


Investigating the Role of Organizational Values, Communication Satisfaction and Charismatic Leadership on Job Performance with Emphasis on the Mediating Role of Psychological Components Related to Nurses' Work

Azizeh Pashaei Yousef Kandi^{1*} , Mohammad Hassani² 

1. MSc, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Article Info

Received: 2021/02/22;
Accepted: 2021/08/13;
ePublished: 2021/09/21

 [10.30699/jergon.9.2.30](https://doi.org/10.30699/jergon.9.2.30)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Azizeh Pashaei Yousef
Kandi

MSc, Department of
Educational Administration,
Urmia University, Urmia, Iran

Email:

pashaieazizeh@gmail.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Nurses, as the largest source of manpower, have a special place in medical affairs and their performance is defined as an effective activity with direct patient care, so it is necessary to study the factors affecting their performance. Therefore, the aim of this study was to investigate the role of work-related psychological components in relation to organizational factors affecting nurses' job performance.

Methods: This research is a descriptive-correlational study of structural equations according to the data collection method. The statistical population of the present study includes all nurses of Seyed Al-Shohada (AS) Hospital in Urmia, Iran, (n=265). Using Krejcie and Morgan table, 155 people were selected as a statistical sample using relative stratified random sampling method. A questionnaire was used to collect information and after calculating the validity and reliability of the instruments, descriptive and inferential analysis of the data was performed using SPSS 22 and PLS 3 software.

Results: The results of data analysis showed that organizational values, communication satisfaction and charismatic leadership with t-values greater than 1.96 ($P < 0.05$) mediated by psychological factors have a positive and significant effect on nurses' job performance.

Conclusion: Values, goals, leadership, and communication are factors that go beyond a specific situation and create a sense of satisfaction and performance improvement. Managers increase the ability and capability of nurses by clearly explaining the goals and creating a suitable atmosphere for expressing views, by participating in the affairs of the sense of commitment and ownership, and by holding training courses, and provide the possibility for improving their performance.

Keywords: Psychological components, Organizational values, Communication satisfaction, Charismatic leadership, Job performance, Nursing



Copyright © 2021, This is an original open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Pashaei Yousef Kandi A, Hassani M. Investigating the Role of Organizational Values, Communication Satisfaction and Charismatic Leadership on Job Performance with Emphasis on the Mediating Role of Psychological Components Related to Nurses' Work. Iran J Ergon. 2021; 9(2):30-41

Extended Abstract

Introduction

Nurses, as the largest source of manpower, have a special place in medical affairs and their performance is defined as an effective activity with direct patient care, so it is necessary to study the factors affecting their performance. Therefore, the aim of this study was to investigate the role of work-related psychological components in relation to organizational factors affecting nurses' job performance.

Methods

This research is a descriptive-correlational study of structural equations according to the data collection method. The statistical population of the present study includes all nurses of Seyed Al-Shohada (AS) Hospital in Urmia, Iran, (n=265). Using Krejcie and Morgan table, 155 people were selected as a statistical sample using relative stratified random sampling method. A questionnaire was used to collect information and after calculating the validity and reliability of the instruments, descriptive and inferential analysis of the data was performed using SPSS 22 and PLS 3 software.

Results

The results of data analysis showed that organizational values, communication satisfaction and charismatic leadership with t-values greater than 1.96 ($P < 0.05$) mediated by psychological factors have a positive and significant effect on nurses' job performance.

Discussion

The results showed that organizational values have a direct, positive and significant effect on employee empowerment. According to Hosseini results, the variable of organizational values has an effect on human resource empowerment [23]. According to the researches, as long as the goals and values of the organization are clear and acceptable to the individual, he will move with them with all his might, and managers should provide empowerment and training for their subordinates and try to use

different methods. Also, based on the results, communication satisfaction has a direct, positive and significant effect on nurses' sense of empowerment. But no research was found consistent with these hypotheses. The leaders of the organization should increase the satisfaction of people's communication with new management methods and financial and economic incentives so that they have a sense of belonging and commitment to the organization and move in the direction of the organization's goals and perform better. According to the results of research, Charismatic leadership has a direct, positive and significant effect on empowerment.

According to the results of the analysis, organizational values and satisfaction with communication and charismatic leadership have a direct, positive and significant effect on commitment. Which is consistent with the results of Malakouti and Yazdani studies as well as the Khaleghkhah and Babaei Menqari [10, 24]. More clear and precise expression of the organizational values and if their acceptance by them, will increase the employees' sense of emotional commitment to the organization, and as a result, they will show more effort and will be more attached to the organization. Managers of organizations should pay attention to relationships and communications within the organization and provide opportunities to improve communication and try to involve employees in decisions and provide areas of satisfaction and increase the commitment and sense of belonging to the organization. The leadership practices of an organization are an important and vital element for an organization.

The results showed that organizational values and satisfaction with communication and charismatic leadership have a direct, positive and significant effect on nurses' sense of psychological ownership, but due to lack of research in this field, no background was found that is consistent with this hypothesis. If the goals and values of the organization are in line with the individual goals of employees, they think of themselves as the owners

of the organization and do their best to support the positions of the organization and consider the organization as their home and do not give up any effort.

The results of the analysis showed that organizational values and satisfaction with communication and charismatic leadership, empowerment, commitment and ownership have a direct, positive and significant effect on job performance. This research is in line with the research of Farooq and Jaffery, as well as Pingo *et al.*, Mathew *et al.*, and Tadampali, Abdul [25-28]. Huili examined the mediating role of organizational values in performance and creates a new conceptual model for work personality and performance [29]. According to the reports, if the goals and values of the individual and the organization are consistent and organizational values are clear, specific and acceptable to individuals, employees will move in the direction of the goals and will perform well. Khanjankhani *et al.* suggested that managers, while formulating clear and specific goals, involve employees in formulating organizational goals to achieve the highest level of job performance [7]. As a thought-provoking, inspiring, and moral, the charismatic leader is able to develop emotional bonds with his followers and other leaders that will improve the performance of the individual and the organization. Liu *et al.* also stated that job satisfaction and participatory organizational atmosphere affect employees' sense of ownership towards the organization [30].

