

心理契约的内容、维度和类型*

陈加洲 凌文铨

方俐洛

(暨南大学人力资源管理研究, 广州 510632) (中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘 要 市场经济本质上是契约经济, 契约是组织存在的基础。在深层水平上, 契约表现为员工和组织所持信念的独特组合, 这就是心理契约。经济模式的转变和经济全球化的发展使员工和组织之间的心理契约发生了巨大变化。文章首先对西方实证研究中心理契约的内容、维度、类型进行分析, 然后对心理契约的时代特点加以阐述, 最后对西方心理契约研究中存在的问题, 以及开展心理契约研究对我国企业人力资源管理的意义进行讨论。

关键词 心理契约内容, 心理契约维度, 心理契约类型。

分类号 B849 : C93

1 引言

知识经济的来临, 现代高新技术的发展使人成为生产力发展各要素中最重要的资源。市场经济从本质上讲就是契约经济, 契约是组织存在的基础。契约不仅体现在企业的外部联系上, 也体现在人与企业的内在关系中。人与企业契约关系固然可以通过正式契约加以约束, 然而由于环境不确定性、信息不完全性和有限理性的限制, 员工与企业无法就全部契约事件进行预测并予以规定。在这种情况下, 探讨员工与企业对相互责任、义务的观念和意识就显得非常重要。正是在这种背景下, 经济管理领域开始了对心理契约问题的研究^[1]。

依照存在主体的不同, 员工和企业之间的心理契约可分为员工心理契约和组织心理契约两大类。正如人们所了解的那样, 在每一类别的心理契约中又都分别含有“组织对员工的责任”(简称“组织责任”或“雇主责任”)和“员工对组织的责任”(简称“员工责任”或“雇员责任”)两个方面^[2]。由于组织心理契约的主体难以确定, 因此迄今为止的心理契约探讨主要针对员工心理契约进行。即探讨员工对个人与企业关系中对以相互责任义务为主要内容的关于相互付出与回报的主观约定^[3]。

心理契约研究涉及的问题很多, 如心理契约的产生、发展、违背、破坏等, 但人们首先最了解的是它包含哪些主要内容, 含有哪些主要成份, 具体哪些主要类型等。本文首先就西方实证研究中心理契约的内容、维度和类型进行分析, 然后对心理契约的时代特点进行说明, 最后对西方心理契约研究中存在的问题, 以及开展心理契约研究对我国企业人力资源管理的意义进行讨论。

2 心理契约的内容

作为一种主观契约形式, 心理契约内容可能涉及正式书面合同所规定的那些契约条款, 但更多是非正式的、书面合同没有涉及的方面^[4]。虽然心理契约的概念在 20 世纪 60 年代才提出, 但对心理契约内容的探讨最早可追溯到 20 世纪 20 年代 Mayo 在霍桑试验中对物质因素和非物质的因素如员工报酬、组织对员工的关心、群体规范和工作保障问题的关注。1938 年 Bernard 的“组织协作系统观”也提到组织成败的关键是组织与个人的多方面的投入、协作和奉献。然而真正对心理契约内容进行探讨, 是从 20 世纪 60 年代

收稿日期: 2002-12-29

*国家自然科学基金重点项目(79930200)。

通讯作者: 陈加洲, E-mail: jzchen@163.com . 电话: 020 - 85223243。

心理契约概念的提出^[5]、特别是 20 世纪 80 年代末 90 年代初知识经济来临背景下雇佣关系的性质发生改变之后。

早期对心理契约内容的探讨着重对员工和组织相互要求如组织对员工的理解、认同、工资保障和长期雇佣,以及员工对工作的胜任和忠诚等的案例描述^[6,7]。1990 年 Rousseau 对即将赴任的 129 名 MBA 毕业生的心理契约进行调查,第一个从实证角度对员工心理契约内容进行探讨^[8]。研究结果发现,员工心理契约中的雇主责任有:(1)提升,(2)高额报酬,(3)绩效奖励,(4)培训,(5)长期工作保障,(6)职业发展,(7)人事支持等 7 个方面。员工心理契约中的雇员责任有:(1)加班工作,(2)忠诚,(3)自愿从事职责外的工作,(4)离职前预先通知,(5)接受内部工作调整,(6)不帮助竞争对手,(7)保守公司商业秘密(8)在公司至少工作两年等 8 个方面。Robinson 等(1994,1995,1996)在后来研究中的调查显示,Rousseau 所用的 7 项雇主责任在员工中出现的频率最高^[9-11]。这些项目成为后来多项心理契约内容研究的基础。而且,这也是少有的几项既从员工责任又从雇主责任对员工心理契约内容进行全面性探讨的研究之一。

