

# 国内外心理契约研究的新进展<sup>①</sup>

魏峰<sup>1</sup>, 李焱<sup>2</sup>, 张文贤<sup>3</sup>

(1. 长江商学院, 北京 100738; 2. 上海大学国际工商与管理学院, 上海 200444;  
3. 复旦大学管理学院, 上海 200433)

**摘要:** 从5个方面对国内外心理契约研究的最新进展进行了综述: 心理契约概念的提出及其发展、心理契约的内容和结构、心理契约与相关概念的边界、心理契约的形成和载体、心理契约违背及其后果。最后文章认为目前国内外心理契约研究在管理者与组织之间心理契约的研究、契约化过程的系统研究、与契约经济学的相互借鉴、心理契约的履行对雇员的积极效果的机制研究、中国组织心理契约的本土化研究方面还存在空白或不足。

**关键词:** 心理契约; 交易型心理契约; 关系型心理契约; 心理契约违背

**中图分类号:** F240      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1007-9807(2005)05-0082-08

## 0 引言

当企业裁员在全球成为一种普遍现象时, 雇员工作压力和失业压力增加、工作质量和生活质量降低对雇员来说是一个无法卸载的重担。由此所引发的雇员满意度和忠诚度降低、工作绩效下降、敌对行为增加、核心员工流失频繁等态度和行为问题也严重困扰着企业的领导者和管理者。另外, 高速度、快节奏的现代生活方式使个人的价值观念发生着剧烈的变化, 崇尚短暂性、临时性的契约关系和自由化、随意化的生活态度的个体逐渐增多。如何建构具有吸引力和凝聚力的员工关系和企业文化是每一个组织领导人都在思考的问题。

因此心理契约 (psychological contract), 即对雇员与组织双方责任和义务的交换关系的感知和理解, 日益受到学术界和企业界的广泛关注, 在过去的十多年里逐步成为国外人力资源管理的一个热点。国内的学者也在近几年对此领域展开了理论和实证研究, 并得出了一些有益的成果。本文着重于对国内外心理契约研究的概况和最新进展做一系统总结, 并在此基础上进行简要评论, 提出未来

研究的方向。

## 1 心理契约概念的提出及其发展

Argyris 首先运用心理契约的概念和术语。他使用“心理的工作契约 (psychological work contract)”来描述一个工厂中雇员和工头之间的关系, 但是 Argyris 仅仅提出这样的概念却没有给它确切的定义。

Levinson 等在一个公共事业单位的个案研究中, 将心理契约描述为“未书面化的契约 (unwritten contract)”, 是组织与雇员之间相互期望的总和, 它被用来强调产生于双方关系之前的一种内在的、未曾表述的期望。

Schein 将心理契约定义为时刻存在于组织成员之间的一系列未书面化的期望 (expectation)。他将心理契约划分为两个层次: 个体水平和组织水平。并且强调虽然心里契约是未明确书面化的, 但在组织中却是行为的重要决定因素。

Kotter 认为心理契约是存在于个体与其组织之间的一个内隐契约 (implicit contract), 它将双方关系中的一方希望付出的以及从另一方得到的回

① 收稿日期: 2003-08-25; 修订日期: 2005-06-18。  
作者简介: 魏峰 (1976—), 男, 河南商丘人, 博士, 副研究员。

报具体化。

很明显,心理契约概念产生初期被认为是存在于雇用双方之间的一种未书面化的契约、内隐契约或者期望,不同学者的界定之间存在一定差异。但是“究竟谁是主观理解的主体”大家都没有明确说明,而是内在的认为存在雇员个人和组织两个主体,即心理契约是雇员和组织双方对交换关系的主观理解。因此问题就出现了,因为两个主体经常会产生理解的不一,即造成心理契约内容的非唯一性,给心理契约的概念化和后续研究带来很多的困难,所以到20世纪80年代后期就出现了概念理解的进一步深化,产生了学派的争论。

