

望使他们能够从一个入门的学者转换成为一名有自己的学术建树、学术创造和学术影响的知名学者。在几十年的时间里,我已经指导了120多名博士和硕士,其中有相当一部分人毕业后仍然还在从事教学和研究工作,且许多人都已经是声名显赫的教授或学者了,这成为了我职业生涯中的最大荣耀。亲眼目睹着他们从少不更事的学子成长为颇有建树的学者,这是我人生中最大的快乐和最高的满足!

在我指导的研究生中,也有极其个别的让我深感痛心者,但是绝大多数学生带给我的都是无尽的骄傲和自豪。读着已出版的自己学生的学术著作,我感到无以言说的快乐。可以说,在高等教育中,在研究生培养中,特别是在博士研究生的学术指导中,从结为师生关系开始,在教师与学生之间就形成了学术生命中或学术生涯里的“心理契约”。这就是学术品德的提升,这就是学术思想的传承,这就是学术创造的延续,这就是学术应用的扩展。

感谢我的学生,感谢张立迎博士!对自己老师的最大回报就是创造自己的学术,创造自己的生活。当然,不论你走多远,葛鲁嘉老师所指导的博士研究生学术团队都永远是你的学术家园。

常回家看看!

吉林大学哲学社会学院 葛鲁嘉
2012年3月25日

目 录

导 论	1
第一章 心理契约作用机制的理论研究	5
第一节 心理契约概念的发展	5
第二节 心理契约的理论	11
第三节 心理契约的维度	14
第四节 心理契约的作用机制	18
第五节 心理契约与相关因素的研究	25
第六节 我国高校教师的心理契约研究	28
第七节 当前研究中存在的问题及未来研究展望	32
第二章 普通高等学校教师心理契约 作用机制的研究方法	37
第一节 普通高等学校教师心理契约 作用机制的研究工具	37
第二节 普通高等学校教师心理契约 作用机制的研究方法及结论	60
第三章 普通高等学校教师心理契约的形成	63
第一节 普通高等学校教师心理契约 形成与相关因素研究	64
第二节 教师特征对普通高等学校教师 心理契约形成的影响	73

第三节	学校特征对普通高等学校教师心理契约形成的影响	82
第四节	普通高等学校教师心理契约形成相关因素的整合模型	85
第四章	普通高等学校教师心理契约的履行	103
第一节	普通高等学校教师心理契约履行与相关因素研究	104
第二节	教师特征对普通高等学校教师心理契约履行的影响	113
第三节	学校特征对普通高等学校教师心理契约履行的影响	122
第四节	普通高等学校教师心理契约履行相关因素的整合模型	125
第五章	普通高等学校教师心理契约的破裂	143
第一节	普通高等学校教师心理契约破裂状况分析	143
第二节	普通高等学校教师心理契约破裂与相关因素研究	151
第三节	教师特征对普通高等学校教师心理契约破裂的影响	162
第四节	学校特征对普通高等学校教师心理契约破裂的影响	173
第五节	普通高等学校教师心理契约破裂的影响因素整合模型	178
结 语		195
附 录		207
参考文献		214
后 记		226

导 论

随着高等教育改革的深入,我国高等学校面临着新的机遇与挑战,高校师资的竞争力在很大程度上决定了高校的生命力。同时,高校作为知识丰富、人才聚集的地方,也是影响我国经济能否在 21 世纪占领世界经济制高点的重要因素。高校要想保持可持续发展,提高核心竞争力,归根到底离不开高效率和高素质的教师队伍。而对于高校而言,教师能否高效、积极、充满热情地投入到工作中,这直接关系到学校的长足发展。对于高校来说,如何激励教师,充分发挥他们的积极性,是高校在制定人力资源管理政策和制度时应该首要考虑的问题。心理契约的提出符合激励机制,为高校留住人才、使用人才、引进人才提供了理论指导。心理契约最早是在 20 世纪 60 年代由 C. Argyris 在他所著的《理解组织行为》一书中提出的,用于描述下属与主管之间的关系。^[1]心理契约是指在正式的雇佣契约之外,还存在着隐含着、非正式的、未公开的相互心理期望。^[2]在 20 世纪 80 年代中期以后,尤其是近几年,越来越多的研究开始涉足这一领域。心理契约也成为人力资源管理和组织行为领域的重要研究课题之一。由于心理契约不像经济、法律契约那样具有强的约束力,所以常被人们忽视。但对于组织来说,只了解书面的、正式规定的组织和员工之间的相互责任是不够的,任何事情都必须通过个体本身的理解来起作用,因此,还必须深入地了解人们心目中的心理契约,而心目中的心理契约会影响员工的态度和行为,甚至是这些态度和行为的决定因素。

