

高校图书馆员工心理契约三维度模型实证研究^{*}

李廷翰 柯 平 陆晓红 俞传正

摘 要 心理契约是个体和组织之间不成文的、内隐的相互期望和理解,图书馆与员工之间也存在相互责任的心理契约。通过前期专家访谈、开放式问卷,编制图书馆心理契约调查问卷,对十所高校图书馆员工进行调查,发现图书馆与馆员双方的心理契约内容可以分为“交易”、“尊重”、“发展”三个维度,研究证明图书馆责任的三个维度正向影响了馆员的“尊重”维度。给馆员提供一个被尊重的工作环境,肯定其成绩,给予更多的拓展事业的发展空间,或许比物质奖励更加重要和迫切。图3。表6。参考文献13。

关键词 心理契约 图书馆员工 交易维度 尊重维度 发展维度

分类号 G251.6

An Empirical Research on the Three Dimensions Model of Psychological Contract of Librarians in Colleges and Universities

Li Tinghan, Ke Ding, Lu Xiaohong & Yu Chuanzhen

ABSTRACT The psychological contract is the unwritten, implicit mutual expectations and understandings between individuals and organizations. There are psychological contracts with mutual responsibilities between the library and its employees. After interviewing experts and distributing open questionnaires, we form a questionnaire. We analyze the data and find that the psychological contract between library and employees can be divided into three dimensions: transaction dimension, respect dimension, and development dimension. The thesis also proves that those three dimensions of library's responsibilities have positive influences on the employees' respect dimension. We also present a summary and outlook at the end. It may be more important and urgent to provide librarians with working environment in which they feel being respected, to recognize their achievements and to offer more opportunities for career development rather than to give material reward. 3 figs. 6 tabs. 13 refs.

KEY WORDS Psychological contract. Library employee. Transaction dimension. Respect dimension. Development dimension.

契约关系在组织环境中无所不在,是组织存在的基础。它通过对个体和组织相互责任的界定把个体与组织有机结合起来,从而规范双方的行为。在正式契约之外,还有一种存在于个体和组织之间不成文的、内隐的相互期望和理解,这便是心理契约。心理契约虽然是非正式、无形的契约,但是它同样对员工的工作绩

效、组织公民行为、工作满意度以及组织承诺等造成影响。

自开始对心理契约进行研究以来,随着现代工业社会的进步和相关学科心理学、组织行为学的发展,中外学者对该领域的不同方面进行了持续的关注,呈现出蓬勃扩展的势头:从起初共同关注企业职员,到护士、公务员、高校教

^{*} 本文系国家社会科学基金“十一五”重点项目“公共文化服务体系中的图书馆战略规划模型与实证研究”(编号:08ATQ001)的研究成果之一。

通讯作者:李廷翰,Email:leetinghan@126.com

师等事业单位、政府部门员工;从传统心理契约形成、违背、破裂,到相关的员工薪酬设计、中介角色、调停效应的研究;从应用相关性分析对契约理论维度的归纳与创新,到影响因素验证、路径分析建模等实证方法的拓展,都极大地丰富了该领域研究的深度与广度。

图书馆作为高等院校重要的教学辅助部门,与高等教育的顺利实施紧密相连。本文从已有研究入手,通过访谈、开放问卷方式编制《高校图书馆知识型员工心理契约调查问卷》,利用 LISREL 等结构方程软件对其进行初步探索,以期获取知识型馆员与图书馆之间存在的心理契约维度。

1 心理契约的概念与维度

心理契约是一个复杂的心理结构,具有主观性、动态性和社会性的特点。受个人、组织、经济、政治和文化等因素的影响,心理契约在具体内容上包含多个方面,难以一一概括。1962 年 Levinson 等人通过实证研究,在《工人,管理和心理健康》一书中把心理契约界定为“雇员和雇主双方内隐的、未明确表达的相互预期”^[1]。Levinson 因其在心理契约概念发展上的贡献,被誉为“心理契约之父”。

Rousseau 不赞同把心理契约主体定位在组织层面,认为组织不具有主体性,只为心理契约的形成提供一种背景,因而不会有统一的期望。Rousseau 在研究已有心理契约界定的基础上,重新界定了早期的心理契约,认为心理契约是个体在雇佣关系背景下对雇佣双方相互义务的一种理解或有关信念^[2]。

