# نقش اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی در پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش

**آسیه مقتدری اصفهانی، دکتر علی مهداد***

**گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان ( خوراسگان)، اصفهان، ایران**

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰)

## چکیده

**زمینه:** با توجه به اهمیت روز افزون موفقیت سازمان ها در دنیای پیچیده رقابتی امروز و نقش سرمایه انسانی دردستیابی به این موفقیت و تأثیر اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد به شغل بر عملکرد نقش و فرانقش در دستیابی به این مهم، پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش و سهم تفکیکی اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی در پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش انجام گردید.

**روش:** پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه آتش نشانان شهر اصفهان بودند که از میان آنان، تعداد ۲۲۸ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه های اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی، تعهد شغلی، عملکرد نقش و عملکرد فرانقش بود و داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل شد.

**یافته ها:** نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی با عملکرد نقش و فرانقش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته های مربوط به تحلیل ر گرسیون گام به گام نشان داد که اخلاق حرفه ای، به ترتیب ۲۷، ۲۱ و ۱۹ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان، وظیفه شناسی، به ترتیب ۲ و ۵ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و تعهد شغلی، به ترتیب ۲ و ۳ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان را پیش بینی می کند.

**نتیجه گیری:** نتایج پژوهش بیانگر آن است که در حضور همه متغیرهای پیش بین، اخلاق حرفه ای بیشترین توان پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان در کارکنان را دارد. بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مد نظر مدیران و سیاستگزاران سازمان ها قرار بگیرد.

**کلیدواژگان:** اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی، تعهدشغلی، عملکرد نقش، عملکرد فرانقش، آتش نشان ها.

## سرآغاز

در دنیای پویای امروز، وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده هر سازمان، اساسی ترین اصل برای حیات و پایداری آن سازمان[1] است (۱) و با توجه به تحولات گسترده در عصر حاضر، پویایی رقابت و ورود سازمان ها به اقتصاد دانش محور، همه اندیشمندان و صاحب نظران بر جایگاه و اهمیت سرمایه انسانی[2] نسبت به سایر منابع سازمان به عنوان عامل توسعه در هر کشور واقفند (۲). به عبارتی، نیروی انسانی را می‌توان به عنوان ارزشمندترین و حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان دانست که این امر منجر به رشد و ترقی جامعه نیز خواهد شد (۳).

بر همین مبنا لازم است سازمان‌ها به منظور انطباق پذیری با ماهیت در حال تغییر و رقابت در صحنه جهانی، شرایطی را فراهم نمایند تا این منابع ارزشمند با استفاده از روش های مؤثر تر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند. از این رو، مدیریت عملکرد را می‌توان از جمله عواملی دانست که به عنوان یک نگرش نوین مدیریتی، منجر به فراهم آوردن بستر ها و زمینه های لازم در جهت پیاده سازی فرآیند توسعه سرمایه انسانی می گردد (۴).

عملکرد نقش[3] به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای ملاک، هم برای سازمان ها و هم برای کارکنان، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۵).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: namehman@yahoo.com



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

در ادبیات پژوهشی، از عملکرد تحت عناوین مختلفی همچون عملکرد شغلی[۴]، عملکرد وظیفه[۵] و عملکرد نقش نام برده اند که هر سه عنوان از نظر مفهومی، یکسان در نظر گرفته می شوند و در پژوهش حاضر عنوان عملکرد نقش مورد استفاده قرار گرفته است. عملکرد نقش مطلوب به عنوان یکی از مهم ترین اهداف سازمان ها موجب افزایش بهره وری سازمان می گردد و این امر به نوبه خود زمینه ساز ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان و بهبود اقتصاد ملی می شود (۶). عملکرد نقش یک مفهوم چند بعدی است زیرا عملکرد کارکنان توسط بیش از یک نوع رفتار تعیین می شود و تحت تأثیر عوامل زیادی قرار می‌گیرد. به گفته آرمسترانگ و تیلور (۲۰۱۴)، عملکرد کارکنان به عنوان یک مفهوم چند بعدی متشکل از دو جنبه رفتاری که شامل فرآیندها و پیامد که شامل نتایج است، می باشد. برخی محققان جنبه رفتاری را آنچه افراد در محل کار انجام می‌دهند توصیف کرد، در حالی که جنبه پیامد به نتایج رفتارهای فردی اشاره دارد (۷). به اعتقاد روانشناسان، عملکرد نقش محصول رفتارهای انسانی است و انگیزه ها و نیازها را در عملکرد افراد و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی مؤثر می دانند (۸). تاکنون تعاریف متفاوتی برای عملکرد نقش ارائه شده است، ولی آنچه به عنوان وجه اشتراک این تعاریف به چشم می‌خورد، انجام وظایف و مسئولیت های شغلی است (۹). در تعریفی عملکرد نقش را مجموعه ای از رفتارهایی می دانند که افراد در رابطه با شغل از خود نشان میدهند(۱۰). به اعتقادبعضی محققین (۱۱) نیز عملکرد نقش عبارت است از مجموعه ای از رفتارها و اعمالی که تحت کنترل فرد بوده و در دستیابی به اهداف سازمانی نقش دارند. به عبارتی، عملکرد نقش را می توان میزان بازدهی دانست که حاصل اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی است و دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان، بر آن مؤثر واقع می شوند؛ زیرا انجام موفقیت آمیز کار، منوط بر دارا بودن توانایی و وجود انگیزه های لازم و کافی در افراد می باشد (۱۲).

