

International Conference on Economics, Entrepreneurship and Management  
2019 (ICEEM2019)  
Langkawi July 6, 2019

---

## **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGI KE ATAS TINGKAH LAKU DEVIAN DALAM KALANGAN PENSYARAH**

**Mohd Faiez Zaidon**  
**Abdul Mutalib Mohamed Azim**

### **Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kontrak psikologi sebagai pengantara dalam hubungan antara sokongan penyelia, kepercayaan organisasi dan tingkah laku devian di tempat kerja. Bagi tujuan tersebut, seramai 350 orang pensyarah di tujuh buah Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) di sekitar Selangor dan Kuala Lumpur telah dipilih sebagai responden kajian. Soal selidik telah diedarkan kepada responden kajian menggunakan instrumen yang diambil dari sumber asal. Hasil kajian mendapati kepercayaan organisasi mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja, manakala sokongan penyelia tidak mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian ini juga mendapati sokongan penyelia dan kepercayaan organisasi mempengaruhi kontrak psikologi dan kontrak psikologi mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja. Akhir sekali, bagi ujian pengantara, kontrak psikologi mempengaruhi secara signifikan hubungan antara sokongan penyelia, kepercayaan organisasi dan tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian ini merumuskan bahawa sokongan penyelia dan kepercayaan organisasi meningkatkan kontrak psikologi dan seterusnya mengurangkan tingkah laku devian pensyarah di tempat kerja.

**Kata kunci:** Kontrak psikologi sokongan penyelia, kepercayaan organisasi, tingkah laku devian di tempat kerja

### **Pengenalan**

Tingkah laku devian di tempat kerja, merujuk kepada “tingkah laku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan itu melakukan mengancam keselamatan seseorang organisasi, anggotanya, atau kedua-duanya” (Robinson & Bennett 1995, ms 556). Tingkah laku ini berkaitan dengan tingkah laku sukarela dalam kalangan pekerja yang sama ada kekurangan motivasi untuk mematuhi atau menjadi termotivasi untuk melanggar norma-norma sosial (Bennett & Marasi, 2015). Beberapa rangka kerja tingkah laku devian di tempat kerja membezakan antara tingkah laku yang diarahkan kepada individu dan organisasi dan struktur dua faktor ini disokong secara empirikal (Contoh. Robinson & Bennett 1995, Bennett & Robinson 2000, Bennett & Marasi, 2015). Punca atau peramal tingkah laku devian di tempat kerja termasuk faktor peribadi dan faktor persekitaran. Walaupun banyak faktor mempengaruhi individu untuk melibatkan diri dalam tingkah laku devian di tempat kerja. Namun kajian juga

mendapati sokongan organisasi adalah antara faktor yang boleh mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja (Narayanan & Murphy, 2017; Chen, Fah & Jin, 2016). Pekerja yang mendapat sokongan penyelia, seperti mendapat maklum balas yang tepat, penilaian adil dan bantuan yang mencukupi serta pertolongan yang memadai dalam pembangunan kepakaran pekerja dalam pencapaian matlamat tugas akan memberi kesan secara psikologi kepada pekerja (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Begitu juga kepercayaan pekerja terhadap organisasi, iaitu perasaan keyakinan terhadap majikan dan kepercayaan bahawa majikan akan menyokong dengan bersikap jujur (Gilbert & Tang, 1998) dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai majikan, seperti adil dalam melaksanakan tanggungjawab menjaga kebajikan pekerja. Kedua-dua faktor ini, iaitu sokongan organisasi dan kepercayaan organisasi dilihat boleh memberi implikasi psikologi kepada pekerja. Pekerja yang percaya bahawa organisasi telah melaksanakan tanggungjawab mereka menunjukkan bahawa majikan telah memenuhi kontrak psikologi pekerja. Kontrak psikologi adalah “kepercayaan pekerja tentang kewajipan timbal balik antara pekerja itu dan organisasinya, di mana kewajipan ini adalah berdasarkan kepada janji-janji yang dianggap dan tidak semestinya diiktiraf oleh organisasi” (Morrison & Robinson, 1997, p 229). Apabila pekerja percaya bahawa organisasi telah melaksanakan kewajipan mereka seperti memberi sokongan atau memenuhi janji-janji yang telah dibuat, bermakna kontrak psikologi pekerja telah dipenuhi, dan sebagai balasan, pekerja akan mempamerkan tingkah laku yang baik. Keadaan ini selari dengan teori kontrak psikologi di mana hubungan timbal balik antara pekerja-majikan yang memberi faedah bersama (Morrison & Robinson, 1997). Namun begitu, sekiranya satu pihak menganggap bahawa pihak lain gagal memenuhi kewajipan atau janji-janjinya, maka berlaku pelanggaran kontrak psikologi. Akibatnya, pekerja akan merasa diri mereka dikhianati, ini boleh menjadikan pekerja merasa kecewa dan marah (Eckerd, Hill, Boyer, Donohue & Ward, 2013) dan seterusnya akan memberi kesan kepada tingkah laku negatif atau tingkah laku devian (Ahmed, Kiyani & Hashmi, 2013). Walau bagaimanapun, hanya beberapa kajian empirikal telah dilakukan dari perspektif kontrak psikologi dan tingkah laku devian (Li & Chen, 2018).

