

<https://doi.org/10.52288/mice.27069273.2021.09.19>

心理契约对培训教育机构教师组织承诺之影响研究 The Impact of Psychological Contract on Organizational Commitment of the Teachers of Training Institutions

杨潇龙¹ 王静^{2*}
Xiao-Long Yang Jing Wang

摘要

在教育机构竞争日益激烈的今天，机构如何留住教师并发挥出他们的最大价值显得尤为重要。在此基础上，本研究构建了“心理契约—组织承诺模型”，在阅读大量国内外文献资料后，结合相关理论知识提出本研究假设。为佐证假设，本研究通过问卷设计和调查，收回有效问卷 304 份，运用 SPSS24.0 对所收集的数据进行分析和模型验证。最终得出结论：心理契约之关系型心理契约、发展型心理契约、交易型心理契约正向影响组织承诺的三个维度：情感承诺、持续承诺和规范承诺，并在此基础上提出相关建议。

关键词：心理契约、组织承诺、培训机构教师

Abstract

In today's increasingly competitive educational institutions, it is particularly important for institutions to retain teachers and maximize their value. This research constructs the “psychological contract-organizational commitment model” and puts forward the hypothesis after reading many domestic and foreign literature and combined with relevant theoretical knowledge. 304 valid questionnaires were collected and SPSS24.0 software was used to analyze the data. Finally, the conclusion is drawn that relational psychological contract, developmental psychological contract and transactional psychological contract have a positive impact on three dimensions of organizational commitment: emotional commitment, continuous commitment, and normative commitment.

Keywords: Psychological Contract, Organizational Commitment, Teacher of Training Institution

1. 绪论

在国内较大的职场竞争压力与升学压力的背景下，众多学生和已进入职场的人选择进入培训教育机构学习，这就带动了培训教育业的快速发展，与此同时，教育培训行业间的竞争也十分激烈。优秀的教师是任何一家培训教育机构最重要的资产，教师若愿倾尽全力投入教育，将会是机构办学成功之所在。因此，如何提升教师的组织承诺是学校重要任务之一。目前学术界对影响员工组织承诺的因素的研究，主要集中

¹ 厦门大学嘉庚学院国际商学院市场营销专业

² 厦门大学嘉庚学院国际商学院博士副教授 wangyiyang419@163.com*通讯作者

于以组织为主体的组织形象、组织文化、以及组织对员工的支持等，对员工自身心理层面的研究较少。在物质生活丰富的今天，员工对心理和精神层面有了更高的需求，单纯的物质激励显然难以长久维持教师对机构的组织承诺。因此本文以机构教师的心理层面为切入点，通过调查大量文献资料以及问卷调研，探究机构教师心理契约与其组织承诺之间的关系，并提出相应的建议。

2. 文献综述

2.1 心理契约

心理契约概念的提出者 Argyris 认为，雇员和雇主之间存在一种不成文的合同，一旦这种合约得到了雇主的尊重，员工将会长期处于高效低怨言的工作状态。易奔与陈娅静(2021)在此基础上将心理契约定义为员工对组织与自己之间义务和责任的主观感知；而另一派学者在定义心理契约时，表明了雇佣双方的双主体地位，例如矫琳娜(2021)在其研究中，将心理契约定义为雇员和雇主之间双向的、并以非书面形式表达的彼此间的期望。

心理契约为大致可分为二维、三维、多维结构。二维结构以交易型和关系型心理契约为代表，其中交易型心理契约侧重于雇员与组织之间短期的金钱交互关系；而关系型心理契约则侧重于雇员与企业间长期的良好情感关系。肖辉(2021)、冯雪(2021)在二维心理契约基础上引入发展型心理契约，组成三维结构；其中发展型心理契约主要体现在企业向员工提供更多的发展机会，员工通过更努力的工作争取机会，提升自我。

2.2 组织承诺

组织承诺这一概念最早由 Becker 于 1960 年提出，他认为组织承诺是指员工因其对组织的单方投入增加，而不得不继续留在这个组织中的心理现象。随后组织承诺这一理论开始被学者广泛讨论并作出不同阐释，Meyer 与 Allen (1991) 提出了组织承诺三因素理论：情感承诺、持续承诺以及规范承诺，并被学术界广泛认可。王蕙茜(2020)认为情感承诺是指员工对组织的积极情感依恋，具体表现为员工对组织的文化与规章制度的认同，情感承诺的支持者 Mercurio (2015) 将它描述为组织承诺的持久的、明显的、不可或缺的核心特征；持续承诺则来源于 Becker 对组织承诺的定义，即员工为了不让自己先前对组织的投入随着离职荡然无存，而必须继续留在组织的心理；乐亚兰(2021)将规范承诺解释为一种建立在员工个人道德信仰或义务的基础之上，促使自己留在组织的行为，是员工受社会影响而形成的责任感造成的结果。

