

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین  
معلمان مقطع ابتدایی

The mediating role of Job Engagement in relationship between Work  
Ethic with Commitment to Change in primary school teacher

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۸/۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۷/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۹/۱

A. Rezaeisharif., (Ph.D)., GH. Karimianpour.,  
(Ph.D Student)., GH. Moradi., (Ph.D Student)  
& E. Karimianpour., (M.A)

**Abstract:** Aim The purpose of this study was to investigate the mediating role of job engagement in relationship between work ethic with commitment to change. Method Study is applied and The Research method was descriptive correlational. The population of this study consisted of all Primary school teachers (400) in Salas babajany. According to Morgan table and using available sampling method, 200 subjects were selected. Work ethic Questionnaire, job engagement and commitment to change was used to collect data. To analyze the data, SPSS and LISREL software were used. Results showed that the work ethic directly effected on commitment to change and job engagement, and indirectly effect on commitment to change through job engagement. It also the direct effect of job engagement on the commitment to change was significant. Conclusion so to increase commitment to change, work ethic and job engagement can be considered.

**Key word:** Work ethic, Job engagement, Commitment to chang

علی رضایی شریف<sup>۱</sup>، غفار کریمیان پور<sup>۲</sup>، گل نما  
مرادی<sup>۳</sup> و ابراهیم کریمیان پور<sup>۴</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر رابطه اخلاق کاری و تعهد به تغییر با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی (۴۰۰ نفر) بود. حجم مطلوب نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۰۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق کاری، تعهد به تغییر، اشتیاق شغلی استفاده شد. یافته‌های نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اخلاق کاری به صورت مستقیم بر تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی و به صورت غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر تاثیر دارد. همچنین اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر معلمان معنی‌دار بود. بنابراین برای افزایش تعهد به تغییر معلمان می‌توان به اخلاق کاری و اشتیاق شغلی توجه کرد.

**کلید واژه‌ها:** اخلاق کاری، اشتیاق شغلی، تعهد به تغییر.

۱. عضو هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی، دکترای تخصصی روانشناسی تربیتی

۲. نویسنده مسئول: دانشجویی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی karimian@gmail.com

۳. دانشجویی دکترای روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

۴. کارشناس ارشد، اداره آموزش پرورش شهرستان ثلاث

## مقدمه

با پیشرفت علم و تکنولوژی و در دنیای رقابتی امروز، تغییر برای سازمان‌ها الزامی است و باید به‌عنوان روشی برای بهبود عملکرد سازمان مورد توجه قرار گیرد (مایر و هرسکوویتچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). با توجه به این که در محیط متلاطم امروزی اجتناب از تغییر ممکن نیست، تغییر و مدیریت آن اصلی بنیادی در مدیریت و توسعه سازمانی و محسوب می‌شود (سینگ و سورا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). تغییر پایدار در سازمان بیش از هر چیزی متکی بر پذیرش آن از سوی کارکنان است و چنانچه این پذیرش نباشد، تغییر عقیم می‌ماند، به‌همین دلیل تعهد کارکنان متاثر از تغییر، به تغییرات سازمانی، امری حیاتی است (زاهدی، مرتضوی، ۸۷). کانر تعهد به تغییر را به‌عنوان عاملی توصیف کرده است که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد می‌کند و معتقد است مهم‌ترین عامل دخیل در شکست پروژه‌های تغییر، فقدان تعهد افراد است (نینگ و جینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). مایر و هرزکوویتچ (۲۰۰۱) تعهد به تغییر را به‌عنوان نیرویی که فرد را به سمت اجرای موفق یک تغییر سوق می‌دهد، تعریف کرده‌و آن را در سه بعد تعهد عاطفی (تمایل به ارائه حمایت از تغییر براساس باور به مزایای ذاتی تغییر)، تعهد مستمر (شناخت هزینه‌هایی ناشی از شکست یا حمایت از تغییر) و تعهد هنجاری (احساس اجبار برای ارائه حمایت از تغییر) تعریف نمودند. در زمان تغییر، تعهد کارکنان به تغییر، میزان ترک شغل آنان را کاهش می‌دهد (بنتن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). دولکورت و زاگرم (۲۰۰۵) نشان دادند که تعهد به تغییر می‌تواند انگیزش و تلاش کارکنان در راستای تغییر را بالا برد و احتمال غیبت، ترک شغل و ناراضی‌ت‌ی آنان بعد از اعمال تغییر را کاهش دهد. کانینگهام<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) نشان داد که تعهد به تغییر، سازگاری کارکنان با تغییر را افزایش و تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد. فعالیت اساسی در هر نوع تلاش برای ایجاد تغییر در سازمان، نیازمند شناسایی میزان تعهد افراد به سازمان و تغییرات آن است، زیرا اگر کارکنان سازمان به تغییرات متعهد نباشد، خروج از موقعیت قبلی بسیار دشوار خواهد بود. در واقع هیچ برنامه تحولی موفق نخواهد شد؛ مگر این که از جانب کارکنان مورد درک و تعهد قرار گیرد (زندیان، ۲۰۱۵). ایجاد و حفظ تعهد به تغییر، مستلزم فعالیت‌های آگاهانه و مبتنی بر اتخاذ رویه‌های برنامه‌ریزی شده است و غفلت از آن‌ها، تغییر را با موانع جدی روبه‌رو می‌سازد. بنابراین لازم است تا با اتخاذ رویکرد مناسب در مورد تغییر، تمهیداتی اندیشیده شود که رفتار افراد همسو