Kajian sebelum yang mengkaji tingkah laku devian dalam kalangan ahli akademik juga dilihat kurang (contoh, Unal, 2012, Adeoti, Shamsudin & Wan, 2017; Hanımoğlu, 2018). Menurut Unal (2012), 50 peratus guru melakukan tingkah laku devian di sekolah dan tingkah laku ini telah memberi kesan kepada kualiti mengajar para guru. Secara umumnya, pengajaran adalah pekerjaan yang tertekan kerana beban kerja yang tinggi, saiz kelas yang besar, gaji yang tidak mencukupi, dan tekanan untuk penerbitan, konflik peranan, tingkah laku devian pelajar dan status profesion yang rendah (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Bakker, & Demerouti, 2016). Walaupun kajian sebelumnya melihat dari prespektif guru sekolah, kajian ini dijalankan dalam kalangan pensyarah institusi pengajian tinggi swasta (IPTS). Kesan kumulatif tuntutan pekerjaan pensyarah yang tinggi terhadap emosi, produktiviti dan sikap anggota fakulti mempengaruhi hubungan mereka dengan rakan sekerja dan pelajar secara negatif. Apabila ini berlaku, kesannya adalah kepada tingkah laku para pensyarah yang akan menjurus kepada tingkah laku negatif. Bagi mengelak keadaan ini berlaku, sokongan dari penyelia (dalam konteks kajian ini adalah ketua jabatan) dan percaya bahawa organisasi atau institusi akan membantu mereka menghadapi tuntutan tugas. Kajian ini mengandaikan bahawa apabila pensyarah mendapat sokongan penyelia dan percaya bahawa institusi membantu mereka, maka kontrak psikologi mereka dipenuhi, kesannya adalah tingkah laku devian akan berkurang. Kajian ini bertujuan untuk menentukan

pengaruh kontrak psikologi sebagai pengantara dalam mempengaruhi hubungan antara sokongan penyelia, kepercayaan organisasi terhadap tingkah laku devian di tempat kerja.

### **Pengaruh Sokongan Penyelia terhadap Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja**

Penyelia yang sangat menyokong boleh meningkatkan produktiviti pekerja, sedangkan penyelia yang kurang menyokong dianggap sebagai penghalang kepada kejayaan pekerja (Anderson, 2006) dan boleh meningkatkan tingkah laku devian (Ahmad & Omar, 2013). Oleh itu, tahap sokongan penyelia yang tidak mencukupi, akan mendorong kepada tingkah laku devian kakitangan, yang selanjutnya boleh mempengaruhi secara negatif prestasi sebuah organisasi (Menguc et al., 2013). Dalam hal ini, teori pertukaran sosial menunjukkan bahawa sokongan yang lebih besar daripada penyelia dapat membantu pekerja lebih bertanggungjawab dan mereka membalasnya kepada organisasi, misalnya dengan sokongan penyelia, pekerja dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan seterusnya matlamat organisasi dapat dicapai. Bertentangan dengan ini, apabila pekerja mengalami sokongan yang lebih rendah daripada penyelia, pekerja tidak akan memberi usaha maksimum ke dalam pekerjaan (Dysvik et al., 2014). Kajian oleh Khan, Mahmood, Kanwal dan Latif (2015) juga mengesahkan bahawa sokongan penyelia mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Individu didapati mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk melibatkan diri dalam tingkah laku kerja yang tidak produktif, namun tingkah laku devian akan menurun sekiranya pekerja mendapat sokongan penyelia di tempat kerja (Pandey, Schulz & Camp, 2018).

H<sub>1</sub>: Sokongan penyelia secara signifikan mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja

### **Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja**

Kepercayaan dalam organisasi merujuk kepada amanah dan kepercayaan pekerja terhadap pengurusan dalam memupuk hubungan di dalam organisasi (Alias et al., 2013). Kekurangan kepercayaan dikaitkan dengan pelbagai bentuk implikasi, termasuk produktiviti yang merosot, ketidakcekapan, pengurangan pendapatan, dan menunjukkan tingkah laku antisosial (Thau et al., 2007). Kepercayaan dalam pengurusan didapati sebagai penentu niat dan tingkah laku pekerja di tempat kerja (Ozyilmaz, 2010). Kajian lampau mendapati organisasi memberi sokongan kepada pekerja seperti latihan atau ganjaran yang setimpal, atau dengan menghargai sumbangan individu dan membantu mereka untuk membangun; pekerja sanggup membantu organisasi untuk mencapai visi dan misi (Liao et al., 2004; Wayne, Shore, Bommer & Tetrick 2002). Kurang percaya akibat daripada tindakan organisasi tidak memenuhi apa yang dijanjikan atau tanggungjawab yang sepatutnya organisasi beri, boleh menjana tingkah laku negatif seperti tingkah laku devian di tempat kerja (Aquino & Bayron, 2002). Ini dibuktikan dengan kajian, Thau et al. (2007) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kepercayaan terhadap organisasi dan tingkah laku deviant di tempat kerja. Akhigbe dan Sunday (2018) mengkaji hubungan antara kepercayaan organisasi dan tingkah laku devian di tempat kerja dalam kalangan pekerja institusi pengajian tinggi di Rivers State, USA. Hasil daripada penemuan mereka menunjukkan bahawa kepercayaan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan negatif dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Berdasarkan ulasan ini, dilihat bahawa kepercayaan terhadap organisasi adalah faktor yang mengurangkan penglibatan kakitangan terhadap tingkah laku devian.

H<sub>2</sub>: Kepercayaan organisasi secara signifikan mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja

### **Pengaruh Sokongan Penyelia Terhadap Kontrak Psikologi**

Hubungan di antara sokongan penyelia dan kontrak psikologi dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial. Pekerja akan menganggap bahawa organisasinya komited terhadap mereka apabila mereka merasakan bahawa kesejahteraan mereka dijaga dan diberi perhatian oleh pihak organisasi. Keadaan ini akan mewujudkan perasaan obligasi yang mana sebagai pertukaran, pekerja tersebut akan komited kepada organisasinya (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Fuller, Barnett, Hester & Relyea 2003). Dalam kajiannya, Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch dan Rhoades (2001) mendapati bahawa sokongan penyelia yang tinggi akan mengukuhkan ikatan afektif individu terhadap organisasinya dan mewujudkan perasaan kesetiaan terhadap organisasi. Ini kerana wujud unsur kepercayaan bahawa organisasinya prihatin dan mengambil berat akan kebajikan pekerja (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Kajian Guchait, Cho dan Meur (2015). menunjukkan bahawa sokongan penyelia meningkatkan persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi, yang seterusnya membina kepercayaan bahawa organisasi telah memenuhi tanggungjawab dalam memenuhi kontrak psikologi pekerja. Begitu juga, Karabey dan Yildirim (2016) mendapati bahawa sokongan penyelia mempengaruhi kontrak psikologi pekerja.

