

Relationship between Psychological Contract and Job Satisfaction in Entrants with College Degree*

Yongmei Hou

Department of Psychology, School of Humanities and Management, Guangdong Medical College, Dongguan
Email: houyongmei162@126.com

Received: Jun. 16th, 2013 revised: Jul. 6th, 2013; accepted: Jul. 28th, 2013

Copyright © 2013 Yongmei Hou. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract: Objective: To find out the relationship between psychological contract and job satisfaction in entrants with college degree. **Method:** The study is based on a survey of 250 entrants with college degree in the Pearl River Delta region, who are assessed with the staff's psychological contract and the job satisfaction scale, the significant difference and the related factors are analyzed. **Result:** The scores of the staff's psychological contract and the psychological satisfaction scale are in the middle level. There are significant relationships between the scores of the every dimensions of the psychological contract and the job satisfaction scale. The three dimensions that can predict job satisfaction are the interpersonal dimension, the developmental dimension and the normative dimension. **Conclusion:** psychological contract is one of the important influent factors to the job satisfaction of the high-degree employees.

Keywords: Entrants with College Degree; Psychological Contract; Job Satisfaction; Expectancy Theory

初入职大学生员工心理契约与工作满意度的关系*

侯永梅

广东医学院人文与管理学院心理学教研室, 东莞
Email: houyongmei162@126.com

收稿日期: 2013年6月16日; 修回日期: 2013年7月6日; 录用日期: 2013年7月28日

摘要: 目的: 探讨初入职大学生员工心理契约与工作满意度之间的关系, 为提高大学生的就业率, 减少企业员工的流动提供参考意见。 **方法:** 采用心理契约量表和工作满意度量表对珠江三角洲地区多间企业的250名初入职的大学生员工进行调查, 分析员工心理契约与工作满意度之间的关系, 预测影响工作满意度的心理契约因素和人口学变量, 并提出提高初入职大学生员工工作满意度的建议。 **结果:** 1) 初入职的大学生员工的心理契约处于中等偏上水平, 其工作满意度处于中等水平。2) 心理契约的两大分量表总分及各维度得分与工作满意度量表总分及其5大维度得分之间均存在显著正相关。其中, “人际维度”、“发展维度”和“组织人际责任”等3大维度得分对工作满意度具有显著预测力。3) 毕业年限不同的员工在心理契约量表总分及其各维度得分、工作满意度量表总分及其各维度上的得分差异显著。 **结论:** 心理契约是初入职大学生员工工作满意度的重要影响因素, 也是影响企业凝聚力的的重要因素。

关键词: 初入职的大学生员工; 心理契约; 工作满意度; 期望理论

*基金项目: 中华医学会医学教育分会、中国高等教育学会医学教育专业委员会 2012 年度医学教育研究项目“医学生职业成熟度的发展状况与培养途径的研究”(2012-XL-29)。

1. 引言

近年来,就业难和频繁“跳槽”已经成为人力资源管理领域的两大难题。其根本原因在于就业者与用人单位缺乏足够的相互理解和认同,认为对方无法满足自己的需要和期望:就业者认为用人单位在工作内容、工作环境、福利待遇、发展条件等方面与自身的期望不相符,用人单位则认为就业者在专业技能、实践能力、工作态度等方面尚未达到组织的要求。这种情况在自我评价较高、对职业世界缺乏足够的认识、迫切希望得到用人单位的认可但又对对方期望值较高的初入职大学生员工中更为常见(顾倩,2011;彭川宇,2008)。

心理契约是美国著名管理心理学家施恩(Schein,1980)正式提出的。他认为,心理契约是“个人将有所奉献与组织期望有所获取之间,以及组织将针对个人期望收获而提供的一种配合。”简单地说,就是个体与组织之间隐含的没有明文规定的关于双方各自的责任以及对对方的期望,包括员工期望组织为自己提供什么即组织对员工的责任,以及员工所理解的组织对员工的期望即员工对组织的责任。心理契约虽然不是有形的契约,但却发挥着有形契约的作用(黄桂,谈慧卿,2008),它补充了正式的雇佣合同的不足,是员工调整自身行为的准绳。