目前,我国许多高校对教师资源的管理,仍然强调有形的合同管理,这种传统的强制性契约管理方式使得许多高校难以吸引和留住人

此个人的心理契约内容可能与其他人的理解和解释不同,也可能与书面的合同内容不同。^[9]

(二) 古典学派的观点

P. Herriot 和 W. E. G. Manning 认为心理契约是组织和个体对两方的义务和责任的理解和感知。^[10] A. S. Tsui 等认为,心理契约涉及个体与组织双方面的问题,他们主要通过关注“代理人”来展开对心理契约组织一方的研究。^[11] D. E. Guest 认为 D. M. Rousseau 的心理契约概念在构成组织的问题上不明确;同时,没能建立明晰的心理契约维度。^[12] P. Sparrow 和 C. L. Cooper 同样对 D. M. Rousseau 学派将组织排除在契约形成之外、只充当旁观者的定义提出疑问,并支持早期理论学者的观点,强调心理契约形成是社会交换过程、权力平衡过程以及互相影响、谈判、讨价还价的交互过程。^[13]

通过以上的研究可以获知,古典学派把心理契约定位在个体和组织两个层次上,但他们没有找到“组织的代表”,所以很难在应用研究上获得重大突破。

三、概念的实证阶段(20 世纪 90 年代末至今)

自 20 世纪 90 年代末,随着研究的不断深入,心理契约的概念更为清晰、更具有可操作性,越来越多的研究者采用定量方法对心理契约进行深入探讨。L. M. Shore 和 K. Barksdale 认为心理契约与高水平的知觉化组织支持、职业期望和情感承诺及低水平的流失意向有关。Laurie Larwood, Thomas A. Wright 和 Stephan Desrochers 等人通过研究发现,心理契约对工作满意感、流失意向和组织政策有显著影响。^[14] L. W. Porter, J. L. Pearce 和 A. M. Tripoli 在大量实证研究后得出雇佣双方心理契约的一致性越高,员工对组织的满意感越大的结论。^[15] N. Tehrani 指出,心理契约对员工在受伤害期间的行为有重要影响。^[16] L. J. Millward 和 L. J. Hopkins 发现,在对组织效果的预测上,心理契约较组织承诺有更高的解释力。^[17] D. E. Guest 在已有研究的基础上,从员工角度对心理契约在组织中起作用的方式提出了一个理论

模型,并进行了实证检验。该模型把心理契约置于调节组织状况与组织效果关系的核心位置上,认为员工的心理契约(其中包含公平、信任和协议交流三个成分)受组织气氛和文化、人力资源管理政策和实践、阅历、期望和可选择性等原因变量的调节,同时又对工作满意感、组织承诺、工作安全感、雇佣关系、组织公民行为、缺勤率和流失意向等结果变量产生影响。陈加洲等在对组织中的心理契约进行实证研究的基础上,将心理契约定义为雇佣双方对雇佣关系中彼此对对方应付出什么同时又应得到什么的一种主观心理约定,约定的核心成分是雇佣双方内隐的不成文的相互责任。^[18]张体勤、丁容贵、于涛认为,心理契约是指一系列相互的心理期望,这些期望是契约双方相互知觉但非明确表达的。这两位研究者强调“心理期望”,明确提出了作为员工和组织对彼此的具体期望,为企业或组织详细地指明了心理契约的哪些具体方面可以用来激励员工。^[19]我国学者曹威麟等通过对相关文献的分析认为,心理契约是指当时双方通过各种心理暗示的方式,在双方相互感知并认可各自期望的基础上形成的一套隐性权利义务关系的协议。^[20]

