

Developing a Structural Model for Predicting Professional Commitment Based on Self-Leadership Components

Najibe Farshbafian Maghsudie¹ , Jafar Beikzad^{1*} 

¹ Department of Public Administration, Islamic Azad University, Bonab Branch, Bonab, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:
Original Article

Article History:
Received: 12 Oct 2023
Accepted: 9 Jun 2024
ePublished: 10 Jun 2024

Keywords:
Self-Leadership,
Professional
Commitment,
Structural Modeling,
Employees,
University of Medical
Sciences

Abstract

Background. Human capital is the most vital strategic element and the most basic way to improve the performance and efficiency of an organization. Concerning the importance of human resources, it is obvious that in order to achieve the goals of the health system, human resources must have a favorable sense of belonging and commitment in addition to skills and expertise. Based on this, the current study aimed at providing a structural model for predicting professional commitment based on the components of self-leadership among the employees of a medical science university.

Methods. The current applied research utilized a descriptive-correlational design. The statistical population of the employees of Tabriz University of Medical Sciences (northwest of Iran) was 976. Of this amount, 276 individuals were estimated as the statistical sample based on Cochran's formula and were randomly selected. Data were collected randomly through a questionnaire. In this study, structural equation modeling based on PLS3 software was used to test the hypotheses.

Results. The results indicated that the components of self-leadership-visualization of successful performance, personal goal setting, self-rewarding, evaluation of beliefs and assumptions, personal observation, focusing on natural rewards, and self-guidance had a positive effect on professional commitment among the employees of Tabriz University of Medical Sciences. What is more, the components of self-leadership positively predicted professional commitment.

Conclusion. Strengthening the components of self-leadership among employees will lead to the improvement of their morale, job satisfaction, and professional commitment, and in general, a better manifestation of lofty goals and a significant increase in the performance of the organization.

Farshbafian Maghsudie N, Beikzad J. Developing a Structural Model for Predicting Professional Commitment Based on Self-Leadership Components. *Depiction of Health*. 2024; 15(2): 208-230. 218: 10.34172/doh.2024.16. (Persian)

Extended Abstract

Background

Organizational leadership is one of the key issues in management. Among the issues that have been discussed a lot in the field of organizational management and

leadership from the point of view of western theorists is the issue of leadership over oneself and its priority over the management and leadership of others. On the other hand, human capital is the most vital strategic element

* Corresponding author; Jafar Beikzad, E-mail: beikzad_jafar@yahoo.com



© 2024 This work is published by Depiction of Health as an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

and the most basic way to improve the performance and efficiency of an organization. Concerning the importance of human resources, it is obvious that in order to achieve the goals of the health system, human resources must have a favorable sense of belonging and commitment in addition to skills and expertise. Based on this, the current study aimed at providing a structural model for predicting professional commitment based on the components of self-leadership among the employees of a prestigious medical science university.

Methods

The present study was practical in terms of purpose, correlational in terms of design, and survey-based on structural equations in terms of strategy. The study was conducted in Tabriz University of Medical Sciences in Iran. This university is a prestigious medical science university which is ranked 5th based on national accreditation of Ministry of Health and Medical Education in Iran. The employees, statistical population of this study, consisted of 976 people based on the statistics of the Human Resources Management Unit in 2019. Based on Cochran's formula, 276 people were selected using stratified random sampling. In order to collect data, two questionnaires were used. The first questionnaire was the standard questionnaire developed by Jeffrey Hoffman and Neck in 2002, which measured self-leadership based on nine dimensions: visualization of successful performance measures, personal goal setting, self-talk, self-rewarding, evaluating beliefs and assumptions, self-punishment, self-observation, focusing on natural rewards, and self-direction. The second questionnaire was Arnold's standard questionnaire developed in 2007, which measured professional commitment. To calculate the validity of the research tools, formal or symbolic validity and convergent validity were used, which were approved by competent professors and experts. In order to analyze the reliability of the tools, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability were used, and the Cronbach's alpha coefficients of all variables (self-leadership 0.929, professional commitment 0.975) were determined to be greater than 0.7, and the reliability of the research tools was confirmed. Data analysis was done using the structural equation modeling method based on SMART PLS3 software.

Results

Statistical analysis, experiments, and data analysis of the current study were carried out at two descriptive and

inferential levels with SPSS and PLS3 statistical software, and detailed outputs were analyzed and documented based on related figures and tables. According to the results, the components of self-leadership-visualization of successful performance, personal goal setting, self-rewarding, evaluation of beliefs and assumptions, personal observation, focusing on natural rewards, and self-guidance had a positive effect on professional commitment among the employees of Tabriz University of Medical Sciences. What is more, the components of self-leadership positively predicted professional commitment. In line with these findings, it can be stated that human resources are the most important capital of organizations. Organizations always try to maximize the leverage of human resources and get the most benefit from their human resources. When this is related to the self-management of employees, the importance of this issue becomes more visible. On the other hand, people working in the health sector always face many stressors. As such, due to the stressful nature of the profession, their mental health faces a serious threat, and in the long run, it can cause them to burn out. Therefore, the success of any organization lies in the hands of its employees. The two magic words that make employees engage and perform better at work are morale and commitment. Professional commitment leads to reducing burnout, increasing job satisfaction, and ultimately increasing service quality.