---

1. Meyer, Herscovitch

2. Singh, Shura

3. Ning, Jing

4. Bentein, Vanderberghe, Vanderberghe, Stinglhamber

5. Cunningham

با برنامه‌های تغییر، شکل و جهت گیرند (زاهدی و مرتضوی، ۱۳۸۷). پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، عوامل مؤثر بر تعهد به تغییر را در سه دسته عوامل فرایندی، زمینه‌ای و محتوایی طبقه‌بندی کرده‌اند که هر یک از این عوامل سه‌گانه، مستقل از یکدیگر بر گرایش کارکنان نسبت به تغییر مؤثر واقع می‌شوند (آرمناکیس، بادیان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). یکی از عوامل فرایندی در سازمان‌ها که می‌تواند بر تعهد کارکنان به تغییر تاثیر داشته و به‌عنوان پیش‌بین‌تعهد به تغییر در کارکنان عمل کند، اشتیاق شغلی است. (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳). کاتسون (۲۰۱۴) در پژوهش به‌رابطه بین اشتیاق شغلی و پذیرش تغییرات سازمانی اشاره کرده است. مورگان و زفان<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه درگیری شغلی با تغییرات سازمانی و اعتماد به مدیران به این نتیجه رسید که درگیری شغلی کارکنان بر نگرش آن‌ها به تغییر تاثیر مثبت دارد. همچنین مظفری و ایران‌دوست (۱۳۹۵) در پژوهش خود به‌رابطه منفی بین اشتیاق شغلی و مقاومت در برابر تغییر اشاره کرده‌اند. در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مؤلفه روان‌شناختی در سازمان، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به‌وجود آورده است. شافلی، باکر، سالانوا<sup>۳</sup>، (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و آن‌را میزان انرژی، دلبستگی به‌شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند. اشتیاق شغلی به‌حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن (سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات)، وقف (ادراک احساس معنی‌داری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار) و جذب (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به‌سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار) مشخص می‌شود (باکر، شافلی، لیتر، تریس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). براساس پژوهش باکر و لیتر<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به‌طرز مطلوبی به‌انجام می‌رسانند. و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (سالانوا، آگوت، پیرو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵) و در برابر کنش‌ها واکنش نشان می‌دهند و خودکارآمدی آن‌ها افزایش می‌یابد و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می‌سازد (لورنس، باکر، شافلی، سالانوا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

1. Armenakis & Bedeian
2. Morgan & Zeffane
3. Schoufeli, Bakker & Salanova
4. Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris
3. Bakker & eiter
6. Salanova, Agut, Peiro
7. Lorens, Bakker, Schaufeli & Salanova

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی

داشتن کارکنانی مشتاق که افزون بر انجام وظایف خود نسبت به مسائل و مشکلات سازمان‌ها احساس مسئولیت بکنند از آرزوهای هر سازمانی است. از شاخص‌های دستیابی به چنین کارکنانی توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۳). کارزو و گرابوسکی (۲۰۱۵) در پژوهش خود به رابطه مثبت بین اخلاق کاری و اشتیاق شغلی را مورد تاکید قرار داده‌اند. اردلان، قنبری، فیضی، سیف‌پناهی و زندی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به رابطه بین اخلاق کاری و درگیری شغلی اشاره داشته‌اند. در سازمان‌های امروزی، مفهوم اخلاق کاری برای ایجاد و نگهداری کارکنان بانگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (طاهری دمنه، زنجیرچی، نجاتیان قاسمیه، ۱۳۹۰). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (چرینگتون، ۱۹۸۰). اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (گلپور، نادى، ۱۳۹۱). در مورد اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. سلیمانی، عباس‌زاده، نیازی‌آذر (۱۳۹۲) اخلاق کاری را در چهار بعد دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی سالم و روحیه جمعی و مشارکت طبقه‌بندی کرده‌اند. اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه خود را به خوبی انجام دهد و فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و با پیامدهایی هم‌چون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی همراه است (بهار مقدم، راجی‌زاده، زنگی‌آبادی، ۱۳۹۲). هم‌چنین پژوهش رشیدی و اکبری (۱۳۸۹) نشان داد که بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی با نگرش به تغییر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. حسنی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و نگرش به تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

