

# 心理契约对员工建言行为影响的文献综述

任丽丽, 张姣姣

(河北师范大学 商学院, 河北 石家庄 050024)

**[摘要]**随着市场竞争的日益激烈,通过巩固心理契约关系促进员工建言行为已成为重要议题。但目前有关心理契约对员工建言行为的影响研究还相对零散、琐碎,缺乏系统性整合。基于此,文章系统梳理了心理契约的概念、维度划分和度量方法,对心理契约影响员工建言行为的理论基础进行了述评。文章进一步探究了心理契约与员工建言行为之间的关系,从变量和路径等角度构建了心理契约影响员工建言行为的综合模型。对于未来的研究,一是可以拓宽不同主体关系中心理契约对建言行为的作用机理,二是进一步丰富心理契约对员工建言行为的影响机制研究,三是细分影响员工建言行为的不同心理契约类型,四是依托我国文化背景开发本土化的心理契约量表。

**[关键词]**心理契约;员工建言行为;期望;文献综述;研究展望

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2024.01.002

**[中图分类号]** F272.92

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1673-9477(2024)01-0009-08

动态竞争机制要求企业不断革新组织管理模式以适应复杂多变的经济环境,在此背景下,契约受到前所未有的关注。<sup>[1]</sup>随着雇佣关系的发展,组织与员工间的关系不再仅仅依靠成文的劳动合同来约束,一种存在于组织中隐性的、不成文的约定(即心理契约)逐渐走进业界及学界的视线。根据心理契约理论,雇佣双方在心理层面达成对彼此责任及义务的认知同样能增进情感联系,加深信任,建立稳定的承诺关系。<sup>[2]</sup>相较于劳动契约、雇佣契约等成文契约的束缚,心理契约优势明显。在激烈的市场环境中,组织为保持竞争优势,也愈加重视员工的建言行为,缺乏员工建言的组织犹如一潭死水,难以保持优势和活力。研究发现,心理契约是影响员工行为的重要因素,它维持了员工与组织间的长期情感交换<sup>[3]</sup>,而建言行为是员工“回报”情感交换的产物<sup>[4]</sup>。

通过梳理文献发现,目前有关建言行为的研究成果非常丰硕,但心理契约对建言行为的影响研究缺乏系统归纳整合,二者间的作用机制有待进一步厘清。此外,已有研究中,心理契约量表或员工建言行为量表大多是国外引进或直接沿用国内的早期研究成果,且缺乏对不同年代(如新生代或Z世代员工)个体特征的考虑。基于此,本文对心理契约的概念、维度划分、度量方法、心理契约影响员工建言行为的理论基础、逻辑框架等进行了述评,并提出了拓

宽不同主体关系中心理契约对建言行为的作用机理,依托我国文化背景开发本土化心理契约量表等未来研究方向,以期后续研究提供新思路。

## 一、心理契约的概念界定、维度划分及度量方法

### (一) 概念界定

心理契约的概念界定一直见仁见智。Argyris(1960)<sup>[5]</sup>首先提出用“心理工作契约”说明雇佣关系。Levinson(1962)等<sup>[6]</sup>通过实证研究界定了心理契约概念,认为它是组织与员工间具有内隐、未公开、主观约定特点的一种相互期望的总和,并将其定义为“未书面化的契约”。接着,Schein(1965)<sup>[7]</sup>使用“没有明文规定的一整套期望”对其进一步界定,并认为此种关系长期而稳固地存在于不同组织角色中。这些早期的定义强调了交换关系双方之间期望的相互性,意味着个人对组织、组织对个人都有各种各样的期望。随后,Kotter(1973)<sup>[8]</sup>重新界定心理契约这一概念,将其定义为一份组织和个体间的“内隐协议”(Implicit Contract)。它规定了在个人与其组织的关系中,每个人期望给予和从对方那里得到什么。在该领域中,后来以其名字命名的学派代表人物——Rousseau(1990)<sup>[9]</sup>聚焦于个体层面的心理契约概念,指出心理契约是一个人关于互惠义务的信

**[投稿日期]** 2023-09-06

**[基金项目]** 2022年度河北省社会科学发展研究课题(编号:20220202289);河北师范大学2020年度人文社会科学高端引进人才专项资助项目(编号:S20GD008)

**[作者简介]** 任丽丽(1982-),女,河北邢台人,博士,副教授,研究方向:人力资源管理。

念,是雇员对于组织诱因(如高工资、工作安全等)与雇员贡献(如努力工作、忠诚、舍弃)之间交换关系的承诺、理解和感知。当个体员工认为他们有义务以某种方式行事或表现,并且认为雇主对他们负有某种义务时,这些个体就持有心理契约。此外,与心理契约形成相对应的是心理契约破裂(psychological contract breach, PCB)与心理契约违背(psychological contract violation, PCV),近年来也成为学界的关注点之一。心理契约违背是指员工认为组织没有履行其中一项或多项义务时所经历的愤怒和背叛情绪。相比于心理契约违背所强调的情绪感知,心理契约

