

公务员

心理契约研究

The Research of Civil Servants'
Psychological Contract

张楚筠 著

上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

公务员心理契约研究

张楚筠 著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

作者运用心理契约理论和实证研究方法,通过大量问卷调查和实证研究,对公务员管理中的一些问题进行了深入的分析总结,认为在政府组织与公务员之间引入心理契约理论与方法,有其时代的必要性,具有重要的现实意义和理论价值。本书适用于广大政府公务员及社会科学相关管理理论的研究人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

公务员心理契约研究/张楚筠著. —上海:上海交通大学出版社,2011

ISBN 978-7-313-07285-6

I. 公... II. 张... III. 公务员—心理保健—研究 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 078159 号

公务员心理契约研究

张楚筠 著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

上海交大印务有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:12.5 字数:230 千字

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

印数:1~2030

ISBN 978-7-313-07285-6/D 定价:32.00 元

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有质量问题请与印刷厂质量科联系
联系电话:021-54742979

前 言

公务员心理契约是公务员对于自己和政府行政组织雇佣关系的主观感知,包含公务员为组织付出(公务员责任)和从组织获得相应回报(组织责任)两个方面。心理契约的内容及其状态(契约履行、破裂)受公务员价值观念的影响,同时也对公务员的工作态度和举止行为产生重要影响,从而进一步影响其工作绩效,最终影响政府行政组织目标的实现。依据组织行为学理论可知,公务员的行为是由个人行为 and 职业行为组成,其中职业行为也就是行政行为。公务员是政府行政管理的具体执行者,客观上对其综合素质要求更高,其心理活动往往比社会中一般成员更为复杂、丰富。因此在政府行政组织与公务员之间引入心理契约理论与方法并深入研究,有着时代的必要性,且具有重要的现实意义和理论价值。

心理契约领域的研究在过去的 20 多年里受到学术界和企业界的广泛关注,并在企业管理的应用方面取得了许多成果,其研究对于推进组织形成和谐劳动关系、完善人力资源战略、制定薪酬福利政策、改进招聘及培训手段均有指导意义。尽管其中的某些概念和相关理论一直处于探索和争论之中,但是由于其涉及的问题具有重要的理论价值和应用价值,因此始终成为国内外人力资源管理的研究热点。

由于我国公务员具有政务与事务官的双重角色,与西方公务员存在很大的差异,因此对其心理契约进行研究具有重要的意义。但是目前将心理契约理论运用到国内公共管理领域的研究成果相对较少,尤其是对公务员这一特殊职业群体实证研究的成果更是缺乏,所以开展公务员心理契约及其相关因素的研究可以弥补这方面的欠缺,对提高公务员的工作满意度,提升政府行政组织的管理效能具有积极的作用,同时对我国当前的行政管理体制改革、人事制度改革和公务员管理具有重要的参考价值。

本书从公务员个体角度出发,将心理契约理论和方法引入到我国公共管理领域并开展实证分析研究。在收集到的对上海市 803 名公务员的问卷调查数据分析的基础上,针对公务员心理契约的内容、结构、变化和差异性问题进行探讨,通过构建公务员心理契约的三维结构,确定公务员心理契约的具体内容,并在此基础上分析心理契约的履行和破裂状况,及由此带来的影响和后果,为政府行政组织进一步实施公务员心理契约管理提供了理论依据,同时也拓展了传统心理契约的研究领域,为探求政府行政组织人力资源开发和管理提供了新的思路。

本书的主要工作与重要研究成果归纳为以下 3 个方面:

第一,从公务员个体角度,构建了我国公务员心理契约的三维结构模型,确定了公务员心理契约的具体内容,主要研究工作和成果体现在:①通过严格的科学流程设计编制了《公务员心理契约量表》,经过统计检验证明,该量表具有较好的理论构想、良好的信度效度指标,应该能运用于我国其他政府行政组织,作为研究我国公务员心理契约结构、类型、心理契约履行和破裂、工作态度及组织行为的一个有效的测量工具。②揭示了中国文化情境下公务员心理契约的内容、结构,分为“组织责任”和“公务员责任”两个方面。“组织责任”由“保障”、“发展”和“平衡”3个维度构成;“公务员责任”由“道德规范”、“职业素养”和“人际和谐”3个维度构成。③通过开展问卷调查,及时掌握公务员的心理需求,了解心理契约的现状和预期,为政府行政组织实施公务员心理契约管理提供实证参考资料。为寻找心理契约理论运用与现实操作之间的结合点做了有益的探索。

