

【人力资源管理】

绩效考核公平感对新生代员工反生产行为的影响研究

陈伟民¹, 沈怡婷²(1. 南京邮电大学 经济学院, 江苏 南京 210023)
(2. 南京邮电大学 管理学院, 江苏 南京 210023)

摘要:基于心理契约视角,构建绩效考核公平感对反生产行为产生影响的理论模型;以新生代员工为调查研究对象,利用258个有效样本对假设进行实证检验。统计回归结果表明:绩效考核公平感对新生代员工反生产行为具有显著负向影响;心理契约违背在绩效考核公平感对组织指向反生产行为的影响中存在完全中介效应,而在对人际指向反生产行为的影响中不存在中介效应。组织可通过完善科学的绩效管理体系、构建高质量的雇佣关系等方式降低新生代员工的绩效考核不公平感和心理契约违背感,进而从源头上降低反生产行为的发生频率。

关键词:反生产行为;绩效考核公平感;心理契约违背;新生代员工

中图分类号:F272.9

文章编号:1673-5420(2017)01-0055-10

反生产行为(Counterproductive Workplace Behaviors,简称CWB)是指组织成员有意做出的违反或对抗组织规范,从而在客观上对组织或其他组织成员的财产与利益造成损害的行为^[1]。近年来,随着我国市场经济的不断发展和市场化程度的不断加深,组织面临日益激烈的竞争和日趋复杂的竞争环境,员工的工作压力也随之增加,员工反生产行为逐渐在工作场所内频繁显现。特别是出生于20世纪80年代至90年代初的新生代员工,正逐步发展成为现代组织中的主力军。新生代员工重视平等、蔑视权威、崇尚自由并且追求工作与生活的平衡,这些价值观使得新生代员工的反生产行为在组织内部日益频繁,并对组织的发展产生较深层次的负面影响^[2]。因此,探讨新生代员工反生产行为的影响因素以及影响机制在组织绩效管理具有重要的现实意义。本研究以员工绩效考核反馈作为切入点,以新生代员工为研究对象,分析我国组织情境下绩效考核公平感对员工反生产行为的影响性质和作用机制,以期完善我国组织绩效管理和公司治理提供理论支持。

一、理论基础与研究假设

(一)绩效考核公平感与反生产行为

绩效考核公平感是组织公平研究领域的重要概念之一,是指员工对绩效考核是否公平公正的感知,也是员工对绩效考核的一种主要社会反应^[3],可视为组织公平在组织内部绩效考核特定情境中的具体运用和体现。反生产行为是员工消极角色外行为的一个典型代表,本研究采用 Bennett 和 Robinson 提出的包含组织指向反生产行为(CWB-O)和人际指向反生产行为(CWB-I)二维结构模型^[4]。其中,CWB-O 指员工行为目标为组织本身的反生产行为,而 CWB-I 是指将他人(包括领导、同事等)作为发泄对象的反生产行为。

相较于传统员工,以自我导向为特征的新生代员工对员工与组织间的关系更加重视,这使得他们对组织内部绩效管理的透明、公开、公平有着更为清晰的认知。根据社会交换理论,员工与组织之间在本质上是一种交换关系,员工的组织公平感会导致特定行为的产生^[5]。当受到组织公平公正的对待时,新生代员工就会通过积极的工作态度和行为进行反馈,比如组织公民行为、管家行为、建言行为等;反之,新生代员工便会采取消极的工作态度和行为予以回应,比如反生产行为、越轨行为、非伦理行为等。新生代员工之所以采取反生产行为,在很大程度上是因为受到组织内部某一事件的刺激,而组织公平感便是关键因素之一。Jones 等通过探讨组织公平感对反生产行为的影响机制,发现程序不公平维度更能预测组织指向反生产行为,而互动不公平维度最能预测人际指向反生产行为^[6]。O'Leary-Kelly 和 Newman 在构建绩效反馈模型并整合相关理论的基础上发现员工绩效反馈能够有效预测其反生产行为^[7]。由于绩效考核公平感是员工绩效反馈的重要组成部分,因此它可能是新生代员工反生产行为的一个前因变量。国内学者刘文彬等通过纵向实验型案例研究发现耗散型绩效反馈会对新生代员工的绩效考核公平感产生负向影响,进而促使反生产行为的产生^[8]。总的来说,以往的研究结论虽然在一定程度上揭示了绩效考核公平感与反生产行为的潜在关系,但对于我国的新生代员工群体,绩效考核公平感与反生产行为的关系仍需实证研究的检验。综上所述,本研究提出以下假设:

