

社会文化视角下的农民工心理契约违背机制*

潘颖秋**

(厦门大学公共政策研究院心理研究所, 厦门, 361005)

摘要 本研究考察了集体主义文化价值观(集体主义倾向和权力距离感)与当前社会信任危机引发的各类受骗事件对农民工心理契约违背感知的影响及作用机制。来自长三角和东南沿海地区的12家制造企业的676名农民工参加了调研。研究结果显示, 权力距离感和受骗事件对农民工心理契约违背的感知分别有直接的抑制和促进作用; 集体主义倾向、权力距离感和受骗事件通过组织公正感的中介作用, 对农民工心理契约违背的感知产生间接的抑制或促进作用。

关键词 心理契约违背 集体主义 信任危机 组织公正感

1 问题提出

心理契约违背指员工对组织未充分履行组织承诺的认知(Morrison & Robinson, 1997)。自上世纪90年代起, 心理契约违背成为解释和预测员工组织行为和态度的核心概念之一(Atkinson, 2007)。研究发现, 员工对心理契约违背的感知往往伴随着员工工作满意度和组织承诺水平的显著降低(Hartmann & Rutherford, 2015; Rayton & Yalabik, 2014)以及消极工作态度和反生产行为的增多, 如工作倦怠、故意拖延等(Jamil, Raja, & Darr, 2013; Sharma & Thakur, 2016)。

虽然已有研究充分论证了心理契约违背对员工工作态度、行为以及员工与组织关系的重要影响, 但对员工心理契约违背机制的探讨明显不足(Vantilborgh, Bidee, Pepermans, Griep, & Hofmans, 2016)。少数研究者考察了个人和组织因素对员工心理契约违背感知的影响, 发现员工对雇主的信任(Robinson, 1996), 员工的人格特征(Raja, Johns, & Ntalianis, 2004)、企业的工作要求和资源(Vantilborgh et al., 2016)对员工心理契约违背的感知有着重要影响。当不利的个人因素(如高竞争压力)与组织因素(如缺乏培训机会)同时发生时, 员工心理契约违背的感知水平最高(Reimann, 2017)。这些研究表明, 员工对心理契约违背的感知与个人

和组织因素密切相关, 但组织情境之外的文化和社会因素如何作用于员工的心理契约, 文献对此知之甚少。

Thomas等人强调, 群体层面的文化价值观和社会影响会以知识或图式的方式作用于个体的认知和动力系统。心理契约虽然发生在雇员和雇主之间, 但其建构、违背或破裂的复杂心理过程及其发生的组织情境始终内嵌于特定的文化和社会情境之下, 并受之框定(Thomas, Ravlin, Liao, Morrell, & Au, 2016)。Oyserman(2011)在总结以往研究的基础上, 指出文化和社会情境与人们的心理活动息息相关, 塑造着人们的认知方式和过程, 如意义生成的认知框架。基于此, 我们认为仅停留在个人或组织层面, 忽略社会和文化因素对心理契约违背的影响, 将不足以完整、准确地揭示心理契约违背的形成机制。本研究将着眼于从社会文化视角, 探讨集体主义文化价值观和社会信任危机对组织情境下农民工心理契约违背感知的作用机制。

本研究将具体探讨两个问题: (1)集体主义文化价值观和社会信任危机中的各类受骗事件是否以及在多大程度上会对组织情境下农民工心理契约违背的感知产生直接影响? (2)集体主义文化价值观与各类受骗事件是否以及在多大程度上会影响农民工对组织情境性因素(如组织公正性)的判断, 进而对农民工心理契约违背的感知产生间接影响?