第二,通过对公务员心理契约现状、变化及和相关因素的关系进行调查与分析,得到了一些比较重要的结论,为政府行政组织有的放矢地制定人力资源开发与管理的制度和激励措施提供了实证参考依据。主要研究结论有:①当前公务员对于组织责任最关注的仍是薪酬、福利等保障方面的需求。对于事业发展、个人晋升等方面的需求在年轻公务员当中体现了比较强劲的势头。在“公务员责任”方面,公务员仍把道德规范置于首位,同时非常关注与同事、领导的和谐关系。②公务员感知的心理契约(组织应承担责任)履行和破裂对于“公务员责任”没有显著的影响,即无论组织是否履行其职责,或是其履行职责的程度与公务员预期的差距大或小,均不能影响公务员对于自身应承担责任的认知和感受。这个结果与心理契约结构研究中的“公务员责任”中“道德规范”维度责任的重要程度评分为第一位的结果是相互呼应的。③心理契约履行和破裂对于公务员工作态度和行为中的组织情感承诺、工作满意度和离职倾向均有显著影响。但是对于公务员的工作绩效没有影响,这个结果与国内外的相关研究结论不十分一致。④领导部属关系在公务员心理契约变化过程中扮演了非常重要的角色。领导部属关系的质量水平对于公务员感知的心理契约履行水平有显著影响,同时领导部属关系通过心理契约履行的中介作用影响公务员的工作满意度和离职倾向。⑤公务员感知的心理契约破裂会显著影响到公务员和领导的关系质量;同时,心理契约破裂通过领导部属关系的中介作用影响到公务员的组织情感承诺和工作绩效。

第三,结合政府机关的特点,分析不同人口统计学特征在心理契约水平上显示的差异性,为公务员的分类管理提供理论支撑和参考。主要研究结论有:①女性公务员对于心理契约的重要程度的认知和评定要高于男性公务员,同时女性公务员感知的契约破裂程度也要高于男性。②年轻公务员对于心理契约的重要程度的认知和评定要高于年龄大的公务员。41~50岁阶段的公务员离职倾向最高,其

次是30岁以下的公务员。③拥有博士学历的公务员感知到的契约履行程度最高,其组织情感承诺水平也最高。而大专以下学历的公务员感知的契约破裂程度最高,其次是拥有硕士学历的公务员。硕士学历的公务员对于组织的情感投入和参与程度是最低的。④副处级和副科级的公务员离职倾向最高。正处级公务员离职倾向最低。⑤进入机关工作年限在11~15年的公务员的工作满意度最低,离职倾向最高,组织情感承诺也较低,显示这一阶段的公务员事业发展遭遇瓶颈,晋升面临“玻璃天花板”,职业倦怠等问题亟需引起关注。⑥机构改革对心理契约履行和心理契约破裂均有显著影响,即经历过机构改革的公务员报告他们的心理契约破坏的比较严重。

本书的最后部分是对全文的总结,说明了本书的主要研究结论,指出研究中存在的不足,并对今后的研究工作和可能的发展方向做了进一步的展望。

作者

2011年3月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	2
1.2 研究目的和意义	6
1.3 研究对象及研究变量的界定	8
1.4 研究内容、技术路线和研究方法	9
1.5 主要创新点	14
1.6 小结	14
第 2 章 心理契约研究现状	15
2.1 心理契约的理论基础和概念	15
2.2 心理契约的内容、结构和类型	19
2.3 心理契约的变化	27
2.4 相关因素对心理契约的影响	37
2.5 现有研究的不足	44
2.6 小结	47
第 3 章 公务员心理契约结构及内部关系	48
3.1 研究目的	48
3.2 研究假设	48
3.3 方法	50
3.4 结果和分析	59
3.5 讨论	68
3.6 小结	73
第 4 章 心理契约履行与相关因素研究	74
4.1 研究目的	74
4.2 研究假设和模型	74
4.3 方法	78

