طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای تعهد حرفه‌ای در کارکنان شرکت فولاد خوزستان اهواز

مژگان پرنون[۱]، عبدالزهرا نعامی[۲]، سید اسماعیل هاشمی[۳]، کیومرث بشلیده[۴]، امیرعباس پرنون[۵]

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۸/۲۱ تاریخ ویرایش: ۹۵/۰۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی ساختاری از پیشایندها و پیامدهای تعهد حرفه‌ای می‌باشد. متغیرها در این الگو شامل پیشایندها (وجدانی بودن، رهبری تحولی، اخلاق کاری اسلامی و جو روانشناختی) و پیامدهای تعهد حرفه‌ای (قصد ترک شغل، خستگی عاطفی و رفتار خود توسعه‌ای) می‌باشند.

روش بررسی: طرح پژوهش توصیفی- همبستگی می‌باشد. نمونه پژوهش (بر اساس ملاک‌های ورود به پژوهش) شامل ۲۱۰ نفر (۱۹۹ مرد و ۱۱ زن) از کارکنان شرکت فولاد خوزستان است؛ که به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله ای انتخاب گردیده‌اند. از بین ۸ بخش شرکت فولاد خوزستان به‌تصادف بخش مواد اولیه و از بین واحدهای مختلف در این بخش واحد انباشت و برداشت انتخاب و در آخرین مرحله به‌منظور رسیدن به حجم نمونه، افراد موردمطالعه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های تعهد حرفه‌ای، جو روان‌شناختی کار، ویژگی‌های شخصیتی نئو، رهبری تحولی کلی، اخلاق کاری اسلامی، قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و رفتار خود توسعه‌ای می‌باشند. به‌منظور ارزیابی مدل پیشنهادی از روش الگو یابی معادلات ساختاری SEM با نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۱ استفاده شده است. جهت آزمودن اثرات غیرمستقیم و تعیین معناداری آن‌ها از روش بوت استراپ استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش قابل‌قبولی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق حذف یک مسیر غیر معنی دار حاصل شد. از میان ۱۰ فرضیه مستقیم پژوهش تنها فرضیه مربوط به اثر مثبت مستقیم رهبری تحولی بر تعهد حرفه‌ای مورد تأیید قرار نگرفته است. ۳ فرضیه غیرمستقیم پژوهش نیز مورد تأیید واقع شده‌اند.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر بینشی در خصوص نقش متغیرهای فردی، فرهنگی و سازمانی در ارتقاء تعهد افراد به حرفه و درنتیجه کاهش خستگی عاطفی و ترک شغل و هزینه‌های ناشی از آن فراهم می‌کند.

کلیدواژه‌ها: تعهد حرفه‌ای، جو روان‌شناختی، وجدانی بودن، رهبری تحولی، اخلاق کاری اسلامی، رفتار خود توسعه‌ای، قصد ترک شغل، خستگی عاطفی.

مقدمه

در دنیای صنعتی امروز، شغل و حرفه یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد؛ که علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، نیازهای روانی افراد از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضا می‌نماید. با افزایش سطح تحصیلات، بیشتر تخصصی شدن مشاغل و مشارکت کارکنان در تغییرات مستمر سازمانی، شغل و حرفه افراد در مرکزیت زندگی آن‌ها قرارگرفته است [۱]. امروزه تعهد افراد به حرفه بیش از تعهد آن‌ها به سازمان می‌باشد و علت این امر را می‌توان با نظارت مستقیم کارکنان بر انتظارات خود از حرفه مرتبط دانست، حال‌آنکه این امکان در رابطه فرد با سازمان کمتر میسر است [۲، ۳]. از سوی دیگر برای مقابله با تغییرات مستمر شرایط تجارت (همچون عدم قطعیت آینده، ادراک عدم امنیت شغلی، گردش‌های شغلی، تغییر ساختار سازمان، تغیر کارکنان و رشد نیروی کار)، تعهد کارکنان از سازمان به حرفه منتقل‌شده است [۴]. مرو (Morrow) (۱۹۸۳) تعهد حرفه‌ای را صرف کردن زمانی بیش از حد معمول و خارج از محل کار برای حرفه تعریف کرده است. تعهد حرفه‌ای را به‌عنوان رابطی روان‌شناختی بین فرد و حرفه‌اش در نظر گرفته‌اند که

۱- (نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. mozhy.parnoon@gmail.com
۲- دانشیار، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۳- دانشیار، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۴- دانشیار، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۵- کارشناسی ارشد مهندسی بهداشت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

مبنا و اساسی برای واکنش عاطفی به حرفه است. در این مفهوم تأکید بر تمایل و علاقه به کار در حرفه‌ای خاص می‌باشد [۵]. مایر و آلن[1] (۱۹۹۳) تعهد حرفه‌ای را در سه بخش تعهد عاطفی[2] (میزان دل‌بستگی عاطفی و تعلق به انجام یک حرفه خاص)، تعهد مستمر[3] (فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه‌های ناشی از ترک آن) و تعهد هنجاری یا تکلیفی[4] (ادامه دادن کار در حرفه به‌عنوان وظیفه، تکلیف و مسؤولیت به‌منظور ادای دین به حرفه) طبقه‌بندی کردند.

به علت ارتباط بالقوه تعهد حرفه‌ای با حفظ اعضا در سازمان و حرفه، این متغیر موردتوجه مدیران منابع انسانی قرارگرفته است، این ارتباط هم بر نیاز جامعه برای حفظ افراد در مشاغل خاص و هم بر نیاز سازمان برای متعادل نگه‌داشتن سطح ترک شغل اثر می‌گذارد [۶]. این بعد از تعهد به‌طور مستقیم با عملکرد کاری افراد ارتباط دارد، پژوهشگران بیان کرده‌اند افراد با سطح بالایی از تعهد به حرفه تلاش و زمان بیشتری را برای توسعه مهارت‌های مرتبط با حرفه صرف می‌کنند و عملکرد شغلی بهتری دارند [۷، ۸].

بازبینی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای متأثر از عوامل مختلف ازجمله متغیرهای سازمانی، ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های موقعیتی (جامعه و سازمان، فرهنگ) و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد [۹]. یکی از متغیرهای سازمانی مؤثر بر تعهد و سایر نگرش‌های شغلی کارکنان، عملکرد رهبران و مدیران سازمان‌ها است. نظریه رهبری تحولی[5] یکی از مهم‌ترین و محبوب‌ترین نظریه‌های غالب رهبری است. اساس این سبک رهبری، رشد اعضای سازمان و افزایش تعهد افراد از طریق دستیابی به اهدافشان می‌باشد [۱۰]. رفتارهای حمایتی و درعین‌حال چالش‌برانگیز رهبران تحولی به‌طور مستقیم بر تعهد کارکنان به حرفه اثر مثبت می‌گذارد [۱۱]. ویژگی الهام بخشی[6] رهبران تحولی، زمینه لازم برای تلاش کارکنان در راستای اهداف را فراهم می‌سازد و موجب می‌شود تا کارکنان در حرفه خود معنا و اهمیت را تجربه کنند [۱۲].

