فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴
صفحه: ۶۱-۴۹

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 1, Spring 2025
Pages: 49-61

پیش‌بینی رفتارهای فرانقش از طریق تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، ادراک عدالت، وظیفه‌شناسی و انگیزش درونی اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط عراق

حیدر عبدالرضا حسین شحمانی[۱]، غلامرضا منشئی[۲*]، عدنان مارد جبرالمکصوصی[۳]، علی مهداد[۴]

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف پیش‌بینی رفتارهای فرانقش از طریق تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، ادراک عدالت، وظیفه‌شناسی و انگیزش درونی اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط کشور عراق اجرا شد.

روش بررسی: روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط در بهار و تابستان سال ۱۴۰۳ (تابستان سال ۲۰۲۴) بودند. از جامعه آماری مورد اشاره و از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۵۰ نفر انتخاب و به پرسشنامه‌های رفتارهای فرانقش (لی و آلن، ۲۰۰۲)، ادراک عدالت سازمانی (کالکوئیت، ۲۰۰۱)، انگیزش شغلی درونی (گگنه و همکاران، ۲۰۱۵)، وظیفه‌شناسی (مک کرا و کوستا، ۱۹۹۲)، تعهد شغلی بلاو (۱۹۹۳)، وفاداری سازمانی (کومار و شکهار، ۲۰۱۲) و استرس شغلی (کوهن و همکاران، ۱۹۶۴) پاسخ دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل گردید.

نتایج: نتایج نشان داد که بین تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک عدالت، انگیزش درونی و وظیفه‌شناسی با رفتارهای فرانقش رابطه مثبت معنادار و بین ادراک استرس شغلی با رفتارهای فرانقش رابطه منفی معنادار ($p<۰/۰۱$) وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری به روش گام به گام نشان داد که از میان متغیرهای پیشبین طی سه گام ادراک عدالت، انگیزش درونی و وفاداری سازمانی توانستند ۴۵٪ از واریانس رفتارهای فرانقش را تبیین کنند.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، برای توسعه رفتارهای فرانقش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، لازم است که بسترهای لازم در جهت بهبود و افزایش تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک عدالت، انگیزش درونی، وظیفه شناسی و کاهش ادراک استرس فراهم گردد که باید مورد توجه سیاستگزاران نظام آموزش عالی عراق قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: رفتار فرانقش، انگیزش درونی، عدالت سازمانی، هیئت علمی، واسط، عراق

[۱] دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۳] استاد، گروه روانشناسی، دانشگاه واسط، واسط، عراق
[۴] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
*(نویسنده مسئول) : تلفن تماس : ۰۹۱۳۱۷۰۳۰۰ ، پست الکترونیک smanshaee@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۲

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

مقدمه

پژوهشگران روانشناسی سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی از کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف تعیین‌شده در شغلشان، به بهبود یا کارآیی سازمان خود کمک می‌کنند. به این معنی که، آن‌ها همکاری‌های اضافی را انجام می‌دهند که نه لازم است و نه پیش‌بینی می‌شود. رایج‌ترین اصطلاح مورد استفاده برای این پدیده، رفتار شهروندی و یا رفتار فرانقش است(۱). رفتارهای شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می‌کنند که داوطلبانه بوده و نوعاً به آنها پاداش تعلق نمی‌گیرد اما می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد. این تعریف از رفتارهای شهروندی سازمانی بر سه ویژگی آن تاکید دارد که عبارت از ۱. داوطلبانه و اختیاری بودن آنها ۲. موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند ۳. بطور مستقیم در نظام پاداش رسمی مدنظر قرار نمی‌گیرند. بنابراین، از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به دلیل نقش برجسته‌ای که در تحقق اهداف نظام آموزش عالی کشورها دارند، این انتظار وجود دارد که علاوه بر اینکه عملکرد وظیفه بالائی داشته باشند بلکه رفتارهای فرانقش هم از خود نشان دهند که این نیاز علی‌الخصوص در کشورهای در حال توسعه‌ای همچون کشور عراق که در حال توسعه و پایه‌گذاری تحول و پیشرفت پایدار رو به آینده است برجسته‌تر می‌باشد. بنابراین ترویج و اشاعه رفتارهای فرانقش در اعضای هیئت علمی از اهمیت و اولویت بیشتر و بالاتری برخوردار می‌باشد. در این راستا، شناسائی عوامل اثرگذار بر آن بیش از پیش اهمیت دارد. در این ارتباط، پژوهش‌ها از هر دو پیشایند سرشتی و موقعیتی در رابطه با رفتارهای شهروندی سازمانی حمایت به عمل آورده‌اند که بر مبنای جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی و بر اساس پیشینه پژوهشی موجود، در پژوهش حاضر تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، ادراک عدالت به عنوان پیشایند موقعیتی، وظیفه‌شناسی به عنوان پیشایند سرشتی و انگیزش درونی به عنوان پیشایند زمینه‌ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند.

تعهد شغلی از میان متغیرهای مختلف مطرح در محیط‌های کار و به عنوان یکی از مطرح‌ترین نگرش‌های شغلی، به احساس مسئولیت و علاقه نسبت به انجام کار همراه با تمایل عاطفی مثبت، احترام به هنجارهای شغلی و تمایل به ماندن در شغل را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر تعهد شغلی، احساس تعلق و پایبندی نسبت به انجام کار و پذیرش مسئولیت‌ها در قبال کار و مراجعان (مشتری) است (۲). در عین حال از نظر ابعاد، تعهد شغلی نیز مانند تعهد سازمانی به لحاظ پویایی‌ها و پیوندهای مطرح بین این دو سازه (۳)، در سه بعد تعهد عاطفی به معنای احساس تعلق عاطفی به شغل و وظایف شغلی، تعهد هنجاری در قالب احترام و پایبندی به هنجارها و قواعد شغلی و وظایف و تعهد مستمر در قالب تمایل به ماندن در سازمان به دلیل فقدان جایگزین‌های شغلی مناسب و یا فرصت‌های شغلی جایگزین را در بر می‌گیرد (۳، ۴). مطالعات انجام گرفته نشان داده‌اند که بین تعهد شغلی با رفتارهای فرانقش (رفتارهای شهروندی) رابطه وجود دارد (۲، ۵). به ویژه پیوند بین تعهد شغلی با رفتارهای فرانقش از میان متغیرهای مورد اشاره به سازوکارهای سرریزشدگی مثبت تعلق خاطر عاطفی از تعهد شغلی به انجام رفتارهای فرانقش مربوط است. به این مفهوم که به واسطه تعهد شغلی و احساس تعلقی که در این متغیر مطرح است، کارکنان در محیط کار آمادگی شناختی، عاطفی و نگرشی لازم را برای مشارکت در ارتقاء فضا و کارآمدی سازمانی دارا هستند (۶). در کنار تعهد شغلی که معطوف به شغل و وظایف شغلی است، متغیر بعدی جهت‌گیری سازمانی است، یعنی وفاداری سازمانی نیز نقشی بی‌بدیل می‌تواند برای رفتارهای فرانقش داشته باشد.

