

## 心理契约构建与企业文化建设

文/张英宣 王家刚

心理契约是当今人力资源管理领域研究的焦点,把心理契约与企业文化建设相结合缺很少。本文在分析心理契约与企业文化的特点与作用的前提下,寻求心理契约构建与企业文化建设的结合点,希望可以给企业文化建设提供一个新的视角。

### 1、心理契约的涵义与特点

心理契约(Psychological contract)又称“心理合同”,最早使用这一术语的是组织心理学家C.阿吉里斯(Chris Argyris),他提出在员工与组织的相互关系中,除正式雇佣合同约定的内容外,还存在着隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望。它包括个体水平的期望和组织水平的期望及员工与组织对相互责任的期望,它们同样是决定员工态度和行为的重要因素。虽然目前对心理契约的理解还无法统一,但从以上的表述中我们可以看出,心理契约不同于经济契约,相对于经济契约而言,心理契约具有主观性、动态性、隐蔽性、非正式性和组织期望之间存在一定差异等特征。主观性主要指心理契约的内容是个体对于相互责任的认知或主观的感受,不同的个体可能有不同的见解和体验。心理契约的动态性主要指心理契约处于不断的变更和修订的状态中,而正式的聘任合同一旦签定,就比较稳定,很少变动。心理契约的隐蔽性指心理契约的内容具有内隐性特点,甚至是比较含糊的心理意向,没有明文规定,有些甚至未口头表达过,但双方都能觉察得到契约确定存在。非正式性指心理契约不具有书面形式,也没有明确的约束力,总是处于非正式状态。

### 2、企业文化的内涵与作用

企业文化作为一种管理文化,它确立的是以人为本,以价值观的塑造为核心的文化管理模式。它主要是通过文化来引导、调控和凝聚人的积极性和创造性,使人性、人的价值、人的自我实现和全面发展真正得到企业管理者的高度重视。企业文化作为现代社会条件下企业管理的一种新模式,具有它自身的特点。企业文化是关于尊重人、使用人、激励人的文化。其实质是以人为主体,以企业精神为核心,以群体行为为基础的管理理论。可以说,企业文化建设实际上就是改善人、塑造人、增强人的整体素质、提高人的整体功能的系统工程。通过企业文化建设能提高职工的科技素养、文化素养和道德水平,能够影响职工的价值观念,陶冶其情操,净化其灵魂。企业文化能形成高效能的“精神磁场”,能孕育出具有本企业特色的企业精神。企业精神是企业发展的精神支柱,企业精神一旦生成,便会在企业内部产生一个高效能的“精神磁场”,该磁场具有较强的吸引力、凝聚力和辐射力。因为企业文化是一种“软份理”。它非常强调企业民主,强调尊重人、关心人、团结人,注重人的思想、情感、价值观念、人际关系等等。在一个团结和充满友情的环境中,人与人之间的摩擦与内耗降到最低程度,每个人的聪明才智和创造潜能都能得到最大限度的发挥。企业文化强调用文化包括文化知识、科学技术、思想观念来开发人力资源。企业文化不仅重视人力,更重视人才:不仅重视人的体力,更重视人的智力、灵魂和首创精神。管理的本质是对人的管理,而人又是受特定的精神力量控制的,因此,管理的发展趋势,必定注重对人的基本价值观、对人的精神世界的引导和控制,企业精神的管理方法就是基于这种认识的基础上所形成的一种管理艺术。人们发现,成功企业和失败企业之间的真正区别在于两者能在多大程度上发挥人的最大天赋和能力,成功的企业能够把人的天赋尽量发挥出来,而失败的企业则是有意无意地挫伤了人的积极性。企业经营的成功与否,在于企业能否帮助人们找到共同的奋斗目标,使人们能够接受共同的价值准则,并能自觉地按照这种准则做事:在于能否在外部环境和内部条件变化时,能把这一共同目标一代一代地传授下去,企业能始终围绕着一个共同的准则运转下去。

### 3、心理契约的构建与企业文化建设的相互借鉴

“心理契约”的构建吻合企业文化建设的要求,同时又为企业文化的建设奠定了基础。具体表现在以下几个方面:

(1)“心理契约”的无形规约能使员工在动态的条件下不断保持与企业的良好关系,充分把自己视为企业的主体,将个体的发展充分整合到企业的发展之中,从而创造出永远充满活力的企业组织。

(2)“心理契约”的构建可以实现人的自主能动性的开发,避免企业与员工个人之间由于“信息不对称”所带来的工作效率的缺失。

(3)“心理契约”的构建,是企业减少管理费用,提高管理效率,开发人的潜力,实现企业不断创新的重要保证。

(4)构建“心理契约”的过程,也是一个充分发挥员工的积极性、创造性与智慧的过程,是保

证员工产出高水平的内聚力和承诺(表现为高能量、延长工作时间、愿意多干和对工作满腔热情等)的过程。

(5)构建企业的“心理契约”就是构建全体员工的“生命共同体”，这是企业内聚力的根基。从现代意义上讲，企业是生产经营、员工发展与生活的场所，更为重要的是，它是员工实现自我、成就自我的地方，企业的目标应该是企业成长和员工发展双重目标的统一（作者单位：辽宁石油化工大学经济管理学院）

#### 相关链接

企业实现知识共享的五大对策  
心理契约构建与企业文化建设  
论学习型组织的建立和运行  
企业思想政治工作创新探究  
依托企业文化 构建和谐企业  
市场经济下的企业网站的宣传设计  
试论思想政治教育工作在企业文化建中的作用  
新经济下企业思想政治工作与企业文化融合研究  
构建个性鲜明的企业形象识别系统——听觉识别系统

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心