از آن‌جا که امروزه سازمان‌ها ناگزیر از پذیرش تغییرات هستند و در این راستا کارکنان و منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان به تغییر از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. براساس پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، اخلاق کاری و اشتیاق شغلی از جمله عوامل مؤثر در نگرش نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد آن‌ها به اجرای تغییرات می‌باشند، هم‌چنین اشتیاق شغلی از جمله پیامدهای مثبت اخلاق کاری کارکنان است (ملایی، مهداد و گل‌پور، ۱۳۹۲). بنابراین اشتیاق شغلی از یک طرف به عنوان متغیر پیش‌بین

تعهد به تغییر و از طرف دیگر خود به‌عنوان یکی از پیامدهای اخلاق کاری در پژوهش‌های قبلی مطرح و می‌تواند بین این دو متغیر نقش میانجی داشته باشد. لذا هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و تعهد به‌تغییر به‌عنوان متغیر ملاک با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی بود و در این راستا فرضیه‌های زیر را مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

- اخلاق کاری بر تعهد به‌تغییر اثر مثبت و مستقیم دارد.
- اشتیاق شغلی بر تعهد به‌تغییر اثر مثبت و مستقیم دارد.
- اخلاق کاری بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و مستقیم دارد.
- اخلاق کاری از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به‌تغییر اثر غیرمستقیم دارد.

## روش پژوهش

این پژوهش به‌روش کمی و از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی (۴۰۰ نفر) بود. حجم مطلوب نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۹۶ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی و همبستگی پیرسون و همچنین روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

## ابزارهای مورد استفاده

- پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالونوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و در سه بعد انرژی حرفه‌ای (توانایی) (سؤال‌های ۶-۱)، وقف خود (سؤال‌های ۱۱-۷) و جذب (سؤال‌های ۱۷-۱۲) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن نادری و صفرزاده (۱۳۹۳) ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند. پایایی مولفه‌ی توانایی ۰/۸۹، پایایی مولفه‌ی وقف ۰/۸۲، پایایی مولفه‌ی جذب ۰/۷۷، و پایایی کل پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی

- پرسشنامه اخلاق کاری: برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کاری از پرسشنامه گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (۱-۶)، پشتکار و جدیت (۷-۱۲) در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۳-۱۷)، روح جمعی و مشارکت در کار (۱۸-۲۳) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن توسط گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) ۰/۸۵ گزارش شده است. پایایی مولفه‌ی دلبستگی به کار ۰/۹۰، پایایی مولفه‌ی پشتکار و جدیت ۰/۸۵، پایایی مولفه‌ی روابط سالم و انسانی ۰/۷۵، پایایی مولفه‌ی روح جمعی و مشارکت در کار ۰/۸۱ و پایایی کل پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمده است.

- پرسشنامه تعهد به تغییر: برای جمع‌آوری داده‌های تعهد به تغییر از پرسشنامه تعهد به تغییر مایر و هرسکویتس (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال است و دارای سه بعد تعهد عاطفی (۱-۶)، تعهد مستمر (۷-۱۲)، تعهد هنجاری (۱۳-۱۸) است. نمره-گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی این پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن را براتی و همکاران، ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (براتی، عریضی، دری، ۱۳۹۳). پایایی مولفه‌ی تعهد عاطفی ۰/۸۶، پایایی مولفه‌ی تعهد مستمر ۰/۷۸، پایایی مولفه‌ی تعهد هنجاری ۰/۹۲ و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمده است.