一派以美国学者 Rousseau, Robinson, Morrison 等人为代表,强调心理契约是雇员个体对双方交换关系中彼此义务的主观理解,被称之为“Rousseau 学派”。

Rousseau<sup>[1]</sup>认为心理契约是个体在雇用关系背景下对雇用双方相互义务的一种理解和信念。Robinson, Kraatz, & Rousseau<sup>[2]</sup>进一步指出这种信念指的是雇员对外显和内在的雇员贡献(努力、能力和忠诚等)与组织诱因(报酬、晋升和工作保障等)之间的交换关系的承诺的理解和感知。Morrison & Robinson<sup>[3]</sup>对此概念进一步予以明确,指出心理契约一般被定义为一个雇员对其与组织之间的相互义务的一系列信念,这些信念建立在对承诺的主观理解的基础上,但并不一定被组织或者其代理人所意识到。

在“Rousseau 学派”的视野中,心理契约研究从传统的雇用双方——个体和组织两种水平的“双维度、四方格”研究转移到雇员个体单一水平的“单维度、两方格”研究。即由“组织理解的雇员责任、组织理解的雇员责任、雇员理解的雇员责任、雇员理解的雇员责任”四个角度转化为“雇员理解的雇员责任和雇员理解的雇员责任”两个角度。

另一派以英国学者 Guest, Conway, Herriot, Pemberton 等人为代表,强调遵循心理契约提出时的原意,将其认为是雇用双方对交换关系中彼此义务的主观理解,可称之为“古典学派”。

Herriot 等<sup>[4]</sup>认为最早由 Argyris 所提出的心理契约可以被定义为“雇佣关系双方,即组织和个体对关系中所包含的义务和责任的理解和感知”,不同于 Rousseau and Parks 所倡导的定义。后者认为心理契约仅仅是雇员心中的契约,所以它们很少涉及到契

约化过程。Herriot & Pemberton<sup>[5]</sup>代表了古典学派的观点,认为心理契约是雇用双方对他们之间的关系以及他们向彼此所提供价值的主观理解。

Guest<sup>[6]</sup>对 Rousseau 提出的心理契约概念的结构效度予以置疑。一是它来自于法律的比喻却不具备“协商”的原则;二是在谁构成组织一方问题上很不明确;三是在侧重于研究心理契约维度的同时,未能建立一个条理分明的维度系列,而甘冒失去概念简约性的风险。

Mark Meckler 等<sup>[7]</sup>也对当前心理契约研究提出了批评,认为是主要围绕代理问题、经济交易期望理论和行为的度量等方面,忽略了它所应研究的核心内容:即工作角色和关系改变背后的心理因素。虽然这些研究对心理契约的发展非常有帮助,但是它太重视委托代理契约中的非书面化但已经达成共识的社会因素,而忽视了其心理内容。所以作者强调将心理契约重新放到心理学的框架中来研究。

当然 Rousseau<sup>[8]</sup>也给予了及时回应,提出在心理契约研究中应该拓宽对心理过程系列的考虑,尤其是在理解组织中的心理契约时,应该重视图示(schemas)的形成、保持和改变,以及协议和共识(agreement)的动态维护。

综上所述,现在的心理契约存在广义和狭义两种理解。广义的心理契约是雇用双方基于各种形式的(书面的、口头的、组织制度和组织惯例约定的)承诺对交换关系中彼此义务的主观理解,比较侧重对“心理”成分的关注;狭义的心理契约是雇员出于对组织政策、实践和文化的理解和各级组织代理人做出的各种形式承诺的感知而产生的,对其与组织之间的、并不一定被组织各级代理人所意识到的相互义务的一系列信念,比较侧重实证研究。心理契约概念的本质特征就是对建立在承诺基础上的相互义务的主观感知,这在两种界定中都得以体现。到目前为止,两种视角的研究同时在进行,但是基于狭义心理契约基础上的研究远比广义基础上的研究要多,而且很多属于应用研究。