四、本研究中心理契约的定义

本研究在考察以往研究者对心理契约定义的基础上,认为心理契约是指个体就自己对组织的贡献以及组织对个体贡献回报的一种主观约定。具体到普通高等学校教师心理契约,是指教师一方就教师与学校关系中学校为自己担负什么责任义务并享受什么权利,以及自己要为学校担负什么责任义务并享受什么权利的主观信念。由于双方关系中权利义务的相对性,双方相互责任义务就成为普通高等学校教师心理契约的主体内容。从这样的理解出发,本研究认为心理契约含有普通高等学校对教师的责任义务和教师对普通高等学校的责任义务两大责任义务内容。这两大责任义务都是主观的责任义务,而不是客观的或现实的责任义务。

五、心理契约与相关概念的区别

(一)心理契约与经济契约的区别

首先,经济契约指组织与员工通过协商、谈判,对双方的责任与义务进行约定的合法明文规定,它通过书面的形式确定下来,是有形的,并受到法律的保护。经济契约一经签订就开始生效,在契约的有效期内较少变动,基本上处于静态之中。而心理契约是指组织和个体,对双方关系中所包含的义务和责任的理解和感知。它是内隐式的、无形的,只能以双方各自的主观感受的形式存在,而且随着组织的发展、环境的变化,组织与员工间的心理期望也发生变化,所以心理契约是个动态发展的过程。

其次,从复杂程度上来说,在经济契约中,双方的责任与义务明确、完整,不同的组织代理人都要依照契约行事,否则视为违约;而在心理契约中,在同一时间内不同层级的企业代理人对心理契约的理解不尽相同,就是同层级的企业代理人在不同阶段也对心理契约的理解不同,因此心理契约更加复杂。

最后,从违约后果上来说,组织与员工的任何一方如果违背经济契约都要承担相应的后果,负法律责任;而在心理契约中,心理契约的违背只是一种主观的感受,不一定会引发报复的行为,即使这种违背可能导致强烈的后果,比如罢工、怠工、离职等。^[21]

(二)心理契约与法律契约的区别

D. E. Guest 认为,法律契约强调相互性,而心理契约在早期定义中没有考虑到相互性;法律契约强调“协议”,而心理契约不具备“协议”这一要素;法律契约的变更须双方同意,而心理契约的变更主要是单方面的。^[18]

D. M. Rousseau 不赞同 D. E. Guest 的观点,他认为心理契约是对双方交换关系的理解^[22],而不像法律契约关注的是相互关系本身。法律契约对所有的承诺和有约束力的义务都是在社会环境中加以考虑,而心理契约是对影响交易双方承诺因素的心理过程的理解。

(三)心理契约与期望的区别

心理契约与期望的关系十分密切。在心理契约概念的界定过程中,早期 E. M. Levinson 及 E. H. Schein 等甚至认为心理契约是一种有关员工与组织双方责任义务的期望。从性质上看,心理契约与期望的确有着非常多的相似性,但两者并不等同。^[23]期望是从愿望出发对未来事件的预期,而心理契约是以实际的或现有的双方约定(知觉中的双方约定)为前提,因此,它对人的影响比期望更大。对“未满足的期望”和“心理契约违背或破坏”的研究表明,期望不满足会导致失望和心灰意冷,而心理契约破坏则会导致郁闷、沮丧、愤怒等强烈反应。因此,“心理契约隶属于期望,但并不是所有的期望都等同于心理契约”^[24]。

