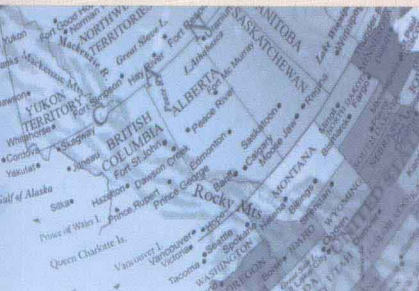


厦门大学管理学文库

国家自然科学基金青年科学基金项目
项目批准号：71302071



心理契约及其对员工组织公民行为的影响： 基于中国高校组织情境的研究

● 林 澜 著

The Study on Psychological Contract and
Its Impact on the Employee Organizational Citizenship Behavior:
Investigating in the Context of Chinese Universities



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

心理契约及其对员工组织公民行为的影响： 基于中国高校组织情境的研究

The Study on Psychological Contract and
Its Impact on the Employee Organizational Citizenship Behavior:
Investigating in the Context of Chinese Universities

● 林 澜 著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

心理契约及其对员工组织公民行为的影响:基于中国高校组织情境的研究/
林澜著. —厦门:厦门大学出版社, 2013. 7

(厦门大学企管学术文库)

ISBN 978-7-5615-4730-4

I. ①心… II. ①林… III. ①高等学校-教师-组织管理学-研究-中国
IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 181552 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@xmupress.com

厦门市明亮彩印有限公司印刷

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

开本:720×970 1/16 印张:16.25 插页:1

字数:350 千字

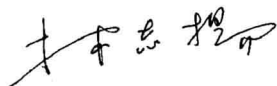
定价:48.00 元

★如有印装质量问题请寄承印厂调换

总 序

厦门大学企业管理系计划出版一套学术文库丛书,应系主任郭朝阳教授的邀请,我非常乐意为此丛书作序!因为我自己就是伴随着厦门大学企业管理学科的发展而成长进步的,作为一名厦门大学企业管理学科发展的同龄人,我为厦大企业管理学科的每一个成长与进步高兴,也愿意为企业管理学科的发展尽自己的一份力量。厦门大学企业管理学科从1980年恢复招生以来,已经走过了31个春秋,如今已经发展成为国内一支不可忽视的学术力量。企业管理学科于2007年被评为国家重点学科,这是几代人共同努力的结果。但更值得高兴的是今天的企业管理学科已经形成了一支以年轻人为主的、接受过良好的专业学术训练、具有创新思维的师资队伍,他们思想活跃、勇于创新与开拓,在教学、科研与社会服务等方面作出了积极的贡献。

尽管由于时间关系,我并没有看到丛书的所有书稿,但从丛书书目可以看出,这些著作都是企业管理系一批年轻教师近几年来最新的科研成果,有的是在他(她)们博士学位论文研究的基础上所作的进一步探讨与思索,有的是他(她)们承担的国家及省级课题的研究成果。这些成果涉及的领域包括员工关系管理、商业模式创新、战略管理的心智模式研究、企业人力资本投资分析、员工的战略性培训与开发、创业管理、领导影响力研究、我国食品行业的安全性、竞争性等。从以上选题可以看出,企业管理系的年轻教师能紧跟学科研究发展的趋势与方向,掌握了科学的学术研究方法。相信本学术文库的出版,将对企业管理系的教学与科研水平起到比较大的提高与促进作用,也将对国内企业管理学科的研究作出积极的贡献。我期待企业管理系的年轻教师们能有更多高水平的学术成果问世。



2011年5月10日

前 言

作为显性契约不可或缺的补充,心理契约提供了认识雇佣关系的独特视角,也是员工行为的强有力的决定因素。本研究基于文献回顾,认为心理契约与员工组织公民行为(OCB)的内在逻辑关系体现在 OCB 的界定基础和行为动机等方面。

本研究聚焦于高校组织情境中心理契约对教师组织公民行为的影响,主要围绕四个问题:第一,中国高校教师心理契约和组织公民行为维度构成;第二,教师心理契约状态如何影响其 OCB;第三,教师心理契约类型如何影响其 OCB;第四,教师与学校对学校责任履行的认知差异及其如何影响其责任履行与 OCB。