工作满意度是由Hoppock(1935)首先提出的,指个人在组织内工作的过程中,在心理和生理两方面对工作本身及其有关方面(包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作中的人际关系等等)有良性感受的心理状态,是工作者对工作情境的一种主观反应。作为员工职业生活质量的一项心理指标,工作满意度是影响员工忠诚度、工作积极性和工作绩效的重要因素,在一定程度上反映了员工与组织关系。

由此可见,心理契约反映了员工与企业组织之间内在的心理关系的价值取向(Schein,1980),是双方形成合作关系的前提条件,其履行程度直接影响工作满意度的高低(陈加洲,凌文铨,方俐洛,2004)。知识员工的心理契约与工作满意度之间存在显著的相关性(刘燕,2007;李玉欣,2009);心理契约的每个维度与知识员工的工作满意度之间的关系是不同的(李玉欣,2009);Raja等证实了交易契约与员工工作满

意度有负相关,并与离职意愿正相关,而关系契约则与员工工作满意度正相关,与离职意愿负相关(Raja,2004)。罗宾森和卢梭指出(Robinson & Rousseau,1994),心理契约的违背比我们所想象的更为普遍,尤其在成为组织成员的初期,这种违背有很多不良的影响,比如产生较低的信任和工作满意度等。如果说心理契约是组织与员工关系的一种调节工具,那么员工的工作满意度就是这种调节的效果表现,它们共同影响着员工的工作态度和企业的稳定性,明确两者的关系对企业吸引人才、激励员工具有重要意义。

本研究旨在通过对初入职的大学生员工的心理契约与工作满意度关系的探讨,帮助他们与企业构建合理而相对一致的心理契约,促进其就业,提高他们的工作满意度,提高企业的人才稳定性,节约人力资源成本,维护企业良好的社会形象。

2. 调查对象与方法

2.1. 调查对象

采用随机抽样的方法,选取250名工作4年以内、就业于珠三角地区多间企业的大学生员工。共发放问卷250份,回收239份,剔除不符合要求的问卷18份,有效问卷221份,有效回收率为88.4%。其中男性121人,女性100人;工作1年以内者152人,工作1~2年者26人,工作2~3年者19人,工作3~4年者24人;专业技术人员32人,销售人员31人,后勤辅助人员14人,办公文员66人,管理人员48人,研发人员1人,服务人员29人。

2.2. 研究工具

2.2.1. 个人一般情况调查表

由研究者自行编制,包括性别、在本企业的工龄和工作性质等3个题项。

2.2.2. 心理契约量表

由Hui(2004)编制,该量表共有40个题项,包括了员工视角下,组织对员工的责任(简称“组织责任”,共21项)和员工对组织的责任(简称“员工责任”,含19项)两个分量表。前者分为“组织人际责任”、组织交易责任和“组织发展责任”等3个维度;后者分为“员工人际责任”、“员工交易责任”和“员工发展责任”等3个维度。“组织人际责任”由同事间的团

结与合作、企业对员工的信任与关心等 6 方面组成, 内容涉及企业为员工提供的良好的人际环境和建立的积极情感联系; “组织交易责任” 由企业提供的薪资福利、工作保障等 6 方面组成, 内容涉及企业为员工提供的物质待遇和工作条件; “组织发展责任” 由员工在企业中的学习机会、晋升空间、工作自主权等 6 方面组成, 内容主要涉及企业为员工提供的事业发展机会和能力提高空间; “员工人际责任” 由员工配合上级积极工作、同事间相互合作与帮助等 5 方面构成, 内容涉及员工为企业建设良好的人际环境所作的努力; “员工交易责任” 由员工遵守规章制度、对企业忠诚等 6 方面构成, 内容主要涉及员工应对企业所履行的各种基本职责; “员工发展责任” 由员工自助努力学习、与企业目标保持一致等 6 方面构成, 内容主要涉及员工为促进和保证企业发展所付出的各种努力。量表采用 Likert 五点评分法, 将五种符合程度(非常不符合、比较不符合、不确定、比较符合、非常符合)分别赋以 1 至 5 的分值, 分数越高表示员工心理契约的实现程度越高, 反之则越低。该量表各维度的内部一致性系数为 0.79~0.86, 半信度为 0.70~0.91, 重测信度为 0.81~0.88。符合心理测量学的要求(李玉欣, 2009)。