许多学者对心理契约的维度进行了分析,以期对心理契约涉及的内涵有一个概括性了解。我们将这些研究成果划分为四类:单维结构说、二维结构说、三维结构说和其他学说。

2 理论分析与研究假设

2.1 高校图书馆员工心理契约的“交易”维度

D. M. Rousseau 对 129 名 MBA 毕业生的心理契约进行了调查,采用典型分析对研究得出的 7 项雇主责任和 8 项雇员责任进行维度归

纳^[3],认为雇员与雇主存在以经济交换为基础的契约关系。

也有学者对事业单位的员工进行了心理契约研究。潘素娟通过文献分析、访谈、问卷调查等方法对大学教师进行了调查,编制了结构化的大学教师心理契约问卷。结果证实,大学教师的心理契约也包括了交易维度^[4]。

与高校教师一样,高校馆员与图书馆之间存在聘用合同,履行着经济契约,其中交易责任涉及员工的报酬、福利、工资等。图书馆员工作相对稳定,也有充足的假期,这方面与企业员工要求组织所承担的责任的“交易”维度有较大一致性,因此可以借鉴企业员工心理契约的研究成果来进行后续的问卷编制工作。

2.2 高校图书馆员工心理契约的“尊重”维度

图书馆是高校中最重要的部门之一,但往往图书馆员却得不到重视,这是由诸多因素造成的。首先,国内许多高校的用人制度存在缺陷,一些高校在引进人才的同时,将其配偶分配到图书馆等教学辅助部门工作,如果其拥有图书情报或计算机相关知识,则属于合理的人事调动,但现实是很多没有图书情报背景或相关学位的人在高校图书馆内任职;另外图书馆的人事任命权在高校,因此很多被任命的图书馆领导没有专业背景或相关管理经验,有的地方甚至产生了“在图书馆工作不需要相关专业背景”的论调。其次,由于图书馆属于非盈利机构,即使许多馆在专业人才缺失的情况下,也得不到高校管理者的重视,而且对管理效率的要求也不如自负盈亏的机构严格,这导致了图书馆员的工作得不到关注而产生消极情绪。由于上述原因,在日常管理工作中,一些馆领导、校领导都会不自觉地“轻视”图书馆员工,这种“轻视”态度会在日常言语或行为中表露出来。由于心理契约的双向作用,图书馆员工也会逐渐感知到心理契约遭受“违背”,甚至产生消极工作、离职的意愿。

2.3 高校图书馆员工心理契约的“发展”维度

Porter 和 Pearce 等把心理契约分为绩效回报、职业成长机会、对员工承诺三个维度。其中“职业成长机会”主要是员工发展维度的一部分^[5]。朱晓妹等认为组织责任里包括“发展机

会”,例如工作挑战、晋升机会、学习培训等^[6]。李原更是直接指出了组织对员工的责任和员工对组织的责任都应该包括“发展的维度”^[7]。

高校图书馆作为高校的一个重要部门,其员工也承担着科研任务并且需要进行职称评定,这就决定了图书馆与企业等组织不同,除了“发展”维度中的“工作自主权”、“发挥工作所长”等,还需突出“学习机会”、“科研机会”等方面。综合上述三点,我们提出假设1和假设2。

假设1:在心理契约里,图书馆对馆员的责任由“交易”、“尊重”、“发展”三个维度组成。

假设2:在心理契约里,馆员对图书馆的责任由“交易”、“尊重”、“发展”三个维度组成。

2.4 “图书馆对员工责任”对“员工对图书馆责任”的影响

许多学者的研究都证明了组织对员工责任对员工对组织责任具有影响。李原经过对796名企业员工的调查发现,员工感知到的组织对自己承担的责任,影响到员工对组织承担的责任,解释力达到41%,虽然这个解释力不算高,但足以证明“组织责任”显著影响到“员工责任”^[8]。那么在图书馆与员工之间,也应该存在着这种影响,这个影响到底有多大呢?我们在这里作出假设。

假设3:在心理契约的内容里,员工感知到的图书馆对自己承担的责任,显著影响到员工对图书馆承担的责任。

心理契约作为理解工作情景中员工态度与行为的一种新视角,关注的是组织雇佣关系之间存在的互动关系,其关键取决于组织与个人之间相互的投入、协作和奉献^[1]。Lynch, Patrick D, Eisenberger等的研究认为雇主履约有利于强化雇员对组织支持的感知^[9]。雇员对组织支持的感知与雇员承诺之间有着密切关系。而且,心理契约每个方面的履行都与雇员对组织支持的感知有积极的影响。

