为关系的实证研究进行整体性分析,以期得到较为客观的

量化标准并整合不同的研究结论, 确认已取得的成绩和存在的不足。

再者, 众多研究识别出心理契约与组织公民行为之间不同的中介变量及调节变量, 但各个变量效应的大小则不尽相同。这种差异暗示有些变量可能起主要作用。那么, 就已有研究而言, 哪些变量可能在心理契约与组织公民行为关系间起主要的中介作用呢? 对这些问题的分析可能会识别出更具有理论性和逻辑性的构念, 从而揭示各构念间的内在理论联系, 同时也可能找出那些作用不明显的构念, 留待未来研究进一步检验。本研究应用路径分析来检验现有研究一些主要中介变量的效应值大小, 力图澄清各变量之间的内在作用机理。

最后, 虽然多数研究者得到的心理契约与组织公民行为关系的方向性是一致的, 但他们的强度通常并不一致。造成这种不一致的主要原因是什么呢? 是样本选择特征(如行业)或测量工具选择特征(如量表)的不同所造成的, 还是由于二者间关系存在一种文化适变性? 这些问题的回答有利于厘清二者关系的内在理论逻辑, 并为现有研究结果不一致提供一种可能合理的解释。因此, 本文还应用回归分析来检验样本选择和测量工具对研究结果的调节作用。

二、理论与假设

心理契约这一概念最初是用来描述雇佣关系的^[3], 目前学界比较认可将心理契约看做“雇佣双方彼此对对方义务及自身所得的主观心理约定”^[4]。学者们一般从心理契约的状态入手, 将其分为正反两个方面, 即心理契约履行和心理契约违背。本研究同样如此。

Organ认为, 组织公民行为是指“在组织正式的薪酬体系中尚未得到明确或直接的确认, 但就整体而言有益于组织运作成效的行为总和。”^[1]组织公民行为的维度划分要复杂得多也混乱得多。为使元分析结果的可靠性最大化, 本研究对所选样本中组织公民行为的测量维度不做特别限制。

(一) 心理契约与组织公民行为

很多研究表明了心理契约与组织公民行为的相关性。Hui *et al.* 研究结果显示, 雇佣双方对开放式关系的承诺更能促使员工自愿表现出组织公民行为。^[5]再从二者的行为动机来看, 组织公民行为产生的动机之一可能源于心理契约所隐含的员工对组织的未来期望。^[4]Could认为员工对未来的预期可能对组织公民行为起到事前激励的作用。^[6]Coyle-Shapiro指出组织公民行为正是员工对心理契约的事前主动式回报的一种行为表现。^[7]这些研究发现都表明心理契约与组织公民行为为理论上是相关的。

在心理契约履行方面, Turnley *et al.* 证明心理契约履行与主管评价的组织公民行为显著正相关。^[8]一些中国情景下的验证研究也得出了类似的结论^[5]: 员工感知组织的心理契约履行程度越高, 员工的组织公民行为也越高^[9]。有关心理契约违背的研究则得出了相反的关系。Robinson & Morrison验证了心理契约违背与组织公民行为中的公民道德行为显著负相关。^[10]Suazo *et al.* 指出心理契约违背与组织公民行为中的助人行为负相关。^[11]Chen *et al.* 在中国的配对研究显示, 感知的诱因破裂与主管评价的个人组织公民行为负相关。^[12]很明显地, 无论在西方研究, 还是中国情景, 心理契约的状态与组织公民行为是相关的, 而且两种相反状态与组织公民行为关系的方向也是相反的。据此, 本研究提出:

H1a: 心理契约履行与组织公民行为正相关。

H1b: 心理契约违背与组织公民行为负相关。

(二) 心理契约与组织公民行为的中介效应

中介变量强调了心理契约与组织公民行为因果关系的内在理论逻辑。不同的理论基础则起中

介作用的变量也不尽相同。作为社会交换的心理契约，员工一方面基于自己的付出对组织所承诺的未来回报产生预期，同时也努力使二者保持平衡。前者主要基于信任^[10]，后者关键则在满足员工期望及由此带来的满意^[13]。即员工基于信任产生期望，组织满足期望则使员工对组织和领导更加信任。对组织的信任会使员工产生情感承诺与感知组织支持，对领导的信任则容易造就良好的领导—下属关系，此二者则会直接作用于员工的组织公民行为^[2,8]。