در پژوهش حاضر جو روان‌شناختی[7] به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته‌شده است؛ که بر ادراک کارکنان از حیطه‌های مختلف سازمان (استقلال، انسجام، نوآوری، قدردانی، حمایت، انصاف، اعتماد و فشار) اشاره دارد. این متغیر یکی از اجزای ضمنی مهم برای شکل‌دهی اعمال، رفتار و نگرش کارکنان می‌باشد و قادر به تعدیل یا تغییر نگرش‌های کارکنان نسبت به حرف ه است [۱۳]. از طریق ایجاد جو روان‌شناختی مثبت و به دنبال آن افزایش وفاق و انسجام اجتماعی، احساس برابری و عدالت، افزایش منزلت اجتماعی، بهبود مشارکت سازمانی، میزان رضایت شغلی، تعهد به سازمان و درنتیجه تعهد حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد [۱۴، ۱۵].

صرف‌نظر از عوامل سازمانی، پژوهشگران معتقدند که نباید سهم ویژگی‌های شخصیتی[8] را در شکل‌گیری افکار، نگرش و رفتار افراد نادیده گرفت[۱۶]. شخصیت را می‌توان به‌عنوان الگوی نسبتاً ثابت از افکار، احساسات و رفتار فرد تعریف کرد. شناسایی ویژگی شخصیتی مرتبط با تعهد حرفه‌ای، به تشخیص راه‌های حفظ و بهبود تعهد در فرد کمک خواهد کرد [۱۷]. در بین ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن[9]، به‌عنوان کوششی منظم برای دستیابی به اهداف و پیروی جدی از اصول، به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بین‌های تعهد حرفه‌ای عمل می‌کند [۱۸].

با توجه به اینکه عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای به علت تفاوت در ارزش‌های کاری، اخلاقیات و دیگر عوامل فرهنگی در جوامع مختلف یکسان نمی‌باشد و با تأکید بر این واقعیت که بافت فرهنگی کشورمان با

1. Meyer & Allen
2. affective commitment
3. Continuance commitment
4. Normative commitment
5. Transformational Leadership
6. Inspiring
7. Psychological climate
8. Personality characteristics
9. Conscientiousness

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

مسائل دینی گره‌خورده است، بررسی نقش اخلاق اسلامی کار[1] به‌عنوان یکی از پیش‌بین‌های تعهد حرفه‌ای مفید می‌باشد. اخلاق اسلامی کار، شامل اصولی اخلاقی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد. این اصول بر اساس قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام می‌باشند [۱۹] و تأکید قابل‌توجهی بر سخت‌کوشی، تعهد نسبت به کار، وقف خود برای کار، خلاقیت کاری، اجتناب از روش‌های غیراخلاقی جهت انباشت ثروت، همکاری و رقابت در فضای کاری دارند [۲۰].

بررسی نقش هر متغیر در حفظ و جلوگیری از خروج کارکنان از سازمان از اولین مطالعاتی است که در زمینه پیامدهای متغیر انجام می‌گیرد. چراکه ازجمله بحث‌برانگیزترین مشکلات سازمانی مسئله قصد ترک شغل[2] کارکنان است که به فرایند نگرشی در جهت ترک شغل داوطلبانه‌ای اشاره دارد. وجود تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان، به‌عنوان انگیزه‌ای برای کار در حرفه، سبب حفظ نیروی کار و مانع از تصمیم به ترک شغل آن‌ها می‌شود؛ بنابراین، افراد متعهدتر، پایبندی بیشتری به ارزش‌ها و اهداف حرفه داشته، نقش خود را فعالانه‌تر ایفا کرده و همچنین کمتر اقدام به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید می‌کنند [۲۱].

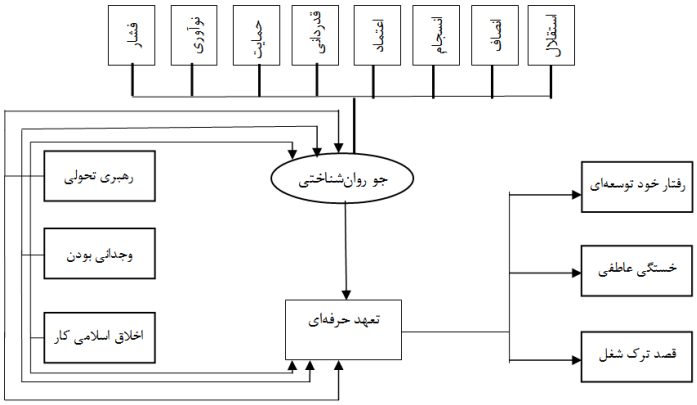
پیامد دیگر تعهد حرفه‌ای، کاهش میزان استرس (فشار روانی) کارکنان است. یکی از عوامل اجتناب‌ناپذیر در زندگی حرفه‌ای فرسودگی[3] شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی با سه جز خستگی عاطفی[4] (احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی)، مسخ شخصیت[5] (پاسخ‌های غیراحساسی، منفی و خشن نسبت به مراجعین و همکاران و...) و عدم کارایی فردی[6] (کاهش احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی و ارزیابی منفی از خود) توصیف می‌شود. بااین‌حال بعد خستگی عاطفی عامل اصلی فرسودگی است و به‌عنوان آشکارترین درجه نشانه‌های فرسودگی شناخته می‌شود. با توجه به اهمیت خستگی عاطفی و پیامدهای روانی این متغیر که در طول مدت سبب فاصله گرفتن کارمندان از شغل به لحاظ هیجانی و شناختی می‌شود؛ در پژوهش حاضر به بررسی اثر تعهد حرفه‌ای با این بعد از فرسودگی پرداخته می‌شود. پژوهش‌ها رابطه منفی تعهد حرفه‌ای را با خستگی عاطفی مورد تأیید قرار داده‌اند [۲۲].