* 本研究得到教育部人文社科基金(15YJA840013)和厦门大学创新团队项目(2072017004)的资助。

** 通讯作者: 潘颖秋。E-mail: ypan001@xmu.edu.cn

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20180322

1.1 集体主义文化价值观

两千年来,立足于家族和宗族的集体主义文化价值观成为整合中国社会的基础文化价值观。人们的社会关系以血缘和地缘关系为基础,以差序格局的方式向外延伸,不仅重视群体内部人与人之间的关系联结和凝聚力,亦强调对权威或社会成员权力和地位差异的尊重与服从(费孝通,2006)。跨文化实证研究补充结果亦显示,中国人不仅有着较高的集体主义倾向,重视群体内部人际关系的和谐;而且保持着较高的权力距离感,对社会成员之间的权力和地位差异有着较高程度的接纳(Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010; Ma, Hu, & Gocłowska, 2016)。因此,本研究将着重从集体主义倾向和权力距离感这两个维度考察集体主义价值观对农民工心理契约违背感知的影响。

先前研究显示,个人层面的员工集体主义倾向和组织层面的集体主义氛围对员工的组织认同有显著的促进作用(李燕萍,徐嘉,2014)。权力距离感强的雇员更容易信任和服从领导(Kirkman, Chen, Farh, Chen, & Lowe, 2009),在面对心理契约违背时更可能对雇主保持忠诚或对违背选择忽略的态度(Zagenczyk et al., 2015)。这些研究表明,集体主义价值观对员工与组织之间的关系有着积极的促进作用。由此,我们提出研究假设1:集体主义倾向和权力距离感对农民工心理契约违背的感知有着显著的抑制作用。

1.2 社会信任危机与受骗事件

当前社会信任危机四处蔓延,医疗、食品、金融等各个行业或领域的假冒伪劣或欺诈事件层出不穷,以熟人关系为基础的人际信任和以传统道德为基础的社会信任受到严重冲击,人们对人或事物的不信任心态日益普遍化(彭泗清,2003)。在这场大规模的社会信任危机中,农民工受文化水平低、信息不对称等不利因素的影响,在社会交往和经济活动中饱受不公正的对待和欺诈行为的伤害(张春泥,2011;张康之,2005)。为此,本研究将以农民工日常生活中经历的受骗事件调查农民工在个体水平经历的信任危机。

信任是人际交往和心理契约的基石,对心理契约关系的维系和发展有着重要影响(Atkinson, 2007)。研究发现,员工对雇主的初始信任水平对员工受雇18个月后心理契约违背的感知有着显著的负向预测作用(Robinson, 1996);信任水平高的员

工在感知到心理契约的违背或破裂时更可能保持积极的组织行为(Paillé & Raineri, 2016)。社会信任危机中农民工经历的欺诈受骗事件虽多发生在日常生活情境中,但Thomas等人(2016)指出,社会影响会以经验或知识的方式影响着人们的认知与判断。据此,我们提出研究假设2:受骗事件对农民工心理契约违背的感知有显著的促进作用。

1.3 组织公正感

在员工与组织的关系中,组织是管理者,员工是被管理者,组织公正是维持员工与组织之间良好关系的根基。雇员对雇主劳动补偿公正性的感知和判断以及雇员对组织的失信或违背行为公正性的判断是雇员心理契约违背或破裂的重要预测变量(Morrison & Robinson, 1997; Turnley & Feldman, 1999)。研究发现,较高的组织公正感对员工心理契约违背和心理契约履行的感知分别有着显著的抑制和促进作用(Cassar & Buttigieg, 2015; Chen, 2010)。集体主义价值观和社会信任危机是否会作用于员工对组织公正性这一重要组织情境性因素的感知和判断,进而影响员工心理契约违背的感知是本研究感兴趣的另一重要问题。

在组织情境下,员工的集体主义倾向和权力距离感对员工分配偏好和公正感知有着积极的预测作用(Silva & Caetano, 2016)。在社会层面,当前的社会信任危机加剧了人们在现代化进程中对未来的不确定性及风险感知(翟学伟,2008),而社会压力引发的人们对未来的不确定性又会显著降低人们对公正的感知(Huseman, Hatfield, & Miles, 1987)。据此,我们提出研究假设3和4:集体主义倾向和权力距离感通过组织公正感的中介作用,对农民工心理契约违背的感知产生间接的抑制作用;社会信任危机中的各类受骗事件通过组织公正感的中介作用,对农民工心理契约违背的感知产生间接的促进作用。