另外,“尊重”维度是本次研究提出的、目前其他组织心理契约研究不具备的一个重要维度,它凸显了现今高校图书馆与馆员之间特殊的责任交换,这里作出假设对此维度进行深入探讨。

假设4:图书馆责任的三个维度平行影响到馆员责任的三个维度。

假设5:图书馆责任的三个维度各自对馆员责任的“尊重”维度造成正向影响。

3 研究方法

3.1 编制问卷

为探讨我国图书馆员工心理契约结构,首先要编制有效的心理契约调查问卷。由于员工心理契约包括组织对员工和员工对组织两方面的内容,因此,心理契约问卷也包括“图书馆责任”和“员工责任”两方面。调查工作包括:问卷项目的收集、项目的归类、合并和修订,编辑与测试问卷和预试,编制正式问卷和正式测试等。

纵观国内外该领域的学术研究,虽然成果不少,但针对图书馆组织与员工心理契约的研究还寥寥无几,尤其在实证方面,国内外几乎处于空白状态。因此,只能对已有的规范问卷进行改编和创新,以期得出新的问卷。

3.1.1 收集国内外相关问卷

通过大量的文献检索与阅读,并与国内外专家联系,我们取得了相关研究使用过的心理契约问卷。我们参考的问卷如下:Rousseau(1990,2000)的《心理契约调查问卷》,李原(2002)的《员工心理契约调查问卷》,Millward和Hopkins(1998)编制的《心理契约调查问卷》^[10],Lee,Tinsley和Chen(2000)的《员工心理契约调查问卷》^[11],陈加洲(2001)的《我国员工心理契约调查问卷》^[12],朱晓妹(2005)《员工心理契约与激励调查问卷(员工版)》、《员工心理契约与激励调查问卷(主管版)》等。

3.1.2 专家访谈

专家访谈是为了从图书馆学专家和图书馆高层领导出发,深入调查图书馆与员工之间的相互责任。我们分别选取了5位图书馆学专家(副教授以上)和3位高校图书馆高层领导(副馆长及以上)进行个别访谈,以收集心理契约的结构与内容,以及员工与图书馆组织所需要承担的方方面面的责任。我们将访谈录音录入文本,对访谈过程中设计的相互责任项目进行归类、概括和整理。

3.1.3 开放式问卷调查

为了收集更多员工对于相互责任看法的样

本,我们采取了开放问卷调查的方法,分别进行实地发放和网上发放访谈问卷,得到了包括南开大学图书馆、天津大学图书馆、山东理工大学图书馆、天津商业大学图书馆、天津工业大学图书馆、东莞职业技术学院图书馆等 15 所高校图书馆馆员的调查问卷,回收有效问卷 53 份,其中男性 23 人,女性 30 人。

3.2 项目归类、合并和修订

从上述三个方面收集相互责任的条目,得到“图书馆对员工的责任”共计 156 项,“员工对图书馆的责任”共计 149 项。根据研究构想中三个维度的具体界定,将这些项目归入三维结构中。由于多数条目存在表述重复、内容相似等问题,需要将条目进行合并和整理,同时筛选不合理的责任,最后“图书馆对员工的责任”减至 16 项,“员工对图书馆的责任”减至 15 项。

3.3 编制预测问卷和预测试

根据以上程序得出的条目,编制《图书馆员心理契约调查问卷》,其中“图书馆责任”16 项,“员工责任”15 项。问卷题目以自陈方式呈现,采用 Likert5 级量表评分,其中 1 表示完全不符合,5 表示完全符合。

预测试样本来自南开大学图书馆、天津大学图书馆、燕山大学图书馆、天津商业大学图书馆、天津工业大学图书馆等 5 所高校图书馆。共回收问卷 112 份,有效问卷 88 份,有效率为 78.6%,接着将预测试问卷录入 SPSS16.0,进行正态性分布测试,删除了 A11、A13、B2、B14 等非正态性排列的变量。因计算因子负荷,将负荷系数为 0.4 以下的 A6、A7、B9 等变量删除,剩下“图书馆责任”和“馆员责任”各 12 项形成正式问卷进行正式测试。在删除了不合适变量后,将数据导入 LISREL8.7,进行验证性因素分析,问卷的拟合指标见表 1。