## 2 心理契约的内容和结构

学者们在对心理契约概念的本质进行争论的同时,也对其内容和结构展开了广泛的研究,主要有二维和三维结构两种观点。

Rousseau and Parks<sup>[9]</sup>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 con-

tract)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,如表1所示。

表1 交易型心理契约与关系型心理契约的差异(Rousseau & Mclean Parks, 1993)

Table 1. Differences between transactional psychological contract and relational psychological contract (Rousseau & Mclean Parks, 1993)

	交易型心理契约	关系型心理契约
关注点	追求经济的、外在需求的满足	追求社会情感方面需求的满足
时间框架	有限期的	无限期的
稳定性	稳定的、无弹性的	动态的、有弹性的
范围	涉及更少的雇员个人生活	涉及更多的雇员个人生活
明确程度	雇员责任的界限分明	雇员责任的界限不清晰

Robinson, Kraatz and Rousseau<sup>[2]</sup>实证研究显示:员工认为组织的义务主要归结为7个方面:丰富性的工作、公平的报酬、成长的机会、晋升、充分的工具和资源、支持性的工作环境、有吸引力的福利;员工认为雇员的义务主要集中在8个方面:对组织忠诚、加班工作、自愿做份外工作、接受工作调动、拒绝支持竞争对手、为组织保密、离职前提前告知、至少在组织工作两年。对组织的义务和雇员的义务进行探索性因素分析,发现两个公共因素:交易因素和关系因素。

Tsui<sup>[10]</sup>、Millward & Hopkins<sup>[11]</sup>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;

中国大陆学者陈加洲、凌文轻、方俐洛<sup>[12,13]</sup>对中国企业员工与组织之间的心理契约进行理论和实证研究,也发现了类似的两个因素,他将之命名为现实责任和发展责任。

以上研究都认为心理契约的结构是二维的,然而,支持三维结构的研究也不少。

Rousseau and Tijorimala<sup>[14]</sup>的实证研究显示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。交易维度指组织为员工提供经济和物质利益,员工承担基本的工作任务;关系维度指员工与组织关注双方未来的、长期的、稳定的联系,促进双方的共同发展;团队成员维度指员工与组织注重人际支持和良好的人际关系。

Lee & Tinsley<sup>[15]</sup>对香港和美国工作团队的研究也认为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。

李原<sup>[16]</sup>发现中国企业员工的心理契约由三个维度构成:规范性责任、人际型责任和发展型责任。规范性责任表现为企业给员工提供的经济利益和物质条件,员工遵规守纪完成基本的工作要

求;人际型责任表现为企业给员工提供的人际环境和人文关怀,员工为企业创造良好的人际环境;发展型责任表现为企业为员工提供更多的发展空间,员工自愿在工作中付出更多努力。

虽然不同的研究者在不同的时期运用不同的样本得到的结果会有一定差异,然而有一点是不变的,那就是:心理契约的内容——雇员和雇主对对方的期望在最近数年发生了巨大的变化(Hiltrop)<sup>[17]</sup>。Hiltrop总结了前后几年间心理契约的内容主要在焦点、形式、时间跨度、范围、内在原理、产出、雇主责任、雇员责任、雇主投入、雇员投入方面发生了根本变化,如表2所示。

表2 心理契约内容的变化(Hiltrop, 1995)

Table 2 Transformation of psychological contract content (Hiltrop, 1995)

特征	过去的形式	当前的形式
焦点	工作保障	可雇用性
形式	结构化的	灵活的
时间跨度	永久的	可变的
范围	广泛的	狭窄的
内在原理	传统	市场力量
产出	忠诚和承诺	附加值
雇主责任	为高绩效提供公平薪酬	为高绩效提供高回报
雇员责任	满意的绩效	与众不同
雇主投入	稳定的收入和职业发展	自我发展的机会
雇员投入	时间和努力	知识和技能

