

# Influence of Balanced Psychological Contract on Organizational Commitment: A Study on Automobile Industry in South India

---

© 2023 by the author(s). Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introduction



- ἄ ἠλκλνὺ ζφδ εἴττμλεζῶτῖ ιμζῖ ιμτ ιγἰετλεμν γήἠλεφῖ ἄῖ ῖελεγἰ εἴτψγλεζ ιμς γἰῖ ἠμψ ῖ ιἠῖεζζῖτ- ετν ῖψεετῖμκεζῖτῖεἰ εἴτ ῖς ῖεζς ιμτζ-

εἰἠγῖ ζφδ ἠῖῖ

- ε6: ἄφδμδ μκῖῖεζῖ τῖ ψμἰεζῖτῖήφῖγ ιμζῖ ιμτ ιγἰετλεμν γήἠλεφῖ ἄῖ ῖελεγἰ εἴτψγλεζ ιμς γἰῖ ἠμψ ῖ ιἠῖεζζῖτ- ετν ῖψεετῖμκεζῖτῖεἰ εἴτ ῖς ῖεζς ιμτζ-
- ε6: ἄφδμδ μκῖῖεζῖ τῖ εἴττμλεζῶτῖ ιμζῖ ιμτ ιγἰετλεμν γήἠλεφῖ ἄῖ ῖελεγἰ εἴτψγλεζ ιμς γἰῖ ἠμψ ῖ ιἠῖεζζῖτ- ετν ῖψεετῖμκεζῖτῖεἰ εἴτ ῖς ῖεζς ιμτζ-

ὀεῖ γδ ῖς ζφδ ἠλκλνὺ

ἄφῖῖ ἠλκλνὺ ῖῖ εἴτλεμνμν ῖτ ζφδ γλεζῖ ῖ ιῖἠδ εἴτ γεετῖμδῖ: τῖες μἠἠ }εψῖδ λζῖ ῖ ιῖἠδ ῖ ιε ετν ῖεζῖ ἄῖμψῖ ὀλλγγἰμψ ῖτ {εψτῖεζῖε ετν =φδτῖεῖ ὀῖ λζε ἠτῖῖε- ῖτἠῖ- τῖ εεῖψζ ῖῖ εεψμδμν ῖ λζε εἴτ ῖς γψῖεετῖτῖ

MM λλν ἰε † † ε } = γἠἠλεφῖ ἄῖ ῖε

S isC S oC Automobile OEM and its Tier I s companiesC W ompanies (Table





==0  r	2 <sup>o</sup> T <sup>o</sup> ~ς ζφο ροι ήροιοπο ΕΤΗΟΧΛΟΤΛΟΗ ~ς ΟΚΩΟΤΣ ΖΦΗ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤ Τ ~ΛΗΝ ΙΟ ΖΦΟ ΗΨ ~ΨΓΣΟ ~ς ΓΕΛΕΟΗΗΗΙΟ ΕΨ~ΟΛΟΗ	же	В	Ж	г-ей	В-ВЖ
Άγιον ~  ορζ Τ ήρο-	Άγιον ~  ορζ Τ ήρο-	же				

Analysis and interpretation: αφο οςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ ΓΤΝ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ ΓΑΓΓΕΛΟΝ ΥΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΓΑ ΕΤΨΓΕΛΖ ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤ ΤΓΑ ΕΨ~ΣΩΣΟΤΖ ΟΗ ΣΟΓΗΛΠΟΝ ΛΗΟΤΣ ΰΟΖΟΨΖ ΗΛΓΗΟ ~ς ΣΨΜΟΣΜΤΖ. ΑΦΟ ΗΛΓΗΟ ΦΟΗ Ж Υ~ΟΤΖΗ: ΒΟΟΨ~ΤΣΗΗ ΟΗΓΣΨΜΟ: ΔΟ ~ΟΛΨΓΑ ΓΤΝ ЖΗΖΗ~ΤΣΗΗ ΓΣΨΜΟ.

