

Study on the Effect of Psychological Contract Violation on Counter-Productive Behavior*

——With Psychological Capital as a Moderator

Weizheng Chen, Chen Wang, Li Huang

Management School, Sichuan University, Chengdu
Email: Charleswchen@163.com

Received: Sep. 6th, 2011; revised: Sep. 28th, 2011; accepted: Oct. 12th, 2011

Abstract: Counter-productive behavior and its serious consequences of employees have attracted the attention of domestic and foreign scholars. This study analyzed 167 valid samples from state-owned companies and the results showed that: 1) Psychological contract violation of employees had a significant positive impact on the occurrence of counter-productive behavior; 2) Psychological capital of employees predicted negatively the occurrence of counter-productive behavior; 3) Psychological capital of employees played a significant negative moderating effect on the relationship between psychological contract violation and counter-productive behavior.

Keywords: Psychological Contract Violation; Counter-Productive Behavior; Psychological Capital; Moderating Effect

心理契约违背对反生产行为的影响作用研究*

——以心理资本为调节变量

陈维政, 王琛, 黄丽

四川大学工商管理学院, 成都
Email: Charleswchen@163.com

收稿日期: 2011年9月6日; 修回日期: 2011年9月28日; 录用日期: 2011年10月12日

摘要: 企业员工反生产行为及其后果的严重性引起了国内外学者的重视, 本研究通过对 167 名国企员工的有效调查样本进行分析发现: 1) 员工的心理契约违背感受对其反生产行为的发生程度有显著的正向预测作用; 2) 员工的心理资本对其反生产行为的发生程度有显著的负向预测作用; 3) 员工的心理资本对其心理契约违背感受和反生产行为之间的关系起到显著的负向调节作用。

关键词: 心理契约违背感受; 反生产行为; 心理资本; 调节作用

1. 引言

反生产行为(Counterproductive Behavior)已经成为阻碍企业生存与发展的重要因素之一, 引起了世界

各国组织研究者的高度重视(郭晓薇, 严文华, 2008)。随着我国经济体制的转变, 国有企业遭受了激烈的市场竞争、企业结构的调整, 人事制度的变革, 使部分国企员工感到了明显的危机, 认为组织没有履行对自己的承诺, 即违背了心理契约。当员工感受到心理契约违背时, 就会引发其内心的不安和焦躁情绪, 产生

*基金项目: 国家自然科学基金项目: 基于人力资源管理感知的工作场所偏离行为研究(70972107); 主持人: 陈维政; 四川大学 211 工程项目成果。

对企业的抵触,甚至产生牢骚抱怨、违规违纪、消极怠工等反生产行为。但如果员工对心理契约违背感受持积极心态,对困境进行积极归因,主动面对挑战,克服困难,就可能极大地改善其态度和行为,减少其因感受到心理契约违背而引发的反生产行为。即积极心理资本可以有效降低其心理契约违背感受。然而,迄今理论界几乎没有文献对心理契约违背、心理资本与反生产行为之间的关系进行分析,从现实来看,反生产行为具有极大的破坏性,因此探讨心理契约违背和心理资本对反生产行为的影响作用既有理论意义,也有现实意义。

2. 文献综述

2.1. 反生产行为的文献综述

2.1.1. 反生产行为的内涵

Mangione & Quinn 于 1975 年第一次提出反生产行为概念,是指员工的一种不作为的表现,与员工创造利润的工作表现相对的、破坏资方利益的行为。(Michael, Remus, & Johnson, 2006)将其界定为员工有意识地违反组织准则、损害组织利益并且阻碍组织前进目标的行为(Michael, Remus, & Johnson, 2006)。总结反生产行为内涵,可归纳为如下三个方面:1) 代表了一系列随意的行为,是员工有意地做出的行为;2) 是员工宣泄感情,适应令人沮丧的工作现状或者逃避被人控制的命运的一种方式(Bebbett & Robinson, 2000; Michael, Remus, & Johnson, 2006);3) 包括人际指向和组织指向,前者主要是对个人宣泄愤怒的情绪和实施生理上的伤害;而后者则做出一些对组织不利的行为,侵害组织的合法利益。

