



دستنامه قرارداد روانشناختی



جواد فقیهی پور
سمیه فقیهی پور
فاطمه کریمی جعفری

بنام خداوند جان و دین

دستنامه قرارداد روانشناختی

Psychological Contract Handbook



جواد فقیہی پور

سمیہ فقیہی پور

فاطمہ کریمی جعفری

سرشناسه: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.
عنوان و نام پدیدآور: دستنامه قرارداد روانشناختی / جواد فقیهی پور، سمیه
فقیهی پور، فاطمه کریمی جعفری.
مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری: ۴۳ ص: جدول.
فروست: دستنامه ۳.
شابک: ۰-۴-۹۵۶۰۲-۶۰۰-۹۷۸؛ ۳۸۰۰۰ ریال.
وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا
موضوع: روان‌شناسی صنعتی
موضوع: رفتار سازمانی - جنبه‌های روان‌شناسی
شناسه افزوده: فقیهی پور، سمیه، ۱۳۶۱.
شناسه افزوده: کریمی جعفری، فاطمه، ۱۳۶۴.
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۴، ۷د۵/ف/۸/۵۵۴۸ HF
رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی: ۳۹۲۶۵۲۸



نام کتاب: دستنامه قرارداد روانشناختی
مولفین: جواد فقیهی پور، سمیه فقیهی پور، فاطمه کریمی جعفری
ناشر: دارالفنون
فروست: دستنامه ۳
چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
شابک: ۰-۴-۹۵۶۰۲-۶۰۰-۹۷۸
نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۴
شمارگان: ۱۰۰ نسخه
قیمت: ۳۸۰۰۰ ریال

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون
تلفن تماس: ۶۶۹۶۸۸۸۵



اگر تو از آموختن سر بتابی
بسوزند چوب درختان بی بر
نجوید سر تو همی سروری را
سزا خود همین است مری بی بری را
درخت تو گر بار دانش بگردد
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

وظیفه‌ی اصلی هر پژوهشگری، تولید علم و دانش است. دانشی که می‌تواند در نهایت موجب پیشرفت انسان و افزایش رفاه جامعه گردد که البته لازمه‌ی آن نیز انتشار این آثار است.

امروزه پژوهشگران در کشور ما، جهت ثبت آثار علمی خود، با مشکلات بی‌شماری روبرو هستند. از این رو، در راستای ترویج و انتشار نتایج پژوهش‌های علمی و جلوگیری از سردرگمی و اتلاف وقت پژوهشگران، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در رشته مدیریت، برای اولین بار در کشور، به ثبت و انتشار مقالات علمی ترویجی انجام گرفته توسط پژوهشگران در قالب «دستنامه» می‌پردازد. همچنین جهت بالا بردن کیفیت مقالات موصوف، محتوای آن نیز قبل از چاپ توسط اساتید و خبرگان فن مورد ارزیابی و داوری قرار گرفته و پس از انجام اصلاحات لازم توسط مولفان، به چاپ می‌رسد. امید است این اقدام گامی هر چند کوچک در راستای اعتلا و شکوفایی ایران عزیزمان باشد.

انتشارات دارالفنون

فهرست مطالب

چکیده.....	۹
واژگان کلیدی.....	۹
۱- مقدمه.....	۱۰
۲- پیشینه نظری.....	۱۱
۲-۱- تعریف قرارداد روانشناختی.....	۱۱
۲-۲- گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی.....	۱۴
۲-۳- محتوای قرارداد روانشناختی.....	۱۴
۲-۴- اجرای قرارداد روانشناختی.....	۱۵
۲-۵- پیامدهای قراردادهای روانشناختی.....	۱۶
۲-۶- تخلف از قرارداد روانشناختی.....	۱۷
۲-۷- نقض قرارداد روانشناختی.....	۱۹
۳- پیشینه تجربی.....	۲۰
۴- نتیجه‌گیری.....	۳۱
منابع.....	۳۷

چکیده

در ادبیات مدیریت منابع انسانی، قرارداد روانشناختی یک قرارداد نانوشته و ضمنی بین کارکنان و کارفرما در نظر گرفته می‌شود. بدیهی است که قرارداد روانشناختی انتظارات متقابل کارکنان و کارفرما را مورد بحث قرار می‌دهد. در این پژوهش ضمن ارایه تعاریف متعدد از قرارداد روانشناختی، در خصوص مباحثی چون آنتولوژی، محتوا، اجرا، تخلف و نقض قرارداد روانشناختی مطالبی ارایه گردید.

نکته مهم این است که قرارداد روانشناختی با برندینگ کارفرما رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. همچنین با متغیرهایی مانند رضایت شغلی، تعلق خاطر کاری، اعتماد و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، عزت نفس، سرمایه اجتماعی، عدالت ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تسهیم دانش نیز مرتبط می‌باشد.

واژگان کلیدی

قرارداد روانشناختی، محتوای قرارداد روانشناختی، اجرای قرارداد روانشناختی، تخلف از قرارداد روانشناختی، نقض قرارداد روانشناختی.

۱- مقدمه

اگر چه قراردادهای رسمی آغازگر تعامل فرد و سازمان می‌باشد، اما همکاری افراد در چارچوب سازمانی تنها در قالب قراردادهای رسمی محدود نمی‌شود. بارنارد به عنوان یکی از نخستین نویسندگان حوزه‌ی دانش مدیریت، ضمن بیان اهمیت ساختارها و روابط غیررسمی و نیز سایر انگیزاننده‌های روانشناختی و اجتماعی ابعاد غیررسمی را باعث همبستگی و تمایل افراد برای انجام کارها می‌داند (اسکات، ۱۳۸۹). بر این اساس جهت فهم بهتر الگوی تعامل فرد و سازمان نمی‌توان تنها به ابعاد سازمان‌های رسمی اکتفا نمود. بر این مبنا صاحب‌نظرانی چون آرگریس^۱ (۱۹۶۰)، کاتر^۲ (۱۹۷۳) و روسو^۳ (۱۹۸۹) معتقدند که چارچوب تعامل میان افراد و سازمان تنها در قرارداد رسمی خلاصه نمی‌شود، بلکه آنچه این الگوی تعاملی و تعهدات طرفینی را معین می‌نماید، ورای قراردادهای رسمی است. این چارچوب تعاملی که به آن قرارداد روانشناختی یا قرارداد روانی^۴ اطلاق می‌گردد، جهت تبیین دقیق‌تر رابطه‌ی سازمان با کارکنان متبوعشان بکار گرفته می‌شود. قرارداد روانشناختی عبارت است از مجموعه باورهایی در خصوص اینکه کارکنان

1 Argyris

2 Kotter

3 Rousseau

4 Psychological Contract

و سازمان چه چیزی به یکدیگر ارایه نموده و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌نمایند (روسو، ۱۹۹۰). قراردادهای روانشناختی، الگوها و طرح‌واره‌های ذهنی را برای افراد شکل می‌دهد (روسو، ۲۰۰۱) که بر آن اساس افراد انتظارات و حدود تعامل خود با سازمان را تعریف و تحدید می‌نمایند. بر این مبنا، نوع قراردادهای روانشناختی و الگویی که میان افراد و سازمانها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن قراردادهای چه در سطح تحلیل خرد و چه کلان سازمانی، اثراتی در رفتارها و نگرش افراد به همراه دارد. قراردادهای روانشناختی از آنجا که یک مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به خودی خود ارزش‌آفرین باشند. طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد. در واقع از آنجا که قراردادها در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم‌رضایت از آنها، خود را در آیین رفتار و نگرش کارکنان نشان می‌دهند، شناسایی این ابعاد نحوه‌ی تأثیرگذاری قراردادهای روانشناختی بر آنها اهمیت بیشتری می‌یابد. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که رضایت افراد از قراردادهای روانشناختی با رضایت شغلی آنها ارتباطی مستقیم و مثبت دارد (کاتر، ۱۹۷۳)؛ (تکلیب، ۲۰۰۳)؛ (ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱).

