

最近の心理契約研究の動向

——実証研究の整理を中心にして——

相 原 章

- I. はじめに
- II. 心理契約研究にみる中核概念
- III. 実証研究にみる心理契約研究の展開
- IV. 要約と課題

I. はじめに

従業員と組織の関係 (employee-organization relationship; E-O relationship) は、昔からの研究領域である。それは当事者間の関係メカニズムをどのような視点や概念、フレームに基づいて説明できるのか、そして実践的示唆を与えることができるのか、を探究するものである。例えば、これまでの仕事の進め方が突如変更されたり、予想もしていなかった新しい人事施策・制度が突然導入されたりすると、従業員は少なくとも2つの反応パターンを示すことは想像し易い。程度の問題こそあれ、それは肯定的反応を示すパターンと否定的反応を示すパターンである。そうした従業員の反応がみられる場合、従業員と組織の関係が従来どおり継続する可否かは、変更を実施する側よりも、むしろ変更に対して反応を示す側の問題である。特に、従業員が変更される条件や内容をどの程度受容するかに拠っている。

従業員が変更を受容する程度は、企業組織が活動を展開するための基盤に多少なりとも影響を及ぼすものである。従業員が理解している条件と組織が変更する条件とのあいだに認知上の相違が生起し、組織の意図が新しい関係に反映できるかが明確ではないからである。個人が新しい情報を必

要としない限り、反応を示すことがない「断続的情報処理プロセス (discontinuous information processing)」という概念¹⁾が示すまでもなく (Rousseau, 1996), 組織が従業員と関係を成立させている条件の変更は、従業員の情報収集・処理活動を喚起し、活発化させることになる。その結果、関係当事者の条件に対する解釈の相違は、従来の関係そのものの変更をもたらしてしまうことになる。

関係を成立させている条件の変更後に、雇用関係が安定して継続する場合やその関係が好転する場合には、従来の条件の変更とその受容が問題なく進展していることを意味する。これは組織が意図する方向に事態が展開しているということに他ならない。だが、実際には、関係を成立させている条件に変更が加えられる限り、組織が思い描くようなかたちで新しい関係の成立、維持、発展をみることは難しい。これは、関係の成立には、常に当事者が2組以上存在し、条件の変更の受容を選択する個人の認知が基底に存在するためである。

関係当事者の認知に立脚し、従業員と組織の関係メカニズムを解明しようとする研究は、心理契約 (psychological contracts) の考え方を中心にして近年著しい展開をみせている²⁾。交換関係 (exchange relationships) を中心とした、E-O 関係メカニズムの研究は、昔からのものであるが、個人のメ

- 1) 従来の心理契約が新しい契約に変更される状況を想定した場合、当事者（特に、従業員）は特定の場合に限り新しい契約情報に対して開放的な態度を示すという現象を意味する。当事者にとって興味・関心がない情報については情報収集やその加工・処理といった活動が主体的に制限されてしまうことである。
- 2) E-O 関係の研究は、心理契約モデルを中心にそのメカニズムの理論研究や実証研究が進められている。他方、Tusi, Pearce, Porter, & Tripori (1997) の「投資—貢献モデル (investment-contributions model)」がもう一つの代表的考え方として位置づけられている。投資—貢献モデルは、雇用関係を交換プロセスとして捉える点では心理契約モデルと共通しているが、関係を説明するうえで採用される視点が異なっていることにその特徴と相違がある。心理契約モデルでは、従業員の視点が中心であるのに対して、投資—貢献モデルでは、雇用主の視点 (the perspective of the employer) に立脚し関係を説明するのである。

ンタルモデルを基礎とした理論研究や実証研究は比較的新しい研究なのである。従って、雇用関係を捉える代表的なフレームとして心理契約が捉えられることが少なくない (Tetrick, 2002; Coyle-Shapiro, 2002)。

従って、本研究では、従業員と組織の関係メカニズムを理解するための分析概念や考え方の一つである心理契約を取り上げ、最近の研究の動向を、実証研究の整理を中心として検討・考察を進めることを主なねらいとする³⁾。

Ⅱ．心理契約研究にみる中核概念

・心理契約の概念化の流れ

心理契約概念の初期の研究は、Argyris (1960) の研究に求めることが一般的な見方である (Robinson, 1996; Anderson & Schalk, 1998; Guest, 1998; Thomas & Anderson, 1998; Turnley & Feldman, 1999; Shore, 2002; Coyle-Shapiro, 2002)。工場の現場作業員と職長の関係にみられる暗黙の了解を「心理的作業契約 (psychological work contract)」概念で説明したことが最初とされている。表 1. で示すように、Shore (2002) や Anderson & Schalk (1998) は、心理契約の概念化に貢献した、最近までの代表的な研究者をあげ、各研究者による概念の捉え方やその定義上の強調点について時系列的に指摘している。それは、心理契約のどの局面を強調するかがポイントになるわけだが、今日まで少なくとも 3 つの段階を経ているとみることができる。

第 I 段階に位置づけられる心理契約の概念化の研究は、Argyris と Levinson *et al.* (1962) による研究である。Argyris の心理契約の特徴は既述したとおりである。それに対して、Levinson *et al.* は、書かれざる契約 (unwritten contract) を心理契約の中心として捉え、それを従業員と組織のあ

3) 本研究では、*ASQ*, *AOMJ*, *J. of OB*, そして AOM Annual Meetings で発表された論文、報告を中心にレビューを行なっている。1990 年以降にみられる実証研究をできるかぎり網羅しているものの、実際の研究数は、本研究で取り扱っている数よりもかなり多いことを断っておきたい。

最近の心理契約研究の動向

表 1. 心理契約の概念化の流れ (注 1)

段階	研究者 (発表年)	心理契約の概念上の重点	
		概 要	キーワード
I	Argyris (1960)	・工場のライン従業員と職長の関係に言及し、当事者間に存在する暗黙の了解を心理的作業契約として捉えている。	・当事者間にみられる暗黙の了解 (implicit understanding)
	Levinson, Price Munden, Mandl, & Solley (1962)	・契約関係にみられる実体のない側面を論じ、「関係当事者が何となく気づくものであるが、お互いの関係を規定する、一連の相互の期待 (mutual expectations)」と心理契約を定義している。 ・相互の期待の大半は暗黙的であり、組織に参加する以前の個人の過去にしばし基づいていて、時間の経過とともにそれは変化する。	・契約関係において実体がみられない側面 (intangible aspects) ・暗黙の、語られることのない期待 ・書かれざる契約
II	Schein (1980;1965)	・個人と組織がお互いに対してもつ期待を中心に置いた見方である。 ・相互の期待とは、働いた分だけ支払いがなされるという側面だけではなく、従業員と組織のあいだにみられる権利、特権、義務の全体的なパターンを包含するものである。 ・組織が権限構造やパワーを通じて心理契約の側面を強要していることを指摘し、メンバーの心理契約を支持できない場合には、組織にとって不利益が生じると論じている。	・相互の期待 ・書かれざる期待 (unwritten expectations) ・期待の変化
III	Rousseau (1995; 1990; 1989)	・心理契約を契約当事者間の相互の交換合意 (reciprocal exchange agreement) 上の条件や状態に対する個人の信念 (beliefs) として捉えている。 ・約束がなされたという信念と約束との引き換えの報酬という信念を含み、当事者を相互義務で結びつける点にその特徴がある。	・相互義務 (mutual obligations) についての個人の信念 ・主観的知覚 (subjective perception)

(注 1) Shore, Lynn (2002). 'Psychological Contracts : Definition and Distinctiveness', the Academy of Management Meeting, Denver. での報告および Anderson & Schalk (1998). 'The Psychological Contract in Retrospect and Prospect', *J. of Organizational Behavior*, 19: 637-647. をもとに作成。

いだにみられる相互の期待であると位置づけ、説明する。従業員と雇用主の関係に先行する暗黙の期待や語られることのない期待がこの概念において強調されている点である (Anderson & Schalk, 1998)。