### یافته های پژوهش

از بین ۲۰۰ نفر آزمودنی انتخاب شده، ۱۴۶ نفر یعنی ۷۳/۵۰ درصد مرد و ۵۴ نفر یعنی ۲۶/۵۰ درصد زن بودند. میانگین سنی معلمان شرکت‌کننده در پژوهش برابر با ۳۵/۲۱ و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۳ سال بود. ۱۱ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۵۳ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۳۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ نفر دانشجوی دکتری بودند.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرها

۱	۲	۳	انحراف استاندارد	میانگین	
۱	۰/۳۶۱**	۰/۴۵۱**	۱۰/۹۳	۹۹/۰۲	اخلاق کاری
-	۱	۰/۳۴۲**	۹/۷۳	۶۹/۲۲	اشتتیاق شغلی
-	-	۱	۸/۳۷	۶۵/۳۲	تعهد به تغییر

\*\* $p \leq 0/01$

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود میانگین اخلاق کاری ۹۹/۰۲ با انحراف استاندارد ۱۰/۹۳، میانگین اشتتیاق شغلی ۶۹/۲۲ با انحراف استاندارد ۹/۷۳ و میانگین تعهد به تغییر ۶۵/۳۲ با انحراف استاندارد ۸/۳۷ است. هم‌چنین بین متغیر اخلاق کاری با تعهد به تغییر همبستگی مثبت و معنی‌دار ( $p=0/451$ ) در سطح ( $p \leq 0/01$ ) بین متغیر اشتتیاق شغلی با تعهد به تغییر همبستگی مثبت و معنی‌دار ( $p=0/342$ ) در سطح ( $p \leq 0/01$ ) و بین متغیر اخلاق کاری با تعهد به تغییر همبستگی مثبت و معنی‌دار ( $p=0/361$ ) در سطح ( $p \leq 0/01$ ) وجود دارد.

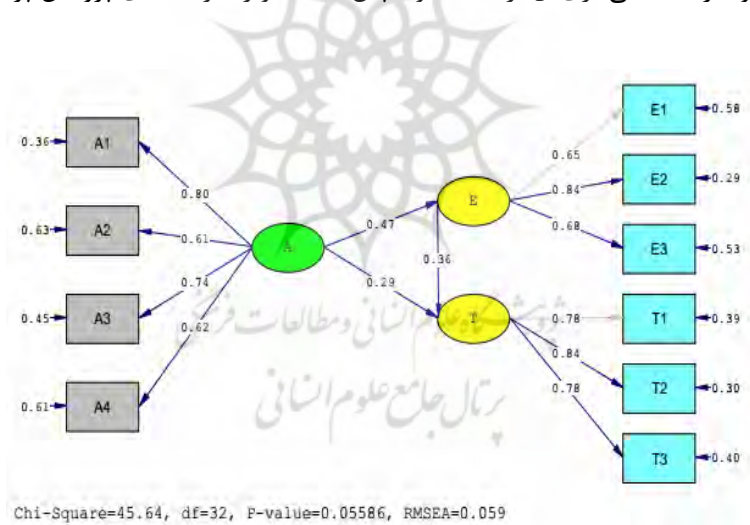
برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO و بارتلت استفاده شده است که مقدار آزمون KMO برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه اخلاق کاری برابر با ۰/۹۱، پرسشنامه اشتتیاق شغلی برابر با ۰/۸۱۲ و برای پرسشنامه تعهد به تغییر برابر با ۰/۸۷ به دست آمده است. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده می‌شود. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه همان‌گونه که در جدول ۱ داده شده است کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود و به این معناست که کفایت مدل مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی

جدول ۲. مقدار آماره آزمون KMO و بارتلت

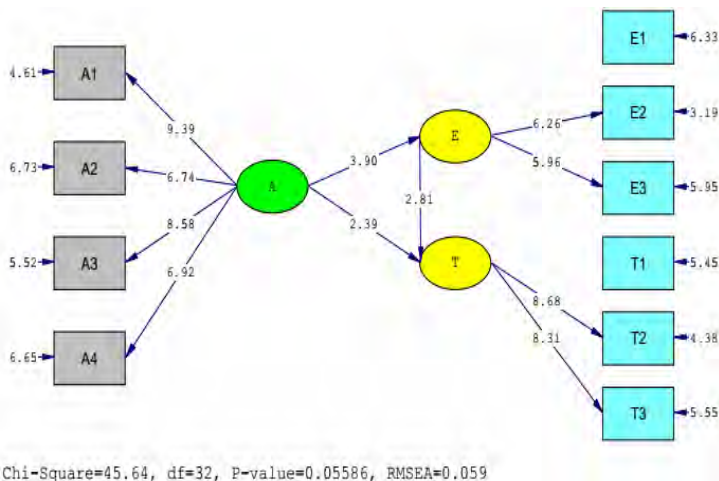
آزمون KMO		پرسشنامه اخلاق کاری
۰/۹۱		
۳۰۲/۱۶	$\chi^2$	آزمون بارتلت
۲۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
آزمون KMO		پرسشنامه اشتیاق شغلی
۰/۸۵		
۲۴۱/۳۴	$\chi^2$	آزمون بارتلت
۱۷	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
آزمون KMO		پرسشنامه تعهد به تغییر
۰/۹۲		
۲۴۵/۲۴	$\chi^2$	آزمون بارتلت
۲۳	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری p ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش پرداختیم.