破裂侧重于对契约中的承诺或责任未履行的主观感知或认知评价<sup>[10-11]</sup>。研究发现,心理契约违背<sup>[12]</sup>、心理契约破裂<sup>[13]</sup>均会对员工建言行为产生负向影响。

## (二) 维度划分

心理契约涵盖内容丰富,难以一一罗列。为总览其全貌,Macneil(1985)<sup>[14]</sup>最早对心理契约内容进行了具有普遍意义的维度划分。自此,后续学者结合不同情景,展开大量有关心理契约维度划分的研究,成果大致可归纳为以下几种,详见表1。

表1 国内外代表性学者对心理契约维度划分情况

维度	作者(年份)	具体维度	研究对象
二维	Macneil(1985) <sup>[14]</sup>	交易型、关系型	—
	Rousseau(1990) <sup>[9]</sup>	交易型、关系型	MBA 毕业生
	陈义涛等(2022) <sup>[15]</sup>	交易型、关系型	观看电商直播和有消费经历的消费者
	张敏等(2022) <sup>[4]</sup> 陈加州等(2003) <sup>[1]</sup>	交易型、关系型 现实责任、发展责任	企业员工及主管 企业员工
三维	Rousseau 和 Tijoriwala(1996) <sup>[16]</sup> Coyle-Shapiro 和 Kessler(2000) <sup>[17]</sup>	交易型、关系型、团队成员 交易责任、关系责任、培训责任	护士 企业员工
	朱晓妹、王重鸣(2005) <sup>[18]</sup>	组织责任(物质激励、环境支持、发展机会)、员工责任(规范遵循、组织认同、创业导向)	知识型员工
	李原、孙健敏(2006) <sup>[19]</sup> 汪文新等(2022) <sup>[20]</sup>	规范型责任、人际型责任、发展型责任 交易型、关系型、发展型	企业员工、管理者 高校教师
	Lee 等(2000) <sup>[21]</sup> Rousseau(1995) <sup>[22]</sup>	交易、关系、团队成员、更广泛的背景 交易型、关系型、平衡型、过渡型	在校学生 全职员工
四维	Tufan 和 Wendt(2020) <sup>[23]</sup>	交易型、关系型、平衡型、多样性相关	移民出身的少数民族雇员
	陈晓红、于珊(2008) <sup>[24]</sup>	交易型、关系型、发展型、保健型	企业员工
五维	肖国芳等(2015) <sup>[25]</sup>	物质型、情感型、发展型、规范型、公正型	大学辅导员
	王玉(2016) <sup>[26]</sup>	忠诚归属、自主奉献、绩效提升、成长发展、人际互动	新生代员工

资料来源:根据相关文献整理得到。

最早 Macneil(1985)<sup>[14]</sup>的契约类型学可用于对心理契约进行分类,Macneil 认为,心理契约可被划分为交易型契约及关系型契约两个维度。其中,交易型契约以经济交易为基础,涉及交易双方在有限且通常很短的时间内进行具体的货币化交易,有竞争力的工资率和缺乏长期承诺是交易型契约的特点。相反,关系型契约以情感交换为基础,涉及建立和维持关系的无期限的、不太具体的协议。后随着研究的深入,有学者发现心理契约的二维结构已不能解释一些因素,比如 Coyle-Shapiro 和 Kessler(2000)<sup>[17]</sup>发现了异于交易型和关系型责任的第三种类型:培训责任。但其实心理契约的三维结构也

并非固定,而是随着情境、研究视角等的变化有所调整。此外,对于心理契约多维结构的研究主要集中在四维、五维划分方式上。

## (三) 度量方法

目前,关于心理契约的度量方法普遍延续了 Rousseau 和 Tijoriwala(1998)<sup>[27]</sup>提出的心理契约三种度量方法。其一为内容导向型(content-oriented),即更注重组成心理契约的条款及各条款之间的关系(如特定雇员和雇主责任之间的突发情况或互惠性),力图依据心理契约包含的要素,厘清心理契约对员工态度及行为的作用途径。鉴于心理契约组成