Conclusion

One of the indicators of the superiority of an organization over another organization is having self-directed and committed human resources that reflect the image of the organization in society and lead to an increase in job satisfaction, self-efficacy, creativity, and innovation in the organization. Based on the results of the study, managers should provide appropriate and relevant training courses and workshops for employees to master their jobs in terms of strengthening their self-confidence in using their imagination to depict important tasks, visualizing themselves as successful people, creating a successful image of doing the task in the mind before doing the task, and creating a purposeful visualization of overcoming the challenges.

توسعه مدل ساختاری پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های خودرهبی

نجیبه فرشیافیان مقصودیه^۱، جعفر بیک‌زاد^{۱*}^۱ گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران

چکیده

زمینه. سرمایه انسانی، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای ارتقای عملکرد و کارایی سازمان است. با توجه به اهمیت منابع انسانی، بدیهی است که برای دستیابی به اهداف نظام سلامت، نیروی انسانی باید علاوه بر مهارت و تخصص، تعلق و تعهد مطلوبی داشته باشد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های خودرهبی در کارکنان دانشگاهی انجام گرفته است.

روش کار. این پژوهش از نوع کاربردی، و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز مطابق آمار واحد مدیریت منابع انسانی در تاریخ ۱۳۹۹ به تعداد ۹۷۶ نفر بود که از این تعداد ۲۷۶ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 جهت آزمون فرضیات استفاده شده است.

یافته‌ها. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های خودرهبی؛ تجسم عملکرد موفق، هدف‌گذاری شخصی، پاداش دادن به خود، ارزیابی باورها و مفروضات، مشاهده شخصی، تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و راهنمایی خود بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر مثبتی دارند و مؤلفه‌های خودرهبی به طور مثبت تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری. تقویت مؤلفه‌های خودرهبی در کارکنان منجر به ارتقاء نشاط روحی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آنان و به‌طور کلی، تجلی بهتر اهداف متعالی و افزایش چشمگیر عملکرد سازمان خواهد شد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۳/۲۱

کلیدواژه‌ها:

خودرهبی،
تعهد حرفه‌ای،
مدل‌سازی ساختاری،
کارکنان،
دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

تنظیم شناخت‌ها و رفتارهای خود اشاره دارد.^۵ خودرهبی به عنوان فرآیندی از تأثیرگذاری بر خود تعریف می‌شود که از طریق آن افراد به خود هدایتی و خودانگیزگی لازم برای انجام کار دست می‌یابند.^۶ خودرهبی فرایندی شامل خودآگاهی، نفوذ بر درون و خودهدایتی است که برای فرد و اطرافیان او کاربرد دارد و قدرتی نیرومند است که برای افراد، بینش، قدرت تفکر، مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا و اطمینان درونی را به ارمغان می‌آورد.^۷ خودرهبی دارای سه مؤلفه «اراده و آگاهی رفتاری»، «انگیزش مبتنی بر تکلیف یا وظیفه» و «شناخت سازنده» است. خودرهبی در سطح هر سه مؤلفه خود و به طور کلی می‌تواند با طیف متنوعی از متغیرها نظیر ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌های شغلی (تعهد سازمانی و رضایت شغلی)، عملکرد وظیفه و رفتارهای نوآورانه در ارتباط باشد.^۸ بر این اساس،

موضوع رهبری سازمانی یکی از موضوعات کلیدی در مباحث مدیریتی به شمار می‌رود. از جمله مسائلی که در حوزه مدیریت و رهبری سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان غربی بسیار به آن پرداخته شده، موضوع رهبری بر خود و تقدم آن بر مدیریت و رهبری دیگران است.^۱ خودرهبی برای اولین بار توسط مانز (Manz) در سال ۱۹۸۶ به عنوان فرایند تأثیر بر خود به منظور ایجاد خود هدایتی و خودانگیزگی برای عملکرد تعریف شد.^۲ خودرهبی فرایند تأثیر بر خود با استفاده از راهبردهای متعدد و برای رسیدن به اهداف می‌باشد.^۳ خودرهبی یک فرد را هم به عنوان آغازگر و هم به عنوان هدف نفوذ مشخص می‌کند و با سایر مفاهیم انگیزشی مانند خودکارآمدی و مشارکت کاری متفاوت است؛ زیرا شامل راهبردهای خاصی است که فرد می‌تواند فعالانه انتخاب کند.^۴ خودرهبی به ارزیابی و

* پدیدآور رابط: جعفر بیک‌زاد، آدرس ایمیل: beikzad_jafar@yahoo.com



براساس مبانی تجربی موضوع، خودرهبی به عنوان یکی از ضروری‌ترین عوامل در تعهد حرفه‌ای منابع انسانی و رشد و توسعه سازمان‌ها نمود پیدا کرده است.^{۱۷} چنان‌چه فضلی و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خودرهبی به واسطه‌ی مدیریت راهبردی منابع انسانی نتیجه‌ی مثبتی در افزایش سرمایه‌ی انسانی دارد.^{۱۸} همچنین نتایج پژوهش توماس (Thomas) نشان داد که اعتقاد به وابستگی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و خودرهبی بر تعهد حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.^{۱۹} یافته‌های پژوهش آصف (Asif) و همکاران حاکی از آن است که سطح بالای خودرهبی، ارتباط بین رهبری اخلاقی و مهارت شغلی را تقویت می‌کند.^{۲۰}