S. L. Robinson 认为,期望是雇员对组织和工作的存在形式的总体信念;而心理契约则是雇员由于雇主的承诺而对他们有权得到和应该得到的存在形式的信念。^[25]心理契约导致了期望的产生,但并不是所有的期望都来自于承诺。

(四)心理契约与组织承诺和组织支持感的区别

与心理契约有关的概念还有组织承诺(organizational commitment)和组织支持感(perceived organizational support)等。L. J. Millward 等分别对心理契约与组织承诺的概念进行了鉴别,并通过实证研究阐述了它们的不同。与组织承诺这种单边单向性承诺不同,心理契约是双向双向性的,而且它是以契约双方相互责任、权利、义务为核心内容的信念或预期。^[17]实证研究表明,在对员工态度和行为的预测上,心理契约比组织承诺更有力。

组织支持感涉及的范围较心理契约窄,在员工与组织双方相互责任义务中,组织对员工支持问题只是宽泛心理契约相互责任义务中组织对员工责任义务的一个方面。心理契约的组织责任中除组织支持外,还有组织保障、基本尊重等,因此在涉及员工与组织关系方面,心理契约比组织支持感反映得更全面。^[26]

第二节 心理契约的理论

从心理契约概念的发展过程可以看出,心理契约最初是作为认识和解释雇佣关系中雇员与雇主之间主客观关系现象的一个概念术语。由于这种现象涉及经济学、法学、管理学和心理学等多门学科,因此可用这些学科的相关理论,如经济学的“成本-交易”理论,法学的“契约法理论”,社会学的“社会交换理论”以及心理学的“期望理论”、“公平理论”和“认知图式理论”等,对心理契约的本质、功能及其形成、发展、变化等一系列问题进行揭示。随着在实证研究中对这些理论加以检验和完善,形成了独立的心理契约理论(psychological contract theory)。现在,心理契约理论正逐渐成为描述、解释雇佣关系的一个重要理论框架,成为揭示组织行为和人力资源管理本质的重要依据,成为调整雇佣关系、开发人力资源和提升组织动力的理论基础。

一、社会交换理论

社会交换理论是20世纪60年代兴起于美国的一种社会学理论。该理论的代表人物霍曼斯等人借用经济学概念来解释人们社会交往中有赖于相互强化而得以持续发展的社会行为^[27],其核心是“互惠原则”。

心理契约这一概念正是在社会交换理论的基础上提出来的,认为心理契约是员工与企业之间一种特殊的社会交换现象,它不仅涉及经济物质的交换,也涉及行为和情感的交换。但这种交换不像经济交换那样依赖于明确而具体的规定,一经制定就受到法律强制力的约束和控制,心理契约是由契约者自我约束、自我控制的。由于心理契约没有法律强制力的干预,似乎它的效力受到很大的削弱,人们会认为心理契约没有劳动合同对双方的影响大,其实正好相反,劳动合同或雇佣合同给双方提供的只是最低限度的或保护性的约定,由于员工与企业关系是动态的,且涉及面非常广泛,任何劳动合同都不可能对所有

关系内容进行充分约定,因此心理契约便在双边关系中起着重要作用。另外,任何正式合同的效力也都是建立在契约者主观认知的基础上的,只有契约者知晓、认可和坚信的约定,才会左右人的态度,影响人的行为。正因为如此,虽然心理契约是主观的、内隐的,但它对正式劳动关系、正式劳动关系存续期间的双方活动,以及契约双方的行为和态度具有重大影响,是决定组织效能和组织发展的重要因素。^[26]

二、期望理论

期望理论是美国心理学家弗鲁姆(V. C. Vroom)于1964年在《工作与激励》一书中提出来的。期望理论认为,只有当人们预期到某一行为能给个人带来有吸引力的结果时,个人才会采取特定的行动。期望理论的基础是自我利益,它认为每一员工都在寻求获得最大的自我满足。面对组织为满足同一种需要所开展的相同的活动,为什么不同的组织成员会有不同的反应,有的人情绪高昂,而另一些人却无动于衷呢?有效的激励取决于个体对完成工作任务以及接受预期奖赏的能力的期望。它是通过考察人们的努力行为与其所获得的最终奖酬之间的因果关系,来说明激励过程并以选择合适的行为达到最终的奖酬目标的理论。该理论的研究表明,员工对待工作的态度依赖于努力与绩效的联系、绩效与奖赏的联系、奖赏与个人目标的联系。