تعهد حرفه‌ای نه‌تنها سبب کاهش اقدامات و نگرش‌های منفی محل کار می‌شود، بلکه نتایج پژوهشی که توسطیان[7] (۲۰۰۵) انجام شد نشان داد تعهد به حرفه سبب مشارکت برای رفتارهای توسعه‌ای در سطح فردی و سازمانی نیز می‌شود. دنیای تجارت امروزی که پیوسته در حال تغییر و تحول است، سبب افزایش نیاز کارکنان برای بروز کردن دانش، مهارت و توانایی‌هایشان شده است. اهمیت وجود افرادی متخصص و یادگیرنده تا آن حد است که می‌توان بیان کرد امروزه دغدغه مدیران سازمان‌ها تنها به حفظ نیروی انسانی ختم نمی‌شود. ازجمله متغیرهای کاربردی برای افراد و سازمان در این زمینه می‌توان به رفتار خود توسعه کارکنان[8] اشاره کرد و به‌عنوان بهترین رفتارهای فرا نقش شناخته‌شده است. رفتارهای خودتوسعه ای به رفتارهای داوطلبانه‌ای اشاره دارد که منجر به بهبود دانش، مهارت و توانایی‌های افراد می‌شود و ممکن است به‌صورت بالقوه به نفع اثربخشی سازمان باشند [۲۳].

تعهد به حرفه به درک مدیران از چگونگی فرآیند یکپارچه‌سازی انواع مختلف تعهد توسط کارکنان و درنهایت احساسی که به کار دارند کمک می‌کند [۲۴]. به‌علاوه اکثر پژوهش‌ها ثبات نسبتاً پایداری را در تعهد حرفه‌ای افراد یافته‌اند [۲۵]. ازاین‌رو تعهد حرفه‌ای و بررسی علل و پیامدهای آن، جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی[9] و رفتار سازمانی[10]، دارا

1. Islamic work ethics
2. Turnover intention
3. Burnout
4. Emotional exhaustion
5. depersonalization
6. reduced personal accomplishment
7. Wing Yan
8. Employee self-development
9. Human Resources Management
10. Organizational Behavior

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]



شکل ۱- الگوی فرضی و پیشنهادی پژوهش حاضر

می‌باشد. پژوهش حاضر باهدف بررسی برخی پیشایندها و پیامدهای سازمانی، فرهنگی و فردی، در قالب یک الگوی پیشنهادی انجام‌شده است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به خط‌مشی گذاران و مدیران سازمان‌ها کمک نماید تا به بحث تعهد حرفه‌ای در ترکیب با سایر متغیرها، نظری ویژه داشته و نقش آن را در افزایش رفتار خود توسعه‌ای کارکنان و کاهش خستگی عاطفی و قصد ترک شغل مدنظر قرار دهند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. این الگو به‌منظور بررسی اثر مستقیم رهبری تحولی، جو روان‌شناختی، وجدانی بودن و اخلاق کاری اسلامی بر تعهد حرفه‌ای و همچنین اثر تعهد حرفه‌ای بر پیامدهای قصد ترک شغل، خستگی عاطفی و رفتار خود توسعه‌ای طراحی‌شده است. همچنین اثرات غیرمستقیم متغیرهای مستقل، از طریق متغیر میانجی‌گری جو روان‌شناختی مورد آزمون قرار می‌گیرند.

روش بررسی

طرح پژوهش حاضر، ازلحاظ هدف کاربردی و ازلحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع پژوهش توصیفی- همبستگی می‌باشد. هدف پژوهش تعیین برازش الگوی پیشنهادی توسط پژوهشگر است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان (صف و ستاد) شرکت فولاد خوزستان اهواز هستند و ملاک ورود افراد به پژوهش شامل موارد زیر می‌باشد.

- سطح تحصیلات حداقل دیپلم
- کارکنان رسمی شرکت (و نه کارکنان قراردادی و پیمانی)
- داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار در شرکت (در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۸۷ تا سال ۱۳۹۲)
- مشغول بودن فرد در یک حرفه مشخص و یا مشاغل مرتبط با یک حرفه (بین سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲)

دو نمونه (اعتبار یابی ابزارهای پژوهش و فرضیه آزمایی) به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای[1] انتخاب گردیدند. از بین ۸ بخش شرکت فولاد خوزستان به‌تصادف بخش مواد اولیه و از بین واحدهای مختلف در این بخش واحد انباشت و برداشت انتخاب شد. در آخرین مرحله به‌منظور رسیدن به حجم نمونه، افراد موردمطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تعداد کارکنان شرکت فولاد خوزستان حدود ۸۰۰۰ نفر می‌باشد؛ اما با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود به پژوهش، نمونه فرضیه آزمایی از طریق جدول مورگان برای جامعه حدود ۱۰۰۰ نفر، تعداد ۲۵۰ نفر تخمین زده شد. نمونه اعتبار یابی ابزار پژوهش نیز شامل ۷۰ نفر بود.

در مرحله جمع‌آوری داده‌ها ابتدا با هماهنگی واحد پشتیبانی و بخش حراست، جلسه‌ای با حضور مدیران

[1]. Stage random sampling

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

منابع انسانی، آموزش و بخش اداری شرکت به‌منظور ارائه توضیحات پیرامون اهداف و نحوه انجام پژوهش برگزار شد. پس از بررسی اهداف و ابزار پژوهش در مرحله بعدی جلسه‌ای با افراد موردمطالعه برگزار و ضمن بیان اهمیت کاربردی پژوهش، به سؤالات و ابهاماتی که برای آنان به وجود آمد پاسخ داده شد. در این جلسه ابزار پژوهش بین افراد موردمطالعه توزیع گردید. به انضمام هر پرسش‌نامه برگه‌ای برای توضیح دوباره اهداف و اهمیت پژوهش و نیز تأکید بر پاسخ‌گویی دقیق و کامل تمام سؤالات ضمیمه شد. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و AMOS ویراست ۲۱ مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند.

از تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع‌شده جهت آزمودن فرضیه‌ها تعداد ۲۱۰ پرسشنامه بازگشت داده شد (نرخ بازگشت ۷۰٪). شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل (۹۴/۸٪) ۱۹۹ نفر مرد و (۵/۲٪) ۱۱ نفر زن بودند. میانگین و انحراف معیار افراد موردمطالعه برای متغیر سن به ترتیب (۷/۱۲)۳۷/۴۶ و برای سابقه خدمت (۷/۳۳)۱۳/۵۹ محاسبه شد. بیشترین افراد شرکت‌کننده در پژوهش نیز دارای تحصیلات دیپلم بودند. (۴۷/۱٪) ۹۹ نفر.

ابزارهای پژوهش: در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای موردنظر از هشت پرسشنامه استفاده‌شده است.

