

# 浅议大学生村官心理契约问题

## ——以上海市金山区为例

魏诗强<sup>1</sup>

**【摘要】**大学生村官在新农村建设中发挥着愈来愈重要的作用，深入分析大学生村官的心理契约相关问题，对提升大学生村官工作满意度和服务质量具有重要作用。在对上海市金山区大学生村官进行问卷调查和访谈的基础上，对大学生村官心理契约问题进行了探索性的研究。通过因子分析和多元回归（OLS）分析，发现了大学生村官心理契约结构是多维度的，大学生村官心理契约中组织责任的履行对大学生村官责任的履行以及工作满意度均具有显著的正向影响。

### 1 相关背景

大学生村官计划是党中央做出的一项重大战略决策，主要目的是培养一大批社会主义新农村建设骨干力量、党政干部队伍后备人才和各行各业优秀人才。自2008年4月中共中央组织部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合印发《关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见（试行）》以来，大学生村官计划已经开展了十余年，为农村基层社会治理输送了大批的人才，有效提升了我国基层社会的治理质量和治理水平。截止2016年年底，我国在岗大学生村官数量达到102563人，硕士和博士学历大学生村官达到了6908人<sup>①</sup>。在中央和地方各级政府的领导下，大学生村官的选聘质量、培养举措、流通渠道等不断完善，逐步形成了大学生村官“下得去、待得住、干得好、流得动”的长效机制<sup>②</sup>。但是，不管是大学生村官自身层面，还是组织管理层面，抑或是社会层面，尚存在一些问题，比如大学生村官融入难、创业难、干事难，政策落实不到位、职业通道不清晰、保障措施不够完善，社会风气导向差等等，致使该计划在执行过程中出现了诸多问题，严重影响了大学生村官的工作积极性，导致大学生村官隐性或者显性流失，政策效果受到了较大影响。在新形势下，如何充分保障大学生村官的工作积极性，实现政策预期，需要相关部门及学术界充分研究大学生村官相关议题。

心理契约作为组织行为学和人力资源管理领域新的研究热点，可以追溯到上世纪60年代，自概念提出以来，其理论价值和实践意义得到了广泛的认同。经过五十年的发展，心理契约在企业管理的应用方面取得了许多成果，并不断深入到公共管理等研究领域<sup>③</sup>。在任何组织和管理活动中，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人的潜能并最终提高工作绩效的。大学生村官作为政府组织的“雇员”，与政府组织之间客观上存在着心理契约关系。大学生村官作为我国基层社会治理的中坚力量，需要更加关注其心理需求，即精神需求和价值需求。在政府组织与大学生村官之间引入心理契约理论，对于提升政府对大学生村官的管理效能，提高大学生村官的工作积极性和创造性，保证大学生村官计划的政策效果，进而促进我国农村基层社会的治理能力和治理水平具有重要的意义。

本文基于心理契约的分析视角，探索大学生村官的心理契约结构和主要内容，以及大学生村官的心理契约中组织责任、村官责任和大学生村官的工作满意度之间的关系。重点探讨组织责任的履行情况对村官工作满意度和村官责任履行的影响，为政府

<sup>1</sup>作者简介：魏诗强（1991-），安徽太和人，复旦大学国际关系与公共事务学院博士研究生，主要研究方向为公共政策，公共服务价值和体验。

<sup>①</sup>①中国村社发展促进会. 2016-2017 中国大学生村官发展报告[M]. 中国农业出版社，2017.

<sup>②</sup>②大学生村官网：中组部关于全国大学生村官工作调研报告，<http://www.54cunguan.cn/diaoyan/baogao/2012/0731/35765.html>.

改善对大学生村官的管理提供一定的理论支持。

## 2 研究假设

### 2.1 大学生村官的心理契约结构

Rousseau 等认为虽然心理契约存在很大的个体性和特异性,但基本上可以分为两大类:交易型心理契约(transactional psychological contract)和关系型心理契约(relational psychological contract),它们在关注点、时间框架、稳定性、范围和明确程度上存在差异。Tsui、Hopkins 等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;中国学者陈加洲、凌文牲、方俐洛通过设计心理契约问卷,对企业的 1088 名员工的调查,检验结果表明:中国企业员工心理契约的组织责任和员工责任均由现实责任和发展责任构成<sup>③</sup>。

心理契约三维结构的验证,首先是由 Rousseau 等于 1999 年开展,在实证研究的基础上说明了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。其次是 Lee 和 Tinsley 于 1999 年对我国香港特区和美国工作团队进行了研究,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构成。国内学者朱晓妹、王重鸣在中国背景下知识型员工的心理契约结构研究表明知识型员工的心理契约是三维结构:物质激励、环境支持和发展机会<sup>④</sup>。李簌等发现组织对管理者的心理契约由三维结构构成:交易型心理契约、关系型心理契约和管理型心理契约<sup>⑤</sup>。李原的研究表明,三维结构的解释相比二维结构和单维结构更为合理<sup>⑥</sup>。谢发胜研究了中国文化背景下经理人的心理契约结构维度,由交易型契约、发展型契约、情感型契约和管理型契约四部分构成<sup>⑦</sup>。根据已有的心理契约研究文献,本文提出以下假设:

H1: 大学生村官的心理契约结构是双向多维度的。

### 2.2 心理契约中的组织责任与员工责任

心理契约中组织责任的履行和员工责任的履行之间具有高度的相关关系。当员工感受到组织履行自己承诺时,此时员工自身也会更好地完成自己的工作责任。1990 年,Rousseau 在研究美国 MBA 学生的心理契约时,发现组织的交易、关系责任均与员工的交易、关系责任存在显著的相关性,但是交易责任与关系责任之间并不存在显著相关。此外,在 Rousseau 的另一份研究中也发现了组织和员工双方责任的高度相关性,而且说明了二者之间的复杂关系。我国学者陈家洲、李原等也在各自的研究中探讨了员工心理契约的内部关系,均认为责任的各维度间具有显著的交互影响。此外,张楚筠在其《公务员心理契约研究》中发现,公务员心理契约中组织责任和公务员责任各维度之间呈交互影响关系。而且在公务员心理契约内容中,组织责任显著影响到公务员责任<sup>⑧</sup>。大学生村官和公务员均为公共部门的工作人员,基于以上研究,本文提出以下假设:

H2: 大学生村官心理契约中组织责任的履行对大学生村官责任的履行具有显著的正向影响。

### 2.3 心理契约中组织责任与工作满意度

心理契约与工作满意度都是员工的主观感知。工作满意度是由于工作结果在多大程度上符合或超出员工的预期来决定的。而心理契约恰恰反应了员工对组织逐渐形成的各种预期的总和。Morrison 和 Robinson 总结了过去对违背心理契约这一概念的研

<sup>③</sup>①靳宏:我国公务员管理中的心理契约[J],甘肃行政学院学报,2008(3)。

<sup>②</sup>②陈加洲,凌文轮,方俐洛.组织中的心理契约[J].管理科学学报,2001,4(2):74-78.

<sup>③</sup>③陈加洲,凌文轮,方俐洛.企业员工心理契约的结构维度[J].心理学报,2003,35(3):M04-410.

<sup>④</sup>④朱晓妹,王重鸣.中国背景下知识型员工的心理契约结构研究[J].科学学研究,2005(1):118-122.

<sup>⑤</sup>⑤李簌,魏峰,任胜钢.组织心理契约违背对管理者行为的影响,管理科学学报,2006(10):88-96.

究,认为心理契约未履行会产生相应的认知评价与情感反应,在两者之间存在一个复杂的解释过程。李原、郭德俊<sup>④</sup>对组织中心心理契约违背的形成过程和影响因素进行了探讨,指出心理契约违背是指员工个体在组织未能履行心理契约的认知基础上形成的一种情绪体验。在工作满意度的影响因素方面,Arnold和Feldman指出员工工作满意度的结构因素有6个,主要工作本身、上司、经济报酬、升迁、工作团体、工作环境。Chiyantana认为影响员工工作满意度的因素主要是环境因素和个体因素两个方面。根据以往的研究,本文提出以下假设:

H3:大学生村官心理契约中组织责任的履行对工作满意度具有显著的正向影响

### 3 研究设计

#### 3.1 研究对象

本文以上海市金山区大学生村官为研究对象,通过问卷调查和半结构访谈相结合的方式收集数据。上海市金山区位于上海市西南部郊区。至2014年年底,全区户籍人口517905人,其中城镇356314人,农村161591人。直2016年年底,全区辖89个居民委员会、124个村民委员会,农村人口占有很大比重。因此,该区也是上海市大学生村官数量较多的几个区之一。选取金山区大学生村官作为调查对象,能够在一定程度上代表大学生村官的情况,但是存在经济、社会等各方面因素的干扰,在研究结果推广方面需要保持谨慎的态度。

半结构访谈根据不同的村委会共选取10名村官进行。问卷调查在其余的所有村官间展开,共计发放电子问卷100份,回收问卷88份,回收率88%。

#### 3.2 变量测量

为了保证测量的信度和效度问题,本次研究综合采用了国内外的成熟量表。国外的量表主要参考了Rousseau在2004年针对中国企业员工心理契约的测量量表,Millward和Hopkins的心理契约调查问卷<sup>①</sup>;国内的量表主要参考了陈家洲等人针对企业员工心理契约的测量,卫琳针对公务员心理契约的测量。在以上成熟量表的基础之上,本文结合前期访谈资料以及相关文献的分析,形成了关于大学生村官的心理契约调查问卷。

问卷共包含四部分。第一部分关于大学生村官对组织责任的感知,用于测量心理契约中组织的实现情况。第二部分关于大学生村官对自身责任的感知,用于测量心理契约中大学生村官的履职情况。第三部分是对大学生村官的工作满意度的测量,本部分采用李克特五点量表。第四部分主要是对大学生村官个人基本情况的表述,以及对如果发生心理契约违背会出现的反应等。

由于调查对象数量有限,本次调查并没有进行预测来检验问卷的信度和效度问题。为了提升问卷的质量,在进行调查前,邀请了公共管理方面的专家以及3位青浦区的大学生村官对问卷进行了评价,并提出了相应的修改意见。在专家和村官意见的基础上,最终形成了正式的调查问卷。

#### 3.3 数据收集以及代表性讨论

##### 3.3.1 调查方法

<sup>①</sup>李原. 员工心理契约的结构及相关因素研究[D]. 北京:首都师范大学,2002.