第Ⅱ段階にあたる研究は、Schein (1965; 1980) の研究である。Schein の心理契約の認識は、組織の構成員と他の構成員のあいだの書かれざる期待を強調したものである。ただ、Schein の心理契約の捉え方には、個人レベルと組織レベルの異なる2つのレベルがみられるため、異なるレベルによる期待の比較方法の問題、また組織を代表する主体の問題があると指摘されている。このような心理契約の概念化の動きには、第Ⅰ段階と第Ⅱ段階に共通する考え方が基底にみられることは言うまでもない。それは関係当事者間の交換関係の暗黙的側面である。こうした心理契約の概念研究は、従業員と組織の交換関係にみられる明示的な側面ではなく、暗黙的な側面を取り上げることが中心であったといえる (Millward & Brewerton, 1999; Shore, 2002)。

第Ⅲ段階にあたる心理契約の概念化研究は、Rousseau (1995; 1990; 1989) の研究に求められる。興味深いことに、Rousseau (1998) は、Argyris や Levinson *et al.* (1962) による心理契約の概念と相違を認めず、彼女自身による定義と同一視している点は看過できない。だが、Rousseau による心理契約の概念は、個人と組織のような異なるレベルにみる当事者間の双務的關係 (bilateral relationship) から片務的な (unilateral) 個人レベルで概念を捉えるパースペクティブに移行したという見方もある。Argyris, Levinson *et al.* や Schein による概念定義とは異なるものである (Anderson & Schalk, 1998)。また、Rousseau (1989) の研究を契機として、心理契約が構成概念として捉えられはじめ、それはその後の心理契約研究における実証研究に大きく影響しているとの評価がなされている (Porter, Pearce, Tripoli, & Lewis, 1998; Millward & Brewerton, 1999)。

・最近の概念化の動き

Rousseau (1989; 1990) の心理契約概念は、個人の知覚レベルでの現象であるという立場と関係当事者が実際には契約条件に同意していないことを前提に置いているという点を明確に概念化している点で、表 1. の第Ⅰ段階および第Ⅱ段階の研究者による心理契約の捉え方とは異なるものである (Shore, 2002; Tetrick, 2002)。また、心理契約を捉えるうえでの重点として、個人の主観的側面や知覚する主体の心 (the mind of the perceiver)⁴⁾ を指摘し、暗黙的な契約 (implied contracts) や規範的な契約 (normative contracts) といった他の契約類型⁵⁾ と心理契約を分類し、整理している (Rousseau, 1995)。これは心理契約を狭義に捉えることで、構成概念として位置づけた結果である (Anderson & Schalk, 1998; Rousseau, 1998; Millward & Brewerton, 1999)。こうした点以外にも、Rousseau の概念には、心理契約が成立するうえで鍵となる、約束 (promises) や相互関係 (mutuality) という要因が指摘されており、それらは先の第Ⅰ段階や第Ⅱ段階でみられる概念とは異なるものとして捉えられる。

しかしながら、Rousseau の心理契約概念が今日的な第Ⅲ段階に位置づけられ、多くの心理契約研究において採用されていても、依然として総意が得られないといった状況もみられる。要するに、心理契約の研究がこれまで数多くみられるにもかかわらず、心理契約とは何か、についての総意がみられないのである。特に問題となっている点は、異なる術語の組み合わせによるものである (Anderson & Schalk, 1998; Guest, 1998; Shore, 2002)。

例えば、Levinson *et al.* や Schein は、「期待 (expectations)」という術語を心理契約概念の中核に位置づけているのに対して、Rousseau の心理契約概念では、条件付きで採用されているにしか過ぎない。基本的には期待

4) ここでは、契約当事者、すなわち知覚する主体がもつ心を思考・意志などの働きをするものとして捉えている。

5) Rousseau (1995) の 6 頁から 14 頁を参照のこと。

が「約束」に基づかない限り、期待は契約的側面を包含するものではなく、契約とは異なる別のものであるという視点に立っている。Rousseau のこうした立場を支持する研究者もみられる（例えば、Rousseau & Parks, 1993; Robinson & Rousseau, 1994; Robinson, 1996; Rousseau & Tijoriwala, 1998）。知覚、信念、約束、義務といった術語においても、他の術語との関連において用語上の問題が依然として残されているとの指摘がある。

実際、Rousseau は、心理契約の概念定義で採用している術語について、それぞれの定義を試みているが、問題は定義の仕方にあるのではなく、類似概念との相違、区分が問題の焦点になっている。Shore (2002) は、期待が契約的側面を包含するものであるか否かの議論も現時点⁶⁾において、大きく意見が分かれていることを指摘しており、約束と期待の相違を考察するような研究が必要であると指摘する。Rousseau による心理契約概念が中心的な分析概念として位置づけられていることは、多くの心理契約研究から認められることだが、概念化に係る問題がすべて解決していないのが昨今の状況であるといえる。

・最近の心理契約研究にみる心理契約の定義

心理契約の研究を進めていくには、特に実証研究を進める場合には、心理契約の概念の操作化が重要であることは言うまでもない。心理契約をどのように捉えるかといった一般的定義の問題に直面しつつも、調査段階で使えるような心理契約概念の変数化、操作化（作業定義）を行わない限り、調査を実際進めていくことが難しいからである。ここでは、最近の実証研究を中心として、各研究において採用されている心理契約の具体的定義の傾向を捉えてみたい。

6) 2002 年 8 月、コロラド州デンバーで開催された AOM Annual Meeting での雇用関係のセッション（テーマ：Methodology for Developing the Employee-Organization Relationship）では、心理契約概念と他の類似概念との相違を明確にする研究が必要であることが改めて確認されている。

最近の心理契約研究の動向

表 2. 最近の実証研究にみる心理契約の概念定義(注1)

研究者（発表年）	心 理 契 約 の 概 念 定 義	
	定義	具体的記述または依拠している研究者の定義
Rousseau (1990; 2000)	○	相互義務 (reciprocal obligations) に対しての個人の信念
Robinson & Rousseau (1994)	△	Rousseau (1989) の定義を採用： ・ 関係当事者間における相互の交換合意の条件や状態に対する個人の信念
Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994)	○	相互義務に対する個人の信念または知覚 (perceptions)
Robinson & Morrison (1995)	○	交換合意の条件に対する関係当事者個人の信念
Robinson (1996)	△	Rousseau (1989) の定義を採用： ・ 関係当事者間における相互の交換合意の条件や状態についての個人の信念
Shore&Barksdale (1998)	○	関係当事者間にみられる相互義務に対する従業員の知覚に焦点をあてた従業員と組織の交換の形態
Thomas & Anderson (1998)	△	Levinson et al. (1962) による定義と Rousseau (1995) の定義を採用： ・ 本来の義務の特性と報酬体系を含む期待の相互関係 ・ 相互関係からなる約束, 信頼, 受容, そして知覚に依存するもの
Porter, Pearce, Tripoli, & Lewis (1998)	△	Rousseau (1995) の定義を採用： ・ 個人と組織の交換合意の条件に対し組織によって形成される個人の信念
Cavanaugh & Noe (1999)	△	Robinson & Rousseau (1994) の定義を採用： ・ 雇用関係の条件について従業員と雇用主の信念ないし知覚 ・ 信念や知覚には契約の存在に対して合意の必要はない。
Turnley & Feldman (1999; 2000)	△	Rousseau (1989; 1990) の定義を採用： ・ 関係当事者間の非公式的な交換合意の条件について従業員がもつ信念
Robinson & Morrison (2000)	△	Rousseau (1989) の定義と Schein (1965) の定義を採用： ・ 2 組の当事者間にみられる相互義務についての信念
Kickul, Lester, & Finkl (2002)	△	Rousseau (1989; 1998) の定義を採用： ・ 従業員と組織のあいだの相互義務に対する従業員の信念
Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino (2002)	○	Rousseau (1989; 1995) の定義と Morrison & Robinson (1997) の定義に基づき, 再定義している。 ・ 組織によって約束されたこと, そして組織に見返りとして与えることが期待されていることに対する個人の知覚
Conway & Briner (2002)	△	Rousseau (1995) の定義を採用： ・ 個人と組織の交換合意の条件に対し組織によって形成される個人の信念

(注 1) ここで取り上げている研究は何れも実証研究を行なっているものである。なお, 表中の記号○は, 研究者自身による概念定義あるいは再定義を行なっているもの, △は先行研究の定義を引用し, 再定義したものを示す。

表 2. は、最近の心理契約研究を対象として、各研究でみられる心理契約の一般的ないし具体的定義を列挙し、中心となっている概念定義を確認しようとしたものである。なお、表中のすべての研究が実証研究であり、その研究の性格上、心理契約概念の変数化、操作化が要求されるものである。ちなみに、Rousseau & Tijoriwala (1998) が指摘するように、心理契約に係る実証研究の積極展開がみられたのは、1990 年代に入ってからのことである。

