

Agata Bera

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych

Uniwersytetu Jagiellońskiego

ORCID ID: 0000-0003-3296-6697

Kierunki badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym: systematyczny przegląd literatury

Research directions in psychological contract in public sector: a systematic literature review

Streszczenie

Cel: O ile kontrakt psychologiczny w kontekście organizacji komercyjnych został już dobrze rozpoznany, o tyle w kontekście sektora publicznego jest stosunkowo nową tematyką. Celem artykułu jest identyfikacja trendów badawczych oraz przyszłych kierunków badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym.

Metodyka badań: Podstawę publikacji stanowi systematyczny przegląd literatury 35 pełnotekstowych recenzowanych artykułów naukowych z lat 1989-2021 pozyskanych z baz Ebsco, Emelard, 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 jego związku pomiędzy różnymi zjawiskami organizacyjnymi. Przyszłe badania nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym należy prowadzić w kierunku jego znaczenia dla zaangażowania organizacyjnego oraz identyfikacji organizacyjnej z punktu widzenia pracowników narażonych na silne czynniki stresogenne, mające wpływ na ich samopoczucie somatyczne i psychiczne, w szczególności w jednostkach straży pożarnej

Wkład w rozwój dyscypliny: Identyfikacja aktualnych oraz przyszłych kierunków badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym wpisuje się w aktualne wyzwania nauk o zarządzaniu i jakości. Ze względu na nieliczne opracowania poświęcone tej problematyce nadal brakuje jego dalszego i głębszego zrozumienia.

Typ artykułu: oryginalny artykuł naukowy.

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

Klasyfikacja JEL: O15

Abstract

Purpose: While psychological contracting in the context of commercial organizations has already been well recognized, it is a relatively new topic in the context of the public sector. The purpose of this article is to identify research trends and future directions for research on psychological contracting in the public sector.

Research Methodology: A systematic literature review of 35 full-text peer-reviewed scholarly articles from 1989-2021 obtained from Ebsco, Emelard, Proquest, Scopus, and Web of Science databases forms the basis of this publication.

Findings: Based on the content analysis of publications, the state of knowledge and directions for future research on psychological contracting in the public sector were identified.

Conclusions: Past research directions on the psychological contract have mainly focused on its relationship between different organizational phenomena. Future research on the psychological contract in the public sector should be conducted in the directions of its significance for organizational commitment and organizational identification from the point of view of employees exposed to strong stressors that affect their somatic and psychological well-being, especially in fire department units

Contribution to the discipline: The identification of current and future directions for research on psychological contracting in the public sector is part of the current challenges of management and quality sciences. Due to the few studies devoted to this issue, its further and deeper understanding is still lacking.

Type of article: original scientific article.

Keywords: psychological contract, public organizations, public sector, systematic literature review.

JEL classification: O15

Wprowadzenie

Kontrakt psychologiczny odnosi się do zbioru niepisanych oczekiwań, które powstały w dowolnym momencie między każdym członkiem organizacji a

poszczególnymi menadżerami oraz innymi osobami w tej organizacji (Schein, 1965). Pomimo, że badania nad kontraktem psychologicznym w naukach o zarządzaniu i jakości prowadzone są intensywnie od ponad 60 lat (Tekleab et al., 2020), to nadal cieszą się rosnącym zainteresowaniem wśród badaczy. Niedawno badacze zasugerowali, że kontrakt psychologiczny jest istotny z punktu widzenia pracowników organizacji publicznych, co podkreśla konieczność prowadzenia dalszych rozważań w tym obszarze (Lemire, Saba, 2005; CoyleShapiro, Kessler, 1998; Casado, Caspersz, 2019). To zainteresowanie kontraktem psychologicznym wynika chociażby z tego, że w obliczu wysokiego poziomu zmienności otoczenia organizacji publicznych, demokratyzacji życia publicznego, presji ze strony wielorakich interesariuszy, konieczności efektywnego działania, transparentności, otwartości oraz profesjonalizacji zarządzania – organizacje publiczne są zmuszone do zmiany sposobu i logiki działania. Ponadto, na znaczeniu nabiera konieczność sprostania przez sektor publiczny wymaganiom pracowników, przeciwdziałaniu fluktuacji, niezadowoleniu, niskiej wydajności oraz kontrproduktywnym zachowaniom w pracy (Zhou i in., 2014).