شکل ۱. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش





شکل ۲. اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

جدول ۳. ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش

t	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۲/۳۹	۰/۱۶	۰/۲۹	تعهد به‌تغییر	اخلاق کاری
۲/۸۱	-	۰/۳۶	تعهد به‌تغییر	اشتیاق شغلی
۲/۳۹	-	۰/۴۷	اشتیاق شغلی	اخلاق کاری

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود ارتباط بین اخلاق کاری و تعهد به‌تغییر در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. و با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۲۹)، می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد به‌تغییر کارکنان دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. نتایج خروجی مدل در شکل ۱ ارائه شده است.

همچنین خلاصه نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ارتباط بین اشتیاق شغلی و تعهد به‌تغییر (۲=۱/۸۱) در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. که با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۳۶)، می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد به‌تغییر کارکنان دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. نتایج خروجی مدل در شکل ۱ ارائه شده است.

براساس جدول بالا ارتباط بین متغیر اخلاق کاری و اشتیاق شغلی (۲=۲/۳۹) در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است و با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۴۷)،

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر اشتیاق شغلی در کارکنان دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. نتایج خروجی مدل در ۱ ارائه شده است. برای بررسی تأثیر غیرمستقیم اخلاق کاری بر تعهد به تغییر با نقش میانجی اشتیاق شغلی باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم اخلاق کاری بر اشتیاق شغلی در اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیرمستقیم اخلاق کاری بر تعهد به تغییر ۰/۱۶ است که نشان می‌دهد اشتیاق شغلی نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

جدول ۴. خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل پژوهش

NFI	CFI	AGFI	GFI	SRMR	RMSEA	X <sup>2</sup> /df	df	X <sup>2</sup>
۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۶	۰/۰۵	۱/۴۱	۳۲	۴۵/۶۴

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۵)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۲ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X<sup>2</sup>/df) برابر با ۱/۴۱ دلالت بر برازش مناسب و مطلوب مدل دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با نقش میانجی اشتیاق شغلی بود. میانگین اخلاق کاری ۹۹/۰۲، میانگین اشتیاق شغلی ۶۹/۲۲ و میانگین تعهد به تغییر ۶۵/۳۲ بود. آزمون فرضیه اول نشان داد که اخلاق کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد به تغییر کارکنان دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های رشیدی و اکبری (۱۳۸۹)، حسنی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. تعهد به تغییر را به‌عنوان نیرویی که فرد را در دوره‌های از عمل درگیر می‌کند که برای اجرای موفق یک تغییر لازم است تعریف شده است. اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و سازمان است و فرد تلاش می‌کند موازین اخلاقی کاری را در سازمان رعایت کند. در واقع افراد دارای اخلاق کاری در سازمان خود را به‌سازمان متعهد می‌دانند و نگرش اخلاقی و مثبتی نسبت به سازمان و نقش خود در پیشرفت و بهبود آن دارد. از طرف دیگر امروزه همه کارکنان می‌دانند که سازمان‌ها برای بقا راهی جز تغییر ندارند و پذیرش تغییر را جزء ضروری هر سازمان می‌دانند. کارکنانی که اخلاق کاری دارند و خود را به‌موازین قانونی و

انسانی سازمان و رابطه با همکاران متعهد می‌دانند با تغییرات ضروری برای سازمان نیز موافقت کرده و به آن‌ها نیز متعهد هستند. در واقع کارکنان اخلاقی سازمان نسبت به اجرای وظایف خود و هم‌چنین تغییرات پیش‌روی سازمان احساس تعهد بیشتری کرده و نگرش مثبتی نسبت به این تغییرات دارند.