وفاداری سازمانی در نگاهی اجمالی دلبستگی به سازمان و اهداف آن حتی در شرایط سخت و دشوار و ابراز نگرش و رفتار مثبت نسبت به سازمان و اعضای آن که بخشی از نمودهای خود را در انجام رفتارهای فراوظیفه و فرانقش برای کمک به دستیابی به اهداف سازمان نشان می‌دهد، بازتاب می‌دهد(۷). وفاداری نیز یک نگرش کاری است (۸) که در آن دلبستگی به سازمان در تمامی لحظات، نشان دادن تمایل به انجام رفتارهای فراوظیفه و فرانقش برای یاری سازمان در دستیابی به اهداف خود، ابراز نگرش و نظرات مثبت نسبت به سازمان در تعامل با دیگر کارکنان و افراد خارج از سازمان، پذیرش تغییرات برنامه‌ریزی شده در سازمان و اجتناب از رفتارهایی که به شکل آشکار و نهان به سازمان آسیب می‌رساند محسوس و قابل مشاهده است (۷). وفاداری با ویژگی‌های مورد اشاره، می‌تواند نقشی جدی در ارتقاء بهره‌وری و حصول به اهداف سازمان ایفا کند. شواهد پژوهشی در دسترس نیز حاکی از آن است که

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

وفاداری سازمانی از طرق مختلف به درون سازمان سرریز می‌شود. از جمله مسیرهای بسیار محسوس تمایل جدی به انجام رفتارهای فرانقش و در مقابل دوری از انجام رفتارهای آسیب‌رسان به سازمان است. در همین راستا مطالعات (۱۳،۹،۱۰،۱۱،۱۲) نشان‌دهنده رابطه بین وفاداری سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی (رفتارهای فرانقش) است. در کنار تعهد شغلی و وفاداری سازمانی که دو پدیده نگرشی با روابط و کارکردهای مثبت است، رفتارهای فرانقش در بسیاری از مشاغل تحت تاثیر میزان استرس تجربه شده در این مشاغل قرار می‌گیرد.

استرس ادراک شده به وجود الزامات و خواست‌های شغلی فراتر از ظرفیت‌ها و توانایی‌های افراد در محیط کار که لاجرم افراد را تحت فشار و تنش قرار داده و منابع در دسترس آنها را برای مقابله یا رفع استرس مورد استفاده قرار می‌دهدف می‌گویند(۱۴). در طبقه‌بندی‌های کنونی مواردی نظیر تعارض نقش به مفهوم وجود خواست‌های متعارض با هم از فرد، ابهام نقش به معنی روشن نبودن خواست‌هایی که از فرد می‌شود، گرانباری به معنی فراتر از ظرفیت‌ها و منابع در دسترس بودن خواست‌ها از فرد، و کم باری به معنی کمتر و سبک بودن خواستها و وظایف به عنوان اصلی‌ترین ابعاد مطرح برای استرس ادراک شده در محیط کار مطرح هستند (۱۵). استرس شغلی همچنین عرصه‌های مختلفی نظیر تقاضاهای شغلی، فقدان کنترل، عدم حمایت از جانب همکاران و سرپرست، و تغییرات سازمان را نیز در بر می‌گیرد (۱۶). استرس ادراک شده در عمل از طریق اختصاص نیرو و منابع در دسترس فرد به مقابله و رفع موانع و خواستهای استرس‌آفرین بستر را برای تضعیف عملکرد در وظایف و نقش‌های واگذار شده و به تبع آن موجب کاهش سطح رفتارهای مثبت فرانقش و افزایش رفتارهای منفی انحرافی و ضدتولید می‌شود (۱۷). شواهد پژوهشی در دسترس نظیر مطالعه (۱۷) مروری جامع و گسترده بر روی عوامل همبسته با رفتارهای ضدتولید و رفتارهای شهروندی (رفتارهای فرانقش) است، بین استرس شغلی و استرس ادراک شده با رفتارهای انحرافی و ضدتولید رابطه مثبت و در مقابل با رفتارهای شهروندی و رفتارهای فرانقش رابطه منفی و مطالعات (۱۴،۱۵،۱۸) نیز بین استرس و رفتارهای شهروندی (رفتارهای فرانقش) رابطه منفی گزارش نموده‌اند.

در نهایت فراتر از هر یک از متغیرهای تعهد شغلی، وفاداری سازمانی و ادراک استرس وجود انصاف و عدالت در نظام‌های توزیع دستاوردها و پرداخت‌ها، رویه‌ها، گردش اطلاعات و شکل روابط بین فردی که چهار بعد اصلی را در عدالت سازمانی ادراک شده شکل می‌دهند، نیز از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با رفتارهای فرانقش هستند.

عدالت سازمانی ادراک شده، وجود عدالت و انصاف در کلیه فرایندها و تعاملات درون سازمانی را پوشش می‌دهد(۱۹). چهار بعد اصلی، عدالت سازمانی ادراک شده شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و بین‌فردی (عدالت اطلاعاتی و بین فردی در بسیاری از مطالعات عرصه عدالت سازمانی ادراک شده تحت عنوان عدالت تعاملی به صورت یک بعد مورد مطالعه قرار گرفته است. عدالت توزیعی ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها همراه با رعایت انصاف در برنامه‌های کاری افراد، عدالت توزیعی ادراک شده می‌گویند. عدالت رویه‌ای برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در سازمان و به ویژه رعایت اصول عدالت و انصاف در فرایندهای تصمیم‌گیری، اجرا و ابلاغ تصمیمات و عدالت بین‌فردی نیز به میزان رعایت احترام و شان کارکنان و همچنین رعایت ادب در تعامل با کارکنان را پوشش می‌دهند و در نهایت عدالت اطلاعاتی تلقی فرد از منصفانه بودن نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی و شفافیت انتظارات و مسؤلیت اجتماعی را در بر می‌گیرد (۲۰). عدالت ادراک شده در هر یک از عرصه‌های مورد اشاره، از طریق ایجاد عواطف و احساسات مثبت افراد را همسو با سیاست‌های سازمان در عرصه اهداف کوتاه‌مدت تا بلندمدت قرار می‌دهد. در همین بستر نیز عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن با رفتارهای فرانقش پیوند مثبت و معناداری پیدا می‌کنند. در همین راستا در مطالعه (۲۱) و (۲۲)، بین عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای فرانقش رابطه مثبت و معناداری گزارش شده است.

