



中经管理文库
管理学精品系列（二）

A Comparative Study on Employee Psychological
Contracts in SOEs and Private Enterprises

国有企业与民营企业员工 心理契约比较研究

○ 张士菊 / 著

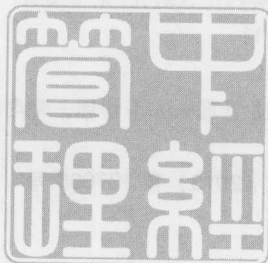


中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

014010180

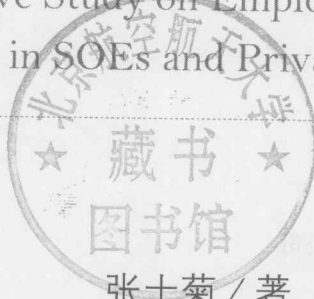
F272.92

1333



国有企业与民营企业员工 心理契约比较研究

A Comparative Study on Employee Psychological
Contracts in SOEs and Private Enterprises



张士菊 / 著



北航

C1696745



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

F272.92
1333

081010410

图书在版编目 (CIP) 数据

国有企业与民营企业员工心理契约比较研究/张士菊著.

北京: 中国经济出版社, 2013. 11

ISBN 978-7-5136-2643-9

I. ①国… II. ①张… III. ①企业管理—人事管理—管理心理学—对比研究

IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 137696 号

责任编辑 郭国玺

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 华子图文设计

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京科信印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 14.25

字 数 190 千字

版 次 2013 年 11 月第 1 版

印 次 2013 年 11 月第 1 次

书 号 ISBN 978-7-5136-2643-9/C·422

定 价 39.80 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010-68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010-68344225 88386794

C 目录 Contents

第一章 研究概述 1

- 一、研究背景 / 4
- 二、选题原因 / 6
- 三、研究目的和意义 / 8
- 四、研究对象及研究变量的界定 / 9
- 五、研究方法及工具 / 11
- 六、研究流程 / 12
- 七、主要创新点 / 13
- 八、本书的主要内容和结构安排 / 15

第二章 心理契约及其相关研究的概述 17

- 一、心理契约概念发展演变 / 17
- 二、心理契约的结构和内容 / 21
- 三、心理契约的类型 / 40
- 四、心理契约形成的过程模型 / 42
- 五、心理契约的特征 / 46
- 六、心理契约与相关变量的关系 / 48
- 七、心理契约破裂及其与相关变量的关系 / 57
- 八、小结 / 70

第三章	心理契约结构模型的理论构想	73
	一、心理契约的界定 / 73	
	二、心理契约的理论基础 / 75	
	三、心理契约三维结构的确定 / 79	
	四、小结 / 83	
第四章	员工心理契约研究框架与研究假设	85
	一、心理契约结构模型和影响变量的研究框架及研究假设 / 86	
	二、心理契约破裂影响变量的研究框架及研究假设 / 92	
	三、小结 / 104	
第五章	员工心理契约量表的确立及研究过程	105
	一、心理契约量表的修订 / 106	
	二、量表的初步测试 / 112	
	三、心理契约破裂的测量 / 119	
	四、其他相关变量的测量 / 120	
	五、正式研究数据的收集方法及过程 / 122	
	六、正式调查问卷的项目和描述性统计 / 125	
	七、心理契约结构的探索性因素分析 / 127	
	八、研究方法和分析工具 / 135	
	九、小结 / 136	
第六章	研究结果及分析	137
	一、正式调查问卷信效度分析 / 137	
	二、心理契约与相关变量的关系分析 / 149	
	三、心理契约破裂与相关变量之间的关系分析 / 152	
	四、心理契约的回归分析 / 155	
	五、心理契约破裂的回归分析 / 163	

六、研究结论分析 / 169

七、小结 / 173

第七章 总结与展望..... 175

一、研究的主要结论及探讨 / 175

二、研究的不足及未来研究方向 / 181

参考文献..... 183

附录 209

术语索引..... 219

研究概述

中国正在经历一场前所未有的经济改革:国有企业进行重大调整,民营企业不断涌现,现代管理思想层出不穷(忻榕、徐淑英、王辉等,2004)。同时,管理者和研究者们发现,尽管国有企业已进行了从计划经济向市场经济的巨大转变,但“铁饭碗”的思想在许多国有企业中仍然盛行。同时许多国有企业已勇敢面对市场的变化与竞争,开始采用绩效薪酬(Merit-based Rewards)来激励员工,努力工作和优秀的业绩会带来较高的报酬。种种迹象表明,国有企业正逐渐演化为自主经营的现代企业,但与中国改革开放之后在市场经济体制下诞生的非公有制经济体如民营企业和外资企业相比仍存在差距,特别是在员工与组织的雇佣关系方面。

