



The impact of psychological contracts fulfillment on behavioral consequences: Investigating the mediating role of employee engagement

Mohsen Yaghoobi¹ | Nour Mohammad Yaghoobi² | Mohammad Sadegh Sharifi Rad³

1. Ph.D. Student, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. **E-mail:** mohsen.yaeghoobi@gmail.com
2. **Corresponding Author**, Full Professor, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. **E-mail:** realworld2100@hotmail.com
3. Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. **E-mail:** ili_teacher_arbabi426@yahoo.com

Article Info

Article Type:
Research Article

Received Date:
08 November 2021

Received in Revised From:
20 January 2022

Accepted Date:
08 June 2022

Published Online:
01 March 2023

Keywords:

Psychological contract, employee engagement, organization citizenship behavior, counter-productive work behavior

Abstract

Psychological contract is defined as the belief of employees about the extent to which the organization adheres to its commitments in employment relationships. The mechanism that explains the relationship between the fulfillment of psychological contracts (i.e., transactional, relational and ideological) and behavioral outcomes, has received less attention so far. Therefore, based on the social exchange theory and positive norm of reciprocity, the conceptual model of the present study was formed. This paper focused on the mediating role of employee engagement in the relationship between fulfillment of psychological contracts and outcome behaviors (i.e., organization citizenship behavior toward organization, counter-productive behavior toward organization). The participants of the research were the nurses of public hospitals (N=338) who participated in the research through available sampling (voluntarily). First, the measurement model of study was confirmed using Amos package and then Macro PROCESS V.4 in SPSS and path analysis in Amos which both are based on bootstrapping method, were used to analyze the data and investigate the mediation variable. The results confirmed the mediating role of employee engagement in the link between fulfillment of all three types of PC and both outcome behaviors. The results and research suggestions taken from the results are provided at the end.

Cite this article: Yaghoobi, M., Yaghoobi, N.M., & Sharifi Rad, M.S. (2023). The impact of psychological contracts fulfillment on behavioral consequences: investigating the mediating role of employee engagement. *Journal of Educational Psychology Studies*, 19(48), 169-197.

DOI: 10.22111/JEPS.2022.6960



تأثیر تحقق قراردادهای روانشناختی بر پیامدهای رفتاری: بررسی نقش میانجی دلبستگی کارکنان

محسن یعقوبی^۱ | نورمحمد یعقوبی^۲ | محمدصادق شریفی راد^۳

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: mohsen.yaeghoubi@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: realworld2100@hotmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه: ili_teacher_arbabi426@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	قرارداد روانشناختی به عنوان باور کارکنان در مورد میزان پایبندی سازمان به تعهدات خود در روابط کاری تعریف شده است. سازوکاری که رابطه بین قراردادهای روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی) و پیامدهای رفتاری را توضیح دهد، تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو بر اساس نظریه مبادله اجتماعی و هنجار عمل مثبت متقابل، مدل مفهومی پژوهش حاضر شکل گرفت. در این راستا، رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی) و پیامدهای رفتاری (رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و رفتار کاری ضد بهره‌ور معطوف به سازمان) از طریق نقش میانجی دلبستگی کارکنان بررسی شد. شرکت‌کنندگان پژوهش را پرستاران بیمارستان‌های دولتی (تعداد=۳۳۸) تشکیل دادند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس (داوطلبانه) در پژوهش شرکت کردند. ابتدا مدل اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Amos تایید شد و سپس جهت تحلیل داده‌ها و بررسی نقش متغیر میانجی از ماکرو پراسس نسخه ۴ در SPSS و از تحلیل مسیر در Amos که هر دو مبتنی بر روش بوت استرپینگ است، استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد دلبستگی کارکنان در رابطه بین تحقق انواع قرارداد روانشناختی و هر دو پیامد رفتاری بررسی شده نقش میانجی دارد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷	
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۱	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۰۱	
واژگان کلیدی: قرارداد روانشناختی، دلبستگی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار کاری ضد بهره‌ور	

استناد به این مقاله: یعقوبی، محسن؛ یعقوبی، نورمحمد و شریفی راد، محمدصادق. (۱۴۰۱). تأثیر تحقق قراردادهای روانشناختی بر پیامدهای رفتاری: بررسی نقش میانجی دلبستگی کارکنان. *مجله مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۱۹(۴۸)، ۱۹۷-۱۶۹.

DOI: 10.22111/JEPS.2022.6960

مقدمه

قرارداد روان‌شناختی^۱ در سه دهه اخیر به یکی از موضوعات موردعلاقه و توجه در مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی تبدیل شده است. قرارداد روان‌شناختی باورهای افراد را در مورد تعهدات متقابل بین فرد و سازمان که کارکنان این باورها را «بر اساس تعهدات بیان شده یا ضمنی» در فرآیند اجتماعی شدن یا در طول روابط کاری مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش پرورش می‌دهند (رسو^۲، ۲۰۱۱، صفحه ۱۹۱ و ۲۰۹). کارکنان بر این باورند که یک سازمان متعهد است درازای زمان، انرژی و تلاشی که انجام می‌دهند، تعهدات خاصی (مانند پرداخت، رفتار منصفانه، شغل...) برایشان برآورده کند. اکثر متون موجود تاکنون پاسخ‌های کارکنان به نقض و تحقق قراردادهای روان‌شناختی یا ادراک کارکنان در مورد میزان تعهدات را بررسی کرده‌اند. به‌طور خاص، تحقق تعهدات وعده داده شده توسط سازمان تأثیر قابل‌توجهی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دارد: از جمله رفتار شهروندی سازمانی (کیازد^۳ و همکاران، ۲۰۱۹)، رضایت شغلی (بیرتج^۴ و همکاران، ۲۰۱۶)، و رفتارهای منفی کمتر مانند ترک خدمت (شیهان^۵ و همکاران، ۲۰۱۹) و رفتارهای کاری ضد بهره‌ور (جنسن^۶، ۲۰۱۰).

مطالعات قبلی با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی^۷ و هنجار متقابل^۸ ارتباط بین قرارداد روان‌شناختی (نقض و تحقق)، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تایید کرده‌اند. با این حال، تحقیقات اندکی از دیدگاه مثبت به تأثیرات قرارداد روان‌شناختی و رابطه بین تحقق^۹ (برآورده شدن) قرارداد روان‌شناختی توسط سازمان و پیامدهای حاصل از پرداخته‌اند (کوئل شاپیرو و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه، سازوکارهای توضیحی و فرایندی (چگونگی) رابطه تحقق قراردادهای روان‌شناختی و پیامدهای آن نیاز به بررسی و تفسیر بیشتری دارند (کیازد و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه، برای پر کردن شکاف تحقیقاتی ذکر شده و روشن‌تر کردن روابط مذکور، در مقاله حاضر با پیشنهاد و بررسی نقش میانجی دلبستگی کارکنان در رابطه بین تحقق قرارداد روان‌شناختی و دو پیامد رفتاری مهم (رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان^{۱۰} و رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان) به مسئله‌ای که در بالا اعلام شد توجه می‌شود. کان^{۱۱} (۱۹۹۰ : ۶۹۴) دلبستگی را به‌عنوان «بهره‌گیری از خود اعضای سازمان برای انجام نقش‌های کاری خود» تعریف کرد. در دلبستگی افراد از نظر فیزیکی، شناختی و عاطفی خود را در طول اجرای نقش درگیر کرده و ابراز می‌کنند. دلبستگی کارکنان^{۱۲} توجه بسیاری از

1. psychological contract
2. Rousseau
3. Kiazad
4. Birtch
5. Sheehan
6. Jensen
7. social exchange theory
8. norm of reciprocity
9. fulfillment
10. toward organization
11. Kahn
12. employee engagement

محققین را به خود جلب کرده است و از زمانی که اولین بار توسط کان (۱۹۹۰) پیشنهاد شد، به سرعت توسعه یافته است. انجام فراتحلیل‌ها (به‌عنوان مثال، کراوفورد^۱ و همکاران، ۲۰۱۰) و مقالات مروری (به‌عنوان مثال، ساکس^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) در رابطه با دل‌بستگی کارکنان نشان‌دهنده اهمیت آن برای دانشگاهیان و سازمان‌ها است.

بنابراین دو هدف اصلی در پژوهش حاضر دنبال می‌شود. هدف اول بررسی نقش میانجی دل‌بستگی کارکنان در رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان است. هدف دوم بررسی نقش میانجی دل‌بستگی کارکنان در رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان است. با بررسی نقش میانجی دل‌بستگی کارکنان مبتنی بر هنجار عمل مثبت متقابل، پژوهش حاضر دیدگاه مثبت قراردادهای روانشناختی موجود را توسعه می‌دهد. علاوه بر این بررسی رابطه تحقق انواع قرارداد روانشناختی و این دو پیامد مهم (رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری ضد بهره‌ور) در پرستاران، فهم و درک مربوط به روابط پرستار-سازمان را روشن‌تر می‌کند.

به‌طور کلی مطالعات قرارداد روانشناختی به دو حوزه اصلی تقسیم می‌شوند. حوزه اول مطالعاتی هستند که محتوای این قراردادها را بررسی می‌کند. محققان سه گونه قرارداد را در ادبیات قرارداد روانشناختی از یکدیگر متمایز کردند: قرارداد معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی. قراردادهای رابطه‌ای نامشهود، «پایان باز و شامل عوامل غیرمادی^۳ مانند وفاداری» هستند، درحالی‌که قراردادهای معامله‌ای ملموس، «کوتاه‌مدت و مادی^۴» هستند (رسو، ۱۹۸۹: ۱۳۷). اخیراً، قرارداد روانشناختی آرمانی توسط محققان به دو نوع قرارداد پیشین اضافه شده است و به‌عنوان «تعهد معتبر برای پیگیری یک هدف یا اصل ارزشمند (که به منافع شخصی محدود نمی‌شود) که به‌طور ضمنی در رابطه فرد-سازمان مبادله می‌شود، تعریف شده است (تامپسون و باندرسون^۵، ۲۰۰۳: ۵۷۴). بیشتر مطالعات تاکنون روی قراردادهای رابطه‌ای و معامله‌ای، انجام شده است. با این حال، این اعتقاد وجود دارد که قراردادهای آرمانی «خطوط تحقیقاتی در حال ظهور و توسعه هستند که قراردادهای مبادله شده پیشین را گسترش می‌دهند» (کوایل شاپیرو^۶ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۴۶). حوزه دوم مطالعاتی هستند که تحقق یا نقض این قراردادها و پیامدهای نگرشی و رفتاری مربوط به آن‌ها را بررسی می‌کنند. تحقق قرارداد روانشناختی به درک فرد نسبت به میزانی که سازمان به قول‌ها و تعهدات وعده داده شده‌اش عمل می‌کند اشاره دارد، درحالی‌که نقض قرارداد روانشناختی در صورتی رخ می‌دهد که یک‌طرف قرارداد به یک یا چند وعده عمل نکند (رسو، ۱۹۸۹). بررسی فرایند تحقق و نقض قراردادهای روانشناختی برای روابط کاری مهم است زیرا منعکس‌کننده باورها، انتظارات و ادراکات کارکنان در مورد میزان برآورده شدن تعهدات متقابل (قول‌های ضمنی) بین کارمند و کارفرما است (بیرتچ و همکاران، ۲۰۱۶). رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتار فرانقشی و اختیاری کارکنان که موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود

1. Crawford
2. Saks
3. non-monetizable
4. monetizable
5. Thompson & Bunderson
6. Coyle-Shapiro

در نظر گرفته شده است (فاکس^۱ و همکاران، ۲۰۱۲) در حالی که رفتار کاری ضدبهره‌ور رفتارهای فرا نقشی و ارادی که برای عملکرد و موفقیت سازمان ناخوشایند هستند تعریف شده است؛ مانند تأخیر، استراحت طولانی در محل کار و بد صحبت کردن در مورد کارفرما (دلال^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی یکی از پارادایم‌های اساسی است که احتمالاً سازمان را در به دست آوردن مزیت رقابتی استراتژیک در صنعت هدایت می‌کند و پیامدهای قوی و مثبت برای عملکرد منابع انسانی سازمان دارد. در مقابل هزینه‌های مربوط به رفتارهای ضد بهره‌ور میلیاردها دلار برای سازمان‌ها تخمین زده می‌شود (بنت^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجایی که ماهیت چند بعدی رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای کاری ضدبهره‌ور شناسایی و به‌طور فزاینده‌ای بررسی شده است، محققان شروع به بررسی جهت دهی این رفتارهای فرا نقشی به سمت منتفع کردن یک هدف خاص کرده‌اند (فاکس و همکاران، ۲۰۱۲؛ دلال و همکاران، ۲۰۰۹). این رویکرد شامل دو بعد یا جهت است. مثلاً رفتار شهروندی سازمانی معطوف به دیگران/ افراد^۴ اشاره به رفتارهایی دارد که کارکنان را هدف قرار می‌دهد؛ مانند کمک به همکاران در زمینه چالش‌ها و مسائل کاری. در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان به رفتارهایی اشاره دارد که به‌طور مستقیم سازمان را منتفع می‌سازند؛ مانند تعهد شغلی یا بیان عبارات مثبت در مورد سازمان در مواجهه با دیگران. در این راستا انتظار می‌رود کارکنان در صورت تحقق یا نقض قرارداد روانشناختی، سازمان را هدف قرار دهند و رفتار مثبت یا منفی معطوف به سازمان انجام دهند. در شرایطی که کارکنان اینطور درک کنند که کارفرما به تحقق تعهدات خود در قبال آنها پایبند است (یعنی تحقق قراردادهای روانشناختی)، در روابط خود با سازمان تمایل پیدا می‌کنند مشارکت‌شان را افزایش دهند و با فعالیت‌های فراتر از جمله افزایش انجام رفتارهای شهروندی سازمانی (کوئل شاپیرو، ۲۰۰۲) و کاهش ارتکاب رفتارهای کاری ضدبهره‌ور (جنسن و همکاران، ۲۰۱۰)، برای برقراری تعادل در رابطه تلاش می‌کنند. ارتباط بین تحقق قرارداد روانشناختی و واکنش‌های مثبت کارکنان در نتیجه هنجار عمل مثبت متقابل رخ می‌دهد (کوئل شاپیرو، ۲۰۰۲). پیوند مثبت تحقق قرارداد روانشناختی با نتایج مثبتی مانند رفتارهای شهروندی سازمانی (کیازد و همکاران، ۲۰۱۹)، رضایت و تعهد سازمانی (بیرتچ و همکاران، ۲۰۱۶) و ترک خدمت داوطلبانه کمتر (شیهان و همکاران، ۲۰۱۹) رابطه دارد. علاوه بر این، تحقق قرارداد روانشناختی به‌طور مثبت با سطوح بالاتر دلبستگی مرتبط است (ساکس، ۲۰۰۶؛ سوارس و موسکیورا^۵، ۲۰۱۹)، زیرا کارکنان تمایل دارند محتوای معامله‌ای ارائه‌شده توسط سازمان را با سطح بالاتر دلبستگی خود با سازمان جبران کنند (رایتون و یالابیک^۶، ۲۰۱۴). شواهد از ادبیات موجود نشان می‌دهد که کارکنان دلبسته به کار برای کارفرما مفید هستند. این اعتقاد وجود دارد که کارمندان دلبسته به کار درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر و

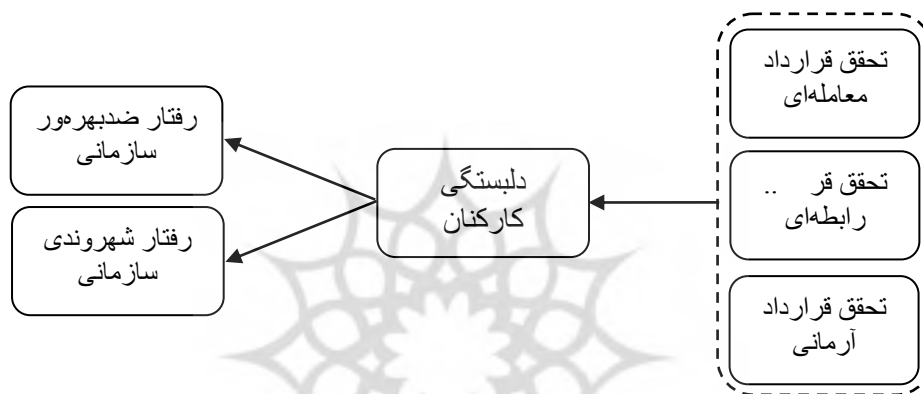
- 1..Fox
2. Dalal
3. Bennett
4. toward people
5. Soares & Mosquera
6. Rayton & Yalabik

رفتارهای ضدبهره ور کمتری می‌شوند (آریانی^۱، ۲۰۱۳). نتایج یک مطالعه اخیر نیز نشان می‌دهد که نقض قرارداد (یعنی تحقق کمتر و بیشتر از میزان وعده داده شده) رابطه مثبتی با رفتارهای ضدبهره ور معطوف به سازمان در سازمان‌های اجتماعی دارد (گریپ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). یک مطالعه طولی نیز رابطه قرارداد روانشناختی را با دلبستگی کاری و قصد ترک شغل موردبررسی قرارداداند (بال^۳ و همکاران، ۲۰۱۳) آن‌ها گزارش دادند که دلبستگی کاری سطح پایین‌تر از ترک خدمت را فقط برای کارکنان کم‌سابقه توضیح می‌دهد. نقش میانجی دلبستگی کارکنان بین پیشایندهای مختلف مشابه با محتوای قرارداد روانشناختی مانند فرصت‌های توسعه، جو محل کار، پاداش‌ها و به رسمیت شناختن و پیامدهای رفتاری مختلف (به‌عنوان مثال، رفتار شهروندی سازمانی، قصد جابجایی، عملکرد) نیز پیش‌ازاین تایید شده است (کراوفورد و همکاران، ۲۰۱۰؛ ساکس و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین نقش واسطه‌ای دلبستگی کاری بین رابطه بین محتوای تحقق قرارداد روانشناختی (یعنی محتوای شغلی و جو اجتماعی) و قصد ترک در بین پرستاران نیز تایید شده است (شیهان و همکاران، ۲۰۱۹). با این وجود، مطالعات اندکی برای حمایت تجربی بیشتر از فرضیه‌های پژوهش حاضر در مورد رابطه هر یک از انواع قرارداد (به‌عنوان مثال، معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی)، با نتایج نگرشی و رفتاری وجود دارد. همانطور که ونتیلبرگ (۲۰۱۹) استدلال کرد، اکثر مطالعات فقط ادراک تحقق قرارداد روانشناختی را به‌عنوان یک مفهوم یکپارچه بررسی کرده‌اند مانند (کیازد و همکاران، ۲۰۱۹) یا رابطه انواع محتوای قراردادهای روانشناختی (به‌عنوان مثال، تعهدات رابطه‌ای و معامله‌ای و آرمانی) را با پیامدها اندازه‌گیری کرده‌اند و نه رابطه تحقق یا نقض آن تعهدات با پیامدها را (به‌عنوان مثال، شیهان و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، تعداد نسبتاً محدود شواهد تجربی در رابطه با این موضوع ما را به استفاده از منطق نظری بیشتر برای تبیین سازوکار زیربنایی (یعنی نقش میانجی دلبستگی کارکنان) در رابطه بین تحقق سه‌گونه قرارداد روانشناختی و پیامدهای رفتاری مرتبط هدایت می‌کند.

یک چارچوب عالی برای حمایت و تفسیر رابطه بین دلبستگی کاری و تحقق قرارداد روانشناختی نظریه مبادله اجتماعی است (سوارس و موسکیورا، ۲۰۱۹). مقالات قبلی نیز به‌طور تجربی این ارتباط را تایید کرده‌اند (به‌عنوان مثال، بال و همکاران، ۲۰۱۳؛ چانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۳) و ادراکات و باور کارکنان در مورد میزان تعهدات انجام شده (یعنی تحقق قرارداد روانشناختی)، به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر کاهش رفتارهای ضدبهره ور (جنسن و همکاران، ۲۰۱۰) و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی (کیازد و همکاران، ۲۰۱۹) مورد تایید قرار گرفته است. به‌علاوه، همانطور که پیش‌تر استدلال شد، روابط پژوهش حاضر با مفاهیم و سازوکار هنجار عمل مثبت متقابل که پیشنهاد می‌کند که کارکنان تحقق تعهدات و قول‌های کارفرما را با نگرش و رفتار کاری مطلوب خود جبران می‌کنند نیز قابل توضیح است (کوئل شاپیرو و همکاران، ۲۰۱۶). در واقع هنجار متقابل به دلیل ایجاد احساس تعهد در فرد، هسته اصلی نظریه تبادل اجتماعی

1. Ariani
2. Griep
3. Bal
4. Chang

است. در نتیجه، با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی و هنجار عمل مثبت متقابل، و مطالعات تجربی پیش گفته، این طور استدلال می‌کنیم که زمانی که کارفرما با کارکنان به شیوه‌ای درست رفتار می‌کند (مثلاً عمل به تعهداتی که در قبال آن‌ها دارد)، کارکنان با سطوح بالای دلبستگی و رفتارهای مثبت بیشتر (یعنی، رفتار شهروندی سازمانی بیشتر) و رفتارهای منفی کمتر (یعنی، رفتار ضد بهره‌ور سازمانی کمتر) جبران می‌کنند. بنابراین روابط بین تحقق قرارداد روانشناختی و پیامدهای رفتاری مذکور توسط دلبستگی کارکنان توضیح داده می‌شود. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف تأثیر آموزش درس علوم تجربی پایه هفتم بر اساس رویکرد ساختن‌گرایی بر سبک‌های شناختی دانش‌آموزان دختر در قالب مدل مفهومی شکل (۱) زیر انجام گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