<sup>②</sup>谢发胜. 经理人心理契约结构维度实证研究[D]. 湖南大学,2006.

<sup>③</sup>张楚筠. 公务员的心理契约[M]. 上海:上海交通大学出版社,2011:50.

<sup>④</sup>李原,郭德俊. 组织中的心理契约, 首都师范大学学报, 2002, (1): 108-113.

---

本次研究采取问卷调查和半结构访谈的方法。半结构化访谈在问卷调查之前进行,调查结果主要作为问卷设计的准备材料以及用来支持后期的数据结论,不用于统计分析。由于本次调查内容涉及到大学生村官对于组织的评价,所以具有一定的敏感性,会出现不愿意作答或者隐藏内心真实想法的现象。为了在一定程度上避免该偏误的出现,本文选用网上调查的方式,即给予被调查对象一个问卷链接,由其独自完成。相对于访谈和纸质问卷,网上问卷能够有效减少社会意愿偏误(Social Desirability-biases)<sup>②</sup>。此外,网上问卷的方法相对于纸质问卷,能够提升作答率以及回答的质量<sup>③</sup>。而且由于事先通过电子邮件(也可以是电话、微信等)等与被调查者取得了联系,并征得了被调查对象的同意,因而调查问卷的回收率也有一定的保证<sup>④</sup>。本次问卷发放共计收到有效问卷 88 份。

### 3.3.2 数据代表性讨论

本文以上海市金山区的大学生村官为研究对象,从参与度来看,基本涵盖了所有的大学生村官。但是由于不愿意参与、不方便参与等主客观原因的存在,有少部分村官没有参与到本次的调查。为了检查由于没有参与调查的村官带来了数据偏差,一个通行的做法是把被调查对象分成先做组和后做组,然后对比二者的差异。这种做法假设先做组对本次研究感兴趣,很快就完成了问卷。而后做组则被认为与没有参与作答的被调查对象更接近,如果没有第二次的提醒,后做组往往也不会参与作答问卷<sup>①</sup>。本文的先做组共有 61 个样本,后做组共有 27 个样本。通过对两组进行均值差异性分析,发现两组没有显著差异,这说明调查数据能够代表没有参与作答的那部分村官。

另外一个是缺失值的问题。本次调查数据的缺失值较少,为了不丢失其他信息,故采用平均值代替缺失值的方式。

### 3.4 研究方法

本次研究主要的目的是探索大学生村官的心理契约结构和主要内容,以及大学生村官的心理契约中组织责任、村官责任和大学生村官的工作满意度之间的关系。因此,本文首先通过描述性统计、因子分析等方法找出大学生村官的心理契约结构和主要内容。其次,通过多元线性回归(OLS)模型进行分析,找出组织责任、村官责任以及满意度之间的作用关系。

## 4 数据分析

本文数据分析分为两个部分,第一部分为基本分析,主要包括:描述统计、问卷的信度和效度分析、因子分析等,主要识别大学生村官的心理契约结构和主要内容;第二部分为回归分析,重点考察组织责任对村官责任以及村官满意度的影响。

### 4.1 基本分析

#### 4.1.1 描述性分析

本次调查对象的总体分布特征见表 1。从性别来看,男性仅为 37.5%,可以看出,村官中女性比例较高。年龄构成上以 22—27 岁为主,达到 65.9%。从学历上来看,以本科学历为主,为 94.3%。在婚恋情况方面,单身族占到一半左右。从户口来看,以城镇和农村户口为主,占到 93.2%。从担任村官时间来看,大部分是未满三年,占到 73.9%,三年以上的占到 26.1%,这说明有近三分

---

<sup>①</sup>Millward L J, Hopkins L J. Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment[J]. Journal of Applied Social Psychology, 1998(16):1530-1556.

<sup>②</sup>Iburangeau, R., Yan, T., 2007. Sensitive questions in surveys. Psychological Bulletin, 133(5), 859-883.

<sup>③</sup>Singer, E. Von Thurn, D. R., Miller, E. R., 1995. Confidentiality assurances and response: a quantitative review of experimental literature. Public Opinion Quarterly 59(1). 66-77.

<sup>④</sup>风笑天. 社会学研究方法[M]. 中国人民大学出版社, 2009: 184.

