

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با رفتار

شهروندی سازمانی و نیت جابه‌جایی با نقش تعدیلی

فاصله قدرت

سامره شجاعی^۱

دریافت: ۱۳۹۵/۳/۱۳

پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۷

چکیده:

افراد نسبت به وعده‌های داده‌شده در بدو استخدام حساس هستند و اگر این وعده‌ها نقض شوند افراد به‌صورت‌های متفاوت نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند. این واکنش در جوامع مختلف به‌دلیل وجود تفاوت‌های فرهنگی متفاوت است. بنابراین هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و نیت جابه‌جایی با نقش تعدیلی فاصله قدرت است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی از گروه پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مدارس دخترانه مقطع متوسطه دوم در شهرستان علی‌آباد کتول تشکیل دادند که تعداد آنها برابر با ۲۶۸ نفر بود و حجم نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۴ نفر به‌دست آمد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه، نقض قرارداد روانی رابینسون و موریسون (۲۰۰۰)، رفتار شهروندی پودساکف و همکاران (۱۹۹۱)، ترک خدمت کامن و همکاران (۱۹۷۹) و فاصله قدرت دورفمن و هاوول (۱۹۸۰) بود که آلفای کرونباخ همگی آنها بالای ۰/۷ به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی رابطه منفی و بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین فاصله قدرت رابطه بین قرارداد روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و نیت جابه‌جایی را تعدیل نمی‌کند.

کلیدواژه‌ها: نقض قرارداد روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی،

فاصله قدرت، نیت جابه‌جایی، مدارس دخترانه.

۱. استادیار گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.
Shojaei@aliabadiu.ac.ir

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها و اداره‌های مختلف انکارناپذیر است. اما هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود، نگاه‌ها به آن دقیق‌تر و موشکافانه‌تر می‌گردد. درک و شناخت رفتار شهروندی سازمانی معلمان، پیامدهای روشن و مثبتی را برای بهبود این رفتارها و متعاقب آن ایفای مؤثر وظایف و مسئولیت‌های آموزشی فراهم می‌آورد. موفقیت مؤسسه‌های آموزشی به میل و اشتیاق معلمان برای اینکه از وظایف رسمی خود فراتر بروند و از این طریق به اهداف مدارس خود دست یابند، وابسته است. بنابراین امروزه مدیریت مدارس پیشرو، بیش از پیش سعی در برانگیختن معلمان برای درگیر شدن در چنین رفتارهایی می‌کند. این مسئله سبب می‌شود که مدارس دارای معلمانی باشند که به اهداف و ارزش‌های سازمانی خود متعهد باشند و به‌طور چشمگیری فراتر از حداقل انتظارات رسمی شغل خود تلاش و کوشش کنند (پورسلطانی‌زرنندی و امیرجی‌نقندر، ۱۳۹۲: ۱۲۸). از چنین رفتارهایی به‌عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌شود. از طرفی می‌توان گفت که در حال حاضر وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه‌مند و مانع جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان به‌طور عمده به‌دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است. این واقعیت که بعضی از معلم‌ها اوقات فراغت خود را در شغل دوم می‌گذرانند می‌تواند عواقب خطرناکی برای دانش‌آموزان و در نهایت جامعه داشته باشد (میرکمالی و غلام‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۲۹). در سال‌های اخیر سازمان‌ها به‌شدت درگیر جهانی‌شدن، تجربه رقابت فشرده، فناوری‌های جدید و تغییرهای جمعیت‌شناختی شده‌اند. در چنین شرایطی کارکنان احساس عدم امنیت شغلی و عدم تعادل در قراردادهای روان‌شناختی پیدا می‌کنند. بنابراین وفاداری و تعهد خود را نسبت به سازمان از دست می‌دهند (Philipp & Lopez, 2013: 304). در این هنگام لازم است تا سازمان‌ها خود را از طریق بازنگری در شغل و روابط استخدامی با تغییرهای محیطی هماهنگ سازند. قراردادهای روان‌شناختی به‌عنوان قراردادهای تلویحی^۱ تعریف می‌شوند که باورهای کارمندان را نسبت به تعهدهای قول داده شده بین خود و سازمان نشان می‌دهند. این تعهدها در دهه‌های گذشته مورد توجه بسیاری از نظریه‌پردازان قرار گرفته است (Shih & Chuang, 2013: 191). نقض قرارداد

روان‌شناختی^۱ زمانی رخ می‌دهد که کارکنان احساس نمایند سازمان در اجرای تعهدهای خود به شیوه متناسب با شکست مواجه شده است. به عبارت دیگر بین تعهدها و آنچه انجام شده، شکاف وجود دارد. پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که تعداد بسیار زیادی از کارکنان با نقض قرارداد روان‌شناختی مواجه می‌شوند (Lapointe et al., 2013: 528) و تأثیرهای منفی نقض قرارداد روان‌شناختی بر روی نگرش‌ها (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) و رفتارهای کارکنان (عملکرد و جابه‌جایی) در پژوهش‌های مختلف تایید شده است. در پژوهش‌های متفاوت رابطه مثبت بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی^۲ تایید شده است. کارکنان هنگام مواجه شدن با نقض قرارداد روان‌شناختی از طرق مختلف سعی می‌کنند تا تعادل را به رابطه خود و سازمان برگردانند (Kickul & Lester, 2001: 192). سازمان‌های امروزی، سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه، پیشرفت و نگهداری بر روی کارکنان خود صرف می‌کنند. از این‌رو، مدیران باید در برخی از مواقع، با تمامی هزینه‌های احتمالی، ترک خدمت کارکنان را به حداقل برسانند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۸). از طرفی بر اساس مبادله اجتماعی افراد سعی می‌کنند تا رفتارهای سودمند سازمان نسبت به خودشان را به صورتی حمایت‌گونه جبران کنند. پژوهش‌های گوناگونی رابطه مثبت بین قرارداد روان‌شناختی و درگیر شدن در رفتارهای شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند. اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی در مدرسه غیرقابل‌انکار است، زیرا وظیفه معلم‌ها ارتقای سطح یادگیری دانش‌آموزان از طریق تدریس است و نظر به ماهیت پیچیده یادگیری نمی‌توان با وظایفی خاص و از پیش تعیین‌شده آن را با کیفیتی بالا ایجاد کرد (زین‌آبادی، ۱۳۸۸: ۵).

همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ارزش‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی در واکنش نشان دادن نسبت به نقض قرارداد روان‌شناختی نقش مهمی ایفا می‌کنند. یکی از این مؤلفه‌های فرهنگی از نظر هافستد^۳ (۱۹۸۳) فاصله قدرت است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رابطه بین قرارداد روان‌شناختی و رفتارهای شهروندی و نیت ترک خدمت توسط فاصله قدرت تحت‌تاثیر قرار می‌گیرد، بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و نیت جابه‌جایی با نقش تعدیلی فاصله قدرت معلمان مدارس دخترانه مقطع متوسطه دوم شهرستان علی‌آباد کنترل است.

