



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Summer 2023 (Serial No. 46), Vol. 12, No. 2

Idiosyncratic Deals Breach and Occupational and Organizational Disidentification: The Moderating Role of Perceived Occupational Prestige and Career Stage

Elham Ebrahimi (Ph. D.)¹

Abstract

Researchers, both domestic and foreign, have extensively studied the positive aspect of identity in the realms of work and organization, known as "occupational/organizational identification". However, comparatively less attention has been given to its negative counterpart, termed "occupational/organizational disidentification". The primary objective of this paper is to explore the impact of idiosyncratic deals breaches on occupational and organizational disidentification. The study further investigates the mediating role of perceived organizational support and the moderating influence of perceived organizational prestige and career stage. This research is an applied one in terms of purpose and employs descriptive-survey methodology to collect relevant data. The study employed a statistical population comprising employees of four financial technology (fintech) companies from which a minimum sample of 293 individuals was selected using G-Power software and relevant tests. The collected data were analyzed via structural equation modeling and a partial least squares approach utilizing Smart-PLS3 software. Results indicated that while idiosyncratic deals breach had a significant effect on organizational disidentification, no direct relationship with occupational disidentification was established. However, idiosyncratic deals breaches had a significant influence on both occupational and organizational disidentification through perceived organizational support as the mediating variable. Although perceived occupational prestige, as a moderating variable, did not affect the relationship between idiosyncratic deals breach and occupational disidentification, career stage exerted a significant moderating effect on the relationship between idiosyncratic deals breach and organizational disidentification. This research contributes to a comprehensive understanding of identity and the spectrum of "identification-disidentification," which can aid managers in shaping their policies by paying greater attention to the factors that create or moderate disidentification in both work and organizational settings.

Keywords: *Organizational Disidentification; Occupational Disidentification; Idiosyncratic Deals; Perceived Occupational Prestige; Career Stage*

1. Associate professor, Management Department, Institute for Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran
(Corresponding author), e.ebrahimi@ihcs.ac.ir



نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌زدایی شغلی و سازمانی: نقش تعدیل‌گر شهرت ادراک‌شده از حرفه و مرحله کارراهه شغلی

الهام ابراهیمی*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

چکیده

سویه مثبت مفهوم هویت در کار و سازمان، تحت عنوان «هویت‌یابی شغلی/ سازمانی» مورد مطالعه پژوهشگران داخلی و خارجی قرار گرفته است. آنچه در این رابطه کمتر مورد پژوهش قرار گرفته، سویه منفی این مفهوم تحت عنوان «هویت‌زدایی شغلی/ سازمانی» است. هدف این مقاله، بررسی تأثیر نقض قراردادهای منحصربه‌فرد بر هویت‌زدایی شغلی و هویت‌زدایی سازمانی است. در این رابطه، نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌گر شهرت ادراک‌شده از حرفه و مرحله کارراهه شغلی سنجیده شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، کارکنان چهار شرکت فناوری مالی (فین‌تک) بودند و حداقل نمونه آماری به تعداد ۲۹۳ نفر براساس آزمون‌های مورد استفاده و نرم‌افزار G-Power انتخاب شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart-PLS3 تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد، نقض قراردادهای منحصربه‌فرد بر هویت‌گزینی سازمانی اثرگذار است، اما رابطه مستقیم آن با هویت‌گزینی شغلی تأیید نشد. در عین حال، نقض قراردادهای منحصربه‌فرد از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده بر هر دو متغیر هویت‌زدایی شغلی و سازمانی اثرگذار بود. شهرت ادراک‌شده از حرفه به عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌زدایی شغلی اثرگذار نبود، اما مرحله کارراهه شغلی تأثیر تعدیل‌گری معناداری در رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌زدایی سازمانی داشت. مطالعه حاضر کمک می‌کند مدیران سازمان در سیاست‌گذاری‌های خود با درک کامل‌تری از مفهوم هویت و پیوستار «هویت‌یابی- هویت‌گزینی»، به امکان‌های ایجاد‌کننده یا تعدیل‌کننده هویت‌زدایی، هم در زمینه شغل و هم در ساحت سازمان، توجه بیشتری معطوف دارند.

کلیدواژه: هویت‌گزینی سازمانی؛ هویت‌گزینی شغلی؛ قراردادهای منحصربه‌فرد؛ شهرت ادراک‌شده از حرفه؛ مرحله کارراهه شغلی

مقدمه

نظریه هویت اجتماعی^۱ تاجفل و ترنر^۲ (۱۹۸۶) به پژوهشگران در ایجاد فهم مشترکی از اینکه چگونه افراد از وابستگی‌های اجتماعی‌شان برای تعریف ایماژ (تصویر) فردی مثبتی از خود استفاده می‌کنند، کمک شایان توجهی کرده است. براساس این نظریه، هویت فردی و اجتماعی، هر دو بخشی از خودپنداره فرد هستند و از این رو افراد با هویت یابی مثبت، به ایجاد خودپنداره مثبت و تصویر مثبت از خود مبادرت می‌کنند (ما و همکاران^۳، ۲۰۲۲). پژوهشگران حوزه مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی از دلالت‌های این نظریه برای مفهوم‌پردازی نگرش‌های مبتنی بر کار، مانند مفاهیم هویت یابی شغلی (وانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۲) و هویت یابی سازمانی (بهاراج و همکاران^۵، ۲۰۲۲) بهره گرفته‌اند. براین اساس، هویت یابی سازمانی نوعی پیوستگی روان‌شناختی و کسب هویت یا تعریف خودپنداره از طریق ویژگی‌های مثبت ادراک شده سازمان تعریف می‌شود (ادواردز^۶، ۲۰۰۵). درمورد مشاغل نیز همین تعریف صدق می‌کند. به عبارت دیگر، هویت یابی شغلی زمانی ایجاد می‌شود که فرد، خودپنداره و هویتش را از طریق ویژگی‌های مثبتی که در حرفه‌اش ادراک می‌کند، تعریف نماید (اشفورث و همکاران^۷، ۲۰۱۳) به‌رغم توجه پژوهشگران به سویه مثبت مفهوم هویت یابی اجتماعی، فرایند سست شدن یا قطع پیوند افراد با جنبه‌های منفی نقش‌های اجتماعی، کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است. این در صورتی است که مفهوم هویت‌گزینی^۸، حالات روان‌شناختی منحصر به فردی در کارکنان ایجاد می‌کند که می‌تواند کاملاً متفاوت با هویت یابی - و نه لزوماً بر خلاف آن - باشد (بنتین و همکاران^۹، ۲۰۱۷). پژوهش‌های پیشین، وجود رابطه مثبت میان نقض قراردادهای روان‌شناختی^{۱۰} با هویت‌گزینی را نشان داده‌اند (رانی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸). با توجه به قرابت مفهومی دو متغیر قراردادهای روان‌شناختی و قراردادهای منحصر به فرد^{۱۲} (به‌رغم

1. Social identity theory (SIT)
2. Tajfel & Turner
3. Ma et al.
4. Wang
5. Bharadwaj et al.
6. Edwards
7. Ashforth et al.
8. Disidentification
9. Bentein et al.
10. Psychological contracts
11. Rani et al.
12. Idiosyncratic Deals (I-deals)

این متغیر در مقالات داخلی (نخستین بار توسط همین نویسنده و سپس نویسندگان دیگر) تحت عنوان «معاملات/قراردادهای نامنتعارف» ترجمه شد. اما از آنجا که این معادل‌سازی، جنبه منفی از این مفهوم را به ذهن متبادر می‌کند، در این مقاله معادل «قراردادهای منحصر به فرد» برای آن در نظر گرفته شد.

تفاوت‌های میان دو مفهوم که در بخش مبانی نظری به آنها اشاره شده است)، مفهوم اخیر به‌عنوان متغیر تأثیرگذار بر هویت‌گریزی شغلی^۱ و هویت‌گریزی سازمانی^۲ مورد آزمون قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش به گونه‌ای انتخاب شد که اولاً امکان تعریف و تدارک قراردادهای منحصربه‌فرد در فرهنگ کاری و قوانین شرکت‌ها وجود داشته باشد و ثانیاً مسئله شرکت‌ها حول آن شکل گرفته باشد. بنابراین، مسئله پژوهش از دیدگاه شرکت‌های حوزه فناوری مالی (فین‌تک) از دو منظر طرح شد: نخست؛ شرکت‌های حوزه فناوری مالی به‌ویژه شرکت‌های دانشی در این حوزه، به‌دلیل تمرکز بر نوآوری‌های فناورانه، رقابت زیادی برای جذب و نگهداشت کارکنان مستعد دارند (کاووسی و همکاران، ۱۴۰۰). در شرایط حاکم بر این صنعت یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های شرکت‌ها آن است که موقعیت‌های شغلی گسترده و دانش‌پر خریدار متخصص این صنعت، نگهداشت دانشگران را با مشکل مواجه می‌کند (مهرگان و سیدکلالی، ۱۳۹۱). برای مثال، شواهد نشان می‌دهد کناره‌گیری کارکنان دانشی طی ۱۰ سال اخیر سه برابر شده است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). هرچند پژوهش‌ها به عوامل زیادی به‌عنوان راهکارهای نگهداشت دانشگران در صنایع فناورانه اشاره کرده‌اند، اما در یکی از مرتبط‌ترین پژوهش‌ها، کاووسی و همکاران (۱۴۰۰) دلیل اصلی ترک خدمت را به مجموعه جبران خدمات نسبت دادند. از این دیدگاه، چنانچه به موضوع، به گونه‌ای موسع بنگریم، تمهیداتی نظیر قراردادهای منحصربه‌فرد می‌توانند در چارچوب جبران خدمات رابطه‌ای تعریف شوند (میلکوویچ و همکاران^۳، ۲۰۱۶). انعطاف‌پذیری بیشتر این شرکت‌های فناورانه، بوروکراسی کمتر و قوانین اداری منعطف‌تر باعث شده شرکت‌های مذکور اقداماتی داوطلبانه در حوزه قراردادهای منحصربه‌فرد انجام دهند که باعث می‌شود مفهوم این‌گونه قراردادها در بافتار این شرکت‌ها مصادیق عینی داشته باشد. به‌عبارت‌دیگر، تدارک قراردادهای منحصربه‌فرد در راستای نگهداشت استعدادها یکی از راهبردهایی است که توسط این شرکت‌ها برای ایجاد تمایز و ارتقای برند کارفرمایی در نظر گرفته می‌شود؛ امکانی که شاید در سازمان‌های دولتی و ساختارهای بوروکراتیک، کمتر بتوان آن را لحاظ کرد (ویشقلی و رستگار، ۱۴۰۰).

