

合同类型对心理契约的影响研究^{*}

——基于员工-组织关系视角

周帆 高美娟^{**}

(浙江大学管理学院,杭州 310058)

摘要:作为一种隐性契约,心理契约在很大程度上受到正式法律契约的影响(如长期合同、短期合同)。回顾相关文献,基于员工-组织关系的视角,探讨合同类型对心理契约的影响机制及影响结果,并着重讨论合同偏好或自由意志对二者关系的调节。在此基础上,总结组织管理实践的启示,提出与组织变量系统联系、关注动态变化过程及考虑情境因素等研究方向。

关键词:长期合同;临时合同;心理契约;合同偏好;自由意志

中图分类号:F271

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1006-6055.2014.03.025

Effect of Contract Type on Psychological Contract: from the Perspective of Employee-organization Relationship^{*}

ZHOU Fan GAO Meijuan^{**}

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058)

Abstract: As an invisible contract, the psychological contract is deeply affected by the formal labor contract, such as long-term contracts, short-term contracts. Reviewing related research, based on employee-organization relationship, the effect of contract type (permanent versus temporary) on psychological contract and its influential mechanism are explored, as well as the related results. Yet, the mediating role of contract preference or volition is discussed especially. On this basis, some management implications and future research directions is put forward: relating the study to organizational variables, investigating the dynamic development process of psychological contract in connection with contract type, considering situational factors, and so on.

Key words: labor contract; permanent contract; temporary contract; psychological contract; contract preference; volition

1 引言

组织管理的研究表明,劳动合同并不是影响雇佣关系的唯一要素,与显性合同相关的隐性合同——心理契约,在很大程度上决定了雇佣关系的质量并可用来预测员工的工作态度、幸福状况等^[1,2]。研究表明,即使明文契约完全相同,不同员工心理契约状况可能存在很大差异,继而对很多组织关注的工作行为产出产生显著影响^[3];而一份状态良好的心理契约(就内容和感知到的履行程度而言),会减弱合同类型的差异对组织的影响^[4]。因此,劳动合同与心理契约的关系及其作用机制一直是学者们研究的重点议题。然而,受到劳动合同类型划分标准不一、心理契约的研究仍停留在理论开发中等因素的影响^[5],现有研究尚未真正理清两者

关系,尤其是两者关系内在机制的黑匣子尚未被真正打开。本研究在文献梳理的基础上,基于员工-组织关系视角^[6],对劳动合同影响心理契约的现有研究进展进行分析,并采用一个整合性框架对两者关系的作用机制和影响过程进行概括总结。

2 合同类型影响心理契约的理论背景

2.1 合同类型划分与界定

结合各国的劳动市场现状和研究现状,可将劳动合同划分为长期合同(permanent contract)(也即标准用工)和临时合同(temporary contract)两大类。

长期合同即标准制劳动合同,其典型构成要素主要有三个:1)雇佣关系建立在全职的基础上;2)雇佣关系持续时间较长或是无固定期限的;3)雇员的工作是在雇主提供的场所内由雇主监视完成的^[7]。长期合同一般包括如下三大类:5年以上期限较长的长期导向的合同;无固定期限合同;公务员的终身合同等^[8]。临时合同的定义为:“如果雇主和员工双方都认为某项工作的终止是取决于特定的

2013-10-14 收稿,2014-01-07 接受

^{*} 教育部人文社会科学研究项目之青年基金(08JC630076)资助

^{**} 通讯作者, E-mail: xiao123gao@yeah.net; Tel: 13735871848

客观条件,诸如达到了一定的期限、一项工作任务的完成或一个临时被替代的员工的回归等,那么这样的工作便可被认为是临时的”^[9]。临时合同一般包括短期合同(如按天结算、随叫随到等),期限较短的固定期限合同(如周期性合同、完成特定任务的合同、实习生等),临时代理机构签订的合同^[8]。

2.2 心理契约概念、维度

心理契约最早由美国心理学家 Argyris 在社会交换理论等的基础上提出,由 Levinson、Mandl、Solley 等予以修正和完善。经过若干年的理论发展,目前已形成了心理契约的狭义学派和广义学派。为便于研究,现有探讨劳动合同对心理契约影响的文献多采用狭义概念,即“在员工与组织的互动关系的情境中,员工个体对于相互责任与义务的知觉与信念系统,这种信念系统受到组织的影响”^[10]。

