Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 13, No.3, Autumn 2021
Pages: 9-23

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۳، شماره۳، پائیز ۱۴۰۰
صفحه: ۲۳-۹

نقش میانجیگرانه انگیزش شغلی درونی در رابطه تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش آتش‌نشانان

آسیه مقتدری اصفهانی[۱]، علی مهداد[۲*]

چکیده

مقدمه: شغل آتش‌نشانی، ازجمله مشاغل دشوار است که به علت مواجهه دائمی با خطرات جانی، از درجه استرس بالایی برخوردار است. بنابراین، پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش میانجیگرانه انگیزش شغلی درونی در رابطه تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش در بین آتش‌نشانان شهر اصفهان انجام گردید.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه آتش‌نشانان شهر اصفهان بود که از میان آنان، تعداد ۲۲۸ نفر به‌عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورداستفاده شامل پرسشنامه‌های انگیزش شغلی درونی(گنگه و همکاران، ۲۰۱۵)، تعهد شغلی (بلاو، ۲۰۰۹)، اخلاق حرفه‌ای (هاکرینا، ۲۰۱۱) و عملکرد فرانقش (لی و آلن، ۲۰۰۲) بوده است. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و الگوی مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل و جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS23 و Smart PLS3 استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی درونی، عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و افراد؛ انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد؛ تعهد شغلی بر انگیزش شغلی درونی و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان تأثیر مستقیم دارد (P<0/05). همچنین، مدل ارائه‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است و با بررسی اثرات غیرمستقیم و میانجی از طریق روش بوت استراپینگ در نرم‌افزار PLS نشان داده که انگیزش شغلی درونی میانجی کننده تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی از طریق انگیزش شغلی درونی سبب افزایش رفتارهای فرانقش می‌گردد. بنابراین، به دلیل نقش و اهمیت رفتارهای فرانقش در شغل آتش‌نشانی، توجه به این یافته مهم باید مدنظر مدیران و سیاستگزاران این سازمان قرار بگیرد.

واژه‌های کلیدی: تعهد شغلی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد فرانقش، انگیزش شغلی درونی، آتش‌نشانان

[۱] کارشناس ارشد، دانشگاه آزاداسلامی واحداصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
* (نویسنده مسئول) : تلفن تماس : ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶، پست الکترونیک: alimahdad.am@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

مقدمه

شغل آتش‌نشانی را در دنیا، در گروه مشاغل دشوار و پراسترس جای‌داده‌اند (۱). عواملی همچون ریسک و حساسیت بالا، شرایط کاری پیچیده و نامشخص، مواجهه مستقیم با انواع حوادث و عوامل زیان‌آور، نوبت‌های طولانی کار و ضرورت آمادگی پرسنل در هر ساعت از شبانه‌روز سبب شده است تا آتش‌نشانی را در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور جای دهند. آتش‌نشانان، در شرایط دشوار و اضطراری همچون مهار آتش و سایر خطرات، از جان افراد و اموال آن‌ها محافظت می‌کنند (۲). به همین جهت و با توجه به اهمیتی که عملکرد نقش و فرانقش آتش‌نشانان در تحقق اهداف سازمان آتش‌نشانی دارد، مدیران این سازمان‌ها پیوسته به دنبال به‌کارگیری روش‌های جدیدی برای به حداکثر رساندن تلاش و عملکرد کارکنان خود و درنهایت توسعه سرمایه انسانی خود هستند. به عبارتی، سازمان‌ها در پی فراهم نمودن شرایطی برای کارکنان هستند که علاوه بر عملکرد نقش بالا، ناخواسته رفتارهای فرانقش نیز از خود بروز دهند (۳). بنابراین پیدایش و حاکمیت این چشم‌انداز که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها نتیجه هدایت درست منابع به‌ویژه منابع انسانی است، سبب شده است تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان ازجمله عملکرد شغلی آنان توجه قابل‌ملاحظه‌ای معطوف شود (۴). تعریف موتوویدلو (۵)، از عملکرد، شامل ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری است که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. جانسون (۲۰۰۳) به نقل از مهداد (۶)، مطابق با مدل خود، عملکرد شغلی کارکنان را در سه شکل قابل‌مشاهده و اندازه‌گیری می‌داند: عملکرد وظیفه که به انجام مؤثر تکالیف شغلی افراد اشاره می‌کند. عملکرد شهروندی سازمانی (عملکرد فرانقش) که به شهروند سازمانی خوب بودن و کمک به توسعه سازمان از طریق انجام کارهایی فراتر از تکالیف شغلی می‌پردازد و عملکرد انطباقی که تعریف آن توانایی و تمایل به کنار آمدن با شرایط شغلی به‌سرعت در حال تغییر، جدید و نامطمئن می‌باشد. در ادبیات پژوهشی، از رفتارهای داوطلبانه کارکنان در سازمان‌ها به دلیل اشتراک در تعریف مفهومی تحت عناوینی همچون، عملکرد یا رفتار فرانقش، عملکرد زمینه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی نام‌برده شده است؛ که در پژوهش حاضر از عملکرد فرانقش استفاده‌شده است. کوانتس (۷)، عملکرد فرانقش را، رفتارهایی توصیف می‌کند که علی‌رغم عدم اجبار از سمت سازمان، کارکنان با انجام آن رفتارها، برای سازمان بهره‌ی فراوانی خواهد داشت. در تعریفی دیگر از رفتارهای فرانقش، از آن به‌عنوان یک رفتاری کاملاً آگاهانه یاد می‌شود که به‌طور مستقیم، توسط سیستم پاداش رسمی سازمان تشویق نمی‌شود ولی به‌طورکلی عملکرد مؤثر سازمان را توسعه می‌دهد (۸). طبقه‌بندی انجام‌گرفته توسط لی و آلن (۹) از عملکرد فرانقش شامل دو بعد معطوف به سازمان، (مانند، ماندن بعد از ساعت کاری بدون انتظار پاداش) و معطوف به افراد، (مانند، کمک به همکاران در انجام وظایف با حجم سنگین) می‌باشد. پیک، شوکرت، کیم و لی (۱۰) بر این باورند که در دهه اخیر رفتار شهروندی سازمانی، ساختار اصلی رشته‌های روانشناسی سازمانی و مدیریت را شکل می‌دهد و توجه زیادی را به خود مبذول کرده است. می‌توان بیان نمود که این رفتارها، ساختارهای اجتماعی سازمان را روغن‌کاری می‌کنند و انعطاف‌پذیری لازم را برای فعال نمودن از طریق رویدادهای پیش‌بینی‌نشده آماده می‌سازد. اهمیت عملی رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان بهبود اثربخشی و کارایی سازمانی از طریق مشارکت در تغییر و تحول منابع انسانی، خلاقیت و سازگاری دانست (۱۱). بنابراین، با توجه به اهمیتی که عملکرد فرانقش در حیات سازمان‌ها دارد، شناسایی عوامل اثرگذار بر آن از اولویت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد.

شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که یکی از مهم‌ترین متغیرهای اثرگذار بر عملکرد فرانقش، تعهد شغلی کارکنان است (۱۲،۱۳،۱۴). تعاریف متفاوتی برای تعهد شغلی ارائه‌شده است. وجه اشتراک این تعاریف آن است که همگی آن را نوعی پیوستگی و ارتباط با شغل دانسته‌اند. تعهد شغلی نشان‌دهنده نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل است. لاتهام و همکاران (۲۰۰۸)، در تلاش برای ارائه تعریفی جامع پیرامون تعهد شغلی، بر شاخص‌هایی نظیر دقت در انجام کار، وظیفه‌شناسی، سرعت، رعایت نظم و انضباط، پشتکار، تلاش برای ارائه ایده‌های خلاقانه در انجام کارها، دل‌بستگی عمیق به شغل و احساس مسئولیت در برابر سازمان تأکید ورزیده‌اند (۱). سانتوز (۱۵)، تعهد شغلی را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص تعریف می‌کند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به‌عنوان تعهد شغلی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

تأکید می‌کند. بلاو، پل و جان (۱۶) تعهد شغلی را در چهار بعد تعریف نموده‌اند: وابستگی سازمانی، وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزش‌های کار، مشارکت شغلی. تعهد شغلی بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیرگذار است. کارکنانی که تعهد بالایی نسبت به شغل خود دارند، زمان بیشتری را برای توسعه مهارت‌های خود در نظر می‌گیرند و نسبت به ترک شغل و حرفه خود، تمایل کمتری از خود نشان می‌دهند. افراد دارای تعهد شغلی بالا، ترک کردن سازمان را زمانی موردتوجه قرار می‌دهند که فرصت‌هایی برای توسعه شغلی در سازمان اندک باشد (۱۷). بنابراین، کارکنان با تعهد بالا، در جهت توسعه و موفقیت در شغل خود، با حس مسئولیت‌پذیری، پشتکار، دقت، سرعت، نظم، خلاقیت و دل‌بستگی بیشتری تلاش می‌کنند (۱۸) و نه‌تنها عملکرد نقش بهتری از خود نشان می‌دهند بلکه با سهولت بیشتری در رفتارهای فرانقش نیز درگیر خواهند شد که این امر بهره‌وری بالا در سازمان را به دنبال دارد (۱۷).

علاوه بر این، بر اساس پژوهش‌های انجام‌گرفته، یکی دیگر از مهم‌ترین پیشایندهای عملکرد فرانقش، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (۱۹،۲۰،۲۱). در تعریفی، اخلاق حرفه‌ای را اصول و قواعدی می‌دانند که برخورد مطلوب و عمل قابل‌قبول را در زمینه‌های متفاوت شغل هدایت می‌کند و به‌عنوان راهنمای کارکنان مختلف مورد تأکید قرار می‌گیرد (۲۲). همچنین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قواعدی که تعیین‌کننده رفتار اخلاقی برای حرفه‌ای خاص می‌باشد و افراد باید داوطلبانه و بدون الزام خارجی، با توجه به ندای وجدان خود در انجام وظایف رعایت کنند (۱۹). بنابراین، ارزش‌های اخلاقی بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان در سازمان‌های کنونی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به تعامل نیروی انسانی با دیگران به‌صورت فردی و گروهی، قضاوت افراد در مورد صحیح یا غلط بودن کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و درنتیجه، عملکرد و اثربخشی سازمان به‌شدت اثربخش است. بنابراین، ضرورت توجه به ارزش‌ها و اصول اخلاقی برای سازمان‌ها غیرقابل‌انکار است (۲۳).

همچنین، مطابق با شواهد به‌دست‌آمده، انگیزش شغلی، یکی از پیش‌بین‌های مهم عملکرد فرانقش است (۲۴،۲۵،۲۶). در معادله‌ای بسیار ساده توسط لندی و کونته (۲۷)، رابطه بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی حاصل‌ضرب توانایی در انگیزش شغلی ارائه‌شده است. بر اساس این دیدگاه، برای کارکنان بدون انگیزه لازم، میزان توانایی آن‌ها اهمیتی نخواهد داشت. ازنظر سازمانی انگیزه را می‌توان به‌عنوان یک حالت درونی که تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی را به دنبال دارد ، تعریف نمود. به‌علاوه، انگیزش موجب جهت‌دهی به رفتار، شدت رفتار و پایداری آن در طول زمان می‌گردد (۱). دسی و رایان (۲۸) انگیزش را سازوکارهای درونی و بیرونی می‌دانند که رفتار را برمی‌انگیزاند و به آن جهت می‌دهد. انسان‌ها برای انجام فعالیت‌های خود انگیزه‌های مختلفی دارند که اولویت‌بندی آن‌ها برای همه متفاوت است (۲۹). بنابراین، با توجه به اهمیت انگیزش شغلی در رشد و پویایی کارکنان و سازمان‌ها، روان شناسان سازمانی در این حوزه توجه گسترده‌ای داشته و نظریات متعددی همچون نظریه‌های عدالت، نیاز، خودکارآمدی و غیره توسط صاحب‌نظران ارائه‌شده است (۳۰). « نظریه انگیزش شغلی چندبعدی» نظریه‌ای جدید از انگیزش شغلی می‌باشد که شش بعد را برای انگیزش شغلی در نظر گرفته است (۳۱). یکی از آن ابعاد، انگیزش درونی می‌باشد که بر اساس آن، زمانی که افراد خود فعالیت را مهم و باارزش تلقی می‌کنند، با انجام آن رضایت خاطر کسب خواهند نمود و این به‌عنوان یک پاداش برای آن‌ها محسوب می‌شود.

در این راستا تحقیقات معدود انجام‌گرفته، نشان می‌دهد یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد فرانقش کارکنان، انگیزش درونی است (۳۰،۳۲). انگیزش درونی ارضای بی‌واسطه نیازهای فرد را در پی دارد. این انگیزه‌ها ذاتاً باارزش هستند (۳۳). در انگیزش درونی، درگیری فرد در تکلیف یا رفتاری خاص در جهت لذت و خشنودی حاصل از آن است و این به دلیل چالش‌برانگیز بودن آن تکلیف به‌طور بهینه می‌باشد(۳۴). ازاین‌رو ، بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام‌گرفته، انگیزش شغلی درونی موجب تمرکز بیشتر کارکنان بر روی کار می‌گردد و درنتیجه تمایلات بیشتری را برای انجام مطلوب امور از خود نشان می‌دهند (۳۵).

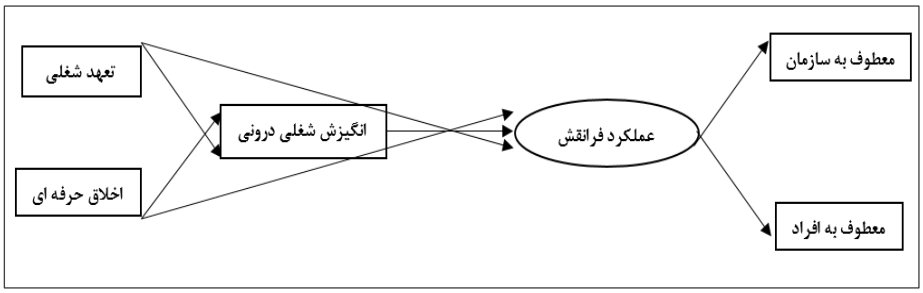
همچنین در این پژوهش بر مبنای شواهد موجود (۳۶،۳۷،۳۸)، که بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی است، چنین فرض شده است که تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر عملکرد فرانقش دارند، به طریق غیرمستقیم و از طریق تأثیری که بر انگیزش شغلی درونی دارند، سبب بهبود عملکرد فرانقش می‌شوند و به همین

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

جهت در پژوهش حاضر انگیزش شغلی درونی به‌عنوان میانجی در نظر گرفته‌شده است. به عبارتی هم تأثیر مستقیم تعهد شغلی ، اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش و هم تأثیر غیرمستقیم تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش موردبررسی قرارگرفته است.