内容易受组织特征、外部环境甚至文化背景的影响,因此,开发以内容为导向型的心理契约量表时,应当充分关注调查内容的适应性情况。<sup>[28]</sup>其二为特征导向型(feature-oriented),即针对心理契约的属性或维度单独设置度量内容的一种方法。特征导向型区别于传统的内容研究,认为与契约信息相关的沟通过程会影响心理契约的内容和履行情况。特征导向型的突出特点是以心理契约特征为着力点,帮助清晰区别心理契约类型(如交易型、关系型、平衡型等),其结果也更易于管理者在探寻适合的沟通方式时使用。<sup>[29]</sup>其三为评价导向型(evaluation-oriented),偏重对现有心理契约中个人实际体验的比较判断,包括对合同履行、违约及变更的评估,并且这种方式通常被用来检验与心理契约形式相关的因变量。在关于心理契约的研究中,定量和定性方法都很重要。雇佣性质的转变为研究心理契约带来了挑战,然而这些变化也使得心理契约成为学者们深入研究的重要领域。<sup>[27]</sup>

## 二、心理契约影响员工建言行为的理论基础

建言行为(voice behavior)是员工积极参与组织管理的一种行为,有促进性建言及抑制性建言之分。<sup>[30]</sup>一般认为,关于建言概念的来源可以分为两类,一种是基于角色外行为理论及组织公民行为理论,另一种是基于EVLN模型<sup>①</sup><sup>[31-32]</sup>。建言行为是对现状的建设性挑战,其目的不仅仅是批评,更多的是期望改善现状,也是解决组织棘手问题、提升组织效率的有效途径之一。<sup>[33]</sup>因此,深入研究建言行为的重要意义不言而喻。为深入探寻心理契约影响员工建言行为中更深层次的逻辑支撑,本文认为有必要先明晰心理契约影响员工建言行为的理论基础。

### (一) 社会交换理论

社会交换理论(social exchange theory)是研究组织与员工关系的理论依据,相较于经济交换关系,社会交换更具有长期倾向,涉及更多社会情感资源(比如支持、信任、承诺及认同等)的交换。社会交换理论是理解心理契约违背或心理契约破裂对员工反应影响的最广泛和最常用的理论。<sup>[34]</sup>员工与组织间的互动交换关系会影响员工的行为表现。<sup>[35]</sup>社会交换关系以互惠原则为前提,而员工与组织间的心理契约恰是基于这种互惠关系,如相互责任感。当员工认为他们的组织正在履行雇佣关系中隐含约定的承诺义务时,即在履行心理契约,此时会觉得有义务偿还给组织,而个人偿还组织的一种方式就是通过提

高他们的参与度,如建言行为。此外,组织和员工间建立起的高质量社会交换关系使得双方萌发获得回报的预期,在这种情况下,员工乐意付出更多努力以维持与组织其他角色间的交换关系,而通常这种努力会表现为积极的建言行为。在社会交换理论下,交换主体通过互换物质资源及心理资源构建信任关系,即组织给予员工支持及认可,员工以建言方式为组织创造价值,最终开拓互利共赢的新局面。

### (二) 资源保存理论

资源保存理论(conservation of resources theory)着重探寻个体对环境的应激反应及应对行为。资源保存理论的提出者Hobfoll(1989)<sup>[36]</sup>认为,资源会影响到个体对压力的应对效果,当员工面对较大压力时,其资源获取动机也会较大,保存组织中的物质、个体特质、条件、能量等有价值资源的倾向也就越明显。基于心理契约观点,稳固的心理认同及组织支持感是建立良好组织关系的纽带,丰富的组织资源能帮助员工有效抵御因工作带来的情绪耗竭,缓解压力,强化认知,激发个体产生积极情绪,巩固与组织间的情感联系。组织中的资源对员工的个体行为有着重要影响,员工对组织中资源的获取与保存将激发个体产生主动性行为。例如,当员工对组织资源有充足感知时,更倾向于产生主动建言行为<sup>[37]</sup>,相反,则容易产生心理契约违背<sup>[12]</sup>。依据心理契约思想,组织通过为员工匹配合适的资源来满足员工的心理诉求,当员工感知组织对自身能力及地位有较高评价时,会产生愈加强烈的心理认同感及组织支持感,进而“播种”下积极建言的种子。

### (三) 自我决定理论

自我决定理论(self-determination theory)的提出者Deci和Ryan(2008)<sup>[38]</sup>认为,动机过程中的自我能动作用不可小觑,他们强调通过满足个体基本心理需求来增进主观幸福感。在现代组织关系中,员工除获得工资的刚性需求外,还有与组织建立情感的心理需求。而自我决定理论认为人具有先天心理需求,并重视员工在组织中的能力需要、自主需

<sup>①</sup>EVLN(Exit, Voice, Loyalty, and Neglect,即退出、建言、忠诚和忽视)最初是为了应对不令人满意的关系而提出的<sup>[30]</sup>,一些研究者利用该模型展示了员工对心理契约违背或心理契约破裂可能的行为反应<sup>[32]</sup>,该模型主要被用来预测个人在对组织产生不满意时会做什么,它更情绪化,而非计算理性。

