

心理契约在高校学风建设中的功能与应用

张祖曦

(闽江学院 学生工作处, 福建 福州 350108)

[摘要] 为避免高校学风建设过于强调刚性的制度建设, 注重建立科学化的管理体系而忽略主观能动性的发挥, 通过对心理契约的导向、凝聚、激励、整合等功能表现的挖掘, 提出高校学风建设过程中教育者与受教育者之间心理契约的建立(E阶段)、调整(A阶段)和实现(R阶段), 即“E-A-R模型”, 调动实践主体的主观能动性。

[关键词] 学风建设; 心理契约; 功能; 应用

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2016.02.022

[中图分类号] D64

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2016)02-063-04

高校学风建设是指高等学校根据学风的特点、建设目标和形成规律, 有计划、有组织、有目的地对师生的学习价值取向、学习态度、学习纪律、治学精神以及成果考核等各个方面施行的教育活动和日常管理活动^[1]。加强学风建设, 是高等教育大众化背景下, 高校履行大学职能, 实现内涵发展的迫切需要。

一、高校学风建设现状与新视角

推进大学生学风建设是高校一项长期而艰巨的任务, 也是高校提高教育质量, 培养优秀人才的重要举措。学风建设一直是国内教育研究者研究的热点, 也是常论常新的课题。当前, 对大学学风的现状、存在问题及对策, 有不少好的理论和实践成果, 比较一致的观点是通过完善制度(监督机制、教学管理制度、激励机制等)来建立一套长效机制。理论和实践研究者们主要以管理者的视角, 对学风建设过程中的现实问题展开研讨, 对学风建设过程中教育者与被教育者广泛共识的形成机制, 目前研究还比较少。纵观高校学风建设的现状, 我们往往会陷入注重建立科学化的管理体系而忽略主观能动性发挥的误区。作为教育主体之一的大学生, 越来越有主见和个性, 而教育者在教育过程中忽视与学生之间的管理沟通, 低估心理因素对学风建设的重要影响。

二十世纪六十年代, 心理契约(Psychological contract)由行为学家 Argyris 提出, 引起了学术界广大学者的关注。著名管理心理学家 Schein(1965)将心理契约定义为: 在组织中, 每个成员和不同管理者以及其他人与人之间, 在任何时候都存在的没有明文规定的一整套期望^[2]。心理契约还包含了相关主体

对义务的互惠和承诺, 这超越了期望的价值性质^[3]。大量的实证研究发现, 心理契约能有效提高组织和个人的行为效率, 对组织行为的动力学因素有良好的阐释。在学风建设过程中, 学校与学生之间或教师与学生之间客观存在着一系列彼此期待的主观信念, 共同构成高校学风建设关系期望的集合。学校或教师要高度尊重与学生之间产生的心理契约, 通过教育者与受教育者之间心理契约的建立(E阶段)、调整(A阶段)和实现(R阶段), 即“E-A-R模型”, 挖掘并发挥心理契约的导向、凝聚、激励、整合等功能, 使教育者与被教育者在双方的权力与义务的认识和履行上高度融合, 调动实践主体的主观能动性, 从而推动高校内涵发展。

二、高校学风建设心理契约的作用机制

过于强调刚性的制度建设, 注重建立科学化的管理体系而忽略主观能动性的发挥, 已成为制约当前高校学风建设有效性进一步提升的深层次原因。高校教育管理者作为学风建设的主导力量, 要充分重视和广泛关注教师和学生的主体价值及功能的发挥, 从而在实践过程中激发主体的自觉行动和合力。有鉴于此, 我们可以从刚性的制度管理与柔性化的心理契约两个维度出发, 根据学风建设的总体规划目标, 分阶段、有步骤的推进学风建设进程。

如图 1 所示, 在学风建设的阶段目标建设过程中, 制度管理的实施过程与心理契约的“E-A-R模型”进程同步并行。其中, 制度管理的实施过程主要包括“方案的形成、政策制度的实施、结果的考评”三个部分。“方案的形成”过程与学风建设心理契约的建立阶段(E阶段)对应, “政策制度的实施”过程主要对应学风建设心理契约的调整与实现(A阶

[投稿日期] 2016-03-16

[基金项目] 福建省教育厅社会科学研究项目立项课题暨福建省高校辅导员协会课题资助项目(编号: JB13801S)

[作者简介] 张祖曦(1975-), 男, 福建平潭人, 讲师, 研究方向: 学生思想政治教育。

段、R阶段)，“结果的考评”则对应学风建设心理契约的实现与重构(R阶段、E阶段)。心理契约的“E-A-R模型”，在各个环节发挥着导向、凝聚、激励、整合的作用，调动实践主体的主观能动性，促使教育者

