

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 332.1

Л.Б. СЕРАЗЕТДИНОВА,

студент

Казанский (Приволжский) федеральный университет

А.А. ШУГАЕПОВА,

кандидат экономических наук, доцент

Казанский (Приволжский) федеральный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ (ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

Аннотация. Данная статья посвящена изучению вопросов трудовых отношений между работником и работодателем на рынке Республики Татарстан. В работе рассмотрены теоретические основы выдвигаемого вопроса, в частности дано определение психологического контракта как формы трудовых отношений, выделена его классификация. Основой практического исследования стал опрос, который базировался на разработке опросника и шкалы оценки удовлетворенности сотрудников работой, трудовыми условиями и прочими факторами. При создании шкалы исследования использовались разработанные в теории и практике подходы С. Робинсона, Д. Руссо, Т. Юджа, А. Айзенберга, П. Подсакова, С. Маккензи и др. В ходе исследования также была рассмотрена взаимосвязь между типами психологического контракта (транзакционный и реляционный) и рассматриваемыми факторами. Представленный подход апробировался на представителях организаций региона. Подводя итоги проведенного исследования трудовых отношений в организациях республики, отметим, что выявлены оба типа психологического контракта, определены степени их взаимодействия с предположительными факторами влияния, а также сделаны выводы по этому поводу. Отмеченные в статье исследования зарубежных ученых предполагают, что реляционный тип испытывает больший уровень поддержки организации. Результаты исследования такого региона, как Республика Татарстан, показали обратное, что объясняется нами влиянием особенностей российского менталитета.

Ключевые слова: система взаимных ожиданий, трудовые отношения, психологический контракт, контракт между сотрудником и работодателем, опрос, анкетирование, регион, Республика Татарстан.

Исследовательские вопросы, касающиеся изучения трудовых отношений, остаются актуальными и сегодня. Различные российские и зарубежные ученые занимаются изучением подобных проблем, в том числе исследованием уровня вовлеченности населения в региональное развитие, взаимоотношения в трудовом коллективе и пр. [1, 2, 3, 4, 5]. Одним из важных вопросов становится изучение особенностей трудовых отношений между сотрудником и работодателем.

Современный мир характеризуется тем, что происходят изменения традиционного кон-

тракта между сотрудником и работодателем в сторону более гибкого соглашения. Сегодня такие соглашения рассматриваются с позиции неявной системы взаимных ожиданий между сотрудником и работодателем. Подобные ожидания не фиксируются в договоре, остаются в виде не оговариваемой системы и именуется в исследовательской и теоретической литературе «психологическим контрактом».

В современной литературе подчеркивается, что психологический контракт – это вознаграждения, права и обязанности, которые работодатель, по мнению сотрудника, должен предоста-

вить ему в обмен на его работу и лояльность к организации. Психологический контракт является важной составляющей рабочих отношений и определяется как реальные, но неписанные ожидания работника от работодателя.

В своем исследовании К. Алковер, Д. Мартинез-Иниго и М. Чембер утверждают, что существуют два типа психологического контракта: транзакционный и реляционный [2]. Транзакционный психологический контракт основан на экономическом и внешних факторах и обычно имеет конечные и краткосрочные временные рамки [3]. Работники с реляционным типом психологического контракта считают, что в их отношениях с организацией есть нечто большее, чем экономический обмен. Этот тип строится с использованием неэкономических, социально-эмоциональных и внутренних факторов, которые основаны на доверии и приверженности организации [10].

Однако иногда на практике может происходить нарушение психологического контракта – осознание сотрудниками того, что их организация не выполнила одно или несколько обязательств, связанных с предполагаемыми взаимными обещаниями [5]. Реакции на нарушение психологического контракта могут варьироваться. Так, исследование М. Суазо показало, что нарушение психологического контракта приводит у работников к уменьшению удовлетворенности работой и увеличению желания покинуть организацию. Исследование описывает, что нарушение психологического контракта может привести к снижению ощущения организационной поддержки (заботы организации о благополучии сотрудников и степени, в которой она ценит заслуги сотрудника) [11]. В результате подобные последствия могут привести к снижению производительности и эффективности деятельности самой организации.