印象管理的视角则解释了员工组织公民行为的其他不同的可能动机。Hui *et al.* 验证了关系型、平衡型心理契约通过工具性的中介作用与组织公民行为相关。^[5]但结论同时暗示，虽然组织公民行为具有印象管理的工具性动机，但就其客观结果而言，仍然有可能强化员工的情感承诺和组织归属。

因此，我们可以得出心理契约与组织公民行为中介效应的理论修正模型，并提出相应假设：

H2：与其他主要变量中介效应相比，信任作为中介的效应值更大。

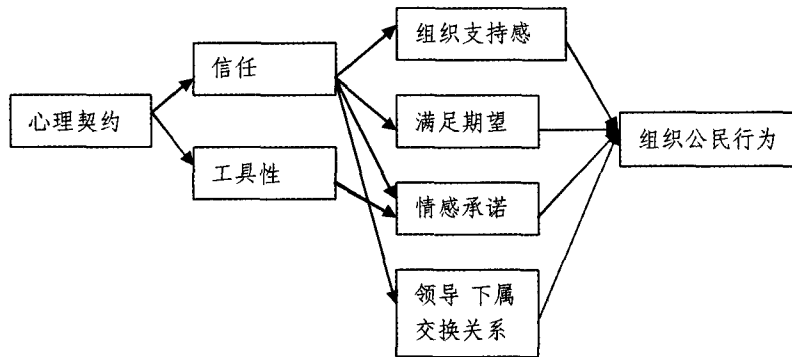


图1 心理契约与组织公民行为中介效应的理论修正模型

（三）作为调节变量的样本特征和测量方法特征

基于不同视点的研究，其结论也不尽相同。有学者认为这可能是由于研究者测量的不同及取样的差异造成的^[14]，还有学者则认为其原因可能是构念本身定义的不够清晰或者其结构维度存在模糊之处^[12]。可见，关于研究差异的可能原因尚未得到广泛认可。本研究认为，心理契约和组织公民行为的内涵及维度虽尚存争论，但几十年的实证研究已表明二者的本质内涵和行为方式是合理的。因此，本研究倾向于认为众多结论间的不一致，更可能是基于样本及测量的不同所导致的，即研究的样本特征和测量方法特征调节了心理契约与组织公民行为关系。

1. 样本特征差异

与组织公民行为不同，心理契约作为一种员工个体主观上的独立感知，可能会受到社会文化和组织情景的影响。^[15]长期以来，西方国家一直被看做是“经济交换型社会”，交换是社会生活的核心^[16]；而华人社会是典型的“关系主义”，关系构成了人们生活的重心^[17]。心理契约是一种隐性的对组织关系的主观感知，员工与同事关系、上下级关系等的感知可能会影响他们心理契约的状态和程度，而华人社会又十分看重这种关系，因此华人员工对心理契约的感知要比西方员工复杂和深刻的多。Hui *et al.* 曾经实证检验过人际关系在中国情景对事前主动回报的影响，也得出了十分类似的结论。^[5]基于此，本研究提出：

H3：与重视交换性的西方样本相比，重视关系性的中国样本下，心理契约与组织公民行为关系更强。

心理契约的感知主要受对组织的当前付出和未来期望的影响,他们的状态决定了员工感知到的心理契约状态。^[4]长期导向的企业文化由于更注重组织的长期发展,因此有可能使员工对未来抱有更大的期望,从而更有可能使员工对当前组织付出更多努力,形成更加稳定的心理契约,并产生更积极的组织行为。因此,本研究提出:

H4: 与短期导向企业文化相比,长期导向下,心理契约与组织公民行为关系更强。

由心理契约的雇佣关系本质可以预计,不同类型组织的雇佣关系状况是不同的。总体而言,民营企业员工感知的雇佣关系多不稳定,而国有企业员工则有一种实在的安全感,这种安全感可能会影响员工对组织当前的付出和未来的期望,而这些付出和期望则直接是心理契约的一部分。^[18]