شواهد نظری و نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که شناخت مؤلفه‌ها و ویژگی‌های خودرهبی - که آثار و پیامدهای مثبتی در سازمان از جمله افزایش میزان تعهد حرفه‌ای دارد - بسیار ارزشمند هستند و اهمیت موضوع تا حدی است که مهم‌ترین چالش برای مدیران دانشگاه علوم پزشکی، افزایش میزان تعهد حرفه‌ای کارکنان می‌باشد.^{۲۱} بنابراین یکی از اهداف خودرهبی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تمرکز آن بر مالکیت فرد بر تجربه ذهنی کاری که انجام می‌دهد، می‌باشد؛ که این امر می‌تواند موجب بهبود تعهد حرفه‌ای و رضایت و افزایش عملکرد در کار شود.^{۲۲} بر این اساس هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های خودرهبی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌باشد. در این راستا پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که: مؤلفه‌های خودرهبی بر تعهد حرفه‌ای کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تبریز چه تأثیری می‌گذارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، همبستگی و از نظر راهبرد، پیمایشی مبتنی بر معادلات ساختاری است. این پژوهش در بازه‌ی زمانی ۱۳۹۹-۱۴۰۱ انجام گرفته است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز مشتمل بر ۹۷۶ نفر هستند که با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۲۷۶ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. جامعه آماری به تفکیک حوزه ریاست و معاونت در جدول ۱ آمده است.

خودرهبی فرایندی است که طی آن فرد با استفاده از راهبردهای خاص رفتاری و ذهنی بر خود تأثیر می‌گذارد و رفتارهای خود را هدایت و کنترل می‌کند.^۹ از طرفی دیگر، سازمان‌ها برای دستیابی به توسعه همواره به نیروی انسانی کارآمد و فعال نیاز دارند و این نیاز در سازمان‌های بزرگ‌تر همواره محسوس‌تر است. در این میان دو عامل اساسی در فعالیت‌های مدیریتی عبارتند از «انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان‌ها» و از آن‌جا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا درمی‌آیند؛ بنابراین می‌توان ادعا نمود که مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، همان نیروی انسانی شاغل در آنهاست.^{۱۰} یکی از مفاهیمی که باعث تمایل زیاد فرد برای ادامه حرفه خود علی‌رغم تمامی مشکلات و سختی‌های موجود می‌شود، تعهد حرفه‌ای است که آن را می‌توان رضایت قلبی فرد نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف نمود با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهد.^{۱۱} تعهد حرفه‌ای، قدرت دل بستگی فرد به حرفه، احساس مسئولیت در قبال کارها و تمایل به کار سخت برای آن حرفه است.^{۱۲} از نظر محققان، توانمندسازی ساختاری و ویژگی‌های شغلی بر تعهد حرفه‌ای اثرگذار است.^{۱۳} تعهد حرفه‌ای به معنی تعیین درجه هویت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه و میزان وقف به آن شدن و پذیرش اهداف، اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای است. در این تعریف تعهد حرفه‌ای با سه ویژگی توصیف شده است؛ این ویژگی‌ها عبارتند از: الف) اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای، ب) میل به تلاش زیاد براساس اعتقادات خود فرد و ج) میل به نگهداری فرد در آن حرفه.^{۱۴} افرادی که سطح بالایی از تعهد حرفه‌ای را دارا می‌باشند، با داشتن اعتقاد شدید به پذیرش اهداف حرفه‌ای، تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه به نمایندگی از حرفه و تمایل شدید برای حفظ عضویت در این حرفه، مشخص می‌شوند.^{۱۵} به طور کلی، تعهد حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. می‌توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت‌پذیر و قانونمند می‌نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می‌توان رفتار وی را پیش‌بینی نمود.^{۱۶}

جدول ۱. تعداد و حجم نمونه

ردیف	حوزه ریاست و معاونت	تعداد کارکنان	تعداد نمونه	درصد
۱	حوزه ریاست	۱۶۶	۴۷	۱۷/۰۱
۲	معاونت توسعه و مدیریت منابع	۲۴۵	۶۹	۲۵/۱۰
۳	معاونت آموزشی	۴۱	۱۲	۴/۲۰
۴	معاونت درمان	۱۱۴	۳۲	۱۱/۶۸
۵	معاونت تحقیقات و فناوری	۸۵	۲۴	۸/۷۱
۶	معاونت اجتماعی	۴	۱	۰/۴۱
۷	معاونت دانشجویی	۲۲۳	۶۳	۲۲/۸۵
۸	معاونت غذا و دارو	۹۸	۲۸	۱۰/۰۴
جمع	-	۹۷۶	۲۷۶	۱۰۰

جمله جنبه‌های اخلاقی پژوهش حاضر این بود که: حریم خصوصی افراد مشارکت‌کننده حفظ شد و داده‌ها به درستی گزارش و تجزیه و تحلیل شدند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شد.