之一的村官是选择留任的。

#### 4.1.2 信度和效度分析

##### 4.1.2.1 问卷的信度分析

所谓信度(Reliability),是指测验量表工具所测得结果的稳定性(Stability)及一致性(Consistency),量表的信度越大,则其测量标准误差越小<sup>⑥</sup>。在态度量表中常用的检验信度的方法为Cron-bach'  $\alpha$  系数。一般认为  $\alpha$  值介于 0.70 和 0.80 之间,问卷的信度相当好;在 0.80 到 0.90 之间,问卷的信度非常好;在 0.9 以上则说明问卷效度相当好。本文通过对组织责任分量表、村官责任分量表、满意度量表和总量表分别进行信度检验,表 2 结果显示,Cronbach  $\alpha$  系数均大于 0.9,说明大学生村官心理契约问卷具有相当好的信度,测量标准误差比较小,适合用于大学生村官心理契约问题研究。

表 1 被调查者的基本特征

项目	类别	样本数	比例	累积百分比
性别	男	33	37.5	37.5
	女	55	62.5	100.0
年龄	小于 22 岁	3	3.4	3.4
	22-25 岁	34	38.6	42.0
	25-27 岁	24	27.3	69.3
	27-30 岁	19	21.6	90.9
	30 岁以上	8	9.1	100.0
学历	大专	4	4.5	4.5
	本科	83	94.3	98.9
	硕士	1	1.1	100.0
婚恋状况	单身	40	45.5	45.5

<sup>⑥</sup>①Armstrong, J., Overton, T., 1977. Estimating nonresponse bias in mail surveys. Journal of Marketing Research 14, 396-402.

②吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆大学出版社, 2008:237.

	感情稳定	12	13.6	59.1
	已婚	35	39.8	98.9
	其他	1	1.1	100.0
户口背景	农村	33	37.5	37.5
	城镇	49	55.7	93.2
	地区城市	2	2.3	95.5
	省会城市及以上	4	4.5	100.0
做村官时间	1年以下	27	30.7	30.7
	1-2年	28	31.8	62.5
	2-3年	10	11.4	73.9
	3年及以上	23	26.1	100.0

表 2 Cronbachs Alpha 系数检验结果

量表	项目数量	Cronbachs Alpha
组织责任	40	0.987
员工责任	23	0.991
满意度量表	6	0.925
总量表	69	0.989

#### 4.1.2.2 问卷的效度分析

所谓效度 (Validity), 是指能够测到该测验所欲测 (使用者所设计的) 心理或行为特质到何种程度<sup>①</sup>。在研究中较常用的为内容效度和结构效度。

内容效度指测量表内容或者题目的适当性和代表性。在本问卷形成过程中，多次向公共管理领域专家以及大学生村官代表请教，并邀请他们对问卷初稿进行评价和修改，在一定程度上保证了问卷题目的代表性和适当性，以及表达的准确性

所谓的结构效度，是指问卷能够测量出理论的特质和概念的程度。进行因子分析是测量问卷结构效度最常用的方法。严格来说，应该综合使用探索性因子分析和验证性因子分析来检验问卷的结构效度。但是，由于研究对象样本有限，不适合做验证性因子分析，本文仅从探索性因子分析的角度进行结构效度检验。所有份量表和总量表的 KMO 值均大于 0.8, 表示抽样适当；Bartlett 球形检验值均达到了显著水平（见表 3）。以上数据表明数据适合进行因子分析（分析结果将在大学生村官心理契约结构中呈现），具有较好的结构效度。

表 3 效度检验结果

量表	KMO 值	Bartlett 球形检验
组织责任	0.914	4944.091***
员工责任	0.947	3924.178***
满意度量表	0.88	469.724***
总量表	0.832	10314.788***

注：\*\*\*代表  $p < 0.001$

#### 4.1.3 因子分析

由表 3 可知，本次问卷适合做因子分析。本文采用主成分分析法，最大方差法正交旋转后分别对子量表进行因子分析，根据特征根大于 1 的原则选取因子数。如表 4 所示，组织责任量表共提取了四个因子，分别命名为组织环境、个人发展、组织激励和薪酬待遇<sup>①</sup>，累计方差解释率达到 79.601%。村官责任量表因子分析则根据已有理论和经验提取 3 个因子，分别命名为工作能力、职业品质和组织认同，累计方差解释率为 89.914%。工作满意度量表共提取一个因子，仍命名为工作满意度，方差解释率达到 75.970%。

#### 4.1.4 大学生村官对心理契约现状的认知

在大学生村官对组织责任履行程度的认知方面，总体的平均分在 3.7 左右，介于一般和符合之间，属于中等水平。从不同的因子结构来看，感知到履行程度最高的为组织环境，最低的为薪酬待遇，说明组织环境满意度较高，而薪酬待遇方面略低。

在大学生村官对自身责任履行程度的认知方面，均值为 4.36，介于符合和非常符合之间，处于较高水平。不同的因子结构也能够呈现了相似的结果。这说明村官自身对于自己的履职评价比较高。

<sup>①</sup>吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆大学出版社，2008:194.

<sup>②</sup>因子分析表格过大，此处省略。

在工作满意度方面，大学生村官整体满意度均值为 3.85, 处于中等水平，且与大学生村官对组织责任履行程度的认知相近。

从三者关系来看，组织责任履行程度、村官责任履行程度以及工作满意度间均具有显著的正向相关。组织责任履行程度与工作满意度相关程度达到了 0.755, 组织责任履行程度与村官责任履行程度达到了 0.606。

表 4 量表各因子的特征值及方差解释率

量表	因子	特征值	方差解释率%	累计方差解释率%
组织责任	组织环境	11.184	27.961	27.961
	个人发展	8.611	21.527	49.488
	组织激励	6.89	17.224	66.712
	薪酬待遇	5.155	12.888	79.601
村官责任	工作能力	7.434	32.32	32.32
	职业品质	7.34	31.915	64.235
	组织认同	5.906	25.68	89.914
工作满意度	工作满意度	4.558	75.97	75.97

