

## The Relationship between Organizational Values and Charismatic Leadership with Social Responsibility and Job Performance: Investigating the Role of Mediating Role of Organizational Commitment

Azizeh Pashaei\*  
Mohammad Hassani\*\*

### Introduction

Nurses are one of the largest groups of health care providers and their performance is defined as an effective activity with direct patient care. Nursing profession needs proper performance, providing necessary services to the beneficiaries and social responsibility is one of the main duties of nurses. Therefore, the aim of this research is to analyze the role of organizational values and charismatic leadership with the mediation of organizational commitment on social responsibility and job performance of nurses.

### Method

In terms of purpose, this research is applied and in terms of the nature of the collected data, it is quantitative with a correlational approach based on structural equation modeling. The statistical population of the research includes all the nurses of Seyed Al Hospital in Urmia city, with 265 people, using Karjesi and Morgan table, 155 people were selected as a statistical sample using stratified random sampling. To collect data, questionnaires of organizational values Cameron and Quinn (1999), charismatic leadership and Bass (2002), organizational commitment Porter and others (1983), job performance Peterson (2010) and social responsibility Carroll (2010) were used.

### Results

After checking the content validity of the questionnaires, Cronbach's alpha was used to evaluate the reliability of the research tools and the

---

\* Ph.D. Student in Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran. *Corresponding Author:* [pashaieazizeh@gmail.com](mailto:pashaieazizeh@gmail.com)

\*\* Professor of Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran.

reliability of the organizational values questionnaire (0.89), the charismatic leadership questionnaire (0.91), the organizational commitment questionnaire (0.89), the questionnaire Job performance (0.97) and social responsibility questionnaire (0.89) were calculated. Descriptive and inferential data analysis was done using SPSS24 and PLS3 software. The result of data analysis showed that organizational values and charismatic leadership had a positive and significant effect on organizational commitment, social responsibility and job performance ( $p < 0.05$ ) and organizational commitment in relation to organizational values and charismatic leadership has a positive and significant role as a mediator with social responsibility and job performance ( $p < 0.05$ ).

### Discussion

According to the results obtained regarding the effect of variables, hospital managers should take appropriate measures to create a friendly and favorable atmosphere in the hospital in order to increase the sense of attachment and commitment of nurses. Also, in order to improve the psychological level of nurses based on individual identity, self-efficacy and responsible attitude towards the organization, special programs should be developed and implemented, and with effective leadership, the field of creating social responsibility in the organization should be provided. Managers should trust their nurses and employees and involve them in various activities and seek their opinion.

**Keywords:** Organizational Values, Charismatic Leadership, Organizational Commitment, Social Responsibility, Job Performance.

**Author Contributions:** *Mohammad Hassani* was responsible for guiding the overall research process and *Azizeh Pashaei* was responsible for designing, collecting and analyzing the data and all authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the article.

**Acknowledgments:** The authors thank all the dedicated and dedicated nurses who have assisted us in this research.

**Conflicts of interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article.

**Funding:** This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the authors

## واکاوی رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کارزماتیک با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی

عزیزه پاشایی\*

محمد حسینی\*\*

### چکیده

پرستاران، یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه‌دهنده مراقبت‌های بهداشتی، درمانی‌اند و عملکرد آنان به عنوان فعالیتی اثربخش، با مراقبت مستقیم بیمار تعریف می‌شود. حرفه پرستاری نیاز به عملکرد مناسب دارد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارائه خدمات ضروری به ذی‌نفعان از اصلی‌ترین عملکردهای پرستاران است. لذا، هدف پژوهش حاضر، واکاوی نقش ارزش‌های سازمانی و رهبری کارزماتیک با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی پرستاران می‌باشد. پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت داده‌های گردآوری شده، کمی با رویکرد همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام پرستاران بیمارستان سیدالشهدا (ع) شهر ارومیه به تعداد ۲۶۵ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ارزش‌های سازمانی Cameron and Quinn، رهبری کارزماتیک Avolio and Bass، تعهد سازمانی Porter et al.، عملکرد شغلی Paterson و مسئولیت‌پذیری اجتماعی Carroll استفاده شد. پس از بررسی روایی صوری و محتوایی توسط اساتید مدیریت آموزشی، برای ارزیابی پایایی ابزارهای پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی پرسشنامه ارزش‌های سازمانی (۰/۸۹)، پرسشنامه رهبری کارزماتیک (۰/۹۱)، پرسشنامه تعهد سازمانی (۰/۸۹)، پرسشنامه عملکرد شغلی (۰/۹۷) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۸۹) محاسبه شد. تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS24 و PLS3 انجام گرفت. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که، ارزش‌های سازمانی و رهبری کارزماتیک بر تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و

\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

[pashaieaziz@gmail.com](mailto:pashaieaziz@gmail.com)

\*\* استاد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته ( $p < 0.05$ ) و تعهد سازمانی در رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی بعنوان میانجی نقش دارد ( $p < 0.05$ ).

واژه‌های کلیدی: ارزش‌های سازمانی، رهبری کاریزماتیک، تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد شغلی.

### مقدمه

کارایی هر سازمانی به عملکرد کارکنان آن وابسته است و توجه به عملکرد شغلی از عوامل مهم بهره‌وری و موفقیت سازمانی است، به گونه‌ای که برای ارتقای عملکرد کارکنان سرمایه‌گذاری زیادی بعمل می‌آید (Hosseini et al., 2016, 60). پرستاران از بزرگ‌ترین گروه‌ها در ارائه‌ی خدمات در سیستم بهداشتی و درمانی هستند که با داشتن نیروی بالقوه و قابل توجه خود می‌توانند بر کیفیت ارائه‌ی مراقبت‌های سلامت تأثیر بگذارند (Darvar Alidadi, 2017, 2). حضور نیروی کارآمد پرستاری یکی از عوامل متضمن موفقیت بیمارستان است و عملکرد پرستاران به دلیل ارتباط مداوم با بیماران از جایگاه خاصی برخوردار است (Zakerian et al., 2018, 55).

