

«مقاله پژوهشی»

## پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای

علی مهداد<sup>1\*</sup>، مریم السادات سجادی<sup>2</sup>، سپیده حق‌جو<sup>3</sup>

1. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، اصفهان، ایران

2. کارشناس ارشد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

3. کارشناس ارشد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

تاریخ دریافت: 1402/02/10 تاریخ پذیرش: 1402/02/10

### Predicting of Organizational loyalty, Organizational Identity, and Adaptive Performance through Psychological Contract Fulfillment and Professional Ethics

A. Mehdad<sup>\*1</sup>, M. Alsadat Sajadi<sup>2</sup>, S. Haghjoo<sup>3</sup>

1. Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

2. MS.c., Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

3. MS.c., Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Received: 2023/03/28 Accepted: 2023/04/30

#### Abstract

The main purpose of present research was to predict organizational loyalty, organizational identity, and adaptive performance through psychological contract fulfillment and professional ethics among employees of a public hospital in Shahreza. The statistical population included all employees of mentioned hospital, among which 207 people were selected as a sample through convenience sampling method. The research questionnaires were psychological contract (Rousseau, 1995), professional ethics (Hakerina, 2011), organizational loyalty (Kumar & Shekhar, 2012), organizational identity (Mael & Ash Forth, 1992), and adaptive performance (Charbonnier, voirin & Roussel, 2012). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that there is significant positive relationship between psychological contract fulfillment with organizational loyalty and adaptive performance; between professional ethics with organizational loyalty, organizational identity and adaptive performance ( $p \leq 0.05$ ), but the relationship between psychological contract fulfillment with organizational identity was not significant ( $p > 0.05$ ). Moreover, the results of multiple regression analysis showed that professional ethics were significant predictors of organizational loyalty, organizational identity, and adaptive performance; and psychological contract fulfillment were significant predictors of organizational loyalty and adaptive performance ( $P \leq 0/05$ ). Therefore, based on the research findings, it can be concluded that, by increasing psychological contract fulfillment and professional ethics among employees, organizational loyalty, organizational identity, and adaptive performance can be improved.

#### Keywords

Psychological Contract Fulfillment, Professional Ethics, Organizational Loyalty, Organizational Identity, Adaptive Performance

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان یک بیمارستان دولتی در شهرستان شهرضا بود که از میان آنها 207 نفر به شیوه در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی راسو (1995)، اخلاق حرفه‌ای هاگرینا (2011)، وفاداری سازمانی کومار و شکه‌ار (2012)، هویت سازمانی مائل و اش‌فورت (1992) و عملکرد انطباقی چاربانیر، وبرین و روسل (2012) بود. یافته‌ها با استفاده از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام تحلیل و نتایج نشان داد که بین پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با وفاداری سازمانی، عملکرد انطباقی و بین اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت ( $p \leq 0/05$ ) وجود دارد، اما رابطه میان پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با هویت سازمانی معنادار نبود ( $p > 0/05$ ). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کننده معنادار وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی کارکنان و پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی بود ( $P \leq 0/05$ ). بنابراین، براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که با تقویت ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، می‌توان وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی را در میان کارکنان بهبود بخشید.

#### واژه‌های کلیدی

قرارداد روان‌شناختی، اخلاق حرفه‌ای، وفاداری سازمانی، هویت سازمانی، عملکرد انطباقی

## مقدمه

فردی، انطباق‌پذیری فرهنگی و انطباق‌پذیری جسمی طبقه بندی کرده است. بنابراین، هدف سازمان‌ها در اختیار داشتن کارکنانی هست که نه تنها عملکرد شغلی و شهروندی بالایی داشته باشند، بلکه دارای عملکرد انطباقی بالایی هم باشند.

متغیر دوم پژوهش حاضر به دلیل نقش و اهمیتی که در موفقیت سازمان‌ها دارد، هویت سازمانی است. هویت سازمانی، یک سازه جمعی و اجتماعی است که از دیدگاه‌های معطوف به هویت اجتماعی<sup>8</sup> و نظریات آن حوزه به محیط‌های کار انتقال و مورد بحث و پژوهش قرار گرفته است. از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی، انسان‌ها در پیوندهای اجتماعی و گروهی به واسطه این که موجوداتی اجتماعی هستند، به دنبال شکل دهی هویت جمعی و گروهی برای خود هستند تا از یک طرف نیازهای اجتماعی و روانی خود را ارضاء کنند و از طرف دیگر اهداف جمعی و گروهی را پیگیری و دنبال کنند (هه و براون<sup>9</sup>، 2013). از منظر نظریه هویت اجتماعی، هویت انسانی خواه از جانب گروه یا سازمان تحت تاثیر قرار گیرد، با شکل‌گیری هویت جمعی و گروهی افراد، با کسب انگیزه‌های جمعی و اجتماعی سطح تلاش و عملکرد خود را بر اساس استانداردها و انتظارات گروه تنظیم می‌کنند (هاپرست، ون دایک و ونایین برگ<sup>10</sup>، 2009). هویت سازمانی شامل نگرش‌های اعضای سازمان درباره سازمان است، اینکه چگونه اعضای سازمان خود را به عنوان یک گروه اجتماعی در ارتباط با محیط بیرونی خود، معرفی می‌کنند و چگونه آن‌ها خود را از سایر رقبا متفاوت می‌دانند. هویت سازمانی می‌تواند به عنوان یک سیستم تعبیر و تفسیر و یا به عنوان مجموعه‌ای از شناخت‌های مشترک و یا به عنوان زبان و رفتار مشترک نگریسته شود. هویت سازمانی، ادراکی در مورد سازمان است و در تعبیر و تفسیر اعضای سازمان از موضوعات استراتژیکی که سازمان با آن رو به رو است، نفوذ کرده و آن را هدایت می‌کند و اعضا را برای حمایت و پشتیبانی از اهداف استراتژیک سازمان بر می‌انگیزد (رحیم نیا و نیک خواه فرخوانی، 1390). از نظر کلی اظهارات

عملکرد انطباقی<sup>1</sup> شکلی از عملکرد است که اخیراً محققان سازمانی در پاسخ به پیچیدگی شرایط محیط کار و ماهیت سازمان‌های امروزی که نتیجه دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها است، مورد توجه قرار داده‌اند. توانایی رویارویی با یک محیط متغیر و پویا، که نتیجه تغییرات مستمر در فناوری‌ها، ادغام و تغییر ساختار سازمان‌ها است، کارکنان را به یادگیری مهارت‌های جدید و افزایش قدرت سازگاری و انعطاف‌پذیری ملزم می‌سازد (ایلگن و پولاکس<sup>2</sup>، 1999). از آنجا که تغییرات سریع و پیچیده دنیای امروز، نیازمند انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری است، اهمیت این نوع رفتارها را به عنوان نتیجه تغییرات سریع در دنیای کار و نیاز به کارکنانی که با این محیط در حال تغییر به سرعت منطبق گردند آشکار می‌سازد (پارک و پارک<sup>3</sup>، 2019).