بر اساس آنچه بیان گردید می‌توان گفت، ماهیت شغل آتش‌نشانی ایجاب می‌کند که این شغل از اهمیت ویژه‌ای نسبت به سایر مشاغل برخوردار بوده و باید به عملکرد نقش و عملکرد فرانقش کارکنان سازمان آتش‌نشانی به‌گونه‌ای متفاوت‌تر و خاص‌تر از عملکرد نقش و عملکرد فرانقش کارکنان در دیگر سازمان‌ها نگاه شود و این بیانگر آن است که کارکنان سازمان آتش‌نشانی، در هنگام احراز این شغل، باید ویژگی‌های متناسب با این حرفه را دارا باشند. براین اساس و به دلیل حساسیت بالای این شغل، با جستجوی انجام‌گرفته در منابع معتبر علمی تعدادی از عوامل و متغیرهای اثرگذار بر عملکرد فرانقش آتش‌نشانان که تاکنون پژوهشی در ایران در ارتباط با آن متغیرها انجام نگرفته است استخراج و پژوهش حاضر باهدف پاسخگویی به این سؤالات که آیا بین تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی درونی با عملکرد فرانقش رابطه وجود دارد؟ و آیا انگیزش شغلی درونی در ارتباط میان تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش، نقش میانجی گرانه دارد یا خیر؟ انجام گرفت. براین اساس، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ طراحی گردید.



شکل۱. مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

مطالعه حاضر ازنظر هدف به‌عنوان یک پژوهش توصیفی و ازنظر روش پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه آتش‌نشانان مشغول به کار در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۶۰۰ نفر تشکیل داده است. بر اساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری کرجسی و مورگان (۳۹)، و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد، حجم نمونه به تعداد ۲۳۴ نفر تعیین و به روش تصادفی ساده بین افراد نمونه توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۶ پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی، کنار گذاشته شدند، که درنهایت تعداد ۲۲۸ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS23 و Smart PLS3 مورد تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه تعهد شغلی: این پرسشنامه توسط بلاو (۱۶) ساخته‌شده است که شامل ۴۰ گویه بوده و در این پژوهش از ۲۰ گویه مربوط به تعهد شغلی استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد انجام‌گرفته در خارج از ایران و داخل ایران مورداستفاده قرارگرفته است که همگی نشان‌دهنده روائی و پایائی قابل‌قبول پرسشنامه است. پاسخ‌دهی به سؤال‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از وجود تعهد شغلی بیشتر است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط یراقی اصفهانی و مهداد (۱۸)، با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی ۰/۹ گزارش‌شده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شد که با استناد به جدول ۲، نشان‌دهنده روائی قابل‌قبول این پرسشنامه است. همچنین، پایائی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۱۷ به دست آمد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط هاکرینا (۲۰۱۱) به نقل از (۴۰)ساخته شد. پرسشنامه دارای ۱۵

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

سؤال به‌صورت بسته و پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (همیشه، بیشتر اوقات، گاهی، به‌ندرت، هرگز) بوده که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آن تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه یک نمره کلی دارد که حداقل نمره پرسشنامه ۱۵ و حداکثر ۷۵ می‌باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده وجود اخلاق حرفه‌ای بیشتر است. هاکرینا (۲۰۱۱) به نقل از(۴۰) روایی هم‌زمان و پایایی پرسشنامه را به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۸۱ گزارش نموده است. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط (۴۰)، ۰/۹۲ گزارش‌شده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شد که با استناد به جدول ۲، نشان‌دهنده روائی قابل‌قبول این پرسشنامه است. همچنین، پایائی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد فرانقش: پرسشنامه عملکرد فرانقش (شهروندی) توسط لی و آلن (۹) تهیه‌شده که شامل ۱۶ سؤال با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت (هرگز تا همیشه) می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط (۴۱)، و با به‌کارگیری روش ترجمه و باز ترجمه مورداستفاده قرار گرفت. آلفای کرونباخ گزارش‌شده توسط (۹) به نقل از (۴۱) برای رفتارهای فرا نقش معطوف به افراد و رفتارهای فرانقش معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۷ می‌باشد. به‌علاوه، پایایی گزارش‌شده توسط مهداد و عارفین (۴۱)، با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای آزمودنی‌های ایرانی در رفتار فرانقش کلی و رفتارهای فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵ و ۰/۹۰۳ گزارش‌شده است. پایایی پرسشنامه مذکور توسط (۳۰ و ۳) بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش‌شده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شد که با استناد به جدول ۲، نشان‌دهنده روائی قابل‌قبول این پرسشنامه است. همچنین، پایائی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر به ترتیب برای رفتار فرانقش کلی و رفتارهای فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان ۰/۸۰۸، ۰/۷۵، ۰/۸۰۱به دست آمد.

پرسشنامه انگیزش شغلی درونی: برای سنجش انگیزش شغلی درونی از پرسشنامه گنگه و همکاران (۳۱) استفاده گردید. مطابق با گزارش سازندگان، اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی تأیید و در چندین کشور مورداستفاده قرارگرفته است و برای اولین بار در ایران توسط میرزائیان و مهداد (۳۰)، مورداستفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۱۹ ماده و ۶ بعد شامل بی‌انگیزگی (با سه سؤال)، انگیزه بیرونی اجتماعی (با سه سؤال)، انگیزه بیرونی مادی (با سه سؤال)، انگیزه درون‌فکنی شده (با چهار سؤال)، انگیزه همانند شده (با سه سؤال) و انگیزه درونی (با سه سؤال)است که در پژوهش حاضر، از بعد انگیزه درونی با سه سؤال استفاده گردیده است. پاسخ‌دهی به سؤال‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از نه به‌هیچ‌وجه تا کاملاً می‌باشد. پایایی گزارش‌شده توسط سازندگان با استفاده از آلفای کرونباخ، برای آزمودنی‌های نروژی۰/۹۲، آزمودنی‌های آلمانی ۰/۸۹، آزمودنی‌های چینی ۰/۹۰ و برای آزمودنی‌های اندونزی ۰/۹۱ گزارش شد. همچنین، پایایی گزارش‌شده توسط میرزائیان و مهداد (۳۰) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای آزمودنی‌های ایرانی در بعد انگیزه درونی ۰/۸۸ گزارش‌شده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شد که با استناد به جدول ۲، نشان‌دهنده روائی قابل‌قبول این پرسشنامه است. همچنین، پایائی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۹۳ به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت ارائه پرسشنامه به آتش‌نشانان مشغول به کار در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر اصفهان بود. پژوهشگر ابتدا خود را معرفی و سپس با توضیحات لازم و کافی در مورد موضوع و اهمیت موضوع موردپژوهش از پاسخ‌گویان تقاضا نمود که پرسشنامه را به‌دقت مطالعه کرده و پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند.

ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی‌نامی پاسخگویان، رازداری و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، در انجام فرآیند این پژوهش رعایت شده است. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) و با کدIR.IAU.KHUISF.REC.1400.028 در

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

تحلیل داده‌های پژوهش

جهت بررسی معنی‌داری و عدم معنی‌داری همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون از طریق نرم‌افزار SPSS23 استفاده و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش الگوی مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور از طریق نرم‌افزار Smart PLS3 موردبررسی و تحلیل قرار گرفت. در این راستا، جهت بررسی معناداری اثرات مستقیم و اثرات غیرمستقیم از طریق میانجی از روش بوت استراپینگ(Boot strapping) در نرم‌افزار PLS استفاده به عمل آمد.

نتایج

ترکیب جمعیت شناختی نمونه پژوهش شامل ۴۲ نفر(۱۸/۴ درصد) دارای وضعیت شغلی رسمی، ۱۴۶ نفر(۶۴ درصد) قراردادی و ۴۰ نفر(۱۷/۵ درصد) شرکتی، ۶۸ نفر(۲۹/۸ درصد) مجرد، ۱۶۰ نفر(۷۰/۲ درصد) متأهل، 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، ۹ نفر(۳/۹ درصد) تحصیلات زیر دیپلم، 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 و 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 داشتند.

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی درونی متغیرها در جدول ۱ ارائه‌شده است. نتایج در جدول ۱ نشان داده است، همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

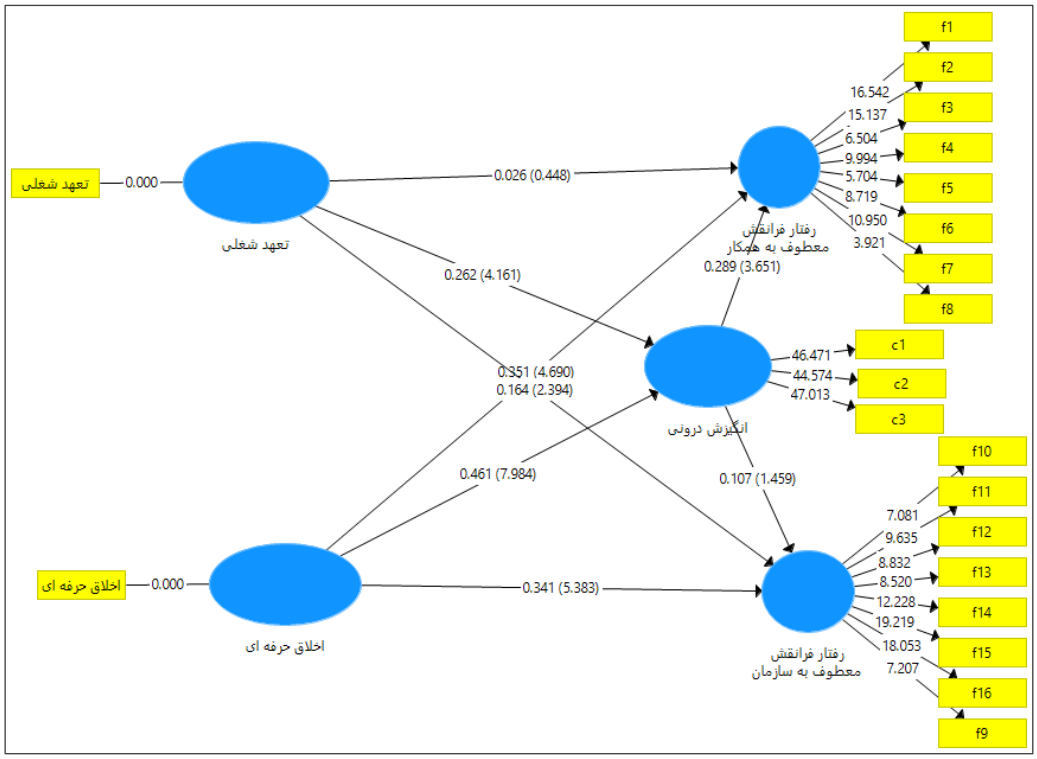
جدول۱. یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعهد شغلی	اخلاق حرفه‌ای	انگیزش شغلی درونی	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان
تعهد شغلی	۶۷/۷۹	۶/۵۵					
اخلاق حرفه‌ای	۶۸/۶۹	۶/۴۵	۰/۳۱**				
انگیزش شغلی درونی	۱۷/۷۵	۳/۱۱	۰/۴۱۶**	۰/۴۵۹**			
عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۴۸/۹	۶/۶۶	۰/۲۴۱*	۰/۴۵۸**	۰/۲۵۸**		
عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۴۹/۰۴	۷/۶۳	۰/۳۰۶*	۰/۴۳۴**	۰/۲۲۸**	۰/۴۸۱**	

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]



شکل ۱. الگوی تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان با نقش میانجی انگیزش شغلی درونی

الگوی تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان با نقش میانجی انگیزش شغلی درونی در شکل ۱ ارائه‌شده است . هم‌چنین شاخص‌های برازش الگو در جدول ۲ ارائه‌شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر یک از شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و موردقبول است. هم‌چنین میزان شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده در متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ حاصل‌شده است. لذا می‌توان گفت، الگوی تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان با نقش میانجی انگیزش شغلی درونی از برازش مطلوبی برخوردار است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر یک از شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و موردقبول است. هم‌چنین میزان شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده در همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ حاصل‌شده است. شاخص روایی افتراقی یا فورنل لارکر نیز در هر دو متغیر بالاتر از همبستگی متغیرها باهم در مدل بود.

نتایج اثرات مستقیم و غیرمستقیم حاصل از مدل‌سازی در جدول ۳ ارائه‌شده است.

بر اساس نتایج در جدول ۳، در مدل‌سازی معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی درونی ($p<۰/۰۰۱$)، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و افراد ($p<۰/۰۰۱$)، انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد ($p<۰/۰۰۱$)، تعهد شغلی بر انگیزش شغلی درونی ($p<۰/۰۰۱$)، و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان ($p<۰/۰۵$) معنی‌دار به‌دست‌آمده است؛ درحالی‌که تأثیر انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان ($p>۰/۰۵$) و تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد ($p>۰/۰۵$)، غیر معنی‌دار است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان با نقش میانجی انگیزش شغلی درونی

شاخص‌ها	مقدار مطلوب	تعهد شغلی	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	انگیزش درونی
آر دو (R^2)	-	-	-	۰/۳۳	۰/۲۴۳	۰/۳۵۶
آر دو (R^2) تعدیل‌شده	-	-	-	۰/۳۲۱	۰/۲۳۳	۰/۳۵
پایایی مرکب	بالاتر از ۰/۷	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۸۵۲	۰/۹۳۳
آلفای کرونباخ	بالاتر از ۰/۷	۰/۸۱۷	۰/۹۱	۰/۷۵۱	۰/۸۰۱	۰/۸۹۳
شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE)	بالاتر از ۰/۵	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۵۷۹	۰/۵۸۲	۰/۸۲۳
فورنل لارکر	بالاتر از همبستگی سازه‌های مکنون در مدل با یکدیگر	۰/۷۶۹	۰/۸۶۷	۰/۷۲۶	۰/۷۳۴	۰/۹۰۷