۱. پرسشنامه تعهد حرفه‌ای (۹ آیتم)
۲. پرسشنامه جو روان‌شناختی (۴۰ آیتم)
۳. پرسشنامه رهبری تحولی کلی (۷ آیتم)
۴. بعد وجدانی بودن پرسشنامه شخصیتی نئو (۶ آیتم)
۵. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (۱۷ آیتم)
۶. پرسشنامه رفتار خود توسعه‌ای (۱۵ آیتم)
۷. پرسشنامه قصد ترک شغل (۳ آیتم)
۸. بعد خستگی عاطفی پرسشنامه فرسودگی شغلی (۱۰ آیتم)

در جدول ۱ مشخصات و پایایی و روایی ابزارهای سنجش متغیرها گزارش شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، پایایی ابزارهای پژوهش به دو روش آلفای کرونباخ و آلفای تنصیف بررسی‌شده و همه ابزارهای پژوهش از اعتبار مناسبی برخوردار می‌باشند. روایی سازه‌ها به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته برای همه ابزارها در سطح (۰p <۰/۰۰۰۱) معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر این در پژوهش پیش رو پرسشنامه‌های رفتار خود توسعه‌ای و تعهد حرفه‌ای ترجمه و برای استفاده تنظیم گردیدند. به‌منظور بررسی روایی سازه ابزارهای پژوهش از روش تحلیل عامل تأییدی نیز استفاده شد. نتایج مربوط به شاخص‌های برازندگی ابزارها در جدول ۲ ارائه گردیده است.

با توجه به مقادیر شاخص رمزی در جدول ۲ الگوی مقیاس‌های خستگی عاطفی و قصد ترک شغل عالی،

جدول ۱- تعداد آیتم‌ها و نتایج پایایی و روایی ابزارهای پژوهش

ضریب مقیاس	طیف لیکرت	پایایی		روایی
		کرونباخ	تنصیف	
رهبری تحولی کلی	۵	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۸۶
وجدانی بودن نئو	۵	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۸۶
اخلاق کار اسلامی	۵	۰/۷۵	۰/۷۲	۰/۶۲
رفتار خود توسعه‌ای	۵	۰/۸۲	۰/۷۱	۰/۵۷
قصد ترک شغل	۷	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۵۴
خستگی عاطفی	۶	۰/۷۷	۰/۷۴	۰/۶
تعهد حرفه‌ای	۵	۰/۷۷	۰/۶۷	۰/۵۱
جو روان‌شناختی	۵	۰/۷	۰/۶۳	۰/۸۷

جدول ۲- شاخص‌های برازش ابزارهای پژوهش حاضر

الگو	شاخص χ^2	df	χ^2/df	IFI	CFI	RMSEA
تعهد حرفه‌ای	۳۲/۸۸	۲۷	۱/۲۱	۰/۸۵	۰/۹۸	۰/۰۶
جو روان‌شناختی	۱۵۹۰	۷۰۷	۲/۲۵	۰/۷	۰/۷۵	۰/۰۷
وجدانی بودن	۵/۳۶	۲۲	۰/۲۴	۰/۹	۰/۹۵	۰/۰۸
رهبری تحولی	۱۲/۰۴	۵	۲/۴	۰/۹۲	۰/۹	۰/۰۵
اخلاق کار اسلامی	۳۱۰/۱۴	۱۲۵	۲/۴۸	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۰۸
رفتار خود توسعه‌ای	۲۲۷/۸۶	۶۴	۳/۵۶	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۹
قصد ترک شغل	۴۰۷/۵۷	۲۰۷	۱/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۵
خستگی عاطفی	۴۹/۲۳	۳۸	۱/۲۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۰۴

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

الگوی مقیاس‌های رفتار خود توسعه‌ای و اخلاق کار اسلامی در حد قابل‌قبول و برای سایر مقیاس‌ها خوب می‌باشد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌های شرکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. مندرجات جدول ۴ همبستگی ساده بین متغیرها را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب همبستگی ساده بین تمام متغیرهای پژوهش به‌جز رهبری تحولی با خستگی عاطفی در سطح (۰p <۰/۰۱) معنی‌دار می‌باشد. جدول ۵ شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. باوجوداینکه مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل‌قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگوی پژوهش

جدول ۳- یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

متغیر	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تعهد حرفه‌ای		۲۹/۸۳	۵/۴۵	۱۵	۳۹
جو روان‌شناختی		۱۲۴/۶۱	۲۷/۴۲	۵۷	۱۶۰
خرده مقیاس‌های جو روان‌شناختی	استقلال	۱۷/۳۱	۷/۸	۵	۵۵
	انسجام	۱۵/۲۹	۴/۲۶	۵	۲۵
	انصاف	۱۶/۳۴	۴/۵	۵	۲۵
	نوآوری	۱۶/۳۸	۶/۷	۵	۴۵
	حمایت	۱۵/۳۴	۵/۲۳	۵	۲۵
	فشار	۱۴/۵۲	۳/۴۳	۷	۲۱
	قدردانی	۱۱/۰۷	۲/۸۶	۵	۱۸
	اعتماد	۱۴/۲۶	۳/۷۵	۵	۲۰
رهبری تحولی		۲۱/۸	۶/۴۸	۷	۳۵
اخلاق کار اسلامی		۵۲/۲۴	۱۱/۷۲	۲۷	۷۷
وجدانی بودن		۴۷/۹۷	۷/۷۱	۲۴	۵۸
رفتار خود توسعه‌ای		۵۷/۰۶	۱۴/۴۲	۱۵	۷۳
قصد ترک شغل		۷/۹۶	۳	۵	۱۵
خستگی عاطفی		۱۲/۲۶	۸/۲۶	۰	۳۳