2.3 心理契约与组织承诺

学术界目前对心理契约与组织承诺之间关系的研究较少。苗仁涛与王冰(2016)，通过分析调研 354 名制造企业员工所收集到的数据得出结论，心理契约的破坏会对他们的组织承诺产生明显的消极影响；李雪(2020)在研究心理契约如何影响高校教师任务绩效时，将组织承诺设为中介变量，最终证实心理契约正向影响组织承诺，并通过组织承诺进一步影响任务绩效；Restubog 等(2006)的研究表明心理契约的破裂会严重影响员工的情感承诺，进而导致员工的工作绩效与组织功德行为的显著下降。这些研究成果表明心理契约与员工组织承诺之间存在紧密的关系，为本文的假设提供了理论依据。

3. 研究假设

本研究从心理契约为切入点,研究机构教师心理契约对于组织承诺的影响,并将心理契约的维度划分为关系型、交易型、发展型,以此作为自变量;将组织认同感的维度划分为持续承诺、情感承诺、规范承诺,并以此作为应变量。

在上述三种类型的心理契约中,机构教师分别可以得到稳定的社会交换关系,短期的丰厚经济回报以及长期的发展机会,这种回报与自己加入组织的目的是是一致的。机构教师的心理契约得到满足后,通常会认为与组织维持和发展这段关系是必要的,因而更加主动地履行自己的义务,加倍努力地工作。在不断地付出、得到回报这一过程中,他们会更加坚守自己对组织的承诺。据此我们提出如下假设:

- H₁: 关系型心理契约与情感承诺正相关
- H₂: 关系型心理契约与持续承诺正相关
- H₃: 关系型心理契约与规范承诺正相关
- H₄: 交易型心理契约与情感承诺正相关
- H₅: 交易型心理契约与持续承诺正相关
- H₆: 交易型心理契约与规范承诺正相关
- H₇: 发展型心理契约与情感承诺正相关
- H₈: 发展型心理契约与规范承诺正相关
- H₉: 发展型心理契约与持续承诺正相关

4. 数据分析

4.1 研究方法

在关于机构教师心理契约对其组织承诺关系的调查研究中,本文采用了李克特量5级表,表明从1到5态度的依次改变,1表示完全符合、2表示不符合、3表示一般、4表示符合、5表示完全符合,并根据本研究最终选取的心理契约的三个维度:关系型心理契约、发展型心理契约、交易型心理契约和组织认同的三个维度:持续承诺、情感承诺、规范承诺设计出的调研问卷,采取在线与线下的发放途径,面向不同的地区、年龄段的机构教师进行数据收集,共发放问卷350份,最终收集到有效的问卷数量为304份,回收率为86.9%;最后运用SPSS 24.0对问卷最终收集的具体数据进行实证分析。

4.2 描述性统计分析

通过调研数据可知,本次研究样本中,男性受访者占总受访者的54.3%,女性受访者占总受访者的45.7%;在年龄方面,90后受访者最多,占比54.9%,其次是80后和70后及以上,分别占比32.9%和12.2%,样本年龄呈现年轻化趋势;在受教育程度分布方面,本科与研究生及以上的受访者占比分别为29.7%与70.3%。

4.3 信效度分析

本研究首先对关系型心理契约、发展型心理契约、交易型心理契约、持续承诺、情感承诺和规范承诺6个变量进行验证,同时对问卷整体进行信度检验。

根据数据显示,自变量关系型心理契约、交易型心理契约、发展型心理契约的Cronbach's Alpha系数分别为0.825、0.813、0.821;因变量情感承诺、规范承诺、持续承诺的Cronbach's Alpha分别为0.835、0.838、0.752,均大于0.75;同时整体问卷

Cronbach's Alpha 为 0.963，高于 0.9。综上，本研究各个量表的信度及整体问卷信度都非常高。

本研究对自变量关系型心理契约、发展型心理契约、交易型心理契约及因变量持续承诺、情感承诺和规范承诺分别进行了 KMO 和 Bartlett 检验。数据显示 KMO 值为 0.974 ($KMO > 0.9$)，Bartlett 球形检验卡方值达到显著水平，说明非常适合做因子分析；同时，数据显示自变量累计解释变量达 79.064%（超过 60%），明此量表具有很强的解释性。

