

组织员工的工作价值观、组织忠诚度与保密承诺关系研究

张绍兴

天津行政学院, 天津
Email: 1436923883@qq.com

收稿日期: 2021年1月21日; 录用日期: 2021年2月9日; 发布日期: 2021年2月23日

摘要

本研究以天津市某区基层公务员和天津市某涉密单位员工为研究对象, 采用保密承诺量表、组织忠诚度及工作价值观量表对258名被试进行调查研究, 并探讨性别、学历、工作价值观、组织忠诚度及保密承诺之间的关系。研究结论为: 1) 两性在保密承诺评估分值上存在显著性差异, 女性被试保密承诺较男性被试更持久, 感情投入多; 2) 硕士及以上学历的被试在保密承诺评估分值上与其他学历水平被试存在显著性差异, 硕士及以上群体的保密承诺水平更高; 3) 经回归分析, 工作价值观的长期发展和组织忠诚的行为忠诚两个因子对保密承诺具有正性预测作用, 同时行为忠诚、创新导向、人际和谐、态度忠诚、长期发展五个自变量对保密承诺的解释达到98.3%。4) 组织忠诚度的中介效应分析显示, 工作价值观、性别、学历对保密承诺的直接效应相对较低, 组织忠诚度对保密承诺的中介效应显著。

关键词

工作价值观, 组织忠诚度, 保密承诺

A Study on the Relationship between Work Values, Organizational Loyalty and Confidentiality Commitment of Organizational Employees

Shaoxing Zhang

Tianjin Institute of Administration, Tianjin
Email: 1436923883@qq.com

Received: Jan. 21st, 2021; accepted: Feb. 9th, 2021; published: Feb. 23rd, 2021

Abstract

This study took the grass-roots civil servants in a district of Tianjin and employees in a confidential unit in Tianjin as the research objects, using the confidentiality commitment scale, organizational loyalty and work values scale to investigate the 258 subjects, and to explore the relationship between gender, education, work values, organizational loyalty and confidentiality commitment. The results are as follows: 1) There are significant differences between the sexes in the evaluation scores of confidentiality commitment. Female participants have more lasting and emotional involvement in confidentiality commitment than male participants. 2) There are significant differences between the subjects with master degree or above and those with other educational levels in the evaluation of confidentiality commitment, and the subjects with master degree or above have higher level of confidentiality commitment; 3) Through regression analysis, two factors, long-term development of work values and behavioral loyalty of organizational loyalty, have positive predictive effect on confidentiality commitment, and five independent variables, behavioral loyalty, innovation orientation, interpersonal harmony, attitude loyalty and long-term development, account for 98.3% of confidentiality commitment. 4) The mediating effect analysis of organizational loyalty shows that the direct effect of work values, gender and educational background on confidentiality commitment is relatively low, while the mediating effect of organizational loyalty on confidentiality commitment is significant.

Keywords

Work Values, Organization Loyalty, Confidentiality Commitment

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“保密”是一种社会行为，是人或社会组织为防止关系自身利益的事项或信息被他人知悉或公开而造成某种损害，对该事项或信息所实施的保护行为。对于个人、家庭来说，“保密”基于自我保护的本能而产生，往往是自发性的。对于团体、政党、国家来说，保密是一种自觉行为，是有统一的制度规范并由相应机构和人员进行管理的专门活动。

保密，即保守机密，不泄露出去[1]。承诺，即对某件事物答应照办[1]。保密承诺是指对某些事项或信息答应照办而不泄露出去并愿意承担涉及的各项责任和义务。从保密管理的角度，保密承诺更多的集中在保密承诺书的签订，专门针对保密承诺进行心理学、管理学的研究还相对缺乏，影响保密行为的因素、保密意识如何内化为涉密人员的人格特质等等研究相对不足。组织忠诚度是指组织成员对组织感情深厚，对组织赋予他的职责、工作内容有责任心，能忠心耿耿地把组织交给他的任务完成，组织忠诚包括：态度忠诚和行为忠诚。价值观是一种选择目标或者指导行为，以及长期保持稳定的标准和准则，价值观随着文化、社会和个性的变化而发展。而工作价值观是指超越具体情境，引导个体对与工作相关的行为与事件进行选择 and 评价，指向希望达到的状态与行为的一些重要性不同的观念与信仰。组织忠诚度、工作价值观的研究并不鲜见，比如不同群体的比较、量表编制、影响因素的探讨等等，许多研究者进行了大量的研究。