H<sub>3</sub>: Sokongan penyelia secara signifikan mempengaruhi kontrak psikologi

### **Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kontrak Psikologi**

Kajian lampau agak kurang mengkaji kesan kepercayaan organisasi ke atas kontrak psikologi secara langsung. Kajian oleh Cheung, Wong dan Yuan (2017) mendapati bahawa pemenuhan kontrak psikologi menjadi mediator antara kepercayaan terhadap organisasi dan prestasi kontekstual. Manakala, Liu, Huang, Huang dan Chen. (2013) mengkaji hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi, kepercayaan organisasi, dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi pekerja di industri hotel. Kajian mereka mendapati pelanggaran kontrak psikologi mempengaruhi secara negatif dan signifikan kepercayaan organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Sebelumnya, Golparvar, Kamkar dan Javadian (2012) mengkaji hubungan antara kepercayaan dan kontrak psikologi di tempat kerja dalam kalangan pekerja sesebuah organisasi perindustrian di Esfahan, Iran. Hasil dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa faktor kepercayaan mempengaruhi kontrak psikologi. Begitu juga kajian yang dijalankan ke atas 220 pekerja bukan eksekutif yang bekerja di Jabatan Pertanian Malaysia, mendedahkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara faktor kepercayaan dan kontrak psikologi di tempat kerja (Sani, Daud & Ismail, 2018).

H<sub>4</sub>: Kepercayaan organisasi secara signifikan mempengaruhi kontrak psikologi

### **Pengaruh Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja**

Berdasarkan teori pertukaran sosial (Blau, 1964), pekerja mungkin bertindak balas terhadap kontrak psikologi yang tidak dipenuhi dengan sikap kerja negatif, dan ini akan menjadikan pekerja lebih cenderung untuk terlibat dalam tingkah laku devian (Law & Zhou, 2014), seperti ponteng kerja (Daouk-Öyry Anouze, Otaki, Dumit & Osman 2014), dan tingkah laku yang melanggar peraturan organisasi (Bordia, Restubog & Tang, 2008). Selain itu, kajian terdahulu telah mengesahkan bahawa kontrak psikologi yang tidak dipenuhi boleh mencetuskan ketidakhadiran (Deery, Iverson & Walsh, 2006) dan tingkah laku anti-kewarganegaraan (Kickul, 2001). Berdasarkan analisis 300 doktor dan jururawat di Pakistan, Ahmed et al., (2013) mendapati bahawa kontrak psikologi yang tidak dipenuhi mempunyai pengaruh langsung yang

positif terhadap tingkah laku devian doktor dan jururawat. Apabila kontrak psikologi tidak dipenuhi, pekerja mungkin marah dan kecewa (Eckerd et al., 2013). Emosi negatif ini boleh menimbulkan tingkah laku devian di tempat kerja (Fox & Spector, 2002; Penney & Spector, 2005). Selain itu, kontrak psikologi tidak dipenuhi bermakna bahawa pekerja melihat percanggahan antara apa yang dijanjikan oleh organisasi dan apa yang mereka terima. Conway, Guest dan Trenberth (2011) juga menunjukkan bahawa pelanggaran kontrak psikologi berkaitan dengan kesejahteraan emosi dengan ketara yang boleh mendorong tingkah laku devian. Oleh itu, untuk menghapuskan ketidakseimbangan, mereka cuba mengurangkan usaha. Pada akhirnya, ini membawa kepada tingkah laku devian di tempat kerja (Mount, Ilies & Johnson, 2006; Jensen & Ryan, 2010; Li, & Chen, 2018).

H<sub>5</sub>: Kontrak psikologi secara signifikan mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja

### **Kontrak Psikologi sebagai Pengantara dalam Hubungan antara Sokongan Penyelia dan Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja**

Kajian lepas menunjukkan salah satu faktor organisasi yang berpotensi menyumbang kepada tingkah laku devian di tempat kerja ialah faktor sokongan penyelia (Dysvik et al., 2014; Huang, Wang, Shi & Xie, 2015; Pandey, Schulz & Camp, 2018). Secara umumnya, pengkaji lepas mendapati faktor sokongan penyelia mempunyai hubungan negatif dengan tingkah laku di tempat kerja. Ini bermakna, sokongan penyelia yang rendah meningkatkan penglibatan pekerja dalam tingkah laku devian. Kajian lampau juga mendapati sokongan penyelia mempengaruhi kontrak psikologi (Menguc et al., 2013; Khan et al., 2015), dan memenuhi kontrak psikologi pekerja akan membentuk tingkah laku pekerja yang baik dan mengurangkan tingkah laku devian (Ahmed et al., 2013). Ini bermakna, penyelia yang memberi sokongan, seperti membantu pekerja dalam memenuhi janji-janji organisasi (contoh, kemajuan kerjaya), bermakna organisasi telah memenuhi kontrak psikologi pekerja, sebagai balasan kepada sokongan tersebut, pekerja menunjukkan tingkah laku yang positif dan secara tidak langsung mengurangkan tingkah laku devian. Berdasarkan hujah-hujah tersebut, kajian ini membina hipotesis berikut:

H<sub>6</sub>: Kontrak psikologi sebagai pengantara bagi menjelaskan pengaruh sokongan penyelia ke atas tingkah laku devian di tempat kerja

### **Kontrak Psikologi sebagai Pengantara dalam Hubungan antara Kepercayaan Organisasi dan Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja**