H1:绩效考核公平感对新生代员工 CWB 有负向影响作用。

H1a:绩效考核公平感对新生代员工 CWB-O 有负向影响作用。

H1b:绩效考核公平感对新生代员工 CWB-I 有负向影响作用。

(二)绩效考核公平感与心理契约违背

心理契约违背作为员工与组织间的关系变量,强调员工对所属组织没有实现对其互惠义务的认知以及情绪。Morrison 和 Robinson 指出心理契约违背注重员工的情感体验,认为心理契约违背必须伴随着强烈的失望、愤懑和不公平感^[9]。Rupp 等通过实证研究发现,员工的组织公平感知能够引发高质量的员工与组织之间的交换关系,而心理契约又是员工与组织之间交换关系质量的重要体现^[10]。当员工觉察到组织并没有兑现对其公平公正的承诺时,就可能产生心理契约破坏或违背。Robbins 等通过元分析证实员工的不公平感与其心理契约违背密切相关^[11]。由于绩效考核公平感是组织公平感在绩效考核具体情景下的体现,因此,组织公平感与心理契约违

背的一些研究结论对于绩效考核公平感也同样适用。基于上述分析,本研究提出以下假设:

H2:绩效考核公平感对心理契约违背有负向影响作用。

(三)心理契约违背与反生产行为

根据社会交换理论,心理契约违背可以解释为在员工与组织的交换关系中由于员工心理契约未能被满足而产生负面情感的主观体验。Turnley 和 Feldman 在已有研究的基础上提出了心理契约违背导致的雇员反应模型(EVLN Model),认为心理契约违背会导致员工产生离职、减少角色内绩效、减少角色外绩效、反社会行为等一系列行为反应^[12]。心理契约违背破坏了员工与组织之间的交换关系,拥有独特成长背景的新生代员工在产生心理契约违背时,会对组织进行消极的认知评估,进而会采取消极的态度或行为进行回应。Robinson 和 Morrison 认为心理契约破裂是员工觉察到组织没有履行承诺或暗示,并验证了破裂导致违背^[13]。Cassar 和 Briner 研究并证实了心理契约违背在破裂和组织承诺中起中介作用^[14]。国内学者钟建安等以“压力源-情绪”模型为基础,通过实证研究发现心理契约违背与反生产行为具有显著的正相关关系^[15]。基于上述分析,本研究提出以下假设:

H3:心理契约违背对新生代员工 CWB 有正向影响作用。

H3a:心理契约违背对新生代员工 CWB-O 有正向影响作用。

H3b:心理契约违背对新生代员工 CWB-I 有正向影响作用。

(四)心理契约违背的中介作用

Turnley 和 Feldman 提出的心理契约违背食言模型(Discrepancy Model of Psychological Contract Violations)是解释心理契约违背发生机制的经典模型之一,该模型认为对差异不同的归因会引发不同程度的心理契约违背^[16]。根据该模型,若员工对组织绩效考核产生不公平感知,则意味着员工把这种承诺与所得之间的差异归因于食言,那么极有可能发生心理契约违背。Turnley 和 Feldman 提出心理契约违背引发的雇员反应模型^[12],认为反生产行为是其中一种典型的员工负面行为。鉴于此,以心理契约违背作为新视角解释绩效考核公平感对反生产行为的影响具有一定的理论意义。