Dotychczasowe ustalenia innych badaczy pokazują, że kontrakt psychologiczny jest istotny z punktu widzenia dla organizacji sektora publicznego (Hoye i in., 2020; Kappelides, Jones, 2019), w szczególności w kontekście wdrażania zmian organizacyjnych, wydajności organizacyjnej, identyfikacji organizacyjnej, zachowań obywatelskich, wsparcia organizacyjnego, satysfakcji z pracy, relacji pracowniczych, motywacji pracowników, zaangażowania organizacyjnego, sprawiedliwości organizacyjnej oraz zatrudnialności (Casado, Caspersz, 2019; Dhanpat i in., 2019).

Pomimo znaczenia kontraktu psychologicznego w odniesieniu do sektora publicznego nadal literatura wskazuje, że istnieje wyzwań w zakresie badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym. Wynika to z faktu, że dotychczasowe przeglądy literatury odnoszą się do organizacji biznesowych (Cullinane, Dundon, 2006) lub ekspatriacji w przedsiębiorstwach międzynarodowych (Pate, Scullion, 2016). Pomijają zatem specyfikę sektora publicznego, a przecież rygor metodologiczny oraz przyszłe badania wymagają poszukiwania inspiracji w literaturze.

Aby wypełnić zasygnalizowane luki, celem artykułu jest identyfikacja trendów badawczych oraz przyszłych kierunków badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym. W związku niniejszy artykuł odnosi się do następujących pytań badawczych:

PB1. Jakie są trendy badawcze w zakresie kontraktu psychologicznego w sektorze publicznym?

PB2. Jakie są przyszłe kierunki badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym?

Realizacji wspomnianego celu oraz sformułowanych pytań badawczych posłużył systematyczny przegląd 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).

Artykuł składa się z dwóch części. W pierwszej części artykułu została opisana metodyka badań. Część druga zawiera wyniki systematycznego przeglądu literatury z podziałem na analizę frekwencyjności oraz analizę treści. Zamieszczono tu także rekomendacje i kierunki przyszłych badań.

Metodyka badań

Identyfikacja stanu wiedzy oraz przyszłych kierunków dalszych badań nad kontraktem psychologicznym wymagała przeprowadzenia systematycznego przeglądu literatury. Procedura systematycznego przeglądu literatury składa się z trzech etapów (Davis i in., 2014): (1) zaprojektowanie przeglądu, (2) przeprowadzenie przeglądu oraz (3) analiza danych. W ramach pierwszego etapu został określony cel, sformułowane pytania przeglądowe oraz wybranie słów kluczowych. Pozwoliło to na opracowanie protokołu i strategii przeszukiwania literatury, kryteriów włączenia i wyłączenia publikacji, a także metod oceny jakości, ekstrakcji danych i analizy. Ponadto na tym etapie dokonano również wyboru elektronicznych baz danych (Czakon, 2011).

Literatura przedmiotu została wyselekcjonowana w oparciu o zagraniczne bazy danych, takie jak: Ebsco, Emerald, Elsevier, ProQuest, Scopus oraz Web of Science. Tak szeroki wybór baz wynikał z chęci dotarcia do wszystkich możliwych publikacji dotyczących kontraktu psychologicznego w sektorze publicznych. Wzięto pod uwagę fakt, że żadna baza danych nie obejmuje pełnego zestawu publikacji (Xiao, Watson, 2019), stąd w celu zniwelowania sygnalizowanych ograniczeń właśnie zdecydowano się sięgnąć po elektroniczne bazy danych o charakterze interdyscyplinarnym.