به علاوه، عملکرد فرانقش[۶] طیفی دیگر از رفتار در محیط کار است که در شرح وظایف کارکنان وجود ندارد، ولی فضای اجتماعی و روانی محیط کار، زمینه را برای بروز این رفتارها فراهم می‌نماید(۱۳). در ادبیات پژوهشی از عملکرد فرانقش به دلیل اشتراک در تعریف مفهومی تحت عناوینی همچون رفتار فرانقش ، رفتارهای داوطلبانه[۷]، عملکرد زمینه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی[۸] نام برده شده است که در پژوهش حاضر از عنوان عملکرد فرانقش استفاده شده است. امروزه تلاش های فراتر از الزامات طبیعی شغل و حد انتظار به طور داوطلبانه و سودمند را تحت عنوان رفتارهای فرانقش می‌دانند. تحقیقات انجام گرفته نشان داده است که برخی از افراد در سازمان با انجام تکالیف فراتر از نقش خود، در بهبود کارایی و اثربخشی سازمان اقدام به مشارکت می‌ورزند(۱۴). به عبارتی، این قبیل از افراد اقدام به انجام رفتار هایی می‌کنند که نه از آنان مورد انتظار است و نه لازم است (۱۵). در تعریفی، رفتارهای فرانقش را فعالیت هایی ارادی و آگاهانه می‌دانند که افراد فراتر از شرح وظایف شغلی خود، آنها را انجام می‌دهند(۱۶). همچنین (۱۷)، عملکرد فرانقش را به عنوان یک رفتار فردی تعریف می کنند که انجام آن اختیاری است و به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش رسمی مورد قدردانی قرار نمی گیرد و به تدریج کارکردهای مؤثر سازمانی را توسعه می دهد. در یک طبقه بندی و بر مبنای هدف، دو بعد سازمانی و فردی را برای عملکرد فرانقش ارائه نموده اند؛ ۱- عملکرد فرانقش معطوف به سازمان ( برای مثال، تحسین و ستایش سازمان در مقابل افراد خارجی) و ۲- عملکرد فرانقش معطوف به افراد ( برای مثال، یاری رسانی به همکار در زمان حجم کاری سنگین و خوشروئی با مشتریان) (۱۸) .اهمیت عملی عملکرد فرانقش را می توان بهبود اثربخشی و کارایی سازمانی از طریق مشارکت در تغییر و تحول منابع انسانی، خلاقیت و سازگاری دانست (۱۹). در راستای شیوه بهبود و توسعه هردو عملکرد نقش و فرانقش، پژوهشگران زیادی تا به امروز، در پی شناسایی پیشایندهای مختلف این رفتار ها بوده اند. حاصل این پژوهش ها، شناسائی پیشایندهای متعدد نگرشی، سازمانی، شخصیتی و فردی بوده است (۲۰). از جمله این پیشایندها که در پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفته است، متغیر های اخلاق حرفه ای[۹] و وظیفه شناسی[۱۰] به عنوان ویژگی های صفت گونه و تعهد شغلی[۱۱] به عنوان متغیر نگرشی می باشند که نتیجه تحقیقات انجام شده، نشان دهنده تأثیر متغیر های یاد شده بر عملکرد نقش و فرانقش می باشد ( ۲۸-۲۱) و (۴). دلیل قرار گرفتن این متغیر ها به عنوان پیشایند عملکرد نقش و عملکرد فرانقش د ر این پژوهش، یافتن پاسخ به این سوال بوده است که تأثیر کدام یک از متغیر های صفت گونه و نگرشی در بروز عملکرد نقش و فرانقش بیشتر است.

صاحب نظران، اخلاق حرفه ای را مجموعه ای از قواعد و استانداردهای سلوک بشری می دانند که تعیین کننده رفتار افراد و گروه ها در یک ساختار حرفه ای می باشد و مفهوم آن از علم اخلاق برگرفته شده است. درواقع می توان بیان نمود که اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و قوانین اخلاقی است که از ماهیت شغل یا حرفه به دست آمده است (۲۹). (۳۰) معتقد است اصول اخلاقی[۱۲] حرفه به چگونگی بودن افراد و چطور رفتار کردن آنان در سازمان متبوع خود، مرتبط می باشد. وجود اخلاق حرفه ای در سازمان می تواند منجر به تنظیم بهتر روابط، کاهش تعارضات، افزایش جومشارکت و تفاهم و کاهش هزینه های کنترل شود و بدین ترتیب، به بهبود و ارتقاء عملکرد نقش و فرانقش در سازمان کمک نماید (۳۱). همچنین، تحقیقات نشان داده است که سازمان هایی که در راستای رعایت موازین اخلاقی حرکت می کنند، موجب رضایت مشتریان، و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهند شد (۳۲). از این رو، اخلاق حرفه ای نقش به سزایی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. بنابراین، ضرورت توجه به ارزش ها و اصول اخلاقی برای سازمان ها امری غیرقابل انکار است. به علاوه، براساس فراتحلیل های انجام گرفته توسط (۳۳و۳۴)، ویژگی های شخصیتی[۱۳] کارکنان را نیز می توان به عنوان یکی از پیشایند های مهم عملکرد نقش و فرانقش در نظر گرفت. براساس تعریف به عمل آمده (۳۵) شخصیت را می توان به عنوان یک عامل تأثیرگذار در پیش بینی رفتارها و عملکرد دانست. به





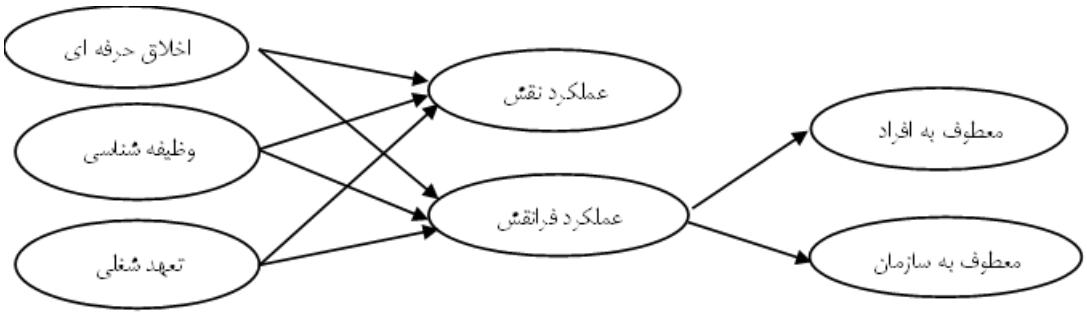
[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