Kepercayaan organisasi ditakrifkan sebagai perasaan keyakinan terhadap majikan dan kepercayaan bahawa majikan akan bersikap jujur (Gilbert & Tang, 1998). Kepercayaan organisasi boleh diwujudkan apabila tindakan pengurusan tertinggi dapat diramalkan dan apabila pemimpin konsisten dalam kata-kata dan tindakan mereka (Reina & Reina, 1999). Berdasarkan definisi kepercayaan organisasi, dapat disimpulkan bahawa untuk meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, dua elemen harus dilibatkan. Iaitu kepercayaan pribadi dan profesional, adalah gagasan psikologi yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan perilaku dan niat individu (Webster & Wong, 2008; Samadi, Wei, Seyfee & Yusoff, 2015). Kepercayaan organisasi adalah pekerja yang percaya organisasi melaksanakan komitmen mereka untuk membantu pekerja samada bantuan dalam bentuk sokongan kerja mahupun sokongan peribadi. Melalui kepercayaan ini akan menjadikan pekerja percaya bahawa organisasi telah memenuhi kontrak psikologi (Atkinson, 2007). Pekerja yang percaya kontrak psikologi mereka telah

dipenuhi oleh organisasi, sudah tentu akan merasa gembira di tempat kerja, ini secara tidak langsung akan mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja (Mount et al., 2006; Jensen & Ryan, 2010; Li & Chen, 2018). Seterusnya hipotesis kajian berikut ini dibina:

H<sub>7</sub>: Kontrak psikologi sebagai pengantara bagi menjelaskan pengaruh kepercayaan organisasi ke atas tingkah laku devian di tempat kerja

## Metodologi

Responden kajian terdiri daripada pensyarah di tujuh buah Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) di sekitar Lambah Klang. Soal selidik telah diedarkan kepada 420 orang responden yang dipilih secara rawak kluster, dan sebanyak 41 borang soal selidik didapati tidak lengkap dan 29 borang tidak dikembalikan. Secara keseluruhan, memperoleh 350 respon yang sah untuk prosedur analisis data. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pembinaan laten dalam kajian ini telah disesuaikan dengan kajian terdahulu dan disemak semula agar sesuai dengan konteks khusus kajian semasa. Untuk mengukur sokongan penyelia, tiga item yang diadaptasi dari instrumen asal oleh Palomo, Beinart dan Cooper (2010) telah digunakan. Bagi mengukur kepercayaan terhadap organisasi, lima item yang dibangunkan oleh Robinson (1996) digunapakai untuk kajian ini. Seterusnya pengukuran kontrak psikologi menggunakan lima item yang dibina oleh Robinson dan Morrison (2000), berdasarkan pilihan lima mata skala Likert antara 1 (Tidak pernah) hingga 5 (Sangat kerap). Akhir sekali, tingkah laku devian di Tempat kerja diukur menggunakan 7 item yang dibangunkan oleh Peterson (2002). Tingkah laku devian Interpersonal di tempat kerja telah ditakrifkan sebagai tingkah laku sukarela yang diarahkan atau disasarkan kepada anggota organisasi. Contoh item termasuklah “*Mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada seseorang di tempat kerja*”, “*Menghina seseorang di tempat kerja*”, “*Bertindak kasar kepada seseorang di tempat kerja*” dan “*Memalukan seseorang dikalayang umum di tempat kerja*”. Soal selidik ini menghendaki responden untuk menilai pada lima skala Likert antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Walaubagaimana pun, kajian ini hanya menggunakan empat item kerana tiga item digugurkan disebabkan faktor muatan kurang daripada 0.7. Dalam seksyen yang berikut, akan melaporkan hasil model pengukuran yang menentukan hubungan antara konstruk laten dan pemboleh ubah bersandar, termasuk kebolehppercayaan dan kesahan pengukuran dan model struktur yang menentukan hubungan kausal antara pemboleh ubah.

## Model Pengukuran

Analisis faktor pengesahan (*Confirmatory Factor Analysis – CFA*) digunakan untuk menggambarkan sifat hubungan antara pemboleh ubah laten, atau faktor, dan pemboleh ubah manifes yang mengukur pemboleh ubah laten tersebut. Model yang dikemukakan dalam kajian ini terdiri daripada satu pemboleh ubah pengantara iaitu kontrak psikologi, dan dua pemboleh ubah laten: sokongan penyelia dan kepercayaan organisasi, serta satu pemboleh ubah bersandar iaitu tingkah laku devian di tempat kerja.

Jadual 1 melaporkan min, dan faktor muatan bagi semua pembolehubah. Semua faktor muatan adalah melebihi 0.7, yang memberikan bukti yang menyokong kesahan konvergen bagi semua indikator (Anderson & Gerbing 1988). Kebolehpercayaan indikator konstruk dipaparkan dalam Jadual 1. Semua pekali alpha Cronbach melebihi tahap ambang yang boleh diterima iaitu 0.7 (Nunnally & Bernstein, 1994). Dapatan ini menyimpulkan bahawa hasil ujian pada umumnya menyokong kebolehpercayaan konstruk dan indikator. Seterusnya, kesahan konvergen dan kesahan diskriminan model pengukuran diuji (Henseler et al., 2015; Hair et al., 2010; Fornell & Larcker, 1981). Pertama, kesahan konvergen dinilai melalui penilaian faktor muatan indikator dan kebolehpercayaan komposit atau *composite reliability* (CR) dan varians purata yang diekstrak - *Average Variance Extracted* (AVE). Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1, semua faktor muatan lebih besar daripada kriteria yang ditetapkan iaitu 0.7. Di samping itu, semua nilai CR dan semua nilai AVE lebih tinggi daripada tahap yang dicadangkan masing-masing, iaitu 0.6 dan 0.5. Oleh itu, kajian ini merumuskan bahawa model pengukuran mempunyai kesahan konvergen yang mencukupi.