在1978年实施改革开放之前,中国实行的是单一的所有制形式。Walder(1986)对改革开放之前的国有企业的工厂概况做了生动的描述。工厂并不是资本主义意义上的经济实体,雇佣也不是纯粹的市场关系(Scott,2004)。工人对国有企业有极高的组织依赖性,雇佣关系实际上是“铁饭碗”。与组织之间雇佣关系的建立,意味着工人可以享受组织提供的收入、健康保险、医疗、住房、贷款和教育等。雇佣关系构成了个人的社会身份,使他们拥有了享受国家提供的特定分配和福利的权利(Walder,1986)。

改革开放之后,国有企业在政府的控制之下得到了一定的自由,获得了更多的自主权和决策权。从法律的意义上来讲,企业管理者有权雇佣和解雇雇员,并可以按绩效决定员工的报酬。1995年修订的《劳动法》也规定所有员工都应遵守有关雇佣合同的法规。虽然经济改革和一系列法

规的颁布使国有企业的经营环境和雇佣模式发生了翻天覆地的变化,但理论研究者和管理实践者均发现,传统的国有企业的雇佣关系模式仍旧盛行。

一批在国际管理学界颇有影响的华人学者和国内学者对中国的经济改革和不同所有制企业的问题表现出极大的兴趣。忻榕、徐淑英、王辉等(2004)和 Tsui, Wang 和 Xin(2006) 等从企业文化的角度对国有企业、民营企业和外资企业之间的差异进行了比较研究。其中涉及雇佣关系的维度有雇员发展、和谐和雇员贡献三个方面,国有企业和民营企业的组织文化在这三个维度的具体内容方面存在差异。在国有企业中,员工发展维度特别强调发展员工的潜能、员工福利、品格发展和意识训导等价值观,其独特之处还在于注重员工参与和集权化决策之间的平衡、系统纪律与自我控制之间的平衡(忻榕、徐淑英、王辉等,2004);而民营企业员工发展维度所包含的内容更为狭窄。由此可见,国有企业对员工发展所承担的责任远远多于民营企业。和谐在国有企业和民营企业均受到高度重视,其中国有企业被视作大家庭,不仅鼓励员工共享观点和思想,还鼓励共享情感。国有企业和民营企业的组织文化在雇员贡献维度基本相似。总之,从企业文化的角度来看,国有企业对雇员所承担的责任要比民营企业多。

另外,国内社会学者也对中国的“单位”(Danwei)现象进行了研究(李路路和李汉林,1999,2002;李汉林和李路路,1999,2000),其中的“单位”主要是指在中国社会中具有全民和国家所有的各种不同类型的社会、政治与经济组织。本研究中的国有企业就是“单位”的典型代表。

改革开放以前的中国单位,从摇篮到墓地的社会体系发育得比较充分,功能多元化的整合程度也比较高。在个人社会化的各个阶段都能较强烈地感觉到单位的作用和单位的影子。单位作为一种规范、观念和规范化制度,深刻地影响和制约着人们的行为,成为人们在社会行为过程中的一个极为重要的社会因素和客观存在,是中国单位人社会化过程中的一个极为重要的组成部分(胡伟和李汉林,2003)。即便在改革开放后

的今天出现了一些非单位性的组织形式,如三资和民营企业以及发展迅猛的乡镇企业,但人们在长期社会化过程中业已形成的那些带有浓郁乡土气息的价值观念和行为规范,并不是一下子可以挥之即去的,它们顽强地以各种不同的方式在人们的行为过程中不断地反映出来(李汉林和渠敬东,2002)。

