

# 公务员工作价值观与工作满意度的关系研究

## ——心理契约的中介作用

包 慧

中国国际航空股份有限公司培训部 北京 101318

**摘 要：**工作价值观、工作满意度以及心理契约多年来一直是心理学、管理学等学科研究的热点，但针对公务员群体开展的，以心理契约为中介作用的工作价值观与工作满意度的关系研究还很少。基于此，本文以河北某市288名公务员为研究对象，采用实证研究的方法对公务员群体的工作价值观、工作满意度和心理契约展开研究，希望探讨工作价值观与工作满意度的相关关系，以及心理契约在公务员工作价值观与工作满意间的中介作用。为更有针对性的改善公务员管理制度，提高公务员工作满意度水平提供理论参考。

**关键词：**公务员；工作价值观；工作满意度；心理契约

### 引言

公务员群体的工作满意度不仅会直接影响其工作效率与质量，还会影响人民群众的生活质量和国家形象。工作价值观对个体的工作态度与行为具有指示和导向作用，是影响行为的重要因素之一。而心理契约作为影响工作满意度的重要变量，与工作满意度之间存在着千丝万缕的关系，在工作价值观的形成和改变中起到了重要的作用。可见，了解公务员的工作价值观、心理契约与工作满意度情况，以及在心理契约的影响下工作价值观与工作满意度的关系，对于把握公务员群体的工作态度与工作价值取向，提高公务员群体的工作满意度水平具有重要意义。

### 一、理论综述

#### （一）工作价值观

Super认为工作价值观是与工作有关的目标，是个人的内在需求，是个人从事工作时所追求的工作特征和工作属性。吴铁雄<sup>[1]</sup>认为工作价值观是个体在工作中评价有关事物、行为和目标的持久信念和标准，是个体表现工作行为、追求工作目标的依据。Rokeach提出了著名的目的性价值观和工具性价值观两分法。国内学者们对工作价值观的分类同样有很多独到的见解。其中比较有代表性的有吴铁雄的工作价值观分类：他在Rokeach工作价值观分类的基础上，把两类工作价值观又做了更加细致的分类。金盛华和李雪<sup>[2]</sup>以Rokeach的价值观分类理论为基础，把工作价值观分为目的性工作价值观和手段性工作价值观，并对二者之间的关系进行了深入的研究。

#### （二）工作满意度

西方对工作满意度的研究萌芽始于二十世纪二三十

年代管理学领域著名的霍桑实验时期。1935年，Hoppeck正式提出工作满意度的定义：员工对自己所处工作环境是否满意，满意程度如何，是一种心理和生理上的双重满足。二十世纪五十年代末，F.Herzberg认为工作满意度是工作者在工作中体验到的愉快和不愉快的比例。聂林<sup>[3]</sup>研究发现，工作满意度对组织承诺具有正向的促进作用。时云<sup>[4]</sup>对山西某市公务员的工作满意度研究后发现其办事程序满意度和晋升满意度普遍较低，而人际关系满意度相对较高。影响公务员工作积极性最重要的五个因素分别是：办事程序、晋升、绩效奖励、福利及薪酬。夏婉桐<sup>[5]</sup>的研究表明，对发展需求的预期和感受是影响公安民警工作满意度的主要因素

#### （三）心理契约

心理契约这一术语最早出现在美国组织心理学家阿吉里斯的《理解组织行为》著作中，并用其来描述下属与上级领导之间的一种隐性、非正式的关系。此后，Levinson在《组织心理学》一书中首次明确提出了心理契约的概念。国内学者陈加洲<sup>[6]</sup>指出，心理契约是企业与职工双方对于互相责任的精神上的认同与期望。赵杏子<sup>[7]</sup>指出，心理契约是雇佣双方在组织发展过程当中，对于彼此行为的期望，是下意识的主观认知。结合对以往的心理契约研究分析总结后发现，心理契约的内容是在不断变化的。可见，心理契约是一个十分复杂的心理系统，其内容随着时代、社会环境、文化、研究对象等的不同而存在显著的差异。

### 二、研究假设

研究发现，工作满意度对公务员群体的心理和行为产生了重要影响。徐辉<sup>[8]</sup>的研究表明，心理契约与工作

满意度的联系密切，在公务员管理中应用心理契约方法可以提高公务员工作满意度。司小鹏<sup>[9]</sup>等人的实证研究发现，心理契约对工作满意度有显著的正向影响。胡洁虹<sup>[10]</sup>的研究发现，工作价值观对公务员感知到的心理契约水平具有显著的预测作用。基于此，本研究提出两点假设：