保密工作是维护国家安全和利益的重要手段,是决定国家之间政治斗争、军事对抗、经济竞争、科技较量等方面成败的重要因素。本研究采用保密承诺量表、新生代工作价值观量表和组织忠诚度量表,以青年人为研究对象,探讨工作价值观、组织忠诚度与保密承诺之间的关系,对做好保密工作具有重要价值。工作价值观受文化的影响并为文化所塑造,同时价值观又影响着组织成员对忠诚度、保密承诺的认知与评价。在多元文化影响下,研究新时代青年人的工作价值观、组织忠诚度及保密承诺对组织选拔涉密人员、正确引导及管理涉密人员,保守国家秘密、工作秘密及商业秘密,在竞争激烈的国际、国内环境下,具有重要的现实意义。

2. 研究对象

2020年7~10月,以天津市某区基层公务员和天津市某涉密单位员工为研究对象,发放问卷271份,回收问卷263份,回收率97.05%,有效问卷258份,有效率98.1%。对有效问卷进行统计,结果显示:男性149人,女性109人(分别占57.8%、42.2%);大专及以上学历85人(占32.9%),本科学历137人(占53.1%),硕士及以上36人(占14.0%);最小年龄22岁,最大年龄30岁,平均年龄24.23岁。

3. 评价工具及统计方法

3.1. 保密承诺评估量表

本研究采用张绍兴(2019年)改编的公务员保密承诺自评量表,该量表包括:保密规范承诺、保密情感承诺及保密行为承诺3个维度15个条目,采用李克特1-5分计分标准。该量表3个维度量表的内部一致性Cronbach's α 分别为:0.783、0.815、0.742;重测信度为0.751、0.739、0.827信度较好,验证性因素分析表明保密承诺与三个因子具有一定的区分效度,该量表符合测量学要求。

3.2. 工作价值观评估量表

研究采用侯焯方、李燕萍等编制的新生代工作价值观量表,该量表包括功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向和长期发展5个因子[2]。该量表的信度为0.95。通过验证性因素分析,检验了五因子的新生代组织价值观的结构效度。结果表明,二阶结构模型具有较高的拟合度($X^2/df=2.00$, $RMR=0.03$, $GFI=0.86$, $CFI=0.95$, $TLI=0.94$, $IFI=0.95$, $RMSEA=0.07$),新生代组织价值观对5个因子有很大的影响(系数在0.85~0.97之间,显著性水平都小于0.001)[2]。因此,新生代工作价值观修订量表具有良好的结构效度。

3.3. 组织忠诚度评估量表

研究采用张绍兴(2020年)整理的公务员组织忠诚度自评量表,该量表包括:组织态度忠诚和组织行为忠诚2个维度7个条目,采用李克特1~7分计分标准。该量表2个维度量表的内部一致性Cronbach's α 分别为:0.883、0.854,该量表信度符合测量学要求。

3.4. 统计方法

研究采用SPSS22、AMOS对数据进行描述统计、均值比较、双因素方差、协方差、相关及多元回归分析、结构方程等,探讨工作价值观、组织忠诚度与保密承诺的关系及预测价值。

4. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺统计分析

4.1. 不同性别的被试工作价值观、组织忠诚度与保密承诺统计分析

从表1的统计分析可以看出:不同性别的被试在工作价值观的功利导向、内在偏好、创新导向及长

期发展四各维度, 组织忠诚度的态度忠诚、行为忠诚两个维度以及保密持续承诺、保密情感承诺、保密承诺总评估分值上均存在显著差异, 并达到显著水平($P < 0.000$ 或 0.05)。除在功利导向和创新导向两个维度, 男性被试评估分值高于女性被试外, 其余 6 个评价(除人际和谐、保密规范承诺)指标均低于女性被试。可以推测: 女性被试的保密承诺更持久, 感情投入更大(见表 1)。