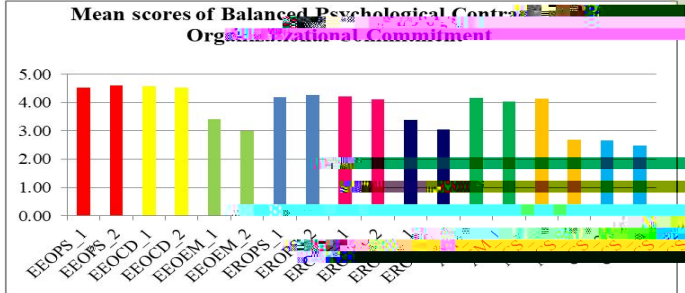
αφο ροΓΤ ΗΛΨΟΗ ~ς ΖΦΟ ΑΟΖΟΨΖ ΗΛΓΗΟ ΟΤΝΟΛΓΟ ΑΟΙΟΑ ~ς ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ ~ς ΖΦΟ ΠΟΗΥ~ΤΝΟΤΖΗ ~Ψ ΖΦΟ ΣΗΟΜΤ ΗΖΓΟΣΜΤΖ. ΑΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΥΟΠΗΥΜΕΛΩΙΟ ΟΤ ΠΟΛΩΤ~Τ Τ ~|| 1 2 0- Ι ςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ Τ ΥΟΨΨΨ ΓΤΛΟ ΗΛΥΥΨΖ ΦΟΗ ροΓΤ ΗΛΨΟΗ ΓΙ~ΙΟ Ε-Ж ΗΨΕΨ ΟΤΝΟΛΓΟ ΗΨ~ΤΣ ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ Τ Τ ΖΦΟ ΗΖΓΟ ΣΜΤΖΗ.

ηΤ ΕΓΗΟ ~ς || 1 2 =C- Ι ςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ Τ ΕΓΨΜΟΨ ΝΟΙΟΑ~ΥΣΟΤΖ ΖΦΟ ροΓΤ ΗΛΨΟΗ ΓΨΜ ΓΙ~ΙΟ Ε-Ж ΗΨΣΨΨΗΟΤΣ ΗΨ~ΤΣ ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ.

2<sup>o</sup> Γ ΕΤΨΨΨΗ: ΖΦΟ || 1 2 1 ρ- Ι ςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ Τ ΟΚΖΟΨΤΓΑ ρΨΖΟΖΓΙ~ΟΨΗ ΦΟΗ ροΓΤ ΗΛΨΟΗ ΙΟΑ~Ι Δ-Ж ΗΨΕΨ Υ~ΟΤΖΗ ~ΛΖ ΖΦΖ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΓΨΜ ΤΖ ΓΣΨΜΟΤΣΣ ΙΨΖ ΖΦΟΨ ΕΤΨΨΟΓΑΨΤ Τ Τ ΟΚΖΟΨΤΓΑ ρΨΖΟΖΓΙ~ΟΨΗ.

αφο ΨΨΨΗ ΥΟΠΕΟΨΩΤ Τ Τ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΨΨΨΗΟ ΟΗ ΓΗ~ ΙΟΠΗ ΟΨΥΨΖΤΖ: ΟΤ ΕΨΥΓΨΗ~Τ Ζ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ || 1- ΟΖ ΕΓΤ ΙΟ ΟΤΣΟΨΨΟΝ ΖΦΖ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ || 0- Τ Τ ΥΟΨΨΨ ΓΤΛΟ ΗΛΥΥΨΖ || 0 2 0-: ΕΓΨΜΟΨ ΝΟΙΟΑ~ΥΣΟΤΖ || 0 2 =0- ΓΤΝ ΟΚΖΟΨΤΓΑ ρΨΖΟΖΓΙ~ΟΨΗ || 0 2 1 ρ- ΓΨΜ ΗΨΨΨ.

αφο οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΥΟΠΗΥΜΕΛΩΙΟ Ν~ΟΗ ΤΖ ΕΦΓΤΣΟ Τ Τ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΨΨΨΗΟ ΓΤΝ ΖΦΟ οςΥΑ~ΝΟΠΨ ΨΨΨΗΟ ΟΤ ΠΟΛΩΤ~Τ Τ Τ ΓΑΓΓΕΛΟΝ ΥΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΓΑ ΕΤΨΓΕΛΖ || 0 ΣΛΨΟ Γ-Ψ~.



Organizational commitment is measured with the same tool as the balanced psychological contract. (ACS) Affective Commitment Scale has mean scores above 4 which show that the affective commitment of the employees is high. (CCS) Continuance Commitment Scales have very low mean scores below 3, the employees do not agree with the continuance commitment towards the organization. In case of (NCS) the Normative Commitment the mean scores are above 3 but below 3.5 which signifies that the employees neither agree nor disagree to the statements [9].