Organizational values, communication satisfaction and Charismatic leadership have a positive and significant effect through mediation of empowerment with job performance. No background was found for empowerment mediation in relation to each of the variables. Charismatic leadership has a positive and significant relationship with job performance by mediating organizational commitment. Despite the impact and role of organizational

commitment on the relationship between independent variables and performance, no research was found to be consistent with the hypotheses.

According to the results of organizational values, communication satisfaction and Charismatic leadership have a positive and significant relationship with psychological performance mediated by psychological property and charismatic leadership has a positive and significant relationship with 99% confidence. The results of Farzad and Ranjbar research indicated that transformational leadership has a positive relationship with job performance. The mediating role of psychological ownership in the relationship between transformational leadership and job performance was also acknowledged [31]. As a result, by creating a sense of ownership and motivation to maintain and improve employee ownership and apply transformational leadership, it is possible to increase job performance. But no background was found on the mediating role of ownership in relation to organizational values and performance and satisfaction with communication and performance.

Conclusion

Values, goals, leadership, and communication are factors that go beyond a specific situation and create a sense of satisfaction and performance improvement. Managers increase the ability and capability of nurses by clearly explaining the goals and creating a suitable atmosphere for expressing views, by participating in the affairs of the sense of commitment and ownership, and by holding training courses, and provide the possibility for improving their performance.

Acknowledgement

The efforts of the supervisor and all the nurses participating in this study are appreciated.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

بررسی نقش ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند بر عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی

مؤلفه‌های روان‌شناختی مرتبط با کار پرستاران

عزیزه پاشایی یوسف کندی^{۱*}، محمد حسینی^۲

۱. کارشناس ارشد، گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۲. استاد، گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۴ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰	زمینه و هدف: پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین منبع نیروی انسانی، جایگاه ویژه‌ای در امور درمانی دارند و عملکرد آنان به عنوان فعالیتی اثربخش، با مراقبت مستقیم بیمار تعریف می‌شود، بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آن‌ها ضروری است. بنابراین، هدف پژوهش حاضر، واکاوی نقش مؤلفه‌های روان‌شناختی مرتبط با کار در رابطه عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد شغلی پرستاران است.
نویسنده مسئول: عزیزه پاشایی یوسف کندی کارشناس ارشد، گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران پست الکترونیک: pashaieazizeh@gmail.com	روش کار: این تحقیق با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمام پرستاران بیمارستان سیدالشهدا (ع) شهر ارومیه به تعداد ۲۶۵ نفر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شد و پس از محاسبه روایی و پایایی ابزارها، تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و PLS 3 انجام گرفت.
برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.	یافته‌ها: نتیجه تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند با مقادیر آماره‌تی بیشتر از ۱/۹۶ ($P < 0.05$) با میانجیگری عوامل روان‌شناختی بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیر مثبت و معناداری دارند.
	نتیجه‌گیری: ارزش‌ها، اهداف، رهبری و ارتباطات اموری هستند که فراتر از یک موقعیت خاص عمل کرده و باعث ایجاد حس رضایت و بهبود عملکرد می‌شوند. مدیران با تبیین آشکار اهداف و ایجاد جو مناسب برای بیان دیدگاه‌ها، با مشارکت دادن در انجام امور حس تعهد و مالکیت و با برگزاری دوره‌های آموزشی، توانمندی و قابلیت پرستاران را افزایش داده و زمینه ارتقای عملکرد آنان را فراهم آورند.
کپی‌رایت © مجله ارگونومی؛ دسترسی آزاد؛ کپی‌برداری، توزیع و نشر برای استفاده غیرتجاری با ذکر منبع آزاد است.	کلیدواژه‌ها: مؤلفه‌های روان‌شناختی، ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات، رهبری فرهمند، عملکرد شغلی، پرستاری

مقدمه

هدف اصلی و غایی حرفه پرستاری تأمین بهبودی و سلامت بشریت است و تحقق این امر نه فقط از طریق علمی، بلکه از روش‌های اخلاقی صحیح و برقراری ارتباط با بیمار، قابل دسترسی است. آن‌ها به عنوان فعال‌ترین افراد ارائه‌دهنده مراقبت‌های درمانی در بیمارستان‌ها، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با بیماران و خانواده‌های آنان دارند و نقش بسزایی در حفظ، تأمین و ارتقای سلامتی آنان و پیشگیری از بیماری و تسکین درد بیماران ایفا می‌کنند [۱].

با توجه به اهمیت مشاغل خدماتی و ارتباط مستقیم بین کارمندان و مشتریان، منابع انسانی برای این سازمان‌ها به نسبت دیگر منابع سازمان در اولویت اهمیت قرار دارد. بیمارستان به عنوان یک سازمان خدماتی، جزو سیستم‌های فنی اجتماعی، پیچیده و پویا محسوب می‌گردد [۱]. در این سیستم، پرستاران بزرگ‌ترین گروه در ارائه خدمات هستند که با داشتن نیروی بالقوه و قابل توجه خود می‌توانند بر کیفیت ارائه مراقبت‌های سلامت تأثیر بگذارند.

پیش دارند، رهبری‌شان را نخواهند پذیرفت. رهبران برای اینکه از امواج دریاها، پرتلاطم تغییرات ابتکاری، جان سالم به در برند، باید راه‌هایی برای محکم نگاه داشتن و تثبیت خود پیدا کنند [۹]. فرایند مدیریت و کاربرد عناصر آن جهت ارائه مطلوب مراقبت و خدمات پرستاری با اهمیت است [۱۰].

یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیازمند است، تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی، نوعی ارتباط نگرشی - رفتاری به اهداف و مأموریت‌های سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای نگرش محسوب و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود. وجه تمایز سازمان‌های موفق و غیرموفق در فرهنگ آنهاست؛ به عبارتی موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است [۱۱]. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد انجام اقداماتی که منجر به بهبود سطح تعهد عاطفی و هنجاری پرستاران شود در جهت افزایش تمایل به ماندگاری پرستاران شاغل توصیه می‌شود و باعث بهبود و افزایش عملکرد آنان می‌شود [۱۲].

یکی دیگر از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی، مفهومی جدید است که هم اکنون نظر بسیاری از اندیشمندان مدیریت را به خود جلب کرده است. این مفهوم، که چندبعدی است برحسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خودشان در شغل و سازمان آنها تعریف شده است و حالت‌های روان‌شناختی مختلفی را از جمله احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنادار بودن شغل به خود اختصاص می‌دهد [۱۳]. هرچه پرستاران از ماهیت و ویژگی‌های شغلی خود در ابعاد (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد) رضایت بیشتر و مطلوبیت بالاتری داشته باشند، میزان عملکرد شغلی آنها بهبود پیدا خواهد کرد [۱۴]. عامل روان‌شناختی دیگری که تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد، مالکیت روان‌شناختی است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف سازمان یا جزئی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آنها تعلق دارد. به طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند [۱۵].

به طور خلاصه، بازنگری پیشینه و بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد تحقیقات داخلی در زمینه ارتقای عملکرد پرستاران تا حدودی انجام شده، اما در زمینه واکاوی عوامل سازمانی

در این راستا باید عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی پرستاران مورد بحث و بررسی قرار گرفته و ارتباط آنها با عوامل روان‌شناختی مرتبط با کار مورد بحث و واکاوی قرار گیرد تا زمینه‌های افزایش و بهبود عملکرد آنان را فراهم کنیم. اولین عامل سازمانی شامل ارزش‌های سازمانی است که در یک سازمان اهمیت زیادی در درک و تغییر درون سازمان دارند. ارزش‌ها موجب می‌شوند هویت سازمان شناخته شود و به عنوان راهنمای عمل برای یک آینده موفق به کار روند. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و به‌کارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار شدن آنها در درون و بیرون سازمان است [۳]. وقتی سازمانی تصویر واضحی از رسالت و ارزش‌هایش داشته باشد، دارای اساس محکمی برای تعالی بخشیدن به مدیریت خود و قرین ساختن آن با رسالت و ارزش‌های واقعی است [۴]. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی در حیطه‌های کاری پرستاری از اهمیت زیادی برخوردار است. فرهنگ سازمانی قوی و مثبت می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش داده و شرایطی برای تعامل بهتر پرستاران با همکاران و رضایت در انجام وظایف و در نهایت تأمین اهداف سازمانی را به دنبال داشته باشد [۲]. بعد هدف‌گذاری (از عوامل ارزش‌ها و محیط سازمانی) بالاترین ضریب اهمیت را در عملکرد پرستاران دارد و پیشنهاد می‌شود ضمن تدوین اهداف روشن و مشخص، این گروه را در تدوین اهداف سازمانی دخالت داده تا بیشترین سطح عملکرد شغلی به دست آید [۵].

در یک سازمان علاوه بر ارزش‌ها عامل ارتباطات سازمانی مطرح می‌شود که توجه زیادی به ارتباط بین کارکنان و مدیران داشته و تلاش دارد ارتباطات میان‌فردی و گروهی را به بهترین شکل به نمایش بگذارد تا در کنار آن، سازمان به اهداف عالی خود نائل گردد. ارتباط، تار و پود سازمان را به هم پیوند داده و موجب یکپارچگی و وحدت سازمان می‌گردد [۶]. پرستاران نیاز به ایجاد شبکه ارتباطی برای به‌روز کردن اطلاعات کاری و تأمین حمایت عاطفی دارند تا وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند [۷]. تحقیقات نشان می‌دهد بهینه‌سازی روابط سازمانی از سوی مدیران و مسئولان در بیمارستان‌ها می‌تواند موجب افزایش تعهد پرستاران به عنوان یکی از شاخص‌های مهم در اثربخشی عملکرد شود [۸].

رهبری در سازمان، تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین‌گروهی متشکل از افراد انسانی است؛ رهبران به ارتباطات مؤثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند؛ اگر افراد ندانند رهبران چه می‌خواهند و چه مقصدی در

Quinn استفاده شده است که شامل ۲۴ گویه است و برای اندازه‌گیری شش مؤلفه‌ای، مشخصه‌های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، پیوند دهنده‌های سازمانی، تأکیدات استراتژی و معیارهای موفقیت، طراحی شده است [۱۶]. پرسش‌نامه رضایت از ارتباطات: این پرسش‌نامه شامل شش سوال با طیف پنج درجه‌ای لیکرت است که توسط Downs و Adrian طراحی شده است [۱۷]. پرسش‌نامه رهبری فرهمند: این پرسش‌نامه شامل چهار سوال از پرسش‌نامه سبک رهبری Bass و Avolio است [۱۸]. پرسش‌نامه تعهد سازمانی: پرسش‌نامه تعهد سازمانی، یک ابزار اندازه‌گیری ۱۵ گویه‌ای است و برای اندازه‌گیری سه مؤلفه باور به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان طراحی شده است که توسط Porter و همکاران تهیه و ارائه شده است [۱۹]. پرسش‌نامه توانمندسازی: این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است و برای اندازه‌گیری چهار مؤلفه معنا، صلاحیت، خودمختاری و تأثیر، توسط Spreitzer و همکاران طراحی شده است [۲۰]. پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی: این پرسش‌نامه شامل ۱۰ گویه است و برای اندازه‌گیری پنج مؤلفه سازمان (سرزمین)، خودکارآمدی، مسئولیت، تعلق و هویت، توسط Avey و همکاران طراحی شده است [۲۱]. پرسش‌نامه عملکرد شغلی: این پرسش‌نامه شامل ۱۵ گویه است و برای اندازه‌گیری سه مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد انطباقی توسط Paterson طراحی شده است [۲۲].