حرفه پرستاری نیاز به عملکرد مناسب دارد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارائه خدمات به ذینفعان از اصلی‌ترین عملکردها و مشخصات پرستاران است (Spitzer, 2010). مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی برای بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌های آنها و در مقیاس وسیع‌تر بهبود جامعه می‌باشد (Mojoodi et al., 2014, 102). مسئولیت‌پذیری اجتماعی حمایت از نیازهای دیگران و اجرای برنامه‌هایی است که نشان دهنده تمرکز بر مسائل اجتماعی تأثیرگذار بر جامعه و جهان است (Hassanian et al., 2021, 41). مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرستاران سبب ارائه خدمات پرستاری جامع‌تر به بیماران می‌شود، علاوه بر این می‌تواند تأثیر مثبتی بر نگرش بیماران نسبت به ارائه مراقبت‌های پرستاری در بیمارستان بگذارد. مدیران خدمات پرستاری برای دستیابی به عملکرد مطلوب باید مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرستاران را افزایش دهند (Hassanian et al., 2017, 46). یکی از عواملی که هر سازمان در راستای بهره‌وری کارکنان باید مدنظر قرار دهد، زمینه‌سازی برای افزایش

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است (Ardalan & Beheshti, 2015, 73). مسئولیت‌پذیری اجتماعی موجب ارتقاء توانایی در تصمیم‌گیری، خلاقیت و تفکر مستقل می‌گردد که نقطه مقابل اطاعت و رفتار سلطه‌پذیر است (Mohammad Taghi & Jalalian Bakhshande, 2010, 20). مسئولیت‌پذیری اجتماعی باید بعنوان یک مزیت رقابتی به شمار آید (Talebian darzi et al., 2021, 224). ویژگی مثبت، مؤثر و سازنده مسئولیت‌پذیری باید در سازمان حفظ شود و در جهت ارتقای آن اقدام شده و عوامل و زمینه‌های لازم شناسایی شوند (Beikzad et al., 2014, 56). عوامل و شاخص‌های متعددی از جمله انگیزاننده‌های مختلف، عجزین‌سازی با شغل، محرک‌های درون فردی و عوامل سازمانی بر مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند (Qasemi, 2014, 79). از جمله این عوامل می‌توان به فرهنگ و ارزش‌های سازمانی اشاره کرد. ارزش‌های موجود در یک سازمان اهمیت زیادی در درک و تغییر درون سازمان دارند. ارزش‌ها، موجب می‌شوند که هویت سازمان شناخته شده و بعنوان 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 (Grossgrove et al., 2005). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در حیطه کاری پرستاری از اهمیت زیادی برخوردار است. فرهنگ سازمانی قوی و مثبت می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش داده و شرایطی جهت تعامل بهتر پرستاران با همکاران و رضایت در انجام وظایف و در نهایت تأمین اهداف سازمانی را به دنبال داشته باشد (Darvar Alidadi, 2017, 3). فرهنگ سازمانی غنی، رهبری کارمندنگر و درگیر کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و سازمان بیش از رهبری کارمحور تأثیر دارد (Koene, Vogelaar & Soeters, 2002). رهبری برای اثربخشی سازمان مهم و با اهمیت تشخیص داده شده است. رهبران، کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و آنان را برمی‌انگیزند تا با سختکوشی برای دستیابی به اهداف سازمانی حرکت کنند (Radi Afsouran et al., 2019, 100). رهبری در سازمان، تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است؛ رهبران به ارتباطات مؤثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند (Khaleqkhan & Babaei, 2015, 2). فرایند مدیریت و کاربرد عناصر آن جهت ارائه مطلوب مراقبت و خدمات پرستاری با اهمیت می‌باشد (Akbarbagloo & Bayrami, 2010, 48). مدیریت در سازمان باید

تبدیل به رهبری شود (Narimani et al., 2021, 104). بهینه‌سازی روابط سازمانی از سوی مدیران و مسئولان در بیمارستان‌ها، می‌تواند موجب افزایش تعهد پرستاران بعنوان یکی از شاخص‌های مهم در اثربخشی عملکرد شود (Ghiasvandian et al., 2016, 20). برای استقرار موفقیت‌آمیز مسئولیت‌پذیری در سازمان، لازم است اصلی‌ترین کوشش‌ها معطوف به پرداختن به رهبری به عنوان عامل اصلی تغییر سیستم گردد (D'Amato et al., 2010, 226).

منبع اصلی هر سازمان منابع انسانی آن است و عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ سازمان می‌باشد؛ از سوی دیگر هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر این که اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند. یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیازمند است، تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای نگرش محسوب و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود (Ziaei et al., 2011, 51). 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 (Zahedi & Qajariyeh, 2011, 23). بکارگیری کارکنان مسئولیت‌پذیر سبب می‌شود که در دراز مدت هزینه‌های سازمانی کاهش یابد، وفاداری و تعهد افزایش یافته و بطور کلی کیفیت فرایندها افزایش یابد (Frolova & Lapina, 2014). مطابق با مطالعات انجام شده، ویژگی‌های فردی-اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی، انگیزش پیشرفت، میزان تحصیلات، سرمایه انسانی و اجتماعی، مدیریت روابط با افراد کلیدی در شبکه سازمانی، معاشرت‌پذیری و قابلیت اعتماد همه با عملکرد شغلی ارتباط مثبتی دارند. همچنین ویژگی‌های سازمانی از قبیل نوع کار، استراتژی‌های توسعه، اندازه سازمان، تعهد سازمانی از دیگر عوامل مؤثر بر موفقیت و عملکرد شغلی به شمار می‌روند (Khanjankhani et al., 2018). (Islaminejad (2019) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان بیمارستان پرداخته و یافته‌های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را مثبت و معنی‌دار نشان داد. (Malkuti and Yazdani (2018) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری کارزماتیک بر تعهد سازمانی پرداخته‌اند و نتایج نشان داد که، رهبری کارزماتیک با ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد (عاطفی، هنجاری و مستمر) رابطه مستقیم و مثبتی دارد، تأثیر معنی‌داری برای

متغیر کم‌رنج شدن ارزش‌ها نیز به عنوان تعدیل‌گر بر رابطه رهبری کاریزماتیک و ابعاد تعهد تایید شده است.

