



## Research Paper

**The circular role of perceived organizational trust in the relationship between fifth-level leadership and job commitment**Mehran Mokhtari Bayekolaie<sup>1</sup> , Ebadullah Hadipoor<sup>2</sup>

1-Assistant Professor of Management Department, Faculty of Management &amp; accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

2-Ph.D. in human resource management , Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

**Receive:**

30 June 2024

**Revise:**

5 August 2024

**Accept:**

31 August 2024

**Published online:**

21 September 2024

**Abstract**

The purpose of this research was to investigate the moderating role of performance evaluation in the relationship between emotional commitment and job success of employees. The statistical population of the research was made up of all the employees of Razi Psychiatric Hospital in the number of 311 people. The sample size of the research was calculated as 172 people based on the Karjesi and Morgan table and the stratified random sampling method was used. The data collection tool was performance evaluation questionnaires (Parker, 2001). career success (Porath et al, 2011) and emotional commitment (Allen & Meyer, 1990). To determine the validity of the research tool, confirmatory factor analysis was used and to determine the reliability of the research tool, Cronbach's alpha coefficient was used. To analyze the data, the structural equation technique was used by SmartPLS statistical software. The research findings showed that There is a positive and significant relationship between emotional commitment and job success of employees with a path coefficient (0.278). There is a positive and significant relationship between emotional commitment and job success of employees, taking into account the moderating role of performance evaluation, with a path coefficient (0.167).

**Keywords:**

performance evaluation, emotional commitment, career success.

**Please cite this article as (APA):** Mokhtari Bayekolaie, M, Hadipoor, E. (2024). The circular role of perceived organizational trust in the relationship between fifth-level leadership and job commitment. *Journal of human resource management perspective*, (1) 1, 28-37.

<b>Sponsored by:</b> Institute of Somamos Publications	<a href="https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206582">https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206582</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Mehran Mokhtari Bayekolaie	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4184-734X">https://orcid.org/0000-0003-4184-734X</a>	
<b>Email:</b> <a href="mailto:mokhtari@iauc.ac.ir">mokhtari@iauc.ac.ir</a>	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	



## Extended Abstract

### Introduction

Success in a job is an adaptive work that can help people in guiding and changing their work situation to improve their personal development (Imani et al, 2015). Career success refers to the degree of success of a person in having flexible work experience and professional achievements. (Liu et al, 2015). According to the definition (Spreitzer et al, 2012), success shows the individual's experience of vitality and learning. When people achieve, they feel progress and move, which includes the feeling of learning (more understanding and knowledge) and the feeling of vitality (being full of energy) (Massah et al, 2017). It seems that one of the indicators that can It is the emotional commitment of employees to have an impact on the success of employees. Emotional commitment is the employee's feeling of emotional attachment, identification and participation with the organization. The organization provides development opportunities in order to increase the competence of employees, the quality of a sense of emotional attachment and maintaining a better experience (Faraz & Lenkla, 2016). Affective commitment is both an investment in human resource management and an insight into emotional commitment is intrinsic motivation and its consequences are deeply related to the individual employee. Among other things that seem to have an effective role in increasing the job success of employees is the extent to which the managers of the organization evaluate the activities of their employees and provide feedback to them. Receiving job feedback makes employees feel more responsible for their work and in Get more satisfaction before doing their duties. Performance evaluation means determining, measuring and scoring performance standards. If the performance of the employees is evaluated fairly and correctly, it will motivate them and create enthusiasm in them, and they will show up at their workplace with extra energy and will transmit this energy to their other colleagues. The result of this will be an effective step for the organization's success in achieving its goals (Rahimi, 2022). Razi Psychiatric Hospital is one of the most important medical organizations in our country, paying attention to the different dimensions of the working life of its employees can provide appropriate solutions to improve their job performance. None of the above variables have addressed the relationship between the three main variables at the same time. This has made the researcher in the present study to look at the relationship between emotional commitment and performance evaluation with the job success of employees. This question should be answered if there is a relationship between emotional commitment and job success considering the role of moderator of performance evaluation of Razi Psychiatric Hospital employees?