آزمون‌های بررسی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

الف) $AVE > 0.5$

ب) $CR > AVE$

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ۲ پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه استاندارد خودرهبری هاگتون و نک (Houghton & Nek)^{۳۳} در سال ۲۰۰۲ است که دارای ۳۵ سؤال و ۹ مؤلفه؛ تجسم عملکرد موفق (۵ سؤال)، هدف‌گذاری شخصی (۵ سؤال)، صحبت کردن با خود (۳ سؤال)، پاداش دادن به خود (۳ سؤال)، ارزیابی باورها و مفروضات (۴ سؤال)، تنبیه خود (۴ سؤال)، مشاهده شخصی (۴ سؤال)، تمرکز بر پاداش‌های طبیعی (۵ سؤال) و راهنمایی خود (۲ سؤال) با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در هر عبارت به ترتیب (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافقم نه مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) از ۱ تا ۵ نمره داده شد. نمره بالا در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده سطح بالای خودرهبری و نمره پایین نشان‌دهنده خودرهبری پایین است. پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه استاندارد تعهد حرفه‌ای راثول و آرنولد (Rothwell & Arnold)^{۳۴} در سال ۲۰۰۷ می‌باشد که در قالب ۱۷ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نه موافقم نه مخالفم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)) تنظیم شده است. نمره بالا در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده تعهد حرفه‌ای بالا و نمره پایین نشان‌دهنده تعهد حرفه‌ای پایین است.

برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری یا نمادی و روایی همگرا استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که ضرایب آلفای کرونباخ تمام متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ تعیین و پایایی ابزار پژوهش تأیید شد. پرسش‌نامه‌ها در بین جامعه آماری پژوهش توزیع و در نهایت ۲۷۶ پرسش‌نامه جمع‌آوری و وارد مرحله تحلیل داده‌ها شد. از

یافته‌ها

مطابق با نتایج شاخص‌های برازش مدل و معیارهای مورد بررسی، متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. (جدول ۲)

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی

متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید که در جدول ۵ مشخص شده است.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند.

جدول ۲. نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0/7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A > 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality > 0/5)
تجسم عملکرد موفق	0/920	0/940	0/921	0/757
هدف‌گذاری شخصی	0/871	0/908	0/898	0/669
صحبت کردن با خود	0/889	0/931	0/891	0/818
پاداش دادن به خود	0/871	0/921	0/876	0/795
ارزیابی باورها و مفروضات	0/871	0/912	0/876	0/721
تنبیه خود	0/866	0/909	0/891	0/716
مشاهده شخصی	0/907	0/935	0/909	0/781
تمرکز بر پاداش‌های طبیعی	0/918	0/939	0/922	0/754
راهنمایی خود	0/830	0/922	0/830	0/855
تعهد حرفه‌ای	0/975	0/977	0/978	0/720

جدول ۴. آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
تجسم عملکرد موفق	0/940	0/757
هدف‌گذاری شخصی	0/908	0/669
صحبت کردن با خود	0/931	0/818
پاداش دادن به خود	0/921	0/795
ارزیابی باورها و مفروضات	0/912	0/721
تنبیه خود	0/909	0/716
مشاهده شخصی	0/935	0/781
تمرکز بر پاداش‌های طبیعی	0/939	0/754
راهنمایی خود	0/922	0/855
تعهد حرفه‌ای	0/977	0/720

نتایج آزمون میانگین واریانس نشان داد که کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۵/۰ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی تأیید گردید. (جدول ۳)

جدول ۳. آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
تجسم عملکرد موفق	0/757
هدف‌گذاری شخصی	0/669
صحبت کردن با خود	0/818
پاداش دادن به خود	0/795
ارزیابی باورها و مفروضات	0/721
تنبیه خود	0/716
مشاهده شخصی	0/781
تمرکز بر پاداش‌های طبیعی	0/754
راهنمایی خود	0/855
تعهد حرفه‌ای	0/720

مطابق با مقدار به دست آمده برای GOF در جدول ۵ به میزان 0/933، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communalities
0/933	0/981	0/762

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که برای تمامی متغیرهای پژوهش CR > AVE است و شرط دوم روایی نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی دارد.

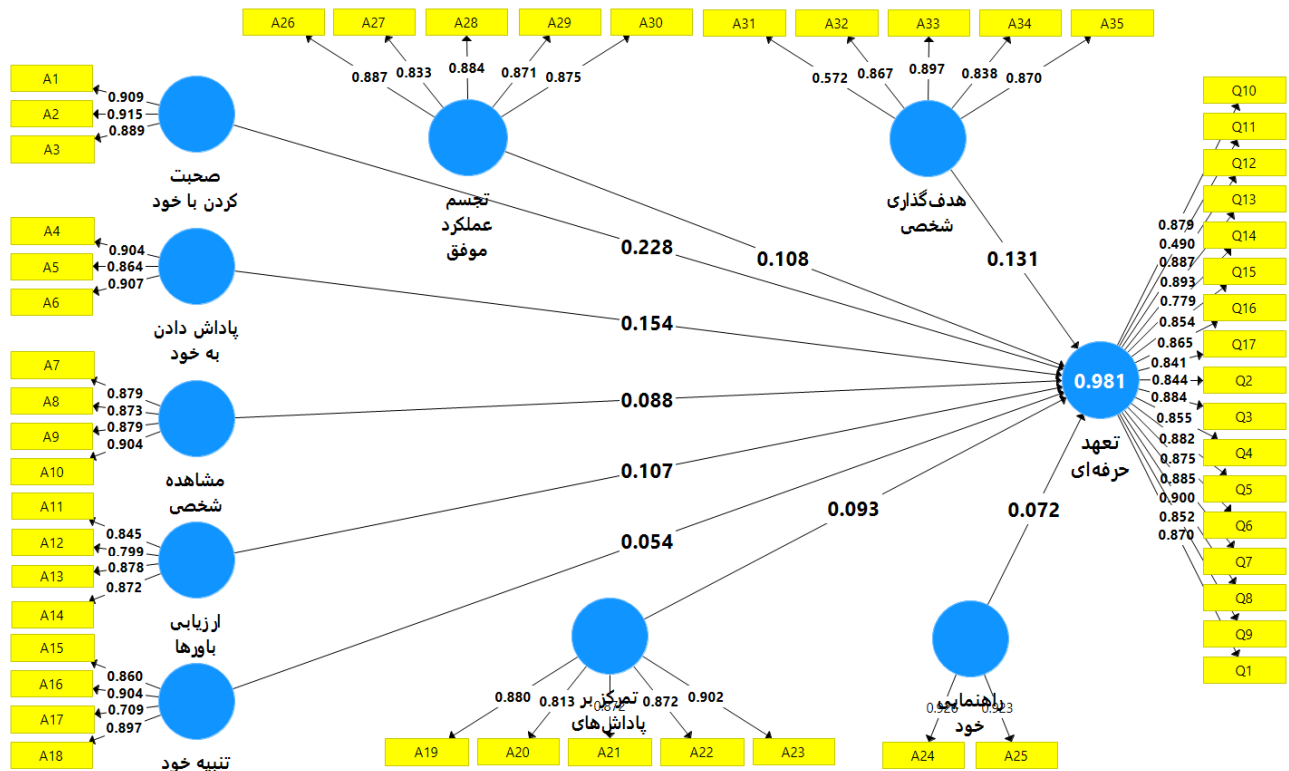
در جدول ۶، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها آورده شده است. نتایج حاصله نشان‌دهنده تایید تمامی فرضیه‌های مطالعه هستند.