4.4 结果和分析	79
4.5 讨论	91
4.6 小结	93
第5章 心理契约破裂与相关因素研究	95
5.1 研究目的	95
5.2 研究假设和模型	96
5.3 方法	99
5.4 结果和分析	100
5.5 讨论	111
5.6 小结	115
第6章 心理契约的差异性分析——基于个人特征和相关因素	116
6.1 研究目的	116
6.2 研究假设	116
6.3 方法	118
6.4 结果和分析	119
6.5 讨论	144
6.6 小结	147
第7章 结论与展望	148
7.1 主要研究结论	148
7.2 研究的不足及未来研究方向	153
附录	154
附录 A 公务员心理契约量表及相关因素量表	154
附录 B 工作态度和行为及领导部属关系量表	156
附录 C 预试 1——上海市公务员心理契约调查问卷	158
附录 D 最终调查——公务员心理契约及相关因素调查问卷	167
参考文献	174
后记	189

第1章 绪 论

心理契约(psychological contract)是个体雇佣关系背景下对雇佣双方相互义务的一种理解或有关信念。这种信念是指员工对外显和内在的员工贡献(努力、能力和忠诚等)与组织诱因(报酬、晋升和工作保障等)之间的交换关系的承诺、理解和感知(Robinson、Kraatz & Rousseau,1994)。心理契约由于其内容的非正规性、模糊性和隐含性,又不像人们观念中的那些明确的、正式的、具有法律效力的协议、文件和契约具有很强的约束力,因此常常不被人们所重视(Spindler,1994)。组织中的心理契约是联系员工与组织之间的心理纽带,其内涵及实践意义就在于组织中的成员对心理契约的理解,并基于这一理解而表现出相应的态度和行为,从而进一步直接影响其工作绩效,最终影响组织目标的实现,因此心理契约的改变势必会影响到员工对于组织的态度和行为。心理契约在企业管理的应用方面取得了许多成果,其研究对于推进组织形成和谐劳动关系、完善人力资源战略、制定薪酬福利政策、改进招聘及培训手段均有指导意义。尽管其中的某些概念和相关理论一直处于探索和争论之中,但是由于其涉及的问题具有重要的理论和应用价值,在过去的20多年里受到学术界和企业界的广泛关注,已经成为国内外人力资源管理的一个研究热点。

我国当前处于一个急剧变化的转型期,经济社会的深刻变革极大地影响和改变了人们的思想、行为、态度和观念,同时这些改变又反过来影响当前社会的经济准则和劳动关系,人们正在逐步调整和改变对于相互责任、权利和义务的主观认定。人与人之间、人与社会之间的基本联系方式也相应地发生着变化。个人与他人、个人与社会、尤其是个人与组织之间的关系,即雇佣关系更是发生了根本性的改变。作为一种交换关系,雇佣关系的本质内涵包括组织期望员工带来的贡献与组织对员工投入之间的交换关系。心理契约就是雇佣关系研究的重要组成部分。因此,个人与组织之间的心理契约问题便成为“社会—经济—人的发展”及“社会—经济—人的管理”要考虑的重要问题(李原,2006)。

心理契约存在于所有的管理活动和组织中,同样,也存在于政府对公务员的管理活动中。事实上,这种在政府与公务员之间客观存在着的心理契约,不仅对公务员的工作态度和行政行为具有重要的影响,而且直接决定着政府行政管理的效能,反映着政府形象。依据组织行为学理论可知,公务员的行为是由个人行为 and 职业行为组成,其中职业行为也就是行政行为。公务员是政府行政管理的具体执行者,

客观上对其综合素质要求更高,所以其心理活动往往比社会中一般成员更为复杂、丰富。因此在政府与公务员之间引入心理契约理论与方法并深入研究,有着时代的必要性,且具有重要的现实意义和理论价值。