W celu zapewnienia ciągłości badań (Tranfield i in., 2003) z wykorzystaniem wybranych elektronicznych baz danych dokonano wstępnego ich przeszukania. W

ramach kryterium wyszukiwania użyto następujących terminów wyszukiwania i słów kluczowych, które zostały połączone za pomocą operatora logicznego “psychological contract * AND public organization * OR public sector”. Podczas użycia słowa kluczowego „organization” wzięto pod uwagę zarówno pisownię amerykańską, jak i angielską. W wyniku wyszukiwania na tym etapie uzyskano ponad 1476 publikacji. Zgodnie z metodyką systematycznego przeglądu literatury, w drugim etapie na zidentyfikowane artykuły nałożono następujące ograniczenia (Tabela 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 wyróżniająca, specyficzna charakterystyka niektórych cech, w szczególności koncentrująca się na realizacji interesu publicznego
Słowa kluczowe	Publikacje powinny zawierać w tytule i/lub streszczeniu słowa “psychological contract * AND public organization * OR public sector”.
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 / 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 zostać opublikowane w okresie od 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: biznes, ekonomia i zarządzanie

Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając powyższe kryteria włączenia i wyłączenia, dokonano przeglądu i weryfikacji abstraktów pozyskanych publikacji. Pozwoliło to na zawężenie 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 publikacji na temat kontraktu psychologicznego w sektorze publicznym. W trzecim etapie systematycznego przeglądu literatury, baza publikacji, zawierająca 35 artykułów, została poddana analizie treści. Etap ten miał na celu identyfikację luk poznawczych i kierunków dalszych badań.

Tabela 2. Etapy, kryteria oraz wyniki selekcji artykułów.

Etapy i kryteria selekcji	Liczba zidentyfikowanych artykułów
---------------------------	------------------------------------

	Ebsco	Emelard	Proquest	Scopus	Web of Science
Etap 1: <i>psychological contract</i> „AND” <i>public organization</i> „OR” <i>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
Etap 3: dziedzina: biznes, ekonomia, zarządzanie	107	91	253	45	69
Etap 4: weryfikacja abstraktów ze względu na kontrakt psychologiczny “ <i>psychological contract</i> * AND <i>public organization</i> * OR <i>public sector</i> ” jako wiodący przedmiot badań w dziedzinie nauk o zarządzaniu oraz eliminacja duplikatów publikacji	45	33	55	17	35
Suma	35				

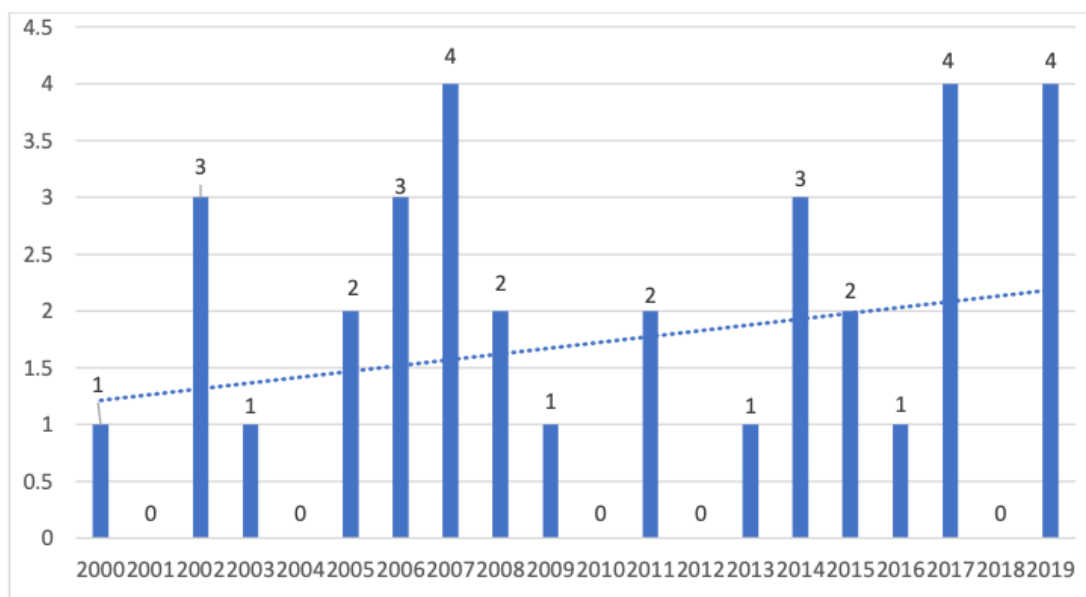
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki systematycznego przeglądu literatury