جدول ۳. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

اثرات	متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	میانگین	خطای انحراف استاندارد	t	معنی‌داری
مستقیم	اخلاق حرفه‌ای	←	انگیزش درونی	۰/۴۶۱	۰/۴۵۹	۰/۰۵۸	۷/۹۸	۰/۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای	←	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۰/۳۴۱	۰/۳۴۷	۰/۰۶۳	۵/۳۸	۰/۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای	←	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۰/۳۵۱	۰/۳۵۶	۰/۰۷۵	۴/۶۹	۰/۰۰۱
	انگیزش درونی	←	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۰/۱۰۷	۰/۱۱۲	۰/۰۷۴	۱/۴۶	۰/۱۴۵
	انگیزش درونی	←	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۰/۲۸۹	۰/۲۸۸	۰/۰۷۹	۳/۶۵	۰/۰۰۱
	تعهد شغلی	←	انگیزش درونی	۰/۲۶۲	۰/۲۶۵	۰/۰۶۳	۴/۱۶	۰/۰۰۱
	تعهد شغلی	←	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۰/۱۶۴	۰/۱۶۴	۰/۰۶۹	۲/۳۹	۰/۰۱۷
	تعهد شغلی	←	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۰/۰۲۶	۰/۰۲۷	۰/۰۵۹	۰/۴۴۸	۰/۶۵۴
غیرمستقیم با میانجی‌گری انگیزش شغلی درونی	اخلاق حرفه‌ای	←	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۰/۰۴۹	۰/۰۵۱	۰/۰۳۴	۱/۴۴	۰/۱۴۹
	تعهد شغلی	←	عملکرد فرانقش معطوف به سازمان	۰/۰۲۸	۰/۰۳	۰/۰۲۲	۱/۳۱	۰/۱۹۱
	اخلاق حرفه‌ای	←	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۰/۱۳۳	۰/۱۳۲	۰/۰۴۱	۳/۲۴	۰/۰۰۱
	تعهد شغلی	←	عملکرد فرانقش معطوف به افراد	۰/۰۷۶	۰/۰۷۵	۰/۰۲۸	۲/۶۹	۰/۰۰۷

نتایج اثرات غیرمستقیم در جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد با میانجی‌گری انگیزش شغلی درونی، برابر با ۰/۱۳۳(p<۰/۰۰۱)، هم‌چنین تأثیر غیرمستقیم تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد با میانجی‌گری انگیزش شغلی درونی برابر با ۰/۰۷۶(p<۰/۰۱) حاصل‌شده

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

است که هر دو این ضرایب معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر انگیزش شغلی درونی میانجی کننده تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد است. با توجه به این‌که در بخش اول جدول بالا، تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد معنی‌دار است، انگیزش شغلی درونی میانجی گر جزئی این رابطه است؛ درحالی‌که با توجه به عدم معنی‌داری تأثیر مستقیم تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد، انگیزش شغلی درونی میانجی گر کامل این رابطه بوده است. بر این اساس می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد تأثیر دارد و با افزایش انگیزش شغلی درونی، این ارتباط قوی‌تر می‌شود. اما تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد تأثیر ندارد و تنها زمانی که کارکنان انگیزش شغلی درونی بالایی داشته باشند، این رابطه معنی‌دار می‌شود.

سایر نتایج در جدول ۳ حاکی از عدم معنی‌داری اثر میانجی‌گری انگیزش شغلی درونی در رابطه تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان است که البته با توجه به غیر معنی‌دار شدن تأثیر انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان در بخش اول ، این نتایج دور از انتظار نبوده است.

بحث

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه میان تعهد شغلی، اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی درونی با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد و همچنین تعیین نقش میانجیگرانه انگیزش شغلی درونی در رابطه تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد در میان آتش‌نشانان شهر اصفهان بود.

یافته فرضیه اول پژوهش مبنی بر برازش مطلوب الگوی پیشنهادی حاضر نشان داد که الگو از برازندگی مطلوبی برخوردار است. بر اساس مندرجات جدول ۲، هر یک از شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ و موردقبول است. هم‌چنین میزان شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده در متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ حاصل‌شده و شاخص روایی افتراقی یا فورنل لارکر نیز در هر دو متغیر بالاتر از همبستگی متغیرها باهم در مدل بود. لذا می‌توان گفت، الگوی تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد با نقش میانجی انگیزش شغلی درونی از برازش مطلوبی برخوردار است.

یافته‌های فرضیه دوم و سوم پژوهش مبنی بر رابطه تعهد شغلی با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد نشان داد که بین تعهد شغلی و عملکرد فرانقش معطوف به سازمان رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های سلیم ساجی(۱۲)، جئونگ و همکاران(۱۳) و فروند و کارملی (۱۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته چنین می‌توان بیان نمود که تعهد شغلی به‌عنوان یک نگرش شغلی پایدار بر رفتارهای افراد تأثیرگذار است. ازاین‌رو، گرایش کمتری نسبت به غیبت، تأخیر و ترک کار و حرفه خود، دارند (۱۷). بنابراین، کارکنان با تعهد شغلی بالا به دلیل دارا بودن احساسات مثبت نسبت به شغل خویش، برانگیخته و در جهت توسعه و موفقیت در شغل خود، با حس مسئولیت‌پذیری، پشتکار، دقت، سرعت، نظم، و دل‌بستگی بیشتری به انجام فعالیت‌های خود می‌پردازند (۱۸). بنابراین، چنین افرادی دارای انگیزش شغلی بالایی نیز هستند و فرد با توجه به‌شدت نیرو و شدت انگیزشی که در او به وجود آمده است، به ساماندهی اعمال و فعالیت‌های خود می‌پردازد تا جایی که انگیزش به وجود آمده، تأمین گردد. درواقع، انگیزش ایجادشده باعث تغییر حالت فرد از حالت سکون و آرامش به حالت تحریک و مهیج می‌گردد (۴۲). و این امر نه‌تنها عملکرد نقش بالایی را به همراه دارد بلکه منجر به بهبود رفتارهای فرانقش معطوف به سازمان نیز خواهد شد.

یافته فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر رابطه تعهد شغلی با انگیزش شغلی درونی نشان داد که بین تعهد شغلی و انگیزش شغلی درونی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها (۳۷، ۳۶)، همسو می‌باشد. حال در تبیین یافته حاضر می‌توان چنین بیان نمود، که وقتی کارکنان یک سازمان، احساس تعهد بالایی نسبت به شغل خود داشته باشند، شغل خود را بهتر ارزیابی می‌کنند و احساسات مثبت نسبت به آن دارند (۴۳). ازاین‌رو، انجام الزامات شغلی خویش را یک ارزش می‌دانند و این ویژگی‌ها بر انگیزش شغلی درونی فرد به‌طور مثبت تأثیرگذار است که این امر مهم نیز به‌نوبه

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

خود رشد احساس معنی‌داری و رغبت و تمایل فراوان برای انجام فعالیت‌ها و وظایف بدون توجه به پاداش‌های بیرونی را به همراه دارد (۴۴). بنابراین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که تعهد شغلی به‌عنوان یک نگرش پایدار شغلی سبب برانگیختگی می‌شود که این برانگیختگی به دلیل ماهیت علی آن درونی است.

