

中大管理研究

China Management Studies

2011年 第6卷 (4)



经济科学出版社

中大管理研究

China Management Studies

第6卷 (4)



经济科学出版社

2011年

图书在版编目(CIP)数据

中大管理研究. 2011年第6卷. 4/李新春主编. --北京: 经济科学出版社, 2012.2

ISBN 978-7-5141-1503-1

I. ①中... II. ①李... III. ①企业管理-文集 IV. ①F270-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第008373号

责任编辑: 文远怀 卢元孝

技术编辑: 王世伟

中大管理研究 (2011年第6卷-4)

李新春 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲28号 邮编: 100142

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: www.esp.com.cn

电子邮件: esp@esp.com.cn

北京中科印刷有限公司印装

787 × 1092 16开 7.75印张 147 000字

2012年2月第1版 2012年2月第1次印刷

ISBN 978-7-5141-1503-1 定价: 20.00元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

《中大管理研究》学术委员会

(按姓氏拼音字母排序)

陈工孟	上海交通大学
陈信元	上海财经大学
Michael Firth	香港岭南大学
黄俊英	高雄 中山大学
贾建民	香港中文大学
李维安	南开大学
刘常勇	高雄 中山大学
陆正飞	北京大学
毛蕴诗	广州 中山大学
钱共鸣	香港中文大学
Joachim Schwalbach	柏林洪堡大学
王重鸣	浙江大学
汪寿阳	中国科学院
吴世农	厦门大学
张 华	香港中文大学
赵曙明	南京大学



管理學院
SUN YAT-SEN BUSINESS SCHOOL
SYSBS



中大管理研究

2011年 第6卷 (4)

主 编 李新春

副 主 编 (按姓氏拼音字母排序)

辛 宇 张书军

目 录

- 1 破镜能否重圆? 承诺破坏和承诺恢复对心理契约及高管信任的影响
秦 昕 鞠 冬
- 26 终极控制权与R&D支出效果
刘运国 陶 丽 廖歆欣
- 46 高绩效工作系统与企业绩效关系实证研究
——以中山市纺织服装企业为例
张徽燕 许维林 姚 秦 李端凤
- 59 我国中级职业经理人的胜任力模型实证研究
李元勋
- 80 生命周期、企业资源与并购的行业模式
魏春燕 王生年
- 100 金融资产波动率的持续性检验: 基于厚尾贝叶斯随机波动模型
王贵银 李 勇

CONTENTS

- 1 Can a Broken Mirror be Made Whole Again? The Effects of Promise-broken and Promise-kept on Psychological Contract and Trust in TMT
Qin Xin Ju Dong
- 26 The Ultimate Control and R&D Investment Effect
Liu Yunguo Tao Li Liao Xinxin
- 46 An Empirical Research on the Relationship between High Performance Work Systems and Corporate Performance: Taking Zhongshan Textile and Garment Enterprises for Example
Zhang Huiyan Xu Weilin Yao Qin Li Duanfeng
- 59 An Empirical Study on the Competence Model for China's Middle-level Professional Managers
Li Yuanxun
- 80 Corporate Life Cycle, Resources and Diversified M&A
Wei Chunyan Wang Shengnian
- 100 Testing the Asset Volatility Persistency Based on Bayesian Stochastic Volatility Models with Heavy Tail Distribution
Wang Guiyin Li Yong

破镜能否重圆？承诺破坏和承诺恢复 对心理契约及高管信任的影响

秦 昕 鞠 冬^①

摘 要：本文使用情景故事的研究方法，并通过组内和组间相结合的实验设计研究“破镜能否重圆”，即承诺破坏和承诺恢复对员工心理契约和高管信任的影响。研究发现，组织破坏承诺会显著降低员工的心理契约满足感和对高管的信任，员工的心理契约满足感和对高管的信任在组织承诺恢复后会回升，但不能完全恢复，即破镜不能重圆。同时，本文还分析了承诺破坏和承诺恢复对员工心理契约满足感和对高管信任的影响是否会受到公司绩效的调节。结果显示，绩效较差公司的员工，相比于绩效较好公司的员工，在经历了破坏承诺后，会有更高水平的心理契约满足感和对高管的信任；同时，在承诺恢复后，绩效较差公司的员工对高管的信任提升更快。