دوم؛ سویه دیگر موضوع آن است که مسئله نقض قراردادهای منحصربه‌فرد که ماهیتی عمدتاً

1. Organizational disidentification
2. Occupational disidentification
3. Milkovich et al.

روان‌شناختی و ادراکی دارد نیز می‌تواند آثار سوء قابل توجهی داشته باشد. به‌رغم تفاوت‌های ظریف میان قراردادهای منحصربه‌فرد و قراردادهای روان‌شناختی، پژوهش‌ها نشان می‌دهند، نقض این قراردادها با کاهش تعهد سازمانی، کاهش رضایت شغلی و ترک خدمت ارتباط دارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳). مسلماً امکان تعریف گسترده‌تر قراردادهای منحصربه‌فرد در این شرکت‌ها، احتمال نقض آنها را نیز نسبت به شرکت‌های فعال در صنایع دیگر افزایش می‌دهد. همان‌گونه که قراردادهای منحصربه‌فرد در شرکت‌های فناوری اطلاعات می‌توانند آثار مثبتی بر متغیرهای نگرشی مانند خودکارآمدی و غنی‌سازی کار و خانواده داشته باشند (ابراهیمی، ۱۴۰۱)، نقض آنها می‌تواند پیامدهای منفی در زمینه ادراک کارکنان در پی داشته باشد. بنابراین، مسئله پژوهش با تمرکز بر نقض قراردادهای منحصربه‌فرد به‌گونه‌ای صورت‌بندی شد که آثار منفی آن را بر هویت‌گزینی بررسی کند. ذکر این نکته حائز اهمیت است که هویت‌یابی و هویت‌گزینی دو انتهای یک پیوستار نیستند. به‌عبارت‌دیگر، اگر فردی خود را با شغل یا سازمانش هویت‌یابی نکند، لزوماً به این معنا نیست که از نظر شناختی از شغل یا سازمان جدا شده و در تعارض کامل با آنهاست. به‌عبارت‌دیگر، فرد می‌تواند موضعی خنثی نسبت به شغل یا سازمان اتخاذ کرده و نسبت به آنها بی‌تفاوت باشد (کومار میشر، ۲۰۱۴). از این رو، توجه به مفهوم هویت‌گزینی به‌عنوان مسئله پژوهش دست کم به اندازه هویت‌یابی قابل تأمل بود.

باتوجه به آنچه ذکر شد، در پژوهش حاضر برای کاهش خلأ پژوهشی موجود در زمینه مفاهیمی مانند هویت‌گزینی شغلی و سازمانی، و نیز مسئله سازمان با محوریت نقض قراردادهای منحصربه‌فرد، الگویی نسبتاً جامع صورت‌بندی شد که نقش متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان متغیر میانجی و دو متغیر شهرت ادراک‌شده از حرفه و مرحله کارراهه شغلی به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در این رابطه مورد آزمون قرار گیرند. براین اساس، پرسش‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

۱. آیا بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی / سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود

دارد؟

۲. آیا بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و هویت‌گزینی شغلی / سازمانی رابطه منفی معناداری وجود

دارد؟

۳. آیا نقض قراردادهای منحصربه‌فرد از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده بر هویت‌زدایی شغلی / سازمانی اثرگذار است؟
۴. آیا بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه منفی معناداری وجود دارد؟
۵. آیا شهرت ادراک‌شده از حرفه رابطه بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی را تعدیل می‌کند؟
۶. آیا مرحله کارراهه شغلی رابطه بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی را تعدیل می‌کند؟
- متناظر با این پرسش‌ها، فرضیه‌هایی تدوین شد که در ادامه به شکل مستدل طرح شده‌اند.

مبانی نظری

هویت‌گزینی شغلی و هویت‌گزینی سازمانی

نظریه هویت اجتماعی تاجفل و ترنر (۱۹۸۶) و بسط آن تحت عنوان نظریه خویش-طبقه‌بندی^۱ (ترنر، ۱۹۸۷)، مبانی نظری مفیدی برای مفهوم‌سازی هویت‌گزینی فراهم می‌کنند. براساس نظریه خویش-طبقه‌بندی، افراد خود را به‌عنوان اعضای گروه‌های اجتماعی مختلف از نظر مذهب، جنسیت، گروه سنی، شغل و سازمان طبقه‌بندی می‌کنند. به‌علاوه، تمایل دارند برای حفظ عزت نفس خود، از گروه‌هایی که به آنها تعلق دارند، ارزیابی مثبت و از گروه‌هایی که هیچ ارتباطی با آنها ندارند، ارزیابی منفی داشته باشند. مطالعات نشان می‌دهند افراد از خویش-طبقه‌بندی به‌عنوان ابزاری برای گسست شناختی از گروه‌هایی که با آنها توافق ندارند نیز استفاده می‌کنند و این منجر به هویت‌گزینی آنها از این گروه‌ها می‌شود. از این‌رو، نظریه خویش-طبقه‌بندی به‌عنوان یک پشتوانه نظری، هم برای تعریف هویت‌یابی و هم برای مفهوم‌پردازی هویت‌گزینی قابل استناد است. به‌عبارت‌دیگر، براساس نظریه خویش-طبقه‌بندی افراد با تعیین اینکه چه کسی هستند و چه کسی نیستند، خود را هویت‌یابی می‌کنند (لای و همکاران^۲، ۲۰۱۳). بنابراین، هنگامی که فرد خود را در موقعیتی می‌بیند که با مشاغل یا سازمان خود مخالف است، تمایل دارد برای

1. Self-categorization theory

2. Lai et al.

حفظ خودپنداره مثبت تر، هویت‌زدایی را انتخاب کند (السباخ و باتاچارایا^۱، ۲۰۰۱). آلبرت و وتن^۲ (۱۹۸۵) معتقدند، هویت کاری مشخصه اصلی، متمایز و پایداری است که حوزه کاری فرد را مشخص می‌کند. هویت‌یابی شغلی، فرایند شناختی را وصف می‌کند که کارکنان از آن برای ارزیابی ویژگی‌های مثبت هویت کاری خود و در نتیجه کسب بیشترین تمایز و ارتقای جایگاه و شأن اجتماعی‌شان بهره می‌برند (لیو و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ پارک و بک^۴، ۲۰۲۰). در مقابل، هویت‌زدایی شغلی موقعیتی است که در آن افراد خود را به‌عنوان یکی از اعضای حرفه خود تعریف نمی‌کنند و عمده‌اً بین تعریف خود از طریق شغلشان گسست ایجاد می‌کنند (شایروک و همکاران^۵، ۲۰۱۸). علاوه بر مشاغل، کارکنان ممکن است تصمیم بگیرند خود را از طریق سازمانی که در آن مشغول به کارند تعریف کنند، یا در تعریف خودپنداره‌شان از سازمان فاصله بگیرند (دی کلرک و پریا^۶، ۲۰۲۳). هویت‌یابی سازمانی، شکلی از هویت اجتماعی است که می‌تواند به‌عنوان دلبستگی روان‌شناختی به سازمان در نظر گرفته شود؛ پیوندی که رفتارهای مثبتی نسبت به سازمان ایجاد می‌کند (ادواردز، ۲۰۰۵). در قیاس با مفهوم هویت‌یابی سازمانی، مفهوم هویت‌گزیزی سازمانی به‌عنوان شکل متفاوتی از هویت اجتماعی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. هویت‌گزیزی سازمانی، ادراک از خود براساس گسست شناختی بین هویت فرد و هویت سازمان و نوعی خویش-طبقه‌بندی منفی در رابطه فرد و سازمان است. به‌عبارت‌دیگر، هنگامی که کارکنان میان ارزش‌ها یا اصول خود با سازمان تفاوت ادراک می‌کنند، هویت‌گزیزی سازمانی رخ می‌دهد و کارکنان خود را از ارزش‌های ناسازگار و کلیشه‌های ناخواسته سازمانی جدا می‌کنند (لای و همکاران، ۲۰۱۳).

قراردادهای منحصر به فرد

مفهوم قراردادهای منحصر به فرد نخستین بار از سوی روسو^۷ (۲۰۰۱) طرح شد و در عمل نیز با تحول

1. Elsbach & Bhattacharya
2. Albert & Whetten
3. Liu et al.
4. Park & Back
5. Schaubroeck et al.
6. De Clercq & Pereira
7. Rousseau

صنایع، کسب و کارها و محیط‌های سازمانی، نوع جدیدی از تعامل میان کارکنان و کارفرمایان شکل گرفت. منظور از قراردادهای منحصربه‌فرد، ترتیبات کاری ویژه‌ای است که از طریق مذاکره و تفاهم میان کارفرما و کارکنان به صورت فردی و شخصی سازی شده تعیین می‌شود. این قراردادها می‌تواند شامل ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر به لحاظ مسئولیت‌های شغلی، زمان کار، مکان و محل کار، و نیز مشوق‌های مالی باشد (ان‌جی و فلدمن^۱، ۲۰۱۰). قراردادهای منحصربه‌فرد با ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر و قراردادهای روان‌شناختی مشابهت‌ها و همپوشی‌هایی دارد، اما آنچه این مفهوم را از دیگر مفاهیم مشابه در حوزه تعاملات سازمانی متمایز می‌کند، ترجیحات و مذاکره‌های فردی در مورد درون‌دادها (رفتارها) و برون‌دادها (منابعی) است که ممکن است کارکنان در نقش‌های یکسان یا مشابه سازمانی از آن بهره‌مند نباشند. براین اساس، قراردادهای منحصربه‌فرد، قراردادهای روان‌شناختی را در قالب قراردادهای شخصی سازی شده‌ای قرار می‌دهند که فهم و توسعه آنها ممکن است به تغییر قراردادهای روان‌شناختی موجود بینجامد (ون سیچارت^۲، ۲۰۱۹). از این جهت، این توافقات غیر استاندارد، به سمت شخصی شدن و متناسب سازی شدن حرکت کرده‌اند (آذر و ویشلیقی، ۱۴۰۱).