توجه به پیشینه بیان شده درباره متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که در پژوهش‌ها به بررسی روابط دو به دو متغیرها تا حدودی پرداخته شده اما، پژوهشی در رابطه با تأثیر همزمان متغیرهای ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی انجام نشده است و پژوهش حاضر با هدف سنجش روابط علی بین ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در میان پرستاران انجام شده و در پی پاسخگویی به این سؤال است که، نقش ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با میانجیگری تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی پرستاران، چگونه است؟ با توجه به آنچه بیان شد؛ الگوی مفهومی و نظری پژوهش به این صورت می‌باشد.

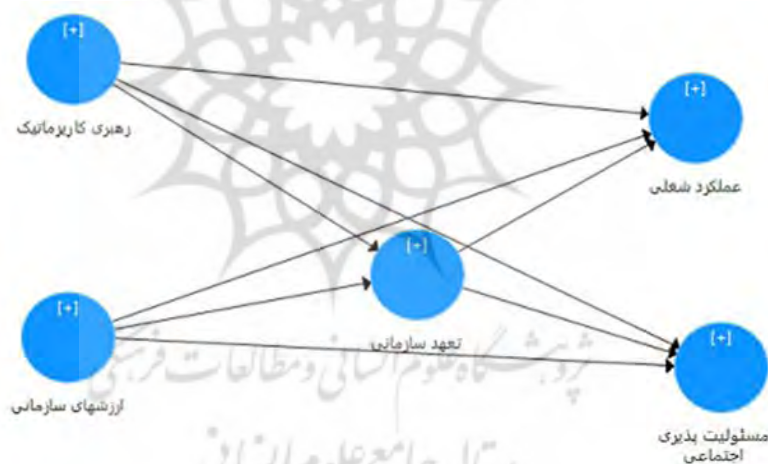


Figure 1. Conceptual model of research

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش شامل موارد زیر است:

- اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.
- اثر مستقیم رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است.
- اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است.

اثر مستقیم رهبری کاریزماتیک بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است.

اثر مستقیم تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است.

اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است.

اثر مستقیم رهبری کاریزماتیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است.

اثر مستقیم تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم ارزش‌های سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم رهبری کاریزماتیک با میانجیگری تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم ارزش‌های سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم رهبری کاریزماتیک با میانجیگری تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار است.

## روش

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت داده‌های گردآوری شده، کمی با رویکرد همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در پژوهش حاضر، ارزش‌های سازمانی، رهبری کاریزماتیک متغیر مستقل، تعهد سازمانی متغیر میانجی و عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی متغیر وابسته می‌باشند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان سیدالشهدا (ع) شهر ارومیه در تیر ماه ۱۴۰۰ به تعداد ۲۶۵ نفر می‌باشد که ۲۱۸ نفر آنها زن و بقیه مرد هستند. نمونه آماری تحقیق حاضر بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۵۵ نفر مشخص شد. به علت نامتنجانس بودن جامعه آماری از لحاظ بخش‌هایی که پرستاران در آن مشغول به کار هستند؛ برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. 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. نتایج بررسی اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش در جدول ۱



آورده شده است و مشاهده می‌شود که، از مجموع پرستاران گروه نمونه، اکثر پرستاران زن و دارای مدرک کارشناسی می‌باشند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های پژوهش

Table 1. Demographic characteristics of research subjects

درصد Percentage	فراوانی Frequency	شاخص آماری جنسیت Statistical index of gender
20	38	مرد
80	155	زن
درصد Percentage	فراوانی Frequency	شاخص آماری مدرک تحصیلی Degree statistical index
0.5	1	دیپلم
5	9	کاردانی
91	175	کارشناسی
4	8	کارشناسی ارشد
درصد Percentage	فراوانی Frequency	شاخص آماری سابقه خدمت Statistical index of service history
14	27	1-5 سال
21	41	6-10 سال
22	43	11-15 سال
21	40	16-20 سال
22	42	21 سال به بالا
100	193	جمع کل

برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه ارزش‌های سازمانی: برای اندازه‌گیری ارزش‌های سازمانی از پرسشنامه ارزش‌های سازمانی (Cameron and Quin (1999 استفاده شده است که شامل ۲۴ گویه است و برای اندازه‌گیری شش مؤلفه‌ی، مشخصه‌های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، پیوند دهنده‌های سازمانی، تأکیدات استراتژی و معیارهای موفقیت، طراحی شده است که روی یک مقیاس پنج درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم رتبه‌بندی می‌شود). پرسشنامه رهبری کاریزماتیک: این پرسشنامه شامل چهار سؤال با طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که توسط Avolio and Bass (2002) طراحی شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه می‌باشد و برای اندازه‌گیری سه مؤلفه‌ی باور به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان توسط Porter et al., (1983) طراحی شده است که با طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم رتبه‌بندی می‌شود (Porter et al, 1983).

