

Zesz. Nauk. UEK, 2022, 4(998): 129–143  
ISSN 1898-6447  
e-ISSN 2545-3238  
<https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2022.0998.0407>

# Kierunki badań nad kontraktem psychologicznym – systematyczny przegląd literatury

Research on the Psychological Contract:  
A Systematic Literature Review

**Agata Bera**

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie,  
e-mail: [agata.bera@doctoral.uj.edu.pl](mailto:agata.bera@doctoral.uj.edu.pl), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-6697>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Sugerowane cytowanie: Bera A. (2022), *Kierunki badań nad kontraktem psychologicznym – systematyczny przegląd literatury*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 4(998), 129–143, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK/2022.0998.0407>.

## STRESZCZENIE

**Cel:** Celem artykułu jest identyfikacja trendów badawczych oraz przyszłych kierunków badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym.

**Metodyka badań:** W pracy dokonano systematycznego przeglądu literatury, opierając się na 35 pełnotekstowych, recenzowanych artykułach naukowych, pozyskanych z baz Ebsco, Emerald, ProQuest, Scopus oraz Web of Science.

**Wyniki badań:** Na podstawie analizy treści publikacji zidentyfikowano stan wiedzy oraz kierunki przyszłych badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym.

**Wnioski:** Dotychczasowe kierunki badań nad kontraktem psychologicznym dotyczyły głównie: związku między zaangażowaniem organizacyjnym a identyfikacją organizacyjną, pomiaru nastawionego na cechy i ocenę, kontraktu psychologicznego jako konstruktu wieloogniskowego, dychotomicznego charakteru kontraktu psychologicznego, konstatacji, że treść kontraktu psychologicznego różni się w zależności od kultury i społeczeństwa, oraz różnic między kontraktem psychologicznym a afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym. Przyszłe badania powinny natomiast koncentrować się na przeanalizowaniu wpływu kontraktu na pięć głównych

cech osobowości, opisanu kontraktu psychologicznego w jednostkach straży pożarnej, zbadaniu wpływu kontraktu psychologicznego na identyfikację organizacyjną czy zrozumieniu identyfikacji i dezidentyfikacji z organizacją, co może być przydatne dla menedżerów starających się przewidzieć, czy pracownicy będą skłonni do organizowania się.

**Wkład w rozwój dyscypliny:** Przeprowadzenie analizy dostępnej literatury związanej z kontraktem psychologicznym w organizacjach publicznych.

**Typ artykułu:** oryginalny artykuł naukowy.

**Słowa kluczowe:** kontrakt psychologiczny, organizacje publiczne, sektor publiczny, systematyczny przegląd literatury.

**Klasyfikacja JEL:** O15.

## ABSTRACT

**Objective:** The “psychological contract” used in the public sector is a relatively new research problem. The purpose of this article is to identify research trends and future directions for psychological contract research in the public sector.

**Research Design & Methods:** A systematic literature review was conducted of 35 full-text peer-reviewed research articles retrieved from Ebsco, Emelard, Proquest, Scopus, and Web of Science databases.

**Findings:** The state of knowledge and directions for future research on psychological contracting in the public sector were identified using the analysis of the 35 articles.

**Implications/Recommendations:** Past research on the psychological contract has focused on organisational commitment, organisational identification, trait- and assessment-oriented measurement of organisations, the dichotomous nature of the psychological contract, the psychological contract as a multifocal construct, the fact that the content of the psychological contract varies across cultures and societies, and the psychological contract *versus* affective organisational commitment. Future research could focus on examining the effects of the contract on the five major personality traits, the psychological contract in firefighting units, examining the effects of the psychological contracts on organisational identification, or understanding identification and de-identification with the organisation. This may prove useful for managers trying to predict whether employees will be willing to organise.

**Contribution:** An analysis is the first of its kind of the available literature related to the psychological contract in public organisations.

**Article type:** original article.

**Keywords:** psychological contract, public organisations, public sector, systematical literature review.

---

## 1. Wprowadzenie

Przeprowadzone dotychczas badania wskazują, że dla organizacji publicznych coraz ważniejsze staje się zaspokajanie potrzeb pracowników, co ma na celu zapo-