心理契约常被划分为交易型与关系型两个维度。交易型契约侧重关注具体的、短期的经济性交换关系,内容相对比较清楚、明晰,更多的是基于绩效的考虑;而关系型契约在本质上比交易型契约更广泛,不仅包括经济交换,还看重长期的社会情感等方面的联系,如社会归属感、员工成长和开发等^[10]。

2.3 心理契约的基础——劳动合同

社会交换理论认为,员工对组织的反应和行为是通过比较组织的对待与付出,并基于公平的感知而做出的相应的行为,二者之间是一种互惠的关系。反映在雇佣关系中,雇佣合同与心理契约均是基于契约双方的互惠信念尤其是雇员对于雇佣关系本质的信念^[11],从而共同影响着组织-员工关系。早期的研究者们将心理契约的成因归结为三大因素:个体因素,组织因素,组织外因素^[12]。在组织因素方面,心理契约的理论拓展者之一 Rousseau 曾论证到,心理契约在很大程度上是基于法律意义上的劳动合同所规定的条款内容^[10,13]。多数学者研究也表明,心理契约中可感知到的承诺和责任是建立在正式合同的基础上^[1,14,15]。

2.4 劳动合同对心理契约的影响聚焦:合同类型

由于劳动合同与心理契约均是一个宽泛的概念,为了便于清晰地厘清二者的关系并开展定量研究,学者们多从合同类型的角度探讨劳动合同对心理契约的影响。目前学者们主要基于社会交换理论和工作安全理论,从理论层面阐释合同类型对心理契约的影响。

社会交换理论:根据灵活性公司模式理论和人

力资本理论,以及现行的雇佣现状,企业倾向于对临时合同制的员工做最小的投资,而在与长期合同制员工的关系上则做较大的投资。作为交换,临时合同下的员工也倾向拥有较低的组织承诺和工作满意度,并呈现出较差的心理契约状态^[16]。

工作安全理论:Rousseau^[10]曾论证到,追求和拥有工作安全感的员工更倾向创造开放的、动态的和宽广的心理契约(也即关系型心理契约)。签订长期合同的员工大多寻求工作安全感,由此容易形成关系型心理契约;而与长期员工相比,临时员工的工作安全感普遍较低^[4]。

概括而言,现有研究探讨劳动合同对心理契约的影响多集中于以下两个方面的探讨。首先,从合同类型的角度,大量的社会经济研究表明了临时员工的雇佣条件比长期员工的更差,合同内容相对更为简单,他们享受较少的权利,承担较多的义务,从而影响了心理契约的磋商和扩展^[9,13]。其次,员工与组织的劳动合同(尤其是合同类型)决定了合同持续期限,进而影响了心理契约的内容,并对决定心理契约是关系型还是交易型有关键作用^[7,13]。如短期合同下的员工与组织的关系具有交易性,从而使得心理契约也偏向交易型。

3 合同类型对心理契约的影响过程:员工-组织关系视角

对合同类型影响心理契约的作用机制及过程,现有研究较少涉及。通过梳理现有雇佣关系及心理契约方面的相关研究,本文从组织-员工关系的视角出发,探讨二者的内在联系。

3.1 员工-组织关系与心理契约

研究表明,虽然外在的合同类型,诸如长期合同与短期合同从法律上决定了组织与员工的契约关系,但经济管理实践中的员工-组织关系更依赖于二者的互动。其中,基于诱因-贡献模型、社会交换理论等,Tsui 等^[6]从均衡和非均衡的视角,提出了员工-组织关系的四种类型:基于纯粹经济交换的准交易契约型(quasi spot contract);基于经济和社会交换相结合的相互投资型(mutual investment);雇主投资较少的投资不足型(underinvestment);雇主投资较多的过度投资型(overinvestment),这种较多见于组织与长期或无固定期限员工之间,如公务员或国企员工。整体而言,长期合同下的员工-组织关系一般表现为相互投资较多型或过度投资型;短期

合同下的员工-组织关系一般表现为准交易契约型或投资不足型。

而 De Cuyper 等^[17]借鉴 Tsui 等^[6]的模型,从员工承担义务的角度,将心理契约对应分为四个类别:相互较多义务型,雇员义务较多型,雇员义务较少型,相互较少义务型。后续的实证研究进一步发现,临时员工更倾向于将心理契约感知为准交易契约型或雇主承担较少义务型,长期员工更倾向于将心理契约感知为相互承担较高义务型或雇主承担较多义务型^[17,18]。这恰好与上述的组织-员工关系相对应。由此,可以以组织-关系为视角,分析合同类型影响心理契约的内在机制。