与被教育者为共同的期望而积极行动。根据“高校学风建设心理契约的作用机制模型”，学风建设是动态的、与时俱进的，在完成阶段目标后，应该进入下一个更高层次的阶段目标建设过程。

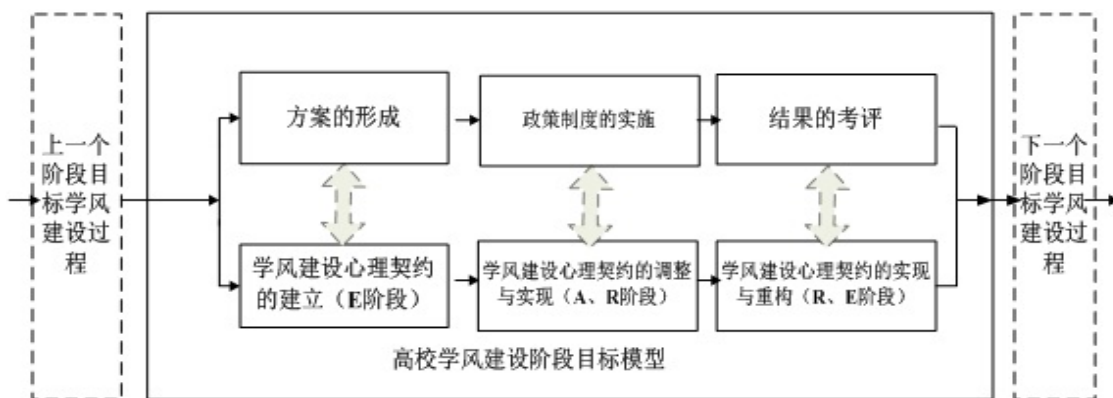


图1 高校学风建设心理契约的作用机制模型

三、高校学风建设心理契约的内容与特征

高校学风建设过程中，教育者与受教育者双方达成的心理契约，必然要包含以下内容：第一，教育者和受教育者在建设学风时对各自权利、义务、责任的履行。第二，围绕学风建设总体规划目标双方间所产生的期望。从期望提升为心理契约不但要形成“要约”——“承诺”的模式，还必须发挥学风建设中双方的主体性。师资是否雄厚、学校环境是否良好、培养模式是否合理、政策执行是否到位、教师职业情操是否高尚等，这些要素都应该构成学生对学校的“要约”内容，而是否学习优秀、是否守规守纪、是否主动参与、是否全面提升等则构成了学校对学生的“要约”内容。现实中高校学风建设的潜在最大危险是教育者与受教育者之间对彼此期望的忽视及双方沟通的实质性缺位，以及社会偏见的负面影响，如：“读书无用论”、“反智主义”。导致社会民众对现实高等教育产生负面的社会质疑和不信任感。

高校学风建设中的心理契约除了具备心理契约的一般特征，还具备自身的显著特点：一是形成基础的文化性。教育本身就是一种文化活动，其发展必然受到文化的制约。人们对于知识体系、文化符号、观念的理解会随着文化属性的差异而不同，由此产生的期望和需要也必然不同，所以，我们可以认为教育心理契约的构成和变迁体现了文化的属性，同时社会思潮和偏见也会严重影响心理契约的形成。二是建构过程的情感性。教育心理契约的最

佳关节点应该是契约双方的满意互动，这要求注重双方心理与人格上的平等，关注双方是否相互接纳，是否互相信任、尊重等积极体验。学风建设过程中的心理契约的指向是实现沟通顺利通畅、行动相互协调、个性互通互融、气氛团结和睦、目标精准实现，这一过程必然是与主体的情感体验相伴相随的。三是结果影响的深远性。教育双方一旦形成了心理契约，则会爆发出无穷的行为驱动力，指引着教育者与受教育者朝着相同的方向前进努力，从而实现奋斗目标。相反，假如悖离或者打破了心理契约，直接产生的后果就是教育双方关系的变化和异动，出现例如教师对教学敷衍了事、不尽职尽责，学风建设参与的积极性严重降低，学生对学习提不起兴趣，学生价值观念的扭曲等现象^[4]。