Jadual 1: Kebolehpercayaan dan Kesahan Konvergen Model Pengukuran

Konstruk	Min	Faktor Muatan	Alfa Cronbach	CR	AVE
Sokongan Penyelia			0.712	0.836	0.630
SP1	3.13	0.757			
SP2	3.73	0.832			
SP3	3.37	0.791			
Kepercayaan Organisasi			0.863	0.902	0.648
PO1	3.80	0.773			
PO2	3.70	0.864			
PO3	3.68	0.818			
PO4	3.67	0.844			
PO5	3.45	0.718			
Kontrak Psikologi			0.838	0.885	0.606
d1	3.83	0.756			
d2	3.99	0.849			
d3	3.73	0.753			
d4	4.04	0.768			
d5	3.99	0.763			
Tingkah Laku Devian			0.836	0.89	0.67
TLD1	3.69	0.786			
TLD4	3.83	0.835			
TLD5	3.84	0.836			
TLD6	4.01	0.816			

Untuk menilai kesahan diskriminan, Jadual 2 melaporkan keputusan analisis Heterotrait-Monotrait (HTMT). Henseler, Ringle dan Sarstedt (2015) mencadangkan pendekatan alternatif menggunakan kajian simulasi kerana kaedah Fornell-Larcker tidak dapat mengesan kekurangan kesahan diskriminan dalam situasi penyelidikan biasa. Ia menilai korelasi purata di antara petunjuk di seluruh konstruk berbanding dengan korelasi purata antara petunjuk dalam konstruk yang sama (lihat Henseler et al. (2015) untuk penjelasan terperinci mengenai kriteria HTMT untuk penilaian kesahan diskriminan dalam pemodelan persamaan struktur berasaskan variasi). Nilai HTMT dalam Jadual 2 menjelaskan anggaran korelasi antara konstruk. Kajian ini menggunakan HTMT dalam SmartPLS untuk mengira matriks HTMT.

Jadual 2: Heterotrait-Monotrait (HTMT) Matrik

Konstruk	Kontrak Psikologi	Percaya Organisasi	Sokongan Penyelia	Tingkah laku Devian
Kontrak Psikologi				
Percaya Organisasi	0.464			
Sokongan Penyelia	0.386	0.292		
Tingkah laku Devian	0.521	0.398	0.282	

Sebagaimana yang diterangkan dalam Jadual 2, kesahan diskriminan di antara konstruk kajian berada di bawah nilai yang ditetapkan iaitu 0.90. Sekiranya nilai HTMT 0.90 atau lebih besar daripada 0.90 (Gold et al., 2001), nilai ini menunjukkan kewujudan masalah kesahan diskriminan. Semua nilai yang diperolehi di bawah tahap HTMT 0.90 (Gold et al., 2001) dan ini menunjukkan kesahan diskriminan telah dicapai. Seperti yang dilaporkan dalam Jadual 2, korelasi antara konstruk laten boleh diterima, yang menunjukkan tiada masalah kolonariti di antara pemboleh ubah. Secara keseluruhannya, model pengukuran mempamerkan kesahan diskriminasi yang mencukupi.

### Model Berstruktur

Berdasarkan Jadual 3, didapati bahawa hanya satu daripada dua konstruk bebas yang mempengaruhi tingkah laku devian iaitu, percaya organisasi ( $\beta = 0.177$ ,  $p=0.001$ ), dan manakala sokongan penyelia tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku devian ( $\beta = 0.083$ ,  $p=0.095$ ). Konstruk pengantara iaitu kontrak psikologi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku devian ( $\beta = 0.355$ ,  $p=0.000$ ) Pekali penentuan ( $R^2$ ) adalah bersamaan dengan 0.239. Ini menunjukkan bahawa 23.9% variasi dalam tingkah laku devian dapat diterangkan oleh kesemua konstruk bebas dan konstruk pengantara.

Jadual 3: Ringkasan Keputusan Koefisien Laluan terhadap Tingkah laku Devian

Konstruk	Koefisien Laluan	Statistik t	Nilai p	Keputusan
Kontrak Psikologi	0.355	5.445	0.000	Signifikan
Sokongan Penyelia	0.083	1.672	0.095	Tidak Signifikan
Percaya Organisasi	0.177	3.431	0.001	Signifikan

Nota: \* Koefisien laluan adalah signifikan pada tahap 95% yakin jika statistik  $t > 1.96$  ( $p < 0.05$ )

Jadual 4 menunjukkan Keputusan Ujian Analisis Pengantara kontrak psikologi dalam hubungan antara sokongan penyelia, percaya organisasi dan tingkah laku devian. Hasil dapatan kajian menunjukkan kontrak psikologi sebagai pengantara penuh dalam hubungan sokongan penyelia dengan tingkah laku devian kerana hubungan langsung di antara sokongan penyelia dan tingkah laku devian mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $\beta = 0.083$ ,  $p > 0.05$ ), manakala laluan koefisien sokongan penyelia terhadap kontrak psikologi adalah signifikan ( $\beta = 0.218$ ,  $t=3.275$ ,  $p < 0.05$ ) dan kontrak psikologi ke tingkah laku devian ( $\beta = 0.335$ ,  $p < 0.05$ ) juga adalah signifikan.