به صورت کلی دو شیوه از قراردادهای منحصربه‌فرد تعریف شده است: قراردادهای منحصربه‌فرد انعطاف‌پذیر^۳ و قراردادهای منحصربه‌فرد توسعه‌ای^۴. در شیوه نخست، ترتیبات زمانی و مکانی کار قابل مذاکره بوده و متفاوت از ترتیبات رسمی سازمان است. در شیوه دوم، در مورد نقش‌ها، مسئولیت‌ها و ترتیبات محتوایی کار میان کارفرما و کارکنان مذاکره صورت می‌گیرد و ظرفیت‌های یادگیری یا توسعه‌ای متمایزی را برای هر فرد شکل می‌دهد (مکینتاش و مک‌درموت^۵، ۲۰۲۳). این دو شکل از قراردادهای منحصربه‌فرد با بسط مفروضات نظریه نقش^۶، رویکرد کمیابی^۷ و رویکرد توسعه^۸ قابل تبیین‌اند. به عبارت دیگر، چنانچه زمان و مکان را به مثابه درون‌دادهای محدود کارکنان در نظر بگیریم، این محدودیت از طریق قراردادهای منحصربه‌فرد قابل مذاکره و چانه‌زنی است. از سوی دیگر، ترتیبات محتوایی

1. Ng. & Feldman
2. Von Sichart
3. Flexible I-deals
4. Developmental I-deals
5. Mackintosh & McDermott
6. Role theory
7. Scarcity
8. Expansion

کار به عنوان برنده‌های قابل بازتولید نیز می‌توانند مورد مذاکره و شخصی شدن قرار گیرند. به این ترتیب، دو وجه مختلف قراردادهای منحصربه‌فرد، به گونه‌ای میان کارکنان و کارفرمایان بازتعریف می‌شوند که در نهایت به توسعه تعاملات طرفین و اثربخشی حداکثری منتهی شوند (ابراهیمی، ۱۴۰۱).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند وقتی کارکنان به این باور برسند که تعاملات غیررسمی شکل گرفته میان آنان و کارفرما خدشه‌دار شده، هویت‌زدایی سازمانی در آنها ایجاد می‌شود. برای مثال، نتایج یکی از پژوهش‌های اخیر نشان داد نقض قراردادهای روان‌شناختی (به‌عنوان مصداقی از تعهدات غیررسمی) از طریق ایجاد بی‌اعتمادی به هویت‌گزینی سازمانی منتهی می‌شود (رانی و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های دیگری با مضامین مشترک نیز در این زمینه وجود دارند. پژوهش زاگنزکیک و همکاران^۱ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد نقض قراردادهای روان‌شناختی با هویت‌یابی سازمانی رابطه منفی و با هویت‌گزینی سازمانی ارتباط مثبت دارد. از آنجا که در شرایط نقض قراردادهای منحصربه‌فرد نیز مانند نقض قراردادهای روان‌شناختی حس بی‌ارزشی به‌عنوان عضوی از سازمان ایجاد می‌شود (زاگنزکیک و همکاران، ۲۰۱۳)، فرضیه زیر برای آزمون در نظر گرفته شد:

H_1 : بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

از آنجا که قراردادهای منحصربه‌فرد، هم در زمینه روابط فرد و سازمان (مانند مذاکره در مورد محل کار یا جبران خدمات) و هم در زمینه روابط فرد و شغل (مانند مذاکره برای پذیرش مسئولیت‌های شغلی گسترده‌تر) قابل تعریف هستند (دانپات و لگووب^۲، ۲۰۲۲)، با استدلالی که پیشتر در رابطه با نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی آورده شد، فرضیه پیش‌به‌صورت زیر آزمون می‌شود:

H_2 : بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

شهرت ادراک‌شده از حرفه

شهرت ادراک‌شده از حرفه عبارت است از باورهای افراد در مورد قضاوت افراد بیرونی نسبت به جایگاه و تصویر حرفه فرد (مائل و اشفورث^۳، ۱۹۹۲). شهرت یک حرفه عموماً با ارزیابی سطح درآمد،

1. Zagenczyk et al.
2. Dhanpat & Legoabe
3. Mael & Ashforth

تحصیلاتِ موردنیاز، جایگاه اجتماعی، مسئولیت‌های حرفه و مفیدبودن برای جامعه شکل می‌گیرد، هرچند ادراک افراد از شهرت حرفه خود در حقیقت بازتاب قضاوت‌های بیرونی و ماهیتاً دارای ساخت اجتماعی است (ترنر، ۲۰۰۱). به اعتقاد پژوهشگران، شهرت ادراک‌شده از حرفه شاخص مفیدی برای سنجش مطلوبیت یک حرفه از دیدگاه جامعه و بازار کار است (اوجنوک و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

این سازه نیز مشابه هویت‌گزینی کمتر مورد واکاوی پژوهشگران قرار گرفته، هرچند وجود ارتباط این سازه با مفاهیم هویت‌یابی و هویت‌گزینی در پژوهش‌های اخیر نشان داده شده است (بنتین و همکاران، ۲۰۱۷؛ آکیورک و کن^۲، ۲۰۲۲). به علاوه، نظریه حفظ منابع^۳ هافبال^۴ (۱۹۸۹) می‌تواند چارچوب نظری مفیدی برای توضیح فرایندهای روان‌شناختی زیربنایی هویت‌زدایی و ارتباط آن با شهرت ادراک‌شده از حرفه باشد. براساس این نظریه، افراد برای نگهداشت، محافظت و ساخت منابع انگیزه دارند و به موقعیتی که در آن خطر ازدست‌دادن منابع، یا کمبود وجود دارد، واکنش نشان می‌دهند. بنابراین، در این پژوهش انتظار می‌رود، شهرت ادراک‌شده از حرفه، به‌عنوان یک سازوکار جبرانی بتواند رابطه بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی - که هر دو مصادیقی از کمبود یا ازدست‌رفتن منابع فرد هستند - را تعدیل کند و به عبارت دقیق‌تر، کاهش دهد. از این رو فرضیه زیر برای آزمون در نظر گرفته شد.

H₃: شهرت ادراک‌شده از حرفه رابطه بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی را تعدیل می‌کند.

مرحله کارراهه شغلی

براساس پژوهش‌های انجام‌شده، کارکنان در واقع سه مرحله اصلی را در کارراهه شغلی خود طی می‌کنند. این سه مرحله عبارتند از: الف) مرحله استقرار^۵ که معمولاً پنج سال اولیه کار فرد در سازمان را شامل می‌شود. ب) مرحله نگهداشت^۶ که عموماً از پنج سال تا بیست سال سابقه کاری فرد را پوشش می‌دهد و ج) مرحله جدایی^۷ که اغلب سابقه کاری پس از بیست سال تا زمان جدایی از سازمان را

1. Uchenwoke et al.
2. Akyurek & Can
3. Conservation of resources (COR) theory
4. Hobfoll
5. Establishment
6. Maintenance
7. Disengagement

در برمی گیرد (ان جی و همکاران، ۲۰۱۹). نکته قابل توجه در مراحل کارراهه شغلی این است که باورها، انتظارات، نگرش‌ها و ترجیحات افراد در این سه دوره تغییر می‌یابند. برای مثال، در مرحله استقرار افراد در پی حفظ امنیت شغلی هستند و درعین حال به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر تمایل دارند. در مرحله نگهداشت، هویت‌یابی شغلی و سازمانی قوی‌تر شده و تغییر آنها برای فرد دشوارتر می‌شود. در مرحله جدایی نیز اولویت‌های افراد غالباً به پذیرش نقش‌های غیرسازمانی نظیر نقش‌های خانوادگی تغییر می‌یابد. از آنجا که تفاوت‌های مطرح‌شده در اولویت‌ها و ترجیحات افراد طی مراحل مختلف کارراهه شغلی قاعداً مذاکرات متفاوتی را در قالب قراردادهای منحصربه‌فرد رقم می‌زند و درعین حال نگرش‌های افراد در این سه دوره احتمالاً تغییر می‌یابد، می‌توان انتظار داشت رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی توسط این متغیر تعدیل شود. از این رو فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفت:

H₄: مرحله کارراهه شغلی رابطه بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی را تعدیل می‌کند.

حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده، باورها و برداشت‌های ذهنی کارکنان در مورد اهمیتی است که معتقدند سازمان برای آنها و تلاششان قائل است و نیز ادراک آنان از توجه سازمان به بهزیستی‌شان و حمایت روان‌شناختی از آنان را شامل می‌شود (آسلاگ و آیزنبرگر^۱، ۲۰۰۳). حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند به‌عنوان یکی از پیامدهای احتمالی قراردادهای منحصربه‌فرد تلقی شود، زیرا از یک سو، در این قراردادها به کارکنان این امکان داده می‌شود که در مورد آنچه برایشان ارزش آفرین است با کارفرما مذاکره و تعامل کنند. از سوی دیگر، براساس نظریه مبادله اجتماعی^۲ می‌توان انتظار داشت، کارکنان این حمایت را درک کرده و حتی خود را ملزم به جبران بدانند (روسو و همکاران، ۲۰۰۶؛ ۲۰۱۶). بنابراین، انتظار می‌رود قراردادهای منحصربه‌فرد با ایجاد ارزش از سوی کارفرما برای کارکنان به ادراک آنان از حمایت سازمانی منتهی شود. براین اساس، فرضیه زیر آزمون شد:

1. Aselage & Eisenberger
2. Social exchange theory

H₅: بین نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه منفی معناداری وجود دارد.

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و هویت‌یابی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (کورتسیس و همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ اسلاس و همکاران^۲، ۲۰۰۸). درعین حال، هنگامی که کارکنان باور داشته باشند سازمان از آنها و تلاششان حمایت نمی‌کند، ممکن است حس گسست از سازمان را تجربه کنند. ادراک ضعیف از حمایت سازمانی می‌تواند منبع هویت‌یابی کارکنان را تغییر دهد یا در بدترین حالت به هویت‌گریزی بینجامد (کومار میشر، ۲۰۱۴). از آنجا که منبع هویت‌یابی می‌تواند علاوه بر سازمان، شغل و حرفه کارکنان نیز باشد، در این پژوهش، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفتند:

H₆: بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و هویت‌گریزی سازمانی، رابطه منفی معناداری وجود دارد.