表 2. から、大きな特徴として指摘できることは、大半の研究にみられる心理契約の定義が Rousseau の定義に依拠している点である。Rousseau による研究の中でも、最も採用されている定義は、Rousseau (1989; 1990; 1995) による研究の概念定義である。特に Rousseau (1989) の研究は、1970 年代そして 1980 年代に最も引用されることが多かった、Schein (1965) の研究からの転換点に位置づけられる研究である (Roehling, 1996; Shore, 2002)。それは、既述したとおり、従来の交換関係の議論では、心理契約が暗黙的な側面を論じるために採用されていたのに対して、Rousseau は心理契約を操作可能な次元での構成概念として研究を進めたことによる。

例えば、Porter, Pearce, Tripoli, & Lewis (1998) の研究では、今日みられる心理契約概念は Rousseau の研究が基礎となっていると認識し、Rousseau (1995) の定義を採用している。一般的に心理契約を捉える場合においても、Rousseau の定義に依拠する研究が大半を占めており、心理契約を「関係当事者間にみられる相互義務に対する従業員の信念である」と定義している (Kickul, Lester, & Finkl, 2002)。既述したとおり、心理契約概念の成立要因には若干の相違がみられるものの、Rousseau による心理契約の概念定義が実証研究では採用されることが多く、一般化しているといえる。

Ⅲ．実証研究にみる心理契約研究の展開

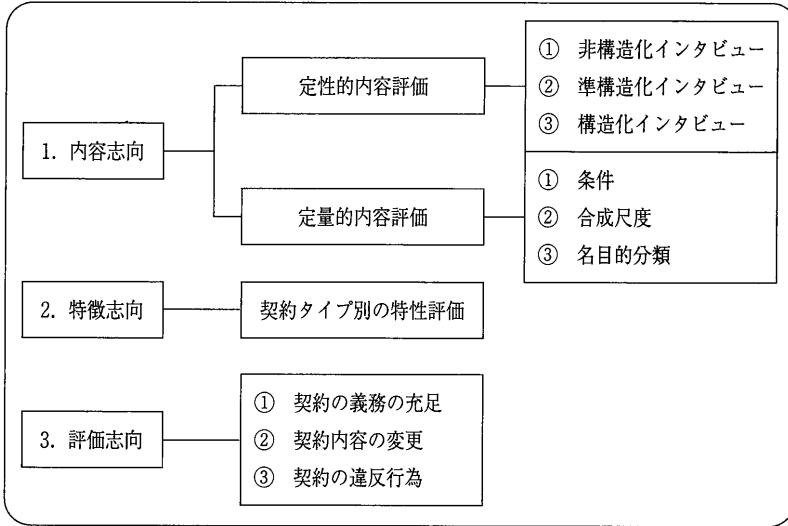
・心理契約研究の類型

近年の心理契約研究は、実証研究が中心である (Rousseau & Tijoriwala, 1998)。観察可能な現象を経験的事実と照合し、仮設の検証を通じて関連性や因果性を探索する試みは、心理契約の概念が操作可能な分析概念の水準まで到達していることを意味する。実証研究を中心とした心理契約研究は、心理契約それ自体を研究対象とするものと心理契約と従業員の態度・行動の関連性や因果性を対象とする研究の2つに大別できる。前者は、心理契約には幾つかの構成要因、次元、側面、類型などがあることを仮定し、それらの実証を進めていく研究である。後者は、心理契約を従業員の態度・行動に関係する、あるいは影響すると仮定された状況要因との関連性を実証しようとする研究である。

Rousseau & Tijoriwala (1998) は、心理契約それ自体の研究、心理契約と従業員の態度・行動との関連性といった研究類型にプロセス研究も加えて、図1のように心理契約の研究を1)内容志向、2)特徴志向、そして3)評価志向の3つに類型化している。個人の心理契約を特徴づける契約条件や相互義務の探索を研究対象とするのが、内容志向 (content-oriented) の研究である。この研究スタイルでは、必ずしも従業員の視点から捉えた心理契約研究だけではなく、雇用主の視点あるいは双方の視点からの研究もみられる。関係当事者の視点以外にも、成立条件、契約の基礎的条件など、心理契約を局所的に研究するのか、契約内容全体の特徴づけを研究対象とするかによって、内容志向の研究は異なる方向性を示している。

特徴志向 (feature-oriented) の研究は、心理契約の安定性 (不安定性) または暗黙的な程度 (明示的な程度) のような次元ないし特性を比較する研究である。内容志向の研究が職務保障やキャリア開発などといった心理契約の条件を代替する具体的な構成要因を探究するのに対して、特徴志向の研

図1. Rousseau & Tijoriwala による心理契約研究の類型化(注1)



(注1) Rousseau, Denise M. & Tijoriwala, Snehal A. (1998). 'Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures', *Journal of Organizational Behavior*, 19 Special Issue: 679-695. もとに要約したものである。

究は、心理契約を特徴づける形容の仕方や解釈の方法に力点を置いている。従って、心理契約に関連した情報を伝達するプロセスに着目している研究である。それは、心理契約の内容と義務の充足が形成、実施されるかを解き明かすうえで重要な研究である。ただ、特徴志向の研究は、ほとんど見られないのが実際である⁷⁾。

評価志向 (evaluation-oriented) の研究とは、個人の実際の経験と現在の心理契約について比較判断を求める研究である。この類型にあてはまる研究として、心理契約義務の充足 (fulfillment; PCF)、心理契約の変化 (change)、心理契約の違反行為 (violation) が代表的な研究領域である。なお、この研

7) 表3. を参照のこと。ただ、Rousseau & Tijoriwala (1998) に拠れば、Parks & Van Dyne (1995) の研究は、範囲の側面（契約が従業員の職業生活から外れる側面）と出現の側面（静的あるいは動的な側面）について高い信頼性をもつ、尺度を開発しているという。

最近の心理契約研究の動向

究類型は定量的実証研究が中心である。概して、こうした研究は義務の充足の程度や内容の変化を対象とする、心理契約それ自体の研究であると同時に、心理契約と従業員の態度・行動に関わる他の要因との関連性や影響の程度を分析する研究も包含されている。ただ、個人の比較判断に基づいているのがこの研究類型での重点であるといえる。

・最近の心理契約研究のねらい

最近の心理契約研究は、実証的性格を有する研究が大半を占めるため、理論研究と実証研究といった大まかな分類、整理ではなく、実証研究を研究の性格別に分類し、整理することで、最近の心理契約研究全般にみられる方向性や流れを捉えておくことは重要である。また、心理契約研究の領域において中心的なテーマを捉えるためにも、どの領域に対して比重が大きいかを確認することは重要である。ここでは、先述の Rousseau & Tijoriwala (1998) の研究分類の方法に依拠しながら、最近の研究の流れと重点領域を探索的に概観してみたい。

表 3. は、近年の心理契約の研究者の多くが研究を進めるうえで依拠する傾向が強い、Rousseau (1990) の研究から最近の実証研究までの各研究のねらいを列挙し、研究のタイプを判断したものである。まず、1990 年代前半は、心理契約の類型や条件を明らかにしようとする研究が中心であった傾向が伺える。すなわち、従業員の心理契約それ自体を研究対象とする内容志向型の研究である。例えば、Rousseau (1990) の研究は、心理契約の成立要因の一つである義務を対象とした研究である。従業員の知覚の視点に立脚し、ある条件⁸⁾ に対する従業員の義務と雇用主の義務には相関がみられるか否か、その関係のパターンの特徴が業務 (transactional) に関わる契約と関係 (relational) に関わる契約⁹⁾ とのあいだに一致がみられるか