2.2.3. 工作满意度指数量表

(Index of Overall Job Satisfaction)

该量表由 Brayfield & Rothe (1951) 编制而成, 主要衡量工作者一般的工作满意度, 即综合满意度 (Overall Job Satisfaction)。包括 32 个题项, 分为“工作本身”、“工作回报”、“工作群体”、“工作条件”和“企业管理”等 5 个维度。“工作本身”由员工对工作本身的兴趣、工作本身所具有的挑战性、志向匹配度、能力匹配度、学习机会、工作成就感和成功机会等 7 个方面构成, 内容主要涉及与工作本身有关的多种特性; “工作回报”由薪酬、培训、晋升等 5 个方面构成, 内容主要涉及企业给与员工的各种回报和奖励; “工作群体”, 由工作氛围、沟通合作等 6 个方面构成, 内容主要涉及员工间的人际关系与协作精神; “工作条件”由机器设备、工作环境、工作时间等 4 个方面构成, 内容主要涉及与工作条件有关的各个方面; “企业管理”由绩效考核、企业文化等 6 个方面构成, 内容主要涉及企业内部的各项管理状况。该量表采用 Likert 5 级量表评分。以 1 到 5 分别代表“完

全不同意”、“基本不同意”、“不好说”、“基本同意”、“完全同意”五种情况, 分数越高表示员工的工作满意度越高, 反之则越低。量表各维度的内部一致性系数为 0.82~0.87, 半信度为 0.75~0.92, 重测信度为 0.80~0.86。符合心理测量学的要求 (李秀颜, 2008; Dail, 2000)。

2.3. 统计方法

采用 SPSS 17.0 对数据进行统计分析。首先, 对大学生员工的心理契约和工作满意度两份量表的得分分布情况作一般描述性统计; 然后, 对心理契约与工作满意度作 t 检验和单因素方差分析; 最后对心理契约与工作满意度做相关分析和回归分析。

3. 结果

3.1. 工作满意度量表和心理契约量表得分的分布情况

由于上述两份量表的每个项目均采用 Likerts 5 级评分, 最低分值为 1, 最高分值为 5, 因此取中间值 3 作为参照值, 表示中等水平。由表 1 可知, 工作满意度量表总分及其 5 个维度的得分均处于中等水平; 心理契约量表的总分、组织责任分量表得分及其 3 个维度得分处于中等水平, 而员工责任分量表得分及其 3 个维度得分处于良好水平。

3.2. 工作满意度量表和心理契约量表得分的影响因素分析

3.2.1. 工作满意度量表和心理契约量表得分的性别差异

表 2 显示, 男性员工在工作满意度量表的“工作群体”因子得分显著低于女性员工, 差异有统计学意义。

3.2.2. 工作性质对工作满意度量表和心理契约量表得分的影响

单因素方差分析结果显示, 不同工作性质的员工在心理契约、工作满意度两量表的总分及其各维度上无显著性差异 ($F = 0.726 \sim 1.935, P = 0.629 \sim 0.076$)。

3.2.3. 工作年限对工作满意度量表和心理契约量表得分的影响

表 3 显示, 不同工作年限的员工在员工责任分量

初入职大学生员工心理契约与工作满意度的关系

Table 1. Score distribution in the staff's psychological contract and the job satisfaction scale
表 1. 工作满意度量表和心理契约量表得分的分布情况

	N	极小值	极大值	均值	标准差
心理契约	221	2.43	4.94	3.7597	0.42448
组织责任	221	1.50	5.00	3.4294	0.58980
组织交易责任	221	1.67	5.00	3.4796	0.57754
组织人际责任	221	1.50	5.00	3.4992	0.65818
组织发展责任	221	1.00	5.00	3.3092	0.71786
员工责任	221	3.12	5.00	4.1094	0.41490
员工发展责任	221	2.50	5.00	4.0370	0.50128
员工人际责任	221	3.00	5.00	4.1529	0.49355
员工交易责任	221	3.17	5.00	4.1456	0.40955
工作满意度	221	1.86	4.96	3.4724	0.53513
工作本身	221	1.43	5.00	3.4583	0.60612
工作回报	221	1.00	5.00	3.4163	0.67804
工作条件	221	1.00	5.00	3.4910	0.66779
工作群体	221	1.50	5.00	3.6486	0.58876
企业管理	221	1.00	5.00	3.3469	0.68225
有效的n	221				