本研究开发了中国高校教师心理契约与组织公民行为问卷,发现高校教师心理契约中的学校责任包括生存保障、制度支持、资源支持、沟通参与、成长发展五个维度,教师责任体现为敬业守规、关心学生、科研投入、认同支持、活动参与五个维度。高校教师 OCB 由学校公益、同事公益、学生公益三个维度构成。

本研究的主要结论如下:第一,教师心理契约中的学校已履行责任和学校未来责任与其学校公益行为、同事公益行为、学生公益行为的履行显著正相关。学校已履行责任激发教师反应式回报,教师对学校未来责任履行的预期激发其前瞻式回报;前瞻式回报的动机强于反应式回报;回报对象的优先顺序为学校、同事、学生。第二,共同投资低型在学校公益行为上的得分最低,共同投资高型和教师投资过度型得分最高;共同投资低型和教师投资不足型的同事公益、学生公益行为得分均显著低于共同投资高型和教师投资过度型的相应得分。第三,教师和学校视角对学校已履行责任和未来责任履行的认知差异显著;并且认知差异均只与教师责任中的认同支持维度、组织公民行为中的学校公益维度显著正相关。此外,本研究还采用质性研究方法,结合深度访谈数据和上述结论进一步探讨高校教师心理契约和组织公民行为的特点和规律,并对高校心理契约管理实践提出针对性较强的建议。

本研究的理论和方法创新主要体现为:第一,丰富了心理契约的责任内涵,提供了理解 OCB 动机的新视角;第二,扩展了心理契约的研究视角;第三,针对高校教师群体进行差异研究;第四,尝试了量化和质性研究相结合的研究方法。

作者

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景.....	1
第二节 研究意义	10
第三节 技术路线、结构安排和创新之处.....	12
第二章 文献综述	18
第一节 心理契约研究述评	18
第二节 组织公民行为研究述评	36
第三节 心理契约对组织公民行为影响的研究述评	47
第四节 当前研究存在的不足及本研究切入点	54
第三章 中国高校教师心理契约与组织公民行为问卷编制	59
第一节 编制预试问卷	60
第二节 预试与问卷修订	65
第三节 正式测试数据收集	90
第四节 教师心理契约与组织公民行为结构验证	94
第四章 研究框架与实证研究设计	114
第一节 研究假设与理论框架.....	114
第二节 实证研究设计.....	127
第五章 数据分析和结果讨论	132
第一节 教师心理契约状态对组织公民行为的影响.....	132
第二节 教师心理契约类型对组织公民行为的影响.....	139
第三节 教师与学校对学校责任履行的认知差异及其影响.....	145
第六章 研究结论、深入探讨及展望	161
第一节 研究结论.....	161
第二节 深度访谈.....	164
第三节 高校心理契约管理建议.....	172
第四节 研究局限和研究展望.....	179

参考文献·····	182
附 录·····	200
致 谢·····	250

第一章 绪论

第一节 研究背景

一、理论反思

西方研究者从 20 世纪 60 年代开始了对心理契约 (psychological contract) 的研究。1996 年 12 月“心理契约国际学术研讨会”在荷兰 Tilburg 大学召开和 1998 年 *Journal of Organizational Behavior* 出版一期关于心理契约研究的专刊,这标志着其研究体系初见规模。中国心理契约研究的序幕则是由以陈加洲、李原等为代表的学者在 2001 年前后拉开的。近十年来,虽然心理契约研究的文献在数量上不断增长,研究主题更加丰富,涉及内容维度,新型心理契约内涵的变化,心理契约破裂、违背及其后果等。但总体而言,该领域的研究仍处在发展阶段,仍存在不少问题有待深入探索。比如对心理契约的概念界定、维度构成尚未形成统一认识;深入员工心理契约内部,探讨互惠责任之间关系的研究并不多见;是否应该从组织视角研究心理契约以及如何操作,对此仍然争议不断;相应地,对员工、组织心理契约的认知差异的研究更是少见;对心理契约结果变量的关注中,态度变量多于行为变量,行为变量中又以工作绩效为主。考察心理契约的内容、状态或类型对组织公民行为影响的研究并不多见。

组织公民行为 (organizational citizenship behavior, 以下简称 OCB) 的概念形成于 20 世纪 80 年代,发展至今已有近 30 年的历史。文献中已提出的 OCB 维度多达几十种,尽管 Podsakoff 等 (2000) 对此进行了梳理,将其归为七大类^[1],但新的维度在此后的研究中又不断涌现,特别是在跨文化情境的研究中;现有研究已发现的 OCB 行为动机主要体现为社会交换、价值观和印象管

