

高校教师心理契约的结构探索

林 澜 伍晓奕

(厦门大学管理学院,福建厦门 361005)

摘 要:中国高校教师心理契约是一个多维构念:学校责任由生存保障、制度支持、资源支持、沟通参与、成长发展五个维度构成;教师责任由敬业守规、关心学生、科研投入、认同支持、活动参与五个维度构成。将心理契约管理理念渗透到学校人力资源管理的具体环节,采用综合的手段建立和谐、良性的雇佣关系,才能实现人的全面发展以及学校的学术和效率目标。

关键词:心理契约; 学校责任; 教师责任

中图分类号:F240 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-3321(2011)05-0039-06

一、问题的提出

(一) 研究背景

自2000年以来,我国高校逐步建立和推行聘任制,将教师与学校之间的固定劳动关系转变为契约关系。从经济学的角度来看,教师与学校签订的聘任合同属于正式契约,在聘任关系中,高校是委托人,教师是代理人。但由于信息的不对称和不确定性,正式契约不可能全面规范双方的权利与义务。正如刘献君所指出的,委托人与代理人的契约在很多情况下是建立在信任的基础之上,用制度规范和意识形态约定的价值判断代替了契约文本。^[1]这种基于信任的基础形成的,以意识形态约定为主要形式的价值判断实质上表现为双方的心理契约。与正式契约相比,心理契约尽管缺乏明文约定和正式约束力,有时甚至比较含糊,但它的存在是双方都能觉察到的,并随着雇佣关系的变化而灵活调整。由此可见,心理契约是正式契约的有益补充。特别是对专业化程度高、独立性和创造性强的高校教师群体而言,心理契

约这种软约束的力量不容忽视。研究高校教师心理契约对创建高校与教师之间和谐的劳动关系,提升教师与高校对各自责任的认同与履行具有重要意义。

(二) 心理契约的界定

心理契约(psychological contract)概念形成于20世纪六七十年代,发展至今,在概念界定上一直存在着单、双视角之争。以Rousseau等学者为代表的单视角观点建议只从员工角度界定心理契约,将其看成基于组织所做出的明示或暗示的承诺,员工形成的对自我责任与组织责任的主观信念^{[2][3]},而Schein、Herriot等学者提出双视角观点,认为心理契约由员工和组织双方对相互责任的感知构成。^{[4][5]}上述两种视角对组织是否具有心理契约这一观点仍存在分歧,但一致认为员工心理契约的本质在于员工对自我责任和组织责任的感知。本研究采用单视角观点,将高校教师的心理契约界定为雇佣关系存续期间,教师对学校责任与教师责任的感知和期望。

收稿日期:2011-05-03

基金项目:国家自然科学基金项目(70872094)

作者简介:林 澜,女,福建福州人,厦门大学管理学院助理教授,管理学博士;

伍晓奕,女,湖北十堰人,厦门大学管理学院副教授,管理学博士。

(三) 心理契约的结构与测量

员工心理契约结构的研究成果主要体现为两维度和三维度之说。交易和关系两维度是心理契约经典文献中得到广泛实证支持的责任维度划分^{[6][7][8][9]},二者的区别可以从关注点、时间框架、稳定性、范围和责任明确程度等方面加以区分。^[10]总体而言,交易维度关注短期的物质经济回报,责任界定清晰;关系维度强调双方长期的社会情感交互,责任界定较模糊。

在两维度责任的基础上,有学者提出了团队成员维度或培训维度作为第三个维度。^{[11][12][13]}李原从契约内容、文化传统和企业实践三方面论证了在中国组织情境中,经典二维结构中的关系维度可以分解为强调“工作”和强调“人际支持与社会联系”两个方面,并验证了包含规范型、人际型和发展型责任的中国员工心理契约三维度结构。^[14]