علاوه بر متغیرهای ذکر شده، متغیر مهم دیگری که بر بروز رفتارهای فرانقش نقش تاثیرگذاری دارد، انگیزش شغلی درونی است. انگیزش در محیط کار، دو عرصه انگیزش بیرونی (اشاره به وابسته بودن حالت انگیزشی در فرد به عوامل بیرونی مانند دریافت پاداش و یا هر دست آورد عینی و محسوس دیگر) و انگیزش درونی را پوشش می‌دهد(۲۳). انگیزش درونی شکلی از انگیزش مبتنی بر تمایل به انجام امور و وظایف صرفا مبتنی بر کسب رضایت شخصی همراه با احساس خودمختاری، احساس

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

تسلط شخصی و احساس هدفمندی ترغیب‌کننده در انجام امور و کارها و وظایف است (۲۴). افراد دارای انگیزش درونی در انجام امور و کارها به کمترین نظارت و دستور و هدایت نیاز دارند، امور و وظایف را با نهایت دقت و صحت سعی می‌کنند انجام دهند، از انجام امور بیشترین رضایت درونی را کسب می‌کنند و چندان توجهی به اینکه انجام امور چه دست‌آوردی برای آنها دارد، ندارند (۲۶،۲۵). بر اساس نظریه خود تعیین‌گری، انگیزش درونی در انتهای پیوستار سطوح انگیزش، با خود تعیین‌گری سطح بالا و تلاش برای حفظ آن تعیین می‌شود (۲۷). به این معنی که افراد دارای انگیزش درونی بالا، تمایل جدی برای کنترل، تعیین و مدیریت اموری که به آنها محول می‌شود دارند (۲۸). از منظر این رویکرد، می‌توان گفت که انگیزش درونی، احساس خود تعیین‌گری را در افراد تقویت و از چنین منظری زمینه بروز رفتارهای فرانقش را فراهم می کند (۲۳). در مقابل استرس ادراک شده در هر شکلی می‌تواند با تضعیف احساسات مثبت و خلق فضای ادراکی منفی بسترساز تضعیف احساس خود تعیین‌گری و به تبع آن بسترساز تضعیف انگیزش درونی می‌باشد (۲۹).

در نهایت، آخرین متغیر اثرگذار بر رفتارهای فرانقش در پژوهش حاضر، وظیفه‌شناسی است. وظیفه‌شناسی به عنوان یکی از پنج عامل شخصیتی، اشاره‌ای به توانایی تنظیم، کنترل و جهت‌دهی به رفتارها و تصمیمات در موقعیت‌ها و شرایط مختلف است (۳۰). افراد وظیفه‌شناس، افرادی تلاش‌محور و دقیق در انجام امور به شکل صحیح، کارآمد و سازماندهی شده و مطابق با اهداف و برنامه‌ها هستند (۳۱). شواهد قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد، وظیفه‌شناسی با عملکرد و رفتارها در محیط کار در ارتباط است (۳۲،۱۷). توان اثرگذاری وظیفهشناسی بر رفتارهای فرانقش نیز بر اساس نظریه خود تعیین‌گری قابل توضیح و تبیین است (۳۳). در واقع از آنجایی که وظیفه‌شناسی بسترساز رفتارهایی نظیر درگیری فعال در تکالیف و وظایف می‌شود (۳۴)، قادر به تقویت احساس خود تعیین‌گری و سطح انگیزش افراد برای رفتارهای معطوف به وظایف و تکالیف و به دنبال آن رفتارهای فراتر از نقش‌های کاری است.

در جمع‌بندی پایانی و بر اساس شواهد ارایه و مرور شده، می‌توان گفت تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، استرس ادراک شده، عدالت سازمانی ادراک شده، انگیزش شغلی و وظیفه‌شناسی دارای توان بالقوه برای برقراری رابطه با رفتارهای فرانقش هستند. علیرغم شواهد نظری و پژوهشی در دسترس، تلاش برای یافتن مطالعه‌ای که روابط مورد اشاره را در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه کشوری مانند عراق مورد توجه و بررسی قرار داده باشند در دسترس قرار نداد. این فقدان دانش علمی و شواهد لازم برای نظام آموزش عالی که با فرصت‌ها و تهدیدهای قابل توجه در سایه نقش‌آفرینی ارزشمند و بی‌مثالی مواجه هستند، به ویژه در کشور عراق از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است. در همین راستا اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر پر کردن بخشی از خلا شواهد و بسترهای تقویت بهره‌وری و توانمندی نظام آموزش عالی کشور عراق است. این مطالعه با هموار نمودن مسیر برای پژوهشگران بعدی برای انجام مطالعات علمی بیشتر بر روی مدل‌های تقویت‌کننده عملکرد در هر دو عرصه عملکرد در نقش و رفتارهای فرانقش در نظام آموزش عالی در کشور عراق است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف پیش‌بینی رفتارهای فرانقش اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط از طریق تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، انگیزش درونی شغلی، وظیفه‌شناسی و ادراک عدالت سازمانی انجام و در صدد پاسخگویی به این سوال است که: توان پیش‌بینی‌کنندگی کدام یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی رفتارهای فرانقش بیشتر است؟

روش بررسی

این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع رگرسیون چندگانه است. جامعه آماری مطالعه حاضر را، تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط در کشور عراق (تابستان ۲۰۲۴) به تعداد ۹۰۴ نفر تشکیل داده‌اند. از جامعه آماری مورد اشاره از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۶۹ نفر با استفاده از جدول حجم نمونه،حجم جامعه آماری میچل و جولی (۳۵) و در سطح اطمینان آماری ۹۵٪ انتخاب شدند. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۹ پرسشنامه مخدوش و غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نتیجه حجم نمونه به ۲۵۰ نفر کاهش پیدا کرد. معیارهای ورود شامل تمایل و رضایت برای مشارکت در اجرای پژوهش و اشتغال به شغل عضویت هیئت علمی در دانشگاه واسط بودند. داده‌ها با استفاده از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون به همراه میانگین و انحراف استاندارد و بعد از امتحان فرض‌های آماری نرمالیتی، با استفاده از روش تحلیل رگرسیون گام به گام توسط نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

تحلیل شدند.

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد. لازم به توضیح است که این پرسشنامه‌ها به روش ترجمه و باز ترجمه ابتدا از زبان فارسی توسط یک روانشناس مسلط به زبان عربی به زبان عربی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان عربی به فارسی برگردانده شد و پس از تطبیق دو مرحله، تفاوت‌ها اصلاح و سپس اجرا گردید.