国有企业和民营企业员工在雇佣关系方面的观念差异可从中国组织和制度变迁的社会过程特征中找到答案。中国的组织变迁不是简单地采取开放市场的方式,而是充分利用了原有计划体制中既存的经济、政治和社会组织,依托长期积累起来的组织和制度资源,通过有序的边际组织创新的方式来稳步推动组织和制度的变迁与创新。中国的市场经济基础薄弱,社会法制与信用关系淡薄,个体承受力较低,民间组织发育严重不足,只有依托业已形成并占据绝对控制地位的各级政府组织、国有与集体经济单位,才能避免大的被动与震荡,稳定推动改革的深入发展(李汉林等,2005)。根据路径依赖理论,过去的制度对现在和将来所实施的制度、人们过去的行为对现在和将来的行为均产生影响,一种现存的制度及其所塑造的人们社会行为,都会具有一种“惯性”,一旦采取了某种制度,贯彻了某种社会行为,进入了某种特定的路径,那么这种制度或行为就会形成一种惯性,为人们进一步的路径选择制造出一种依赖结构。

管理实践者也发现,许多在民营企业行之有效的管理方式在国有企业难以推行,严重地影响国有企业效率的提升和社会稳定。根据有关部门的统计,进入20世纪90年代以后,社会群体与政府之间冲突的数量逐年增加,其中绝大部分是国有企业下岗职工聚众上访和影响公共秩序的事件。1993年这类事件为8700多起,1994年为10000多起,1997年则上升为15000多起,1998年飙升至25000多起,1999年为32000多起(邱泽奇,2003)。

综上所述,尽管中国的改革开放已经实行了30多年,但理论研究和 management 实践均表明,不同所有制企业的雇佣关系仍旧存在差异,有些差异还是根本性的,严重影响了国有企业的发展和效率的提升。随着社会主义

市场经济逐步完善,国家对国有企业的控制和扶持越来越少,国有企业和民营企业的地位和经营环境日渐趋同。国有企业要赢得竞争优势,必须改变现状,从内部进行改革,而改革只有得到员工的支持才能成功。员工对雇佣关系的认知是决定雇员态度和行为的重要变量,而心理契约是研究员工视角的雇佣关系的最佳构想。以往的研究一般从制度理论的角度来分析不同所有制企业的差异,忽略了作为雇佣关系重要一方的雇员的作用。基于此,本研究拟从员工心理契约的角度来探讨国有企业和民营企业员工的观念差异问题,为国有企业和民营企业的有效管理提供理论依据。

一、研究背景

心理契约研究的兴起契合了时代发展变化的特征。从20世纪80年代中期开始,特别是进入90年代以后,心理契约就成为西方人力资源管理与组织行为研究领域的热点,国内学者在新千年之后也开始涉足该领域的研究。心理契约作为一种重要的组织现象是与雇佣关系同时诞生的,是理解雇员与组织之间关系的基础。心理契约研究之所以在这一时期蓬勃兴起,是与理论发展进程及全球经济发展的背景相联系的。

20世纪80年代以前,组织行为学家们关注的焦点是如何激励员工。从30年代开始在著名的霍桑实验的推动下,出现了一批对现代管理理论和实践产生重要影响的人物和理论学派,如马斯洛(Maslow)的需要层次理论、赫茨伯格(Herzberg)的双因素理论、亚当斯(Adams)的公平理论、弗罗姆(Vroom)的期望理论、麦克莱兰德(McClelland)的成就需要理论等。激励理论仅指出管理者如何根据人的心理特征采取各种手段去激励员工的行为,没有涉及员工对激励手段的内心感受和相应的行为反应。

随着经济的发展和社会生活水平的提高,研究者和管理者发现组织单方面的物质激励和精神激励很容易失效。这时,社会学家霍曼斯(Homans,1974)提出了著名的社会交换理论(Social Exchange Theory),将雇佣双方之间的关系看做是各种资源的交换,其核心是互惠规范(Norm of Reciprocity)。得益于社会交换理论的启发,组织行为学家的研究视角逐

渐从单纯关注组织一方转变为从组织和员工双方来研究雇佣关系,把个人与组织之间的雇佣关系看作是一种交换关系。20 世纪 80 年代中后期,员工-组织关系即雇佣关系成为西方组织行为学和人力资源管理的热门研究领域。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。

进入 20 世纪 90 年代之后,经济全球化使组织所处的经济环境发生了巨大的变化,如国际竞争加剧、经济增长缓慢和某种程度的市场萎缩,组织所面对的竞争压力越来越大。同时,影响组织外部环境和经营方式的因素如劳动力的人口统计特征、技术和环境的许多方面也发生了显著的变化。