目前针对中国高校教师这一特定群体,学术界对其心理契约结构的探讨尚处于起步阶段,不仅数量非常少,且基本体现为企业员工研究成果的迁移,如刘耀中提出交易、关系两纬度^[15],韩明等提出交易、关系、发展三纬度等^[16],尚缺乏对教师的职业特征和劳动特点等特殊性的深入探讨。

综上所述,尽管国内外学者已普遍认同心理契约是一个多维构念,但对其维度结构还未形成一致的看法,这主要是由于各研究所使用的测量工具、调查对象、文化情境等存在差异。由此可见,西方组织情境中开发的测量工具,在跨文化情境中的构念对等性(construct equivalence)可能存在局限性。此外,国内已有的少量面向企业员工的心理契约问卷,对于具有独特职业和心理特征的高校教师群体的适用性也有限。基于上述文化和样本适用性的考量,本研究决定按照Farh等人建议的情境化取向(contextualization approach)方法,开发适用于高校教师的测量工具。^[17]

二、问卷的初步编制

(一) 项目收集

遵循Hinkin提出的“由下而上”的归纳法发展题项^[18],通过以下三种方式收集项目:一是借鉴国内外研究成果。分析心理契约文献,把握构念内涵,借鉴Rousseau、Lee、Tinsley和Chen,陈加洲,李原等学者开发的问卷;二是开放式问卷^{[19][20][21][22][23]}。请填答者提供日常工作中感知

或观察到的双方责任的典型事件。例如,“无论是基于您与学校的书面或口头协议,还是基于惯常要求,您认为学校应当对您承担哪些责任?”。开放式问卷以电子邮件方式在北京、武汉、上海、福州、厦门、广州等六城市不同性质的高校发放,共收集有效问卷90份;三是半结构化访谈。向厦门、福州、汕头、新疆等地的13名普通教师和5名系主任收集他们对学校责任和教师责任的看法。通过上述三种方式,共收集到学校责任关键事件134项,教师责任关键事件102项。

(二) 项目整理

分两个步骤对表述重复、内容相似的关键事件进行合并整理。首先,研究者和两名组织行为学方向的博士生进行初步的项目归类合并,由此形成包含78项学校责任关键事件和59项教师责任关键事件的项目库。在此基础上,两名人力资源方向教师和四名博士生组成两个评定小组,对上述关键事件按以下标准进一步整理。第一,删除与构念定义无关的事件;第二,删除或修改有歧义的事件,如将教师责任中的“修身”具体化为“遵守教师职业道德,为人师表”;第三,删除只适用于特定情况的事件;第四,对同类事件进行概化,如将学校责任中的“提供进修深造机会”、“提供培训机会”、“提供出国机会”等概化为“提供学习培训的机会”。经过研究者与两个评定小组的反复讨论,初步形成了包含学校责任39项、教师责任30项的测量项目。

(三) 内容效度(content validity)评价

内容效度是指测量项目在多大程度上反映或代表了所要测量的构念^[24],通常以专家主观判断的形式进行评价。本研究邀请了涉及组织行为学、高等教育学、心理学的4名教授和1名高校人事处处长对测量项目的适当性、代表性和可读性进行评定,并修改表述不清和容易引发歧义的项目。比如,有专家建议将学校责任中的“为新入职的教师提供过渡性住房”修改为“为新入职的教师提供住房保障(包括过渡性住房、保障性住房以及优惠租赁房等实物住房或符合市场标准的货币化补贴)”,以充分涵盖实际情况。最终形成了包含学校责任28项、教师责任23项的高校教师心理契约预试问卷。

三、研究方法

(一) 被试

预试问卷以电子邮件形式发放,共回收问卷

200份,有效问卷190份,样本涉及全国高校28所,被试男性占61.6%,女性占37.3%,未填答的占1.1%。教授占24.2%,副教授占37.9%,讲师助教占37.4%,未填答的占0.5%。教龄在10年以上的占30.5%,6-10年的占19.5%,5年及以下的占48.4%,未填答的占1.6%。学科分布上人文社会科学占21.6%,商科占26.8%,理工农医占50.5%,未填答的占1.1%。