پرسشنامه رفتارهای فرانقش: پرسشنامه عملکرد فرانقش (شهروندی) لی و آلن (۳۶) تدوین شده که شامل ۱۶ سؤال با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت (هرگز تا همیشه) می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران مهداد (۳۷)، و با به کارگیری روش ترجمه و باز ترجمه مورد استفاده قرار گرفت. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط (۳۶) مهداد و عارفین (۳۷) برای رفتارهای فرانقش معطوف به افراد و رفتارهای فرانقش معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۷ می‌باشد. به علاوه، پایایی گزارش شده توسط مهداد و عارفین (۳۷)، 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 گزارش شده است. در پژوهش مقتدری و مهداد (۲) پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عملکرد فرانقش کلی و عملکرد فرانقش معطوف به افراد و معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۸۰۸، ۰/۷۵، ۰/۸۰۲ و در پژوهش حاضر ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه انگیزش شغلی درونی: برای سنجش انگیزش شغلی درونی از پرسشنامه کگنه و همکاران (۳۸) استفاده شد. مطابق با گزارش سازندگان، اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی تأیید و در چندین کشور مورد استفاده قرار گرفته است و برای اولین بار در ایران توسط میرزائیان و مهداد (۳۹)، مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه مذکور دارای ۱۹ ماده و ۶ بعد شامل بی‌انگیزگی (با سه سؤال)،انگیزه بیرونی اجتماعی(با سه سؤال)، انگیزه بیرونی مادی (با سه سؤال)، انگیزه درون‌فکنی‌شده (با چهار سؤال)، انگیزه همانندشده (با سه سؤال) و انگیزه درونی (با سه سؤال) می‌باشد که در پژوهش حاضر، از بعد انگیزه درونی با سه سؤال استفاده گردیده است. پاسخ‌دهی به سؤال‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از نه به هیچ وجه تا کاملا می‌باشد. پایایی گزارش شده 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 گزارش شده توسط میرزائیان و مهداد (۳۹) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای آزمودنی‌های ایرانی در بعد انگیزه درونی ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش مقتدری و مهداد (۲) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹۳ و در پژوهش حاضر ۰/۶۶ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک عدالت سازمانی: برای سنجش ادراک عدالت سازمانی از پرسشنامه کولکوییت و همکاران (۴۰)، استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد که شامل ۱۸ گویه بسته پاسخ می‌باشد. این پرسشنامه توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) به نقل از عرب و همکاران (۴۱) ترجمه و اعتبار و پایائی آن قابل قبول گزارش شده است مقیاس پاسخگوئی آن لیکرت (خیلی کم،۱؛ کم،۲؛ متوسط۳؛ زیاد،۴؛ خیلی زیاد، ۵) می‌باشد. در پژوهش حاضر پایائی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

پرسشنامه تعهد شغلی: در پژوهش حاضر، جهت سنجش تعهد شغلی از ۲۰ آیتم مربوط به تعهد شغلی پرسشنامه ۴۰ سؤالی (۴۲)، استفاده به عمل آمد. 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 و مهداد(۴۳) و مقتدری و مهداد (۲)، با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹ و ۰/۸۱۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه وظیفه‌شناسی: جهت سنجش وظیفه‌شناسی از ۱۲ عبارت مربوط به وظیفه‌شناسی از پرسشنامه فرم کوتاه پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی مک کراء و کوستا (۴۴)، استفاده گردید که شامل مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرتی (کاملا مخالفم =۱ تا کاملا موافقم =۵) می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته است که همگی مؤید روائی مطلوب و پایائی بالا هستند. برای مثال، پایایی پرسشنامه مذکور برای بعد وظیفه‌شناسی در پژوهش‌های مهداد

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

و مینائیان (۴۵) و مقتدری و مهداد (۲) به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۱۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۰ به دست آمد.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: برای سنجش وفاداری سازمانی از پرسشنامه کومار و شکهار (۴۶)، استفاده شد. برای پاسخ‌گویی به این پرسشنامه از مقیاس پنج درجه‌ای (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) استفاده شده است. مهداد و خوشنامی (۱۳) و مهداد و همکاران (۴۷)، در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۰۹۵ و ۰/۹۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ بدست آمد.

پرسشنامه ادراک استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه پانزده گویه‌ای استرس شغلی کوهن و همکاران (۱۹۶۴) که توسط میلر (۱۳۸۰) ارائه و توسط گلپرور و همکاران (۴۸) معرفی شده است، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از (هرگز =۱ تا همیشه =۵) است. بر اساس گزارش میلر پایایی بازآزمایی، تحلیل همبستگی بین گویه‌ها (با استفاده ازیک نمونه ملی ۷۲۵ نفر از افراد شاغل) و پیمایش عمیق (با استفاده از ۵۳ سرپرست) که بر روی این شاخص انجام شده حاکی از توانایی تشخیص تنش‌های عمده برای این پرسشنامه است. گلپرور و همکاران (۴۸) پایائی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش و در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱۹ بدست آمد.

شیوه اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شدند. داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون همراه با میانگین و انحراف معیار و در نهایت پس از بررسی پیش فرض‌های آماری نرمالیتی (از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنف)، خطی بودن رابطه بین متغیرها (از طریق بررسی نمودار پراکندگی)، نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها (از طریق رسم نمودار باقیمانده‌ها همراه با نمودار نرمال بودن توزیع داده‌ها)، با استفاده از روش تحلیل رگرسیون به روش گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شد.

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 دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1403.192 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

نتایج

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه پژوهش ارائه شده است.

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رفتارهای فرانقش از طریق متغیرهای پیشبین ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگیهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش (n=۲۵۰)

متغیر	فراوانی	درصد
تحصیلات		
کارشناسی ارشد	۱۴۸	۵۹/۲
دکتری	۱۰۲	۴۰/۸
سابقه		
تا ۵ سال	۷۰	۲۸
۶ تا ۱۰ سال	۸۲	۳۲/۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۴۶	۱۸/۴
۱۶ سال و بالاتر	۵۲	۲۰/۸
گروه های سنی		
تا ۳۰ سال	۴۳	۱۷/۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۹	۵۱/۶
۴۱ سال و بالاتر	۷۸	۳۱/۲
وضعیت استخدام		
رسمی	۲۵۰	۱۰۰
پیمانی	۰	۰

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
رفتار های فرانقش	۶۹/۲۳	۸/۷۱	-						
تعهد شغلی	۸۲/۲۷	۷/۳۸	۰/۲۷۸**	-					
وفاداری سازمانی	۱۴۵/۰۱	۱۲/۰۳	۰/۳۰۷ **	۰/۶۸۵**	-				
استرس شغلی	۲۵/۰۱	۷/۸۸	-۰/۱۸۲ **	-۰/۴۱۰ **	-۰/۶۴۹**	-			
عدالت سازمانی	۷۶/۶۳	۶/۶۴	۰/۵۴۹**	۰/۴۴۶**	۰/۳۴۲**	-۰/۲۷۵**	-		
انگیزش درونی	۱۴/۴۲	۲/۳۹	۰/۵۱۸**	۰/۱۳۴ *	۰/۱۷۳**	-۰/۱۵۲*	۰/۳۷۶**	-	
وظیفه شناسی	۵۱/۳۴	۳/۷۳	۰/۳۱۷ **	۰/۳۶۶**	۰/۴۸۱**	-۰/۳۴۱**	۰/۳۷۶ **	۰/۲۱۱**	-