要及归属感需要。基于自我决定论,员工会把追求某种活动视为本能兴趣,当组织为员工描绘一幅“美好生活”愿景时,将直接激励员工产生促进组织发展的心理需求。建言属于组织促进性行为之一,依据互惠原则,当组织通过稳固的心理契约唤起员工归属感时,员工理应产生更多积极建言行为作为对组织的回报。但员工的行为不仅受环境影响,还与自我决定存在密切联系<sup>[39]</sup>,换言之,即使在轻松融洽、组织支持感强烈的环境中,也未必会创设积极建言的良好情境,这是因为在建言行为前,员工通常会考虑可能产生的互动后果,以此决定是否建言<sup>[40]</sup>。

#### (四) 社会认知理论

社会认知理论(social cognitive theory)是探究个体行为的重要基础。社会认知理论认为,认知结构、外部环境及个体行为任意两者间都存在双向交互关系<sup>[41]</sup>,从社会认知理论视角可以解释认知及环境如何相互作用以激发员工产生正向行为。心理契约相关理论强调组织和员工间存在相互理解的信念,在社会认知理论框架下,当员工感知到来自上级的关心及认可时,能够强化与组织间的互惠期望,促进维持心理认知结构的动态平衡,进而激发员工的正面行为;而当员工受到外部环境的负面影响时,则会表现为认知失调,进而减少积极行为的产出。

### 三、心理契约对员工建言行为影响的逻辑框架

#### (一) 心理契约对员工建言行为的影响

心理契约对员工建言行为的影响主要表现在健康稳固的心理契约关系正向影响员工建言行为,而心理契约违背、心理契约破裂与建言行为负相关。在正向关系研究中,赵红丹等(2019)<sup>[42]</sup>探讨了社会责任导向的人力资源管理(SRHRM)对员工建言行为的影响。通过实证研究发现,关系型心理契约与员工建言行为显著正相关,且在SRHRM与员工建言行为正向关系中起部分中介作用,该研究还探讨了领导成员交换的调节作用。在负向关系研究中<sup>①</sup>,不同学者的探讨视角不尽相同。有的研究基于相对剥夺理论,认为心理契约破裂的感知会诱发员工的相对剥夺感,而相对剥夺感又会诱发员工的破坏性建言。<sup>[43]</sup>但也有研究指出,心理契约违背是相对剥夺感与建言行为的中介变量,员工相对剥夺感通过心理契约违背对建言行为产生负向影响。<sup>[12]</sup>

#### (二) 心理契约的前因变量及其与员工建言行为关系的中介变量

##### 1. 心理契约的前因变量

心理契约的形成过程错综复杂,影响因素众多。张敏等(2020)<sup>[4]</sup>探究了人力资源归因(绩效型及幸福感型)通过两种心理契约形式(交易型及关系型)对员工建言行为产生影响的作用机制。研究结果显示,不同的人力资源归因会对员工与组织间的心理契约建立产生不同的影响,从而表现出不同的建言行为。此外,员工感知的人力资源管理实践、领导支持、SRHRM、组织认同感、雇主价值主张等也会影响组织和员工间心理契约关系的搭建与维系。<sup>[2,42,44-45]</sup>

##### 2. 心理契约与员工建言行为的中介变量

目前多数学者认为,心理契约通过态度、心理状态等中介变量影响建言行为。具体而言,可作为二者关系的中介变量主要集中在工作满意度、相对剥夺感<sup>②</sup>、自我损耗等方面。工作满意度作为初级态度反应,在心理契约破裂和建言行为中起部分中介作用。<sup>[13]</sup>此外,依据自我控制理论模型,心理契约通过自我损耗负向影响员工的建言行为,即当出现心理契约破裂时,员工认知失调,心理资源遭受破坏,致使员工陷入自我损耗状态,进而产生破坏性建言行为。<sup>[46]</sup>

#### (三) 心理契约作用于员工建言行为的路径

本文认为组织通过强化与员工间的心理契约联系,能够有效促进员工建言行为的产出,激发组织活力。因此,探讨心理契约作用员工建言行为的因素路径,进一步厘清心理契约影响员工建言行为的机制十分必要。在综合归纳大量相关文献后,本文将概括为以下四种路径。

##### 1. 认知路径

认知因素是心理契约影响员工建言行为的重要路径之一。在实际中,一方面当员工认知到来自组织的关怀及支持时,与组织间的信任感将得到巩固,互惠意愿萌发,隐性的心理契约意识也得到进一步强化,另一方面员工通常还会根据自己的认知情况

①这里的负向关系主要是指心理契约破裂/违背对员工积极建言行为的影响。

②关于相对剥夺感、心理契约和建言行为之间的关系,已有研究存在不同的结论。相对剥夺感可以作为心理契约的前因变量,也可以作为心理契约破裂与破坏性建言的中介变量出现,由此也可看出相对剥夺感与心理契约破裂之间的复杂互动关系,亟须开展更多研究进行实证检验。