1. Psychological Contract Breach
2. Turnover Intention
3. Hofstede

نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی

یکی از جنبه‌های مهم روابط فرد و سازمان قراردادهای روان‌شناختی است که مورد توجه بسیاری از پژوهشگرها قرار گرفته است (Persson & Wasieleski, 2015: 1) و معمولاً در مقابل قرارداد رسمی مطرح می‌گردد. این اصطلاح اولین بار توسط آرجیس^۱ در سال ۱۹۶۰ معرفی شد (Shahnawaz & Goswami, 2011: 209). وی قرارداد روان‌شناختی را در قالب سبک رهبری مورد استفاده مافوق مورد بررسی قرار داد. شاین^۲ در سال ۱۹۷۰ تأکید داشت که فرد و سازمان انتظارات متعددی از یکدیگر دارند (Agarwal, 2015: 624). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که روابط بین کارمند - سازمان بسیار فراتر از جبران خدمات عملکرد وظیفه‌ای فرد توسط سازمان است. بر این اساس، کارکنان همچنین معتقدند که سازمان و عوامل آن به آنها قول می‌دهند تا جنبه‌هایی باارزش از استخدام را برای آنها فراهم کنند که این جنبه‌ها در قراردادهای نوشتاری ذکر نمی‌شوند (Zagenczyk et al., 2014: 1). قرارداد روان‌شناختی مرتبط با اعتقاد کارکنان نسبت به تعهدهای متقابل و یا مبادله‌های دوجانبه موجود بین خودشان و سازمان است (Wang & Hsieh, 2014: 57)؛ به عبارت دیگر، قراردادهای روان‌شناختی اشاره به روش نشان دادن روابط استخدامی در ذهن کارکنان دارد که مرتبط با تئوری مبادله اجتماعی^۳ است (Paillé & Mejía-Morelos, 2014: 126). روسیو^۴ در سال ۱۹۸۹ چنین مفهومی را به سطح فرد-سازمان نسبت و تعریف مشخصی را به آن می‌دهد: «قرارداد روان‌شناختی عقیده فردی در زمان و شرایط توافق تبادلی میان فرد اصلی و طرف دیگر است» (بابائیان و زندگی، ۱۳۹۳: ۹۹). این اعتقادات به شدت ذهنی هستند و توسط متغیرهایی مانند روش آموزش افراد، تجارب گذشته فرد و رسوم اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. برخی از شاخص‌های قرارداد روان‌شناختی عبارتند از: فرصت‌های آموزش، شرایط کاری انعطاف‌پذیر، امنیت شغلی، فرصت‌های رشد و ارتقاء. روسیو در سال ۱۹۹۵ دو نوع قرارداد روان‌شناختی به نام‌های مبادله‌ای^۵ و رابطه‌ای^۶ را شناسایی نموده است. قرارداد مبادله‌ای مبتنی بر شرایط اقتصادی مانند مشوق‌های اولیه است که درگیری فرد در شغلش

1. Argyris
2. Schein
3. Social Exchange Theory
4. Rousseau
5. Transactional
6. Relational

را محدود می‌کند (سرمایه‌گذاری احساسی پایین) و کوتاه‌مدت هستند (مانند فراهم کردن جبران خدمات، شرایط کاری و تضمین استخدام کوتاه‌مدت کافی در مقابل انجام کامل وظایف توسط فرد)؛ اما در مقابل، قراردادهای رابطه‌ای مبتنی بر روابط بلندمدت هستند و درگیری بالای شغلی را می‌طلبند (مانند فراهم کردن آموزش، توسعه حرفه‌ای و امنیت شغلی در ازای انجام تعهدهای کاری) (Festing & Schafer, 2013: 3; Zagenczyk et al., 2011: 1103).

یکی از عناصر اصلی در قرارداد روان‌شناختی، اعتقاد کارکنان به عملی شدن وعده‌های سازمان است. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمانشان در انجام تعهدهای خود کوتاهی می‌کند، نقض قرارداد روان‌شناختی را تجربه می‌کنند. نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند به طرق متعدد رخ دهد. به‌عنوان مثال زمانی که کارفرما در قول دادن در مورد فرصت‌های شغلی برای چالش، پیشرفت و توسعه اغراق می‌کند و یا هنگامی که مدیران یا همکارها در مورد اینکه آیا تعهدی وجود دارد یا خیر دیدگاه‌های متفاوتی دارند (Shahnawaz & Goswami, 2011: 209). نقض قراردادهای روانی منجر به نتایجی همچون کاهش سلامت روانی، اعتماد، تعهد، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی، نیت جابه‌جایی، عملکرد کارکنان، افزایش احساس‌های منفی و رفتارهای انحرافی می‌گردد (Vantilborgh, 2014: 5; Sayers et al., 2011: 271).

نیت جابه‌جایی فرآیند تفکر، برنامه‌ریزی و تمایل برای ترک یک شغل است. نیت جابه‌جایی مرحله آخر در فرآیند تصمیم‌گیری ترک شغل داوطلبانه است. کارکنانی که تمایل به ترک سازمان دارند دارای عکس‌العمل‌ها و نگرش‌های منفی نسبت به عواملی هستند که عملکرد آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Van der Vaart et al., 2013: 358). ترک شغل و سازمان یک گزینه مناسب در هنگام رویارویی با مسایل و مشکلات محیط کار نیست، اما پژوهش‌های متعددی رابطه مثبت بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی را تایید کرده‌اند (Shahnawaz & Goswami, 2011: 211). زمانی که اجرای قرارداد روان‌شناختی^۱ در سطح پایینی قرار داشته باشد، آنگاه فرد از خود می‌پرسد آیا مانند در سازمان برای او و سازمان مفید است یا خیر؟ به‌عنوان مثال زمانی که کارکنان دریابند شناختی که از سازمان انتظار داشتند دریافت نمی‌کنند، آنگاه ممکن است سازمان را ترک کرده و به‌جای دیگری روند که شناخت و احترام را بتوانند دریافت کنند (Vantilborgh, 2014: 6). بر طبق تئوری مبادله اجتماعی، کارکنان تا زمانی رابطه خود با سازمان را حفظ می‌کنند که مبادله سودمند متقابلی بین خودشان و سازمان وجود داشته باشد. اگر سازمان به وعده‌های خود عمل کند (اجرای قرارداد روان‌شناختی) و فرد این را درک کند؛ آنگاه تعهد، تلاش و همکاری

1. Psychological Contract Fulfillment

خود را نسبت به سازمان ادامه خواهد داد (نیت جابه‌جایی پایین‌تر). از آنجایی که نقض قرارداد روان‌شناختی، نوعی واکنش احساسی و شناختی درباره انتظاراتی بدو استخدام بوده و نیت ترک خدمت می‌تواند طبق تئوری مبادله اجتماعی نوعی واکنش در برابر تخطی ادراکی باشد، بنابراین فرض می‌گردد که نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه مثبت با ترک خدمت افراد دارد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۹).

نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی سه دهه پیش توسط دنیز ارگان^۱ و همکارانش مطرح شد (Daly *et al.*, 2014: 4). رفتار شهروندی سازمانی که به‌صورت گسترده تحت عنوان «سرباز خوب»^۲ شناخته می‌شود (Shih & Lin, 2014: 309)، به رفتارهای فراتر از آنچه در تعریف کارکنان در محیط کار انجام می‌شوند. این گونه رفتارها به‌صورت مستقیم و روشن توسط سیستم رسمی پاداش‌دهی شناسایی نمی‌شوند؛ بنابراین رفتارهایی اختیاری^۳ هستند (Chen & Kao, 2012: 152). سربازان خوب وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند، چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن، بی‌هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی فروگذار نیستند (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۶).

توافق اندکی در بین پژوهشگرها در مورد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. ارگان در سال ۱۹۸۸ معتقد است که رفتار شهروندی دارای ۵ بُعد مجزا است که عبارتند از: ۱. نوع دوستی^۴ که اشاره به کمک به دیگران دارد و رفتارهای خودخواهانه که به‌معنای عدم تمایل کارکنان در کمک به همکاران خود است، نقطه مقابل رفتارهای شهروندی محسوب می‌شوند (Lambert *et al.*, 2013: 400)؛ ۲. وجدان / وظیفه‌شناسی که اشاره به انجام وظایف بیش از حداقل مورد نیاز دارد؛ ۳. ادب و احترام^۵ که ادب مرتبط با فعالیت‌هایی است که می‌توانند از رخ دادن مشکلات جلوگیری کنند، مانند جلوگیری از فعالیت‌هایی که کار دیگران را سخت‌تر می‌کنند (Jaffri, 2012: 30)؛ ۴. فضیلت مدنی^۶ اشاره به رفتارهایی دارد که نشان می‌دهد کارکنان علاقه‌مند به زندگی سازمانی خود هستند (Strobel *et al.*, 2013: 834)؛ ۵. جوانمردی^۷ همچنین به تحمل شرایط

1. Dennis Organ
2. Good Soldier
3. Extra-role Behaviors
4. Discretionary Behaviors
5. Altruism
6. Courtesy
7. Civic Virtue
8. Sportsmanship

سخت‌کاری بدون شکایت و نق زدن، حفظ نگرش مثبت در شرایط دشوار و اشتیاق به فداسازی علایق فردی به نفع علایق سازمانی اشاره می‌کند (Wang *et al.*, 2011: 16).

