

民族型心理契约及回族员工角色外行为特征*

雍少宏 康小青

(宁夏大学经济管理学院, 银川 750021)

摘要 在传统的心理契约维度结构模式的基础上, 提出民族型心理契约的理论。基于回族文化特征及现实特征, 确定民族型心理契约维度及其层次性特征, 分析民族型心理契约的民族文化背景以及组织情景因素, 探讨回族员工民族型心理契约的生成机理、民族型心理契约对组织绩效的影响, 以及益组织行为与损组织行为双向维度的回族员工角色外行为特征。从企业管理机制和企业文化角度架构民族型心理契约的组织干预模型。

关键词 民族型心理契约; 回族文化; 组织情景; 角色外行为

分类号 B849:C93

1 问题提出

Argyris (1960)首次使用“心理契约”来阐释雇佣关系; Levinson, Proce 和 Munden (1962)明确提出心理契约是“组织与员工之间隐含的、未公开说明的相互期望的总和”, 且“这些期望都有内隐的特性, 其中一些期望, 如工资, 在意识上清楚些; 另一些期望, 如长期的晋升, 则比较模糊”; Kotter (1973)将心理契约界定为“存在于个人与组织之间的内隐协议, 协议中指明了在彼此关系中一方期望另一方付出的内容和得到的内容”; Schein (1980)则把它界定为“时时刻刻存在于个体与组织之间的一系列没有明文规定的期望”。

心理契约的形成过程, Rousseau (1995)认为: 员工心理契约的形成是外部过程因素和内部过程因素共同作用的结果。外部过程因素主要有: 社会环境: 包括社会文化、社会规范、社会道德和法律等诸多要素, 是心理契约的形成背景和操作条件; 组织提供的信息; 社会线索, 即来自于组织中的其它同事或团队成员的信息。内部过程因素主要有: 心理编码, 个体对于组织提供的信息进行认知加工的过程; 个人因素和个性特点。

心理契约在表现形式上有三个主要特征: 一是主观性(Levinson et al., 1962; Schein, 1980; Morrison & Robinson, 1997; 李原, 郭德俊, 2002), 心理契约没有正式的文字记录, 而是以心理期望的方式埋藏于契约双方的内心深处, 是当事者的主观信念; 二是不确定性(Hiltrop, 1995), 心里契约是一种主观约定, 随着工作的社会环境及个人心态的变化而变化; 三是动态性(Hiltrop, 1995; 李原, 郭德俊, 2002)它要求契约双方根据环境的变化和企业的发展调整契约的内容。

心理契约是一个复杂的心理结构, 大多数研究文献将心理契约划分(Macneil, 1985)或实证了(Rousseau, 1990; Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994; Tsui, Pearce, & Porter, 1997)交易和关系两个维度, 其中交易型契约反映的是员工以加班、职责外工作为代价, 以换取组织提供的高额报酬、绩效奖励、培训和职业发展, 是以经济交换为基础的契约关系, 关系型契约反映的是雇员以长期工作和愿意接受内部工作调整为代价, 以换取组织提供的长期工作保障, 是以情感交换为基础的契约关系。Rousseau 和 Parks (1993)在 Rousseau 1990 年建立“交易—关系”契约模型的基础上, 从焦点、期限、稳定性、范围和确切性提出了区分交易维度和关系维度的五点依据, 进一步诠释了交易维度和关系维度之间的差异(如表 1 所述)。

Rousseau 和 Tijiriwala (1996)以及 Lee, Tinsley 和 Chen (2000)实证研究提出心理契约三维结构:

收稿日期: 2011-07-07

* 国家自然科学基金(编号: 71062001; 70962009)和宁夏社科规划项目(编号 09NXCY01)资助。

通讯作者: 雍少宏, E-mail: yongshh@nxu.edu.cn;
康小青, E-mail: kxq1188@163.com

表 1 交易型心理契约和关系型心理契约的差异(Rousseau & Parks, 1993)

	交易型心理契约	关系型心理契约
关注点	追求经济的、外在需求的满足	追求社会情感方面需要的满足
时间框架	有期限的	无期限的
稳定性	稳定的、无弹性的	动态的、有弹性的
范围	涉及雇员更少的个人生活	涉及雇员更多的个人生活
明确程度	雇员责任的界限明确	雇员责任的界限不清晰