2.1.2. 反生产行为的分类

反生产行为的分类研究,有利于解释不同行为之间的联结关系,各国学者对反生产行为分类研究的总结见表 1。

2.1.3. 反生产行为的前因变量

Spector & Fox(1999)认为工作压力往往会导致员工对组织财产的滥用或故意破坏;而人际间冲突或工作不满意会诱发员工的偷窃行为(Spector & Fox, 1999)。Martinko, Gundlach, & Dougla(2002)将反生产行为的前因变量分为两类:第一类是个性特征因素:如自负、

负面情绪等人格特征变量;第二类是情景因素,如:组织不公平、组织压力、失业率、群体规范等外部事件或对这些外部事件的感知(Mark J. Martinko, 2002)。Vivian, Wing, & Jane(2002)在此基础上补充了组织因素和工作因素,其中,“组织因素”:组织环境中存在的因素,包括工作环境、组织气候、劳资双方的关系等;“工作因素”:工作或职务特征相关的因素,包括工作完整性、工作危险程度、工作自主性等(Vivian, Wing, & Jane, 2002)。

2.1.4. 反生产行为产生的作用机制

Martinko, Gundlach & Dougla (2002)认为反生产行为的诱发条件是情景因素,直接决定因素是员工对情景因素与个人因素的社会认知过程,并提出以情景因素和个体因素为前因变量,以社会认知过程作为中介变量,以反生产行为作为结果变量的概念模型(Spector & Fox, 1999)。

图 1 所示的员工的社会认知过程分为两个阶段:1) 员工对情景因素进行评价,如组织不公平、工作压力等,评价结果引起员工的紧张或不平衡感;2) 对评价结果进行归因,归因过程受到个体因素的影响(控制点、负面情绪等),归因结果影响员工的情绪和行为(Spector & Fox, 1999)。同时,上述模型所陈述的关系不是简单的因果单向关系,而是双向、相互影响、循环往复、上一轮的结果变量可能是下一轮的前因变量(Mark J. Martinko, 2002)。

受上述模型的启发,本研究尝试从员工的社会认知过程中解读反生产行为。员工的心理紧张和不平衡感通常是对组织违背了心理契约的感受结果,即心理契约违背是直接导致员工产生反生产行为的前因变量。

2.2. 心理契约违背对反生产行为的影响研究

心理契约违背(Psychology Contract Violation)是指员工在心里上怀疑组织、不信任组织、对组织感到失望,甚至产生抵触情绪的现象(Vivian, Wing, & Jane, 2003; 杨杰, 2004)。Turnley & Feldman(2000)认为心理契约违背高时,会导致有潜力的员工自动离职并降低其工作绩效(张建卫, 刘玉新, 2008)。大量心理契约违背的实证研究表明:心理契约违背对员工的组织忠诚度、组织承诺、工作满意感、退出行为、忽视行

Table 1. Classification study of counter-productive behavior
表 1. 反生产行为的分类研究

研究学者	反生产行为的类别
Hollinger & Clark (1982)	将反生产行为分为两类：财产偏离行为和生产偏离行为。
Lehman & Simpson (1992)	主成分分析方法产生三类反生产行为：心理退缩行为、生理退缩行为、对立工作行为。
Robinson & Bennet (1995)	开发了二维分类体系，维度一区分了指向组织的行为与指向个体的行为，维度二区分了行为从轻微到严重的程度。交叉形成四个类别的反生产行为：生产偏离行为、财产偏离行为、政治偏离行为、个人攻击行为。
Gruys (1999)	对 87 个独立反生产行为进行了随机分组和因子分析，得出 11 种反生产行为的类别：偷窃行为、毁坏财产、乱用信息、滥用资源、违反规则、怠工行为、低质量工作、酗酒行为、吸食毒品、不当言语和不当身体接触。
Robinson & Bennet (2000)	将反生产行为分为组织偏离和人际偏离。



Figure 1. Causal reasoning model of Martinko, Gundlach & Douglas
图 1. Martinko, Gundlach & Douglas 的因果推理模型