Hypothesis

**H0:** αφοπο οκώρζή Τ~ ΕΨΨΟΑΓΩΤ ΙΟΖΙΟΜΤ ΓΑΓΓΕΛΟΝ ΥΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΓΑ ΕΤΨΓΕΛΖ || Ι ςΥΑ~ΝΟΠΨ ~ΓΑΨΓΩΤ Τ Τ ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤ ΤΓΑ ΕΨ~ΣΩΣΟΤΖ

Correlations												
	EEOPS_1	EEOPS_2	EEOCD_1	EEOCD_2	EEOEM_1	EEOEM_2	ACS_1	ACS_2	NCS_1	NCS_2	CCS_1	CCS_2
2 0    В	ψ	В										
2 0    г	ψ	б-й	В									
2 =C    В	ψ	б-и	б-зй	В								
2 =C    г	ψ	б-и	б-зг	б-ид	В							
2 1 ρ    В	ψ	б-в	б-вз	б-г	б-в	В						
2 1 ρ    г	ψ	б	б-бд	б-вж	б-в	б-й	В					
=0   В	ψ	б-г	б-в	б-би	б-д	б-в	В					
=0   г	ψ	б-г	б-бж	б-бж	б-в	б	б-в	б-и	В			
~ =0   В	ψ	б-в	б-би	б	б-в	б	б-г	б-е	б-д	В		
~ =0   г	ψ	б-в	б-в	б-бй	б-в	б	б	б	б	б	В	

από την ίδια στιγμή η ψυχομετρική ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε ότι υπάρχει μια θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπημένης ψυχολογικής σύμβασης (employer obligation) και της οργανωτικής δέσμευσης (organizational commitment). Η υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ της ισορροπημένης ψυχολογικής σύμβασης (employer obligation) και της οργανωτικής δέσμευσης (organizational commitment). Η υπόθεση αυτή ελέγχεται με τη χρήση του συντελεστή συσχέτισης του Karl Pearson (Table 7) [10].

contract (employer obligation) and organizational commitment. The stated hypothesis that there is no connection between the balanced psychological contract (employer obligation) and organizational commitment is tested by using Karl Pearsons correlation coefficient (Table 7) [10].

H0: αφορμή της δέσμευσης και της οργανωτικής δέσμευσης.

		Correlations											
		Ιδ²δύ  1	Ιδ²δύ  2	Ιδ²=С  1	Ιδ²=С  2	Ιδ²   §   1	Ιδ²   §   2	=0  д	=0  e	"=0  г	"=0  д	==0  e	==0  ж
Ιδ²δύ  в	ψ	в											
Ιδ²δύ  г	ψ	б-ид	в										
Ιδ²=С  в	ψ	б-зе	б-жж	в									
Ιδ²=С  г	ψ	б-и	б-згй	б-иив	в								
Ιδ²   §   в	ψ	б-гд	б-дв	б-гки	б-вге	в							
Ιδ²   §   г	ψ	б-гз	б-гед	б-вдй	б-ввв	б-жк	в						
=0  д	ψ	б-дй	б-дв	б-гви	б-евд	б-бй	↓б	в					
=0  e	ψ	б-ед	б-ггж	б-дбй	б-егг	б-г	б-бе	б-зк	в				
"=0  г	ψ	б-дв	б-дег	б-гвз	б-ези	б-вг	б-бв	б-ди	б-гж	в			
"=0  д	ψ	↓б	↓б-вд	↓б-вж	↓б-ви	б-бв	↓б-в	б-бг	↓б	↓б-в	в		
==0  e	ψ	↓б-е	↓б-ди	↓б-дж	↓б-де	↓б-бз	↓б-в	↓б-гг	↓б-г	↓б	б-ве	в	
==0  ж	ψ	↓б-г	↓б-вж	↓б-ге	↓б-де	↓б-бй	↓б-в	↓б-бв	↓б-в	↓б	б-дв	б-з	в

ήλγν~πζ | ΙΔ<sup>2</sup> ΟΥ: ΕΓΨΝΨ ΝΜΙΝΑ~ΥΣΝΤΖ | ΙΔ<sup>2</sup> = Ο- ΓΤΝ ΝΚΖΝΨΤΓΑ  
ς ΓΨΖΝΖΓ ΙΔ<sup>2</sup> | ΙΔ<sup>2</sup> Ι Σ- ΓΨΝ ήϋς αΐΓΨ-