کارکنان زمانی که دریابند سازمانشان قرارداد روان‌شناختی را اجرا کرده‌اند، آنگاه وابستگی و تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد و رفتارهای شهروندی بیشتری از خود نشان خواهند داد. اما اگر کارکنان احساس کنند نقض قرارداد روانی وجود دارد، آنگاه از بروز رفتارهای شهروندی جلوگیری خواهند کرد. کویله شاپیرو و کسلر^۱ در سال ۲۰۰۰ بر این باورند که کارکنان هنگام مواجهه با نقض قرارداد روان‌شناختی درصدد جبران عدم تعادل به‌وجود آمده در روابط خود با سازمان بر خواهند آمد و این کار را از طریق کاهش رفتارهای شهروندی انجام می‌دهند (Jafri, 2012: 30). رستوبوگ^۲ و همکاران در سال ۲۰۰۸ معتقدند نقض قرارداد روانی منجر به عدم تمایل کارکنان برای بروز رفتارهای شهروندی خواهد شد. بر اساس این واقعیت که رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان شکلی از مبادله اجتماعی بین فرد و سازمان است، می‌توان گفت زمانی کارکنان رفتار شهروندی خواهند داشت که سازمان مشوق‌های لازم برای انجام وظایف افراد را فراهم کند (Chen & Kao, 2012: 155)؛ به‌عبارت‌دیگر تئوری مبادله اجتماعی بیان می‌دارد که کارکنان بر اساس ادراک خود از اینکه روابط استخدامی مبتنی بر مبادله اجتماعی منصفانه است، درگیر رفتارهای شهروندی می‌شوند (Turnley *et al.*, 2003: 191). بنابراین اجرای قرارداد روان‌شناختی کارکنان را قادر می‌سازد تا ارزش عضوی از یک سازمان بودن را درونی سازند. اجرای قرارداد روان‌شناختی، کارکنان را از طریق درونی‌سازی نقش شهروند خوب به سازمان متصل می‌کند و در نتیجه کارکنان بیشتر درگیر بروز رفتارهای شهروندی خواهند شد (Shih & Lin, 2014: 313).

نقش تعدیلی فاصله قدرت

فاصله قدرت به‌عنوان یکی از ابعاد چهارگانه هافستد (۱۹۸۰) مورد توجه بسیاری از پژوهشگرها قرار گرفته است. در تمامی جوامع، نابرابری با درجه‌های مختلف میان افراد وجود دارد که اختلاف قدرت شاخصی برای سنجش این نابرابری‌هاست. وجود این شاخص‌ها در سازمان‌ها نشان می‌دهد که ارزش‌های سازمان در ارتباط با حفظ برابری و توزیع مناسب آن در میان اعضا چگونه است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۶). هافستد این اصلاح را از پژوهشی که توسط ماک مولدر^۳ آلمانی (۱۹۷۷)، روانشناس اجتماعی انجام شده بود، اقتباس نمود. وی در پژوهش‌های خود به فاصله

1. Coyle-Shapiro & Kessler
2. Restubog
3. Mauk Mulder

احساسی^۱ اشاره کرد که زیردستان را از مافوق خود جدا می‌ساخت. هافستد (۱۹۹۷) تعریف مولدر را توسعه داده و این مفهوم را به صورت پذیرش توزیع نابرابر قدرت بین افراد در سازمان تعریف کرد (Khatri, 2009: 2). یکی از نقایص دیدگاه هافستد (۱۹۸۰) در مورد فاصله قدرت، نادیده‌گیری ناهماهنگی فرهنگی و سازمان‌ها در سطح خرد و فردی است (Auh et al., 2015: 1).

در شرایط فاصله قدرت کم^۲ افراد صرف‌نظر از تفاوت جایگاه اجتماعی، کم‌وبیش در ارتباط با یکدیگر هستند، زیردستان بسیار تمایل به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها دارند و آزادانه‌تر می‌توانند انتقادهای خود را بیان کنند (Koslowsky et al., 2011: 267). کارکنان با وجود فاصله قدرت کم توسط روابط بین مافوق و زیردست کمتر تحت فشار قرار می‌گیرند و آن را به‌عنوان حمایت اجتماعی در نظر می‌گیرند. آنها به شدت تمایل پیدا می‌کنند تا از منابع اجتماعی دیگری سوای روابط بین فردی در محیط کار بهره‌جویند (Qian et al., 2014). بنابراین همان‌طور که انتظار می‌رود هرچه فاصله قدرت در میان کارکنان کمتر باشد، رضایت شغلی آنها همچنین بیشتر می‌گردد و پیامدهای مثبتی برای سازمان به بار خواهد آورد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۶).

در مقابل افراد در فرهنگ‌های با فاصله قدرت بالا^۳ ساختاری چندلایه با توزیع نامتقارن قدرت بین افراد در سطوح سلسله‌مراتبی مختلف را انتظار داشته و می‌پذیرند (Vidyarthi et al., 2014: 235). در فرهنگ با فاصله قدرت زیاد، سازمان به سمت تمرکزگرایی حرکت می‌کند و افراد همچنین به تملق و چاپلوسی^۴ بیشتر تمایل پیدا می‌کنند و علاقه‌ای به مشارکت در ابتکار و خلاقیت ندارند (Cavazotte et al., 2014: 11).

اهمیت فاصله قدرت در نقض قرارداد روان‌شناختی در پژوهش‌های زیادی مورد بررسی و تایید قرار گرفته است.

هافستد (۱۹۸۰) بیان می‌کند که رفتار منفی افراد دارای قدرت در فرهنگ‌های بافاصله قدرت زیاد امری طبیعی قلمداد می‌گردد و در نتیجه احتمال کمتری وجود دارد که روابط بین مافوق و مادون را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهد. می‌توان گفت کارکنان در فرهنگ‌های بافاصله قدرت کم از رفتارهای غیرمنصفانه رنجیده شده و به آن واکنش نشان می‌دهند، درحالی‌که این‌گونه رفتارها در فرهنگ‌های بافاصله قدرت بالا رخدادی طبیعی است و کارکنان تمایلی برای پاسخ به آن ندارند. بنابراین افراد در فرهنگ‌های بافاصله قدرت زیاد نقض قرارداد روان‌شناختی را به‌عنوان

1. Emotional Distance
2. Low Power Distance
3. High Power Distance
4. Subservient

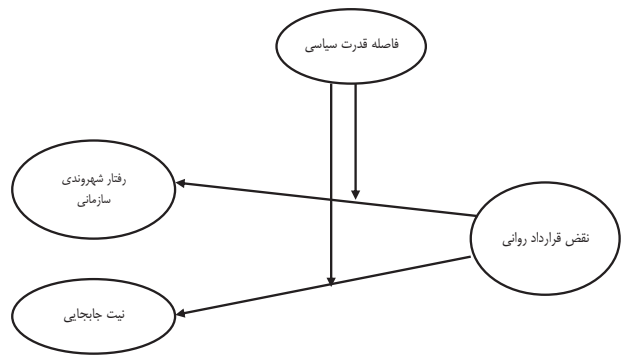
نشانه‌ای از بی‌ارزش تلقی شدن توسط سازمان قلمداد نمی‌کنند (زیرا پذیرفته‌اند که شخص دارای قدرت بیشتر می‌تواند به صورت غیرمنصفانه با آنها رفتار کند)، ولی در فرهنگ‌های بافاصله قدرت پایین افراد انتظار نقض قرارداد روان‌شناختی را ندارند و بنابراین تمایلی به ماندن در سازمان و بروز رفتارهای شهروندی نخواهند داشت (Zagenczyk *et al.*, 2014: 5).