### Theoretical framework

Emotional commitment is a kind of interest and dependence on the organization and acceptance of the goals and values of the organization. People who have a high degree of emotional commitment make a lot of effort to achieve the goals of the organization (Horwitz & Horwitz, 2017). When an organization experiences changes, employees ask themselves if these changes are in line with its accepted values. and if the answer is positive, they will continue their activities in the organization in question. This after commitment has a very close relationship with attitudinal commitment and as dependence and belonging to the organization through accepting organizational values. and the desire to stay is defined (Nasehifar & Mohamadkhani 2016). Performance evaluation is a process by which the work of employees is examined and evaluated at certain intervals and formally. Performance evaluation is a formal process; which makes the worker self-aware of the diagnostic feedback of the positive or negative results of job performance. Evaluation means measuring the amount and how of a person's productivity and judging it. Performance evaluation is the examination of strengths



and weaknesses related to the work of an individual or a group; In an organization (Nazari et al, 2015), in order to identify the characteristics to maximize employee cooperation, they identified a state of mind that is called success, a state defined as a shared sense of learning and a sense of vitality. (Imani et al, 2015). Although few researches have been done in the field of success in the past decades, the background of the researches related to success are the studies conducted by Maslow (1943), Rajerz (1996) and Alderfer (1972). ) returns. (Hosseini, 2023) in a research conducted on girls' primary teachers in Babol city concluded that performance evaluation has a significant effect on teachers' job commitment due to the mediating role of job motivation. (Hamidi, 2023) in a research conducted on municipal employees. Isfahan concluded that organizational commitment among employees can be increased by using talent management strategies in the process of recruiting and retaining employees, as well as using the employee performance evaluation system. (Mahdiah & Abdolahi Noorali, 2022) in their research investigated the dual effect of commitment to Islamic values and performance evaluation elements on the effectiveness of the employee performance evaluation process and concluded that the effect of providing appropriate feedback and commitment to Islamic values on The effectiveness of performance evaluation is significant.

### Research Methodology

The research method is descriptive-correlation. The statistical population of the research was made up of all the employees of Razi Psychiatric Hospital, numbering 311. The sample size was calculated based on the Karjesi and Morgan table of 172 people, and the relative stratified random sampling method was used. Data collection tools were questionnaires. Performance evaluation was (Parker, 2001), job success (Porath et al, 2011) and emotional commitment (Allen & Meyer, 1990). For data analysis, structural equation technique was used by SmartPLS statistical software.

### Research Findings

The results related to the first hypothesis showed that the significant statistic between the variable of emotional commitment and job success is equal to (3.800), which is greater than the value of (1.96) and shows that the relationship between emotional commitment and success A job is significant at the confidence level (95%). Also, the path coefficient between these two variables is equal to (0.278) and shows the positive relationship between emotional commitment and career success. In other words, one unit change in emotional commitment will increase 0.278 units in career success. This means that emotional commitment has a positive and direct relationship with job success. The results related to the second hypothesis showed that the significant statistic between the variable "performance evaluation × emotional commitment" and "job success" is equal to (2.064) which It is greater than the value (1.96). Therefore, the moderating effect of "performance evaluation" in the influence of "emotional commitment" on "career success" is accepted. Also, according to the value of the path coefficient (0.167), it is clear that "performance evaluation" has a positive moderating role in the influence of "emotional commitment" on "career success".