مقاله پژوهشی

عبارتی، ویژگی های شخصیت عاملی تعیین کننده در نوع ادراک محیط و نوع واکنش به آن می باشد. ویژگی های شخصیتی بـه عنـوان متغیـر سرشتی را می توان یکی از عواملی دانست که با عملکـرد افـراد رابطـه تنگاتنگی داشته و می تواند در جهت هموار سـاختن مسـیر رسـیدن بـه اهداف از قبل تعیین شده، مؤثر واقع گردد (۳۶). استدلال (۳۶) در رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد، تبیین پذیر بـودن عملکـرد کارکنـان برحسب ویژگی های شخصیتی آنان است. در این راسـتا، (۳۷) معتقدنـد بروز رفتاری مخالف با صفات شخصیتی افراد، تجربه احسـاس منفـی را برای آنان به همراه دارد. از این رو، در شرایط یکسان، افـراد بـه نحـوی رفتار می کنند که با پیش بینی های ناشی از ویژگی های شخصیتی آن ها همسان باشد (۳۶). الگوی ۵ عامل بزرگ شخصیت[۱۴] را می توان بـه عنوان یکی از مفید ترین ابزارهای پیش بینی عملکرد نقـش و عملکـرد فرانقش در نظر گرفت که به نظریه شخصیتی ۵ عـاملی بـزرگ مشـهور اسـت (۳۸). در همـین ارتبـاط، مطـابق بـا یافتـه هـای پژوهشـگرانی همچون(۲۸-۲۷) و (۴)، می توان گفت از میان ویژگی های شخصـیتی، وظیفه شناسی بیشترین ارتباط را با عملکرد نقش و فـرانقش دارد. (۳۹) وظیفه شناسی را به عنوان مسئول بودن، دقیق بودن، قابل اعتماد بودن و سختکوشی تعریف نموده اند. وظیفه شناسـی بـا خـوب بـودن ارتبـاط مثبت و معنادار دارد (۴۰). افراد وظیفـه شـناس دارای انگیـزه بیشـتری هستند (۴۱). از آن جا که عامل وظیفه شناسی به تفاوت های فردی در سازماندهی، اجرای وظایف، کنترل تکانه ها و طرح ریـزی بـرای انجـام رفتارها اشاره دارد، کارکنان وظیفه شناس، اهداف، خواسته های قـوی و از پیش تعیین شده‌ای دارند. همچنین، کارکنان دارای نمرات بالا در بعد وظیفه شناسی، افرادی قابل اعتمـاد، دقیـق، وقـت شـناس و مسـئولیت پذیرند و در زمینه های اجتماعی، حرفه‌ای و دانشگاهی، کارآمد و موفـق هستند (۴۲). از ایـن رو، فـردی بـا چنـین ویژگـی شخصـیتی، تمایـل بیشتری به انجام مطلوب عملکرد نقـش و فـرانقش دارد. (۴۳)، اسـاس نظـری بـرای ارتبـاط بـین عملکـرد نقـش و فـرانقش و ویژگـی هـای شخصیتی را ارتباط رفتار فرد با نگرش های کلی‌اش می داند و با توجـه به تأثیرگذاری شخصیت افراد بر نگرش های کلی آنان مـی تـوان بیـان نمود که افراد وظیفه شناس براساس ویژگی های منحصـر بـه فردشـان همواره در پی ارتقاء عملکرد نقش و بروز رفتارهای فراتر از نقش در خود می باشند. از طرفی دیگر، تعهد شغلی به عنـوان یکـی از نگـرش هـای مهم مربوط به شغل، پژوهش هـای زیـادی را بـه خـود اختصـاص داده است. تعاریف متعددی برای تعهد شغلی ارائه شده است. وجـه اشـتراک این تعاریف را می توان نوعی پیوستگی و ارتباط با شغل دانسـت. تعهـد شغلی، نشان دهنده نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل می باشد و به میزانی کـه یـک شـغل مـی توانـد نیازهـای فعلـی کارکنان را برآورده سازد، بستگی دارد. کارکنانی که به میزان زیاد درگیر شغل خود هستند، شغل را بخش مهمی از هویت شخصی شان می دانند (۴۴). کارکنانی که تعهد بالایی نسبت به شغل خود دارند، دارای وظیفـه شناسی، پشتکار، انگیزش، اشتیاق، سرعت، دقت و توجه بـالاتری بـرای انجام الزامات کاری خود به نحو مؤثر و مطلوب، بوده و به هیچ چیـز بـه غیر از شغل خود فکر نکرده و در نتیجه نه تنها عملکرد نقش بهتـری را از خود بروز می دهند بلکه با سهولت بیشتری در رفتارهای فرانقش نیـز درگیر خواهند شد که این مهم منجر به بهره وری بالا در سازمان خواهد شد.

بنابراین، با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهشی می توان چنین نتیجـه گیری نمود که کارکنان متعهد به اصول اخلاق حرفه ای، وظیفه شناس و متعهد به شغل، عملکرد نقش و فرانقش بالائی را از خود نشان خواهند داد و بروز این رفتار ها در شغل آتش نشانی به دلیـل حساسـیت بـالای انجام تکالیف شغلی و فراتر از تکالیف شغلی از اهمیـت ویـژه و بـالائی برخوردار است. بر این اساس، چـارچوب نظـری ارائـه شـده در نگـاره ۱ طراحی گردید. براین اساس و بر مبنـای چـارچوب نظـری ارائـه شـده، اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی، به عنوان متغیرهای پیش بین، و عملکرد نقش و عملکرد فرانقش، به عنوان متغیرهای مـلاک در نظر گرفته شده اند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسـخگویی بـه ایـن سؤال است که کدامیک از متغیر های اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی ، پیش بین قوی تری برای عملکرد نقش و عملکرد فرانقش است؟




**نگاره ۱. مدل مفهومی تحقیق**

## روش

مطالعه حاضر از نظر روش پژوهش همبستگی و جامعـه آمـاری شـامل کلیه آتش نشانان شهر اصفهان به تعداد ۶۰۰ نفر بوده اند که براسـاس فرمول نافچینسکی و مانـدفروم (۴۵)، و در سـطح اطمینـان آمـاری ۹۵ درصد، حجم نمونه به تعداد ۲۳۰ نفر تعیین و بـه روش تصـادفی سـاده بین افراد نمونه توزیع گردید که در نهایت تعـداد ۲۲۸ پرسشـنامه مـورد