4.4 相关性分析

本研究采取相关分析法来研究心理契约的三个维度与组织承诺的三个变量之间的相关关系。

表 1 显示教育与规范承诺呈正相关关系 ($r = 0.054, P < 0.05$)，说明高学历教师对教育机构的规范承诺更高；年龄与持续承诺正相关关系 ($r = 0.39, P < 0.05$)，随着年龄的增加，机构教师对机构的持续承诺也会增加。关系型心理契约与规范承诺呈正相关关系 ($r = 0.798, P < 0.01$)；关系型心理契约与持续承诺呈正相关关系 ($r = 0.800, P < 0.01$)；关系型心理契约与情感承诺呈正相关关系 ($r = 0.759, P < 0.01$)；交易型心理契约与规范承诺呈正相关关系 ($r = 0.799, P < 0.01$)；交易型心理契约与持续承诺呈正相关关系 ($r = 0.808, P < 0.01$)；交易型心理契约与情感承诺呈正相关关系 ($r = 0.776, P < 0.01$)；发展型心理契约与规范承诺呈正相关关系 ($r = 0.767, P < 0.01$)；发展型心理契约与持续承诺呈正相关关系 ($r = 0.790, P < 0.01$)；发展型心理契约与情感承诺呈正相关关系 ($r = 0.754, P < 0.01$)。

表 1. 相关性分析

	平均值	标准差	性别	年龄	教育	关系型	交易型	发展型
性别	1.46	0.499	1	-	-	-	-	-
年龄	2.48	0.828	-0.034	1	-	-	-	-
教育	2.62	0.722	-0.014	-0.111	1	-	-	-
关系型	11.2566	2.9718	0.054	-0.049	0.071	1	-	-
交易型	11.2928	2.9579	0.016	-0.044	0.047	0.859**	1	-
发展型	11.3355	2.9427	0.048	-0.044	0.028	0.831**	0.843**	1
规范承诺	10.977	3.0749	0.026	-0.042	0.054*	0.798**	0.799**	0.767**
持续承诺	11.1184	3.1871	0.028	0.390**	0.056	0.800**	0.808**	0.790**
情感承诺	7.3224	2.2134	-0.041	-0.048	0.047	0.759**	0.776**	0.754**

资料来源：本文自行整理

注：**在 0.01 级别（双尾），相关性显著；* 在 0.05 级别（双尾），相关性显著

4.5 回归分析

本研究通过回归分析检验心理契约的三个维度：关系型心理契约、交易型心理契约、发展型心理契约对机构教师组织承诺的三个维度：情感承诺、持续承诺、规范承诺是否具有显著的因果关系。其中教师组织认承诺的三个维度为因变量，心理契约的三个维度为自变量。

由表 2 可知，通过 F 检验，模型 2 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 2 的标准化回归系数： β 系数为 0.798， $P < 0.001$ ，达到显著

水平。通过 F 检验，模型 3 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 3 的标准化回归系数： β 系数为 0.459， $P < 0.001$ 。通过 F 检验，模型 4 的统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 4 的标准化回归系数为： β 系数为 0.711， $P < 0.001$ ，达到显著水平。由此可见，假设 H1、H4、H7 成立。

表 2. 各变量回归分析（1）

解释变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	0.026	-0.017	-0.003	-0.008
年龄	-0.093	-0.062	-0.06	-0.058
教育	0.046	-0.008	-0.001	0.005
关系型	-	0.798***	-	-
交易型	-	-	0.459***	-
发展型	-	-	-	0.268***
ADJ-R2	0.003	0.639***	0.694***	0.711***
F	1.126	135.176***	138.39***	125.2***
ΔR^2	0.012	0.639	0.631	0.018
D-W	-	-	-	1.734

资料来源：本文自行整理

注：因变量：情感承诺 $p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$; $p < 0.001^{***}$

由表 3 可知，通过 F 检验，模型 2 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 2 的标准化回归系数： β 系数为 0.799， $P < 0.001$ ，达到显著水平。通过 F 检验，模型 3 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 3 的标准化回归系数： β 系数为 0.432， $P < 0.001$ 。通过 F 检验，模型 4 的统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 4 的标准化回归系数为： β 系数为 0.199， $P < 0.01$ ，达到显著水平。由此可见，假设 H2、H5、H8 成立。