四、高校学风建设心理契约的功能表现

(一) 导向功能

学风建设过程中心理契约的建立阶段(E阶段)，高校通过座谈、测评、问卷、信箱、接待日、网络平台等手段了解学生的期望，并让师生明确学校现状及未来发展状况，宣传介绍学风建设总体愿景，从而使师生建立起与现实相符，符合个人职业生涯规划的合理预期，更好的发挥目标导向作用，促进教育双方主体向着共同预期努力。对于管理者而言，以下三种路径是促进心理契约发挥导向功能的重要手段：第一，依靠对将来愿景的期许来调动；第二，通过教育或者引导大学生价值观来实现；第三，利用制定规章制度来强化。

(二) 凝聚功能

“上下同欲”的团队合作精神是由著名的“学习型组织之父”彼得·圣吉提出的，他认为这是构建学习型组织的力量之源，而这种合作精神必须要有高水准的心理契约来匹配。高校学风建设中的心理契约，实际上是各实践主体将各自的承诺和期望融入到行动和结果之中。如果满足了双方的期望和承诺，必然会使得双方互相信任，继而关系融洽、升华，最终产生新的个人与组织的期望和承诺，从而达到新阶段心理契约的E（E阶段）—A（A阶段）—R（R阶段）循环，即“建立——调整——实现”模式的循环，进而形成强大的凝聚功能。

(三) 激励功能

马斯洛需要理论认为，人的需要拥有动力性质，如果满足人的某一级基本需要后，人会想办法追求更高级的需要，并层级上升，这是促使个体向前努力的内在力量。当实现了较高层次的需要之后，才可以最大限度的调动主体的主动性。书面契约较为正式，却鲜有涉及到诸如心理、精神方面等较高级别的需求，这些内容大部分是通过心理契约来调整约定的[5]。但恰恰是这种共同的约定会激发个体为实现信念而加倍努力。因此，了解大学生的具体期望在学风建设中显得尤为重要，要经常关注学生的兴趣点、职业规划、生涯期望、自我提升等需要，围绕学生各自学习目的、期望通过学习或自我实现获得什么需要等关键点更多的实行激励，从而达到事半功倍的效果。

(四) 整合功能

高校学风建设中心理契约的整合功能主要体现在合作关系的整合。在学风建设的进程中，除了计划和组织这些合作关系外，还需要对各实践主体之间的关系不断进行协调、控制。为避免教育者、高校管理者与学生之间的合作关系面临破裂或难以维护的情况，建立良好的心理契约不仅可以防止有损合作的行为继续发生，还能使双方的行为向着有利于合作的方向迈进。因此，应当保持良好的合作关系，少一些机关化、行政化的作风，遇事不推诿，增进信任，保障整合功能的有效发挥。

五、高校学风建设心理契约的应用启示

(一) 建立基于契约精神的学风建设主体共识

契约精神是建立心理契约的思想基础。从心理契约的视角，清晰投射出学风建设利益攸关方的责任、权利和义务，大大强化了教育实践各方主体意

识的重要性。学风建设中的心理契约，澄清了三个关键的问题：一是良好学风的培育，不仅是学校的事，还关系师生个人切身利益，关乎他人、组织和社会，因此，高校学风建设要保持必要的“刚性”，发挥制度保障的长效作用；二是学风建设各主体投入程度与收效之间因果关系及其确定性；三是必须建立学风建设归责机制^[5]。建立基于契约精神的学风建设主体共识，促进不同发展阶段心理契约的建立、调整与实现，是高校学风建设有效开展的现实保障。因此，在实践中，要高度重视组织建设和宣传动员两个阶段，不搞形式、不走过场。在组织建设阶段，要组建全面覆盖管理者、教师、学生这三个实践主体的领导组织，增强师生的主体意识，不搞领导一言堂。宣传动员要全方位、多层次、有力度，形成声势，促进共识形成。

(二) 保持心理契约的自平衡

心理契约不是静止不动的，而是不断变化的，心理契约的破坏会导致信任的动摇、对契约关系的重新确定、强烈的情绪反应（心理契约破裂和违背）、以及其他外显行为。根据高校学风建设心理契约的“E-A-R模型”，心理契约建立之后要经过调整（Adjusting, A阶段）过程。要保持心理契约的自平衡状态：一是保持期望相容。期望相容即实践主体之间对学风建设期望的认可与接纳，这其中既有学风建设的合理目标、各个发展阶段的相应内容乃至价值判断的相容性，又包含教育者与被教育者需求的有效互动和相互促进，形成“谐振效应”，保障心理契约作用的持续性。二是对心理契约的内容建立合理的权变策略。作为心理契约的核心要素，要根据客观规律考虑内容设定的权变策略：既要考虑时间、空间因素、人际因素，还要根据要素之间不同组合科学构建学风建设心理契约的内容。由此可见，要维护良好的心理契约，当现实与预期产生偏差时，就需要进行有效沟通，对预期进行合理调整。因此，在学风建设贯彻实施阶段，要通过个别谈话、跟班听课、召开座谈会、检查自习、问卷调查等多种方式，发现问题，查找原因，建立机制。