Kontrakt psychologiczny w sektorze publicznym: horyzont czasowy

Badania nad kontaktem psychologicznym w naukach o zarządzaniu i jakości prowadzone są intensywnie od ponad 60 lat (Tekleab et al., 2020). Koncepcja ta została opracowana przez Argyrisa (1961), natomiast rozpropagowana przez Rousseau’a (Rousseau, 1989). Pomimo, że w latach 80. XX w. ciężar badawczy dotyczący kontraktu psychologicznego został przeniesiony do organizacji, to wzrost zainteresowania tą problematyką w sektorze publicznym można zaobserwować w latach 2006-2007 oraz 2017-2019. Sugeruje to wczesny okres rozwoju, a tym samym, że problematyka jest nadal interesująca, ważna i aktualna. Potwierdza to również ekstrapolacja trendu, wskazująca na spodziewany w przyszłości wzrost liczby publikacji na temat kontraktu psychologicznego w organizacji publiczne (Wykres 1).

Wykres 1. Liczba prac, które zostały opublikowane w poszczególnych latach (1989-2021)



Źródło: opracowanie własne.

Kontrakt psychologiczny w sektorze publicznym: metody badawcze

Wszystkie uwzględnione w analizie publikacje miały charakter empiryczny (100%). W większości analizowanych badań dominuje 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%) w samorządach lokalnych (18%).

Kontrakt psychologiczny w sektorze publicznym: obszary tematyczne

W oparciu o dane pozyskane z bazy danych przeprowadzono analizę z wykorzystaniem technik bibliometrycznych. W pierwszej kolejności przeprowadzono analizę frekwencyjności słów kluczowych. Słowa kluczowe pozwalają na odzwierciedlenie specyfiki analizowanych artykułów. Zidentyfikowane słowa zwizualizowano za pomocą „chmury słów”. Przy czym, w 12 publikacjach na 35 analizowanych nie wskazano w artykułach słów kluczowych. W prezentowanej chmurze słów (Rysunek 1) częstotliwość obecności jest określana rozmiarem czcionki i wytłuszczeniem. Najczęściej występującymi słowami kluczowymi w analizowanych publikacjach są: psychological contract (13), public sector (4), organizational commitment (3), psychological contract breach (3).

Rysunek 1. Chmura słów – analiza frekwencyjności słów kluczowych



Źródło: opracowanie własne przy użyciu oprogramowania Wordle (<http://www.edwordle.net>).

Przeprowadzona analiza treści pokazuje, że w przeważającej większości badania nad koncentrują się na znaczeniu kontraktu psychologicznego (63%), w szczególności dla zaangażowania organizacyjnego (53%), motywacji pracowników (14%), poprawy wydajności pracy (11%), zmniejszenia rotacji pracowników (7%), kształtowania pozytywnych zachowań obywatelskich (5%), zarządzania zmianą organizacyjną (2%), postawami pracowników (2%), dzielenia się wiedzą (2%), kultury organizacyjnej (2%) oraz szeroko pojętego kapitału ludzkiego (2%).

Drugim kierunkiem badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym są indywidualne doświadczenia poznawcze dotyczące zachowania i naruszenia kontraktu psychologicznego (35%), przy czym częściej badania częściej koncentrują się na jego naruszeniu (33%), niż zachowaniu (2%). Ostatnim zagadnieniem podejmowanym przez badaczy w kontekście kontraktu psychologicznego w sektorze publicznym są antecedencje (2%), w szczególności uznanie kontaktu psychologicznego za antecedencję zaangażowania organizacyjnego.