3.2 长期合同对心理契约的作用机制

结合 Tsui 等^[6]的模型及 De Cuyper 等^[17],长期合同下的组织-员工关系一般表现为相互投资较多型或过度投资型模式。

在相互投资型模式下,由于组织对员工的投入除了单纯的经济激励外还有职业发展、工作安全等社会激励,员工对组织的感情承诺、对同事的信任度也最高^[6],此种模式下的员工易形成关系型心理契约,心理契约的内容自然也更为丰富和开放。而由于此种模式下的员工既要完成核心工作任务,还得承担对组织有利的其他活动,其注意力被分散,同时,组织对他们有更多的开放的、不确定的责任及义务的期待^[6],使得心理契约的履行包含了很多不确定的因素,被误解和错误执行的空间也比较多,故而相比准交易型模式,此情形下的心理契约的履行度较低。而由于组织和员工之间相互进行了较多的经济和社会交换,彼此的投入付出也保持着整体的平衡,故而心理契约破坏的可能性较低。

而在过度投资型模式下,由于组织对员工的投入最多最全面,并以建立长期工作关系为主要目的,作为回报,员工会呈现出关系型的心理契约。然而,与 Adams^[19]描述的“超额支付”情形一样,随着时间的推移,员工倾向于合理化这种来自组织的不平衡的投资,以致这种对他们有利的交换并不能激励他们展现出比其他三种模式下更好的工作绩效。相应地,员工并不能充分完成来自组织的大量期望,心理契约的履行度较低,但由于关系稳固,破坏可能性也较低。

3.3 短期合同对心理契约的作用机制

结合 Tsui 等的模型及 De Cuyper 等,短期合同下员工-组织关系一般表现为准交易契约型或投资

不足型。

在准交易契约模式下,员工只需承担特定的封闭式的工作任务,并不被期待承担核心工作之外的工作,而他们期待的与实际获得的工作回报也是特定的、确定的、经济性的^[6]。由此,员工易呈现交易型心理契约,员工与组织的相对较多的经济交换也决定了二者的心理契约内容较为狭窄。而由于工作任务是特定的、容易评估的,员工的注意力也只需投放在核心工作上^[6],因而履行度较高,与此相应的心理契约的履行度也自然较高。此外,由于员工与组织的关系从合同签订之时便已确定,后期变动较少,组织与员工双方的经济交换也是维持在平衡的水平上,故此种类型下的心理契约被违背的可能性也较低。

与之相反,在投资不足型模式下,员工被迫要求承担更多开放的、不确定的工作任务,却不能获得与之相应的工作回报,工作安全感也最低^[6]。由于回报太少,或为了取得心理的平衡感^[19],他们不太可能会展现好的工作绩效,心理契约的内容也相应地更为狭窄,并呈现为交易型,履行度最低。此外,这种类型的员工-组织关系是短期的,员工的工作安全感最低,留任意向最低,正式合约的违约可能性相比其他模式下最高,心理契约破坏的可能性相应也最大。

4 影响结果:长短期合同下员工的心理契约差异

通过梳理国内外的实证研究,发现了长短期合同下员工的心理契约状况呈现了如下的差异,这也有力地佐证了之前的理论机制。

4.1 心理契约的可磋商范围及内容差异

在内容上,合同类型会决定心理契约的框架和可磋商范围及内容^[13]。基于长期合同和短期合同下不同的组织-员工关系,结合社会交换理论与心理契约的互惠性,两种合同下员工的心理契约内容呈现了较大的差异。实证研究表明,与长期员工相比,临时员工的心理契约不是特别注重社会经济方面的回报,内容更狭窄,时间范围更短更有限,动态性和延展性较低,具体权利义务界定得较为明确,较少感知到来自组织的义务^[3,10,14,20-22]。在具体项目上,Claes 等^[4]的研究发现了临时员工和长期员工的心理契约在特定内容项目上的差异:长期员工通常处于更有利的地位,倾向于感知到更多的来自组织

方面的承诺;而临时员工心理契约的核心点主要是基本工资待遇^[22]。

造成这些差异的主要原因在于临时合同的雇佣条件比永久合同差很多:临时员工工资更低,但只有更少的福利^[9],加上可能由于缺少组织支持的缘故,他们难以表达自己的心声或提出批评意见,在最低要求之外,重新磋商和扩展心理契约的可能性也较低^[17,24]。