作出建言还是沉默的决策。一般而言,员工对公平感、信任感与归属感的认知属于心理契约范围,当组织与个体间的这些认知存在着正向联系时,个体表现出组织需要的行为的可能性越大。基于互惠原则,建言行为属于一种可回馈的信息资源,往往被视作为员工用来“回报”组织,为其提供发展资源的途径。当员工形成得到上级支持和尊重的认知时,双方关系质量会得到提升,向组织表达工作建议的主动性会增强,建言倾向也会更明显。<sup>[47]</sup>

2. 动机路径

动机因素从员工的内在层面解释了心理契约对建言行为的影响路径。从动机角度来看,建言行为的目的是改善当前员工所处环境,而鉴于建言行为存在的风险性及不确定性,员工在建言前会充分权衡建言行为的有效性(即是否会发生有效改进)和安全性(即是否会对自身造成威胁),再决定是否建言。当团队成员将建言视为可以安全有效地完成的事情,他或她将更有可能分享建议和担忧。<sup>[48]</sup>从员工心理需要的角度看,当员工内在的心理需要得到满足、与组织间存在的心理契约联系较强时,有利于促进其形成内部动机,而高内部动机对员工主动建言的行为具有促进作用。

3. 情绪路径

近年来,情绪因素也成为解释心理契约对员工建言行为影响的重要机制之一,不少研究从多方面丰富了情绪因素对员工建言行为的影响。比如,心理契约理论可被用于解释资质过剩感(即个体感知

到的自我资质超过工作要求)如何通过引发消极情绪进而负向影响员工建言行为。研究发现,员工存在的资质过剩感不但增加了满足个体期望的难度,而且极易引发个体消极情绪体验感(如愤怒、失望、无聊、厌恶等)。<sup>[49]</sup>

4. 领导路径

领导因素也是心理契约影响员工建言行为的重要路径,其作用机制大致可归纳为以下两种:一是领导者通过创造开放、宽松、自由的工作氛围改善组织环境,减少员工后顾之忧<sup>[39]</sup>,进而满足员工心理需要,提高员工归属感,促进与员工间的心理契约向正面积发展,引导其为实现组织目标付出额外努力。二是领导通过采用正向(如伦理型、谦卑型、变革型)领导风格向员工传递关怀与支持信号,以此增进信任关系,巩固心理契约,进而引导员工调节负向情绪,释放压力,促进更多积极行为产生。当员工处于较强的工作压力环境中,建言意愿会明显减弱,而深谙人际情绪管理的领导能有效促使员工产生积极情绪,进而舒缓其工作压力,增进建言行为。依据社会交换理论,被员工感知到的信任将依托于积极建言等行为方式正向回馈给组织。