هسکت و نیل<sup>4</sup> (1999)، عملکرد انطباقی را به عنوان قابلیت‌های افراد در مواجهه با تغییرات به وجود آمده در محل کار و موقعیت‌های جدید و غیرمعمول تعریف می‌کنند. کریسچر و ویت<sup>5</sup> (2010)، عملکرد انطباقی را به عنوان تشخیص نیاز یا فرصت‌های افزایش فعالانه صلاحیت‌ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش‌بینی و به کارگیری مؤثر صلاحیت‌ها و توانایی‌های سازگاری در محل کار تعریف کرده اند. چاربانیر وارن، الکریمی و واندنبرگ<sup>6</sup> (2010)، معتقدند عملکرد انطباقی از پنج حیطة شامل: مدیریت موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاری، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی تشکیل شده است. همچنین، لندی و کنته<sup>7</sup> (2010)، عملکرد انطباقی را به هشت رفتار مجزا شامل: مدیریت بحران یا رویدادهای غیرمنتظره، مدیریت استرس و فشارهای شغلی، حل خلاقانه، مشکلات و مسائل، حفظ کارایی در مواجهه با بلاتکلیفی‌ها یا شرایط ناپایدار، به روزرسانی مهارت‌ها و یادگیری استفاده از فناوری‌های نوظهور، انطباق‌پذیری بین

1. Adaptive Performance

2. Ilgen & Pulakos

3. Park & Park

4. Hesketh & Neal

5. Krischer & Witt

6. Charbonnier Voirin, El Akremi & Vandenberghe

7. Landy & Conte

8. Social Identity

9. He & Brown

10. Hirst, Van Dick & Van Knippenberg

انواع رفتارهایی که نشان دهنده سطح بالای وفاداری سازمانی کارکنان هستند، عبارتند از: الف. تمایل به باقی ماندن در سازمان، ب. بهره‌وری بیش از سطح انتظار مثلاً فراتر از میزان تعیین شده برای وظیفه، ج. رفتار نوع دوستانه و د. رفتار متقابل به عنوان مثال وفاداری کارکنان به سازمان باید با وفاداری سازمان به کارکنان هماهنگ باشد (مهداد، 1401).

بنابراین، به دلیل نقش و اهمیتی که متغیرهای عملکرد انطباقی، وفاداری و هویت سازمانی برای سازمان‌ها دارند، شناسایی عوامل اثرگذار بر آنها مورد توجه روان‌شناسان سازمانی هم در حوزه علم و هم عمل قرار گرفته است. در همین ارتباط می‌توان به ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی<sup>7</sup> به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار بر متغیرهای فوق اشاره کرد. برای مثال، تحقیقات انجام گرفته توسط همت پناه، مهداد، فارسی (1397)؛ وانگ<sup>8</sup> (2017)، یوان، وئو، ژانگ و دای<sup>9</sup> (2016)؛ مالیک، ستار، شهیدیعقوب<sup>10</sup> (2018)؛ استن وی، فین، بردیا<sup>11</sup> (2020)؛ نشان دهنده تأثیر ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی بر وفاداری سازمانی، پژوهش‌های انجام گرفته توسط ایل دین و ایل حسیو<sup>12</sup> (2019)؛ توفان و وندت<sup>13</sup> (2020)؛ حای از وجود رابطه ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با هویت سازمانی و تحقیقات انجام گرفته توسط اویبی<sup>14</sup> (2016)، لی، انتونی ونگ، کیم<sup>15</sup> (2016)، ایون، آیون و خلی فت<sup>16</sup> (2020)، بیانگر رابطه بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با عملکرد انطباقی است.

قرارداد روان‌شناختی، یک قرارداد ضمنی و نانوشته بین کارکنان و سازمان است که در حوزه تعهدات متقابل میان کارکنان و سازمان ریشه دارد (مهداد، 1401). علیرغم قرارداد استخدای، این قرارداد کتبی و رسمی بین دو طرف نیست بلکه در خلال عقد قرارداد رسمی شکل می‌گیرد که

مرکزی، متمایز و پایداری که اعضای یک سازمان در باره سازمان و عضویت خود در سازمان ابراز می‌دارند، انعکاسی از هویت سازمانی آنها است، در واقع پاسخی که افراد به این سوال که ما به عنوان اعضای یک سازمان خاص چه کسانی هستیم ارائه می‌کنند، سطح کلی هویت سازمانی یا همان تعریف خود بر اساس عضویت در سازمان خاص شکل می‌دهد (هه و براون، 2013). هویت سازمانی از یک طرف با همانندسازی با سازمان و اهداف آن و از طرف دیگر بر روی عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر غیرقابل انکاری به جای می‌گذارد (لین<sup>1</sup>، 2004). بنابراین در مجموع، هویت سازمانی انگیزه و بستر لازم را برای ارتقاء عملکرد در اشکال مختلف و تلاش‌های اثربخش افزایش می‌دهد و مانند هر سازه یا متغیر دیگری، نیازمند عوامل پیش‌بینی خاص است تا از آن طریق شکل گرفته و رشد کند.

علاوه بر دو متغیر مورد اشاره قبلی، متغیر دیگر پژوهش حاضر، وفاداری سازمانی<sup>2</sup> است. مطالعات انجام گرفته نشان داده‌اند که وفاداری کارکنان به عنوان یک عامل مهم در فهم رفتارهای کارکنان در محیط کار بررسی می‌شود و به عنوان یک نیروی حیاتی در دستیابی به اهداف سازمان‌ها شناخته می‌شود (تسنگ و وو<sup>3</sup>، 2017). همچنین تعدادی از مطالعات ثابت کرده‌اند که کارکنانی که وفاداری زیادی به شرکت هایشان دارند، نقش پررنگ‌تری نیز در موفقیت سازمان دارند و به علاوه، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند (کوگلان<sup>4</sup>، 2005). وفاداری سازمانی کارکنان به عنوان نگرشی که کارکنان را به سازمان پیوند می‌دهد و پایه و اساس تعهد آنها به سازمان است، تعریف شده است (هوئی پو و همکاران<sup>5</sup>، 2012؛ پریرا<sup>6</sup>، 2009؛ به نقل از خوشنامی و مهداد، 1394 و 2016). کارکنان وفادار به سازمان، علاوه بر متعهد بودن به موفقیت سازمان، این باور را دارند که کار کردن برای سازمان مورد نظرشان بهترین انتخاب آن‌ها است. چنین کارکنانی نه تنها برای ماندن در سازمان برنامه‌ریزی می‌کنند، بلکه در جستجوی استخدام جایگزین نبوده و پیشنهادهایی را که دارند نیز رد می‌کنند.

7. Psychological Contract Fulfillment Perception

8. Wang

9. Yuan, Wu, Zhang, Dai

10. Malik, Sattar & Shahid Yaqub

11. Stanway, Fein & Bordia

12. El Din & El Hessewi

13. Tufan & Wendt

14. Oaibe

15. Li., Anthony Wong & Kim

16. Eyoun. Ayoun., B. Khlie Fat.

1. Lin

2. Organizational loyalty

3. Tseng & Wu

4. Coughlan

5. Huipoo et al.

6. Perira

خواهد پذیرفت و برای کامروایی آن‌ها سخت‌تر تلاش خواهد کرد، که این امر به نوبه خود باعث افزایش وفاداری در بین کارکنان می‌شود. از طرفی هنگامی که فرد نسبت به سازمان خود وفادار باشد، اهداف سازمان را خواهد پذیرفت و برای دست یابی به آن اهداف به سختی تلاش می‌کند و احساس گرمی به سازمان پیدا می‌کند، به دنبال ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی، چند اتفاق، یکی افزایش وفاداری سازمانی و دیگری تقویت تمایل و میل ماندن و رفتارهای فراتر از فراتر از وقوع می‌پیوندد (همت پناه، مهرداد، فارسی، 1397). همچنین، سازمان‌ها از طریق فرایندهای اجتماعی خود انتظارات کارکنان را از نظر فراهم آوردن پاداش‌های احساس-اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد، وفاداری، ارائه پشتیبانی و حمایت و توسعه عدالت در گستره سازمان و در کنار آن فراهم آوردن پاداش‌های اقتصادی و پولی، برآورده می‌سازد (راسو<sup>3</sup>، 1995). بنابراین هویت یافتن با سازمان و جای دادن آن در خودپنداره فردی شیوه‌ای است که کارکنان با قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای می‌توانند تعهدات رابطه‌ای خود را آشکار سازند و به آنها کمک می‌کند تا پیوند قوی خود با سازمان را حفظ نمایند، قرارداد روان‌شناختی این نیاز را در کارکنان ایجاد می‌نماید تا یک رابطه بلند مدت را با سازمان به وجود آورده که این مسئله دارای پیامدهای مهمی برای هویت‌یابی است. زیرا دارا بودن یک گرایش بلند مدت به رابطه اشتغال بدین معنا است که کارکنان احتمال زیادی دارد تا حس ارزش قائل شدن برای خود را با موفقیت سازمان مرتبط سازند (رستوبوگ، همسی، بردیا و اسپوسو<sup>4</sup>، 2008). بنابراین زمانی که کارکنان از طریق قرارداد روان‌شناختی با سازمان خود هویت می‌یابند، منافع سازمانی و فردی با یکدیگر یکی شده بدین صورت که دستاوردهای سازمانی تبدیل به دستاوردهای فردی می‌شود.