期望理论的核心是双向期望,管理者期望员工的行为,员工期望管理者的奖赏。期望理论假说认为,管理者知道什么对员工最有吸引力。而员工判断的依据是员工个人的知觉,不管实际情况如何,只要员工以自己的知觉确认自己经过努力工作就能达到所要求的绩效,达到绩效后就能得到具有吸引力的奖赏,他就会努力工作。^[28]

心理契约这一概念在早期被认为是一种有关员工与组织双方责任义务的期望。从性质上看,心理契约与期望的确有着非常多的相似性,但两者并不等同。D. M. Rousseau认为心理契约是个体对建立在相互交换基础上的双方相互义务的理解。^[29]根据D. M. Rousseau的观点,心理契约隶属于期望,但并不是所有的期望都等同于心理契约,心

理契约对人的影响比期望更大。

三、公平理论

公平理论是美国心理学家亚当斯(J. S. Adams)在1965年首先提出来的。亚当斯认为,人们是通过寻求人与人之间的社会公平(即他们所拿到的报酬与其绩效是否相称合理)而被激励的。这里所谓的公平是指人们相信相对于他人的待遇,自己也受到了公正的对待。通过个人对公平的认识,通常可以预测人的行为方式。公平理论表明公平与否源于个人的感觉。人们在心理上通常会低估别人的工作绩效,高估别人的得益,由于感觉上的错误,会产生心态不平衡。这种心态对组织和个人都很不利。

公平理论为理解员工在心理契约违背时的态度和行为提供了解释。当员工发现自己实际获得的和组织所允诺的之间有差距时,就会知觉到心理契约被破坏了,感到不公平,从而减少对组织的投入程度。研究表明,员工感知到心理契约被违背、破坏的情况屡屡发生,因此,心理契约违背、破坏对员工态度和行为的影响更值得关注和重视。^[30]

四、认知心理学理论

在认知心理学理论的观点中,心理契约被认为是员工与企业双方对相互责任、权利和义务的知觉复合体,心理契约是有关双方相互责任、权利、义务的认知图式,是一种高度结构化的、先验性的经验系统,它存在于契约者的心目中。心理契约作为一种认知图式,在员工刚进入组织时可能相当简单,但是,随着员工与组织联系的加强,它可能变得极为复杂。所以,心理契约可以为员工与组织对双方未来的行为提供预测和控制,因而可以用来解释心理契约这种主观信念是怎样对人的行为和态度产生影响的。

认知图式理论在心理契约形成中的一个重要贡献是认为心理契约的形成过程是一个员工与企业双方感知、理解双方关系并对其进行反映的过程。^[26]

总之,通过对心理契约的理论分析可以看出,心理契约是员工和组织双方对发生在双方之间的相互责任、权利、义务事件的预期,它具有维系、调节、控制和保障员工、组织双方活动的功能,是组织中员工活动的内在动力。因此,对组织管理而言,心理契约可成为管理、开发人力资源的有效途径。^[17]

第三节 心理契约的维度

对心理契约结构维度的研究是在对心理契约内容进行探讨的基础上进行的,N. Anderson 和 R. Schalk 认为,心理契约的具体内容包含的方面众多,无法全部涵盖。^[31]同时心理契约的内容由于受到个人、组织、经济、政治和文化因素的影响而千差万别。通过对心理契约结构维度进行分析,可以对心理契约的构成要素或主体成分有概括性的了解。^[32]对于心理契约维度的探讨由于选取的调查对象所在的国家及其文化的不同,其结论可能会因此而受到影响^[33],但目前国内外学者的研究大都将心理契约划分为两个维度、三个维度或多个维度,即存在二维结构说、三维结构说和多维结构说。