1997 年 Herriot 和 Manning 等以管理者代表组织,用关键事件技术和比例分层抽样方法对英国各地区各行业的 184 名管理者和 184 名员工的心理契约内容进行研究。结果发现,两类心理契约中的组织责任项目有:(1)培训,(2)公正,(3)关怀,(4)协商,(5)信任,(6)友善,(7)理解,(8)安全,(9)有恒一致,(10)薪资,(11)福利,(12)工作稳定等 12 个类别。员工责任项目有:(1)守时,(2)敬业,(3)诚实,(4)忠诚,(5)爱护资产,(6)体现组织形象,(7)互助等 7 个方面。比较研究还表明,双方对“组织责任”的要求在友善、理解、福利、安全、薪资、工作稳定等 6 个方面有差异,其中员工比较强调安全、薪资和工作稳定,而组织则比较强调友善、理解和福利。双方对“员工责任”的要求在忠诚、爱护资产和体现组织形象 3 个方面存在差异,其中员工比较强调爱护资产、体现组织形象,而组织更强调忠诚^[12]。这是现有研究中更加罕见的一项既从双边责任又从双方视角对心理契约内容的全面探讨。

后来很多心理契约内容研究大都仅从员工角度,而且要么只对组织责任,要么只对员工责任进行探讨,其中尤以对组织责任的探讨居多。表 1 列出其中几个有代表性的研究。

Rousseau 和 Tijoriwala (1999) 以护士为研究对象,就护士心理契约中护士对医院的责任进行探讨,内容有:(1)至少在单位工作两年,(2)不再到其他单位另找工作,(3)不帮助单位的竞争对手,(4)接受内部的工作调整,(5)接受单位的职位变换,(6)愿意为单位出差,(7)愿意到异地工作,(8)达到所要求的工作要求,(9)尽职尽责,(10)按职业规范行事,(11)保护医院秘密,(12)着装规范整洁,(13)遵守规章制度^[19]。

由上述研究可以看出,对心理契约内容的研究较多地集中在员工心理契约中的组织责任方面,主要表现在工资报酬、奖金福利和职业发展方面等。由于调查对象的不同,员工心理契约中的组织责任也存在较大的不同。

3 心理契约的维度

心理契约是一个复杂的心理结构,具有主观性、个体性、动态性和社会性的特点,且受个人、组织、经济、政治和文化因素的影响^[20-23]。Anderson 和 Schalk 认为,心理契约的具体内容可能包含数千个方面,很难全部罗列出来^[1]。因此在对心理契约内容进行探讨的基础上,不少研究者还对心理契约的维度进行分析,以期对其主要成份有一概括性的了解。

3.1 交易契约与关系契约

Rousseau (1990) 用典型相关分析(Canonical Correlation Analysis)对所调查的 129 名 MBA 毕业生心理契约的 7 项雇主责任和 8 项雇员责任的进行维度分析,结果抽出两对典型变量。第 1 对变量反映的是雇员以加班、职责外工作为代价,以换取组织提供的高额报酬、绩效奖励、培训和职业发展,是以经济交换为基础的契约关系,称为“交易契约”(transactional contract);第 2 对变量反映的是雇员以长期工作、忠诚

和愿意接受内部工作调整为代价,以换取组织提供的长期工作保障,是以社会情感交换为基础的契约关系,称为“关系契约”(relational contract)^[8]。从实证角度验证了法学家 MacNeil 提出的员工与组织之间的契约类型可划分为交易契约和关系契约两种类型的观点^[24]。这一研究激起了人们对用实证方法研究心理契约问题的关注。