N=۲۱۰

جدول ۴- ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

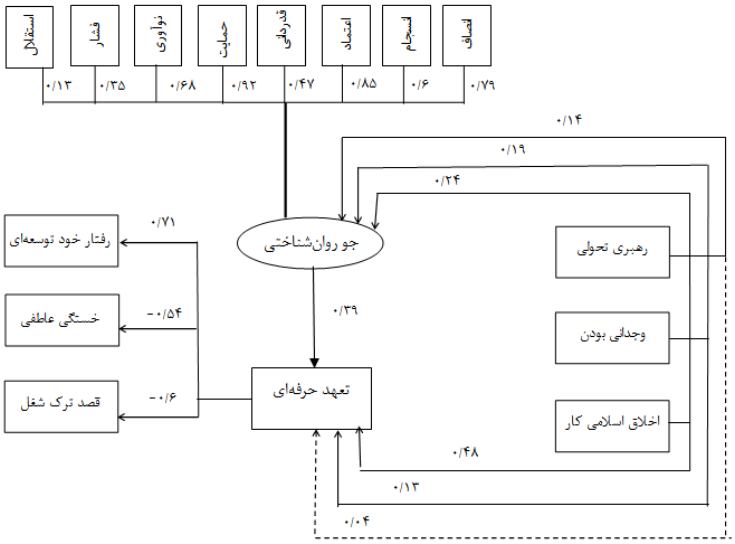
ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	تعهد حرفه‌ای		۰/۶۲**	۰/۲۶**	۰/۶۸**	۰/۴۷**	۰/۷۱**	-۰/۶**	-۰/۵۴**
۲	جو روان‌شناختی			۰/۲۳**	۰/۳۶**	۰/۳۳**	۰/۶**	-۰/۴۱**	-۰/۲۸**
۳	رهبری تحولی				۰/۲**	۰/۳**	۰/۲۴**	-۰/۲۱**	-۰/۱۲
۴	اخلاق کار اسلامی					۰/۴۳**	۰/۴۷**	-۰/۳۹**	-۰/۵۹**
۵	وجدانی بودن						۰/۳۵**	-۰/۲۴**	-۰/۲۶**
۶	رفتار خود توسعه‌ای							-۰/۵۴**	-۰/۳**
۷	قصد ترک شغل								۰/۳**
۸	خستگی عاطفی								

p<۰/۰۱**,p<۰/۰۵*

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

جدول ۵- شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

الگو	شاخص	χ^2	*df*	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی		۲۲۶/۷۷	۸۴	۲/۷	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۰۹
الگوی نهایی		۱۳۸/۴۳	۷۷	۱/۷۹	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۸۹	۰/۰۶



شکل ۲- ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم الگوی نهایی در پژوهش حاضر

جدول ۶- نتایج بوت استراپ در ارتباط با اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته، با توجه به میانجی‌گری جو روان‌شناختی و تعهد حرفه‌ای در الگوی پیشنهادی پژوهش

مسیر			اثر غیرمستقیم	معناداری	حد بالا	حد پایین
TL	← PC	← OC	۰/۰۶	۰/۰۲۲	۰/۰۸۹	۰/۰۱۵
CO	← PC	← OC	۰/۰۷۷	۰/۰۰۴	۰/۰۹۲	۰/۰۲۳
IWE	← PC	← OC	۰/۱	۰/۰۰۱	۰/۰۷۲	۰/۰۲۶

CO وجدانی بودن، IWE اخلاق کار اسلامی، TLرهبری تحولی، PC جو روان‌شناختی، OC تعهد حرفه‌ای

نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقای برازش الگوی پیشنهادی از طریق حذف مسیر غیر معنی‌دار رهبری تحولی به تعهد حرفه‌ای (β=۰/۰۴، p = ۰/۳) و همبسته کردن خطاهای مسیر قصد ترک شغل و خستگی عاطفی بود.

در شکل ۲، ضرایب استاندارد مسیر هر یک از متغیرها در الگوی نهایی نشان می‌دهد. در این الگو مسیر غیر معنی‌دار با پیکان منقطع نشان داده‌شده است. در این بخش نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم با استفاده از روش بوت استراپ ارائه خواهند شد. این پژوهش دارای ۳ فرضیه مبنی بر وجود روابط غیرمستقیم می‌باشد. در جدول ۶ به نتایج بوت استراپ در خصوص فرضیه‌های مربوط به اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته پرداخته می‌شود. بر اساس ضرایب استاندارد مسیر ارائه‌شده در شکل ۲ پس از اصلاح الگوی پیشنهادی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

پژوهش تمامی مسیرها معنی‌دار شد.

در رابطه غیرمستقیم رهبری تحولی با تعهد حرفه‌ای از طریق جو روان‌شناختی با توجه به اینکه صفر بیرون از فاصله اطمینان قرارگرفته است، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه پژوهش مورد تأیید واقع‌شده است.

در خصوص رابطه غیرمستقیم وجدانی بودن با تعهد حرفه‌ای از طریق جو روان‌شناختی با توجه به اینکه صفر بیرون از فاصله اطمینان قرارگرفته است، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرارگرفته است.

همچنین داده‌های جدول ۶ حاکی از تأیید فرضیه مبنی بر رابطه غیرمستقیم اخلاق اسلامی کار با تعهد حرفه‌ای از طریق جو روان‌شناختی می‌باشد.

سطح اطمینان برای فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأیید اثر مثبت مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای وجدانی بودن و اخلاق اسلامی کار به‌عنوان پیش‌بین‌های تعهد حرفه‌ای می‌باشد که بر نقش میانجی‌گری جو روان‌شناختی تأکید می‌کند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های آرورا و رانگکار (۲۰۱۶)، بایرن و همکاران (۲۰۰۵)، جیمز و اش[1] (۱۹۹۰)، باریک و مانت (۱۹۹۱) و جزایری و همکاران (۱۳۸۵) همسو است.

مشخصه‌های اصلی ویژگی وجدانی بودن شامل نظم و سازمان‌دهی، قابلیت اعتماد و تمایل به موفقیت می‌باشد. افرادی در سطوح بالای وجدانی بودن، در دستیابی به اهداف مصمم هستند؛ ازاین‌رو از طریق برنامه‌ریزی بلندمدت و با تکیه بر تخصص خود در حرفه بر انجام وظایف تمرکز می‌کنند و با خلاقیت به حل مشکلات پیشرو می‌پردازند. باریک و مانت[2] (۱۹۹۱) بیان کرده‌اند که وجدانی بودن به‌خوبی پیش‌بین عملکرد و نگرش کارکنان می‌باشد. سایر پژوهش‌های صورت گرفته در این خصوص نیز ضمن اشاره بر اثر مثبت وجدانی بودن در ایجاد انگیزش در دستیابی به اهداف حرفه، بر نقش این ویژگی شخصیتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و باثبات‌ترین پیش‌بین‌های نگرش فرد در موقعیت‌های مختلف سازمانی و در حرفه‌های مختلف تأکید کرده‌اند [۲۶، ۲۷]. ویژگی وجدانی بودن به همراه ویژگی توافق جویی عامل اصلی ایجاد ارتباط با دیگران، هماهنگی با گروه کاری و تمایل فرد به کار (در همه انواع کارهای خدماتی، تعاملات بین فردی و عملکرد تیمی) می‌باشد. نظریه‌های شخصیت و مدل‌های انگیزشی نیز بر نقش وجدانی بودن به‌عنوان ویژگی شخصیتی که سبب گرایش به صمیمیت و همدلی با دیگران می‌شود پرداخته‌اند [۲۸]. با توجه به مفهوم جو روان‌شناختی به‌عنوان برداشت ذهنی فرد از تجربیات روزمره‌اش در محیط کار نظریه‌های مدرن شخصیت اغلب تأکید می‌کنند که منش و شخصیت افراد تفسیر و واکنش آن‌ها به محیط را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عنوان‌مثال بر اساس نظریه شناختی- عاطفی، شخصیت افراد بر چگونگی رمزگذاری و ارزیابی اطلاعات از محیطشان اثر می‌گذارد. کدگذاری روانی افراد، انتظارات، واکنش‌های عاطفی و فیزیولوژیکی افراد، خودارزیابی‌ها و کنترل تکانه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این کدگذاری‌ها به‌عنوان واحدهای شناختی- عاطفی به‌عنوان واسطه روابط بین رفتار-شخصیت را توضیح می‌دهند [۲۹]. به نظر می‌رسد که اثر وجدانی بودن بر نگرش و عملکرد در سطوح متفاوت جو روان‌شناختی متفاوت است. افرادی که در صفت وجدانی بودن در سطوح بالایی هستند، با توجه به مشخصه نیاز به پیشرفت و سازمان‌دهی، تمایل زیادی به ارزیابی خود در میزان دستیابی به وظایف حرفه دارند و جو روان‌شناختی از طریق اثر مثبت بر انتظارات فرد از کار، در خدمت اثر وجدانی بودن بر افزایش تعهد حرفه‌ای می‌باشد[۲۶].