جدول ۱: پیشینه پژوهش

پژوهشگر	عنوان	نتایج
مهداد و همکاران (۱۳۹۲)	رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روان‌شناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی	یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی ادراک شده در هر سه بُعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، همچنین پایبندی به قراردادهای روان‌شناختی در هر دو بُعد تبادلی و رابطه‌ای با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران و سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
Zagenczyk <i>et al.</i> (2014)	تأثیر تعدیل‌کننده فاصله قدرت بر پاسخ کارکنان به نقض قرارداد روان‌شناختی	نتایج این پژوهش نشان داد که فاصله قدرت در پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی نقش دارد. افرادی که فاصله قدرت اندکی را احساس می‌کنند، به احتمال بیشتر عکس‌العمل فعال در قبال نقض قرارداد روان‌شناختی دارند و افرادی با ادراک فاصله قدرت زیاد تمایل کمتری در پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی دارند.
Aykan (2014)	تأثیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر روی نیت جابه‌جایی: نقش میانجی احساس تنهایی کارکنان	نتایج این پژوهش وجود رابطه مثبت بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی را اثبات کرد. افراد قول سازمان در بدو استخدام و منفعت ماندن خود در سازمان را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و اگر دریابند به قول‌ها وفا نشده است، تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند.
Van der Vaart (2013)	وضعیت قرارداد روان‌شناختی و نیت ترک خدمت کارکنان: نقش تعدیل‌کننده سلامت کارکنان	نتایج این پژوهش نشان داد که سلامت کارکنان رابطه بین وضعیت قرارداد روان‌شناختی و نیت ترک خدمت کارکنان را تعدیل می‌کند.
Shih & Chuang (2013)	تفاوت‌های فردی، نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه میانجی تعدیلی	نتایج این پژوهش نشان داد که افرادی با عزت‌نفس بالا نقض قرارداد روانی را کمتر احساس کرده، بنابراین درگیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند.

ادامه جدول ۱: پیشینه پژوهش

پژوهشگر	عنوان	نتایج
Liu et al. (2013)	نقض قرارداد روان‌شناختی، اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت هتل‌داری تایوان	نتایج پژوهش بیانگر آن بود که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر منفی بر اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.
Chen & Kao (2012)	ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی خدمت محور: نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای؛ مطالعه موردی دانش‌آموزان مدرس پلیس تایوان	نتایج این پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت بین قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی است. مبادله اجتماعی و مزایای دوجانبه به‌عنوان نتایج قرارداد روان‌شناختی بین فرد و سازمان در نظر گرفته می‌شود. اگر فرد احساس نماید سازمان به تعهدهای خود پایبند است، حس بهتری نسبت به سازمان داشته و رفتارهای شهروندی بیشتری خواهد داشت.
Collins (2010)	تأثیر اجرای قرارداد روان‌شناختی بر نیت ترک خدمت مدیران و نقش میانجی آن در محیط رستوران با خدمات محدود	در این پژوهش ثابت شد که اجرای قرارداد روان‌شناختی ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. افراد زمانی به تعهدهای خود عمل خواهند کرد که دریابند سازمان به تعهدهای خود عمل می‌کند. در این صورت است که درگیر رفتارهای شهروندی می‌گردند.
Turnley et al. (2003)	تأثیر اجرای قرارداد روان‌شناختی بر عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی	نتایج این پژوهش نشان داد که اجرای قرارداد روان‌شناختی به‌صورت مثبت با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است. همچنین دانستن اینکه چرا نقض قرارداد روان‌شناختی رخ داده، عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

منبع: Hui et al., 2004; Zagenczyk et al., 2014

فرضیه اول: بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
 فرضیه دوم: بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
 فرضیه سوم: فاصله قدرت رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.
 فرضیه چهارم: فاصله قدرت رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی را تعدیل می‌کند.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش با توجه به موضوع مورد بررسی و روش پژوهشی که پیمایشی است، از پرسشنامه به‌عنوان ابزار پژوهش استفاده شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش همچنین از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد.

نقض قرارداد روان‌شناختی: برای سنجش متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی پرسشنامه مربوط به رایبسون و موربسون (۲۰۰۰) مورد استفاده قرار گرفت که در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده بود و آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸۲ گزارش شده بود. برخی از پرسش‌های آن عبارت بودند از: «به‌طور تقریبی تمام وعده‌های مدرسه در بدو استخدام، تاکنون محقق گردیده است»، «در قبال کارهایم، آنچه از قبل قرار بود را دریافت نکرده‌ام».

رفتار شهروندی سازمانی: برای بررسی متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پودساکف و همکاران (۱۹۹۷) استفاده شد که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۴۱ بود. این پرسشنامه دارای ۲۰ پرسش است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. «در اجرای وظایف همکارانم به آنها کمک می‌کنم تا به‌صورت بهره‌ور عمل کنند» و «تمایل زیاد به کمک به همکارانی دارم که غیبت دارند» نمونه‌ای از پرسش‌های این پرسشنامه هستند.

نیت جابه‌جایی: متغیر نیت جابه‌جایی از طریق پرسشنامه ۳ گویه‌ای کامن و همکاران (۱۹۷۹) مورد سنجش واقع شد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بود و آلفای کرونباخ گزارش شده آن ۰/۸۲۰ بود. «من اغلب به فکر ترک سازمان هستم»، یک نمونه از پرسش این پرسشنامه است. فاصله قدرت: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه ۵ گزینه‌ای دورفمن و هاول^۱ (۱۹۸۸) استفاده شد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت به‌صورت ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده بود. آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۵۲ بود که نشان می‌دهد پرسشنامه از روایی لازم برخوردار است. نمونه پرسش‌های این پرسشنامه عبارت بودند از: «مدیران باید بدون مشورت با دیگران تصمیم‌هایی را اتخاذ کنند» و «کارکنان نباید با تصمیم‌های مدیران مخالفت کنند».

1. Dorfman & Howell

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلم‌های زن و مرد مقطع متوسطه دوم مدارس دخترانه در شهرستان علی‌آباد کتول تشکیل دادند که تعداد آنها برابر با ۲۶۸ نفر بود. این معلم‌ها در مدارس دخترانه شهرستان علی‌آباد کتول مشغول به فعالیت هستند که برای تعیین حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد و تعداد نمونه، ۱۵۴ نفر به دست آمد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از آن جهت مورد استفاده قرار گرفت که جامعه آماری پژوهش از نظر تعداد معلم‌های شاغل در هر مدرسه همگن نیستند. جهت اطمینان و به دلیل اینکه ممکن است تعدادی از پرسشنامه‌ها به صورت ناقص تکمیل شده و یا به پژوهشگر بازنگردد ۱۰ درصد به حجم نمونه اضافه شده و نهایتاً تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها بین اعضای نمونه توزیع گردید و تعداد ۱۶۱ پرسشنامه به پژوهشگر عودت داده شد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	شرح	فراوانی	درصد فراوانی	
	بصیرت	۱۹	۱۲	
	فرهنگ ۱	۷	۴	
	مهدیه	۶	۳	
	تکتم	۲۲	۱۴	
	ملاصدرا	۷	۴	
	زهرای اطهر	۲۳	۱۴	
محل خدمت	سما دخترانه	۵	۳	
	مجتهده امین	۸	۵	
	حضرت زینب	۷	۴	
	حضرت فاطمه	۱۵	۹	
	طه	۶	۳	
	حضرت مریم	۵	۳	
	پروین اعتصامی	۲۵	۱۶	
	زن	۱۴۰	۹۱	
	جنسیت	مرد	۱۴	۱۹

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	شرح	فراوانی	درصد فراوانی
	کمتر از ۲۵	-	۰
سن	۲۵ تا ۳۵	۴۸	۳۱
(سال)	۳۵ تا ۴۵	۷۸	۵۰
	۴۵ به بالا	۲۸	۱۸
	کاردانی و پایین‌تر	۲۵	۱۶
تحصیلات	کارشناسی	۸۹	۵۷٪
	تحصیلات تکمیلی	۴۰	۲۵٪