表 5 大学生村官对心理契约以及工作满意度的感知得分

量表	因子	样本数	均值	标准差
组织责任	组织环境	88	3.9103	0.9194
	个人发展	88	3.6676	0.96395
	组织激励	88	3.7926	0.92652
	薪酬待遇	88	3.4318	1.03319
	总计	88	3.7006	0.88167
村官责任	工作能力	88	4.2940	.80988

	职业品质	88	4.4418	.79937
	组织认同	88	4.3506	.80635
	总计	88	4.3621	.78295
工作满意度	工作满意度	88	3.8466	0.72856

表 6 组织责任、村官责任履行程度以及工作满意度间相关关系表

		组织责任	员工责任	工作满意度
组织责任	Pearson 相关性	1	.606**	.755**
	显著性 (双侧)		.000	.000
	N	88	88	88
员工责任	Pearson 相关性	.606**	1	.546**
	显著性 (双侧)	.000		.000
	N	88	88	88
工作满意度	Pearson 相关性	.755**	.546**	1
	显著性 (双侧)	.000	.000	
	N	88	88	88

注: \*\*代表  $p < 0.01$

#### 4.2 回归分析

本文主要研究大学生村官心理契约中的组织责任对村官工作满意度以及村官责任履行的影响。因此,回归分析分为两个部分。其一是大学生村官心理契约中的组织责任对村官工作满意度的影响,其二为大学生村官心理契约中的组织责任对村官责任履行程度的影响。

##### 4.2.1 大学生村官心理契约中的组织责任对村官责任的履行程度的影响

#### 4.2.1.1 自变量与因变量的界定

本次回归分两个部分，第一部分将村官责任降维成一个因子作为因变量分析组织责任的履行程度对村官责任履行的影响。

本次回归的核心自变量为大学生村官心理契约中的组织责任。首先，为了揭示组织责任的工作满意度的总的的影响程度，本研究把组织责任进行降维成一个因子，通过回归分析找出二者间的具体关系。其次，为了说明组织责任中不同因子对工作满意度的影响，本文拟将四个因子作为自变量，通过多元回归分析探寻各个因子对工作满意度的影响。最后，本文引入被调查对象的基本特征变量（性别、年龄、户口背景、婚恋状况以及工作年限，其中学历部分由于主要是本科学历（达到94.3%），不作为控制变量引入）作为控制变量。其中，性别、户口背景和婚恋状况作为定类变量<sup>⑧</sup>，首先转化为虚拟变量处理。

为了更加客观说明核心自变量与因变量之间的因果关系，为此本文采取的分析策略是建立嵌套模型。将可能影响因变量的个体特征变量放入模型，建立模型1；其次将单因子的组织责任和四因子的组织责任变量分别放入模型，建立模型2和模型3。

#### 4.2.1.2 模型结果

表7呈现了影响村官责任履行程度的各因素的多元线性回归分析的结果。模型显示，三个模型中个人特征变量对村官责任的履行均没有显著的影响。

模型2显示，组织责任对村官责任有十分显著的影响，显著性水平为0.001，系数为0.650。这说明组织责任履行程度越高，村官责任的履行程度也越高。

模型3考察了组织责任的四个维度对因变量的影响。结果显示，组织环境对村官责任的履行程度具有显著的影响，显著性水平为0.05，系数为0.604。其他三个因子对因变量均没有显著影响。这说明组织责任对村官责任履行程度的影响主要通过组织环境起作用。

表7 影响村官责任履行程度的线性回归分析

变量		模型1		模型2		模型3	
控制变量		系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
性别	女&男	.222	.250	.054	.204	.073	.208
年龄	小于22岁&22-25岁	-.157	.242	-.026	.195	-.059	.195
	25-27岁&22-25岁	-.005	.883	-.022	.698	-.020	.682
	27-30岁&22-25岁	.072	.645	.000	.513	.008	.504
	30岁以上&22-25岁	.101	.411	.042	.326	.033	.319

<sup>⑧</sup>①年龄和工作年限变量严格来说是定序变量，这里为简便起见，不转化为虚拟变量处理。

工作年限	1 年以下&1-2 年	.125	.287	.064	.227	.038	.230
	2-3 年&1-2 年	-.165	1.265	-.006	1.024	-.020	1.016
	3 年及以上&1-2 年	-.105	.742	-.054	.588	-.025	.578
户籍地	城镇&农村	-.025	.325	.011	.257	.048	.253
	地区城市&农村	-.008	.383	-.066	.304	.016	.310
	省会及以上&农村	-.045	.534	-.029	.422	.005	.414
婚恋状况	感情稳定&单身	.063	.322	-.099	.260	-.049	.262
	已婚&单身	.103	.382	.098	.302	.116	.298
	其他&单身	.110	.324	.077	.257	.046	.257
核心解释变量							
组织责任				.650***	.097		
组织环境						.604*	.255
个人发展						-.088	.162
组织激励						.277	.245
薪酬待遇						-.177	.151
F		0.815		4.210***		4.074***	
R2		0.135		0.467		0.515	

注：\*代表  $p < 0.05$ , \*\*\*代表  $p < 0.001$ .