۲- پیشینه نظری

۲-۱- تعریف قرارداد روانشناختی

به طور کلی مفهوم قرارداد روانشناختی به رابطه‌ی بین کارفرما و کارمند اشاره دارد و موضوع انتظارات یا تعهداتی را که این موارد برای یکدیگر

به همراه می‌آورند را مطرح می‌کند. یکی از اولین تعاریف قرارداد روانشناختی توسط لوینسون^۱ و همکارانش در سال ۱۹۶۲ پیشنهاد شد که براساس تعریف آنها، قرارداد روانشناختی یک مجموعه از انتظارات دوجانبه است که ممکن است گروه‌های تشکیل دهنده‌ی رابطه، خود از آنها آگاه نباشند؛ اما با این حال براساس این عوامل نوشته، رابطه‌ی بین یکدیگر را اداره می‌کنند (کولیان و داندون^۲، ۲۰۰۶). در حالیکه این تعریف بر روی هر دو بخش یعنی، کارفرما و کارمند، تمرکز دارد و معتقد است که این دو با هم انتظارات رفتاری را شکل می‌دهند، توسعه‌های بعدی که در این حوزه صورت گرفته است بر روی قرارداد روانشناختی کارمندان مجزا تاکید دارد. روسو (۱۹۸۹) معتقد است که لفظ قرارداد روانشناختی، به باورهای یک فرد با توجه به اصطلاحات و شرایط یک مبادله‌ی توافقی دو طرفه بین شخص اصلی و گروه دیگر اشاره دارد.

روسو (۲۰۰۱) تعریف خود را اصلاح می‌کند، که البته توسط دیگر محققان نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما در این تعریف، اصلاح شده و همچنان بر روی کارمندان مجزا در بیان اینکه قرارداد روانشناختی شامل باورهای ذهنی با توجه به مبادله‌ی توافق دوطرفه و فردی و به طور معمول سازمان از آن استفاده می‌کند و نهادها و نمایندگی‌هایش تاکید می‌کند. گست و کانوی^۳ (۲۰۰۲) می‌گویند که این تمرکز بر روی دیدگاه‌های کارمندان از دیدگاه داخلی در مورد مسئله غافل می‌شود و در

1 Levinson

2 Cullinane & Dundon

3 Guest & Conway

نتیجه تعریف دیگری از این مفهوم ارائه می‌کنند که بر روی یک رویکرد مبادله‌ای دوطرفه تاکید دارد.

گست و کانوی (۲۰۰۲) قرارداد روانشناختی را به این صورت تعریف می‌کنند: ادراک هر دو طرف در روابط استخدام سازمان و فرد، از تعهدات و وعده‌های ایجاد شده و ارائه شده در این رابطه. بنابراین، همانطور که از تعریف مشخص است، مدیر و کارمند هر دو در ایجاد قرارداد روانشناختی سهم دارند، مدیر و کارمند می‌توانند با تجربه‌ی تخطی از قرارداد روانشناختی به تغییر رفتاری گرایش پیدا کنند.

به زعم شاین^۱ (۱۹۶۵) قرارداد روانشناختی عبارتست از: باور یک فرد درخصوص مدت زمان و شرایط توافق بر سر مبادله دو جانبه میان فرد موردنظر و طرف دیگر. این قرارداد هنگامی پدید می‌آید که اعتقاد یکی از طرف‌ها بر این باشد که وعده اقدامات آینده محقق گشته، قدمی در این راه برداشته شده و بنابراین، الزامی برای وی در فراهم کردن تعهدات آینده ایجاد شده است در واقع قرارداد روانشناختی، به صورت باورها و انتظارات فرد کارمند در خصوص تعهدات دوطرفه میان او و کارفرمایش تعریف می‌شود (موریسون و رابینسون^۲، ۱۹۹۷)؛ (روسو، ۱۹۸۹)؛ (پارکس و کیدر^۳، ۱۹۹۴)؛ (رولینگ و بوسول^۴، ۲۰۰۴). به زعم لوینسون و همکاران (۱۹۶۲) قرارداد روانشناختی عبارتست از یک قرارداد نانوشته، یک محصول از انتظارات دوطرفه می‌باشد که به میزان زیادی ضمنی و ناگفته است.

1 Schein

2 Morrison & Robinson

3 Parks & Kidder

4 Roehling & Boswell

۲-۲- گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی

روسو (۱۹۹۰) گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی را به دو دسته مبادله‌ای (مراوده‌ای) و رابطه‌ای (اجتماعی) تقسیم نمود. مقصود از محتوای مبادله‌ای، آن دسته از وظایف و تعهداتی است که مبتنی بر تعاملات مالی طرفینی است و معمولاً در بازه زمانی معینی تعریف می‌گردد. در مقابل، محتوای رابطه‌ای قراردادهای مطرح می‌شود. این نوع محتوا به نوعی توافق نامحدود زمانی اطلاق می‌گردد. توجه محتوای رابطه‌ای به بُعد غیر اقتصادی و عاطفی تعامل کارفرما با کارمند متمرکز است. مبنای شکل‌گیری محتوای مبادله‌ای و اقتصادی، عقلانیت و نفع فردی است؛ در حالی که محتوای اجتماعی یا رابطه‌ای، وابستگی متقابل را مبنای می‌داند و براساس آن، تعهد را ناشی از نگاه به نفع جمعی تفسیر می‌نماید. ابعاد رابطه‌ای و عاطفی مبادله، کمتر، شفاف و واضح است و نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت است (دونهو^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

۲-۳- محتوای قرارداد روانشناختی

فهم محتوای قراردادهای روانشناختی در عرصه مدیریت سازمانها، نقش مهمی در هدایت و جهت‌دهی اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی در سازمان دارد و ابزاری مناسب برای فهم و رصد تحولات تعاملات میان فرد و سازمان و پیش‌بینی رفتار افراد در این تحولات است. شناخت محتوای این قراردادها و در پی آن، اقدامات سازمانی به منظور بهبود

چارچوب تعامل فرد و سازمان، نقشی کلیدی در بهره‌گیری صحیح از سرمایه‌های انسانی آنها دارد.

نکته‌ای که در فهم محتوای این قراردادها باید مدنظر قرار داد تاثیر محتوا از بوم فرهنگی و سازمانی است که در نتیجه می‌تواند منجر به قراردادهای متفاوت در سازمان‌های مختلف گردد. مؤلفه‌های قراردادهای روانشناختی، بسیار پیچیده است و می‌تواند میان سازمان‌های مختلف و حتی بخش‌های مختلف سازمان، متفاوت و دارای وزن و اهمیت گوناگون باشد (شن، ۲۰۱۰).

۲-۴- اجرای قرارداد روانشناختی

قرارداد روانشناختی به عنوان یک مفهوم اساسی در اثربخشی سازمانی مورد توجه قرار دارد؛ زیرا اجرای قرارداد روانشناختی موجب احساس ارزشمند بودن و منجر به زایش اعتماد و ستاده‌های کاری مثبت برای کارکنان و سازمانشان می‌شود. اجرای قرارداد روانشناختی وقتی رخ می‌دهد که کارکنان درک می‌کنند که قراردادهای روانشناختی تحقق یافته است. گرچه این قرارداد ضرورتاً الزام قانونی ندارد، اما تحقق یا نقض قرارداد روانشناختی می‌تواند بر نگرش و رفتارهای کارکنان تاثیر بگذارد (عرب کلمری، ۱۳۹۰). نقض پیمان درک شده، اشاره به این ادراک دارد که سازمان در برآوردن تعهداتش شکست خورده یا اینکه الزامات بیشتری به کارکنان وارد کرده است (موریسون و رابینسون، ۱۹۹۷).