一、二维结构说

最早对心理契约进行维度归纳并将其分为两个维度的是 D. M. Rousseau。D. M. Rousseau 对 129 名 MBA 毕业生进行了关于心理契约的调查,采用典型相关分析(canonical correlation analysis)对研究得出的心理契约的 7 项雇主责任和 8 项雇员责任进行了维度归纳。研究认为,心理契约包含两个维度:一个称为“交易契约”(transactional contract),主要反映的是雇员以经济交换为基础的契约关系;另一个称为“关系契约”(relational contract),主要反映的是以社会情感交换为基础的契约关系。之后,D. M. Rousseau 和 J. M. Parks 对心理契约的二维结构进行了验证。虽然交易型和关系型心理契约在关注点、时间框架、稳定性、范围和明确程度上存在差异,但是将心理契约划分为两大

类,即交易型和关系型是比较合理的。^[34]随后, S. L. Robinson, M. S. Kraatz 和 D. M. Rousseau 在对心理契约的内容进行的实证研究中,也抽取出交易因子(transactional factor)和关系因子(relational factor)。S. L. Robinson 等通过实证研究验证了 D. M. Rousseau 的研究结果。他们在对 125 名 MBA 毕业生心理契约违背的跟踪研究中发现,员工心理契约中的雇主责任包含两个因素:第一个因素为交易契约,包括高额报酬、绩效奖励、提升和发展等与物质交换有关的契约项目;第二个因素为关系契约,包括长期工作保障、职业发展、培训等与社会情感交换有关的契约项目。^[25,35,36] L. J. Millward 和 L. J. Hopkins 也都在各自的实证研究中证实了心理契约的交易因素和关系因素的存在。在这之后,有学者对“交易-关系”维度模式提出了质疑。J. Kickul 和 S. W. Lester 在针对在职 MBA 学员的雇主责任因素分析中,提取了外在契约和内在契约两个因素。外在契约主要是指雇主所作的与员工工作完成有关的允诺,内在契约主要是指雇主所作的与员工工作性质有关的承诺。^[37]陈加洲、凌文轮、方俐洛使用所研制的心理契约问卷研究了我国企业员工心理契约的结构和维度,运用探索性因素分析抽取出两个因子,分别命名为现实责任和发展责任,并发现两因素结构模型的数据拟合度最好。^[38]潘素娴通过文献分析、访谈、问卷调查等方法对大学教师进行了调查,编制了结构化的大学教师心理契约问卷,结果显示,大学教师的心理契约包括两个维度,分别是交易维度和关系维度。^[39]李玉杰、聂延庆根据诸类心理契约依附要素属性的不同,将心理契约划分为“心理型心理契约”和“契约型心理契约”两个维度。这些学者的研究都支持心理契约的二维结构说。

二、三维结构说

D. M. Rousseau 和 S. A. Tijoriwala 在以美国注册护士为被试对象的研究中发现,心理契约由三个维度构成:交易维度、关系维度和团队成员维度。^[40]之后, L. W. Porter 和 J. L. Pearce 等把心理契约分为绩效回报、职业成长机会、对员工承诺三个维度。^[15] C. Lee 和 C. H. Tinsly

在对香港特区工作团队的一项研究中发现,员工心理契约由关系因素、交易因素和团队成员因素三个维度组成。Jackie Coyle-Shapiro 和 Ian Kessler 用因素分析方法对英国经理和普通职员心理契约中的几项雇主责任进行了分析,得到三个因素:第一个因素是“交易责任”(transactional obligations),包括与经济物质有关的组织责任,如与同行业员工有相同的报酬和福利、报酬与责任挂钩、随着生活水平的提高增加工资等;第二个因素是“培训责任”(training obligations),包括与员工知识和能力增长有关的责任,如必要的工作培训、新知识新技能培训和组织支持等;第三个因素是“关系责任”(relational obligations),包括与员工个人前途有关的责任,如长期工作保障和良好职业前景等。Jackie Coyle-Shapiro 和 Ian Kessler 认为,培训责任既不是交易契约也不是关系契约,而是一个独立的契约维度。^[41] H. Maguire 通过对已有心理契约研究成果进行回顾,以澳大利亚一家主要银行机构的所有省级经理为研究对象,在实证研究结果基础上提出了心理契约的三层次模型(three-tier model),认为心理契约包括交易、关系和职业三个层面。^[42] C. Hui, C. Lee 和 Rousseau DM 通过两个样本测试的实证研究,验证了在中国员工中存在交易型(transactional)、关系型(relational)和平衡型(balanced)三种形式的心理契约。^[43]