### Conclusion

The purpose of the current research was to investigate the moderating role of performance evaluation in the relationship between emotional commitment and job success of employees. The current research is in line with the results of (Shibanania & Khademi, 2020), (Somoye & Eyupoglu, 2020), (Setiawati & Ariani, 2020). Employees who have a positive emotional commitment to the organization have a high competitive spirit. Such people are engaged in organizational activities without the opinions of others and perform the assigned tasks in the



best possible way. spend in this organization, they will be very happy and they will feel proud to talk about their organization with others. These people consider the problems of the organization as their problems and show extra effort on the way to achieve the organizational goals. Employees who have high mental health, are committed to their organization and consider it impossible to leave this organization. According to the results of the research, it is suggested that the officials and managers of the hospital use measures to create internal motivation in the employees or Employees should be motivated by this orientation. On the other hand, the hospital management should try to draw and present the vision and mission of the organization and justify the employees in their work units. Managers of different hospital units can make them feel useful by specifying the goals of the hospital for the employees and showing their role in realizing the company's goals.



## مقاله پژوهشی

## نقش تعدیلگر ارزیابی عملکرد در رابطه میان تعهد عاطفی با کامیابی شغلی کارکنان

مهران مختاری بایع کلایی<sup>۱</sup> ID، عبادالله هادی پور<sup>۲</sup> ID

۱- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۲- دانش آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.

## چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیلگر ارزیابی عملکرد در رابطه میان تعهد عاطفی با کامیابی شغلی کارکنان بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان بیمارستان روانپزشکی رازی به تعداد ۳۱۱ تشکیل دادند. حجم نمونه پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۲ نفر محاسبه شد و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های ارزیابی عملکرد (Parker, 2001)، کامیابی شغلی (Porath et al, 2011) و تعهد عاطفی (Allen & Meyer, 1990) بود. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی و برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری اسمارت پی. ال. اس استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان تعهد عاطفی با کامیابی شغلی کارکنان با ضریب مسیر (۰/۲۷۸) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان تعهد عاطفی با کامیابی شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزیابی عملکرد با ضریب مسیر (۰/۱۶۷) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰  
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۱۵  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰  
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

## کلید واژه‌ها:

ارزیابی عملکرد،  
تعهد عاطفی،  
کامیابی شغلی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): مختاری بایع کلایی، مهران؛ هادی پور، عبادالله (۱۴۰۳). نقش تعدیلگر ارزیابی عملکرد در رابطه میان تعهد سازمانی با کامیابی شغلی کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، (۱) ۲۸-۳۷.

	<a href="https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206582">https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206582</a>	موسسه انتشاراتی سماوس	تحت حمایت:
	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4184-734X">https://orcid.org/0000-0003-4184-734X</a>	مهران مختاری بایع کلایی	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	<a href="mailto:mokhtari@iauc.ac.ir">mokhtari@iauc.ac.ir</a>	ایمیل:



## مقدمه

همان گونه که سازمانهای امروزی به طور فزاینده در چشم انداز رقابتی سریع و پیچیده عمل می کنند، توانایی کارکنان برای ادامه پیشرفت در شغل، رشد و حتی بقاء سازمان به یک بحران تبدیل شده است. (Tsui&Ashford,1994) ادعا می کنند که در دنیای کاری پیچیده امروز، ما نیاز به کشف راه حلهایی جهت تطابق درونی افراد با سازمان، فراتر از مدل های نظارتی سنتی مبتنی بر کنترل داریم. مفهوم کامیابی یکی از تازه ترین مفاهیم مورد توجه در دانش سازمانی مثبت و جنبش رفتاری است (Ashrafi& Zinabadi,2021). کامیابی در شغل ساز و کار انطباقی است که می تواند افراد را در هدایت و تغییر موقعیت کاری برای بهبود توسعه فردیشان یاری دهد (Imani et al,2015). کامیابی شغلی به میزان موفقیت فرد در برخورداری از تجربه کاری منعطف و دستاوردهای حرفه ای اشاره دارد (Liu et al,2015). براساس تعریف (Spreitzer et al,2012) کامیابی نشان دهنده تجربه فرد از سرزندگی و یادگیری است. هنگامی که افراد کامیابند، احساس پیشرفت و حرکت می کنند که در برگزیده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است (Massah et al,2017). پژوهشگران سازمانی اعتقاد دارند که کامیابی شغلی بر عملکرد فرد در شغلی نظیر رفتارهای شغلی نوآور و خلاقانه، رفتارهای شهروندی سازمانی، سبک زندگی سالم تر و قضاوت بهتر درباره شرایط، بهزیستی، سلامت فیزیکی و روحی، قصد ماندن در سازمان و عدم ترک شغل و کاهش فرسودگی شغلی تاثیر دارد (Shibaninia&Khademi, 2020). بر این اساس شناسایی متغیرهایی که می توانند بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر داشته باشند، امری با اهمیت می باشد. به نظر می رسد یکی از شاخص هایی که می تواند بر کامیابی شغلی کارکنان تاثیر داشته باشد، تعهد عاطفی کارکنان است. تعهد عاطفی احساس کارمند از دل بستگی عاطفی، تعیین هویت و مشارکت با به کار گرفتن سازمان است. سازمان فرصت های توسعه ای را به منظور افزایش شایستگی کارمندان، کیفیت یک حس وابستگی عاطفی و حفظ تجربه بهتر است (Faraz& Lenkla,2016). تعهد عاطفی هم سرمایه گذاری در مدیریت منابع انسانی و هم بینشی از تعهد عاطفی انگیزه درونی است و پیامدهای آن عمیقاً مربوط به فرد کارمند است. کسانی که تعهد عاطفی بالایی دارند تمایل دارند اهداف و ارزش های سازمانی را درونی کنند. تعهد عاطفی بر نتایج سازمانی چون رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی تأثیر مثبتی دارد و برای رسیدن به اهداف سازمانی خیلی کمک می کند و احتمال ترک خدمت را در کارمندان کاهش می دهد (Horwitz & Horwitz,2017). از دیگر مواردی که به نظر می رسد در بالا بردن کامیابی شغلی کارکنان نقش موثری داشته باشد، میزان ارزیابی عملکرد مدیران سازمان از فعالیت های کارکنانشان و ارائه بازخورد به آنهاست. دریافت بازخورد شغلی باعث می شود تا کارکنان نسبت به کار خود احساس مسئولیت بیشتری نموده و در قبال انجام وظایف خود رضایت خاطر بیشتری کسب نمایند. ارزیابی عملکرد، به معنی تعیین، سنجش و نمره دهی استانداردهای عملکرد است. اگر عملکرد کارکنان، منصفانه و به طور صحیح مورد ارزیابی قرار گیرد، موجبات برانگیختن آنها می شود و شور و اشتیاقی در آنها ایجاد می شود و با انرژی مضاعف در محل کار خود حاضر می شوند و منتقل کننده این انرژی به سایر همکاران خود خواهند شد که نتیجه این امر گامی مؤثر برای موفقیت سازمان در جهت دستیابی به اهداف خویش خواهد بود (Rahimi,2022). زمانی که ارزیابی عملکرد کارکنان به درستی انجام شود، تلاش مدیر برای اختصاص منصفانه پاداش و طراحی سیستم جبران خدمات مبتنی بر عملکرد بیش از پیش نمود پیدا می کند و نتیجه این تلاش ها، جز ایجاد احساس عدالت در بین کارکنان نخواهد بود (Mito et al,2021). اندازه گیری عملکرد به مدیران در فرآیند تصمیم گیری یاری می رساند و همچنین قابلیت نظارت و کنترل دقیق بر فعالیت های سازمان را برای آنها فراهم می آورد (Porheydar et al,2021). بیمارستان روانپزشکی رازی یکی از سازمان های درمانی مهم در کشورمان می باشد که توجه نمودن به ابعاد مختلف زندگی کاری کارکنان آن می تواند راهکارهای مناسبی جهت بهبود عملکرد شغلی آنها ارائه