bieganie fluktuacji, niezadowoleniu, niskiej produktywności oraz wrogim i negatywnym zachowaniom w pracy (Zhou i in. 2014). W tym aspekcie istotną staje się realizacja kontraktu psychologicznego, który E. Schein (1965) zdefiniował jako zbiór niepisanych oczekiwań powstałych w dowolnym momencie między każdym członkiem organizacji a poszczególnymi menedżerami oraz innymi osobami w tej organizacji. Pomimo że badania nad kontraktem psychologicznym w naukach o zarządzaniu i jakości prowadzone są intensywnie od ponad 60 lat (Tekleab i in. 2020), nadal cieszą się rosnącym zainteresowaniem wśród badaczy. To właśnie definicja E. Scheina stanowi podstawę współczesnych badań nad kontraktem psychologicznym. Jak pisze D.M. Rousseau (1989), kontrakt psychologiczny obejmuje wymianę społeczno-emocjonalną i niepieniężną opartą na zaufaniu oraz lojalności (kontrakt relacyjny), wymiernych nagrodach pieniężnych (kontrakt transakcyjny), wzajemnym uczeniu się i rozwoju (kontrakt trwały) oraz konsekwencjach zmian organizacyjnych dla utrzymania wcześniej ustalonych warunków zatrudnienia (kontrakt przejściowy).

W obliczu wysokiego poziomu zmienności otoczenia organizacji publicznych, demokratyzacji życia publicznego, presji ze strony różnych interesariuszy, konieczności efektywnego działania, transparentności, otwartości oraz profesjonalizacji zarządzania organizacje te są zmuszone do zmiany sposobu i logiki działania. Dotychczasowe badania wykazały bowiem, że zachowania pracowników, ich motywacja, satysfakcja z pracy, zaangażowanie, lojalność, relacje, więzi, identyfikacja z organizacją mają zasadnicze znaczenie dla radzenia sobie z wyzwaniami i oczekiwaniami stawianymi organizacjom publicznym (Brunetto i in. 2018, s. 525–544). Pracownicy są więc warunkiem koniecznym wydajnego i skutecznego funkcjonowania organizacji publicznych. Ponadto coraz istotniejsza staje się potrzeba sprostanienia przez organizacje publiczne wymaganiom pracowników, co przeciwdziała niekorzystnym zachowaniom w pracy (Zhou i in. 2014). W tym ujęciu wypełnienie kontraktu psychologicznego nabiera znaczenia, jego naruszenie prowadzi bowiem do negatywnego nastawienia pracowników do pracy, złej samooceny i innych kwestii związanych ze spadkiem wydajności (Hoye i Kappelides 2020, Kappelides i Jones 2019). Badania dotyczące kontraktu psychologicznego w kontekście odejścia pracowników z organizacji dowiodły, że relacyjny typ kontraktu psychologicznego ma istotne znaczenie dla rozwoju silnych więzi między pracodawcą a pracownikami. Co więcej, sprawia, że pracownicy wykazują mniejszą skłonność do opuszczenia organizacji. Badanie to pozwoliło również na ustalenie, że relacyjny kontrakt psychologiczny może stanowić czynnik decydujący o pozostaniu lub odejściu pracownika (Rogozińska-Pawełczyk 2011).

Wskazuje się, że kontrakt psychologiczny jest istotny ze względu na: wdrażanie zmian organizacyjnych, wydajność organizacyjną, identyfikację organizacyjną, zachowania obywatelskie, wsparcie organizacyjne, satysfakcję z pracy, relacje

pracownicze, motywację pracowników, zaangażowanie organizacyjne, sprawiedliwość organizacyjną oraz zatrudnialność (Casado i Caspersz 2019, Dhanpat i in. 2019).

Głównym celem niniejszego artykułu było przeprowadzenie systematycznego przeglądu literatury dotyczącej przede wszystkim kontraktu psychologicznego w organizacjach publicznych.

W ramach publikacji dokonano syntezy wyników dotychczasowych badań oraz wskazano kierunki dalszych badań w zakresie kontraktu psychologicznego i jego znaczenia dla organizacji publicznych.

W pierwszej części artykułu została opisana metodyka badań, a następnie przedstawiono wyniki badań uwzględniających horyzont czasowy poszczególnych publikacji dotyczących kontraktu psychologicznego oraz związanego z nim zakresu problemowego.

## 2. Metodyka badań

Identyfikacja stanu wiedzy oraz kierunków dalszych badań nad kontraktem psychologicznym wymagała przeprowadzenia systematycznego przeglądu literatury. Wybór ten wynikał z faktu, że ten rodzaj przeglądu „to przegląd jasno sformułowanego pytania, w którym stosuje się systematyczne i jednoznaczne metody identyfikacji, selekcji i krytycznej oceny odpowiednich badań oraz gromadzenia i analizy danych z badań włączonych do przeglądu” (Moher i in. 2009, s. 1). Procedura systematycznego przeglądu literatury składa się z trzech etapów (Davis i in. 2014): zaprojektowania przeglądu, przeprowadzenia przeglądu oraz analizy danych. W ramach pierwszego etapu został określony cel, sformułowane pytania przeglądowe oraz wybrano słowa kluczowe. Pozwoliło to na opracowanie protokołu i strategii przeszukiwania literatury, kryteriów włączania i wyłączenia publikacji z analizy, a także metod oceny jakości, ekstrakcji danych i analizy. Ponadto na tym etapie dokonano również wyboru elektronicznych baz danych publikacji (Członk 2011). Literatura przedmiotu została wyselekcjonowana na podstawie zagranicznych baz danych, takich jak Ebsco, Emerald, Elsevier, ProQuest, Scopus oraz Web of Science. Bazy te zostały wybrane ze względu na swoją popularność, a ich liczba wynika z chęci rozszerzenia źródeł i wyników artykułów dotyczących kontraktu psychologicznego w organizacjach publicznych.