表 1 员工心理契约中的组织责任研究举样

研究者	Porter 和 Pearce 等 (1998) [13]	Tumley 和 Feldman (1999,2000) [14,15]	Shapiro 和 Kessler (2000) [16]	Kickul 和 Lester (2001,2002) [17,18]
调查对象	4 家公司 51 名主管 和 339 名员工	804 名跨国公司, 银行经理 和海外经理	703 名管理者 和 6953 名雇员	246 名 在职 MBA 学员
组 织 责 任	1. 公开的赏识 2. 绩效奖励 3. 有意义有兴趣, 具挑战性的工作 4. 发展机会 5. 自主、负责 6. 至少一年的工作保障 7. 效率高加工资 8. 员工参与决策 9. 决策中考虑员工利益	1. 工作保障 2. 定期涨工资 3. 参与决策 4. 红利 5. 培训 6. 工作责任 7. 工资 8. 组织支持 9. 提升发展 10. 挑战性工作 11. 主管支持 12. 退休福利 13. 总体福利 14. 职业发展 15. 绩效反馈 16. 保健福利	1. 同等报酬 2. 同等福利 3. 报酬与责任挂钩 4. 随着生活水平的提高增加工资 5. 必要工作培训 6. 新知识、新技能培训 7. 组织支持 8. 长期工作保障 9. 良好职业前景	1. 灵活的工作时间 2. 有竞争力的工资 3. 安全的工作环境 4. 奖金 5. 自由决策 6. 工作自主性 7. 有控制权 8. 参与决策 9. 挑战性工作 10. 发展机会 11. 组织支持

1995 年, Rousseau 对交易契约和关系契约的特点作了如下描述^[4](见表 2)。

Robinson 等 (1994,1995,1996) 在对 125 名 MBA 毕业生心理契约违背的跟踪研究中用主成份抽取公因子方法对员工心理契约中的雇主责任进行因素分析, 结果也提取了两个因素。第 1 个因素包括高额报酬、绩效奖励、提升和发展等与物质交换有关的契约项目, 称之为交易契约。第 2 个因素包括长期工作保障、职业发展、培训等与社会情感交换有关的契约项目, 称之为关系契约^[9-11]。从另一角度验证了 Rousseau (1990) 的研究结果。

Millward 和 Hopkins (1998) 以 Rousseau 的“交易 - 关系”维度模式为基础编制量表, 通过对英国不同地区、企业及职业的 1200 名员工心理契约维度的分析, 结果也证实了“交易契约”与“关系契约”两个因素的存在^[25]。Rousseau 和 Tijoriwala (1999) 对护士心理契约中护士责任进行因素分析, 结果也得到了“交易契约”和“关系契约”两个因素^[19]。

总之, 自 1990 年 Rousseau 提出“交易契约与关系契约”理论以来, “交易 - 关系”维度模式在西方国家其中主要是美国和英国得到了一定程度的检验, 很多研究直接以“交易 - 契约”模式为基础, 对心理契约的相关问题进行探讨。

表 2 交易契约与关系契约的特点

交 易 契 约	关 系 契 约
1. 现时的金钱交易	1. 有经济交易，也有情感投入
2. 基本激励因素为具体的经济条件	2. 相互依赖和相互吸引的程度高，涉及个人、家庭生活等宽泛的条件
3. 个人对工作的有限投入	3. 相当多的雇员投入(如针对公司需要的技能，长期的职业发展)和雇主投入(如广泛的培训)
4. 封闭的时间模式,如季节性雇佣,工作 2 或 3 年	4. 开放的关系模式和时间模式
5. 只对非常具体的条件予以承诺	5. 有成文的，也有不成文的契约条款(一些条款是超过契约时限的)
6. 没有灵活性，如要改变，需对契约进行协商	6. 在契约期限内动态地，主动地进行改变
7. 运用现有的技能，没有发展	7. 全面的人事关系(如成长，发展等)
8. 对条件有清晰界定，他人也能理解	8. 主观的内隐的条件约定，他人较难理解

3.2 内在契约与外在契约

随着人们对 Rousseau “交易 - 关系” 维度模式认识的深入，对该模式的批评也接踵而来。研究中发现，“培训” 内容在一个研究中属于“交易契约”，而在另一个研究中却属于“关系契约”，“交易 - 关系” 契约模式不很稳定。有学者认为^[12,26]，“交易 - 关系” 契约模式更像是理论的而非实证的，但还缺乏足够的实证支持。