为应对来自内外部的压力,组织采取了兼并、重组、再造、裁员和私有化等一系列措施,以使组织变得更有弹性和降低成本。这些新措施的实施不仅影响了组织和职位设置,也影响雇佣关系,产生了新的雇佣契约。这种新雇佣关系被称为“新交易”(Herriot & Pemberton, 1995),或变动的职业(Hall & Moss, 1998),或无边界职业(DeFillippi & Arthur, 1994)。在新的雇佣关系中,雇主为雇员提供的不再是长期的稳定工作或长期的职业发展机会,而是成长和学习的的环境,使雇员获得在其他组织所需要的经历和培训,对雇员的期望也不再是忠诚和承诺,而是附加值和对自己的职业生涯负责(Hall & Moss, 1998)。

雇佣关系最大的变化莫过于组织无力继续为全职雇员提供长期稳定的工作。对某些人来说,工作稳定性从未成为其雇佣关系的内容,如零售店和快餐店的雇员。同样,许多专业人员只是忠诚于自己的职业身份,获得工作稳定性的途径较多,而不仅仅是组织的终身雇佣制。正如 De Meuse 和 Tornow(1990)所指出的,在 20 世纪 50 年代和 60 年代,大多数人认为组织是稳定的,组织结构非常清晰,个人在组织中现在和将来的职位都非常明确。这种清晰明确的组织使雇员感到未来是可知的和稳定的,从而培养了其对组织的忠诚和情感。同时,组织也获得了稳定的劳动

力,从而在雇员的培训和发展投资方面很有信心,这又有利于组织的长期发展。

心理契约成为变化的雇佣关系和雇佣新政策的分析框架。一方面,新雇佣关系的主要特征是由于组织结构扁平化、传统晋升通道不复存在和雇主要求更具弹性的工作方式导致雇员的低工作稳定感;另一方面,组织希望成为学习型组织,要求授权的员工在工作、培训和职业方面承担更多的责任(Henry & Jenkins, 1997)。新心理契约的核心就是工作稳定性与培训及职业发展之间的关系。

心理契约的本质是雇员和组织对雇佣双方互惠交换关系的认知,主要内容是组织应为其员工承担什么样的责任以及员工应为组织做出什么样贡献的问题。心理契约虽然是一种主观现象,却对雇员在组织中的态度和行为起着决定性的作用。组织为在迅速变化的内外部环境生存下来和保持竞争优势,必须建立良好的雇佣关系,调动员工工作的积极性和创造性。国内外的组织行为研究者和人力资源管理者正是为完成这一历史使命展开了心理契约问题的研究。

二、选题原因

改革开放以来,我国的经济体制一直处于从计划经济到市场经济的转轨中。计划经济体制下诞生的国有企业和市场经济体制下发展起来的民营企业在社会主义市场经济体制中发挥着非常重要的作用。虽然国家已经逐步放松了对国有企业的行政控制和政策扶持,国有企业和民营企业的生存环境已逐渐趋同,但在管理实践中发现不同体制下的员工对自己与组织之间权利义务关系的认识还存在较大差异,如裁员在民营企业中是合情合理、天经地义的,部分企业甚至不给员工任何国家法律法规明文规定的经济补偿,而员工能够毫无疑义地接受企业的裁员决定。相反,在国有企业特别是经济效益较好的国有企业,冗员成为企业发展的沉重包袱,即使企业给予员工超出国家政策规定好几倍的经济补偿,裁员仍旧难以顺利进行。许多国有企业在困境之际耗费大量财力裁减的员工在多年之后企业走出困境时,仍认为自己还是企业的人,企业效益好的时候应

该恢复自己的工作,被裁减员工围堵国有企业大门的事件在全国各地都较为普遍。从表面上看是国有企业和民营企业员工对自己与组织关系即“身份问题”的认识还有很大的差异,即国有企业和民营企业员工对雇佣双方的权利义务关系的认知还存在较大的差异。如蔡禾和张应祥(2000)对国有企业员工和外资企业员工的权利意识因子均值作比较,结果发现不论是国有企业员工还是外资企业员工,对“无保障权”、“无参与管理权”出现在公有企业不能接受的因子均值都高于出现在非公有企业,即我国企业职工在权利意识上普遍存在所有制差别,认为公有企业职工的权利要大于非公有企业。