## 3. Wyniki systematycznego przeglądu literatury

W celu zapewnienia ciągłości badań (Tranfield, Denyer i Smart 2003) z wykorzystaniem wybranych baz danych dokonano wstępnego ich przeszukania. W ramach kryterium wyszukiwania użyto następujących terminów i słów kluczowych, które zostały połączone za pomocą operatora logicznego *psychological*

*contract \* AND public organization \* OR public sector*. W wyniku wyszukiwania na tym etapie uzyskano ponad 1476 publikacji. W drugim etapie na zidentyfikowane artykuły nałożono ograniczenia wskazane w tabeli 1.

Tabela 1. Kryteria filtrowania

| Kryteria          | Charakterystyka  |
|-------------------|--|
| Zakres publikacji | Publikacje powinny dotyczyć kontraktu psychologicznego w organizacji publicznej. Organizacje publiczne definiuje się jako złożone podmioty o cechach właściwych wszystkim organizacjom. Ich istotą jest w szczególności koncentracja na realizacji interesu publicznego  |
| Słowa kluczowe    | Publikacje powinny zawierać w tytule i (lub) streszczeniu słowa <i>psychological contract * AND public organization * OR public sector</i>   |
| Rodzaj publikacji | Do przeglądu literatury zakwalifikowano wyłącznie badania empiryczne (nie uwzględniono przeglądów literatury i opracowań koncepcyjnych), ponieważ głównym obiektem zainteresowania były prace empiryczne dotyczące kontraktu psychologicznego w organizacji publicznej lub sektorze publicznym. Wykluczono również: materiały konferencyjne, recenzje artykułów, rozdziały książek, niepublikowane prace magisterskie i rozprawy doktorskie. Uwzględniono wyłącznie publikacje recenzowane i pełnotekstowe |
| Przedział czasowy | Publikacje powinny pochodzić z okresu od stycznia 1989 r. do maja 2021 r. Data początkowa obejmuje pojawienie się pierwszej w literaturze publikacji na temat kontraktu psychologicznego, z uwzględnieniem kontekstu organizacyjnego (Rousseau 1989)   |
| Język             | Publikacje powinny być napisane w języku angielskim  |
| Obszar            | Publikacje powinny dotyczyć następujących dziedzin: administracja publiczna, biznes, ekonomia i zarządzanie  |

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Etapy, kryteria oraz wyniki selekcji artykułów

| Etapy i kryteria selekcji  | Liczba zidentyfikowanych artykułów |         |          |        |                |
|--|------------------------------------|---------|----------|--------|----------------|
|  | Ebsco                              | Emerald | ProQuest | Scopus | Web of Science |
| Etap 1: <i>psychological contract * AND public organization * OR public sector</i> – tytuł, streszczenie, słowa kluczowe | 233                                | 291     | 510      | 323    | 119            |
| Etap 2: artykuły w języku angielskim, pełnotekstowe, recenzowane, opublikowane w czasopismach                            | 107                                | 91      | 253      | 97     | 85             |

cd. tabeli 2

| Etapy i kryteria selekcji  | Liczba zidentyfikowanych artykułów |         |          |        |                |
|--|------------------------------------|---------|----------|--------|----------------|
|  | Ebsco                              | Emerald | ProQuest | Scopus | Web of Science |
| Etap 3: dziedzina – biznes, ekonomia, zarządzanie  | 107                                | 91      | 253      | 45     | 69             |
| Etap 4: weryfikacja abstraktów ze względu na kontrakt psychologiczny <i>psychological contract * AND public organization * OR public sector</i> jako wiodący przedmiot badań w dziedzinie nauk o zarządzaniu oraz eliminacja duplikatów publikacji | 45                                 | 33      | 55       | 17     | 35             |
| Zawężona baza publikacji   | 35                                 |         |          |        |                |

Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając kryteria podane w tabeli 1, dokonano przeglądu i weryfikacji abstraktów. Pozwoliło to na zawężenie bazy publikacji do tych, które bezpośrednio koncentrują się na kontrakcie psychologicznym w organizacjach publicznych i rozpatrują go z perspektywy nauk o zarządzaniu i jakości. Szczegółowe wyniki kolejnych etapów selekcji przedstawiono w tabeli 2. Zarówno nałożenie kryteriów ograniczających, jak i przegląd oraz weryfikacja abstraktów pozwoliły zawęzić bazę publikacji do 35 tekstów na temat kontraktu psychologicznego w organizacji publicznej. W trzecim etapie systematycznego przeglądu literatury baza publikacji została poddana analizie. Etap ten miał na celu identyfikację luk poznawczych i kierunków dalszych badań.