H₇: بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و هویت‌گریزی شغلی، رابطه منفی معناداری وجود دارد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند تعهدات غیررسمی شکل گرفته میان کارکنان و کارفرمایان بر هویت‌یابی سازمانی اثر گذارند و این اثرگذاری از طریق افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده رخ می‌دهد. البته، نتایج پژوهشی نشان داد عکس این موضوع نیز صادق است. زاگنز کیک و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود از قراردادهای روان‌شناختی به‌عنوان نوعی از تعاملات غیررسمی میان کارکنان و سازمان یاد کرده و نشان دادند نقض این تعاملات از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده به هویت‌گریزی سازمانی منجر می‌شود. همان‌گونه که اشاره شد، از آنجا که منبع هویت‌گریزی می‌تواند علاوه بر سازمان، شغل و حرفه کارکنان نیز باشد، در این پژوهش، اثر نوع دیگری از تعهدات غیررسمی میان کارکنان و سازمان یعنی نقض قراردادهای منحصربه‌فرد بر هویت‌گریزی شغلی / سازمانی از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده در قالب فرضیه‌های زیر آزمون شد:

H₈: نقض قراردادهای منحصربه‌فرد از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده بر هویت‌زدایی سازمانی اثر گذار است.

H₉: نقض قراردادهای منحصربه‌فرد از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده بر هویت‌زدایی شغلی اثر گذار است.

1. Kurtessis et al.
2. Sluss et al.

پیشینه پژوهش

پیشتر اشاره شد که به رغم تفاوت ساختاری سازه هویت‌گزیزی با هویت‌یابی، مفهوم نخست در پژوهش‌ها چندان مورد واکاوی قرار نگرفته است (دی‌کلرک، ۲۰۲۲). در این بخش با توجه به تمرکز پژوهش بر دو مفهوم هویت‌گزیزی شغلی و هویت‌گزیزی سازمانی به‌عنوان متغیرهای اصلی و نوآوری پژوهش، پیشینه پژوهش‌های مرتبط با این دو مفهوم به‌صورت خلاصه تبیین می‌شوند. با مرور پژوهش‌های مرتبط می‌توان دریافت پژوهش‌های مرتبط در دو دسته کلی قابل دسته‌بندی‌اند. دسته نخست پژوهش‌هایی هستند که با هدف تعریف و تدقیق مفهوم هویت‌گزیزی به مفهوم‌سازی این متغیر پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها عمدتاً از رویکردهای کیفی یا آمیخته برای فهم دقیق‌تر مفهوم هویت‌گزیزی بهره‌برده‌اند. دسته دوم پژوهش‌های مرتبط با هویت‌گزیزی شغلی و سازمانی به واکاوی علل و پیامدهای این مفاهیم از طریق آزمون مدل‌های مفهومی پرداخته‌اند. نتایج برخی از پژوهش‌های هر دو دسته در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

ردیف	منبع	هدف	نتایج
۱	کالکمن ^۱ (۲۰۲۲)	فهم تجربه زیسته سربازان از هویت‌گزیزی سازمانی	تحلیل ده رمان جنگی تخیلی در مورد کهنه‌سربازانی که هویت سازمانی خود را از دست داده‌اند، نشان داد کارکنان پس از احساس خیانت از سوی سازمان، از طریق گسست از رهبری سازمانی، شیوه‌ها، بوروکراسی، مأموریت و ارزش‌های سازمان، هویت‌گزیزی سازمانی را تجربه کرده بودند.
۲	پارک و بک (۲۰۲۰)	تدوین و آزمون مقیاسی برای سنجش هویت‌گزیزی سازمانی	با روش آمیخته از طریق مصاحبه و سپس پیمایش و در نهایت از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، مقیاسی تک‌بعدی با ۱۴ گویه برای هویت‌گزیزی سازمانی تدوین شد.

1. Kalkman

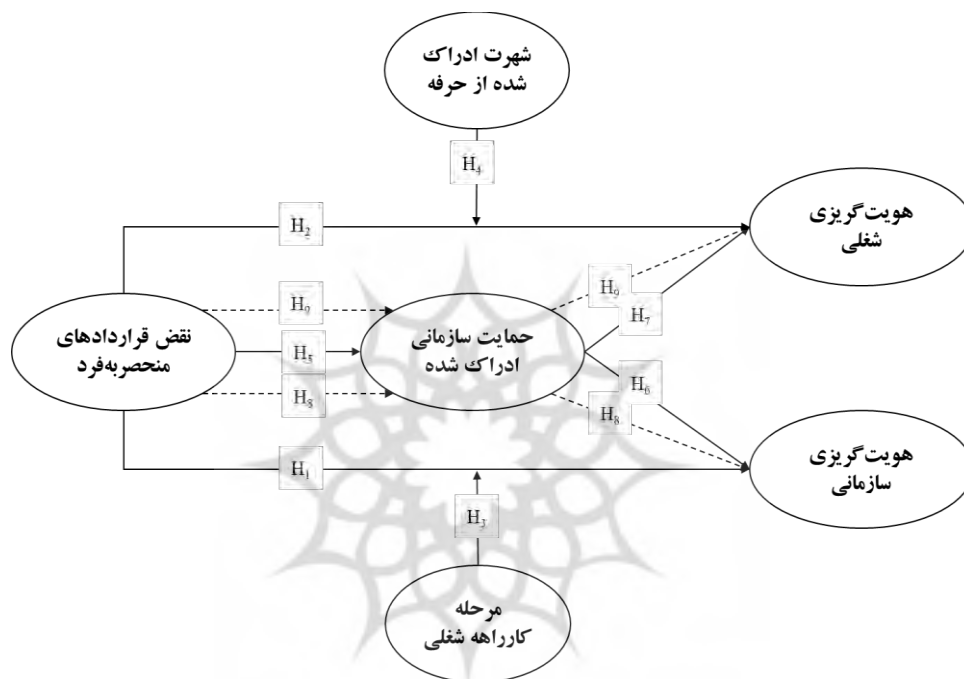
ردیف	منبع	هدف	نتایج
۳	رونکوویست و همکاران ^۱ (۲۰۲۰)	بررسی انواع واکنش‌های افراد در تجربه هویت‌گزینی سازمانی	در یک پژوهش طولی از طریق مصاحبه با افراد اخراج شده از شرکت نوکیا، چهار مسیر مجزا برای هویت‌گزینی سازمانی شناسایی شد که عبارت بودند از: پذیرش، توجیه، دوسونگری و مقاومت.
۴	دی‌کلرک و پریرا (۲۰۲۳)	بررسی رابطه میان هویت‌گزینی سازمانی، سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای کاری ضدبهره‌ور	این ادراک که تصمیم‌گیری‌های سازمانی با رفتارهای خود خدمتی شکل می‌گیرند، احتمال بروز رفتارهای ضدبهره‌ور را افزایش می‌دهد. نقش میانجی هویت‌زدایی سازمانی در این رابطه معنادار بود.
۵	دی‌کلرک (۲۰۲۲)	بررسی رابطه میان هویت‌گزینی سازمانی و تغییر رفتارهای شهروندی سازمانی	هویت‌گزینی سازمانی، کارکنان را به جهت‌گیری منفی در رابطه با رفتارهای شهروندی سازمانی سوق می‌دهد. اما این رابطه در چهار حالت تضعیف می‌شود: زمانی که کارکنان مایلند تصویر مثبتی برای دیگران داشته باشند، رفتارهای خیرخواهانه دارند، سازمان آنها را به رفتارهای داوطلبانه تشویق می‌کند و وقتی با مشاغل خود به شدت مأنوس هستند.
۶	جهانزب و همکاران ^۲ (۲۰۲۱)	بررسی رابطه میان هویت‌گزینی سازمانی، ادراک کارکنان از بی‌عدالتی سازمانی، مخفی‌کاری دانشی و رفتارهای سخاوتمندانه	تجربه بی‌عدالتی سازمانی، مخفی‌کاری دانشی را افزایش می‌دهد، زیرا کارکنان دچار هویت‌گزینی سازمانی می‌شوند. رفتارهای خیرخواهانه تأثیر میانجی‌گری معناداری در این رابطه دارد و آن را کاهش می‌دهد.
۷	شابروک و همکاران (۲۰۱۸)	بررسی رابطه میان کارکنان (ناخوشایند)، هویت‌گزینی شغلی و کناره‌گیری از کار	هویت‌گزینی شغلی در رابطه میان ادراک کارکنان از کار ناخوشایند و کناره‌گیری از کار نقش میانجی معناداری دارد. در سطح تیم، رهبری تیمی این رابطه را تعدیل می‌کند.
۸	بنتین و همکاران (۲۰۱۷)	بررسی رابطه میان هویت‌گزینی شغلی، فرسودگی هیجانی و قصد ترک خدمت	آزمون مدل مفهومی در دو نمونه مجزا از کارکنان خدمات بهداشتی و درمانی نشان داد فرسودگی هیجانی در رابطه میان هویت‌گزینی شغلی و قصد ترک خدمت، نقش میانجی دارد.

1. Ronnqvist et al.
2. Jahanzeb et al.

ردیف	منبع	هدف	نتایج
۹	نینگ و ژاوی ^۱ (۲۰۱۷)	بررسی رابطه میان نقض قراردادهای روان‌شناختی، هویت‌گریزی سازمانی و رفتارهای غیراخلاقی	نقض قراردادهای روان‌شناختی رابطه مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان دارد و این رابطه صرفاً از طریق نقش میانجی هویت‌گریزی سازمانی برقرار می‌شود.
۱۰	لای و همکاران (۲۰۱۳)	بررسی رابطه میان ادراک از ناخوشایندی کار، هویت‌گریزی و قصد ترک خدمت	هرچه کارکنان کار خود را از نظر اخلاقی نامناسب‌تر درک کنند، هویت‌گریزی شغلی و سازمانی آنها بیشتر است. هویت‌گریزی به‌طور مثبت با قصد ترک خدمت مرتبط است. جایگاه شغلی رابطه بین هویت‌گریزی شغلی و قصد ترک خدمت را تضعیف می‌کند و حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر منفی هویت‌گریزی سازمانی بر قصد ترک خدمت را کاهش می‌دهد.