آزمون فرضیه سوم نشان داد که اخلاق کاری بر اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش ملایی، مهداد و گل‌پرور (۱۳۹۲)، بهار مقدم، راجی‌زاده، زنگی‌آبادی (۱۳۹۲)، ابراهیم‌پور (۱۳۹۲) همسو است. براساس تعاریف موجود، اخلاق کاری گسترش اخلاق فرد در سازمان و در زمان انجام وظایف خود است و در واقع یک نوع هنجار فرهنگی است که انجام کار خوب و صحیح را دارای ارزش معنوی می‌داند. در واقع افراد دارای اخلاق کاری حرفه‌ای در سازمان نگرش مثبتی به خود، نقش خود و وظایف سازمانی دارند و کار کردن در سازمان را فی‌نفسه دارای ارزش و مثبت می‌دانند. در واقع افراد در تلاش هستند تا در سازمان نیز اخلاقی بوده و در زمینه شغلی خود نیز اصول اخلاقی را رعایت کنند. این اخلاق کاری باعث می‌شود تا این افراد نسبت به سازمان نظر مثبتی داشته و با اشتیاق بیشتری نسبت به انجام وظایف خود اقدام کنند. اخلاق این افراد ایجاب می‌کند تا با شور و شوق بیشتری در سازمان حاضر شده و انجام وظایف شغلی برای آن‌ها جاذبه داشته و خود را وقف سازمان کنند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی هم‌چون بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل برای سازمان و کارکنان به‌همراه دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی، نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمان را باعث می‌شود (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). این رابطه را نیز می‌توان با توجه به فرموده حضرت علی تبیین نمود که کار را بزرگ‌ترین تفریح می‌داند. در واقع کارکنان اخلاقی دارای نگرش مثبتی نسبت به کار خود بوده و از آن لذت می‌برند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، احتمالاً بیش از دیگران در فعالیتهای مرتبط با شغل خود درگیر شده و اشتیاق شغلی بالایی خواهند داشت. به عبارتی دیگر اگر کار را به‌عنوان ابزاری جهت کمک به هم‌نوعان و همکاران نگریسته شود، احتمالاً می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته و به‌نوبه‌ی خود موجبات افزایش اشتیاق و درگیری شغلی کارکنان را فراهم سازد. بنابراین می‌توان با تشویق و پرورش اخلاق کاری و کارکنان اخلاقی از آن برای افزایش اشتیاق شغلی استفاده کرد.

آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی بر تعهد به‌تغییر تاثیر مثبت و مستقیم دارد. این نتایج با نتایج پژوهش حسنی و همکاران (۱۳۹۳) و کاتسون (۲۰۱۴)، مورگان

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی

و زفان (۲۰۰۳) و هم‌چنین پژوهش مظفری و ایران‌دوست (۱۳۹۵) مبنی بر رابطه منفی اشتیاق شغلی و مقاومت در برابر تغییر ناهمسو است. اشتیاق شغلی یک مفهوم روان‌شناختی مثبت است که به‌عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود و آن را میزان انرژی، دلبستگی به‌شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند. وجود اشتیاق شغلی در کارکنان باعث می‌شود که تعهد بالایی نسبت به انجام وظایف شغلی خود داشته و در جهت تحقق اهداف سازمان نهایت تلاش و کوشش را داشته باشند. شکل‌گیری و تحقق هر تغییر و تحول بزرگی در سازمان‌ها به‌شدت وابسته به مشارکت فعال کارکنانی است که با آغوش باز با آن برخورد کنند و از آن به‌طور همه‌جانبه حمایت کنند. در این میان کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، پس از آگاهی از وقوع تغییر و تحولات سازمانی دچار احساساتی مانند ابهام، ترس و سردرگمی نمی‌شوند و با آغوش باز از تغییرات استقبال کرده و به‌اجرای این تغییرات می‌پردازند. در واقع کارکنان مشتاق، نسبت به پذیرش تغییرات که امروزه جزء ضروری هر سازمانی محسوب می‌شود، مشتاق بوده و در اجرای آن‌ها تعهد بیشتری خواهند داشت. بنابراین می‌توان با شناخت عوامل موثر بر اشتیاق شغلی و افزایش آن در کارکنان نسبت به افزایش تعهد کارکنان به تغییر اقدام نمود.