در تبیین نقش پیش‌بین اخلاق اسلامی کار در ایجاد تعهد حرفه‌ای می‌توان به این نکته اشاره کرد که در فرهنگ اسلامی، کار به‌عنوان سرچشمه استقلال و وسیله‌ای برای پرورش فردی، عزت‌نفس، رضایت و

[1]. Ashe
[2]. Barrick and Mount

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

خودشکوفایی است. اخلاق اسلامی کار بر همکاری، مشارکت، رعایت عدالت و انصاف در محیط کار وعدم محرومیت از حقوق کامل خود تأکید می‌کند. معیار ارزیابی عملکرد فرد در اسلام، انجام کار در برابر خداوند که شاهد و ناظر بر همه اعمال انسان است، می‌باشد .این حس مسؤولیت در برابر خدا سبب می‌شود تا فرد به روشی عمل کنند که به ذینفعان سازمان و جامعه به بهترین وجه خدمت کند [۳۰]. ریزک و همکاران بیان می‌کنند، در قرآن کریم و دیگر جنبه‌های شریعت به مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی و حفظ اخلاق تأکید و توجه بسیاری مبذول شده تا آنجا که نامزدی در فعالیت‌های اقتصادی یک تعهد است. اخلاق اسلامی کار در جوامع اسلامی مهم‌ترین فاکتور مؤثر بر فرهنگ و ارزش‌های کلی کار است که سبب ایجاد و حفظ انگیزه‌های کاری در بالاترین سطح می‌شود چراکه تعهد به کار را یک فضیلت می‌داند [۱۹]. ابعاد بنیادی اخلاق اسلامی کار سبب ایجاد و تداوم حس شایستگی، تعهد و وفاداری در سازمان و حرفه می‌شوند چراکه در این دیدگاه کار نه به‌عنوان یک هدف بلکه وسیله‌ای برای پرورش شخص و جامعه قلمداد می‌شود [۳۱]. اسلام افراد را به تعهد به سازمان و کار سفارش می‌کند تا کارکنان در محیط سازمانی مناسب به همکاری و تلاش بپردازند. اخلاق اسلامی کار به‌عنوان نماد و دیدگاه دین اسلام در محل کار است و از طریق ایجاد جو صداقت و اعتماد تعهد حرفه‌ای کارکنان را افزایش می‌دهد[۳۲].

اگرچه نتایج پژوهش از اثر مستقیم رهبری تحولی به‌عنوان پیش‌بین تعهد حرفه‌ای حمایت نکرد اما نقش پیش‌بین این متغیر از طریق میانجی‌گری جو روان‌شناختی مورد تأیید قرارگرفته است؛ که با نتایج پژوهش درینکس و فرینک (۲۰۰۲)، مطابقت دارد.

یکی از ویژگی‌های رهبران تحولی جلب اعتماد کارکنان به شیوه‌های مختلف می‌باشد. وجود رهبرانی قابل‌اعتماد و انگیزش بخش بر روابط میان فردی کارکنان و حمایت سازمانی ادراک‌شده اثر مثبتی می‌گذارد و سبب می‌شود تا کارکنان در فضای رقابتی سالم به همکاری با یکدیگر بپردازند. بدون شک این مسئله بر جو روان‌شناختی‌ای که توسط کارکنان ادراک می‌شود اثر مثبتی دارد [۲۶]. رهبران تحولی از طریق کمک به پیروان برای رسیدن به منابع ارزشمند، ایجاد حس عادلانه بودن رویه‌های سازمانی (منابع اجتماعی) و توانمندسازی هرچه بیشتر کارکنان بر سلامت روان‌شناختی آن‌ها اثر مثبت می‌گذارند و ادراک کارکنان را از جو سازمان بهبود می‌بخشند [۲۷]. بااین‌حال به نظر می‌رسد مدیران با اعمال سبک‌های رهبری، به‌ویژه رهبری تحولی نمی‌توانند بر رفتارهای خودانگیخته (بدون مبادله سود- هزینه که ریشه درونی محکمی دارند)؛ اثر مثبت مستقیمی اعمال کنند. چراکه این دسته از رفتارها متأثر از ادراکات و عواطف مثبت یا منفی کارکنان هستند و رهبران تحولی اغلب می‌توانند به‌طور غیرمستقیم بر عواطف و ادراکات کارکنان تأثیرگذار باشند[۳۳]. پژوهشگران اقدامات رهبران تحولی در جهت بهبود جوسازمانی (ایجاد جو مشارکتی، حمایتی و تاؤم با اعتماد در سازمان و ترغیب کارکنان به حل مسئله به روش‌های خلاقانه) را عامل افزایش مهارت، سطح دانش افراد در حرفه و تعهد به حرفه می‌دانند[۳۴].

نتایج به‌دست‌آمده از اثر مثبت جو روان‌شناختی بر تعهد حرفه‌ای حمایت می‌کند که با نظرات چلبی (۱۳۸۵) همسو می‌باشد.