表 1 预测试的结构效度

问卷方向	X2/df	RMSEA	GFI	NNFI	CFI	IFI
图书馆责任	3.780	0.089	0.89	0.89	0.89	0.89
馆员责任	3.598	0.088	0.91	0.91	0.91	0.91

根据结构效度测试结果,修改后的问卷在预测试中都接近理想值,能够进行下一步的正式测试。

3.4 正式测试与数据收集

正式问卷分为纸质问卷和电子问卷两种,向天津、河北、吉林、湖南、广东 5 个省市 10 所高校图书馆发放,包括南开大学图书馆、天津工业大学图书馆、河北工业大学图书馆、吉林大学图书馆、燕山大学图书馆、湖南师范大学图书馆、华中科技大学图书馆、武汉理工大学图书馆、武汉科技大学图书馆、东莞职业技术学院图书馆,回收问卷 366 份,有效问卷 312 份,有效率为 85.2%。其中,男女比例分别为 39.9% 和 60.1%,文化程度以本科(137 人,占 44.1%)和硕士(156 人,占 50.7%)居多,博士较少(5 人,占 1.9%);受调查者的职务层次分别是高层管理(馆长等)占 4.1%、中层管理(部门主任等)占 30.6%、普通员工占 65.3%,其中包含技术人员(数据库、系统、网站管理)90 人,管理人员(行政管理等)42 人,服务人员(采编、借阅、参考咨询等)164 人。

4 数据分析

4.1 问卷信度

将回收的问卷数据录入 SPSS16.0 进行信度检验,本研究以 Cronbach's 系数来检验变量的信度,了解问卷的可靠性和有效性,检验结果见表 2。各问卷的 Cronbach's 值达到可接受水平,且总体信度较高,达到 0.894,表明问卷具有较好的信度。

表 2 变量的信度检验结果

结构变量	项目数	Cronbach	信度等级
交易维度(图书馆)	4	0.780	较好
尊重维度(图书馆)	4	0.857	相当高
发展维度(图书馆)	4	0.930	相当高
交易维度(馆员)	4	0.709	较好
尊重维度(馆员)	4	0.620	可接受
发展维度(馆员)	4	0.786	较好
总体信度	24	0.894	相当高

4.2 “图书馆责任”与“员工责任”的结构方程模型验证

通常一个模型的评价指标有很多,常用的有卡方值 X^2/df 、拟合优度指标 GFI、近似误差的均方根 RMSEA、不规范拟合指数 NNFI、比较拟合指数 CFI 和递增拟合指数 IFI 等。本文选取上述 6 种拟合指数对模型拟合度进行检验,由表 3 可知各个拟合度指数都达到了拟合度标准。

4.3 观测变量验证

一般可以通过观测变量对应于结构变量的因子载荷系数来反映观测变量与结构变量之间的关系。“图书馆责任”、“馆员责任”观测变量在潜变量上的因素负荷见表 4、表 5。除题项 B6、B7 较低之外,其他都比较理想。至于“B6:

如有朋友问起,我会说在我所在的图书馆工作很没意思”、“B7:我认为我馆是高校的一个十分重要的部门”较低,经过仔细分析,应该是由于这两题没有直接针对馆员对图书馆的尊重责任提问,而是从侧面来证实,所得数值虽然较低,但仍然满足研究要求。

表 3 验证性因素分析结构效度

10%	X^2/df	RMSEA	GFI	NNFI	CFI	IFI
图书馆对 员工责任	2.92	0.066	0.91	0.96	0.97	0.97
员工对图 书馆责任	2.77	0.075	0.91	0.95	0.94	0.94
拟合度标准	< 3	< 0.08	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9