相比而言,家族企业中与员工的雇佣关系则可能不同于其他类型的组织^[19-20],其员工对契约关系中互惠责任的感知与期望也很不相同。以关系取向为基础,圈子内外截然有别——这不仅表现在行为上,而且鲜明地体现在员工的态度和感知上。樊景立和郑伯坝指出,对于调职的感知差别就很好地体现了这一点:对于认知为自己人的员工,可能认为调职是一种锻炼;而圈外人感知的员工则更可能看做一种惩罚。^[20]

Hui *et al.* 研究指出中国社会权力距离较大,等级严格。雇主哪怕仅仅承诺履行一定的心理契约责任,员工也会以非常积极的方式回应雇主的友好意愿,即使最终雇主并未履行其承诺。^[5]这一点在中国的国有企业中表现得尤其突出。^[21]基于以上的分析,本研究提出:

H5: 与其他类型组织相比,家族企业员工的心理契约与组织公民行为关系更强。

H6: 与民营企业相比,国有企业员工心理契约与组织公民行为关系更强。

2. 测量方法特征差异

前文已阐明,心理契约和组织公民行为的结构维度仍存在一定争议,因此不同研究者采用不同维度进行测量,可能得出不同的结果。Churchill Jr 认为多项目测量方法更能够捕捉到复杂构念的不同方面,因而能够得到更高的相关。^[22]也有学者强调,心理契约的三维结构相比二维结构和单维结构更为合理。^[23]中国情景下,只有综合地考虑组织与员工的心理契约,才能够全面地理解组织与员工之间雇佣关系的本质。^[24]因此,本研究提出:

H7: 相比单项目测量方法而言,在多项目测量方法下,心理契约与组织公民行为关系更强。

作为一种潜在变量,众多学者认为心理构念可能有其本土的文化适应性。^[17]鉴于此,许多华人学者为使测量更好地匹配中国情景,对很多心理构念进行了本土化测量。心理契约和组织公民行为作为其中之一,近些年的测量已逐渐成熟,而且发现了西方所没有的中国背景下一些独特的内涵。^[15,24]这就说明中国情境下发展的本土化量表可能捕捉到了更为广泛、潜在的构念内涵,因此更有利于变量间关系的形成。据此,本研究提出:

H8: 相对于国外学者的测量工具,中国学者开发的问卷,心理契约与组织公民行为关系更强。

三、研究设计

(一) 文献检索

本研究所需数据的主要语种为中文和英文。因此将二者分开检索。由于元(meta)分析在数据检索过程中容易产生各种偏倚,为得到高质量的分析结果,研究者在文献检索阶段进行了严格的控制以期将偏倚程度减到最小。

中文检索的数据来源主要有4个：中国知网、万方、维普、人大报刊复印资料。数据的主要检索标准和选择过程如下：第一阶段，2011年9月，先由研究者在以上数据库中进行首次独立检索，主要采用盲法检索，即将期刊名、作者、作者单位和基金来源等可能对文献筛选产生影响的信息一律不加限定。文献发表时间统一限定为“2000—2011年”，学科领域统一限定为“人文社会科学和经济管理学科”。只限定一种语言时容易造成语种偏倚，因此检索时将语种限定为“中文或英文”；限定词不当或太多则容易产生查找偏倚，因此将主题分别限定为“心理契约”并含“组织公民行为”^①；若只检索期刊文献则易产生数据提供偏倚，因此将检索结果中的会议论文、学位论文等“散在文献”一并收录并下载。剔除重复下载的文献，共得初始文献116篇。第二阶段，2011年10月，研究者邀请一位独立的第二人采用盲法和同样的限定条件进行二次独立检索，检索结果为124条。然后由其列出检索结果的文献目录，研究者与首次检索的结果进行对比，然后下载未检索到或新发表的文献。新得文献8篇。最后，研究者查阅全部124篇文献的参考文献，新得文献1篇；查阅新得文献的参考文献，未发现新文献。