正式问卷以电子邮件形式发放,取样选择样本高校52所,分布于全国的东、中、西部,共回收问卷379份,涉及高校46所。经删除数据缺失问卷,最终获得有效问卷318份。被试男性占63.5%,女性占36.5%。教授占29.6%,副教授占36.2%,讲师助教占34.2%。教龄在15年以上的占25.5%,6-15年的占37.4%,5年及以下的占37.1%。学科分布上人文社会科学占24.5%,商科占31.4%,理工农医占44.1%。

(二) 统计方法

运用统计软件SPSS 16.0对预试问卷数据进行项目分析、探索性因素分析和信度分析,在此基础上形成正式问卷;运用统计软件Amos 7.0对正式问卷数据进行验证性因素分析。

四、结果

(一) 高校教师心理契约结构探索

1. 项目分析

项目分析主要针对预试题项进行適切性评估^[25]检验其可靠程度。采用题项鉴别度分析及校正后题项总分相关分析,求得各题项的临界值与校正后题总相关系数(corrected item-total correlation, CITC)作为筛选题项的依据,删除了一个CITC系数未达到0.4的学校责任题项。

2. 探索性因素分析与因素命名

采用主成分分析法抽取共同因素,选取特征值大于1.0的共同因素,再以方差极大法进行共同因素正交转轴处理。学校责任量表和教师责任量表的KMO值分别达到0.935和0.871,Bartlett球形检验 χ^2 值分别为2900.151($df=351$),1878.437($df=253$), $p<0.001$,说明样本适合进行因素分析。

学校责任量表依次删除了因素载荷小于0.4或有多重负载的4个题项,剩余23个题项共萃取五个共同因素,因素一6个题项,主要关于学校为教师创造、提供学习发展机会,故命名为成长发

展;因素二4个题项,主要关于学校有责任畅通上情下达的渠道,鼓励教师参与重大决策,故命名为沟通参与;因素三6个题项,主要关于学校有责任建设一个公平公正的制度环境,故命名为制度支持;因素四4个题项,主要关于学校为教师提供工作所需资源,改善工作条件,故命名为资源支持;因素五3个题项,与薪资、福利、住房、解决生活困难相关,是学校应该履行的基本物质和生活保障责任,故命名为生存保障。五个因素累积方差解释量为65.41%(见表1)。

教师责任量表依次删除了因素载荷小于0.4或有多重负载的4个题项,剩余19个题项共萃取五个共同因素,因素一5个题项,都与教师从事科研、学术活动相关,命名为科研投入;因素二4个题项,都是关于教师对学生的应尽职责,故命名为关怀学生;因素三4个题项,指教师应遵守学校规章制度,完成本职工作,故命名为敬业守规;因素四3个题项,是指教师对内应参与学校管理和文化建设,对外应维护学校声誉,故命名为认同支持;因素五3个题项,是指教师有责任参与一些必要的学校活动,维护人际关系的和谐,故命名为活动参与。五个因素累积方差解释量为64.17%(见表2)。

由探索性因素分析得到的学校责任五因素模型和教师责任五因素模型,累积方差解释量均超过Hair等人提出的60%的标准^[26],表示萃取的共同因素是可靠的。所有题项在相应因素上的负荷均大于0.40,并且各因素结构清晰,可解释性强,可初步判定问卷具有良好的建构效度。

3. 信度分析

内部一致性系数检验结果表明,除生存保障维度因题项数较少,信度系数略低于0.60外,学校责任和教师责任量表及其它各维度的信度系数均高于0.60(见表1与表2),表明问卷具有良好的信度。^[27]

4. 形成正式问卷

对预试问卷中存在的问题进行了如下修正:一是将生存保障维度下一个具双重含义(double-barrel)的题项“提供具有区域、行业竞争力的薪资、福利”分为两题,这既保证了题项语义的单一明确,同时又增加了生存保障维度的题量,提高了维度的稳定性;二是修改个别题项表述,使之更为简洁或准确。修订后形成的正式问卷包含学校责