علاوه بر این، ادراک پایبندی به قرارداد روان‌شناختی سبب بروز عملکرد انطباقی از طرف کارکنان می‌گردد که در نتیجه آن، کارکنان وظایف شغلی خود را در سخت‌ترین و نامطمئن‌ترین محیط‌های شغلی که هر لحظه با تهدیدات و فرصت‌های فراوانی روبه‌رو است به صورتی اثربخش، منظم

از نظر مفهومی می‌توان این پدیده را مجموعه‌ای از باورها و ادراکات فرد در باره تعهدات متقابل میان کارکنان و سازمان تعریف کرد (مهرداد، احمدپور و گلپور، 1393). قرارداد روان‌شناختی مجموعه‌ای از باورها و انتظارات است که در چرخه‌های ذهنی افراد به صورت فعال، روز آمد و مداوم مانند ملاک یا معیار ارزیابی عمل می‌کند. چرا به عنوان ملاک یا معیار، به این دلیل که، این انتظارات، دائم می‌توانند در صحنه ذهن افراد حاضر باشند و بر اساس هر تصمیم و عملی که توسط مدیران و یا به طور کلی سازمان گرفته می‌شود، برآورده شدن یا نشدن انتظارات مبتنی بر قرارداد روانی تبادلی و ارتباطی را به فرد هشدار بدهند (آلیشیا، فین و سرباری بوردیا<sup>1</sup>، 2020). اگر کارکنان احساس کنند که قرارداد روان‌شناختی بین آنها و سازمان برقرار است و سازمان به تعهدات و مسئولیت‌های خود در قبال آنان پاسخگو است، سطح خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی آنها در قبال ادراک پایبندی به قرارداد روان‌شناختی بالا می‌رود. اما در مقابل، اگر کارکنان احساس کنند که قرارداد روان‌شناختی بین آنها و سازمان از طرف سازمان نفی و زیر پا گذاشته شده است (نقض قرارداد روان‌شناختی)، به طور طبیعی با واکنش‌های منفی همچون صدا، سکوت، عقب‌نشینی، انهدام و تخریب و در نهایت کناره گیری همراه خواهد بود که این واکنش‌ها توسط رایبسون، کاریتس و راسو<sup>2</sup> (1994؛ به نقل از مهرداد، 1401)، الگوی توالی پاسخ‌های کارکنان در قبال نقض قرارداد روان‌شناختی نظریه پردازی شده است. اهمیت مفهوم قرارداد روان‌شناختی از پیامدهای فردی و سازمانی آن نشات می‌گیرد که در زمان تخطی از این قراردادها خود را بروز می‌دهند. تخطی از این قراردادها، اعتماد کارکنان به کارفرمایان، رضایت از شغل و سازمان را کاهش می‌دهد و نیز موجب کاهش تعهد آنان به ماندن در سازمان می‌شود (رحمتی و همکاران، 1399).

باور پژوهشگران بر این است که ساز و کار ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی باعث قوی‌تر شدن وفاداری سازمانی می‌شود. هنگامی که سازمان قویا خود را متعهد به رفع خواسته‌های کارکنانش بداند، نیازهای افراد را

3. Rousseau.

4. Restubog, Hornsey, Bordia &amp; Esposito

1. Alicia, Fein &amp; Sarbari Bordia

2. Robinson, Kraits, &amp; Rousseau

(2017)، حامد و بشیر<sup>16</sup> (2017)، پرمانا، آیما، یانتو و نورمهدی<sup>17</sup> (2019)، نشان دهنده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد انطباقی است.

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند، در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است و بی‌توجهی سازمان به این مسئله می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (آراسته و جاهد<sup>18</sup>، 2011). اخلاق حرفه‌ای قواعدی است که افراد در حرفه خود باید رعایت کنند (سلطان<sup>19</sup>، 2014). میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق و قابلیت تغییرپذیری آن دارد. هر قدر رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است و هر قدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پای‌بندی به آن محکم‌تر خواهد بود (کامیونال، سکستون و گارا<sup>20</sup>، 2006). اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که باعث جهت‌گیری و هدایت تصمیمات ما، در محیط کاری و غیرکاری می‌گردد. اینکه چگونه رفتار کنیم؟ و یا همچنین انتخاب ما را براساس اینکه چه چیزی خوب یا بد است شکل می‌دهد (بیوچمپ و چیدرز<sup>21</sup>، 2012).

حاصل توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان، حرکت به سمت سازمان اخلاق مدار، جذاب شدن کار نزد کارکنان و وفاداری کارکنان به سازمان است. سازمانی که در ان اخلاق اهمیت ویژه‌ای دارد، در این سازمان، رهبران اخلاقیات را توسعه می‌دهند، کارکنان با میل و رغبت از الگوهای اخلاقی استقبال و کار خود را با رفتارهای اخلاقی عجین می‌کنند و از کار خود رضایت دارند و به آن افتخار می‌کنند. کارکنانی که به کار خود عشق می‌ورزند و به آن دل‌بستگی دارند، نسبت به سازمان و کار خود وفادارند و تمایل چندانی برای ترک سازمان ندارند (قنبری، عبدالملکی، 1398). اخلاق حرفه‌ای با دارا بودن ویژگی‌هایی چون روحیه مشارکت،

و سازماندهی شده و در کوتاه‌ترین زمان ممکن انجام دهند. از طرفی دیگر این اوضاع و شرایط به نوبه خود باعث جوشش خلاقیت بیشتر در میان کارکنان می‌شود که در بلند مدت میل به آموزش و رشد، افزایش و ظهور ایده‌ها و به دنبال آن خدمات و محصولات جدید را در پی دارد. چنانچه، نقض قرارداد روان‌شناختی از سوی سازمان باعث کاهش عملکرد کارکنان، از جمله عملکردهای فرانتش و افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌شود (وان<sup>1</sup>، 2013)، بهبود قرارداد روان‌شناختی موجب افزایش و بهبود تعهد سازمانی و رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد (ژاو، پلاسیست، ژنگ و برنارد<sup>2</sup>، 2014).

متغیر دیگر این پژوهش به دلیل نقش و تأثیری که بر متغیرهای متعدد پیامد دارد و در کنار ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی مورد مطالعه قرار گرفته است، اخلاق حرفه‌ای است. پژوهش‌های انجام گرفته توسط سیموسون و همکاران<sup>3</sup> (2017)، قنبری، عبدالملکی<sup>4</sup> (2020)، اکبری، فتحی، درگاهی و بوکانی<sup>5</sup> (2020)، نشان دهنده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری سازمانی؛ پژوهش‌های انجام گرفته توسط ویبر و گالاگر<sup>6</sup> (2017)، ویباوو، وریانتی<sup>7</sup> (2017)، گریوت و همکاران<sup>8</sup> (2017)، پاگلیارو و همکاران<sup>9</sup> (2018)، ترسی و همکاران<sup>10</sup> (2019)، کانکورو، ویباوو<sup>11</sup> (2019)، نشان دهنده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر هویت سازمانی و پژوهش‌های انجام گرفته توسط مرادی و همکاران (1398)، روزنوتولب و همکاران (1399)، درخشان مهر و همکاران (1397)، جاوید و همکاران<sup>12</sup> (2014)، امین زاده و خوش طینت<sup>13</sup> (2016)، بلال مسانی<sup>14</sup> (2016)، فاروق و جابن<sup>15</sup>