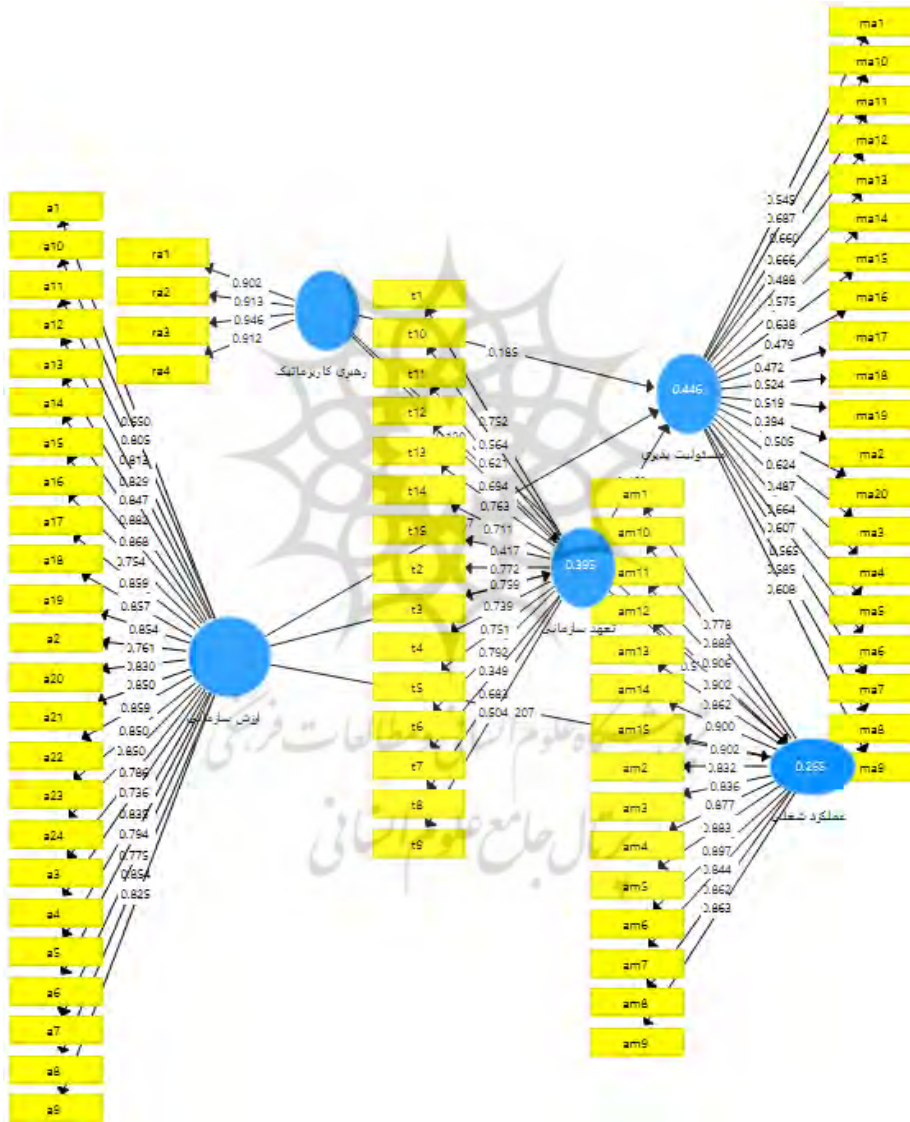


Figure 2. Factor loadings of variables

شکل ۲. بارهای عاملی متغیرها

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه می‌باشد و برای اندازه‌گیری سه مؤلفه‌ی عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد انطباقی توسط Paterson (1963) طراحی شده است که با طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم اندازه‌گیری می‌شود.

**پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی:** این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه می‌باشد و برای اندازه‌گیری چهار بُعد قانونی، اقتصادی، اخلاقی، اجتماعی طراحی شده است که توسط Carroll (2010) تهیه و ارائه شده که روی طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم اندازه‌گیری می‌شود (Carroll, 2010).

در پژوهش حاضر پس از تأیید روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش توسط تعدادی از اساتید، جهت بررسی روایی پرسشنامه اولیه از شاخص نسبت روایی محتوایی<sup>۱</sup> CVR استفاده شده است. بدین منظور پرسشنامه اولیه در بین چند نفر از متخصصین توزیع گردید و بر اساس ارزیابی متخصصین، شاخص مورد نظر برای تمامی سؤالات محاسبه شد. اغلب سؤالات شاخص CVR بالایی داشتند و سؤالاتی که مقدار CVR آنها کمتر از ۰/۶۲ بود کنار گذاشته شدند. به منظور بررسی روایی سازه ابزارهای پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی به وسیله نرم افزار PLS استفاده شد که بارهای عاملی گویه‌های هر یک از ابزارهای پژوهش با مقادیر بالای ۰/۳۳ معنی‌دار بودند.

برای ارزیابی پایایی ابزارهای پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است: پایایی پرسشنامه ارزش‌های سازمانی (۰/۸۹)، پرسشنامه رهبری کارزماتیک (۰/۹۱)، پرسشنامه تعهد سازمانی (۰/۸۹)، پرسشنامه عملکرد شغلی (۰/۹۷) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۸۹) محاسبه شد و ضرایب پایایی مؤلفه‌های متغیرها نیز محاسبه و در جدول ۲ ذکر شده است.

در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) بوسیله نرم افزار Spss24 و آمار استنباطی برای تحلیل عاملی تأییدی، روش مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری، با استفاده از نرم افزار PLS3 انجام شده است. با توجه به عدم وجود شرایط استفاده از نرم‌افزارهای کوواریانس محور و تعداد نمونه کم در مقایسه با تعداد سؤالات (۷۸ سؤال برای ۱۹۳ نمونه) و اجرای مدل نسبتاً پیچیده با وجود مؤلفه‌های متغیرها، از نرم‌افزار واریانس محور Smart PLS استفاده شده است.