关键字：承诺、心理契约、信任、公司绩效、情景故事、实验

中图分类号：C936、F276.6

^① 秦昕、鞠冬，北京大学光华管理学院。作者感谢北京大学光华管理学院任润老师和北京外国语大学王敏老师对本文提出的宝贵修改意见。

一、引言

心理契约作为员工-组织关系的基石,一直以来都是组织行为学研究的重点 (Rousseau, 1989)。大量的研究调查指出,员工经常感知其所在的组织未能充分实现和履行“契约”(Robinson 和 Rousseau, 1994)。同时,众多实证研究表明,心理契约违背 (psychological contract breach) 会导致很多负面的组织行为,如工作满意度、工作绩效和组织公民行为降低,离职倾向升高等 (Robinson, 1996; Robinson、Kraatz 和 Rousseau, 1994; Robinson 和 Morrison, 1995)。此外,由于经济活动发生在社会关系网络之中,且只有当相互关联的个人共同有效合作才能带来复杂系统的效率 (Fichman 和 Levinthal, 1991; Granovetter, 1985; Larson, 1992),因此,信任在组织中是极其重要的 (Pennings 和 Woiceshyn, 1987; Seabright、Leventhal 和 Fichman, 1992)。进一步,员工对领导的信任更是能够影响员工的态度、行为和绩效,在过去四十多年中,大量学者从理论与实证方面肯定了它的重要性 (例如: Argyris, 1962; Read, 1962)。鉴于心理契约和员工对领导的信任对员工组织行为的重要影响,研究其前因变量是非常有意义的 (Dirks 和 Ferrin, 2002; Robinson 和 Morrison, 2000)。

近年来,全球金融危机使得大量企业破产倒闭,据国家发改委中小企业司统计,截至 2008 年上半年,我国约有 6.7 万家中小企业倒闭。同时,大量公司为了缓解市场压力而实施经济性裁员或降低员工薪酬水平 (雷海艳, 2009)。据彭博社统计,截至 2008 年 11 月,世界经济危机已导致全球金融机构削减了 16 万个职位;同时,沪深两市上市公司的 2008 年半年报显示,16.57%公司的“支付给职工及为职工支付的现金”与去年同期相比出现负增长 (陈小莹和李景, 2008)。在一个组织内,稳定的雇佣关系和薪酬水平通常被视为雇主对员工的承诺 (Baccili, 2002; Ma、Wei、Showail、Jiao 和 Wang, 2010),如果公司裁员或降低员工薪酬水平,员工会认为公司破坏了承诺。此外,金融危机后,很多企业恢复生产或再次走上正轨,一些雇主则再次启用被裁的员工或恢复员工的薪酬水平 (易福进, 2009),这种行为可

被视为公司恢复承诺。综上,研究承诺破坏或承诺恢复有助于企业在金融危机背景下更加有效地进行员工管理(Ma等,2010)。

以往研究表明破坏承诺对员工积极的工作态度和行为有显著的消极影响(Ma等,2010;Mishra和Spreitzer,1998;Nussbaum、Failla、Eklund和Beam,1986),如Ma等人(2010)发现破坏承诺会显著降低员工的组织情感承诺和增加离职倾向。通过系统的文献回顾,本文发现之前的相关文献主要集中于研究承诺破坏的负向影响(例如:Ma等,2010),但极少研究关注承诺破坏的负向影响能否在承诺恢复后消除,即在承诺破坏后公司再次遵守承诺,能否使员工恢复先前积极的工作态度和行为;且探讨不同情境下承诺破坏或恢复对员工态度和行为的的不同影响的研究也较少。因此,基于先前文献的不足,本文主要关注以下两个问题:(1)“破镜能否重圆”:经历过承诺破坏阶段,承诺恢复后员工的心理契约满足感和对高管的信任能否恢复到最初的水平?(2)承诺破坏和承诺恢复之于心理契约满足感和对高管的信任的影响是否受到公司绩效的调节?