1. Wan
2. Zhou, Plaisent, Zheng, & Bernard
3. Simonson, Bender, Fetherolf, Hancock, Krodell-Reistad, Michels, Bertsch
4. Ghanbari, Abdolmaleki
5. Akbari., T., Fathi., D., Dargahi., Sh., Boukani
6. Weber, Gallagher
7. Wibowo, Wuryanti
8. Gerpott, Quaquebeke
9. Pagliaro, Presti, Barattucci
10. Teresi, Pietroni, Barattucci
11. Kuncoro, Wibowo
12. Javed, Bashir, Mohammeds, Arjoon
13. Aminzadeh, Khoshtinat
14. Belal.Mathani
15. Farouk, Jabeen

16. Hameed, Bashir

17. Permana, Aima, Yanto & Nur Mahdi

18. Arasteh, Jahed

19. Sultana

20. Comunal, Sexton, Gara

21. Beauchamp, Childress

سازمان، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی کارکنان بود. از آنجا که در بررسی‌های صورت گرفته در منابع معتبر علمی همچون Google Scholar، MagIran، SID و... پژوهشی که به طور همزمان رابطه میان متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد، ضرورت انجام این پژوهش احساس گردید و هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤالات است که آیا بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ نقش و سهم کدامیک از متغیرهای ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی بیشتر و بالاتر است؟ و در پاسخ به سؤالات طرح شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

فرضیه اول: بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و هویت سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه ششم: بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی رابطه چندگانه وجود دارد.

### روش پژوهش

از آن جا که پژوهش حاضر به بررسی رابطه ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی پرداخته است، روش پژوهش مورد استفاده از نوع همبستگی است. همچنین، روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه (به شیوه گام به گام) بود. جامعه آماری پژوهش

دلستگی به کار، تعامل، پاسخ‌گو بودن و پذیرش مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن، می‌تواند موجب احساس هویت قوی‌تر کارکنان با سازمان شود که به نوبه خود موجب می‌شود کارکنان برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند (هرباچ، میگنونک<sup>1</sup>، 2007). هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها (اخلاق حرفه‌ای)، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است. بنابراین کارکنان با بودن در فضایی با اخلاق کاری احساس هویت بیشتری با سازمان داشته و حس مسئولیت و یکی شدن را با سازمان در خود تقویت می‌نمایند (ریکتا<sup>2</sup>، 2005). رعایت اصول اخلاقی و رویه‌های اخلاقی توسط کارکنان و پای‌بندی به چارچوب حرفه‌ای و اخلاقی توسط کارکنان و وجود یک نظام تنبیه و پاداش در کنار وجود یک سیستم رهبری مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای باعث خواهد شد که کارکنان در تمامی مراحل عملکرد، خود را مقید به رعایت اصول اخلاقی بدانند، همچنین استقرار نظام عملکردی مبنی بر اصول و معیارهای اخلاقی در سازمان‌ها باعث می‌شود کارکنان رویه‌های عملکردی خود را با دقت بیشتر و کامل‌تری انجام داده و در نتیجه باعث بهبود عملکرد خود شوند (درخشان مهر و همکاران، 1398).

بنابراین، با توجه به این که کارکنان از مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها شناخته می‌شوند، لزوم توجه به ویژگی‌ها، خواسته‌ها و نیازهای آنان و شناسایی عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار آنان باید در رأس برنامه‌های راهبردی مدیران پویا و بالنده قرار گیرد و به همین جهت به کارگیری برنامه‌های مداخله‌ای در جهت افزایش عملکرد انطباقی، هویت سازمانی و میزان وفاداری آنان نسبت به سازمان، در تمام سازمان‌ها به طور عام و سازمان‌های درمانی به دلیل نقش و اهمیتی که در توسعه سلامت مردم و جامعه عهده دار هستند، به طور خاص دارای اهمیت بوده و باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، براساس مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که، با ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی از طرف کارکنان و تقویت اخلاق کاری در سازمان‌ها می‌توان شاهد افزایش روز افزون وفاداری به

1. Herrbach & Mignonac  
2. Riketta

گویه باطیف 5 درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=5 تا خیلی کم=1) است، استفاده گردیده است (حداکثر نمره 165 و حداقل 33). کومار و شکهار (2012)، با استفاده از تحلیل عاملی به شیوه مولفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، روایی سازه این پرسش‌نامه را بررسی و مطلوب گزارش کرده‌اند. الفای کرونباخ به‌دست آمده توسط خوشنامی و مهداد (1394) برابر با 0/95 گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/936 به دست آمد.

**پرسش‌نامه هویت سازمانی:** برای سنجش هویت سازمانی از پرسش‌نامه 6 گویه‌ای مائیل و آشفورث (1992) با مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) استفاده به عمل آمد (حداکثر نمره 30 و حداقل 6). مائیل و آشفورث (1992) و بی و یون<sup>2</sup> (2006) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را به ترتیب 0/81 و 0/85 و روایی این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (با چرخش از نوع واریماکس) براساس مقادیر ضریب کفایت نمونه 0/800، ضریب تقریبی خی دو 553/347، درجه آزادی 15 و سطح معناداری 0/001 گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز 0/77 به دست آمد.

**پرسش‌نامه عملکرد انطباقی:** برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسش‌نامه 19 گویه‌ای چاربانیر، ویرین و روسل (2012)، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسش‌نامه هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=7) است (حداقل نمره در این پرسش‌نامه 19 حداکثر نمره 133). حسینی کوکمری، نعیمی و اللهیاری (1394)، ساختار عاملی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی کردند که ضریب KMO و آزمون کرویت بارلت به ترتیب 0/88 و 1639/093 به دست آمده است. همچنین چرخش واریماکس نشان داد که تمامی سوالات آزمون روی عوامل بار دارند و پایایی این پرسش‌نامه را بر حسب آلفای کرونباخ برابر با 0/89 گزارش کرده‌اند. مهداد، حسام قاسمی و غفوری (1398)، پایایی پرسش‌نامه بر حسب آلفای کرونباخ را برابر با 0/93 گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/916 به دست آمد.

حاضر شامل کلیه کارکنان یک بیمارستان دولتی در شهرستان شهرضا به تعداد 600 نفر بود که از جامعه آماری مورد اشاره، با توجه به جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی<sup>1</sup> (2007) و در سطح اطمینان آماری 95 درصد، تعداد 220 نفر به عنوان نمونه تعیین و از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند که پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها تعداد 13 پرسش‌نامه غیر قابل استفاده تشخیص داده شد که در نهایت تعداد 207 پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. داشتن حداقل دو سال سابقه کار، دارا بودن قرارداد رسمی و تمایل برای شرکت در پژوهش به عنوان شرط ورود و عدم تمایل کارکنان برای شرکت در پژوهش به عنوان معیار خروج تعریف گردید.

## ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی:** برای سنجش قرارداد روان‌شناختی از پرسش‌نامه 6 گویه‌ای راسو (1995) استفاده شد. با توجه به مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) مورد استفاده در این پرسش‌نامه حداقل امتیاز قابل کسب 6 و حداکثر 30 بوده است. بر اساس گزارش مهداد، احمد پور و گل پرور (1392)، پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/802، مقدم (1391) 0/79 و همت پناه و مهداد و فارسی (1397)، 0/87 گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، 0/705 به دست آمد.

**پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای:** برای سنجش اخلاق حرفه‌ای پرسش‌نامه 15 گویه‌ای هاکرینا (2011)، با مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه=5 تا هرگز=1) که دارای یک نمره کلی است استفاده به عمل آمد که حداکثر نمره 75 و حداقل 15 است. هاکرینا (2011)، به نقل از طهماسب پور، (1395) روایی همزمان و پایایی پرسش‌نامه را به ترتیب 0/56 و 0/81 گزارش و در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/929 به دست آمد.