诚然,转轨时期新旧体制的转换与更替使新旧体制存在着交叉与重叠,转轨体制实质上是计划经济与市场经济并存的双重体制。在双重体制之下,不同性质的企业其运行的制度规则与生存发展的机会空间存在着差异,国有企业和民营企业生存发展的环境存在一定的差异,国有企业员工享有更多权利。但随着社会主义市场经济的完善和中国加入 WTO,国内企业特别是国有企业生存发展环境发生了巨大的变化。国有企业成为自主经营、自负盈亏的主体,企业为求得生存和发展必须采取改制、兼并、重组、经营转向等一系列改革措施,企业的雇佣关系性质发生了根本性变化,如雇佣终身制被全员劳动合同制取代,国有企业员工一贯享有的“铁饭碗”被敲碎了。国内外的理论和实践研究均发现,在传统的雇佣关系中,组织以工作稳定性和晋升发展换取员工对组织的忠诚和努力工作。如今长期的工作稳定性不复存在,员工对企业的态度也会发生变化。在日趋激烈的内外部竞争压力下,企业生存和发展又依赖员工的努力和奉献,构建良好的雇佣关系是企业成功的关键因素之一。

心理契约的研究在西方已经成为激励员工和建立良好雇佣关系的最新、最前沿的研究视野。心理契约概念的提出是在 20 世纪 60 年代,当时并未引起研究者的重视。20 世纪 80 年代中后期特别是 90 年代以后,心理契约成为西方组织行为学和人力资源领域的研究热点,主要是因为经济全球化导致企业竞争加剧,组织为保持竞争优势不得不采取兼并、重

组、再造、战略联盟和组织扁平化等经营策略,组织无力或不愿意履行对员工的承诺,导致雇员工作满意度和忠诚度降低、工作绩效下降、核心员工大量流失等问题,严重影响企业的发展。随着全球经济一体化和中国加入 WTO,国内外企业所面临的外部竞争环境日益趋同,西方企业所面临的问题在我国也同样存在。

国内学者陈加洲(2001)发现,国有企业员工的心理契约在“组织对员工的现实责任”和“员工对组织的现实责任”维度上显著低于民营企业员工,而“组织对员工发展责任”高于民营企业员工。这就证实国有企业和民营企业员工的心理契约确实存在差异,但该研究仅从人口学、组织学特征的角度进行了比较,并未进行深入的探讨。

心理契约的核心问题是对雇佣双方相互权利义务的认知,国有企业和民营企业员工在心理契约感知方面的差异,势必影响其对组织的态度和在组织中的行为,而国内目前还未见有学者对国有企业和民营企业员工心理契约的差异及其影响进行系统探讨。虽然国外学者经过近 20 年来的研究已经为心理契约的研究积累了较为丰硕的资料,但由于文化差异和研究方法的局限,其研究成果在我国的普适性还有待进一步检验。国内学者在最近几年也开始了对心理契约的零星研究,但仍不完善。本研究拟对国有企业和民营企业员工心理契约进行深入的比较研究。

三、研究目的和意义

中国改革开放的重要标志是经济体制从中央计划经济转变为市场经济,在此转变过程中不仅衍生出了多种多样的组织形式,也使国有企业的雇佣关系发生了根本的改变。由于中国的改革是在原有经济运行模式基础上逐步推进的,尽管国家的各项法律制度赋予了不同所有制企业及其员工相同的权利义务,但在实践中不同所有制企业的雇佣关系模式仍存在差异。虽然不少研究者已分别从制度和心理契约的角度对雇佣关系进行探讨,但并未从员工心理契约的视角对不同所有制企业的雇佣关系进行比较。

本研究仅选取在计划经济体制下诞生的国有企业和在市场经济体制下形成的民营企业作为研究对象的来源,从员工心理契约的角度研究不

同所有制企业雇佣关系的差异。研究的主要内容是探讨国有企业和民营企业员工在心理契约内容方面的差异,弄清员工心理契约的内容和结构及其对雇员态度和行为的影响。

本研究可为不同所有制企业建立良好的雇佣关系和有效管理员工提供实践指导。心理契约中有关“员工对组织责任”和“组织对员工责任”认知的内容使组织管理者在动态的雇佣环境中对员工需求的了解更为全面,从而有的放矢地满足员工的需求,并引导员工调整自身对组织责任的认知,维持良好的心理契约状态,从而提高员工的工作满意度和组织承诺,提升工作绩效,以利于组织战略目标的实现和竞争力的提高。

从理论上讲,本研究拓展了雇佣关系研究的新视角,使员工在良好的雇佣关系形成过程中的作用得以凸显,进一步丰富了雇佣关系和心理契约的理论研究,也为建立良好的雇佣关系和提升组织(员工)绩效提供理论指导。