8) 心理契約を代替する条件については、関係当事者の義務というかたちで取りあげられている。具体的項目については表 4. を参照のこと。

最近の心理契約研究の動向

表 3. 心理契約研究のねらいと研究のタイプ

研究者（発表年）	心理契約研究 ^(注1)	
	研究目的	研究類型
Rousseau (1990)	<ul style="list-style-type: none"> ・心理契約の成立における第一段階を探索することによって、従業員と雇用者の義務を探索することがねらいである。 －新入社員による彼ら自身の義務に対する知覚と組織の義務に対する知覚の関係を考察する。 －新入社員による義務に対する知覚、キャリア動機、そして意図の関係を探索する。 	内容志向
Robinson & Rousseau (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の関係にみられる（心理契約の）違反行為を探索し、従業員の信用、満足度、所属意識に対する違反行為の影響を検討することがねらいである。 	評価志向
Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ・どのように従業員の義務に対する知覚が雇用されてから最初の数年の間に変化するかを検討することがねらいである。基本的な問題は次の2点である。 －どのように相互義務に対する知覚が雇用されてから最初の数年で変化するのか、 －どのように雇用者による義務を充たすことの失敗は従業員の考え方などに影響するのか。 	内容志向
Robinson & Morrison (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約に関連した 이슈ーが組織的市民活動 (organizational citizenship behavior) にとって重要な役割を演ずることを検討する。つまり、組織的市民として善行に対する心理契約の充足の役割、OCB の組織的志向の形態に焦点をあてることである。 	評価志向 内容志向
Robinson (1996)	<ul style="list-style-type: none"> ・心理契約の破棄の発見、解釈、効果に影響を及ぼす過去や現在の信用によって演じられる多様な役割を探索する。被験者の心理契約の破棄の経験から、信用の役割に基づく理論的モデルを開発し、検証することである。 	評価志向
Thomas & Anderson (1998)	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的社会化 (organizational socialization) にみられる、新入社員の心理契約の発展に焦点をあてることである。 	内容志向 評価志向
Cavanaugh & Noe (1999)	<ul style="list-style-type: none"> ・義務の違反行為 (obligation violation) と同様に従業員の職務経験が、新しい心理契約の関係性の側面である構成要因^(注2)と関連があるか否かを考察することである。 ・従業員の職歴、新しい心理契約の関係性の側面である構成要因、そして仕事の成果のあいだの関係も考察することを目的としている。 	評価志向

最近の心理契約研究の動向

Turnley & Feldman (1999)	<ul style="list-style-type: none"> ・心理契約の違反行為を研究対象とし、それに関わる問題を取り上げ、特に以下の点を検討することを目的としている。 －心理契約の違反行為の尺度を改善すること、 －心理契約の違反行為の結果を考察するために、従業員の反応の類型を採用し、従業員が違反行為を知覚する場合の潜在的な反応を調査すること、 －心理契約の違反行為と従業員の反応をモデレートする要因を検討すること、 －人材カテゴリー別に違反行為の影響を調査し、その相違を検討すること、である。 	評価志向
Turnley & Feldman (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの心理契約の違反行為の研究を基礎として、以下の点を改善しながら研究を進めていくことがねらいである。 －心理契約の違反行為の尺度を改善すること、 －媒介効果を加味した調査を進めること、 －人材カテゴリー別に違反行為の影響を調査し、その相違を検討すること、である。 	評価志向
Robinson & Morrison (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ・組織が従業員の心理契約を破棄したという従業員の知覚、また、約束された義務が十分に満たされなかったという従業員の知覚に影響する要因を考察することが主なねらいである。 ・従業員の知覚が怒りや裏切りといった情緒的反応に関連する状況を考察することも研究のねらいである。 	評価志向
Kickul, Lester, & Finkl (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ・心理契約の破棄が手続的公平性や相互作用の公平性と関連するかを考察する。 ・違反行為が知覚される場合、契約の破棄に対する従業員の反応を決定するうえで相互作用の公平性が手続的公平性よりも顕著な役割であるかどうかを考察する。 	評価志向
Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ・監督者と部下の心理契約に対する知覚の類似性と相違について理解を深めることをねらいとしている。特に、以下の点を意識した研究である。 －従業員の心理契約の充足について監督者と部下のあいだに存在する同意と不一致のパターンを考察する。 －従業員の心理契約の充足について部下と監督者の知覚が如何に従業員の態度や行動に影響するかを考察する。 －心理契約の破棄の発生を監督者あるいは部下が知覚する場合にみられる属性を検討することで今までの調査研究を発展させる。 	評価志向

最近の心理契約研究の動向

Conway & Briner (2002)	・心理契約を調査するために、毎日のダイアリー・メソッドといった新しいアプローチを採用し、心理契約の更なる理解にとって適切な基本的な問題を扱うことがねらいである。	評価志向
---------------------------	--	------

- (注1) この表は、表2.の最近の実証研究にみる心理契約の概念定義で取りあげた研究を原則として採用し、Rousseau & Tijoriwalaの研究分類に依拠しながら整理を進めたものである。
- (注2) ここでの構成要因とは、キャリア開発のための責任、職務保障に対する期待、職務コミットメントである。

否かを実証する研究を行なっている¹⁰⁾。また、従業員の知覚を基礎として、従業員と雇用主の相互義務による雇用関係の変化を検討する、相互義務のダイナミズムを対象とする研究もある（例えば、Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994）。

1990年代後半は、心理契約それ自体の研究というよりも、従業員の態度・行動に影響を及ぼす他の状況要因との関連性を探索的に検討・考察しようとする研究が多くみられるのが特徴である。評価志向の研究が多いと

- 9) Rousseau (1990) は、MacNeil (1985) による契約類型に依拠し、心理契約を2つのタイプに分類している。それが、業務志向の契約と関係志向の契約である。この契約類型は対極に位置づけられているものの、実際には明確に区分されることはできない。個人の知覚判断に基づくため、程度に大きく依存しているからである。ちなみに、①焦点、②時間軸、③安定性、④範囲、⑤明白性といった5つの基準を基礎としている。

なお、その後、Rousseau (1995, pp. 97-103.) は先の2つのタイプを発展させ、契約の継続期間とパフォーマンスの条件の明確性の程度の2軸を採用して4つのタイプに分類している。

- 10) Rousseau (1990) の研究では、契約のタイプを実証するという仮説以外にも、以下のような仮説を構築し、実証分析を行なっている。具体的方法などについては、表4.の実証研究の要約を参照のこと。
- H2: 身分保障に対する期待または当該組織の在職期間は、雇用者との関係契約に対する知覚と正の相関がみられる。(仮説支持)
- H3: 新入社員が当該組織での雇用を他の企業へ移る手段とみなす、出世第一主義(キャリアイズム)は、雇用者との関係契約に対する新入社員の考え方と負の相関がみられ、雇用者との業務契約と正の相関がみられる。(仮説支持)
- H4: 新入社員が就職を希望する企業に対する欲求は、関係契約の義務の知覚と正の相関がみられる。(仮説棄却)

いえる。特に、心理契約の破棄 (breach; PCB) や心理契約の違反行為 (psychological contract violation; PCV) に代表されるように、個人の心理契約に異変が生じた場合にみられる従業員の反応を検証する研究である (例えば, Turnley & Feldman, 1999; 2000; Robinson & Morrison, 2000; Kickul *et al.*, 2002)。なお, こうした研究の多くは, 実践的なインプリケーションを考慮して, どのような状況において PCV や PCB の影響を抑えられるか, といった条件探索的な研究でもある。

概して, 契約の条件や義務の検討を進める, 心理契約のコンテンツの研究から, 個人の心理契約と他の要因との関係性や因果性を検討していく動きが伺える。評価志向の研究類型でみられるような, 心理契約を成立させる義務の充足 (例えば, Lester *et al.*, 2002) に係る研究, 心理契約の変化に係る研究 (例えば, Robinson & Rousseau, 1994), そして PCV または PCB に係る研究領域に関心が高まっている傾向が顕著なのである。ただ, ここで特筆すべき点としては, 評価志向の研究が増加しつつも, 内容志向の研究タイプの性格も併せ持つ研究もみられ, 一概に特定の研究類型に当てはめることが難しい研究もある。ただ, 全体的な流れとしては, 後で検討するように, 評価志向の研究が最近の中心的な研究になっているといえる。

・実証研究にみる分析方法と新しい展開

心理契約の研究領域は, 心理契約の成立条件, 心理契約の類型, そして相互義務について検討・考察を行なう内容志向型の研究から, 従業員の態度・行動に係る関連分析や影響分析を中心とする評価志向型の研究にその比重は移行しつつある。こうした状況は, 各研究のねらいや研究類型を確認することで明らかにしたとおりである。特に, 最近の研究では, PCF, PCV ないし PCB と他の変数との関連性あるいは因果性の検証を対象とする研究が多くみられることは先に言及したとおりである。ここでは, 研究対象に設定されている領域を捉えるのではなく, 実証研究で採用されて