#### 4. Sektor publiczny – definicja, charakterystyka

W Polsce w myśl Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (rozdz. 3, art. 9) do sektora finansów publicznych zalicza się:

- organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały,
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki,
- jednostki budżetowe,
- samorządowe zakłady budżetowe,
- agencje wykonawcze,
- instytucje gospodarki budżetowej,
- państwowe fundusze celowe,

– Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,

– Narodowy Fundusz Zdrowia,

– samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,

– uczelnie publiczne,

– Polską Akademię Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne,

– państwowe i samorządowe instytucje kultury oraz państwowe instytucje filmowe,

– inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, banków i spółek prawa handlowego.

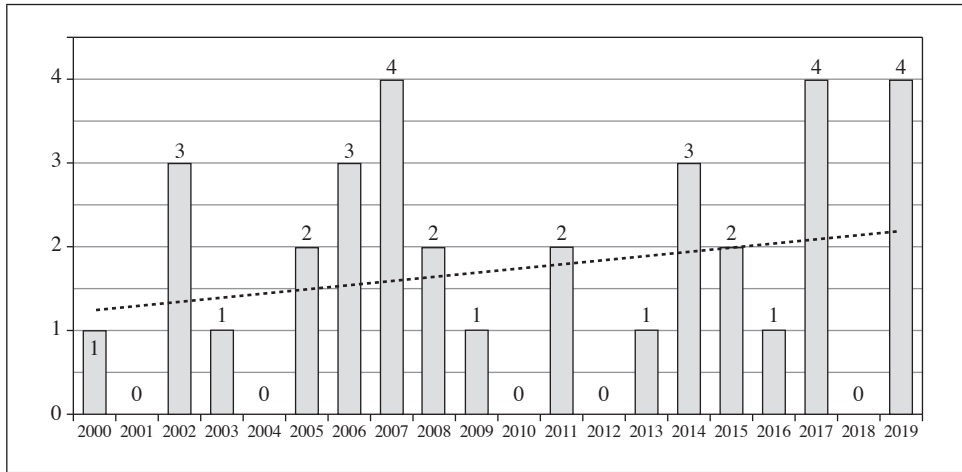
Na podstawie powyższych informacji można określić, że sektor publiczny to zbiór wszystkich podmiotów państwowych i samorządowych, organizacyjnie podległych instytucjom władzy publicznej. Najbardziej charakterystyczną cechą tego sektora jest niedochodowy charakter działalności podmiotów, które go tworzą. Kolejna cecha to możliwość dysponowania przymusem, wynikająca z tego, że sektor publiczny tworzy podmioty, których działalność na rzecz urzeczywistniania celów i wartości społecznych jest zinstytucjonalizowana (Matysiak 2010). Realizacja podstawowych funkcji państwa w zakresie struktury administracyjno-instytucjonalnej, niezbędnej do funkcjonowania społeczeństwa i współczesnej gospodarki, jest gwarantowana przez ten sektor. Zawsze jest on powoływany przez państwo, które wyznacza i zleca określone zadania (Bobińska 2012, s. 61).

Czynnikami, które przyczyniły się do wyboru tego sektora do analizy, były nie tylko ograniczona liczba badań empirycznych na ten temat, ale również istotność omawianego sektora w funkcjonowaniu społeczeństwa i państwa.

## **5. Kontrakt psychologiczny w sektorze publicznym**

### **5.1. Horyzont czasowy**

Na podstawie analizy powyższych artykułów można zaobserwować wzrost zainteresowania problematyką związaną z kontraktem psychologicznym w kontekście sektora publicznego. Wzrost ten dotyczy lat 2006–2007 oraz 2017–2019. Sugeruje to, że problematyka ta jest nadal interesująca, ważna i aktualna, dlatego będzie przedmiotem dalszych badań empirycznych oraz szerszych badań koncepcyjnych i teoretycznych rozważań. Potwierdza to również ekstrapolacja trendu, wskazująca na spodziewany w przyszłości wzrost liczby publikacji na temat kontraktu psychologicznego w organizacjach publicznych (rys. 1). Nie ma jednak pewności, że trend dotyczący zainteresowania tym tematem będzie się utrzymywał i liczba artykułów co roku będzie się zwiększała.



Rys. 1. Liczba prac, które zostały opublikowane w poszczególnych latach (2000–2019)

Źródło: opracowanie własne.