(一) 公务员的工作价值观与工作满意度、工作价值观与心理契约、工作满意度与心理契约显著相关。

(二) 心理契约在公务员工作价值观与工作满意度之间起中介作用。

### 三、研究设计

#### (一) 样本选择

本研究共向河北省某市公务员群体发放问卷288份，收回242份，其中有效问卷共计226份，有效率93%。其

中男性110人，占比48.67%，女性116人，占比51.33%，教育水平包括专科、本科及研究生，年龄覆盖广泛，各年龄段占比相近。

#### (二) 研究工具及信度

工作价值观量表采用翟福芳2012年编制的公务员工作价值观量表为研究工具。本研究的Cronbach's alpha整体信度系数为0.94，各分量表的信度系数均在0.6-0.90之间。工作满意度量表采用专门针对公务员及非盈利组织人员开发的工作满意度量表(JSS)。其Cronbach's alpha整体信度系数为0.916，各分量表信度系数均在0.6-0.90之间。心理契约量表由周春蕾等人于2013年编制，其Cronbach's alpha整体信度系数为0.92，各分量表的信度系数均在0.6-0.90之间。可见以上量表具有较高的信度。

#### (三) 研究变量的描述性统计结果

表1 公务员工作价值观、工作满意度、心理契约的相关分析

	工作价值观	人际关系	社会价值	尊严	自我实现	组织安全与经济	安全舒适
工作满意度	0.16*	0.15*	0.23**	0.17**	0.17*	0.02	0.05
利益满意度	0.03	0.05	0.15*	0.04	0.03	-0.10	0.01
管理者满意度	0.17*	0.17**	0.17**	0.18**	0.14*	0.06	0.10
操作满意度	-0.07	-0.13*	0.01	-0.04	0.01	-0.12	-0.05
同事满意度	0.31**	0.36**	0.29**	0.24**	0.22**	0.25**	0.17*
工作本身满意度	0.19**	0.10	0.27**	0.18**	0.24**	0.08	0.06
交际满意度	0.16*	0.14*	0.21**	0.20*	0.15*	0.04	0.06
心理契约	0.35**	0.32**	0.36**	0.35**	0.28**	0.21**	0.20**
交易维度	0.10	0.14*	0.13*	0.08	0.03	0.05	0.07
发展维度	0.37**	0.30**	0.36**	0.35**	0.36**	0.23**	0.22**
关系维度	0.30**	0.30**	0.31**	0.34**	0.22**	0.19**	0.16*

注：\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*表示 $p < 0.05$

由表1可知，工作价值观与工作满意度在0.05的水平上显著相关，其Pearson相关系数为0.16；工作价值观与心理契约在0.01的水平上显著相关，其Pearson相关系数为0.35；工作满意度与心理契约也在0.01的水平上显

著相关，其Pearson相关系数为0.20。且三个变量间的相关关系均为正向。工作价值观各维度与工作满意度的六个维度均有不同程度的正相关。工作价值各维度与心理契约及其发展维度和关系维度均存在显著的正相关。

表2 工作满意度各维度与心理契约各维度的相关分析

	心理契约	交易维度	发展维度	关系维度
工作满意度	0.20*	0.24**	-0.01	0.26**
利益满意度	0.20**	0.26**	0.02	0.23**
报酬满意度	0.22**	0.20**	0.16*	0.16*
晋升满意度	0.25**	0.31**	0.04	0.28**
管理者满意度	0.13	0.12	-0.04	0.24**
奖励满意度	0.05	0.20**	-0.16*	0.11
操作满意度	-0.08	0.10	-0.17*	-0.07
同事满意度	0.10	0.07	0.03	0.14*
工作本身满意度	0.20**	0.10	0.10	0.26**
交际满意度	0.09	0.07	0.01	0.14*

注：\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*表示 $p < 0.05$

由表2可知，心理契约及其部分维度与工作满意度及其部分维度显著相关。根据上述相关分析的数据可以看出，公务员工作价值观与工作满意度、工作价值观与心理契约、工作满意度与心理契约之间均存在显著的正向相关关系。为验证这三个变量间的线性关系，将对它们做进一步的回归分析。

#### (四) 回归分析

由表3可知，公务员工作价值观对工作满意度影响显著。调整R方为0.092，说明工作价值观可以解释工作满意度的9.2%。常量和自变量的T值均达到了显著水平，公务员工作价值观与工作满意度的线性关系显著。公务员工作价值观对心理契约的影响显著。调整R方为

表3

因变量	自变量	R2	△R2	F	B	Beta	T
工作满意度	(常量)				3.039		11.873**
	工作价值观	0.025	0.021	5.771*	0.129	0.158	2.402*
心理契约	(常量)				2.506		20.100**
	工作价值观	0.120	0.117	30.686**	0.145	0.347	5.539**
工作满意度	(常量)				2.435		5.947**
	心理契约	0.038	0.034	8.829**	0.380	0.195	2.971**