交易维度、关系维度和团队成员维度。交易维度指组织为员工提供经济和物质利益, 员工承担基本的工作任务; 关系维度指员工与组织双方关注长期稳定的关系, 促进双方共同的发展; 团队成员维度指员工与组织注重人际支持和良好的关系。

Shapiro 和 Kessler (2000) 提出雇主责任三因素: 交易责任(与经济物质有关的组织责任), 关系责任(与员工个人前途有关的组织责任), 培训责任(与员工知识和能力增长有关的组织责任)。Dabos 和 Rousseau (2004) 研究组织代理人的责任具有三个维度: 交易型、关系型和平衡型。

Thompson 和 Bunderson (2003) 提出理念契约的概念, 认为交易型契约是组织用经济保障换取员工对有限的、特定任务的尽职尽责, 雇员的贡献是以完成最少的工作要求获取经济报酬为标准, 是人性自利和工具性特征的表现; 关系型契约是组织以培训和职业发展机会、长期工作保障等“社会情感货币”换取雇员组织公民行为等形式的组织忠诚和投入及其更广泛的职责, 是人性的集体主义和社会性的表现; 理念型心理契约则是雇员对组织的一种特殊信任, 即相信组织具有对理想和原则的可信承诺——组织的责任包括: 组织投入资源以确保历年目标的实现, 在公开场合积极倡导组织的理念目标, 制定组织内部的准则和政策来引导雇员将注意力和时间投入到组织的理念目标上。作为回报, 雇员有责任帮助组织提升实现理想的能力, 积极扮演好个人的角色, 甚至可能在一定程度上牺牲雇员的个人利益, 是人性中的原则性和利他性特征的表现。

学者们还结合中国组织特征对心理契约的内容、维度进行了探索, 取得了一定的成果。陈加州、凌文铨和方俐洛(2003)通过访谈和开放式问卷调查发现组织责任包括: 为员工提供好的工作条件、提供安全的工作环境、尊重员工的权利和尊严、听取员工的意见和建议、及时与员工沟通交

流信息、与员工签订无限期的合同、提供稳定的工作机会、让员工代表参与决策、组织丰富的文化娱乐活动、提供加薪调资机会、提供相应的福利待遇、长期绩效回报等。朱晓妹和王重鸣(2005)通过半结构化访谈和开放式问卷调查, 发现组织责任包括工作挑战、施展才能、自主工作、晋升机会、目标方向、交流沟通、学习培训、公平对待、竞争薪酬、福利待遇、绩效工资、稳定工作、关心生活、合作氛围、信任尊重、认可绩效、领导支持、充分资源等。陈加州、凌文铨和方俐洛(2004)通过探索性因素分析和验证性因素分析, 发现我国企业员工心理契约的二维结构: 现实责任和发展责任; 李原、郭德俊(2002)通过验证性因素分析, 提出三维结构: 规范型责任、人际型责任、发展型责任; 朱晓妹和王重鸣(2005)通过探索性和验证性因素分析, 也提出三维结构, 组织责任为: 物质激励、环境支持、发展机会, 员工责任为: 规范遵循、组织认同、创业导向; 余琛(2007)提出四维结构, 组织责任: 外部推荐、内部培养、工作支持、工作稳定。戴金珠(2005)通过模型结构检验, 发现我国员工心理契约的三维结构模型最佳拟合为理想。

综合已有心理契约研究成果, 发现心理契约的重要性已被认识, “虽然它没有写明, 但它是影响员工对待组织的态度与行为的强有力的决定因素”(Schein, 1980)。但对心理契约的研究还远远不够, 国外学者主要在心理契约的维度、形成过程、内容结构等构建了基本的理论框架及其实证检验, 国内学者主要是介绍国外的理论, 并有个别依此结合中国特征进行了相应的实证探讨, 总体上还处于起步阶段。心理契约的本土化研究还十分贫乏, 影响心理契约的因素及其形成机理尚处于理论探索阶段, 心理契约对企业文化建设的作用机理的研究也很薄弱, 将心理契约以少数民族文化视角加以探索更是闻所未闻。

从心理契约形成过程来看,文化因素,尤其是民族文化差异会导致不同民族的人们在心理契约及其表现方式上的差异。也就是说,心理契约的民族差异性应成为心理契约研究的主题之一。中国是一个多民族国家,要深化心理契约本土化研究,就不能不研究少数民族心理契约。