جدول ۶. آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

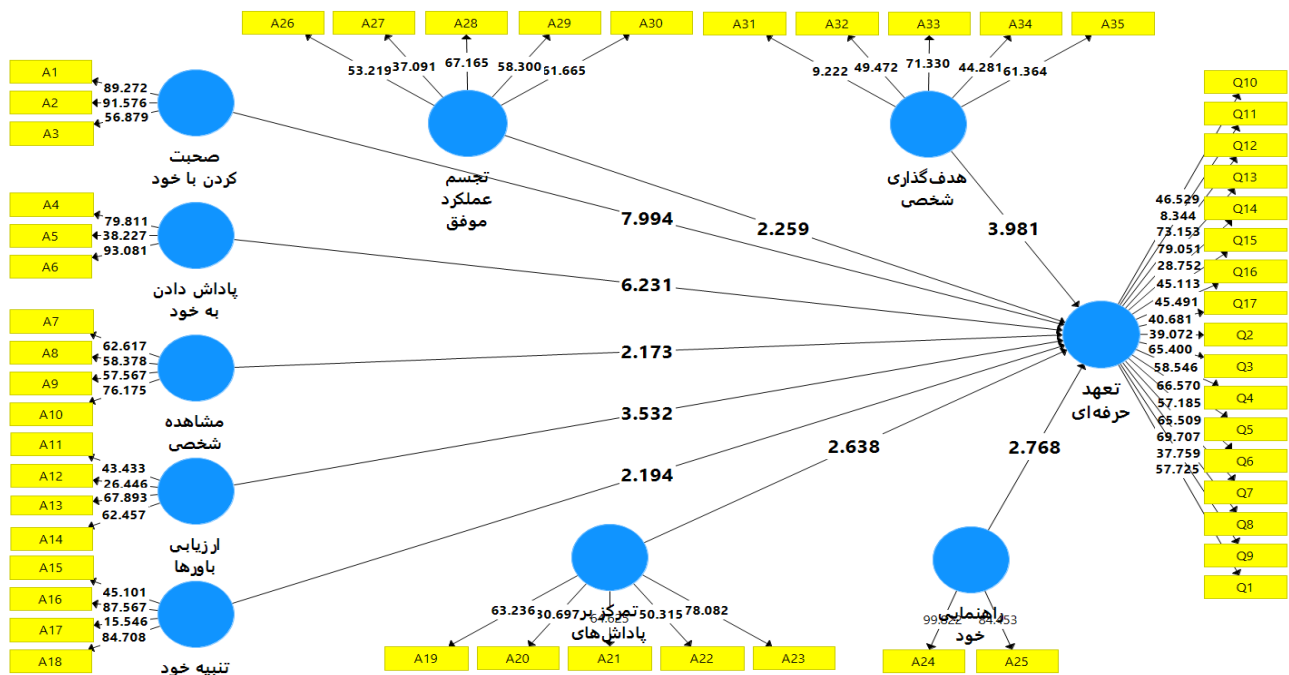
شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۱	مؤلفه تجسم عملکرد موفق بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۱۰۸	۲/۲۵۹	۰/۰۲۴	تایید فرضیه اول
۲	مؤلفه هدف‌گذاری شخصی بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۱۳۱	۳/۹۸۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه دوم
۳	مؤلفه صحبت کردن با خود بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۲۲۸	۷/۹۹۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه سوم
۴	مؤلفه پاداش دادن به خود بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۱۵۴	۶/۲۳۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه چهارم
۵	مؤلفه ارزیابی باورها و مفروضات بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۱۰۷	۳/۵۳۲	۰/۰۰۰	تایید فرضیه پنجم
۶	مؤلفه تنبیه خود بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۰۵۴	۲/۱۹۴	۰/۰۲۹	تایید فرضیه ششم
۷	مؤلفه مشاهده شخصی بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۰۸۸	۲/۱۷۳	۰/۰۳۰	تایید فرضیه هفتم
۸	مؤلفه تمرکز بر پاداش‌های طبیعی بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۰۹۳	۲/۶۳۸	۰/۰۰۹	تایید فرضیه هشتم
۹	مؤلفه راهنمایی خود بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد.	۰/۰۷۲	۲/۷۶۸	۰/۰۰۶	تایید فرضیه نهم