4.2 心理契约的维度差异

在类型和结构维度上,雇佣合同决定了合同持续期限,进而决定了心理契约的类型和成分^[7,10]。短期合同在本质上可能更偏向交易,而长期合同或无固定期限合同更可能会形成关系型的心理契约。实证研究也证明,不同于长期合同,临时合同下的心理契约更偏向交易型的而非关系型的^[25]。而在具体的权利义务关系上,长期合同下的心理契约展示了更多的权利内容,而关系性权利所占的成分也比临时合同下的心理契约多^[1,5]。

4.3 心理契约的履行度差异

基于前述的组织-员工关系视角,长期合同和短期合同下的员工会呈现不同的心理契约履行状况。而由合同类型导致的心理契约内容和结构维度的差异,又会影响心理契约的履行。现有实证研究验证到,与长期员工相比,临时合同下的专业型和知识性员工报告了更好的心理契约履行状态;相比临时员工,长期员工的心理契约的履行程度更低,对心理契约履行的感知也不够积极^[26,27]。而 Isaksson 等^[26,27]的研究进一步发现,相比长期员工,短期员工在交易型权利和义务上的履行度更高,在关系型权利和义务上的履行则差异较少。

这主要是由于两种合同下员工心理契约的类型差异造成的。从义务角度来说,临时员工的心理契约更偏向交易型,内容更明确,要执行的工作任务在本质上边界性更强^[26],长期员工的心理契约则与此相反。从权利角度来说,由于关系型成分的存在,长期员工的心理契约包含了更多的组织方面的承诺,对这些承诺的解读较为开放,确定性较低,容易遭受违背^[23]。而如 Guest 和 Clinton^[28]及其他学者等所论证的,当心理契约是非常具体和明确时,则其被违背的可能性也较小,这正是交易型心理契约的情形;而关系型心理契约由于关系型的权利存有更多的解释空间,更容易造成误解,其履行程度也相对较低。此外,临时员工的合同持续期限更短,对与组织之间

的交换的认知并不如长期员工充分、足够^[29]。并且,通常情况下,临时员工对组织的对待期望较少,当他们受到组织合理的或与长期员工类似的对待时,他们更易形成积极的态度,而面对不合理的期待时,接受度更高。他们预期与组织间的心理契约在未来会很快结束,因而不大可能将组织对心理契约某些部分的未履行归结为对心理契约的违背^[18]。此外,相比长期员工,他们较少经历一些不利情形,如裁员、工资拖延或冻结,过重的工作量或高压。

4.4 调节变量:合同偏好或自由意志

现有多数研究验证了长期合同和临时合同员工心理契约的差异,但也有若干研究表明二者差异不大^[30],甚至在某些情况下,与长期员工相比,临时员工更响应雇主的贡献,原因便在于合同偏好或自由意志的影响^[3,17]。

在合同偏好上,经调查,大量的临时员工更倾向于签订长期合同^[31],他们在签订临时合同的同时也在等待着有机会签订长期合同,因而在临时合同期间他们会投入很多以增加与组织签订长期合同的可能性。正如 OCB(组织公民行为)的情形一样,那些将临时合同视为获得长期职位的途径的员工,更可能会拥有关系型的心理契约。不过,与一般的临时员工或长期员工相比,那些期待拥有长期合同关系的临时员工可能更频繁地感知到心理契约违背^[29]。

此外,员工能否自由地选择劳动合同或职业,即自由意志,也会影响心理契约的状态。能够自由地选择劳动合同,会大大降低工作不安全感^[4]并影响其他心理状况。Guest 等^[20]特别强调到,员工是否按自己的意愿选择雇佣合同的形式(长期合同或临时合同),对心理契约的状态具有持续的重要影响。经调查,大约 40% 的临时员工和 20% 的长期员工表示他们目前的职业和工作地点不是自己喜欢的,并表示自己迫于能力等因素无法自由选择合同形式^[31]。从这个角度,也可以解释,与长期员工相比,临时员工的心理契约状态总体较差。

综上所述,本文在借鉴和分析相关研究成果的基础上,采用组织-员工关系的分析框架,总结出以下理论模型,以帮助读者形成对合同类型与心理契约关系的相关研究的系统认识。

5 结束语

- 1)对组织实践的启示
- 综合现有研究,组织要最大限度地发挥好不同

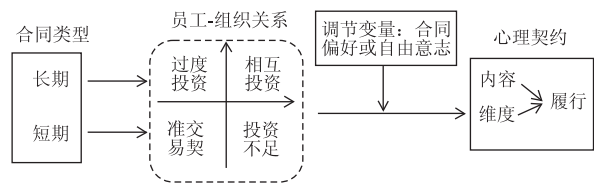


图 1 合同类型对心理契约的影响机制模型

Figure 1 The influential mechanism of contract type on psychological contract

劳动合同类型下的员工的人力资源优势,就务必要使所有员工都保持良好的心理契约状态。而 Guest 等^[20]在一篇综述文章中论证到,员工个体对心理契约的处置在很大程度上会受到组织的,职业的以及更广泛的情境因素的影响。