表 4 “图书馆责任”观测变量在潜变量上的因素负荷

问卷题项	交易	尊重	发展
A1 我所在的图书馆为我提供稳定的工作保障	0.71		
A2 我所在的图书馆根据员工贡献、职称,合理支付员工的劳动报酬	0.82		
A3 我所在的图书馆为我提供了资源充分的工作环境	0.72		
A4 我所在的图书馆给予我不错的福利待遇(如各种保险、休假等)	0.71		
A5 我所在的图书馆努力向学校争取提高馆员的收入		0.76	
A8 我所在的图书馆尊重自己的员工		0.81	
A9 我所在的图书馆肯定我的贡献和成绩		0.86	
A10 我所在的图书馆在作出重大决策之前,会充分考虑员工意见		0.84	
A12 我所在的图书馆鼓励我申报基金项目、发表论文			0.60
A14 我所在的图书馆给我提供了晋升的空间			0.69
A15 我所在的图书馆让我发挥技术和专长,令我学有所用			0.81
A16 我所在的图书馆提供不同部门员工合作、交流的机会			0.77

表 5 “馆员责任”观测变量在潜变量上的因素负荷

问卷题项	交易	尊重	发展
B1 我认真工作、敬业爱岗	0.70		
B3 我自觉帮助单位做额外的工作而不计较有无报酬	0.57		
B4 我自觉提高自己的业务水平,以适应图书馆发展的需要	0.82		
B5 我配合上级领导完成工作安排	0.83		
B6 如有朋友问起,我会说在我所在的图书馆工作很没意思		0.42	
B7 我认为我馆是高校的一个十分重要的部门		0.45	

续表

问卷题项	交易	尊重	发展
B8 我平时积极维护我馆的声誉和形象		0.74	
B10 我对我馆的发展投入全身心的热情		0.80	
B11 我并不关心我馆的未来发展方向			0.76
B12 我积极寻求我馆给予的培训和学习的机会			0.84
B13 我计划获得更高的学历			0.67
B15 我不断学习新技术,改善已有技能结构			0.71

5 假设的检验

通过 LISREL 的验证性结构方程的观测与分析,我们获得“图书馆对员工责任”的三维模型(见图 1)，“员工对图书馆责任”的三维模型(见图 2)。结果证明了无论是“图书馆对员工责任”的三维模型,还是“员工对图书馆责任”的

三维模型都很好地支持了图书馆责任、员工责任的三个维度“交易维度”、“尊重维度”、“发展维度”。因此假设 1、假设 2 成立。

由于心理契约的核心内容是两种责任之间的关系,互惠原则使得员工感知到组织为自己提供的责任会影响到他作为员工一方对图书馆所承担的责任。这一感知的形成过程受其他变量的影响。

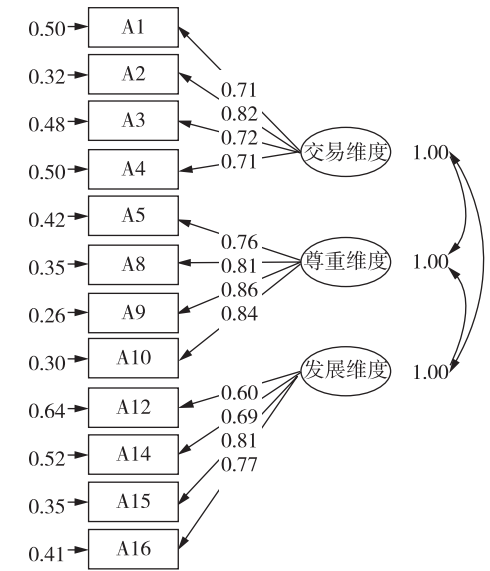


图 1 “图书馆对员工责任”三维度模型

我们采用 LISREL 路径分析方法,考察“图书馆责任”对“员工责任”的影响力。通过 LISREL 的“打包原则”,将原始条目三个为一组进行适当合并,作为组合后的观测变量;在此基础上进行路径分析,结果见图 3。对“图书馆对员

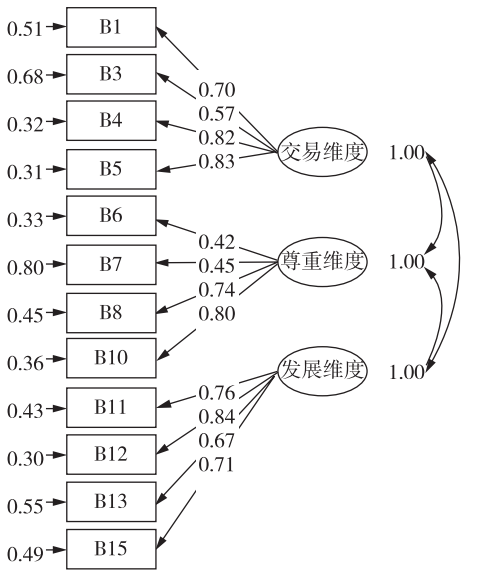


图 2 “员工对图书馆责任”三维度模型

工责任”与“员工对图书馆责任”之间的路径分析的观测,支持了假设 3,其解释力高达 66%。经过分析结构效度,得到 X2/df 为 2.671, RMSEA 为 0.067, GFI 为 0.93, NNFI 为 0.93, CFI 为 0.91, IFI 为 0.91,因此可以判断假设 3 成立。