۲-۵- پیامدهای قراردادهای روانشناختی

قراردادهای روانشناختی از آنجا که یک مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به خودی خود ارزش‌آفرین باشند. طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که آنها منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد. از آنجا که در واقع قراردادها در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم رضایت از آنها در آینه رفتار و نگرش کارکنان نشان داده می‌شود، شناسایی این ابعاد و نحوه‌ی تاثیرگذاری قراردادهای روانشناختی بر آنها اهمیت بیشتری می‌یابد.

در فراتحلیل پیتر سیکه (۲۰۰۹) یافته‌ها نشان می‌دهد، بیشترین متغیرهایی که پژوهشگران به بررسی آن پرداخته‌اند، رفتار شهروندی سازمانی با ۱۰ بار تکرار و پس از آن تعهد شغلی با ۷ بار تکرار است. در واقع این ابعاد نسبت به سایر ابعاد، اثرات ملموس‌تری در عملکرد افراد دارد. از سوی دیگر متغیر رضایت شغلی که از عمده‌ترین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش‌های رفتاری است، در پژوهش‌های این حوزه (کاناواک و نوا^۱، ۱۹۹۹)؛ (تکلیب، ۲۰۰۳)؛ (ساوزو^۲، ۲۰۰۹)؛ (ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱) نیز مورد توجه بوده است. شاید اهمیت این متغیر از آنجا نشأت می‌گیرد که اثرگذاری این متغیر بر سایر ابعاد رفتاری و نگرشی در پژوهش‌های پیشین مورد توجه بوده و بررسی این متغیر سبب پیش‌بینی‌پذیری بیشتر واکنش‌های کارکنان در ابعاد عملکردی و ذهنی می‌شود. یکی دیگر از پیامدهای احساس رضایت کارکنان از قراردادهای روانشناختی آنان با سازمان، افزایش آرامش روانی و ذهنی کارکنان

1 Cavanaugh & Noe

2 Suazo

می‌باشد. آرامش روانی به یک حالت مطلوب ذهنی اطلاق می‌شود که افراد در آن حالت ذهنی از نظر احساسی، روانشناختی و اجتماعی در بهترین وضعیت قرار دارند (کیس^۱، ۲۰۰۵). مارچوریتا و جاری با مرور پژوهش‌های پیشین دریافتند که رضایت از قراردادهای روانشناختی، به طور مثبت بر کارکنان موثر بوده و سبب بهبود و ارتقای عاطفی و احساسی آنها در محیط کار می‌گردد. همچنین در پژوهش تجربی که صورت دادند، دریافتند که رضایت کارکنان از قراردادهای روانشناختی بر آرامش روانی و ذهنی آنها موثر است. آنها آرامش روانی را با عواملی چون سطح شادی، رضایت از زندگی، میزان عصبانیت، مقدار افسردگی و میزان خستگی سنجیده‌اند (پازرفال و هاکانن^۲، ۲۰۱۰).

۲-۶- تخلف^۳ از قرارداد روانشناختی

طبق گفته‌های روسو (۱۹۸۹) تخلف از قرارداد روانشناختی برابر با شکست سازمان است. به عبارتی دیگر، روسو می‌گوید تخلف از قرارداد روانشناختی هنگامی که کارمندان، بی‌انصافی یا عدم حصول به خروجی‌های معین را، حتی با وجود این که برای آنها تلاش می‌کنند، تجربه می‌نمایند ایجاد می‌شود. برای مثال، یک کارمند ممکن است عقیده داشته باشد که سخت‌کوشی بیشتر منجر به ارتقاء یا پاداشی خواهد شد. البته کولیان و داندون (۲۰۰۶) با این نظر مخالف هستند که قرارداد روانشناختی تنها زمانی که سازمان شکست می‌خورد دچار تخلف

1 Keyes

2 Parzefall & Hakanen

3 Breach

می‌گردد. در عوض آنها می‌گویند، هنگامی که کارمندان تخلف را تجربه می‌کنند ممکن است ناشی از انتظارات نادرست نسبت به روابط استخدام بوده تا اینکه در اثر عدم برآوردن تعهدات و وعده‌های داده شده باشد (کولیان و داندون، ۲۰۰۶). علیرغم موضوع تخلف از قرارداد، درک پیامدهایی که این تخلف می‌تواند بر روی روابط استخدام داشته باشد نیز مهم است.

ادبیات در این حوزه نشان می‌دهد که درجات متنوع تخطی از قرارداد روانشناختی وجود دارد و در نتیجه پیامدهای متفاوتی نیز خواهیم داشت. موریسون و رایبسون (۱۹۹۷) بین تخلف و نقض^۱ از قرارداد تفاوت قائل می‌شوند. آنها تخلف را به منزله‌ی برآورده نشدن انتظارات و نقض را به منزله‌ی وضعیت عاطفی می‌دانند که تحت شرایط خاص رخ می‌دهد. روسو (۱۹۸۹) از این مطلب حمایت می‌کند و می‌گوید پاسخ‌ها به نقض درک شده، فراتر از ادراک بی‌عدالتی و نارضایتی برای دخیل نمودن احساس خیانت و شاید برآشفتن و سست شدن احساسی می‌رود. بی‌عدالتی درک شده منجر به نارضایتی و شاید هم برآشفتنی و مأیوس شدن می‌گردد. بنابراین، قرارداد احساسی برآورده نشده بسته به شدت آن پیامدهای متفاوتی را نیز در بر می‌گیرد. طبق گفته‌های پاتی^۲ و همکارانش (۲۰۰۳) این تخلف‌ها و نقض‌ها از قرارداد می‌تواند به تعدادی از پاسخ‌های رفتاری و نگرشی منجر شود. با توجه به تحقیق پاتی و همکارانش (۲۰۰۳)، این پیامدها را می‌توان در رضایت شغلی پایین‌تر، تعهد سازمانی پایین‌تر، شهروند سازمانی پایین‌تر یا تلاش پایین‌تر

1 Violation

2 Pate

مشاهده نمود. گست (۱۹۹۸) این مطلب را تایید می‌کند و می‌گوید که قرارداد روانشناختی بر روی مسائلی نظیر رضایت شغلی، انگیزش، غیبت از کار و قصد برای ترک سازمان اثر می‌گذارد. بنابراین، تخلف یا نقض قرارداد روانشناختی بر روی رفتار و نگرش کارکنان و در نتیجه به طور مستقیم و غیرمستقیم بر روی عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد. در بدترین حالت می‌تواند باعث شود که کارکنان اصلی، شرکت را ترک کنند یا رفتار نادرست اخلاقی را در پیش بگیرند (فقیهی‌پور و فقیهی‌پور، ۱۳۹۴).^۱ بال^۱ و همکاران (۲۰۰۹) اذعان می‌دارند که تعامل معنادار تئوری در بین قراردادهای روانشناختی و تبادلات اجتماعی وجود دارد. این نتایج برای فرضیه‌هایی مبنی بر اینکه، در زمانی که قراردادهای روانشناختی نقض می‌شوند، به ویژه کارمندان با تبادلات اجتماعی زیاد، احساس می‌کنند که سازمان به آنها خیانت کرده است، تایید قدرتمندی نشان داد. آنها برای تلافی کردن این نقض قرارداد، از تلاش خود می‌کاهند؛ بنابراین بر عملکرد کاری و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر منفی می‌گذارند. نتایج پژوهش آنها، ارتباط بین نقض قرارداد و عملکرد کاری را تایید می‌کند.^۲

۲-۷- نقض قرارداد روانشناختی

هرگاه کارمندی قبول کند که افعال او، سازمان را متعهد و ملتزم به تلافی و جبران می‌کند، نوعی قرارداد روانشناختی به وجود می‌آید

1 Bal

۲ جهت دریافت آگاهی بیشتر در خصوص قرارداد روانشناختی می‌توانید به کتاب زیر مراجعه نمایید: فقیهی‌پور، جواد و فقیهی‌پور، سمیه و کریمی جعفری، فاطمه (۱۳۹۴)؛ نقش آفرینی قرارداد روانشناختی، تهران، انتشارات دارالفنون (www.faghihipour.ir/?p=329).