(四) 心理契约影响员工建言行为的综合模型

通过对已有研究文献的整理与扩展,本文按照“前因变量—心理契约—中介变量—员工建言行为”这一研究思路,构建了心理契约影响员工建言行为的综合模型,参见图1。

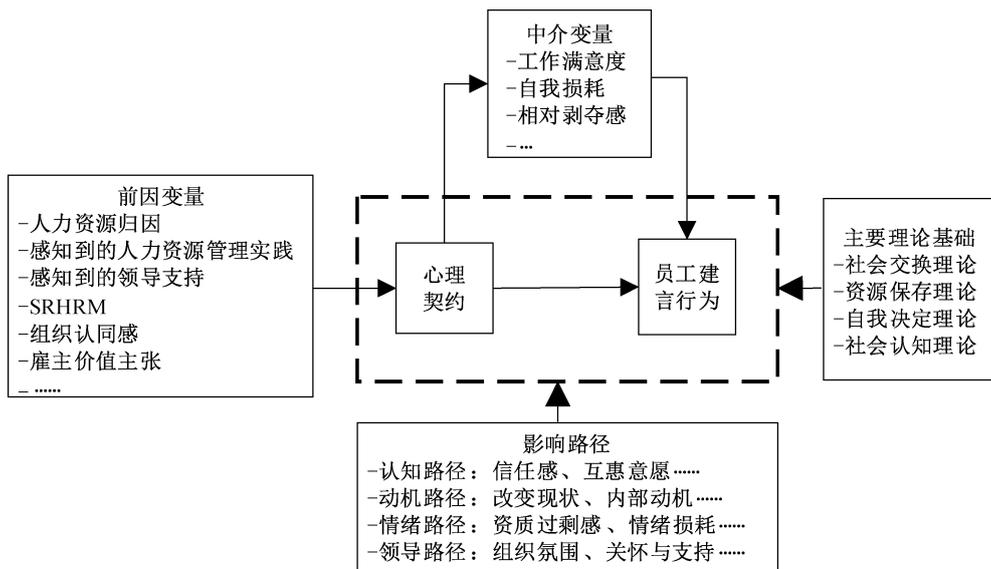


图1 心理契约影响员工建言行为的综合模型

资料来源:根据相关文献整理得到。

注:在图中,心理契约与员工建言行为的关系中,既包括正向关系,也涉及负向关系,因此这里的心理契约既包括心理契约维系,也包括心理契约破裂或违背。

## 四、总结与展望

稳固的心理契约联系是员工持续产出建言行为的重要保障。尽管学者们在心理契约对员工建言行为影响的研究中取得了一定成效,但仍存在拓展及深入的空间。因此,本文就心理契约对建言行为的影响进行了述评,并基于此提出了对未来研究的展望。

### (一) 拓宽不同主体关系中心理契约对建言行为的作用机理

心理契约在组织中虽表现为一种无形、非正式化的联系,其履行程度却密切影响着个体工作的行为及态度。但迄今为止,关于不同视角下心理契约影响建言行为的机制研究仍存在很多欠缺和不足,具体表现如下:在日益复杂的组织环境中,组织心理概念势必会不断变革演进,但现有大多数研究集中于挖掘员工个体、员工与组织间的心理契约<sup>[50]</sup>,鲜有研究关注存在于员工—员工、员工—客户中的心理契约现象。未来可不断拓宽其他主体关系中心理契约的作用机理,深入挖掘不同主体关系间的心理契约表现形式。<sup>[2]</sup>

### (二) 丰富心理契约对员工建言行为的影响机制研究

已有研究对心理契约影响员工建言行为的作用机制探究还不够深入,特别是中介变量及调节变量的探索还存在欠缺,仅仅挖掘了工作满意度、自我损耗等作为中介变量在心理契约对员工建言行为中的影响。在负向研究中,对于心理契约破裂影响员工建言行为的中介变量仅停留在少数变量上,如相对剥夺感。<sup>[43]</sup>对于调节变量的选取,相关研究也较少。<sup>[43]</sup>基于此,我们认为未来可尝试进行扩展性研究,进一步探讨心理契约对员工建言行为的影响机制,如从情感事件角度出发,从个体感知到的违规、不公平及未满足的期望等方面探寻心理契约破裂或违背影响员工建言行为的中介变量。此外,在建言行为的影响因素中,是否存在更为复杂的前因还不得而知,对于心理契约、工作满意度、自我损耗等变量是否存在交织作用关系的研究还很少见。因此,未来针对其中可能存在的多重复杂因果逻辑关系,可尝试通过fsQCA(模糊集定性比较分析)方法构建前因变量间的不同逻辑组合,对影响员工建言行为的多重并发原因进行识别,进一步挖掘其中的多元触发路径。此外,近来研究关注点逐渐转向“制度”与“领导”间交互作用的探讨,因此未来不仅要关注

各种因素对不同类型心理契约的影响,还要关注不同因素作用的边界条件及相互之间的作用关系(即互补、替代等)。<sup>[2]</sup>

### (三) 细分影响员工建言行为的不同心理契约类型

不同类型的心理契约形式对建言行为的影响途径不同,相较侧重于短期经济协议的交易型心理契约,关系型心理契约对组织关系的影响处在更近端,在激发员工产生与组织的情感联系中影响力更明显。<sup>[2]</sup>目前虽有学者尝试对心理契约类型进行区分,但综合来看,明晰不同心理契约作用机制的研究较少。大多数现有研究仅仅局限于宏观层面,笼统探究心理契约、心理契约违背<sup>[12]</sup>、心理契约破裂<sup>[13]</sup>对员工态度及其行为表现的影响,未对心理契约的不同类型加以详细区分,在做出区分的研究中,大多停留在探讨二维结构的心理契约上,范围较窄。因此,未来研究中可分别探究不同心理契约维度(如交易型、关系型、发展型、保健型等)对不同建言行为形式(如促进性建言行为、抑制性建言行为)的影响,厘清二者间的内在作用机制。

### (四) 依托我国文化背景开发本土化心理契约量表

目前国内大多数学者在探究心理契约影响时仍直接采用国外学者开发的心理契约量表,仅有少数学者在量表开发上做了尝试<sup>[19]</sup>,符合我国文化背景及社会环境的量表少之又少。因此,心理契约测度内容有必要“因地制宜”,在问卷开发过程中,被测样本的文化背景、信念信仰、生活环境等内容也应考虑在内。此外,我们认为,随着对人才的迫切需求及人力资源管理的不断演进,企业面临的机遇与挑战并存,雇佣关系变得脆弱复杂。在这一时代背景下,“90后”逐渐成为职场舞台的主力军,在推进企业创新发展中起到主体作用。由于深受互联网影响,这些新生代群体特征明显,尤其体现在易受个人偏好影响、注重公平、看重未来发展等方面,与组织间的联系也不再仅仅依靠互惠思想指导下的成文契约来约束<sup>[51]</sup>,但在传统研究中对此的关注程度却不够。基于此,在探究影响建言行为根本症结的研究中,结合我国本土化实际特点,将“Z世代”及“新生代员工”群体特征考虑在内的“精准定制式”心理契约量表亟待开发完善。