- αφο ψ ΙΓΑΙΝΗ ΓΨΝ ΙΝΨΗ ςΓΨ ςΨ~ς β ΓΤΝ ή~ς Ν Ψ ΙΓΑΙΝΗ ΓΨΝ ΓΑΗ~  
ΤΜΣΓΖΙΜ ΙΦΝΤ Ε~ΨΨΝΑΓΖ~Τ ΙΝΖΙΝΜΤ Ι ςΥΑ~ΝΜΝ ΥΨ~ςΨΗΘ ~Τ  
ΙΓΑΙΓΤΕΙΝΝ ΥΗΗΛΕΦ~Α~ΣΙΛΓΑ Ε~ΤΨΓΕΛΖ ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΓΖ~ΤΓΑ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ  
ϋή ΖΟΗΖΟΝ- ΗΖ ϋή ϋΤςΝΨΨΝΝ ΖΨΓΖ ΖΨΝΨΝ ΝΚΩΗΖΗ Τ~ ΓΗΗ~ΕΙΘΖ~Τ ΙΝΖΙΝΜΤ  
ΙΓΑΙΓΤΕΙΝΝ ΥΗΗΛΕΦ~Α~ΣΙΛΓΑ Ε~ΤΨΓΕΛΖ | Ι ςΥΑ~ΝΜΝ ~ ΙΔ<sup>2</sup>ΣΓΖ~Τ- ΓΤΝ  
~ΨΣΓΤΩΚΓΖ~ΤΓΑ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ-
- ΗΤ ΕΓΗΘ ~ς ΟΥ ΓΤΝ ΙC: ής ΓΑΐ ΨΝΑΓΖ~ΤΗΨΥ ΕΓΤ Ι'Ο ΓΗΛΜΨΖΓϋΤΝ  
ΙΝΖΙΝΜΤ Ν ςΥΑ~ΝΜΨ ~ ΙΔ<sup>2</sup>ΣΓΖ~Τ ~Τ ςςΝΕΖΙΜ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ ΓΤΝ  
Τ~ΨςΓΖΙΜ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ- ΗΤ ΖΨΗ ΓΕΗΘ ϋΖ ΕΓΤ Ι'Ο ϋΤςΝΨΨΝΝ ΖΨΓΖ Γ ής ΓΑΐ  
Υ~ήϋΖΙΜ ΨΝΑΓΖ~Τ ΝΚΩΗΖ ΙΝΖΙΝΜΤ ΟΥ ΓΤΝ ΙC Ι' ϋΖΨ = Ο ΓΤΝ ~ = Ο-
- αφο ψ ΙΓΑΙΝΗ ς~Ψ = Ο<sup>Δ</sup> = ~ΤΩΤΛ~ΛΗ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ ΓΨΝ ΙΝΨΗ ςΓΨ ςΨ~ς β  
ΓΤΝ ή~ς Ν Ψ ΙΓΑΙΝΗ ΓΨΝ ΓΑΗ~ ΤΜΣΓΖΙΜ ΖΨΝΨς~ΨΝ ϋΖ ΕΓΤ Ι'Ο ϋΤςΝΨΨΝΝ  
ΖΨΓΖ αφοΨΝ ΝΚΩΗΖΗ Τ~ ΓΗΗ~ΕΙΘΖ~Τ ΙΝΖΙΝΜΤ ΙΓΑΙΓΤΕΙΝΝ ΥΗΗΛΕΦ~Α~ΣΙΛΓΑ  
Ε~ΤΨΓΕΛΖ | Ι ςΥΑ~ΝΜΨ ~ ΙΔ<sup>2</sup>ΣΓΖ~Τ- ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΓΖ~ΤΓΑ Ε~ς ςΨΖΣΝΤΖ  
| = ~ΤΩΤΛΓΤΕΜ = ~ς ςΨΖΣΝΤΖ- ΓΤΝ

---

## Conclusion

αφο ήλγν Η Ε~ΤΕΙΛΝΝΗ ΙΓΑΙΓΤΕΙΝΝ ΥΗΗΛΕΦ~Α~ΣΙΛΓΑ Ε~ΤΨ ↓ =