Manakala bagi analisis pengantara kontrak psikologi dalam hubungan antara percaya organisasi, dan tingkah laku devian, dapatan kajian menunjukkan kontrak psikologi sebagai pengantara separa dalam hubungan percaya organisasi dengan tingkah laku devian kerana hubungan



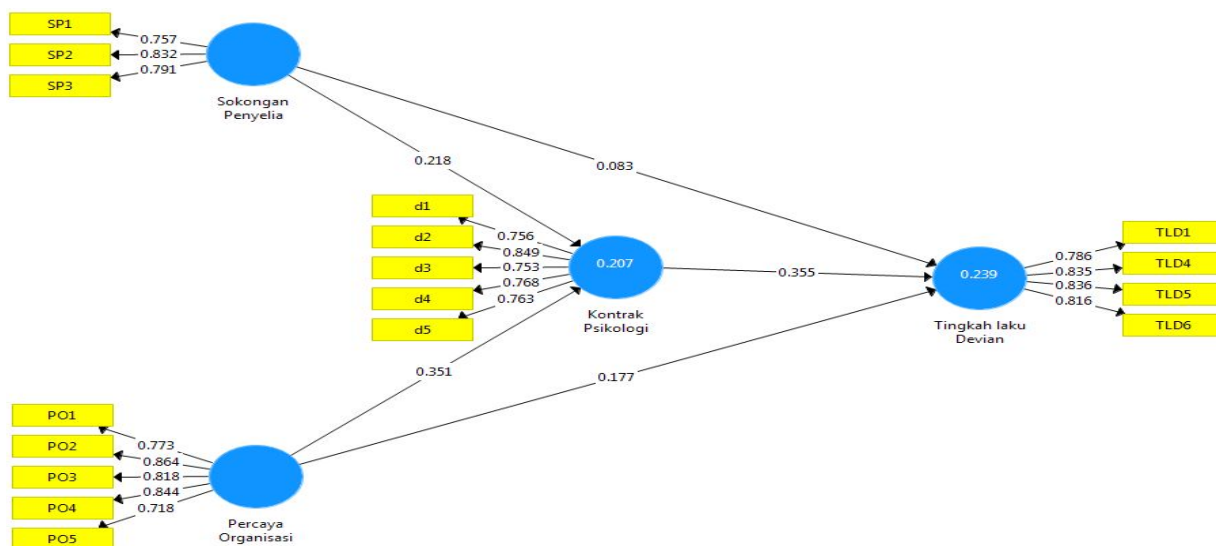
langsung di antara percaya organisasi dan tingkah laku devian mempunyai hubungan yang signifikan ( $\beta = 0.177$ ,  $p < 0.05$ ), manakala laluan koefisien percaya organisasi terhadap kontrak psikologi adalah juga signifikan ( $\beta = 0.351$ ,  $t = 4.012$ ,  $p < 0.05$ ) dan kontrak psikologi ke atas tingkah laku devian ( $\beta = 0.335$ ,  $p < 0.05$ ) juga adalah signifikan.

Jadual 4: Keputusan Ujian Analisis Pengantara

Laluan	Kesan Tidak Langsung		Koefisien Kesan Tidak Langsung	Statistik t	Signifikan
	Koefisien Laluan	Laluan			
SP→KP	0.218	KP→TLD	0.355	3.275**	0.000
PO→KP	0.351	KP→TLD	0.355	4.012**	0.008

SP=Sokongan Penyelia; PO=Percaya Organisasi; KP=Kontrak Psikologi; TLD=Tingkah Laku Devian

Model struktur yang diuji dalam kajian ini ditunjukkan dalam Rajah 1. Dapatan kajian menunjukkan bahawa sokongan penyelia tidak mempengaruhi tingkah laku devian secara langsung, namun, percaya organisasi secara langsung mempengaruhi tingkah laku devian. Bagi ujian pengantara, sokongan penyelia mempengaruhi kontrak psikologi dan percaya organisasi juga secara signifikan mempengaruhi kontrak psikologi. Akhir sekali, kontrak psikologi secara signifikan mempengaruhi tingkah laku devian



Rajah 1: Model Konseptual dan Anggaran Model Persamaan Struktur

## Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan bahawa sokongan penyelia tidak signifikan mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja. Hasil dapatan kajian ini merumuskan sokongan penyelia tidak penting dalam membentuk tingkah laku devian pensyarah di tempat kerja. Kajian ini bertentangan dengan kajian lampau yang mendapati sokongan penyelia mengurangkan tingkah laku devian (Menguc et al., 2013; Dysvik et al., 2014; Pandey et al., 2018). Hal ini mungkin disebabkan persekitaran kerja pensyarah yang autonomi tanpa terikat dengan penyeliaan yang

ketat. Ini menjadikan peranan penyeliaan ke atas pensyarah menjadi kurang penting kerana pensyarah menjalankan tugas tanpa memerlukan sokongan ketara daripada penyelia.

Seterusnya hasil kajian ini menunjukkan bahawa kepercayaan organisasi mempengaruhi tingkah laku devian pensyarah di tempat kerja. Iaitu semakin tinggi pensyarah percaya terhadap organisasi, maka semakin kurang tingkah laku devian. Para pensyarah yang percaya bahawa institusi bersikap jujur dan konsisten dalam kata-kata dan tindakan mereka, seperti pembahagian ganjaran ataupun kemajuan dalam kerjaya akan membentuk tingkah laku mereka. Ini bermakna semakin tinggi kepercayaan pensyarah terhadap institusi, maka ianya akan meningkatkan persepsi positif yang seterusnya membentuk tingkah laku positif dan mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Hasil kajian ini menyokong hipotesis kedua dan menyokong hasil dapatan kajian lampau oleh Akhigbe dan Sunday (2018) yang mendapati kepercayaan organisasi berfungsi dengan baik sebagai peramal kepada tingkah laku devian di tempat kerja.