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

تحلیل قرار گرفتند. در ترکیب جمعیت شناختی نمونه پـژوهش، ۴۲ نفـر (۱۸/۴ درصد) نمونه از نظر وضعیت شغلی رسمی، ۱۴۶ نفر (۶۴ درصـد) قراردادی و ۴۰ نفر (۱۷/۵ درصد) شرکتی بوده اند. ۶۸ نفر (۲۹/۸ درصد) مجرد، ۱۶۰ نفر (۷۰/۲ درصد) متأهل بوده اند. ۷۴ نفر (۳۲/۵ درصـد) در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال، ۱۲۶ نفر (۵۵/۳ درصد) در گروه ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۸ نفر (۱۲/۳ درصد) در گروه ۴۰ تا ۵۰ سال قرار داشـته انـد. ۹ نفـر (۳/۹ درصد) تحصیلات زیردیپلم، ۵۵ نفر (۲۴/۱ درصد) دیـپلم، ۴۹ نفـر (۲۱/۵ درصد) کاردانی، ۹۷ نفر(۴۲/۵ درصد) کارشناسـی و ۱۸ نفـر (۷/۹ درصد) تحصیلات تکمیلی داشته اند. ۹۰ نفر (۳۹/۵ درصـد) سـابقه کـار کمتر از ۵ سال، ۷۷ نفر (۳۳/۸ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴ نفـر (۱۴/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ نفر (۱۰/۵ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سـال و ۳ نفر (۱/۳ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند. در پژوهش حاضـر ۵ پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

**پرسشنامه اخلاق حرفه ای:** بـرای سـنجش اخـلاق حرفـه ای از پرسشنامه ۱۵ گویه ای اخلاق حرفه ای هاکرینا به نقل از (۴۶) اسـتفاده گردید. این پرسشنامه یک نمره کلی دارد که حداقل نمره پرسشنامه ۱۵ و حداکثر ۷۵ می باشد. هاکرینا (۲۰۱۱) به نقل از (۴۶) روایی همزمان و پایـایی پرسشـنامه را بـه ترتیـب ۰/۵۶ و ۰/۸۱ گـزارش نمـوده اسـت. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط (۴۶)، ۰/۹۲ و در پـژوهش حاضر ۰/۸۲۷ به دست آمد.

**پرسشنامه وظیفه شناسی:** بـرای سـنجش وظیفـه شناسـی از ۱۲ عبارت مربوط به وظیفه شناسی از پرسشـنامه فـرم کوتـاه پـنج عـاملی ویژگی های شخصیتی (۳۸)، استفاده به عمل آمد. مقیـاس پاسـخگویی پرسشنامه ۵ درجه ای لیکرتی (کاملا مخالفم =۱ تا کاملا مـوافقم =۵) می باشد. این پرسشنامه در پژوهش های متعدد استفاده شده اسـت کـه همگی مؤید روائی مطلوب و پایائی بالا هسـتند. بـرای مثـال، گروسـی فرشی ( ۱۳۸۰) به نقل از (۳۶)، طبق هنجاریابی این پرسشنامه در ایران روائی آن را ۰/۶۶ و پایایی آن را برای وظیفه شناسی۰/۸۷ و در پژوهش (۴) پایایی برای وظیفه شناسی را ۰/۷۶گزارش نمـوده انـد. در پـژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۱۸ به دست آمد.

**پرسشنامه تعهد شغلی:** جهـت سـنجش تعهـد شـغلی از ۲۰ آیـتم مربوط به تعهد شغلی پرسشنامه ۴۰ سؤالی بلاو (۴۷)، استفاده بـه عمـل آمد. آلفای کرونباخ پرسشـنامه توسـط (۴۸)، ۰/۹ و در پـژوهش حاضـر ۰/۸۱۷ به دست آمد.

**پرسشنامه عملکرد نقش:** پرسشنامه عملکرد نقش ( وظیفه) توسط (۴۹) تهیه و تدوین شده است. پایایی این پرسشنامه توسط (۴) و (۹) به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۸ گزارش گردیده است و در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲۶ به دست آمد.

**پرسشـنامه عملکـرد فـرانقش:** پرسشـنامه عملکـرد فـرانقش (شهروندی) توسط (۵۰) تهیه شده است و برای اولین بار در ایران توسط (۵۱ )، مورد استفاده قرار گرفت. آلفای کرونباخ پرسشـنامه توسـط (۵۱)، برای رفتار فرانقش کلی و رفتارهای فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان بـه ترتیـب ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵ و ۰/۹۰۳ گـزارش و در پـژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۰۸، ۰/۷۵، ۰/۸۰۲ به دست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از نرم افزار آماری *SPSS23* و روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه با روش گام به گام استفاده گردید.

## یافته ها

یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی درونی متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است.

**جدول۱: یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش**

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | تعهد شغلی | اخلاق حرفه ای | وظیفه شناسی | عملکرد فرانقش معطوف به افراد | عملکرد فرانقش معطوف به سازمان |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تعهد شغلی | ۶۷/۷۹ | ۶/۵۵ | | | | | |
| اخلاق حرفه ای | ۶۸/۶۹ | ۶/۴۵ | ۰/۳۱** | | | | |
| وظیفه شناسی | ۴۴/۲۱ | ۳/۵۲ | ۰/۱۷۵** | ۰/۵۸۵** | | | |
| عملکرد فرانقش معطوف به افراد | ۴۸/۹ | ۶/۶۶ | ۰/۲۴۱** | ۰/۴۵۸** | ۰/۴۴۶** | | |
| عملکرد فرانقش معطوف به سازمان | ۴۹/۰۴ | ۷/۶۳ | ۰/۳۰۶** | ۰/۴۳۴** | ۰/۲۶۲** | ۰/۴۸۱** | |
| عملکرد نقش | ۳۹/۶۷ | ۴/۳۵ | ۰/۳۷۳** | ۰/۵۲۴** | ۰/۴۹۷** | ۰/۳۴۹** | ۰/۳۱۹** |
| | | | | | | | |

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

نتایج در جدول ۱ نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش درسطح معناداری ۰/۰۱ است. استفاده از آزمون های پارامتریک مستلزم رعایت تعدادی پیش فرض ها می باشد که شامل نمونه گیری تصـادفی از جامعه، داشتن حداقل تعداد حجم نمونه مورد نیاز جهت براورد مناسب ضرایب رگرسیون (۲۲۸ نفر)، نرمال بودن توزیـع نمـرات (اسـتفاده از از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف)، خطی بودن رابطه متغیر ها (اسـتفاده از





[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

مقاله پژوهشی

از منحنی های پراکنش)، عدم وجود هم خطی چندگانه (استفاده از ضریب تحمل(*tolerance*) و عامل تورم واریانس (*VIF*) و استقلال خطاها (استفاده از آماره دوربین واتسون ) (۵۲)، که تمام این پیش فرض ها در پژوهش حاضر رعایت گردیده است.

