

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

آسیه مقتدري 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 در دستیابی به این موفقیت و تأثیر اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد به شغل بر عملکرد نقش و فرانتش 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 فرانتش 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 فرانتش 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 فرانتش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که اخلاق حرفه ای، به ترتیب ۲۷، ۲۱ و ۱۹ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانتش معطوف به افراد و سازمان، وظیفه شناسی، به ترتیب ۲ و ۵ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانتش معطوف به افراد و تعهد شغلی، به ترتیب ۲ و ۳ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانتش 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 فرانتش معطوف به افراد و سازمان را دارد. بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مد نظر مدیران و سیاستگذاران سازمان ها قرار بگیرد.

**کلیدواژگان:** اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی، تعهد شغلی، عملکرد نقش، عملکرد فرانتش، آتش نشان ها.

### سر آغاز

بر همین مبنا لازم است سازمان ها 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 می توان 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<sup>۲</sup> به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای ملاک، هم برای سازمان ها و هم برای کارکنان، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۵).

در دنیای پویای امروز، وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده هر سازمان، اساسی ترین اصل برای حیات و پایداری آن سازمان<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup> نسبت به سایر منابع سازمان به عنوان عامل توسعه در هر کشور واقفند (۲). به عبارتی، نیروی انسانی را می توان 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).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: namehman@yahoo.com

دکتر علی مهداد و آسیه مقتدری اصفهانی: نقش اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی در پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش

در ادبیات پژوهشی، از عملکرد تحت عناوین مختلفی همچون عملکرد شغلی<sup>۴</sup>، عملکرد وظیفه<sup>۵</sup> و عملکرد نقش نام برده اند که هر سه عنوان از نظر مفهومی، یکسان در نظر گرفته می‌شوند و در پژوهش حاضر عنوان عملکرد نقش مورد استفاده قرار گرفته است. عملکرد نقش مطلوب به عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد و این امر به نوبه خود زمینه ساز ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان و بهبود اقتصاد ملی می‌شود (۶). عملکرد نقش یک مفهوم چند بعدی است زیرا عملکرد کارکنان توسط بیش از یک نوع رفتار تعیین می‌شود 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، می‌باشد. 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 انگیزه‌ها و نیازها را در عملکرد افراد و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی مؤثر می‌دانند (۸). تاکنون تعاریف متفاوتی برای عملکرد نقش ارائه شده است، ولی آنچه به عنوان وجه اشتراک این تعاریف به چشم می‌خورد، انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی است (۹). در تعریفی عملکرد نقش را مجموعه‌ای از رفتارهایی می‌دانند که افراد در رابطه با شغل از خود نشان می‌دهند (۱۰). به اعتقاد بعضی محققین (۱۱) نیز عملکرد نقش عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارها و اعمالی که تحت کنترل فرد بوده و در دستیابی به اهداف سازمانی نقش دارند. به عبارتی، عملکرد نقش را می‌توان 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 می‌شوند؛ زیرا انجام موفقیت آمیز کار، منوط بر دارا بودن توانایی و وجود انگیزه‌های لازم و کافی در افراد می‌باشد (۱۲).

به علاوه، عملکرد فرانتش<sup>۶</sup> 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 فرانتش به دلیل اشتراک در تعریف مفهومی تحت عناوینی همچون رفتار فرانتش، رفتارهای داوطلبانه<sup>۷</sup>، عملکرد زمینه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی<sup>۸</sup> نام برده شده است که در پژوهش حاضر از عنوان عملکرد فرانتش استفاده شده است. امروزه تلاش‌های فراتر از الزامات طبیعی شغل و حد انتظار به طور داوطلبانه و سودمند را تحت عنوان رفتارهای فرانتش 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 رفتارهایی می‌کنند که نه از آنان مورد انتظار است و نه لازم است (۱۵). در تعریفی، رفتارهای فرانتش را فعالیت‌هایی ارادی و آگاهانه می‌دانند که افراد فراتر از شرح وظایف شغلی خود، آنها را انجام می‌دهند (۱۶). همچنین