目前尚未发现以中华民族背景下的多民族心理契约差异性为主题的研究文献,但是学界在不同国度主体民族之间心理契约以及我国部分少数民族跨文化心理学相关主题的研究已为数不少。Lee等(2000)在对我国香港特区和美国工作团队进行研究后认为,中国文化背景下个体所形成的心理契约中,对他人的关注和帮助是不可忽视的一个成分,同时个体也期望从归属的组织中得到尊重和关怀,这与美国文化背景下所形成的心理契约是不同的。俞春生、休士曼和哈特菲尔德(1989)在中美两国职工需求特征的比较研究中发现,在系统类需求、工作类需求、成绩类需求、人际关系类需求各维度中,中美两国样本在需求重要性顺序上存在着相当显著的差异,在工作满意度、公平感、提高工作潜力的感知上也存在着显著差异;张建新和Bond(1993)以社会交换理论为基础构建了一个人际信任模型(人们愿意进行延时交换的行为意向),并将信任对象以“亲人、熟人、陌生人”聚类后对其进行了跨文化比较,虽然由于中美被试对内外群体认知上的差异,没能验证“集体主义文化中的人们较个体主义文化中的人们对属于自己内群体的成员更为信任,相反他们对外群体对象则较少信任”这一假设的成立,但对民族型心理契约昭示了一个新的研究思路:心理契约就是一个契约双方进行资源延时交换的感知模型,在主体民族主导下的少数民族群体中,由于民族认同感的作用,少数民族对同民族的他人更倾向于归类于内群体,如回族就有“天下回回是一家”的认知特征。人们对内群体(亲人、熟人)的信任程度高于外群体(陌生人),对内外群体的心理契约也就会产生差异。李秋洪(2003)选取我国广西人口最多的前7个民族作为调查对象,以民族经济心理学中的经济行为动机(包括就业目的、职业理想)、进取意识(包括发展归因、风险意识、工作态度)、经济道德心理(包括对商业活动的道德评价、公平观念、对其他民族的经济信用评价)为内容,对汉族、壮族、瑶族、苗族、侗族、

毛南族、仫佬族7个民族进行了跨文化研究,结果发现,汉族与少数民族在就业目的、工作态度、公平感、对商业活动的道德评价维度上有显著差异,各民族之间在职业选择分布、风险意识水平、公平感、对其他民族的信用评价方面差异显著,并得出民族经济心理的异同与其文化背景相关的结论。

以上跨文化心理学研究内容及其结果,不但为民族型心理契约构念提供基础支撑,其中的需求、人际信任、经济行为动机、进取意识、经济道德心理等内容还构成了心理契约形成的内在过程因素,民族文化背景是民族型心理契约形成的外在过程因素。

本研究之所以将心理契约确定为研究对象,首先,心理契约广泛存在于组织之中,“无论什么时候,只要我们进入到一个工作环境,我们就会与雇佣者建立一个心理契约的关系”(Marques, 2002)。其次,心理契约的作用广泛而深入,心理契约是员工与组织之间的心理纽带,影响员工对组织的满意感、情感投入、忠诚度及其工作绩效,最终影响到组织目标的达成效果(李原,郭德俊,2002),因此它是员工对待组织的态度与行为强有力的决定因素(Schein, 1980);员工心理契约的内容构成了组织承诺的深层基础(Rousseau, 1995; Morrison & Robinson, 1997);心理契约是团队协同的心理基石(吴其伦,卢丽娟,钱刚毅,2003),是团队凝聚力的前提条件(陈忠卫,贾培蕊,2004);最后,心理契约已成为员工激励最新、最前沿的研究内容之一(冉鹏,2004)。

心理契约还影响着员工角色外行为的性质和程度。心理契约的建立和维持,员工会展现组织公民行为等益组织行为,心理契约违背和破裂,员工会表现出反生产行为、报复行为等损组织行为。角色外行为作为员工自主选择、自由裁量的行为,是心理契约最直接的外在表现形式之一。在员工与组织之间基于心理契约的社会交换关系中,员工通过组织公民行为回报组织对员工责任的履行,或期望组织履行对工作条件和待遇的承诺(武欣,吴志明,2005);Turnley, Bolino, Lester和Bloodgood(2003)研究发现,心理契约得到履行的程度对组织公民行为具有积极的预测作用;陈铭薰和方妙玲(2004)研究证实,员工知觉到心理契约违背所引起的负面情绪会提高玩忽职守的程度,降低组织公民行为的表现;Johnson和Indvik