为了进一步考察组织责任对村官责任的影响,本次回归的第二部分为组织责任的四个维度对村官责任三个维度的影响。分别以村官责任的工作能力、职业品质和组织认同作为因变量,组织责任的四个维度作为自变量。由于控制变量(个体特征)对村官责任的履行没有显著的影响,因此在本次回归中不加入控制变量。

表 8 的数据表明,组织责任中的组织环境维度的履行对村官责任 3 个维度均具有显著的正向预测力,这表明当组织能够提

供较好的组织环境时，能够促进村官工作能力、职业品质以及组织认同的提升。组织责任的其他三个维度对于村官责任均没有显著的影响，这与表 6 的结果一致，也说明了模型的稳健性。

表 8 组织责任对村官责任的回归分析

变量	工作能力		职业品质		组织认同	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
组织环境	.561*	.226	.734**	.226	.679**	.208
个人发展	-.066	.148	-.107	.148	-.063	.136
组织激励	.247	.218	.176	.218	.220	.201
薪酬待遇	-.124	.141	-.245	.141	-.166	.130
F	15.376***		15.327***		21.916***	
R2	0.398		0.397		0.49	

注：\*代表  $p < 0.05$ ，\*\*代表  $p < 0.01$ ，\*\*\*代表  $p < 0.001$ 。

#### 4.2.2 大学生村官心理契约中的组织责任对村官工作满意度的影响

##### 4.2.2.1 因变量和自变量的界定

本次回归分析的因变量为村官的工作满意度。借助于因子分析中对满意度量表的降维处理结果，使用工作满意度因子作为测量的因变量。

本次回归的核心自变量为大学生村官心理契约中的组织责任。首先，为了揭示组织责任的工作满意度的总的影响程度，本研究把组织责任进行降维成一个因子，通过回归分析找出二者间的具体关系。其次，为了说明组织责任中不同因子对工作满意度的影响，本文拟将四个因子作为自变量，通过多元回归分析探寻各个因子对工作满意度的影响。最后，本文引入被调查对象的基本特征变量（性别、年龄、户口背景、婚恋状况以及工作年限，其中学历部分由于主要是本科学历（达到 94.3%），不作为控制变量引入）作为控制变量。其中，性别、户口背景和婚恋状况作为定类变量<sup>⑨</sup>，首先转化为虚拟变量处理。

为了更加客观地说明核心自变量与因变量之间的因果关系，为此本文采取的分析策略是建立嵌套模型。将可能影响因变量的个体特征变量放入模型，建立模型 1；其次将单因子的组织责任和四因子的组织责任变量分别放入模型，建立模型 2 和模型 3。

<sup>⑨</sup>①①年龄和工作年限变量严格来说是定序变量，这里为简便起见，不转化为虚拟变量处理。

#### 4.2.2.2 模型结果

表 9 列除了影响大学生村官工作满意度的各因素的多元回归分析的结果。模型结果显示, 性别、年龄、工作年限以及户籍地对工作满意度对工作满意度没有显著的影响。婚恋状况方面, 在三个模型中, 已婚村官的工作满意度都显著高于单身村官, 这说明单身村官的工作满意度略低。与单身村官相比, 已婚村官的工作年限和家庭环境都显著不同于单身村官。单身村官可能面临职业选择、结婚等重大问题, 这些压力无形中会影响到单身村官的工作满意度。而在模型 1 和模型 2 中, 其他类型的村官显著低于单身村官, 经过分析数据发现, 其他类型的村官在样本中只有一个, 且为男性, 所以估计是受到其他因素的影响, 在此不作分析。

本文首先考察了组织责任与工作满意度的关系。结果显示(模型 2), 组织责任履行程度越高, 工作满意度也就越高, 显著性水平为 0.001, 系数为 0.726。

在考察组织责任各个因子对工作满意度影响时, 结果显示(模型 3), 组织环境、个人发展和组织激励因子对工作满意度均没有显著的影响。唯一有显著影响的是薪酬待遇, 显著性水平为 0.001, 系数为 0.458, 这说明薪酬待遇越高, 则大学生村官的工作满意度就越高。

此外, 本文还对模型 2 和模型 3 进行了多重共线性检验, 结果表明, 两个模型所有自变量的容忍度都超出 0.1 的容忍度界限, VIF 值均小于 10。所以, 说明两个模型均不存在多重共线性问题。

## 5 研究结论与讨论

本研究依据上海市金山区大学生村官的问卷调查结果以及访谈结果, 首先得到了大学生村官心理契约的内部结构以及内部关系; 随后得到了到心理契约履行程度对工作满意度的影响, 这也是现阶段大学生村官的组织管理部门需要重点关注的问题。

表 9 影响村官工作满意度的线性回归分析

变量		模型 1		模型 2		模型 3	
控制变量		系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
性别	女&男	.030	.235	-.157	.165	-.151	.164
年龄	小于 22 岁&22-25 岁	-.217	.696	-.160	.474	-.159	.456
	25-27 岁&22-25 岁	-.076	.305	-.037	.207	-.053	.200
	27-30 岁&22-25 岁	-.081	.360	-.146	.245	-.150	.244
	30 岁以上&22-25 岁	-.162	.501	-.144	.340	-.163	.327
工作	1 年以下&1-2 年	.259	.302	.077	.210	.009	.206