理动机,而 Podsakoff 等(2000)将 OCB 的前因变量概括为个体特征、工作任务特征、组织特征和领导行为四个层面^[1],可以看出,已发现的行为动机主要解释的是个体层面的前因变量。但又有研究发现了跨越个体、组织层次的前因变量,例如,个人—组织契合度^[2,3,4]。由此可见,OCB 的行为动机和前因变量还有待进一步探索。

基于上述理论反思,本研究希望聚焦于以下核心问题:在中国文化情境下,特定员工群体的心理契约和 OCB 维度构成具有哪些特殊性?由员工责任与组织责任履行的相互关系构成的心理契约类型有何特点?员工视角与组织视角的心理契约是否存在认知差异?心理契约的状态、类型、员工组织双视角的认知差异又如何影响 OCB?

二、现实困惑

20 世纪 90 年代以来,信息技术的发展以及全球竞争的加剧增加了环境的不确定性和复杂性,组织结构、工作本身和员工构成等组织内部要素也随之发生变化,并直接影响了雇佣关系的深刻变化。组织可能频繁地通过外包、重组、压缩规模等方式应对竞争的压力、提高灵活性和降低成本,在人力资源管理上表现为裁员、使用临时工、减少对员工的投资等。这一切都表明:不确定性和竞争的压力,驱使组织更倾向于与员工保持以短期交换和明确界定双方责任为特点的经济交换关系;相应地,员工也改变了对雇佣关系的认知。既然努力工作、忠诚和承诺并不一定能换来终身就业的安全感与稳定感,工作就被员工视为获取技能、提高自身就业能力(employability)的一种途径。这种认知进而又影响员工的工作绩效、OCB、工作满意度、组织承诺等与工作相关的态度与行为,并最终影响组织目标的实现。

缺乏组织公民行为的组织就如同一台没有润滑油的机器,被 Katz(1964)认为是一个非常脆弱的社会系统^[5]。特别是在快速变化、高度不确定性的环境中,组织面临着不断提高绩效的压力,绩效的提高不仅有赖于员工充分履行角色内职责,还有赖于员工更多地履行 OCB。不确定的环境更加强调创新、灵活和适应性,组织不可能事前预见到所有可能的变化,并通过显性契约具体而明确地规定期望员工履行的责任。同时,随着员工受教育程度和专业化水平的提高、工作方式的转变,许多有利于组织绩效的行为,如知识共享、主动承担额外的工作责任、主动学习新的技能等,主要取决于员工的自由意志和能动性,难以对其具体、完全地加以定义或描述,也难以用命令强制要求。因此,员

工自愿履行超越正式职责、不为正式报酬体系所认可的、但有利于组织整体效能的 OCB 对于提高组织的运行效率有重要的意义。

综上所述,在高度竞争和变化日益增强的环境中,组织要应对双重挑战——既要提高对环境的应变性,又要激励员工充分履行角色内行为和 OCB 以提高组织绩效——就必须思考如何建立良性的雇佣关系,而这必须建立在对雇佣关系充分了解和认识的基础上。心理契约研究提供了了解和认识雇佣关系以及员工、组织相互责任的独特视角。雇佣过程中员工和以管理人员为代理人的组织的协商、谈判,雇佣关系存续期间双方的互动、沟通,都影响着双方心理契约的形成、发展与调整。它虽然不像显性契约,如雇用合同那样具有书面化、明确性的特点和法律效应,却是显性契约不可或缺的补充,记载了员工与组织相互责任履行、彼此贡献与回报的“心理账”。员工与组织(以管理人员为代理人)都清楚自己该为对方承担什么责任、该承担多少、实际承担得如何、对方该给自己什么回报、回报多少、实际回报到什么程度。这种心理账虽没有写明,但对双方而言却是不言而喻的,是影响双方行为态度的强有力的决定因素。特别地,心理契约关注雇佣关系中的互惠责任和行为,有助于更加全面地理解 OCB 的产生、维持与变化。总而言之,研究心理契约对 OCB 的影响,可以帮助组织实现更有效的心理契约管理,促使员工自觉自愿地对企业作出份内和额外的贡献。