为、呼吁行为、离职倾向等后续情绪和行为有显著的影响(Spector & Fox, 2001)。据上述分析，有理由相信员工在感受到心理契约违背以后，可能会做出对组织或组织成员不利的行为并损害其利益。也就是说，员工的心理契约违背感受与其反生产行为之间有密切的正相关关系。

2.3. 心理资本对工作场所反生产行为的影响研究

心理资本(Psychological Capital Appreciation)，是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素，是促进个人成长和绩效提升的心理资源。Luthans, Avolio & Youssef(2005, 2006)将心理资本界定为员工积极心理状态的四个方面：1) 能够承担挑战性的任务，积极付诸努力以求成功的自我效能感；2) 对现在和未来的成功抱以积极态度和归因的乐观感；3) 坚持不懈地朝着目标前进，必要时采取迂回战术也要获得成功的希望感；4) 遭遇劣境，依然坚持并且能够很快从挫折中恢复朝目标前进的坚韧感(Fred, 2006)。Avey, Patera & West (2006)的研究发现心理资本对自愿以及非自愿缺勤行为、离职行为有直接的预测作用(Avey, Patera & West, 2006)而缺勤和离职行为都属于典型的工作场所反生产行为，因此心理资本与工作场所反生产行为之间有密切的关系。此外，大量

文献的研究发现：员工的心理资本不仅可以直接影响员工的工作态度和行为，还有可能通过调节作用对其行为产生影响。Cole(2006)认为心理资本对失业员工的主观满意感和再就业行为关系起到了调节作用，心理资本越高的员工，其主观满意感和再就业行为之间的关系就越紧密(Cole, 2006)。乐观的员工拥有积极情绪，有助于开阔其注意范围，使他们易于产生和接受新事物、新观念；并倾向于将遭遇到的令人沮丧的事情归因于外部的、不稳定的因素，并不断给予自己即将获得成功的希望，减少自己对现实不满的情绪，从而降低负面、偏激的行为的发生率(王雁飞, 2007；仲理峰, 2007)。拥有积极心理状态的员工在遭遇到压力或感受到负面情绪时，通过自我暗示和积极归因，能舒缓其负面情绪，减少反生产行为的发生。据此可以推论，员工的心理资本可能对其心理契约违背感受程度与其反生产行为发生程度之间的关系有一定的缓解性调节作用。

2.4. 假设模型

根据以上理论分析，本文提出以下研究模型和理论假设，如图 2 所示。

如图所示，员工的心理契约违背感受直接影响其反生产行为，其心理资本直接作用于反生产行为，同时能调节心理契约违背感受对反生产行为的影响。由此，本研究提出以下研究假设：

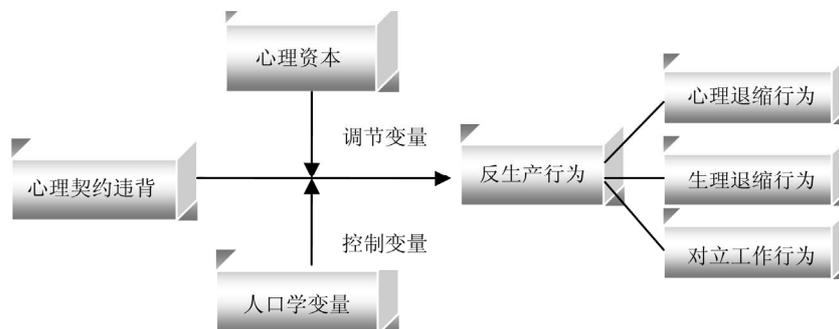


Figure 2. Study model
图 2. 研究模型

H1: 员工的心理契约违背感受与其反生产行为发生程度呈正相关, 即员工的心理契约违背感受越强, 其反生产行为的程度越高。具体分假设如下:

H1a: 员工的心理契约违背感受与其心理退缩行为发生程度呈正相关;

H1b: 员工的心理契约违背感受与其生理退缩行为发生程度呈正相关;