年限	2-3年&1-2年	.116	.358	.110	.244	.071	.235
	3年及以上&1-2年	.087	.304	.050	.207	.043	.203
户籍地	城镇&农村	-.188	.227	-.042	.157	-.051	.153
	地区城市&农村	-.031	.829	-.049	.564	-.037	.538
	省会及以上&农村	.145	.606	.064	.414	.047	.397
婚恋状况	感情稳定&单身	.102	.386	.036	.263	.021	.252
	已婚&单身	.312*	.269	.244**	.184	.212*	.181
	其他&单身	-.265*	1.187	-.088***	.826	-.094	.800
核心解释变量							
组织责任				.726***	.078		
组织环境						.335	.201
个人发展						-.036	.127
组织激励						.061	.193
薪酬待遇						.458***	.119
F			1.631		9.038***		8.902***
R <sup>2</sup>			0.092		0.581***		0.593***

注：\*代表 p<0.05, \*\*代表 p<0.01, \*\*\*代表 p<0.001.

### 5.1 大学生村官心理契约的内部结构

笔者认为好的心理契约结构应该是从组织和员工双方实际情况发展出来的，二者由于出发点和愿景不一样，因此，心理契约结构也是不同的。本文研究发现，大学生村官的心理契约中的组织责任部分包含 4 个因子（详见 3.3）。第一个因子命名为组织环境因子，包含同事之间关系、上下级关系、工作氛围、组织文化和价值观、合理的组织规范、丰富的业余生活、稳定的工作保障等等内容，是大学生村官认为组织给予其提供的工作软环境以及硬环境的综合。第二个因子命名为个人发展因子，包含关心村官的个人职业规划、安排的工作对发展有利、提供技能培训、提供晋升空间等等，这是组织从大学生村官自身发展角度

考量，为村官提供各种有利于其发展的机会。第三个因子命名为组织激励因子，包含得到领导的信任和尊重、肯定工作成绩、承担重要责任、业绩得到回报、重视和支持等，这是大学生村官能够从组织中得到的有形的无形的激励。第四个因子是薪酬待遇因子，包括奖金、公正的绩效评估、同工同酬、好的福利政策等，是大学生村官从组织中获得的实际的报酬。

在大学生村官心理契约的村官责任方面，通过进行因子分析发展出了3个因子或者说维度（详见3.3）。第一个因子命名为工作能力因子，包括胜任工作要求、保质保量完成工作任务、接受工作调整、能够承担职责外工作等，这是村官完成好本职工作所必须具有的基本技能。第二因子为职业品质因子，包含廉洁自律、共享信息、捍卫组织形象、帮助同事、遵守规章制度等，这是大学生村官作为村官应该具有的职业精神，涉及到道德以及规章制度方面的要求。第三个因子是组织认同因子，包含接受组织的精神理念、服从组织、愿意做出个人牺牲等等，是对组织发自内心的认同感和归属感。

至此，本文得到了大学生村官心理契约的结构维度（见图1）。这也验证了本文的假设1，即“H1：大学生村官的心理契约结构是双向多维度的”。

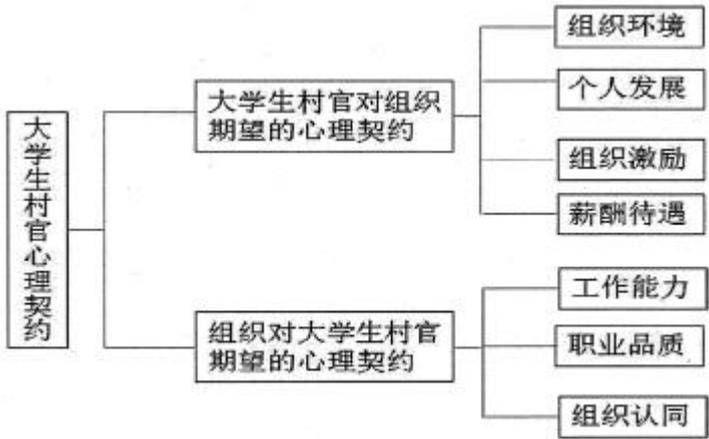


图1 大学生村官心理契约结构维度

5.2 大学生村官心理契约的内部关系

一些学者提出了心理契约内部关系的可能状态，比如 Rousseau 在 1995 年提出了心理契约内部一一对应的平行影响关系等。正如前文所述，笔者认为心理契约并不是简单的一一对应关系，更应该是具有交互影响的关系。在本次调查中设置了一道题目：“如果组织的代理人（您的上级或者领导）不兑现暗示（承诺），您在工作中会有什么反应？”用来考察组织责任没有履行或者履行程度较低时村官的反应。调查结果显示 18.2%的村官会选择消极怠工，12.5%的村官会选择辞职，9.1%的人会选择躲避领导，22.7%的村官会选择其他方式对待。笔者认为，虽然选择对抗态度的村官不多，但是我们尤其要关注这些村官的态度，这是提高大学生村官工作积极性的重要方面。因此，本文主要考察了组织责任的履行程度对村官责任的影响，以期对现实提供一定指导。