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای آزمون صحت مدل نظری و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ به‌وسیله نرم‌افزار PLS استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک فن تحلیل چندمتغیره بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی^۲ است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادله‌های رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و پنهان است. در میان تمامی شیوه‌های تحلیل چندمتغیره، تنها روش معادلات ساختاری است که هم‌زمان هم از تحلیل رگرسیون چندگانه و هم از تحلیل عاملی استفاده می‌کند. آنچه باعث می‌گردد روش معادلات ساختاری روشی قدرتمند و مورد استفاده در میان پژوهشگرها باشد، آن است که علاوه بر ظاهری گرافیکی که تفسیر را آسان می‌کند، این روش می‌تواند مجموعه‌ای از روابط میان متغیرها را به‌صورت هم‌زمان محاسبه کند. همان‌طور که هیر^۳ و همکاران (۲۰۰۶) معتقد هستند هیچ‌کدام از روش‌های پیشین نمی‌توانستند هم‌زمان هم مدل اندازه‌گیری را بررسی کنند و هم روابط علی مدل را محاسبه کنند. به‌طور کلی روش معادلات ساختاری از طریق مجموعه‌ای از معادله‌های شبیه به رگرسیون چندگانه ساختار روابط درونی متغیرها را آشکار می‌کند. بنابراین برای پاسخ به پرسش اصلی این پژوهش، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

1. Structural Equation Modeling
2. General Linear Model
3. Hair

توصیف متغیرهای پژوهش

با توجه به جدول (۲) آمار توصیفی کلیه متغیرهای پژوهش از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول (۳) هستند. به‌عنوان مثال برای متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی (PCB) مینیمم و ماکزیمم نظرها به ترتیب مقدارهای ۱/۲۵ و ۰۰/۵، میانگین و انحراف معیار نظرها همچنین به ترتیب به میزان ۰/۷۹۷۰۳ و ۳/۷۲۲۴ بودند.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	نشان	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف	
						معیار	واریانس
		آماره	آماره	آماره	انحراف استاندارد	آماره	آماره
نقض قرارداد روان‌شناختی	PCB	۱۵۴	۱/۲۵	۰۰/۵	۳/۷۲۲۴	۰/۶۴۲۳	۰/۷۹۷۰۳
رفتار شهروندی سازمانی	OCB	۱۵۴	۱/۴۰	۶۰/۴	۳/۲۰۷۸	۵۵۶۷/۰	۰/۶۹۰۸۹
نیت جابه‌جایی	PD	۱۵۴	۰۰/۱	۰۰/۵	۳/۱۷۰۱	۰/۵۵۸۲	۰/۶۹۲۷۴
فاصله قدرت	T	۱۵۴	۰۰/۱	۰۰/۵	۳/۲۷۰۶	۰/۶۱۶۳	۰/۷۶۴۸۵

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

پایایی^۱

به‌منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ پرداخته شد. در سنجش بارهای عاملی، مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. در جدول (۴) تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

1. Reliability
2. Composite Reliability

جدول ۴: ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل
۰/۵۵۷	PCB1	نقض قرارداد روان‌شناختی
۰/۸۴۰	PCB2	
۰/۸۶۹	PCB3	
۰/۷۱۳	PCB4	
۰/۷۱۰	OCB1	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۷۸۱	OCB2	
۰/۸۸۶	OCB3	
۰/۷۶۰	OCB4	
۰/۷۸۱	OCB5	
۰/۸۲۴	T1	نیت جابه‌جایی
۰/۸۶۰	T2	
۰/۸۸۸	T3	
۰/۶۸۰	PD1	فاصله قدرت
۰/۸۹۰	PD2	
۰/۸۱۰	PD3	
۰/۷۹۷	PD4	
۰/۷۷۰	PD5	

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی پرسش‌ها، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد که نتایج آن در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

ضریب پایایی ترکیبی (CR>۰/۷)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>۰/۷)	نشان	متغیرهای مکنون
۰/۸۳۷	۰/۷۸۴	PCB	نقض قرارداد روان‌شناختی
۰/۸۸۹	۰/۸۴۵	OCB	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۸۹۲	۰/۸۲۱	T	نیت جابه‌جایی
۰/۸۹۳	۰/۸۵۲	PD	فاصله قدرت

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول (۵) این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تایید نمود.

روایی همگرا^۱

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با پرسش‌ها (شاخص‌ها) می‌پردازد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^۲، ۰/۵ است، مطابق با یافته‌های جدول (۶) این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده است، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تایید می‌گردد.

جدول ۶: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان پژوهش

متغیرهای مکنون	نشان	میانگین واریانس استخراجی (AVE>۰/۵)
نقض قرارداد روان‌شناختی	PCB	۰/۵۶۹
رفتار شهروندی سازمانی	OCB	۰/۶۱۷
نیت جابه‌جایی	T	۰/۷۳۵
فاصله قدرت	PD	۰/۶۲۷

برازش مدل ساختاری

ضرایب معنی‌داری (مقادیر t-values)

با توجه به شکل (۳)، چون ضرایب t برای فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش کمتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودن آنها تایید نمی‌گردد. ولی برای مابقی فرضیه‌های پژوهش چون ضرایب t بیشتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودن آنها تایید می‌گردد.

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted

معیار R Squares یا R^۲

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل (۲)، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید نمود.

جدول ۷: نتایج معیار R² برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	نشان	R ²
رفتار شهروندی سازمانی	OCB	۰/۰۶۹
نیت جابه‌جایی	T	۰/۳۵۵

برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF^۱ استفاده می‌گردد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

مقدار اشتراک^۲ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به‌دست می‌آید.

جدول ۸: میزان اشتراک و ضریب تعیین متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	نشان	اشتراک	ضریب تعیین
تقص قرارداد روان‌شناختی	PCB	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	OCB	۰/۶۱۷	۰/۰۶۹
نیت جابه‌جایی	T	۰/۷۳۵	۰/۳۵۵
فاصله قدرت	PD	۰/۶۲۷	۰/۰۰۰

1. Goodness of Fit
2. Communalities

جدول ۹: نتایج برازش مدل کلی

اشتراک	ضریب تعیین	GOF
۰/۶۳۷	۰/۲۱۲	۰/۳۶۷

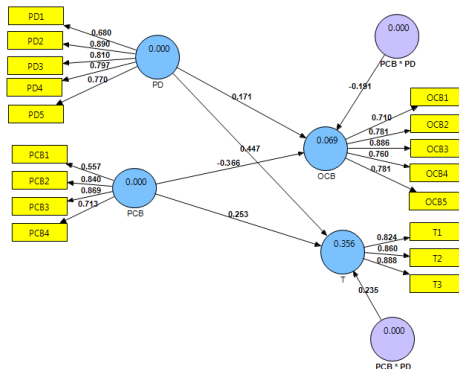
با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۶۷ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می گردد.

جدول ۱۰: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی داری فرضیه های مدل پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب معنی داری	ضریب مسیر	نشان	مسیر
قبول	۳/۵۹۲	-۰/۳۶۶	PCB--- OCB	نقض قرارداد روان شناختی --- رفتار شهروندی سازمانی
قبول	۲/۵۲۷	۰/۲۵۳	PCB --- T	نقض قرارداد روان شناختی --- نیت جابه جایی
رد	۰/۸۰۲	-۰/۱۹۱	PCB*PD --- OCB	متغیر تعدیل گر PCB*PD --- رفتار شهروندی سازمانی
رد	۰/۹۳۵	۰/۲۳۵	PCB*PD --- T	متغیر تعدیل گر PCB*PD --- نیت جابه جایی

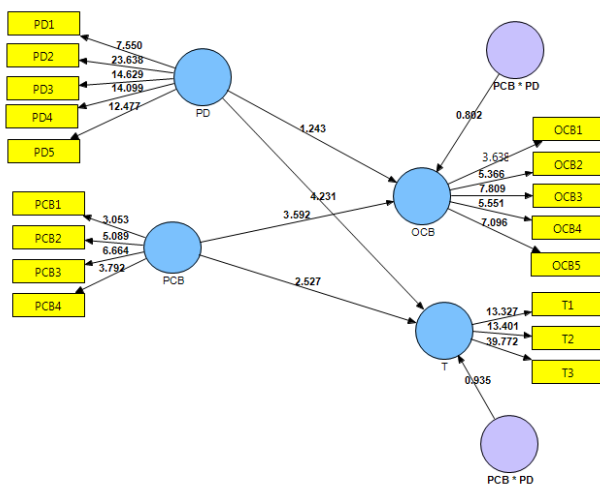
آزمون فرضیه های پژوهش

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می شود. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی

جهت بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معنی‌داری در سطح خطای $0/05$ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از $1/96$ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنی‌دار نیست.