此外,作为反生产行为领域影响最为深远的理论模型之一,Spector 和 Fox 等提出的“压力源-情绪”模型也为心理契约违背这一中介变量的选择提供了一定的理论支撑。该模型强调情绪作为中介变量在压力源和反生产行为关系中的重要性,认为情绪在个体压力加工过程中起到承前启后的作用^[17]。由于组织不公平可视为一种压力源,反生产行为的发生遵循“压力源→负面情绪→反生产行为”的因果链,因此负面情绪在二者关系中具有中介作用。而 Morrison 和 Robinson 指出心理契约违背的核心就是愤怒情绪^[18]。由此,我们认为心理契约违背可能在绩效考核公平感对反生产行为的影响中存在一定程度的中介效应。根据上述理论推演和研究成果,本研究提出以下假设:

H4:心理契约违背在绩效考核公平感和 CWB 关系之间起中介作用。

H4a:心理契约违背在绩效考核公平感和 CWB-O 关系之间起中介作用。

H4b:心理契约违背在绩效考核公平感和 CWB-I 关系之间起中介作用。

二、研究设计

(一)研究样本

本研究的问卷调查是在 2016 年 1 月至 2016 年 3 月间进行的,问卷发放面向出生于 20 世纪 80、90 年代的国内新生代员工,主要采用便利抽样和滚雪球抽样相结合的非随机抽样调查,并采用人工现场发放并收回以及网络在线测试的方式收集问卷。在数据收集过程中,我们与调查对象进行充分的事前沟通,承诺对问卷信息安全保密,以保证数据的质量。本问卷共收回 308 份,经审核剔除错填、漏填的问卷后,最后得到有效问卷 258 份,有效率为 83.8%。样本的分布特征如表 1 所示。

表 1 样本人口统计学变量分析

人口统计学变量	样本特征	频数	百分比/%	人口统计学变量	样本特征	频数	百分比/%
性别	男	105	40.7	教育程度	高中及以下	22	8.5
	女	153	59.3		专科	56	21.7
婚姻状况	未婚	120	46.5		本科	124	48.1
	已婚	138	53.5		硕士及以上	56	21.7
单位性质	国有	40	15.5	工作年限	1 年以下	67	26.0
	外资/合资	25	9.7		1~3 年	77	29.8
	民营	73	28.3		3~5 年	42	16.3
	政府机关	56	21.7		5~10 年	39	15.1
	其他	64	24.8		10 年以上	33	12.8

(二)变量测量

问卷调查采用自我报告法,要求被试根据自己的感受和工作的实际情况对绩效考核公平感、心理契约违背、反生产行为,以及相关人口统计学变量的题项进行单项选择。对于反生产行为的测量,本问卷采用映射法,要求被试描述身边同事的反生产行为来间接反映自己的反生产行为情况,以避免自我报告法受社会赞许性影响所带来的低报告问题^[19]。

有关反生产行为的测量采用 Bennett 和 Robinson 所开发的量表,该量表包含 19 个条目^[4]。鉴于我国组织情境的实际情况和新生代员工的特点,我们将组织指向反生产行为中的“酒后上班”这一条目删除,添加“利用上班时间从事个人事务(如聊天、网购、干私活等)”题项,余下 12 个条目;将人际指向反生产行为中的“随意开他人种族或宗教玩笑”条目删除,余下 6 个条目。

有关绩效考核公平感的测量采用张永军依据国内外权威量表在中国组织情境下所开发的量表^[20]。该量表由 14 个测量条目组成,分 3 个维度:绩效考核分配、程序、互动公平感。其中,4 个条目测量绩效考核分配公平感,比如“我所得到的考核结果真实反映了我对单位的贡献程度”;5 个条目测量绩效考核程序公平感,比如“考核程序对所有员工不存在偏见”;5 个条目测量绩效考核互动公平感,比如“领导在绩效考核过程中对我是尊重的”。

有关心理契约违背的测量采用 Robinson 和 Morrison 所开发的量表^[13],包含 4 个条目,比如“我感到组织没有兑现对我的承诺”。

被试根据实际情况与题项描述一致程度采用李克特五点法进行选择:1 为完全不同意,5 为完全同意。此外,问卷中的人口统计学变量信息包括性别、婚姻状况、教育程度、单位性质和工作年限等。