Kontrakt psychologiczny w sektorze publicznym: kierunki przyszłych badań

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

Tabela 3. Rekomendowane kierunki badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym

Nr	Autor/autorzy	Kierunek badań
----	---------------	----------------

1.	Coyle-Shapiro i in. (2019); Zhou i in. (2014); Restubog et al. (2006)	Związek między kontraktem psychologicznym a zaangażowaniem organizacyjnym
2.	DelCampo (2007)	Większe skupienie się na pomiarze kontraktu psychologicznego zorientowanym na cechy i ocenę
WW	DelCampo (2007)	Dychotomiczny charakter kontraktu psychologicznego
4.	Alcover i in. (2017)	Kontrakt psychologiczny jako konstrukt wieloogniskowy
5.	Schalk i Soeters (2008)	Kontrakt psychologiczny w kontekście różnorodności kulturowej
6.	Mutendi i in. (2019); Zageńczyk i in. (2011)	Związek między kontraktem psychologicznym a identyfikacją organizacyjną
7.	Costa i McCrae (1992)	Kontrakt psychologiczny z uwzględnieniem cech osobowości pracowników
8.	Duran i in. (2018)	Potrzeba prowadzenia badań nad kontraktem psychologicznym w straży pożarnej
9.	Al-Abrow (2019)	Badanie kontraktu psychologicznego z uwzględnieniem metod mieszanych
19.	Al-Abrow (2019)	Prowadzenie badań wśród kadry kierowniczej

Zródło: opracowanie własne.

Mając na uwadze powyższe można stwierdzić, że pomimo rosnącego zainteresowania naukowców badaniami nad znaczeniem kontraktu psychologicznego w kontekście sektora publicznego nadal podkreśla się potrzebę prowadzenia badań w tym obszarze (Anggraeni i in., 2017). Znajduje się on bowiem we wczesnej fazie rozwoju i stanowi aktualny obszar rozważań (Hassan i in., 2017). Wynika to z kilku powodów. Po pierwsze, nadal uzyskane wyniki przez innych badaczy są niejednoznaczne. Przykładowo, Coyle-Shapiro, Kessler (2003) przeprowadzili badania nad związkiem między kontraktem psychologicznym a zaangażowaniem organizacyjnym i zachowaniami obywatelskimi. Badaniami objęto tylko wybrane grupy zawodowe, jak: nauczycieli, strażaków, pracowników socjalnych, inżynierów, innych specjalistów (pracowników administracyjnych, techników oraz wykonawczych).

Po drugie, perspektywa anglosaska ma kluczowe znaczenia przy badaniu kontraktu psychologicznego, bowiem badania były ograniczone do Wielkiej Brytanii (25%) oraz Australii (20%). Taki stan wiedzy sprawia, że może wystąpić trudność wyciągania wniosków oraz ich przydatność przy uwzględnieniu innego kontekstu kulturowego, a także brak możliwości porównań uzyskanych wyników między krajami. Potwierdzają to stwierdzenia Coyle-Shapiro, Kessler (2003, s. 22), którzy uznali, że „próbka pochodziła z jednej brytyjskiej organizacji sektora publicznego i to ustawienie może być na tyle wyjątkowe, że ogranicza zewnętrzną trafność naszych ustaleń (...) badanie ma charakter korelacyjny i w związku z tym wyniki nie mogą wskazywać na związek przyczynowy”.

Po trzecie, badania nad kontraktem psychologicznym w kontekście sektora publicznego dotychczas prowadzone były w jednostkach samorządu terytorialnego, finansów publicznych, pomocy społecznej, zakładach użyteczności publicznej, transportu publicznego, szkołach, zakładach opieki zdrowotnej, wojsku, policji, szkołach

wyższych, organach rządowych oraz straży pożarnej (Duran i in., 2018). Jednocześnie literatura podkreśla, że kolejne badania nad kontraktem psychologicznym powinny być prowadzone w kontekście służb mundurowych, gdzie pracownicy są narażeni na czynniki mające wpływ na ich samopoczucie somatyczne i psychiczne (Duran i in., 2018), w szczególności w jednostkach straży pożarnej (Boselie i in., 2019) – bowiem naruszenie kontraktu psychologicznego przez pracodawcę może skutkować utratą poczucia bezpieczeństwa, pogorszeniem samopoczucia, wyczerpaniem emocjonalnym, dystansowaniem się, pogorszeniem relacji ze współpracownikami, brakiem zaangażowania, nieufnością, niezadowoleniem oraz rezygnacją z pracy (Duran i in., 2018). Podsumowując, wszystkie powyższe wskazania sugerują potrzebę, ale i konieczność prowadzenia dalszych badań nad kontraktem psychologicznym w szczególności w kontekście tych organizacji publicznych, w których pracownicy narażeni są na silne sytuacje stresogenne.