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معنی‌داری

«فرضیه ۱. بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.»

مطابق جدول (۱۰) می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه میان نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی $0/366-$ است. آماره t برای این ضریب همچنین $3/592$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ به‌دست آمده است. بنابراین رابطه مثبت و معنی‌دار بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی تایید می‌گردد.

«فرضیه ۲. بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.»

همان‌طور که در جدول (۱۰) مشخص است، ضریب مسیر میان نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی $0/253$ به‌دست آمده است. آماره t برای این رابطه $2/527$ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ به‌دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت که بین نقض

قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
«فرضیه ۳. فاصله قدرت رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.»

مطابق جدول (۱۰)، ضریب معنی‌داری t مربوط به متغیر $PCB*PD$ که به سمت متغیر رفتار شهروندی سازمانی فلش خورده است، عدد $0/191$ - به‌دست آمده که به‌دلیل کمتر بودن از $1/96$ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان رابطه متغیر فاصله قدرت را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به‌عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان تأیید نمود که متغیر فاصله قدرت، رابطه نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی را تعدیل می‌کند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی‌گردد.

«فرضیه ۴. فاصله قدرت رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با نیت جابه‌جایی را تعدیل می‌کند.»

مطابق جدول (۱۰)، ضریب معنی‌داری t مربوط به متغیر $PCB*T$ که به سمت متغیر استفاده از نیت جابه‌جایی فلش خورده است، عدد $0/235$ + به‌دست آمده که به‌دلیل کمتر بودن از $1/96$ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان رابطه متغیر فاصله قدرت را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به‌عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان تأیید نمود که متغیر فاصله قدرت، رابطه نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی را تعدیل می‌کند. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید نمی‌گردد.

بحث، نتیجه‌گیری و آرایه پیشنهادها

سازمان‌ها پدیده‌هایی جداناپذیر از زندگی انسان امروزی در نظر گرفته می‌شوند و انسان‌ها امروزه بیشتر عمر خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. بنابراین چگونگی اتصال افراد به سازمان مسئله مهمی تلقی می‌گردد. اگرچه به نظر می‌رسد رابطه بین فرد و سازمان در قالب یک قرارداد رسمی تحت عنوان «قرارداد استخدامی» تعریف و تبیین می‌گردد، اما پژوهش‌ها نشان می‌دهند که روابط فرد و سازمان بسیار گسترده‌تر از آن است و آنچه الگوی تعاملی و تعهدهای طرفینی را معین می‌کند، قرارداد روان‌شناختی است که نقض آن پیامدهای منفی بسیاری به دنبال دارد. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی با ترک خدمت و رفتارهای شهروندی سازمانی با نقش تعدیلی فاصله قدرت است که در جامعه آماری معلم‌های مدارس دخترانه مقطع متوسطه دوم به اجرا درآمد.

نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه اول حاکی از آن است که بین نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های مهداد و همکاران (۱۳۹۲)، لیو و همکاران (۲۰۱۳)، زاجنیک و همکاران (۲۰۱۴)، چن و کائو (۲۰۱۲) و تورنلی و همکاران (۲۰۰۳) مطابقت دارد. نتایج این پژوهش‌ها نشان داده است که مبادله اجتماعی و مزایای دوجانبه به‌عنوان نتایج قرار روان‌شناختی بین فرد و سازمان در نظر گرفته می‌شوند و اگر فرد احساس نماید سازمان به تعهدهای خود پایبند است، حس بهتری نسبت به سازمان داشته و رفتارهای شهروندی بیشتری خواهد داشت. همچنین پژوهش‌های بسیاری نشان داده است که رفتارهای شهروندی یکی از راه‌هایی است که کارکنان از طریق آن تلاش می‌کنند تا انتظارات مثبت خود از سازمان را پاسخ گویند. رایبسون (۱۹۹۶) و هوی و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند دلیل اصلی بروز رفتارهای شهروندی از جانب کارکنان به‌دلیل آن است که آنها استخدام را به‌منزله یک قرارداد مبادله اجتماعی در نظر می‌گیرند. بنابراین زمانی که احساس کنند قرارداد استخدامی آنها مبتنی بر مبادله اجتماعی منصفانه است، بیشتر درگیر رفتارهای فراتر از نقش می‌شوند و اگر احساس کنند این مبادله منصفانه نیست، نقض قرارداد روان‌شناختی رخ داده، بنابراین آنها بروز رفتار شهروندی را محدود می‌کنند. همچنین رایبسون و موریسون (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که واکنش کارکنان در هنگام احساس نقض قرارداد روان‌شناختی و برآورده نشدن انتظارات، بسیار برای سازمان آسیب‌رسان خواهد بود (Hui et al., 2013:638)؛ اما زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان بیشتر از آنچه به آنها وعده داده است برایشان کار انجام داده و می‌دهد، آنگاه تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌هایی دارند که به سود سازمان است، مانند رفتار شهروندی سازمانی. پاته و همکاران (۲۰۰۳) همچنین دریافته‌اند که در صورت وقوع نقض قرارداد روان‌شناختی، افراد بیش از شرح شغل کار نمی‌کنند، یعنی فقط آنچه را که از آنها خواسته شود، انجام می‌دهند (شبهائی و حضوری، ۱۳۹۱: ۷۱). اگر پاسخ‌های آشکاری به نقض قرارداد روان‌شناختی صورت نمی‌گیرد، بدین معنی نیست که مشکلی وجود ندارد و کارکنان نسبت به نقض قرارداد روان‌شناختی آگاهی ندارند. لازم است تا مدیران در ارایه فرصت‌های ارتقا، جانب انصاف را رعایت نمایند و روابط خوب و مناسب را در درون مدرسه فراهم آورند. همچنین حمایت از افراد در مسایل خصوصی و امنیت شغلی پایدار به ایجاد حس وفاداری به سازمان منجر می‌گردد که این امر به‌نوبه خود منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد. به‌علاوه پرداخت بیشتر به معلمان باعث می‌گردد تا آنها ساعات کاری مفیدتری در مدرسه داشته باشند و نقش بیشتری در مدرسه ایفا نمایند و از روی آوردن به کارهایی بیرون از مدرسه اجتناب نمایند. در ضمن پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها در بدو

استخدام به ارایه شرایطی بپردازند و انتظاراتی را در کارکنانی که استخدام می‌شوند پدید آورند که بعدها از عهده این تعهدها و انتظارات برآیند. زیرا عدم برآورده شدن انتظارات در کارکنان توسط سازمان پدید آمده و پیامدهای خوشایندی به دنبال نخواهد داشت که یکی از آنها عدم تعهد به سازمان و عدم تمایل به بروز رفتارهای داوطلبانه است. رفتارهایی که به شدت در مدارس از سوی معلم‌ها انتظار می‌رود تا وظایف محوله آنها به بهترین وجه ممکن انجام شود.

نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه دوم حاکی از آن است که بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتیجه پژوهش‌های آیکان (۲۰۱۴)، ون در وات و همکاران (۲۰۱۳) و کولینز (۲۰۱۰) هم‌راستا است. نتایج از این جهت هم‌راستا است که این پژوهش‌ها همچنین رابطه مثبت بین نقض قرارداد روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی را تایید نموده‌اند. مطالعه‌های پیشین قرارداد روان‌شناختی نشان داده‌اند به اندازه‌ای که سازمان در یک قرارداد طبق توافق به تعهدهای خود عمل می‌کند، تعهد کارکنان و قصد جابه‌جایی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که نقض قرارداد روان‌شناختی با افزایش میزان قصد ترک سازمان رابطه دارد. افراد زمانی که نقض قرارداد روان‌شناختی را تجربه می‌کنند شروع به ارزیابی می‌کنند که آیا ماندن آنها در سازمان به‌صرفه است یا خیر. در این مورد همچنین مبادله اجتماعی نقش ایفا می‌کند. افراد رابطه خود را با سازمان تا زمانی ادامه خواهند داد که این مبادله را از هر دو طرف سودمند تلقی کنند. اگر افراد وضعیت قرارداد روان‌شناختی را مثبت ارزیابی کنند، آنگاه به سازمان متعهد خواهند شد و تمایلی به ترک سازمان نخواهند داشت. رگوتی (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که هرچقدر نقض قرارداد روان‌شناختی بیشتر باشد، نارضایتی کارکنان و تمایل به ترک خدمت آنها بیشتر خواهد بود. تردیدی وجود ندارد که زمانی کارکنان تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند که شرایط کاری جایگزین در اختیار داشته باشند، اما اگر شرایط کاری جایگزین در اختیار کارکنان نباشد علی‌رغم اینکه داریم به ترک سازمان می‌اندیشند ولی به دلیل بیکاری و مشکلات بعدی آن اقدام به ترک سازمان نمی‌کنند؛ بلکه به طرق متفاوت به نقض قرارداد روان‌شناختی پاسخ می‌گویند. نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسایل و مشکل‌های سازمان در بین دیگر همکاران موثر است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها به‌صورت دوره‌ای به بررسی انتظارات و خواسته‌های کارکنان خود بپردازند و از نظرهای آنها آگاه شوند و هیچ‌گاه زیر قول‌هایی که در بدو استخدام داده‌اند، نزنند. چنین جلسه‌هایی کمک می‌کند تا به انتظارات نامعقول و غیرمنطقی کارکنان پی برده شود و تعدیل‌هایی صورت

گیرد. همچنین می‌توان گفت بررسی دوره‌ای رضایت شغلی معلم‌ها و ایجاد راه‌کارهایی برای افزایش رضایت شغلی آنها مانع از شکل‌گیری نیت ترک خدمت در معلم‌ها می‌گردد. علاوه بر این پیشنهاد می‌گردد تا هیچ‌گاه و تحت هیچ شرایطی به صورت یک‌طرفه قول و قراردادهای خود با کارکنان را نقض نکنند، زیرا با وجود مشاغل بهتر و جایگزین افراد ترجیح می‌دهند تا در چنین سازمانی که زیر قول و قرار خود می‌زند، نماند. تردیدی نیست که با وجود ترک شغل هزینه‌های بسیاری چون هزینه استخدام، هزینه فرصت از دست رفته، هزینه آموزش و غیره برای سازمان به‌وجود خواهد آمد. با فرض اینکه فرصت‌های جایگزین وجود نداشته باشد افراد مجبور به ماندن در سازمان خود خواهند بود، اما به صورت مداوم به ترک خدمت می‌اندیشند و ممکن است معلم‌ها سال‌ها با نیت جابه‌جایی و ترک خدمت در سازمان فعالیت کنند اما هیچ‌گاه به خاطر مسایلی چون ترس از بیکاری و مواردی از این دست اقدام به ترک خدمت نکنند. مسلم است که ماندن در سازمان تحت چنین شرایطی چه برای سازمان و چه برای فرد نمی‌تواند مطلوب باشد.

نتیجه فرضیه سوم و چهارم بیانگر آن است که فاصله قدرت رابطه بین قرارداد روان‌شناختی با رفتار شهروندی و نیت جابه‌جایی سازمانی را تعدیل نمی‌کند. این نتیجه با نتیجه هیچ از یک پژوهش‌های پیشین مطابقت ندارد. نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط ون در وات و همکاران (۲۰۱۳)، شیخ وچانگ (۲۰۱۳) و زاجنزیک و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که فاصله قدرت در پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی نقش تعدیلی دارد. افرادی که فاصله قدرت اندکی را احساس می‌کنند، به احتمال بیشتر عکس‌العمل فعال در قبال نقض قرارداد روان‌شناختی دارند و افرادی با ادراک فاصله قدرت زیاد، تمایل کمتری در پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی دارند. به‌صورت کلی، کارکنان در فاصله قدرت کم تمایل بیشتری به پاسخ‌گویی به‌صورت فعال به نقض قرارداد روان‌شناختی دارند، اما در مقابل در فاصله قدرت بالا این تمایل کمتر است. پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی به‌صورت‌های مختلف مانند کاهش عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و جابه‌جایی‌های مکرر بروز می‌کند. با توجه به نتایج پژوهش هافستد (۱۹۹۷)، جامعه ایران دارای فرهنگ بافاصله قدرت بالاست؛ بنابراین انتظار بر این است که هرگونه قول و قراری که در ابتدای استخدام گذاشته می‌شود انتظار چندانی در ادامه ایجاد نکند. در فرهنگ‌های بافاصله قدرت بالا کارکنان احترام زیادی برای کسانی که در مسند قدرت قرار دارند قایل هستند و آنها را با الفاظی محترمانه مورد خطاب قرار می‌دهند و تمایل بسیار کمی برای زیر سؤال بردن شخصیت دارای قدرت دارند. با توجه به اینکه نقض قرارداد روان‌شناختی مخرب است، اما به‌واسطه وجود تفاوت قدرت زیردست و بالادست و تمایل به ایجاد ویژگی‌های مشترک در فرهنگ‌های بافاصله قدرت بالا

احتمال کمتری برای پاسخ به نقض قرارداد روان‌شناختی وجود دارد.

در قسمت پیشنهادهای پژوهشی، پژوهشگران می‌توانند به بررسی نقش تعدیلی دسترسی به جایگزین‌های شغلی و نقش میانجی تعهد و رضایت شغلی در رابطه بین قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی و نیت جابه‌جایی بپردازند. همچنین به پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌گردد تا جهت مشخص شدن میزان تعمیم‌پذیری یا عدم تعمیم‌پذیری نتایج، این پژوهش را در سایر سازمان‌ها انجام دهند. در ضمن بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و نیت جابه‌جایی و رفتار شهروندی به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد.

منابع

الف) فارسی

- بابائیان، علی و زندی، فیروز (۱۳۹۳). نقش اجرای قرارداد روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی. *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۳، شماره ۷۵، صص ۹۷-۱۱۴.
- پورسلطانی‌زندی، حسین و امیرجی‌نقندر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰. *نشریه مدیریت ورزشی*، جلد ۵، شماره ۱۶، صص ۱۲۷-۱۴۷.
- رسولی، رضا؛ شهائی، بهنام و صفایی، مهناز (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۴، شماره ۹، صص ۲۷-۴۲.
- رفیعی، سیما؛ پوررضا، ابوالقاسم و رحیمی، عباس (۱۳۹۳). بررسی فاصله قدرت و پیامدهای آن در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه بیمارستان، سال سیزدهم*، شماره ۱، مسلسل ۴۸، صص ۲۵-۳۳.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی، خشنودی شغلی و تعهد به مدرسه: آیا تفاوت معنی‌داری میان معلمان زن و مرد وجود دارد؟. *مجله علمی-پژوهشی تحقیقات زنان*، سال سوم، شماره اول، صص ۴-۲۷.
- شهائی، بهنام و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی در ساپکو: ابعاد، محرک‌ها و پیامد. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۲، شماره ۳، صص ۶۵-۸۷.
- مهرداد، علی؛ احمدپور، سارا و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۲). رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک‌شده و پایبندی به قراردادهای روان‌شناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی. *مدیریت بهره‌وری*، سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۱۲۵-۱۴۶.
- میرکمالی، سیدمحمد و غلامزاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان (استان یزد). *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۲۷-۱۴۳.