三、数据分析结果

(一)同源偏差检验

考虑到社会称许性问题以及本研究所采用的以自评为主的测量方式,不可避免会存在同源方差问题,本研究选用 Harman 的单因素检验法^[21],在做进一步分析之前,对各个测量变量进行探索性因子分析,以判断同源偏差的严重程度。在未经旋转的因子分析结果中,同源偏差的检测值(第一个主成分的贡献率)为 42.92%,未超过临界值 50%。该检验结果表明本研究中各测量变量之间存在一定的同源偏差,但检验结果表明这不足以损害样本数据的整体质量,因此可以进行下一步的数据分析。

(二)信效度检验

在信度分析方面,使用 SPSS 21.0 软件的可靠性分析对各量表进行内部一致性检验。结果显示:绩效考核公平感、心理契约违背、组织指向反生产行为,以及人际指向反生产行为的 Cronbach’s Alpha 系数值依次为 0.899,0.914,0.942,0.949,表明各量表具有良好的信度,测量稳定可靠。

在结构效度方面,首先对各量表进行 KMO 测度、Bartlett 球体检验和主成分分析。结果显示:绩效考核公平感、心理契约违背、组织指向反生产行为,以及人际指向反生产行为的 KMO 值分别为 0.721,0.848,0.921,0.872,累计解释方差量分别达到 80.320%,80.036%,56.767%,75.413%;Bartlett 球体检验结果 Sig. = 0.000(小于 0.001),表明数据呈现良好的线性。进一步运用 AMOS 21.0 软件进行验证性因子分析,各量表评价指标如表 2 所示,结果显示数据拟合程度良好,说明问卷具有良好的结构效度。

表 2 验证性因子分析评价指标(N = 258)

变量	X ² /df	RMSEA	GFI	TFI	CFI
绩效考核公平感	2.684	0.076	0.878	0.901	0.912
心理契约违背	1.674	0.069	0.906	0.978	0.893
组织指向反生产行为	2.759	0.059	0.948	0.916	0.906
人际指向反生产行为	3.176	0.087	0.869	0.863	0.907

(三)描述性统计与相关分析

本研究采用 Pearson 相关系数来判断各变量之间的相关性。根据表 3 可知,绩效考核公平感与组织指向反生产行为、人际指向反生产行为呈显著负相关关系($r = -0.259, p < 0.01$;

$r = -0.177, p < 0.01$);绩效考核公平感与心理契约违背呈显著负相关关系($r = -0.486, p < 0.01$);心理契约违背与组织指向反生产行为、人际指向反生产行为呈显著正相关关系($r = 0.336, p < 0.01; r = 0.172, p < 0.01$)。因此,假设 H1, H2, H3 得到初步验证,说明变量间可能存在研究假设中的影响关系。

表 3 各变量的均值、标准差与 Pearson 相关系数 (N = 258)

	M	SD	绩效考核公平感	心理契约违背	组织指向反生产行为	人际指向反生产行为
绩效考核公平感	3.338	0.784	1.000			
心理契约违背	2.471	0.929	-0.486 **	1.000		
组织指向反生产行为	1.621	0.632	-0.259 **	0.336 **	1.000	
人际指向反生产行为	1.392	0.643	-0.177 **	0.172 **	0.755 **	1.000