首先,组织要公平地对待各种不同合同类型的员工,做到一视同仁,并适度提高临时员工的基本福利。现有研究表明,不同形式的组织公平——分配的,程序的,信息的或人际的,调节着员工对心理契约的感知^[32]。如果临时员工受到了组织的公平待遇,则也会倾向拥有关系型的心理契约。

其次,组织要制定恰当的人力资源管理政策,提高不同合同类型的员工对工作及决策的参与度,并加大对员工的支持。组织的人力资源管理政策与员工的心理契约紧密相关^[27,33],组织可通过提高组织支持与加大员工参与度,来改善不同合同类型的员工的心理契约状况。

再次,组织方面要关注员工的特质和个体差异,做好与员工的沟通交流,了解员工的想法或合同偏好。通过适度的沟通来加强心理契约的关系性,组织能够减少由员工感知到的心理契约的违背带来的损失。

最后,组织还应关注非工作因素等组织层面变量的影响,如工作嵌入等,促进员工对组织的依附性,以增强员工在组织中的嵌入性,这不仅可以减少心理契约的违背,还可以保证员工的心理契约良性动态发展。

2) 现有研究局限与未来展望

目前,对合同类型与心理契约关系的研究虽然取得了长足进展,但仍存在若干局限,需要在未来的研究中予以探讨。

(1) 现有研究只探讨了外在的合同类型对心理契约的影响,忽视了内在的雇佣关系等因素的作用,未能全面而清晰地探讨合同类型与心理契约的关系。因此,未来研究有必要从雇佣关系的实质入手,讨论不同的组织-员工关系模式下合同类型对心理

契约的影响,并做出相应的实证研究予以验证。在中国情境下,学者们也可进一步具体探讨更具体分类的长期合同和临时合同(如无固定期限,实习生等)下的员工心理契约状况。

(2) 现有的研究大多局限于研究合同类型和心理契约二者的关系,缺少与组织方面变量的系统联系。后续的学者们可以将心理契约作为中间变量,研究合同类型与目标变量如组织绩效、组织公民行为、工作满意度、离职意向、组织承诺等的关系^[34]。学者们还可以将心理契约的中介作用机制模型与其他的员工-组织关系(EOR)模型联系起来,如工作嵌入和高绩效工作系统等,相互验证。

(3) 现有的对心理契约的研究大多是基于静态的角度,研究结果的时效性较差^[35]。日后的研究可着重探讨不同合同类型下心理契约的动态发展过程,以及外在合同类型的变动(如长期转换为短期)引起的心理契约的变化过程。

(4) 探讨员工个人特质与其他情境因素对心理契约的影响。员工的心理契约受到个人的,组织的,行业的,国家的,社会环境等多方面因素的影响。后续的研究可对此进一步展开,研究这些因素对合同类型与心理契约关系的调节及具体的作用机制。

参考文献

[1] MILLWARD L J, BREWERTON P M. Psychological Contracts: Employee Relations for the Twenty-first Century [J]. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2000, (15): 1-61.

[2] DE CUPER N, DE WITTE H, ISAKSSON K, eds. Employment Contracts and Well-being among European Workers [M]. Aldershot, UK: Ashgate, 2005: 225-244.

[3] COYLE-SHAPIRO J A M, KESSLER I. Contingent and Non-Contingent Working in Local Government: Contrasting Psychological Contracts [J]. Public administration, 2002, 80(1): 77-101.

[4] CLAES R, DE WITTE H, SCHALK R, et al. Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers (The psychological contract of permanent and temporary workers) [J]. Gedrag en Organisatie, 2002, 15(6): 436-455.

[5] ISAKSSON K, DE CUYPER N. The role of the formal employment contract in the range and fulfillment of the psychological contract: Testing a layered model [J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2010, 19(6): 696-716.

[6] TSUI A S, PEARCE J L. Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(5): 1 089-1 121.

[7] KALLEBERG A L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work [J]. Annual Review of Sociology, 2000, (26): 341-365.