由此可见,对心理契约进行时间差异和对象差异的研究很有必要,因为过去理解正确的心理契约现在可能就是错误的,对一部分群体来说是理解正确的心理契约对另外群体可能就是错误的。差异研究可以为管理实践带来更大的效用。

### 3 心理契约与相关概念的边界

首先,是心理契约与法律契约的边界。

Guest<sup>[6]</sup>认为第一,法律契约强调相互性;心理契约的前几个定义有相互性,而到了Rousseau的定义,相互性就消失了。第二,契约法规定“契约

的一个必要因素是存在一个协议或者表面协议”;既然心理契约至少在契约持有者眼中是一种主观的概念,那么它似乎不具备“协议”这一核心要素。第三,法律契约的变更需要双方同意;而心理契约的变更则更具有单方面的性质。

Rousseau<sup>[18]</sup>虽然不同意 Guest 的观点,但她也对两者的边界做出了明确的界定。“在定义上,心理契约是对一方和另一方之间的交换关系的理解.对相互关系的理解而非相互关系本身(法律契约的要点,译者注)是心理契约的核心.法律学者指出:所有的承诺和有约束力的义务都必须在其出现的社会环境中去理解,然而对心理契约感兴趣的学者通过对影响交易双方所作承诺的因素的心理过程的解释,又超越了社会所提供的答案.所以,心理契约是超越法律契约的概念。”

其次,是心理契约与经济学、社会学等学科的契约的边界。

Rousseau<sup>[19]</sup>从个体/组织水平、契约方/非契约方的理解两个角度将契约分为四类:

1)心理契约(psychological contract),即雇员作为契约的一方在个体水平上对契约所持有的信念;

2)规范契约(normative contract),即一个群体所共同持有的心理契约;

3)内隐契约(implied contract),即作为非契约方的旁观者对某一具体契约的信念;

4)社会契约(social contract),即整个社会对所有契约的总的信念。

其三,是心理契约与期望的边界。

Robinson<sup>[20]</sup>认为期望是雇员对将来在组织和工作的存在形式的总体信念,比如一个新的管理者可能期望得到高的薪酬、被提升、喜欢自己的工作等.这些期望来源很广,包括过去的经验、社会标准、朋友的观察等.而心理契约则是雇员由于雇主的承诺而对他们有权得到和应该得到的存在形式的信念.虽然心理契约导致期望的产生,但不是所有的期望都来自于感知到的承诺,它可能会在感知到的承诺和契约缺失的情况下存在。

Rousseau<sup>[18]</sup>也认为心理契约是个体对另外一方所感知到的相互义务的承诺所持有的信念,它不同于“期望”,因为它必须产生于存在互相理解的相互交换的基础之上。

其四,心理契约与组织承诺和工作满意度的边界。

Guest<sup>[6]</sup>认为组织承诺和工作满意度具有明显的主观理解性,可以通过个体的主观感觉来测量;而心理契约则很难.也就是说心理契约是一个双维概念,不仅包含个人对相互义务的信念(这一点有操作化的可能),而且包括组织对相互义务的信念(很难操作化)。

不仅如此,还有很多研究都证实心理契约是作为组织承诺和工作满意度的内在根源而存在的(e.g., Robinson<sup>[20]</sup>; Robinson & Morrison; Robinson & Rousseau<sup>[2]</sup>; Turnley & Feldman, 1999<sup>[21]</sup>).也就是说,组织对雇员心理契约的履行或违背是造成雇员对组织承诺和工作满意度的一个重要因素。

由此我们可以给心理契约一个比较狭义的界定,即雇员出于对组织政策、实践和文化的理解和各级组织代理人做出的各种形式承诺的感知而产生的,对其与组织之间的、并不一定被组织各级代理人所意识到的相互义务的一系列信念。