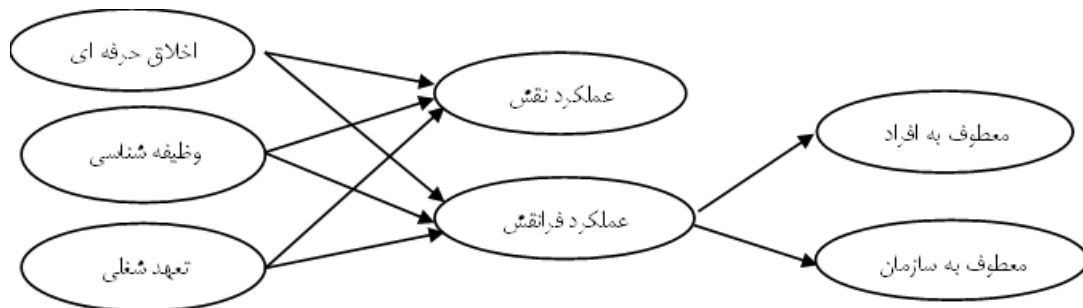
(۱۷)، عملکرد فرانتش را به عنوان یک رفتار فردی تعریف می‌کنند که انجام آن اختیاری است و به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش رسمی مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد و به تدریج کارکردهای مؤثر سازمانی را توسعه می‌دهد. در یک طبقه بندی و بر مبنای هدف، دو بعد سازمانی و فردی را برای عملکرد فرانتش ارائه نموده اند؛ ۱- عملکرد فرانتش معطوف به سازمان ( برای مثال، تحسین و ستایش سازمان در مقابل افراد خارجی) و ۲- عملکرد فرانتش معطوف به افراد ( برای مثال، یاری رسانی به همکار در زمان حجم کاری سنگین و خوشروئی با مشتریان) (۱۸). اهمیت عملی عملکرد فرانتش را می‌توان 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 هر دو عملکرد نقش و فرانتش، پژوهشگران زیادی تا به امروز، در پی شناسایی پیشایندهای مختلف این رفتارها بوده اند. حاصل این پژوهش‌ها، شناسایی پیشایندهای متعدد نگرشی، سازمانی، شخصیتی و فردی بوده است (۲۰). از جمله این پیشایندها که در پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفته است، متغیرهای اخلاق حرفه‌ای<sup>۹</sup> و وظیفه‌شناسی<sup>۱۰</sup> به عنوان ویژگی‌های صفت گونه و تعهد شغلی<sup>۱۱</sup> به عنوان متغیر نگرشی می‌باشند که نتیجه تحقیقات انجام شده، نشان دهنده تأثیر متغیرهای یاد شده بر عملکرد نقش و فرانتش می‌باشد (۲۸-۲۱) و (۴). دلیل قرار گرفتن این متغیرها به عنوان پیشایندهای عملکرد نقش و عملکرد فرانتش در این پژوهش، یافتن پاسخ به این سوال بوده است که تأثیر کدام یک از متغیرهای صفت گونه و نگرشی در بروز عملکرد نقش و فرانتش بیشتر است.

صاحب نظران، اخلاق حرفه‌ای را مجموعه‌ای از قواعد و استانداردهای سلوک بشری می‌دانند که تعیین کننده رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای می‌باشد و مفهوم آن از علم اخلاق برگرفته شده است. در واقع می‌توان بیان نمود که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و قوانین اخلاقی است که از ماهیت شغل یا حرفه به دست آمده است (۲۹). (۳۰) معتقد است اصول اخلاقی<sup>۱۲</sup> حرفه به چگونگی بودن افراد و چطور رفتار کردن آنان در سازمان متبوع خود، مرتبط می‌باشد. وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند منجر به تنظیم بهتر روابط، کاهش تعارضات، افزایش جومشارکت و تفاهم و کاهش هزینه‌های کنترل شود و بدین ترتیب، به بهبود و ارتقاء عملکرد نقش و فرانتش در سازمان کمک نماید (۳۱). همچنین، تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که در راستای رعایت موازین اخلاقی حرکت می‌کنند، موجب رضایت مشتریان، و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهند شد (۳۲). از این رو، اخلاق حرفه‌ای نقش به‌سزایی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. بنابراین، ضرورت توجه به ارزش‌ها و اصول اخلاقی برای سازمان‌ها امری غیرقابل انکار است. به علاوه، براساس فراتحلیل‌های انجام گرفته توسط (۳۳ و ۳۴)، ویژگی‌های شخصیتی<sup>۱۳</sup> کارکنان را نیز می‌توان به عنوان یکی از پیشایندهای مهم عملکرد نقش و فرانتش در نظر گرفت. براساس تعریف به عمل آمده (۳۵) شخصیت را می‌توان به عنوان یک عامل تأثیرگذار در پیش‌بینی رفتارها و عملکرد دانست. به