20 世纪 80 年代以来,随着政府与高校关系的重构,中国高校正逐步摆脱对政府的依赖,转向积极适应市场经济发展。竞争、绩效、效率也开始成为高校组织发展的主题词,但与企业等营利性组织相比,高校组织又有其特殊的运行规律,高校教师也有着不同于企业员工的职业特征。高校组织的特殊性在于学术目标永远是其坚守的底线,效率目标是为学术目标服务的^[6]。为了实现双重目标,高校组织内部也正在经历着人事、分配制度等方面的重要变革。外部压力和内部变革使高校组织与教师的关系发生了深刻的变化,也重塑着双方的心理契约。而教师的组织公民行为,不论是对学术目标,还是对效率目标而言,都有着重大意义。除了严格的考核和监督,如何通过心理契约的柔性管理,更有效地激发教师的积极性、主动性和创造性,促使其表现出更多的组织公民行为?如何能兼顾学校目标的实现和教师个人的全面发展?如何在追求效率的同时,真正落实“以人为本”的口号?目前国内外学者尚未对此展开充分探讨。鉴于上述研究问题的理论和实践意义,本研究将聚焦于高校组织情境中的心理契约对教师组织公民行为影响。

三、中国高校教师心理契约与组织公民行为研究背景

(一)中国高校组织与教师关系演变——教师心理契约与组织公民行为研究的时代背景

刘献君等(2009)指出,国家人事制度的改革为学校与教师的关系由“行政关系”走向“契约关系”提供了外在契机^[6]。

2000年6月,中共中央组织部、人事部、教育部共同印发的《关于高校人事制度改革的实施意见》和2000年7月人事部发布的《关于加快推进事业单位人事制度改革的实施意见》提出,在大多数公立学校、科研院所等事业单位和大多数工作岗位逐步建立和推行聘任制度,使事业单位的用人制度由身份管理向岗位管理转变,由单纯的行政管理向法制管理转变,由行政依附关系向平等人事主体转变,由国家用人向单位用人转变^[6]。教师聘任制是指高校和教师之间通过聘任合同的形式,明确双方的权利义务,形成任职契约关系的人事任用制度。聘任制将学校与教师之间的关系契约化,将教师与学校之间的固定劳动关系转变为契约关系。

就法律关系而言,在市场经济条件下,在高校办学自主权逐步落实的前提下,学校与教师具有双重法律关系。一是行政法律关系。学校根据教育行政部门的授权,对教师进行行政管理,如教师资格认定、对教师的奖惩等。二是民事法律关系。学校是法人单位,在聘任关系中,教师与学校具有平等的法律关系。尽管如此,刘献君等(2009)也指出,教师与学校的劳动关系存在着形式平等与实质不平等的矛盾。法律对学校与教师权利义务的设定具有不对等性,具有行政关系色彩^[6]。如《教育法》规定学校具有“聘任教师及其他教职工,实施奖励或处分”的权利,而没有相应规定教师的权利。又如,《教师法》规定“学校及其他教育机构根据国家规定,自主进行教师管理”,而对教师仅仅规定,教师要“贯彻国家教育方针,遵守规章制度,执行学校的教学计划,履行教师聘约,完成教育教学任务”。这种不对等的规定,以及在聘任过程中学校作为管理者与聘任者合二为一的身份,造成了实质上的学校与教师的权利失衡。学校方往往处于强势地位,教师方往往处于弱势地位。权利失衡使教师权益受到侵犯变得不可避免,体现为签订教师聘任合同时存在诸多问题,例如,聘任合同的内容过于简单,权利和义务不明确;聘任时间定得太短,缺乏稳定性;对违约责任没有作具体规定,缺乏违约处理以及纠纷处理的办法等等^[7]。

从经济学的角度来看,在教师聘任关系中,高校组织是委托人,教师是代理人。委托代理关系实质上是一种契约关系。教师与学校签订的聘任合同是一种显性契约,它具有不完备性。签订合同时,委托人和代理人都不可能预料到未来可能发生的各种情形;即使预料到了,要准确描述各种状态也非常困难;即使描述了,由于信息不对称,双方也可能会对实际状态产生争论;即使双方信息是对称的,法庭上也难以证实;即使法庭能证实,执行的成本也可能很高^[7]。基于此,刘献君等(2009)指出委托人与代理人的契约在很多情况下是建立在信任的基础上的,用制度规范和意识形态约定的价值判断代替了契约文本^[6]。基于信任的基础形成的,以意识形态约定为形式的价值判断实质上就是双方的心理契约。这充分说明了由于显性契约的不完备性,心理契约构成了显性契约的有益补充。