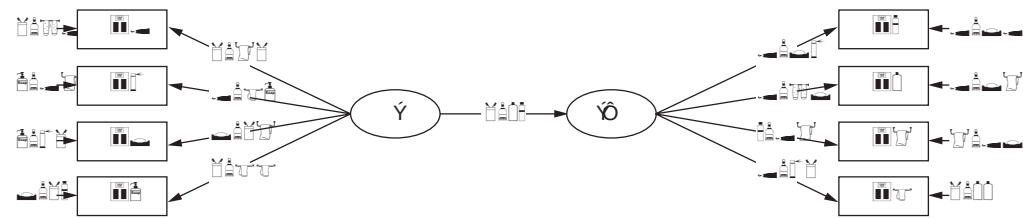


图3 “图书馆对员工责任”与“员工对图书馆责任”之间的路径分析

对图书馆责任的三个维度、馆员责任的三个维度作平行的相关性分析,发现图书馆的交易维度影响馆员交易维度相关性为 0.60,图书馆尊重维度影响馆员尊重维度相关性为 0.57,图书馆发展维度影响馆员发展维度为 0.55。另外,为了考察与其他组织不同的“尊重”维度,还对图书馆责任的三个维度各自对馆员责任的“尊重”维度造成正向影响进行验证性分析,其数值分别为 0.27、0.57、0.65,都对后者产生正向影响,因此假设 4、假设 5 成立。

6 研究结果讨论

第一,经过本次实证性研究,证明了在心理契约内容里,“图书馆对员工的责任”与“员工对图书馆的责任”都能够很好地支持“交易”、“尊重”、“发展”三个维度理论,且问卷信度、拟合优度、因素负荷等各项指标总体来说都能支持该理论的合理性。三维度的内容见表 6。

表 6 高校图书馆员工心理契约的内容

项目	图书馆对员工的责任	员工对图书馆的责任
交易维度	图书馆对员工提供明确、具体、有关工作环境和物质待遇的条件。这些项目一般有明确的规定,例如:薪水、福利、稳定工作等。	馆员遵守图书馆的制度和行为规范,承担组织明确规定的工作要求和岗位职责,例如:敬业爱岗、不计较报酬、配合上级工作等。
尊重维度	图书馆对员工提供一个充分尊重的工作环境,例如:尊重馆员、肯定其贡献和成绩、作决策前考虑员工意见等。	馆员对图书馆工作表现出足够的尊重,具有自豪感和荣誉感,例如:维护图书馆声誉与形象等。
发展维度	图书馆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:鼓励科研活动、提供晋升空间、给予员工发挥专长的机会。	馆员能够通过获取更高学历、进行科研工作等与图书馆共同发展,例如:关心图书馆发展、积极寻求学习与深造机会、改善技能结构等。

第二,通过假设 4,结果支持了 Rousseau 等人提出的一一对应的平行影响关系。例如,图书馆提高员工的待遇,会在短期内增加员工对组织的忠诚度;又如图书馆提供员工外出学习培训、学习新技能的机会,会令馆员提高自身的重要性的感知,使其更加主动获取更多的自我升值机会以适应图书馆的发展。

第三,一些研究认为,收入的增加是提高馆员地位的最有效途径。同时通过对一些馆长进行访谈获知,因为图书馆属于教学辅助部门,收入不能和教师齐头并进,馆领导要尽到向学校

争取提高收入、增加福利的责任。但经调查问卷发现,图书馆“交易”、“尊重”、“发展”对馆员的“尊重”维度影响程度为 0.27、0.57、0.65,其中“交易”的影响明显比其他方面要小得多。也就是说,对图书馆员来说,收入和福利的增加并不能大幅提高其被“尊重”的认知。图书馆员工真正关心的并非仅仅是收入增加,实际上给予馆员一个被尊重的工作环境,肯定其贡献和成绩和给予更多的科研机会,拓展他们的事业发展空间,或许比物质奖励更加重要和迫切。