任 24 个题项和教师责任 19 个题项。

表 1 学校责任量表探索性因素分析及信度分析结果 (n = 190)

题 项	成长发展	沟通参与	制度支持	资源支持	生存保障	共同度
提供成长性的工作机会	0.818					0.780
提供学习培训的机会	0.758					0.645
注重人才梯队建设	0.704					0.659
建设良好的专业(教学、科研)互动平台	0.651					0.689
为科研提供政策制度支持	0.639					0.651
支持教师职业生涯规划	0.625					0.624
尊重教师知情权		0.810				0.788
让教师参与与自身利益相关的重大决策		0.729				0.722
重视教师的合理化意见和建议		0.722				0.783
保证信息沟通渠道畅通		0.647				0.662
制定合理的规章制度			0.706			0.681
奖惩公平			0.685			0.654
提高行政管理水平和能力			0.683			0.704
合理安排工作任务			0.557			0.463
提供对教师工作绩效的反馈机制			0.430			0.472
制定公平、公正的考核晋升机制			0.425			0.559
提供良好的教学办公条件				0.780		0.739
保障长期稳定的工作				0.656		0.653
尊重教师在教学中的自主权				0.558		0.612
配备充分的科研资源				0.506		0.570
为新入职的教师提供住房保障(包括过渡性住房、保障性住房以及优惠租赁房等实物住房或符合市场标准的货币化补贴)					0.780	0.686
提供具有区域、行业竞争力的薪资、福利					0.651	0.646
帮助教师解决生活中的实际困难					0.431	0.605
特征值	4.201	3.715	3.441	2.161	1.528	
转轴后方差解释量	18.263	16.150	14.961	9.394	6.643	
累积方差解释量	18.263	34.413	49.374	58.769	65.412	
内部一致性系数(本量表信度系数为 0.942)	0.893	0.901	0.860	0.719	0.594	

表 2 教师责任量表探索性因素分析及信度分析结果 (n = 190)

题 项	科研投入	关怀学生	敬业守规	认同支持	活动参与	共同度
参与科研团队建设	0.768					0.696
加强学术研究能力,完善知识结构	0.720					0.636
配合校院系进行学科建设	0.696					0.623
参加学术交流活动	0.680					0.598
完成科研任务	0.664					0.605
指导学生课外实践		0.783				0.703
培养学生对学科的兴趣		0.763				0.702
关心学生身心健康		0.724				0.684
与学生建立,保持良好师生关系		0.720				0.638
遵守教师职业道德,为人师表			0.826			0.763
爱护学校公共财产			0.807			0.725
遵守学校规章制度			0.679			0.614
保质保量完成教学工作任务			0.571			0.578
关心学校发展,参与学校决策				0.717		0.576
创造并维护良好的校园文化				0.709		0.670
维护和提升学校声誉				0.518		0.482
参加校院系组织的各项教职工活动					0.811	0.743
与领导、同事和睦相处					0.676	0.576
参加教学交流活动					0.489	0.580
特征值	2.991	2.824	2.556	2.023	1.798	
转轴后方差解释量	15.742	14.863	13.455	10.645	9.463	
累积方差解释量	15.742	30.605	44.059	54.704	64.168	
内部一致性系数(本量表信度系数为 0.898)	0.811	0.832	0.787	0.672	0.671	

(二) 高校教师心理契约结构验证

根据理论与前人研究成果,构造两因素和三因素模型作为竞争模型与探索性因素分析确定的学校责任五因素模型进行比较。两因素模型根据交易、关系维度特征,把生存保障、制度支持和资源支持维度的指标合并,同时把沟通参与、成长发展维度的指标合并。三因素模型根据规范型、人际型和发展型责任的特征,把生存保障、制度支持和资源支持维度的指标合并,沟通参与和成长发展维度则仍维持各自原有指标。