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد این پژوهش، در قالب دسته دوم پژوهش‌های مرتبط با مفهوم هویت‌گریزی قابل دسته‌بندی است. درعین حال، سهم دانش‌افزایی پژوهش حاضر در سه حوزه قابل تبیین است. نخست، این پژوهش درصدد کاهش خلأ پژوهشی در زمینه واکاوی مفاهیم هویت‌گریزی سازمانی و خصوصاً هویت‌یابی شغلی است که تاکنون کمتر مورد توجه پژوهشگران، به‌ویژه پژوهشگران داخلی قرار گرفته‌اند. دوم، رابطه دو متغیر اصلی پژوهش یعنی قراردادهای منحصربه‌فرد و مرحله کارراهه شغلی با مفاهیم هویت‌گریزی شغلی یا سازمانی تاکنون مورد آزمون قرار نگرفته است. در این پژوهش رابطه متغیر قراردادهای منحصربه‌فرد به‌عنوان متغیری که خود کمتر مورد پژوهش قرار گرفته با متغیرهای فوق آزمون می‌شود. سوم، کمتر پژوهشی هر دو نوع هویت‌گریزی شغلی و سازمانی را در قالب یک مدل مورد آزمون قرار داده است. همان‌گونه که پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، عمده مقالات به مفهوم هویت‌یابی سازمانی پرداخته‌اند و هویت‌یابی شغلی حتی در قیاس با آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در این راستا در پژوهش حاضر، مدلی نسبتاً جامع از علل و متغیرهای میانجی یا تعدیل‌کننده هر دو مفهوم هویت‌گریزی

شغلی و هویت‌گزیری سازمانی تدوین و آزمون می‌شود تا به‌عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آتی خصوصاً پژوهش‌های داخلی که تاکنون به این مفاهیم نپرداخته‌اند، قرار گیرد. با توجه به مرور ادبیات نظری، پیشینه تجربی و شکل‌گیری فرضیه‌های نه‌گانه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش^۱

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شاغل در چهار شرکت فناوری مالی (فین‌تک) بودند که محل استقرار

۱. خط‌چین‌ها برای نشان‌دادن مسیرهای آزمون نقش متغیر میانجی ترسیم شده‌اند.

ساختمان اصلی آنها پارک فناوری پردیس بود. علت انتخاب این جامعه آماری، امکان تعریف قراردادهای منحصربه‌فرد با کارکنان به دلیل فرهنگ سازمانی نوآورانه و رقابت بالا برای جذب کارکنان در صنعت روبه‌رشد فناوری اطلاعات بود. به عبارت دیگر، از آنجا که تدارک قراردادهای منحصربه‌فرد در این شرکت‌ها امکانی دور از انتظار نبود، ظرفیت آزمون مدل مفهومی پژوهش در این بافتار وجود داشت. برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار G-Power استفاده شد. این نرم‌افزار تعداد نمونه مناسب را با توجه به شاخص‌هایی مانند نوع آزمون‌های آماری، سطح معناداری و اندازه تأثیر f^2 مشخص می‌کند و برای آزمون‌های رگرسیون چندگانه مناسب است (چائوکروم‌تونگ و سینتائو^۱، ۲۰۲۱). با انتخاب رگرسیون چندمتغیره (به‌عنوان آزمون مناسب برای مدل‌سازی معادلات ساختاری)، سطح معناداری ۰/۰۵ و اندازه تأثیر f^2 به میزان ۰/۱۵، اندازه نمونه ۲۹۳ برآورد شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی نسبتی انجام شد. برای این منظور با توجه به تعداد کارکنان هر شرکت، تعداد ۶۴، ۷۵، ۹۶ و ۱۳۳ پرسشنامه به صورت دستی یا از طریق وب‌سایت پرس‌لاین^۲ توزیع و گردآوری شد. در نهایت ۳۰۳ پرسشنامه کامل و قابل تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح جدول ۲ استفاده شد. مقیاس گویه‌های پرسشنامه‌ها، طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) بود. متغیر مرحله کارراهه شغلی براساس پژوهش آن‌جی و همکاران (۲۰۱۸) مانند یک متغیر جمعیت‌شناختی در نظر گرفته شد، به صورتی که مقادیر این متغیر براساس سابقه خدمت و سه مرحله استقرار، نگهداشت و جدایی تعیین شدند. برای بررسی روایی محتوا، پرسشنامه در اختیار پنج نفر از متخصصان موضوعات رفتار سازمانی قرار گرفت و پس از انجام برخی اصلاحات پیشنهادی، توسط آنان تأیید شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Chaokromthong & Sintao

۲. با توجه به حجم جامعه آماری که حدود ۱۲۰۰ نفر بود، محاسبه نمونه با فرمول کوکران نیز نتیجه نسبتاً مشابهی به دست می‌دهد (۲۹۱ نمونه).

3. Posline

جدول ۲. اطلاعات متغیرها و نمونه گویه‌های پرسشنامه

منبع	نمونه گویه	تعداد گویه‌ها	نمایه	متغیر
پارک و بک (۲۰۲۰)	از اینکه عضوی از این شرکت هستم، متأسفم.	۹	ORDI	هویت‌گزیزی سازمانی
کرینر و اشفورت ^۱ (۲۰۰۴)	تلاش می‌کنم شغلم را از دیگران مخفی کنم.	۶	OCDI	هویت‌گزیزی شغلی
روزن و همکاران ^۲ (۲۰۱۳)	وظایفی که بنا به درخواستم به من اختصاص داده شده بود تا مهارت‌هایم را توسعه دهند، از من گرفته شد.	۶	TWDB	نقض قرارداد وظایف و مسئولیت‌های کاری
	در عمل، در تنظیم برنامه زمانی کاری، نیازهای شخصی من لحاظ نشد.	۳	SFDB	نقض قرارداد انعطاف‌پذیری برنامه کاری
	توافق من و سرپرستم مبنی بر امکان انجام بخشی از کارم در خارج از محیط کار لغو شد.	۲	LFDB	نقض قرارداد انعطاف‌پذیری مکان کار
	توافق من با شرکت برای ترتیبات جبران خدماتی که متناسب با نیازهایم باشد، نادیده گرفته شد.	۵	FIDB	نقض قرارداد مشوق‌های مالی
آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)	شرکت واقعاً برای رفاه من اهمیت قائل است.	۶	POS	حمایت سازمانی ادراک‌شده
آکیورک و کن (۲۰۲۲)	کارکنان در مشاغل دیگر، به حرفه من افتخار می‌کنند.	۶	POP	شهرت ادراک‌شده از حرفه

1. Kreiner & Ashforth
2. Rosen et al.

یافته‌های پژوهش

توزیع جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش برحسب ۳۰۳ پرسشنامه تکمیل شده، در جدول (۳) نشان داده شده است. اعداد به درصد نشان داده شده‌اند.

شماره شرکت		جنسیت		بازه سنی			سابقه کار	
۱	۲	۳	۴	زن	مرد	کمتر از ۳۰ سال	۳۱-۴۰ سال	بیش از ۴۱ سال
۱۷/۸	۲۰/۱	۳۰/۴	۳۱/۷	۴۲/۸	۵۷/۲	۳۲/۳	۴۰/۳	۲۷/۴
						۲۸/۸	۵۰/۸	۲۰/۴
						کمتر از ۵ سال	۲۰-۵ سال	بیش از ۲۰ سال

برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شد. در ادامه، نتایج آزمون روایی و پایایی سازه‌ها، برازش مدل و آزمون فرضیه‌ها ارائه شده‌اند.

روایی و پایایی سازه‌ها و برازش مدل

برای بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل از معیارهای پایایی ترکیبی^۱ (CR)، روایی همگرا^۲ (AVE) و روایی واگرا^۳ (جذر AVE) استفاده شد. حد قابل قبول پایایی ترکیبی ۰/۷ و مقدار قابل قبول برای میانگین واریانس‌های استخراج شده به عنوان معیار روایی همگرا بیش از ۰/۵ در نظر گرفته شد. نتایج آزمون‌های پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرها و نیز بارهای عاملی^۴ گویه‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.

1. Composite Reliability
2. Convergent Validity
3. Discriminant Validity
4. Factor loadings

جدول ۳. پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرها و بار عاملی گویه‌ها

متغیر	نمایه	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی	متغیر	نمایه	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی ترکیبی
هویت‌گزینی سازمانی	ORDI1	۰/۸۳۴	۰/۷۱۴	۰/۸۴۲	نقش قراردادهای منحصربه‌فرد	TWDB1	۰/۶۸۲	۰/۷۴۴	۰/۸۶۳
	ORDI2	۰/۸۳۱				TWDB2	۰/۷۳۷		
	ORDI3	۰/۷۸۹				TWDB3	۰/۸۶۳		
	ORDI4	۰/۸۲۳				TWDB4	۰/۷۲۱		
	ORDI5	۰/۷۸۲				TWDB5	۰/۶۷۳		
	ORDI6	۰/۸۱۶				TWDB6	۰/۸۳۵		
	ORDI7	۰/۷۵۹				SFDB1	۰/۶۳۷		
	ORDI8	۰/۷۹۱				SFDB2	۰/۸۳۵		
	ORDI9	۰/۸۴۴				SFDB3	۰/۶۷۵		
هویت‌گزینی شغلی	OCDI1	۰/۷۳۸	۰/۷۰۳	۰/۸۲۱	نقش قراردادهای منحصربه‌فرد	LFDB1	۰/۷۳۱	۰/۷۱۴	۰/۸۳۲
	OCDI2	۰/۷۲۱				LFDB2	۰/۷۸۲		
	OCDI3	۰/۷۲۱				FIDB1	۰/۷۳۹		
	OCDI4	۰/۷۳۲				FIDB2	۰/۷۳۴		
	OCDI5	۰/۶۹۸				FIDB3	۰/۶۴۷		
	OCDI6	۰/۸۳۴				FIDB4	۰/۶۳۱		
حمایت سازمانی ادراک‌شده	POS1	۰/۷۳۵	۰/۷۴۲	۰/۸۶۵	شهرت ادراک‌شده از حرفه	POP1	۰/۸۱۲	۰/۷۱۲	۰/۸۰۵
	POS2	۰/۸۳۱				POP2	۰/۷۲۶		
	POS3	۰/۷۴۷				POP3	۰/۷۰۳		
	POS4	۰/۷۳۳				POP4	۰/۷۶۳		
	POS5	۰/۸۲۴				POP5	۰/۸۴۸		
	POS6	۰/۷۳۶				POP6	۰/۸۴۷		

بر اساس نتایج جدول (۳)، مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بین ۰/۷۰۳ و ۰/۷۵۸ و بیشتر از مقدار قابل قبول ۰/۵ است. پایایی ترکیبی بین ۰/۸۲۱ و ۰/۸۸۲ و بالاتر از ۰/۷ است. آزمون روایی واگرا با روش فورنل و لارکر^۱ انجام شد. نتایج در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی واگرا (تشخیصی)

متغیر	هویت گریزی سازمانی	هویت گریزی شغلی	نقض قراردادهای منحصر به فرد	حمایت سازمانی ادراک شده	شهرت ادراک شده از حرفه
هویت گریزی سازمانی	۰/۸۴۴	-	-	-	-
هویت گریزی شغلی	۰/۷۳۲	۰/۸۳۸	-	-	-
نقض قراردادهای منحصر به فرد	۰/۷۱۳	۰/۷۰۱	۰/۸۳۵	-	-
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۳۴	۰/۶۷۳	۰/۶۴۹	۰/۸۶۱	-
شهرت ادراک شده از حرفه	۰/۵۴۹	۰/۶۸۲	۰/۶۷۳	۰/۷۱۲	۰/۸۴۳

از آنجا که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر بیشتر از حداکثر همبستگی آن با دیگر متغیرهای پنهان مدل است، یا به عبارت دیگر، براساس جذر میانگین واریانس استخراج شده که روی قطر جدول (۳) نشان داده شده، روایی واگرای متغیرهای پژوهش مورد تأیید است. همچنین مقدار شاخص برازش کلی مدل GoF^2 عدد ۰/۶۱۲ بود که برازش و سنجش عملکرد کلی مناسب مدل را نشان می‌دهد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶).