高校教师与学校的心理契约是指教师与学校对对方应履行的责任的感知和期望。与聘任合同、规章制度等正式的、书面的显性契约相比,心理契约体现为双方的主观感受,虽然没有书面形式的明文约定,缺乏明确约束力,强调个体感受和认知,有时甚至比较含糊,但它确实存在,双方都能觉察得到,并随着雇佣关系的变化而灵活调整。如果说显性契约更多地体现了双方的经济交换关系,心理契约则融合了经济交换和社会交换关系的特征。

Blau(1964)指出经济交换和社会交换关系的本质区别在于:交换关系涉及的义务是否进行了明确规定;是否与信任相关^[8]。聘任合同中清晰界定的权利责任主要体现了双方的经济交换关系。而在心理契约中,一方面,教师能从学校管理者(即学校组织的代理人)的行为和决策中感知到学校责任已经实现的程度和预期未来可能实现的程度,并基于此评价自己和学校的关系,以及决定自己付出努力的程度。这种在付出(成本)与回报(收益)之间保持平衡的心理账体现了心理契约的经济交换特征。另一方面,心理契约中教师感知到的责任内容广泛,既包含物质层面,也包含精神层面。比如,教师认为学校应给予尊重、公平的对待;认可其工作成果;有责任创造和谐的人际氛围,培养群体的归属感等。这些精神层面责任体现了教师较高层次的社会心理诉求,并且形式多样、潜藏于心,无法穷尽或作明确具体规定。如果这些事未做规定的责任能够得到充分履行,无疑能增强教师对学校的信任和认同感,激励他们竭尽全力。教师表现出积极行为并履行教师责任,也能激发学校形成良好预期,最终促成相互信任的良性循环。

心理契约不仅融合了经济交换和社会交换关系的特征,Guest(1998, 2004)还指出,在组织内外部环境发生变化,雇佣关系相应调整的过程中,心理

契约是最敏感、最能集中反映这种变化的核心因素^[9;10]。如前所述,我国高校全面推行了聘任制改革,教师与高校组织之间不再是依附与被依附的关系,以忠诚换取终身就业的长期承诺的传统心理契约已发生根本性的改变。聘任制改革涉及的是与教师切身利益相关的用人制度、分配体系的重大改变,每一个教师都会依照自身的理解和已有的经验权衡自己与学校之间新的权利义务关系。但改革过程中的信息不对称性和不确定性,容易使教师感知到角色模糊,对自身的职责和权利预期不明朗,易引发较强的危机感和抵触情绪,而聘任制的实施又给教师带来了主动违背或终止心理契约的条件,他们可能不会再像改革之前那样通过改变自身的认知来维持心理契约的平衡,而是更多地采取破坏性行动迫使学校回应以恢复平衡。为了避免心理契约失衡所带来的心理契约违背或破裂及其消极后果,高校组织与教师双方必须基于新的游戏规则确立双方关系,并基于新的雇佣关系重构双方的心理契约。

心理契约是教师组织公民行为强有力的决定因素。教师 OCB 是教师自愿履行的,超越正式职责要求,但对于学校高效运转有利的行为。中国目前的社会转型和经济变革将高校组织置于复杂和竞争性的外部环境中,高校聘任制改革又加强了内部不确定性。没有面面俱到的制度能预见并涵盖所有可能发生的情况。如果教师一切照章办事,只完成正式职责要求,一旦遇到制度规定之外的情况,组织运作就会受阻。教师 OCB 虽然是“额外”劳动,却与提升学校的整体效能、师德师风建设等休戚相关,并在一定程度上决定了学校的竞争力和未来发展。

(二)教师的职业特征——教师心理契约与组织公民行为研究的行业背景

如果说现代大学的基本职能定位在“培养人才,创新知识,服务社会”,那么支撑这三大功能的教师工作就相应体现为教书育人、科研和社会服务三方面。

教书育人工作是为塑造健康积极的心灵和头脑而进行的传道、授业、解惑活动。对人的教化本身就是一个需要付出爱和奉献的精神活动,精神活动的过程难以量化和明确规定。另外,高校教师在与被教育者互动的过程中,其自身的思想信仰、工作态度、思维方式、敬业精神等也会潜移默化地影响被教育者的价值取向和思想理念。教书育人的角色职责决定了教师的劳动质量和效率远非岗位说明中的刚性规定所能严格控制,而在很大程度上取决于教师个体的主观能动性。对于这个需要长期全“心”投入的劳动过程,也应该相应地用“心”去管理,用融合了关注、尊重和信任的心理契约管理比机械单调的显性