جو روان‌شناختی اشاره‌ای است به این حقیقت که محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان تعبیر و تفسیر می‌شود. ازاین‌رو جو روان‌شناختی یکی از اجزای ضمنی مهم برای شکل‌دهی اعمال، رفتار و نگرش کارکنان می‌باشد و قادر به تعدیل یا تغییر نگرش‌های کارکنان نسبت به حرفه نیز می‌باشد [۳۵]. براون و لای[1] در پژوهش خود دریافتند که بین جو روان‌شناختی ادراک‌شده سازمانی با میزان انگیزش، تلاش، عملکرد و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. آن‌ها بیان کردند که جو روان‌شناختی به‌صورت مثبت قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی و تلاش‌های شغلی کارکنان در انجام وظایف است. در شرایطی که فرد جو محیط کار

[1]. Brown & Leigh

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

را رضایت‌بخش ادراک کند، تعهد بیشتری در قبال حرفه احساس و درنتیجه تلاش و زمان بیشتری را صرف حرفه و انجام وظایف خود می‌کند [۳۶, ۳۷].

پژوهش شواهد کافی برای حمایت از اثر مستقیم تعهد حرفه‌ای بر پیامدهای قصد ترک شغل، خستگی عاطفی و رفتار خود توسعه‌ای به دست آورده است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های الکساندر[1] و همکاران (۲۰۱۵)، داسگوپتا (۲۰۱۴) وانگ و همکاران (۲۰۱۲)، انجلبرگ[2] و همکاران (۲۰۰۹)، هماهنگ می‌باشد. علت توجه و گسترش پژوهش درزمینه تعهد حرفه‌ای، تأثیر تعهد حرفه‌ای بر نگرش و رفتار کارکنان در محل کار است که از میان این رفتارها بیشترین تمرکز بر قصد ترک حرفه و اثری است که تعهد بر این رفتار دارد. افرادی که تعهد بیشتری به حرفه دارند، پس از پاسخگویی نیازها و انتظاراتشان از سوی سازمان، سطوح بالاتری از انگیزش و رضایت را تجربه می‌کنند و این دو عامل خود موانع قصد ترک شغل از سوی افراد می‌باشد[۳۸]. تعهد حرفه‌ای نه‌تنها بر ترک و قصد ترک شغل کارکنان اثر بازدارندگی بالایی دارد، بلکه بر حضور پرانگیزه و اثربخش افراد در حرفه نیز اثر مثبتی دارد. خستگی عاطفی به‌عنوان رکن اصلی فرسودگی شغلی، در همه رفتارها و نگرش‌های مربوط به حرفه چون غیبت، کاهش بهره‌وری، قصد ترک شغل، ترک شغل واقعی و جابه‌جایی نقش دارد. بااین‌حال افرادی با تعهد حرفه‌ای بالا احساسات مثبتی درباره حرفه خود دارند که بر نگرش آن‌ها نسبت به شرایط و انتظارات حرفه و سازمان اثر می‌گذارد. افراد متعهد به حرفه حتی در شرایط خستگی عاطفی بالا نیز وفادار و مشتاق به انجام وظایف حرفه می‌باشند و خود را صرف دستیابی به اهداف حرفه می‌کنند[۳۹]. علاوه بر این تعهد حرفه‌ای تمایل به توسعه و پیگیری اهداف حرفه را افزایش می‌دهد. کارکنان متعهد به حرفه با شناسایی ارزش‌ها و وظایف حرفه، تمایل دارند با صرف وقت و تلاش بیشتر، دانش مربوط به حرفه را کسب کنند. به‌طورکلی به نظر می‌رسد در شرایطی که امید به حقوق و پاداش نیست؛ تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک نیروی ثابت و پایدار جهت حفظ رفتارهای خود توسعه‌ای همچون انگیزش به یادگیری، تبادل اطلاعات با همکاران، کار سخت، افزایش درگیری شغلی، عمل می‌کند[۴۰].

پژوهش حاضر باهدف طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها (رهبری تحولی، وجدانی بودن و اخلاق اسلامی کار) و پیامدهای تعهد حرفه‌ای (خستگی عاطفی، قصد ترک شغل و رفتار خود توسعه‌ای) با میانجی‌گری جو روان‌شناختی انجام‌شده است. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، جو روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه متغیرهای مستقل با تعهد حرفه‌ای به‌خوبی عمل می‌کند. همچنین ازآنجایی‌که فرضیه مستقیم مربوط به اثر رهبری تحولی مورد تأیید واقع نشد اما این رابطه با میانجیگری جو روان‌شناختی معنادار شده است، می‌توان نتیجه گرفت که جو روان‌شناختی در این رابطه یک میانجی گر کامل می‌باشد. ازاین‌رو پیشنهاد می‌شود به تأثیر رهبران تحولی بر بهبود ادراک کارکنان از جو روان‌شناختی سازمان و در پی آن افزایش تعهد حرفه‌ای، مدیران و سازمان‌ها می‌توانند از این سبک رهبری استفاده و این سبک را آموزش دهند.

مدیران سازمانی می‌توانند برای تداوم چرخه حیات سازمان خویش، کنترل شرایط متغیر محیطی و نیاز کارکنان به یادگیری مداوم؛ از طریق آموزش و بسترسازی با تربیت کارکنانی متعهد و متمایل به رفتار خود توسعه‌ای در جهت ایجاد سازمان‌های یادگیرنده گام بردارند.

منابع

1. Yousaf A. One step ahead: examining new predictors of affective organizational and occupational commitment. Lahore, Pakistan: Twente, on the authority of the Rector Magnificus; 2010.

2. Yousaf A, Sanders K, Abbas Q.

[1]. Alexandre
[2]. Engelberg

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

Annual Conference, 11-16. Paper accepted for Presentation at the Academy of Management Annual Conference. 2006:6-11.

14. Norozi F, Abbaspor J. The relationship between identity, work, work satisfaction and work commitment justice with staff. Journal of social sciences. 2009;3(4):55-69.

15. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. Journal of Clinical Nursing. 2016;25(1-2):117-26.

16. Dwivedula R, Bredillet CN, Müller R. Personality and work motivation as determinants of project success: the mediating role of organisational and professional commitment. International Journal of Management Development. 2016;1(3):229-45.

17. Jothimani T. The Role of Personality in Occupational Commitment: A Correlation Study among Mental Health Professionals. International Journal of Research in Economics and Social Sciences. 2016;6(4):359-64.

18. Goswami S, Mathew M, Chadha N. Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R & D organizations. Vikalpa. 2007;32(4):13.

19. Debeljak J, Krkac K, Ragab Rizk R. Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. Social Responsibility Journal. 2008;4(1/2):246-54.