本文采用情景故事的研究方法,设计了一个组内和组间相结合的实验来检验研究假设,实验数据结果为本研究的绝大部分假设提供了有力的支持。本研究试图对现有理论做出以下贡献。第一,以往研究主要关注破坏承诺导致的负面组织行为(Ma等,2010;Mishra和Spreitzer,1998;Nussbaum、Failla、Eklund和Beam,1986),忽略了承诺破坏后组织恢复承诺对员工组织行为的进一步影响,本文则进一步探讨“破镜能否重圆”:承诺破坏和承诺恢复之于心理契约满足感和对高管信任的影响。第二,本文还探索了公司绩效对承诺破坏和承诺恢复之于员工心理契约满足感和对高管的信任的影响的调节作用,这有利于更细致地理解“破镜能否重圆”的机制。第三,先前关于承诺破坏的研究大都采用实地调查或组间实验设计(例如:Lo和Aryee,2003;Ma等,2010),本文使用组内和组间相结合的实验设计,有利于提高研究的内部效度(Shadish、Cook和Campbell,2002)。

二、文献回顾与研究假设

承诺是“一个人对于将要做某事或克制做某事的申明”（韦伯字典），是对于未来意图的传达（Rousseau, 1989）。在组织情境中，企业对员工的承诺同时通过正式和非正式的形式体现（Rousseau, 2001），包括书面文件、口头讨论、公司制度和措施等。员工在加入一个公司后，公司给予的最重要的承诺就是稳定的雇佣关系和薪酬的持续稳定增长（Fox、Scott 和 Donohue, 1993），这两种承诺同时通过书面文件和隐性的感知传达。在社会交换理论的基础上，一些研究指出员工的工作效率取决于他们对与雇主潜在的社会交换的感知和对经济因素的考量（Blau, 1964）。因此，研究雇主与员工的交换关系对提高员工的绩效至关重要，而员工绩效又是公司维持长久竞争优势最重要的资源（Barney, 1991）。

心理契约是雇佣（员工-组织）关系的基础，被广泛定义为“员工对于自身与组织相互义务的信念，这种义务建立在感知到的承诺上，而这种承诺未必受到组织代理人的认可”（Morrison 和 Robinson, 1997）。组织的很多决策都会影响员工的心理契约，比如组织重组、裁员、雇佣更多临时员工、降低薪酬等（Kissler, 1994; Morrison, 1994）。研究者们发现心理契约违背会降低员工对雇主的信任，降低员工的工作满意度、感知的对组织的义务和留职倾向（Robinson, 1996; Robinson、Kraatz 和 Rousseau, 1994; Robinson 和 Morrison, 1995）。同时，心理契约违背对员工行为也有显著的负向影响，如导致员工减少对组织的贡献或者解除雇佣关系（Robinson、Kraatz 和 Rousseau, 1994; Robinson 和 Rousseau, 1994），甚至会导致员工的破坏、偷窃等反生产力行为（Greenberg, 1990）。

Morrison 和 Robinson (1997) 总结性地指出毁约（包括被迫毁约和故意毁约）和不对称会导致心理契约违背。其中，被迫毁约指组织的代理人被迫无法实现当初的承诺，如一些无法预期的情况的发生导致组织遭到未曾预期的变故，进而导致无法实现承诺，本文中提及的金融危机导致裁员和减薪就属于此类情况（Morrison 和 Robinson, 1997）；而故意毁约是指组织的代理