یافته‌های فرضیه پنجم و ششم پژوهش مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و افراد رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها (۱۹،۲۰،۲۱)، همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان نمود که، وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، به‌عنوان هنجارها و بایدها و نبایدهای حرفه‌ای می‌تواند منجر به ایجاد و حفظ قواعد و اصولی شود که بر هدایت افراد به سمت رفتارهایی که بر عملکرد و اثربخشی سازمان مؤثر هستند، تأثیرگذار است (۴۵). 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 می‌کند. آن‌ها در هر شرایطی مسئولیت‌پذیر بوده و با اعتمادبه‌نفس بالا و متعهد بودن نسبت به اعتقادات خویش، در برابر تکالیف و وظایف خود، با تمام توان و خلوص نیت پاسخگو هستند (۴۶). از طرفی دیگر، وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، به میزان چشم‌گیری منجر به یاری سازمان در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، می‌شود (۴۷). به اعتقاد کوهان (۲۰۰۲)، هر کاری که در محیط کار انجام می‌شود، به‌نوعی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی است. بنابراین، تدوین و ارتقاء مجموعه‌ای از اخلاقیات مشترک در سازمان، متعهد بودن افراد در برابر یکدیگر را به دنبال دارد و خلق یک فرهنگ‌سازمانی که پذیرای اخلاق حرفه‌ای باشد، منجر به تقویت رفتارهای سازمانی مثبت می‌گردد (۴۸). بنابراین، باوجود سطح بالایی از اخلاق حرفه‌ای در کارکنان یک سازمان، شرایط لازم برای ارتقاء رفتار فرانقش کارکنان فراهم خواهد گردید.

یافته فرضیه هفتم پژوهش مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با انگیزش شغلی درونی نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی درونی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با یافته طالب نیا و رجب دری (۳۸) ، همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که، اخلاق حرفه‌ای بالا در افراد، افزایش وظیفه‌شناسی، خودکنترلی، خودباوری، علاقه به شغل و مسئولیت‌پذیری را به دنبال دارد. به عبارتی، کارکنانی که اصول اخلاقی برای آن‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، سخت‌کوشی برای آن‌ها به‌عنوان یک ارزش محسوب شده و برای انجام تکالیف و وظایف خود در زمان کاری برنامه‌ریزی کرده و از اتلاف وقت و انجام کارهای غیرضروری در حین کار، اجتناب می‌کنند(۲۳) که این امر سبب افزایش انگیزش شغلی درونی فرد برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر در دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد.

یافته‌های فرضیه هشتم و نهم پژوهش مبنی بر رابطه انگیزش شغلی درونی با عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد نشان داد که بین انگیزش شغلی درونی و عملکرد فرانقش معطوف به افراد رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها (۲۴،۲۵،۲۶،۳۰،۳۲)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که، انگیزش درونی موجب انرژی دادن به تنوع وسیع و گسترده‌ای از رفتارها و فرایندهای روان‌شناختی می‌گردد تا پاداش‌هایی همچون تجارب خودمختاری و کارآمد بودن را در پی داشته باشد. به‌علاوه، انگیزش شغلی درونی، حاصل نگرش‌های مثبت است که افزایش عملکرد را به دنبال دارد (۴۹). به عبارتی، انگیزش شغلی درونی به‌صورت خودانگیخته، حاصل کنجکاوی، نیازهای روان‌شناختی و تلاش‌های فطری فرد برای رشد است. وقتی کارکنان به‌طور درونی دارای انگیزه هستند، فعالیت‌های خود را بر مبنای علاقه، لذت در آن کار و احساس چالش موجود در آن فعالیت خاص انجام می‌دهند. درواقع، رفتار آن‌ها به‌طور خودانگیخته و نه به دلیل رویدادهای بیرونی، رخ می‌دهد (۵۰). ازاین‌رو، افراد دارای انگیزش شغلی درونی سخت‌کوش‌تر، انعطاف‌پذیرتر، خشنودتر و حضوری منظم‌تر بر سرکار دارند و به‌صورت خودانگیخته، تمام توان و تلاش خود را در جهت انجام مطلوب و مؤثر وظایف و تکالیف شغلی خویش، به کار می‌برند(۵۱) و بدون توجه به رویدادهای بیرونی با اشتیاق شغلی بیشتر همواره به دنبال روش‌های بهتری برای انجام فعالیت‌هایشان همچون شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه و برقراری همکاری صمیمانه و سازنده با همکاران خود هستند و بدین ترتیب نه‌تنها رفتارهای مربوط به نقش

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

خود را با دقت بیشتری انجام می‌دهند بلکه موجب افزایش رفتارهای فرانقشی معطوف به افراد در سازمان نیز خواهند شد.

یافته‌های فرضیه دهم و یازدهم پژوهش حاضر، مبنی بر اینکه تعهد شغلی از طریق انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد تأثیر دارد، به این صورت مورد تأیید قرار گرفت که انگیزش شغلی درونی میانجی کننده تأثیر تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد است و با توجه به یافته به‌دست‌آمده مبنی بر عدم معنی‌داری تأثیر مستقیم تعهد شغلی بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد، انگیزش شغلی درونی میانجی گر کامل این رابطه بوده است. ازآنجاکه بر اساس جستجوهای انجام‌گرفته در منابع علمی معتبر خارجی و داخلی از قبیل: Google Scholar، Magiran ، SID، Science Direct و ...، مطالعات مشابه در دسترس محقق قرار نگرفت، بنابراین نمی‌توان استنادی به همسویی و ناهم‌سویی یافته به عمل آورد. در تبیین یافته موجود، می‌توان چنین بیان نمود که ازآنجاکه نگرش سبب برانگیختگی می‌شود، کارکنان دارای تعهد شغلی بالا، دارای احساسات مثبت به شغل خویش بوده و این امر منجر به برانگیختگی آنان می‌شود(۱). ازاین‌رو، چنین افرادی به دلیل دارا بودن ویژگی‌هایی همچون وظیفه‌شناسی، خودکنترلی، خودباوری، علاقه به شغل، سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری، اشتیاق شغلی، پشتکار و جدیت، مشارکت و همکاری، نظم و برنامه‌ریزی در انجام کارها و داشتن حس تعلق به شغل خود(۱۸)، دارای انگیزش شغلی درونی بالایی نیز هستند و درنتیجه به دنبال شیوه‌هایی برای موفقیت و پیشرفت بالاتر هستند. بنابراین، باوجود چنین ویژگی‌هایی و به علت اینکه خواهان پیشی گرفتن از وضعیت موجود هستند، علاوه برداشتن عملکرد نقش بالاتر نسبت به دیگران، ناخواسته رفتارهای فرانقشی و داوطلبانه نیز از خود نشان خواهند داد.