Table 1. Statistical analysis of work values, organizational loyalty and confidentiality commitment of subjects of different genders

表 1. 不同性别的被试工作价值观、组织忠诚度与保密承诺统计分析

	性别	N	平均数	标准差	df	显著性(双尾)
功利导向	男性	149	13.99	3.79	233.810	0.000
	女性	109	12.04	4.58		
内在偏好	男性	149	9.65	4.05	222.187	0.000
	女性	109	12.09	5.25		
人际和谐	男性	149	12.49	4.11	237.631	0.201
	女性	109	11.80	4.86		
创新导向	男性	149	11.63	4.47	281.435	0.023
	女性	109	10.53	3.74		
长期发展	男性	149	11.31	4.79	285	0.007
	女性	109	12.85	4.72		
态度忠诚	男性	149	16.39	7.41	259.418	0.003
	女性	109	19.09	7.59		
行为忠诚	男性	149	12.64	5.07	255.926	0.001
	女性	109	14.81	5.32		
保密持续承诺	男性	149	17.52	7.61	285	0.005
	女性	109	20.09	7.59		
保密情感承诺	男性	149	15.60	6.37	252.416	0.001
	女性	109	18.22	6.84		
保密规范承诺	男性	149	13.46	5.21	285	0.136
	女性	109	14.36	4.74		
保密承诺	男性	149	46.59	18.75	285	0.007
	女性	109	52.67	18.93		

4.2. 不同学历的被试工作价值观、组织忠诚度与保密承诺统计分析

学历是影响工作价值观、组织忠诚度及保密承诺的重要因素。硕士及以上学历的被试除工作价值观的功利导向和人际关系两个维度低于其他学历被试外, 在内在偏好、创新导向、长期发展、态度忠诚、行为忠诚、保密行为承诺、保密情感承诺、保密规范承诺及保密承诺总分上均高于其他学历组被试。从表 2 统计还能发现不同学历水平的被试在工作价值观、组织忠诚及保密承诺的各维度差异均达到显著水平。

经事后检验, 功利导向、内在偏好、态度忠诚、行为忠诚、保密持续承诺和保密情感承诺等六个维度上, 硕士及以上学历的被试与大专及以下学历被试存在显著差异; 人际和谐、创新导向、长期发展、保密规范承诺四个维度上, 硕士及以上学历的被试与本科学历、大专及以下学历被试之间均存在显著差异; 在保密承诺总评估分值上, 大专学历被试与本科学历、研究生及以上被试均存在显著差异。

Table 2. Statistical analysis of work values, organizational loyalty and confidentiality commitment of subjects with different educational backgrounds**表 2.** 不同学历的被试工作价值观、组织忠诚度与保密承诺统计分析

		N	平均数	标准差	F	显著性
功利导向	大专及以下	85	14.03	4.59	4.015	0.019
	本科学历	137	12.91	4.23		
	硕士及以上	36	11.89	2.89		
	总计	258	13.15	4.25		
内在偏好	大专及以下	85	9.57	4.80	5.517	0.004
	本科学历	137	10.97	4.89		
	硕士及以上	36	12.39	3.30		
	总计	258	10.69	4.75		
人际和谐	大专及以下	85	13.25	4.64	44.255	0.000
	本科学历	137	12.91	3.75		
	硕士及以上	36	6.66	2.07		
	总计	258	12.19	4.46		
创新导向	大专及以下	85	11.40	4.28	8.224	0.000
	本科学历	137	10.45	3.97		
	硕士及以上	36	13.42	4.14		
	总计	258	11.16	4.20		
长期发展	大专及以下	85	11.08	5.31	5.821	0.003
	本科学历	137	11.97	4.48		
	硕士及以上	36	14.18	4.17		
	总计	258	11.97	4.81		
态度忠诚	大专及以下	85	15.73	8.21	6.869	0.001
	本科学历	137	17.84	7.37		
	硕士及以上	36	20.92	5.37		
	总计	258	17.55	7.59		
行为忠诚	大专及以下	85	12.37	5.93	4.823	0.009
	本科学历	137	13.87	5.16		
	硕士及以上	36	15.32	2.99		
	总计	258	13.57	5.28		
保密行为承诺	大专及以下	85	16.73	8.21	7.440	0.001
	本科学历	137	18.91	7.46		
	硕士及以上	36	22.21	5.79		
	总计	258	18.62	7.70		
保密情感承诺	大专及以下	85	14.98	7.28	5.929	0.003
	本科学历	137	17.27	6.74		
	硕士及以上	36	18.89	3.15		
	总计	258	16.72	6.69		
保密规范承诺	大专及以下	85	12.04	5.26	12.983	0.000
	本科学历	137	14.31	5.05		
	硕士及以上	36	16.47	1.70		
	总计	258	13.85	5.02		
保密承诺	大专及以下	85	43.75	20.44	8.336	0.000
	本科学历	137	50.49	18.92		
	硕士及以上	36	57.58	10.20		
	总计	258	49.19	19.03		