## 5.2. Metody badawcze

Wszystkie uwzględnione w analizie publikacje miały charakter empiryczny (100%). W większości analizowanych badań dominowało podejście ilościowe (studia wielu przypadków – 71%). Pozostałe badania opierały się na podejściu jakościowym (25%) i mieszanym (4%). Badania były najczęściej prowadzone na uczelniach publicznych (26%), a następnie w samorządach lokalnych (18%).

Analiza prac teoretycznych i empirycznych pozwala na stwierdzenie, że badania nad kontraktem psychologicznym są aktualne. W naukach o zarządzaniu i jakości są one prowadzone intensywnie od ponad 60 lat (Tekleab i in. 2020). Kontrakty psychologiczne są wzajemne, ponieważ wynikają z przekonania dotyczących wzajemnych zobowiązań obu stron w relacji (Conway i Coyle-Shapiro 2012). Oczekiwania związane z kontraktem psychologicznym mogą z czasem ewoluować, ponieważ pracownicy gromadzą doświadczenia, zmieniają się warunki zatrudnienia, a oczekiwania wobec pracowników są poddawane ponownej ocenie (Armstrong 2006).

## 5.3. Trendy badawcze

Choć zdecydowana większość badań nad kontraktami psychologicznymi dotyczy pracowników firm prywatnych (Bordia i in. 2010), to badacze zasugerowali, że kontrakt psychologiczny jest również istotny dla pracowników organizacji publicznych (Coyle-Shapiro i Kessler 1998, Casado i Caspersz 2019). W szczególności badania koncentrowały się na: naruszeniu kontraktu psychologicznego w angielskich służbach publicznych (Bunderson 2001, Guest i Conway 1998), powiązaniu



kontraktu psychologicznego z zaangażowaniem, bezpieczeństwem pracy i rozwojem kariery (Coyle-Shapiro i Kessler 2003), relacjach między kontraktem psychologicznym a zarządzaniem wynikami pracy (O'Donnell i Shields 2002), a także w określeniu poziomu kontraktu psychologicznego (Sels, Janssens i Van Den Brande 2004).

#### 5.4. Kierunki przyszłych badań

Na podstawie analizy treści publikacji wyłoniono rekomendowane kierunki rozwoju pola badawczego (tabela 3).

Tabela 3. Rekomendowane kierunki badań nad kontraktem psychologicznym

| Autorzy   | Kierunek badań  |
|---|---|
| Coyle-Shapiro i in. (2019), Zhou i in. (2014), Restubog, Bordia i Tang (2006) | Związek między kontraktem psychologicznym a zaangażowaniem organizacyjnym   |
| DelCampo (2007)   | Większe skupienie się na zorientowanym na cechy i ocenę pomiarze kontraktu psychologicznego   |
| DelCampo (2007)   | Dychotomiczny charakter kontraktu psychologicznego  |
| Alcover i in. (2017)  | Kontrakt psychologiczny jako konstrukt wieloogniskowy   |
| Schalk i Soeters (2008)   | Zawartość kontraktu psychologicznego jest różna w różnych kulturach i społeczeństwach   |
| Mutendi, Braine i Dhanpat (2019), Zagenczyk i in. (2011)                      | Związek między kontraktem psychologicznym a identyfikacją organizacyjną   |
| Costa i McCrae (1992)   | Zbadanie wpływu cech indywidualnych, takich jak wielka piątka cech osobowości, czyli ekstrawersja, ugodowość, sumienność, stabilność emocjonalna i otwartość na doświadczenie |
| Duran, Woodhams i Bishopp (2018)  | Potrzeba prowadzenia badań nad kontraktem psychologicznym w straży pożarnej   |
| Al-Abrow i in. (2019)   | Badanie metodą mieszaną   |
| Al-Abrow i in. (2019)   | Prowadzenie badań wśród kadry kierowniczej  |

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie przeprowadzonej analizy treści wyodrębniono cztery kierunki badań:

- 1) znaczenie kontraktu psychologicznego dla zaangażowania organizacyjnego,
- 2) uwzględnienie dodatkowej zmiennej w postaci identyfikacji organizacyjnej w badaniach nad kontraktem psychologicznym,
- 3) jednoczesne prowadzenie badań ilościowych i jakościowych,
- 4) uwzględnienie kontekstu straży pożarnej w badaniach nad kontraktem psychologicznym.