交易契约与关系契约究竟是一契约维度连续体上的两极，还是两个不同的维度，也引起了人们的争议。MacNeil 和 Rousseau 认为，交易契约和关系契约是一契约连续体上的两极。分析认为，如果它们是一契约连续体上的两极，那么这两种契约应该是高负相关的，即一个人如果在交易契约上得高分，那么应该在关系契约上得低分^[27]。然而，Millward 和 Hopkins 的研究结果发现，它们是中等程度的负相关（相关系数为负 0.2~0.3）。研究发现，雇员在报告有一个高关系契约存在的同时，也报告有一个高的交易契约^[25]。

Kickul 和 Lester (2001,2002) 通过对已往心理契约雇主责任的分析发现，所有心理契约内容都涉及两个基本的允诺，一是与工作完成有关的，一是与工作性质有关的。通过 246 名在职 MBA 学员 11 项雇主责任的因子分析，结果提取了外在契约 (extrinsic contract) 和内在契约 (intrinsic contract) 两个因素。外在契约涉及雇主所做的与员工工作完成有关的允诺，如灵活的工作时间、安全的工作环境、有竞争力的工资和奖金。内在契约涉及雇主所做的与员工工作性质有关的承诺，如工作自我选择、自主决策、自我控制、从事挑战性工作、提供组织支持、参与决策、有发展机会等^[17,18]。

3.3 交易责任、培训责任和关系责任

有学者主张心理契约是多维度的，其维度可从多种角度以多种方式进行分析^[11,4]。

Shapiro 和 Kessler (2000) 用因素分析方法对英国 703 名经理和 6953 名普通职员 9 项雇主责任进行分析，得到 3 个因素^[16]。第 1 个因素包含与相同行业员工有相同的报酬、相同的福利，报酬与责任挂钩，随着生活水平的提高增加工资等与经济物质有关的组织责任，称为“交易责任”(transactional obligations)；第 2 个因素包含必要的工作培训，新知识、新技能培训和组织支持等与员工知识和能力增长有关的责任，称为“培训责任 (training obligations)”；第 3 个因素包含长期工作保障和良好职业前景等与员工个人前途有关的责任，称为“关系责任 (relational obligations)”

三因素结论与已有“交易 - 关系” 两契约模式的结论不同。然而已有研究中培训究竟是交易契约还是关系契约并没有得到一致的结论^[28]，Shapiro 和 Kessler 认为，培训责任既不是交易契约也不是关系契约，

而是一个独立的契约维度。

3.4 其他

Porter 和 Pearce 等 (1998) 从理念上把公司吸引员工的条件, 即公司承诺对员工承担的 9 项责任分为“绩效回报”、“职业成长机会”和“对员工承诺”3 个维度^[13]; “绩效回报”包含公然的赏识和绩效奖励。“职业成长机会”为提供有意义、有兴趣和具挑战性的工作, 提供发展机会, 工作自主、负责; “对员工承诺”为至少一年的工作保障, 效率好加工资, 参与决策, 决策中考虑员工利益等。他们以这些维度和内容对 4 家公司的 300 多雇员进行了问卷调查, 但没做维度分析。

Rousseau (2000) 为了设计可用于一般心理契约评定的心理契约调查问卷 (PCI, psychological contract inventory), 构想出稳定、忠诚、短期交易、有限责任、动态绩效、内部发展和外部发展等 7 个维度, 并开发出具体项目。通过 630 名美国和新加坡员工的预调查, 对心理契约维度进行探讨。通过因素分析, 7 维度的构想部分得到证实^[23]。

从上述研究可以看出, 对心理契约维度的探讨, 目前还没一致的结论。由于雇佣状况不同, 心理契约内容不同, 心理契约维度也会存在差异。

4 心理契约的类型

上述交易契约与关系契约, 内在契约与外在契约, 交易责任、培训责任与关系责任等是对心理契约维度的探讨, 也是对心理契约主体类型的揭示。除主体类型外, 心理契约还以不同主体类型的不同水平结合, 形成不同的组合类型。有关主体类型的表现在前一部分已作了介绍, 下面对心理契约组合类型的研究结果进行说明。

4.1 交易型、关系型、平衡型和变动型

除对心理契约进行交易契约和关系契约的区分外, Rousseau (1995) 还从雇员与雇主契约期限是“长期的”还是“短期的”, 以及绩效要求是“明确界定的”还是“没明确界定的”两角度两水平进行组合, 把心理契约划分为交易型 (transactional)、关系型 (relational)、平衡型 (balanced) 和变动型 (transitional) 4 种类型。4 种类型的特征及样例见图 1。^[4,29]