H1c: 员工的心理契约违背感受与其对立工作行为发生程度呈正相关。

H2: 员工的心理资本与其反生产行为发生程度呈负相关, 即员工的心理资本越高, 其反生产行为的程度越低。具体分假设如下:

H2a: 员工的心理资本与其心理退缩行为发生程度呈负相关;

H2b: 员工的心理资本与其生理退缩行为发生程度呈负相关;

H2c: 员工的心理资本与其对立工作行为发生程度呈负相关。

H3: 员工的心理资本对心理契约违背感受程度与反生产行为发生程度之间的关系有一定的缓解性调节作用, 即当员工的心理资本越高, 其心理契约违背感受和反生产行为发生程度间的关系越弱。具体分假设如下:

H3a: 员工的心理资本对心理契约违背感受程度与心理退缩行为发生程度之间的关系有一定的缓解性调节作用;

H3b: 员工的心理资本对心理契约违背感受程度与生理退缩行为发生程度之间的关系有一定的缓解性调节作用;

H3c: 员工的心理资本对心理契约违背感受程度

与对立工作行为发生程度之间的关系有一定的缓解性调节作用。

3. 数据收集

本研究采取方便抽样的方式, 针对国有企业员工发放调查问卷, 本研究总共发放问卷 250 份, 回收 200 份, 回收率为 80%, 其中 100 份电子问卷来自雅安、康定、泸州、乐山、内江的五家企业; 85 份纸质问卷来自成都的三家企业; 另外 15 份纸质问卷来自西昌、攀枝花的两家企业。对回收的 200 份问卷, 以作答的完整性作为剔除无效问卷的标准, 共剔除废卷 33 份, 得到的有效问卷 167 份(表 2)。

4. 测量工具

本研究的调查问卷中主要包含三个量表: 心理资本量表、心理契约违背量表、工作场所反生产行为量表。

1) 心理契约违背量表: 采用 Kickul(2001)等人编制(III R. Kickul, 2001)赖育庭(2005)翻译的中文版心理契约违背量表(赖育庭, 2005)。该量表共 26 题, 要求答卷人对 26 项组织承诺的满足程度进行评估。问卷采用李克特六点计分: 1 分代表非常不满足、6 分代表非常满足。本量表采用反向记分, 即满足程度越低, 心理契约违背感受就越高。本量表没有分维度, 其克隆巴哈系数为 0.951。

2) 反生产行为量表: 摘自 Lehman & Simpson (1992)编制的在职行为量表(Sandra & Bennett, 1995)剔除与本研究无关的积极组织行为维度, 将心理退缩行为(Psychological withdrawal behavior)的 8 道题项、生理退缩行为(Physical withdrawal behavior)的 4 道题项

Table 2. Description analysis of the effective sample
表 2. 有效样本的描述统计表

	类别	频数	有效频率 (%)	累计频率 (%)
性别	男	72	43.6	43.6
	女	93	56.4	100
婚姻状况	已婚	93	57.1	57.1
	未婚	70	42.9	100
年龄	20~25 岁	51	30.5	30.5
	25~30 岁	53	31.7	62.2
	30~40 岁	38	22.8	85
	40 岁以上	25	15.0	100
学历	大专及以下	65	39.2	39.2
	本科	91	54.8	94.0
	硕士	9	5.4	99.4
	博士	1	0.6	100
职位	一般职员	122	73.1	73.1
	基层主管	23	13.8	86.8
	中层主管	19	11.4	98.2
	高层主管	3	1.8	100
行业性质	通讯行业	92	55.1	55.1
	电力行业	63	37.7	92.8
	金融行业	5	3.0	95.8
	医药行业	7	4.2	100

以及对立工作行为(Antagonistic work behavior)的 5 道题目项作为本研究反生产行为的测查指标。问卷按照行为发生程度采用李克特六点计分: 1 分代表从来不, 6 分代表总是有。量表的克朗巴哈系数为 0.757, 而其中心理退缩行为、生理退缩行为、对立工作行为三个维度的克朗巴哈系数分别为: 0.784, 0.76, 0.705。