Table 2. Gender differences in the scores of the staff's psychological contract and the job satisfaction scale
表 2. 男女员工在两量表上得分的比较

	男(N = 121)		女(N = 100)		独立样本 T 检验	
	均值	标准差	均值	标准差	t	Sig.(双侧)
心理契约	3.7669	0.4645	3.7509	0.3725	0.286	0.775
组织责任	3.4564	0.6099	3.3967	0.5658	0.754	0.452
组织交易责任	3.4835	0.5604	3.4750	0.6004	0.108	0.914
组织人际责任	3.5427	0.6679	3.4467	0.6457	1.084	0.280
组织发展责任	3.3430	0.7535	3.2683	0.6737	0.777	0.438
员工责任	4.0958	0.4375	4.1259	0.3873	-0.542	0.588
员工发展责任	4.0427	0.5148	4.0300	0.4869	0.188	0.851
员工人际责任	4.1273	0.5422	4.1840	0.4280	-0.869	0.386
员工交易责任	4.1226	0.4076	4.1733	0.4123	-0.915	0.361
工作满意度	3.4489	0.5717	3.4914	0.4845	-0.616	0.538
工作本身	3.4852	0.6427	3.4257	0.5601	0.735	0.463
工作回报	3.3719	0.6198	3.4700	0.7420	-1.053	0.294
工作条件	3.6763	0.6488	3.6817	0.5918	0.038*	0.970
工作群体	3.3988	0.7448	3.6025	0.5437	-2.346	0.020
企业管理	4.0182	0.8641	4.0140	0.7645	-0.758	0.449

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, 下同。

Table 3. Working-age differences in the scores of the staff's psychological contract and the job satisfaction scale
表 3. 不同工作年限的员工在工作满意度量表和心理契约量表上得分的比较

毕业年限	平均值				单因素方差分析	
	1年以内	1~2年	2~3年	3~4年	F	Sig
心理契约	3.7412 0.4372	3.8725 0.4170	3.8195 0.3958	3.7071 0.3669	0.957	0.414
组织责任	3.4408 0.5861	3.5171 0.7277	3.5146 0.3835	3.1944 0.5556	1.626	0.184
组织交易责任	3.4836 0.5830	3.5641 0.6668	3.5789 0.4096	3.2847 0.5372	1.291	0.278
组织人际责任	3.5143 0.6555	3.5641 0.8234	3.6053 0.4555	3.2500 0.5857	1.430	0.235
组织发展责任	3.3246 0.7271	3.4231 0.8195	3.3596 0.4241	3.0486 0.7062	1.333	0.265
员工责任	4.0592 0.4049	4.2489 0.2940	4.1424 0.5775	4.2500 0.3941	2.743*	0.044
员工发展责任	3.9890 0.4945	4.2115 0.4257	4.0439 0.6306	4.1458 0.4773	1.917	0.128
员工人际责任	4.1066 0.5011	4.2769 0.4082	4.1579 0.5719	4.3083 0.4333	1.807	0.147
员工交易责任	4.0899 0.3898	4.2628 0.3405	4.2281 0.5726	4.3056 0.3952	3.218*	0.024
工作满意度	3.4436 0.5545	3.7596 0.5151	3.3609 0.3425	3.3929 0.4537	3.276*	0.022
工作本身	3.4352 0.6214	3.7253 0.5798	3.3308 0.4569	3.4167 0.5926	2.104	0.101
工作回报	3.4000 0.6924	3.6231 0.7533	3.4105 0.4783	3.3000 0.6242	1.072	0.362
工作群体	3.6612 0.6503	4.0064 0.4654	3.3947 0.3897	3.6597 0.6187	4.756*	0.003
工作条件	3.4457 0.6741	3.8365 0.5956	3.5263 0.4993	3.3750 0.7335	2.885*	0.037
企业管理	3.9895 0.8460	4.3923 0.8304	3.8737 0.7156	3.8917 0.6043	2.300*	0.078