类似地,构造两因素和三因素模型与教师责任五因素模型进行比较。两因素模型根据交易、

关系维度特征,把敬业守规、关心学生和科研投入维度的指标合并,同时把活动参与、认同支持维度的指标合并。三因素模型根据规范型、人际型和发展型责任的特征,把敬业守规、关心学生和科研投入维度的指标合并,活动参与和认同支持维度则仍维持各自原有指标。

模型整体拟合及比较结果如表3所示,学校责任与教师责任五因素模型各项拟合指标都达到良好或可以接受的程度: χ^2/df 小于3, RMSEA 小于0.08, RMR 小于0.05, GFI, CFI 均接近或大于0.09, PNFI 大于0.5, 各指标结果都显著优于两因素和三因素模型。

表3 学校责任与教师责任五因素模型整体拟合及模型比较结果 ($n=318$)

	χ^2/df	GFI	CFI	RMR	RMSEA	PNFI
学校责任						
五因素模型	2.394	0.863	0.917	0.043	0.066	0.759
三因素模型	3.324	0.800	0.857	0.054	0.086	0.729
两因素模型	4.645	0.711	0.774	0.061	0.107	0.664
教师责任						
五因素模型	2.692	0.882	0.895	0.043	0.073	0.702
三因素模型	5.708	0.715	0.695	0.056	0.122	0.571
两因素模型	5.867	0.710	0.680	0.056	0.124	0.566

模型内在结构拟合结果显示,学校责任和教师责任五因素模型中多数指标的因素负荷量和信度系数均大于0.50,表明测量指标的信效度良好;潜在因素的组合信度都在0.60以上,表明其信度良好;平均变异量抽取值均超过或接近0.50,表明测量指标的聚合效度良好;效度模型的 χ^2 值都显著小于完全相关模型,说明各潜在因素间的区别效度理想。

此外,学校责任五因素之间的相关在0.395-0.686之间,因素与总分间的相关在0.706-0.855之间;教师责任五因素之间的相关在0.304-0.564之间,因素与总分间的相关在0.661-0.780之间。因素与总分的相关均高于因素间的相关,说明量表具有良好的结构效度。综上所述,学校责任与教师责任五因素模型的整体拟合和内在结构拟合程度较为理想,支持了探索性因素分析的结果。

五、讨论

本研究得到的中国高校教师心理契约中的学校责任五维度关注了教师多层次的需要,平衡兼顾了物质效用和精神效用的满足。生存保障、制度支持与资源支持维度偏重于物质效用,主要体

现为高校应为教师提供良好的物质、制度和资源保障,从物质和环境两方面满足教师的基本生存与安全需要;沟通参与和成长发展维度偏重于精神效用,主要体现为高校应为教师的参与管理、职业发展和自我实现提供广阔的空间,从情感和事业等方面满足教师社会交往、尊重和自我实现的内在需要。

本研究得到的中国高校教师心理契约中的教师责任五维度体现了教师在教学、育人、科研和建设高凝聚力的校园文化等多方面的责任。敬业守规、关心学生与科研投入维度分别反映了高校教师作为知识传播者、教育者、知识贡献者与 innovator 所承担的基本职责。认同支持和活动参与责任则体现了教师对学校工作的心理认同和行动支持,以及在建设和谐的人际环境方面的职责。

与企业员工比较,高校教师的心理契约结构既有相似之处,又有独特性。相似之处表现在经典的企业员工二维责任中,交易维度关注物质经济需求的满足,关系维度关注社会情感需求的满足。学校责任五维度和教师责任五维度也可以分别归类为上述两个维度范畴。学校责任中的生存保障、制度支持、资源支持责任表现为具体明确的

物质支持,可以归类为交易维度范畴;沟通参与、成长发展责任则更加动态、开放,体现了学校致力于与教师建立长期良性的雇佣关系而给予的人文关怀,可以归类为关系维度范畴。类似地,教师责任中的敬业守规、关心学生、科研投入维度是学校明确规定的工作要求和岗位职责,属于交易维度范畴;认同支持和活动参与着眼于建设有凝聚力的校园文化,范围更广泛,更强调双方长期的社会情感互动,属于关系维度范畴。