4.3. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺的回归分析

4.3.1. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺相关分析

对工作价值观的五个维度、组织忠诚度的两个维度与保密承诺进行相关分析。分析结果显示：功利导向与保密承诺存在显著负相关(-0.970**); 人际和谐与保密承诺存在低相关但达到显著水平(0.160**); 内在偏好、长期发展、态度忠诚、行为忠诚与保密承诺均达到显著高相关水平(0.941**、0.963**、0.988**、0.981**) (见表 3)。

Table 3. Correlation analysis of work values, organizational loyalty and confidentiality commitment

表 3. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺相关分析

		功利导向	内在偏好	人际和谐	创新导向	长期发展	态度忠诚	行为忠诚
内在偏好	皮尔森相关	-0.988**						
	显著性(双尾)	0.000						
	N	258						
人际和谐	皮尔森相关	-0.196**	0.163**					
	显著性(双尾)	0.001	0.006					
	N	258	258					
创新导向	皮尔森相关	0.141*	-0.169**	-0.257**				
	显著性(双尾)	0.017	0.004	0.000				
	N	258	258	258				
长期发展	皮尔森相关	-0.974**	0.859**	0.184**	-0.131*			
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.002	0.027			
	N	258	258	258	258			
态度忠诚	皮尔森相关	-0.983**	0.859**	0.206**	-0.104	0.984**		
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.000	0.079	0.000		
	N	258	258	258	258	258		
行为忠诚	皮尔森相关	0.978**	0.853**	0.227**	-0.060	0.965**	0.992**	
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.000	0.314	0.000	0.000	
	N	258	258	258	258	258	258	
保密承诺	皮尔森相关	-0.970**	0.941**	0.160**	-0.068	0.963**	0.988**	0.981**
	显著性(双尾)	0.000	0.000	0.007	0.250	0.000	0.000	0.000
	N	258	258	258	258	258	258	258

** 相关性在 0.01 层上显著(双尾)。* 相关性在 0.05 层上显著(双尾)。

4.3.2. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺回归分析

把功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向、长期发展的五个维度和组织忠诚度的态度忠诚、行为忠诚两个维度作为自变量，保密承诺作为因变量，进行回归方程分析。结果显示：行为忠诚、创新导向、人际和谐、态度忠诚、长期发展五个维度纳入回归方程，行为忠诚、长期发展可以显著正向预测保密承诺。同时，R 的平方为 0.983，行为忠诚、创新导向、人际和谐、态度忠诚、长期发展五个自变量解释了 98.3% 因变量的变异(见表 4、表 5、表 6、表 7)。

Table 4. Variable entered/removed^a

表 4. 变量已输入/已移除^a

模型	变量已输入	变数已移除	方法
1	行为忠诚	.	逐步(准则: F-to-enter 的机率 ≤ 0.050, F-to-remove 的机率 ≥ 0.100)。
2	创新导向	.	逐步(准则: F-to-enter 的机率 ≤ 0.050, F-to-remove 的机率 ≥ 0.100)。