با توجه به انتقادات و خطاهایی که در رویکرد سنتی بارون و کنی^۱ (۱۹۸۶) و آزمون سوبل^۲ وجود دارد و برتری‌هایی که روش بوت‌استرپ^۳ در تحلیل میانجی دارد (هایز^۴، ۲۰۱۸: ۹۵-۱۰۷ و ۱۱۳-۱۲۱) از ماکرو پراسس^۵ در نرم‌افزار SPSS برای آزمون فرضیات مربوط به تحلیل میانجی استفاده شد (هایز، ۲۰۱۸). تخمین اندازه نمونه مورد نیاز با توجه به آزمون مورد نظر باید با استفاده از تجزیه و تحلیل توان آزمون بر اساس بخشی از مدل با بیشترین تعداد پیش‌بینی کننده تعیین شود (هیر^۶ و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۵). بر اساس جدول کوهن (۱۹۹۲)، با در نظر گرفتن توان آزمون ۰/۸۰، وجود چهار متغیر مستقل در مدل، با سطح معنی‌داری ۰/۰۵، و در نظر گرفتن حداقل میزان احتمالی مربع $R^2=0/10$ ، حجم نمونه پیشنهادی ۱۳۶ خواهد بود (هیر و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۶). با توجه به اینکه تعداد نمونه حاضر ۳۳۸ شرکت‌کننده است، برای داشتن توان آزمون مورد دلخواه کاملاً کافی است. نمونه پژوهش حاضر پرستاران بیمارستان‌های ایران

1. Baron and Kenny
2. Sobel test
3. Bootstrap
4. Hayes
5. PROCESS
6. Hair

می‌باشد. برای کاهش سوگیری در مجموعه داده‌ها، هم پرسشنامه کاغذی و هم نظرسنجی آنلاین برای جمع‌آوری داده‌ها اجرا شد (پاداسکاف^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). ۱۳۲ پرسشنامه کاغذی از یک بیمارستان بزرگ در مشهد و ۲۰۶ نظرسنجی تکمیل شده از شهرها و بیمارستان‌های مختلف ایران طی دو هفته از طریق نظرسنجی آنلاین دریافت شد. در مجموع، مجموعه داده‌های مطالعه شامل ۳۳۸ پرستار بیمارستان بود که ۶۳ درصد آن‌ها مرد و ۳۷ درصد زن بودند. سن پاسخگویان یک متغیر ترتیبی بود که ۲/۷ درصد از آن‌ها ۱۸ تا ۲۴ سال، ۳۸/۲ درصد ۲۵ تا ۳۴ سال، ۴۰/۸ درصد ۳۵ تا ۴۴ سال و ۴/۱۸ درصد ۴۵ سال یا بالاتر بودند. ۲۹/۶ درصد ۵ سال یا کمتر در بیمارستان خودکار کرده بودند. ۳۶/۴ درصد ۶ تا ۱۴ سال سابقه کار داشتند و ۳۴ درصد ۱۵ سال و بیشتر کار کرده بودند.

ابزار سنجش و روایی و پایایی: روایی صوری تمام سنج‌های پژوهش توسط چندین نفر از اساتید متخصص

و اساتید حوزه پرستاری مورد تایید قرار گرفت. مولفه‌های استفاده شده برای سنجش قرارداد روانشناختی از ابزار محقق ساخته یعقوبی (۲۰۲۲) شامل قرارداد روانشناختی معامله‌ای (۵ گویه، $\alpha = 0/88$ کرونباخ، مثلاً یک گویه از این ابزار، سنجش میزان تحقق پرداخت منصفانه توسط بیمارستان بود)، قرارداد روانشناختی رابطه‌ای (۵ گویه، $\alpha = 0/92$ کرونباخ، مثلاً یک گویه از این ابزار، سنجش میزان تحقق امنیت شغلی توسط بیمارستان بود.) و قرارداد روانشناختی آرمانی (۴ گویه، $\alpha = 0/91$ کرونباخ، مثلاً یک گویه از این ابزار، سنجش میزان تحقق ارزش‌های اخلاقی توسط بیمارستان بود). همچنین شرکت‌کنندگان به شش گویه از مقیاس دلبستگی سازمانی ساکس (۲۰۰۶) با طیف لیکرت ۵ امتیازی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) پاسخ دادند. ($\alpha = 93$ کرونباخ). (ساکس، ۲۰۰۶). پیامدهای رفتاری شامل دو رفتار بود که از شرکت‌کنندگان خواسته شد که تعداد دفعات انجام هر رفتار را در شغل فعلی خود از هرگز (۱) تا هرروز (۵) تعیین کنند. برای رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، از مقیاس پنج گویه ای فاکس و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. (α کرونباخ = ۰/۹۰). برای سنجش رفتار کاری ضدبهره ور معطوف به سازمان از مقیاس شش آیتی توسط دالال^۲ و همکاران (۲۰۰۹) توسعه داده شده است استفاده شد. از شرکت‌کنندگان خواسته شد که تعداد دفعات انجام هر رفتار را در شغل فعلی خود از هرگز (۱) تا هرروز (۵) تعیین کنند (α کرونباخ = ۰/۸۶).

متغیرهای کنترل: به دنبال مطالعات قبلی با روابط مشابه (به عنوان مثال کیازد و همکاران، ۲۰۱۹)، اثر متغیرهای جمعیت شناختی از جمله سن، جنسیت و سابقه کار کنترل شدند. از آنجایی که رابطه بین سن و سابقه کار قوی بود ($P < 0/01$, $r = 0/64$)، سابقه کار از تجزیه و تحلیل‌های بعدی حذف شد تا از چندخطی جلوگیری شود (یوو و همکاران^۳، ۲۰۱۴).

1. Podsakoff
2. Dalal
3. Yoo

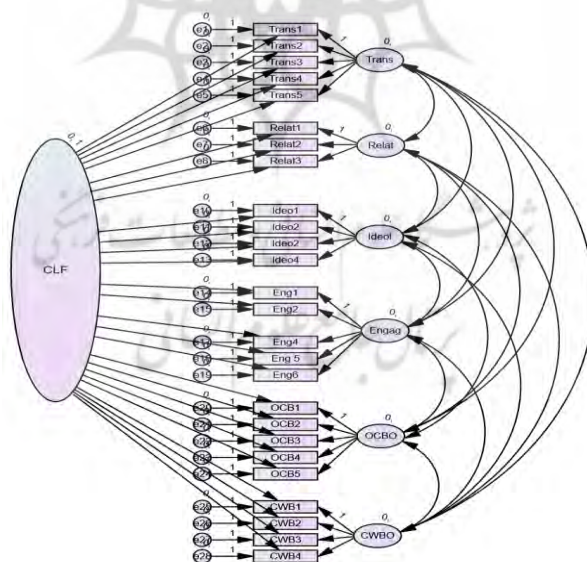
تحلیل عاملی تاییدی: قبل از آزمایش فرضیه‌های پژوهش، تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از بسته اموس^۱ نسخه ۲۶ انجام شد تا بررسی شود که آیا مدل فرضی پیشنهادی به‌خوبی با داده‌ها مطابقت دارد یا خیر. برای انجام تحلیل عاملی تاییدی نسبت آیتم به نمونه ۱۰:۱ پیشنهاد شده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۱). از آنجایی که ۳۲ آیتم مشاهده‌شده در مدل وجود داشت، ۳۲۰ پاسخ‌دهنده، نیاز است که در پژوهش حاضر ۳۳۸ شرکت‌کننده وجود داشت. ابتدا برازش مدل اولیه برای بررسی بارهای عاملی و روایی واگرا به دست آورده شد. همه بارها در مدل بالاتر از ۰/۷۰ بودند، به‌جز یک گویه در دلبستگی کاری با مقدار بار ۰/۶۷ و دو گویه در رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان با مقادیر بار ۵۷ و ۶۵ که حذف شدند. در نهایت داده‌هایی که مدل شش متغیری پیشنهادی این پژوهش را پشتیبانی می‌کنند خوب بود ($\chi^2=561/27$ ، $df=335$ ، $CFI=0/96$ ، $TLI=0/96$ ، $RMSEA=0/04$ ، $SRMR=0/03$ ، $PCLOSE=0/9$) (شوماکر و لوماکس^۲، ۲۰۱۶ : ۱۱۶). از آنجایی که معیار فورنر-لاکر^۳ یا بررسی بارهای متقابل^۴ احتمال کمتری برای تشخیص روایی واگرا را دارند (هنسلر و همکاران^۵، ۲۰۱۵)، رویکرد دقیق یگانه-دوگانه^۶ انتخاب شد. تجزیه و تحلیل نشان داد که همه همبستگی‌ها خوب بودند (کمتر از ۰/۹).

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تاییدی

SRMR	RMSEA	TLI	CFI	df	χ^2	مدل‌ها با ترکیب مختلف متغیرهای پژوهش
۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۳۳۵	۵۶۱/۲۷	مدل ۶ متغیری: TPC و RPC و IPC و EE و COB-O و CWB-O
۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۹۳	۰/۹۴	۳۴۰	۷۵۱/۳۸	مدل ۵ متغیری: ترکیب (RPC و TPC) و EE و COB-O و CWB-O
۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۹۱	۰/۹۱	۳۴۴	۹۴۳/۷۶	مدل ۴ متغیری: ترکیب (RPC و TPC) و EE و COB-O و CWB-O
۰/۰۶	۰/۱	۰/۸۰	۰/۸۱	۳۴۷	۱۶۷۶/۷۶	مدل ۳ متغیری: ترکیب (RPC و TPC و EE و COB-O و CWB-O)
۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۶۵	۰/۶۸	۳۴۹	۲۶۸۸	مدل ۲ متغیری: ترکیب (RPC و TPC و EE و COB-O و CWB-O)
۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۵۶	۰/۵۹	۳۵۰	۳۳۱۰/۳	مدل تک متغیری: ترکیب (RPC و TPC و EE و COB-O و CWB-O)

1. IBM AMOS
2. Schumacker & Lomax
3. Fornell-Larcker
4. cross-loadings
5. Henseler
6. heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

سوگیری روش رایج^۱: اکثر محققین موافقت دارند که واریانس روش رایج یک مشکل بالقوه در تحقیقات رفتاری است (پاداسکاف و همکاران، ۲۰۰۳). واریانس روش به واریانس اشاره دارد که به روش اندازه‌گیری نسبت داده می‌شود. اصطلاح روش به شکل اندازه‌گیری در سطوح مختلف انتزاعی، مانند محتوای آیتم‌های خاص، نوع مقیاس، قالب پاسخ و زمینه کلی اشاره دارد (فیسک، ۱۹۸۲، به نقل از پاداسکاف و همکاران، ۲۰۰۳). در پژوهش حاضر، سوگیری روش رایج به دو شیوه مختلف بررسی شد تا اعتماد به نتایج تقویت شود. در روش اول برای سوگیری روش رایج بر اساس تحلیل عاملی تاییدی، نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مدل شش عاملی به‌طور قابل توجهی بهتر از مدل تک عاملی برآزش می‌کند (جدول ۱). بنابراین هیچ سوگیری روش رایج قابل توجهی در داده‌ها مشاهده نشد (پاداسکاف و اورگان^۲، ۱۹۸۶). در روش دوم، سوگیری روش معمول با استفاده از عامل پنهان مشترک^۳ (CLF) بررسی شد (سرنو آرچیمی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس، وزن‌های رگرسیون همه متغیرهای مشاهده‌شده از طریق تحلیل عاملی تاییدی محاسبه شد، و این مقادیر از وزن‌های رگرسیون استاندارد زمانی که عامل پنهان مشترک به مدل اضافه شد، کم شدند. تفاوت نمرات بین دو گروه کوچک بود (کمتر از ۰/۲۰) به‌جز دو گویه از قرارداد روانشناختی رابطه‌ای (یک گویه دارای واریانس مشترک ۰/۳۶ و یک گویه دارای ۰/۳۷ بودند)، که نگرانی‌های جزئی در مورد واریانس روش رایج ایجاد کرد. بنابراین، این دو گویه نیز پیش از آزمون فرضیات حذف شدند (گاسکین، ۲۰۱۲). شکل ۲ مدل اندازه‌گیری پژوهش را بعد از اعمال عامل پنهان مشترک نشان می‌دهد.