3) 心理资本量表: 摘自 Luthans, Youssef & Avolio (2006)的心理资本量表(Avey, Patera, & West, 2006), 该量表包括四个维度: 自信、希望、乐观、坚韧。每个维度有 6 道题项, 问卷采用李克特六点计分: 1 分代表非常不同意、6 分代表非常同意。量表的克朗巴哈系数为 0.911, 其中自信、希望、乐观、坚韧四个维度的克朗巴哈系数分别为 0.859、0.821、0.752 和 0.764。

5. 研究结果

5.1. 各个变量的描述性统计分析和相关分析

本研究中各变量的描述性统计分析以及各变量之间的皮尔逊相关分析结果见表 3。

结果显示: 心理契约违背总分与反生产行为存在

显著的正相关($r = 0.303^{**}$), 研究结果支持假设 H1: 心理契约违背与反生产行为有正向相关关系, 即员工的心理契约违背越高, 其反生产行为的发生程度越高。从反生产行为的各个维度来看, 心理契约违背与心理退缩行为呈显著正相关, H1a 得到证实, 但与生理退缩行为和对立工作行为维度的相关不显著, H1b 与 H1c 未得到证实, 不过它们之间的相关方向是与研究假设相一致的正向关系。

心理资本总分与反生产行为总分之间存在显著的负相关($r = -0.316^{**}$), 研究结果支持假设 H2: 员工的心理状态越积极, 其反生产行为的程度越低。从反生产行为的各个维度来看, 心理资本各个维度以及总分与心理退缩行为之间存在一致的负向显著相关, H2a 得到证实, 但与生理退缩行为和对立工作行为之间的相关关系不显著, H2b 与 H2c 未得到证实, 不过它们之间的相关方向是与研究假设相一致的负向关系。

5.2. 心理契约违背对反生产行为的回归分析

控制婚姻状况、年龄、学历、职务等因素, 作心

Table 3. Mean, variance and correlation coefficient
表 3. 各变量的均值、方差和相关系数

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 自信	4.2311	0.85212									
2. 希望	4.3479	0.72848	0.681**								
3. 乐观	4.2969	0.67782	0.405**	0.488**							
4. 坚韧	4.5957	0.67918	0.462**	0.647**	0.517**						
5. 心理资本	4.3521	0.59894	0.818**	0.881**	0.726**	0.809**					
6. 心理契约违背	3.2592	0.79993	-0.350**	-0.370**	-0.330**	-0.449**	-0.454**				
7. 心理退缩行为	1.8457	0.51792	-0.337**	-0.411**	-0.365**	-0.307**	-0.430**	0.338**			
8. 生理退缩行为	2.2679	0.69875	-0.054	-0.014	-0.019	-0.077	-0.039	0.101	0.000		
9. 对立工作行为	1.6287	0.70703	-0.014	0.052	0.004	-0.103	-0.040	0.068	0.000	0.000	
10. 反生产行为	1.6744	0.64671	-0.254**	-0.249**	-0.244**	-0.296**	-0.316**	0.303**	0.653**	0.568**	0.501**

** $P < 0.01$, * $P < 0.05$ 。

Table 4. Regression analysis of psychological contract violation on counter-productive behavior.
表 4. 心理契约违背对反生产行为的回归分析

	心理退缩行为	生理退缩行为	对立工作行为	反生产行为
第一步：控制变量				
婚姻状况	0.219	0.145	0.116	0.092
年龄	0.014	-0.013	-0.029	-0.038
学历	-0.096	-0.110	-0.085	-0.089
职务	-0.175*	-0.141	-0.060	-0.049
第二步：主效应				
心理契约违背		0.288**	0.091	0.163
R ²	0.057	0.130	0.025	0.033
△R ²	0.085	0.077	0.025	0.008
F 统计量	3.045*	5.021**	0.852	0.887
			4.594**	4.503**
				2.108
				4.636