Continued

3	人际和谐	.	逐步(准则: F-to-enter的机率 ≤ 0.050 , F-to-remove的机率 ≥ 0.100)。
4	态度忠诚	.	逐步(准则: F-to-enter的机率 ≤ 0.050 , F-to-remove的机率 ≥ 0.100)。
5	长期发展	.	逐步(准则: F-to-enter的机率 ≤ 0.050 , F-to-remove的机率 ≥ 0.100)。

a. 應變數: 保密承诺。

Table 5. Model summary

表 5. 模型摘要

模型	R	R平方	调整后 R平方	标准偏斜度 错误	变更统计资料				
					R平方变更	F值变更	df1	df2	显著性F 值变更
1	0.988 ^a	0.977	0.977	2.91256	0.977	11930.377	1	285	0.000
2	0.990 ^b	0.979	0.979	2.74523	0.003	36.802	1	284	0.000
3	0.991 ^c	0.982	0.982	2.57448	0.003	39.921	1	283	0.000
4	0.991 ^d	0.982	0.982	2.54430	0.000	7.754	1	282	0.006
5	0.991 ^e	0.983	0.983	2.50801	0.001	9.220	1	281	0.003

a. 预测值: (常数), 行为忠诚。b. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向。c. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐。d. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐, 态度忠诚。e. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐, 态度忠诚, 长期发展。

Table 6. ANOVA^a

表 6. 变异数分析^a

模型		平方和	df	平均值平方	F	显著性
1	回归	101,205.418	1	101,205.418	11,930.377	0.000 ^b
	残差	2417.656	285	8.483		
	总计	103,623.073	286			
2	回归	101,482.766	2	50,741.363	6732.936	0.000 ^c
	残差	2140.307	284	7.536		
	总计	103,623.073	286			
3	回归	101,747.361	3	33,915.787	5117.079	0.000 ^d
	残差	1875.712	283	6.628		
	总计	103,623.073	286			
4	回归	101,797.556	4	25,449.369	3931.339	0.000 ^e
	残差	1825.517	282	6.473		
	总计	103,623.073	286			
5	回归	101,855.551	5	20,371.110	3236.591	0.000 ^f
	残差	1767.523	281	6.290		
	总计	103,623.073	286			

a. 应变数: 保密承诺。b. 预测值: (常数), 行为忠诚。c. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向。d. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐。e. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐, 态度忠诚。f. 预测值: (常数), 行为忠诚, 创新导向, 人际和谐, 态度忠诚, 长期发展。

Table 7. Coefficient

表 7. 系数

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(常数)	5.715	0.434		13.181	0.000
	行为忠诚	2.478	0.023	0.988	109.226	0.000

Continued

2	(常数)	6.896	0.453		15.234	0.000
	行为忠诚	3.196	0.120	1.275	26.579	0.000
	创新导向	-1.151	0.190	-0.291	-6.066	0.000
3	(常数)	9.257	0.566		16.369	0.000
	行为忠诚	3.299	0.114	1.316	28.855	0.000
	创新导向	-1.273	0.179	-0.322	-7.117	0.000
	人际和谐	-0.222	0.035	-0.052	-6.318	0.000
4	(常数)	10.491	0.713		14.707	0.000
	行为忠诚	3.988	0.272	1.591	14.668	0.000
	创新导向	-1.563	0.205	-0.365	-7.618	0.000
	人际和谐	-0.208	0.035	-0.049	-5.919	0.000
	态度忠诚	-0.739	0.265	-0.205	-2.785	0.006
5	(常数)	9.109	0.836		10.874	0.000
	行为忠诚	4.212	0.278	1.680	15.152	0.000
	创新导向	-1.574	0.202	-0.398	-7.778	0.000
	人际和谐	-0.171	0.037	-0.040	-4.670	0.000
	态度忠诚	-1.051	0.281	-0.292	-3.740	0.000
	长期发展	0.122	0.040	0.027	3.036	0.003

a. 应变数：保密承诺。

4.3.3. 组织忠诚度的中介效应分析

前文研究显示不同性别、学历水平的被试在保密承诺评估分值上存在显著差异，为了进一步探讨工作价值观、组织忠诚度及保密承诺之间的关系，我们以性别、学历因素、工作价值观为自变量，以保密承诺为因变量，讨论组织忠诚度的中介效应，结果如图1。具体各项拟合指数为： $X^2/df = 1.593$ ， $RMSEA = 0.46$ ， $AGFI = 0.967$ ， $GFI = 0.993$ ， $CFI = 0.999$ ， $IFI = 0.999$ ，表明该模型拟合良好。