(اندرسون^۱، ۱۹۹۶). اما اغلب مشاهده می‌شود افراد آنچه را که از اشتغالی انتظار دارند، دریافت نمی‌کنند. نقض قرارداد روانشناختی مستلزم ادراک فرد از عدول کارفرما از تحقق وعده‌های خود است. تعدادی از مطالعات قبل، به رابطه میان نقض قرارداد روانشناختی و ترک خدمت اشاره مستقیم و ضمنی داشته‌اند (کابل^۲، ۲۰۰۸)؛ (کانتی سانو^۳ و همکاران، ۲۰۰۸)؛ (لمیر و رویلارد^۴، ۲۰۰۵)؛ (تورنلی و فلدمن^۵، ۱۹۹۹)؛ (ژائو^۶ و همکاران، ۲۰۰۷).

از آنجا که نقض قرارداد روانشناختی، نوعی واکنش احساسی و شناختی درباره انتظارات بدو استخدام بوده و نیت ترک خدمت، می‌تواند طبق تئوری مبادله اجتماعی، نوعی واکنش در برابر تخطی ادراکی باشد، لذا، می‌توان گفت که نقض قرارداد روانشناختی، رابطه مثبت با نیت ترک خدمت افراد دارد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

۳- پیشنهاد تجربی

- نتایج پژوهش حسین‌زاده (۱۳۸۹) نشان داده است که بین نقض قرارداد روانشناختی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی با رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی ارتباط معنادار قابل توجهی وجود دارد.
- نتایج حاصل از پژوهش گل‌پرور و بلالی (۱۳۸۹)، حاکی از آن است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی، واسطه اثرات قرارداد روانشناختی

1 Andersson

2 Cable

3 Cantisano

4 Lemire and Rouillard

5 Turnley and Feldman

6 Zhao

بر رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. همچنین نتایج نشان داد که تعهد سازمانی بخشی از اثرات خود را بر رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق رضایت شغلی اعمال می‌نماید.

- نتایج پژوهش یوسفی و همکارانش (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به تسهیم دانش مرتبط است. نگرش‌ها و رفتارهای مثبت تسهیم دانش ناشی از قرارداد روانشناختی مثبتی است که کارکنان از آن برخوردار هستند. قرارداد روانشناختی مثبت کارکنان نیز نشأت گرفته از اقدامات مدیریت منابع انسانی، فرهنگ و جو سازمانی می‌باشد.
- نتایج پژوهش گل‌پرور و همکارانش (۱۳۹۰) حاکی از آنست که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با قرارداد روانشناختی دارای رابطه مثبت و معناداری است. به اضافه اینکه بین عدالت رویه‌ای و قرارداد روانشناختی نیز یک رابطه مستقیم به دست آمد. همچنین این پژوهش از پیوند میان قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی حمایت نمود.
- گل‌پرور و جوادیان (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط قرارداد روانشناختی، تعهد و رضایت با انتظار از سازمان و رفتارهای غیراخلاقی بر اساس مدل‌سازی معادله ساختاری پرداختند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که قرارداد روانشناختی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با انتظار از سازمان دارای رابطه مستقیم معناداری هستند. بنابراین قرارداد روانشناختی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارای رابطه معنادار همزمان با انتظار از سازمان بودند.

- کفایش‌پور و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر قراردادهای روانشناختی بر اعتماد و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان قائم در شهر مشهد پرداختند. نتایج تحلیل آماری انجام شده نشان داد که قراردادهای روانشناختی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی پرستاران دارند.
- نتایج پژوهش رسولی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که نقض قرارداد روانشناختی رابطه مستقیم و مثبتی با نیت ترک خدمت افراد دارد.
- شواهد بدست آمده از تحلیل پژوهش گل‌پرور و همکارانش (۱۳۹۱) از مدل چند سطحی پیوند میان گرانباری و تعارض نقش با قرارداد روانشناختی و تعهد سازمانی در میان معلمان حمایت لازم را انجام داد. براساس نتایج بدست آمده از این پژوهش بین گرانباری نقش و تعارض نقش با قرارداد و سپس با تعهد سازمانی رابطه منفی بدست آمد. رابطه بین گرانباری و تعارض نقش با قرارداد که منفی بود، حمایتی است بر ایده چرخه‌های بازخوردی بین عوامل استرس‌آور و انتظارات و ادراکات کارکنان در محیط کار.
- هدف پژوهش مرادی و همکارانش (۱۳۹۲)، بررسی رابطه و قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای قرارداد روانشناختی رابطه‌ای، اعتماد متقابل و همکاری با متغیر تسهیم دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بود. در این مطالعه، رویکردهای مختلفی جهت بررسی روابط، مورد استفاده قرار گرفت. در ابتدا همبستگی متغیرها با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون بررسی شد، سپس تحلیل رگرسیون

خطی برای تأیید یا رد معنی‌داری همبستگی‌ها به کار گرفته شد و معنی‌داری همبستگی‌های مثبت متغیرهای مدل نظری پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

- در پژوهش چیت‌سازیان و همکارانش (۱۳۹۳) نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رضایت از قراردادهای روانشناختی اثر مثبتی بر بروز رفتارهای شهروندی در میان اعضای هیأت علمی دارد. همچنین این پژوهش دلالت بر وجود اثر مثبت رضایت از قراردادهای روانشناختی بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دارد.
- پژوهش بابائیان و زندی (۱۳۹۳) در ابتدا با هدف آزمون تجربی مدلی آغاز شد که در آن اجرای قرارداد روانشناختی منجر به کاهش فرسودگی شغلی می‌شد. با توجه به مدل ارائه شده این پژوهش و با توجه به مسیرهای مشخص شده پنج فرضیه ارائه و به آزمون گذاشته شد. در فرضیه اول تاثیر معنادار و منفی اجرای قرارداد روانشناختی بر فرسودگی شغلی به بحث گذاشته شد.
- زربینه (۱۳۹۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه بین قرارداد روانشناختی، رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران پرداخت. به زعم ایشان، انسان‌ها بر پایه قراردادهای نوشته و نانوشته مشخصی با سازمان‌ها و صنایع، کار و فعالیت خود را شروع می‌کنند. یک شکل از قراردادهای نانوشته که طی حداقل دو دهه اخیر بسیاری از صاحب‌نظران عرصه روانشناسی به ویژه روانشناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب نموده است، قرارداد روانشناختی یا روانی می‌باشد. در این تحقیق تلاش شده است تا به بررسی رابطه بین

قرارداد روانشناختی، رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران پرداخته شود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق و بدست آوردن نتایج از نرم‌افزار لیزرل و آزمون تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بین قرارداد روانشناختی تبادلی و قرارداد روانشناختی رابطه‌ای با رهبری تحول‌آفرین رابطه معناداری وجود دارد. بین قرارداد روانشناختی تبادلی و قرارداد روانشناختی رابطه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه معناداری وجود دارد.