(1994)指出,严重的心理契约破坏会导致工作场所暴力行为的发生。因此,角色外行为是心理契约的重要内容。

之所以选取回族为个案来研究民族型心理契约,其一回族是我国分布最广的少数民族之一,全国95%的县级地区都有回族,以“大分散,小集中”围寺(清真寺)而居为特点,人口约1000万,在我国少数民族中排名第三,具有少数民族的代表性;其二,回族是中国境外的穆斯林移民群体与中国境内的汉、蒙、维等民族融合而成的一个稳定的民族共同体,“回族文化是世界两大文化——伊斯兰文化和中华文化相当恰当、相当充分、相当全面的合和”(孙俊萍,2009),一方面秉承伊斯兰教重商、崇商、乐商的文化传统,形成了“公平交易、诚信买卖、反对欺诈、凭约守信”等契约规范,另一方面受中国传统文化的影响而注重修身养性,因此回族文化具有异质文化有机结合而又特色鲜明的特征,在其民族形成过程中早在唐宋时期就以“回回蕃商”、“买卖回回”著称,文化传统中具有我国许多少数民族难以具备的商业经济文化特征(尹世玮,2010),其中隐含着以交换为前提的心理契约的内容。

回族对伊斯兰教的信仰是十分虔诚的,个体为了坚守信仰的纯洁性而不计较其它任何得失,甚至不惜牺牲自己的生命(雍少宏,2003);回族员工在就业过程中对组织的选择首先考虑的因素就是组织所在地区能方便“清真”饮食,其它待遇只有在以上基本要求得到满足后方能得以考虑;回族特色产业中的企业(如清真餐饮企业)都有统一的民族(清真)企业标示,员工穿着民族服饰,有些还具有本民族特征的建筑物或装饰;回族员工更愿意在本民族产业中工作,或更情愿在本民族人员集聚的组织中从业等。对以上现象的考察,显然用交易型契约、关系型契约都无法解释,平衡型、理念型契约也不能完全做出合理的解释。由于这些现象都是民族特征(回族信仰、习俗、情感等)的现实表现,因此,我们可以假定:回族员工除具有被学术界所公认的交易型、关系型心理契约之外,还具有民族型心理契约。如果这一假定得到科学验证,那么民族型心理契约的特征是什么?民族型心理契约的影响因素及形成机理是怎样的?民族型心理契约对组织绩效有哪些影响?回族特色产业中组织怎样利用民族型心理契

约进行企业文化建设?本项目将对以上问题用科学实证的方法予以回答。并且可以将此理论推及到其他民族之中,或由经济组织推及到社会组织之中,不但推进心理契约理论的发展,还能丰富民族学的研究内容。

2 研究构想

2.1 研究依据

我国是一个多民族的国家,对少数民族员工心理契约开展研究,是对中国特色心理契约研究的进一步深化。我们基于以下考虑来选取回族员工作为个案探讨民族型心理契约:第一,回族具有强烈的宗教意识,其信奉的伊斯兰教教义是其行为的主要向导,具有民族文化对个体心理行为影响的典型特征;第二,回族的生活禁忌比较严格,对食品的“洁净”性(伊斯兰教规定禁戒食自死物、血、猪肉、未诵真主之名而宰杀的或勒死的动物,以及禁饮酒、抽烟等)要求很高,对工作所在地和单位的生活环境要求很高,容易因民族特性而影响工作行为;第三,回族具有强烈的民族情感,作为族成员的个人,仅仅从“族存在”这一自觉因素中就获得了一种力量不可战胜的感觉,情感和行为都有极大的感染性,这种感染性甚至能使一个人欣然牺牲自己的个人利益而服从集体的利益,具有典型的民族情结(雍少宏,2003);第四,回族既有经商的传统,又有开放的个性,在我国民族政策的引导和城市化进程中,涌现了许多有回族人经营和生产或服务的回族产业的组织,并且还有不计其数的回族人被其他各种组织雇佣,这对本研究样本的选择有利;第五,宁夏回族自治区作为全国唯一的回族自治区,已将回族的民族产品作为自治区的特色产业列为重点扶持发展对象,这些产业中的组织绩效的提高对振兴回族民族产业有着重要的现实意义,在这些特色产业中的从业人员大部分为回族员工,提高他们的工作绩效也就显得十分重要和必要。