در پژوهش حاضر پس از تأیید روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش توسط استاد راهنما، به منظور بررسی روایی سازه ابزارهای پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار PLS استفاده شد و بارهای عاملی گویه‌های هر یک از ابزارهای پژوهش معنی‌دار بودند و برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. پایایی پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی (۰/۹۸)، و در تحقیقات قبلی ۰/۸۰ و ۰/۸۵ بوده است، رضایت از ارتباطات (۰/۹۱) است که در پژوهش‌های پیشین نیز مقدار ۰/۹۱ و ۰/۸۶ بیان شده است. برای رهبری فرهمند (۰/۹۳) محاسبه شد و قبلاً مقدار ۰/۷۴ گزارش شده، تعهد سازمانی (۰/۹۰) بود که در پژوهش‌های پیشین مقدار ۰/۷۹ و ۰/۹۲ گزارش شده است. پایایی توانمندسازی (۰/۹۵) محاسبه شد که در تحقیق قبلی نیز همان مقدار بوده است، مالکیت روان‌شناختی (۰/۸۹) محاسبه شده که در تحقیقات قبلی ۰/۹۶

تأثیرگذار بر عوامل روان‌شناختی که باعث تأثیر مضاعفی بر عملکرد شغلی پرستاران می‌شوند، تحقیق و بررسی انجام نشده است. بنابراین با توجه به اهمیت فعالیت پرستاران در بیمارستان‌ها و تأثیر ارزش‌های سازمانی و جهت‌گیری‌های مدیریتی و نگرش‌های روان‌شناختی بر عملکرد شغلی پرستاران، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که مدل ارتباطی ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند با میانجی‌گری عوامل روان‌شناختی مرتبط با کار، بر عملکرد شغلی پرستاران، چگونه است؟ همچنین مطالعه حاضر شیوه‌های افزایش عملکرد را با توجه به عوامل فوق تحلیل و بررسی می‌کند.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - تحلیلی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی، ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند متغیر مستقل، عوامل روان‌شناختی مرتبط با کار شامل: تعهد سازمانی، توانمندسازی و مالکیت روان‌شناختی متغیر میانجی و عملکرد شغلی متغیر وابسته هستند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان سیدالشهدا (ع) شهر ارومیه است که جمعاً ۲۶۵ نفر بودند. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۵ نفر است و به علت تفاوت در جنسیت و متفاوت بودن بخش‌هایی که پرستاران در آن مشغول به کار هستند، برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شده است. به علت استفاده از روش معادلات ساختاری و برای اطمینان از صحت و دقت نتایج، تعداد ۲۱۰ پرسش‌نامه در بین پرستاران توزیع شده و تعداد ۱۹۳ پرسش‌نامه برگشت داده شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پس از کسب کد ۳۰۴۶-۱۳۹۹/۰۱/۲۵-۱۳۹۹ و انجام هماهنگی‌های لازم با بخش‌های مربوطه و ارائه توضیحاتی در مورد اهداف پژوهش، کار توزیع پرسش‌نامه در طی خرداد ماه و با رضایت پرستاران و تأکید بر آزادی آن‌ها برای خروج از تحقیق و محرمانه ماندن اطلاعات انجام شد و شامل هفت پرسش‌نامه استاندارد بود که روی یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (با نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (با نمره ۱) رتبه‌بندی شده بودند که شامل موارد زیر است:

پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی: برای اندازه‌گیری ارزش‌های سازمانی از پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی Cameron و

یافته‌ها

نتایج بررسی اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی‌های پژوهش، از بین ۱۹۳ پرستار مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است و مشاهده می‌شود از مجموع پرستاران گروه نمونه، اکثر پرستاران زن و دارای مدرک کارشناسی هستند. در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی متغیرها برای بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها هستند.