2 研究方法

2.1 被试

来自长三角(苏州、嘉定、杭州等地)和东南沿海地区(顺德、南海、厦门等地)的12家制造企业参加了本次调查,涉及电子器件、机械设备、造纸、家电等行业。从生产流水线随机抽取了846名被试参加问卷填写,回收有效问卷770份,问卷有效回收率为91%。剔除户口不在农村,家里无耕地,

或学历为本科及以上的问卷,农民工问卷为676份。被试平均年龄30.66岁($SD=6.88$)。男性418人,女性253人,5人未填写性别信息。

2.2 研究程序和工具

问卷由研究人员在生产休息时间发放、填写和回收。自变量的问卷题目答案主要采用Likert 7点计分方式,1表示完全不同意/完全不符合,7表示完全同意/完全符合。各问卷的信度和信度信息见表1。控制变量主要包括性别、年龄、换工作次数等。

集体主义倾向:该问卷改编自人际依赖量表

(Singelis, 1994)和集体主义问卷(Singelis, Triandis, Bhawuk, & Gelfand, 1995),测量农民工对群体内部团结和人际关系和谐的重视程度(8题)。问卷在国内样本中有着良好的信效度(杜旌,王丹妮,2009)。

权力距离感:问卷项目源自Kirkman等人(2009)编制的权力距离问卷,测量农民工对组织内的权力分配不均和组织成员地位差异的接受程度(8题)。该问卷在国内样本中有着良好的信效度(郑晓明,刘鑫,2016)。

表1 问卷的验证性因素分析结果和信度系数

	χ^2	df	NFI	TLI	CFI	RMSEA	Alpha
集体主义倾向	21.13	17	.98	.99	.99	.019	.75
权力距离感	42.05	15	.96	.95	.97	.053	.73
受骗事件	38.69	27	.95	.97	.98	.025	.72
分配公正 ^a	31.86	15	.99	.99	.99	.041	.90
程序公正							.75
交易型心理契约违背 ^b	186.17	82	.96	.97	.98	.040	.83
关系型心理契约违背							

^a组织公正感的双因素模型卡方值显著低于单因素模型, $\Delta \chi^2(1) = 19.34, p < .001$;

^b心理契约违背的双因素模型卡方值显著低于单因素模型, $\Delta \chi^2(1) = 389.13, p < .001$ 。

受骗事件:测查农民工本人及家人在日常经济和社会交往活动中经历过的受骗事件,测查了包括传销、求职、婚姻、购物等10个场景,共10题。每道题答案为是或否,“是”记为1,“否”记为0。问卷题目是在对文献(雷宇,2015;郑也夫,2006)和12名农民工访谈资料分析的基础上编制而成。预调查结果显示,问卷的信效度较好。

组织公正感:问卷项目源自Mcfarlin和Sweeney(1992)和刘亚、龙立荣和李晔(2003)修订的组织公正问卷,包括分配公正和程序公正两个维度,分别测量农民工对组织劳动补偿公正性的感知(4题)和对薪水、绩效反馈以及晋升等决定程序公正性的感知(4题)。

心理契约违背:问卷项目源自严进、胡敏、潘慧珍(2010)和陈加洲、凌文轻、方俐洛(2003)修订的心理契约问卷,包括交易型和关系型心理契约违背两个维度,分别测量农民工在多大程度上认为企业未能履行在经济报酬和工作安全上的责任(7题)和在多大程度上认为企业未能履行有关双方关系和员工发展方面的责任(8题)。答案采用5点Likert计分方式,1=完全做到,5=完全没有做到。

2.3 共同方法偏差

采用共同潜因子方法对共同方法偏差做了检验,结果显示本研究存在共同方法偏差, $\chi^2(13) = 49.42, p < .001$ 。在模型的结构方程(SEM)分析中,我们将共同潜因子纳入了模型,以排除共同方法偏差对自变量和因变量之间关系的影响(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)。