从研究结果来看，组织责任的履行程度对员工责任的履行具有显著的正向影响，这也验证了假设2，即“H2：大学生村官心理契约中组织责任的履行对大学生村官责任的履行具有显著的正向影响。”无论是整体上的回归还是分维度的回归，都说明“组织环境”维度对大学生村官责任履行具有显著的影响力。与企业员工更加注重物质回报不同，大学生村官选择加入村官队伍更多的是有奉献精神和理想信念驱动。在调查为什么选择做大学生村官时，64.8%的村官为了积累基层经验，53.4%的村官是想为新农村建设出力，42.0%的村官认为其发展前景比较好。组织环境包括以组织文化氛围为代表的软环境，和以硬件设施为代表的硬环

---

境。为了构建积极和谐的心理契约关系,大学生村官的组织管理部门应该努力去改善组织环境,打造积极的组织文化、丰富的组织生活以及为大学生村官提供稳定的后勤保障。

### 5.3 大学生村官心理契约对村官工作满意度的影响

研究大学生村官的心理契约问题主要为了丰富大学生村官管理相关理论,形成可操作化的建议,在实践意义为政府组织更好的管理和开发大学生村官的潜能提供新思路,从而有利于政府更好的对大学生村官进行管理和引导,这对于充分发挥“大学生村官计划”的制度优越性具有重要意义。大学生村官作为建设社会主义新农村的新生力量,整体科学文化素质高,思想观念比较先进,思路活跃开阔,大学生村官的对于提高农村基层行政组织的执政能力和执政水平具有重要意义。因此,提升大学生村官的工作满意度,无论是践行“下的去、干得好、留得住”方针还是提升基层政府的行政效能都很有裨益。

研究结果表明,组织责任的履行程度对于提升大学生村官的工作满意度具有显著的正向影响。这也验证了假设3,即“H3:大学生村官的工作满意度对员工责任的履行具有显著的正向影响这说明要提高大学生村官的工作满意度,组织责任的履行程度具有重要的影响。从回归结果来看,组织责任对工作满意度的解释力为58.1%,这说明除了组织责任因素之外,还有其他的影响因素。但是本文主要关注组织责任的履行程度对工作满意度的影响,其他因素将在后续的研究中深入探讨。为了揭示组织责任履行程度对大学生村官满意度的具体影响,本次研究进一步探讨了组织责任各维度对工作满意度的影响。结果表明,薪酬待遇维度对工作满意度具有显著的正向影响。薪酬待遇维度包括奖金、公正的绩效评估、同工同酬、好的福利政策等。如前所述,大学生村官选择从事村官工作主要是由奉献精神和理想信念驱动的,此处的薪酬待遇,笔者分析主要是公正的绩效评估环境以及提供充足的医疗、保险等福利保障。因此,大学生村官的组织管理部门应该为大学生村官提供公平的环境以及良好的福利政策。

此外,在个体特征方面,已婚的大学生村官与单身的相比具有更高的工作满意度。结合上海市的具体情况,单身的村官往往较为年轻,未来发展方向不明确,且没有稳定的婚恋状态,长期扎根农村会引起更多的焦虑情绪。因此,大学生村官的组织管理部门尤其要关注单身的大学生村官,通过举办多种多样的活动丰富大学生村官的文化生活;多开展相关的心理咨询活动,调节其焦虑情绪。

## 6 研究的不足及展望

本文探索了大学生村官心理契约的内在结构以及内在关系,并且探讨了心理契约中组织责任对大学生村官工作满意度的影响。本研究在一定程度上揭示了大学生村官心理契约的内容,但是仍然存在一些不足。第一,在样本选择方面,本次研究碍于时间、物力、人力等因素,仅仅选择了上海市金山区的大学生村官作为研究对象。样本的代表性问题使得研究结论的外在效度受到很大影响。在以后的研究中,为了深入全面地研究大学生村官的心理契约问题,在样本选择上需要综合考虑地区经济差异,采用更加科学的抽样方式,比如分层抽样基础上的整群抽样;第二、横截面数据的局限。本次研究选择的是问卷调查数据以及访谈数据。一方面,横截面数据很难考虑到外部动态环境的影响;另一方面,横截面数据严格来说不能检验变量间的因果关系。因此,在以后的研究中,有必要采用纵向设计,探索心理契约的动态相互作用;第三、信息获取的角度方面,完整科学的心理契约研究应该从组织和员工两个角度分别搜集数据。但是,本研究仅仅从村官的角度搜集对组织责任和村官责任的感知数据,存在一定的偏误。在接下来的研究中,笔者拟对大学生村官的组织管理部门的人员进行访谈和问卷调查,完整勾勒出大学生村官的心理契约问题的风貌;第四、在数据分析方面,由于数据的局限,在探讨大学生村官的心理契约结构时仅仅使用了探索性因子分析,没有经过验证性因子分析的检验。在一定程度上来说,该结果是不够严谨的。在未来的研究中,笔者将会结合更大范围的问卷调查,对大学生村官的心理契约结构做出改进。

(作者单位:复旦大学国际关系与公共事务学院博士研究生)