1. Fornell & Larcker
2. Goodness of Fit

آزمون فرضیه‌های پژوهش

مدل ساختاری پژوهش که ارتباط بین متغیرهای پژوهش در قالب فرضیه‌ها را نشان می‌دهد در شکل (۲) نشان داده شده است. معنادار بودن ضریب مسیر در شرایطی است که مقدار t هر مسیر در سطح معناداری ۰/۹۵ بیشتر از عدد ۱/۹۶ باشد. نتیجه فرضیه‌های اول تا هفتم پژوهش بر اساس ضرایب مسیر مدل ساختاری در جدول (۵) و شکل (۳) نشان داده شده است.

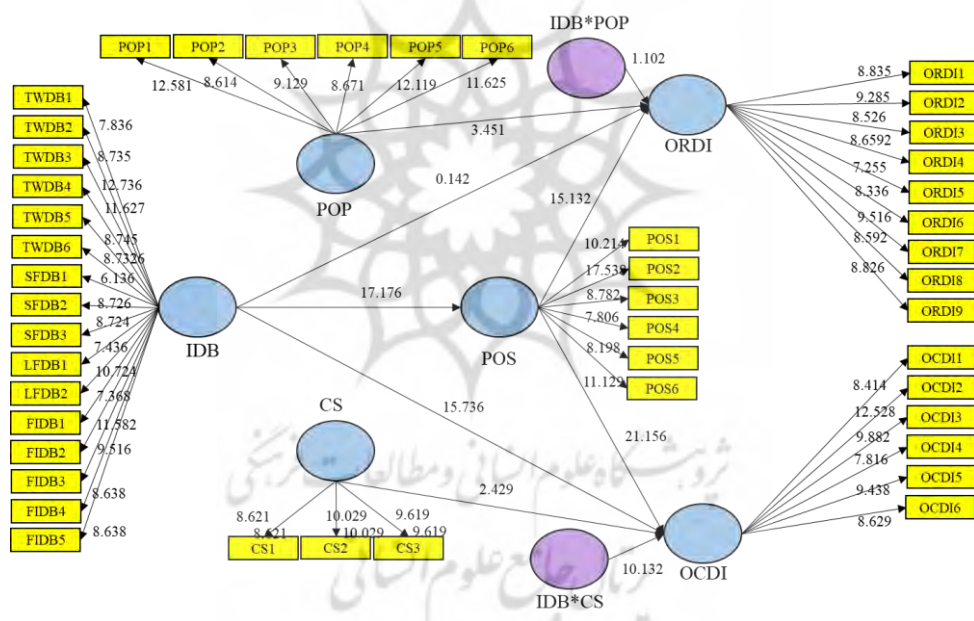
جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های مدل

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t-value	نتیجه
H ₁	نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← هویت‌گزیزی سازمانی	۰/۷۳۲	*۱۵/۷۳۶	تأیید
H ₂	نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← هویت‌گزیزی شغلی	۰/۱۰۳	۰/۱۴۲	رد
H ₃	مرحله کارراهه شغلی ↓ نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← هویت‌گزیزی سازمانی	۰/۷۰۱	*۱۰/۱۳۲	تأیید
H ₄	شهرت ادراک‌شده از حرفه ↓ نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← هویت‌گزیزی شغلی	۰/۱۲۴	۱/۱۰۲	رد
H ₅	نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← حمایت سازمانی ادراک‌شده	-۰/۸۳۲	*۱۷/۱۷۶	تأیید
H ₆	حمایت سازمانی ادراک‌شده ← هویت‌گزیزی سازمانی	-۰/۸۵۴	*۲۱/۱۵۶	تأیید
H ₇	حمایت سازمانی ادراک‌شده ← هویت‌گزیزی شغلی	-۰/۷۸۲	*۱۵/۱۳۲	تأیید
H ₈	نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← حمایت سازمانی ادراک‌شده هویت‌گزیزی سازمانی	۰/۸۷۹	*۲۶/۹۹۷	تأیید
H ₉	نقض قراردادهای منحصربه‌فرد ← حمایت سازمانی ادراک‌شده هویت‌گزیزی شغلی	۰/۸۳۴	*۲۳/۷۳۵	تأیید

* معناداری روابط با توجه به مقدار t را نشان می‌دهد.

داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، نقض قراردادهای منحصربه‌فرد تأثیر معناداری (۰/۸۰۲) بر هویت‌گزیزی سازمانی دارد (تأیید فرضیه اول)، اما اثر آن بر هویت‌گزیزی شغلی معنادار نیست (رد فرضیه

دوم). به علاوه، نقض قراردادهای منحصربه‌فرد اثر منفی معناداری ($-0/832$) بر حمایت سازمانی ادراک شده داشت (تأیید فرضیه پنجم). اثر منفی حمایت سازمانی ادراک شده، هم بر هویت‌گزینی سازمانی ($-0/854$) و هم بر هویت‌گزینی شغلی ($-0/782$) معنادار بود (تأیید فرضیه‌های ششم و هفتم). آزمون فرضیه‌های تعدیل‌گری نشان داد، مرحله کارراهه شغلی اثر تعدیل‌کنندگی معناداری در رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی دارد (تأیید فرضیه سوم)، اما نقش تعدیل‌گری شهرت ادراک شده از حرفه در رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی شغلی معنادار نبود (رد فرضیه چهارم). برای آزمون دو فرضیه آخر پژوهش و نقش میانجی‌گری از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. از آنجا که مقدار T این آزمون برای هر دو مسیر بیشتر از $1/96$ بود، هر دو فرضیه هشتم (ضریب مسیر $18/159$) و نهم (ضریب مسیر $15/932$) تأیید شدند.



شکل ۲. خروجی معناداری مدل

1. Sobel

اعداد معناداری در شکل (۲) نشان داده شده و ضریب مسیر متناظر با آنها در جدول (۵) آمده است. براین اساس، ضریب مسیر فرضیه هشتم بیشتر از ضریب مسیر فرضیه اول است. این بدان معناست که هرچند نقض قراردادهای منحصربه‌فرد تأثیر معناداری بر هویت‌گزیزی سازمانی دارد (۰/۷۳۲)، اما این تأثیر به صورت غیرمستقیم و از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده، بیشتر است (۰/۸۷۹). درعین حال، مقایسه آزمون فرضیه دوم (رد فرضیه) و فرضیه نهم پژوهش نشان داد نقض قراردادهای منحصربه‌فرد صرفاً به صورت غیرمستقیم و از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر معناداری (۰/۸۳۴) بر هویت‌گزیزی شغلی دارد. به علاوه، مقایسه فرضیه‌های هشتم و نهم پژوهش نشان داد نقض قراردادهای منحصربه‌فرد از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک‌شده اثر بیشتری بر هویت‌گزیزی سازمانی (۰/۸۷۹) دارد، تا هویت‌گزیزی شغلی (۰/۸۳۴). نتایج فرضیه سوم پژوهش یعنی نقش تعدیل‌گر مرحله کارراهه شغلی در رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزیزی سازمانی در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل ۳. نقش تعدیل‌گر مرحله کارراهه شغلی

همان گونه که در شکل (۳) ملاحظه می شود، مرحله کارراهه شغلی کارکنان، رابطه میان نقض قراردادهای متعارف و هویت گریزی سازمانی را در مراحل استقرار و جدایی، تعدیل می کند. شیب رابطه میان نقض قراردادهای متعارف و هویت گریزی سازمانی در مرحله استقرار بیش از دو مرحله دیگر کارراهه شغلی است و این شیب در مرحله نگهداشت ثابت بوده و تفاوت معناداری را نشان نمی دهد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

این مطالعه با تمرکز بر مفاهیم کمتر پژوهش شده در حوزه مطالعات رفتار سازمانی، یعنی هویت گریزی شغلی و سازمانی انجام شد. برای صورت بندی مدلی جامع از عوامل اثرگذار بر این مفاهیم، اثر نقض قراردادهای منحصربه فرد بر هویت یابی شغلی و سازمانی، هم به صورت مستقیم و هم با آزمون نقش میانجی متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، سنجیده شد. به علاوه، نقش تعدیل گری دو متغیر شهرت ادراک شده از حرفه و مرحله کارراهه شغلی در این صورت بندی لحاظ شد.