ب) انگلیسی

- Agarwal, P. (2015). State of Psychological Contract in India: Managing the 'New Deal'. *Global Business Review*, 16(4), pp. 623-631.
- Auh, S.; Menguc, B.; Spyropoulou, S. & Wang, F. (2015). Service Employee Burnout and Engagement: The Moderating Role of Power Distance Orientation. *Journal of the Academic Marketing Sciences*, 44(6), pp. 1-20.
- Aykan, E. (2014). *Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees*. 10th International Strategic Management Conference, Procedia-Social and Behavioral Sciences. pp. 413-419.
- Cavazotte, F.; Hartman, N. S. & Bahiense, E. (2014). Charismatic Leadership, Citizenship Behaviors, and Power Distance Orientation: Comparing Brazilian and U. S. Workers. *Cross-Cultural Research*, 48(1), pp. 3-31.
- Cammann, C.; Fichman, M.; Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. *Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan*.
- Chen, C. & Kao, R. (2012). Work Values and Service-oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, 107(1), pp. 149-169.
- Collins, M. D. (2010). The Effect of Psychological Contract Fulfillment on Manager Turnover Intentions and its Role as a Mediator in a Casual, Limited-service Restaurant Environment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), pp. 736-742.
- Daly, P. S.; DuBose, P. B. & Owyar-Hosseini, M. M. (2014). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in a Sample of Korean Manufacturing Employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 15(1), pp. 1-24.
- Dorfman, P. W.; Howell, J. P. (1988). Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited, *Advances in International Comparative Management*, 3(5), pp. 127-50.
- Festing, M. & Schafer, L. (2013). Generational Challenges to Talent Management: A Framework for Talent Retention Based on the Psychological-contract Perspective. *Journal of World Business*, 49(2), pp. 1-10.
- Hair, J.; Black, W.; Babin, B.; Anderson R. & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th Eds.). New Jersey: Pearson Educational International, p. 47.
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values. *Beverly Hills, CA: SAGE*.

- Hofstede, G. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14(1), 75-89.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. McGraw Hill, London.
- Hui, C.; Rousseau, D. M.; Lee, C. (2004). Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), pp. 311-321.
- Jafri, M. (2012). Influence of Psychological Contract Breach on Organizational Citizenship Behaviour and Trust. *Psychology Study*, 57(1), pp. 29-36.
- Khatri, N. (2009). Consequences of Power Distance Orientation in Organisations. *The Journal of Business Perspective*, 13(1), pp. 1-9.
- Kickul, J. & Lester, S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as a Moderator between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), pp. 191-217.
- Koslowsky, M.; Baharav, H. & Schwarzwald, J. (2011). Management Style as a Mediator of the Power Distance-influence Tactics Relationship. *International Journal of Conflict Management*, 22(3), pp. 264-277.
- Lambert, E. G.; Kelle, Y. T. & Hogan, N. L. (2013). Work-family Conflict and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Crime and Justice*, 36(3), pp. 398-417.
- Lapointe, E.; Vandenberghe, C. & Boudrias, J. S. (2013). Psychological Contract Breach, Affective Commitment to Organization and Supervisor, and Newcomer Adjustment: A Three-wave Moderated Mediation Model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), pp. 528-538.
- Liu, C. M.; Huang, C. J.; Huang, K. P. & Chen, K. J. (2013). Psychological Contract Breach, Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior of Hotel Industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), pp. 635-648.
- Mulder, M. (1977). *The Daily Power Game*. Martinus NijhoffT, Leiden Netherlands.
- Paillé, P. & Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of Pro-environmental Behaviours at Work: The Moderating Influence of Psychological Contract Breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38(1), pp. 124-131.
- Pate J.; Martin G. & McGoldrick, J. (2003). The Impact of Psychological Contract Violation on Employee Attitudes and Behavior. *Employee Relations*, 25(6), pp.1-26.
- Persson, S. & Wasieleski, D. (2015). The Seasons of the Psychological Contract: Overcoming the Silent Transformations of the Employer–employee Relationship. *Human Resource Management Review*, 25(4), pp. 1-15.

- Philipp, B. L. U. & Lopez, P. D. J. (2013). The Moderating Role of Ethical Leadership: Investigating Relationships Among Employee Psychological Contracts, Commitment, and Citizenship Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), pp. 304-315.
- Podsakoff, P. M.; Ahearne, M. & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), pp. 262-270.
- Qian, J.; Han, Z.; Wang, H.; Li, X. & Wang, Q. (2014). Power Distance and Mentor-protégé Relationship Quality as Moderators of the Relationship between Informal Mentoring and Burnout: Evidence from China. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(51), pp. 1-8.
- Rigotti, T. (2009). Enough is Enough? Threshold Models for the Relationship between Psychological Contract Breach and Job-related Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), pp. 442-463.
- Robinson, S. L. & Morrison, W. W. (2000). Psychological Contracts and OCB: The Effects of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), pp. 289-298.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), pp. 574-599.
- Sayers, J. K.; Sears, K. L.; Kelly, K. M. & Harbke, C. R. (2011). When Employees Engage in Workplace Incivility: The Interactive Effect of Psychological Contract Violation and Organizational Justice. *Employment Response Rights Journal*, 23(4), pp. 269-283.
- Shahnawaz, M. G. & Goswami, K. (2011). Effect of Psychological Contract Violation on Organizational Commitment, Trust and Turnover Intention in Private and Public Sector Indian Organizations. *The Journal of Business Perspective*, 15(3), pp. 209-217.
- Shih, C. T. & Chuang, C. H. (2013). Individual Differences, Psychological Contract Breach, and Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *Asia Pacific Management*, 30(1), pp. 191-210.
- Shih, C. T. & Lin, C. T. (2014). From Good Friends to Good Soldiers: A Psychological Contract Perspective. *Asia Pacific Journal Management*, 31(1), pp. 309-326.
- Strobel, M.; Tumasjan, A.; Spörrle, M. & Welpe, L. (2013). The Future Starts Today, not Tomorrow: How Future Focus Promotes Organizational Citizenship Behaviors. *Human relations*, 66(6), pp. 829-856.
- Turnley, W. H.; Bolino, M. C.; Lester, S. W. & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), pp. 187-206.

- Van der Vaart, L.; Linde, B. & Cockeran, M. (2013). The State of the Psychological Contract and Employees' Intention to Leave: The Mediating Role of Employee Well-being. *South African Journal of Psychology*, 43(3), pp. 356-369.
- Vantilborgh, T. (2014). Volunteers' Reactions to Psychological Contract Fulfillment in Terms of Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Behavior. *Voluntas*, pp. 1-25. doi 10.1007/s11266-014-9441-6/.
- Vidyarthi, P. R.; Anand, S. & Liden, R. C. (2014). Do Emotionally Perceptive Leaders Motivate Higher Employee Performance? The Moderating Role of Task Interdependence and Power Distance. *The Leadership Quarterly*, 25(2), pp. 232-244.
- Wang, L.; Howell, J. P.; Hinrichs, K. T. & Prieto, L. (2011). Organizational Citizenship Behavior: The Role of Value/identity-based Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(1), pp. 14-24.
- Wang, Y. D. & Hsieh, H. H. (2014). Employees' Reactions to Psychological Contract Breach: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), pp. 57-66.
- Zagenczyk, T. J.; Cruz, K. S.; Cheung, J. H.; Scott, K. L.; Kiewitz, C. & Galloway, B. (2014). The Moderating Effect of Power Distance on Employee Responses to Psychological Contract Breach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), pp. 1-13.
- Zagenczyk, T. J.; Restubog, S. D.; Kiewitz, C.; Kiazad, K. & Tang, R. L. (2011). Psychological Contracts as a Mediator between Machiavellianism and Employee Citizenship and Deviant Behaviors. *Journal of Management*, 40(4), pp. 1098-1122.