## 4 心理契约的形成和载体

Dunahee & Wangler 认为心理契约的产生和维持主要受三个因素影响.一是雇用前的谈判,即雇用前对交换关系的谈判是形成心理契约的基础.二是工作过程中,心理契约的再定义,即员工与主管在工作中的沟通使心理契约清晰化或重新理解;三是保持契约的公平和动态平衡,即当组织或者个体的任何一方主观感觉到契约不公平时,往往会单方面做出某些行为以促使契约的收支平衡,从而出现一个契约的“纠正环路”来保持自己的公平感.当不能调整或者调整过速时,就会有一方拒绝契约。

Turnley & Feldman<sup>[22]</sup>认为雇员发展构成其心理契约的期望主要有三种形式,一是组织代理人向他们做出的具体承诺.二是他们对组织文化和日常实践的感知.三是他们对组织运作的特殊(经常是理想化的)期望。

Guest<sup>[6]</sup>以 Rousseau & Parks<sup>[9]</sup>提出的“契约谱系”——交易型和关系型契约为基础,在此连续体上划分了四个概念上明显的步骤.一代表雇佣契约;二是存在于大多组织中的管理制度和手册;三包含在协议之内,出现于评估、绩效评价和目标设定的过程之中,这些因素就是 Herriot & Pemberton 努力将其明晰化的部分;四是依然不明确和未成

文的领域,像理解职业生涯和互惠承诺等。

Rousseau<sup>[23]</sup>认为心理契约的形成主要包括四个阶段:雇用前阶段(pre-employment)、招聘阶段(recruitment)、早期社会化阶段(early socialization)和后期经历阶段(later experiences),每一阶段都有相应的行为和信念对心理契约形成产生影响(如表3所示)。对图示或者心理模型(schemas or psychological model)、承诺(promise-making)和人际作用时的认知精确化(perceptual accuracy in interpersonal interactions)三个过程的研究可以更好的理解“雇用前的信念”和“雇用后的社会化”对心理契约形成的影响。

总之,当前对心理契约的形成和存在载体的研究还嫌薄弱。Rousseau指出过去十多年对心理契约的研究主要侧重于心理契约形成之后的问题及其反应变量,严重缺乏对其形成过程的关注。

Turnley等<sup>[24]</sup>也认为对心理契约形成过程的研究还需要未来做更多的探索。事实上,恰恰是这些方面的研究才对组织维护与改善心理契约的实践活动具有更重要的指导意义。

### 5 心理契约违背及其后果

Morrison & Robinson<sup>[3]</sup>总结了过去对心理契约违背概念的研究,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。他们提出了心理契约违背的发展模型,认为雇员感知到心理契约违背经历了三个阶段:感知到承诺未履行、感知到契约破裂(breach)、感知到契约违背(violation),在每一个阶段都受到不同的认知加工过程的影响,如图1所示。

表3 心理契约形成的阶段(Rousseau,2001)

Table 3. Phases in psychological contract formation(Rousseau,2001)

雇用前阶段	招聘阶段	早期社会化阶段	后期经历阶段
职业化标准	积极的承诺交换	继续承诺交换	继续的承诺交换
社会化信念	雇用双方对“信号”的评价	雇用双方积极的信息搜索 组织内多资源的信息搜索	雇用双方不太积极的信息搜索 组织简化社会化过程 对现存心理契约的更改