نتیجه فرضیه اول پژوهش حاکی از تأثیر نقض قراردادهای منحصربه فرد بر هویت یابی سازمانی بود. پژوهش های گذشته آثار منفی نقض قراردادهای روان شناختی بر کارکنان را نشان داده اند. نتیجه یک مطالعه فراتحلیل نشان داد این آثار منفی می توانند در حوزه احساسات (مانند بی اعتمادی)، نگرش ها (مانند تعهد سازمانی) و رفتارها (مانند رفتارهای فرانقش) باشند (ژائو و همکاران^۱، ۲۰۰۷) در پژوهش مرتبطی نشان داده شد نقض قراردادهای روان شناختی اثر منفی معناداری بر تعهد عاطفی کارکنان دارد و این رابطه منفی زمانی که با وعده قراردادهای منحصربه فرد در آینده توأم شود، تشدید می گردد (ان جی و فلدمن، ۲۰۱۲). همسو با نتایج این پژوهش ها، نتایج آزمون فرضیه نخست نشان داد چنانچه کارکنان، شاهد نقض قراردادهای منحصربه فردی باشند که چه بسا به دلیل توافق در مورد آنها به سازمان پیوسته اند یا در آن ادامه خدمت می دهند، ادراک هویت گریزی سازمانی در آنها شکل می گیرد. به علاوه، مطابق فرضیه سوم پژوهش، نقش تعدیل گری مرحله کارراهه شغلی در این رابطه تأثیرگذار بود. به عبارت دقیق تر رابطه منفی میان نقض قراردادهای منحصربه فرد و هویت گریزی سازمانی در مراحل مختلف کارراهه شغلی متفاوت بود. در مورد کارکنانی که در مرحله استقرار قرار داشتند، رابطه منفی میان نقض قراردادهای منحصربه فرد و

هویت‌گزینی سازمانی بیش از دو مرحله دیگر بود. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند در مرحله استقرار، هویت سازمانی افراد در حال شکل‌گیری است (ان‌جی و فلدمن، ۲۰۰۷)، از این رو با احتمال بیشتری با نقض تعهدات سازمانی، هویت‌یابی افراد به هویت‌گزینی بدل می‌شود. برعکس، در دوره نگهداشت، افراد در صدد حفظ خودپنداره و خصوصاً محافظت از هویت سازمانی خود هستند. از این رو، در مرحله نگهداشت شیب نمودار رابطه میان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌گزینی سازمانی (شکل ۳) حتی کمتر از دوره جدایی بود. در این دوره، کاربرد نظریه ناهماهنگی شناختی^۱ برای توجیه مسائل در راستای حفظ هویت سازمانی بیشتر است (اسچکتر^۲، ۲۰۰۱)، بنابراین، در این مرحله از کارراهه شغلی احتمال بیشتری دارد که کارکنان نقض قراردادهای متعارف را توجیه کرده و آن را در راستای هویت‌گزینی سازمانی ادراک نکنند. در عین حال در دوره جدایی، افراد با شبکه‌های اجتماعی وسیع‌تری در ارتباطند و منابع بیشتری برای هویت‌یابی در اختیار دارند (کوئتری و گوندر^۳، ۲۰۲۰). خصوصاً اگر در دوران کاری خود از طریق حرفه تخصصی‌شان این شبکه‌ها را گسترش داده باشند، با احتمال بیشتری در صورت نقض قراردادهای منحصربه‌فرد در قیاس با دوره نگهداشت منبع هویت‌یابی خود را تغییر می‌دهند یا به هویت‌گزینی سازمانی روی می‌آورند.

فرضیه دوم پژوهش که اثر نقض قراردادهای منحصربه‌فرد بر هویت‌یابی شغلی را مورد آزمون قرار داد، تأیید نشد. در مورد آثار مثبت قراردادهای منحصربه‌فرد بر ادراک و رفتارهای کارکنان، پژوهش‌های متعددی انجام شده، هر چند به اعتقاد سیموسی و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، ابعاد مختلف این قراردادها در رفتارهای مختلف هنوز به اندازه کافی روشن نشده است. نتایج پژوهش نشان داد، در بافتار شرکت‌های فین‌تک، نقض قراردادهای منحصربه‌فرد در بدترین شرایط به دیدگاه خنثی نسبت به شغل منتهی می‌شود و در پیوستار هویت‌یابی - هویت‌گزینی به انتهای طیف نمی‌رسد. یکی از علل این نتیجه را می‌توان به دیدگاه مثبت کارکنان صنعت آی‌تی نسبت به مشاغل خود نسبت داد. از آنجا که در این پژوهش، شهرت ادراک‌شده از حرفه تفاوت معنادار مثبتی با میانگین داشت، می‌توان انتظار داشت، کارکنان نقض قراردادهای منحصربه‌فرد را به هویت‌گزینی شغلی بسط ندهند. به علاوه، عدم تأیید فرضیه چهارم مبنی بر

1. Cognitive dissonance
2. Schacter
3. Coetzee & Govender
4. Simosi et al.

تأثیر غیرمعنادار متغیر میانجی شهرت ادراک شده از حرفه در این رابطه را می توان به استدلال هو و کونگ^۱ (۲۰۱۵) نیز مرتبط دانست. این پژوهشگران استدلال می کنند که در قراردادهای منحصربه فرد عموماً در مورد شرایط شغل مذاکره می شود تا خود حرفه. بنابراین، نقض این قراردادها نیز احتمالاً بر ادراک منفی از شرایط شغل اثرگذار خواهد بود نه ادراک منفی از حرفه و در نتیجه هویت گریزی حرفه ای رخ نخواهد داد.

نتایج فرضیه پنجم پژوهش نشان داد، نقض قراردادهای منحصربه فرد بر حمایت سازمانی ادراک شده اثر منفی معناداری دارد. فرضیه های ششم و هفتم نیز اثر معنادار منفی میان حمایت سازمانی ادراک شده و هویت گریزی شغلی و سازمانی را نشان دادند. نتیجه پژوهش های مرتبط با این فرضیه ها نشان می دهند، قراردادهای منحصربه فرد بر ادراک کارکنان از حرفه و سازمان اثرگذارند. برای مثال، نتیجه پژوهش سان و همکاران^۲ (۲۰۲۱) نشان داد این قراردادها بر ادراک کارکنان از رفاه شغلی و عزت نفس سازمانی اثرگذارند. بنابراین، قابل انتظار است که براساس نتایج این پژوهش، نقض این قراردادها نیز بر ادراک کارکنان اثرگذار باشد. در نهایت، تأیید فرضیه های هشتم و نهم پژوهش نشان داد، نقض قراردادهای منحصربه فرد از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی معناداری با هویت گریزی شغلی و سازمانی دارند و این رابطه غیرمستقیم، قوی تر از رابطه مستقیم میان متغیرهاست. نتایج پژوهش های مرتبط نشان می دهند تأثیرگذاری قراردادهای منحصربه فرد بر ادراکات کارکنان عموماً از طریق متغیرهایی نظیر عدالت سازمانی ادراک شده و حمایت سرپرستان رخ می دهد (دینگ و همکاران^۳، ۲۰۲۰). بنابراین، می توان انتظار داشت که نقض قراردادهایی با ماهیت ادراکی و مبادله ای مانند قراردادهای منحصربه فرد نیز از طریق اثرگذاری بر ادراک کارکنان به هویت گریزی منتهی شود.

هرچند هویت گریزی شغلی و سازمانی ماهیتاً ادراک و برداشت های فردی هستند، اما مطابق نتایج پژوهش های اخیر می توانند به رفتارهای ضدبهره ور در سطح گسترده ای بینجامند. از این رو، توجه به علل ایجاد یا تقویت این ادراک برای مجریان و سیاست گذاران سازمانی حائز اهمیت است. در این پژوهش نقض قراردادهای منحصربه فرد به عنوان یکی از عوامل ایجاد این ادراک شناسایی شد. هرچند این

1. Ho & Kong
2. Sun et al.
3. Ding et al.

قراردادها به‌منظور جذب و نگهداشت استعدادهاى سازمان مورد مذاکره و توافق قرار می‌گیرند، کارفرمایان باید توجه داشته باشند احتمال نقض آنها در شرایط ناپایدار سازمانی وجود دارد و از آنجا که پیامد نقض این قراردادها، می‌تواند دست‌کم هویت‌گریزی و در بدترین شرایط رفتارهای مخرب سازمانی باشد، به یک ریسک قابل توجه بدل می‌شود. نقض این قراردادها شاید در نگاه نخست و با توجه به نتایج پژوهش بیش از آنکه آثار منفی شغلی داشته باشد، به برداشتها یا پیامدهای سازمانی بینجامد، اما حتی در شرایطی که افراد شهرت سازمانی ادراک‌شده بالایی نیز دارند، ادراک شدیدی از عدم حمایت سازمانی خواهند داشت که به هویت شغلی نیز آسیب می‌رساند. این پیامدها خصوصاً در مرحله استقرار کارکنان شدیدتر است و این به‌صورت خاص یکی از عواملی است که سبب می‌شود بسیاری از سازمان‌ها در سال‌های اولیه جذب کارکنان با قصد ترک خدمت^۱ یا رفتار ترک خدمت^۲ در سطوح قابل ملاحظه‌ای مواجه شوند (بنتین و همکاران، ۲۰۱۷).

نتایج جالب توجهی از پژوهش لانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۲) نشان می‌دهد گاهی سازمان‌ها در ایجاد هویت‌گریزی پیشقدم^۴ می‌شوند. نمونه چنین اقدامی، مذاکره و پذیرش قراردادهای منحصربه‌فردی است که کارفرما احتمال می‌دهد از عهده آن برنیاید و در میانه راه ناچار به نقض آن شود. در چنین شرایطی است که سویه تاریک قراردادهای منحصربه‌فرد که توسط پژوهشگرانی مانند موقال و همکاران^۵ (۲۰۲۲) طرح شده، رخ می‌نماید. بنابراین، توصیه می‌شود سیاست‌گذاران شرکت‌ها خصوصاً در صنایعی با رقابت‌پذیری منابع انسانی بالا، حتی به بهای جذب و نگهداشت کارکنان مستعد به قراردادهایی که احتمال نقض آنها منجر به ادراک عدم حمایت‌گری سازمان می‌شود، متوسل نشوند.

در این پژوهش تلاش شد، مدل نسبتاً جامعی از متغیرهای اثرگذار بر دو مفهوم هویت‌گریزی شغلی و سازمانی ارائه و آزمون شود. در عین حال باید اذعان داشت، جدیدبودن این مفاهیم نیازمند بسط و توسعه الگوهایی است که اثر دیگر متغیرهای نگرشی یا رفتاری را بر این مفاهیم بسنجند. به‌علاوه در پژوهش حاضر، اثر نقض قراردادهای منحصربه‌فرد در قالب یک سازه واحد بر هویت‌گریزی سنجیده شد. از آنجا که

1. Turnover intention
2. Turnover behavior
3. Lange et al.
4. Disidentifying protagonist
5. Mughal et al.

قراردادهای منحصربه‌فرد انعطاف‌پذیر و قراردادهای منحصربه‌فرد توسعه‌ای دو گونه متمایز از این نوع قراردادها هستند، ممکن است نقض هر یک تأثیر متفاوتی بر مفاهیم هویت‌گزیزی شغلی و سازمانی داشته باشد. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود اثر این دو مؤلفه را به صورت جداگانه بررسی نمایند. در نهایت، از آنجا که مفهوم پردازی مقدم بر سنجش است، به پژوهشگران مؤکداً توصیه می‌شود با انجام پژوهش‌های دارای رویکرد کیفی، به بسط و تعمیق مؤلفه‌های سازنده مفهوم هویت‌گزیزی در بافتارهای شغلی و سازمانی متفاوت مبادرت کنند.