- نایتس و کندی^۱ (۲۰۰۵) طی پژوهشی، بین نقض قرارداد روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه منفی گزارش نموده‌اند.
- در تحقیقی که براون^۲ (۲۰۰۷) در بین معلمان انجام داد به این نتیجه دست یافت که اجرای قرارداد روانشناختی منجر به کاهش فرسودگی شغلی در بین معلمان می‌شود.
- شواهد ارایه شده در فراتحلیل کانتی سانو و همکاران (۲۰۰۸) به طور جدی حکایت از آن دارد که نقض قرارداد روانشناختی (که نقطه مقابل پایبندی و تعهد به قرارداد روانشناختی است) رابطه نیرومندتری با متغیرهای نگرشی (نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی) نسبت به متغیرهای رفتاری (نظیر رفتارهای شهروندی

1 Kinghts & Kennedy

2 Brown

سازمانی) دارد. این نیرومندتر بودن رابطه نقض قرارداد روانشناختی با متغیرهای نگرشی نسبت به متغیرهای رفتاری، حکایت از آن دارد که به احتمال زیاد متغیرهای نگرشی نقش متغیر واسطه‌ای را در پیوند میان قرارداد روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی ایفا می‌کنند. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که متغیرهای نگرشی دارای بار عاطفی (هیجانی)، زمینه‌سازهای نیرومندتر شدن نقش قرارداد روانشناختی برای رفتارهای شهروندی سازمانی هستند شواهد پژوهشی ارایه شده توسط این پژوهشگران حاکی از آن است که وقتی قرارداد روانشناختی نزد کارکنان به لحاظ ادراکی نقض می‌شود، ابتدا سطح تعهد سازمانی و اعتماد به سازمان تضعیف می‌گردد. سپس این اثرات تضعیف‌کننده از تعهد سازمانی به رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، عملکرد شغلی (عملکرد در نقش) و رفتار شهروندی سازمانی منتقل می‌شود. بنابراین براساس شواهد نظری و پژوهشی، قرارداد روانشناختی به عنوان یک متغیر ادراکی انتظاری، ابتدا به ساکن باعث تقویت رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود، سپس رضایت شغلی و تعهد سازمانی باعث ارتقای سطح رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند.

- مقاله دیگری را تالمن و برونینگ^۱ (۲۰۰۸)، تحت عنوان ارتباط قراردادهای روانشناختی کارکنان با شخصیتشان تألیف کردند. هدف این مقاله افزایش درک افراد از قراردادهای روانشناختی، توسط آزمون رابطه بین شخصیت کارکنان و قراردادهای روانشناختی آنها

بوده و نیز این تحقیق تأثیر جنسیت بر روی قراردادهای روانشناختی را در نظر گرفته است. در این مقاله رابطه بین شخصیت کارکنان و اعتقادات آنها درباره تعهداتی بررسی شده که به کارکنان و رفتار سازمانی مربوط می‌شود. از چشم‌انداز مدیریت، محتوای قراردادهای روانشناختی است که مهم است و نه نوع قرارداد. این محتوا، رفتار کارکنان را تعیین کرده و تعیین‌کننده احساسات آنها از تحقق قرارداد روانشناختی یا نقض آن است.

- نوبلت^۱ و همکارانش (۲۰۰۹) درباره موضوع استرس پلیس و نقش قرارداد روانشناختی و برداشت از مفهوم عدالت تحقیق کردند. در رابطه با این موضوع، حوزه‌ای که کمتر در ارتباط با استرس پلیس مورد توجه بوده، قراردادهای روانشناختی است. این تحقیق رابطه بین ساختارهای مبادله اجتماعی مانند قرارداد روانشناختی و عدالت سازمانی را با سطح استرس پلیس در نظر گرفته است. هدف کلی این تحقیق ارزیابی رابطه بین نقض قرارداد روانشناختی و ادراک عدالت سازمانی و استرس تجربه شده توسط افسران پلیس عملیاتی است. نتایج نشان داده است که نقض قرارداد روانشناختی، با طیف وسیعی از نتایج منفی، از جمله کاهش اعتماد کارکنان، سطوح بالایی از ناراضایتی شغلی، کاهش تعهد به سازمان، کاهش سطح سازمانی در نقش، عملکردهای فوق‌نقش و افزایش ترک کارکنان از سازمان، مرتبط است.

- مقاله دیگری تحت عنوان تاثیر قرارداد روانشناختی روی تنظیم تعهد سازمانی، در میان مهاجران، توسط فانگ چن و چیهو (۲۰۰۹) تألیف شده است. هدف این مقاله بررسی تأثیر قرارداد روانشناختی روی تنظیم تعهد سازمانی افرادی است که در طی انتقال کسب و کار بین‌المللی، به کشور دیگری فرستاده می‌شوند. مسئله این است که مدیران بین‌المللی باید اقدامات درخور و مناسب منابع انسانی را برای روبروشدن با انتظارات مهاجران در ارتباط با قراردادهای روانشناختی آنها پیاده‌سازی کنند.
- در تحقیق پازرفال و هاکانن (۲۰۱۰) این فرضیه مطرح بوده است که درک اجرای قرارداد روانشناختی به طور مثبت در ارتباط با تعهد عاطفی است که منجر به کاهش ترک سازمان، از سوی کارکنان می‌شود و نیز قرارداد روانشناختی در ارتباط با سلامت روان نیز است و این روابط، به واسطه تعهد کاری برقرار است. در این تحقیق درک اجرای قرارداد روانشناختی کارمندان، از نکات برجسته یافته‌هاست. تعهد کاری یک عامل شناختی عاطفی مثبت در محل کار است.
- اس ونسمون و ولو (۲۰۱۰) در تحقیق دیگری، نقش موقتی بودن کارگران و قراردادهای روانشناختی آنها را بررسی کردند، هدف این تحقیق آزمون این فرض بود که هم مدیریت و هم کارکنان، حوزه‌های متعددی را به عنوان عواملی جهت پشتیبانی از قرارداد روان شناختی، در نظر می‌گیرند. همچنین هدف این تحقیق آزمون

تئوری طرح‌های شناختی به عنوان عاملی جهت توسعه قرارداد روانشناختی بود. نتایج نشان داد که حوزه‌های متعددی از قرارداد روانشناختی وجود دارد. همچنین این تحقیق ابعاد فرعی جدیدی از قرارداد روانشناختی را نشان داد (ابعادی نظیر عضویت داشتن و چالش‌های رشد و توسعه).

- بلوم^۱ و همکارانش (۲۰۱۰)، در زمینه قرارداد روانشناختی، جهت بررسی عواملی که موجب قصد ترک سازمان از سوی کارکنان، در صنعت مهمان‌داری می‌شود، تحقیق کرده‌اند و نیز تأثیر جنسیت را بر قصد ترک سازمان روی کارکنانی بررسی کردند که تحصیلات عالی دارند. هدف این تحقیق یافتن تفاوت‌های جنسیتی در قرارداد روانشناختی و ارتباط آن با قصد ترک سازمان، بین کارکنان مرد و زن دارای تحصیلات بالا می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که قرارداد روانشناختی، در بطن کار می‌تواند توضیح دهد که چرا مقدار قابل توجهی اختلاف در بین کارکنان با تحصیلات بالا در خصوص قصد آنها برای ترک سازمان وجود دارد. به خصوص اگر نقش میانجی، تعهد عاطفی باشد. علاوه بر این، این تحقیق نشان می‌دهد که برای زنان عواملی مثل فرصت‌های ترفیع و تعادل برقرارکردن بین محیط کار و خانواده سبب می‌شود تا آنها اقدام به ترک سازمان کنند. در حالی که برای مردان، عواملی نظیر وضوح شرح شغل، عامل مهمی برای ترک سازمان است.