شکل ۲. اعمال متغیر برای کاهش خطای سوگیری روش معمول در مطالعات مقطعی

1. Common method bias
2. Podsakoff & Organ
3. Common Latent Factor (CLF)
4. Serrano Archimi

مدل اندازه‌گیری: در ادامه شاخص‌های برازش داده‌ها برای مدل اندازه‌گیری داده‌ها قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش ($\chi^2=455/88$, $df=284$, $CFI=0/97$, $TLI=0/97$, $RMSEA=0/04$, $SRMR=0/03$, $PCLOSE=0/96$) بسیار خوب (هیر و همکاران، ۲۰۱۰؛ شوماکر و لمارکس، ۲۰۱۶) ارزیابی شد. تحلیل‌های بعدی برای آزمون فرضیه‌ها بر اساس این مدل اندازه‌گیری بود. آمار توصیفی و همبستگی‌های مرتبه صفر. آمار توصیفی، و همبستگی متغیرهای مطالعه به ترتیب در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	جنسیت	سن	سابقه کار	TPC	RPC	IPC	EE	OCB	CWB
میانگین	۰/۶۳	۲/۷۵	۴/۳۱	۳/۴۶	۳/۱۱	۳/۱۸	۳	۴/۰۶	۱/۷
انحراف میانگین	۰/۴۸	۰/۸	۱/۶۶	۱/۲۵	۱/۲۸	۱/۲۷	۱/۱۱	۱/۰۱	۰/۶۷
کشیدگی	-۰/۵۴	۰/۲۶	-۰/۶۵	۰/۱۳	۰/۳۰	۰/۳۷	-۰/۰۶	-۱/۱	۱/۳
چولگی	-۱/۷۱	-۰/۴۹	-۰/۷۷	-۰/۰۹	-۰/۰۸	-۰/۰۱	-۰/۰۷	۰/۶	۲/۵۷

جدول ۳. همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- جنسیت الف									
۲- سن ب	۰/۲**								
۳- سابقه ج	۰/۶**	۰/۶۴**							
۴- T-PC	-۰/۰۱	۰/۱۰	۰/۱۰						
۵- R-PC	-۰/۰۰	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۷۵**					
۶- I-PC	-۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۶۹**	۰/۷۶**				
۷- EE	-۰/۰۲	۰/۲۰**	۰/۲۱**	۰/۶۳**	۰/۶۶**	۰/۶۱**			
۸- OCB	۰/۳۱**	۰/۱۷**	۰/۱۱*	۰/۱۵**	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۸**		
۹- CWB	-۰/۱۶	-۰/۱۶**	-۰/۰۹	-۰/۲۳**	-۰/۲۱	-۰/۲۱**	-۰/۲۲**	-۰/۲۹**	

$p < 0/05$; $p < 0/01$ **

تعداد نمونه = ۳۳۸، T-PC = تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای، R-PC = تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای، I-PC = تحقق قرارداد روانشناختی آرمانی، EE = دل‌بستگی کارکنان، OCB = رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، CWB = رفتار کاری ضد بهره‌ور معطوف به سازمان.

الف. جنسیت (کد ۱=مرد و کد ۰=مونث)؛ ب. سن (کد ۱=۱۸ تا ۲۴ سال، کد ۲=۲۵ تا ۳۴، کد ۳=۳۵ تا ۴۴، کد ۴=۴۵ تا ۵۴، کد ۵=۵۵ سال و بیشتر)؛ ج. سابقه کار (کد ۱=کمتر از ۱ سال، کد ۲=۱ تا ۲ سال، کد ۳=۳ تا ۵ سال، کد ۴=۶ تا ۹ سال، کد ۵=۱۰ تا ۱۴ سال، کد ۶=۱۵ سال و بیشتر)

آزمون فرضیه‌ها: برای آزمون فرضیه‌ها ابتدا از مدل ۴ در ماکرو پراسس (نسخه ۴) برای SPSS (هایز، ۲۰۱۸) استفاده می‌شود و بر این اساس، چندین تجزیه و تحلیل رگرسیون برای آزمایش فرضیه اول تا ششم انجام می‌شود. در ادامه، جهت بررسی بیشتر فرضیه‌های پژوهش، تحلیل میانجی به روش بوت استرپ از طریق نرم افزار معادلات ساختاری Amos صورت می‌گیرد و نتایج آن با روش ماکروپراسس نیز مقایسه می‌شود.

در جداول ۴ و ۵ نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از ماکرو پراسس که مبتنی بر رگرسیون است ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون آزمون میانجی دل‌بستگی کارکنان (فرضیه اول تا سوم)

رفتار شهروندی معطوف به سازمان			دل‌بستگی کارکنان			متغیرها
t	SE	b	t	SE	b	
۵/۸۴***	۰/۱۱	-۰/۶۳	-۱/۱۵	۰/۱	-۰/۱۱	جنسیت
۱/۵	۰/۰۷	۰/۱	۳/۴۴***	۰/۰۶	۰/۲	سن
۰/۸۹	۰/۰۵	-۰/۰۵	۱۴/۶۳***	۰/۰۴	۰/۵۵	تحقق معامله‌ای
۲/۱۶*	۰/۰۶	-۰/۱۳				دل‌بستگی کارکنان
		$R^2=۰/۱۵***$			$R^2=۰/۴۲***$	
۵/۸۹***	۰/۱۱	-۰/۶۴	-۱/۲۸	۰/۰۹	-۰/۱۲	جنسیت
۱/۴۲	۰/۰۷	-۰/۰۹	۳/۶۲***	۰/۰۶	۰/۲	سن
-۱/۰۸	۰/۰۵	-۰/۰۶	۱۶/۲۵***	۰/۰۴	۰/۵۷	تحقق رابطه‌ای
۳/۳۲***	۰/۰۶	-۰/۲۱				دل‌بستگی کارکنان
		$R^2=۰/۱۵***$			$R^2=۰/۴۷***$	
۵/۸۵***	۰/۱۱	-۰/۶۳	-۱	۰/۱	-۰/۱	جنسیت
۱/۴۴	۰/۰۷	۰/۱	۳/۶۴***	۰/۰۶	۰/۲۲	سن
-۰/۶۹	۰/۰۵	-۰/۰۴	۱۴/۰۴***	۰/۰۴	۰/۵۳	تحقق آرمانی
۳/۱۸**	۰/۰۶	-۰/۱۹				دل‌بستگی کارکنان
		$R^2=۰/۱۴***$			$R^2=۰/۴۰***$	
CI ۹۵% حد بالا	حد پایین	SE	b	نتایج بوت استرپ برای اثر غیرمستقیم (میانجی)		
۰/۱۳	-۰/۰۱	۰/۰۳	-۰/۰۷	فرضیه اول. تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای ← دل‌بستگی کارکنان ← رفتار شهروندی معطوف به سازمان		
۰/۱۹	-۰/۰۵	۰/۰۳	-۰/۱۲	فرضیه دوم. تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای ← دل‌بستگی کارکنان ← رفتار شهروندی معطوف به سازمان		
۰/۱۵	-۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۱	فرضیه سوم. تحقق قرارداد روانشناختی آرمانی ← دل‌بستگی کارکنان ← رفتار شهروندی معطوف به سازمان		

CI: فاصله اطمینان، b: اندازه اثر، $p < ۰/۰۰۱***$ ، $p < ۰/۰۱**$ ، $p < ۰/۰۵*$

جدول ۵. نتایج رگرسیون آزمون میانجی دلبستگی کارکنان (فرضیه چهارم تا ششم)

متغیرها			دلبستگی کارکنان			رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان	
b	SE	t	b	SE	t		
-۰/۱۱	۰/۱	-۱/۱۵	-۰/۲۲	۰/۰۷	-۲/۹۳**	جنسیت	
۰/۲	۰/۰۶	۳/۴۴***	-۰/۰۸	۰/۰۵	-۱/۶۵		سن
۰/۵۵	۰/۰۴	۱۴/۶۳***	-۰/۰۸	۰/۰۴	-۲/۱۶*		
			-۰/۰۷	۰/۰۴	-۱/۸		دلبستگی کارکنان
$R^2=۰/۴۲***$			$R^2=۰/۱۰***$				
-۰/۱۲	۰/۰۹	-۱/۲۸	-۰/۲۲	۰/۰۷	-۲/۹**	جنسیت	
۰/۲	۰/۰۶	۳/۶۲***	-۰/۰۸	۰/۰۵	-۱/۶۷		سن
۰/۵۷	۰/۰۴	۱۶/۲۵***	-۰/۰۶	۰/۰۴	-۱/۶۳		
			-۰/۰۸	۰/۰۴	-۱/۹۳		دلبستگی کارکنان
$R^2=۰/۴۷***$			$R^2=۰/۱۰***$				
-۰/۱	۰/۱	-۱	-۰/۲۲	۰/۰۷	-۲/۹۴**	جنسیت	
۰/۲۲	۰/۰۶	۳/۶۴***	-۰/۰۸	۰/۰۵	-۱/۶۷		سن
۰/۵۳	۰/۰۴	۱۴/۰۳***	-۰/۰۷	۰/۰۳	-۱/۹۵		
			-۰/۰۸	۰/۰۴	-۲/۰۱*		دلبستگی کارکنان
$R^2=۰/۴۰***$			$R^2=۰/۱۰***$				
نتایج بوت استرپ برای اثر غیرمستقیم (میانجی)							
b	SE	حد CI ۹۵% پایین	حد بالا				
-۰/۰۴	۰/۰۲	-۰/۰۸	-۰/۰۰۱	فرضیه چهارم. تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای ← دلبستگی کارکنان رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان ←			
-۰/۰۵	۰/۰۲	-۰/۰۹	-۰/۰۰۷	فرضیه پنجم. تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای ← دلبستگی کارکنان رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان ←			
-۰/۰۴	۰/۰۲	-۰/۰۸	-۰/۰۰۷	فرضیه ششم. تحقق قرارداد روانشناختی آرمانی ← دلبستگی کارکنان رفتار ضد بهره‌ور معطوف به سازمان ←			

CI: فاصله اطمینان، b: اندازه اثر، $p<۰/۰۰۱***$ ، $p<۰/۰۱**$ ، $p<۰/۰۵*$

بوت استرپ ماکروپراسس

فرضیه اول. اثر غیرمستقیم تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان آزمون شد. این فرضیه تایید شد زیرا فاصله اطمینان شامل صفر نبود ($B=۰/۰۷$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۱ تا ۰/۱۳) (هایز، ۲۰۱۸). تأثیر مستقیم تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان با حضور متغیر میانجی (دلبستگی کارکنان) در مدل معنی‌دار نبود ($p=۰/۳۷$)، $t(۳۳۳)=۰/۸۹$ ، $p=۰/۰۵$ ، b اندازه اثر).