从图1可以看出：1) 组织忠诚度在工作价值观和保密承诺间的中介效应为： $0.75 \times 1.03 = 0.775$ ，工作价值观对保密承诺的直接效应为 -0.06 ，工作价值观对保密承诺的总效应为： $0.775 + 0.06 = 0.8325$ 。中介效应占总效应的比值为92.79%。2) 组织忠诚度在性别和保密承诺间的中介效应为： $0.21 \times 1.03 = 0.2163$ ，性别对保密承诺的直接效应为 -0.03 ，性别对保密承诺的总效应为： $0.2163 + 0.03 = 0.246$ 。中介效应占总效应的比值为87.93%。3) 组织忠诚度在学历和保密承诺间的中介效应为： $0.25 \times 1.03 = 0.2575$ ，学历对保密承诺的直接效应为 0.02 ，学历对保密承诺的总效应为： $0.2575 + 0.02 = 0.2775$ 。中介效应占总效应的比值为92.79%。

5. 讨论

5.1. 性别对保密承诺的影响

不同性别的被试在持续承诺、情感承诺、保密承诺总评估分值上均存在显著性差异。从保密承诺角度，女性被试的保密承诺更持久，感情投入更大。从泄密案件中泄密人员的两性比例看，男性泄密者远远多于女性，这也在一定程度上验证这一结论。无论是从故意泄露秘密、过失泄露秘密，还是由于心理因素或外界诱惑而导致的泄密行为，男性均远远多于女性。从心理学角度分析，男性保密承诺与女性保密承诺存在差异的影响因素可能有：过于自信、侥幸心理、面子心理、人情压力、延迟满足能力缺乏、生存压力等等。与一些人的认知存在差异，“似乎男性更少言语，女性更善交流”，进而推测男性保密意识和承诺更持久。然而研究显示：女性日常沟通交流确实多于男性，但主要集中在情感交流，即通过