* p<۰/ 05 ** p<۰/۰۱

جدول ۳: پیش‌بینی رفتارهای فرانقش از طریق تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، ادراک عدالت، انگیزش درونی و وظیفه‌شناسی

گام	مقدار ثابت و متغیر پیش‌بین	B	SE	β	t	p	R	R^2	F
۱	مقدار ثابت	۱۳/۹۷	۵/۳۶	-	۲/۶۱	۰/۰۱	۰/۵۴۹	۰/۳۰۲	۱۰۷/۰۸**
	ادراک عدالت	۰/۷۲	۰/۰۷	۰/۵۵	۱۰/۳۵	۰/۰۰۱			
۲	مقدار ثابت	۵/۰۴	۴/۹۴	-	۱۰/۰۲	۰/۳۱	۰/۶۶۴	۰/۴۴۱	۹۷/۳۲**
	ادراک عدالت	۰/۵۷	۰/۰۶	۰/۴۳	۸/۷۳	۰/۰۰۱			
	انگیزش درونی	۱/۴۲	۰/۱۸	۰/۳۹	۷/۸۴	۰/۰۰۱			
۳	مقدار ثابت	-۲/۰۶	۶/۰۱	-	-۰/۳۴	۰/۷۳	۰/۶۷۱	۰/۴۵	۶۷/۱۰**
	ادراک عدالت	۰/۵۳	۰/۰۷	۰/۴۰	۷/۷۲	۰/۰۰۱			
	انگیزش درونی	۱/۳۹	۰/۱۸	۰/۳۸	۷/۷۰	۰/۰۰۱			
	وفاداری سازمانی	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۱۰	۲/۰۴	۰/۰۴			

** p<۰/۰۱

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در گام اول، ادراک عدالت با ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۴۹ قادر به پیش‌بینی ۳۰/۲ درصد از واریانس رفتارهای فرانقش بوده است (p<۰/۰۱). در گام دوم انگیزش درونی در کنار ادراک عدالت افزوده شده، و هر دو متغیر با ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۶۴ قادر به پیش‌بینی ۴۴/۱ درصد و سهم افزوده اختصاصی برای انگیزش درونی برابر با ۱۳/۹ درصد، قادر به پیش‌بینی رفتارهای فرانقش بوده‌اند (p<۰/۰۱). در گام سوم وفاداری سازمانی در کنار ادراک عدالت و انگیزش درونی افزوده شده، و هر سه متغیر با ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۷۱ قادر به پیش‌بینی ۴۵ درصد و سهم افزوده اختصاصی برای وفاداری سازمانی، قادر به پیش‌بینی ۰/۹ درصد از واریانس رفتارهای فرانقش بوده‌اند (p<۰/۰۱). معادله پیش‌بینی رفتارهای فرانقش از طریق ادراک عدالت، انگیزش درونی و وفاداری سازمانی (در گام سوم و نهایی) به شرح زیر است.

(وفاداری سازمانی ۰/۱۰+ (انگیزش درونی) ۰/۳۸+ (ادراک عدالت) ۰/۴۰+ ۰/۳۴- = رفتارهای فرانقش

بحث

این پژوهش با هدف پیش‌بینی رفتارهای فرانقش اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط از طریق تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک استرس، ادراک عدالت، انگیزش درونی و وظیفه‌شناسی انجام شد. نتایج نشان داد که بین تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک عدالت، انگیزش درونی و وظیفه‌شناسی با رفتارهای فرانقش رابطه مثبت معنادار و بین ادراک استرس با رفتارهای فرانقش رابطه منفی معنادار (p<۰/۰۱) وجود دارد. همچنین، از میان متغیرهای پیش‌بین طی سه گام ادراک عدالت، انگیزش درونی و وفاداری سازمانی توانستند ۴۵٪ از واریانس رفتارهای فرانقش را تبیین کنند. این یافته‌ها با یافته‌های مطالعات (۲،۵) مبنی بر رابطه تعهد شغلی با رفتارهای فرانقش؛ با یافته‌های مطالعات (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲،

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

۱۳) مبنی بر رابطه وفاداری سازمانی با رفتارهای فرانقش؛ با یافته‌های (۱۴، ۱۵، ۱۸) مبنی بر رابطه منفی ادراک استرس با رفتارهای فرانقش؛ با یافته‌های (۲۱، ۴۹، ۱۳) مبنی بر رابطه ادراک عدالت با رفتارهای فرانقش؛ با یافته‌های (۲،۴۹،۵۰، ۵۱) مبنی بر رابطه انگیزش شغلی با رفتارهای فرانقش؛ با یافته‌های (۱۷،۳۲) مبنی بر رابطه وظیفه‌شناسی با رفتارهای فرانقش همسو می‌باشد.

در تبیین رابطه تعهد شغلی با رفتارهای فرانقش می‌توان به سازوکارهای سرریزشدگی مثبت تعلق خاطر عاطفی از تعهد شغلی اشاره نمود که به انجام رفتارهای فرانقش منجر می‌شود. به این مفهوم که به واسطه تعهد شغلی و احساس تعلقی که در این متغیر مطرح است، کارکنان در محیط کار آمادگی شناختی، عاطفی و نگرشی لازم را برای مشارکت در ارتقاء فضا و کارآمدی سازمانی پیدا می‌کنند (۶)، و در نتیجه نه تنها رفتار معطوف به نقش خود (عملکرد وظیفه) را انجام می‌دهند، بلکه به انجام رفتارهای فرانقش نیز می‌پردازند.

همچنین در تبیین رابطه وفاداری سازمانی با رفتارهای فرانقش چنین می‌توان بیان نمود که وفاداری نیز یک نگرش کاری است (۸) که در آن دلبستگی به سازمان در تمامی لحظات، نشان دادن تمایل به انجام رفتارهای فراوظیفه و فرانقش برای یاری سازمان در دستیابی به اهداف خود، ابراز نگرش و نظرات مثبت نسبت به سازمان در تعامل با دیگر کارکنان و افراد خارج از سازمان، پذیرش تغییرات برنامه‌ریزی شده در سازمان و اجتناب از رفتارهایی که به شکل آشکار و نهان به سازمان آسیب می‌رساند محسوس و قابل مشاهده است.

علاوه براین، در تبیین ارتباط منفی استرس ادراک شده با رفتارهای فرانقش چنین می‌توان بیان نمود که استرس ادراک شده به دلیل وجود الزامات و خواست‌های شغلی فراتر از ظرفیت‌ها و توانایی‌های افراد در محیط کار است که لاجرم افراد را تحت فشار و تنش قرار داده و منابع در دسترس آنها را برای مقابله یا رفع استرس مورد استفاده قرار می‌دهد (۱۴). در نتیجه، استرس ادراک شده در عمل از طریق اختصاص نیرو و منابع در دسترس فرد به مقابله و رفع موانع و خواستهای استرس‌آفرین بستر را برای تضعیف عملکرد در وظایف و نقش‌های واگذار شده و به تبع آن موجب کاهش سطح رفتارهای مثبت فرانقش و افزایش رفتارهای منفی انحرافی و ضدتولید می‌شود (۱۷). بر این اساس، افرادی که ادراک استرس بالائی دارند، نه تنها عملکرد وظیفه پایینی دارند و از چنین افراد نمی‌توان انتظار عملکرد فرانقش هم داشت.