نمود که افراد وظیفه شناس براساس ویژگی های منحصر به فردشان همواره در پی ارتقاء عملکرد نقش و بروز رفتارهای فراتر از نقش در خود می باشند. از طرفی دیگر، تعهد شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهم مربوط به شغل، پژوهش های زیادی را به خود اختصاص داده است. تعاریف متعددی برای تعهد شغلی ارائه شده است. وجه اشتراک این تعاریف را می توان نوعی پیوستگی و ارتباط با شغل دانست. تعهد شغلی، نشان دهنده نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل می باشد و به میزانی که یک شغل می تواند نیازهای فعلی 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 وظیفه شناسی، پشتکار، انگیزش، اشتیاق، سرعت، دقت و توجه بالاتری برای انجام الزامات کاری خود به نحو مؤثر و مطلوب، بوده و به هیچ چیز به غیر از شغل خود فکر نکرده و در نتیجه نه تنها عملکرد نقش بهتری را از خود بروز می دهند بلکه با سهولت بیشتری در رفتارهای فرانشس نیز 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 نتیجه گیری نمود که کارکنان متعهد به اصول اخلاق حرفه ای، وظیفه شناس و متعهد به شغل، عملکرد نقش و فرانشس بالاتری را از خود نشان خواهند داد و بروز این رفتارها در شغل آتش نشانی به دلیل حساسیت بالای انجام تکالیف شغلی و فراتر از تکالیف شغلی از اهمیت ویژه و بالایی برخوردار است. بر این اساس، چارچوب نظری ارائه شده در نگاره ۱ طراحی گردید. بر این اساس و بر مبنای چارچوب نظری ارائه شده، اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی، به عنوان متغیرهای پیش بین، و عملکرد نقش و عملکرد فرانشس، به عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده اند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که کدامیک از متغیرهای اخلاق حرفه ای، وظیفه شناسی و تعهد شغلی، پیش بین قوی تری برای عملکرد نقش و عملکرد فرانشس است؟

عبارتی، ویژگی های شخصیت عاملی تعیین کننده در نوع ادراک محیط و نوع واکنش به آن می باشد. ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر سرشتی را می توان یکی از عواملی دانست که با عملکرد افراد رابطه تنگاتنگی داشته و می تواند در جهت هموار ساختن مسیر رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده، مؤثر واقع گردد (۳۶). استدلال (۳۶) در رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد، تبیین پذیر بودن عملکرد کارکنان برحسب ویژگی های شخصیتی آنان است. در این راستا، (۳۷) معتقدند بروز رفتاری مخالف با صفات شخصیتی افراد، تجربه احساس منفی را برای آنان به همراه دارد. از این رو، در شرایط یکسان، افراد به نحوی رفتار می کنند که با پیش بینی های ناشی از ویژگی های شخصیتی آن ها همسان باشد (۳۶). الگوی ۵ عامل بزرگ شخصیت<sup>۱۴</sup> را می توان به عنوان یکی از مفیدترین ابزارهای پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانشس در نظر گرفت که به نظریه شخصیتی ۵ عاملی بزرگ مشهور است (۳۸). در همین ارتباط، مطابق با یافته های پژوهشگرانی همچون (۲۸-۲۷) و (۴)، می توان گفت از میان ویژگی های شخصیتی، وظیفه شناسی بیشترین ارتباط را با عملکرد نقش و فرانشس دارد. (۳۹) وظیفه شناسی را به عنوان مسئول بودن، دقیق بودن، قابل اعتماد بودن و سختکوشی تعریف نموده اند. وظیفه شناسی با خوب بودن ارتباط مثبت و معنادار دارد (۴۰). افراد وظیفه شناس دارای انگیزه بیشتری هستند (۴۱). از آن جا که عامل وظیفه شناسی به تفاوت های فردی در سازماندهی، اجرای وظایف، کنترل تکانه ها و طرح ریزی برای انجام رفتارها اشاره دارد، کارکنان وظیفه شناس، اهداف، خواسته های قوی و از پیش تعیین شده ای دارند. همچنین، کارکنان دارای نمرات بالا در بعد وظیفه شناسی، افرادی قابل اعتماد، دقیق، وقت شناس و مسئولیت پذیرند و در زمینه های اجتماعی، حرفه ای و دانشگاهی، کارآمد و موفق هستند (۴۲). از این رو، فردی با چنین ویژگی شخصیتی، تمایل بیشتری به انجام مطلوب عملکرد نقش و فرانشس دارد. (۴۳) اساس نظری برای ارتباط بین عملکرد نقش و فرانشس و ویژگی های شخصیتی را ارتباط رفتار فرد با نگرش های کلی اش می داند و با توجه به تأثیرگذاری شخصیت افراد بر نگرش های کلی آنان می توان بیان