由于我国公务员具有政务与事务官员的双重角色,因此对其心理契约进行研究具有重要的意义,对提高公务员的工作满意度,提升政府行政组织的管理效能具有积极的作用,同时对我国当前的行政管理体制改革、人事制度改革和公务员管理具有重要的参考价值。但是目前将心理契约理论运用到国内公共管理领域的研究成果相对较少,尤其是对公务员这一特殊职业群体进行实证研究的成果更是缺乏,所以开展公务员心理契约及其相关因素的研究可以弥补这方面的欠缺。在政府与公务员之间引入心理契约理论并深入研究,能拓展政府行政组织对公务员科学管理的视野,不失为一个提高管理效能的新思路和新方法。

1.1 研究背景

20 世纪 60 年代,Argyris(1960)首先运用“心理的工作契约”的概念和术语来描述工厂雇员和工头之间的关系作为雇员所特有的关于雇佣关系的一种“精神性计划”,认为心理契约可以被视为个人期望组织发生什么以及希望自己能够从组织中得到什么回报的一种个人信仰结构。而心理契约概念则是由美国心理学家 Schein(1965)教授正式提出的,他认为心理契约是“个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间,以及组织将针对个人期望收获而有所提供的一种配合”,“虽然它并没有写明,心理契约却是组织中行为的强有力的决定因素”(Schein,1980)。近 20 多年来心理契约已成为经济学与管理学领域的一个新的研究焦点,其在西方组织行为和人力资源管理领域的研究始终方兴未艾。到目前为止,关于心理契约的某些概念和相关理论还处于探索和争论之中,但是其重要意义和价值已经得到较为广泛的认同。

心理契约主要涉及心理学、社会学、管理学、经济学、政治学和法学。心理契约理论(psychological contract theory)认为,组织中的心理契约是联系组织和员工的心理纽带,也是影响员工行为和态度的重要因素,它会影响到员工的工作绩效、工作满意度以及对组织的情感投入等。其内涵及实践意义就在于组织中的成员对心理契约的理解,并基于这一理解而表现出相应的态度和行为,从而进一步又直接影响其工作绩效,最终影响组织目标的实现。目前,国内外对心理契约的研究几乎都集中于企业管理方面,研究主体涉及企业与员工之间、管理者与员工之间、员工与员工之间等;研究内容涉及心理契约对员工态度和行为的影响、企业心理契约维度分析、心理契约的违背及其影响等。但是,根据文献检索和研究,将心理契约理论

引入我国政府与公务员之间的研究较少涉及,其中实证研究尤其缺乏。国外的研究虽然涉及到公共事业单位的心理契约问题,但是由于我国政府行政组织的运作模式、公务员的行为方式与国外有较大差别,因此国外的研究结果距离我国的实际情况相差甚远。

在这个心理学研究日益被广泛关注的时代,针对政府行政组织与公务员之间心理契约问题进行研究,这无疑是具有重要的理论价值和实践意义的。美国著名的公共组织问题专家 Rainey(2009)与合作者写过一篇比较政府与私营企业管理的名篇,其中提到政府与企业的区别有三大类:一是在环境因素方面,政府组织较少具有市场环境压力,更多受到法律条文的约束,受政治因素影响很大;二是在组织与环境的关系方面,政府组织的决策有垄断性、强制性和影响的广泛性等特点。同时,也更加受到公众的监督,面对更广泛的公众期望;三是在组织目标、内部管理机制、管理程序和对人员素质的要求等方面也非常不同。在目标方面公共组织部门具有多元性,管理程序更制度化和官僚化,奖励机制不同,人员素质要求也非常不同。

今天的中国,从来没有一个职业像公务员那样引起社会各方的广泛关注。一方面,由于中国社会处于急剧的转型期,作为一个特定的社会精英群体,又作为各种利益相关群体的代表,公务员在这一急剧变革的社会环境中,自然而然很容易成为社会高度关注的焦点;另一方面,由于有《公务员法》及一系列公务员制度等的法律保障,公务员成为转型社会的一个比较稳定的职业,也成为当前年轻人趋之若鹜的职业,每年“高烧不退”的公务员报考热可见一斑。但也因社会的变迁,使社会民众对政府的管理水平提出了更高要求,政府承担的公共责任也由此愈来愈大,但是在现阶段政府职能和权限还没有从根本上厘清,行政管理的基本模式和流程仍然停留在计划经济的水平的情况下,公务员作为推动政府组织功能运行的“能动单元”,是公众形成“政府形象”及“工作质量”的评价基础。众多的公务员岗位需要任职者直接面对公众,他们的职业素养和服务水平更是影响“公共服务体验”质量的关键因素。这一切对公务员的能力和素质提出了极大的挑战。