最近の心理契約研究の動向

表 4. 最近の心理契約に係る実証研究の要約

研究者 (発表年)	分析 視点	分析手続き(注1)				課題(限界)
		サンプル	心理契約の代理変数/ 分析での他の主要変数	分析手法	結果	
Rousseau (1990)	従業員	・n=224	・雇主の義務(H1a, H1b): ①昇進, ②高給, ③パフォーマンス 水準に基づく給与, ④訓練, ⑤長期 的雇用保障, ⑥キャリア開発, ⑦個 人問題のサポート ・従業員の義務(H1a, H1b): ①残業, ②忠誠心, ③職務以外の自 発的活動, ④転職前の告知, ⑤転勤 の承諾, ⑥特許情報の保護, ⑦2年 間以上の在職期間 ・キャリアイイズム(H3) ・希望職種(H4) ・希望在職期間(H2)	H1a: 正準相関分析	○	・従業員の義務と 雇主の義務の 関係には、相当 の分散がみら れ、説明がつか ないこと ・雇主の視点か ら分析されてい ないこと
				H1b: 正準相関分析	○	
				H2: 相関分析	○	
				H3: 相関分析	○	
				H4: 相関分析	×	
Robinson & Rousseau (1994)	従業員	・T1: n=224 ・T2: n=215 ・n=128 (T1 と T2 で 回 答した者)	・心理契約の違反行為 (I) (H1~H4) ・キャリアイイズム志向 (M) (H4) ・信用 (D) (H1, H4) ・職務満足度と組織に対する満足度 (D) (H2, H4) ・希望在職期間とターンオーバー (D) (H3a と H3b, H4)	H1: 相関分析	○	・回答者が限定さ れていること ・リコールデー タに依存したこと ・違反行為の尺度 デザインに問題 があること ・因果関係の方向 性を確認できな いこと
				H2: 相関分析	○	
				H3a: 階層的回帰分析	○	
				H3b: Lo 回帰分析	○	
				H4: 階層的回帰分析	△	
Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994)	従業員	・T1: n=224 ・T2: n=215 ・n=96 (T2 の時点で離 職していな い者)	・雇主の義務 (D) (H1a, H2b, H3): ①昇進の早さ, ②高給, ③パフォー マンス水準に応じた給与, ④訓練, ⑤長期的雇用保障, ⑥キャリア開発, ⑦個人問題のサポート ・従業員の義務 (D) (H1a, H2a, H3): ①残業, ②忠誠心, ③職務以外の自 発的活動, ④転職前の告知, ⑤転勤 の承諾, ⑥競合相手の支援拒否, ⑦2年間以上の在職期間 ・雇主の心理契約の違反行為: 義務 の充足の程度 (I) (H1a-H3)	H1a: 重回帰分析	○	・同一回答者によ る変数測定は, 共通方法のバイ アスの可能性を 導入してしまう こと ・義務および違反 行為の尺度デザ インに問題があ ること
				H1b: 重回帰分析	×	
				H2a: 重回帰分析	○	
				H2b: 重回帰分析	△	
				H3: 重回帰分析	○	
	従業員	・T1: n=218 ・T2: n=184 ・T3: n=164	・雇主による義務の明確性 (Mo) (H3): Rousseau (1990) による開発尺度 ・雇主の心理契約の違反行為 (D) (H1, H2, H3) ・信用 (M) (H2): Robinson & Rousseau	H1a: 相関分析	○	・同一回答者によ る変数の測定が 共通方法のバイ アスを含む可能 性があること
				H1b: 重回帰分析	×	

最近の心理契約研究の動向

Robinson & Morrison (1995)		・n=126 (T1の時点から転職していない者)	(1994) による開発尺度 ・市民的徳 (civic virtue) (I) (H1, H2, H3) : Podsakoff et al. (1990) による開発尺度	H1c : 重回帰分析 H2 : 重回帰分析 H3 : Mo 回帰分析	○ ○ ×	・関係の分析であるものの、回答者が従業員に偏っていること
Robinson (1996)	従業員	・T1:n=218 ・T2:n=184 ・T3:n=165 ・n=125 (T1の時点から転職していない者)	・雇用主による心理契約の破棄 (PC Breach) (I) (H1~H5) : ①昇進・昇格, ②高給, ③パフォーマンス水準に応じた給与, ④訓練, ⑤長期的雇用保障, ⑥キャリア開発, ⑦パワーと責任 ・信用 (H1, H4, H5) (M, Mo) ・充足されない期待 (H3) (M) ・パフォーマンス (H2, H3, H4) (D) ・OCB (H2, H3, H4) (D) ・在職意思/ターンオーバー (H2, H3, H4) (D) ・雇用主に対する信用 (T1) (C) ・職歴年数 (C) ・在職意識 (T1) (C)	H1 : 階層的回帰分析 H2 : 階層的回帰分析 H3 : 階層的回帰分析 H4 : 階層的回帰分析 H5 : Mo 回帰分析	○ ○ ○ ○ ○	・結果の一般化には問題があること ・心理契約の破棄の尺度に改善が以下の点で必要であること ①心理契約の変化を説明しない尺度 ②契約破棄と充足尺度が同等にデザインされていること
Thomas & Anderson (1998)	従業員	・T1:n=880 ・T2:n=314 ・n=249 (T1の時点と同一回答者)	・心理契約の次元 (H1~H4) (D) : ①キャリア, ②職務保障, ③職務満足度, ④余暇, ⑤給与, ⑥家庭への影響, ⑦アコモデーション ・社会化の知識 (H2) (I) : Thomas & Anderson 社会化アンケート [①社会的知識 8 項目, ②役割の知識 6 項目, ③対人サポートの知識 3 項目, 組織的知識 4 項目]	H1 : MANOVA H2 : 階層的回帰分析 H3 : MANOVA H4 : MANOVA	△ △ △ △	・調査が一つの組織内の事であり, 他の組織の状況までを説明することが難しいこと ・従業員の知覚だけで捉えていること
Cavanaugh & Noe (1999)	従業員	・n=136	・新しい心理契約 (M, D) (H4~H6) : ①キャリア開発の責任, ②職務コミットメント, ③職務不安定に対する期待 ・仕事上の経験 (I) (H4~H6) : ①非自発的職務喪失, ②組織変革, ③転職, ④義務に対する違反行為 ・仕事の結果 (D) (H1~H3) : ①満足度, ②キャリア開発の参画の程度, ③所属意識 ・年齢, 性別, 組織規模(C)	H1 : 階層的回帰分析 H2 : 階層的回帰分析 H3 : 階層的回帰分析 H4 : 重回帰分析 H5 : 重回帰分析 H6 : 重回帰分析	× ○ ○ △ △ △	・ある時点だけの調査であり, 因果的結論を導くのは困難であること ・サンプリングの偏りの問題がみられ, 労働力全体の傾向と解釈することが難しいこと ・新しい心理契約の尺度に問題点がみられること (構成概念の妥当性)