Pomimo że rosnące zainteresowanie naukowców badaniami nad znaczeniem kontraktu psychologicznego dla organizacji publicznych obserwuje się już od 2003 r. (Coyle-Shapiro i Kessler 2003), nadal podkreśla się potrzebę prowadzenia badań w tym obszarze (Anggraeni, Dwiatmadja i Yuniawan 2017), gdyż wciąż znajdują się one we wczesnej fazie rozwoju i stanowią bardzo aktualny obszar rozważań (Hassan, Abdul-Rahman i Basit 2017). W literaturze podkreśla się także, że konieczne są badania nad kontekstem psychologicznym dotyczącym pracowników narażonych na czynniki wpływające na ich dobrostan somatyczny i psychiczny (Duran, Woodhams i Bishopp 2018).

Koncepcja kontraktu psychologicznego stosowana jest do analizy wszelkich relacji społecznych pomiędzy jednostką i państwem, ale również pomiędzy jednostkami, grupami oraz jednostką a organizacją i wyraża się w koncepcjach wymiany społecznej (Adamska 2011). Umowa, która zawierana jest pomiędzy jednostką a organizacją, dotyczy wymiany o charakterze ekonomicznym i społecznym (Blau 2006). Związany z wymianami społecznymi kontrakt psychologiczny nie ma cech formalnych i zachodzi tylko wtedy, gdy jednostka jest przekonana o tym, że jej wkład zobowiązuje organizację do odwzajemnienia. W związku z tym stanowi on system przekonań odnoszących się do działań, które z punktu widzenia pracownika muszą zostać podjęte w celu uzyskania gratyfikacji ze strony pracodawcy (Spindler 1994).

## 6. Podsumowanie

Celem niniejszego przeglądu literatury było zintegrowanie dotychczasowej wiedzy na temat kontraktu psychologicznego w organizacjach publicznych. Badania te wykazały, że zainteresowanie tematyką kontraktu psychologicznego jest coraz większe, w związku z czym analizie poddaje się coraz więcej aspektów, z którymi zjawisko to może być związane i na które może wpływać. W kontekście sektora publicznego badania nad kontraktem psychologicznym były dotychczas prowadzone w jednostkach samorządu terytorialnego, finansów publicznych i pomocy społecznej, a także w przedsiębiorstwach użyteczności publicznej, transporcie publicznym, szkołach, zakładach opieki zdrowotnej, wojsku, policji, uniwersytetach, organach administracji rządowej oraz straży pożarnej (Duran, Woodhams i Bishopp 2018). Ponadto w artykule zostały zebrane sugerowane przez innych badaczy kierunki przyszłych badań w odniesieniu do kontraktu psychologicznego, które mogą być pomocne dla naukowców zainteresowanych tematem. Badania te miały jednak pewne ograniczenia. Jedno z nich związane jest z przyjętą metodologią badawczą, którą był systematyczny przegląd literatury. Bazy, które zostały wybrane, są dość obszerne, ale mają swoje mankamenty, co mogło spowodować pominięcie niektórych badań. Kolejnym ograniczeniem jest również to, że do badania włączono

jedynie publikacje anglojęzyczne, co mogło zawęzić wyniki systematycznego przeglądu literatury.

Powyższy przegląd literatury pozwolił na zebranie dotychczasowej wiedzy w zakresie kontraktu psychologicznego w organizacjach publicznych oraz nakierowanie przyszłych badaczy na kwestie, w których występują niedobór wiedzy oraz luki. Uzupełnienie tych ubytków może pozwolić w przyszłości na rozszerzenie teorii dotyczących kontraktu psychologicznego oraz jego powiązanie z wybranymi aspektami.

## Literatura

Adamska K. (2011), *Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego*, „Psychologia Społeczna”, vol. 63(18).

Al-Abrow H., Alnoor A., Ismail E., Eneizan B., Makhamreh H.Z. (2019), *Psychological Contract and Organizational Misbehavior: Exploring the Moderating and Mediating Effects of Organizational Health and Psychological Contract Breach in Iraqi Oil Tanks Company*, „Cogent Business & Management”, vol. 6(1), <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1683123>.

Alcover C.-M., Rico R., Turnley W.H., Bolino M.C. (2017), *Understanding the Changing Nature of Psychological Contracts in 21st Century Organizations: A Multiple-Foci Exchange Relationships Approach and Proposed Framework*, „Organizational Psychology Review”, vol. 7(1), <https://doi.org/10.1177/2041386616628333>.

Anggraeni A.I., Dwiatmadja Ch., Yuniawan A. (2017), *The Role of Psychological Contract on Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour: A Study of Indonesian Young Entrepreneurs in Management Action*, „Journal of Industrial Psychology”, vol. 43(1), <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1409>.

Argyris C. (1961), *Understanding Organizational Behavior*, Oxford University Press, Oxford.

Armstrong M. (2006), *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Publishing, London.

Blau P. (2006), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, przedruk z 1986 r.

Bobińska B. (2012), *Funkcjonowanie sektora publicznego jako organizacji „otwartych na klienta”*, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek”, Uniwersytet Szczeciński, nr 1/2012.