表 3. 各变量回归分析（2）

解释变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	0.026	-0.017	-0.004	-0.007
年龄	-0.036	-0.005	-0.003	-0.002
教育	0.05	-0.003	0.003	0.008
关系型	-	0.799***	-	-
交易型	-	-	0.432***	-
发展型	-	-	-	0.199**
ADJ-R2	0.005	0.632***	0.680***	0.689***
F	0.493	131.01***	129.89***	112.88***
ΔR^2	0.005	0.632	0.049	0.01
D-W	-	-	-	1.789

资料来源：本文自行整理

注：因变量：持续承诺 $p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$; $p < 0.001^{***}$

由表 4 可知，通过 F 检验，模型 2 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 2 的标准化回归系数： β 系数为 0.763， $P < 0.001$ ，达到显著

水平。通过 F 检验，模型 3 的 F 统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 3 的标准化回归系数： β 系数为 0.466， $P < 0.001$ 。通过 F 检验，模型 4 的统计值达显著水平，说明模型具有较好的回归效果；其中模型 4 的标准化回归系数为： β 系数为 0.26， $P < 0.001$ ，达到显著水平。由此可见，假设 H3、H6、H9 成立。

表 4. 各变量回归分析 (3)

解释变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.042	-0.083	-0.069	-0.073
年龄	-0.045	-0.015	-0.013	-0.012
教育	0.041	-0.01	-0.003	0.003
关系型	-	0.763***	-	-
交易型	-	-	0.466***	-
发展型	-	-	-	0.26***
ADJ-R2	0.006	0.577***	0.633***	0.649***
F	0.588	104.29***	105.59***	94.31***
ΔR^2	0.006	0.577	0.057	0.17
D-W	-	-	-	2.035

资料来源：本文自行整理

注：因变量：规范承诺 $p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$; $p < 0.001^{***}$

5. 结论与建议

本研究以心理契约的三个维度：关系型心理契约、发展型心理契约、交易型心理契为基础，探究其对机构教师组织承诺的三个维度：情感承诺、持续承诺、规范承诺的影响，得出心理契约的三个维度均与组织承诺的三个维度呈显著的正相关关系；同时，本文发现机构教师的年龄与其持续承诺呈正相关，受教育程度与规范承诺呈正相关。结合调研结果，本研究提出以下建议：

教育机构要保证机构教师的利益，完善员工的利益分配机制，使其公平合理，即员工所付出的劳动与其所获得的收益平衡，满足他们获得物质报酬的期望。这不仅可以促进机构教师对组织的认同感，还可以激发他们的工作热情，为组织创造出更多价值。

教育机构在物质激励教师的同时要维护好与他们的关系型心理契约。情感平衡对于员工来说意义更加深远，机构应与教师建立更加亲密的情感关系，提供给教师良好的组织氛围，帮助解决教师生活与工作中遇到的问题，并且保证教师工作的稳定性。

教育机构应构建一个公平合理的晋升机制，让每一位教师都有晋升的机会；给予教师更多的学习资源与机会，注重他们的培养与全方面发展。在工作中可以赋予教师更多的工作自主权，这也对提升教育机构教师的幸福感和工作满意度具有积极影响。

参考文献

1. 易奔、陈娅静 (2021)。高校教师心理契约对公共服务动机的影响：情绪劳动的调节作用。当代教育论坛，4(1)，67-74。
2. 矫琳娜 (2021)。基于心理契约的企业人才管理。人才资源开发，4(10)，91-92。

3. 肖辉 (2021)。浅析心理契约理论在企业工会工作中的应用。工会博览, 4(2), 26-27。
5. 冯雪 (2021)。基于心理契约理论的工程施工企业员工差异化管理研究-以 X 公司为例。中小企业管理与科技 (上旬刊), 4(8), 138-139。
5. 王慧茜 (2020)。青年民警职业忠诚研究 (未出版之硕士论文)。北京: 中国人民公安大学。
6. 乐亚兰 (2020)。一线员工满意度影响因素与对策研究 (未出版之硕士论文)。河南省: 河南大学。
7. 苗仁涛、王冰 (2016)。心理契约破坏不利于组织认同? 首都经济贸易大学学报, 18(4), 50-57。
8. 李雪 (2020)。高校教师心理契约对关系绩效的影响研究 (未出版之硕士论文)。黑龙江省: 哈尔滨工业大学。
9. Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
10. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
11. Restubog, S., Bordia, P., & Tang, R. L. (2006). Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 299-306.

收稿日期: 2021-07-27
责任编辑、校对: 刘洋、柯郁馨