契约更能激发劳动者自觉自愿地超越职责地付出。

科研工作体现了一种以创造性劳动为主的复杂劳动,独立性强,专业化程度高,劳动过程又包含大量对知识创新起关键作用的隐性知识。复杂劳动过程难以用正式的工作说明和规范加以具体约束,隐性知识的积累、利用和传播也难以具体规定。在科研工作中,教师是具有较高自我管理能力的能动主体,如果单纯依靠制度和命令强制其遵守和服从,反而容易压抑创新意识。因此,要激发教师的学术创造力和热情,对其管理要顺应其心理特点和行为规律。心理契约的柔性管理更能产生内在的说服力,使其将学校的意志内化为自身的行为准则并转化为自觉行为。

社会服务工作是指教师承担的社会兼职活动和服务项目,例如,与政府、企业开展合作研究或承担政府、企业委托项目研究,提供教育培训、咨询和技术指导、科研成果产业化等。教师通过知识传播、运用和创新等形式贡献于地方经济,回馈于社会整体,能够促进学校发展并对学校声誉产生积极影响,这是校方积极倡导的,但也是显性契约中最难界定、最不清晰的部分,教师的社会服务工作有较大的弹性空间。

一言以蔽之,教师这三方面的工作内容都远非一纸合同或岗位说明所能完全覆盖的,教师的职业特性决定了好教师的行为绝不仅限于完成工作职责。教师的全心投入、创造性和主动性的发挥都超越了聘任合同或工作说明的刚性规定,直接表现为教师 OCB,而这对于学校效能最大程度的实现,教育资源优势的充分发挥意义重大。显性契约只能强制教师完成底线要求,心理契约的柔性管理却能基于信任、默契、共识和认同等软约束激发教师超越职责的自愿付出。

四、概念界定和研究问题的提出

本研究对心理契约做如下界定:心理契约是指在雇佣关系存续期间,员工和组织对双方应履行的责任的感知和期望。理解这个概念,应注意两个关键点。

第一,完整的心理契约概念应该包括两个视角,即组织和员工视角(见图 1-1)。员工视角的心理契约简称为员工心理契约,它是员工对于相互责任的感知和期望,具体而言,它包括员工对于员工对组织应履行的责任(简称员工责任)和组织对员工应履行的责任(简称组织责任)的感知和期望。组织视角的心理契约简称组织心理契约,它是组织(以各级管理者为代理人)对于相互

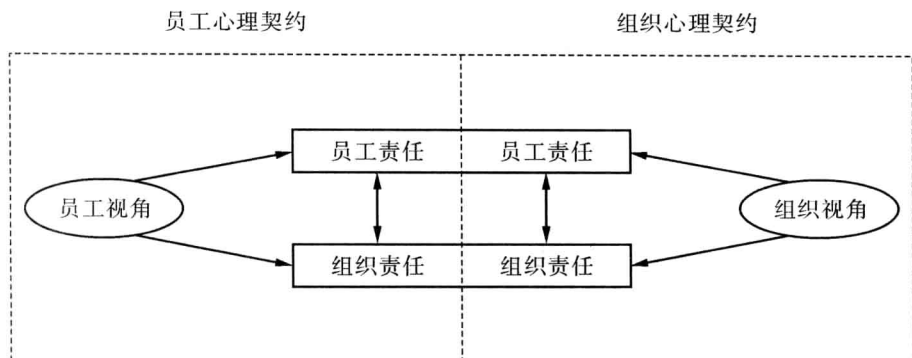


图 1-1 心理契约的研究视角

资料来源:李原. 企业员工的心理契约概念、理论及实证研究[M]. 上海:复旦大学出版社,2006.