3 研究结果

3.1 描述性统计和相关分析

如表2所示,集体主义倾向等自变量与因变量心理契约违背两两显著相关。控制变量性别和换工作次数与心理契约违背呈显著相关。

3.2 心理契约违背的模型分析

使用AMOS 22.0,采用SEM对研究假设进行了检验。从模型的简洁性考虑以及为更好地测查自变量与因变量之间的关系(如减少抽样误差),对问卷题目较多的自变量采用了打包(item parceling)处理(Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002)。打包后,集体主义倾向、权力距离感和受骗事件分别含有3个观测指标。

对自变量和因变量的测量模型分析结果显示,模型的各项拟合度指标较好, $\chi^2(55) = 118.12, p < .001$,

表 2 主要变量的平均数、标准差及相关系数

	性别	年龄	换工作次数	集体主义倾向	权力距离	受骗事件	分配公正	程序公正	交易违背	关系违背
年龄	.07									
换工作次数	.09*	.11**								
集体主义倾向	-.01	.06	-.03							
权力距离感	.07	.26***	-.03	.10**						
受骗事件	.21***	-.02	.19***	.01	-.09*					
分配公正	-.10**	.06	-.09*	.26***	.12***	-.26***				
程序公正	-.14***	.03	-.11**	.19***	.10***	-.27**	.69***			
交易型心理契约违背	.15***	-.07	.17***	-.32***	-.19***	.31***	-.56***	-.45***		
关系型心理契约违背	.18***	-.09*	.24***	-.23***	-.19***	.33***	-.55***	-.50***	.77**	--
M	--	30.66	2.46	5.87	4.06	2.41	4.84	4.45	2.13	2.56
SD	--	6.88	1.91	.71	1.02	2.17	1.36	1.29	.61	.78

* $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$

NFI = .97, TLI = .97, CFI = .98, RMSEA = .04。依据研究假设,集体主义价值观和受骗事件不仅对心理契约违背有着直接影响,而且通过组织公正感的中介效应对心理契约违背产生显著的间接影响。依据 Baron 和 Kenny (1986) 的中介效应检验方法,我们依次检验了 3 个模型。

模型(1)测查了集体主义倾向等自变量对因变量心理契约违背的影响, $\chi^2(30) = 41.22, p = .08$, NFI = .98, TLI = .99, CFI = .99, RMSEA = .02; $\beta_{\text{集体主义倾向} \rightarrow \text{违背}} = -.20, p < .05$; $\beta_{\text{权力距离感} \rightarrow \text{违背}} = -.16, p < .001$; $\beta_{\text{受骗事件} \rightarrow \text{违背}} = .41, p < .001$;

模型(2)测查了集体主义倾向等自变量对中介变量组织公正感的影响和组织公正感对心理契约违背的影响, $\chi^2(48) = 108.19, p < .001$, NFI = .97, TLI = .97, CFI = .98, RMSEA = .04; $\beta_{\text{集体主义倾向} \rightarrow \text{组织公正感}} = .32, p < .001$; $\beta_{\text{权力距离感} \rightarrow \text{组织公正感}} = .13, p < .01$; $\beta_{\text{受骗事件} \rightarrow \text{组织公正感}} = -.40, p < .001$; $\beta_{\text{组织公正感} \rightarrow \text{违背}} = -.74, p < .001$ 。

模型(3)同时测查了集体主义倾向等自变量和中介变量组织公正感对心理契约违背的影响, $\chi^2(45) = 80.46, p < .001$, NFI = .98, TLI = .98, CFI = .99, RMSEA = .03。该模型共解释了心理契约违背 53.3% 的方差。如图 1 所示,模型(3)增加了中介变量之后,集体主义倾向对心理契约违背不再有显著影响,权力距离感和受骗事件对心理契约违背仍有显著的直接和间接影响。这表明组织公正感对集体主义倾向与心理契约违背之间的关系起着完全中介作用,对权力距离感和受骗事件与心理契约违背之间的关系起着部分中介作用。