表、员工交易责任、工作满意度、工作群体和工作条件等维度上存在显著性差异。

进一步的两两比较显示,在本企业工作 1~2 年的大学生在员工责任分量表总分及员工交易责任因子得分、工作满意度总分及工作群体、工作条件和企业管理等因子上得分均显著高于工作 1 年以内者、工作 2~3 年者和工作 3~4 年者($P = 0.013 \sim 0.044$)。

3.3. 心理契约与工作满意度两量表得分的相关

表 4 显示,心理契约量表与工作满意度量表的总分及各因子得分之间均存在显著性相关。

3.4. 心理契约中组织责任与员工责任的相关性

表 5 显示,组织责任分量表总分及 3 个因子得分与员工责任分量表总分及 3 个因子得分存在显著的正

相关。

3.5. 心理契约对工作满意度量表得分的回归分析

由于心理契约量表中的两大分量表之间、6 大维度之间,以及各维度与各分量表之间都存在显著的相关,即存在自变量的共线性,为了简化影响因素的数量,提高回归模型估计的准确性,我们将心理契约量表的结构合并为 3 大维度,即交易维度(含组织交易维度和员工交易维度)、人际维度(含组织人际维度和员工人际维度),以及发展维度(含组织发展维度和员工发展维度)。然后以工作满意度量表总分为因变量,以员工的性别、工作性质、在本企业的工龄、心理契约的 3 大维度为自变量,进行多元回归分析,结果如表 6。

表 6 显示,员工在本企业的工龄对工作满意度量

Table 4. The relation between the scores of the staff's psychological contract and the job satisfaction scale
表 4. 心理契约与工作满意度的相关分析

	工作满意度	工作本身	工作回报	工作条件	企业管理	工作群体
心理契约	0.823**	0.735**	0.639**	0.633**	0.712**	0.691**
组织责任	0.779**	0.661**	0.672**	0.571**	0.696**	0.629**
组织交易责任	0.674**	0.475**	0.680**	0.516**	0.640**	0.505**
组织人际责任	0.709**	0.583**	0.641**	0.485**	0.623**	0.602**
组织发展责任	0.729**	0.712**	0.522**	0.546**	0.631**	0.591**
员工责任	0.560**	0.553**	0.335**	0.474**	0.451**	0.508**
员工发展责任	0.559**	0.576**	0.317**	0.479**	0.449**	0.493**
员工人际责任	0.554**	0.515**	0.296**	0.502**	0.467**	0.525**
员工交易责任	0.366**	0.364**	0.276**	0.271**	0.276**	0.327**

Table 5. The Relation between the scores of the two subscales of the staff's psychological contract scale
表 5. 心理契约中组织责任分量表与员工责任分量表得分的相关

	员工责任	员工发展责任	员工人际责任	员工交易责任
组织责任	0.389**	0.446**	0.362**	0.208**
组织交易责任	0.288**	0.327**	0.264**	0.163*
组织人际责任	0.420**	0.449**	0.383**	0.270**
组织发展责任	0.342**	0.425**	0.327**	0.134*

Table 6. Multivariate regression analysis on the influence factors of the total score of the job satisfaction scale
表 6. 工作满意度量表总分影响因素的多元回归分析

因变量	自变量	R	R ²	F	B	β	t
工作满意度		0.783	0.616	87.231**			
	性别				-0.020	-0.041	0.361
	工作性质				0.012	0.023	0.322
	本企业工龄				0.049	0.096	1.493**
	交易维度				0.181	0.251	3.899**
	人际维度				0.484	0.553	8.735**
	发展维度				0.324	0.392	6.073**

表总分有显著的预测作用；而心理契约量表中的交易维度、人际维度和发展维度对工作满意度量表总分均有显著的预测作用。

4. 讨论

4.1. 大学生心理契约状况

初入职工大学生员工的心理契约处于中等偏上的水平。其中“员工责任”明显高于“组织责任”，表明在大学生员工看来，自己对组织责任的承担比较到位，但组织对其责任的履行尚未达到自己的期望。之