Организационное гражданское поведение – поведение, выгодное для организации, дискреционное и не включенное в официальные должностные инструкции сотрудников, тоже может меняться из-за нарушения психологического контракта [12]. Если сотрудники видят нарушения психологического контракта, они с меньшей вероятностью будут участвовать

в организационном гражданском поведении. Это объясняется тем, что такое поведение не предусмотрено должностными инструкциями и его несоблюдение не должно негативно сказываться на оценке работы сотрудников. Однако стоит учитывать, что работники с разными типами психологического контракта будут по-разному реагировать на его нарушение.

В данной статье мы рассмотрим методологический подход к оценке степени нарушения психологического контракта, а также результаты апробации данного подхода на представителях различных организаций Республики Татарстан. Методологическую основу исследования составили различные шкалы, составленные зарубежными учеными. Для оценки степени нарушения психологического контракта нами была использована шкала, разработанная С. Робинсон и Д. Руссо [9]. Для оценки удовлетворенности работой была использована шкала оценки Т. Юджа [6]. Для оценки желания покинуть организацию была составлена шкала из трех утверждений. Шкала оценки ощущения заботы организации о работнике взята из статьи А. Айзенберга [4]. Шкала, связанная с организационным гражданским поведением, состоящая из 14 вопросов, была взята из работы П. Подсакова, С. Маккензи, Р. Мурмана и Р. Феттера [8]. Последняя шкала призвана определить тип психологического контракта.

Согласно Л. Миллуорду и Л. Хопкинсу, транзакционные и реляционные психологические контракты представляют собой противоположные концы биполярного континуума [7]. Так, например, если участник набрал среднее значение 2,30 по шкале транзакционных психологических контрактов и среднее значение 4,50 по шкале реляционных психологических контрактов, он будет классифицирован как имеющий реляционный психологический контракт. Кроме того, если разница между оценками типа психологического контракта участника была меньше 1,00, этот человек будет включен в группу типа транзакционного психологического контракта.

В итоге на основе совмещения всех тестов получен опросный лист, состоящий из 55 вопросов (пример анкеты с некоторыми вопросами представлен в табл. 1). Суть опросного

листа заключается в оценке предложенного утверждения от 1 до 5, где 1 – абсолютно не согласен, 5 – абсолютно согласен.

Таблица 1

**Пример опросного листа исследования
(часть вопросов)**

Утверждение	Оценка
Я трачу много времени на жалобы по пустякам	
Я всегда фокусируюсь на том, что не так, а не на положительной стороне	
Я всегда придираюсь к тому, что делает организация	
Я помогаю другим, у кого большие нагрузки	
Я помогаю другим, кто отсутствовал	
Я готов помочь другим, у кого есть проблемы, связанные с работой	
Я стараюсь не создавать проблем для коллег	
Я не злоупотребляю правами других людей	
Я держу себя в курсе изменений в организации	
Я посещаю встречи, которые не являются обязательными, но считаются важными	
Я выполняю функции, которые не являются обязательными, но помогают имиджу компании	
Я верю в честную дневную работу за честную дневную плату	
Моя посещаемость на работе выше нормы	
Я не делаю лишних перерывов	

Для апробации представленного подхода исследования был рассмотрен рынок труда в Республике Татарстан. В исследовании приняли участие 30 человек – сотрудники организаций Республики Татарстан, среди них 8 мужчин (26,67 %) и 22 женщины (73,33 %). Средний возраст респондентов составил 31 год, варьируясь от 21 до 55 лет. На основе полученных данных можно создать описательную статистику (табл. 2).

Участники оценили уровень нарушения психологического контракта несколько ниже среднего значения ($M = 2,12$; $SD = 0,86$). Это означает, что они не испытывали сильных чувств из-за нарушения психологического контракта. Респонденты имеют высокий уровень удовлетворенности работой ($M = 3,78$; $SD = 0,93$). Уровни воспринимаемой организационной

поддержки ($M = 3,34$; $SD = 1,05$) и желания покинуть организацию ($M = 3,27$; $SD = 1,26$) оказались близки к средним. Также отметим, что 33,33 % респондентов имеют транзакционный тип психологического контракта, а 66,66 % – реляционный.