(三) 务实履约与再循环

经过E、A阶段之后，学风建设实践主体之间的心理契约最终确立并进入履行阶段。契约主体要务实履约，承担相应的责任和义务。契约是全体师生之间对优良学风的集体期望，是集体意志的体现，心理契约的实现，体现的是从共识到实践的有效过程。在R阶段，高校要审视各实践主体之间的“要

约——承诺”，切实满足师生的合理期望。要及时考察学风建设的阶段性目标完成情况，通过公开场合，广开渠道的组织师生开展分析自评，既分享成功的喜悦，强化正向反馈，又查摆存在的不足，分析导致预期与现实差距的原因，增进信任与支持。等所有问题都得到解决后，学风建设关系各方可以一起进入下一阶段的心理契约“E-A-R循环”。由此可见，务实诚信履约是学风建设主体之间保持高水平心理契约的关键一环。因此，对教育管理者来讲，要科学制定近期和中、远期目标，项目带动、重点突破，用切实可行的阶段目标实现来凝聚人、鼓舞人；对学生而言，要建立合理的生涯规划目标，比如，大一打好基础，养成浓厚的学习氛围，大二培养形成明确的学习努力方向，大三围绕目标培养能力素质，大四专注升学和投身就业工作。

(四) 创设以人为本的文化氛围

组织文化被人们称为管理科学的“第四次革命”，校园文化作为教育中典型的组织文化影响着学风建设中心理契约的存在方式和实现程度[4]。高校学风建设心理契约在特定的校园文化氛围中建立和维持，其形成的基础具有鲜明的文化性特征，创设以人为本的校园文化氛围，尊重人、关心人、发展人，避免高校忽视师生的合理诉求，增进高校（管理者）与师生之间信任，共同履行心理契约各自对应的承诺，促进学风建设各主体行动的一致性，发挥心理契约的导向、凝聚、激励、整合的功能。建设以人为本的校园文化，首先要坚持尊重、理解、发展的价值理念，将全体学生的成长成才放在首位。

其次应当注重人文关怀的激励作用。高校学风建设心理契约主要是关系型契约而非交易型契约，要遵循其文化性、情感性特征，注重人文关怀的激励措施，增进教育实践主体之间的信任，从内心深处激发动力，充分调动主观能动性。三要关注师生的期望，包容和尊重主体的个性，帮助师生实现自身价值，让学风建设的所有参与者在实践过程中共同成长，并因此培养出自觉的主人翁意识。这样，高校立德树人的根本任务将落到实处，并以浓厚的成才氛围培育良好学风。

心理契约是隐性的、无形的，关系着高校学风建设中教育者与被教育者之间的相互认同。积极探索心理契约的功能及其在高校学风建设中应用，创新高校学风建设模式，对推动学校教育事业的发展具有深远的影响。

参考文献：

- [1]钟凯雄. 大学学风建设主体性的缺失与重建：基于文化管理的视角[J]. 黑龙江高教研究, 2012(11):104.
- [2]Sehein E H. Organizational Psychology[M]. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1980:5.
- [3]Robinson S L, Rousseau P M. Violating the Psychological contract: Not the Exception but the Norm[J]. Journal of Organizational Behavior, 1994(15):245.
- [4]吴小欧. 论教育中的心理契约[J]. 中国教育学刊, 2006, (12):9, 10.
- [5]申来津. 心理契约：德育提升的支点[J]. 教育研究, 2003(9):46, 47.

[责任编辑 王云江]

Psychological contract's function and application in construction of learning atmosphere in colleges

ZHANG Zu-xi

(Department of Student Affairs, Minjiang University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: To avoid too much emphasis on rigid system construction in learning atmosphere construction in universities and colleges and too much attention to establish a scientific management system while ignoring subjective initiatives, by research on the guidance, cohesion, motivation and integration functions of psychological contract, this paper put forward the establishment phase (E), the adjustment phase (A) and the realization phase (R) of the psychology contract between educators and educatees in the process of in learning atmosphere construction, namely "E - A - R model", arousing subjective initiative of practice subjects.

Key words: learning atmosphere construction; psychological contract; function; application