最近の心理契約研究の動向

Turnley & Feldman (1999)	従業員	・n=804	<ul style="list-style-type: none"> 心理契約の16の側面： 心理契約の違反行為 (I) (H1-H7) ①給与, ②昇給, ③賞与, ④訓練, ⑤昇進の機会, ⑥キャリア開発, ⑦手当, ⑧退職手当, ⑨医療手当, ⑩意思決定, ⑪職務上の責任, ⑫職務へのチャレンジ, ⑬職務パフォーマンスへのフィードバック, ⑭上司の支援, ⑮組織的支援, ⑯職務保障 離職意識 (D) (H1-H7) 主張 (D) (H2, H5-H7) 忠誠心 (D) (H3, H5-H7) 怠慢行為 (D) (H4, H5 から H7) 代替的雇用の機会 (Mo) (H5) 外部の正当性 (Mo) (H6) 組織政策の手続的公平性 (Mo) (H7) 性別, 年齢, 在職期間 (C) 	H1： 階層的回帰分析	○	<ul style="list-style-type: none"> 共通方法にみられる問題を解決する必要があること 縦断的調査の必要があったこと モデレータ変数に内容の妥当性以外の点で問題がみられたこと
				H2： 階層的回帰分析	○	
				H3： 階層的回帰分析	○	
				H4： 階層的回帰分析	○	
				H5： 階層的回帰分析	△	
				H6： 階層的回帰分析	△	
				H7： 階層的回帰分析	△	
Turnley & Feldman (2000)	従業員	・n=804	<ul style="list-style-type: none"> 心理契約の16の側面： 心理契約の違反行為 (I) (H1-H9) Turnley & Feldman (1999) の尺度 従業員の貢献 (D)：①離職意識 (H1, H4, H7), ②怠慢行為 (H2, H5, H8), ③OCB (H3, H6, H9) 充足された期待 (M) (H4-H6) 職務不満度 (M) (H7-H9) 勤続年数, 給与 (C) 	H1： 階層的回帰分析	○	<ul style="list-style-type: none"> 共通方法にみられる問題を解決する必要があること 職務満足を媒介変数として扱っている初めての研究のため, 追試の研究が必要であること
				H2： 階層的回帰分析	○	
				H3： 階層的回帰分析	○	
				H4： 階層的回帰分析	○	
				H5： 階層的回帰分析	×	
				H6： 階層的回帰分析	○	
				H7： 階層的回帰分析	○	
				H8： 階層的回帰分析	○	
				H9： 階層的回帰分析	○	
	従業員	・T1:n=308 ・T2:n=176	<ul style="list-style-type: none"> 違反行為の感覚 (D) (H9-H11) 心理契約破棄 (D) (H1-H8) 組織のパフォーマンス (I) (H1) 従業員のパフォーマンス (I) (H2) 公式的社会化 (I) (H3) 約束の明確性 (I) (H4) 雇用前の相互作用 (I) (H5) 組織変革 (I) (H6) 破棄の経験 (I) (H7) 代替的雇用の機会 (I) (H8) 	H1： 重回帰分析	○	<ul style="list-style-type: none"> 約束・契約を破ること, 不一致などを実際測定していないため, 独立変数と契約破棄の知覚を結びつける媒介過程について結論を導き出すことが難しいこと 新入社員に限定
				H2： 重回帰分析	○	
				H3： 重回帰分析	○	
				H4： 重回帰分析	×	
				H5： 重回帰分析	○	

最近の心理契約研究の動向

Robinson & Morrison (2000)		・n=147 (T) の時点と同一回答者)	・原因となる属性 (I) (H9) ・公平性の知覚 (I) (H10) ・職歴、勤続年数 (C)	H6: 重回帰分析	×	したサンプリングの問題がみられること ・心理契約の破棄の尺度開発上の問題がみられること ・独立変数と従属変数などの調査時期の問題がみられること ・同一回答者（自己報告）の問題
				H7: 重回帰分析	○	
				H8: 重回帰分析	○	
				H9: Mo 回帰分析	×	
				H10: Mo 回帰分析	×	
				H11: Mo 回帰分析	○	
Kickul, Lester, & Finkl (2002)	従業員	・n=246	・心理契約の破棄 (I): ①外的側面 (H1), ②内的側面 (H2) ・正当性 (I, Mo): ①手続的正当性 (H1), ②相互の正当性 (I, Mo) (H2) ・職務満足度 (D) (H1 と H2) ・離職意識 (D) (H1 と H2) ・OCBI と OCBO (D) (H1 と H2)	H1: 階層的回帰分析	○	・従業員に限定されたデータであること ・縦断的調査ではなく、横断的調査であって、因果の方向性はあくまでも推論の域をでないこと
				H2: 階層的回帰分析	△	
Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino (2002)	従業員 と上司	・n=134 ・上司:n=68 ・部下:n=66	・心理契約 (H1) ①手当, ②賃金・給与, ③昇進機会, ④職務, ⑤資源サポート, ⑥雇用関係 ・心理契約の破棄 (I) (H2-H4) ・心理契約の破棄の原因の知覚 (H5): ①約束・契約を破ること, ②組織以外の原因によって約束を破ること, ③約束についての誤解, ④従業員側の落ち度 ・組織コミットメント (D) (H2) ・従業員のパフォーマンス (D): ①自己申告評価 (H3), ②上司の評価 (H4)	H1: ANOVA	△	・横断的データは因果の方向性を認めないという問題がみられること ・組織の視点を示すデータが一人から収集されていること ・調査では時間軸の設定がみられず、心理契約に影響する外部要因が取りあげられていないことと相対的にサンプル数が少ないこと
				H2: 階層的回帰分析	○	
				H3: 階層的回帰分析	×	
				H4: 階層的回帰分析	○	
				H5: χ^2 分析	○	

(注1) 表中の「心理契約の代理変数/分析での他の主要変数」で記号 (I) は独立変数, (D) は従属変数, (M) は媒介変数, (Mo) はモデレータ変数, (C) はコントロール変数を意味する。なお, (H○) は仮説番号である。「分析手法」は最終的に仮説を検証するために採用された手法のみを挙げていることに留意されたい (変数の要約, 合成尺度の分析などは取りあげていない)。なお, Lo 回帰分析は、ロジスティック回帰分析, Mo 回帰分析はモデレータ回帰分析の略である。「結果」にみられる記号○は仮説支持, △は仮説支持 (部分的), ×は仮説棄却を意味する。

いる分析フレームや分析手法について、それぞれの問題点を考慮しながら概観し、それらの流れや動きを時系列的に捉えてみたい。

表4. は、最近の心理契約研究にみられる実証分析の手続きを中心に要約したものである。ここで取りあげている研究のすべてが、研究目的の下位目標として、検証するための仮説を構築し、一連の分析手続きを通じ、当該研究の帰結を得るパターンを採用している。現象メカニズムの説明を試みる仮説検証型の研究である。

① 分析視点

最近の実証研究において、まず指摘できる点は、Lester *et al.* (2002) や Porter *et al.* (2002) などの幾つかの研究を除いて、分析の視点がすべて従業員の視点に基づいていることである。心理契約には、少なくとも関係当事者が2組以上みられることは周知のとおりだが、従業員の視点、正確には従業員の知覚 (perception) の視点から捉えた研究が中心である。この点について実証研究上の限界ないし課題として指摘しているものが少なくない (例えば、Rousseau, 1990; Robinson & Morrison, 1995; 2000; Thomas & Anderson, 1998; Kickul *et al.*, 2002)。Rousseau & Tijoriwala (1998) は、契約当事者として、従業員と同様に雇用主あるいはエージェント (例えば、上司) の知覚からみた心理契約を探索する研究の必要性を言明している。そうすることによって、従業員の見地だけから捉えられた程度の問題としての相互関係だけでなく、相互関係に対する知覚の原因をより正確かつ深く理解することに結びつくからである。実際、心理契約は交換関係にみられる複雑な主観的特徴と相互依存性の組み合わせをつうじて成立がみられるものである。たとえ複雑な状況を考慮しなくても、関係メカニズムを解明しようとすれば、従業員と雇用主の交錯部分に着目する必要がみられるのは当然である。その部分を経験的事実に照合した際、よりダイナミックに現象を捉え、説明できるのが重点になることは言うまでもない。

② 分析フレームと測定尺度

PCF, PCV あるいは PCB と他の諸変数との関連分析ないし影響力分析では、少なくとも2つの点を指摘することができる。それは分析フレームの設計と採用変数の多様化である。表5. は、最近の PCV ないし PCB の研究でみられる分析フレームと採用された変数を要約したものである。

当然ながら、研究者のリサーチ・クエスションの設定によって分析モデルのデザインの仕方が異なるため、説明変数として PCV または PCB を採用する分析フレームと目的変数としてそれらの変数を採用する研究にみられるように、研究上の因果の捉え方に2つの方向性をみることができる。また、Robinson & Rousseau (1994) の研究のように、必ずしも変数間の因果関係を前提としない研究と Cavanaugh & Noe (1999) や Turnley & Feldman (1999; 2000) の研究のような因果の方向性を仮説に組み入れた研究が実際みられるため、PCV ないし PCB の原因の探索を行なう分析フレームを採用する研究（従属変数としての採用）とそれらの結果を検討するフレームを採用する研究（独立変数としての採用）の2つのタイプがみられる。