- در پژوهش ماتیج^۱ و همکاران (۲۰۱۰) نقش چشم‌انداز آینده در قراردادهای روانشناختی، بررسی شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که چشم‌انداز آینده در ارتباط با تحقق قرارداد روانشناختی است و همچنین عامل تعدیل‌کننده تحقق قرارداد روانشناختی و تعهد کارمند است.
- پژوهش شن (۲۰۱۰) در بین ۲۸۰ نفر از اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های استرالیا با ۲۰ مدرسه یا دانشکده و با استفاده از روش آمیخته، انجام شده است. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که تعهدات و وظایف دانشگاه در این قراردادها به ترتیب اولویت عبارت است از: فراهم کردن فضای کاری ایمن، فراهم کردن منابع مورد نیاز جهت کار، پرداخت به نحوی که کمتر از میزان دریافتی دیگران در کار مشابه نباشد، ارتقای عادلانه و منصفانه، مشورت با استادان در موضوعاتی که در زندگی کاری یا شخصی آنها اثر می‌گذارد.
- گل‌پرور و بلالی^۲ (۲۰۱۱) گزارش نموده‌اند ایفای تعهدات مطرح در قرارداد روانشناختی، از راه فضاسازی مثبت و روان‌سازی تبادلات اجتماعی کارکنان را در شرایط حالات عاطفی مثبت قرار می‌دهد. این حالات عاطفی مثبت به خوبی کارکنان را برای رفتار براساس اصل مقابله به مثل برمی‌انگیزد و بدین ترتیب با نشان دادن سطح تعهد بالاتر، سهم خود را در بازخورد به سازمان که قرارداد روانشناختی را پایبند بوده، اجابت می‌کنند. بر همین اساس، این

1 Matthijs

2 Golparvar & Balali

پژوهشگران طی مدلی که ارایه نموده‌اند، بین قرارداد روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت گزارش نموده‌اند.

• مرتضوی و همکارانش (۲۰۱۴) در پژوهش خود با استفاده از رویکرد آمیخته به شناخت و فهم محتوای قراردادهای روانشناختی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پرداختند. یافته‌های پژوهش، تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی را ذیل قراردادهای روانشناختی در ۱۱ تعهد و تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه را ذیل ۷ تعهد معرفی می‌نماید. در نگاه اعضای هیئت علمی، مهمترین تعهد دانشگاه نسبت به آنها، وجود عدالت در رویه‌ها و برخوردهای دانشگاه است. دومین عامل مهم و موثر در محتوای قراردادهای روانشناختی که نقش مهمی در تبیین قراردادهای روانشناختی دارد، وجود امنیت شغلی برای اعضای هیئت علمی است. سومین موردی که مصاحبه‌شوندگان برای تعهد دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی بر شمرده‌اند، حمایت و پشتیبانی از آنها در مقابل حوادث غیرمترقبه یا سازمانها و موجودیت‌های بیرونی است. همچنین، سایر تعهداتی همچون حمایت و تسهیل تعامل با محیط بیرونی، دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی و ارائه بازخورد متناسب با آن، حمایت از رشد و ارتقای شغلی و علمی اعضای هیئت علمی، اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی، تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی و تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی در رتبه‌های بعدی اهمیت

قرار دارند. روی دیگر سکه قراردادهای روانشناختی، تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه است. براساس یافته‌های پژوهش، نخستین تعهد، اعتلای نام دانشگاه است که نوعی از رفتارهای شهروندی سازمانی است. دومین مؤلفه مهم در تعهدات اعضا، حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری است که برخاسته از نوعی وجدان کاری است. تعهد دیگر، بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه است. سایر تعهداتی که برای اعضای هیئت علمی بیان شده به ترتیب عبارت است از: مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه، احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه، مشارکت در بهبود سیستم‌ها و ارتقای سطح دانشگاه و در نهایت سودآوری برای دانشگاه.

۴- نتیجه‌گیری

برخی از صاحب‌نظران معتقدند که چارچوب تعامل میان کارکنان و کارفرمایان تنها در قالب یک قرارداد رسمی خلاصه نمی‌شود، بلکه آنچه این الگوی تعاملی و تعهدات طرفینی را معین می‌نماید، ورای قراردادهای رسمی است. این چارچوب تعاملی را قرارداد روانشناختی می‌نامند. به بیان ساده و صریح می‌توان گفت که قرارداد روانشناختی عبارتست از یک قرارداد نانوشته از انتظارات دوطرفه می‌باشد که به میزان زیادی ضمنی و ناگفته است.

به زعم روسو، گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی مشتمل بر دو دسته مراوده‌ای (مبادله‌ای) و رابطه‌ای (اجتماعی) می‌باشد. در واقع محتوای مراوده‌ای، بر بُعد مالی قرارداد و در بازه زمانی معین و

همچنین محتوای رابطه‌ای بر بُعد غیر اقتصادی و عاطفی تعامل کارفرما با کارمند و بازه نامحدود زمانی تاکید می‌گردد. مبنای شکل‌گیری محتوای مبادله‌ای اقتصادی، عقلانیت و نفع فردی است؛ در حالی که محتوای اجتماعی یا رابطه‌ای، وابستگی متقابل را مبنا می‌داند.

نکته مهم در مقوله قرارداد روانشناختی، تعیین محتوای آن است که در سیاستگذاری‌های مدیریت منابع انسانی تاثیر بسزایی دارد. البته بایستی تاثیرپذیری این قراردادها را از بوم فرهنگی و سازمانی مدنظر قرار داد. اجرای قرارداد روانشناختی موجب احساس ارزشمند بودن و منجر به زایش اعتماد و ستاده‌های کاری مثبت برای کارکنان و سازمانشان می‌شود. اجرای قرارداد روانشناختی وقتی رخ می‌دهد که کارکنان درک می‌کنند که قراردادهای روانشناختی تحقق یافته است. پیامدهای قراردادهای روانشناختی را می‌توان در ابعاد رفتاری و نگرشی و همچنین روانی و ذهنی کارکنان در نظر گرفت.

تخلف از قرارداد روانشناختی هنگامی که کارمندان، بی‌انصافی یا عدم حصول به خروجی‌های معین را، حتی با وجود این که برای آنها تلاش می‌کنند، تجربه می‌نمایند ایجاد می‌شود. صاحب‌نظران بین تخلف از قرارداد روانشناختی و نقض قرارداد تفاوت قائل می‌شوند. آنها تخلف را به منزله‌ی برآورده نشدن انتظارات و نقض را به منزله‌ی وضعیت عاطفی می‌دانند که تحت شرایط خاص رخ می‌دهد. به عبارت دیگر نقض قرارداد روانشناختی مستلزم ادراک فرد از عدول کارفرما از تحقق وعده‌های خود است.

مطالعات پژوهشی و پیمایشی در خصوص قرارداد روانشناختی، حاکی از آن است که این مقوله با متغیرهایی مانند رضایت شغلی، تعلق

خاطر کاری، اعتماد و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، عزت نفس، سرمایه اجتماعی، عدالت ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تسهیم دانش و برندینگ کارفرما^۱ رابطه معناداری دارد. خلاصه نتایج پیمایش‌های موصوف در جدول ذیل ارایه گردیده است.