جدول ۲. ضرایب پایایی مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش

Table 2. Reliability coefficients of research variable components

ضریب آلفای کرونباخ Cronbach's alpha coefficients	مؤلفه Component	متغیر Variable
0.881	مشخصات سازمان	ارزش‌های سازمانی
0.925	رهبری سازمان	
0.903	مدیریت سازمان	
0.930	پیونددهنده‌ها	
0.924	تاکیدات استراتژی	
0.924	معیار موفقیت	
0.91	-	رهبری کاریزماتیک
0.889	باور به اهداف	تعهد سازمانی
0.731	تمایل به تلاش بیشتر	
0.822	تمایل به ادامه عضویت	
0.936	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد شغلی
.938	عملکرد زمینه‌ای	
.959	عملکرد انطباقی	
.751	قانونی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
.786	اقتصادی	
.731	اخلاقی	
.851	اجتماعی	

## یافته‌ها

شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشند. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۳ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن توزیع متغیرها برقرار است.

به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش متناسب با چهارچوب مفهومی مورد نظر محقق از معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده گردید و نیکویی برازش این مدل مورد سنجش قرار گرفت که در جدول ۴ ذکر شده است. مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان می‌دهد که، مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

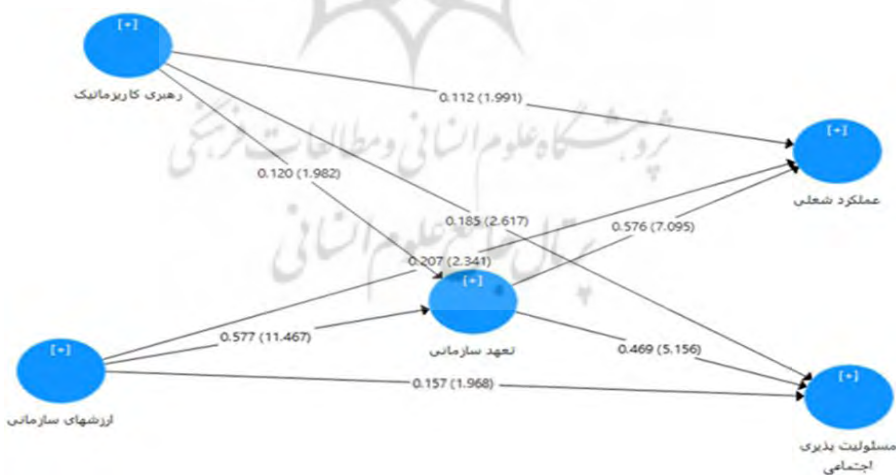
Table 3. Descriptive indicators of research variables

متغیر Variable	میانگین Average	انحراف استاندارد Standard deviation	کشیدگی Kurtosis	چولگی Skewness
ارزش‌های سازمانی	2.99	0.73	-0.01	-0.20
رهبری کاریزماتیک	3.78	0.61	-0.38	-1.57
تعهد سازمانی	3.79	0.70	-0.18	-1.21
عملکرد شغلی	3.87	0.64	1.04	-1.26
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	3.11	0.60	1.05	0.29

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

Table 4. Model fit indices

شاخص برازش Fit index	مقدار مطلوب Optimal amount	مقدار مشاهده شده Observed value	نتیجه برازش Fitting result
SRMR	< 0.08	0.03	مناسب
NFI	> 0.90	0.99	مناسب
RMS	نزدیک به صفر	0.39	مناسب
d-G	< % 95	0.02	مناسب
d- ULS	< % 95	0.03	مناسب
Q2	> 0.3	0.31	مناسب
K2/df	< 3	2.05	مناسب



شکل ۳. مدل پژوهش در حالت ضریب استاندارد و ضرایب تی

Figure 3. Research model in the form of standard coefficients and coefficients of t

مقدار ضرایب  $t$  هر یک از مسیرها با توجه به جداول ۵ و ۶، از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته بیشتر از  $1/96$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد، در نتیجه همه فرضیه‌های تحقیق تایید می‌شوند. نتایج جداول نشان می‌دهد که تأثیر ارزش‌های سازمانی بر تعهد سازمانی ۵۷ درصد تأثیر رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی ۱۲ درصد، تأثیر ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی ۲۰ درصد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۱۵ درصد، تأثیر رهبری کاریزماتیک بر

جدول ۵. جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم

Table 5. Table of estimation of direct impact coefficients

نتیجه آزمون Test result	سطح معنی‌داری The significance level	آماره $t$ t value	ضریب مسیر Path coefficient	متغیر Variable
تائید	0.01	11.46	0.57	بر تعهد سازمانی از ارزش‌های سازمانی
تائید	0.05	1.98	0.12	رهبری کاریزماتیک
تائید	0.05	2.34	0.20	بر عملکرد شغلی از ارزش‌های سازمانی
تائید	0.05	1.99	0.11	رهبری کاریزماتیک
تائید	0.01	7.09	0.57	تعهد سازمانی
تائید	0.05	1.96	0.15	بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از ارزش‌های سازمانی
تائید	0.05	2.61	0.18	رهبری کاریزماتیک
تائید	0.01	5.15	0.46	تعهد سازمانی

جدول ۶. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

Table 6. Estimation of indirect impact coefficients

نتیجه آزمون Test result	سطح معنی‌داری The significance level	آماره $t$ t value	ضریب مسیر Path coefficient	متغیر Variable
تائید	0.01	6.26	0.27	بر عملکرد شغلی از ارزش‌های سازمانی
تائید	0.01	3.05	0.09	بر عملکرد شغلی از رهبری کاریزماتیک
تائید	0.01	4.93	0.23	بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از ارزش‌های سازمانی
تائید	0.01	3.09	0.08	بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از رهبری کاریزماتیک