図2. は、PCV または PCB の研究を変数の採用方法と変数間の関係の捉え方を基準にして各実証研究のポジショニングをみたものである。変数間の関連性を因果関係と単純な関係性に区分できるかどうかという点と関係性と因果関係を対立概念で説明することができるかという点の問題は残されているものの、ここでは変数間の関係性を検証する研究と変数間に時間的、論理的軸が考えられる影響力を検証する研究に分類したかたちで整理を進めている。概して、近年の研究は、1990 年代前半の研究に比べると、PCV ないし PCB に因果の方向性を認める分析フレームが採用される傾向がややみられる。変数の採用方法については、研究者の問題意識に基づき設計された分析モデルに強く依存するが、PCV ないし PCB を独立変数に採用しているケースが多くみられる¹¹⁾。

最近の心理契約研究の動向

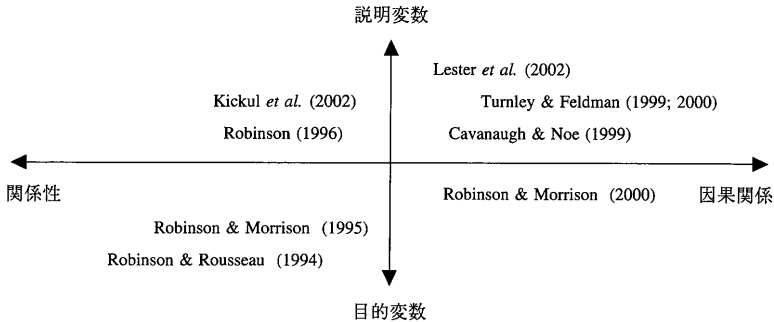
表 5. 最近の PCV と PCB の研究フレーム(注1)

研究者（発表年）	分析フレーム			
	独立変数	モデレータ変数	媒介変数	従属変数
Robinson & Rousseau (1994)	・信用 ・職務/組織満足度 ・在職意思/転職意思		・キャリアイズム	・PCV
Robinson & Morrison (1995)	・OCB	・義務の明確性	・信用	・PCV
Robinson (1996)	・PCB	・信用	・信用 ・充足されない期待	・パフォーマンス ・OCB 在職意思/転職意思
Cavanaugh & Noe (1999) ●	・仕事上の経験 (PCV)		・新しい心理契約	・仕事の成果
Turnley & Feldman (1999) ●	・PCV	・代替的雇用の機会 ・外部の正当性 ・手続き的公平性		・離職意識 ・主張 ・忠誠心 ・怠慢行為
Turnley & Feldman (2000) ●	・PCV		・充足された期待 ・職務不満足度	・離職意識 ・怠慢行為 ・OCB
Robinson & Morrison (2000) ●	・パフォーマンス ・公式的社会化 ・約束の明確性 ・雇用前の相互作用 ・組織変革 ・破棄の経験 ・代替的雇用の機会 ・原因の属性 ・公平性の知覚			・PCB ・PCV
Kickul, Lester, & Finkl (2000)	・PCB	・正当性		・職務満足度 ・離職意識 ・OCBI/ OCBO
Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino (2002) ●	・PCB			・組織コミットメント ・パフォーマンス

(注 1) 表中の記号●は、採用した変数間に因果関係を前提として実証研究を行なったものであることを示している。ちなみに、ここではコントロール変数は取りあげていない。

最近の心理契約研究の動向

図2. PCV と PCB 研究のポジショニング



(注1) Lester *et al.* (2002) は、横断的研究の限界を指摘し、1 回だけの分析では、変数間に因果性を確認することが難しいと声明しているが、ここでは各研究者による仮説構築の段階で変数間の関連の捉え方を基準として整理していることに注意されたい。

次は、心理契約の実証研究で採用される変数の測定方法の動きとその問題点についてである。独自の尺度開発¹²⁾を進める動きもみられるが、心理契約を測定する尺度の場合、Rousseau (1990) や Robinson & Morrison (1995) によって開発された尺度を採用し、若干のアレンジを加える傾向がみられ、それが実証研究を進めるうえで一般化しつつある (Lester *et al.*, 2002)。各研究者によって項目の整理は進められているが、PCV や PCB の測定尺度についても、Robinson & Rousseau (1994), Robinson *et al.* (1994), Robinson & Morrison (1995), Robinson (1996) に依拠する研究が多くみられる (Turnley & Feldman, 1999; 2000)。要するに、心理契約に係る

11) 表5. および図2. では、Robinson & Rousseau (1994) と Robinson & Morrison (1994; 2000) の研究を除いたすべての研究が PCV あるいは PCB を説明変数に採用している。

12) 例えば、Kickul *et al.* (2002) は、心理契約の測定を①明示的心理契約と②暗黙的心理契約に分類して尺度開発を行なっている。明示的心理契約は、口頭で伝達されたり、記述されているものであって、測定項目は、成果給、報奨、予定の柔軟性などである。他方、暗黙的心理契約の測定項目は、他の言明ないし行動から単純に示されたものであって、従業員の自由度、参加、責任などである。確認的因子分析の結果、2つの次元が認められている (α 係数は、明示的心理契約は 0.90、暗黙的心理契約は 0.89 である)。

測定尺度は、主として、独自に開発されているというよりも、むしろ基本的事項を Rousseau などの先行研究に求め¹³⁾、項目における多少の変更を加える程度であって、一般化している方向がみられる。

そうした傾向がみられながらも、実証分析における測定尺度の統一性に係る問題が研究の多くにみられるのが実際である。というのも、実証研究の中で採用される変数は、いずれも時間の流れ、環境の変化といった動きを意識したかたちで捉えられなければならないためである。成立条件として採用されている変数がそうした変化を加味ながら信頼性や妥当性¹⁴⁾を維持できるか否かは検討すべき重要な問題である。実際、個人の心理契約は必ずしも固定的ではなく、変動的な性格を有する概念である (Rousseau, 1996; Rousseau & Tijoriwala, 1998)。従って、心理契約に係る実証研究に横断的研究方法を採用することは限界を意味するのである (Cavanaugh & Noe, 1999; Turnley & Feldman, 1999; Kickul *et al.*, 2002; Lester *et al.*, 2002)。概して、たとえ実証研究のために開発された測定尺度であったとしても、心理契約の内容全体を評価するための妥当な測定モデルを開発することが今後の課題として指摘されていることは言うまでもない。その場合、当然ながら、定性的な分析方法による情報の収集も活用し、項目の漸進的な確認が進められていく必要がある。

IV. 要約と課題

心理契約は雇用関係を説明するための今や中心的なフレームである

-
- 13) Lester *et al.* (2002) の場合には、PCF の測定尺度を Robinson & Morrison (1995) によって確認された心理契約の 6 つの領域に焦点をあて分析を進めている。Robinson & Morrison の測定尺度も Rousseau によって設計された尺度を一般的な尺度に開発し直したものである。6 つの領域については、表 4 の実証研究の要約を参照のこと。
 - 14) 信頼性については、 α 係数によって多くの場合、支持がみられる結果を得ている。他方、妥当性については、特に内容的妥当性と構成概念妥当性が問題となる。心理契約を成立させる条件は、約束であれ、義務であれ、個人の知覚を基礎とし、数多くの条件が想定できることは想像し易い。従って、

(Conway & Briner, 2002)。個人の知覚レベルに立脚し、従業員と組織の関係を捉える点では、新しいパースペクティブといえる。比較的新しい研究領域だからこそ概念妥当性の問題や方法論上の問題が依然としてみられるわけだが、心理契約研究に対する関心が高まっている傾向が Rousseau (1989; 1990) の研究以降顕著であることは否定できない。こうした研究に対する関心が高い理由については、Anderson & Schalk (1998) が個人レベルでみられる要因と環境や組織レベルの要因を示しているが、本研究ではあえて言及することはなかった。ただ、従来の E-O 関係の変化が、心理契約の研究の増加を加速させている中心的理由であることは多くの研究が指摘しているとおりである¹⁵⁾。

心理契約のフレームを採用し、実証的に E-O 関係の現象メカニズムの解明を試みる研究の動きは、心理契約研究の「新世代」とも位置づけられるものである (Rousseau & Tijoriwala, 1998)。本研究では、日本ではそれほど積極的な研究がみられない、最近の心理契約の研究の動向について、特に最近の実証研究の整理を進めながら、研究の方向性や研究上の限界、問題点を確認することをねらいとしたものである。実際に、先行研究のねらい、方法、限界などを整理、確認し、中心的イシューを捉え直すことは、これから事実や残余カテゴリー（経験的世界）と概念の往復作業を進めていくうえで解決すべき課題を明確にすることができると同時に、研究テーマの確認やリサーチ・クエスチョンの設定方法に有効に機能することが期待できる。ただ、具体的な分析手法レベルにみられる議論を本研究では概観程度に留めたことは、今後の検討課題として残されたままである。複雑かつダイナミックである心理契約を個人の知覚を拠り所として、一般化作