Wade-Benzoni 和 Rousseau (1997) 以 Rousseau 的上述构想为出发点, 对美国一所大学 170 名博士生和他们的 46 名教师之间合作关系的契约性质进行调查。结果证实了交易型、关系型、平衡型和变动型 4 种契约类型的存在。研究发现, 超过 75% 的学生和教师都报告说他们之间的关系是“关系型”和“平衡型”^[30]。4 种类型的构想在 Rousseau (2000) 心理契约问卷建构的研究中也得到部分证实^[23]。

4.2 “高雇员雇主责任”、“高雇员低雇主责任”、“低雇员高雇主责任”和“低雇员雇主责任”

Shore 和 Barksdale (1998) 以雇主责任的“高”、“低”, 以及雇员责任的“高”、“低”进行组合, 形成 4 种心理契约类型 (见图 2)。

Shore 和 Barksdale 通过对 327 名在职 MBA 学生的调查, 发现 4 种契约类型确实存在^[31]。

4.3 其它

Rousseau 和 Park (1993) 提出, 对心理契约类型, 可从心理契约的关注焦点、时间模式、稳定性、范围和性质等 5 种属性及其组合进行考察^[32]。后来, Park 和 Smith (1998) 还把它扩大到稳定性、广狭性、复合性、关注焦点、时间模式、参与性、多维代理性和违背等 8 个方面^[33]。Anderson 和 Schalk (1998) 则认为, 可从宽泛的 - 狭窄的、外显的 - 内隐的、动态的 - 静态的、确定的 - 非确定的、成文的 - 不成文的等不同性质进行分析^[1]。不过这些分析都是理论的, 而非实证的。

		绩 效 要 求	
		明确界定的	没明确界定的
契 约 期 限 的 长 期 的	短	交易型： (如圣诞节期间商店临时雇员的心理契约) 1.明确和确定的契约条款 2.易离职或高离职 3.低成员承诺 4.自由达成新契约 5.完全用不着学习 6.高的整合或认同	变动型： (如机构精减期间或组织合并、重组期间雇员的心理契约) 1.模糊的和不确定契约条款 2.高离职或易终止 3.不稳定
	长	平衡型： (如高卷入度团队成员的心理契约) 1.高团队承诺 2.高的整合或认同 3.正在进行开发活动 4.相互支持 5.有动力	关系型： (如家族企业成员的心理契约) 1.高团队承诺 2.高情感承诺 3.高的整合或认同 4.稳定

图 1 Rousseau 的心理契约四类型及特征 (1995)

		雇 主 责 任	
		高	低
雇 员 责 任	高	高雇员、高雇主责任	高雇员、低雇主责任
	低	低雇员、高雇主责任	低雇员、低雇主责任

图 2 Shore 和 Barksdale 的心理契约四类型 (1998)

5 心理契约的时代特点

心理契约不仅受个人、组织、经济、政治和文化的因素的影响，而且还会因时代的不同而不同，具有时代的特点。

Hiltrop (1995) 对心理契约的时代特点进行分析，认为现在心理契约在关注焦点、契约形式、契约基础、雇主责任、雇员责任等方面已与过去有所不同^[34]，见表 3。

Millward 和 Brewerton (2000) 认为，当代工作关系已不是传统的员工提供忠诚、遵从和信用，以换取工作保障、晋升发展、培训机会、组织支持。契约越来越向雇员接受长时间的工作、更多的责任、更广泛的技能、更大的压力、更模糊的角色要求，组织向员工提供高额报酬、绩效奖励或者仅仅提供一个职位方面转变^[27]。

表 3 过去心理契约与现在心理契约的比较

特 征	过 去 的 契 约	现 在 的 契 约
关注的焦点	工作保障, 持续工作, 忠诚	交易性, 可雇佣性
契约的形式	有结构的, 可预期的, 稳定的	无结构的, 灵活的, 可协商的
建立的基础	惯例, 公平, 社会公正, 社会经济地位	市场驱动, 交易性, 能力, 技能, 附加价值
雇主的责任	稳定持续, 工作保障, 培训, 职业规划	对附加价值(利益)的公平回报
雇员的责任	忠诚, 持续工作, 参与, 绩效达标, 遵从权威	务实, 创新, 有提高绩效表现的能力, 良好的绩效表现
契约关系	正式的, 大多要经由中介机构来代理	个人有权对他们在公司内或公司外的行为负责
职业生涯管理	组织的责任, 由人事部门规划和推动获得在组织内的螺旋式发展	个人的责任, 经由个人技能的培训提高获得在组织外的螺旋式发展