Таблица 2

**Описательная статистика
переменных исследования**

Переменные	M	SD
Нарушение психологического контракта	2,12	0,86
Удовлетворенность работой	3,78	0,93
Желание покинуть организацию	3,27	1,26
Воспринимаемая организационная поддержка	3,34	1,05
Организационное гражданское поведение	3,77	0,79
Тип психологического контракта (%)		
Транзакционный психологический контракт	$N = 10$	33,33
Реляционный психологический контракт	$N = 20$	66,66

Далее рассчитываем корреляцию Пирсона, что можно легко сделать в программе Excel. Для вычисления значения p необходимо сначала найти критерий t по формуле:

$$t = |r| * \sqrt{(n-2)/\sqrt{(1-r^2)}}, \quad (1)$$

где t – критерий t ; r – коэффициент корреляции; n – количество респондентов.

Результаты анализа представлены ниже, в табл. 3.

Как видно из таблицы, нарушение психологического контракта имеет сильную связь со всеми переменными, за исключением гражданского поведения в организации ($r = -0,33$; $p = 0,07$). Переменные, имеющие значение $p < 0,05$, – тип психологического контракта ($r = 0,44$), и значение $p < 0,01$ – удовлетворенность работой ($r = -0,6$), желание покинуть организацию ($r = 0,54$), воспринимаемая организационная поддержка ($r = -0,55$). Удовлетворенность работой связана со всеми вышеперечисленными переменными. Значение $p < 0,01$ – желание покинуть организацию ($r = -0,54$), воспринимаемая организационная поддержка ($r = 0,68$)

Таблица 3

Корреляция Пирсона в исследовании

	1	2	3	4	5	6
1. Нарушение психологического контракта	–					
2. Удовлетворенность работой	–0,60**	–				
3. Желание покинуть организацию	0,54**	–0,54**	–			
4. Воспринимаемая организационная поддержка	–0,55**	0,68**	–0,5**	–		
5. Тип психологического контракта	0,44*	–0,42*	0,47**	–0,35	–	
6. Организационное гражданское поведение	–0,33	0,46*	–0,45*	0,45*	–0,29	–
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.						

и тип психологического контракта ($r = -0,42$), а значение $p < 0,05$ – гражданское поведение в организации ($r = 0,46$). Желание покинуть организацию связано сильной положительной связью с типом психологического контракта ($r = 0,47$; $p < 0,01$), а отрицательной – с воспринимаемой организационной поддержкой ($r = -0,5$; $p < 0,01$) и гражданским поведением в организации ($r = -0,45$; $p < 0,05$). Последняя сильная связь наблюдается между воспринимаемой организационной поддержкой и гражданским поведением в организации ($r = 0,45$; $p < 0,05$).

Для того чтобы выяснить, как нарушение психологического контракта определенного типа влияет на другие элементы, нужно найти пересечение этих переменных, а следовательно, произвести попарное умножение каждого соответствующего элемента массива. Все дальнейшие расчеты приведены в табл. 4.

Результаты показывают, что взаимодействие типа психологического контракта и его нарушения оказывают незначительное влияние на организационное гражданское поведение – $R^2 = 0,09$; $F(1,28) = 3,08$; $p = 0,09$, в то вре-

мя как остальные три фактора имеют высокий уровень зависимости: удовлетворенность работой – $R^2 = 0,35$; $F(1,28) = 15,50$; $p = 0,0005$; желание покинуть организацию – $R^2 = 0,33$; $F(1,28) = 13,98$; $p = 0,0008$; воспринимаемая организационная поддержка – $R^2 = 0,28$; $F(1,28) = 10,90$; $p = 0,0026$.

Основываясь на полученных результатах, можно сделать вывод, что удовлетворенность работой, желание уйти с работы и воспринимаемая организационная поддержка имеют разную степень корреляции между данными переменными и нарушением психологического контракта и это зависит от его типа.

Кроме того, для ясности построим графики взаимосвязи нарушений психологического контракта и факторов, имеющих высокий уровень значимости, в зависимости от типа психологического контракта. Для этого нужно вывести уравнение линейной регрессии:

$$y = a + b \cdot x,$$

где y – оценочное значение y ; a – оценка пере-хвата регрессии; b – оценка наклона регрессии; x – значение x .

Таблица 4

Множественный регрессионный анализ пересечения типа психологического контракта и его нарушения других переменных

Переменные	R^2	ΔR^2	$F(1,28)$	p
Удовлетворенность работой	0,35	0,33	15,50	0,0005
Желание покинуть организацию	0,33	0,31	13,98	0,0008
Воспринимаемая организационная поддержка	0,28	0,25	10,90	0,0026
Организационное гражданское поведение	0,09	0,06	3,08	0,09

Отношения нарушения психологического контракта в реляционном типе будут иметь следующие уравнения линейной регрессии с различными факторами:

– с удовлетворенностью работой – $y = 3,03 - 0,33 \cdot x$;

– с желанием покинуть организацию – $y = 1,14 + 0,18 \cdot x$;

– с предполагаемой организационной поддержкой – $y = 1,75 - 0,05 \cdot x$.