国内学者李原、郭德俊通过对我国企业的 796 名员工进行调查研究发现,中国员工的心理契约包括三个维度:规范型责任、人际型责任和发展型责任。朱晓妹、王重鸣先后对我国 40 家企业中的 562 名知识型员工进行了心理契约的结构分析,得出的结果表明,知识型员工的心理契约由组织责任和员工责任两方面构成,分别包括物质激励、环境支持、发展机会三个组织维度和规范遵循、组织认同、创业导向三个员工维度。^[44] 李焱、魏峰、任胜钢在研究中发现,组织对管理者的心理契约由交易型心理契约、关系型心理契约和管理型心理契约三维度构成。^[45] 朱丽君在对金融行业员工心理契约的研究中发现,金融行业员工心理契约呈现出三维结构的特点,即人际维度、发展维度和规范维度。^[46] 彭川宇针对知识型员工心理契约与其态度行为的关系进行

了研究,结论表明,知识型员工心理契约结构包含三个维度,分别是交易型心理契约、关系型心理契约和发展型心理契约。^[30]唐泳玲针对 80 后企业员工心理契约中的工作满意度与离职意向的现状 & 关系进行了研究,发现 80 后企业员工心理契约包括员工责任和组织责任两个方面,员工责任包括规范责任、人际责任、发展责任三个维度,组织责任包括人际责任、规范责任、发展责任三个维度。^[47]阎成美、陈芙蓉等对我国护士的心理契约内容和结构维度进行了研究,发现护士的心理契约包括医院责任和护士责任两方面,各由三个维度构成,护士的心理契约分成三种不同的关系类型,即现实责任、发展责任和团队责任。^[48]张烁、崔会保采用自行研制的问卷对山东省 10 家中小企业共 550 名员工进行了员工心理契约的实证研究,通过对员工心理契约的两个方面——组织责任和员工责任的研究得出了三维结构,它们分别是:组织交易责任、组织关系责任、组织发展责任和员工交易责任、员工关系责任、员工发展责任。^[49]

三、多维结构说

有的学者主张心理契约是多维度的,可从多种角度以多种方式进行分析。D. M. Rousseau 依据雇佣期限 (time framework) 和绩效要求 (performance requirements) 两大相关因素,两两配对提出了心理契约四维结构理论,他认为心理契约包括交易型、过渡型、平衡型和关系型四个维度。^[24,50]L. M. Shore 和 K. Barksdale 认为心理契约研究中应该更加关心心理契约中员工与组织之间的相互关系。根据契约双方的责任,他将心理契约划分为四种类型,即高-高型、高-低型、低-高型、低-低型,并指出通过这种类别的划分,可以预测员工的相关工作反应。^[51]D. M. Rousseau 为了设计可用于一般心理契约评定的心理契约调查问卷 (psychological contract inventory, 简称 PCI), 开发出稳定、忠诚、短期交易、有限责任、动态绩效、内部发展和外部发展七个维度的量表,并通过实证研究证实了心理契约由这七个维度构成。^[52]J. Kickul 和 S. W. Lester 在对以美国中西部一所大学的 183 名在职

MBA 学生为研究对象进行的验证性因子分析中发现,心理契约包括自主和控制、组织奖励、组织福利、成长和发展四个维度。^[37] R. P. J. Kingshott 在以澳大利亚摩托车行业 1900 家分销商为研究对象考察心理契约对买卖双方关系中信任和承诺的影响时,验证了 D. M. Rousseau 的四维模型,并经过调整形成了心理契约量表。^[53]