آزمون فرضیه چهارم نشان داد اخلاق کاری از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به‌تغییر تاثیر غیرمستقیم دارد. تغییر واقعی است که افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها برای بقاء خود باید به‌طور مستمر به آن توجه کرده و در سرلوحه اقدامات خود قرار دهند. چرا که سازمان‌های امروزی پویا هستند و ناچارند از وضع موجود به‌وضع مطلوب حرکت نمایند. در این راستا تعهد کارکنان نسبت به پذیرش تغییرات سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و لازمه اجرای تغییرات و حرکت به‌سوی وضعیت مطلوب است. جورجیادس (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان اشتیاق شغلی و تغییر سازمانی به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی عاملی اثرگذار بر تغییرات سازمانی است. ژیاوینگ وو (۲۰۱۳) در پژوهش خود به نقش تسهیل‌گری اشتیاق شغلی در فرآیند تغییر سازمانی اشاره کرده‌اند. اشتیاق شغلی باعث یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار می‌شود و به‌عنوان تعهد فکری و عاطفی نسبت به سازمان تعریف شده است که در آن شخص احساس نیرومندی و ارتباط موثر با کار خود دارد. کارکنان مشتاق به‌علت علاقه و اشتیاق خود به سازمان خود را فردی توانمند برای پاسخ‌گویی به تقاضاهایی شغلی می‌داند و تغییرات به‌عنوان بخشی از تقاضاها و ملزومات شغلی می‌پذیرد و خود را با آن وفق می‌دهد. از طرف دیگر کارزو و گرابوسکی (۲۰۱۵) به‌نقش اخلاق کارکنان در اشتیاق شغلی اشاره کرده‌اند. کارکنان با اخلاق در سازمان با همکاران خود به‌طور منصفانه برخورد می‌کنند و این عدالت و انصاف در برخورد منجر به رضایتمندی و اعتماد به‌هم می‌شود که می‌تواند افزایش انگیزه و ارتقاء اشتیاق شغلی را شامل می‌شود و کارکنان انرژی و توان بیشتری به‌کار اختصاص

داده و با انگیزه بیشتری کار کنند (کوهنل و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع اخلاق کاری باعث افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات بین افراد و گروه شده و عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد و رعایت آن از سوی کارکنان تاثیر قابل توجهی بر عملکرد انسان دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است، زیرا اخلاق کاری باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر شده و کارکنان را مشتاق‌تر می‌کند. این افراد با داشتن خصیصه‌های مثبتی هم‌چون پشتکار، دلبستگی به کار و رابطه مثبت با همکاران به راحتی از سوی سایر همکاران پذیرفته می‌شوند و با اشتیاق بیشتری در سازمان حاضر می‌شوند. کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خود در راستای کارایی بیشتر و بهتر محیط خود گام برمی‌دارند و به علت رضایتمندی بالایی که دارند از اشتیاق شغلی بیشتری برخوردار بوده و میزان ترک کار آن‌ها کاهش می‌یابد (گونزالو، گرازو، ۲۰۰۶). در واقع ارزش‌های اخلاقی در کلیه پیامدهای سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند و به کارکنان سازمان در راستای تلاش بیشتر جهت می‌دهد. اخلاق در سازمان نقش اساسی در تصمیمات و رفتارهای مورد پذیرش کارکنان ایفا می‌کند و زمینه را برای تعهد و اشتیاق شغلی آن‌ها فراهم می‌کند. بنابراین از آن‌جا که اخلاق کاری بر اشتیاق شغلی به صورت مستقیم تاثیر دارد و از طرف دیگر اشتیاق شغلی تعهد به تغییر در کارکنان را افزایش می‌دهد تاثیر غیرمستقیم اخلاق کاری بر تعهد به تغییر از طریق اشتیاق شغلی قابل تبیین و توجیه است. یعنی می‌توان گفت اخلاق کاری با افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند تعهد کارکنان نسبت به تغییر در سازمان را افزایش دهد.

### پیشنهادات

- توجه به تغییرات سازمانی و آماده کردن کارکنان و معلمان برای پذیرش آن از طرف مسئولین آموزش و پرورش
- توجه به اشتیاق شغلی کارکنان به عنوان یکی از نگرش‌های شغلی موثر بر عملکرد آن‌ها
- پرورش جو اخلاقی و توجه به کارکنان اخلاقی سازمان از طرف مسئولین
- انجام این پژوهش در بین معلمان سایر مقاطع تحصیلی
- انجام این پژوهش در بین کارکنان سایر سازمان‌ها

### محدودیت‌ها

- با توجه به این‌که این پژوهش در بین معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است، در تعمیم آن به سایر مناطق باید احتیاط شود.

بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی

- بی تفاوتی و عدم تمایل تعدادی از معلمان برای شرکت در پژوهش

## منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱)۹، ۲۳-۳۵.
- براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، دری، بهروز. (۱۳۹۳). تعهد به تغییر، نقش حمایت، اعتماد، عدالت، عاطفه. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. (۲)۴، ۲۳-۱.
- بهار مقدم، مهدی، راجی‌زاده، سپیده، زنگی‌آبادی، حجت‌الله. (۱۳۹۲). اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آن‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۳)۹، ۱۰۰-۱۱۴.
- حسینی، محمد، حیدری‌زاده، زهرا، قاسم‌زاده، ابوالفضل، سهرابی، مینا. (۱۳۹۳). تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش‌ها درباره تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. توسعه سازمانی پلیس. (۳) ۵۰، ۱۲۳-۱۴۲.
- رشیدی، فریبا، اکبری، مسعود. (۱۳۸۹). رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شیراز
- رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی. نشریه پیام مدیریت. شماره ۲۷، ۳۹-۲۷
- زاهدی، شمس‌السادات، مرتضوی، لیلا. (۱۳۸۷). نقش واسط درگیری بین تعهد به تغییر و عامل فرایند تغییر شرکت برق منطقه‌ای خراسان. پژوهش‌های مدیریت در ایران. (۳)۱۴، ۱۲۱-۱۴۳.
- زندیان، هادی. (۱۳۹۴). تغییر بنیادین: آمادگی فردی برای تغییر در سازمان‌های آموزشی. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی. (۲)۸، ۳۰، ۱۱۵-۸۱
- سلیمانی نادر، عباس‌زاده ناصر، نیازی آذر بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان‌آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۱)۳، ۲۱-۳۸.
- شیخه‌پور، زانبار، ابراهیمی، احمد، شیخه‌پور، محمد، زینالی، شبنم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. سال (۱)۲۳، ۲۴۱-۲۲۵.
- طاهری دمنه، محسن، زنجیری، محسن، نجاتیان قاسمیه، مجید. (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. (۲)۶، ۳۰-۳۹.
- عسگری، محمد هادی، کاظم‌پور، اسماعیل، فتح‌الله‌زاده، مهرداد. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران. ماهنامه مهندسی مدیریت. (۴۵)۵، ۴-۱۱.

ملایی، مریم، مهداد، علی، گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۲): ۵۶-۴۷

- Armenakis A. A, Bedeian A. G.(1993). Organizational chang: A review of theory and. *Journal of Management*, . 25 (3). 293-315.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW.(2008). Work engagement: *An emerging concept in occupational health psychology*. *Work & Stress*.22(3):187-200.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement:A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement:A handbook of essential theory and research*. *New York: Psychology Press*.
- Bentein, K., Vanderberghe, R., Vanderberghe, C., &Stinglhamber, F(2005). The Role of Change in the Relationship between Commitment and Turnover: A Latent Growth ModelingApproach, *Journal of AppliedPsychology*, 90(3), 468-482.
- Buck,J. M., &Watson,J. L. (2002). The relationship between human resource management strategies and organizational commitment,*innovative higher education*,vol,26,No. 3,pp. 175-192.
- Cherring D J. (1980). The work ethic: working valuesand values that work. Amacom Books. New York.Pp:43
- Cunningham, P., &Ve Iles, P. (2002). Managing learning climates in a financial services organization. *Journal of Management Development*, 21(6), 477–492.
- Dolcourt, J. L, Zuckerman G. (2003). Unanticipated learning outcomesassociated with commitment to change in continuing medical education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*,23(3). 173-181.
- Georgiades, S. (2015). Employee Engagement in Media Management, Media Business andInnovation, DOI 10.1007/978-3-319-16217-1\_2 *Springer International Publishing Switzerland*
- Gonzalez, J and Grazzo, T. (2006). "Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior".*International Journal of Service Industry Management*, Vol. 17, No.1, PP: 23-50
- Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different?Can work engagement be discriminated from jobinvolvement and organizational commitment? *Journalof Psychology*, 11(2), 119-127.
- Hobfoll, S.E., &Shirom, A. (2001). Conservation of resourcestheory: Applications to stress and management in theworkplace. In R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbookof organization behavior* (2nd Revised edition, 57–81.New York:Marcel Dekker
- Knutsson, S. (2014). *Work Engagement and Organizational Changes: Relationship and Facilitating Factors*, Master's Thesis, and Supervisor: Roger Persson, *Lunds University, and Department of Psychology*.

- Ku'hnel, J., Sonnentag, S. and Westman, M. (2009), "Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged word", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82 No. 3, pp. 575-594.
- Lorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands -resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14, 224-225.
- Masreka, Mohamad Noorman, Osman, Mohd Akmal Faiz, Ibrahim, Zaharuddin, Ahmad Nazri Mansor (2013). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 172 .238 – 245
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3). 299-326.
- Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 55–75
- Ning, J. & Jing, R. (2012). Commitment to Change: It's Role in the Relationship between Expectation of Change Outcome and Emotional Exhaustion. *Human Resource Development Quarterly*. 23 (4), 461–485.
- Petty, G. C. (1995), Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3), 133-140
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716
- Singh, A, Shura, M. M. (2006). A life cycle evaluation of change in an engineering organization: A case study. *International Journal of Project Management*. 24 (4): 337-348.
- Xiaobing Wu. (2013). *Employee Engagement under Organizational change*, Master's Thesis, Supervisor: Roger Persson, university of Gothenburg.