Отношения нарушения психологического контракта в транзакционном типе будут иметь следующие уравнения линейной регрессии с различными факторами:

– с удовлетворенностью работой – $y = 4,05 - 0,47 \cdot x$;

– с желанием покинуть организацию – $y = 1,25 + 0,31 \cdot x$;

– с предполагаемой организационной поддержкой – $y = 3,95 - 0,5 \cdot x$.

На всех нижеследующих рисунках реляционный тип психологического контракта показан серым цветом (нижняя линия), а транзакционный тип – черным (верхняя). На рисунке 1 показана взаимосвязь между нарушением психологического контракта и удовлетворенностью работой в зависимости от типа психологического контракта. Этот рисунок иллюстрирует, что сотрудники с реляционным типом психологического контракта испытывают более медленное снижение удовлетворенности работой, когда нарушается психологический контракт, чем люди с транзакционным типом. Интерес-

но также, что сотрудники с транзакционным типом психологического контракта, если он не нарушается, испытывают более высокий уровень удовлетворенности работой, чем сотрудники с реляционным типом. Это утверждение было озвучено во время изучения теоретического аспекта и подтвердилось в исследовании.

Далее, на рис. 1, рассмотрим взаимодействие между нарушением психологического контракта и желанием покинуть организацию, разделив его на два типа. Из рисунка видно, что чем выше уровень нарушения психологического контракта, тем больше сотрудников хотят покинуть организацию. Также стоит отметить, что сотрудники с транзакционным типом психологического контракта хотят покинуть организацию быстрее, чем сотрудники с реляционным типом. Изначально люди транзакционного типа имеют более высокое желание уйти, что подтверждается теорией.

Последняя взаимосвязь – между нарушением психологического контракта и предполагаемой организационной поддержкой – показана на рис. 2.

Заметим, что люди с транзакционным типом психологического контракта изначально характеризуют свою организацию как гораздо более поддерживающую, чем люди с реляционным типом. Однако с ростом нарушений психологического контракта эта ценность быстро падает, в то время как по сравнению с ней ценность людей с реляционным типом падает медленно.

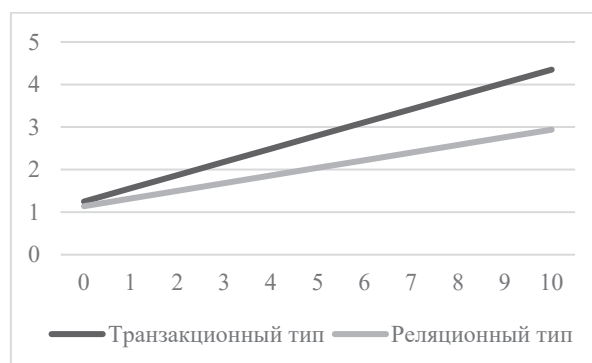
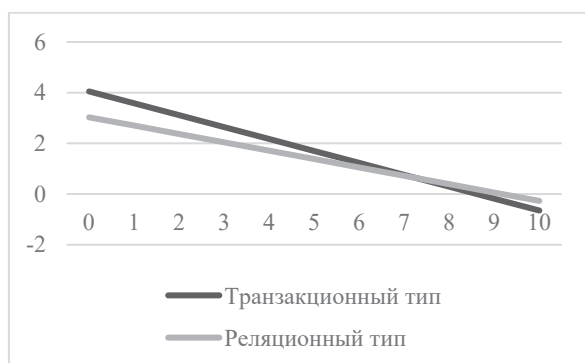


Рис. 1. Взаимосвязь между нарушением психологического контракта и удовлетворенностью работой в зависимости от типа психологического контракта (слева), взаимодействие между нарушением психологического контракта и желанием покинуть организацию путем разделения его на два типа (справа)