人故意不履行当初的承诺。此外,不对称指员工和雇主之间对于承诺的理解和感知不同。

近年来,全球金融危机使得大量企业破产倒闭。同时,在金融海啸中,一些企业选择继续遵守其对员工的承诺,不裁员,不降薪(Newsweek, 2010; 陈建强, 2009); 然而,更多的企业是选择破坏对员工的承诺(裁员或者降薪)来缓冲金融危机带来的市场压力(陈小莹和李景, 2008; 雷海艳, 2009)。在企业中,稳定的雇佣关系和薪酬常常被视为组织对员工的承诺(Baccili, 2002), 当企业裁员或者降薪时,员工就会认为公司破坏了承诺。承诺作为构成员工心理契约的一个重要内在组成部分(Rousseau, 2001; Rousseau 和 McLean, 1993), 当员工感知到企业破坏承诺,他们的心理契约满足感就会降低(Morrison 和 Robinson, 1997)。Ma 等人(2010)发现,与维持规模和工资水平不变来遵守承诺的公司的员工相比,经历过破坏承诺的员工会有较低的情感承诺以及较高的感知的心理契约违背和离职倾向。因此,当组织破坏了对员工的承诺,员工的心理契约满足感就会降低。

Mayer、Davis 和 Schoorman (1995) 将信任定义为“根据对他人将表现出对信任者很重要的某个特定行为的预期(不考虑监视或者控制他人的能力), 个人将自己的脆弱性置于他人行为之下的意愿”。作为组织的代理人,公司的高层管理人员是对员工做出承诺或者破坏承诺的行为主体,他们的行为结果会直接影响员工对其的信任(Mayer、Davis 和 Schoorman, 1995)。研究发现,工作的不稳定以及对降薪的担忧或者恐惧会直接导致幸存者综合症(survivor syndrome)(Thornhill、Saunders 和 Stead, 1997); 通过对并购裁员中“幸存者”的研究, Thornhill、Saunders 和 Stead (1997) 指出幸存者会表现出一系列的综合征, 包括态度和行为方面, 如对管理层的不信任。Tourish、Paulsen、Hobman 和 Bordia (2004) 也指出裁员会降低员工对管理层的信任; Feldman 和 Leana (2000) 亦发现经历了裁员的经理对雇主的信任降低, 因为他们认为组织打破了他们之间的隐性合同(implicit contract); 此外, Ma 等人(2010)发现, 与遵守承诺的公司的员工相比, 经历过破坏承诺的员工对高管有更低的信任。因此, 当经历承诺破坏后, 员工会降低对公司高管的信任。

同时, 金融危机之后, 生存下来的公司重新聘用下岗员工或者恢复之前降低的薪酬(易福进, 2009)。企业的这种行为会被员工视为重新遵守承诺, 根据上述关于心理契约满足感和对高管的信任的论述, 恢复承诺将会提高员

工的心理契约满足感和对高管的信任。综上所述,本文提出以下假设:

H1: 与最开始相比,经历了承诺破坏(如降低工资)后,员工的心理契约满足感和对高管的信任会显著降低。

H2: 与承诺破坏阶段相比,经历了承诺恢复(如恢复工资)后,员工的心理契约满足感和对高管的信任会显著提高。

社会交换理论是解释组织中员工的态度和行为的最重要理论之一(Blau, 1964),此理论指出员工是否承担对公司的义务、为公司的良好发展努力,取决于雇主对员工的关心与在乎和是否遵守承诺(Lo 和 Aryee, 2003)。有研究指出,先前心理契约破坏的历史会导致员工将他们与组织的关系看作交易合同,而非关系合同(Lo 和 Aryee, 2003)。建立在关系合同上的双方都持有非工具性的考量,不会非常在乎短期回报;而与之相反,交易合同的双方会要求对方对于自己的贡献做出及时的回报和奖赏。当员工将自己与组织的关系看作交易合同关系时,员工会对组织是否实现承诺更加敏感。同时,心理契约破坏的历史会让员工怀疑公司是否会实现承诺,进而使得员工与公司之间的心理契约变得非常脆弱(Lo 和 Aryee, 2003; Robinson 和 Morrison, 2000)。Morrison 和 Robinson (1997)也指出心理契约违背的一项后遗症就是无法忘记造成破坏的事件。此外,心理契约满足感和信任都强调稳定的交换关系(Mayer、Davis 和 Schoorman, 1995; Morrison 和 Robinson, 1997),因此,一旦承诺被破坏,即使随后承诺又被遵守,员工的心理契约满足感和对高管的信任也很难完全恢复。根据以上论述,本文提出如下假设:

H3: 经历承诺破坏(如降低工资)阶段后,承诺恢复阶段(如恢复工资)员工的心理契约满足感和对高管的信任不能恢复到最初的水平,即承诺恢复阶段员工的心理契约满足感和对高管的信任显著低于最初阶段(承诺阶段)员工的心理契约满足感和对高管的信任水平。

整体上说,破坏或恢复承诺会降低或提高员工的心理契约满足感和对高管的信任,但在不同的情况下,破坏或恢复承诺造成的影响并不一样。虽然金融危机对绝大多数公司的绩效造成了消极影响(陈小莹和李景, 2008; 雷海艳, 2009),但即使在最艰难的阶段,每个公司的绩效仍有差别(Ma 等, 2010)。Greenberg (1981)指出个人在资源丰富的情况下对于公平的信念,与资源稀少时是有差别的;Lerner 和 Lerner (1981)也论证了与资源充足的情况相比,资源不充足时破坏承诺更可以被接受。同时,很多研究发现来自外界的威胁会让组织成员更团结(Graen 和 Cashman,

1975; Kramer, 1990), 因为在困难或者危机时, 只有团结合作才能共同生存, 而不是互相竞争资源分配 (Deutsch, 1981)。因此, 在公司绩效很差时, 缩减公司规模和降低工资更容易被认为是减少成本以应对危机的合理办法 (Ma 等, 2010)。

同时, 员工在经历了承诺破坏后, 会将这种消极的经历进行归因。根据归因理论, 当个人面对不顺意或者未曾料到的结果时, 会倾向于使用归因的方式来进行责任的分配 (Wong 和 Weiner, 1981), 归因的结果对愤怒和鄙夷有直接的影响 (Bell 和 Tetlock, 1989)。在组织破坏承诺后, 如果员工认为组织受到不可抗力的外在因素影响, 导致组织违反承诺, 那么, 员工因为承诺被破坏而产生的愤怒就会被减弱。金融危机使很多公司受到打击, 在这种背景下, 绩效差的公司做出裁员或减薪的决定, 员工会认为公司是受到外因的影响, 并不是故意破坏承诺。正如有实证研究表明, 当裁员或者降薪是由于外部原因造成时 (如金融危机、科学技术变革等), 裁员或者降薪更容易被接受和容忍 (Charness 和 Levine, 2000; Pfeifer, 2007)。因此, 相较于绩效好的公司, 绩效差的公司破坏承诺后, 员工会有较高的心理承诺和对高管的信任。

此外, 当经历承诺恢复后, 员工同样会进行归因。相比绩效很好的企业, 当绩效很差的企业选择恢复承诺 (如恢复工资), 员工会将这种行为更多地归因为内因, 即企业在绩效差的时候仍然选择恢复承诺, 说明企业对员工的关心, 因此员工的心理契约满足感和对高管的行人会恢复得更快 (Morrison 和 Robinson, 1997)。另外, 员工知晓企业的绩效差, 心理预期会较低, 在企业为恢复承诺做出一定努力的情况下, 员工较低的心理预期将很容易被满足, 这也会让员工心理契约满足感和对高管的信任恢复较快。根据以上论述, 本文提出如下假设:

H4: 承诺破坏 (如降低工资) 对于员工心理契约满足感和对高管的信任的负向影响受到公司绩效的调节: 与绩效较好的公司的员工相比, 绩效较差的公司的员工在经历了承诺破坏之后, 会有更高水平的心理契约满足感和对高管的信任。

H5: 承诺恢复 (如恢复工资) 对于员工心理契约满足感和对高管的信任的正向影响受到公司绩效的调节: 与绩效较好的公司的员工相比, 绩效较差的公司的员工在公司再次遵守承诺后, 心理契约满足感和对高管的信任会提升较快。

三、研究方法

(一) 研究程序与样本

情景故事 (scenario) 研究方法现已广泛应用于社会心理学和组织行为学的研究中 (例如: Harlos, 2010; 魏昕和张志学, 2011), 近年来更是受到研究者的重视。本研究采用情景故事的方法, 设计了一个包含组内设计和组间设计的混合实验。在组内设计中, 实验包含三个阶段: 承诺阶段、承诺破坏阶段和承诺恢复阶段。同时, 在组间设计中, 实验参与者被随机分到两组: 公司绩效较差组和公司绩效较好组。

本文的实验参与者是来自一所大学的企业管理硕士。在组内设计的每个阶段, 实验参与者都被要求阅读一个情景故事。在阅读完情景故事后, 参与者填写本研究设计的问卷。其中, 学号用于识别被试并用于整合三个阶段的实验数据。由于本研究使用的量表都来自英文, 本文按照 Brislin (1980) 建议的“回译”的方法将其翻译为了中文。

在实际现象 (陈小莹和李景, 2008; 雷海艳, 2009) 和先前文献 (Ma 等, 2010) 的基础上, 本文设计了金融危机背景下的情景故事。在使用问卷调查时, 学者一致强调预调查 (pretesting) 的重要性 (Fowler, 1998)。因此, 在实际实验之前, 本文将情景故事和调查问卷的最初版本发送给 5 个来自不同企业的经理进行预测, 并征求他们关于情景故事与问卷的长度、是否清晰和真实、以及量表等方面的意见和建议。根据他们的反馈, 本文针对性地修订情景故事和问卷, 使其更加简明准确。

53 名实验参与者被邀请参加了本实验, 66% 的参与者是女性, 其平均年龄是 23 岁。由于部分实验参与者离开或者阅读了错误的情景故事, 在第三阶段 (承诺恢复阶段) 样本为 36 人, 其中 67% 为女性, 平均年龄为 23 岁。此外, 为了检验流失样本对数据的影响进而确保数据的可靠性, 与先前的研究一致 (例如: Xiao 和 Tsui, 2007), 本文采用了回复偏差分析 (response-bias analysis) 对比了第三阶段的 36 名实验参与者和流失的 17 名参与者, 统计结果显示, 这两组参与者在他们的性别 ($t_{51}=-0.14$, $p=0.79>0.05$) 和年龄

($t_{51}=-0.67$, $p=0.18>0.05$)上并无显著差别。

(二) 情景故事和实验操纵

在实验的第一阶段(承诺阶段),所有的参与者被要求阅读情景故事 I (详见附录)。为了增加情景故事的真实性,本研究的情景故事以 2008 年金融危机为背景,实验参与者被描述为一个在 Lix 公司工作了很多年的员工,全球金融危机对 Lix 公司所在的行业产生了很大的影响,而且一些公司为了节约成本开始降低员工工资。在情景故事 I 中,Lix 公司的高管向全体员工做出了不裁减员工和不降低工资福利的承诺(2009 年的 1 月中旬)。阅读完情景故事后,实验参与者填写他们对 Lix 公司行为的态度和反应。