2006年1月1日实施的《中华人民共和国公务员法》(以下简称《公务员法》)扩大了1993年《国家公务员暂行条例》中关于公务员的范畴,将共产党机关、政府、人大、政协、民主党派机关的工作人员和法官、检察官以及在政府机关中从事党务、社团组织工作的专职工作人员等都纳入公务员体系。因此,今天的公务员队伍是一支庞大的群体。据不完全统计,截至2009年底,我国公务员队伍规模约为1300万人,其中国家行政机关干部近650万人。

我国政府行政组织对公务员管理的主要依据是《公务员法》及相关法律、法规和规章制度等规范体系。公务员与政府行政组织之间虽然没有像企业那样有明确

的短期或者长期的雇佣合同,但是公务员一经录用,依据我国《公务员法》规定,公务员事实上就与政府行政组织确定了双方的权利和义务,即公务员的身份一旦确立,就与政府行政组织形成了一定的权利和义务关系,也就是以法的形式对公务员的权利与义务做出明确具体的规定,既确定公务员为政府应承担的工作任务和履行的职责,又确认公务员履行职责应得到的合法权益及其保障条件。其中公务员享有的权利包括:获得履行职责应当具有的工作条件;非因法定事由、非经法定程序,不被免职、降职、辞退或者处分;获得工资报酬,享受福利、保险待遇;参加培训;对机关工作和领导人员提出批评和建议;提出申诉和控告;申请辞职;法律规定的其他权利。公务员应当履行的义务包括:模范遵守宪法和法律;按照规定的权限和程序认真履行职责,努力提高工作效率;全心全意为人民服务,接受人民监督;维护国家的安全、荣誉和利益;忠于职守,勤勉尽责,服从和执行上级依法作出的决定和命令;保守国家秘密和工作秘密;遵守纪律,恪守职业道德,模范遵守社会公德;清正廉洁,公道正派;法律规定的其他义务。政府行政组织依据《公务员法》,坚持监督约束与激励保障对公务员进行管理。公务员代表国家行使公权力,公务员依法履行职务的行为,受法律保护。公务员应该做到政治坚定、忠于国家、勤政为民、依法行政、务实创新、清正廉洁、团结协作和品行端正。

《公务员法》及相关法律、法规及规章制度等规范体系管理和制约着公务员行为的各个方面,但是通过这些规范体系等书面契约,无法完全界定政府行政组织与公务员之间的相互关系责任。事实上,在政府行政组织与公务员之间存在的相互期望,远远多于这些以书面形式和法律法规等规范体系明确规定的内容,那些非书面的、隐含的、动态的以及未公开说明的相互期望和承诺,其具体表现是多方面的。对于公务员这一方来说,对自身该如何为政府组织承担工作,如何为公共服务事业做出贡献,同时又期望政府行政组织一定程度上能够满足其自身期望。如:期望政府行政组织提供培训和发展机会,为自己的职业生涯发展提供机会等;而对于政府行政组织这一方来说,除了要求公务员依据相关法律、法规及规章制度等规范体系来履行职责外,还期望公务员对工作要有责任心,要具有进取创新的意思,对事业要有全力奉献的精神等,同时依据每个公务员的工作业绩将承诺以不同方式的奖励;相反,对于那些工作业绩不佳、行为不规范、行政不作为的公务员将允诺予以相应的惩处等。诸如这些相互的心理期望和承诺就是构成政府行政组织与公务员之间心理契约的基本内容。因此,这种心理契约不但客观地存在,而且会基于这一理解表现出相应的工作态度和行为,直接决定着公务员的工作绩效,影响着政府行政管理效能和公共服务水平,反映着政府形象。