یافته‌های فرضیه دوازدهم و سیزدهم پژوهش حاضر، مبنی بر اینکه اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی درونی بر عملکرد فرانقش معطوف به سازمان و معطوف به افراد تأثیر دارد، به این صورت مورد تأیید قرار گرفت که انگیزش شغلی درونی میانجی کننده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فرانقش معطوف به افراد است و با توجه به یافته به‌دست‌آمده مبنی بر معنی‌داری تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر رفتار فرانقش معطوف به افراد، انگیزش شغلی درونی میانجی گر جزئی این رابطه است. ازآنجاکه بر اساس جستجوهای انجام‌گرفته مطالعات مشابه در دسترس محقق قرار نگرفت، بنابراین نمی‌توان استنادی به همسویی و ناهم‌سویی یافته به عمل آورد. در تبیین یافته به‌دست‌آمده، می‌توان چنین بیان نمود که افرادی که ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را در درون خویش نهادینه می‌سازند و به آن‌ها متعهد هستند، کار را به‌عنوان یک منبع استقلال و خودشکوفایی مدنظر قرار می‌دهند. درواقع، اخلاق حرفه‌ای با قداست بخشیدن به کار، ارزشی فزاینده به آن داده و کارکنان را به انجام کار به نحو مؤثر و مطلوب تشویق و ترغیب می‌نماید (۳۸). ازاین‌رو، کارکنان با انگیزش شغلی درونی بالایی، بدون توجه به رویدادهای بیرونی، به تلاش در جهت رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی می‌پردازند. از طرفی دیگر، شواهد حاکی از آن است که افراد دارای انگیزش شغلی درونی بالا، به دلیل لذت بردن و خشنودی از فرآیند کار، مسئولیت‌پذیرتر، منظم‌تر، سخت‌کوش‌تر و انعطاف‌پذیرتر هستند(۵۱) و ازآنجاکه عملکرد کارکنان نتیجه میزان برانگیختگی آنان است(۱)، چنین افرادی نه‌تنها عملکرد نقش بهتری را از خود بروز می‌دهند بلکه تمایل بیشتری به انجام رفتارهای فرانقش نیز دارند. بنابراین، چنین انتظار می‌رود که با افزایش اخلاق حرفه‌ای، انگیزش شغلی درونی کارکنان افزایش پیدا می‌کند و انگیزش شغلی درونی نیز منجر به بهبود و توسعه عملکرد فرانقش معطوف به افراد می‌گردد.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی درونی بر رفتارهای فرانقش کارکنان، به مدیران سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی به‌طور خاص و مدیران سایر سازمان‌ها به‌طور عام پیشنهاد می‌گردد که تلاش خود را در جهت افزایش تعهد شغلی کارکنان از طریق فراهم نمودن بسترهای لازم برای غنی‌سازی شغل، ایجاد فرصت‌های بهتر برای یادگیری و پیشرفت کارکنان، طراحی نظام عادلانه پاداش و عدم وجود تبعیض، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تفویض اختیار و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

بهبود شبکه‌های ارتباطی بین کارکنان و مدیران به‌کارگیرند. همچنین از طریق عوامل انگیزشی همچون قدردانی از افراد اخلاق مدار، آموزش‌های ضمن خدمت، آگاه کردن کارکنان از جامعیت اصول اخلاقی در جهت ارتقاء موفقیت شخصی، عملکرد بهتر و بهره‌وری سازمانی، کاربست روش‌های رهبری اخلاقی و ایجاد مکانیزم هایی برای نهادینه کردن اصول اخلاق حرفه‌ای، اقدامات لازم را در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و سازمان به عمل‌آورند. پژوهش حاضر، همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی می‌باشد که ازجمله می‌توان به محدودیت انجام آن در سازمانی خاص اشاره کرد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیرممکن می‌سازد. همچنین، محدودیت استفاده از ابزارهای خود سنجی، شامل این پژوهش نیز بوده 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 عمل‌آورند.

References:

1. Mehdad A. ***Industrial and organizational psychology***. 13th ed. Tehran: Jungle Publications. 2018; 461-464. [Persian]
2. Karimianzo M, Solymanian AA, Rahimi Pordanjani T. ***The role of shift work tolerance and job stress as predictors of marital aatisfaction among Mashhad Firefighters***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2018; 10(2): 1-8. [Persian]
3. Mehdad A, Minaeian S. ***Mediating role of achievement motivation on relationship of conscientiousness with role performance and extra role performance***. Career and Organizational Counseling. 2020; 12(43): 73-90. [Persian]
4. Azadi R, Eydi H. ***The effects of social capital and job satisfaction on employee performance with organizational commitment mediation role*** (Case study, youth and sports ministry). Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2015; 2(8): 11-24. [Persian]
5. Motowidlo JS. ***Job performance***. ***Handbook of psychology, Industrial and organizational psychology***. 2003; 12: 39–55.
6. Mehdad A. ***Personnel psychology (selection, recruitment, training and performance appraisal***). Newest ed. Tehran: Jungle Publications. 2018; 179-181. [Persian]
7. Kwantes CT. ***Organizational citizenship and withdrawal behaviors in USA and India***. International Journal of CrossCultural Management. 2003; 3: 5-26.
8. Yoon MH, Suh J. ***Organizational citizenship behaviors and service quality as external evenness of contact employees.*** Journal of Business Research. 2003; 56(8): 597-611.
9. Lee K, Allen NJ. ***Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions.*** Journal of Applied Psychology. 2002; 87(1): 131–142.
10. Paek S, Schuckert M, Kim TT, Lee G. ***Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale***. International Journal of Hospitality Management. 2015; 50: 9-26.
11. Bienstock C, Demoranville WC, Smith KR. ***Organizational citizenship behavior and service quality. J***ournal of services marketing. 2003; 17(4): 357-378.
12. Salim Saji B. ***Organizational citizenship behavior, career commitment and collectivism in UAE—A Paradigm shift.*** Chinese Business Review. 2012; 11(12): 1277- 1285.
13. Eun Jeong S, Mi Jeong K, Myung Suk K. ***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. 2019; 25(3): 167-174.
14. Freund A, Carmeli A. ***The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector***. The Journal of Behavioral and Applied Management. 2003; 93-113.
15. Santos S, Emmalou NL. ***Factors related to commitment of extension professionals in satisfaction of hospital nurses.*** Journal of Professional Nursing. 1998; 18(4): 214-9.
16. Blau G, Paul A, St. John N. ***On developing a general index of work commitment***. Journal of Vocational Behavior. 1993; 42(3): 298–314.
17. Zeinali H, Hosseini R. ***Investigating the concept of job commitment: concepts, applications***. The 6th National Conference in Management, Economics and Accounting. Tabriz. 2016; 1-24. [Persian]
18. Yaraghy Isfahany M, Mehdad A. ***Predicting of perceived work-family conflict through job commitment and organizational embeddedness among shift worker female nurses***. Scientific Research Quarterly of Woman and Culture. 2017; 9(33): 97-108. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