Kajian ini mendapati sokongan penyelia mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kontrak psikologi. Sokongan penyelia adalah pekerja yang mendapat sokongan dan pengiktirafan yang membina daripada penyelia mereka. Kajian ini merumuskan bahawa apabila pekerja merasakan organisasinya prihatin (memberi sokongan dalam penyeliaan dan mengambil berat akan kebajikan pekerja), ini akan membina satu persepsi bahawa organisasi telah memenuhi janji-janji mereka (iaitu memenuhi kontrak psikologi). Dalam kata lain, sokongan penyelia adalah satu bentuk sokongan yang sentiasa memberi dorongan dan panduan untuk pekerja terus berjaya. Dalam konteks kajian ini, hipotesis kajian yang pertama tidak menyokong kerana autonomi kerja pensyarah kurang memerlukan sokongan penyelia, tetapi sebaliknya dalam hal-hal yang berkaitan proses pentadbiran seperti peraturan institusi memerlukan peranan penyelia. Penyelia sebagai agen organisasi dalam menyampaikan polisi dan peraturan institusi. Dalam kajian ini, ketua jabatan berfungsi sebagai penyampai polisi dan peraturan institusi. Maka sokongan dari penyelia dalam menyampaikan polisi atau peraturan yang dijanjikan oleh institusi dilihat penting kepada pembentukan kontrak psikologi para pensyarah. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Guchait et al. (2015) yang menunjukkan bahawa sokongan penyelia meningkatkan persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi, yang seterusnya membina kepercayaan bahawa organisasi telah memenuhi tanggungjawab dalam memenuhi kontrak psikologi pekerja.

Hasil kajian menunjukkan kepercayaan organisasi mempengaruhi secara signifikan kontrak psikologi. Kepercayaan organisasi adalah di mana pekerja percaya bahawa organisasi tidak mengkhianati mereka dan sentiasa menunjukkan komitmen untuk membantu pekerja. Kepercayaan ini boleh membentuk emosi yang positif bahawa organisasi telah memenuhi janji-janji yang telah dibuat, ini menjadikan pekerja mempunyai kontrak psikologi yang positif, iaitu apa yang telah dijanjikan telah dipenuhi oleh organisasi. Hasil kajian ini menyokong hipotesis yang dibina iaitu kepercayaan organisasi mempengaruhi secara signifikan kontrak psikologi. Ini bermakna semakin tinggi kepercayaan organisasi kakitangan akademik, maka semakin tinggi juga kontrak psikologi. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Golparvar et al. (2012) yang mendapati kepercayaan pekerja mempengaruhi kontrak psikologi.

Kontrak psikologi dalam kajian ini adalah sebuah kontrak yang bersifat implisit antara pekerja dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan daripada satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Penemuan kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrak psikologi dan tingkah laku devian di tempat kerja. Ini bermakna semakin tinggi kontrak psikologi iaitu di mana pekerja percaya organisasinya telah memenuhi apa yang dijanjikan atau yang sepatutnya, maka semakin kurang tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian ini selari dengan kajian oleh Conway et al. (2011) yang mendapati bahawa pelanggaran kontrak psikologi berkaitan dengan kesejahteraan emosi yang boleh mendorong kepada tingkah laku devian.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kontrak psikologi adalah sebagai pengantara penuh kerana hubungan langsung antara sokongan penyelia dan tingkah laku devian masih tidak signifikan setelah kontrak psikologi dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Ini bermakna kontrak psikologi adalah faktor penting dalam mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Kakitangan akademik yang merasakan bahawa penyelia, jika dalam konteks IPTS, ketua jabatan di setiap fakulti memberi sokongan sama ada galakan atau urusan pekerjaan akan meningkatkan persepsi bahawa penyelia sebagai agen kepada organisasi telah memenuhi janji-janji, maka ianya telah meningkatkan kontrak psikologi pensyarah yang seterusnya mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja.

Akhir sekali, dapatan kajian menunjukkan bahawa kontrak psikologi adalah sebagai pengantara separa, kerana hubungan langsung antara kepercayaan organisasi dan tingkah laku devian masih signifikan walaupun nilai beta mengecil setelah kontrak psikologi dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Pengaruh pengantara separa ini bermakna kontrak psikologi adalah elemen penting dalam model kajian. Kakitangan akademik yang percaya bahawa organisasi mereka komited dalam memberi sokongan akan meningkatkan persepsi bahawa organisasi telah menjalankan tanggungjawab dan janji-janji yang telah dibuat, maka ianya turut meningkatkan kepercayaan bahawa organisasi telah memenuhi kontrak psikologi, yang seterusnya membentuk emosi positif dan memberi kesan kepada tingkah laku devian di tempat kerja.

## **Kesimpulan**

Dapatan kajian ini membuktikan bahawa kontrak psikologi adalah penting kepada pembentukan tingkah laku pekerja terutama mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Sebagaimana sedia maklum, tingkah laku devian boleh memberi impak yang besar ke atas organisasi sehingga boleh menjejaskan produktiviti, reputasi dan keuntungan organisasi. Dalam konteks institusi pengajian tinggi, ia menjadi semakin serius kerana ia melibatkan penghasilan modal insan yang bakal dilahirkan. Hasil kajian ini menunjukkan sokongan penyelia dan kepercayaan organisasi adalah penting kepada memenuhi tuntutan kontrak psikologi, yang seterusnya dapat mengurangkan tingkah laku devian pensyarah di tempat kerja. Pengurangan tingkah laku devian di tempat kerja sudah tentu akan memberi kesan yang positif bukan sahaja kepada ahli dalam institusi malah juga kepada prestasi institusi secara keseluruhannya.