采用 AMOS 偏差矫正方法 (Bias-corrected

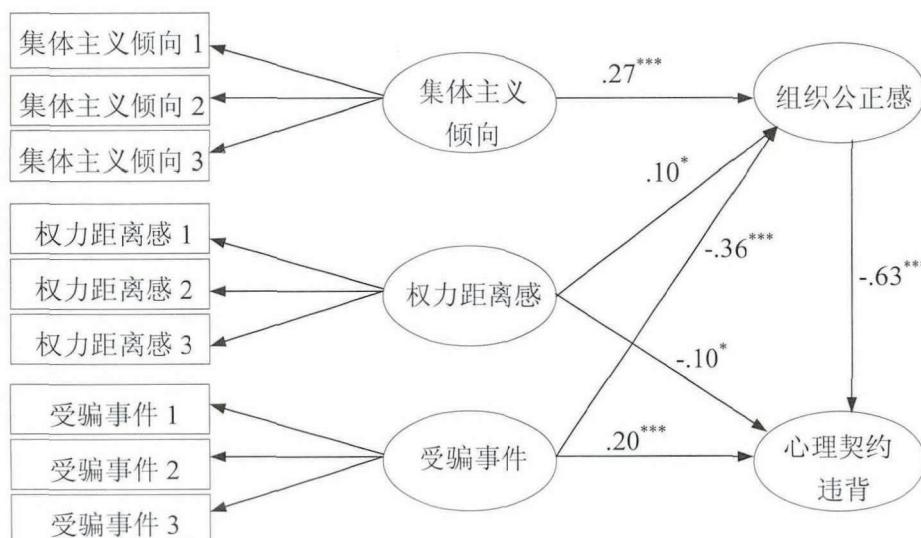


图 1 农民工心理契约违背的预测模型

Bootstrap)对组织公正感中介效应的稳健性进行了检验(Cheung & Lau, 2008)。结果显示,集体主义倾向、权力距离感和受骗事件对心理契约违背间接影响效应的95%偏差置信区间依次为[-.14, -.10], $p < .001$; [-.13, -.01], $p < .05$; [.11, .24], $p < .001$,表明组织公正的中介效应显著。

4 讨论和结论

研究结果显示,权力距离感对农民工心理契约违背的感知有着直接的抑制作用,这可能是由于员工对组织成员权力或地位差异的尊重,能让员工在更大程度上承受自己与受雇单位之间对权利和义务的分歧,从而有助于二者之间心理契约关系的稳定。集体主义倾向和权力距离感还通过组织公正感的中介作用对心理契约违背产生间接的抑制作用。该结果拓展了既有文献有关集体主义文化价值观对心理契约作用机制的理解,即集体主义文化价值观不仅对心理契约的稳定有直接影响(Zagenczyk et al., 2015),而且还会通过影响员工对组织情境性因素的判断(如组织公正感)间接促进心理契约的稳定。

与研究假设一致,受骗事件对农民工心理契约违背的感知有着显著的促进作用。这表明,社会信任危机或频繁发生的社会欺诈事件不是静态或孤立的存在,而是会通过人与人之间的互动和个体内化过程,以知识或经验的形式对人们在陌生城市中的心理契约关系的维系产生消极影响。该结果与Thomas等人(2016)的观点一致,即心理契约的建构和变化虽是组织情境下的个体心理过程但始终内嵌在特定的社会文化背景中并受之影响。简言之,信任危机在我国已然成为陌生人之间构建和发展稳定契约关系的一大障碍,是中国社会在由熟人社会向契约社会转型的道路上需要应对和克服的挑战之一。

在理论上,本研究结果拓展和深化了既有文献对心理契约违背前因变量及影响机制的认识,心理契约违背不仅受制于个体和组织因素(Vantilborgh et al., 2016),还受制于人们所处的文化和社会背景,勾勒出了中国社会在由熟人社会向契约社会转型过程中,文化(如集体主义文化价值观)和社会力量(如社会信任危机)对个体与组织之间心理契约关系的复杂影响;研究结果亦深化了既有文献对文化和社会因素与个体认知之间关系的理解,即文化与社会因素不仅直接作用于个体的认知与判断(Oyserman, 2011),而且通过影响个体对组织情境的判断,间