19. Esmaeelzadeh R, Darziani M. ***The relationship between the professional ethics and organizational citizen's behavior in sports media of male physical educational teachers in Chaharmahal Bakhtiari***. Communication Management in Sport Media. 2017; 4(3): 37-42. [Persian]
20. Akbari M, Ghasemi Shams M, Por Mohammad Ali Chayjani S. ***Relationship between professional ethics and job conflicts with the mediating role of organizational citizenship behavior***. Ethics in science and Technology. 2018; 12 (4): 108-119. [Persian]
21. Ghalavandi H, Hasani M, Fatahi M. ***The mediator role of the professional ethics in the relationship between trustworthy leadership and organizational citizenship behavior among employees of Urmia University***. Bioethics Journal. 2018; 8(28): 27-37. [Persian]
22. Pack-Brown SP, Thomas TL, Seymour JM. ***Infusing professional ethics in to counselor education programs: A multicultural/social justice perspective.*** Journal of Counseling & Development. 2008; 86(3): 296–302.
23. Moradi S, Sadeghzadeh F, Sabokzahi MA. ***The relationship between professional ethics and ethical intelligence with the performance of schooldirectors city nickname city.*** Journal of New Advances in Psychology, Training and Education. 2019; 2(10): 1-11. [Persian]
24. Kartono K, Astuti RP, Febriyani L. ***Motivation and job satisfaction impact on organizational citizenship behavior.*** Advances in Economics, Business and Management Research. 2020; 123: 91-95.
25. Puspita NPEG, Dewi ASK. ***The effect of transformational leadership, organizational culture, and motivation on organizational citizenship behavior***. American Journal of Humanities and Social Sciences Research. 2020; 4(3): 433-439.
26. Muchtadin M, Chaerudin C. ***Influence of organizational commitment, work satisfaction, work motivation toward organizational citizenship behavior. Dinasti International*** Journal of Education Management and Social Science. 2020; 1(6): 930-944.
27. Landy FJ, Conte JM. ***Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology***. Third ed. John Wiley & Sons, Inc. 2010.
28. Deci EL, Ryan RM. "***The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior".*** Psychological Inquiry. 2000; 11(4): 227-268.
29. Chandra A, Frank ZD. ***Utilization of performance appraisal systems in health care organizations and improvement strategies for supervisors***. Health Care Manag (Frederick). 2004; 23(1): 25-30.
30. Mirzaeian A, Mehdad A. ***Prediction of work effort and organizational citizenship behaviors through dimensions of work motivation.*** Journal of Psychological Achievements. 2017; 24(1): 111-126. [Persian]
31. Gagne M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, Vanden Broeck A, Aspeli AK, et al. ***The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.*** European Journal of Work and Organizational Psychology. 2015; 24 (2): 178–196.
32. Solihin I. ***Robinson Manurung ADMS. Influence of situational leadership, extrinsic motivation, and intrinsic motivation on organizational citizenship behavior (OCB) in State Civil Aparatures (ASN) in local government Pandeglang district of Banten province***. International Journal of Innovative Science and Research Technology. 2020; 5(2): 246- 256.
33. Calder BJ, Staw BM. ***Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation.*** Journal of Personality and Social Psychology. 1975; 31(4): 599–605.
34. Arnone MP, Reynolds R, Marshall T. ***The effect of early adolescents' psychological needs satisfaction upon their perceived competence in information skills and intrinsic motivation for research***. School libraries worldwide. 2009; 15(2): 115-134.
35. Gumusluoglu L, Lsev A. ***Transformational leadership, creativity and organizational innovation***. Journal of Business Research. 2009; 62(4): 461-473.
36. McCloy RA, Wise LL. ***Invited reaction: The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning***. Human Resource Development Quarterly. 2002; 13: 377-382.
37. Najib HHM, Aljanabi A. ***The mediation role of career adaptability between career commitment and career motivation: An empirical investigation.*** Information Management and Business Review. 2020; 12(1(I): 27-40.
38. Talebnia GH, Rajabdoori H. ***The investigation of the impact of professional ethics on motivation of staff***. ETHICS. 2017; 7(25 (47)): 77-101. [Persian]
39. Krejcie RV, Morgan DW. ***Determining sample size for research activities***. Educational and Psychological Measurement. 1970; 30: 607-610.
40. Moradian M. ***Predicting organizational citizenship performance and duty performance through professional ethics and self-efficacy among the staff of Amir Al-Mo'menin hospital in Isfahan province***. [MD thesis]. Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch. 2017. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

41. Mehdad A, Arifin HZ. ***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. 2009; 3: 120-145.
42. Molaey M, Mehdad A, Golparvar M. ***Relationship of spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance.*** Knowledge & Research in Applied Psychology. 2014; 15(2(56)): 47-55. [Persian]
43. Blau G. ***The measurement and prodiction of career commitment***. Journal of occupational psychology. 1985; 58: 277-288.
44. Keyvanloo L, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzade Ebrahimi A. ***The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment***. Medical Ethics and History of Medicine. 2016; 8 (6): 69-82. [Persian]
45. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. C***orporate ethical values and organizational commitment in marketing.*** The Journal of Marketing. 1989; 53(3): 79-90.
46. Mohammadi fomani M, etemad ahari A, Sharifi A. ***Providing a model of professional ethics for faculty members at Farhangian University.*** Educational Administration Research. 2020; 12(45): 271-287. [Persian]
47. Andam R, Montazeri A, Abavisani A. ***The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province***. Contemporary Studies on Sport Management. 2015; 5(10): 61-72. [Persian]
48. Ghayyumi A, Kavousi E. ***Cultural engineering at the level of Iranian organizations***. Cultural management. 2008; 2(1): 31- 44. [Persian]
49. Chen ZX, Francesco AM. ***The relationship between the three components of commitment and employee performance in China.*** Journal of Vocational Behavior. 2003; 62: 490-510.
50. Savari K, Falahi M, Zayerchi N. ***The relationship between self-efficacy, work engagement and internal motivation with teacher's job performance***. Research on Educational Leadership and Management. 2017; 3(11): 101-120. [Persian]
51. Naami A, Shenavar F. ***The effect of job crafting on task performance and organizational citizenship behavior with mediation of work motivation***. Journal of Modern Psychological Researches. 2015; 9(36): 155-180. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]

Mediating role of intrinsic work motivation in relationship between job commitment and professional ethics with firefighters' extra-role performance

Moghtaderi Isfahani A[1], Mehdad A[2]*

[1] Department of Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran
[2] Department of Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract

Introduction: A firefighting job is a demanding job that has a high degree of stress due to constant exposure to life-threatening conditions. Therefore, the present study investigates the mediating role of intrinsic job motivation in the relationship between job commitment and professional ethics with extra-role performance among firefighters in Isfahan.

Materials and Methods: The type of study was descriptive and correlational. The statistical population included all firefighters in Isfahan, from which 228 people were selected as a sample through random sampling. The instruments used include internal job motivation questionnaires (Gagne et al., 2015), job commitment (Blau, 2009), professional ethics (Hackerina, 2011), and extra-role performance (Lee and Allen, 2002). Data were analyzed by the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). SPSS23 and Smart PLS3 software were used for data analysis.

Results: The results showed that professional ethics has a direct effect on intrinsic job motivation, extra-role performance toward organization and individual; Intrinsic job motivation affects directly on the extra-role performance toward an individual; Job commitment has a direct effect on intrinsic job motivation and extra-role performance toward the organization ($P < 0.05$). Also, the proposed model has a good fit and by examining the indirect and mediating effects through the bootstrapping method in PLS software, was shown that intrinsic job motivation mediates the effect of job commitment and professional ethics on the extra- role performance toward the individual.

Conclusion: The findings of the present study showed that professional ethics and job commitment could increase extra-role behaviors through intrinsic job motivation. Therefore, due to the role and importance of extra-role behaviors in the firefighting profession, attention to this should be considered by managers and policymakers of this organization.

Keywords: job commitment, professional ethics, extra-role performance, intrinsic job motivation, firefighters

This paper should be cited as:
Moghtaderi Isfahani A, Mehdad A. ***Mediating role of intrinsic work motivation in relationship between job commitment and professional ethics with firefighters' extra-role performance.*** Occupational Medicine Quarterly Journal. 2021:13(3): 9-23.

***Corresponding Author**
Email: alimahdad.am@gmail.com
Tel: +989131116706
Received: 05.05.2021 ***Accepted: 01.10.2021***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i3.8195]