## **RUJUKAN**

- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M., & Wan, C. Y. (2017). Workload, Work Pressure and Interpersonal Deviance in Academia: The Mediating Role of Neutralization, *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 1-22.
- Ahmad, A., & Omar, Z., (2013). Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 124-130.
- Ahmed, W., Kiyani, A. A., and Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice and breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Act. Problems Econ.* 2, 145-154.
- Akhigbe, O. J., & Sunday, P. I. (2018). Organizational Trust and Workplace Deviant Behaviour in Higher Institutions in Rivers State. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 5(10), 48-62.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behavior: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161-182.
- Anderson, J. R. (2006). Managing Employees in the Service Sector: A Literature Review and Conceptual Development. *Journal of Business and Psychology*, 20(4), 501-523.
- Anderson, C. J., & Gerbing, D. (1988). Structural equation modeling in practice: A review of recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411–423.
- Aquino, K., & Bayron, K. (2002). Dominating interpersonal behaviour and perceived victimization in groups: evidence for a curvilinear relationship. *Journal of Management*, 28(1), 69-87.
- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract. *Employee Relations*, 29(3), 227-246.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*. In Peter Y. Chen and Cary L. Cooper (Eds.). *Work and wellbeing: a complete reference guide*, Volume III. John Wiley & Sons, Inc.
- Bennett, R., & Marasi, S., (2015). Workplace Deviance. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, 25. Oxford: Elsevier. pp. 722–726.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons.
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology* 93, 1104-1117.
- Chen, L. L., Fah, B. C. U., & Jin, T. H. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015. *Procedia Economics and Finance* 35, 468-475
- Cheung, M. F., Wong, C., & Yuan, G. Y. (2017). Why mutual trust leads to highest performance: the mediating role of psychological contract fulfillment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 430-453.
- Conway, N., Guest, D.E. & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfilment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276.
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A. L., Otaki, F., Dumit, N. Y., and Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: a systematic review. *International Journal Nursing Studies*, 51, 93-110.
- Deery, S. J., Iverson, R. D., and Walsh, J. T. (2006). Toward a better understanding of psychological contract breach: a study of customer service employees. *Journal Applied Psychology* 91, 166-175.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 729-738.
- Eckerd, S., Hill, J., Boyer, K. K., Donohue, K., & Ward, P. T. (2013). The relative impact of attribute, severity, and timing of psychological contract breach on behavioral and attitudinal outcomes. *Journal Operational Management*, 31, 567-578.
- Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L (2001) Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger R, Stinglhamber F (2011) *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association Books, Washington.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2002). Emotions in the workplace : the neglected side of organizational life introduction. *Human Resource Management Review*, 12, 167-171.

- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal Social Psychology, 143*, 789-791.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An examination of Organizational trust antecedents. *Public personnel Management Journal, 27*(1), 321-338.
- Golparvar, M., Karami, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies, 4*(4), 99-122.
- Guchait, P., Cho, S., & Meur, J. A. (2015). Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14*(3), 290-315.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River, N.J.; London: Pearson Education
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hanımoğlu, E. (2018). Deviant Behavior in School Setting, *Journal of Education and Training Studies, 6*(10), 133-141.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115-135.
- Huang, J., Wang, L., Shi, J. & Xie, L. (2015). Leader–member exchange social comparison and employee deviant behavior: Evidence from a Chinese context. *Social Behavior and Personality: An international journal, 43*, 1273-1286.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001) Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems, 18*(1), 185-214.
- Jensen, J. M., & Ryan, A. M. (2010). Psychological contracts and counterproductive work behaviors: employee responses to transactional and relational breach. *Journal Business Psychology, 25*, 555-568.
- Karabey, C. N., & Yildirim, S. K. (2016). The Mediating Role of Supervisor Support In The Relationship Between Individual Differences And Psychological Contract Breach. *Journal of Business Research-Türk, 8*(1) 140-160.

- Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S., & Latif, Y. (2015). How Perceived Supervisor Support Effects Workplace Deviance? Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 940-967..
- Kickul, J. (2001). When organizations break their promises: employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289–307.
- Law, K. S., & Zhou, Y. (2014). On the relationship between implicit attitudes and counterproductive work behaviors. *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 643-659.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation. *Frontiers Psychology*, 9, 1-13.
- Liao, H., Joshi, A. & Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: employee dissimilarity and deviance at work. *Journal of Personnel Psychology*, 57(4), 969-1000.
- Liu, C-M., Huang, C-J., Huang, K-P., & Chen, K-J. (2013). Psychological Contract Breach, Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior of Hotel Industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), 635-648.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163-2170.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Mount, M., Ilies, R., and Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Personal Psychology* 59, 591–622.
- Narayanan, K., & Murphy (2017). Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review. *Journal of Human Values*, 23(4), 1-31.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York,: McGraw-Hill.
- Ozyilmaz, A. (2010). Vertical trust in organisation: a review of empirical studies over the last decade. *Journal of Social Sciences Institute*, 7(13), 1-28.
- Palomo, M., Beinart, H., & Cooper, M. J. (2010). Development and validation of the Supervisory Relationship Questionnaire (SRQ) in UK trainee clinical psychologists. *British Journal of Clinical Psychology* (2010), 49, 131-149

- Pandey, A., Schulz, E. R., & Camp, R. R. (2018). The Impact of Supervisory Support for High-Performance Human Resource Practices on Employee In-Role, Extra-role and Counterproductive Behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 30(1), 97-121.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderation role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Peterson, D.K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Reina, D. & Reina, M. (1999). *Trust and Betrayal in the workplace: Building effective relationship in your organization*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Robinson, S.L., & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
- Samadi, B., Wei, C., Seyfee, S. & Yusoff, W. (2015). Conceptual model of organizational trust and knowledge sharing behaviour among multi- generational employees. *Asian Social Science*, 11(9), 32-42.
- Sani, M. K. A., Daud, Z., & Ismail, S. A. (2018). The Form of Psychological Contract amongst Employees at Department of Agricultural Malaysia based Agencies Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 22-26.
- Thau, S., & Mitchell, M. S. (2010). Self-gain or self-regulation impairment? Tests of competing explanations of the supervisor abuse and employee deviance relationship through perceptions of distributive justice. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1009-1031.
- Unal, A. (2012). Deviant teacher behaviors and their influence on school rules and interpersonal relationships at school. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 49, 1-20.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H. and Tetrick, L.E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organisational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.



Webster, J. & Wong, W.K. (2008). Comparing traditional and virtual group forms: Identity, communication and trust in naturally occurring project teams. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 41-62.