**پرسش‌نامه وفاداری سازمانی:** برای سنجش وفاداری سازمانی از پرسش‌نامه کومار و شکهار (2012) که دارای 33

**جدول 1. میانگین، انحراف معیار و ماتریکس ضرایب همبستگی نمرات متغیرهای پژوهش**

میانگین انحراف معیار ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی اخلاق حرفه‌ای وفاداری سازمانی هویت سازمانی عملکرد انطباقی					
		1	4/19	19/3	ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی
	1	-	7/45	66/47	اخلاق حرفه‌ای
	1	0/18**	0/27**	24/61	وفاداری سازمانی
1		0/315**	0/1	3/84	هویت سازمانی
1	-	0/40**	0/30**	10/09	عملکرد انطباقی

P≤0/01\*\*

از کل اعضای نمونه، 33 نفر (معادل 15/9 درصد) در گروه تحصیلی تا دیپلم، 23 نفر (معادل 11/1 درصد) در گروه تحصیلی فوق دیپلم، 134 نفر (معادل 64/7 درصد) در گروه تحصیلی لیسانس، 9 نفر (معادل 4/3 درصد) در گروه تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر و 8 نفر (معادل 3/9 درصد) بدون اعلام مدرک تحصیلی، 52 نفر (معادل 25/1 درصد) در گروه استخدام رسمی، 22 نفر در گروه استخدام پیمانی (معادل 10/6 درصد)، 96 نفر (معادل 46/6 درصد) در گروه استخدام قراردادی و 37 نفر (معادل 17/9 درصد) بدون اعلام نوع استخدام قرار داشتند.

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان کلیه متغیرهای تحقیق در جدول 1 نشان داده شده‌اند و همچنین، به منظور بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه رگرسیون چندگانه استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول 2، 3 به دست آمده است.

چنانکه در جدول 1 مشاهده می‌شود، ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با وفاداری سازمانی و عملکرد

**روش اجرا و تحلیل داده‌ها**

پرسش‌نامه‌های پژوهش توسط اعضای گروه نمونه، در محل کار خود و در فاصله زمانی 25 تا 30 دقیقه، به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه 22 مورد تحلیل قرار گرفت. در جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش‌های همبستگی، توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت بی‌نام، موافقت و تمایل شخصی تک تک اعضای نمونه برای شرکت در پژوهش مد نظر قرار گرفت و داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌های پژوهش با رازداری کامل فقط در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

**یافته‌های پژوهش**

**جدول 2. ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل واریانس برای پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای**

متغیرهای ملاک	متغیرها	شاخص	R	R <sup>2</sup>	F تغییر	F تغییر معنی‌داری	F	معنی‌داری	VIF	Tolerance
وفاداری سازمانی	1	ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی	0/27	0/073	16/072	0/001	16/072	0/001	1/000	1/000
هویت سازمانی	2	اخلاق حرفه‌ای	0/318	0/101	6/508	0/011	11/506	0/001	1/002	0/998
عملکرد انطباقی	1	ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی	0/402	0/161	39/42	0/001	39/42	0/001	1/000	1/000
	2	اخلاق حرفه‌ای	0/491	0/242	21/28	0/001	32/47	0/001	1/002	0/998



جدول 3. ضریب رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی

به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای

متغیر	شاخص‌ها	B	SE	$\beta$	T	معنی‌داری
	عدد ثابت	33/904	16/156	-	2/098	0/037
وفاداری سازمانی	ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی	1/533	0/39	0/261	3/391	0/001
	اخلاق حرفه‌ای	0/56	0/219	0/17	2/551	0/011
هویت سازمانی	عدد ثابت	11/049	2/282	-	4/842	0/001
	اخلاق حرفه‌ای	0/162	0/034	0/315	4/75	0/001
	عدد ثابت	24/933	6/086	-	4/097	0/001
عملکرد انطباقی	اخلاق حرفه‌ای	0/252	0/083	0/388	6/348	0/001
	ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی	0/682	0/147	0/284	4/645	0/001

سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار است، به عبارتی با افزوده شدن یک واحد به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای به ترتیب به میزان 0/261 و 0/17 به وفاداری سازمانی کارکنان افزوده می‌شود، رابطه اخلاق حرفه‌ای با هویت سازمانی نیز مثبت و معنادار است، به ازای اضافه شدن یک واحد به اخلاق حرفه‌ای به میزان 0/315 به هویت سازمانی افزوده می‌شود، همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه اخلاق حرفه‌ای و ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با عملکرد انطباقی مثبت است، به عبارتی با افزوده شدن یک واحد به اخلاق حرفه‌ای و قرارداد روان‌شناختی به ترتیب به میزان 0/388 و 0/284 به عملکرد انطباقی کارکنان افزوده می‌گردد.

بنابراین، براساس جدول 2 و 3 پژوهش، فرضیه هفتم این پژوهش به این صورت مورد تأیید قرار گرفت که از میان متغیرهای پیش‌بین، ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی، پیش‌بینی کننده معنادار وفاداری سازمانی؛ اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کننده معنادار هویت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد انطباقی بوده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای انجام گرفت. نتایج نشان داد که، بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی

انطباقی دارای همبستگی مثبت و معنادار ( $p < 0/05$ ) است اما بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با هویت سازمانی علیرغم وجود رابطه، معنی‌دار نیست ( $P > 0/05$ ). همچنین، بین اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی همبستگی مثبت و معنادار ( $p < 0/05$ ) وجود دارد، بنابراین فرضیه‌های اول، سوم، چهارم، پنجم و ششم پژوهش مورد تأیید و فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت.

چنان که در جدول 2 مشاهده می‌شود، ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی، با 0/073 یا نزدیک به 7/3 درصد وفاداری سازمانی را پیش‌بینی می‌نماید، در مرحله دوم با اضافه شدن اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی به 0/101 درصد می‌رسد، یعنی دو متغیر با هم 10/1 درصد از وفاداری سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند، سهم خالص اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی وفاداری برابر با 2/9 درصد است. همچنین، از بین متغیرهای پیش‌بین، فقط اخلاق حرفه‌ای توانست 9/9 درصد هویت سازمانی را پیش‌بینی نماید. علاوه بر این، هر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی توانستند تا 24/2 درصد عملکرد انطباقی را پیش‌بینی نمایند. که از این میان سهم اخلاق حرفه‌ای 16/1 درصد و سهم خالص ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی در پیش‌بینی عملکرد انطباقی برابر با 8 درصد است.

چنانکه در جدول 3 مشاهده می‌شود، ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای با وفاداری

ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و هویت سازمانی، به دلیل عدم معناداری مورد تأیید قرار نگرفت، اما ضریب همبستگی بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و هویت سازمانی برابر با 0/1 است که نشان دهنده وجود رابطه بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و هویت سازمانی است، اما معنادار نیست. وجود این رابطه، با نتایج پژوهش‌های طباطبایی، بیوکی و تقی هنری (1395)، بایرام، زیبک (2016)، مارکلز کراک و همکاران (2017)، لی، هی، جیانگ، جی، زهی (2020)، ایل دین، ایل حسبو (2019)، توفان، وندت (2020)، همسو است. حال در تبیین یافته پژوهش حاضر می‌توان از دو منظر این گونه بیان کرد که 1. دارا بودن یک قرارداد روان‌شناختی نشان دهنده این است که سازمان از طریق فرایندهای اجتماعی، انتظارات کارکنان را از نظر فراهم آوردن پاداش‌های احساسی - اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد، وفاداری، ارائه پشتیبانی و حمایت و توسعه عدالت در گستره سازمان و در کنار آن فراهم آوردن پاداش‌های اقتصادی و پولی، برآورده می‌سازد (راسو، 1995). بنابراین هویت یافتن با سازمان و جای دادن آن در خود پنداره فردی شیوه‌ای است که کارکنان از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای می‌توانند تعهدات رابطه‌ای خود را آشکار سازند و به آنها کمک می‌کند تا پیوند قوی خود با سازمان را حفظ نمایند. 2. ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی این حس را در کارکنان ایجاد می‌کند تا یک رابطه بلند مدت را با سازمان به وجود آورد که این مسئله دارای پیامدهای مهمی برای هویت یابی است. زیرا، دارا بودن یک تعلق بلند مدت به سازمان بدین معنا است که کارکنان احتمال زیادی دارد تا حس ارزش قائل شدن برای خود را با موفقیت سازمان مرتبط سازند (رستوبوگ، 2008). بنابراین، وجود ارتباط بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی با هویت سازمانی بدیهی به نظر می‌رسد و زمانی که کارکنان از طریق قرارداد روان‌شناختی با سازمان خود هویت می‌یابند، حس یگانگی در منافع سازمانی و فردی ایجاد می‌شود و در نتیجه موفقیت سازمان به موفقیت فردی و بر عکس ادراک می‌گردد.