Bordia P., Restubog S.D., Bordia S., Tang R.L. (2010), *Breach Begets Breach: Trickle-Down Effects of Psychological Contract Breach on Customer Service*, „Journal of Management”, vol. 36(6), <https://doi.org/10.1177/0149206310378366>.

Brunetto Y., Xerri M., Trincherio E., Beattie R., Shacklock K., Farr-Wharton R., Borgonovi E. (2018), *Comparing the Impact of Management on Public and Private Sector Nurses in the UK, Italy and Australia*, „Public Management Review”, vol. 20(4), <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1309100>.

Bunderson J.S. (2001), *How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctors' Responses to Perceived Breach*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 22(7), <https://doi.org/10.1002/job.112>.

Casado R., Caspersz D. (2019), *Changing Psychological Contracts and Organisational Commitment: A Longitudinal Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates in Australia*, „The International Journal of Human Resource Management”, vol. 32(18), <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1660701>.

Conway N., Coyle-Shapiro J.A.-M. (2012), *The Reciprocal Relationship Between Psychological Contract Fulfilment and Employee Performance and the Moderating Role of Perceived Organizational Support and Tenure*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 85(2), <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>.

Costa P.T., McCrae R.R. (1992), *The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders*, „Journal of Personality Disorders”, vol. 6(4), <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>.

Coyle-Shapiro J.A.-M., Costa S.P., Doden W., Chang C. (2019), *Psychological Contracts: Past, Present, and Future*, „Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior”, 6(1), <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>.

Coyle-Shapiro J.A.-M., Kessler I. (1998), *The Psychological Contract in the UK Public Sector: Employer and Employee Obligations and Contract Fulfilment*, „Academy of Management Proceedings”, nr 1, <https://doi.org/10.5465/apbpbp.1998.27658592>.

Coyle-Shapiro J.A.-M., Kessler I. (2003), *The Employment Relationship in the U.K. Public Sector: A Psychological Contract Perspective*, „Journal of Public Administration Research and Theory”, 13(2), <https://doi.org/10.1093/jopart/mug018>.

Czakon W. (2011), *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, „Przegląd Organizacji”, nr 3, <https://doi.org/10.33141/po.2011.03.13>.

Davis J., Mengersen K., Bennett S., Mazerolle L. (2014), *Viewing Systematic Reviews and Meta-Analysis in Social Research through Different Lenses*, „SpringerPlus”, vol. 3(1), <https://doi.org/10.1186/2193-1801-3-511>.

DelCampo R. (2007), *Psychological Contract Violations: An Individual Difference Perspective*, „International Journal of Management”, vol. 24(1).

Dhanpat N., Nemarumane L., Ngobeni N.P., Nkabinde D., Noko S. (2019), *Psychological Contract and Job Security among Call Centre Agents: Preliminary Evidence*, „Journal of Psychology in Africa”, vol. 29(1), <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1568062>.

Duran F., Woodhams J., Bishopp D. (2018), *An Interview Study of the Experiences of Firefighters in Regard to Psychological Contract and Stressors*, „Employee Responsibilities and Rights Journal”, 30(3), <https://doi.org/10.1007/s10672-018-9314-z>.

George Ch. (2009), *The Psychological Contract. Managing and Developing Professional Groups*, Open University Press, Glasgow.

Gołaszewska-Kaczan U. (2017), *Specyfika kontraktu psychologicznego w firmach rodzinnych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 18, z. 6, cz. 1.

Guest D. (2004), *Flexible Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence*, „International Journal of Management Reviews”, vol. 5/6(1), <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>.

Guest D., Conway N. (1998), *Fairness at Work and the Psychological Contract*, CIPD, London.

Hassan Z., Abdul-Rahman A., Basit A. (2017), *The Impact of Psychological Contract on Organisational Commitment: A Study on Public Sector of Maldives*, „Journal of Human Resource Management”, vol. 2(10), <https://doi.org/10.2139/ssrn.3056216>.

Heery E., Noon M. (2001), *A Dictionary of Human Resource Management*, Oxford University Press, Oxford.

Herriot P., Pemberton C. (1995), *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*, John Wiley, Chichester–New York.

Hoye R., Kappelides P. (2020), *The Psychological Contract and Volunteering: A Systematic Review*, „Nonprofit Management and Leadership”, vol. 31(4), <https://doi.org/10.1002/nml.21446>.

Kappelides P., Jones S.K. (2019), *Ideological Components of Psychological Contracts: Future Directions for Volunteer and Employment Research* (w:) *Handbook of Research on the Psychological Contract at Work*, red. C. Cooper, Y. Griep, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.

Kożusznik B. (2014), *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Levinson H., Price C.R., Munden K.J., Mandl H.J., Solley C.M. (1962), *Men, Management and Mental Health*, Harvard University Press, Cambridge.