نماید. مطالعه پیشینه های پژوهش حاکی از آن است که پژوهش های انجام شده در مورد متغیرهای فوق، هیچکدام در آن واحد به ارتباط سه متغیر اصلی نپرداخته اند. این امر باعث شده است که محقق در پژوهش حاضر به ارتباط میان تعهد عاطفی و ارزیابی عملکرد با کامیابی شغلی کارکنان پردازد. بر این اساس در این تحقیق تلاش می شود تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا بین تعهد عاطفی و کامیابی شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزیابی عملکرد کارکنان بیمارستان روانپزشکی رازی رابطه وجود دارد؟

## ادبیات نظری

### تعهد عاطفی

تعهد عاطفی نوعی علاقه و وابستگی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان است. افرادی که دارای درجه بالایی از تعهد عاطفی هستند تلاش زیادی در جهت تحقق اهداف سازمان انجام می دهند (Horwitz & Horwitz, 2017). هنگامی که یک سازمان تغییراتی را تجربه کند کارکنان از خود می پرسند آیا این تغییرات با ارزش های مورد قبول آن ها انطباق دارد یا نه و در صورتی که پاسخ مثبت باشد به فعالیت خود در سازمان مورد نظر ادامه می دهند. این بعد از تعهد با تعهد نگرشی رابطه ی بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش های سازمانی و میل به ماندن تعریف می شود (Nasehifar & Mohamadkhani, 2016). کارکنانی که به کار خود و سازمان متبوع خود متعهد می باشند، در انجام فعالیت های سازمانی و اجرای وظایف شغلی خود از هیچ کوششی دریغ نمی کنند و این مقوله نوعی رضایت خاطر برای آنها ایجاد می نماید. تعهد عاطفی<sup>1</sup> یک پیوند احساسی از کارمند با سازمان خود است (Farrukh et al, 2017). تعهد عاطفی را می توان به عنوان وابستگی و وظیفه ای برای اتصال و شناسایی تعریف کرد و یا تمایل به توسعه و تقویت ارتباط فرد یا گروه به دلیل آشنایی، دوستی، اعتماد به نفس شخص از طریق تعامل بین فردی در طول زمان دانست (Luo & Ren, 2021).

### ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد: فرآیندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد. ارزیابی عملکرد فرایندی است رسمی؛ که کارگر را از بازخورد تشخیصی نتایج مثبت یا منفی عملکرد شغلی خود آگاه می کند. ارزیابی به معنای سنجش مقدار و چگونگی بهره وری یک فرد و قضاوت درباره آن است. ارزیابی عملکرد عبارت است از بررسی قوت ها و ضعف های مرتبط با کار یک فرد یا یک گروه؛ در یک سازمان (Nazari et al, 2015). ارزیابی عملکرد عبارت است از روش رسمی تشخیص خصوصیات کارکنان، بر اساس بازخور مثبت یا منفی از نتایج عملکرد افراد در چگونگی انجام وظایف آن ها. ارزیابی عملکرد عبارت است از سنجش نسبی عملکرد فرد در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین؛ در مقایسه با استاندارد انجام کار؛ و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت های بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آن ها (Khatiri et al, 2022). ارزیابی عملکرد عبارت است از سنجش و قضاوت در رفتارها، شایستگی و لیاقت فردی در انتصابات شغلی (Hatane, 2015).