2.2 回族员工民族型心理契约及其结构维度确定

回族在我国少数民族中,是最虔诚于宗教信仰、最忠诚于文化传统、最固守于生活习俗的少数民族之一;回族还具有少数民族的危机意识和强烈的民族认同感,民族内聚力和群体观念强,容易产生群体协同行为。因此,回族员工的组织行为和回族人的其他社会行为一样,具有强烈的

民族文化特征。从心理契约的角度来考察,回族员工对组织责任的期望除经济责任、关系责任之外,还具有民族责任;回族员工对回族特色产业中的企业还具有振兴民族经济、弘扬民族文化的期望。即民族型心理契约是回族员工的主要维度之一。据此我们形成假设:

H1: 回族员工心理契约的维度中,民族型心理契约占有重要的地位。

对于这一假设的验证,我们将通过以下步骤来完成:

第一,基于中国及回族民族文化背景,编制企业员工的民族型心理契约量表。

该研究包括员工心理契约中“组织对员工的民族特征责任量表”和“员工对组织的民族特征责任量表”以及不同人口学特征的员工民族型心理契约比较。

第二,探讨员工心理契约中民族成份的独立性。

该研究包括两个方面:(1)组织对员工的责任中,民族成分能否与交易成分、关系成分区分开而成为一个独立的维度。(2)员工对组织的责任中,民族成分能否与交易成分、关系成分区分开而成为一个独立的维度。

第三,探讨员工民族型心理契约的结构维度

该研究包括:(1)组织责任中民族成分的特征表现。(2)员工责任中民族成分的特征表现。

2.3 民族型心理契约的层次性

按照需要层次论,人的需要是由低级向高级梯次发展的,那么回族员工的民族型心理需求也是具有层次性的。通过田野观察和文献分析,我们将回族员工民族型心理契约划分为三个层次:从员工角度出发的组织对员工的责任,包括最低层次的基本生活习惯的保障,更高层次的生活工作环境保障,最高层次的民族信仰保障(见图1所示),并形成如下假设:

H2: 回族员工民族型心理契约具有层次性,其层次发展由低级到高级依次为:基本清真生活习惯保障、回族特征的工作生活环境保障和伊斯兰民族信仰保障。

2.4 民族型心理契约的形成机理

按照 Rousseau (1995)心理契约形成理论,心理契约是外部过程因素与内部过程因素相互作用的结果,外部过程因素包括社会环境、组织情景

和社会线索,内部过程因素主要有心理编码和个体特征和个性等。但民族型心理契约有其独特的形成机理:依据回族文化学的研究成果,民族自觉性是民族特性的基础,个体的民族社会化是保持民族特性的保障机制,民族情感是民族行为的催化剂。据此,我们可以形成如下假设:

H3a: 回族员工民族情结是回族文化影响民族型心理契约的中介变量;

H3b: 组织情景中的民族特性是民族型心理契约的重要前因变量。

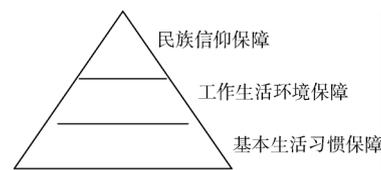


图1 民族型心理契约的层次性

2.5 民族型心理契约对组织绩效的影响

主要通过考察心理契约的结果变量来反映。主要有民族型心理契约对组织承诺、工作满意度、绩效水平、离职意愿等的影响。

首先修订组织承诺量表、员工满意度量表、组织绩效水平量表、员工离职意愿量表,通过预试进行项目分析,形成高信度的正式问卷。再结合研究编制的民族型心理契约问卷,进行正式测量。最后进行相关性统计分析。

2.6 回族员工角色外行为特征研究

本研究以社会文化对员工角色外行为影响理论和角色外行为分为益组织行为和损组织行为理论模型(雍少宏,2009)为依据,着重探讨回族员工角色外行为特征及其受本民族文化影响的因素。以宁夏回族自治区所辖的企业员工为样本展开调查研究。