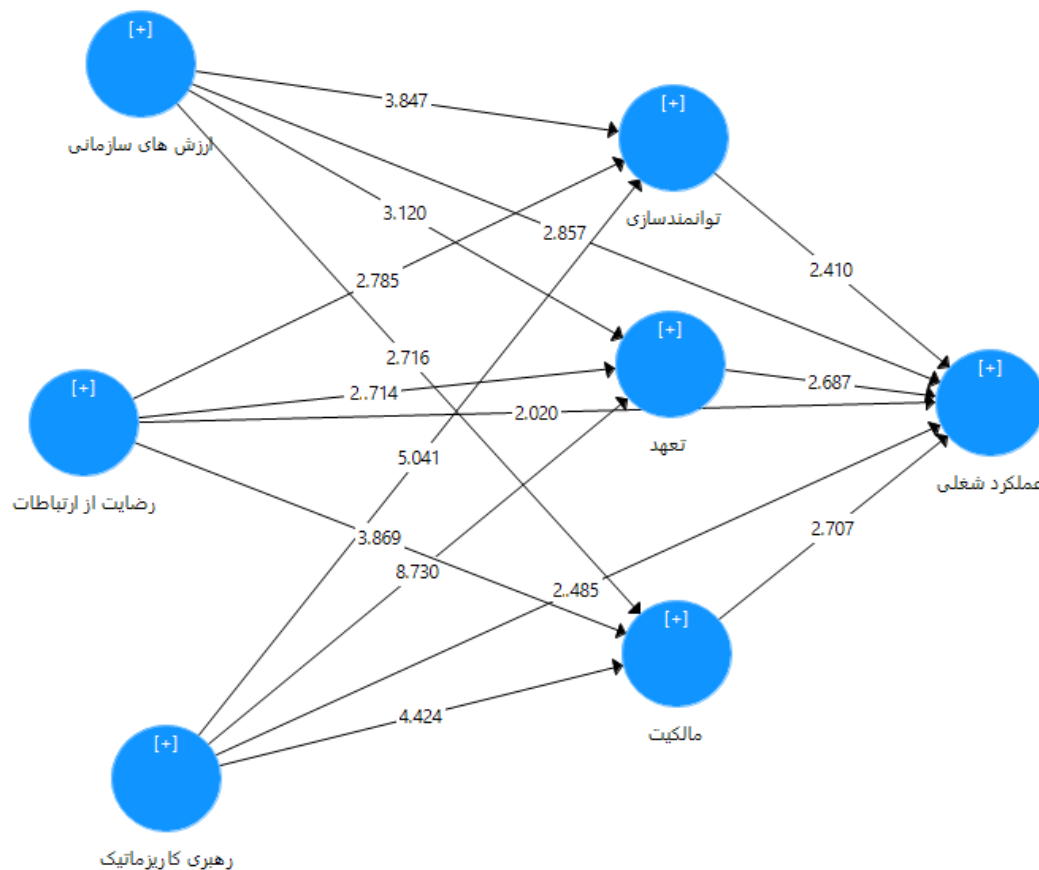
و ۰/۸۴ بیان شده و عملکرد شغلی (۰/۹۷) است که در تحقیقات انجام شده مقدار ۰/۸۲ و ۰/۸۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و PLS 3 انجام شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش

شاخص آماری جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۳۸	۲۰
زن	۱۵۵	۸۰
شاخص آماری مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
دیپلم	۱	۰/۵
کاردانی	۹	۵
کارشناسی	۱۷۵	۹۱
ارشد	۸	۴
شاخص آماری سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۱-۵ سال	۲۷	۱۴
۶-۱۰ سال	۴۱	۲۱
۱۱-۱۵ سال	۴۳	۲۲
۱۶-۲۰ سال	۴۰	۲۱
۲۱ سال به بالا	۴۲	۲۲

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چولگی	خطای استاندارد چولگی
ارزش‌های سازمانی	۱۹۳	۳/۶۵	۰/۷۳	۱/۶۷	۵	-۰/۷۴	۰/۱۷۵
رضایت از ارتباطات	۱۹۳	۳/۸۳	۰/۶۷	۱/۱۸	۴/۸۳	-۱/۵۲	۰/۱۷۵
رهبری فرهمند	۱۹۳	۳/۷۸	۰/۶۱	۱/۵۵	۴/۶۳	-۱/۵۷	۰/۱۷۵
توانمندسازی	۱۹۳	۳/۷۳	۰/۶۷	۱	۵	-۱/۴۷	۰/۱۷۵
تعهد	۱۹۳	۳/۷۹	۰/۷۰	۱/۴۰	۵	-۱/۲۱	۰/۱۷۵
مالکیت	۱۹۳	۳/۶۹	۰/۵۸	۱/۶۷	۴/۸۳	-۱/۲۱	۰/۱۷۵
عملکرد شغلی	۱۹۳	۳/۸۷	۰/۶۴	۱/۵۸	۴/۸۶	-۱/۲۶	۰/۱۷۵



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت ضرایب t

نرم افزار PLS استفاده گردید و نیکویی برازش این مدل مورد سنجش قرار گرفت که به شرح زیر است.

به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق متناسب با چهارچوب مفهومی مورد نظر محقق از معادلات ساختاری با استفاده از

جدول ۳. شاخصهای برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص برازش	مقدار مشاهده شده	مقدار مطلوب	نتیجه برازش
SRMR	۰/۰۷	کمتر از ۰/۰۸	مناسب
NIF	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹۰	مناسب
RMS	۰/۲۲	نزدیک به صفر	مناسب
d-G	۰/۰۴	< ۰/۹۵	مناسب
d- ULS	۰/۰۳	< ۰/۹۵	مناسب

همچنین مقدار ضرایب تی هریک از مسیرها از متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر از ۱/۹۶ ($P < ۰/۰۵$) است (شکل ۱). در نتیجه، فرضیه کلی تحقیق تأیید می شود و می توان گفت ارزش های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند با میانجی گری عوامل روان شناختی بر عملکرد شغلی تأثیر دارند.