در تبیین ارتباط ادراک عدالت با رفتارهای فرانقش، می‌توان چنین بیان نمود که عدالت ادراک شده در هر یک از عرصه‌های مورد اشاره، از طریق ایجاد عواطف و احساسات مثبت افراد را همسو با سیاست‌های سازمان در عرصه اهداف کوتاه مدت تا بلندمدت قرار می‌دهد. در همین بستر نیز عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن با رفتارهای فرانقش پیوند مثبت و معناداری پیدا می‌کنند. علاوه بر این، ارتباط ادراک عدالت با رفتارهای فرانقش را می‌توان از طریق هنجار مقابله به مثل تبیین نمود. برا اساس این نظریه، افراد در محیط کار ادراک عدالت را با رفتارهای مثبت (رفتارهای فرانقش) و ادراک بی‌عدالتی را با رفتارهای منفی (رفتارهای انحرافی و ضدتولید)، پاسخ می‌دهند (۵۲).

در تبیین ارتباط وظیفه‌شناسی با رفتارهای فرانقش این چنین می‌توان بیان نمود که از آن جا که عامل وظیفه‌شناسی به تفاوت‌های فردی در سازماندهی، اجرای وظایف، کنترل تکانه‌ها و طرح‌ریزی برای انجام رفتارها اشاره دارد، کارکنان وظیفه‌شناس، اهداف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین‌شده‌ای دارند. همچنین، کارکنان دارای نمرات بالا در بعد وظیفه‌شناسی، افرادی قابل اعتماد، دقیق، وقت‌شناس و مسئولیت‌پذیرند و در زمینه‌های اجتماعی، حرفه‌ای، کارآمد و موفق هستند (۵۳). در همین ارتباط (۵۴)، بیان نموده‌اند که وقتی مردم رفتاری را انجام می‌دهند که مخالف با صفات شخصیتی آنان است، احساسی منفی را تجربه می‌کنند. بنابراین، در شرایط مساوی، مردم به گونه‌ای عمل می‌کنند که با پیش‌بینی‌های ناشی از صفات شخصیتی آنان همسان باشد (۵۵). بر این اساس افراد وظیفه‌شناس با ویژگی‌هائی چون، تمایل به هدفمند بودن، مصمم بودن، با برنامه بودن و کنترل‌گری، نه تنها برای انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله خود به نحو مطلوب و هرچه بهتر و کامل‌تر، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند بلکه، فراتر از نقش و وظایف خویش عمل می‌کنند.

در تبیین ارتباط انگیزش درونی با رفتارهای فرانقش این چنین می‌توان بیان نمود که کارکنان با انگیزش شغلی درونی بالا، بدون توجه به رویدادهای بیرونی، به تلاش در جهت

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی می‌پردازند. بنابراین، چنین افرادی به دلیل لذت بردن و خشنودی از فرآیند کار، مسئولیت‌پذیرتر، منظم‌تر، سخت‌کوش‌تر و انعطاف‌پذیرتر هستند که نتیجه آن افزایش عملکرد افراد در محیط کار و بهره‌وری بیشتر سازمان خواهد بود. به عبارتی، انگیزش درونی به عنوان شکلی از انگیزش، مبتنی بر تمایل به انجام امور و وظایف به دلیل کسب رضایت شخصی همراه با احساس خودمختاری، احساس تسلط شخصی و احساس هدفمندی است که خود ترغیب‌کننده انجام امور، کارها و وظایف است. بر اساس نظریه خود تعیین‌گری، انگیزش درونی در انتهای پیوستار سطوح انگیزش، با خود تعیین‌گری سطح بالا و تلاش برای حفظ آن تعیین می‌شود (۲۷). به این معنی که افراد دارای انگیزش درونی بالا، تمایل جدی برای کنترل، تعیین و مدیریت اموری که به آنها محول می‌شود دارند (۲۸). بر این اساس، اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط به طور درونی نه تنها برای انجام تکالیف و وظایف شغلی برانگیخته می‌شوند، بلکه رفتارهای فرانقش هم از خود نشان می‌دهند که نه تنها انتظار چنین رفتارهائی از آنها وجود ندارد، بلکه آنان برای انجام چنین رفتارهائی انتظار دریافت هیچگونه پاداشی را هم ندارند.

نتیجه‌گیری

به دلیل نقش بی‌بدیلی که رفتارهای فرانقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در تحقق اهداف نظام آموزش عالی کشورها دارند، به مسولین دانشگاه واسط به طور خاص و مسولین سایر دانشگاه‌های کشور عراق پیشنهاد می‌گردد تا از طریق ایجاد بسترهای لازم در جهت بهبود و افزایش تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، ادراک عدالت، انگیزش درونی و کاهش ادراک استرس، زمینه‌های لازم را در جهت افزایش رفتارهای فرانقش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فراهم کنند. همچنین در فرایند انتخاب اعضای هیئت علمی ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی را به عنوان یک ملاک مهم مورد توجه قرار بدهند. از آنجا که نتایج تحلیل رگرسیون پژوهش حاضر، نقش برجسته ادراک عدالت، انگیزش درونی و وفاداری سازمانی را از میان سایر متغیرهای پیش‌بین نشان داد، پیشنهاد می‌گردد که تمرکز بر این سه متغیر در اولویت سیاستگزاران قرار گیرد.

محدودیت‌های مطالعه

این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هائی بود که باید در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. این محدودیت‌ها شامل اجرای این مطالعه بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط و به طریق روش نمونه‌گیری در دسترس در کشور عراق انجام شده است، به همین دلیل در تعمیم نتایج به دیگر جوامع آماری نظیر اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌های کشور عراق لازم است احتیاط شود. ضروری است تا برای رفع این محدودیت‌ها، این مطالعه بر روی اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌های عراق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و در قالب ارائه مدل با در نظر گرفتن نقش میانجی‌ها و تعدیل‌کننده‌ها نیز اجرا شود، تا میزان تعمیم‌پذیری نتایج، به طور کامل مشخص گردد.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری روانشناسی تربیتی است. بدین وسیله از کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه واسط که با مشارکت و همکاری خود در این مطالعه، امکان اجرای پژوهش را فراهم نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

حامی مالی

تمامی هزینه های پژوهش توسط نویسنده اول مقاله تامین شده است و بدون هیچگونه حمایت مالی انجام گرفته است.