注:系数后 **, * 分别表示 $p < 0.01, p < 0.05$

(四)假设检验

本研究拟采取层次回归的方法来检验上述研究假设。表 4、表 5 分别是 CWB-O、CWB-I 对绩效考核公平感的回归分析结果。首先,以人口统计学变量为自变量,以组织指向反生产行为、人际指向反生产行为为因变量,回归结果见表 4、表 5 的 M1;在加入绩效考核公平感后,回归结果(M3)显示组织指向反生产行为、人际指向反生产行为对绩效考核公平感的回归系数分别为 -0.259 且显著($p < 0.001$)、-0.177 且显著($p < 0.001$),由此表明绩效考核公平感分别对组织指向反生产行为、人际指向反生产行为存在负向影响作用。基于此,假设 H1 成立。其次,以心理契约违背为因变量,在加入绩效考核公平感后,回归结果(M2)显示心理契约违背对绩效考核公平感的回归系数为 -0.486 且显著($p < 0.001$),由此表明绩效考核公平感对心理契约违背存在负向影响作用。基于此,假设 H2 成立。最后,分别以组织指向反生产行为、人际指向反生产行为因变量,在加入心理契约违背后,回归结果(M4)显示组织指向反生产行为、人际指向反生产行为对心理契约违背的回归系数分别为 0.336 且显著($p < 0.001$)、0.172 且显著($p < 0.01$),由此表明心理契约违背对组织指向反生产行为、人际指向反生产行为均存在正向影响作用。基于此,假设 H3 成立。

表 4 CWB-O 对绩效考核公平感的回归分析结果

	M1 (CWB-O)	M2 (PCV)	M3 (CWB-O)	M4 (CWB-O)	M5 (CWB-O)
性别	-0.130 *	0.046	-0.099	-0.123 *	-0.114
婚姻状况	-0.130	0.033	-0.133	-0.156 *	-0.143 *
教育程度	-0.051	-0.035	-0.042	-0.034	-0.031
单位性质	0.088	0.088	0.094	0.088	0.091
工作年限	0.014	0.089	-0.067	-0.089	-0.095
绩效考核公平感		-0.486 ***	-0.259 ***		-0.125
心理契约违背				0.336 ***	0.275 ***
R ²	0.054	0.236	0.067	0.113	0.125

注:系数后 ***, **, * 分别表示 $p < 0.001, p < 0.01, p < 0.05$

表 5 CWB-I 对绩效考核公平感的回归分析结果

	M1 (CWB-I)	M2 (PCV)	M3 (CWB-I)	M4 (CWB-I)	M5 (CWB-I)
性别	-0.141 *	0.046	-0.127 *	-0.142 *	-0.133 *
婚姻状况	-0.145 *	0.033	-0.122	-0.138	-0.127
教育程度	-0.123	-0.035	-0.133	-0.111	-0.180
单位性质	0.014	0.008	0.020	0.160	0.019
工作年限	-0.054	0.089	-0.074	-0.181	-0.086
绩效考核公平感		-0.486 ***	-0.177 **		-0.122
心理契约违背				0.172 **	0.112
R ²	0.052	0.236	0.061	0.070	0.083

注:系数后 ***, **, * 分别表示 $p < 0.001$, $p < 0.01$, $p < 0.05$

本研究采纳 Baron 和 Kenny 的建议,进行中介效应检验。若要判定心理契约违背在绩效考核与反生产行为之间存在中介效应,需满足以下四个条件:第一,反生产行为对绩效考核公平感的回归系数达到显著性水平;第二,心理契约违背对绩效考核公平感的回归系数达到显著性水平;第三,反生产行为对心理契约违背的回归系数达到显著性水平;第四,反生产行为同时对绩效考核公平感和心理契约违背进行回归时,心理契约违背的回归系数达到显著性水平,而绩效考核公平感的回归系数减小。此外,若绩效考核公平感的回归系数减小且不再显著,说明存在完全中介作用,即绩效考核公平感完全通过心理契约违背作用于反生产行为;若绩效考核公平感的回归系数减小且仍达到显著性水平,说明存在部分中介作用,即绩效考核公平感在通过心理契约违背影响反生产行为的同时也能够直接影响反生产行为。