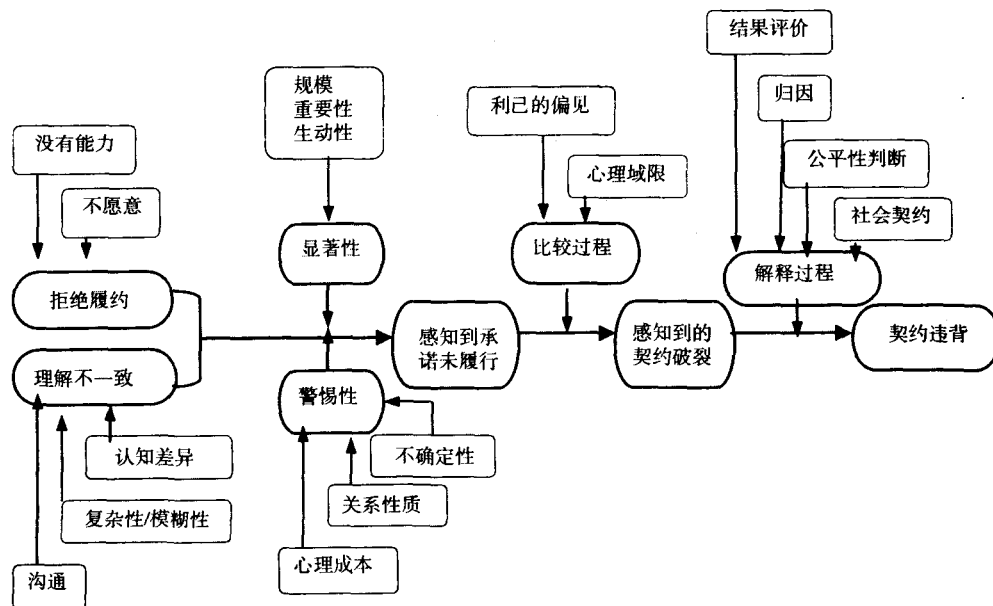


图1 心理契约违背的动态机制模型(Morrison & Robinson, 1997)

Fig. 1 Dynamic model of psychological contract violation (Morrison & Robinson, 1997)

他们认为破裂(breach)和违背(violation)是完全不同的两个概念。感知到的破裂(breach)指的是

个体对组织没有履行心理契约中包含的、对应于其贡献的某些义务的感知,而违背(violation)则指与对组织没有充分履行心理契约的信念相伴随的强烈情绪和情感体验。

Morrison & Robinson 对心理契约违背概念的澄清结束了过去对违约研究的相对混乱现象,可以称得上是心理契约违背研究的一大突破,也得到了研究者的一致认同(Turnley & Feldman<sup>[21]</sup>; Lister 等.<sup>[25]</sup>; Turnley 等.<sup>[24]</sup>),为后来研究奠定了基础。

心理契约之所以引起学术界和企业界的共同重视,主要原因在于心理契约的违背对员工态度和行为的负面影响,以及进一步造成的组织效益的损失。过去的研究一致发现雇员对心理契约违背的认知与不良的雇员行为(包括离职行为、渎职行为)存在高度正相关;与积极的雇员行为(如工作绩效、组织公民行为、组织承诺、呼吁行为)和态度(如工作满意度、组织忠诚度)存在高度负相关(Robinson Kraatz and Rousseau; Guzzo, Noonan, and Elron; Robinson & Rousseau; Robinson & Morrison;

Robinson; Turnley and Feldman; Turnley 等)。

除此之外,研究者发现情境因素对心理契约违背后果的影响作用具有非常重要的实践意义。如研究发现名利心、对雇主的原始信任程度、违约的预期、劳动力市场上的可雇用性、违约的外部不可控因素、对程序公正的感知、对公平的敏感性等因素对心理契约违背的后果都存在调节作用(Robinson and Rousseau; Robinson; Turnley and Feldman; Kickul and Lester,<sup>[26]</sup>)。这在一定程度上反映了心理契约违背后果性的作用机制,为更加真实的设计组织治理机制提供了重要启示。

Turnley & Feldman<sup>[22]</sup>提出了心理契约违背的食言模型(discrepancy model)。指出并非所有对心理契约的食言都被理解为心理契约违背,并非所有的心理契约违背都造成雇员的敌对态度和行为,并认为将食言理解为心理契约违背的影响因素主要有三个:雇员期望的来源、心理契约破裂的具体因素、食言本身的性质;心理契约违背对雇员行为的影响主要受到个体差异、组织实践、劳动力市场特征等中间变量调节(整理为如图2)。

