

# 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/>).



- $\tilde{a}$  ή ληνη ζφο ε~ττωλεζω~τ ιοζι ιοοτ ιοιγετλεον ηήηλεφ~ά~σίλεγά ε~ττωλεζω  
ιος γά~ηιοψ ~ ιάοσζω~τ- ζτην ~ψςγετωκζω~τγα ε~ς σζς ιοτζ-

εñΥ~ζφοήηή

- ε6: άφοψο οκώήζη τ~ ψοάοζω~τ ή φογ ιοζι ιοοτ ιοιγετλεον ηήηλεφ~ά~σίλεγά  
ε~ττωλεζω ιος γά~ηιοψ ~ ιάοσζω~τ- ζτην ~ψςγετωκζω~τγα ε~ς σζς ιοτζ-
- ε6: άφοψο οκώήζη τ~ ε~ττωλεζω~τ ιοζι ιοοτ ιοιγετλεον ηήηλεφ~ά~σίλεγά  
ε~ττωλεζω ιος γά~ηιοψ ~ ιάοσζω~τ- ζτην ~ψςγετωκζω~τγα ε~ς σζς ιοτζ-

Όε~γιο ~ς ζφο ήζληνη

άφοή ήζληνη ή ε~ττωλεονον οτ ζφο γαζ~ς ~ ιάο ε~ς γεττωή: τες οάη  
}οψςο λζ~ς ~ ιάο ² ις ζτην ήζη άοιοψ υ λγγάοιοψ οτ {οψτςζςζς ζτην  
=φοττςο ιό~λζφ ητηνςς- ~τάν- τ οςς~ψζ ή εοψοιοον ~λζζ~ ε~ς γοψςοττ~

MM ληνη έβ † † ς | =γήηλεφ~ά~ςβ

Ό όή= Ό ~ς κ~ς ~ ιάο ² ις ζτην ήζη άοιοψ η ή ε~ς γεττωή=ώ ~ς γεττωή (Table





==0  r	²ΤΟ ~ς ΖΕΝΟ ΣΟΤΙ ΗΡΟΙΟΠΟ ΕΤΤΗΟΧΛΟΤΛΟΗ ~ς ΟΚΩΟΤΣ ΖΕΝΗ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤ ΤΙ ~ΛΗΝ ΙΟ ΖΕΝΟ ΗΨΨΓΣΟ ~ς ΓΕΛΕΟΗΗΗΙΟ ΕΨΨΕΛΟΗ	же	В	Ж	г-ей	В-ВК
--------	--	----	---	---	------	------

ΆΓΙΩΝ ~  ήρζΤιήρ-	ΆΓΙΩΝ ~  ήρζΤιήρ-	же
-------------------	-------------------	----

Analysis and interpretation: αφο ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ΓΤΝ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ΤΤ ΓΓΑΓΤΕΛΟΝ ΥΗΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΕΓΑ ΕΤΤΖΨΓΕΛΖ ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤΤΓΑ Ε~ς ΨΣΩΣΝΤΖ ΟΗ ΣΟΓΗΛΨΟΝ ΛΗΟΤΣ ΞΟΖΝΨΖ ΗΛΕΓΑΟ ~ς ΣΨΜΟΣΜΤΖ. αφο ΗΛΕΓΑΟ ΕΓΗ Ж Υ~ΟΤΖΗ: ΒΟΟΨΨΤΣΙΗ ΟΗΓΣΨΜΟ: ΔΟ ~ΝΛΖΨΓΑ ΓΤΝ Ж.ΗΖΨ~ΤΣΙΗ ΓΣΨΜΟ.

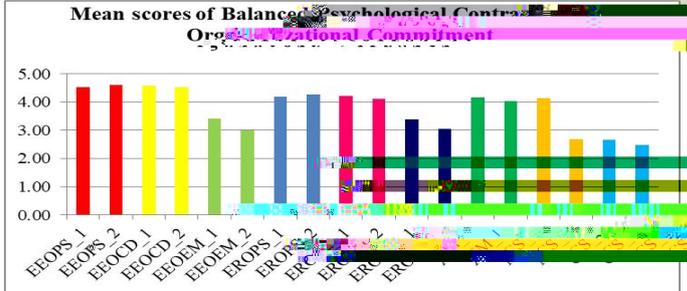
αφο ΣΟΓΤ ΗΛ~ΨΟΗ ~ς ΖΕΝΟ ΑΟΖΝΨΖ ΗΛΕΓΑΟ ΟΤΝΟΛΕΖΟ ΑΟΙΟΑ ~ς ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ ~ς ΖΕΝΟ ΨΟΗΥΤΝΟΤΖΗ ΨΨ ΖΕΝΟ ΣΨΙΟΤ ΗΖΕΝΟΣΜΤΖ. αφο ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ΥΟΨΗΥΜΕΛΩΙΟ ΟΤ ΨΑΓΩΤΤΖ ~||ΙΙ²=Ο- Ι ΨΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ΤΤ ΥΟΨΨΨΣΓΤΕΛΟ ΗΛΥΥΨΖ ΕΓΗ ΣΟΓΤ ΗΛ~ΨΟΗ ΓΙ~ΙΟ Ε-Ж ΙΨΕΛΕ ΟΤΝΟΛΕΖΟ ΗΨΨΤΣ ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ ΤΤ ΖΕΝΟ ΗΖΕΝΟ ΣΜΤΖΗ.