接地影响个体的认知与判断。在实践层面,本研究结果表明,企业管理者应重视对员工集体主义价值观的引导,强化员工对组织的信任,这将有益于员工与企业之间契约关系的稳定。

本研究亦存在一些局限性:首先,在心理契约违背的预测模型中,权力距离感等变量与组织公正感及心理契约违背之间的路径系数不高,这可能和权力距离感与集体主义倾向之间存在一定的关联度有关;其次,“熟人关系”是中国社会人际关系的重要特征,但本研究未直接考察熟人关系和心理契约违背之间可能存在的联结或冲突。我们期待未来研究能更细致全面地考察文化和社会因素(如熟人关系)与心理契约之间的关系。

基于本研究的发现,可以得出以下结论:个体与组织之间心理契约关系的维系或变化是个体、组织和社会文化因素共同作用的结果。集体主义文化价值观对农民工心理契约违背的感知有直接和间接的抑制作用;社会信任危机中的受骗事件对农民工心理契约违背的感知有着直接和间接的促进作用。

参考文献

- 陈加洲,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(3),404-410.
- 杜旌,王丹妮.(2009).匹配对创造性的影响:集体主义的调节作用.《心理学报》,41(10),980-988.
- 费孝通.(2006).《乡土中国》.北京:人民出版社.
- 雷宇.(2015).脆弱的信任:危机中信任的损坏与恢复.《广东财经大学学报》,5,4-15.
- 李燕萍,徐嘉.(2014).基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究.《管理学报》,11(2),198-205.
- 刘亚,龙立荣,李晔.(2003).组织公平感对组织效果变量的影响.《管理世界》,3,126-132.
- 彭泗清.(2003).《中国社会中的信任》.北京:中国城市出版社.
- 严进,胡敏,潘慧珍.(2010).关于新入职员工心理契约的结构探索与验证.《管理学报》,7(10),1472-1476.
- 翟学伟(2008).信任与风险社会—西方理论与中国问题.《社会科学研究》,4,123-128.
- 张春泥.(2011).农民工为何频繁变换工作户籍制度下农民工的工作流动研究.《社会》,31(6),153-177.
- 张康之.(2005).在历史的坐标中看信任—论信任的三种历史类型.《社会科学》,1,11-17.
- 郑晓明,刘鑫.(2016).互动公平对员工幸福感的影响:心理授权的中介作用与权力距离的调节作用.《心理学报》,48(6),693-709.
- 郑也夫.(2006).《信任论》.北京:中国广播电视出版社.
- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract. *Employee Relations*, 29(3), 227-246.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical

- consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Cassar, V. & Buttigieg, S. C. (2015). Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being. *Personnel Review*, 44(2), 217–235.
- Chen, H. F. (2010). The relationships of organizational justice, social exchange, psychological contract, and expatriate adjustment: An example of Taiwanese business expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1090–1107.
- Cheung, G. W. & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: Bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296–325.
- Hartmann, N. N., & Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 51, 158–170.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222–234.
- Jamil, A., Raja, U. & Darr, W. (2013). Psychological contract types as moderator in the breach–violation and violation–burnout relationships. *The Journal of Psychology*, 147(5), 491–515.
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J. L., Chen, Z. X., & Lowe, K. B. (2009). Individual power distance orientation and follower reactions to transformational leaders: A cross-level, cross-cultural examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 744–764.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, and weighing the merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 151–173.
- Ma, J., Hu, Z. H., & Gocłowska, M. A. (2016). Cultural orientation in China: Differences across five generations of employees. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(4), 529–540.
- McFarlin, D. B. & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626–637.
- Morrison E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Oyserman, D. (2011). Culture as situated cognition: Cultural mindsets, cultural fluency, and meaning making. *European Review of Social Psychology*, 22(1), 164–214.
- Paillé, P. & Raineri, N. (2016). Trust in the context of psychological contract breach: Implications for environmental sustainability. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 210–220.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350–367.
- Rayton, B. A. & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400.
- Reimann, M. (2017). What contributes to psychological contract breach? Investigating a multilevel approach on the interplay of organizational and individual factors. *Psychological Issues in Human Resource Management*, 5(1), 7–45.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
- Sharma, A. & Thakur, K. (2016). Counterproductive work behavior: The role of psychological contract violation. *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, 3(1), 13–27.
- Silva, M. R. & Caetano, A. (2016). Organizational justice across cultures: A systematic review of four decades of research and some directions for the future. *Social Justice Research*, 29(3), 257–287.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construal. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580–591.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275.
- Thomas, D. C., Ravlin, E. C., Liao, Y., Morrell, D. L. & Au, K. (2016). Collectivist values, exchange ideology and psychological contract preference. *Management International Review*, 56(2), 255–281.
- Turnley, W. H. & Feldman, D. C. (1999). A discrepancy model of psychological contract violation. *Human Resource Management Review*, 9(3), 367–386.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Griep, Y., & Hofmans, J. (2016). Antecedents of psychological contract breach: The role of job demands, job resources, and affect. *PLoS ONE*, 11(5), e0154696.
- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Cheung, J. H., Scott, K. L. ; Kiewitz, C., & Galloway, B. (2015). The moderating effect of power distance on employee responses to psychological contract breach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 853–865.