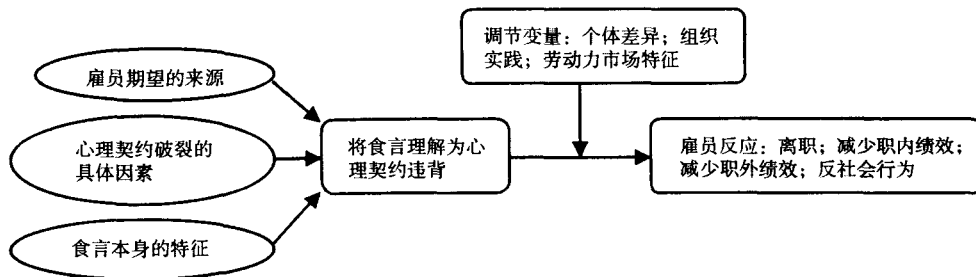


图2 心理契约违背的食言模型(Turnley & Feldman, 1999)

Fig. 2 Discrepancy model of psychological contract violation(Turnley & Feldman, 1999)

虽然过去对心理契约违背进行的研究可谓硕果累累,但是组织可以采取的改善和维护心理契约的策略和方法并没有得到广泛的关注,因此对组织实践的指导作用受到了很大的限制和制约。

## 6 结束语

第一,过去的研究对象主要是一般雇员与组织之间的心理契约,缺乏对组织核心人才,尤其是管理者与组织之间心理契约的研究。而这种契约关系的维系、保持与改善显然具有更大的现实意义和社会价值,这应该是未来心理契约研究的一

个关注点。

第二,过去的研究更多的集中于心理契约概念、心理契约违背等局部方面的探讨,缺乏对心理契约的原因、本质和结果,并建立契约过程心理学的系统研究,很大程度上制约了心理契约理论和应用价值的体现。所以未来的研究应该注重对心理契约动态过程的系统思考,努力建立比较完备的心理契约理论体系。

第三,过去对心理契约与相关学科理论关系的研究主要集中于社会交换理论、公平理论、认知加工过程理论等社会学和心理学的理论范畴之上,缺乏对新制度经济学的契约理论的借鉴与结

合,而其对不完全契约和契约激励的研究恰恰拥有此领域最丰硕的成果.所以未来对心理契约的研究应该更加关注其与契约经济学等领域研究的相互补充和共同发展.

第四,过去的实证研究主要集中在心理契约违背对雇员态度和行为的负面影响方面,缺乏心理契约的履行对雇员态度和行为的积极效果的研究.保健因素和激励因素并重显然更具有明显的

理论和现实意义.所以未来应该注重研究利用心理契约激励雇员的方式和方法.

第五,国内学者对独特文化背景下中国组织内部的心理契约研究已经展开,既有理论的引介,又有实证的探索.但总体来讲规模还比较小,尤其缺乏有理论影响力和实践说服力的本土化研究.所以未来对本土组织开展心理契约的实证研究仍然任重道远.