2.6.1 回汉族员工角色外行为比较分析

基于回族独特的宗教文化和生活习俗的传统,以及就业选择余地小的现实,回族员工比汉族员工更加珍惜工作机会。由此我们假设:

H4: 回族员工与汉族员工在角色外行为表现上有显著差异。

H4a: 除对组织环境中生活“洁净”的要求外,回族员工的角色外益组织行为对组织其它补偿性情景的要求低于汉族员工;

H4b: 回族员工与汉族员工在角色外行为各

维度上的表现特征有显著差异;

对以上假设的验证,我们将开发角色外行为结构维度问卷和影响角色外行为组织情景因素感知问卷并进行信效度验证,然后进行差异化统计分析。

2.6.2 回族产业组织(回族特色产品或服务的组织)和非回族产业组织中回族员工角色外行为特征比较分析

回族具有强烈的民族认同感,振兴本民族的经济、传播回族文化会使他们产生民族自豪感。在本民族的产业组织中从业会使回族员工感到信仰和利益的高度统一性、组织情景和个人需要的完美结合,从而激发他们强烈的民族情感,工作卷入度更高,为组织效力的动机更为强烈。由此形成假设:

H5, 回族产业组织和非回族产业组织中的回族员工角色外行为表现有显著差异;

H6, 民族情感是激发回族员工产生更多的益组织行为的主要前因变量。

针对以上两个假设,选取回族产业组织和非回族产业组织的同数量回族员工若干名为样本,以角色外行为结构维度问卷和开发出民族情感调查问卷为工具,进行调查和分析。

以上假设的验证,对我国广大组织以中华民族的民族情感为诱因激发员工的工作热情和积极性有着重要的借鉴价值。

2.7 基于民族型心理契约的企业文化建构机理及模型

民族型心理契约企业文化建构主要是在回族特色产业企业组织文化建设过程中,将回族文化嵌入其中,形成具有回族文化特质的组织情景,以达到与回族员工民族型心理契约相契合的形态,推动企业绩效提高。

“清真文化”是回族人的主导观念,回族“清真文化”包含三个层面的内容:以清真教、清真言为主题内容的精神文化;以“清真人”为准则的行为规范文化;以清真寺、清真学校、清真饮食为标识的物质文化。“清真文化”的内容中包含着许多现代优秀企业文化的元素,如“清真人”的行为准则: 敬主孝亲, 和邻睦友; 正心明理, 谦恭不做; 言行一致, 公道正派; 举意纯正, 不慕名利; 仁爱宽容, 仗义疏财; 顾全大局, 守教持道; 身体力行, 心灵洁净等等。将这些回族人认同度高的民族文

化以民族型心理契约的方式转化为回族特色产业中的企业文化之要素,对提高员工的组织认同度起到事半功倍的效果。

按照组织认定(organizational identity)原理,组织认定会透过自我认定的三个原则——自我延续(self-continuance)、自我强化(self-enhancement)和自我分辨(self-discrimination)的过程,进而影响组织认同。从自我延续过程看,当组织认定与组织成员的自我概念或期望吻合时,因为自我延续的作用,组织成员便可能会对组织产生认同;从自我强化的过程看,个体从小形成的自我价值感累积到一定程度后,就会形成个体自尊,而当组织认定有利于自我评价的提升时,自我强化会发生作用,自尊需要的满足促使个体产生对组织的认同;从自我分辨的过程看,因为组织认定具有分辨的特性,因此当组织认定让组织成员感受到自己与他人不同(或自己的团体与他们的团体不同时),由于自我分辨的作用,组织成员也会对组织产生认同(沈伊墨, 2007)。

据此,我们可以推演出这样一个命题:在回族特色产业中的企业组织文化建构机理是:将回族文化嵌入企业情景,形成显著的企业民族特性,以与回族员工民族型心理契约相吻合,从而提高员工的组织认同度,会有效提高企业文化的成效。

对这一命题的检验,我们除了开发企业情景中的民族特性与员工民族型心理契约契合问卷、组织认同度问卷,以及企业文化成效测量问卷进行定量分析之外,还要采取案例研究予以验证。