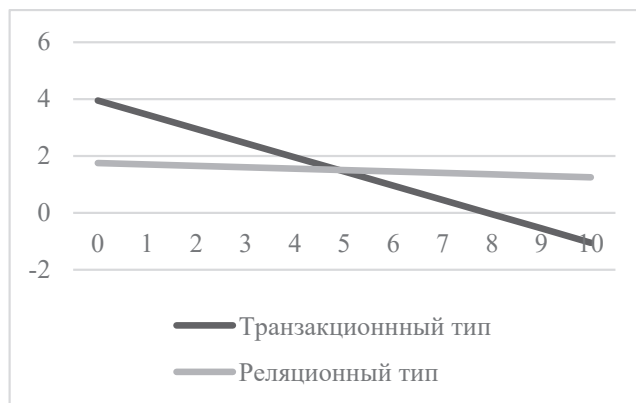


Рис. 2. Взаимосвязь между нарушением психологического контракта определенного типа и предполагаемой организационной поддержкой

В ранее отмеченных исследованиях предполагается, что реляционный тип испытывает больший уровень поддержки организации. Результаты нашего исследования показали обратное. Это можно объяснить несколькими факторами:

1. Особенности российского менталитета. Предположим, что сотрудник с транзакционным типом психологического контракта не испытывает никаких его нарушений. Например, продавец, у которого в основном бывает транзакционный тип, продает товар по плану и получает за это дополнительный процент в качестве бонуса – он чувствует поддержку организации и всем доволен. Через некоторое время он перестает получать бонусы, его возмущение растет, а осознание поддержки организации резко падает. В то же время работник с реляционным типом не ожидает никаких денежных прибавок, что, несомненно, важно в России, для него важнее нематериальные стимулы, что не дает такого же результата, как в случае с транзакционным типом.

2. Ограниченность выборки в связи с большим числом людей с реляционным типом психологического контракта. В этом плане данную работу необходимо совершенствовать.

Таким образом, как можно видеть из исследования, тип психологического контракта оказывает влияние на переменные при его нарушении. Если принять во внимание пересечение этих факторов, то можно сказать, что они влияют на три из четырех рассмотренных факторов: удовлетворенность работой, же-

лание уволиться и чувство организационной поддержки.

Подводя итоги проведенного исследования трудовых отношений в организациях региона, отметим, что выявлены оба типа психологического контракта.

Для транзакционного типа отношений между сотрудником и работодателем организаций Республики Татарстан характерны следующие особенности:

- увеличение неудовлетворенности психологическим контрактом приводит к более быстрому снижению удовлетворенности работой, чем у реляционного типа. Однако начальное значение удовлетворенности (без нарушения) намного выше, чем в случае с реляционным типом;
- рост неудовлетворенности психологическим контрактом приводит к более быстрому желанию бросить работу, чем у реляционного типа;
- рост неудовлетворенности психологическим контрактом приводит к резкому снижению осознания поддержки со стороны организации, что заметно отличается от реляционного типа.

Для реляционного типа отношений рассматриваемой выборки характерно:

- увеличение неудовлетворенности психологическим контрактом приводит к снижению удовлетворенности работой, но медленнее, чем у транзакционного типа;
- растущая неудовлетворенность психологическим контрактом приводит к желанию уволиться, но уровень этого желания ниже, чем у транзакционного типа;

– рост неудовлетворенности психологическим контрактом приводит к снижению осведомленности о поддержке со стороны организации, но к более медленному, чем у транзакционного типа.

Литература

1. Сафиуллин М.Р., Краснова О.М., Мингазова Ю.Г., Махиянова А.В., Зайнуллина М.Р., Иштирякова Л.Х., Абдукаева А.А. Основные результаты исследования уровня вовлеченности в экономический рост населения Республики Татарстан и равномерности распределения доходов. – Казань: ИП Кузнецов Никита Владимирович, 2019. – 232 с.
2. Alcover C., Martinez-Inigo D., Chambel M.J. Perceptions of employment relations and permanence in the organization: Mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit // *Psychological Reports*. – 2012. – No. 110. – P. 839–853.
3. De Cuyper N., De Witte H. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being, and behavioral reports: A psychological contract perspective // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2006. – No. 79. – P. 395–409.
4. Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. Perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – No. 71. – P. 500–507.
5. Gakovic A., Tetrick L.E. Psychological contract breach as a source of strain for employees // *Journal*

of Business and Psychology. – 2003. – No. 18. – P. 235–246.

6. Judge T., Locke E., Durham C., Kluger A. Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations // *Journal of Applied Psychology*. – 1998. – No. 1. – P. 17–34.