فرضیه دوم. نقش میانجی دلبستگی کارکنان بین تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان بررسی شد. این فرضیه نیز تایید شد. همانطور که فاصله اطمینان ۹۵٪ بوت استرپ نشان داد، اثر غیرمستقیم از نظر آماری با صفر متفاوت بود ($B=0/12$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۵ تا ۰/۱۹)). علاوه بر این، تأثیر مستقیم تحقق قرارداد رابطه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با وجود متغیر میانجی (دلبستگی کارکنان) ($p=0/28$ ، $t(333)=-1/08$) معنی‌دار نبود.

فرضیه سوم. این فرضیه نیز پشتیبانی شد، زیرا یک اثر غیرمستقیم قابل توجه از تحقق قراردادهای روانشناختی آرمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان مشاهده شد ($B=0/1$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۴ تا ۰/۱۵)). علاوه بر این، تأثیر مستقیم تحقق قرارداد آرمانی بر رفتار شهروندی از طریق دلبستگی کارکنان ($p=0/49$ ، $t(333)=-0/69$ ، $b=-0/04$) معنی‌دار نبود.

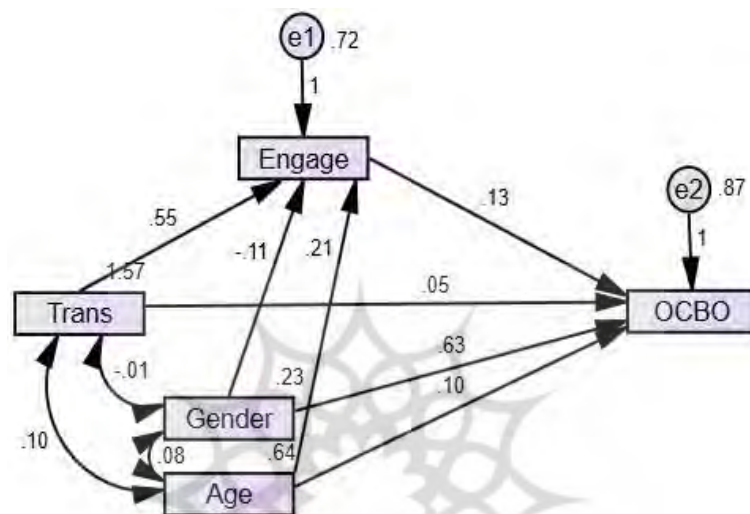
فرضیه چهارم. اثر غیرمستقیم تحقق قرارداد معامله‌ای بر رفتار ضدبهره ور معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان آزمون شد. این فرضیه تایید شد زیرا فاصله اطمینان شامل صفر نبود ($B=-0/04$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۸ تا -۰/۰۱)). تأثیر مستقیم تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای بر رفتار ضدبهره با حضور متغیر میانجی (دلبستگی کارکنان) در مدل معنی‌دار بود ($p<0/05$ ، $t(333)=-2/16$ ، $b=-0/08$) معنی‌دار نبود.

فرضیه پنجم. نقش میانجی دلبستگی کارکنان را بین تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای و رفتار ضدبهره ور معطوف به سازمان بررسی شد. این فرضیه نیز تایید شد. همانطور که فاصله اطمینان ۹۵٪ بوت استرپ نشان داد، اثر غیرمستقیم از نظر آماری با صفر متفاوت بود ($B=-0/05$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۹ تا -۰/۰۷)). علاوه بر این، تأثیر مستقیم تحقق قرارداد رابطه‌ای بر رفتار ضدبهره ور معطوف به سازمان با حضور متغیر میانجی (دلبستگی کارکنان) ($p=0/1$) معنی‌دار نبود.

فرضیه ششم. این فرضیه نیز پشتیبانی شد، زیرا یک اثر غیرمستقیم قابل توجه از تحقق قراردادهای روانشناختی آرمانی بر رفتار ضدبهره ور معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان مشاهده شد ($B=-0/04$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۸ تا -۰/۰۷)). علاوه بر این، تأثیر مستقیم تحقق قرارداد آرمانی بر رفتار ضدبهره ور با حضور متغیر میانجی (دلبستگی کارکنان) ($p=0/02$ ، $t(333)=-1/95$ ، $b=-0/07$) معنی‌دار نبود.

با توجه به اینکه برای تحلیل متغیر میانجی ابتدا از ماکرو پراسس SPSS استفاده شد و بر مبنای مدل ۴ در ماکروپراسس، برای هر فرضیه پژوهش یکبار تحلیل میانجی صورت پذیرفت؛ بنابراین، با در نظر گرفتن سه متغیر قرارداد معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی و دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری ضدبهره‌ور، ۶ بار تحلیل میانجی انجام شد. برای اینکه امکان مقایسه نتایج دو رویکرد بوت استرپ (رگرسیون ماکرو پراسس و تحلیل مسیر اموس) فراهم باشد، در نرم افزار اموس نیز بررسی رابطه هر متغیر (قرارداد معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی) و (رفتار شهروندی سازمانی، و رفتار

کاری ضدبهره‌ور) از طریق متغیر میانجی (دلستگی کارکنان)، به طور مجزا مورد بررسی قرار می‌گیرد که در ادامه به ذکر جزئیات تحلیل هر فرضیه با استفاده از تحلیل مسیر از نرم افزار اموس پرداخته می‌شود. فرضیه اول. در فرضیه اول، اثر غیرمستقیم تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان از طریق نقش میانجی دلستگی کارکنان آزمون شد (نمودار ۳ را ببینید).



نمودار ۳. تحلیل مسیر فرضیه اول

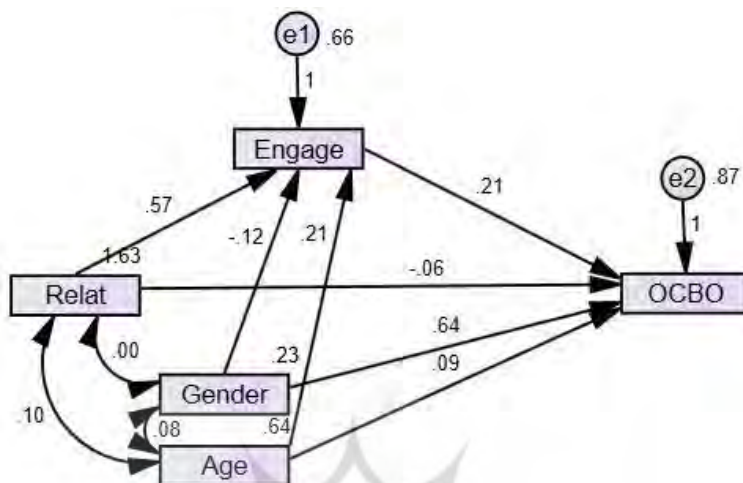
همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، فاصله اطمینان شامل صفر نیست ($B=0/07$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ ($0/02$) تا $0/12$ در نتیجه، فرضیه اول تایید می‌شود. جدول ۶، نتایج مربوط به متغیر میانجی با کنترل اثر متغیرهای جنسیت و سن را برای فرضیه اول نیز نشان می‌دهد و دلستگی کارکنان رابطه بین سن و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان را نیز توضیح می‌دهد، چون فاصله اطمینان شامل صفر نیست ($B=0/02$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ ($0/08$ تا $0/05$).

جدول ۶. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه اول

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیراستاندارد	مسیر غیرمستقیم
$0/088^*$	$0/018$	$0/124$	$0/024$	$0/071$	Trans --> Engage --> OCBO
$-0/007$	$0/141$	$-0/001$	$-0/045$	$-0/015$	Gender --> Engage --> OCBO
$0/021^*$	$0/015$	$0/057$	$0/008$	$0/027$	Age --> Engage --> OCBO

* سطح معناداری $P < 0/05$

فرضیه دوم. در فرضیه دوم، نقش میانجی دلبستگی کارکنان در بین رابطه تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان بررسی شد. نمودار ۴، تحلیل مسیر فرضیه دوم را نشان می‌دهد.



نمودار ۴. تحلیل مسیر فرضیه دوم

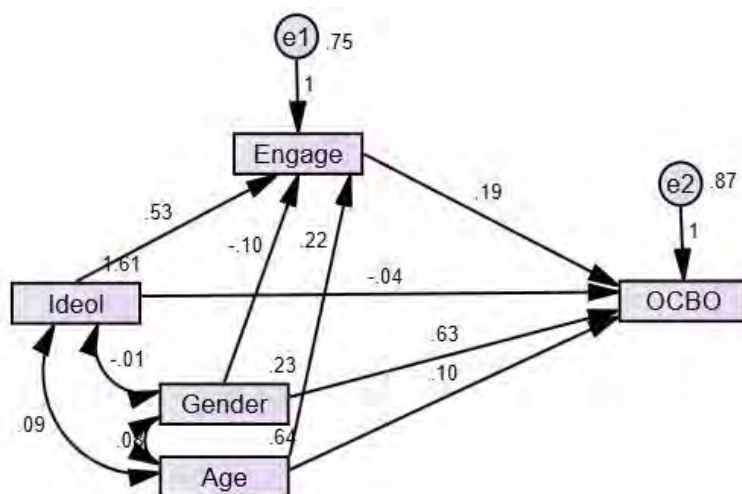
جدول ۷، نتایج مربوط به متغیر میانجی با کنترل اثر متغیرهای جنسیت و سن را برای فرضیه دوم نشان می‌دهد. همان‌طور که فاصله اطمینان ۹۵٪ بوت استرپ نشان می‌دهد، اثر غیر مستقیم از نظر آماری با صفر متفاوت است ($B=0.12$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (0.06 تا 0.18)، بنابراین، فرضیه دوم نیز تأیید می‌شود. دلبستگی کارکنان رابطه بین سن و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان را نیز توضیح می‌دهد، چون فاصله اطمینان شامل صفر نیست ($B=0.04$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (0.02 تا 0.08).

جدول ۷. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه دوم

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیر استاندارد	مسیر غیر مستقیم
۰/۱۵**	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۰۶۶	۰/۱۱۹	Relat --> Engage --> OCBO
-۰/۰۱۲	۰/۱۳۴	-۰/۰۰۳	-۰/۰۶۴	-۰/۰۲۵	Gender --> Engage --> OCBO
۰/۰۳۴**	۰/۰۰۱	۰/۰۷۹	۰/۰۱۹	۰/۰۴۳	Age --> Engage --> OCBO

** سطح معناداری $P < 0.01$

فرضیه سوم. در فرضیه سوم، نقش میانجی دلبستگی کارکنان بین تحقق قرارداد روانشناختی آرمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان بررسی شد. نمودار ۵ تحلیل مسیر فرضیه سوم را نشان می‌دهد.