نتیجه بررسی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر رابطه ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و عملکرد انطباقی

با وفاداری سازمانی، عملکرد انطباقی رابطه مثبت معنادار ( $p \leq 0/05$ ) و همچنین بین اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت معنادار ( $p \leq 0/05$ ) وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به طریق گام به گام نشان داد که هر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی، پیش‌بینی کننده معنادار وفاداری سازمانی و عملکرد انطباقی کارکنان و اخلاق حرفه‌ای به تنهایی پیش‌بینی کننده معنادار هویت سازمانی بود ( $p \leq 0/05$ ). یافته‌های این پژوهش که برای اولین بار در ایران نقش پیش‌بینی کنندگی ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی را مورد مطالعه قرار داد، نشان دهنده نقش و تأثیر متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیرهای ملاک در یک نمونه از سازمان‌های ایرانی بود که تأثیر متغیرهای روان‌شناختی بر متغیرهای رفتاری خارج از مرزهای جغرافیایی و فرهنگی را نشان داد. در ادامه، ضمن ارائه نتایج پژوهش در قالب تک تک فرضیه‌ها، به همسویی یا همخوانی نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهش‌های انجام گرفته پرداخته خواهد شد.

نتیجه بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و وفاداری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های همت پناه، مهداد، فارسی (1397)، وانگ (2017)، یوان، وئو، ژانگ و دای (2016)، مالیک، ستار، شهیدیعقوب (2018)، استن وی، فین، بردیا (2020)، همسو است. باور همه پژوهشگران بر این است که سازوکار پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی باعث قوی‌تر شدن وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود. از این رو، در تبیین یافته حاضر براساس نظریه تبادل اجتماعی بلاو (1997)، می‌توان چنین بیان کرد، هنگامی که سازمان خود را قویا متعهد به رفع خواسته‌های کارکنانش بداند، به خواسته‌ها و نیازهای افراد توجه خواهد کرد و برای کامروایی آنها سخت‌تر تلاش خواهد کرد و هر چه میزان پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی بیشتر باشد، کارکنان از طریق بروز رفتارهای مبتنی بر وفاداری، پاسخ مقتضی را در قبال پای‌بندی نشان خواهند داد.

نتیجه بررسی فرضیه دوم پژوهش مبنی بر رابطه

اخلاقی عجین می‌کنند و از کار کردن خود در چنین سازمانی رضایت دارند و به آن افتخار می‌کنند.

نتیجه بررسی فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با هویت سازمانی با نتایج پژوهش‌های قاسم زاده و همکاران (1393)، جباری و همکاران (1396)، قربانی و عبدالمهدی (1396)، وحیدی نسب و همکاران (1396)، بابان، غریب زاده و همکاران (1395)، ویبر و گالاگر (2017)، ویباوو، وربانتی (2017)، گریوت و همکاران (2017)، پاکلیارو و همکاران (2018)، ترسی و همکاران (2019)، کانکورو، ویباوو (2019)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که وقتی کارکنان در حال کار کردن در یک سازمان اخلاقی باشند با توجه به ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان همچون داشتن روحیه مشارکت، دلبستگی به کار، تعامل، پاسخگو بودن و پذیرش مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن، به آسانی می‌توانند به اهداف اخلاقی و ارزش‌های مشترک خود با سازمان دست یابند و در نتیجه احساس هویت‌یابی با سازمان را توسعه دهند (هرباچ، میگنوناک، 2007)، زیرا، هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها (اخلاق حرفه‌ای)، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است (ریکتا، 2005). بنابراین کارکنان با بودن در فضایی با اخلاق کاری احساس هویت بیشتری با سازمان داشته و حس مسئولیت و یکی شدن را با سازمان در خود تقویت می‌نمایند.

نتیجه بررسی فرضیه ششم پژوهش مبنی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد انطباقی با نتایج پژوهش‌های رحمانی و رجب دری (1395)، همتی و مهداد (1396)، مرادی و همکاران (1398)، روزن‌طلب و همکاران (1399)، درخشان مهر و همکاران (1397)، جاوید و همکاران (2016)، امین زاده و خوش تینت (2016)، بلال مسانی (2016)، فرخ و جابن (2017)، حامد و بشیر (2017)، پرمانا و همکاران (2019)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که، کار کردن در سازمانی متعهد به اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود تا کارکنان وظایف شغلی خود را در سخت‌ترین و نامطمئن‌ترین محیط‌های شغلی که هر لحظه با تهدیدات و فرصت‌های فراوانی روبه‌رو است به صورتی اثر بخش، منظم و سازماندهی شده و در کوتاه‌ترین زمان ممکن

با نتایج پژوهش‌های اویبی (2016)، لی، انسونی ونگ، کیم (2016)، ایون و همکاران (2020)، همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که همان طور که از تعریف قرارداد روان‌شناختی (تبادلی و رابطه‌ای) بر می‌آید اگر سازمان‌ها به تعهدات خود هم در بعد تبادلی و هم رابطه‌ای نسبت به کارکنان شان پای‌بند باشند و شرایط را به گونه‌ای فراهم سازند که روابط بین خود و کارکنان مستحکم تر شود و در نتیجه کارکنان در پاسخ به چنین پایبندی، از طریق بروز اشکال مختلف عملکرد، همچون عملکرد انطباقی واکنش نشان خواهند داد. به عبارتی، همان طور که پژوهش‌ها نشان داده‌اند نقض قرارداد روان‌شناختی از سوی سازمان باعث کاهش عملکرد وظیفه، عملکرد فرانش و افزایش تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان می‌شود (وان، 2013) و پایبندی به قرارداد روان‌شناختی موجب افزایش و بهبود تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد (زاو و همکاران، 2014).

نتیجه بررسی فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی با نتایج پژوهش‌های تابلی و کوثری (1394)، مارکوویک و همکاران (2015)، سیدعلوی، محمدعلی و نگوفن (2017)، مینگ تسینگ، یون وو (2017)، سیموسون و همکاران (2017)، قنبری و عبدالملکی (2020)، اکبری و همکاران (2020)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که، اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد شکل‌گیری چارچوب کلی ارزش‌ها در سازمان و تیم‌های رسمی سازمان می‌گردد و به طور کلی بر نگرش افراد نسبت به شغل تأثیرگذار است (ولنتین، 2010). در تبیین ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی می‌توان چنین بیان کرد که نتیجه توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان و حرکت به سمت سازمان اخلاق‌مدار، جذاب و ارزشمندی کار کردن در چنین سازمان‌ها توسط کارکنان است که مهم‌ترین پیامد آن، شکل‌گیری و نهادینه شدن تعلق و وفاداری به سازمان از طرف کارکنان است. سازمانی که در آن اخلاق اهمیت ویژه‌ای دارد، در این سازمان، رهبران اخلاقیات را توسعه می‌دهند، کارکنان با میل و رغبت از الگوهای اخلاقی استقبال و کار خود را با رفتارهای

سازمانی کسب هویت می‌نمایند و در نتیجه از هر گونه تلاش برای موفقیت سازمان شان دریغ نخواهند کرد. همچنین، هنگامی که کارکنان در چنین سازمانی ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی را مشاهده می‌کنند، از طریق بروز رفتارهای مبتنی بر وفاداری، کسب هویت با سازمان و بروز اشکال مختلف عملکرد همچون انطباقی پاسخ مناسب و مقتضی را از خود بروز خواهند داد.