نتایج حاصل از اجرای پیش فرض های نرمالینی، عدم هم خطی و استقلال خطاها در مورد نمرات متغیرهای این پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

**جدول ۲: نتایج پیش فرض نرمال بودن داده ها، عدم خطی و استقلال خطاها**

| مقیاس | نرمالیتی | | عدم هم خطی | | استقلال خطاها |
|---|---|---|---|---|---|
| | آماره | معنی داری | *tolerance* | *VIF* | دوربین واتسون |
| تعهد شغلی | ۱/۳۱ | ۰/۰۶۳ | ۰/۸۰۵ | ۱/۲۴ | – |
| اخلاق حرفه ای | ۱/۴۱ | ۰/۰۵۳ | ۰/۵۷۸ | ۱/۷۳ | – |
| وظیفه شناسی | ۱/۱۳ | ۰/۰۹۲ | ۰/۶۳۹ | ۱/۵۶ | – |
| عملکرد فرانقش معطوف به افراد | ۱/۱۶ | ۰/۰۸۷ | – | – | ۱/۸۹ |
| عملکرد فرانقش معطوف به سازمان | ۱/۲۷ | ۰/۰۷ | – | – | ۱/۹۶ |
| عملکرد نقش | ۱/۱۷ | ۰/۰۸۹ | – | – | ۲/۰۸ |

براساس نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در جدول ۲، در همه متغیرهای پژوهش نشان داده است که فرض صفر مبنی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش باقی است یعنی توزیع نمرات نمونه نرمال و همسان با جامعه است و کجی و کشیدگی حاصل اتفاقی است(همه سطوح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد). میزان *VIF* در این تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می باشد. میزان *tolerance* نیز از ۰/۴ بیشتر به دست آمده است. لذا پیش فرض های لازم در این رگرسیون تأیید شده است. هم چنین آماره دوربین واتسون جهت بررسی پیش فرض استقلال خطاها بین ۱/۵ تا ۲/۵ به دست آمده است که نشان از تأیید این پیش فرض است. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام به تفکیک متغیرهای ملاک (عملکرد نقش و عملکرد فرانقش) در جدول ۳ تا ۵ ارائه شده است.

**جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی عملکرد نقش از طریق اخلاق حرفه ای، تعهد شغلی و وظیفه شناسی**

| گام | متغیرهای وارد شده معادله | R | $R^2$ | SE | آمارهای تغییر یافته | | | | | | ضرایب غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | $R^2$ change | Df1 | Df2 | F | P | B | $SE_b$ | β | T | معنی داری |
| ۱ | اخلاق حرفه ای | ۰/۵۲ | ۰/۲۷ | ۱۰/۵۶ | ۰/۲۶۷ | ۱ | ۲۲۶ | ۸۲/۳۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۰۶ | ۰/۱۴ | ۰/۳۷ | ۵/۲۲ | ۰/۰۰۱ |
| ۲ | تعهد شغلی | ۰/۵۴ | ۰/۲۹ | ۱۰/۳۷ | ۰/۰۲۸ | ۱ | ۲۲۵ | ۸/۹۸ | ۰/۰۰۳ | ۰/۳۳۴ | ۰/۱۱ | ۰/۱۸ | ۳/۰۵ | ۰/۰۰۳ |
| ۳ | وظیفه شناسی | ۰/۵۶ | ۰/۳۱ | ۱۰/۲۸ | ۰/۰۱۶ | ۱ | ۲۲۴ | ۵/۲۴ | ۰/۰۲۳ | ۰/۵۴۶ | ۰/۲۴ | ۰/۱۶ | ۲/۲۹ | ۰/۰۲۳ |

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۳ نشان می دهد، در حضور همه متغیرهای پیش بین و از بین این متغیرها، اخلاق حرفه ای بیشترین توان پیش بینی عملکرد نقش در کارکنان را دارد (۲۷ درصد) که درسطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن تعهد شغلی میزان پیش بینی عملکرد نقش به ۲۹ درصد رسیده است (سهم خالص تعهد شغلی ۲ درصد) و این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در مرحله سوم با اضافه شدن وظیفه شناسی میزان پیش بینی عملکرد نقش به ۳۱ درصد رسیده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به ضرایب استاندارد بتای به دست آمده، می توان گفت، با اضافه شدن یک واحد به اخلاق حرفه ای، تعهد شغلی و وظیفه شناسی به ترتیب به میزان ۰/۳۷، ۰/۱۸ و ۰/۱۶ انحراف استاندارد به عملکرد نقش کارکنان افزوده می شود.

**جدول ٤: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به افراد از طریق تعهد شغلی، اخلاق حرفه ای، و وظیفه شناسی**

| گام | متغیرهای وارد شده معادله | R | $R^2$ | SE | آمارهای تغییر یافته | | | | | | ضرایب غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | $R^2$ change | Df1 | Df2 | F | P | B | $SE_b$ | β | T | معنی داری |
| ۱ | اخلاق حرفه ای | ۰/۴۶ | ۰/۲۱ | ۵/۹۳ | ۰/۲۱ | ۱ | ۲۲۶ | ۵۹/۹۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰۹ | ۰/۰۷ | ۰/۲۹ | ۴/۲۲ | ۰/۰۰۱ |
| **۲** | وظیفه شناسی | ۰/۵۱ | ۰/۲۶ | ۵/۷۶ | ۰/۰۵ | ۱ | ۲۲۵ | ۱۴/۶۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۱۳ | ۰/۱۳ | ۰/۲۷ | ۳/۸۳ | ۰/۰۰۱ |



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۴ نشان می دهد، در حضور همه متغیرهای پیش بین، اخلاق حرفه ای بیشترین توان پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به افراد در کارکنان را دارد (۲۱ درصد) و در مرحله دوم با اضافه شدن وظیفه شناسی میزان پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به افراد به ۲۶ درصد افزایش نموده (سهم خالص وظیفه شناسی ۵ درصد) که هر دو در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به ضرایب استاندارد بتای به دست آمده، می توان گفت، با اضافه شدن یک واحد به اخلاق حرفه ای و وظیفه شناسی به ترتیب به میزان ۰/۲۹ و ۰/۲۷ انحراف استاندارد به عملکرد فرانقش معطوف به افراد کارکنان افزوده می شود.

**جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به سازمان از طریق تعهد شغلی، اخلاق حرفه ای و وظیفه شناسی**

| گام | متغیرهای وارد شده معادله | R | $R^2$ | SE | آمارهای تغییر یافته | | | | | ضرایب غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | $R^2$ change | Df1 | Df2 | F | P | B | $SE_b$ | β | T | معنی داری |
| ۱ | اخلاق حرفه ای | ۰/۴۳ | ۰/۱۹ | ۶/۸۸ | ۰/۱۹ | ۱ | ۲۲۶ | ۵۲/۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۴ | ۰/۰۷ | ۰/۳۷ | ۶/۰۶ | ۰/۰۰۱ |
| ۲ | تعهد شغلی | ۰/۴۷ | ۰/۲۲ | ۶/۷۶ | ۰/۰۳۲ | ۱ | ۲۲۵ | ۹/۳۶ | ۰/۰۰۲ | ۰/۲۲ | ۰/۰۸ | ۰/۱۹ | ۳/۰۶ | ۰/۰۰۲ |

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۵ نشان می دهد، در حضور همه متغیرهای پیش بین، اخلاق حرفه ای بیشترین توان پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به سازمان در کارکنان را دارد (۱۹ درصد). در مرحله دوم با اضافه شدن تعهد شغلی میزان پیش بینی عملکرد فرانقش معطوف به سازمان به ۲۲ درصد افزایش یافته (سهم خالص تعهد شغلی ۳ درصد) که هر دو در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. با توجه به ضرایب استاندارد بتای به دست آمده، می توان گفت، با اضافه شدن یک واحد به اخلاق حرفه ای و تعهد شغلی به ترتیب به میزان ۰/۳۷ و ۰/۱۹ انحراف استاندارد به عملکرد فرانقش معطوف به سازمان در کارکنان افزوده می شود

## بحث

یافته‌های این پژوهش مبنی بر پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان، از طریق اخلاق حرفه‌ای، با یافته های(۲۴-۲۶) همسو می باشد. در تبیین یافته به دست آمده، می توان چنین بیان نمود که کارکنانی که از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، درستی، صداقت و راستگویی را سرلوحه کار خود قرار داده و این مقوله‌ها، راه و منش انسان گرایانه را در آنان تقویت می کند. آن ها در هر شرایطی مسئولیت پذیر بوده و با اعتماد به نفس بالا و متعهد بودن نسبت به اعتقادات خویش، در برابر تکالیف و وظایف خود، با تمام توان و خلوص نیت پاسخگو هستند. از این رو، اخلاق حرفه‌ای نقش به سزایی بر میزان عملکرد نقش و فرا نقش و در نتیجه اثربخشی سازمان دارد.

به اعتقاد کوهان، هر کاری که در محیط کار انجام می‌شود، به نوعی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی[۱۵] است. بنابراین، تدوین و ارتقاء مجموعه‌ای از اخلاقیات مشترک در سازمان، متعهد بودن افراد در برابر یکدیگر را به دنبال دارد و با خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق حرفه‌ای باشد، منجر به تقویت رفتارهای سازمانی مثبت می گردد (۵۳).

یافته دیگر نیز در پژوهش حاضر، مبنی بر پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد از طریق وظیفه شناسی، با یافته‌های پژوهشگران مختلف همسو می باشد (۲۷-۲۸) و (۴). در تبیین این یافته میتوان چنین بیان کرد که افراد با ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی به عنوان یک متغیر شخصیتی اساسی و زیربنایی در پیش بینی رفتار، افرادی، با اراده، مصمم، سختکوش، هدفمند، باوجدان، جدی و بلند همت هستند و در زمان رو برو شدن با مسائل و مشکلات جدی، پشتکار و شایستگی لازم را دارا هستند(۵۴). از این رو، این افراد برای انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله خود به نحو مطلوب و هرچه بهتر و کامل تر، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند که این امر عملکرد نقش بالایی را به همراه دارد. به علاوه، افراد وظیفه شناس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود ،همچون کمال جو و ثابت قدم بودن، نه تنها عملکرد نقش بهتری از خود نشان می‌دهند بلکه با سهولت بیشتری در رفتارهای فرانقش همچون نوع دوستی، جوانمردی، تکریم دیگران، وقت شناسی و تابعیت از قوانین، نیز درگیر خواهند شد. در نتیجه چنین مورد انتظار است که افراد وظیفه شناس، عملکرد نقش و فرانقش بیشتر و بالایی از خود نشان می‌دهند.

همچنین آخرین یافته پژوهش حاضر، مبنی بر پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان از طریق تعهد شغلی، با مطالعات متعدد انجام گرفته همسو می باشد (۲۳-۲۱). در تبیین یافته موجود نیز می توان چنین بیان نمود که زمانی که کارکنان نسبت به شغل خود، متعهد باشند، تمایل به ماندن در سازمان و کاهش ترک خدمت را به همراه دارد. از این رو، چنین افرادی با وظیفه شناسی، علاقه، مشارکت، همکاری، نظم و برنامه ریزی بیشتر به تلاش در راستای اهداف و ماموریت های سازمان می پردازند. بنابراین، علاوه بر انجام الزامات شغلی خود، به نحو مطلوب و مؤثر، در جهت ارتقای مهارت های خود و ایجاد فرصت هایی برای توسعه شغلی خود در سازمان، به انجام رفتارهای فرانقش نیز روی می آورند. بنابراین، می توان چنین نتیجه