独特性在于高校教师心理契约中的责任内容更为具体与多元化,更符合高校教师群体的特殊性。以学校责任为例,沟通参与与成长发展尽管可以归类为关系维度,但前者主要指向人际关系,后者主要指向工作,它们关注的分别是“情感留人”和“事业留人”的不同方面,因此独立为两个不同的维度。在教师责任中,认同支持和活动参与独立为两个维度是因为它们分别指向工作和人际关系。前者主要表现为教师对学校各项工作和未来发展行动支持和心理认同;后者指教师积极参与学校各项活动,建设和谐的人际环境。同样地,学校责任中的生存保障、制度支持、资源支持虽然和两维度中的交易维度含义相同,但它们分别指向物质待遇、制度环境和工作资源。教师责任中的敬业守规、关心学生和科研投入虽然属于

交易维度范畴,但它们分别对应于教学、育人和科研,这三个方面概括了中国高校教师工作的核心内容,因此这些维度发展为独立的维度是符合实际情况的。可以说,本研究发现的高校教师心理契约五维度结构是企业员工二维责任模型的深化与拓展,深刻反映了高校教师的职业和心理特征。

六、研究结论、局限性与未来展望

本研究自行编制了一份能反映中国高校教师心理和行为特点,具有信度和效度的心理契约问卷,为国内学者未来相关研究提供了可资借鉴的测量工具。中国高校教师心理契约是一个多维概念:学校责任由生存保障、制度支持、资源支持、沟通参与、成长发展五个维度构成;教师责任由敬业守规、关心学生、科研投入、认同支持、活动参与五个维度构成。对高校教师心理契约结构的探索,可以增进学校对教师期望和需要的了解,促使学校将心理契约管理理念渗透到人力资源管理的具体环节,采用综合的手段建立和谐、良性的雇佣关系,以实现人的全面发展以及学校的学术和效率目标。

本研究的不足在于仅从教师视角探讨心理契约结构,未来应加强学校视角的心理契约结构探索和两个视角的差异研究,使心理契约研究更加完整和全面。

注释:

- [1] 刘献君 《中国高校教师聘任制研究——基于学术职业管理的视角》,北京:科学出版社,2009年。
- [2][6] Rousseau, D. M., "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 2, no. 2(1989), pp. 121-138.
- [3][19] Rousseau, D. M., "New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, no. 5, (1990), pp. 389-400.
- [4] Schein, E. H., *Organizational Psychology*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall, 1965.
- [5] Herriot, P., "Pemberton, C. A new deal for middle managers", *People Management*, no. 12(1995), pp. 32-35.
- [7] Robinson, S. L., Kraatz, M. S., Rousseau, D. M., "Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study", *Academy of Management Journal*, vol. 37, no. 1(1994), pp. 137-152.
- [7] Shore, L. M., Barksdale, K., "Examining degree of balanced level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach", *Journal of Organizational Behavior*, no. 19 (Special Issue) (1998), pp. 731-744.
- [9][22] 陈加洲 《员工心理契约的作用模式与管理对策》,北京:人民出版社,2007年。
- [10] Rousseau, D. M., McLean P. J., "The contracts of individuals and organizations", *Research in Organizational Behavior*, no. 15(1993), pp. 1-43.
- [11] Rousseau, D. M., Tijorimala, S., *Perceived legitimacy and unilateral contract changes: It takes a good reason to change a psychological contract*, San Diego: Society for Industrial Organizational Psychology Meetings, 1996.
- [12][21] Lee, C., Tinsley, C. H., Chen, G. Z. X., *Psychological and normative contracts of work group members in the United States and Hong Kong*, Rousseau, D. M., Schalk, R. *Psychological contracts in employment*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2000.