## 参考文献

- [1] 陈加州,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(3):404-410.
- [2] 张宏宇,郎艺,王震. “制度”与“人”是互补还是替代? 高

- 绩效人力资源管理系统和领导支持对员工关系型心理契约的影响[J]. 管理评论, 2021, 33(12): 213-229.
- [3] SHORE L M, TETRICK L E, LYNCH P, et al. Social and economic exchange: Construct development and validation [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2006, 36(4): 837-867.
- [4] 张敏, 赵李晶, 赵曙明. 人力资源归因对建言行为的影响: 心理契约的中介作用[J]. *经济与管理研究*, 2020, 41(4): 120-131.
- [5] ARGYRIS C. *Understanding organizational behavior* [M]. Homewood Illinois: Dorsey Press, 1960.
- [6] LEVINSON H, PRICE C R, MUNDEEN K J, et al. *Men, management, and mental health* [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1962.
- [7] SCHEIN E H. *Organizational psychology* [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1965.
- [8] KOTTER J P. The psychological contract: Managing the joining-up process [J]. *California Management Review*, 1973, 15(3): 91-99.
- [9] ROUSSEAU D M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11(5): 389-400.
- [10] 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(1): 226-256.
- [11] RESTUBOG S L D, ZAGENCZYK T J, BORDIA P, et al. If you wrong us, shall we not revenge? Moderating roles of self-control and perceived aggressive work culture in predicting responses to psychological contract breach [J]. *Journal of Management*, 2015, 41(4): 1132-1154.
- [12] 聂顺婷, 梁振东. 相对剥夺感如何影响员工建言行为——核心自我评价与心理契约违背的作用[J]. *西华大学学报(哲学社会科学版)*, 2022, 41(2): 77-89.
- [13] 王永跃, 朱玥, 王铜安. 心理契约破裂、工作满意度与建言行为: 神经质的调节作用[J]. *心理科学*, 2013, 36(6): 1459-1463.
- [14] MACNEIL I R. Relational contract: What we do and do not know [J]. *Wisconsin Law Review*, 1985(3): 483-525.
- [15] 陈义涛, 张敏, 袁胜军, 等. 心理契约视角下电商直播用户忠诚的转化机制[J]. *企业经济*, 2022, 41(4): 153-160.
- [16] ROUSSEAU D M, TIJORIWALA S A. Perceived legitimacy & unilateral contract change: It takes a good reason to change a psychological contract [C]. San Diego: Symposium at the SIOP Meetings, 1996.
- [17] COYLE-SHAPIRO J, KESSLER I. Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey [J]. *Journal of Management Studies*, 2000, 37(7): 903-930.
- [18] 朱晓妹, 王重鸣. 中国背景下知识型员工的心理契约结构研究 [J]. *科学学研究*, 2005(1): 118-122.
- [19] 李原, 孙健敏. 雇用关系中的心理契约: 从组织与员工双重视角下考察契约中“组织责任”的认知差异 [J]. *管理世界*, 2006(11): 101-110.
- [20] 汪文新, 陈亨维, 姜虹. 心理契约对高校教师职业道德的影响: 有调节的中介效应 [J]. *高校教育管理*, 2022, 16(4): 41-51.
- [21] LEE C, TINSLEY C H, CHEN G Z X. Psychological and normative contracts of work group members in the United States and Hong Kong [C] // *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000: 87-103.
- [22] ROUSSEAU D M. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements* [M]. CA: Sage, 1995.
- [23] TUFAN P, WENDT H. Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees [J]. *European Management Journal*, 2020, 38(1): 179-190.
- [24] 陈晓红, 于珊. 中小企业雇员心理契约破裂与组织效果关系研究 [J]. *湖南师范大学社会科学学报*, 2008(3): 104-108.
- [25] 肖国芳, 李建强, 蒋立峰. 研究型大学辅导员心理契约激励论略 [J]. *学校党建与思想教育*, 2015(23): 80-82.
- [26] 王玉. 新生代员工心理契约与工作投入的关系研究——领导风格调节效应 [D]. 大连: 大连工业大学, 2017.
- [27] ROUSSEAU D M, TIJORIWALA S A. Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19 (Special Issue): 679-695.
- [28] MONTES S D, IRVING P G. Disentangling the effects of promised and delivered inducements: Relational and transactional contract elements and the mediating role of trust [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(6): 1367-1381.
- [29] 朱学红, 谭清华. 心理契约测量的研究进展 [J]. *预测*, 2011, 30(6): 74-80.
- [30] LIANG J, FARH C I C, FARH J L. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(1): 71-92.
- [31] HIRSCHMAN A O. *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states* [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.
- [32] PENG K Z, WONG C-S, SONG J L. How do Chinese employees react to psychological contract violation? [J]. *Journal of World Business*, 2016, 51(5): 815-825.