شاخص های برازش مدل عبارتند از SRMR (ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقیمانده ها)، NIF (شاخص نرم شده برازش)، RMS (ریشه میانگین مجذورات). با توجه به جدول بالا مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان می دهد که مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۴. جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
بر روی توانمند سازی از			
ارزش‌های سازمانی	۰/۲۵	۳/۸۵	۰/۰۱
رضایت از ارتباطات	۰/۲۴	۲/۷۸	۰/۰۱
رهبری فرهمند	۰/۳۶	۵/۰۴	۰/۰۱
بر روی تعهد سازمانی از			
ارزش‌های سازمانی	۰/۲۰	۳/۱۲	۰/۰۱
رضایت از ارتباطات	۰/۲۳	۲/۷۱	۰/۰۱
رهبری فرهمند	۰/۵۰	۸/۷۳	۰/۰۱
بر روی مالکیت سازمانی از			
ارزش‌های سازمانی	۰/۲۰	۲/۷۲	۰/۰۱
رضایت از ارتباطات	۰/۳۳	۳/۸۷	۰/۰۱
رهبری فرهمند	۰/۳۴	۴/۴۲	۰/۰۱
بر روی عملکرد سازمانی از			
ارزش‌های سازمانی	۰/۱۵	۲/۸۶	۰/۰۱
رضایت از ارتباطات	۰/۱۸	۲/۰۲	۰/۰۵
رهبری فرهمند	۰/۲۲	۲/۴۸	۰/۰۵
تعهد سازمانی	۰/۱۵	۲/۶۸	۰/۰۱
توانمندسازی	۰/۱۶	۲/۴۱	۰/۰۵
مالکیت سازمانی	۰/۲۳	۲/۷۰	۰/۰۱
متغیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
بر روی عملکرد (میانجی: توانمندسازی)			
ارزش‌های سازمانی	۰/۰۶	۲/۴۱	۰/۰۵
رضایت از ارتباطات	۰/۰۷	۲/۵۰	۰/۰۵
رهبری فرهمند	۰/۰۵	۲/۴۴	۰/۰۵
بر روی عملکرد (میانجی: تعهد)			
ارزش‌های سازمانی	۰/۰۶	۲/۸۸	۰/۰۱
رضایت از ارتباطات	۰/۰۸	۳/۱۳	۰/۰۱
رهبری فرهمند	۰/۰۷	۲/۵۶	۰/۰۵
بر روی عملکرد (مالکیت)			
ارزش‌های سازمانی	۰/۰۴	۲/۱۲	۰/۰۵
رضایت از ارتباطات	۰/۰۵	۲/۴۸	۰/۰۵
رهبری فرهمند	۰/۰۸	۳/۲۱	۰/۰۱

بحث

معناداری دارد، اما به علت کمبود تحقیقات در این زمینه پیشینه‌ای که همسو با این فرضیه باشد یافت نشد. چنانچه اهداف و ارزش‌های سازمان هم راستا با اهداف فردی کارکنان باشد، آن‌ها احساس مالکیت نسبت به سازمان داشته و نهایت تلاش و همت خود را به کار می‌گیرند تا از مواضع سازمان حمایت کرده و سازمان را مثل خانه خود دانسته و از هیچ کوششی فروگذاری نمی‌کنند.

نتایج تحلیل‌ها نشان داد ارزش‌های سازمانی و رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند، توانمندسازی، تعهد و مالکیت بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. این تحقیق با پژوهش Farooq و Jaffery، نیز Pingo و همکاران، Mathew و همکاران، و Tadampali, Abdul همسو است [۲۸-۲۵]. Huili به بررسی نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی بر عملکرد پرداخته و یک الگوی مفهومی جدید برای شخصیت و عملکرد کار ایجاد کرده است [۲۹]. با توجه به تحقیقات انجام گرفته، اگر اهداف و ارزش‌های فرد و سازمان همسو باشد و ارزش‌های سازمانی برای افراد روشن و مشخص و قابل قبول باشد، کارکنان در راستای اهداف حرکت کرده و عملکرد خوبی خواهند داشت. Khanjankhani و همکاران پیشنهاد می‌کنند که مدیران، ضمن تدوین اهداف روشن و مشخص، کارکنان را در تدوین اهداف سازمانی دخالت داده تا بیشترین سطح عملکرد شغلی به دست آید [۵]. رهبر فرهمند به عنوان یک فرد تحریک‌کننده فکری، الهام‌بخش، اخلاقی و فردی بسیار با ملاحظه است که قادر به توسعه پیوندهای عاطفی با پیروان خود و دیگر رهبران است که در نتیجه آن عملکرد فرد و سازمان بهبود خواهد یافت. Liu و همکاران نیز بیان می‌کنند که رضایت شغلی و جو سازمانی مشارکتی بر احساس مالکیت کارکنان نسبت به سازمان خود اثرگذار است [۳۰].

ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند با میانجی‌گری توانمندسازی با عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارند. پیشینه‌ای برای میانجی‌گری توانمندسازی در رابطه هر یک از متغیرها یافت نشد. رهبری فرهمند با میانجی‌گری تعهد سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. با وجود تأثیر و نقش تعهد سازمانی در رابطه متغیرهای مستقل با عملکرد، تحقیقی همسو با فرضیه‌ها یافت نشد.

با توجه به نتایج ارزش‌های سازمانی، رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند با مالکیت روان‌شناختی با عملکرد

نتایج نشان داد ارزش‌های سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. براساس نتایج Hosseini نیز متغیر ارزش‌های سازمانی بر توانمندسازی نیروی انسانی تأثیر داشته است [۲۳]. بنابر نتایج تحقیقات انجام گرفته هر قدر اهداف و ارزش‌های سازمان برای فرد مشخص و قابل قبول باشد، با تمام توان همسو با آن‌ها حرکت خواهد کرد و مدیران باید زمینه‌های توانمندسازی و آموزش را برای زیردستان خود فراهم کنند و با استفاده از شیوه‌های متفاوت، سعی در توانمندسازی کارکنان خود داشته باشند. همچنین براساس نتایج، رضایت از ارتباطات بر حس توانمندسازی پرستاران اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. اما تحقیقی همسو با این فرضیات یافت نشد. رهبران سازمان باید با شیوه‌های مدیریتی نوین و تشویق‌های مالی و اقتصادی رضایت از ارتباطات افراد را افزایش دهند تا آن‌ها حس تعلق خاطر و تعهد به سازمان داشته و در راستای اهداف سازمان حرکت کرده و عملکرد بهتری از خود ارائه دهند. براساس نتایج تحقیقات رهبری فرهمند بر توانمندسازی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