نگاره ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرمول نافچینسکی و ماندفروم (۴۵)، و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد، حجم نمونه به تعداد ۲۳۰ نفر تعیین و به روش تصادفی ساده بین افراد نمونه توزیع گردید که در نهایت تعداد ۲۲۸ پرسشنامه مورد

**روش**  
مطالعه حاضر از نظر روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه آتش نشانان شهر اصفهان به تعداد ۶۰۰ نفر بوده اند که براساس

تحلیل قرار گرفتند. در ترکیب جمعیت شناختی نمونه پژوهش، ۴۲ نفر (۱۸/۴ درصد) نمونه از نظر وضعیت شغلی رسمی، ۱۴۶ نفر (۶۴ درصد) قراردادی و ۴۰ نفر (۱۷/۵ درصد) شرکتی بوده‌اند. ۶۸ نفر (۲۹/۸ درصد) مجرد، ۱۶۰ نفر (۷۰/۲ درصد) متأهل بوده‌اند. ۷۴ نفر (۳۲/۵ درصد) 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 داشته‌اند. ۹ نفر (۳/۹ درصد) تحصیلات زیردیپلم، ۵۵ نفر (۲۴/۱ درصد) دیپلم، ۴۹ نفر (۲۱/۵ درصد) کاردانی، ۹۷ نفر (۴۲/۵ درصد) کارشناسی و ۱۸ نفر (۷/۹ درصد) تحصیلات تکمیلی داشته‌اند. ۹۰ نفر (۳۹/۵ درصد) سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۷۷ نفر (۳۳/۸ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴ نفر (۱۴/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ نفر (۱۰/۵ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۳ نفر (۱/۳ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند. در پژوهش حاضر ۵ پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

**پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای:** برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای اخلاق حرفه‌ای هاکرینا به نقل از (۴۶) استفاده گردید. این پرسشنامه یک نمره کلی دارد که حداقل نمره پرسشنامه ۱۵ و حداکثر ۷۵ می‌باشد. هاکرینا (۲۰۱۱) به نقل از (۴۶) روایی همزمان و پایایی پرسشنامه را به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۸۱ گزارش نموده است. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط (۴۶)، ۰/۹۲ و در پژوهش حاضر ۰/۸۲۷ به دست آمد.

**پرسشنامه وظیفه‌شناسی:** برای سنجش وظیفه‌شناسی از ۱۲ عبارت مربوط به وظیفه‌شناسی از پرسشنامه فرم کوتاه پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی (۳۸)، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرتی (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد استفاده شده است که همگی مؤید روایی مطلوب و پایایی بالا هستند. برای مثال، گروسی فرشی (۱۳۸۰) به نقل از (۳۶)، طبق هنجاریابی این پرسشنامه در ایران

روایی آن را ۰/۶۶ و پایایی آن را برای وظیفه‌شناسی ۰/۸۷ و در پژوهش (۴) پایایی برای وظیفه‌شناسی را ۰/۷۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۱۸ به دست آمد.

**پرسشنامه تعهد شغلی:** جهت سنجش تعهد شغلی از ۲۰ آیتم مربوط به تعهد شغلی پرسشنامه ۴۰ سؤالی بلاو (۴۷)، استفاده به عمل آمد. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط (۴۸)، ۰/۹ و در پژوهش حاضر 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.