تعارض در منافع

نویسندگان اعلام می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در مورد مقاله حاضر وجود ندارد.

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 دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1403.192 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان مقاله به سهم خود در نگارش، تحلیل و تفسیر داده‌های مورد استفاده در این مقاله همکاری داشته‌اند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

References

1. Organ DW. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books, Lexington. 1998.
2. Moghtaderi Isfahani A, Mehdad A. The Role of Professional Ethics, Conscientiousness, and Job Commitment in Predicting of Role Performance and Extra-Role Performance. Ethics in Science and Technology. 2023; 18(1): 163-171. [Persian]
3. Cohen A. Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. (ITB-Forschungsberichte, 26). Bremen: Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (ITB). 2007.
4. Karimi M, Darvish Nouri S, Morabi Hervi H. Review article: Investigating the relationship between social capital, organizational commitment and extra-role behavior in the environment. Environmental Management and Sustainable Development. 2019; 2: 2-6. [Persian]
5. Waziri Sh, Denkob M, Gheysari F. Examining the relationship between the components of organizational justice and organizational citizenship behavior with regard to the mediating role of job commitment; (case study: employees of the General Department of the Social Security Organization of Golestan province). Modern Management Engineering. 2014; 9(3): 67-79. [Persian]
6. Martono S, Khoiruddin M, Wulansari NA, Putri VW, Ridloah S. Does organizational commitment and psychological empowerment explain the relationship between p-j fit and OCB?. Academy of Strategic Management Journal. 2021; 20(6): 1-12.
7. Golparar M, Nadi MA. Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior . Ethics in Science and Technology. 2011; 6 (1): 43-53. [Persian]
8. Rodríguez-Rad C, Sánchez del Rio-Vázquez, ME. The relevance of participation behavior, organizational commitment, and attitudinal loyalty to the management of professional associations. Journal of Business Research. 2023; 154(C), 113324.
9. Hammet Panah A, Mehdad A, Farsi Z. The effect of psychological contract adherence perception on organizational citizenship performance in employees of an industrial company: the mediating role of organizational loyalty. Knowledge and research in applied psychology. 2018; 19(1): 18-25. [Persian]
10. Andishmand V, Asadi Khanouki AS, Asadi Khanouki M. Investigating the relationship between organizational loyalty and deviant behaviors in the workplace through the role of organizational virtue among employees of the University of Marine Sciences. Marine Science Education. 2020; 7(20): 109-118. [Persian]
11. Roshanzadeh M, Begie A, Tajabadi A, Dehghan Abnavi S, Mohammadi S. Relationship between citizenship behavior and adaptive performance with organizational loyalty of nurses working in Valiasr hospital in Borujen. Journal of Hayat. 2021; 27 (3): 304-317. [Persian]
12. Unaam AO, Adim CV, Adubasim E I. Employee loyalty and organizational citizenship behaviour in the port harcourt area command of the Nigeria police force. International Journal of Business, Economics and Management. 2018; 5(6): 135-145.
13. Mehdad A, Khoshnami A. The relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational loyalty. Social Psychology. 2015; 3(36): 31-44. [Persian]
14. Pooja AA, De Clercq D, Belausteguigoitia I. Job stressors and organizational citizenship behavior: The roles of organizational commitment and social interaction. Human Resource Development Quarterly. 2016; 27(3): 373–405.
15. De Clercq D, Belausteguigoitia I. When does job stress limit organizational citizenship behavior, or not? Personal and contextual resources as buffers. Journal of Management & Organization. 2020; 1-25.
16. Rathi S, Kumar P. Job stress: A systematic literature review. International Journal of Health Sciences. 2022; 6(S6): 6204–6222.
17. Fan Q, Wider W, Chan CK. The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a literature review. Frontiers in Psychology. 2023; 14: 1181930.
18. Rezaeemanesh B, Ghorbani Paji A. The Impact of Job Stressors with Organizational Citizenship Behavior and Mediating Role of Perceived Organizational Support. Management Studies in Development and Evolution. 2017; 26(86): 25-60. [Persian]
19. Mehdad A, Malakzadeh M, Amiry V. The Effect of organizational injustice perception, job insecurity

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

and organizational stressors on unthriving of retired employees: Mediating Role of burnout. Journal title. 2019; 5 (3). [Persian]
20. Shibaoka M, Takada M, Watanabe M, Kojima R, Kakinuma M, Tanaka K, Kawakami N. Development and validity of the Japanese version of the organizational justice scale. Industrial Health. 2010; 48(1): 66-73.
21. Rahman MHA, Karim DN. Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement. Heliyon. 2022; 8(5): e09450.
22. Rezaiean A, Esmaeili Givi M, Givi HE, Nasrabadi MB. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational commitment, satisfaction and trust. Research Journal of Business Management. 2010; 4: 112-120.
23. Baluarte Z, Tocmo CV, Pendang M L, Abiol MJ, Hamoy G, Lee R. Enhancing workplace performance: Exploring the influence of intrinsic and extrinsic motivation on employees' productivity in Iligan City's appliance retail industry. IMCC Journal of Science. 2023; 3(1): 8-14.
24. Nikolova I, Caniëls MC, Sverke M. Qualitative job insecurity and extra-role behaviours: The moderating role of work motivation and perceived investment in employee development. Economic and Industrial Democracy. 2023; 44(2): 547-572.
25. Stockkamp M, Kuonath A, Kühnel J, Kennecke S, Frey D. Intrinsic motivation as a double-edged sword: Investigating effects on well-being and the role of flex place practices as moderator to buffer adverse effects. Applied Psychology. Health and Well-being. 2023; 15(2): 611–628.
26. Setrojoyo SM, Rony ZT, Sutrisno NS, Manap A, Sakti BP. The effect of intrinsic motivation, organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. International Journal of Professional Business Review. 2023; 8(7): e02436.
27. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. The American psychologist. 2000; 55(1): 68–78.
28. Nehra NS. Can employee engagement be attained through psychological detachment and job crafting: the mediating role of spirituality and intrinsic motivation. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 2023; 10(3): 368-393.
29. Ali A, Abbas S, Sajid Khattak M, Arfeen M, Ishaque A, Yousaf L. Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. Cogent Business & Management. 2022; 9(1): 1-16.
30. Coleman G, Furnham A, Treglown L. Exploring the dark side of conscientiousness: The relationship between conscientiousness and its potential derailers: perfectionism and narcissism. Current Psychology. 2022; 42: 1-14.
31. Bowling NA, Burns GN, Stewart SM, Gruys ML. Conscientiousness and agreeableness as moderators of the relationship between neuroticism and counterproductive work behaviors: A constructive replication. International Journal of Selection and Assessment. 2011; 19(3): 320–330.
32. Sabahattin Mete E. The personality traits in the defense industry: The mediating role of organizational citizenship behavior. SAGE Open. 2020; 10(4): 1-18.
33. Hu Z, Chan WT, Hu H. Characterizing the relationship between personality traits and safety motivation among construction workers. Heliyon, 2023; 9: e20370.
34. Chang CH, Rosen CC, Siemieniec GM, Johnson RE. Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. Journal of Business and Psychology. 2012; 27(4): 395–406.
35. Mitchell ML., Jolly JM. Research designs explain. 6th ed. USA: Thomson Wads Worth. 2007.
36. 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.
37. 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.
38. Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, van den Broeck A, Aspeli AK, Bellerose J, Benabou C, Chemolli E, Güntert ST, Halvari H, Indiyastuti DL, Johnson PA, Molstad MH, Naudin M, Ndao A, Olafsen AH, Roussel P, Wang Z, Westbye C. The multidimensional work motivation scale:

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

Validation evidence in seven languages and nine countries. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2015; 24(2): 178–196.
39. Mirzaeian A, Mehdad A. Prediction of Work Efferst and Organizational Citizenship Behaviors Through Dimensions of Work Motivation. Psychological Achievements. 2017; 24(1): 111-126. [Persian]
40. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. J Appl Psychol. 2001; 86(3): 425-45.
41. Arab N, Hashemi Sheykhshabani SE, Ghadiri M, Rezaei Badafshani F. Relationship of Workplace Incivility Experience and Organizational Justice with Commitment of Workplace Incivility: with Mediation of Negative Affect and Moderating Role of Neuroticism. Research in Cognitive and Behavioral Sciences. 2015; 4(2): 45-58. [Persian]
42. Blau G, Paul A, St. John N. On developing a general index of work commitment. Journal of Vocational Behavior. 1993; 42(3): 298–314.
43.Yaraghi Esfahani M, Mehdad A. Predicting the perception of work-family conflict through job commitment and organizational embeddedness among female shift work nurses. Cultural psychology of women. 2017; 9 (33): 97-108. [Persian]
44. Costa PT, McCrae RR. The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In GJ. Boyle G. Matthews, DH. Saklofske (Eds.), The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 2. Personality measurement and testing (pp. 179–198). Sage Publications, Inc. 2008.
45. 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]
46. Kumar DNS, Shekhar N. Perspectivesenvisaging employee loyalty: A case analysis. Journal of Management Research. 2012; 12(2): 100-112.
47. Mehdad A, HesamGhasemi H, Ghafouri MR. The effect of organizational loyalty and organizational embeddedness on Adaptive performance: Moderating role of conscientiousness. Organizational Behaviour Studies Quarterly. 2019; 8(1): 25-48. [Persian]
48. Golparor M, Nayeri Sh, Mehdad A. The relationship between stress, emotional exhaustion and organizational deviant behaviors in Zob Ahan Joint Stock Company (evidence for the stress-exhaustion (imbalance)-compensation model). New findings in psychology (social psychology). 2008; 2(8): 19-34. [Persian]
49. Tziner A, Fein EC, Kim SK, Vasiliu C, Shkoler O. Combining associations between emotional intelligence, work motivation, and organizational justice with counterproductive work behavior: A profile analysis via multidimensional scaling (PAMS) approach. Frontiers in Psychology. 2020. 11: 851.
50. Priscilla YG, Maharani D, Muchsinati ES. Analysis the Influence of Motivation, Work Environment, Workplace Spirituality, and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with Job Satisfaction as a Mediating Factor, among Employees in Beauty Clinics in the City of Batam. International Journal of Business, Economics, and Social Development. 2024; 5(1): 54-63.
51. Faris S, Siregar CL, Edward YR, Siregar RT. The effect of work motivation and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through job satisfaction as an intervening variable at RSU Royal prima Medan. International Journal of Science and Research Archive. 2024; 11(1): 1069-1077.
52.Mehdad A. Industrial and organizational psychology. Tehran: Eternal Forest Publications, 13th edition. 2023. [Persian]
53. Tiliopoulos N, Pallier G, Coxon APM. A circle of traits: A perceptual mapping of the NEO-PI-R. Personality and Individual Differences. 2010; 48(1): 34-39.
54. Moskowitz DS, Cote S. Do interpersonal traits predict affect? A comparison of three modles. Journal of personality and social psychology. 1995; 69: 915-924.
55. Latham GP. Career motivation: history, theory, research, practice. First edition. Tehran, Forest Publications. 2007.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]

CC BY- NC 4.0

Predicting extra-role behaviors through job commitment, organizational loyalty, stress perception, justice perception, conscientiousness and intrinsic work motivation of faculty members in Wasit University in Iraq

Abdulridha Hussein Shihmani H[1], Manshaee GH [2*], Marid Jabur Al-Magsoosi A[3], Mehdad A [2]

[1] PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[2] Associate Professor, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[3] Professor, Department of Psychology, University of Wasit, Wasit, Iraq

Abstract

Introduction: Current research was conducted with the aim of predicting extra-role behaviors by examining job commitment, organizational loyalty, stress perception, justice perception, conscientiousness, and internal work motivation among faculty members of Wasit University in Iraq.

Materials and Methods: Research method was correlational and statistical population included all faculty members of Wasit University in summer of 2024. Out of the stated statistical population, 250 individuals were selected using convenience sampling, and a set of questionnaires included extra-role behaviors (Lee and Allen, 2002), perceptions of organizational justice (Colquitt, 2001), internal job motivation (Gagne et al., 2015)), conscientiousness (McCrae and Costa, 1992), Blau's (1993) job commitment, organizational loyalty (Kumar and Shekhar, 2012) and job stress (Cohen et al., 1964). The research data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis via the stepwise method, utilizing SPSS software version 25.

Results: The results indicated a notable positive correlation among job commitment, organizational loyalty, perception of justice, internal motivation, and conscientiousness with extra-role behaviors, while a significant negative correlation was found between job stress perception and extra-role behaviors ($p<0.01$). Moreover, results from the stepwise multiple regression analysis revealed that, out of all predictor variables during the three steps, justice perception, internal motivation, and organizational loyalty could account for 45% of the variance of extra-role behaviors.

Conclusion: Based on the findings of the present study, fostering extra-role behaviors among academic staff requires a focus on providing essential platforms that enhance job commitment, promote organizational loyalty, improve perceptions of justice, boost internal motivation, encourage conscientiousness, and diminish stress.. This should be taken into consideration by the policymakers of Iraqi higher education system.

Keywords: extra-role behavior, intrinsic motivation, organizational justice, faculty, Wasit, Iraq

This paper should be cited as:
Abdulridha Hussein Shihmani H, Manshaee GH, Marid Jabur Al-Magsoosi A, Mehdad A. ***Predicting extra-role behaviors through job commitment, organizational loyalty, stress perception, justice perception, conscientiousness and intrinsic work motivation of faculty members in Wasit University in Iraq***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(1): 49-61.

****Corresponding Author***
E-mail: smanshaee@yahoo.com
Tel: +98913170300
Received: 25.10.2024 ***Accepted: 21.01.2025***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18376]