在以上研究的基础上,探讨回族特色产业中企业文化建构模型,基本思路是:在企业使命、价值观、制度规范、行为方式等要素及体系建构中,融入回族的民族特性,以形成具有民族特色的企业文化模式。主要采取案例对比研究的方式进行此研究,并对回族特色产业中的企业开展咨询建议。

3 理论框架

通过以回族为个案的实证研究,构建一个新的心理契约——民族型心理契约模型,如图2所示。

本研究在目前公认的心理契约被划分为交易型、关系型二维结构的基础上,对民族型心理契

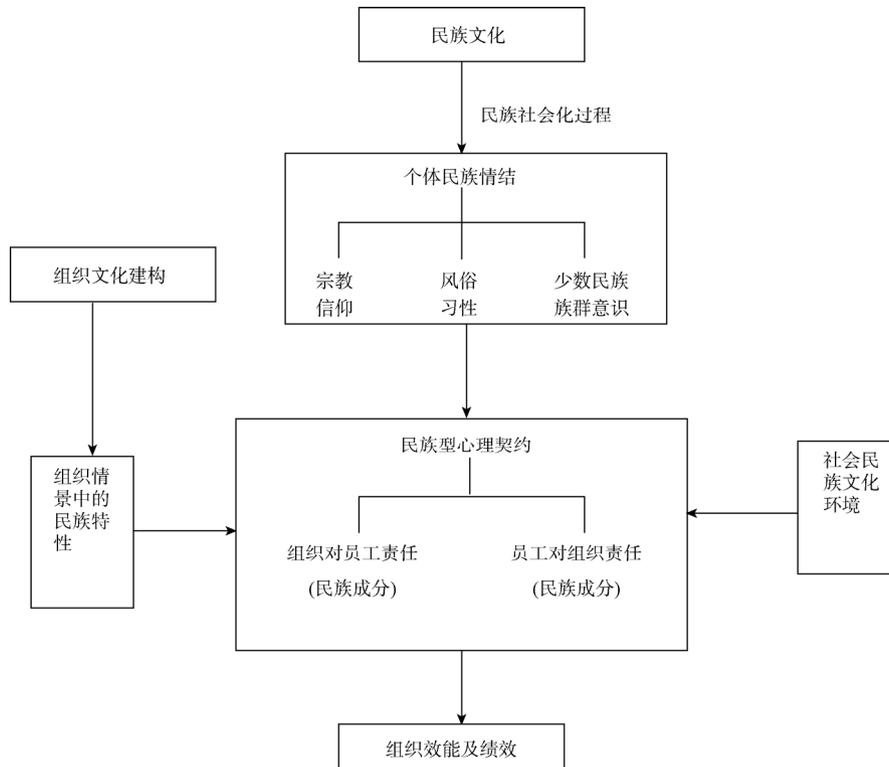


图2 民族型心理契约理论框架

约进行独立性、层次性检验,可扩展心理契约的外延,丰富心理契约的内涵;将心理契约和民族文化,特别是和少数民族文化结合起来进行研究,不但可深化心理契约的理论,而且在我国这样一个多民族的国度里,可丰富少数民族文化理论,对构建我国不同层次的民族和谐组织提供一个新的理论依据;研究组织情景中的民族特性对构建少数民族特色产业组织中的企业文化、调动少数民族员工工作积极性、提高企业绩效、繁荣少数民族经济等,起重要的推动作用;民族型心理契约理论还可扩展到其他领域,如可应用到少数民族的其它社会组织研究,跨国企业的本土化民族性的文化建设研究等,为研究具有中国特色的组织行为理论提供一个新的理论依据。

参考文献

- 陈加州,凌文铨,方俐洛. (2003). 企业员工心理契约的结构维度. *心理学报*, 35, 404-410.
- 陈加州,凌文铨,方俐洛. (2004). 员工心理契约结构维度的探索与验证. *科学学与科学技术管理*, 25(3), 94-97.
- 陈铭薰,方妙玲. (2004). 心理契约违犯对员工工作行为之影响之研究——以高科技产业为例. *辅仁管理评论*,

11(2), 1-32.