(下转第56页)

- [19] Campbell, J. Y. and Mankiw, N. G., "Permanent income, current income and consumption", *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 8(1990), pp. 265 - 279.
- [20] Campbell, J. Y. and Mankiw, N. G., "The response of Consumption to income: a cross - country investigation", *European Economic Review*, vol 35(1991), pp. 723 - 767.
- [21] [31] Speight, E. H. and White, M. J., "Private consumption, public Consumption and liquidity constraints in developing countries: some empirical evidence", *Applied Economics*, vol. 27(1995), pp. 925 - 933.
- [22] Grossman, S. J. and Shiller, R. J., "The determinants of the variability of stock market prices", *American Economic Review*, vol 77. (1981), pp. 222 - 227.
- [23] Hansen, L. P. and Singleton, K. J., "Stochastic consumption, risk aversion, and the temporal behaviour of asset returns", *Journal of Political Economy*, vol. 91(1983), pp. 249 - 265.
- [24] Hall, R. E., "Intertemporal substitution in consumption", *Journal of Political Economy*, vol. 96(1988), pp. 339 - 357.
- [25] Flavin, M. A., "The adjustment of consumption to changing Expectations about future income", *Journal of Political Economy*, vol. 89(1981), pp. 974 - 1009.
- [26] Holden, K. and Peel, D. A., "Surprises in the consumption, incomplete current information and moving average errors: a note", *Economic Journal*, vol. 95(1985), pp. 183 - 188.
- [27] Wickens, M. R. and Molana, H., "Stochastic life - cycle theory with varying interest rates and prices", *The Economic Journal*, vol. 94 (1984), pp. 133 - 147.
- [28] Mankiw, N. G., "Hall's consumption hypothesis and durable goods", *Journal of Monetary Economics*, vol. 10(1982), pp. 417 - 426.
- [29] Nelson, C. R. and Plosser, C. I., "Trends and random walks in macroeconomic time series", *Journal of Monetary Economics*, vol. 10(1982), pp. 139 - 162.
- [30] Campbell, J. Y., "Does saving anticipate declining labour income? An alternative test of the permanent income hypothesis", *Econometrica*, vol. 55(1987), pp. 1249 - 1274.
- [32] 遵循通常的做法 工具变量另外包括常数项。
- [33] Carroll C. D., "A theory of the consumption function, with and without liquidity constraints", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15(2001), pp. 23 - 45.
- [34] 宋冬林、金晓彤、刘金叶：《我国城镇居民消费过度敏感性的实证检验与经验分析》，《管理世界》2003年第5期。

[责任编辑：黄艳林]

(上接第44页)

- [13] Coyle - Shapiro, J. A. M., Kessler I., "Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey", *The Journal of Management Studies*, vol. 39, no. 7(2000), pp. 903 - 930.
- [14] [23] 李原 《企业员工的心理契约——概念、理论及实证研究》，上海：复旦大学出版社，2006年。
- [15] 刘耀中 《基于人力资源管理的大学教师心理契约结构研究》，《西北师大学报》(社会科学版)2006年第6期。
- [16] 韩明、董学安、范丹、何先友 《高校教师心理契约问卷的编制》，《心理发展与教育》2010年第3期。
- [17] Farh, J. L., Cannella, A. A. Jr., Lee, C., "Approaches to scale development in Chinese management research", *Management and Organization Review*, vol. 3, no. 3(2006), pp. 301 - 318.
- [18] Hinkin, T. K., "A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires", *Organizational Research Methods*, vol. 1, no. 1 (1998), pp. 104 - 121.
- [20] Rousseau, D. M., *Psychological contract inventory: Technical report*, Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University, 2000.
- [24] Haynes, S. N., Richard, D. C., Kubany, E. S., "Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods", *Psychological Assessment*, vol. 7, no. 3(1995), pp. 238 - 247.
- [25] [27] 吴明隆 《SPSS操作与应用——问卷统计分析实务》，台北：五南图书出版公司，2009年。
- [26] Hair, J. F., *Multivariate data analysis*, Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall, 1998.

[责任编辑：黄艳林]