在任何组织的管理活动中,仅用经济手段和法律手段来管理组织成员,是难以从本质上发挥效能并最终提高工作绩效的。众所周知,管理的核心是人的管理,因

为人的主动性、积极性和创造性是做好各项工作的原动力。而对于人的管理,最重要的是研究分析人的心理活动以及如何提高人的积极性并有效开发其潜能,最终达到提高工作绩效的目的。我国实行经济体制改革 30 多年来,市场在资源配置中的基础性作用逐步得到发挥,改革已取得的重大成果。但在全球一体化和新技术革命步伐不断加快的背景下,由市场经济衍生而来的“拜金主义”、“消费主义”、“享乐主义”及“极端个人主义”等思想蔓延,传统政治体制存在的一些弊端以及仍残留在人们思想中的封建专制文化遗毒不断滋生且变异,导致官僚主义、形式主义及主观主义作风的不断盛行,使公务员依靠努力工作并对组织忠诚换取工作安定性和长久性、薪酬稳定性和公平性的传统心理契约在越来越多的情境中受到前所未有的强烈冲击,再加上改革过程中一些沉渣泛起,导致公务员工作投入度及敬业度不高,工作稳定感、满意度及忠诚度降低,组织认同感及归属感裂变,促使离心离职意识萌生,甚至出现公务员“逆淘汰”的非正常现象;工作危机感和对改革的质疑度加深,公正感和正义感扭曲,进而滋生滥用权力、权钱交易、以权谋私、以权寻租等消极腐败现象,不仅有损党和政府在人民群众心中的形象,而且严重损害了国家利益、公共利益和人民群众的切身利益,阻碍社会经济持续快速健康发展,影响社会和谐稳定,败坏党风、政风乃至整个社会风气。可以看出,我国的经济体制改革还处于更广泛利益调整和更艰巨制度创新相结合的过程中,我国宏观经济体制改革与微观公务员心理契约基础的重塑仍有很长的路要走(时云等,2008)。

依据组织行为学理论可知,公务员的行为是由个人行为 and 职业行为组成,其中职业行为也就是行政行为。公务员是政府行政管理的具体执行者,客观上对其综合素质要求更高,所以其心理活动往往比社会中一般成员更为复杂、丰富。因此在政府与公务员之间引入心理契约理论与方法并深入研究,有着时代的必要性,且具有重要的现实意义和理论价值。当今,以人为本的管理理念强调的就是对人本身的尊重,关注的是对人的价值的肯定。因此,在政府对公务员的管理活动中,在关注公务员的物质需求的同时,更需要关注公务员的心理期望,即精神追求和价值实现。这就引发了一个必然的选择,就是在政府行政组织与公务员之间共建和谐心理契约。因为和谐心理契约的无形规约能使政府行政组织与公务员在面对大变革时代,双方能够始终保持良好的互动关系,避免或减少由于“信息不对称”所导致的沟通障碍,防止造成工作绩效的毁损。所以,正视心理契约的客观存在及其产生的重要影响,在政府行政组织与公务员之间引入心理契约理论与实证研究方法,探讨构建高水平的公务员心理契约就是基于这一背景提出的。

1.2 研究目的和意义

1.2.1 研究目的

心理契约是影响现代企业发展的一个重要因素,其研究对于推进组织形成和谐劳动关系、完善人力资源战略、制定薪酬福利政策、改进招聘及培训手段均有指导意义。心理契约理论在企业管理的应用方面取得了许多成果,并为组织的人力资源开发与管理开辟了新的路径,其理论价值和实践意义已经得到较为广泛的认同。尽管其中的某些概念和相关理论一直处于探索和争论之中,但是由于其涉及的问题具有重要的理论和应用价值,在过去的 20 多年里受到学术界和企业界的广泛关注,已经成为国内外人力资源管理的一个研究热点。但是目前将心理契约理论运用到国内公共管理领域的研究成果相对较少,尤其是对公务员这一特殊职业群体进行实证研究的成果更是缺乏,所以开展公务员心理契约及其相关因素的研究可以弥补这方面的欠缺,同时对我国当前的行政管理体制改革、人事制度改革和公务员管理具有重要的参考价值。