假设 H1,H2,H3 均成立,同时也验证了前三个条件。为了进一步检验假设 H4,分别以组织指向反生产行为、人际指向反生产行为作为因变量,采取层次回归法,依次引入绩效考核公平感和心理契约违背。回归结果(M5)显示,组织指向反生产行为对绩效考核公平感的回归系数减小,但变为不显著($\beta = -0.125$, ns);组织指向反生产行为对心理契约违背的回归系数减小,且仍显著($\beta = 0.275$, $p < 0.001$),说明心理契约违背在绩效考核公平感对组织指向反生产行为的影响中存在完全中介作用。基于此,假设 H4a 成立。人际指向反生产行为对绩效考核公平感的回归系数减小,但变为不显著($\beta = -0.122$, ns);人际指向反生产行为对心理契约违背的回归系数减小,但变为不显著($\beta = 0.112$, ns),说明心理契约违背在绩效考核公平感对人际指向反生产行为的影响中不起中介作用。基于此,假设 H4b 不成立。

四、结论与启示

(一) 研究结论

本研究聚焦员工反生产行为,从绩效反馈角度探究绩效考核公平感对新生代员工反生产行为的影响,并检验了心理契约违背在其中的中介效应,得到以下几点结论:第一,绩效考核公平感对新生代员工反生产行为有显著的负向影响作用。具体而言,绩效考核公平感不仅对组织指向

反生产行为具有消极的预测作用,对人际指向反生产行为也存在消极的预测作用。对于新生代员工而言,当其在绩效考核过程中受到不公待遇时,其与组织间的交换关系质量降低,可能会通过反生产行为予以回应。第二,心理契约违背对新生代员工反生产行为有显著的正向影响作用。新生代员工大多是独生子女,与传统员工相比其自我意识较强,一旦意识到组织未遵从互惠原则,实施反生产行为无疑成为其发泄不满情绪的方式之一。第三,心理契约违背在绩效考核公平感对新生代员工反生产行为影响中起中介作用。具体而言,心理契约违背在绩效考核公平感与组织指向反生产行为间起完全中介作用,但在绩效考核公平感与人际指向反生产行为之间不存在中介效应。这可能是由于绩效考核公平感和心理契约违背主要考察的是员工和所属组织间的关系,而人际指向反生产行为指的是将他人(包括领导、同事等)作为发泄对象的反生产行为,因此心理契约违背在绩效考核公平感与人际指向反生产行为关系间不起中介作用。

(二)管理启示

一方面,考核、反馈两手抓,创建科学的绩效管理体系。调查显示,绩效考核体系缺乏公平公正性是导致新生代员工主动离职的核心因素之一。因此,为了创建一支稳定高效的新生代员工队伍,必须保证组织内部绩效考核的公平公正性。然而,目前大部分企业过度重视绩效考核的形式,忽视了员工真实的绩效反馈,直接导致新生代员工对绩效考核公平感的认可度较低,从而造成了一系列负面问题。因此,组织只有合理兼顾并切实把握绩效考核与绩效反馈,才能为新生代员工构建科学有效的绩效管理体系。另一方面,努力构建高质量的雇佣关系。本研究结果显示新生代员工心理契约违背在绩效考核公平感与组织指向反生产行为关系中起完全中介作用。这要求组织在构建一个公平公正的绩效考核环境的基础上,努力构建高质量的雇佣关系。心理契约是预测组织内员工工作行为的一个重要变量,因此,从管理实践角度来讲,组织要切实履行对新生代员工的互惠义务,避免其产生心理契约违背感,从而有效提高雇佣关系质量。

(三)研究局限与展望

本研究的局限之一是样本量较小,并未做到严格的随机抽样,在后续的研究中可逐步加大被试样本数量,进一步提高研究结论的科学性和准确性。此外,本研究尚未考虑绩效考核公平感影响新生代员工的调节机制问题。根据社会认知理论中“个体-情境”互动论的观点,个体特征对绩效考核公平感影响新生代员工反生产行为的调节作用应该在后续研究中进行深入探讨。

参考文献:

- [1] FOX S, SPECTOR P E, MILES D. Counterproductive work behavior(CWB) in response to job stressors and organizational justice:some mediator and moderator tests for autonomy and emotions[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001(3): 291-309.
- [2] 李燕萍,侯烜方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. 经济管理, 2012(5): 77-86.
- [3] 文鹏,廖建桥. 不同类型绩效考核对员工考核反应的差异性影响——考核目的视角下的研究[J]. 南开管理评论, 2010(2): 142-150.
- [4] BENNETT R J, ROBINSON S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(3): 309-321.