1.5 小时后,实验参与者被邀请参与实验的第二阶段(承诺破坏阶段)。在第二阶段(承诺破坏阶段),所有的参与者被随机地分配阅读情景故事 II (A)和情景故事 II (B)(详见附录)。在情景故事 II (A & B)中,三个月后(2009 年 4 月中旬),Lix 公司破坏了其之前对员工做出的承诺,将每位员工的工资都降低了 15%。其中,情景故事 II (A)中描述的公司的绩效较差,而在情景故事 II (B)中描述的公司的绩效较好。同实验的第一阶段,阅读完情景故事后,实验参与者填写他们对 Lix 公司行为的态度和反应。

再经过 1.5 小时后,实验参与者被邀请参与实验的第三阶段(承诺恢复阶段)。在第三阶段中,在第二阶段(承诺破坏阶段)中阅读情景故事 II (A)的实验参与者将阅读情景故事 III (A),而阅读情景故事 II (B)的实验参与者将阅读情景故事 III (B)(详见附录)。在情景故事 III (A & B)中,又有三个月之后(2009 年 7 月中旬),Lix 公司重新恢复对员工做出的承诺,即每位员工的工资都恢复到最开始的水平(第一阶段)。其中,情景故事 III (A)中描述的公司的绩效较差,而在情景故事 III (B)中描述的公司的绩效较好。同实验的第一和第二阶段,阅读完情景故事后,实验参与者填写他们对 Lix 公司行为的态度和反应。

(三) 变量测量

1. 心理契约满足感

本文采用 Rousseau (2000) 的 6 个题目的量表测量心理契约满足感,如“公司关心我的个人福利”,“公司牺牲其短期目标以满足员工的愿望”,“公司在做决定时会考虑我个人的利益”,所有条目采用 Likert7 点量表来衡量,要求被试指出其感知到公司在多大程度上做到这些描述,1 表示一点也没做到,7 表示很大程度上做到。在本研究的三个阶段中,心理契约满足

感量表的内部一致性系数分别为 0.76、0.88、0.92。

2. 对高管的信任

本文选用 Robinson (1996) 的 5 个题目测量对高管的信任, 如“总体而言, 我相信高级管理层的动机和意图是好的”, “高级管理层对我是坦率的”, “我不确定我完全相信这些高级管理层”(反向编码), 所有条目采用 Likert7 点量表来衡量, 要求被试指出其多大程度上同意这些陈述, 1 表示非常不同意, 7 表示非常同意。在本研究的三个阶段中, 对高管的信任量表的内部一致性系数分别为 0.78、0.79、0.82。

3. 公司绩效

本文将公司绩效编码为虚拟变量, 其中, 公司绩效较差的情景(即情景故事 II(A)和 III(A))编码为 0, 公司绩效较好的情景(即情景故事 II(B)和 III(B))编码为 1。

(四) 实验操纵检查

为了检查本文的实验操纵是否有效地影响了实验参与者对公司绩效的感知, 根据 Ma 等人(2010)的研究, 本文设计了三个条目来衡量实验参与者感知的公司绩效: “公司现在的业绩非常差”(反向编码), “公司的业绩没有受到金融危机太大的影响”和“在未来的一段时间内, 公司的业绩继续下滑的可能性非常大”(反向编码)。所有条目采用 Likert7 点量表来衡量, 要求被试指出其多大程度上同意这些陈述, 其中, 1 表示非常不同意, 7 表示非常同意。在本研究的第二阶段和第三阶段中, 实验操纵检查量表的内部一致性系数分别为 0.81 和 0.78。

四、研究结果

(一) 验证性因子分析

为检验本文使用的量表的效度, 本文运用结构方程模型(AMOS 7.0)对两个量表的条目进行验证性因子分析(CFA), 比较了单因子模型(所有项目), 二因子模型(心理契约满足感; 对高管的信任)。在实验第一阶段中, 二因子模型的拟合优度理想($\chi^2/df=1.15$, CFI=0.96, IFI=0.96, RMSEA=0.054),