- 陈忠卫,贾培蕊. (2004). 基于心理契约的高层管理团队凝聚力问题研究. *管理科学*, 17, 46-49.
- 戴金珠. (2005). 我国IT企业员工心理契约及时相关因素的影响. 硕士学位论文,大连理工大学.
- 李秋洪. (2003). 广西民族经济心理的跨文化比较. *广西民族研究*, 71(1), 22-32.
- 李原,郭德俊. (2002). 组织中的心理契约. *首都师范大学学报(社会科学版)*, (1), 108-113.
- 冉鹏. (2004). 组织行为中的心理契约对员工激励的影响. 硕士学位论文,吉林大学.
- 沈伊默. (2007). 从社会交换的角度看组织认同的来源及效益. *心理学报*, 39, 918-925.
- 孙俊萍. (2009). 试论回族文化的内涵及其基本特征. *宁夏社会科学*, 152(1), 83-87.
- 吴其伦,卢丽娟,钱刚毅. (2003). 心理契约:团队协同的心理基石. *广西社会科学*, (10), 57-58.
- 武欣,吴志明. (2005). 基于心理契约的组织公民行为管理. *管理现代化*, (2), 18-20.
- 尹世玮. (2010). 回族崇高思想的历史形成脉络及现代审视. *现代财经(天津财经大学学报)*, 30(5), 91-96.
- 雍少宏. (2003). 论回族群体心理的传统性与现代性. *回族研究*, (4), 100-101.
- 雍少宏. (2009). 角色外行为研究新视角. *商业时代*, (3), 38-40.
- 余琛. (2007). 心理契约履行和组织公民行为之间的关系研究. *心理科学*, 30(2), 458-461.

- 俞春生, 理查德 C. 休士曼, 约翰 D. 哈德菲尔德. (1989). 职工需求与管理技巧模式及其跨文化比较. *管理世界*, (2), 154-163.
- 张建新, Bond, M. H. (1993). 指向具体人物对象的人际信任: 跨文化比较及其认知模型. *心理学报*, (2), 164-171.
- 朱晓妹, 王重鸣. (2005). 中国背景下知识型员工的心理契约结构研究. *科学学研究*, 23(1), 118-122.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. London: Tavistock Publications.
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52-72.
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (1994). Workplace violence: An issue of the nineties. *Public Personnel Management*, 23(4), 512-553.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13, 286-294.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract. *California Management Review*, 15, 91-99.
- Lee, C., Tinsley, C. H., & Chen, Z. X. (2000). Psychological normative contracts of work group member in the U. S. and Hong Kong. In D. M. Rousseau & R. Schalk (Eds.), *Psychological contract in employment: Cross-National Perspective* (pp. 87-103). Thousand Oaks: Sage.
- Lewinsohn, H., Proce, C. R., & Munden, K. J. (1962). *Men, management and mental health*. Cambridge: Harvard University Press.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 10, 483-525.
- Marques, J. (2002). *What's up with your psychological contract?* Burbank, California 7. URL: <http://www.joanmarques.com>
- Morrison, E., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, 137-152.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perspective of their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract: Understanding of written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1996). *Perceived legitimacy and unilateral contract changes: It takes a good reason to change a psychological contract*. Symposium at the SIOP Meetings, San Diego, April.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology* (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Shapiro, J. C., & Kessler, L. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-930.
- Thompson, J. A., & Bunderson, S. I. (2003). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28, 571-585.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., & Porter, L. W. (1997). Alternative approaches to the employee organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089-1121.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29, 187-206.

Ethnic Psychological Contract of the Staff and Characteristics of Extra-role Behavior of Hui Nationality Staff

YONG Shao-Hong; KANG Xiao-Qing

(School of Economics and Business, Ningxia University, Yinchuan 750021, China)

Abstract: Based on traditional psychological contract dimension, this paper proposed a theory of Ethnic Psychological Contract of the Staff. Taking into account Hui nationality culture in our country and social realistic characteristics, we try to build dimension of Ethnic Psychological Contract of the Staff and its hierarchy character, analyze organizational and also cultural factors that affect Ethnic Psychological Contract, and discuss the formation mechanism of Ethnic Psychological Contract of the Hui nationality staff and the impact Ethnic Psychological Contract has on organizational performance. The research also put forward the characteristics of extra-role behavior of Hui nationality staff which include beneficial behavior and harmful behavior and try to build an organizational intervention model by corporate management method and corporate culture.

Key words: Ethnic Psychological Contract; Hui nationality culture; organizational and also cultural factors; extra-role behavior