نمودار ۵. تحلیل مسیر فرضیه سوم

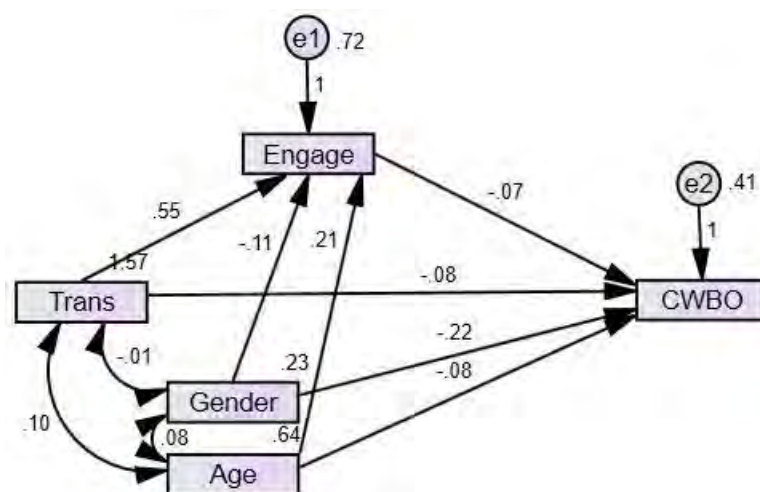
نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد فرضیه سوم نیز تایید شد، زیرا یک اثر غیرمستقیم معنادار از تحقق قراردادهای روانشناختی آرمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان مشاهده شد ($B=0/1$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۵ تا ۰/۱۵)). علاوه بر این، تأثیر غیر مستقیم سن بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق دلبستگی کارکنان تایید شد ($B=0/04$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (۰/۰۱ تا ۰/۰۸)).

جدول ۸. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه سوم

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیراستاندارد	مسیر غیرمستقیم
۰/۱۲۴**	۰/۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۰۵۵	۰/۰۹۹	Ideol --> Engage --> OCBO
-۰/۰۰۹	۰/۱۸۶	۰/۰۰۷	-۰/۰۵۲	-۰/۰۱۹	Gender --> Engage --> OCBO
۰/۰۳۳**	۰/۰۰۱	۰/۰۸۰	۰/۰۱۶	۰/۰۴۲	Age --> Engage --> OCBO

* سطح معناداری $P < 0/05$ ؛ ** سطح معناداری $P < 0/01$

فرضیه چهارم. در فرضیه چهارم، اثر غیرمستقیم تحقق قرارداد روانشناختی معامله‌ای بر رفتار کاری ضد بهره‌ور معطوف به سازمان از طریق دلبستگی کارکنان آزمون شد. نمودار ۶ تحلیل مسیر مربوط به این فرضیه را نشان می‌دهد.



نمودار ۶. تحلیل مسیر فرضیه چهارم

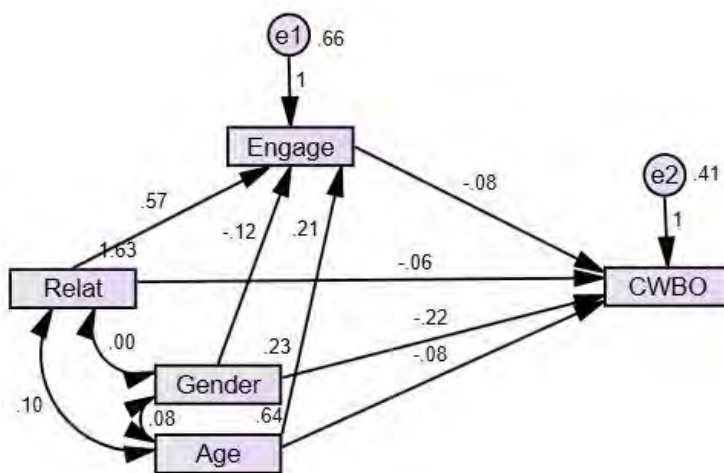
همانطور که جدول ۹ نشان می‌دهد، چون فاصله اطمینان شامل صفر نیست ($B = -0.04$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.07 تا -0.007)، فرضیه چهارم نیز تایید می‌شود. علاوه بر این، تأثیر غیر مستقیم سن بر رفتار کاری ضدبهره‌ور از طریق دل بستگی کارکنان نیز تایید شد ($B = -0.01$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.03 تا -0.002) که نشان می‌دهد رابطه بین سن و رفتار ضدبهره‌ور کاری از طریق دل بستگی کارکنان قابل توضیح است.

جدول ۹. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه چهارم

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیراستاندارد	مسیر غیرمستقیم
-0.075^*	$.036$	-0.07	-0.073	-0.041	Trans --> Engage --> CWBO
$.006$	$.115$	-0.29	$.000$	$.008$	Gender --> Engage --> CWBO
-0.018^*	$.029$	-0.02	-0.033	-0.015	Age --> Engage --> CWBO

* سطح معناداری $P < 0.05$

فرضیه پنجم، در فرضیه پنجم، نقش میانجی دل بستگی کارکنان بررسی و تایید شد. تحلیل مسیر فرضیه پنجم، در نمودار ۷ مشاهده می‌شود.



نمودار ۷. تحلیل مسیر فرضیه پنجم

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، فاصله اطمینان ۹۵٪ بوت استرپ نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم دلبستگی کارکنان از نظر آماری با صفر متفاوت است ($B = -0.047$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.08) تا (-0.012)). علاوه بر این، تأثیر غیر مستقیم سن بر رفتار کاری ضدهرور از طریق دلبستگی کارکنان نیز تایید شد ($B = -0.017$ ، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.03) تا (-0.004)).

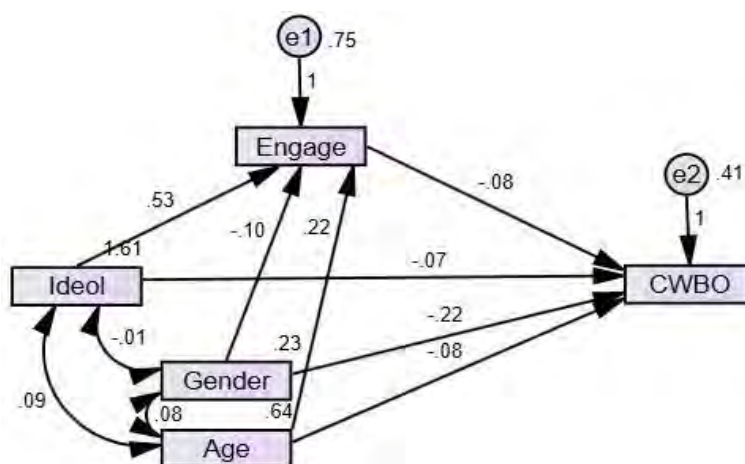
جدول ۱۰. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه پنجم

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیراستاندارد	مسیر غیرمستقیم
-0.090^*	0.020	-0.012	-0.082	-0.047	Relat \rightarrow Engage \rightarrow CWBO
0.071^+	0.097	0.030	0.000	0.010	Gender \rightarrow Engage \rightarrow CWBO
0.020^*	0.015	-0.004	-0.034	-0.017	Age \rightarrow Engage \rightarrow CWBO

† سطح معناداری $P < 0.01$ ؛ * سطح معناداری $P < 0.05$

فرضیه ششم. در فرضیه ششم نقش میانجی دلبستگی کارکنان بررسی شد. تحلیل مسیر فرضیه ششم در نمودار ۸

مشاهده می‌شود.



نمودار ۸. تحلیل مسیر فرضیه ششم

جدول ۱۱، نشان می‌دهد که فرضیه ششم نیز پشتیبانی شد، زیرا یک اثر غیرمستقیم معنادار مشاهده شد ($B = -0.04$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.07 تا -0.014)، علاوه بر این، تأثیر غیر مستقیم سن بر رفتار کاری ضدبهره‌ور از طریق دلبستگی کارکنان نیز تایید شد ($B = -0.017$)، فاصله اطمینان ۹۵٪ (-0.03 تا -0.004)،

جدول ۱۱. نتایج بوت استرپ تحلیل مسیر متغیر میانجی فرضیه ششم

تخمین استاندارد	P Value	حد بالا	حد پایین	تخمین غیراستاندارد	مسیر غیر مستقیم
-0.081^*	0.013	-0.014	-0.074	-0.043	Ideol --> Engage --> CWBO
-0.006	0.159	0.029	-0.002	-0.008	Gender --> Engage --> CWBO
-0.021^{**}	0.01	-0.006	-0.037	-0.018	Age --> Engage --> CWBO

مقایسه بوت استرپ ماکرو پراسس SPSS و تحلیل مسیر Amos

همانطور که نشان داده شد، فرضیه‌های پژوهش با هر دو روش تحلیل میانجی بوت استرپ ماکرو پراسس و بوت استرپ تحلیل مسیر تایید شدند (جدول ۱۲ را ببینید).

جدول ۱۲. مقایسه بوت استرپ ماکرو پراسس و تحلیل مسیر

تحلیل میانجی	ماکرو پراسس SPSS	تحلیل مسیر Amos
فرضیه اول	تایید شد	تایید شد
فرضیه دوم	تایید شد	تایید شد
فرضیه سوم	تایید شد	تایید شد
فرضیه چهارم	تایید شد	تایید شد
فرضیه پنجم	تایید شد	تایید شد
فرضیه ششم	تایید شد	تایید شد

بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر هدف بررسی نقش میانجی دلبستگی کارکنان در رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی و پیامدهای رفتاری (رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و رفتار ضدبهره‌ور معطوف به سازمان) در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی بود. نتایج آزمون میانجی به روش بوت استرپینگ نقش میانجی دلبستگی کارکنان در رابطه تحقق قراردادهای روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای، و آرمانی) و رفتار شهروندی معطوف به سازمان تایید شد که این نتایج از فرضیه اول، دوم و سوم این پژوهش حمایت می‌کند. همچنین نقش میانجی دلبستگی کارکنان در رابطه تحقق قراردادهای روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای، و آرمانی) و رفتار ضدبهره‌ور معطوف به سازمان نیز تایید شد که این نتایج از فرضیه چهارم، پنجم و ششم این پژوهش حمایت می‌کند. از مطالعاتی که با تکیه بر نظریه مبادله اجتماعی رابطه بین تحقق قرارداد روانشناختی و دلبستگی کارکنان را تایید کرده‌اند، سوارس و موسکیورا (۲۰۱۹)، بال و همکاران (۲۰۱۳)، و چانگ و همکاران (۲۰۱۳) را می‌توان نام برد. در مطالعه‌ای در بین پرستاران، کارانی و همکاران (۲۰۲۲)، رابطه مثبت بین تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتارهای دوستوانی را مورد تایید قرار داد و رادول و الرشاو (۲۰۱۶) نیز در بین پرستاران، رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی و افزایش اعتماد و تعهد سازمانی و کاهش قصد ترک خدمت را گزارش کردند. ترابوو و گمل^۱ (۲۰۱۶) نیز رابطه مثبت تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتارهای مشتری مداری را مورد تایید قرار دادند. نتایج هر سه مطالعه با یافته‌های پژوهش حاضر مبتنی بر فرضیه اول تا ششم همخوانی دارد. در پژوهش‌هایی که بر روی سایر کارکنان صورت گرفته است، شی و چن^۲ (۲۰۱۱)، بینگهام (۲۰۰۵)، کوپل شاپیرو و کسلر (۲۰۰۲)، ترنلی و همکاران (۲۰۰۳)، و کیازد و همکاران (۲۰۱۹)؛ رابطه مثبت بین تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی گزارش شده است، که با نتایج پژوهش حاضر (یافته‌های تایید شده در فرضیه اول تا سوم) ارتباط نزدیکی دارد. در رابطه بین تحقق قراردادهای روانشناختی و رفتار کاری ضدبهره‌ور، نزدیک‌ترین مطالعه، پژوهش جنسن و همکاران (۲۰۱۰) است که ادراکات کارکنان در مورد تعهدات انجام شده، به عنوان عاملی موثر بر کاهش رفتارهای ضدبهره‌ور گزارش شده است که با نتایج فرضیه چهار تا ششم همخوانی دارد. با این وجود، برای بررسی دقیق‌تر انواع قراردادهای روانشناختی، در سال‌های اخیر توجه و علاقه به بررسی قراردادهای روانشناختی با تفکیک معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی، در برخی بافت‌های موقعیتی توسط پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته است. مثلاً ونتیلبرگ و همکاران (۲۰۱۴)، نقض و تحقق قراردادهای رابطه‌ای و آرمانی را مورد بررسی قرار داده است و توضیح می‌دهند که هر کدام از این قراردادها تاثیرات متمایزی بر پیامدهای رفتاری دارند. ونتیلبرگ و همکارانش دریافتند زمانی که تعهدات بین طرفین به طور متقابل، کم و زیاد باشد، زمانی که قراردادهای روانشناختی آرمانی تحقق پیدا می‌کند تلاش داوطلبان بیشتر می‌شود، در حالی که رابطه بین تحقق قرارداد روانشناختی رابطه‌ای و تلاش کاری خطی مثبت بوده است. توضیحی که می

1. Trybou & Gemmel
2. Shih & Chen

شود برای این تمایز ارائه داد این است که زمانی که سازمان قراردادهای آرمانی را تحقق نمی‌بخشد، داوطلبان برای جبران کوتاهی صورت گرفته، تلاش خود را افزایش می‌دهند. در حالی که در مورد قراردادهای رابطه‌ای، با افزایش تحقق قراردادها، فرد تلاش خود را افزایش می‌دهد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر مبنی بر اینکه تحقق قراردادهای روانشناختی آرمانی و رابطه‌ای، پرستاران تمایل به کاهش رفتارهای ضد بهره‌ور و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان داشتند، همخوانی دارد. کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۸)، با تکیه بر نظریه مبادله اجتماعی دریافتند رابطه بین تعهد و عملکرد افراد به تحقق قراردادهای روانشناختی آرمانی بستگی داشت، و رابطه بین احساس نیرومندی و رسالت در جهت خدمت به دیگران و تعهد حتی در صورت نقض قراردادهای روانشناختی آرمانی، کاهش پیدا نکرد. اگرچه بر اساس نتایج پژوهش حاضر با توجه به اهداف و روش تحلیل متفاوت دو مطالعه، نمی‌توان مقایسه روشنی انجام داد، اما می‌توان به تمایز بین پیامدهای تحقق یا نقض نوع قرارداد روانشناختی معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی پی برد.

اول، اینکه یافته‌های پژوهش حاضر از روابط متمایز بین انواع قرارداد روانشناختی و دو پیامد رفتاری مهم و مورد توجه محققان حمایت کرد. یعنی مشخص شد قراردادهای روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای و آرمانی) از طریق دل‌بستگی کارکنان، پیامدهای رفتاری را توضیح می‌دهد. درحالی که یکی از محدودیت‌های اصلی اکثر پژوهش‌های پیشین، استفاده از مقیاس جهانی تحقق قرارداد روانشناختی (یعنی برداشت کلی از تحقق قراردادها) بدون توجه به مضامین و محتوای قراردادهای روانشناختی بوده است (به‌عنوان مثال کیازد و همکاران، ۲۰۱۹؛ ونتیلیبرگ، ۲۰۱۵). یکی از مشکلات عمده در مطالعات مربوط به تحقق و نقض قرارداد روانشناختی این است که این فرایندها تحقق و نقض قراردادها را با انگیزه‌ها و مشارکت‌های واقعی که در قرارداد روانشناختی رد و بدل می‌شوند، مورد بررسی قرار نمی‌دهند. در عوض، آن‌ها یا بر ادراکات کلی از نقض (و تحقق) یا بر ادراکات نقض (و تحقق) تجمیع شده برای انواع مختلف محتوای قرارداد روانشناختی تمرکز می‌کنند (ونتیلیبرگ، ۲۰۱۹: ۶). مثلاً از پاسخ دهنده به‌طور کلی سؤال می‌شود که تا چه اندازه کارفرما یا سازمان شما به تعهدات خود عمل کرده است؟ در نتیجه پاسخ ارائه‌شده کلی بوده و مشخص نیست چه نوع مولفه‌ها و تعهداتی تحقق پیدا کرده و یا نقض شده‌اند. با انجام این کار، آن‌ها توجه نمی‌کنند که واکنش فرد به نقض قرارداد به مولفه خاصی که نقض شده و به میزانی که کارکنان واقعاً در ازای آن مولفه به وظایف خود عمل کرده‌اند، بستگی دارد (لمبرت، ۲۰۱۱؛ ونتیلیبرگ، ۲۰۱۹: ۶). همچنین رویکرد پژوهش‌های مذکور به محقق اجازه نمی‌دهد که بررسی کند تحقق هر یک از انواع قراردادها (معامله‌ای، رابطه‌ای، آرمانی) با چه شدتی بر پیامدهای رفتاری تأثیر می‌گذارند (کیازد و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۱). علاوه بر این، در رویکرد مقیاس جهانی مشخص نیست که مثلاً سازمان نسبت به کدام نوع از تعهدات خود باید اقدامات جبرانی و اصلاحی انجام دهد. چرا که محتوای هر یک از انواع قراردادها با هم فرق دارند و از لحاظ امکان تأمین توسط سازمان نیز گونه‌های قرارداد روانشناختی ویژگی‌های منحصر به فردی دارند که در بخش مبانی نظری توضیح داده شد. بنابراین، رویکرد مقیاس جهانی در اندازه‌گیری، نگرانی‌هایی از جنبه روایی سنجش قراردادهای

روانشناختی را نیز به وجود آورده چراکه قادر به سنجش انواع قرارداد روانشناختی نیست (چانگ و همکاران، ۲۰۱۳). در نتیجه، یکی از جنبه‌های نوآورانه پژوهش حاضر، استفاده از مقیاس قراردادهای روانشناختی با توجه بر سنجش تأثیر تحقق مضامین مختلف قراردادهای روانشناختی بر پیامدهای نگرشی و رفتاری بود.

دوم، سهم اصلی این پژوهش در ادبیات قراردادهای روانشناختی و به‌ویژه درک نظری از تأثیرات مثبت تحقق قرارداد روانشناختی است. با تکیه بر نظریه مبادله اجتماعی و هنجار عمل متقابل مثبت، یافته‌های پژوهش حاضر نقش یک سازوکار انگیزشی مهم و قابل توجه (یعنی دل‌بستگی کارکنان) را در روابط بین تحقق انواع قراردادهای روانشناختی و دو پیامد مهم رفتاری معطوف به سازمان روشن کرد. در واقع با شفاف سازی این سازوکار میانجی، بینش جدیدی در مورد اینکه چگونه تحقق انواع مختلف قراردادهای روانشناختی منجر به افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد بهره‌ور می‌شود، ارائه شد. به عبارت دیگر، درحالی‌که عواملی که به افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان کمک می‌کند (یعنی تحقق انواع قراردادهای روانشناختی از طریق اثر غیرمستقیم دل‌بستگی کارکنان) در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت، جنبه دیگری از رفتارها، یعنی کاهش رفتارهای ضد بهره‌ور نیز با توجه به این سازوکار انگیزشی مورد بررسی قرار گرفت. بررسی عواملی که به کاهش رفتارهای ضد بهره‌ور کمک می‌کند بسیار مهم است، زیرا «این رفتارها پیامدهای منفی جدی برای سازمان‌ها دارد (مانند افزایش هزینه‌ها، خدشه دار شدن شهرت)» (گریپ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۲). در اکثر پژوهش‌های پیشین با استفاده از ماهیت نظریه مبادله اجتماعی و توجه به اصل هنجار متقابل منفی استدلال شده که نقض قراردادهای روانشناختی باعث افزایش رفتارهای ضد بهره‌ور می‌شود (گریپ و همکاران، ۲۰۲۰؛ گریپ و ونتیلبرگ، ۲۰۱۸؛ لی و چن، ۲۰۱۸) و هشدارهای لازم به سازمان‌ها داده شده است. درحالی‌که در پژوهش حاضر با تکیه بر نظریه مبادله اجتماعی و تأکید بر رویکرد هنجار متقابل مثبت، یک سازوکار انگیزشی به‌عنوان راه حلی برای کاهش این رفتارهای نامطلوب پیشنهاد شد که یکی دیگر از جنبه‌های نوآورانه این پژوهش است.

سوم، مشارکت پژوهش حاضر در ادبیات مربوط به قرارداد روانشناختی پرستاران است. بر اساس بررسی‌های انجام شده در پژوهش‌های مربوط به تحقق، نقض و گونه‌های قرارداد روانشناختی پرستاران بیمارستان، تاکنون پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری ضد بهره‌ور مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. با این وجود، اخیراً در یک پژوهش تأثیر تحقق قرارداد روانشناختی پزشکان و پرستاران شاغل در داروخانه‌های سازمان‌های دولتی و خصوصی تأیید بر رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی سنجیده شده است (کردپیتک و جرم‌سیتی‌پارسرت^۲، ۲۰۲۰). البته بافت موقعیتی پزشکان و پرستاران داروخانه با پرستاران بیمارستان متفاوت است (از لحاظ میزان تعامل و درمان بیمار که احتمالاً بر قراردادهای روانشناختی آنان تأثیر متفاوتی می‌گذارد) و همچنین در پژوهش مذکور مضامین قرارداد روانشناختی (معامله‌ای، رابطه‌ای، آرمانی) مورد توجه قرار نگرفته است. نتایج مطالعه شیهان و همکاران (۲۰۱۹) نیز با