همچون سایر پژوهش‌ها، تحقیق حاضر دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان یک بیمارستان دولتی در شهرستان شهرضا اشاره کرد که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر سازمان‌های درمانی دولتی و خصوصی محتاط بود. روش پژوهش از نوع همبستگی است و نمی‌توان استنباط علی از نتایج کرد، محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی و روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل‌الوصول) از جمله محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر است. بر این اساس، به دیگر پژوهشگران توصیه می‌گردد تا با انجام پژوهش‌هایی مشابه پژوهش حاضر در دیگر بیمارستان‌های دولتی، خصوصی و سایر سازمان‌ها، علی‌الخصوص صنایع بزرگ همچون خودرو سازی، فولاد و... و با کارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی اقدام و به مقایسه نتایج بپردازند. با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر تأثیر ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی، به مدیران سازمان مورد مطالعه به طور خاص و سایر سازمان‌ها به طور عام پیشنهاد می‌گردد که، در تدوین استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای توجه بیشتری کنند. علاوه بر این، توجه به وجود قرارداد روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان همچون سایر قراردادها و لزوم پایبندی به آن در اشکال تبادلی و رابطه‌ای می‌تواند زمینه لازم را در جهت ایجاد وفاداری، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی که لازمه موفقیت سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های درمانی است، فراهم کند.

انجام دهند (هرباچ، میگنوناک، 2007). رعایت اصول اخلاقی و رویه‌های اخلاقی توسط کارکنان و پای‌بندی به چارچوب حرفه‌ای و اخلاقی توسط کارکنان و وجود یک نظام تنبیه و پاداش در کنار وجود یک سیستم رهبری مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای باعث خواهد شد که کارکنان در تمامی مراحل عملکرد، خود را مقید به رعایت اصول اخلاقی بدانند، همچنین استقرار نظام عملکردی مبنی بر اصول و معیارهای اخلاقی در سازمان‌ها باعث می‌شود کارکنان رویه‌های عملکردی خود را با دقت بیشتر و کامل‌تری انجام داده و در نتیجه باعث بهبود عملکرد خود شوند (درخشان مهر و همکاران، 1398). بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که اخلاق حرفه‌ای سبب بهبود عملکرد انطباقی در کارکنان می‌گردد.

نتیجه بررسی فرضیه هفتم پژوهش مبنی بر وجود رابطه چندگانه بین ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی و در راستای تطبیق و مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های دیگر پژوهشگران، یافته‌ای که به طور همزمان به بررسی متغیرهای فوق پرداخته باشد یافت نگردید، بنابراین امکان اظهار نظر درباره همسویی/ناهمسویی و یا همخوانی/ناهمخوانی وجود ندارد. بنابراین، در تبیین یافته پژوهش حاضر مبنی بر توان پیش‌بینی کنندگی وفاداری سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد انطباقی از طریق ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای، می‌توان چنین بیان کرد که، هر چه قدر رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار می‌گردد و هر قدر محدودیت‌های اعمال شده در تخطی از اصول اخلاقی حرفه‌ای، بیشتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود (کامیونال، سکستون و گارا، 2006) و در نتیجه رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط سازمان، کارکنان چنین سازمانی در پاسخ به آن به دلیل عجین شدن با رفتارهای اخلاقی، به عضویت در چنین سازمانی افتخار می‌کنند و در نتیجه به سازمان وفادار و از چنین

## منابع

- قنبری، س؛ عبدالملکی، ج (1398). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران. مقاله 3، دوره 8، شماره 4، شماره پیاپی 27، صص 17-36.
- مرادی، س؛ صادق زاده، ف؛ سبک زهی، م (1398). رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر. پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، شماره 10، صص 1-11.
- مهداد، ع (1401). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، انتشارات جنگل جاودانه، چاپ پانزدهم.
- وحیدی نسب، ح؛ مهاجران، ب؛ قلعه ای، ع؛ فلاوندی، ح (1396). ارتباط جوکاری اخلاقی و هویت سازمانی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره 4، صص 1-10.
- همت پناه، ا؛ مهداد، ع؛ فارسی، ز (1397). تاثیر ادراک پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی بر عملکرد شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی: نقش میانجی‌گرانه وفاداری سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال نوزدهم، شماره 1 (پیاپی 71)، صص 18-25.
- همتی، ف؛ مهداد، ع (1396). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی‌گرانه انگیزش درونی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، صص 38-44.
- Akbari., T, Fathi., D., Dargahi., Sh., Boukani. (2020). Providing a structural model for work place spirituality, occupational Ethics, and organizational loyalty in nurses of Ardabil Hospitals in 2019-2020. Journal of occupational Health and epidemiology, Journal home page. An International Journal 9(2), online ISSN:2252-090, P.P: 9-12.
- Alicia R. Stanway, Erich C. Fein & Sarbari Bordia. (2020). The moderating role of conscientiousness between psychological contract breach and loyal boosterism, Research in dance Education, 21:1, 82-97, DOI: 10.1080/14647893.2020.1727872.
- Aminzadeh., M. Khoshtinat., B. (2016). The Effect of Ethical Leadership on organizational Adaptive capacity (case study: Yapco company). International Journal of Humanities and cultural studies ISSN2356-5926, Volume3, Issue1, pp: 1558-1573.
- Anderson, N.R., Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect Journal of organizational Behavior, V 19, PP. 637-647.
- بابلان، ع؛ غریب زاده، ر؛ نصرآبادی، ح، غریب زاده، ش (1395). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در اشتیاق شغلی معلمان، یا میانجی‌گری هویت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، صص 110-116.
- درخشان مهر، ا؛ جبارزاده کنرلوئی، س؛ بحری ثالث، ج (1397). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه علمی پژوهشی، مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره 22، صص 149-158.
- رحمانی، ح؛ رجب دری، ح (1395). بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی در رفتاری، جلد 1، شماره 1، صص 53-75.
- رحیم نیا، ف، نیک خواه فرخانی، ز (1390). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. اخلاق در علوم و فناوری، 6(4)، 84-94.
- روزنوتطلب، ر؛ علوی پور فسنجانی، ا؛ حیدری، ر؛ غزنوی، ع (1399). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با عملکرد معلمان مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران. دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، سال سوم، شماره 25، صص 24-34.
- Arasteh, H., &Jahed, H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. Science cultivation. 1(2), 31-40.
- Beauchamp, T.L., Childress, J. F. (2012). Principles of biomedical ethics. 7th ed. New York; Oxford, Oxford university press.
- Belal. Mathani., A. (2016).The significance of work Ethics in human Resource Management for upgrading The performance of Employees: An Applied study. European scientific Journal vol.12, No.4, ISSN: 18577881, E-ISSN 1857-7431.
- Blau, P.M. (1964). Exchange and power in social life. New York, NY, USA: john Wiley & sons publishing.
- Charbonnier Voirin., A. Roussel., P. (2012). Adaptive Performance: A New scale to measure Individual performance in organizations. Canadian journal of administrative science, 29(3), 280-293.
- Charbonnier voirin, A., Akremi, A. Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of