عملکرد موفق و تعهد حرفه‌ای (۲/۲۵۹)، متغیر هدف‌گذاری شخصی و تعهد حرفه‌ای (۳/۹۸۱)، متغیر صحبت کردن با خود و تعهد حرفه‌ای (۷/۹۹۴)، متغیر پاداش دادن به خود و تعهد حرفه‌ای (۶/۲۳۱)، متغیر ارزیابی باورها و مفروضات و تعهد حرفه‌ای (۳/۵۳۲)، متغیر تنبیه خود و تعهد حرفه‌ای (۲/۱۹۴)، متغیر مشاهده شخصی و تعهد حرفه‌ای (۲/۱۷۳)، متغیر تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و تعهد حرفه‌ای (۲/۶۳۸) و متغیر راهنمایی خود و تعهد حرفه‌ای (۲/۷۶۸) بوده که در همه موارد بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های خودرهبی بر تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر دارد و لذا فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شود.

خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است. با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب مسیر بین متغیر تجسم عملکرد موفق و تعهد حرفه‌ای (۰/۱۰۸)، متغیر هدف‌گذاری شخصی و تعهد حرفه‌ای (۰/۱۳۱)، متغیر صحبت کردن با خود و تعهد حرفه‌ای (۰/۲۲۸)، متغیر پاداش دادن به خود و تعهد حرفه‌ای (۰/۱۵۴)، متغیر ارزیابی باورها و مفروضات و تعهد حرفه‌ای (۰/۱۰۷)، متغیر تنبیه خود و تعهد حرفه‌ای (۰/۰۵۴)، متغیر مشاهده شخصی و تعهد حرفه‌ای (۰/۰۸۸)، متغیر تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و تعهد حرفه‌ای (۰/۰۹۳) و متغیر راهنمایی خود و تعهد حرفه‌ای (۰/۰۷۲) به دست آمده است. همچنین ضرایب معناداری بین متغیر تجسم



شکل ۱. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

بحث

باورها و مفروضات، مشاهده شخصی، تمرکز بر پاداش‌های طبیعی و راهنمایی خود با تعهد حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز وجود دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش صالحی و صحرایی سرزمده،^{۲۲} صبری و

با توجه به یافته‌های پژوهش، رابطه معنی‌داری بین خودرهبری کارکنان و هفت مؤلفه آن؛ تجسم عملکرد موفق، هدف‌گذاری شخصی، پاداش دادن به خود، ارزیابی

در پژوهش‌های آتی استفاده از گروه‌های دیگر نظیر خبرگان و مدیران سطوح عالی دانشگاه علوم پزشکی تبریز امکان تنوع در دیدگاه‌ها و نظرات و مطالعه تطبیقی آنان را فراهم می‌آورد.

نتیجه‌گیری

از یافته‌های پژوهش چنین نتیجه گرفته می‌شود که تعهد حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح بالاتر از متوسط می‌باشد. وجود نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های خودرهبی با تعهد حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه معناداری دارد و این مؤلفه‌ها در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح بالاتر از متوسط می‌باشد. بر این اساس چنین نتیجه‌گیری می‌شود که یکی از الزامات اساسی اداره هر سازمان به کارگیری سبک رهبری مناسب است. در عصر حاضر یکی از عوامل مهم و تعیین کننده در رفاه حال ملل و سازمان‌ها، شیوه مدیریت و رهبری است. کارکنان به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد. بنابراین یکی از عوامل مهم و اساسی در توسعه و موفقیت سازمان‌ها، سبک رهبری مدیریت و نحوه تاثیرگذاری بر کارکنان است. در واقع، از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی خودرهبر و متعهد است که به وجهه سازمان در اجتماع جلوه می‌دهد و منجر به افزایش رضایت شغلی، خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود.

پیامدهای عملی پژوهش

براساس نتایج پژوهش، مدیران باید دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی مناسب و مرتبط به منظور تسلط کارکنان به شغل در جهت تقویت اعتماد به نفس آنان در استفاده از تصور خود جهت به تصویر کشیدن وظایف مهم، تجسم کردن خود به عنوان یک فرد موفق، تصویر