عملکرد شغلی ۱۱ درصد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۱۸ درصد، تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی ۵۷ درصد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۴۶ درصد، تأثیر ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی ۲۷ درصد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲۳ درصد، تأثیر رهبری کاریزماتیک بر عملکرد شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی ۹ درصد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۸ درصد می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با میانجیگری تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرستاران انجام گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند. در رابطه با فرضیه اول، اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. با توجه به مقدار آماره  $t$  برای اثر متغیر ارزش‌های سازمانی بر تعهد برابر  $۱۱/۴۶$  ( $p < 0/01$ ) می‌باشد و این مقدار بزرگتر از  $۲/۵۷$  است، می‌توان با اطمینان ۹۹٪ تأیید کرد که ارزش‌های سازمانی بر تعهد تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. پژوهش (Ashurizadeh et al., 2013) همسو با این نتیجه می‌باشد. ارزش‌های سازمانی با حالات عاطفی و نگرش مثبت کارکنان، نظیر رضایت و تعهد رابطه مثبتی دارند. پس با ایجاد احساس دل‌بستگی در پرستاران در جهت همسو ساختن اهداف فردی با اهداف سازمانی و نهادینه ساختن حس تعهد و تعلق، می‌توان سطح عملکردی را تقویت کرد. فرهنگ سازمانی در حیطه کاری پرستاری از اهمیت زیادی برخوردار است. فرهنگ سازمانی قوی و مثبت می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش داده و شرایطی جهت تعامل بهتر پرستاران با همکاران و رضایت در انجام وظایف و در نهایت تأمین اهداف سازمانی را به دنبال داشته باشد (Darvar Alidadi, 2017, p. 3). در مورد فرضیه دوم، اثر مستقیم رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. با توجه به نتایج به دست آمده مقدار آماره  $t$  برای اثر متغیر رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی برابر  $۱/۹۸$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد و این مقدار بزرگتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان با اطمینان ۹۵٪ تأیید کرد که رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. پژوهش (Khaleqkhan & Babaei Menqari, 2015) و (Malkuti & Yazdani, 2018) همسو با این نتیجه می‌باشد. شیوه‌های رهبری یک سازمان یک

عنصر مهم و حیاتی برای یک سازمان است، اگر مدیر با اعتماد به نفس کامل و با چشم اندازی 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 حس وابستگی و دلبستگی نسبت به سازمان خواهند داشت. رهبران برای این که از امواج دریا‌های پرتلاطم تغییرات، جان سالم به دربرند، باید راه‌هایی برای محکم نگاه داشتن و تثبیت خود پیدا کنند (Khaleqkhan & Babaei Menqari, 2015). یافته‌های پژوهش در ارتباط با فرضیه سوم، اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی نشان داد که، ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. مقدار آماره  $t$  برای اثر ارزش‌های سازمانی بر عملکرد شغلی برابر  $۲/۳۴$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد و این مقدار بزرگتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان با اطمینان  $۹۵\%$  نتیجه را تأیید کرد. پژوهش Jalalkamali et al. (2016) همسو با این نتیجه می‌باشد. همچنین Khanjankhani et al. (2018)، 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. در مورد فرضیه چهارم، اثر مستقیم رهبری کاریزماتیک بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است، مقدار آماره  $t$  برابر با  $۱/۹۹$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد و این مقدار بزرگتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان با اطمینان  $۹۵\%$  تأثیر رهبری کاریزماتیک بر عملکرد شغلی را تأیید کرد. Akbarbagloo & Bayrami (2010) فرایند مدیریت و کاربرد عناصر آن را جهت ارائه مطلوب مراقبت و خدمات پرستاری با اهمیت دانسته‌اند. رهبر کاریزماتیک به عنوان یک فرد تحریک کننده فکری، الهام بخش، اخلاقی و فردی بسیار با ملاحظه می‌باشد که قادر به توسعه پیوندهای عاطفی با پیروان خود و دیگر رهبران است که در نتیجه آن عملکرد فرد و سازمان بهبود خواهد یافت. در مورد فرضیه پنجم و تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی، مقدار آماره  $t$  برابر با  $۷/۰۹$  ( $p < 0/01$ ) می‌باشد و این مقدار بزرگتر از  $۲/۵۷$  است، می‌توان با اطمینان  $۹۹\%$  اثر مستقیم تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی را تأیید کرد. پژوهش Pingo et al. (2020)؛ Mathew et al. (2019)؛ Tadampali and Abdul (2017)، وجود ارتباط معنی‌دار بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان را تأیید نمودند. تحریک حس تعهد سازمانی تنها در صورتی تحقق خواهد یافت که بعد از عوامل سازمانی، شناسایی نیازهای پرستاران و بهبود اخلاق سازمانی، بتوان فعالیت‌هایی شامل تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر



عملکرد و مدیریت مشارکتی، را به اجرا درآورد. یافته‌های پژوهش در ارتباط با فرضیه ششم، اثر مستقیم ارزش‌های سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مقدار آماره  $t$  برابر  $1/96$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد و می‌توان با اطمینان ۹۵٪ تأیید کرد که ارزش‌های سازمانی بر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. (Ahmad et al. (2021) در پژوهش خود مسئولیت-پذیری اجتماعی را بعنوان یک ارزش سازمانی جدید در حال ظهور دانسته و بیان کرده‌اند که، سازمان‌هایی که این "ارزش سازمانی جدید" را تصدیق کرده و آن را در عملیات خود وارد می‌کنند، احتمالاً در مقایسه با همتایان خود به اهداف پایدار بسیار بهتری دست خواهند یافت. از طرفی در مورد فرضیه هفتم و تأثیر رهبری کارزماتیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مقدار آماره  $t$  برابر  $2/61$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد و می‌توان با اطمینان ۹۵٪ تأیید کرد که رهبری کارزماتیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مثبت و مستقیم دارد. (Jnaneswar and Ranjit (2020) تشویق کارکنان به تقویت عملکرد خود در محیط آشفته امروزی را یک اولویت مهم برای همه انواع سازمان‌ها دانسته و به نقش رهبر در این مقوله می‌پردازد. (Vlachos et al. (2013) در پژوهش خود بیان می‌کنند که، رهبر کارزماتیک بر تفاسیر کارکنان در مورد انگیزه‌های زیربنای مشارکت‌هایشان در ابتکارات و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. در نهایت در فرضیه هشتم، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مقدار آماره  $t$  برابر  $5/15$  ( $p < 0/01$ ) می‌باشد و می‌توان با اطمینان ۹۹٪ تأیید کرد که تعهد سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. (Maric et al. (2021) در پژوهش خود نقش مثبت و میانجیگری تعهد کارکنان در رابطه بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد را بیان کرده‌اند. (Mahenthiran et al. (2015) بیان کردند که، تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. اگر کارکنان به طور عاطفی به سازمان خود متعهد باشند، تمایل دارند ارزش‌های خود را در سطح فردی از طریق سازمان بیان کنند و رفتار نوع‌دوستانه مبتنی بر مسئولیت اجتماعی را از خود به نمایش می‌گذارند.