英文文献检索遵循同样的流程。文献来源主要为以下6个常用英文数据库：Elsevier Science、Science Direct、EBSCO、JSTOR、ProQuest及Emerald，检索关键词为Psychological contract和Organizational citizenship behavior^②，并加限定词China，共检索到文献94篇。

（二）文献纳入

研究者于2011年11月—2012年2月将全部下载文献的摘要及全文进行阅读和录入。为最大限度剔除低质量的研究，研究者严格控制了纳入标准，只有符合下列全部8项标准的研究才被纳入：1) 研究的变量中必须至少同时包括心理契约和组织公民行为；^③ 2) 必须是实证研究的文献；3) 研究样本必须是中国本土组织的员工；4) 有跨层次研究的，必须使用跨层级的分析方法；5) 样本有效回收率至少大于50%^{[25]331}；6) 数据必须报告心理契约与组织公民行为的相关系数或其他可以转换为相关系数的效应值；7) 研究使用的量表没有明显的缺陷；8) 同一数据使用一次以上的，同等条件下纳入包含较多变量的研究。为降低“文件抽屉问题（the file drawer problem）”^④造成的结果偏差，通过其他中英文数据库检索和手工检索，收录学术同仁未发表会议论文2篇，其中中文1篇，英文1篇^⑤。至此，文献检索及纳入工作全部结束，最终获得符合标准的57篇文献的59个独立样本被纳入元分析，总样本量为21 203。其中中文期刊文献16篇，英文期刊文献31篇，中文学位论文7篇，中文会议论文2篇，英文会议论文1篇。

2012年3月，研究者和上文的独立第二人进行背靠背编码。二人将57篇文献根据中介变量、调节变量、样本量、信度和效应量等标准进行独立分类和编码。二人的编码内部一致性达93.3%。对编码结果不一致的文献进行复核并请该领域专家作为独立的第三人进行评议以达成一致，共得效应值59个。

（三）研究方法

本研究数据处理工具为Revman 5.0，SPSS 16.0及Amos 16.0。研究主要采取的效果量为相关系数 r 和标准误 se ，未直接报告相关系数及标准误而只报告了 t 值、 F 值、卡方值或方差、标

① 由于翻译问题，跟组织公民行为很相关的其他术语主要有：OCB，角色外行为。除正文列出的术语外，还对这些术语进行了检索。

② 同样的，组织公民行为的关键词替换为OCB，extra-role behavior进行检索。

③ 由于本研究关注的是个体员工的组织公民行为，因此整体性组织公民行为及强制性组织公民行为的研究均未纳入。

④ 用来形容阴性（即不显著）结果的研究不易发表而只能锁在抽屉中的现象。这容易导致估计偏差。

⑤ 这里主要指中文的中国学术会议在线及英文的SAGE。

准差的, 则根据相关公式转换求得。

Revman 5.0 主要进行元分析, 检验假设 1。根据 Hunter & Schmidt 的方法^[26], 依据相关系数、标准误、标准差等效应量, 应用随机效应模型。

Amos 16.0 则主要验证结构方程模型, 检验假设 2。使用元分析得到的相关矩阵和样本量, 研究者可以运用结构方程来考察变量之间的因果联系。^[27]通过建立假设模型, 对心理契约与组织公民行为关系的多变量中介效应进行评估。

SPSS 16.0 则主要用于虚拟变量回归分析, 以检验假设 3 到假设 8。本研究使用虚拟变量回归来验证假设 (例如 Tellis^[28]), 首先将样本特征和测量特征作为自变量建立如下回归模型:

$$Z_{(p,o)} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

其中, $Z_{(p,o)}$ 指心理契约与组织公民行为相关性的转换 Z 值, X_i 代表如下变量 (编码时前者为 0, 后者为 1): X_1 = 西方样本 vs 中国样本; X_2 = 短期导向 vs 长期导向; X_3 = 非家族企业 vs 家族企业; X_4 = 民营企业 vs 国有企业; X_5 = 单项目测量 vs 多项目测量; X_6 = 国外学者开发的测量工具 vs 中国学者开发的问卷。