20. Yousef DA. Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review. 2001;30(2):152-69.

21. Cohen A. The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. Journal of Vocational behavior. 2006;69(1):105-18.

22. Jourdain G, Chênevert D. Job demands–resources, burnout andintention to leave the nursing profession: a questionnaire survey. InternationalJournal of Nursing Studies. 2010;47(6):709-22.

23. O'Toole J, Lawler EE, Meisinger SR. The new American workplace: Palgrave Macmillan; 2007.

24. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. Journal of applied psychology. 2004;89(6):991.

25. Hoff TJ, Mandell J. Exploring dual Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage? Personnel Review. 2015;44(4):470-91.

3. Pour AL, Shabani H, Araghieh A. The Role of Freedom of Action in Elementary School Principals' Occupational Commitment. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926. 2016:1624-32.

4. Carson KD, Bedeian AG. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. Journal of Vocational Behavior. 1994;44(3):237-62.

5. Norozi F. Professional commitment Employees of Islamic Azad University, Tehran and Shahid Beheshti University of North and factors affecting it. Youth Studies Sociology 2010;1(3).

6. Irving PG, Coleman DF, Cooper CL. Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. Journal of applied psychology. 1997;82(3):444.

7. Mrayyan MT, Al-Faouri I, editors. Career commitment and job performance of Jordanian nurses. Nursing forum; 2008: Wiley Online Library.

8. Sabapathy T. Identifying Correlates of Occupational Commitment of Teachers. Artha - Journal of Social Sciences 2016. 2016;4(1).

9. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. Journal of applied psychology. 2000;85(5):799.

10. Lan XM, Chong WY. The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015;172:184-91.

11. Ling SLM, Ibrahim MS. Transformational leadership and teacher commitment in secondary schools of Sarawak. International Journal of Independent Research and Studies. 2013;2(2):51-65.

12. Simić I. Transformational leadership-the key to successful management of transformational organizational changes, economics and organization. The Scientific Journal Facta Universitatis of NIS. 1988;1(6).

13. Varma A, Budhwar P, Biswas S, Toh S. A quasi-experimental field study of Chinese HCNs' willingness to help expatriates. Paper accepted for Presentation at the Academy of Management

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

36. Parker CP, Baltes BB, Young SA, Huff JW, Altmann RA, Lacost HA, et al. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. Journal of organizational behavior. 2003;24(4):389-416.
37. Kaur S. Professional commitment of teachers in relation to their life satisfaction teaching experience and organisational climate. 2016.
38. Dasgupta P. Examining the Relationship between Turnover Intention of Nurses with Job Satisfaction, Affective, Occupational, and Group Commitments: Study in Private Hospitals. Jindal Journal of Business Research. 2016: 2278682115627228.
39. Shahab H, Ali B. Stressors Exploiting Teacher's Satisfaction and Professional Commitment the key to reduce Job Burnout. African Journal of Business Management. 2013;7(39):4109.
40. Ciftcioglu A. Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. Business and Economics Research Journal. 2011;2(3):109.
commitment among physician executives in managed care/Practitioner application. Journal of Healthcare Management. 2001;46(2):91.
26. Byrne ZS, Stoner J, Thompson KR, Hochwarter W. The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior. 2005;66(2):326-38.
27. Penney LM, David E, Witt LA. A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. Human Resource Management Review. 2011;21:297-310.
28. Arora R, Rangnekar S. the interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. journal of employment counseling. 2016;53(1):14-29.
29. Mischel W, Ayduk O. Self-Regulation in a Cognitive-Affective Personality System: Attentional Control in the Service of the Self. . Self and Identity. 2002;1(2):113-20.
30. Ali AJ, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. Cross cultural management: An international Journal. 2007;14(2):93-104.
31. Ali AJ, Al-Owaihan A. Islamic work ethic: a critical review. Cross cultural management: An international Journal. 2008;15(1):5-19.
32. Yousef DA. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. Human Relations. 2000;53(4):513-37.
33. Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P. Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal of organizational behavior. 2004;25(8):951-68.
34. Unsworth K, Parker SK. Promoting a proactive and innovative workforce for the new workplace. The New Workplace: A Guide To The Human Impact Of Modern Working Practices, D Holman, TD Wall, CW Clegg, P Sparrow, A Howard, eds, Chichester: John Wiley & Sons. 2003.
35. Varma A, Budhwar P, Biswas S, Toh S, editors. A quasi-experimental field study of Chinese HCNS, willingness to help expatriates. Paper accepted for Presentation at the Academy of Management Annual Conference; 2006.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]

Designing and testing a model of precedents and outcomes of occupational commitment in personnel of Khuzestan steel company

Mojgan Parnoon[1], Abozahra Naami[2], Seyed Esmaeil Hashemi[3], Kiomars Beshlideh[4], Amir Abbas Parnoon[5]

Received: 2015/11/12 Revised: 2016/11/19 Accepted: 2017/02/11

Abstract

Background and aims: The aim of the present research was to design and test a structural modeling of precedents and outcomes of occupational commitment. The variables in this model are included: precedents (conscientiousness, transformational leadership and Islamic work ethic and psychological climate) and outcomes of occupational commitment (turnover intention, emotional exhaustion and self development behavior).

Methods: The research method is descriptive-correlation. The sample (according to the entry requirements for this study) consist of 210 Khuzestan Steel Company employees who selected by Stage random sampling (males=199; female=11).

The occupational commitment, psychological climate, NEO personality trait, General transformational leadership, Islamic work ethic, turnover intention, Burnout and self development behavior scales was used to collect research data. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling) SEM (by using amos-21 software package.also the bootstrap procedure was used for examine the indirect effects.

Results: Findings indicated that the proposed model fit the data properly. Better fit has been obtained by omitting 1 non-sighnificant path. Among 10 direct hypotheses just one hypothesis has not been confirmed (the direct effect of transformational leadership on the occupational commitmen).All of the indirect effects was confirmed.

Conclusion: the present study provides insight about the role of individual, cultural and organizational variables in improving one's commitment to the occupational and thus reduce emotional exhaustion and turnover and the Costs arising from them.

Keywords: Occupational commitment, Psychological climate, Conscientiousness, Transformational leadership, Islamic Work Ethical, Self-development behavior, Emotional exhaustion, Turnover intention.

1. (**Corresponding author**) MA, Department of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. mozhy.parnoon@gmail.com
2. PHD, Associate Professor, Department of Psychology, Educational Sciences and Psychology Faculty, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
3. PHD, Associate Professor, Department of Psychology, Educational Sciences and Psychology Faculty, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
4. PHD, Associate Professor, Department of Psychology, Educational Sciences and Psychology Faculty, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
5. MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-01]