براساس نتایج تحلیل‌ها ارزش‌های سازمانی و رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند بر تعهد تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. که با نتایج تحقیقات Yazdani و Malakouti و نیز Babaei و Khaleqkhan و Menqari همسو است [۲۴، ۹]. هر اندازه ارزش‌های سازمانی برای کارکنان بطور واضح و دقیق بیان شود و در صورتی که مورد قبول افراد باشد، باعث می‌شود که حس تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان بیشتر شود و در نتیجه تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند و دلبستگی بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. مدیران سازمان‌ها باید به روابط و ارتباطات درون سازمان اهمیت داده و زمینه‌های بهبود ارتباطات را فراهم کنند و سعی در مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها داشته و زمینه‌های رضایت را فراهم آورده و پابندی و احساس تعلق افراد به سازمان را افزایش دهند. شیوه‌های رهبری یک سازمان یک عنصر مهم و حیاتی برای یک سازمان است، اگر مدیر با اعتماد به نفس کامل و با استفاده از شیوه‌های رهبری فرهمند با چشم‌اندازی والا و جسارت و اقتدار در صحنه باشد و برای اهداف افراد و کارکنان و سازمان تلاش کند، واضح و مسلم است که زیردستان او نیز به همان صورت عمل می‌کنند و برای توانمندسازی خود تلاش کرده و حس وابستگی و دلبستگی نسبت به سازمان خواهند داشت.

نتایج نشان داد ارزش‌های سازمانی و رضایت از ارتباطات و رهبری فرهمند بر حس مالکیت روان‌شناختی پرستاران اثر مستقیم، مثبت و

را فراهم آورده و به پرستاران در چارچوب وظایفشان اختیارات لازم را داده و پس از آن که پرستاران به جهت مشارکت در امور تا حدودی از مهارت‌های لازم برخوردار شدند، نسبت به واگذاری سایر امور برنامه‌ریزی نموده و از ظرفیت و توان کاری این نیروهای ارزشمند و فرهیخته در راستای پیشبرد اهداف کارایی بهره‌مند شوند.

این پژوهش نیز مثل پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی داشته است از جمله اینکه در زمان بیماری کرونا انجام شده و پرستاران به علت مشغله زیاد کاری تمایل کمتری به پاسخگویی داشتند و این تحقیق محدود به پرستاران بیمارستان سیدالشهدا (ع) شهر ارومیه است و تعمیم نتایج باید با احتیاط انجام شود.

تقدیر و تشکر

از زحمات استاد راهنما و تمامی پرستاران شرکت‌کننده در این تحقیق، تشکر و قدردانی می‌شود.

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان عبارتست از: عزیزه پاشایی یوسف کندی (نویسنده مسئول/ پژوهشگر اصلی/ ۵۰ درصد)، دکتر محمد حسنی (نویسنده دوم/ ۵۰ درصد).

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تأمین شده است.

شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند و رهبری فرهمند به اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحقیق Farzad و Ranjbar حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی رابطه‌ای مثبت دارد. همچنین نقش میانجی‌گری مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی به تأیید رسید [۳۱]. در نتیجه، با ایجاد حس مالکیت و انگیزه حفظ و بهبود مالکیت کارکنان و اعمال رهبری تحول‌گرا می‌توان زمینه افزایش عملکرد شغلی را فراهم کرد. ولی در مورد نقش میانجی مالکیت در رابطه ارزش‌های سازمانی و عملکرد رضایت از ارتباطات و عملکرد پیشنهادی یافته نشد.

نتیجه‌گیری

ارزش‌ها، مفاهیم، عقاید، اهداف و رهبری و ارتباطات اموری هستند که فراتر از یک موقعیت خاص عمل کرده و از ویژگی‌های بارزی هستند که عملکرد پرستاران را تحت تأثیر قرار داده و باعث افزایش کارایی و اثربخشی آنان می‌شوند. از سویی با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم در بیمارستان، پرستاران ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون استراتژی‌های بیمارستان، نسبت به ارزش‌ها و هنجارها، احساس مسئولیت و تعهد کرده و از کار خود احساس رضایت می‌کنند و مدیریت قوی موجب بهبود روحیه، انگیزش و بهبود عملکرد آنان می‌گردد. بنابراین، مدیران با تبیین آشکار اهداف و ایجاد جو مناسب برای بیان دیدگاه‌ها، با مشارکت دادن در انجام امور حس تعهد و مالکیت و با برگزاری دوره‌های آموزشی، توانمندی و قابلیت پرستاران خود را افزایش داده و زمینه ارتقا عملکرد آنان

References

1. Zakerian SA, Mosafarchi S, Sepidarkish M, Nasiri Z, Momenyan S, Mortezaipoor soufiani A. et al. The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran Occup Med Quarterly J. 2018;10 (1):54-61.
2. Darvar Alidadi H. The effect of organizational culture and communication skills on job performance (Case study: nurses of Zahedan Social Security Hospital). Master Thesis in Public Management, Human Resource, Zahedan: Sistan and Baluchestan University. 2017.
3. Grossgrove J, Scheer SD, Conklin NL, Jones JM, Safrit, RD. Organizational values perceived as evident among Ohio State University extension personnel. J Ext. 2005;43(5).
4. Blanchard K, O'Connor, M. Management based on values, translated by Kamran Parvaneh, Tehran: Abangah Publications. 2003.
5. Khanjankhani Kh, Askari R, Askari Shahi M, Shafi'i M. Ranking the dimensions of the internal organizational environment and the five personality traits in the professional performance of nurses in a teaching hospital. J Urmia Nurs Midwifery. 2018;16(5):324-34.
6. Khoshnevis N. Effectiveness of organizational communication. Scientific-Specialized Monthly of Iranian Public Relations Association. 2015; 96:24-30.
7. Babamiri M, Heidari Moghadam R, Mohammadi B, Mohammadi Y. An Investigation on the Relationship between Proactive Personality with Networking, Mediated by Job Satisfaction. Iran J Ergon. 2017;5(3):50-7. [DOI:10.30699/jergon.5.3.50]