沟通建立归属感；男性沟通更多的集中在竞争，即如何达成合作关系。从性格因素分析，多数女性做事谨小慎微，而多数男性做事更过度自信。

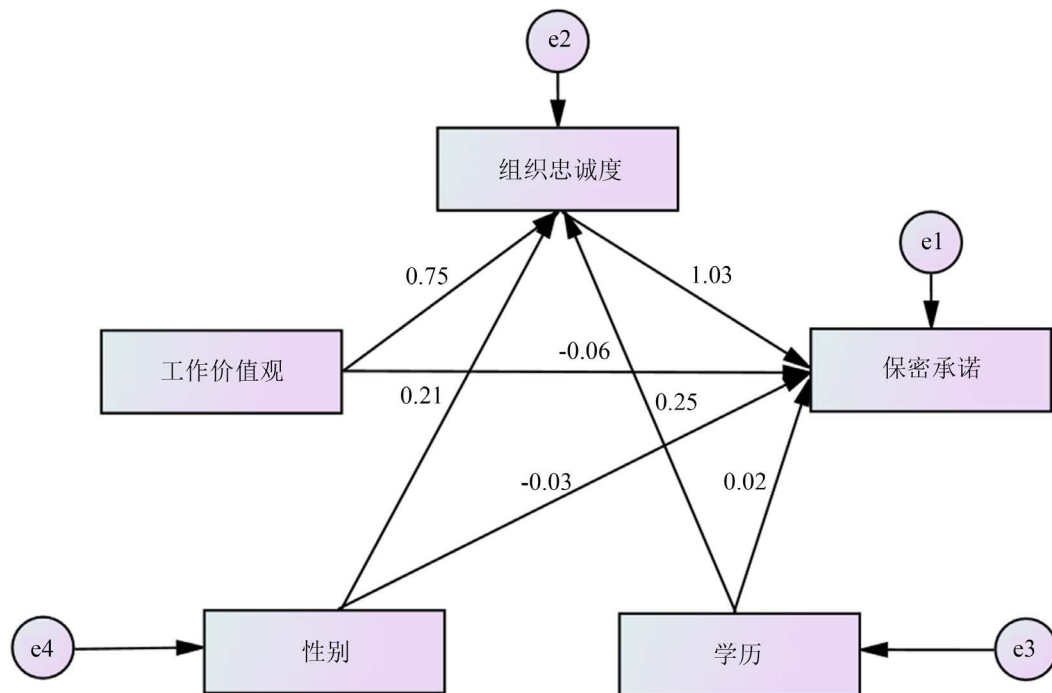


Figure 1. Mediating effect analysis of organizational loyalty
图 1. 组织忠诚度的中介效应分析

5.2. 学历对保密承诺的影响

硕士及以上学历的被试在保密行为承诺、保密情感承诺、保密规范承诺及保密承诺总评估分上均高于其他学历组被试，并且差异均达到显著水平。分析可能的原因：1) 长期的教育提高责任感，学校教育除进行科学文化知识教育外，还承担着健康人格教育、社会责任教育、爱国教育，这都提升了青年人的使命感和担当意识；2) 学历教育越高意味着可以接触到的涉密科研、任务越多，保密意识越强。大学期间参与导师科研中的涉密研究机会增多、硕博论文是否涉密的标准与提示等等要求和规定都在无形中形成受教育者的保密意识，进而强化保密承诺。3) 长期教育更可能提升自我的调控能力，思维更理性，自我约束和管理能力越强，即自律的体现。这种自律能力可能正是做好保密工作的基本素养。

5.3. 工作价值观、组织忠诚度与保密承诺相关分析

工作价值观的功利导向与保密承诺存在显著负相关；内在偏好、长期发展与保密承诺存在显著正相关；人际和谐与保密承诺存在低相关但达到显著水平；组织忠诚度的态度忠诚、行为忠诚与保密承诺均达到显著高相关。1) 功利导向是指员工在工作中注重物质利益，渴望获得物质回报。保密工作的对象是关系国家安全和利益的信息或事项，做好保密工作不仅仅要具有保密工作的相关知识和技能，还要具有面对压力、诱惑等因素时的心理自我调控能力，然而作为单位的涉密人员的收入、待遇、升迁等福利方面可能并没有和非涉密人员有明显的区别。生活应激、工作应激以及外在诱惑持续存在的情况下，功利导向的涉密人员更可能降低保密承诺的意愿。2) 内在偏好是指员工对工作本身的特征与内容的认知和偏好。而长期发展是指员工看重行业、组织以及个人的发展前景，不断积累工作经验和社会资本，期望获

得良好的晋升机会和职业发展空间。长期发展和内在偏好可能共同影响涉密人员的保密承诺，即个人对保密工作认知、喜好程度以及在涉密岗位长期工作的愿景都可能影响涉密人员的保密承诺行为。

5.4. 工作价值观、组织忠诚度各因子与保密承诺回归分析

经回归分析：行为忠诚、创新导向、人际和谐、态度忠诚、长期发展五个维度纳入回归方程，其中行为忠诚、长期发展对保密承诺具有显著的正向预测价值。同时行为忠诚、创新导向、人际和谐、态度忠诚、长期发展五个自变量对保密承诺的解释达到 98.3%。1) 行为忠诚和态度忠诚都纳入回归方程，但行为忠诚具有正性预测价值。态度具有一定的稳定性，但态度会随着认知、价值观等因素而调整，同时态度也可以简单的理解为知的阶段，只有转化为行动的态度才具有实际的意义。2) 创新导向是指员工追求生活多样性，喜欢新鲜感，讨厌墨守成规的工作，对新鲜事物和新鲜知识有较强的接受能力，具有典型的网络化特征，注重网络信息获取。人际和谐指员工重视工作场所内和谐的人际关系，并希望维持一种融洽的工作氛围。创新导向和人际和谐都与做好保密工作存在一定的矛盾和冲突。例如：保密工作也提倡工作的创新，管理的创新、科技的创新等等，但前提是在严格贯彻落实相关保密法律法规、政策规定，做好保密工作的前提下，有组织的进行创新。涉密人员也需要和谐的人际关系，但由于岗位职责及岗位要求，其底线意识、禁区意识等等会逐渐内化，形成其人格特质的一部分，相对于其他岗位人员，涉密人员在人际沟通及交往中与非涉密岗位人员存在一定差异。3) 行为忠诚和长期发展对保密承诺具有正性预测作用。长期发展是指员工看重行业、组织以及个人的发展前景，不断积累工作经验和社会资本，期望获得良好的晋升机会和职业发展空间。由于涉密个体注重愿景规划与期待，进而用行为忠诚维持并促进自己的保密承诺。