[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

گیری نمود که تعهد شغلی به عنوان یک نگرش پایدار شغلی بر متغیرهای رفتاری چون عملکرد نقش و فرانقش تأثیر گذار می باشد.
بنابراین به مدیران سازمان ها به طور عام و سازمان آتش‌نشانی به طور خاص پیشنهاد می‌شود تا با انجام اقداماتی لازم همچون برگزاری دوره های آموزشی اصول اخلاق حرفه‌ای به کارکنان، استفاده از عوامل انگیزشی همچون تقدیر از کارکنان اخلاق‌مدار، توجه به نیازهای کارکنان در زمینه اخلاق حرفه ای و سوق دادن آنها به سمت اخلاق‌گرایی، کار بست روش های رهبری اخلاقی و ایجاد مکانیزم هایی برای نهادینه کردن اصول اخلاق حرفه ای، در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و سازمان گام بردارند. همچنین با توجه به تأثیر وظیفه شناسی بر عملکرد نقش و فرانقش، پیشنهاد می‌شود با توجه به دشواری و حساسیت بالای شغل آتش نشانی، سازمان در فرآیند گزینش و استخدام آتش نشان ها، ویژگی های شخصیتی متقاضیان را با استفاده از ابزارهای مناسب، ارزیابی علمی نموده و ویژگی وظیفه شناسی را به عنوان ملاکی تعیین‌کننده برای گزینش کارکنان، در اولویت قرار دهد. همچنین، با افزایش تعهد شغلی کارکنان از طریق تفویض اختیار، غنی سازی شغلی، ایجاد فرصت های بهتر و بیشتر برای یادگیری و توسعه مهارت های کارکنان، افزایش مشارکت و همکاری کارکنان در تصمیم گیری ها، ایجاد زمینه مناسب برای افزایش خلاقیت کارکنان، طراحی سیستم عادلانه پاداش و ادراک عدالت[1] کارکنان در حوزه‌های توزیعی، رویه ای و تعاملی، برگزاری جلسات گفتگو و ایجاد شبکه های ارتباطی بین کارکنان و مدیران سازمان ها، می‌توان به افزایش و پیش‌بینی عملکرد نقش و فرانقش، کمک شایانی نمود.
پژوهش حاضر، همچون سایر پژوهش ها دارای محدودیت هایی می باشد که از جمله می توان به محدودیت انجام آن در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم پذیری یافته ها را در پی دارد و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیر ممکن میسازد. همچنین، محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی، شامل این پژوهش نیز بوده است.

## نتیجه‌گیری

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش بین و از بین این متغیرها، اخلاق حرفه‌ای بیشترین توان پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و سازمان در کارکنان را دارد. بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مد نظر مدیران و سیاستگزاران سازمان ها به طور عام و سازمان آتش‌نشانی به طور خاص قرار بگیرد و با شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد جو اخلاقی در سازمان، به دلیل تأثیری که می تواند بر اخلاق کاری داشته باشد، زمینه‌های لازم را برای تدوین سندی جامع از اصول و ارزش های اخلاقی، تنظیم برنامه ای یکپارچه و ساختار یافته در راستای آموزش اخلاق حرفه‌ای و خلق الگوی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان فراهم نمایند. همچنین، به دیگر پژوهشگران پیشنهاد میگردد که با تدوین و اجرای برنامه های مداخله ای پیشنهاد شده در این پژوهش، نسبت به مقایسه نتایج پیش و بعد از مداخله، طی مطالعه ای به روش طولی اقدام بنمایند.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حقوق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت گردیده است..

## سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می بینند تا از همکاری مدیران و کارکنان سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری شهر اصفهان کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

## واژه نامه

| | |
|---|---|
| 1. Organization | سازمان |
| 2. Human capital | سرمایه انسانی |
| 3. Role performance | عملکرد نقش |
| 4. Job performance | عملکرد شغلی |
| 5. Task performance | عملکرد وظیفه |
| 6. Extra-role performance | عملکرد فرانقش |
| 7. Voluntary behaviors | رفتارهای داوطلبانه |
| 8. Organizational citizenship behavior | رفتار شهروندی سازمانی |
| 9. Professional ethics | اخلاق حرفه ای |
| 10. Conscientiousness | وظیفه شناسی |
| 11. Job commitment | تعهد شغلی |
| 12. Ethical principles | اصول اخلاقی |
| 13. Personality features | ویژگی های شخصیتی |
| 14. Big five personality traits | پنج عامل بزرگ شخصیت |
| 15. Ethical values | ارزش های اخلاقی |

## References

1. Nordhall O, Knez I. (2018). Motivation and justice at work: The role of emotion and cognition components of personal and collective work identity. Frontiers in Psychology; 8: 1-12.
2. Mohseni S, Mirgol A. (2019). Predicting job satisfaction based on organizational justice and quality of life in teachers. New research approaches to management and accounting; 9(3):1-7. (In Persian)
3. Shaghozaei F, Marziyeh A, Nastezaei N. (2018). The relationship of professional ethics with social competence and job performance. Case study: Staff of Zahedan technical and vocational training



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

organization. Management Researches; 11(39):113-134. (In Persian)
4. Mehdad A, Minaeian S. (2020). Mediating role of achievement motivation on relationship of conscientiousness with role performance and extra-role performance. Career and organizational counseling; 12(43): 73-90. (In Persian)
5. Arvey RD, Murphy KR. (1998). Performance evaluation in work settings. Annual Review of Psychology; 49: 141-168 .
6. Pourkarimi J, Homayeni Damirchi A, gharloghi S, Karami M. (2019). Mediating effect of organizational learning on the relationship between re-engineering and organizational performance. Journal of New Approaches in Educational Administration; 9(36): 263-282. (In Persian)
7. Okolocha CB, Akam GU, Uchehara FO. (2021). Effect of job satisfaction on job performance of university lecturers in South-East, Nigeria. International Journal of Management Studies and Social Science Research; 3: 119- 137 .
8. Frese M, Fay D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. Research in Organizational Behavior; 23(1): 133-187.
9. Mehdad A, Golparvar M, Allahpanah P, Aghaie A. (2014). Explaining the relationship between task performance and citizenship behaviors on the basis of moderating role of psychological health. Quarterly Journal of Career & organizational Counseling; 6(20): 26- 43. (In Persian)
10. Smeank RA, Hance JA. (2005). The relationship between job involvement, job satisfaction and task performance. Journal of Vocational Behavior; 81: 190-208.
11. Rotundo M, Sackett PR. (2004). Specific versus general skills and abilities: A job level examination of relationships with wage. Journal of Occupational and Organizational Psychology; 77: 127-148.
12. Andre L, Drenkard K, Ela S. (2013). Strategic positioning for nursing excellence in health systems: insights from chief nursing executives. Nursing Administration Quarterly; 30(1): 11-20 .
13. Kamdar D, McAllister DJ, Turban DB. (2006). All in a day's work: How follower individual differences and justice perception predict OCB role definition and behavior. Journal of Applied Psychology; 91 (4): 841-855 .
14. Mehdad A. (2018). Industrial and Organizational Psychology. 13th ed. Tehran: Jungle Publications. P. 206-208. (In Persian)
15. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Bommer WH. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. Journal of Management; 22: 259– 298.
16. Zellars KL, Tepper BJ. (2003). Beyond social exchange: new directions for organizational citizenship behavior theory and research. Research in personnel and human resources management; 22: 395-424 .
17. Novitasari D, Asbari M, Wijayanti LM, Chi Hyun Ch, Farhan M. (2021). The role of religiosity, leadership style, job satisfaction and organizational citizenship behavior mediation on woman teachers' performance. Solid State Technology; 63 (6): 2953-2967.
18. Schlechter AF, Engelbrecht AS. (2006). The relationship between transformational leadership, meaning and organizational citizenship behavior. Management Dynamics; 15 (4): 2-16.
19. Bienstock C, Demoranville WC, Smith KR. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. Journal of Services Marketing; 17(4): 357-378.
20. Burney LL, Henle CA, Widener SK. (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra- and in- role performance. Accounting, Organizations and Society; 34 (3-4): 305-321.
21. Eun Jeong S, Mi Jeong K, Myung Suk K. (2019). Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration; 25(3): 167-174.
22. Sultan Z, Mus AR, Hamzah N, Sufri M. (2020). The effect of work commitment, motivation, environment on satisfaction and performance of electoral institutions in South Sulawesi. American International Journal of Business Management; 3(1): 14-23.
23. Wang Q, Jiang Y, Weng Q, Wang Q. (2019). A meta-analysis of the relationship between occupational commitment and job performance. Social Behavior and Personality: An International Journal; 47(8):1-15.(۱۵)
24. Rasouli N, Heidari A, Naderi F, Marashian FS. (2020). Investigating the mediating role of perceived organizational support in the relationship between sense of coherence, professional ethics, and job performance of nurses. Journal of Client-Centered Nursing Care; 6(1): 31-42 .
25. Perdana Kusuma AH, Rina R, Hendra Syam A. (2018). The main role of locus of control and professional ethics on lecturer's performance (Indonesian lecturer empirical study). International Review of Management and Marketing, Econ Journals; 8(5): 9-17.
26. Akbari M, Ghasemi Shams M, Poor Mohammad Ali Chayjani S. (2018). Relationship between professional ethics and job conflicts with the mediating role of organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology; 12 (4):108-119. (In Persian)
27. Meghna, Dixit V. (2019). Relationship of conscientiousness and job performance in service