(四) 研究结果

表 1 列出了元分析结果。总体上讲, 心理契约履行和违背与组织公民行为均中度相关, 同时可知心理契约履行与组织公民行为正相关, 心理契约违背与组织公民行为负相关。假设 1a 和 1b 成立。

表 1 元分析结果

	N	K	r	ρ	SD ρ	80% CV		95% CI		Q 值	Fail-Safe K
						上限	下限	上限	下限		
心理契约履行	13092	32	0.52	0.47	0.30	0.34	0.68	0.26	0.74	71.2***	41
心理契约违背	8111	27	-0.46	-0.61	0.12	-0.54	-0.22	-0.49	-0.17	69.6***	46

注 1: N 为样本总量, K 为独立样本数, r 为未经校正的样本相关性的加权均值, ρ 为校正抽样及测量误差后的真实效应值, SD ρ 为真实效应值的标准差, CV 为可信区间, CI 为置信区间, Q 值为 Q 检验结果, 用来判断是否存在潜在的缓冲变量用于解释研究间效果量的异质性; Fail-Safe K 为失安全系数。

注 2: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 如无特殊说明, 下同。

注 3: 由于要探讨构念维度可能对结果的影响, 因此此处未列出组织公民行为不同维度的结果。

注 4: 由于篇幅所限, 本研究用于元分析的部分中英文文献未列入参考文献, 如有需要可与作者联系。

此外, 80% 可信区间与 95% 置信区间均不包括 0, 说明从“平均意义上”构念间关系显著。各关系的失安全数均大于已有研究数量, 说明本研究所选样本不存在严重的发表偏倚。

心理契约履行与违背对组织公民行为的总体 Q 效应值分别在 0.001 水平下显著, 这说明不同研究间的效果量差异比较明显, 存在潜在的缓冲变量, 可能正是这些变量造成了各研究结果间的差异, 这留待我们接下来的检验。

为检验中介模型及效应, 本研究进行了路径分析。表 2 列出了现有研究各主要中介变量与心理契约和组织公民行为的相关矩阵, 结果表明, 除自相关外, 信任和工具性与心理契约及组织公民行为的相关性最高 ($r = 0.64$ 和 0.51)。表 3 是对本研究提出的理论修正模型的检验, 结果显示模型与数据的拟合度良好。其中, 信任对心理契约与组织公民行为关系的路径效应 ($\beta = 0.25$) 较其他变量为高, 且高于心理契约对组织公民行为的直接效应 ($\beta = 0.17$)。同时也显示这些关系的部分中介作用是通过信任在起作用的。假设 2 成立。

表2 各主要中介变量的组间相关结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1 心理契约	0.86							
2 组织公民行为	0.47	0.81						
3 信任	0.64	0.47	0.79					
4 组织支持	0.31	0.29	0.49	0.80				
5 领导—成员交换关系	0.39	0.40	0.36	0.48	0.79			
6 工作满意度	0.24	0.36	0.22	0.44	0.26	0.88		
7 工具性	0.51	0.33	0.13	0.21	0.34	0.14	0.73	
8 组织承诺	0.44	0.41	0.52	0.36	0.47	0.32	0.29	0.82

注:为检验总体效益,此处未将心理契约履行与违背分开,无特殊说明者下同。

表1中Q值已显示存在潜在的缓冲变量调节了不同研究结果。为检验样本选择及测量方法的调节作用,我们进行了虚拟变量回归。表4回归结果显示,中国样本较西方样本、长期导向较短导向、家族企业较非家族企业、中国量表较国外量表,心理契约与组织公民行为相关性更高。假设3、4、5、8成立。但结果并未支持假设6与假设7,亦即,国有企业和民营企业、单项目与多项目测量相比,心理契约与组织公民行为的关系并不明显。可能的原因是国有企业员工虽然感知心理契约较强,但由于其可能存在的严重身份意识^[29],对实施组织公民行为并不热心。测量维度上,虽然维度不尽相同,但它们很可能都反映了构念的核心内涵,因此研究结果的差异并不明显。后续研究可能开展测量同等性的验证,以进一步厘清测量问题。