7 研究局限和展望

首先,图书馆员工心理契约的三个维度不是四海皆准的标准。事实上,自1962年心理契约研究开始以来,对其维度的探索从未间断,就如文献回顾中所介绍,在40余年里,心理契约维度从单维到二维、三维、多维,在经历着不断的质疑、证明、验证、反思的过程,也没有标准的答案。而本研究所证明的维度结构,也会因为研究取样范围、大小的不同有所偏差,期待此文能够起到抛砖引玉之功,使更多的学者作出更多的假设与证明。

其次,心理契约是一个十分完整的体系,还应不断从心理学、企业管理等学科那里引进新的内容。这次研究仅仅对其“维度”方面作了实证性尝试,还有诸如心理契约的形成、新图书馆员工的心理契约违背和破裂、编制和非编制员工的区别、馆领导与一般职员的责任感等等不同的基础体系研究没有弄清楚,需要学界积极对其进行多角度的探索,从而改善图书馆员的状况,更好地发挥高校图书馆的职能。

再次,经过对国内已有文献阅读发现,图书情报界对心理契约的研究方法较为单一。与企业管理、心理学等学科相比,图书馆的心理契约研究还仅仅停留在原理引用和理论层面的假设、构建上,这与国外大量运用实证调查、实验、访谈、案例分析等手段的心理契约实践研究还有相当大的距离。究其原因,是因为一些研究者缺乏实际的图书馆实践取证,或因社会调查分析方法的熟练程度不够,这些问题都应该在后续研究中得以改进。

最后,还要密切关注心理契约的新热点、新方向。例如有学者提出,在图书馆大环境中,除了图书馆与员工之间,还存在图书馆员与用户间的信任关系,甚至有图书馆员的发展与团队文化(图书馆员之间的关系等)方面的研究视角^[13]。另外,还需要把握诸如知识共享、用户行为对管理者心理契约的影响等国外持续关注的领域和方向,争取能够将心理契约这种有助于提高管理效率、解决实践层面问题的研究更好地应用于图书馆管理中。

参考文献:

[1] Barnard C. The Function of the Executive[M].

Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983:56.

- [2] Rousseau D M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contract[J]. Journal of Organizational Behavior, 1990, 11(4): 389-400.
- [3] Morrison E W, Robinson S L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops[J]. Academy of Management Review, 1997, 22(1): 226-256.
- [4] 潘素娟. 大学教师心理契约及其破裂研究[D]. 广州:暨南大学, 2006.
- [5] Porter L W, Pearce J L, Tripoli A M, et al. Differential perceptions of employers' inducements: Implications for psychological contracts[J]. Journal of Organizational Behavior, 1998, 19:769-782.
- [6] 朱晓妹, 王重鸣. 中国背景下知识型员工的心理契约结构研究[J]. 科学学研究, 2005, 23(1): 118-122.
- [7] 李原, 郭德俊. 组织中的心理契约[J]. 心理科学进展, 2002(1): 83-90.
- [8] 李原. 员工心理契约的结构及相关因素研究[D]. 北京:首都师范大学, 2002.
- [9] Lynch P D, Eisenberger R, Armeli S. Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees[J]. Journal of Applied Psychology, 1999, 84(4): 467-483.
- [10] Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment[J]. Journal of Applied Social Psychology, 1998(1): 1530-1556.
- [11] Lee C, Tinsley C H. Psychological normative contracts of Workgroup member in the US And Hongkong[D]. Working paper, 1999.
- [12] 陈加洲, 凌文轻, 方俐洛. 心理契约的内容、维度和类型[J]. 心理科学进展, 2003, 11(4): 437-445.
- [13] 顾立平. 介于用户和图书馆员的心理契约——基于问卷调查的实证研究[J]. 图书情报工作, 2010(7): 63-66.

李廷翰 南开大学信息资源管理系博士研究生。
通讯地址:天津市卫津路94号。邮编:300071。

柯平 南开大学信息资源管理系教授、博士生导师。通讯地址同上。

陆晓红 俞传正 南开大学信息资源管理系博士研究生。通讯地址同上。

(收稿日期:2011-02-28)