- [33] LEPINE J A, VAN DYNE L. Predicting voice behavior in work groups[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(6): 853-868.
- [34] BLAU P M. Exchange and power in social life[M]. New York: Wiley, 1964.
- [35] HOMANS G C. Social behavior as exchange[J]. *American Journal of Sociology*, 1958, 63(6): 597-606.
- [36] HOBFOLL S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513-524.
- [37] 林丛丛, 李秀凤, 张庆红, 等. 不同人力资源管理构型对员工主动行为的影响与边界条件: 基于资源保存理论的视角[J]. *中国人力资源开发*, 2018, 35(8): 17-28.
- [38] RYAN R M, HUTA V, DECI E L. Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2008, 9(1): 139-170.
- [39] 段锦云, 黄彩云. 变革型领导对员工建言的影响机制再探: 自我决定的视角[J]. *南开管理评论*, 2014, 17(4): 98-109.
- [40] DETERT J R, EDMONDSON A C. Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work [J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(3): 461-488.
- [41] 汪曲, 李燕萍. 团队内关系格局能影响员工沉默行为吗: 基于社会认知理论的解释框架[J]. *管理工程学报*, 2017, 31(4): 34-44.
- [42] 赵红丹, 陈元华, 郑伟波. 社会责任导向的人力资源管理感知与员工建言行为: 基于社会交换理论[J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36(9): 91-104.
- [43] LIN X, WU C H, DONG Y, et al. Psychological contract breach and destructive voice: The mediating effect of relative deprivation and the moderating effect of leader emotional support[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2022, 135: 103720.
- [44] 雷刚. 魅力型领导对员工绩效的影响: 心理契约的中介作用[J]. *领导科学*, 2020(10): 47-50.
- [45] 李富田, 李真莉, 袁梦莎. 雇主价值主张对员工工作投入的影响机制研究——心理契约的中介作用与企业性质的调节作用[J]. *重庆社会科学*, 2021(9): 25-37.
- [46] 张璇, 龙立荣, 夏冉. 心理契约破裂与破坏性建言行为: 自我损耗的视角[J]. *管理科学*, 2017, 30(3): 3-13.
- [47] 苏伟琳, 林新奇. 上级发展性反馈对员工建言行为影响的双路径分析——基于社会交换理论与社会认知理论的视角[J]. *经济经纬*, 2019, 36(5): 112-119.
- [48] MORRISON E W, WHEELER-SMITH S L, KAMDAR D. Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(1): 183-191.
- [49] 李朋波, 陈黎梅, 褚福磊, 等. 我是高材生: 资质过剩感及其对员工的影响[J]. *心理科学进展*, 2021, 29(7): 1313-1330.
- [50] 相飞. “投我以桃, 报之以李”: 新生代员工可雇佣型心理契约影响因素及模式研究[J]. *中国人力资源开发*, 2021, 38(6): 79-96.
- [51] 李燕萍, 侯烜方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. *经济管理*, 2012, 34(5): 77-86.

[责任编辑 李 新]

## A Literature Review on the Influence of Psychological Contract on Employee Voice Behavior

REN Lili, ZHANG Jiaojiao

(Business School, Hebei Normal University, Shijiazhuang, Hebei 050024, China)

**Abstract:** With the increasingly fierce market competition, how to promote employee voice behavior by consolidating psychological contract relationship has become an important issue. However, the current research on the effect of psychological contract on employee voice behavior is still relatively scattered, trivial and lacking systematic integration. Based on this, the concept of psychological contract, dimension division and types of measures were systematically analyzed, and the theoretical basis of psychological contract affecting employee voice behavior was reviewed. Further, this paper explores the relationship between psychological contract and employee voice behavior, and constructs a comprehensive model of the influence of psychological contract on employee voice behavior from the perspectives of variables, paths and so on. For future research, this paper suggests that firstly the role mechanism of psychological contract on voice behavior in different subject relationships needs to be broadened. Secondly, the research on the influence mechanism of psychological contract on employee voice behavior needs to be further enriched. Thirdly, different psychological contract types that affect employee voice behavior need to be subdivided. Lastly, it is important to develop a localized psychological contract scale based on our cultural background.

**Key Words:** psychological contract; employee voice behavior; expectation; literature review; research prospect