表3 模型估计结果

路径	系数	t值
心理契约—组织公民行为	0.17	1.78*
心理契约—信任	0.46	4.93**
心理契约—工具性	0.31	3.12**
信任—组织支持	0.40	4.21**
信任—满足期望	0.20	2.03**
信任—情感承诺	0.48	5.22**
信任—领导下属关系	0.51	5.60***
信任—组织公民行为	0.54	5.81***
工具性—情感承诺	0.30	3.01**
组织支持—组织公民行为	0.41	4.26***
满足期望—组织公民行为	0.12	1.27
情感承诺—组织公民行为	0.45	4.89**
领导下属关系—组织公民行为	0.48	5.24***
CMIN/DF = 1.71 RMSEA = 0.00		
AGFI = 0.94 NFI = 0.97 RMSR = 0.03		

注:变量中介效应值的计算为各路径系数的乘积。

表4 回归分析结果

调节变量	假设	β 值	t值	结果
西方 vs 中国样本	H3	-0.29	2.39**	支持
短期 vs 长期导向	H4	-0.21	2.08*	支持
非家族 vs 家族企业	H5	-0.18	1.90*	支持
民营 vs 国有企业	H6	-0.041	0.30	不支持
单项目 vs 多项目测量	H7	0.12	1.09	不支持
国外 vs 中国量表	H8	-0.32	-2.98**	支持
F值	3.41	R ² 0.26		

四、讨论与结论

心理契约和组织公民行为的研究在西方已有近20年,国内学术界对二者的考察也有十余年^[2],但鲜有二者关系在中国情境下有效性和适应性的探讨,以至于研究者仍不能厘清二者关系的内在机制、效应大小、理论逻辑及国内外众多研究差异的原因。本研究主要应用元分析技术,考察了中国情景下心理契约与组织公民行为的关系问题,并进行了跨文化比较。首先,元分析获得了中国情景下二者关系的概化效应:与多数研究一致,心理契约履行与组织公民行为显著正相关,心理契约违背与组织公民行为负相关。这表明总体上中国情境下心理契约与组织公民行为关系与西方并无显著差异,组织同样可以通过积极履行心理契约来促进员工的组织公民行为。

其次,本研究初步识别了二者关系内在理论逻辑的效应程度有所不同。总的来看,二者间的直接效应并不大($\beta = 0.17$),在可能起中介作用的各变量中,信任的效应尤其突出,这表明员工的组织公民行为很大程度上是基于对组织/雇主对他们未来期望的信任所做出的。理论上讲,员工对组织满足其期望的可能性越信任,越有可能产生组织公民行为。但更重要的是,部分中介于心理契约和组织公民行为关系的组织支持感、情感承诺、满意感、领导下属关系等感知也主要是通过信任起作用的。这表明信任不仅直接中介于心理契约与组织公民行为,而且基于信任所产生的一系列“附加情感”也会积极地促进员工的组织公民行为。

最后,本研究还检验了影响研究差异的样本特征与测量方法特征。结果表明,采用中国样本、长期导向的企业、家族企业与采用中国学者的测量工具,相比对应的样本和测量特征而言,心理契约与组织公民行为相关性更高。但就国有企业和民营企业、单项目与多项目测量相比,研究假设并未得到支持。但总体上表明,关于心理契约与组织公民行为之间关系效应的分歧部分源于样本和测量特征所导致的系统差异,并非二者关系的内在逻辑问题。这又间接说明心理契约与组织公民行为学理上是显著相关的,为后续研究二者的理论关联提供了信心和支持。

当然,本研究还存在一定不足,有待后续研究的完善。第一,本研究虽竭力避免,但仍难免存在元分析中的偏倚问题,如二次取样的偏差。其次,鉴于文献的可获得性,本研究虽获取了部分会议论文,但其结果也都是阳性,阴性结果的未发表论文未包含,因此研究结果可能会造成估计偏差。第三是对调节变量的检验上,某些调节变量(如家族企业)在亚组内的研究数相对较少,可能会对分析结果的稳定性造成一定影响。第四,基于研究目的的需要,本研究对亚组内的效果量未进行 Q 检验,可能遗漏了部分 Q 值仍然显著的亚组。第五,心理契约和组织公民行为的中介变量还有沟通、表达期望等,但这些构念的实证研究很少,因此未纳入本次分析。这些问题的探讨有待后续研究的考察。