- 2000(3):349-360.
- [5] COLQUITT J A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001(3):386-400.
- [6] JONES D A. Getting even with one's supervisor and one's organization: relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009(4):525-542.
- [7] O'LEARY-KELLY A M, NEWMAN J L. The implications of performance feedback research for understanding antisocial work behavior[J]. *Human Resource Management Review*, 2004(4):605-629.
- [8] 刘文彬,唐杰. 绩效反馈对新生代员工反生产行为的影响机制——反馈效价视角的理论模型与案例研究[J]. *经济管理*, 2015(6):188-199.
- [9] MORRISON E W, ROBINSON S L. When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops[J]. *Academy of Management Review*, 1997(1):226-256.
- [10] RUPP D E, CROPANZANO R. The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2002(1):925-946.
- [11] ROBBINS J M, FORD M T, TETRICK L E. Perceived unfairness and employee health: a meta-analytic integration[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012(2):235-272.
- [12] TURNLEY W H, FELDMAN D C. A discrepancy model of psychological contract violations[J]. *Human Resource Management Review*, 1999(3):367-386.
- [13] ROBINSON S L, MORRISON E W. The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000(5):525-546.
- [14] CASSAR V, BRINER R B. The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2011(2):283-289.
- [15] 钟建安,黄继久,沈励斌,等. 负性情绪在心理契约违背与反生产行为中的作用[J]. *应用心理学*, 2014(2):122-129.
- [16] TURNLEY W H, FELDMAN D C. The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect[J]. *Human Relations*, 1999(7):895-922.
- [17] SPECTOR P E, FOX S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior[M]. Washington: American Psychological Association, 2005.
- [18] MORRISON E W, ROBINSON S L. When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops[J]. *Academy of Management Review*, 1997(1):226-256.
- [19] BERRY C M, CARPENTER N C, BARRATT C L. Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012(3):613-636.
- [20] 张永军. 绩效考核公平感对反生产行为的影响机制研究[D]. 武汉:华中科技大学, 2012.
- [21] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003(5):879-903.

Influence of fairness perceptions in performance appraisal on the counterproductive work behavior of new generation staff

CHEN Weimin¹, SHEN Yiting²

(1. School of Economics, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)
(2. School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)

Abstract: From the perspective of psychological contract, this paper builds a theoretical model about the influence of fairness perceptions in performance appraisal on counterproductive work behavior (CWB). Taking new generation staff as the object, it tests the hypotheses empirically by studying 258 valid samples. Statistical regression results show that fairness perceptions in performance appraisal have significant negative influence on CWB of new generation staff, and that psychological contract violation has a full mediating effect between the perceptions and CWB-O, but no effect in the influence on CWB-I. The paper further suggests that employers may reduce unfairness perceptions in performance appraisal and psychological contract violation by adopting scientific performance management system and building high-quality employment relationship, thereby to reduce the frequency of CWB of new generation staff from the source.

Key words: counterproductive work behavior; fairness perceptions in performance appraisal; psychological contract violation; new generation staff

(上接第 54 页)

Empirical research on the relationship between psychological empowerment and work withdrawal behavior of information industry employees: mediation effect of psychological resilience

NIE Ting, SU Qiuli

(Business School, Macau University of Science and Technology, Macau 00853, China)

Abstract: Based on the survey of 357 employees from Chinese information industry, the influence of psychological empowerment and psychological resilience on work withdrawal behavior is discussed. The results show that the perceived psychological empowerment of employees restrains their work withdrawal behaviors; the perceived psychological empowerment affects the formation of the employees' psychological resilience; employees with higher psychological resilience have significantly reduced work withdrawal behaviors; and that the perceived psychological empowerment reduces work withdrawal behaviors by means of strengthened psychological resilience.

Key words: information industry; psychological empowerment; psychological resilience; work withdrawal behavior