我国学者余琛根据企业义务履行程度和员工义务履行程度的高低,通过两两组合,将员工的心理契约分成四种不同的关系类型:企业义务履行低,员工义务履行低;企业义务履行低,员工义务履行高;企业义务履行高,员工义务履行低;企业义务履行高,员工义务履行高。研究表明,不同的关系类型之间,员工的组织公民行为、离职意向和对高层的信任存在显著差异。^[54] 仲春华对我国雇主心理契约进行了研究,结果表明我国雇主的心理契约分成四种不同的关系类型,即雇主责任由交易责任、生活责任、发展责任和工作责任四个维度构成,雇员责任由交易责任、忠诚责任、发展责任和工作责任四个维度构成。^[55] 卫琳采用因素分析方法,对我国公务员心理契约的内在成分和结构维度进行了探讨,研究结果认为我国公务员心理契约是双向多维度结构,包括人文环境、组织氛围、激励制度和发展愿景四个维度。^[56]

从上述研究可以看出,由于心理契约内容的多样性必然会导致心理契约维度的不同,所以有关心理契约维度的研究也呈现为多样性。而针对我国普通高等学校教师的特点以及基于心理契约研究的本土化考虑,本研究认为国内学者陈加洲等将心理契约的维度划分为现实责任和发展责任最为适合。

第四节 心理契约的作用机制

心理契约的作用机制即心理契约的动态发展过程,实际上就是心理契约的形成、履行和破裂过程。

一、心理契约的形成

D. M. Rousseau 认为心理契约的形成主要包括四个阶段:雇用前

阶段、招聘阶段、早期社会化阶段和后期经历阶段。每一阶段都有相应的行为和信念对心理契约形成产生影响。^[52]

有关心理契约形成过程中的影响因素, D. M. Rousseau 与 D. E. Guest 等分别建构了不同的理论模型。D. M. Rousseau 认为心理契约主要建立在雇员对组织的个人感知的基础之上,所以她提出了以个体对环境与社会信息心理加工过程为核心的理论模型(如图 1-1 所示)。而 D. E. Guest 和 N. Conway 则更重视组织与个人之间的互惠联系,强调个人背景因素的重要影响力(如图 1-2 所示)。

D. M. Rousseau 认为影响心理契约形成的因素,一类是外部因素,来自于组织和社会环境;一类是内部因素,来自于个体方面。在心理契约形成过程中外部因素主要由以下三个方面构成:(1)社会环境:主要包括社会文化、社会规范、社会道德和法律等要素,这些要素是心理契约的形成背景;(2)组织提供的信息:主要包括组织对有关人员的许诺、组织政策、组织形象等;(3)社会线索:主要包括组织中其他成员的信息。^[57]

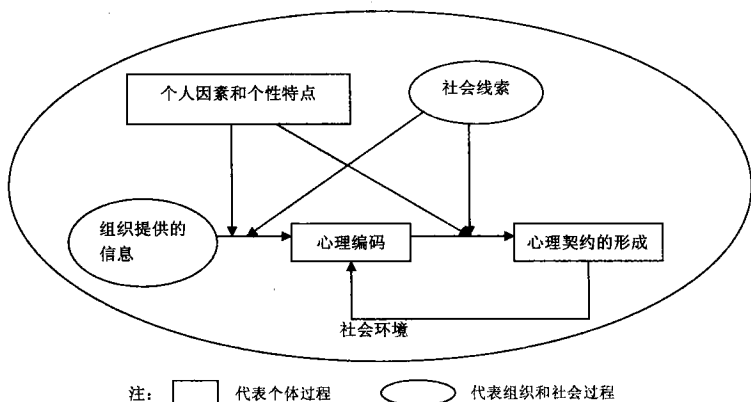


图 1-1 心理契约形成过程(D. M. Rousseau, 1995)

D. M. Rousseau 认为影响心理契约形成过程的内部因素主要由以下两个方面构成:(1)心理编码:心理编码是个体对于组织提供的信息进行认知加工的过程。个体实际接收的信息、个体对于这些信息解释的方式和外界传输的信息相比,对于契约的形成有着更大的影响。通