注：** $P < 0.01$; * $P < 0.05$; Beta 为标准化系数。

理契约违背感受对反生产行为发生程度的回归分析，数据分析结果见表 4。

结果表明：员工的心理契约违背感受对反生产行为有显著的正向预测度(Beta = 0.313**, $p < 0.01$)；即员工的心理契约违背感受越强，其反生产行为的程度越高，这基本支持了研究假设 H1。

另外，从反生产行为的各个维度来看：员工的心理契约违背感受仅对心理退缩行为有显著的正向预测作用(Beta = 0.288**, $p < 0.01$)，H1a 得到证实，而对生理退缩行为和对立工作行为的影响作用未达到显著性水平(Beta = 0.091, Beta = 0.163, $p > 0.05$)，H1b 与 H1c 未得到证实，但其影响方向与研究假设 H1 是一致的正向关系。

5.3. 心理资本对反生产行为影响的回归分析

控制婚姻状况、年龄和职务等人口学变量，以员工的心理资本作为自变量，以反生产行为及其各个维

度为因变量，进行回归分析，结果见表 5。

员工的心理资本对其反生产行为存在显著的负向影响(Beta = -0.285**, $p < 0.01$)，这基本支持假设 H2，即员工的心理状态越是积极，其反生产行为的程度越低。

另外，从反生产行为的各个维度来看：员工的心理资本仅对心理退缩行为有显著的负向预测作用(Beta = -0.355**, $p < 0.01$)，H2a 得到证实，而对生理退缩行为和对立工作行为的影响作用未达到显著性水平 (Beta = -0.018, Beta = -0.102, $p > 0.05$)，H2b 与 H2c 未得到证实，不过其影响方向与研究假设是一致的负向关系。

5.4. 心理资本与心理契约违背的交互作用对反生产行为的影响分析

为验证假设 H3，即心理资本对心理契约违背与反生产行为之间关系的调节作用，依据温忠麟、侯杰

Table 5. Regression analysis of psychological capital on counter-productive behavior
表 5. 心理资本对反生产行为影响的回归分析

	心理退缩行为		生理退缩行为		对立工作行为		反生产行为	
STEP1: 控制变量								
婚姻状况	0.374*	0.288**	0.119	0.115	-0.016	-0.130	0.253*	0.184
年龄	0.065	0.025	-0.047	-0.049	0.105	0.094	0.066	0.034
学历	-0.192	-0.164*	-0.070	-0.068	-0.202*	-0.194*	-0.260**	-0.238**
职务	-0.118	-0.058	-0.041	-0.038	0.101	0.118	-0.048	0.000
STEP2: 主效应								
心理资本		-0.355**		-0.018		-0.102		-0.285**
R ²	0.126	0.244	0.026	0.026	0.133	0.142	0.074	0.150
ΔR ²	0.126	0.118	0.026	0.000	0.133	0.010	0.074	0.076
F 统计量	5.504**	8.962**	0.924	0.742	5.534**	4.615**	2.811*	4.094**

** $P < 0.01$; * $P < 0.05$; Beta 为标准化系数。

泰等人对检验调节作用的阐述(温忠麟, 2005), 共估计了 5 个回归模型。模型 1 的解释变量仅包括控制变量。模型 2 和 3 针对反生产行为, 增加了心理契约违背、心理资本和两者的乘积项, 以验证心理资本是否对“心理契约违背感受 - 反生产行为”之间的关系有调节作用。

模型 4 和模型 5 针对心理退缩行为增加了心理契约违背、心理资本和两者的乘积项, 以验证心理资本是否对“心理契约违背 - 心理退缩行为”之间有调节作用, 结果见表 6。

对比模型 1 和模型 2 发现: 增加了心理契约违背这一变量后, 其系数为正且显著($\text{Beta} = 0.211^{**}$, $P < 0.01$), 说明心理契约违背对反生产行为有显著的正向影响, 符合假设 H1。对比模型 2 和模型 3 发现: 增加了心理资本这一变量后, 其系数为负且显著($\text{Beta} = -0.164^*$, $P < 0.05$), 说明心理资本对反生产行为有负向的影响作用, 符合假设 H2。但是, 心理契约违背与心理资本的乘积项系数为负不显著($\text{Beta} = -0.089$, $P > 0.1$), 说明心理资本对心理契约违背与反生产行为之间的调节作用不明显, 与假设 H3 不符。