8. Ghiyasvandian S, Sedighiyani A, Kazemnejad A, Iranshahi I. Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment in nurses. *Med History History Med.* 2017; 9(6):20-33
9. Khaleqkhan A, Babaei Manqari MM. Relationship between organizational commitment, organizational culture and leadership style. *Dev Quarterly.* 2015; 36:1-16.
10. Akbarbegloo M, Bayrami R. Barriers to improving the quality of nursing services from the perspective of employed nurses. *Sci J Hamadan School Nurs Midwifery.* 2010;18(2):43-49.
11. Ziaei MS, Nargesian A, Adibaghi Isfahani S. The role of spiritual leadership in empowering the staff of the University of Tehran. *J Public Manag.* 2011;1(1):67-86.
12. Zahedi SM, Qajariyeh F. Relationship between organizational commitment and the tendency to retain nurses working in the Army of the Islamic Republic of Iran. *J Nurs Care Res Center of Tehran University of Med Sci (Iranian Journal of Nursing).* 2011;24(73):19-26.
13. Razdar MR, Shokhmgar F, Keshtgar M. Investigating the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of Ghaen Azad University staff. *First National Conference on Manag Econ.* 2016.
14. Rahimi H. The Effect of Job Nature on Job Adjustment of Nurses in Hospital Affiliated to Kashan University of Medical Sciences. *Iran J Ergon.* 2020;8(2):17-25. [[DOI:10.30699/jergon.8.2.17](https://doi.org/10.30699/jergon.8.2.17)]
15. Pierce JL, O'driscoll MP, Coghlan AM. Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *J Soci Psychol.* 2004;144(5):507-34. [[DOI:10.3200/SOCP.144.5.507-534](https://doi.org/10.3200/SOCP.144.5.507-534)] [[PMID](#)]
16. Cameron KS, Quinn RE. Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.1999.
17. Downs C, Adrian A. Communication audits. Lawrence, KS: Commun Manag. 1997.
18. Bass BM, Avolio BJ. Manual: The multifactor leadership questionnaire. J Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA. 1990.
19. Porter LW, Steers RM, Mowday R. Organizational commitment. *J Appl Psychol.* 1983;59(5):603-9. [[DOI:10.1037/h0037335](https://doi.org/10.1037/h0037335)]
20. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the work place: Dimensions. Meas Valid, Acad Manag J. 1997;38:1442-65. [[DOI:10.5465/256865](https://doi.org/10.5465/256865)]
21. Avey JB, Avolio BJ, Crossley CD, Luthans F. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *J Organizational Behavior: Int J Industri Occup Organ Psychol Behav.* 2009; 30(2): 173-91. [[DOI:10.1002/job.583](https://doi.org/10.1002/job.583)]
22. Paterson DG. The scott company graphic rating scale. *J Pers Res.* 1963; 1:361-376.
23. Hosseini ST. Investigating the organizational factors affecting the empowerment of human resources in the Deputy Minister of Development of the Ministry of Jihad Agriculture. *J Educ Manag Res* 2013;5(1):35-54.
24. Malakouti E, Yazdani B. The role of charismatic leadership on organizational commitment: The Moderating Impact of Value Reduction (Case Study: Isfahan Mobile Telecommunications Company). *International Conference on Innovation in Business and Econ Manag, Tehran, Iran Bus Excell Assoc.* 2018.
25. Jaffery H, Farooq H. The impact of structural empowerment on organizational citizenship behavior-organization and job performance: A mediating role of burnout. *Burn J Manag.* 2015;2(2):274-89. [[DOI:10.20547/jms.2014.1502204](https://doi.org/10.20547/jms.2014.1502204)]
26. Pingo JC, Dixon MR, Paliliunas D. Intervention enhancing effects of acceptance and commitment training on performance feedback for direct support professional work performance, Stress, and job satisfaction. *Behav Anal Pract.* 2020;13(1):1-10. [[DOI:10.1007/s40617-019-00333-w](https://doi.org/10.1007/s40617-019-00333-w)] [[PMID](#)] [[PMCID](#)]
27. Mathew GC, Prashar S, Ramanathan HN, Pandey UK, Parsad C. Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *Int J Indian Cult Bus Manag.* 2019;19(4):491-508. [[DOI:10.1504/IJICBM.2019.104797](https://doi.org/10.1504/IJICBM.2019.104797)]
28. Tadampali AC, Hadi A. The effect of job satisfaction and organizational commitment on work engagement and performance. *Adv Soci Sci, Educ Human Res.* 2017;149:55-7. [[DOI:10.2991/icest-17.2017.19](https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.19)]
29. Huili Ye. Relationship between Employee Personality and Job Performance: Based on the mediating effect of organizational trust and work values. *Proceedings of the 2nd international conference on economics and management, education, humanities and social sciences.* Book Series: Adv Soci Sci Educ Human Res. 2018; 151:110-6.
30. Liu F, Chow IH.S, Xiao D, Huang M. Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance: The mediating role of psychological ownership. *Chin Manag Stud.* 2017;11(3):520-37. [[DOI:10.1108/CMS-03-2017-0065](https://doi.org/10.1108/CMS-03-2017-0065)]
31. Farzad L, Ranjbar M. Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Employee Performance through the Mediating Variable of Psychological Ownership: A Case Study of School Principals, Employees of Aq Qala Education Headquarters. *International Conference on New Approaches to the Humanities in the 21st Century.* 2016; Rasht, Conference Secretariat.