[参考文献]

- [1] Organ D W. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Issues in organization and management series*. Lexington, England: Lexington Books, D. C. Heath and Com, 1988.
- [2] 林澜、莫长炜:《心理契约对组织公民行为的影响》,《心理科学进展》,2008年5期。
- [3] Argyris C. *Understanding organizational behavior*. London: Tavistock Publications, 1960.
- [4] Schein E H. *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, 1980.
- [5] Hui C, Lee C, Rousseau D M. Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89 (2): 311-321.
- [6] Gould S. An equity-exchange model of organizational involvement. *Academy of Management Review*, 1979, 4: 53

- 62.

- [7] Coyle-Shapiro J A M. A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23 (8): 927 - 946.
- [8] Turnley W H, Bolino M C, Lester S W, Bloodgood J M. The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 2003, 29 (2): 187 - 206.
- [9] 余琛:《心理契约履行和组织公民行为之间的关系研究》,《心理科学》,2007年2期。
- [10] Robinson S L, Morrison E W. Psychological contracts and OCB: The effects of unfulfilled obligations on civil virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16 (3): 289 - 298.
- [11] Suazo M M, Turnley W H, Mai R R. The role of perceived violation in determining employees' reactions to psychological contract breach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2005, 12 (1): 24 - 36.
- [12] Chen C C, Chen Y R, Xin K. Guan xi practices and trust in management: A procedural justice perspective. *Organization Science*, 2004, 15: 200 - 209.
- [13] Turnley W H, Feldman D C. A discrepancy model of psychological contract violations. *Human Resource Management Review*, 1999, 9 (3): 367 - 386.
- [14] Kirca A H, Jayachandran S, Bearden W O. Market orientation: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and impact on performance. *Journal of Marketing*, 2005, 69 (2): 24 - 41.
- [15] Hackett R D. Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 2007, 50 (3): 715 - 729.
- [16] 亚当·斯密:《国富论》,郭大力、王亚南译,南京:译林出版社,2011年。
- [17] 黄光国:《儒家关系主义》,台北:心理出版社,2009年。
- [18] 武欣、吴志明:《基于心理契约的组织公民行为管理》,《管理现代化》,2005年2期。
- [19] 储小平、汪林:《家族企业中的心理契约破坏——组织与员工的双重视角》,《中山大学学报》(社会科学版),2009年3期。
- [20] 樊景立、郑伯埙:《华人组织的家长式领导:一项文化观点的分析》,《本土心理学研究》,2000年13期。
- [21] 徐淑英、刘忠明:《中国企业管理的前沿研究》,北京:北京大学出版社,2004。
- [22] Churchill G A Jr. Paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 1979 (16): 64 - 73.
- [23] 李原、孙健敏:《雇佣关系中的心理契约: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》,《管理世界》,2006年11期。
- [24] Chen Z-X, Tsui A, Zhong L-F. Reactions to psychological contract breach: A dual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29 (5): 527 - 548.
- [25] 艾尔·巴比:《社会研究方法》第八版,邱泽奇译,北京:华夏出版社,2000年。
- [26] Hunter J E, Schmidt F L. *Methods of meta-analysis: Correcting error and Bias in research findings*. Newbury Park: Sage Publicatio, 1990.
- [27] Shadish W R. Meta-analysis and the exploration of causal mediation processes: A primer of examples, methods, and issues. *Psychological Methods*, 1996, 1 (1): 47 - 65.
- [28] Tellis G J. The price elasticity of selective demand: A meta-analysis of econometric models of sales. *Journal of Marketing Research*, 1988, 25 (4): 331 - 341.
- [29] 郭玉锦:《身份制与中国人的观念结构》,《哲学动态》,2002年8期。

[责任编辑:赵东奎]