Levy Y., Ellis T.J. (2006), *A Systems Approach to Conduct an Effective Literature Review in Support of Information Systems Research*, „Informing Science Journal”, vol. 9, <https://doi.org/10.28945/479>.

Ludwicyński A., Szmidt C. (2017), *Różnorodność kontraktów psychologicznych i ich uwarunkowania*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, vol. 45(3), <https://doi.org/10.5604/01.3001.0010.6279>.

Matysiak A. (2010), *Zakres przedmiotowy sektora publicznego w gospodarce rynkowej* (w:) *Zarys ekonomii sektora publicznego*, red. M. Brol, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

Moher D., Liberati A., Tetzlaff J., Altman D.G., The PRISMA Group (2009), *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*, „PLOS Medicine”, vol. 6(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>.

Mutendi M., Braine R.D., Dhanpat N. (2019), *Psychological Contract Influence on Organisational Identification Among Call Centre Employees*, „Journal of Psychology in Africa”, vol. 29(4), <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1647490>.

- Naidoo V., Abarantyne I., Rugimbana R. (2019), *The Impact of Psychological Contracts on Employee Engagement at a University of Technology*, „SA Journal of Human Resource Management”, vol. 17, <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1039>.
- O'Donnell M., Shields J. (2002), *Performance Management and the Psychological Contract in the Australian Federal Public Sector*, „Journal of Industrial Relations”, vol. 44(3), <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00058>.
- Patrick H.A. (2008), *Psychological Contract and Employment Relationship*, „The Icfai University Journal of Organizational Behavior”, 7(4).
- Ratajczak Z. (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Restubog S.L.D., Bordia P., Tang R.L. (2006), *Effects of Psychological Contract Breach on Performance of IT Employees: The Mediating Role of Affective Commitment*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, vol. 79(2), <https://doi.org/10.1348/096317905x53183>.
- Robinson S.L., Kraatz M.S., Rousseau D.M. (1994), *Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study*, „Academy of Management Journal”, vol. 37(1), <https://doi.org/10.5465/256773>.
- Rogozińska-Pawełczyk A. (2011), *Od relacyjnego do transakcyjnego kontraktu psychologicznego – zmieniający się paradygmat*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.
- Rousseau D.M. (1989), *Psychological and Implicit Contracts in Organizations*, „Employee Responsibilities and Rights Journal”, vol. 2(2), <https://doi.org/10.1007/bf01384942>.
- Rousseau D.M. (1990), *New Hire Perception of their Own and their Employer's Obligations. A Study of Psychological Contracts*, „Journal of Organizational Behaviour”, vol. 11(5), <https://doi.org/10.1002/job.4030110506>.
- Rousseau D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage Publications, London.
- Rousseau D.M. (2000), *Psychological Contract Inventory Technical Report*, Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University, [https://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/O\\_reports/PCI.pdf](https://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/O_reports/PCI.pdf) (data dostępu: maj 2022).
- Schalk R., Soeters J.M.M.L. (2008), *Psychological Contracts Across the World. Cultural Agreements and Disagreements (w:) Handbook of Cross-Cultural Management Research*, Sage, Thousand Oaks.
- Schein E. (1965), *Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Sekaran U., Bougie R. (2010), *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, John Wiley & Sons, Haddington.
- Sels L., Janssens M., Van Den Brande I. (2004), *Assessing the Nature of Psychological Contracts: A Validation of Six Dimensions*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 25(4), <https://doi.org/10.1002/job.250>.
- Spindler G.S. (1994), *Psychological Contracts in the Workplace: A Lawyer's View*, „Human Resource Management”, vol. 33(3), <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330303>.

Tekleab A.G., Laulié L., De Vos A., De Jong J.P., Coyle-Shapiro J.A.-M. (2020), *Contextualizing Psychological Contracts Research: A Multi-Sample Study of Shared Individual Psychological Contract Fulfilment*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, vol. 29(2), <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1608294>.

Tranfield D., Denyer D., Smart P. (2003), *Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review*, „British Journal of Management”, vol. 14(3), <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>.

Turnley W.H., Feldman D.C. (1999), *The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Loyalty and Neglect*, „Human Relations”, vol. 52(7), <https://doi.org/10.1177/001872679905200703>.

Wołowska A. (2013), *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.

Zagenczyk T.J., Gibney R., Few W.T., Scott K.L. (2011), *Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support*, „Journal of Labor Research”, vol. 32(3), <https://doi.org/10.1007/s12122-011-9111-z>.

Zhou J., Plaisent M., Zheng L., Bernard P. (2014), *Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions*, „Open Journal of Social Sciences”, vol. 2(9), <https://doi.org/10.4236/jss.2014.29037>.