注：\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*表示  $p < 0.05$

0.082，说明工作价值观可以解释工作满意度的8.2%。常量和自变量的T值均达到了显著水平，工作价值观与心理契约的线性关系显著。心理契约对工作满意度的影响显著。调整R方为0.529，说明心理契约可以解释工作满意度的52.9%。常量和自变量的T值均达到了显著水平，可见，公务员工作满意度与心理契约的线性关系显著。

表4 公务员工作价值观和心理契约对工作满意度的分析

因变量	自变量	R2	△R2	F	B	Beta	T
工作满意度	方程模型	0.047	0.039	5.537**			
	(常量)				2.263		5.329**
	工作价值观				0.084	0.103	1.483
	心理契约				0.310	0.159	2.279*

注：\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*表示  $p < 0.05$

由表4可知，公务员的工作价值观与心理契约对工作满意度影响显著。调整R方等于0.538，说明心理契约与工作价值观共同解释工作满意度变异的53.8%。常量和自变量的T值均达到了显著水平，可见，公务员工作满意度与心理契约、工作价值观的线性关系显著。

当工作价值观与心理契约一同进入回归方程时，工作价值观的标准回归系数为0.104，比表27中工作价值观的回归系数0.306要小。可见，由于心理契约的加入，工作价值观对工作满意度的影响减弱了。由此可以说明，心理契约在工作价值观对工作满意度的影响中起到了部分中介的作用。

### (五) Bootstrap中介效应检验

由图1可知，工作价值观单独对工作满意度的标准化回归系数  $c = 0.15$ ， $p = 0.000$ ；心理契约对工作满意度的标准化回归系数  $b = 0.184$ ， $p = 0.001$ ；工作价值观对心理契约的标准化回归系数  $a = 0.304$ ， $p = 0.000$ ；将心理契约加入后，工作价值观对工作满意度的标准化系数  $c' = 0.094$ ， $p = 0.031$ ，同时95%置信区间  $[0.027, 0.090]$  不包括0，可

见心理契约在价值观和工作满意度中起到部分中介作用。

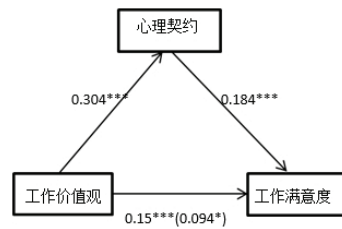


图1 bootstrap中介效应检验

### 小结与启示

本研究结果显示，公务员工作价值观与工作满意度及心理契约存在显著正向相关，心理契约与工作满意度存在显著线性关系。且公务员心理契约对工作满意度的影响显著，心理契约可以解释工作满意度变异的53.8%。综上可得结论：公务员的工作价值观与工作满意度、工作价值观与心理契约、工作满意度与心理契约显著相关。心理契约和工作价值观对工作满意度的影响显著。心理契约在工作价值观对工作满意度的影响中起到了部分中介的作用。同时，bootstrap中介效应检验表明由此可见心理契约在工作价值观和工作满意度中起到部分中介作用。

### 参考文献

- [1] 吴铁雄, 李坤崇, 刘佑星. 工作价值观表之编制研究[M]. 台北: 行政院青年辅导委员会. 2016.11-14.
- [2] 金盛华, 李雪. 大学生职业价值观: 手段与目的[J]. 心理学报, 2005. (5) .650-657.
- [3] 聂林. 学习型组织文化、工作满意度对组织承诺的影响研究[D]. 济南: 山东大学. 2014.
- [4] 时云. 公务员工作满意度研究[J]. 经济师. 2008.83 (7): 20-21.
- [5] 夏婉桐. 公安民警工作满意度影响因素分析——基于ERG理论和ACSI模型[J]. 中国人民警察大学学报. 2023.39 (03) 43-46.
- [6] 陈加洲, 凌文栓, 方俐洛. 心理契约的内容、维度和类型[J]. 心理科学进展. 2003.11 (4): 438-446.
- [7] 赵杏子. 企业与新生代员工心理契约之重构[J]. 人力资源开发. 2015.22 (1): 48-51.
- [8] 徐辉. 论心理契约在提高公务员工作满意度中的应用[D]. 吉林: 吉林大学. 2006.
- [9] 司小鹏, 谢燕. 公立医院医生心理契约、组织支持感与工作满意度的关系研究[J]. 医学理论与实践. 2023.36 (09) 35-39.
- [10] 胡洁虹. 乡镇公务员心理契约、工作价值观与责任感关系研究[D]. 南宁: 广西民族大学. 2015.