ارزش‌ها و اهداف سازمانی باید بصورت شفاف تدوین و برای کارکنان تبیین و با شیوه‌های صحیح و نوین مدیریت و رهبری زمینه پیوند افراد به سازمان را فراهم نمود. مدیران باید اطلاعات بیشتری را در خصوص علت عدم دستیابی به اهداف کسب کرده و در صورت نیاز

با کارمندان خود مشورت نمایند. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود هنگام استخدام کارکنانی را که ارزش‌های فردی آنان با ارزش‌های سازمان همخوانی و همسویی بیشتری داشته باشند، در اولویت قرار دهند. اهتمام در جهت تغییر، اصلاح و بهبود ارزش‌های فردی هم راستا با ارزش‌های بدو و حین خدمت و آموزش و پرورش مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز می‌تواند همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی و عملکرد شغلی را تقویت کند. با توجه به ارتباط مثبت بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، مسئولان با اتخاذ تدابیری مناسب می‌توانند جوی صمیمانه و مطلوب در بیمارستان ایجاد نمایند تا زمینه افزایش حس دلبستگی و تعهد پرستاران را فراهم نمایند تا تلاش بیشتری در انجام وظایف محوله داشته باشند. برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای ارتقاء و تقویت فرهنگ سازمانی پرستاران، ایجاد یک محیط سالم و بالابردن بردن تحمل، سازگاری فردی در مراکز درمانی، توجه هر چه بیشتر مدیریت درمان به ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های پرستاران می‌تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد شغلی بهتر در بیمارستان فراهم نماید.

این پژوهش با محدودیت‌هایی از جمله، انجام پژوهش در زمان بیماری کرونا و تمایل اندک به پاسخگویی از طرف پرستاران به علت مشغله زیاد کاری مواجه بود. این پژوهش محدود به پرستاران بیمارستان سیدالشهدا(ع) شهر ارومیه می‌باشد و در تعمیم نتایج باید احتیاط شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

**سهم مشارکت نویسندگان:** محمد حسنی مسئولیت هدایت فرآیند کلی پژوهش را بر عهده داشتند و عزیزه پاشایی مسئولیت طراحی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها را بر عهده داشته و تمامی نویسندگان به بحث در مورد نتایج، بررسی و تایید نسخه نهایی مقاله پرداختند.

**تضاد منافع:** نویسندگان اعلام می‌کنند که در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

**تأمین مالی:** این پژوهش توسط هیچ موسسه‌ای حمایت نمی‌شود و تمامی هزینه‌ها بر عهده نویسندگان بوده است.  
**تشکر و قدردانی:** نویسندگان از تمامی پرستاران متعهد و فداکار که ما را در این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌کنند.

## References

- Ahmad, N., Ullah, Z., Mahmood, A., Ariza-Montes, A., Vega-Munoz, A., Han, H., & Scholz, M. (2021). Corporate Social Responsibility at the Micro-Level as a “New Organizational Value” for Sustainability: Are Females More Aligned towards It? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2165.
- Akbarbagloo, M., & Bayrami, R. (2010). Barriers to improving the quality of nursing services from the perspective of employed nurses. *Scientific Journal of Hamadan School of Nursing and Midwifery*, 18(2), 43-49. [Persian]
- Ardalan, M. R., & Beheshti, R. (2015). Investigation of the effect of Cultural Capital and Intellectual Capital on labor Productivity with mediating role of Social Responsibility. *Managing Education in Organizations*, 4(1), 73-102.
- Ashurizadeh, A., Beigi Nia, A. R., & Sardari, A. (2013). The relationship between individual and organizational values and organizational commitment of employees. *Management Research in Iran*, 1(2), 19-41. [Persian]
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential across a Full Range of Leadership Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates. Mahwah, NJ. Boston: Houghton Mifflin.
- Beikzad, J., Hoseinpour, A., & Hejazi Babil, M. (2014). A Survey on the Relationship between Responsibility and Job Satisfaction of Nurses working in Teaching Hospitals Affiliated with Tabriz University of Medical Sciences. *Journal Hospital*, 13(1), 53-60. [Persian]
- Cameron K. S, Quinn R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Carroll, A. B. (2010). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. and Siegel, D. (eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, 19–46.
- D’Amato, A. Eckert, R. Ireland, J. Quinn, L. Velsor, EV. (2010). Leadership Practices for Corporate Global Responsibility. *Journal of Global Responsibility*, 1(2), 225-249.
- Darvar Alidadi, H. (2017). 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 Resources, Zahedan: Sistan and Baluchestan University. [Persian]
- Frolova, I., & Lapina, I. (2014). Corporate social responsibility in the framework of quality management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 178-182.
- Ghiasvandian, Sh., Sedighiani, A., Kazemnejad, A., & Iranshahi, I. (2016).