### 参考文献:

- [1] Rousseau D M. New hire perspectives of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11: 389—401.
- [2] Robinson S L, Kraatz M S, Rousseau D M. Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37: 137—152.
- [3] Morrison E W, Robinson S L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops[J]. *Academy of Management Review*, 1997, 22: 226—256.
- [4] Herriot P, Manning W E G, Kidd J M. The content of the psychological contract[J]. *British Journal of Management*, 1997, 8: 151—162.
- [5] Herriot P, Pemberton C. *New Deals. The Revolution in Managerial Careers*[M]. Chichester: John Wiley & Sons, 1995.
- [6] Guest E D. Is the psychological contract worth taking seriously? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19: 649—664.
- [7] Meckler M, Drake B H, Levinson H. Putting psychology back into psychological contracts[J]. *Journal of Management Inquiry*, 2003, 12: 217—228.
- [8] Rousseau D M. Extending the psychology of the psychological contract: A reply to "putting psychology back into psychological contracts[J]". *Journal of Management Inquiry*, 2003, 12: 229—238.
- [9] Rousseau D M, Parks M J. The contracts of individuals and organizations[A]. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.) [C]. *Research in Organizational Behavior*[M]. Greenwich, CT: JAI Press, 1993, 1—43.
- [10] Tsui A S, Pearce J L, Porter L W, et al. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? [J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40: 1089—1121.
- [11] Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28(16): 1530—1556.
- [12] 陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 组织中的心理契约[J]. *管理科学学报*, 2001, 4(2): 74—78.  
Chen Jia zhou, Ling Wen-quan, Fang Li-luo. Psychological contract in organization[J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2001, 4(2): 74—78. (in Chinese)
- [13] 陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 企业员工心理契约的结构维度[J]. *心理学报*, 2003, 35(3): 404—410.  
Chen Jia-zhou, Ling Wen-quan, Fang Li-luo. Structure of psychological contract between corporation and employees[J]. *Chinese Journal of Psychology*, 2003, 35(3): 404—410. (in Chinese)
- [14] Rousseau D M, Tijoriwala. Perceived legitimacy & Unilateral Contract Change: It Takes a Good Reason to Change a Psychological Contract[C]. San Diego: Symposium at the SIOP Meetings, 1996. (in Chinese)
- [15] Lee C, Tinsley C H. Psychological Normative Contracts of Work Group Member in the U.S. and HongKong[R]. Working Paper. 1999.
- [16] 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, 6.  
LI Yuan. Research on the Structure and Correlative Factors of Employee's Psychological Contract[D]. Beijing: Capital Normal University, 2002, 6. (in Chinese)
- [17] Hiltrop J M. The changing psychological contract[J]. *European Management Journal*, 1995, 13(3): 286—294.

- [18] Rousseau D M. The "Problem" of the psychological contract considered[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19: 649—664.
- [19] Rousseau D M. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 1995.
- [20] Robinson S L. Trust and breach of the psychological contract[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41: 574—599.
- [21] Turnley W H, Feldman D C. The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect[J]. *Human Relations*, 1999, 52: 895—922.
- [22] Turnley W H, Feldman D C. A discrepancy model of psychological contract violations[J]. *Human Resource Management Review*, 1999, 9: 367—386.
- [23] Rousseau D M. Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2001, 74: 511—542.
- [24] Turnley W H, Bolino M C, Lester S W, *et al.* The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors[J]. *Journal of Management*, 2003, 29(2): 187—206.
- [25] Lester S W, Turnley W H, Bloodgood J M, *et al.* Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23: 39—56.
- [26] Kickul J, Lester S W. Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2001, 16: 191—217.

## New development of psychological contract research

WEI Feng<sup>1</sup>, LI Yi<sup>2</sup>, ZHANG Wen-xian<sup>3</sup>

1. Behavior Research Center, Cheung Kong Graduate School of Business, Beijing 100738, China;

2. International Business and Management School, Shanghai University, Shanghai 200444, China;

3. Management School, Fudan University, Shanghai 200433, China

**Abstract:** This paper reviews the new development of psychological contract research in China and abroad at five aspects as following: the emergence and development of psychological contract concept, the structure and development of psychological contract, the boundaries between psychological contract and other correlative concepts, the formation and fashions of psychological contract, the violation and consequence of psychological contract. Finally, the deficiencies of current research are pointed out. They are: lack of research on the psychological contract between organization and its managers, lack of systemically studying on contracting process, isolation from contract economics, and lack of study on the positive effects of fulfilment and on Chinese psychological contract.

**Key words:** psychological contract; transactional psychological contract; relational psychological contract; violation of psychological contract