همکاران،^{۲۵} باظهوری و همکاران،^{۲۶} دولتیاری و همکاران،^{۲۳} ژائو (Zhao)،^{۲۴} توماس،^{۱۹} سعید (Saeed) و همکاران،^{۱۷} ملائب (Malaeb) و همکاران^۹ و سون (Son) و همکاران^{۲۷} همخوانی دارد. برای مثال صالحی و صحرايي سرمزده در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که انگیزش، خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند و تعهد حرفه‌ای به خوبی از طریق خودکارآمدی و انگیزش پیش‌بینی و تبیین شده است.^{۲۲} همچنین نتایج پژوهش صبری و همکاران نشان داد که مشارکت در کارگاه‌های توانمندسازی بر تعهد حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی اصفهان تأثیر معناداری دارد.^{۲۵} باظهوری و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی بر سازمان یادگیرنده، خودرهبری و خودکارآمدی و همچنین سازمان یادگیرنده بر خودرهبری اثر مثبت و مستقیم دارد.^{۲۶} همچنین سون و همکاران در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که خودرهبری کارکنان بر تبادل رهبر-عضو و تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.^{۲۷} در راستای این یافته‌ها می‌توان گفت که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند. سازمان‌ها همواره تلاش می‌کنند تا حداکثر اهرم منابع انسانی را در اختیار داشته باشند و بیشترین بهره را از منابع انسانی خود ببرند. هنگامی که این امر با خودرهبری کارکنان مرتبط می‌شود، اهمیت این موضوع بیشتر به چشم می‌خورد. از طرفی دیگر، افرادی که در حوزه سلامت مشغول خدمت می‌باشند، همواره با عوامل تنش‌زای فراوانی مواجه می‌شوند. پس به دلیل ماهیت تنش‌زای حرفه، سلامت روانی آنان با تهدید جدی روبرو می‌شود و در درازمدت می‌تواند باعث فرسودگی شغلی آنان شود. بنابراین، موفقیت هر سازمان در دست کارکنان شاغل در آن نهفته است. دو کلمه جادویی که باعث درگیر شدن و اجرای بهتر کارکنان در کارشان می‌شود عبارتند از روحیه و تعهد. تعهد حرفه‌ای منجر به کاهش فرسودگی کاری، افزایش رضایت شغلی و در نهایت افزایش کیفیت خدمات می‌شود. از محدودیت‌های این پژوهش به کارگیری روش تحقیق کمی در سنجش متغیرهای مورد مطالعه بود که با استفاده از روش تحقیق کیفی یا آمیخته، امکان ارتقاء اعتبار نتایج حاصله وجود داشت. همچنین مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بودند که

تمامی نویسندگان در تألیف مقاله مشارکت داشته و نسخه نهایی آن را خوانده و تأیید کرده‌اند.

منابع مالی

منابع مالی ندارد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی فرایندهای پژوهش حاضر با رعایت ملاحظات و استانداردهای اخلاقی از جمله امانت‌داری در استفاده از داده‌ها انجام گردیده است. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی در دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب می‌باشد که با کد اخلاق IR.IAU.TABRIZ.REC.1402.260 در شورای پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب به تصویب رسیده و در سامانه جامع دانشگاه مذکور ثبت گردیده است.

تعارض منافع

نویسندگان این پژوهش بدین وسیله اعلام می‌دارند، هیچ‌گونه تعارض منافعی با هیچ شخص حقیقی و یا حقوقی در راستای اجرای این پروژه نداشته‌اند.

موفقیت‌آمیزی از انجام وظیفه در ذهن قبل از انجام وظیفه و تجسم هدفمند غلبه بر چالش‌ها، برگزار نمایند. از مشاوران متخصص در زمینه خودرهبری به منظور آموزش کارکنان با استراتژی‌های خودرهبری و چگونگی تقویت آن در کارکنان استفاده شود. همچنین مدیران در جهت تنوع بخشی به شرایط و کیفیت زندگی کاری و شخصی کارکنان، متعالی‌سازی مسیر رشد شغلی، و ایجاد فرصت توسعه و تعالی انسانی تلاش نمایند چرا که بدین صورت، افراد توان ساخت الگوهای فکری سازنده که سبب خوش‌بینی بیشتر آن‌ها و در نتیجه خودرهبری می‌گردد، را خواهند داشت.

قدردانی‌ها

بدین وسیله از مدیران و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب جهت همکاری در انجام این پژوهش، تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت پدیدآوران

جعفر بیکزاد طرح مطالعه، تهیه دست نوشته و بررسی نسخه نهایی را بر عهده داشته است. نجیبه فرشباقیان کار گردآوری داده‌ها و تحلیل نتایج را بر عهده داشته است.

References

1. Ataei AM, Allameh M, Safari A, Tayyebnia MS. Designing a Self-Leadership Model on the Basis of the Teachings of the Holy Quran. *Journal of Islamic Management*. 2020; 28(1), 97-123. (Persian)
2. Mousavi L, Kashef, M, Khodadadi, MR, Khabiri, M. Designing the Self-leadership Model of Elite Athletes (Based on Grounded theory Approach). *Research on Educational Sport*. 2020; 8(21): 115-138. doi: 10.22089/res.2020.9143.1916. (Persian)
3. Seyedein M, Isfandyari-Moghaddam A, Zarei A. Identifying academic Librarians' mentalities about Self-leadership and presenting model. *Academic Librarianship and Information Research*. 2021; 54(4): 58-76. doi: 10.22059/JLIB.2021.318186.1544. (Persian)
4. Knotts KG, Houghton JD, Pearce C, Chen H, Stewart GL, Manz CC. Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. *Eur J Work Organ Psychol*. 2022; 31(2): 273-291. doi: 10.1080/1359432X.2021.1953988
5. Bakker AB, Breevaart K, Scharp YS, de Vries JD. Daily self-leadership and playful work design: Proactive approaches of work in times of crisis. *J Appl Behav Sci*. 2023; 59(2): 314-336. doi: 10.1177/00218863211060453
6. Sjöblom K, Juutinen S, Mäkikangas A. The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*. 2022; 13(1):1-16. doi: 10.3390/challe13010014
7. Naeimi Majd A, Arasteh H, Ghourchian N, Mohamadkhani K. Identifying college students self-leadership components. *Research and Planning in Higher Education*. 2019; 25(3): 51-71. (Persian)
8. Golparvar M, Rostampour M. The Moderating Role of Meaning at Work in the Relationship between Self Leadership with Affective Capital and Affective-Collective Investment. *Psychology*. 2020; 24(3): 283-298. (Persian)
9. Malaeb M, Dagher GK, Canaan Messarra L. The relationship between self-leadership and employee engagement in Lebanon and the UAE: The