Podsumowanie

Celem niniejszego przeglądu literatury była identyfikacja trendów badawczych oraz przyszłych kierunków badań nad kontraktem psychologicznym w sektorze publicznym. Uzyskane w ten sposób wyniki systematycznego przeglądu literatury pokazują, że zainteresowanie innych badaczy tematyką kontraktu psychologicznego w sektorze publicznym jest coraz większe. W związku z czym badanych jest również coraz więcej aspektów, z którymi zjawisko to może być związane oraz wykazywać na nie wpływ. Ponadto w artykule zostały zebrane rekomendowane, przez innych badaczy, kierunki przyszłych badań w odniesieniu do kontraktu psychologicznego w sektorze publicznym. W nawiązaniu do powyższego można sugerować, że przyszłe badania dotyczące kontraktu psychologicznego powinny skoncentrować się głównie na zbadaniu wpływu kontraktu na pięć głównych cech osobowości, zjawiska kontraktu psychologicznego w jednostkach straży pożarnej, zbadaniu wpływu kontraktu psychologicznego na identyfikację organizacyjną czy zrozumieniu identyfikacji z organizacją, które może być przydatne dla menedżerów starających się przewidzieć, czy pracownicy będą skłonni do organizowania się.

Przeprowadzony na potrzeby niniejszego artykułu systematyczny przegląd literatury ma pewne ograniczenia. Jedno z nich związane jest z przyjętą metodyką badawczą, którą był systematyczny przegląd literatury. Bazy, które zostały wybrane są dość obszerne, ale mają swoje ograniczenia, 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.

Literatura

1. Adamska, K. (2011) Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego, *Psychologia Społeczna*, tom 6 3 (18) 267–283.
2. 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”, 6(1), 1-27.
3. 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”, 7(1), 4- 35.
4. 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”, 43(1), 1-9.
5. Argyris C. (1961) *Understanding organizational behavior*, Oxford University Press, Oxford.
6. Armstrong M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Publishing, London.
7. Blau, P. (2006, przedruk z 1986). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
8. 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”, 2010, 36, 1578-1607.
9. Bunderson J.S. (2001) *How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: doctors' responses to perceived breach*, “Journal of Organizational Behavior”, 22, 717-741.
10. 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”, DOI: 10.1080/09585192.2019.1660701.
11. Conway N. I 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, 277-299.
 12. Costa P. T., McCrae R. R. (1992) *The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders*, Journal of Personality Disorders”, 1992, 6(4), 343-359.
 13. 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, 145-169.
 14. 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), 213-230.
 15. 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”, San Diego 1998.
 16. Czakon W. (2011) *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, “Przegląd Organizacji”, 3, 57-61.
 17. Davis J., Mengersen K., Bennett S. , Mazerolle L. (2014) *Viewing systematic reviews and meta-analysis in social research through different lenses*, “SpringerPlus”, 3, 511.
 18. DelCampo R. (2007) *Psychological contract violations: An individual difference perspective*, „International Journal of Management”, 24(1), 43- 52.
 19. 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”, 29(1), 73-79.
 20. 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, 203-226.
 21. George, Ch. (2009) *The Psychological Contract. Managing and Developing Professional Groups*. Glasgow: Open University Press.