5.5. 组织忠诚度的中介效应分析

研究显示不同性别、学历水平的被试在保密承诺评估分值上存在显著差异，但性别、学历对保密承诺的直接效应相对较低。经组织忠诚度的中介效应分析，工作价值观、性别、学历对保密承诺的直接效应都处于较低水平。间接效应分析可以看出：1) 工作价值观通过组织忠诚度对保密承诺的中介效应占总效应的比值为 92.79%。2) 性别因素通过组织忠诚度对保密承诺的中介效应占总效应的比值为 87.93%。3) 学历因素通过组织忠诚度对保密承诺的中介效应占总效应的比值为 92.79%。虽然工作价值观、性别、学历对保密承诺的直接效应相对较低，但通过组织忠诚度间接影响保密承诺，同时本研究也强化了组织忠诚度在提升涉密人员保密承诺行为的重要作用。

6. 建议

首先，涉密人员或公务员聘(任)用时，除考虑涉密人员的中华人民共和国国籍、政治立场坚定、热爱祖国、拥护中华人民共和国宪法、胜任涉密岗位要求的业务素质和能力、业务素质和保密知识技能等因素外，还应重点考虑涉密人员或公务员的价值观(工作价值观、人生价值观、人生意义等)、人格特质(情绪稳定向、责任心等)、心理素质(心理韧性、自我调控能力等)等因素，把好涉密人员或公务员综合素养、技能关，为做好保密工作打牢人才基础关。

第二，提升涉密人员或公务员的组织忠诚度。影响组织成员忠诚度的因素是多层次、多角度的。人格因素、归属感、工作满意度、价值观、应激等都是影响组织忠诚度的重要因素。相比人格特质和价值观，归属感、工作满意度、应激更容易建立、提升和调解。为此，将价值观、应激调解纳入涉密人员或公务员的常规培训教育之中，同时组织不断改善工作环境、加强人文关怀，构建互帮友爱的良性循环组织氛围，增加涉密人员或公务员的归属感和工作满意度。

第三，完善涉密人员保障体系，构建差异性收入分配制度。保密法第三十五条规定：“涉密人员的合法权益受法律保护。”涉密人员由于工作岗位的特殊性，在就业、出境、学术成果发表等方面受到一定限制，按照权利与义务相对等原则，在限制涉密人员合法权益时，本着以人为本的管理理念，制定差异化的收入、奖励、进修、晋升等保障措施。

第四，加强组织文化建设，树立健康的从政观、情欲观、面子观和健康的家庭观。人在压力面前易屈从于诱惑。涉密人员或公务员压力来源除家庭压力、工作压力，还有人情、面子等压力。通过分析大量泄密案例，可以发现家庭压力、人情压力、面子压力、生理的压力等是突破心理防线的关键因素。为此，组织文化建设，引导涉密人员或公务员树立健康的工作价值取向，构建健康家庭文化，提倡健康生活理念和健康生活方式，平衡工作家庭冲突，建构涉密人员或公务员的强大支持体系。

参考文献

- [1] 中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典(修订本) [M]. 北京: 商务印书馆出版, 1996: 45, 161.
- [2] 李超平, 等, 主编. 管理研究量表手册[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 14-16.