- moderating role of perceived organizational support. *Personnel Review*. 2023; 52(9): 2284- 2303. doi: 10.1108/PR-12-2021-0862
10. Bashirian H, Daei R, Bakhtiari M, Shahbazi R. Investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment with an attachment component to occupation in the staff of the General Office of Sports and Youth of Arak. *Journal of sport science and Educational Applied Researches without borders*. 2019; 3(11): 44-60. (Persian)
 11. Gerami Nejad N, Ghorbani Moghaddam Z, Kazemi Majd R, Hosseini M. Association between Resilience and Professional Commitment among Nurses Working in Intensive Care Units. *Journal of healthcare management*. 2018; 9(3): 65-77. (Persian)
 12. Zhao FF. Teaching behaviours of clinical teachers and professional commitment among nursing students: A moderated mediation model of optimism and psychological well-being. *Nurse Educ Today*. 2023; 125:1-7. doi: 10.1016/j.nedt.2023.105774
 13. Dolatyari E, Ramzaninejad R, Gharekhani H. The effect of structural empowerment on professional commitment of Iranian football premier league referees by job characteristics mediating. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2021; 8(1): 83-98. doi: 10.30473/fmss.2021.55644.2211. (Persian)
 14. Bemani mohamad abadi M, Royaer R. The Effect of Ethical Ideology on Auditors' Professional Judgment with the Mediating Role of Professional Commitment. *Iranian Management Accounting Association*, 2022; 11(44): 145-158. (Persian)
 15. Saeidpour Sarcheshmeh M, Hajianzehaei Z, Nikaeen Z, Zarei A. The Impact of Organizational Policy on the Creativity of Ministry of Sports and Youth Employees by Concealing Knowledge and the Modifying Role of Professional Commitment. *Applied research in sport management*. 2021; 10(1): 77-90. doi: 10.30473/arsm.2021.7987. (Persian)
 16. Taghizadeh Sarhang Abadi H, Rajabi Farjad H. The impact of perceived organizational policies on knowledge concealment with the moderating role of professional commitment. *NAJA Human Resources*. 2021; 15(65): 39-66. (Persian)
 17. Saeed I, Khan J, Zada M, Zada S, Vega-Muñoz A, Contreras-Barraza N. Linking ethical leadership to followers' knowledge sharing: mediating role of psychological ownership and moderating role of professional commitment. *Front Psychol*. 2022; 13: 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2022.841590
 18. Afzali AA, Miryousefi J, Nezadsajadi A. Explanation of The Mediating Role of Strategic Management of Human Resources in The Relationship Between Self-Leadership and Human Capital of Sports Science Departments of Public Universities. *New Trends in Sport Management*. 2021; 9(34): 27-44. (Persian)
 19. Thomas S. Professionalism, professional commitment, and performance. *Advances in Accounting Behavioral Research*. 2023; 13(26): 269-289. doi: 10.1108/S1475-148820230000026010
 20. Asif M, Hussain MA, Humayun S, Awais M, Li M. Investigating the Role of Ethical Leadership on Employee Innovativeness through Bottom-Up Job Redesigning: Self-Leadership as a Catalyst. *Sustainability*. 2023; 15(9): 1-12. doi: 10.3390/su15097190
 21. Harari MB, Williams EA, Castro SL, Brant KK. Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *J Occup Organ Psychol*. 2021; 94(4): 890-923. doi: 10.1111/joop.12365
 22. Salehi M, Sahraei Sarmazdeh F. Testing the Causal Model of the Mediating Role of Teacher Motivation in the Relationship between New Teachers' Self-Efficacy and Occupational Commitment by the Recruitment Method. *Research on Educational Leadership and Management*. 2022; 6(21): 39-58. doi: 10.22054/jrlat.2022.63007.1594 (Persian)
 23. Houghton JD, Neck CP. The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of management psychology*. 2002; 17(8):672-691. doi: 10.1108/02683940210450484
 24. Rothwell A, Arnold, J. Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*. 2007; 36(1), 23-41. doi: 10.1108/00483480710716704
 25. Sabri MR, Shahidi S, Yamani N, Alimohammadi N, Khademian M, Omid A, Avizhgan M. The Effect of Participation in Empowerment Workshops on the Quality of Teaching and Professional Commitment of Faculty Members of Isfahan Medical School. *Research in Medical Education*. 2022; 14(3):1-9. URL: doi: 10.52547/rme.14.3.1. (Persian)
 26. Bazohoori S, Yari Haj aAtalo J, Maleki Avarsin S. Explaining teachers' self-management and self-efficacy based on transformational leadership with the mediating role of learning organization in Mashhad schools. *Journal of School Administration*. 2021; 9(1): 128- 156. (Persian)
 27. Son WH, Baek WY, Byon KK. Effects of Sports Center Employees' Self-Leadership on Organizational Commitment: Mediating Effects of Leader-Member Exchange. *Sustainability*. 2022; 14(18): 1-12. doi: 10.3390/su141811343