پژوهشگر / سال	نتایج پژوهش
حسین زاده (۱۳۸۹)	بین نقض قرارداد روانشناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی ارتباط معناداری وجود دارد.
گل‌پرور و بلالی (۱۳۸۹)	رضایت شغلی و تعهد سازمانی، واسطه اثرات قرارداد روانشناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی هستند. همچنین رضایت شغلی متغیر واسطه‌ای پاره‌ای در پیوند میان تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی است. بین قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیوند مثبت وجود دارد.
یوسفی و همکارانش (۱۳۸۹)	قرارداد روانشناختی کارکنان، نشأت گرفته از اقدامات مدیریت منابع انسانی، فرهنگ و جو سازمانی می‌باشد.
گل‌پرور و همکارانش (۱۳۹۰)	متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با قرارداد روانشناختی دارای رابطه مثبت و معناداری است. همچنین بین قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱ جهت دریافت آگاهی بیشتر در خصوص برندینگ کارفرما می‌توانید به کتاب‌های زیر مراجعه نمایید:

گاریبالدی، آلیشا (۱۳۹۳): برندینگ کارفرما به زبان خیلی ساده، ترجمه جواد فقیهی پور و سمیه فقیهی پور، تهران، نشر سلسله مهر (www.faghihipour.ir/?p=52).

فقیهی پور، جواد و فقیهی پور، سمیه (۱۳۹۴): برندینگ کارفرما (تاریخچه، ابعاد و کارکردها)، تهران، نشر پارسینه (www.faghihipour.ir/?p=60).

قرارداد روانشناختی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با انتظار از سازمان دارای رابطه مستقیم معناداری هستند. همچنین بین قرارداد روانشناختی با رفتارهای غیراخلاقی نیز رابطه مستقیمی بدست آمد.	گل پرور و جوادیان (۱۳۹۰)
قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی پرستاران دارد.	کفاش پور و همکارانش (۱۳۹۱)
نقض قرارداد روانشناختی رابطه مستقیم و مثبتی با نیت ترک خدمت افراد دارد.	رسولی و همکاران (۱۳۹۱)
بین قرارداد روانشناختی و تعهد سازمانی در میان معلمان رابطه معناداری وجود دارد.	گل پرور و همکارانش (۱۳۹۱)
رابطه و قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای قرارداد روانشناختی رابطه‌ای، اعتماد متقابل و همکاری با متغیر تسهیم دانش در دانشگاه فردوسی مشهد مورد تایید قرار گرفت.	مرادی و همکارانش (۱۳۹۲)
رضایت از قراردادهای روانشناختی اثر مثبتی بر بروز رفتارهای شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دارد.	چیت‌سازیان و همکارانش (۱۳۹۳)
اجرای قرارداد روانشناختی تاثیر معنادار و منفی بر فرسودگی شغلی و همچنین تاثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی دارد.	بابائیان و زندی (۱۳۹۳)
بین قرارداد روانشناختی تبادلی و قرارداد روانشناختی رابطه‌ای با رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه معناداری وجود دارد.	زرینه (۱۳۹۳)
قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی، ارتباط مستقیم و مثبتی دارد.	کاتر (۱۹۷۳)

تکلیب (۲۰۰۳)	قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی، ارتباط مستقیم و مثبتی دارد.
نایتس و کندی (۲۰۰۵)	رضایت شغلی و تعهد سازمانی تحت تاثیر قرارداد روانشناختی قرار دارند. بین نقض قرارداد روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد.
براون (۲۰۰۷)	اجرای قرارداد روانشناختی منجر به کاهش فرسودگی شغلی در بین معلمان می‌گردد.
کانتی سانو و همکاران (۲۰۰۸)	نقض قرارداد روانشناختی رابطه نیرومندتری با متغیرهای نگرشی (نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی) نسبت به متغیرهای رفتاری (نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی) دارد.
نوبلت و همکارانش (۲۰۰۹)	نقض قرارداد روانشناختی، با طیف وسیعی از نتایج منفی، از جمله کاهش اعتماد کارکنان، سطوح بالایی از ناراضیاتی شغلی، کاهش تعهد به سازمان، کاهش سطح سازمانی در نقش، عملکردهای فوق نقش و افزایش ترک کارکنان از سازمان، مرتبط است.
ماتیچ و همکاران (۲۰۱۰)	چشم‌انداز آینده در ارتباط با تحقق قرارداد روانشناختی است و همچنین عامل تعدیل‌کننده، تحقق قرارداد روانشناختی و تعهد کارمند است.
الرحمان و همکاران (۲۰۱۰)	نقض قرارداد روانشناختی در محیط کار می‌تواند خود عاملی پیشاینده برای سطح استرس کلی کارکنان در محیط‌های کار باشد.
شن (۲۰۱۰)	تعهدات و وظایف دانشگاه در قرارداد روانشناختی به ترتیب اولویت عبارت است از: فراهم کردن فضای کاری ایمن، فراهم کردن منابع مورد نیاز جهت کار، پرداخت به نحوی که کمتر از میزان دریافتی دیگران در کار مشابه نباشد، ارتقای عادلانه و منصفانه، مشورت با استادان در موضوعاتی که در زندگی کاری یا شخصی آنها اثر می‌گذارد.
گل‌پرور و بلالی	بین قرارداد روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت گزارش

(۲۰۱۱) گردیده است.	(۲۰۱۱)
قرارداد روانشناختی با رضایت شغلی، ارتباط مستقیم و مثبتی دارد.	ویلکنس و نرمریج (۲۰۱۱)
<p>تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی در ذیل قراردادهای روانشناختی در ۱۱ تعهد و تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه، ذیل ۷ تعهد معرفی گردید.</p> <p>تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی: وجود عدالت در روبه‌ها و برخوردهای دانشگاه، وجود امنیت شغلی، حمایت و پشتیبانی از آنها در مقابل حوادث غیرمترقبه یا سازمانها و موجودیت‌های بیرونی، حمایت و تسهیل تعامل با محیط بیرونی، دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی و ارائه بازخورد متناسب با آن، حمایت از رشد و ارتقای شغلی و علمی اعضای هیئت علمی، اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی، تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی و تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی.</p> <p>تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه: اعتلای نام دانشگاه، حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری، بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه، مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه، احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه، مشارکت در بهبود سیستم‌ها و ارتقای سطح دانشگاه و سودآوری برای دانشگاه.</p>	مرتضوی و همکارانش (۲۰۱۴)

منابع و ماخذ

- (۱) اسکات، ریچارد (۱۳۸۹): سازمانها سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز، ترجمه‌ی حسن میرزائی اهرنجانی، تهران، سمت.
- (۲) بابائیان، علی و زندی، فیروز (۱۳۹۳): نقش اجرای قرارداد روانشناختی بر فرسودگی شغلی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم شماره ۷۵.
- (۳) چیت‌سازیان، علیرضا و بادپر، هدی و قاسمی، زینب (۱۳۹۳): بررسی اثر رضایت از قراردادهای روانشناختی بر ابعاد نگرشی و رفتاری، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم ۷۳.
- (۴) رسولی، رضا و شهائی، بهنام و صفایی، مهناز (۱۳۹۱): عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹.
- (۵) زرینه، محمد میلاد (۱۳۹۳): بررسی رابطه بین قرارداد روانشناختی، رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.
- (۶) عرب کلمری، محبوبه (۱۳۹۰): الگویی برای ارتقای موفقیت کاراهاه کارکنان حرفه‌ای، پایان نامه دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- (۷) فقیهی پور، جواد و فقیهی پور، سمیه (۱۳۹۴): برندینگ کارفرما (تاریخچه، ابعاد و کارکردها)، تهران، پارسینه.
- (۸) کفاش پور، آذر و مرتضوی، سعید و پور، سمیرا (۱۳۹۱): تاثیر قراردادهای روانشناختی بر اعتماد و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان قائم در شهر مشهد، فصلنامه بیمارستان، سال یازدهم، شماره ۴.