所以存在上述的不一致，是因为双方的评价标准不同：初入职工大学生受教育水平较高，掌握了本专业的系统的理论知识和基本的操作技能，同时由于在校期间参加的社会实践不多，对职业世界认识不够，使他们的自我评价较高，认为自己能胜任工作，因此迫切地希望得到用人单位的认可，对用人单位的期望也往往较高；用人单位则认为大学生在校期间学到的东西极为有限，尤其是实际操作能力不强，很多知识和能力需要在工作实践中进一步学习、锻炼和提高，所以初入职工往往被指派去做一些技术含量较低的工

作,或被频繁轮岗,所获的薪酬和关注度也偏低(彭川宇, 2008; 李秀颜, 2008),与大学生员工的预期有明显的差距。

4.2. 大学生工作满意度状况

大学生员工的工作满意度处于中等水平。工作满意度的各维度均值从高到低分别为“工作群体”、“工作条件”、“工作本身”、“工作回报”、“企业管理”,说明员工对工作中的人际关系、工作环境、工作时间等方面的满意度相对较高,而对工作回报、企业管理制度等方面的满意度相对较低,同时还认为工作本身的吸引力不太大。这说明初入职的大学毕业生更为看重自身的发展和前景,其次是薪酬福利待遇,未能将工作与自身的兴趣、特长和性格很好地结合起来,往往对工作的兴趣不足,加上初入职阶段薪酬福利待遇普遍不高,也未能取得在职位上取得明显的提升,使他们容易产生工作倦怠,影响工作效率和生活质量(江卫东, 陈丽芬, 2009; 李原, 2002)。

女性员工在工作群体因子上的得分显著高于男性员工,说明她们对员工间的人际关系与协作精神的满意度要高于男性员工。这与女性员工更注重与同事的信息沟通与情感交流,更善于树立人际关系、调节工作氛围这些特点有关(许宪国, 2013)。

工作 1~2 年的大学生在员工责任分量表总分及员工交易责任因子得分、工作满意度量表总分及工作群体、工作条件和企业管理等因子上得分均显著高于工作 1 年以内者、工作 2~3 年者和工作 3~4 年者。可见,毕业 1~2 年者更能认识到自己对企业应负的责任并更好地履行,其工作满意度也相对较高。可能是经过 1~2 年的工作,大学生对工作有了新的认识,在一定程度上改变了原先对企业过高的要求,同时,相对于工作两年以上者来说,工作 1~2 年者没有“付出很多,回报极少”的感觉。

4.3. 员工心理契约与工作满意度的相关分析

心理契约量表总分与工作满意度量表总分的相关系数为 0.823,说明两者之间存在高度正相关,与既往研究结果一致(彭川宇, 2008)。即对初入职大学生员工而言,心理契约的履行和满足会产生较高的工作满意度,而心理契约的违背(黄桂, 谈慧卿, 2008)

将使工作满意度下降。因为心理契约反映了员工对企业的付出与自己对企业要求之间平衡程度的主观认识(Herriot & Pemberton, 1996; Guest, 1998)。遵守契约意味着员工认为上述两方面的关系是平衡的,企业认同员工的付出,满足他们的合理要求和期望,对员工是尊重和重视的,使员工体验到自身的价值,因而对企业和工作的满意度较高;反之,心理契约的破坏和违背意味着员工的要求和期望得不到满足,或者企业对员工不够尊重、不够重视,使员工的自尊受挫、自我价值感下降,最终导致工作满意度下降。