7. Millward L.J., Hopkins L.J. Psychological contracts, organizational and job commitment // *Journal of Applied Social Psychology*. – 1998. – No. 16. – P. 1530–1556.

8. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Moorman R.H., Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors // *The Leadership Quarterly*. – 1990. – No. 1. – P. 107–142.

9. Robinson S.L., Rousseau D.M. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm // *Journal of Organizational Behavior*. – 1994. – No. 15. – P. 245–259.

10. Rousseau D.M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts // *Journal of Organizational Behavior*. – 1990. – No. 11. – P. 389–400.

11. Suazo M.M. The mediating role of psychological contract violation on relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors // *Journal of Managerial Psychology*. – 2009. – No. 24. – P. 136–160.

12. Zhao H., Wayne S.J., Glibkowski B.C., Bravo J. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis // *Personnel Psychology*. – 2007. – No. 60. – P. 647–680.

Информация об авторах

Серазетдинова Лилия Булатовна, студент, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: serazetdinova.lily@yandex.ru

Шугаева Алия Аюповна, кандидат экономических наук, доцент, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: a.shugaeva@mail.ru

L.B. SERAZETDINOVA,

Student

Kazan (Volga Region) Federal University

A.A. SHUGAEPOVA,

PhD in Economics, Associate Professor

Kazan (Volga Region) Federal University

LABOR RELATIONS AT REGIONAL ENTERPRISES (THE EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN)

Abstract. This article deals with labor relations between an employee and an employer. The analysis is done on the example of Tatarstan Republic. The paper includes definition of the psychological contract as a form of labor relations, highlights its classification. The basis of practical research is survey. Creation of estimation scale was based on researches of such scientists as S.L. Robinson, D.M. Rousseau, T. Judge, R. Eisenberger, P. Podsakoff, S. MacKenzie and etc. Questionnaire and assessment scale were designed for analysis of employee satisfaction, working conditions and other factors. The presented methodology was tested on region's organization representatives. Two types of psychological contract were found on cohort. The paper outlines their features. In accordance with researches of outlined scientist the relational type of psychological contract experiences a greater level of organization's support. The results of the Republic of Tatarstan study showed the opposite, which is explained by factors such as the features of the Russian mentality and of selected sample of the study.

Keywords: expectations, labor relations, psychological contract, contract between employee and employer, survey, questionnaire, region, Tatarstan Republic.

References

1. Safiulin M.R., Krasnova O.M., Mingazova Yu.G., Makhiyanova A.V., Zainullina M.R., Ishtiryakova L.H., Abdukaeva A.A. The main results of the research of the level of the involvement in economic growth of the Tatarstan republic population and even distribution of incomes. – Nizhny Shkaf: IP Kuznetsov Nikita Vladimirovich, 2019. – 232 p.
2. Alcover C., Martinez-Inigo D., Chambel M.J. Perceptions of employment relations and permanence in the organization: Mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit // *Psychological Reports*. – 2012. – No. 110. – P. 839–853.
3. De Cuyper N., De Witte H. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being, and behavioral reports: A psychological contract perspective // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2006. – No. 79. – P. 395–409.
4. Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. Perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – No. 71. – P. 500–507.
5. Gakovic A., Tetrick L.E. Psychological contract breach as a source of strain for employees // *Journal of Business and Psychology*. – 2003. – No. 18. – P. 235–246.
6. Judge T., Locke E., Durham C., Kluger A. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations // *Journal of Applied Psychology*. – 1998. – No. 1. – P. 17–34.
7. Millward L.J., Hopkins L.J. Psychological contracts, organizational and job commitment // *Journal of Applied Social Psychology*. – 1998. – No. 16. – P. 1530–1556.
8. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Moorman R.H., Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors // *The Leadership Quarterly*. – 1990. – No. 1. – P. 107–142.
9. Robinson S.L., Rousseau D.M. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm // *Journal of Organizational Behavior*. – 1994. – No. 15. – P. 245–259.
10. Rousseau D.M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts // *Journal of Organizational Behavior*. – 1990. – No. 11. – P. 389–400.
11. Suazo M.M. The mediating role of psychological contract violation on relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors // *Journal of Managerial Psychology*. – 2009. – No. 24. – P. 136–160.
12. Zhao H., Wayne S.J., Glibkowski B.C., Bravo J. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis // *Personnel Psychology*. – 2007. – No. 60. – P. 647–680.