- ۹) گل‌پرور، محسن و بلالی، سمیه (۱۳۸۹): مدل ارتقاء رفتارهای مدنی - سازمانی از طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، ۳ و ۴.
- ۱۰) گل‌پرور محسن و جوادیان، زهرا و برازنده، امین (۱۳۹۰): مدل‌های روابط بین قرارداد روانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی متغیرهای جایگشت‌پذیر و نسبت‌گرایی نظری، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال اول، شماره سوم.
- ۱۱) گل‌پرور محسن و جوادیان، زهرا (۱۳۹۰): الگوی ارتباط قرارداد روانی، تعهد و رضایت با انتظار از سازمان و رفتارهای غیراخلاقی با توجه به نقش تعدیل‌کننده فرصت اعتراض به بی‌عدالتی، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال دوم، شماره پنجم.
- ۱۲) گل‌پرور محسن و نادری، محمدعلی (۱۳۸۹): نقش قرارداد روانی ورزشکاران در رابطه بین عدالت ادراک شده با پاسخ‌های مخرب آنها، پژوهش در علوم ورزشی شماره ۶.
- ۱۳) مرادی، محسن و کریمی مزیدی، احمدرضا و گلستانی‌نیا، مجتبی (۱۳۹۲): بررسی نقش قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای در افزایش سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹، بهار و تابستان.
- ۱۴) مرتضوی، سعید و رحیم‌نیا، فریبرز و رضائیان، علی و چیت‌سازیان، علیرضا (۲۰۱۴): شناخت محتوای قرارداد روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۲.
- ۱۵) یوسفی، سجاد و مرادی، مرتضی و تیشه‌ورز دایم، محمدکاظم (۱۳۸۹): نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، مرداد و شهریور.

16) Andersson, L.M. (1996): *Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation*

- Framework, Human Relations, Vol. 49, pp. 1395-1418.*
- 17) Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior. Homewood, IL: Dorsey Press.*
- 18) Bal, P. Matthijs & Chiaburu, Dan S. & Jansen, Paul G.W(2009). *Psychological contract breach and work performance Is social exchange a buffer or an intensifier?, Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 No. 3, 2010 pp. 252-273*
- 19) Blomme, RJ, Rheede, AV & Tromp, DM 2010, 'The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: a research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees' , *The International Journal of Human Resource Management, vol.21, no.1, pp. 144-62.*
- 20) Brown, L.A. (2007), *Extra Role Time Organizational Citizenship Behavior, Expectations for Reciprocity, and Burnout: Potential Organizational Influence via Organizational Support and Psychological Contract Fulfillment, DISSERTATION EVANSTON, ILLINOIS, Proquest Digital Dissertations.*
- 21) Cable, D.A.J (2008): *The psychological contract: the development and validation of a managerial measure, unpublished dissertation, The University of Waikato.*
- 22) Cantisano, G.T; Domínguez, J.F.M and Depolo, M (2008): *Psychological contract breach and outcomes: Combining meta-analysis and*

- structural equation models, Psicothema, Vol. 20, n .3, pp. 487-496.*
- 23) Cavanaugh, Marcie A; Noe, Raymond A.(1999). "Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract". *Journal of Organizational Behavior; vol 20, Nom 3. pg. 323-340.*
- 24) Cullinane, Niall & Dundon, Tony. (2006). *the psychological contract: a critical review. International Journal of Management Reviews. Vol. 8, Iss. 2, 2006. Pp. 113-129. Blackwell Publishing Ltd.*
- 25) Fang Chen, H & Ho Chiu, Y 2009, 'The influence of psychological contracts on the adjustment and organizational commitment among expatriates, an empirical study in Taiwan', *International Journal of Manpower, vol. 30, no. 8, pp. 797- 814.*
- 26) Guest, D.E. (1998) *is the psychological contract worth taking seriously? Journal of Organizational Behaviour 19, 649–664.*
- 27) Keyes, C. L. (2005), *Mental illness and/ or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health, Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol. 73 No. 3, pp. 539-48.*
- 28) Knights, J.A., & Kennedy, B.J. (2005). *Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. Applied Human Resource Management Research, 10(2), 57-72.*
- 29) Kotter, J.P. (1973), *The psychological contract: managing the joining-up process,*

- California Management Review*, Vol. 15, pp. 91-99.
- 30) Lemire, L and Rouillard, C (2005): *An empirical exploration of psychological contract violation and individual behavior: The case of Canadian federal civil servants in Quebec*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.20, No.2, pp. 150-163.
- 31) Levinson, H., Price, C.R., Munden, K.J., Mandl, H.J. and Solley, C.M.(1962), *Men, Management and Mental Health*, Oxford University Press, Oxford.
- 32) Matthijs Bal & Paul GW Jansen & Mandy EG & Van der Veld & Annet H de Lange & Denise M Rousseau 2010 'The role of future time perspective in psychological contracts: a study among older workers', *Journal of Vocational Behavior*,
- 33) Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). *When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops*. *Academy of management review*, 22(1), 226-256.
- 34) Noblet, AJ, Rodwell, JJ & Allisey, AF 2009, 'Police Stress: the role of the psychology contract and perception of fairness', *International Journal of Police Strategies & Management*, vol. 32, no, pp. 613- 39.
- 35) O'Donohue, W., Donohue, R., and Grimmer, M. (2007), "Research into the Psychological Contract: Two Australian perspectives", *Human Resource Development International*, Vol. 10, No. 3, pp. 301-318.
- 36) Parks, J. M., & Kidder, D. L. (1994). *Till death we do part...: changing work relationships in the*

- 1990s. *Trends in organizational behavior*, 15, 111-111.
- 37) Parzefall, Marjo-Riitta & Hakanen, Jari. (2010). "Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties". *Journal of Managerial Psychology*, Vol25, no1. pp 4:21.
- 38) Pate, Judy. Martin, Graeme & McGoldrick, Jim. (2003). *the impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour*. *Employee Relations*. Vol 25. No. 6, 2003. Pp557-573. MCB UP Limited.
- 39) Roehling, M. V., & Boswell, W. R. (2004). *Good cause beliefs in an At-will world? a focused investigation of psychological versus legal contracts*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(4), 211-231.
- 40) Rousseau, D. M. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. Doi: 10.1007/bf01384942.
- 41) Rousseau, D. M. (1990). *New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts*. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400. doi: 10.1002/job.4030110506.
- 42) Rousseau, D.M. (2001). *Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.
- 43) Schein, E. (1965). *Organisational psychology*. *Unglued cliffs: New Jersey, Prentice-Hall Inc*.
- 44) Shen, J. (2010), "University Academics' Psychological Contracts and Their Fulfilment",

- Journal of Management Development*, Vol. 29, No. 6, pp. 575-591.
- 45) Suazo, Mark M.(2009). "The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors". *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24 No. 2. pp. 136-160
- 46) Turnley, W., & Feldman, D. (1999). *The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty and neglect*. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- 47) Wilkens, U. & Nermerich, D.(2011). "Love it, change it, or leave it"-Understanding Highly-skilled Flexible Workers' Job Satisfaction from a Psychological Contract Perspective". *Management Revue*, vol22, 65-82.
- 48) Zhao, H; Wayne, S.J; Glibkowski, B.C and Bravo, J (2007): *the impact of psychological contract breach on work-related outcomes*, *Personnel Psychology*, 60, 3, pp. 647-480.



٤٥
٤٥

ISBN 978-9953-902-1-8



786009

568245