- Investigating the correlation between communication satisfaction and organizational commitment in nurses. *Journal of Medical Ethics and History*, 9(6), 23-20. [Persian]
- Grossgrove, J., Scheer, S. D., Conklin, N. L., Jones, J. M., & Safrit, R. D. (2005). Organizational Values Perceived as Evident Among Ohio State University Extension Personnel. *Journal of Extension*, 43(5).
- Hassanian Z M., Fatahi A., Amini R., Ghaffari M E., & Shadi D. (2021). Relationship of social responsibility and emotional intelligence in nurses. *IJNR*, 16(3), 39-46. [Persian]
- Hassanian, Z. M., Sadeghi, A., Bagheri, A., & Moghimbeighi, A. (2017). Nurses' Social Responsibility and its Relationship with Their Demographic Profiles. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*, 25(2), 45-53. [Persian]
- Hosseini, M. A., Sedgi Goi Aghaj, N., Alamdarloo, A, Farzad Mehr, M., & Mousavi, A. (2016). Relationship between burnout and job performance of clinical nurses working in Shahid Rajaei Hospital in Shiraz. *Clinical Journal of Nursing and Midwifery*, 6(2), 68-59. [Persian]
- Islaminejad, F. (2019). Investigating the relationship between personality traits and organizational commitment with the job performance of North Khorasan hospital employees. The 3rd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Tehran, Conference Permanent Secretariat. [Persian]
- Jalalkamali, M. A., Hyun, A.J., & Nikbin, SS. D. (2016). Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance the case of international joint ventures in Iran. *Management Decision*, 54, 796-814.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 605-625.
- Khaleqkhan, A., & Babaei Menqari, M. M. (2015). Relationship between organizational commitment, organizational culture and leadership style. *Development Quarterly*, 36, 16-1. [Persian]
- Khanjankhani, Kh., Askari, R., Askari Shahi, M., & Shafi'i, M. (2018). Ranking the dimensions of the internal organizational environment and the five personality traits in the professional performance of nurses in a teaching hospital. *Journal of Urmia School of Nursing and Midwifery*, 16(5), 324-334. [Persian]
- Koene, B. A., Vogelaar, A. L., & Soeters, J. L. (2002). Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effect in chain organizations. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 193-215.
- Mahenthiran, S., Terpstra-Tong, JLY., Terpstra, R., & Rachagan, S. (2015). Impact of executive citizenship and organizational commitment on corporate social responsibility. *Journal of Social Responsibility*, 11(2), 387.

- Malkuti, E., & Yazdani, B. (2018). The role of charismatic leadership on organizational commitment: the moderating effect of fading values (case study: Isfahan Mobile Communications Company). International Conference on Innovation in Business Management and Economics, Tehran, Iran Business Excellence Association. [Persian]
- Maric, S., Berber, N., Slavic, A., & Aleksic, M. (2021). The Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship between Corporate Social Responsibility and Firm Performance in Serbia. *Sage Open*, 11(3).
- Mathew G. C., Prashar S., & Ramanathan H. N. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19(4), 491-508.
- Mohammad Taghi, I., & Jalaian Bakhshandeh, V. (2010). Investigating and explaining the relationship between social responsibility and social capital among the youth of Shiraz. *Applied Sociology*, 21(1), 19-42. [Persian]
- Mojoodi, A., Darzian A., Abdolhadi, & Ghasemi, P. (2014). Investigating the Impact of Social Responsibility on Customer Loyalty (Ahvaz Pasargad Bank). *Marketing Management*, 9(22), 99-116. [Persian]
- Narimani, B., Mehrdad, H., & Jalili, R. (2021). Study of drivers for improving the performance of school principals. *Journal of Educational Sciences*, 28(1), 89-106. [Persian]
- Paterson, D. G. (1963). The Scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Pingo J.C., Dixon M. R., & Paliliunas, D. (2020). Intervention Enhancing Effects of Acceptance and Commitment Training on Performance Feedback for Direct Support Professional Work Performance, Stress, and Job Satisfaction. *Behavior analysis in practice*, 13(1), 1-10.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. (1983). Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Qasemi, A. R. (2014). Investigating the mediating role of organizational citizenship behaviors on organizational justice and job performance (Investigation of one of the chain stores in Tehran). *Scientific Journal of Organizational Culture Management*, 12(1), 82-63. [Persian]
- Radi Afsouran, N., Siadat, S. A., Hoveida, R., Oreyzi Samani, H. R., & Thornton, G. (2019). Training and Developing Leadership Competencies Using Leader Development Assessment Center: Empirical Study of the Competencies of Transformation, Team Building, and Strategic Thinking. *Journal of Educational Sciences*, 26(1), 97-118. [Persian]
- Spitzer R. (2010). Social Responsibility, the DNA of Leadership. *Nurse Leader*, 8(1), 6. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2009.11.001>
- Tadampali A. C., & Abdul H. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Work Engagement and Performance.

Book Series: *Advances in Social Science Education and Humanities Research*, 149:55-57.

- Talebian Darzi, M., Fallah, V., & Salehi, M. (2021). Identifying the components of social responsibility in the curriculum of the skill university. *Educational Sciences*, 28(1), 208-228. [Persian]
- Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2013). Feeling Good by Doing Good: Employee CSR-Induced Attributions, Job Satisfaction, and the Role of Charismatic Leadership. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 577-588.
- Zahedi, S. M., & Qajariyeh F. (2011). Relationship between organizational commitment and the tendency to retain nurses working in the Army of the Islamic Republic of Iran. Journal of Nursing Care Research Center of Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing*, 24(73), 19-26. [Persian]
- Zakerian, S. A., Mosaferchi, S., Sepidarkish, M., Nasiri, Z., Momenyan, S., & Morteza pour soufiani, A. (2018). The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran. *Journal of Occupational Medicine*, 10(1), 54-61. [Persian]
- Ziaei, M. S., Nargesian, A., & Adibaghi Isfahani, S. (2011). The role of spiritual leadership in empowering the staff of the University of Tehran. *Journal of Public Management*, 1(1), 67-86. [Persian]