四、研究对象及研究变量的界定

本研究主要是探讨国有企业和民营企业员工的心理契约差异,因此有必要对研究对象和研究中涉及的相关变量进行界定。

(一) 研究对象的界定

本研究的对象是国有企业和民营企业的员工,因此为保证研究样本选取的准确性,必须对国有企业和民营企业进行严格界定。本研究采用 Walder 和 Oi(1999)提供的所有制分类方法,将中国企业的所有制形式分为5类。其中,国有企业是规模庞大的、位于城市里面的、由国家所有的企业,其所有资金均来自于中央预算,其所有的收入都上交国家。政府官员做出一切决策,企业经理服从于他们的领导。这类企业通常从属于国家部委,并且他们从事的也是关键性行业。企业规模很大,通过垂直联合和兼并来追求规模经济。简言之,国有企业(SOE)是指国家拥有大部分产权并进行直接控制的企业。

民营企业是指该企业归私人所有,并且其一切运作只是为了追求私人利益的企业。在民营企业,资产归私人所有,风险由其承担,利润也归

其所有。当然,政府机构保留了某些权力,如调控和征税。

民营企业不是一个所有制概念,而是一个经营性概念。关于民营企业的界定,理论界仍存在颇多争议,对民营企业的内涵和外延有不同看法,大体有三种不同理解:(1)最广义的“民营企业”,是指除国有、国营企业之外的一切企业,包括国有民营企业(含公有私营企业)、国有控股民营企业(即股份制企业的一部分)、非国有控股民营企业(即股份制企业的一部分)、城乡集体企业、私营企业、个体企业和三资企业,其界定的标准是企业的经营权而非所有权;(2)涵盖范围稍小的“民营企业”,是指除国有企业和外商投资企业之外的所有企业,包括非国有控股民营企业、城乡集体企业、私营企业和个体企业;(3)最狭义的“民营企业”,仅是指私营企业和个体企业(李莹,2005)。

本书所分析的是狭义的民营企业,具体是指从个体企业和私有家族企业基础上发展而来的典型民营企业,不包括非国有和非公有的三资企业或国家控股的混合企业。

(二)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。本研究将心理契约界定为雇员对自己与组织之间相互义务的感知,而不是实际履行的义务,包括员工认为组织应该为员工承担的责任(组织责任)和员工应该为组织承担的责任(员工责任)两个方面,组织责任和员工责任均由发展责任、交易责任和关系责任三维度构成。心理契约破裂是指雇员对组织未能履行组织责任程度的感知。

2. 职业取向

职业取向是指员工对当前工作的组织所持有的态度,主要是指雇员将目前工作的组织当做自己职业发展阶梯的程度。

3. 互惠规范

互惠规范是社会交换的基本原则,主要是指雇员的社会交换意识,即雇员认为自己为组织所做的贡献很大程度上受到组织如何对待自己的

影响。

4. 管理理念

管理理念是指雇员在雇佣关系中对组织利益和雇员个人利益的倚重,主要包括市场竞争理念和雇员价值理念两个方面。其中,市场竞争理念是指雇员推崇市场经济条件下的公平竞争;雇员价值理念是指雇员认为组织行为的首要考虑因素应该是员工的利益。

5. 工作满意度

工作满意度是指员工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感情反应,主要包括对工作本身、上级管理、薪酬、晋升、同事等方面的满意程度。

6. 组织犬儒主义

组织犬儒主义是指雇员对雇佣组织的负面态度,认为组织缺乏诚信的信念,包括对组织的负面情绪以及伴随这种信念和情绪而产生的诋毁和挑剔组织的行为倾向。作为雇员态度,组织犬儒主义包含认知、情感和行为倾向三种成分的多维度结构。三个维度分别是:(1)对组织缺乏诚信的信念;(2)对组织的负面情绪;(3)与信念和情感一致的对组织的诋毁和批判行为。

7. 组织承诺

本书采纳 Mowday 等(1979)的观点,将组织承诺定义为个人对组织的一种态度或肯定性的内心倾向,它是个人对某一特定组织感情上的依附和参与该组织的相对程度,它包括价值目标认同、员工自豪感以及为了组织的利益自愿为组织做出牺牲和贡献这三个主要部分。

8. 离职倾向

离职倾向是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。

五、研究方法及工具

本书主要采用了理论分析与实证研究相结合的方法,对国有企业和民营企业员工的心理契约的内容、结构、影响因素、心理契约破裂及其原