- [8] ISAKSSON K, BERNHARD C, PEIRO J M, et al. Psychological contracts across employment situations (PSYCONES). Results from the pilot study [M]. Stockholm: National Institute for Working Life & Saltsa, 2003.
- [9] OECD. Employment Outlook [R]. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, 2010.
- [10] ROUSSEAU D M. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- [11] MIDDLEMISS S. The psychological contract and implied contractual terms: Synchronous or asynchronous models [J]. International Journal of Law and Management, 2011, 53(1): 32-50.
- [12] LEVINSON H. Men, Management and Mental Health, Cambridge [M]. MA: Harvard University Press, 1962: 232-234.
- [13] ROUSSEAU D M, SCHALK R. Psychological Contracts in Employment: Cross Cultural Perspectives [M]. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2000.
- [14] DE CUYPER N, DE WITTE H. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2006, 79(3): 395-409.
- [15] 邹敏. 劳动合同特征对员工心理契约及其履行认知的影响 [D]. 成都: 电子科技大学, 2010.
- [16] WILKIN C L. I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers [J]. Journal of organizational behavior, 2013, 34(1): 47-64.
- [17] DE CUYPER N, RIGOTTI T. Balancing psychological contracts: Validation of a typology [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2008, 19(4): 543-561.
- [18] DE JONG J, SCHALK R. Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes [J]. Management and Organization Review, 2009, 5(3): 329-351.
- [19] ADAMS J S. Advances in experimental social psychology [M]. New York: Academic Press, 1965: 267-300.
- [20] GUEST D. Flexible Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence [J]. International Journal of Management Reviews, 2004, 5(1): 1-19.
- [21] CHAMBEL M J, ALCOVER C M. The psychological contract of call-centre workers: Employment conditions satisfaction and civic virtue behaviors [J]. Economic and Industrial Democracy, 2011, 32(1): 115-134.
- [22] CHANG C P, HSU P C. The psychological contract of the temporary employee in the public sector in Taiwan [J]. Social Behavior and Personality: an international journal, 2009, 37(6): 721-727.
- [23] MCLEAN PARKS J, KIDDER D L, GALLAGHER D G. Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract [J]. Journal of Organizational Behavior, 1998, 19(S1): 697-730.
- [24] DE CUYPER N, ISAKSSON K, DE WITTE H. Employment contracts and psychological contracts among European workers [M]. Aldershot, UK: Ashgate, 2005.
- [25] CROSS C, BARRY G. The Psychological Contract in Call Centres: An Employee Perspective [J]. Journal of Industrial Relations, 2008, 50(2): 229-242.
- [26] GUEST D, MAC KENZIE-DAVEY K, PATCH A. The psychological contracts, attitudes and behaviour of workers on temporary and permanent contracts [C]// Management Centre Working Paper. London: King's College, 2003.
- [27] LOPES S, CHAMBEL M J. Reciprocity of Temporary and Permanent Workers: an Exploratory Study in an Industrial Company [J]. The Spanish journal of psychology, 2013, 15(03): 1 163-1 176.
- [28] GUEST D, CLINTON M. Contracting in the UK: Current research evidence on the impact of flexible employment and the nature of psychological contracts [C]// N. DE CUYPER N, ISAKSSON K, DE WITTE H (Eds.). Employment contracts and psychological contracts among European workers. Aldershot, UK: Ashgate, 2005: 201-224.
- [29] CONNELLY C E, GALLAGHER D G. Emerging trends in contingent work research [J]. Journal of Management, 2004, 30(6): 959-983.
- [30] MCDONALD D J, MAKIN P J. The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff [J]. Leadership & Organization Development Journal, 2000, 21(2): 84-91.
- [31] CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). The agency work industry around the world [R]. Brussels, Belgium, 2010.
- [32] TEKLEAB A G, TAKEUCHI R, TAYLOR M S. Extending the Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations [J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(1): 146-157.
- [33] SCHEEL T E, RIGOTTI T. HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2013, 24(2): 285-307.
- [34] AGGARWAL U, BHARGAVA S. Reviewing the relationship between human resource practices and psychological contract and their impact on employee attitude and behaviours: A conceptual model [J]. Journal of European Industrial Training, 2009, 33(1): 4-31.
- [35] 王浩, 罗军. 心理契约研究综述与展望 [J]. 科技进步与对策, 2009, 26(9): 155-160.

作者简介

周 帆(1984-), 男, 博士, 副教授, 主要研究方向: 职业安全与健康, 跨文化管理, 人力资源管理;
高美娟(1990-), 女, 硕士研究生在读, 主要研究方向: 人力资源管理。