A Sociocultural Perspective on Migrant Workers' Psychological Contract Breach

Pan Yingqiu

(Institute of Psychology, School of Public Policy, Xiamen University, Xiamen, 361005)

Abstract Psychological contract breach (PCB) refers to one's perception that the organization has failed to fulfill adequately his or her promised obligations (Robinson, 1996). Findings of previous research have intensively documented the detrimental effect of PCB on employees' organizational citizenship behaviors and working attitude. However, much less was known about the factors and the process underlying PCB. A few studies investigated the relation of personal (e.g., personality characteristics) or organizational (e.g., job resources and demands) factors with PCB and claimed that personal and organizational factors were closely related to PCB. Different from previous research, Thomas and colleagues (2016) argued that employees' PCB occurred in organizational setting but factors that might shape the formation and changes of PCB were beyond individual- and organizational-level variables. Sociocultural factors had a framing effect on the motivational and cognitive process of PCB. Following this sociocultural perspective, the present study was aimed to investigate how migrant workers' cultural values of collectivism (e.g., collectivistic tendency and power distance) and social trust crisis (e.g., experiences of being cheated) worked together and shaped migrant workers' perceived PCB in the organizational setting.

676 migrant workers (418 males, 253 females, 5 unreported) were recruited from 12 manufacturing enterprises located in Yangtze River Delta and coastal areas in Southeast China. All participants were randomly drawn from the production site in each manufacturing enterprise and were requested to complete questionnaires during the break time from work. The age of the participants ranged from 18 to 53 years old, with an average age of 30.66. The years of education that participants completed ranged from 6 to 14 years. Each participant received 20 RMB for the completion of questionnaires.

Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze the prediction of cultural values of collectivism and experiences of being cheated to migrant workers' perceived PCB. It was found that collectivistic tendency had no direct effect on perceived PCB but contributed to migrant workers' perceived PCB negatively via the mediating role of organizational justice. Power distance positively contributed to migrant workers' perceived PCB directly as well as indirectly via the mediating role of organizational justice. On the contrary, experiences of being cheated positively predicted migrant workers' perceived PCB directly and indirectly via the mediating role of organizational justice.

The results indicated that sociocultural factors had an evident impact on migrant workers' perceived PCB. Collectivistic tendency and power distance dramatically diminished migrant workers' perceived PCB while experiences of being cheated significantly strengthened migrant workers' perceived PCB. The results provided solid evidence that PCB was not simply an individual psychological process but was shaped by sociocultural factors in a complicated way. In sum, the findings of the present study extended the understanding of the extant literature on the antecedents as well as the process that shaped employees' perceived PCB. The findings also indicated that social trust crisis was a big obstacle on the path of the Chinese acquaintance society transforming into a contractual society. It is suggested that, to develop and maintain stable psychological contract between employees and their organizations, cultural values of collectivism and trust construction among employees should receive enough attention at the organizational level.

Key words psychological contract breach, collectivism, trust crisis, organizational justice