開発された尺度が、測定対象がもつ側面をできるだけカバーできているのか否か、そして心理契約との類似概念を測定した場合に相違が明確になるのかどうか、検証すべき課題として残されている。

- 15) 心理契約を特集号として取りあげた学術雑誌として、1994 年の *Human Resource Management* (第 33 巻, 第 3 号) や 1998 年の *Journal of Organizational Behavior* (第 19 巻) がある。

業を進めることは多くの難問に直面することを意味する。また、先行研究にみられる心理契約に係る測定尺度を直接転用するのではなく、日本の事情との整合性を考慮して、尺度開発を進めていく点についても今後の課題としたい。

欧米では、契約は従業員と企業組織の関係にとって必要不可欠な構成要素である (Robinson & Rousseau, 1994)。これは、欧米社会の特徴をあらわす表現の一つに「契約社会」という言い方があるように、人と人との関係や人と組織との関係、また組織と組織との関係は、「契約」を基礎において関係の成立がみられることを意味する。こうした考え方に対して、日本の場合、契約を基礎とした関係をイメージすることは、どちらかというと馴染みにくい印象がみられる。たとえ契約といった表現上の問題がみられるとしても、心理契約は、関係を成立させている相互義務の捉え方に対する信念、すなわち個人の知覚を基礎とした構成概念に他ならない。約束を基礎とした義務に対する個人の見方であって、極めて身近な現象なのである。

【参 考 文 献】

- ・ Aihara, Akira (2000). 'Japanese Researchers' Consciousness: A Study of the Psychological Contract Violation', *ASAC - IFSAM 2000 Proceedings Human Resources Selected papers*, vol. 21, no. 9: 167-175.
- ・ Anderson, Neil & Schalk, Rene. (1998). 'The Psychological Contract in Retrospect and Prospect', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 637-647.
- ・ Argyris, Chris (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey.
- ・ Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- ・ Cavanaugh, Marcie A. and Noe, Raymond A. (1999). 'Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract', *Journal of Organizational Behavior*, 20: 323-340.
- ・ Conway, Neil and Briner, Rob B. (2002). 'A Daily Diary Study of Affective Responses to Psychological Contract Breach and Exceeded Promises', *Journal of*

Organizational Behavior, 23: 287-302.

- Coyle-Shapiro, Jackie (2002). The Organization's Perspective on the Employment Exchange. Paper presented at the Employment Relationship Workshop, Houston.
- Guest, David E. (1998). 'Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 649-664.
- Greenwald, Anthony G. (1980). 'Cognitive Learning, Cognitive Response to persuasion and attitude Change', Timothy C. Brock, and Thomas M. Ostrom (eds.), *Psychological Foundations of Attitudes*: 147-169. New York: Academic Press.
- Katz, Daniel (1964). 'The Motivational Basis of Organizational Behavior', *Behavioral Science*, 9: 131-146.
- Kickul, Jill, Lester, Scott W. and Finkl, Jonathon (2002). 'Promise Breaking during Radical Organizational Change: Do Justice Interventions make a Difference?', *Journal of Organizational Behavior*, 23: 469-488.
- Lester, Scott W., Turnley, William H., Bloodgood, James M. and Bolino, Mark, C. (2002). 'Not Seeing Eye to Eye: Differences in Supervisor and Subordinate Perceptions of and Attributions for Psychological Contract Breach', *Journal of Organizational Behavior*, 23: 39-56.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J. and Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Mayer, Roger C., James H. Davis, and F. David Schoorman (1995). 'An Integrative Model of Organizational Trust', *Academy of Management Review*, 20: 709-734.
- Millward, L. J. and Brewerton, P. M. (1999). 'Contractors and their Psychological Contracts', *British Journal of Management*, 10: 253-274.
- Morey, N. C. and Luthans, F. (1984). 'An Emic Perspective and Ethnoscience Methods for Organizational Research', *Academy of Management Review*, 9: 27-36.
- Morgan, G. and Smircich, L. (1980). 'The Case for Qualitative Research', *Academy of Management Review*, 5: 491-500.
- Morrison, Elizabeth Wolfe and Robinson, Sandra L. (1997). 'When Employees Feel Betrayed: a Model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy of Management Review*, 22: 226-256.
- Porter, Lyman W., Pearce, Jone L., Tripoli, Angela M., and Lewis, Kristi M.

- (1998). 'Differential Perceptions of Employers' Inducements: Implication for Psychological Contracts', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 769-782.
- Pearce, J. L. (1998). 'Review of Psychological Contracts in Organizations: understanding written and unwritten agreements', *Administrative Science Quarterly*, 43: 184-188.
 - Robinson, Sandra L. (1996). 'Trust and Breach of the Psychological Contract', *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-599.
 - Robinson, Sandra L. and Rousseau, Denise M. (1994). 'Violating the Psychological Contract: Not the exception but the norm', *Journal of Organizational Behavior*, 15: 245-259.
 - Robinson, Sandra L., Kraatz, Matthew S. and Rousseau, Denise M. (1994). 'Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study', *Academy of Management Journal*, 37: 137-152.
 - Robinson, Sandra L. and Morrison, Elizabeth Wolfe (1995). 'Organizational Citizenship Behavior: A Psychological Contract Perspective', *Journal of Organizational Behavior*, 16: 289-298.
 - Robinson, Sandra L. and Morrison, Elizabeth Wolfe (2000). 'The Development of Psychological Contract Breach and Violation: a Longitudinal Study', *Journal of Organizational Behavior*, 21: 525-546.
 - Roehling, M. V. (1996). The Origins and Early Development of the Psychological Contract Construct. Paper presented at the Academy of Management Meetings, Cincinnati.
 - Rousseau, Denise M. (1989). 'Psychological and Implied Contracts in Organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121-139.
 - Rousseau, Denise M. (1990). 'New Hire Perceptions of their own and their employer's obligations: A Study of Psychological Contracts', *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389-400.
 - Rousseau, Denise M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, Newbury Park, CA.
 - Rousseau, Denise M. (1996). 'Changing the Deal While Keeping the People,' *Academy of Management Executive*, 10, pp. 50-61.
 - Rousseau, Denise M. (1998). 'The 'Problem' of the Psychological Contract Considered', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 665-672.
 - Rousseau, Denise M. (2000). *The Psychological Contract Inventory*, Technical Report, CCER, Heinz School of Public Policy, Carnegie Mellon University,

Pittsburgh, PA.

- ・ Rousseau, Denise M. and Parks, J. M. (1993). 'The Contracts of Individuals and Organizations', In: Cummings, L. L. and Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 15:1-43, Greenwich: JAI Press.
- ・ Rousseau, Denise M. and Tijoriwala, Snehal A. (1998). 'Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures', *Journal of Organizational Behavior*, 19 Special Issue: 679-695.
- ・ Schein, E. H. (1965). *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- ・ Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology* (3rd ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- ・ Shore, Lynn M. (2002). Psychological Contracts: Definition and Distinctiveness. Paper presented at the Academy of Management Meetings, Denver.
- ・ Shore, Lynn M. and Barksdale, Kevin (1998). 'Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship: Social Exchange Approach', *Journal of Organizational Behavior*, 19 Special Issue: 731-744.
- ・ Tetrick, Lois (2002). Thorny Theoretical Issues within the E-O Relationship. Paper presented at the Employment Relationship Workshop, Houston.
- ・ Thomas, Helena D.C. and Anderson, Neil (1998). 'Changes in Newcomers' Psychological Contracts During Organizational Socialization: A Study of Recruits Entering the British Army', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 637-647.
- ・ Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. and Tripoli, A. M. (1997). 'Alternative Approaches to the Employee-Organization relationship: Does Investment in Employees Pay Off?', *Academy of Management Journal*, 40: 1089-1121.
- ・ Turnley, William H. and Feldman, Daniel C. (1999). 'The Impact of Psychological Contract Violation on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect', *Human Relations*, 52: 895-922.
- ・ Turnley, William H. and Feldman, Daniel C. (2000). 'Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfactions as Mediators', *Journal of Organizational Behavior*, 21: 25-42.