本书研究目的包括两个方面:

一、西方管理领域中心理契约的研究已经比较成熟,但在我国尚处于起步阶段,基于我国经济文化情境下开展的心理契约理论和实证研究十分有限,也缺乏适用于中国情境的公务员心理契约测量工具。因此,本书研究是在国内外已有学术研究的基础上,通过科学方法自行设计编制《公务员心理契约量表》,详细考察公务员心理契约的内容和结构,力争使编制的量表能适用于不同类别的政府行政组织,并能作为研究我国公务员心理契约、心理契约违背和破裂、工作态度及组织行为的一个有效的测量工具。

二、公务员职业的特殊性有别于企业员工的岗位特征,如依法履行公职、为公众提供服务、由国家财政负担工资福利等,其心理契约内容和结构都与企业员工有很大的不同。因此有必要运用实证研究方法对我国公务员进行调查,研究其心理契约内容、结构和内在关系,这对于正确认识和处理政府部门与公务员的关系,降低公务员流动率,提高公务员忠诚度和凝聚力,提升公务员管理水平具有重要意义。本书研究将在理论分析和文献研究的基础上,用实证方法对公务员心理契约的内容、结构和内部关系进行探讨,同时进一步考察和探讨心理契约的变化及其影响,就心理契约履行和心理契约破裂所造成的影响和变化进行分析和研究,揭示心理契约履行和心理契约破裂对公务员工作态度和行为的影响,在此基础上为公务员心理契约的有效管理提出相应的管理对策。

1.2.2 研究意义

我国公务员制度与西方文官制度存在显著差异。西方文官制度实行“两官分途”，即分为政务类公务员和业务类公务员。政务类公务员通过选举产生，对选民和执政党负责，实行严格的任期制，与政党共进退。业务类公务员走的是职业化道路，一般通过严格的考试进入公务员体系，对首长负责，这类公务员的任期一般是终身制(李俊，2006)。我国公务员实行的是政务与事务的结合体制，在政治和业务两个方面要求都很高，尽管工作依然是我国公务员谋生的手段，但更是他们赢得尊重、展现才华、实现价值的目标，当政府行政组织中的文化价值观转化为公务员行动的内在动力时，它就能够使公务员的行为由外在激励的推动上升到自我认同的高度，进而转变为自觉行为。因而无形的心理契约较之于有形的经济契约更能影响和决定公务员的行政心理、行为和结果。

本书研究的意义主要体现在4个方面：

第一，本书以政府行政组织和公务员为研究主体，将心理契约理论和方法引入到我国公共管理领域并开展实证分析研究，针对政府行政组织与公务员之间心理契约问题展开探讨、研究，其理论价值在于拓展了传统心理契约的研究领域，实践意义在于为探求政府行政组织的人力资源开发和管理提供了新思路和新方法。

第二，本书研究旨在探索公务员心理契约内容、结构、变化及其影响，体会心理契约的交互影响作用，审视自身思维路径和行为方式，避免或减少心理契约破裂或违背由此带来的消极影响，准确把握、引导和控制未来的思维和行为，构建和谐心理契约，提高公务员的工作满意度，提升政府行政组织的管理效能。并为组织有的放矢地制定人力资源开发与管理的相关制度和激励措施提供可操作性的工具。

第三，研究政府行政组织与公务员之间心理契约问题，重点在于找到理论运用与现实操作之间的结合点。本书实证研究中设计编制的《公务员心理契约量表》适用于不同类别的政府行政组织，具有较好的理论构想、良好的信度效度指标，应该能作为研究我国公务员心理契约、心理契约违背和破裂、工作态度及组织行为的一个有效的测量工具。通过开展问卷调查，及时掌握公务员的心理需求，了解心理契约的现状和预期，为政府行政组织实施公务员心理契约管理提供实证参考资料。

第四，本书研究旨在探索心理契约理论这一国际经典范式在中国文化情境下的实际应用效果，以及与中国本土实际的契合性。Sparrow(1998)指出国家文化和制度的影响在于和社会契约的理念一致，而心理契约的内容和管理框架都留下了每个社会的社会契约的烙印。由于中国和西方国家在各自特殊的自然和社会历史条件下形成的迥异的社会历史发展轨迹，加之心理契约与社会传统文化、国民特性和交流习惯及人文环境密切相关，对于我们这样一个有着深厚民族文化传统的发