责任的感知和期望,它包括组织对于员工对组织应履行的责任(简称员工责任)和组织对员工应履行的责任(简称组织责任)的感知和期望。本研究主要关注员工心理契约中的员工责任和组织责任以及组织心理契约中的组织责任。具体而言,本研究探讨员工心理契约的责任维度构成、组织责任与员工责任履行状态及相互关系,以及员工与组织对组织责任履行的认知差异。

第二,心理契约有别于一般意义上的期望。期望的内容比较宽泛,既可能是基于现实形成的对未来的希望,也可能是不切实际的幻想。期望没有满足会产生失望感。而心理契约所涉及的感知和期望是建立在双方的相互信任和显性契约中双方对互惠责任的承诺的基础上的。也就是说,它是双方基于现实的判断,相信自己应该得到和应该付出的。因此,心理契约的违背和破坏产生的是更为强烈的消极情绪反应和行为。总而言之,所有的心理契约都是期望,但如果缺少承诺,期望不构成心理契约。

本研究对组织公民行为做如下界定:组织公民行为是指员工超越组织正式规定的行为标准、自发性地表现出来的、有利于组织整体有效运作的个人行为。

本研究将从以下四个方面展开:

第一,本研究将探讨中国高校教师的心理契约和组织公民行为的维度构成。为此,本研究将编制一份适用于测量中国高校情境中的教师心理契约和组织公民行为量表。尽管心理契约和 OCB 研究领域已有一些信度和效度都比较可靠的西方量表,但西方测量工具在跨文化情境中的适用性存在局限;另外,本研究聚焦于中国高校教师这一特定员工群体,已有的少数由国内学者开

发的面向企业员工的量表也不适用于本研究被试者。自行开发量表,旨在提高测量工具的适用性和针对性。

第二,本研究将关注教师心理契约状态——即教师感知到的学校责任履行如何影响教师 OCB 履行。国内外文献关于心理契约和 OCB 的研究成果都十分丰富,但把二者作为一对前因结果变量整合到一个统一分析框架的研究相对少得多。心理契约的破裂或违背引发员工的不公平感知,要重新恢复平衡,他们首先最可能减少或取消的就是有利于组织的自愿行为。已有的实证研究结果大都支持心理契约履行与 OCB 正相关,心理契约破裂或违背与之负相关^[11;12;13;14;15;16]。Coyle-Shapiro(2002)、Coyle-Shapiro 和 Kessler(2002)又指出心理契约中的组织责任不仅包含了组织诱因(inducement),即组织已履行的责任,还包含了员工感知到的组织责任(perceived obligations),即员工对组织未来责任履行的预期。这两个纵向研究证实了员工对组织未来责任履行的预期与员工 OCB 显著正相关^[17;18]。鉴于此,本研究试图将教师心理契约中的学校责任分为教师感知到的学校已履行责任和学校未来责任两部分,用中国高校教师样本检验已履行的学校责任是否与教师 OCB 显著正相关,以及教师对学校未来责任履行的预期是否会对其履行 OCB 起到事前激励作用。

第三,本研究将关注教师心理契约类型如何影响教师 OCB 履行。当前研究大都孤立地探讨心理契约中的员工责任,关注组织责任的研究不多,深入探讨两者关系的研究更是寥寥无几。事实上,员工责任和组织责任是持续不断交互影响的互惠责任。深入心理契约内部探讨由互惠责任履行的平衡/不平衡关系构成的心理契约类型,有助于更全面地理解心理契约的互惠性和动态性。目前,仅有 Tsui 等(1997)、Shore 和 Barksdale(1998)分别关注了组织和员工视角的心理契约类型^[19;20]。国内学者余琛(2004)、李原(2006)也对中国员工的心理契约类型进行研究^[21;22]。这些研究中的结果变量主要是态度变量。本研究将关注高校教师的心理契约类型,即教师感知到的学校责任和教师责任履行程度之间的关系,及其对教师 OCB 的影响。

第四,本研究将关注教师与学校对学校责任履行的认知差异及其如何影响教师责任与 OCB 履行。西方学者 Rousseau(1989,1995)仅从员工视角界定心理契约,将之看成是员工对相互责任的感知^[23;24]。这种单视角的观点因其在测量上的便利性,为多数实证研究所采用。但单视角概念界定的完整性受到了一些学者的质疑,他们认为既然是契约就意味着双向,就应该涉及雇佣关系中的双方。心理契约研究应该回归员工和组织双重视角,并提出以各级管理者作为组织代理人,代表组织形成感知和期望^[25;26]。虽然双视角的界定