1. Li & Chen

2. Kerdpitak & Jermsittiparsert

یافته‌های پژوهش حاضر تا حدودی همخوانی دارد. شیپان و همکاران (۲۰۱۹) گزارش کردند تحقق قراردادهای مرتبط با محتوای شغلی جالب و فضای اجتماعی با قصد ترک حرفه پرستاری رابطه منفی دارد و این رابطه از طریق رابطه غیرمستقیم دل‌بستگی کارکنان برقرار است. با این وجود، در مطالعه شیپان و همکاران (۲۰۱۹) نیز گونه‌های مختلف قرارداد بررسی نشده‌اند و پیامد رفتاری متفاوتی نسبت به پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. سایر مطالعات مشابه، رابطه مستقیم تحقق قرارداد روانشناختی پرستاران را بر پیامدهای نگرشی مشابه با دل‌بستگی کارکنان از جمله افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی (بیرتچ و همکاران، ۲۰۱۶)، افزایش هویت‌سازمانی و رضایت شغلی (رادول و همکاران، ۲۰۱۵)، افزایش رضایت شغلی (رادول و گیلیاس، ۲۰۱۳) و افزایش تعهد سازمانی (کفاش پور و همکاران، ۲۰۱۳؛ رادول و الرشوا، ۲۰۱۶) مورد بررسی قرار دادند. همچنین رابطه مستقیم تحقق قرارداد روانشناختی با پیامدهای رفتاری مشابه با رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله رفتارهای مشتری مداری پرستاران (تراپیو و گمل، ۲۰۱۶)، رفتارهای دوسوتوانی (کارانی و همکاران، ۲۰۲۲)، افزایش اشتراک دانش (توان^۱، ۲۰۱۵) مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال، بر اساس بررسی و مرور نظام‌مند مطالعات مربوط به تحقق و نقض قراردادهای روانشناختی پرستاران بیمارستان، مطالعه‌ای که دو پیامد رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و رفتار کاری ضد بهره‌ور معطوف به سازمان را بررسی کند، پیدا نشد که می‌تواند یکی دیگر از جنبه‌های نوآورانه پژوهش حاضر باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که یکی از راه‌هایی که بیمارستان‌ها می‌توانند از طریق آن پیامدهای رفتاری پرستاران را مدیریت کنند، استفاده از سازوکارهای دل‌بستگی کارکنان است. مثلاً افزایش حمایت و کوچینگ^۲ پرستاران جوان‌تر به منظور آموزش و توسعه بهتر آنها، تصدیق کارکنان که می‌تواند از یک تشکر ساده و پیام تبریک باشد تا دادن امتیاز و پاداش، تأثیر مثبتی بر سطح دل‌بستگی پرستاران دارد (بامروک^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). از دیگر راه‌های ایجاد اشتیاق و دل‌بستگی در پرستاران، ایجاد ارتباطات تعاملی و مشارکت دادن پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به بخشی که در آن مشغول به فعالیت‌اند است. البته باید توجه داشت که نقض قرارداد روانشناختی احتمالاً بخشی اجتناب‌ناپذیر از زندگی کاری برای اکثر پرستاران است. چرا که این احتمال وجود دارد که امکان تحقق هر وعده داده شده به پرستاران به سادگی امکان‌پذیر نباشد. با این وجود، مدیران بیمارستان باید توجه کنند که واکنش پرستاران نسبت به نقض گونه‌های قراردادهای روانشناختی متفاوت است و ممکن است نقض موجب تغییر نگرش و رفتار آنها شود. مثلاً چندین محقق استدلال کرده‌اند که قراردادهای روانشناختی پس از نقض، شکل معامله‌ای تری به خود می‌گیرند (رایبسون و همکاران، ۱۹۹۴؛ رسو و مک‌لین پارکس، ۱۹۹۳؛ به نقل از کانوی و برینر، ۲۰۰۹). چون نقض قراردادهای روانشناختی باعث بی‌اعتمادی کارکنان به سازمان و عوامل آن می‌شود. با توجه به این بی‌اعتمادی، کارمندان وظایف خود را بیشتر بر مبنای سود اقتصادی تبیین می‌کنند تا تعهدات رابطه‌ای. نقض‌ها می‌توانند بیشتر به قراردادهای روان‌شناختی رابطه‌ای آسیب

1. Tuan
2. Coaching
3. Baumruk

برسانند تا قراردادهای روان‌شناختی معامله‌ای (کانوی و برینر، ۲۰۰۹). با توجه به اینکه شواهد اندکی در مورد واکنش پرستاران (و به طور کلی کارکنان) در رابطه با تحقق یا نقض قراردادهای روان‌شناختی آرمانی و مقایسه واکنش پرستاران نسبت به تحقق و نقض قرارداد آرمانی با تحقق و نقض قرارداد رابطه‌ای و معامله‌ای وجود دارد، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود این مسئله را به روش‌های کیفی و کمی مورد بررسی قرار دهند. همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود قرارداد روان‌شناختی آرمانی را در سایر بافت‌های موقعیتی که ارزش‌های مشخص و ویژه‌ای فراتر از اهداف و منافع شخصی در آن‌ها پر رنگ است (به عنوان مثال: پزشک‌ها و دیگر کارکنان بخش سلامت، ماموران آتش‌نشانی، پلیس‌ها) مورد بررسی قرار دهند. از آنجایی که پژوهش‌های انجام شده در رابطه با قرارداد روان‌شناختی آرمانی هنوز «در مرحله نوزادی خود است» (کوئل شاپیرو و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۶۱) و با توجه به اینکه بر خلاف کشورهای غربی و آمریکا، ایران یک کشور با فرهنگ جمع‌گرایانه و ویژگی‌های زنانه است (فریور^۱ و همکاران، ۲۰۱۶)، یافته‌های قرارداد روان‌شناختی آرمانی می‌تواند به تعمیم‌پذیری و توسعه بیشتر نظریه قرارداد روان‌شناختی که در خاورمیانه و به‌طور خاص در ایران مورد غفلت واقع شده است، کمک کند.

References

- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46–56.
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107–122.
- Baumruk, R. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce. *Strategic HR Review*, 5(2), 24–27.
- Bennett, R. J., Marasi, S., & Locklear, L. (2018). Workplace Deviance. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management* (Issue c, pp. 1–27). Oxford University Press.
- Bingham, J. B. (2005). *Multiple obligations: Distinguishing the dimensionality and confirming the role of ideology within the psychological contract framework*. Doctoral dissertation, Texas A&M University.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236.
- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W., & Tsai, C. T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: A moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120–2135.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty Years of Psychological Contract Research: What Do We Know and What Are the Main Challenges? In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.),

- International review of industrial and organizational psychology*, 24: 71-131, Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(8), 927-946
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., Chang, C., Behavior, O., (2019). Psychological Contracts: Past, Present, and Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 145-169.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Organization and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 69-86.
- Coyle-Shapiro, J.A-M., Diehl, M-R., & Chang, C. (2016) The Employee- Organization Relationship and Organizational Citizenship Behavior. In Podsakoff, Mackenzie, and Podsakoff (Co-Editors), *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, Oxford University Press.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Dalal, R. s, Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A Within-Person Approach to Work Behavior and Performance: Concurrent and Lagged Citizenship-Counterproductivity Associations, and Dynamic Relationships with Affect and Overall Job Performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066.
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective. *Personnel Review*, 45(2), 315-333.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.
- GsskiJJJ((2222) mmmmo mtt ii ss uii gg mmm latnnt fecrr *Gaskination's Statistics*. <http://youtube.com/Gaskination>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal effects of psychological contract breach on counterproductive and organizational citizenship behaviors: The role of time. *Journal of Vocational Behavior*, 104(10), 141-153.
- Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. K. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ? *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 727-745.
- Lambert, L. S. (2011). Promised and Delivered Inducements and Contributions: An Integrated View of Psychological Contract Appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 695-712.

- Li, S., & Chen, Y. (2018). The Relationship between Psychological Contract Breach and Cynicism and Work Alienation. *Frontiers in Psychology*, 9(7), 1–13.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (Second Edition), Thousand Oaks: SAGE.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective. In *Technometrics* (Seventh Edition). Pearson Education.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-based Approach-Guilford* (Second Edition). Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Jensen, J. M., Opland, R. A., & Ryan, A. M. (2010). Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555–568.
- Kafashpour, A., Mortazavi, S., Pour, S., & Saeed, M. (2013). Impact of psychological contracts on organizational trust and commitment of nurses in Ghaem hospital - Mashhad province. *Journal of Hospital*, 11(4), 65–74.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karani, A., Jayswal, M., Panda, R., & Trivii (00)) If y fl fill yrrr rromiee I will ee ssstt fir y::: ppplrring t rllttihhhi bttwe yyyl ll ggial nnttrctt fulfillmtt individual ambidexterity. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(9/10), 831-851.
- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). Psychological contract fulfillment as effective tool t seeee Orgiii ztt inn''raatt iss : Miii tt igg rolffffrrrgiii ztt innjjuttiee. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 481–488.
- Kiazad, K., Kraimer, M. L., & Seibert, S. E. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72(8), 1315–1340.
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319–1347.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531–544.

- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400.
- Rodwell, J., & Ellershaw, J. (2016). Fulfill Promises and Avoid Breaches to Retain Satisfied, Committed Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(4), 406–413.
- Rodwell, J., & Gulyas, A. (2013). The impact of the psychological contract, justice and individual differences: Nurses take it personally when employers break promises. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2774–2785.
- Rodwell, J., Ellershaw, J., & Flower, R. (2015). Fulfill psychological contract promises to manage in-demand Organizations. *Personnel Review*, 44(5), 689–701.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Rousseau, D. M. (2011). The individual–organization relationship: The psychological contract. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 191–220). American Psychological Association.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20–49.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (Fourth Edition). Routledge.
- Serrano Archimi, C., Reynaud, E., Yasin, H. M., Bhatti, Z. A. (2018). How Perceived Corporate Social Responsibility Affects Employee Cynicism: The Mediating Role of Organizational Trust. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 907–921.
- Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P., & Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional turnover intention. *International Journal of Manpower*, 40(1), 2–16.
- Shih, C., & Chen, S. (2011). The Social Dilemma Perspective on Psychological Contract Fulfilment and Organizational. *Management and Organization Review*, 7(1), 125–151.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101(1), 469–476.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28(4), 571–586.
- Trybou, J., & Gemmel, P. (2016). Fulfilment of administrative and professional organisational oriented behaviours. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 605–613.
- Tuan, L. T. (2015). Nursing governance and clinical error control. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 9(2), 136–157.

- 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), 187–206.
- Vnntilborg T (111) Voltt eer'' Raactio t yyyelll ggiaal Cnntrect Ill fillmttt i Term of Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Behavior. *Voluntas*, 26(2), 604–628.
- Vantilborgh, T. (2019). Emerging, crystalizing, and changing psychological contracts over time: Introducing the iPC-network model. In *Handbook of research on the psychological contract at work*. Edward Elgar Publishing.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2014). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfilment on vll ttt eers' wrrk effort. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 217–230.
- Yaghoubi, M. (2022). *Discovering the Content of Psychological Contract and Examining the Relationship between Psychological Contracts Fulfillment and Behavioral Consequences through the Mediating Role of Organization Engagement of Nurses in Public Hospitals* (Unpublished doctoral dissertation). University of Sistan and Baluchestan, Zahedan. (In Persian).
- Yoo, W., Mayberry, R., Bae, S., Singh, K., Peter He, Q., & Lillard, J. W. (2014). A Study of Effects of MultiCollinearity in the Multivariable Analysis. *International Journal of Applied Science and Technology*, 4(5), 9–19.