22. Gołaszewska-Kaczan, U., (2017) Specyfika kontraktu psychologicznego w firmach rodzinnych, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. 18, z. 6, cz. 1, s. 363-373
23. Guest D., Conway N. (1998) *Fairness at work and the psychological contract*, CIPD, London 1998.
24. 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), pp. 1–19
25. 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*”, 2(10), 30-40.
26. Heery, E., Noon, M. (2001) *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
27. Herriot, P. i Pemberton, C. (1995), *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*, Jonh Wiley, Chichester – New York.
28. Hoye R., Kappelides P. (2020) *The psychological contract and volunteering: A systematic review*, *Nonprofit Management and Leadership*, 2020, 1-27.
29. Kappelides P., Jones S.K., (2019) Ideological components of psychological contracts: future directions for volunteer and employment research. In Cooper C., Griep Y. *Handbook of research on the psychological contract at work* (pp. 123-142), Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
30. Kozusznik B. (2014) *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
31. Levinson H.; Price C.R.; Munden K.J.; Mandl H.J.; Solley C.M. (196) *Men, Management and Mental Health*, Cambridge: Harvard University Press.
32. Levy Y., Ellis T. J. (2006) *A systems approach to conduct an effective literature review in support of information systems research*, “*Informing Science Journal*”, 9. 181-212.
33. Ludwicyński, A., & Szmidt, C. (2017). Różnorodność kontraktów psychologicznych i ich uwarunkowania. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 45(3), 119-139. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0010.6279>
34. Moher D., Liberati A., Tetzlaff J. i Altman D.G. (2009) *The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*, „*PLoS Med*”, 6(7), e1000097

35. Moher D., Liberati A., Tetzlaff J., i Altman D.G. (2009) *The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*, „PLoS Med”. Vol. 6, No. 7.
36. Mutendi M., Braine R. D., Dhanpat N. (2019) *Psychological contract influence on organisational identification among call centre employees*, „Journal of Psychology in Africa”, 29(4), 388-392.
37. Naidoo, V.Abarantyne, I. i Rugimbana, R. (2019). The impact of psychological contracts on employee engagement at a university of technology. *SA Journal of Human Resource Management* 17(0), 34 -69.
38. O'Donnell M., Shields J. (2002) *Performance management and the psychological contract in the Australian Federal Public Sector*, „Journal of Industrial Relations”,44(3), 435-457
39. Patrick, H.A. (2008). Psychological Contract and Employment Relationship. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, VII(4), 7–24.
40. Ratajczak Z. (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
41. 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”,79, 299-306
42. Robinson, S. L.; Kraatz, M. S.; Rousseau, D. M. (1994) Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), pp. 137– 152. doi:10.2307/256773
43. Rogozińska-Pawelczyk, A. (2011), Od relacyjnego do transakcyjnego kontraktu psychologicznego - zmieniający się paradygmat, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4.
44. 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, 389-400
45. Rousseau D. M., (1989) *Psychological and implicit contracts in organizations*. „Employee Responsibilities and Rights Journal”, Vol. 2, No. 2, pp. 121-139.
46. Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. London: Sage Publications.
47. Rousseau, D. M. (2000). Psychological contract inventory technical report.

48. Schalk R. i Soeters J. M. M. L. (2008) *Psychological contracts across the world. Cultural agreements and disagreements*. In P. B. Smith, M. F. Peterson & D. C. Tomas (Eds.), *Handbook of cross-cultural management research* (117-133), Sage, Thousand Oaks.
49. Schein, E. *Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1965
50. Sekaran U., Bougie R. (2010) *Research methods for business: A skill-building approach*, John Wiley & Sons, Haddington.
51. Sels L., Janssens M., Van Den Brande I. (2004) *Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions*, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 461-488.
52. Spindler, G. S. (1994). Psychological contracts in the workplace: A lawyer's view. *Human Resource Management*, 33, 325– 333
53. Tekleab A. G., Laulié L., Ans De Vos, Jeroen P. De Jong & Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro (2020) *Contextualizing psychological contracts research: a multi-sample study of shared individual psychological contract fulfilment*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 29(2), 279-293.
54. Tekleab A. G., Laulié L., Ans De Vos, Jeroen P. De Jong & Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro (2020) *Contextualizing psychological contracts research: a multi-sample study of shared individual psychological contract fulfilment*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 29(2), 279-293.
55. 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”, 14, 207-222.
56. Turnley, W. H., Feldman, D.C. (1999), The impact of psychological contract violations on exit, loyalty and neglect. *Human relations*, 51(7), 895-922.
57. Wołowska A. (2013) *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe UMK.
58. 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”, 32, 254-281.
59. 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”, 2, 217-225.