**پرسشنامه عملکرد فرانتش:** پرسشنامه عملکرد فرانتش (شهروندی) توسط (۵۰) تهیه شده است و برای اولین بار در ایران توسط (۵۱)، مورد استفاده قرار گرفت. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط (۵۱)، برای رفتار فرانتش کلی و رفتارهای فرانتش معطوف به افراد و معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵ و ۰/۹۰۳ گزارش و در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۰۸، ۰/۷۵ و ۰/۸۰۲ به دست آمد.

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

### یافته‌ها

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

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعهد شغلی	اخلاق حرفه‌ای	وظیفه‌شناسی	عملکرد فرانتش معطوف به افراد	عملکرد فرانتش معطوف به سازمان
تعهد شغلی	۶۷/۷۹	۶/۵۵					
اخلاق حرفه‌ای	۶۸/۶۹	۶/۴۵	۰/۳۱**				
وظیفه‌شناسی	۴۴/۲۱	۳/۵۲	۰/۱۷۵**	۰/۵۸۵**			
عملکرد فرانتش معطوف به افراد	۴۸/۹	۶/۶۶	۰/۲۴۱**	۰/۴۵۸**	۰/۴۴۶**		
عملکرد فرانتش 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

از جامعه، داشتن حداقل تعداد حجم نمونه مورد نیاز جهت برآورد مناسب ضرایب رگرسیون (۲۲۸ نفر)، نرمال بودن توزیع نمرات (استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف)، خطی بودن رابطه متغیرها (استفاده از

نتایج در جدول ۱ نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش در سطح معناداری ۰/۰۱ است. استفاده از آزمون‌های پارامتریک مستلزم رعایت تعدادی پیش فرض‌ها می‌باشد که شامل نمونه‌گیری تصادفی

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.

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.

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

مقیاس	نرمالیتی		عدم هم خطی		استقلال خطاها
	آماره	معنی داری	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>	
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 فرانتش معطوف به افراد	۱/۱۶	۰/۰۸۷	-	-	۱/۸۹
عملکرد فرانتش معطوف به سازمان	۱/۲۷	۰/۰۷	-	-	۱/۹۶
عملکرد نقش	۱/۱۷	۰/۰۸۹	-	-	۲/۰۸

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 فرانتش) در جدول ۳ تا ۵ ارائه شده است.

بر اساس 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 می باشد). میزان *VIF* در این تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می باشد. میزان *tolerance* نیز

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 <sup>2</sup>	SE	آماره های تغییر یافته					ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد			
					R <sup>2</sup> change	Df1	Df2	F	P			B	SE <sub>B</sub>	β
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

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.

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 در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن تعهد شغلی میزان پیش بینی عملکرد نقش به ۲۹ درصد رسیده است (سهام خالص تعهد شغلی ۲ درصد) و این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی عملکرد فرانتش معطوف به افراد از طریق تعهد شغلی، اخلاق حرفه ای، و

وظیفه شناسی

گام	متغیرهای وارد شده معادله	R	R <sup>2</sup>	SE	آماره های تغییر یافته					ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد			
					R <sup>2</sup> change	Df1	Df2	F	P			B	SE <sub>B</sub>	β
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

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 فرانتش معطوف به افراد کارکنان افزوده می شود.

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 فرانتش معطوف به افراد در کارکنان را دارد (۲۱ درصد) و در مرحله دوم با اضافه شدن وظیفه شناسی میزان پیش بینی عملکرد فرانتش معطوف به افراد به ۲۶ درصد افزایش نموده (سهام

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

گام	متغیرهای وارد شده معادله	R	R <sup>2</sup>	SE	آمارهای تغییر یافته									
					R <sup>2</sup> change	Df1	Df2	F	P	B	SE <sub>B</sub>	β	T	ضرایب استاندارد
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

یافته دیگر نیز در پژوهش حاضر، مبنی بر پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش 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 فرانتش 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 فرانتش بیشتر و بالایی از خود نشان می‌دهند.