منابع

- آذر، عادل و ویشلقلی، مهدیه (۱۴۰۱)، تأثیر قراردادهای نامتعارف بر عملکرد نوآوران: تحلیل نقش میانجی دلبستگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی (مورد مطالعه: شرکت‌های هواپیمایی ایران)، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره یازدهم، شماره دوم: ۳۳-۶۲.
- ابراهیمی، الهام (۱۴۰۱)، معاملات غیرمتعارف و غنی‌سازی کار و خانواده؛ نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی، **مدیریت بهره‌وری**، دوره شانزدهم، شماره اول: ۲۵۱-۲۲۷.
- قلی‌پور، رحمت‌اله؛ امیری، علی‌نقی؛ مهدی‌زاده، محمدرضا و زمانی‌فر، محسن (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل موثر بر ماندگاری کارکنان دانشی در شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. **مدیریت فرهنگ سازمانی**، دوره یازدهم، شماره دوم: ۱۳۳-۱۶۱.
- کاووسی، سیده‌الهه؛ فانی، علی‌اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن و نیری، شهرزاد (۱۴۰۰)، تبیین علل ترک خدمت کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی و ارائه راهکار: بررسی نقش جبران خدمات، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، دوره چهاردهم، شماره پنجاه و سه: ۸۹-۱۱۴.
- گل‌پرور، محسن؛ حسین‌زاده، خیراله؛ عابدینی، مائده و اشجع، آرزو (۱۳۹۳)، الگوی ساختاری نقض قرارداد روان‌شناختی، تعهد سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی، **پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری**، دوره چهارم، شماره اول: ۵۵-۷۰.
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۶)، معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS، تهران: نشر کتاب مهربان.
- مهرگان، محمدرضا و سیدکلالی، نادر (۱۳۹۱)، بررسی ارتباط میان عوامل مؤثر بر ترک خدمت دانشگران ICT در صنعت ارتباطات همراه ایران با استفاده از متدولوژی نقشه‌های شناختی فازی، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، دوره پنجم، شماره هجدهم: ۲۵-۴۴.
- ویشلقلی، مهدیه و رستگار، عباسعلی (۱۴۰۰)، تأثیر قراردادهای نامتعارف بر انحراف خلاق: تحلیل نقش میانجی خودبرترینی روان‌شناختی و آوای سازنده کارکنان (مورد مطالعه: شرکت ارتباطات مبین‌نت)، **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، دوره یازدهم، شماره چهارم: ۱۵۹-۱۸۱.
- Akyurek, S. S., & Can, O. (2022, May). Illegitimate tasks and occupational outcomes: the impact of vertical collectivism. In **Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship** (Vol. 10, No. 2, pp. 155-173). Emerald Publishing Limited.

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), **Research in organizational behavior**, 7. (pp. 263–295) Greenwich, CT: JAI Press.
- Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. **Journal of Organizational Behavior**, 24(5), 491-509
- Ashforth, B., Joshi, M., Anand, V. and O’Leary-Kelly, A. (2013), Extending the expanded model of organizational identification to occupations, **Journal of Applied Social Psychology**, 43(12), 2426-2448.
- Bentein, K., Garcia, A., Guerrero, S., & Herrbach, O. (2017). How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model. **Personnel Review**, 46 (8), 1620-1634.
- Bharadwaj, S., Khan, N.A. and Yameen, M. (2022), Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention: a sequential mediation analysis, **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, 14 (3), 309-334.
- Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and green formulas and Cohen statistical power analysis by G* Power and comparisons. **Aphait International Journal**, 10(2), 76-86.
- Dhanpat, N., & Legoabe, L. (2022). Establishing idiosyncratic deals (i-deals) as a precursor to work role performance. **International Journal of Research in Business and Social Science**, 11(4), 106-117.
- Ding, C. G., & Chang, Y. W. (2020). Effects of task and work responsibilities idiosyncratic deals on perceived insider status and the moderating roles of perceived overall justice and coworker support. **Review of Managerial Science**, 14(6), 1341-1361
- Edwards, M.R., 2005. Organizational identification: a conceptual and operational review. **International Journal of Managements Review**, 7 (4), 207–230.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of applied psychology**, 86(1), 42-51.
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. **Organization Science**, 12, 393–413.
- Feldman, D. C. (2002a). Stability in the midst of change: a developmental perspective on the study of careers. In D. C. Feldman (Ed.), **Work careers: A developmental perspective** (pp. 3–26). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ho, V. T., & Kong, D. T. (2015). Exploring the signaling function of idiosyncratic deals and their interaction. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 131, 149-161.
- Hobfoll, S. (1989), Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress, **American Psychologist**, 44(3), 513-524.
- Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2021). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. **Management Decision**, 59(2), 446-462.

- Kalkman, J. P. (2022). The lived experience of organizational disidentification: how soldiers feel betrayed, dissociate, and suffer. **Culture and Organization**, 29(1), 1-18.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**, 25(1), 1-27.
- Kumar Mishra, S. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. **Personnel review**, 43(6), 845-860.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. **Journal of management**, 43(6), 1854-1884.
- Lai, J. Y., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2013). Defining who you are not: The roles of moral dirtiness and occupational and organizational disidentification in affecting casino employee turnover intention. **Journal of Business Research**, 66(9), 1659-1666.
- Lange, D. A., Schinoff, B., & Ashforth, B. E. (2022). Foiled! How Being Targeted as an Identity Contrast Can Affect the Organization and How Others See It. **Academy of Management Proceedings**, 1, 15103-1521.
- Liu, Y., Loi, R., & Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. **International Journal of Human Resource Management**, 22, 3187-3201.
- Ma, C., Yang, B., & Shen, Y. (2022). Linking organizational identification with employee outcomes: A moderated mediation model. **Journal of Personnel Psychology**, 21(4), 175-184.
- Mackintosh, C., & McDermott, A. M. (2023). The implications of market-based versus supportive idiosyncratic deal pathways. **Group & Organization Management**, 48(1), 125-155.
- Mael, F. and Ashforth, B. (1992), Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification, **Journal of Organizational Behavior**, 13(2), 103-123.
- Milkovich, G., Newman, J. & Gerhart, B. (2016). **Compensation**, New York: McGraw-Hill.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. **Journal of Vocational Behavior**, 70(2), 336-351.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Breaches of past promises, current job alternatives, and promises of future idiosyncratic deals: Three-way interaction effects on organizational commitment. **Human Relations**, 65(11), 1463-1486.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D. C., (2010). Idiosyncratic deals and organizational commitment, **Journal of Vocational Behavior**, 76 (3), 419-427.
- Ning, N., & Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees' unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 45(9), 1409-1424.
- Rani, H., Arain, G. A., Kumar, A., & Shaikh, I. R. (2018). Interplay between trust and distrust in the workplace: examining the effect of psychological contract breach on organizational disidentification. **Journal of Asia Business Studies**, 12(1), 1-16.

- Ronnqvist, R., Vuori, T. O., & Nurmi, N. (2020). Accepting, Justifying, and Resisting Identity Separation: Disidentification Processes During Layoffs. In **Academy of Management Proceedings** (Vol. 2020, No. 1, p. 14807). Briarcliff Manor, NY.
- Rosen, C.C., Slater, D.J. and Johnson, R.E. (2013), Let's make a deal: development and validation of the ex-post i-deals scale, **Journal of Management**, 39 (3), 709-742.
- Rousseau, D. M. (2001). The idiosyncratic deal: Flexibility versus fairness? **Organizational Dynamics**, 29(4), 260-273.
- Rousseau, D.M., Ho, V.T. and Greenberg, J. (2006), I-deals: idiosyncratic terms in employment relationships, **Academy of Management Review**, 31 (4), 977-994.
- Rousseau, M. D., Tomprou, M., & Simosi, M. (2016). Negotiating flexible and fair idiosyncratic deals (i-deals). **Organizational dynamics: a quarterly review of organizational behavior for professional managers**. 45, 185-196.
- Schacter, D. L. (2001). **The seven sins of memory: How the mind forgets and remembers**. Boston: Houghton Mifflin.
- Simosi, M., Aldossari, M., Chaudhry, S., & Rousseau, D. M. (2023). Uncovering missing voices: Invisible aspects of idiosyncratic deals (i-deals). **Group & Organization Management**, 48(1), 3-30.
- Simosi, M., Aldossari, M., Chaudhry, S., & Rousseau, D. M. (2023). Uncovering missing voices: Invisible aspects of idiosyncratic deals (i-deals). **Group & Organization Management**, 48(1), 3-30.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. **Journal of vocational behavior**, 73(3), 457-464.
- Sun, N., Song, H., & Li, H. (2021). Idiosyncratic deals and occupational well-being in the hospitality industry: the mediating role of organization-based self-esteem. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 33(10), 3797-3813
- Tajfel, H. and Turner, J. (1986), The social identity theory of intergroup behavior, in Worchel, S. and Austin, W. (Eds), **Psychology of Intergroup Relations**, 2nd ed., Nelson-Hall, Chicago, IL, pp. 7-24.
- Turner, J. C. (1987). **Rediscovering the social group: A self-categorization theory**. New York: Blackwell.
- Turner, P. (2001). The occupational prestige of physiotherapy: perceptions of student physiotherapists in Australia. **Australian Journal of Physiotherapy**, 47(3), 191-197.
- Uchenwoke, C. I., Mba, O. C., Anieto, I. B., Ede, S. S., Ezeukwu, A. O., & Okoh, C. F. (2023). The Occupational Prestige of the Physiotherapy Profession: Perception of Physiotherapy Students. **International Journal of Medicine and Health Development**, 28(2), 107-113
- Von Sichart, G. (2019). **Idiosyncratic deals and psychological contract fulfilment for older workers: the mediating role of entitlement and obligation**, Doctoral dissertation, University of Pretoria.
- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Woodard, A. M., Walker, J. C., Few, W. T., Kiazad, K., & Raja, M. (2013). The moderating effect of Machiavellianism on the psychological

- contract breach—organizational identification/disidentification relationships. **Journal of Business and Psychology**, 28, 287-299.
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011). Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. **Journal of Labor Research**, 32, 254–281.
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. **Personnel psychology**, 60(3), 647-680.