- climate for innovation. *Journal of Group & organization management*, 35(6), 699-726.
- Coughlan, R. (2005). Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Values. *Journal of Managerial Issues*, 17, 43.
- El Din., Y. El, Hessewi., G. (2019). The Relationship between psychological contract breach, Organizational Identification, and Organizational Agility among nursing faculty members. *American Journal of Nursing science*, ISSN: 2328-5745 (Print), ISSN: 2328-5753 (Online), pp. 304-312.
- Eyoun., Kh. Ayoun., B. Khlie Fat., A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, volume 86.
- Farouk., Sh. Jabeen., F. (2017). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. Emerald Publishing Limited, ISSN 1747-1117. DOI 10.1108/SRJ-01-0002, Social Responsibility Journal.
- Gerpott., F. H. Quaquebeke., N. V. Schlamp., S. Voelpel., S. C. (2017). An Identity perspective on Ethical leadership to Explain organizational citizenship Behavior: the Interplay of follower moral Identity and leader Group prototypicality. This article is an open access publication. *J Bus Ethics*, DOI 10.1007/S10551-017-3625-0.
- Ghanbari., S. Abdolmaleki., J. (2020). The Role of Ethical Leadership in organizational Loyalty with the mediation of work Engagement. *Strategic Research on social problems in Iran*, Vol. 8, Issue 4, No. 27, pp.5-10.
- Hameed., F. Bashir., S. (2017). Front Line Female Hospitality worker's Emotional labor and Adaptive performance: Does Islamic work Ethics moderate Relationship? *Global Development in Humanities, Education and civilization. Journal of managerial Sciences*, Volume XI Number 03, p.p:49-72.
- He, H. & Brown., A. (2013). Organizational identity and organizational identification: a review of the literature and suggestions for future research, *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Herrbach ., O. Mignonac., K. (2007). Is ethical PO fit really related to individual outcomes: a study of management-level employees. *V. 46(3): 30-304.*
- Hesketh, B. & Neal, A. (1999). The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development. *Technology and performance*, 33, 21-55.
- Hirst, G., Van Dick, R., Van Knippen Berg., D. (2009). A Social Identity perspective on leadership and employee creativity, *Journal of organizational Behavior*, volume 30, Issue 7, pp. 963-982.
- Huipoo, K., Peiwa, L., Chong King, O., Keong, S. M., & Choonhou, T. (2012). A study on the impacts towards the Loyalty of the employee among the back of house staffs in hotel industry. Bachelor thesis, Faculty of Business and Finance. University Tank Abdul Rahman.
- Ilgen, DR., Pu Lakos, ED., (1999). Employee performance in today organizations, the changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation and development, San Francisco: Jossey Bass.
- Javed., B, Bashir., S, Mohammed., Y. A. Ar-yoon., R. S. (2016). Islamic work Ethic, innovative work behavior, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. Department of management and social sciences. Capital university of science Technology, Islamabad, Pakistan; Department of marketing, college of Business Administration, university of Northern Iowa, cedar falls, IA, USA; Department of management studies, Arthur Lock Jack Graduate school of Business, the university of the west Indies, st Augustine, Trinidad.
- Khoshnami, A. & Mehdad, A. (2016). Predicting organization loyalty through perceived organizational justice components. *International Journal of Psychology*, 10(1), PP: 1-14.
- Khuong, MN., Tien, BD. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction- A study of banking sector in Ho Chi minacity. *Int J Cur Res Accad Rev.* 1(4): 81-95.
- Krischer, M. & Witt, L. A. (2010). Achieving adaptive performance in the work place: The compensatory effects of general mental ability and adaptive leadership. Presented at annual meeting of the society for industrial and organizational psychology, Atlanta, USA.
- Kumar, D. & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee Loyalty: A case analysis.

- ysis. *Journal of Management Research*, 12(2), 100-112.
- Kuncoro., W, Wibowo., G. (2019). The Increase of organizational citizenship Behavior (OCB) Through Islamic work Ethics, Affective commitment, and organizational Identity. Published by Canadian center of science and education. *International Business Research*; Vol. 12, No. 2; ISSN 1913-9004, E-ISSN, 1913-9012, P.P 181-190.
- Landy, F. J. & conte, J. M. (2010). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. Third edition, John Wiley & sons, Inc.
- Li., J. Anthony Wong., P. Kim., W.(2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality management*, volume 55, pp: 1-10.
- Mael, F., & Ash forth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma mater: A partial Test of the Reformulated model of organizational Identification, *Journal of organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Malik, M. SH. Sattar., SH. Shahid Yaqub., R.M. (2018). Mediating Role of psychological contract Breach between workplace Bullying, organizational commitment and Employee Turnover Intentions. *Pakistan Journal of commerce and social sciences*, vol. 12(3), pp. 935-952.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research designs explain*. USA: Thomson wads worth.
- Oaibe., A. (2016). Management psychological contracts in international business and its effects on employee performance. Doi: 10/13140.
- Pagliari., S. Presti., A.L. Bararttucci., M. Giannella., V. A. Barreto., M. (2018). On the Effects of Ethical climate(s) on Employees' Behavior: A social Identity Approach. Department of Neuroscience, Imaging and clinical sciences, university deglistudi "G. d' Annuzio" chieti- Pescara, Chieti, Italy, Department of Psychology, university Della Campania "Luigivanvitelli", Caserta, Italy, university deglistudi campus, Rome, Italy, Department of Psychology, university of Exter, Exeter, United Kingdom. *Front. Psychol.* 9: 960.
- Permana., A. Aima., M.H. Yanto., E. Nur Mahdi., A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of Islamic work Ethics. *International Journal of scientific and Technology Research* volume 8, Issue 08, ISSN 2277-8616.
- Restubog., S.L.D. Hornsey., M.J., Bordia., P. Esposo., S.R. (2008). Effects of Psychological Contract Breach on Organizational Citizenship Behaviour: Insights from the Group Value Model. *Journal of management studies*, 45(8). pp. 1377-1400.
- Riketta., M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *V. 66(2)*, PP. 358-84.
- Robinson, S.L., Kraits, M.S, Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 37(1). pp. 137-152.
- Rousseau, D. M. (1995), *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*, Sage, thousand oaks', CA.
- Simonson., A. Bender., A. Fetherolf., O. Hancock., S. Krodel., K. Reistad., K. Michels., V. Bertsch., A. (2017). Exploring relationship between work Ethics and organizational commitment. *International Research Journal of Human Resources and Social sciences*. Vol. 4, Issue 1, ISSN (O): (2349-4085), ISSN (P): (2394-4218). pp. 53-84.
- Stanway., A.R. Fein., E.C. Bordia., S. (2020). The moderating role of conscientiousness between psychological contract breach and loyal boosterish. *Research in dance education* volume 21, Issue, 1.
- Sultana, M. (2014). Ethics in teaching profession ABC *Journal of Advanced Research*. 3(1), 44-50.
- Teresi., M. Pietroni., D. D. Barattucci., M. Giannella., V. A. & Pagliaro., S. (2019). Ethical climate (s), Organizational Identification, and Employee' Behavior. Laboratory of social Psychology, Department of Neuroscience, Imaging and clinical sciences, universitadeglistudidi chi eti- Pescara, Chieti, Italy, compusuniversity, Rome, Italy. *Front. Psychol.* 10: 1356.
- Tufan., P. Wendt., H. (2020). Organizational Identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on Organizational Citizenship Behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. *European management Journal* 38, pp. 1 Jj79-190.
- Wan., K.M.(2013). The Effects of psychological contract breach on employee work be-

- haviors in the airline Industry: Employee cynism as mediator International Journal of Business and social sciences, 4(12).pp. 304-311.
- Weber,. E. Gallagher., C. M. (2017). Ethics and organizational Identity in a cancer care setting. Ethical challenges in oncology. Patient care, Research, Education, and Economics. pp. 1-17.
- Wibowo., G. Wuryanti. (2017). The Improvement of organizational citizenship Behaviors (OCB) Through Islamic work Ethic, Affective commitment, and the Identity of the organization. Affiliation: Bank mandiri, Semarang, Indonesia. International Journal of Islamic Business Ethics. Vol. 2, No. 2.
- Yuan,. L. Wu.,H .Zhang., L. Dai., B. (2016). Psychological contract breach and employee loyalty management. Advanced management science. Vol5 no 1.
- Zhou., J. Plaisent., M. Zheng., L. Bernard., P.(2014). Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction: Survey of Researchers in Chinese state-owned Engineering Research Institutions. Open Journal of social sciences, 2, pp 217-225.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)