ηΤ ΕΓΗΟ ~ς ||ΙΙ²=C- Ι ΨΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ΤΤ ΕΓΨΜΟΨ ΝΟΙΟΑ~ΥΣΝΤΖ ΖΕΝΟ ΣΟΓΤ ΗΛ~ΨΟΗ ΓΨΜΟ ΓΙ~ΙΟ Ε-Ж ΗΨΣΤΨΨΙΟΤΣ ΗΨΨΤΣ ΓΣΨΜΟΣΜΤΖ.

²Τ Γ ΕΤΤΖΨΨΗ: ΖΕΝΟ ||ΙΙ²ΙΣ- Ι ΨΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ΤΤ ΝΚΖΜΨΤΓΑ ΣΨΨΖΝΖΓΙΨΨΖ ΕΓΗ ΣΟΓΤ ΗΛ~ΨΟΗ ΙΟΑ~Ι Δ-Ж ΙΨΕΛΕ Υ~ΟΤΖΗ ~ΛΖ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ΓΨΜΟ ΤΤΖ ΓΣΨΜΟΤΣΣ ΙΨΕΨ ΖΕΝΟΨ ΕΤΤΖΨΟΓΑΨΤ ΤΤ ΝΚΖΜΨΤΓΑ ΣΨΨΖΝΖΓΙΨΨΖ.

αφο Ι~ΨΖΜΨΗ ΥΟΨΕΝΟΥΩΤ ΤΤ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨΗ ΥΨΨΨΗΟ ΟΗ ΓΗΗ~ ΙΟΨΗ ΟΨΥΨΖΤΖ: ΟΤ Ε~ς ΥΓΨΨΗΤ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ||ΙΙ- ΟΖ ΕΓΤ ΙΟ ΟΤΣΟΨΨΜΟΝ ΖΕΓΖ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤ ||ΙΟ- ΤΤ ΥΟΨΨΨΣΓΤΕΛΟ ΗΛΥΥΨΖ ||ΙΟ²ΟΨ-: ΕΓΨΜΟΨ ΝΟΙΟΑ~ΥΣΝΤΖ ||ΙΟ²=Ο- ΓΤΝ ΝΚΖΜΨΤΓΑ ΣΨΨΖΝΖΓΙΨΨΖ ||ΙΟ² ΙΣ- ΓΨΜΟ ΗΨΣΨΑΨ.

αφο ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ΥΟΨΗΥΜΕΛΩΙΟ Ν~ΟΗ ΤΤΖ ΕΨΕΤΣΟ ΤΤ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ΥΨΨΨΗΟ ΓΤΝ ΖΕΝΟ ΝΣΥΑ~ΝΙΟΨ ΥΨΨΨΗΟ ΟΤ ΨΑΓΩΤΤ ΖΕΝΟ ΓΑΓΤΕΛΟΝ ΥΗΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΕΓΑ ΕΤΤΖΨΓΕΛΖ ||ΟΣΑΨΟ 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:** αφοΨΟ ΝΚΩΗΖΗ ΤΤ ΕΨΨΜΑΓΩΤΤ ΙΟΖΙΟΜΤ ΓΑΓΤΕΛΟΝ ΥΗΗΛΕΨ~Α~ΣΙΛΕΓΑ ΕΤΤΖΨΓΕΛΖ ||Ι ΨΥΑ~ΝΙΟΨ ~ΓΑΨΣΖΩΤΤ- ΓΤΝ ~ΨΣΓΤΩΚΖΩΤΤΓΑ Ε~ς ΨΣΩΣΝΤΖ

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
ΙΙ²ΟΨ  В	Ψ	В										
ΙΙ²ΟΨ  г	Ψ	б-й	В									
ΙΙ²=C  В	Ψ	б-и	б-зй	В								
ΙΙ²=C  г	Ψ	б-и	б-зг	б-ид	В							
ΙΙ²ΙΣ  В	Ψ	б-в	б-вз	б-г	б-в	В						
ΙΙ²ΙΣ  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	В				
~=0  В	Ψ	б-в	б-би	б	б-в	б	б-е	б-д	В			
~=0  г	Ψ	б-в	б-в	б-бй	б-в	б	б	б	б	В		