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

analytic review. Journal of Applied Psychology; 87: 797-807.
42. Tiliopoulos N, Pallier G, Coxon APM. (2010). A circle of traits: A perceptual mapping of the NEO-PI-R. Personality and Individual Differences; 48(1): 34-39 .
43. Organ DW. (1994). The motivational basis of organizational citizenship behavior. Research in Organizational Behavior; 12: 43 - 72 .
44. Mehdad A. (2018). Industrial and organizational psychology. 13th ed. Tehran: Jungle Publications. P.192. (In Persian)
45. Knofczynski GT, Mundfrom D. (2008). Sample sizes when using multiple linear regression for prediction. Educational and Psychological Measurement; 68(3): 431-442.
46. Moradian M. (2017). Predicting organizational citizenship performance and duty performance through professional ethics and self-efficacy among the staff of Amir Al-Mo'menin Hospital in Isfahan. [M.A Thesis]. Isfahan: Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch. (In Persian)
47. Blau G, Paul A, St. John N. (1993). On developing a general index of work commitment. Journal of Vocational Behavior; 42(3): 298-314.
48. Yaraghy Isfahany M, Mehdad A. (2017). Predicting of perceived work-family conflict through job commitment and organizational embeddedness among shift worker female nurses. Scientific Research Quarterly of Woman and Culture; 9(33): 97-108. (In Persian)
49. Paterson DG. (1963). The Scott company graphic rating scale. The Journal of Personnel Research; 1: 361 - 376.
50. Lee K, Allen NJ. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. Journal of Applied Psychology; 87(1): 131-142.
51. Mehdad A, Arifin HZ. (2009). Moderating effect of nationality, gender, position and tenure on the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behaviors among Iranian and Malaysian automotive workers. Iranian International Journal of Psychology; 3:120-145 .
52. Sarmad Z, Hejazi E, Bazargan A. (2009). Research methods in behavioral sciences. Tehran: Age Publications. (In Persian)
53. Ghayyumi A, Kavousi E. (2008). Cultural engineering at the level of Iranian organizations. Cultural Management; 2(1): 31- 44. (In Persian)
54. McCrae RR, Costa PT. (1997). Personality in adulthood: a five - factor theory perspective. 2nd Ed. New York: The Guilford press.

sector: A literature review. Journal of the Gujarat Research Society; 21(14): 116-124.
28. Aftab N, Rashid S, Ali Shah SA. (2018). Direct effect of extraversion and conscientiousness with interactive effect of positive psychological capital on organizational citizenship behavior among university teachers. Cogent Psychology; 5(1):1-11.
29. Gharaat khiyaban M, Rezaei hosseinabadi H, Teymouri F. (2020). A comparative study of the professional ethics of the staff of public and private nursing homes in Tehran. Ethics in Science and Technology; 15(3): 33-39. (In Persian)
30. Gbadamosi G. (2004). Academic ethics: what has morality, culture and administration got to do with its measurement? Management Decision; 42(9): 1145- 1161.
31. Lau HC, Idris MA. (2001). the soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. The TQM Magazine; 13(1): 51-62 .
32. Asgarnezhad Nouri B, Aliki F. (2021). The role of professional ethics observance on consumer behavior in the fashion industry. Ethics in Science and Technology; 16 (1): 84-91. (In Persian)
33. Barrick MR, Mount MK. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. Human Performance; 18: 359-372.
34. Hogan J, Holland B. (2003). Using theory to evaluate personality and job performance relations. Journal of Applied Psychology; 88: 100-112.
35. Witt LA. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness of performance. Journal of Management; 23(6): 121 - 133.
36. Mehdad A, Hesam Ghasemi H, Ghafouri M. (2019). The effect of organizational loyalty and organizational embeddedness on adaptive performance: The moderating role of conscientiousness. Organizational Behavior Studies; 8 (1 (29)): 25-47. (In Persian)
37. Moskowitz DS, Cote S. (1995). Do interpersonal traits predict affect? A comparison of three models. Journal of Personality and Social Psychology; 69: 915-924.
38. McCrae R, Costa PT. (1992). Validation of Five-Factor model of personality across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology; 52: 81-90.
39. Barrick MR, Mount MK. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology; 44: 1-26.
40. Steel P, Schmidt J, Shultz J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. Psychological Bulletin; 134: 138-161.
41. Judge TA, Ilies R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-



مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ] [ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.21.8 ] [ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]