一般倾向认为, 与过去的心理契约相比, 过去比较强调“关系”, 而现在比较强调“交易”。然而, 心理契约真的从“关系”转向“交易”了吗? Millward 和 Brewerton 认为, 至少在英国尚缺少这方面的证据^[35]。Guest 指出, 尽管许多雇员感到了他们的心理契约遭到了破坏, 但也没必要把他们与组织的关系从“关系”转为“交易”^[36]。Millward 和 Brewerton 认为, 雇员面临的生计问题不得不迫使他们与组织关系中采用交易的方式。Herriot 和 Manning 等指出, 对一定场合的某些双边关系如短期往来, 用交易契约来处理可能比用关系契约来处理更恰当^[12]。如果是这样, 对心理契约模式的看法, 就不仅仅是用关系契约或交易契约来衡量那么简单^[27]。

6 心理契约研究中存在的问题

西方对心理契约已进行了大量的研究, 这些研究使我们对心理契约内容、维度、类型有了一定的了解。同时我们应该看到, 对于这样一个涉及组织与员工两类主体, 以及员工和组织双边责任义务的复杂问题的探讨, 目前的研究才刚刚开始起步, 研究中还存在不少问题:

首先, 被试选择特殊, 研究视野较窄。大多数以 MBA 学生等特殊群体为调查对象, 被试类别及所在组织、行业类别有限, 因而无法对一般心理契约内容、维度、类型进行揭示。研究中过多把注意焦点放在“交易-关系”契约维度上, 较少考虑其它维度。正如 Guest 所指出的, “交易-关系”契约的划分, 虽在 Rousseau 的研究中加以运用, 但并没有得到充分的证实, 它仍像当初由 MacNeil 提出时那样是理论的, 而非实证的, 因此人们对它的有效性和适用性不得不产生怀疑^[26]。

第二, 分析手段缺乏。对心理契约这样一种以“关系”为研究对象的问题, 在内容、维度、类型的实证研究上目前尚缺乏有效的分析手段。即使具有重要意义 Rousseau (1990) 的研究中使用的典型相关分析, 它在心理契约维度、类型的揭示上存在的缺陷也是明显的, 因此所得结论还缺乏足够的说服力^[27]。

第三, 到目前为止, 绝大多数研究都是从员工心理契约角度进行的。Herriot 和 Manning 等的研究已发现, 员工心理契约和组织心理契约所强调的重点存在差异。那么, 它们在心理契约内容、维度、类型上会是相同的吗? 到目前为止, 还没对这一问题进行过探讨, 这对涉及完整雇佣关系的心理契约的研究来说, 不能不说是一个遗憾。

我国正处于经济转型期, 中国经济的转轨和入世使我国“员工-企业”关系与以往相比有了很大的不同, 有必要对员工与企业之间的心理契约关系进行深入地探讨。从更广泛的角度, 用多样化的方法和更有效的手段对我国员工与企业之间心理契约内容、维度、类型进行科学揭示, 对理解转型过程中发展变化了

的组织现象将具有重要的理论意义。同时,这一研究对我国企业人事制度改革、员工关系管理、人力资源开发战略,以及具体的薪酬福利设计、选拔招聘、培训教育、组织气氛调整和企业文化建设等将具有重要的指导作用。