对比模型 4 和模型 5 发现: 增加了心理资本这一变量后, 其系数为负且显著($\text{Beta} = -0.316^{**}$, $P < 0.01$), 说明心理资本对心理退缩行为有显著的负向影响, 同时心理契约违背与心理资本的乘积项系数为负且显著($\text{Beta} = -0.222^*$, $P < 0.05$), 说明心理资本对心理契约违背与心理退缩行为之间有显著的负向调节作用, 符合假设 H3a, 从而假设 H3 得到部分支持。

为了更直观的反映心理资本对心理契约违背与心理退缩行为之间的调节作用, 为此, 找到调节变量的均值, 然后在均值左右一个标准差的区域分别作为一组, 在两组中分别进行回归, 经过计算得出如下调节变量关系结果。

图 3 表明: 心理资本对心理契约违背与心理退缩行为之间存在负向调节作用。也就是, 随着员工的心理契约违背感受的增强, 其心理退缩行为的程度逐渐增加, 而低心理资本员工比高心理资本员工的心理退缩行为程度高, 且增加的幅度更大。

以上分析表明, 尽管心里资本对心理契约违背与反生产行为之间的调节作用不显著, 但对心理契约违背与反生产行为之心理退缩行为维度存在显著的负向调节作用, 这在一定程度上验证了研究假设 H3。

6. 结论与启示

本研究采用员工自我报告法, 探讨了心理契约违背、心理资本与反生产行为之间的关系, 结果表明: 心理契约违背感受对反生产行为具有正向预测作用, 而心理资本则具有负向预测作用, 且心理资本对心理契约违背感受与反生产行为之间的关系起到了负向调节作用。

需要指出的是, 本研究结果表明对员工的生理退缩行为和对立工作行为的影响作用不显著, 可能有两个原因: 第一是被调查对象基于社会赞许性效应, 没有对自己的情况进行全面回答; 第二由于生理退缩行为和对立工作行为的负面性表现比心理退缩行为更为突出和明显, 而企业作为劳动关系的雇佣方, 其权

Table 6. Regression analysis of psychological capital as a moderator
表 6. 心理资本对心理契约违背和反生产行为的调节作用回归分析

	模型1 全模型	模型2 反生产行为	模型3 反生产行为	模型4 心理退缩行为	模型5 心理退缩行为
常数项	1.616**	1.298**	2.105**	1.420**	2.883**
婚姻状况	0.226*	0.133	0.183	0.326**	0.469**
年龄	0.051	0.005	0.005	-0.010	-0.016
学历	-0.149*	-0.205**	-0.231	-0.217	-0.264**
职务	-0.046	-0.027	-0.010	-0.092	-0.064
行业类型	0.027	0.002	-0.003	-0.040	-0.037
心理契约违背		0.211**	0.161*	0.301**	0.200*
心理资本			-0.164*		-0.316**
心理契约违背*心理资本			-0.089		-0.222*
R ²	0.100	0.181	0.215	0.278	0.354
ΔR ²	0.054	0.132	0.154	0.235	0.304
F统计量	2.188	3.688**	3.509**	6.534**	7.115**