心理契约中的组织责任分量表的总分及其各维度得分和员工责任分量表的总分以及各维度得分与工作满意度量表总分及其各维度都存在显著的正相关,其中组织责任分量表总分及其各维度得分与工作满意度各维度之间的相关系数分别高于相应的员工责任量表总分及其各维度得分与工作满意度量表总分及其各维度之间的相关系数。这说明,与员工的自身的付出相比,企业的责任履行情况更能影响员工的工作满意度,与 Raja、邵广禄等人的研究结果一致(Raja, 2004)。弗洛姆的期望理论(朱永新, 2011)认为,一种行为倾向的强度取决于个体这种行为可能满足的期望的强度以及结果对行为者的吸引力。其中,绩效与奖励的关系(个体相信一定的绩效会带来组织给予自己报酬或奖励的程度)是组织中员工最为关心的。换句话说,个体是根据特定行为是否导致所需要的结果而决定自己对待该行为的态度,人们总是倾向于自己愿望中的行为。因此,组织中的员工总是更加在意其工作行为的结果,以及由此带来的回报。如果工作行为能得到期望中的结果(这往往体现在企业对其责任的履行情况上,例如给员工多少回报,等等)。则对工作产生满意的体验。另一方面,由于个体的认知存在着“自我保护性倾向”(沙莲香, 2010),易于夸大自己行为的合理性,加上初入职大学生从业时间较短,缺乏充分而正确的人际对比,使他们倾向于肯定自己对企业的付出,认为自己对企业的契约履行得很完美,从而导致在员工心理契约分量表上打分普遍偏高,个体得分的变异程度较少,对因变量(工作满意度)的解释效能随之下降。

从回归分析的结论中可知,在组织责任分量表中,组织人际责任维度的得分对工作满意度量表的总

分具有最高的预测力(这也是心理契约量表中预测力最高的维度)。说明员工最为关注组织在人际方面的责任的履行情况,这与既往研究结果一致(Raja, 2004; 李原, 郭德俊, 2006; 李原, 2002),也与我国本土文化背景相吻合:人际交往与人际环境对员工的工作体验影响最为重要。企业只有营造一种和谐的氛围,帮助员工搞好组织内的人际关系,使大家互相信任,彼此关心,团结合作,才能培养员工强烈的归属感,使企业形成良好的凝聚力,从而激发员工的工作积极性、主动性和创造精神,心情舒畅地创造优良的业绩,产生较高的工作满意度。

5. 结论

综上所述,心理契约和工作满意度之间存在密切的关系。对初入职工大学生员工而言,心理契约的履行和满足将产生较高的工作满意度,而心理契约的违背将使工作满意度下降。其中,心理契约中的组织责任方面比员工责任方面更能影响员工的工作满意度,在组织责任方面中,人际责任维度是员工工作满意度的最重要预测因子。

参考文献 (References)

陈加洲, 凌文轻, 方俐洛(2004). 组织中的心理契约. *管理科学学报*, 4期, 78.
顾倩(2011). 大学生就业能力构成维度与培育分析. *教育与职业*, 29期, 98-101.

黄桂, 谈慧卿(2008). 员工满意度: 基于系统与客观视角的实证研究. *现代管理科学*, 4期, 45-49.
江卫东, 陈丽芬(2009). 工作倦怠与工作压力源和工作满意度关系研究. *南京理工大学学报(自然科学版)*, 4期, 548-555.
李玉欣(2009). *心理契约对知识型员工工作满意度的影响研究*. 吉林大学硕士论文, 长春.
李秀颜(2008). 企业大学生离职影响因素的实证分析及对策研究. *广东金融学院学报*, 3期, 41-48.
李原, 郭德俊(2006). 心理契约违背的理论模型及其应用. *经济与管理研究*, 8期, 60-63.
李原(2002). *员工心理契约的结构及相关因素研究*. 首都师范大学博士论文, 北京.
刘燕(2007). *知识员工心理契约影响因素分析: 上海的实证研究*. 上海市社会科学界第五届学术年会文集(经济·管理学科卷).
彭川宇(2008). 新就业大学生的心理契约与离职倾向关系研究. *中国青年研究*, 7期, 45-51.
沙莲香(2010). *社会心理学(第二版)*. 北京: 人民大学出版社.
许宪国(2013). 逆商对职业女性工作的影响——以女性秘书工作为例. *长春理工大学学报(社会科学版)*, 2期, 74-77.
朱永新(2011). *管理心理学(第二版)*. 北京: 高等教育出版社.
Dail, L. F. 著(2000). 阳志平等译(2004). *工作评价—组织诊断与研究实用量表*. 北京: 中国轻工业出版社.
Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 224-227.
Herriot, P., & Oemberton, C. (1996). Contracting careers. *Human Relations*, 49, 352.
Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brother Publisher.
Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in China: Investigating instrumentality and generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 2, 311-322.
Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 350-367.
Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology (3rd Edition)*. Upper-Saddle River: Prentice-Hall.