展中国家而言,大量理论与实践之间的冲突迫使我们必须重新思考心理契约理论这一国际经典范式与本土实际的契合性。

1.3 研究对象及研究变量的界定

1.3.1 研究对象的界定

本书的研究对象是公务员,其界定严格参照我国《公务员法》第2条的规定:“指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员”,具体范围包括:共产党机关、政府、人大、政协、民主党派机关的工作人员和法官、检察官以及在政府机关中从事党务、社团组织工作的专职工作人员等。调查问卷发放的对象为我国公务员。

1.3.2 研究变量的界定

(1) 心理契约

学者们在心理契约的定义上并未达成一致。广义的公务员心理契约界定在政府组织与公务员两个层面上,既包含政府行政组织对公务员的心理期望,也包含公务员对政府行政组织的心理期望。狭义的公务员心理契约因政府组织不具备心理加工的过程而界定在公务员个人层面上,即指在政府组织与公务员互动关系的情境中,公务员个体对于双方隐含的非正式的相互责任与义务的一种主观心理约定。本书采用狭义的公务员心理契约概念,参考 Rousseau、Kraatz 和 Robinson 等人对心理契约概念的狭义界定,将公务员心理契约界定为公务员个体对政府组织和公务员双方交换关系中彼此义务的一种主观的、内隐的心理约定,其具体内容包括两个方面:一是公务员认为组织应承担的责任;二是公务员认为自己应该履行的责任。组织责任和公务员责任均由3个维度构成。

(2) 心理契约履行

指公务员对其观念中认为的组织必须为其承担的和其必须为组织承担的责任义务的实际履行情况。它不完全是客观的履行事实本身,而是公务员对契约责任义务实际履行情况的主观认知和主观评定。

(3) 心理契约破裂

指公务员对组织未履行心理契约中承诺或责任而产生的主观感知或认知评价(Morrison & Robinson, 1997; Turnley & Feldman, 1999),即组织实际责任义务的履行与公务员预期或认知标准的差异的一种认知性感受。

(4) 组织情感承诺

指个人认同与参与某一特定组织的频度,对组织目标及价值的信守与接受以及为组织努力的意愿及停留于公司的愿望。组织情感承诺强调员工的态度或员工的依附性(Meyer & Allen,1991)。本书中指公务员对组织的投入、参与的程度。

(5) 工作满意度

指公务员比较自己期望获得收益与实际获得收益的时候产生的对工作的情感反应,主要包括对组织、工作本身、上级管理、薪酬、晋升等方面的满意程度(Larwood, et al.,1998)。

(6) 离职倾向

指组织已经失去了对员工的吸引力,员工产生离开组织的态度和想法(Kickul & Lester,2001)。

(7) 工作绩效

指公务员完成本职工作的程度和实际效果。

(8) 领导部属关系(Leader-member exchange, LMX)

指组织成员和他/她的直接上级领导相互之间的尊重、信任和双向责任等的一种二阶的关系(Graen & Uhl-Bien,1995)。领导者与不同下属之间的关系存在远近亲疏程度上的差异,即存在不同的交换水平。领导部属关系用于测量领导/主管和部属之间的工作关系的特征。

1.4 研究内容、技术路线和研究方法

1.4.1 研究内容和总体框架

本书主要内容:

第1章:绪论

主要介绍研究背景、研究目的和意义、研究对象及研究变量的界定,研究方法与测量工具,问卷设计与编制,主要创新点,并概括说明了本书主要内容和总体结构。

第2章:文献述评

主要是对心理契约及其相关研究的概述。对心理契约的概念、结构、类型、影响变量和结果变量、心理契约履行的结果、心理契约破裂的前因变量和结果变量等相关文献进行了系统的分析与总结,奠定了后面研究的理论基础。

第3章:心理契约结构和内部关系

主要研究公务员心理契约“组织责任”和“公务员责任”的具体内容,并分析其