**P < 0.01; *P < 0.05; Beta 为标准化系数。

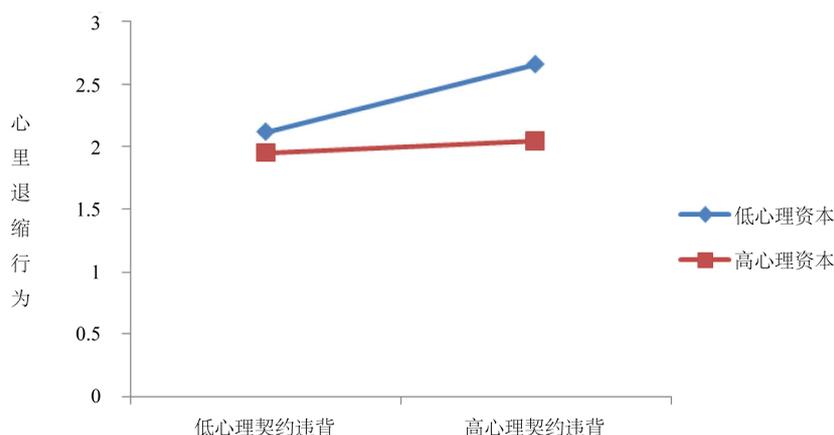


Figure 3. Psychological capital as a moderator between psychological contract violation and counter-productive behavior
图3. 心理资本调节心理契约违背与心理退缩行为之间关系的示意图

力比被雇佣方(劳动者)大得多,处于强势地位,员工基于自保,常表现一些轻微的反生产行为(如上班期间私聊),而不敢表现出比较明显的负面行为。

本研究的不足之处:问卷调查主要采取员工自我报告法,对于调查中出现的社会赞许效应,无法良好控制;并且本研究的调查对象是主要是针对国有企业员工,局限了抽样调查的范围,缺乏与其他性质企业的员工进行对照比较分析。同时根据本研究的结果,总结对企业管理的启示:

1) 关注员工的反生产行为。各种证据表明,反生产行为在企业中日益增长,已成为企业普遍性的问题,并且为企业带来严重的危害。由于反生产行为具

有反复性、隐蔽性等特征,这对管理者对控制员工行为提出了新要求,觉察员工的反生产,确保其执行职位所规定的任务,而非危害企业及其他员工的行为。

2) 管理员工的心理契约。企业和员工要互相沟通彼此间的责任和期望,实现两者间的互动和有机的融合。企业对员工心理契约的管理,是一个充分发挥员工的积极性和创造性的过程,是保持员工高水平的内在激励和组织承诺的过程,也是构筑企业与员工间“命运共同体”的过程。因此,加强员工的心理契约管理对提高企业的竞争能力具有十分重要的意义。

3) 提升员工的心理资本。急剧的社会和经济环境变革,使员工面临更大的心理焦虑和压力。企业为求

生存、谋发展,培养乐观自信、满怀希望、坚忍不拔的员工就显得特别重要。注重开发和提升员工的心理资本,有效引导其发挥才能和潜力,消除或减少其负面态度和行为,才能使企业得以实现可持续发展。

参考文献 (References)

- 郭晓薇, 严文华(2008). 国外反生产行为研究述评. *心理科学*, 34 期, 936-939.
- 赖育庭(2005). 心理契约违背与职场偏离行为关系研究. 中原大学, 中坊.
- 王雁飞, 朱瑜(2007). 心理资本理论与相关研究进展. *外国经济与管理*, 5 期, 32-40.
- 温忠麟, 侯杰泰, 张雷(2005). 调节效应与中介效应的比较和应用. *心理学报*, 2 期, 268-274.
- 杨杰, 凌文轻, 方俐洛(2004). 工作场所中越轨行为的定义、特性与分类体系解析. *心理科学进展*, 2 期, 472-479.
- 张建卫, 刘玉新(2008). 反生产行为的理论述评. *学术研究*, 12 期, 80-90.
- 仲理峰(2007). 心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响. *心理学报*, 2 期, 328-334.
- 仲理峰(2007). 心理资本研究述评与展望. *心理科学进展*, 3 期, 482-487.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 3, 349-360.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 1, 30-42.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 3, 333-343.
- Kickul, J. R. (2001). When organizations break their promises: Employee reactions to unfair process and treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289-307.
- Lau, V. C. S., Au, W. T., & Ho, J. M. C. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 1, 73-99.
- Lehman, W. E. K., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 3, 309-311.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. X. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 36-50.
- Moung, M., Ilits, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 1, 114-116.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 2, 555-572.
- Robinson, S. L., O'Leary-Kelly, A. M., See, M., & Do, M. (1998). The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 6, 658-672.
- Wellbeing, K. C. (2006). Psychological capital, and unemployment: An integrated theory. *The Joint Annual Conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE)* (pp. 1-15), Paris.