همچنین آخرین یافته پژوهش حاضر، مبنی بر پیش بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش 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 مأموریت 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 فرانتش نیز روی می آورند. بنابراین، می توان چنین نتیجه

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 فرانتش معطوف به سازمان در کارکنان را دارد (۱۹ درصد). در مرحله دوم با اضافه شدن تعهد شغلی میزان پیش بینی عملکرد فرانتش معطوف به سازمان به ۲۲ درصد افزایش یافته (سهام 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 فرانتش معطوف به سازمان در کارکنان افزوده می شود

**بحث**

یافته‌های این پژوهش مبنی بر پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش معطوف به افراد و سازمان، از طریق اخلاق حرفه‌ای، با یافته‌های (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<sup>۱۵</sup> 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).



دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که با تدوین و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای پیشنهاد شده در این پژوهش، نسبت به مقایسه نتایج پیش و بعد از مداخله، طی مطالعه‌ای به روش طولی اقدام بنمایند.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری 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 می‌بینند تا از همکاری مدیران و کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری شهر اصفهان کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

### واژه‌نامه

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 فرانتش
7. Voluntary behaviors	رفتارهای داوطلبانه
8. Organizational citizenship behavior	رفتار شهروندی سازمانی
9. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
10. Conscientiousness	وظیفه‌شناسی
11. Job commitment	تعهد شغلی
12. Ethical principles	اصول اخلاقی
13. Personality features	ویژگی‌های شخصیتی
14. Big five personality traits	پنج عامل بزرگ شخصیت
15. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی

### References

- 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.
- 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)
- 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

گیری نمود که تعهد شغلی به عنوان یک نگرش پایدار شغلی بر متغیرهای رفتاری چون عملکرد نقش و فرانتش تأثیر گذار می‌باشد. بنابراین به مدیران سازمان‌ها به طور عام و سازمان آتش‌نشانی به طور خاص پیشنهاد می‌شود تا با انجام اقداماتی لازم همچون برگزاری دوره‌های آموزشی اصول اخلاق حرفه‌ای به کارکنان، استفاده از عوامل انگیزشی همچون تقدیر از کارکنان اخلاق‌مدار، توجه به نیازهای کارکنان در زمینه اخلاق حرفه‌ای و سوق دادن آنها به سمت اخلاق‌گرایی، کار بست روش‌های رهبری اخلاقی و ایجاد مکانیزم‌هایی برای نهادینه کردن اصول اخلاق حرفه‌ای، در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و سازمان گام بردارند. همچنین با توجه به تأثیر وظیفه‌شناسی بر عملکرد نقش و فرانتش، پیشنهاد می‌شود با توجه به دشواری و حساسیت بالای شغل آتش‌نشانی، سازمان در فرآیند گزینش و استخدام آتش‌نشان‌ها، ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان را با استفاده از ابزارهای مناسب، ارزیابی علمی نموده و ویژگی وظیفه‌شناسی را به عنوان ملاکی تعیین‌کننده برای گزینش کارکنان، در اولویت قرار دهد. همچنین، با افزایش تعهد شغلی کارکنان از طریق تفویض اختیار، غنی‌سازی شغلی، ایجاد فرصت‌های بهتر و بیشتر برای یادگیری و توسعه مهارت‌های کارکنان، افزایش مشارکت و همکاری کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد زمینه مناسب برای افزایش خلاقیت کارکنان، طراحی سیستم عادلانه پاداش و ادراک عدالت کارکنان در حوزه‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، برگزاری جلسات گفتگو و ایجاد شبکه‌های ارتباطی بین کارکنان و مدیران سازمان‌ها، می‌تواند به افزایش و پیش‌بینی عملکرد نقش و فرانتش، کمک شایانی نمود.

پژوهش حاضر، همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی می‌باشد که از جمله می‌توان به محدودیت انجام آن در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها 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

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش‌بین و از بین این متغیرها، اخلاق حرفه‌ای بیشترین توان پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش معطوف به افراد و سازمان در کارکنان را دارد. بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مد نظر مدیران و سیاستگذاران سازمان‌ها 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 می‌تواند بر اخلاق کاری داشته باشد، زمینه‌های لازم را برای تدوین سندی جامع از اصول و ارزش‌های اخلاقی، تنظیم برنامه‌ای یکپارچه و ساختار یافته در راستای آموزش اخلاق حرفه‌ای و خلق الگوی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان فراهم نمایند. همچنین، به

- 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 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*

- 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*. 2<sup>nd</sup> 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-