参考文献

- [1] Anderson N, Schalk R. The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19: 637~647
- [2] Schein E H. *Organizational psychology* (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall, 1980
- [3] 陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 组织中的心理契约. *管理科学学报*, 2001, 4(2): 74~78
- [4] Rousseau D M. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. California: Sage, 1995
- [5] Argyris C. *Understanding Organizational Behavior*. London: Tavistock Publications, 1960
- [6] Levinson H, Price C R, Manden K J, Mandle H J, Solley C M. *Men, management and mental health*. Cambridge: Harvard University Press, 1962
- [7] Kotter J P. The psychological contract: managing the joining-up process. *California management review*, 1973, 15: 91~99
- [8] Rousseau D M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 1990, 11: 389~400
- [9] Robinson S L, Rousseau D M. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 1994, 15(3): 245~259
- [10] Robinson S L, Morrison E W. Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of organizational behavior*, 1995, 16(3): 289~298
- [11] Robinson S L. Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41(4): 574~599
- [12] Herriot P, Manning E G, Kidd J M. The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 1997, 8: 151 ~ 162
- [13] Porter L W, Pearce J L, Tripoli A M, Lewis K M. Differential perceptions of employers' inducements: Implications for psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 1998, 19: 769~782
- [14] Turnley W H, Feldman D C. The impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human relations*, 1999, 52: 895~922
- [15] Turnley W H, Feldman D C. Re-examining the effects of psychological contract violations as mediators. *Journal of organizational behavior*, 2000, 21: 25~42
- [16] Shapiro J C, Kessler L. Consequences of The psychological contract for the employment relationship: A Large scale survey. *Journal of management studies*, 2000, 17: 903~930
- [17] Kickul J, Lester S W. Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of business and psychology*, 2001, 16: 191~217
- [18] Kickul J, Lester S W, Finkl J. Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference. *Journal of organizational behavior*, 2002, 23: 469~488
- [19] Rousseau D M, Tijoriwala S A. What's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change. *Journal of applied psychology*, 1999, 84(4): 514~528
- [20] Schalk R, Freese C. New facets of commitment in response to organizational change: research trends and the Dutch experience. *Trends in organizational behavior*, 1997, 4: 107~317
- [21] Morishima M. Renegotiating psychological contracts: Japanese style. *Trends in organizational behavior*, 1996, 3: 139~158
- [22] Sparrow P R. New organizational forms, processes, jobs and psychological contracts: resolving the issues. In: Sparrow P R, Marchington M. *Human resource Management: the New Agenda*. London: Pitman, 1998
- [23] Rousseau D M. Psychological contract inventory technical report. http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/reports.html, 2002
- [24] MacNeil I R. Relational contract: what we do and do not know. *Wisconsin law review*, 1985, 10: 483~525
- [25] Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28(16): 1530~1556
- [26] Guest D E. Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of organizational behavior*, 1998, 19: 649~664

- [27] Millward L J, Brewerton P M. Psychological contracts: employee relations for the twenty-first century? *International review of industrial and organizational psychology*, 2000, 15: 1~61
- [28] Arnold J. The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 15: 511~520
- [29] 李原, 郭德俊. 组织中的心理契约. *心理科学进展*, 2002, 10(1): 83~90
- [30] Wade-Benzoni K A, Rousseau D M. Psychological contracts in the faculty-doctoral student relationship, under review, 1997
- [31] Shore L M, Barksdale K. Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of organizational behavior*, 1998, 19: 731~744
- [32] Rousseau D M, Parks J M. The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 1993, 15: 1~43
- [33] Parks J M, Smith F. Organizational contracting: a 'rational' exchange? In: Halpern J R. *Debating rationality: non-rational elements of organizational decision making*, New York: ILR Press, 1998: 125~154
- [34] Hiltrop J M. The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990s. *European management journal*, 1995, 13: 286~294
- [35] Millward L J, Brewerton P. Contractors and their psychological contract. *The British journal of management*, 1999, 10: 253~274
- [36] Guest D E, Conway N. *Motivation and the psychological contract*. Issues in people management. London: Institute of personnel directors, report no.21, 1997

Content, Dimension, and Type of Psychological Contract

Chen Jiazhou¹, Ling Wenquan¹, Fang Liluo²

(¹ *Institute of Human Resource Management, Jinan University, Guangzhou 510632*)

(² *Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101*)

Abstract: Market economy is essentially contractual economy. Contract is the foundation maintaining organization, and at its initial levels contract is the unique coordination of believes held by individuals and organization, which is called psychological contract. With the transformation of economic pattern and globalization of world economy, the psychological contract in employment relationship has changed extremely. The present article first analyzed the content, dimension, and type of psychological contract in western empirical researches, then introduced the period characteristics, finally indicated the limitation in western researches and the implications of psychological contract research for human resource management in Chinese enterprises.

Key words: psychological contract content , psychological contract dimension , psychological contract type.