### کامیابی شغلی

مطالعات نشان می دهد در حالی که به نظر می رسد بسیاری از کارکنان از کار کردن برای سازمان هایشان قدردانی می کنند و از شغل خود راضی هستند، در واقع تنها درصد کمی از کارکنان با سازمان خود درگیر می شوند، به این معنی که کارکنان بیش از آن چه که لازم است برای موفقیت شرکت تلاش می کنند (Massah et al, 2017)؛ (Spritzer & Porath, 2012). در

<sup>4</sup> Emotional commitment

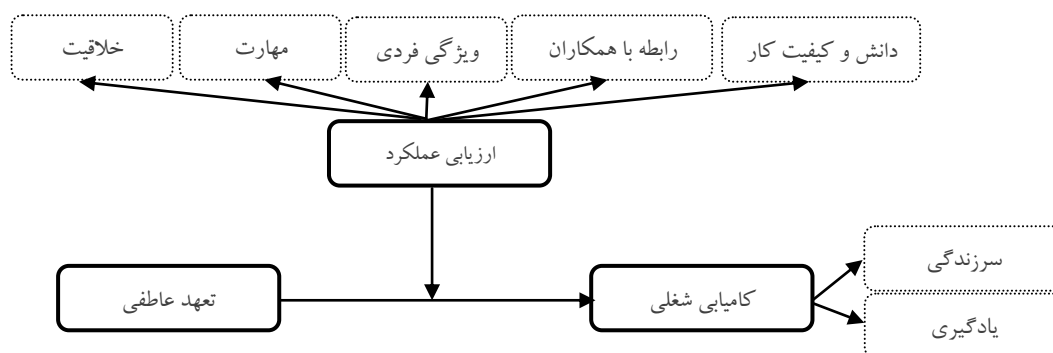


جهت شناسایی ویژگی‌هایی برای به حداکثر رساندن همکاری کارکنان، حالت ذهنی ای را تشخیص دادند که آن را کامیابی می‌نامند، حالتی که به عنوان یک حس مشترک از یادگیری و حس سرزندگی تعریف شده است (Imani et al, 2015). هرچند در دهه‌های گذشته تحقیقات کمی در زمینه کامیابی به انجام رسیده اما پیش زمینه‌های تحقیقات مربوط به کامیابی به مطالعات انجام شده توسط مازلو (۱۹۴۳)، Rajerz (1996) و Alderfer (1972) برمی‌گردد. هنگام بروز کامیابی، افراد نه تنها در مسیر ترقی شغلی خود دچار سکون یا روزمرگی نمی‌شوند بلکه پیشرفت می‌نمایند و یا در مسیری دائمی برای رشد و تعالی قرار می‌گیرند (Radan, 2017).

## پیشینه پژوهش

(Hosseini, 2023) در پژوهشی که بر روی معلمان ابتدایی دخترانه شهر بابل انجام داد به این نتیجه رسید که ارزیابی عملکرد به واسطه نقش میانجی انگیزش شغلی بر تعهد شغلی معلمان تاثیر معناداری دارد. (Hamidi, 2023) در پژوهشی که بر روی کارکنان شهرداری اصفهان انجام داد به این نتیجه رسید که با بکارگیری استراتژیهای مدیریت استعداد در فرایندهای جذب و حفظ کارکنان و همچنین استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان می‌توان تعهد سازمانی را در بین کارکنان افزایش داد. (Mahdieh & Abdolahi Noorali, 2022) در پژوهش خود به بررسی تاثیر دوگانه تعهد به ارزش‌های اسلامی و عناصر ارزیابی عملکرد بر اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که تاثیر ارائه بازخورد مناسب و تعهد به ارزش‌های اسلامی بر اثربخشی ارزیابی عملکرد معنی‌دار می‌باشد. (Khatiri et al, 2022) در پژوهشی که بر روی کارکنان ادارات برق استان مازندران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارزیابی عملکرد اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دارد. (Pour Ahmadi & Tasari, 2022) در پژوهش خود که بر روی کارکنان شهرداری سمنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی ارتباط بیشتری نسبت به ارزیابی عملکرد با تعهد سازمانی داشته است. (Luo & Ren, 2021) در پژوهش خود به بررسی الگوریتم‌های ارزیابی عملکرد در دانشگاه‌های نسل سوم و تاثیر آن بر تعهد عاطفی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بکارگیری مکانیزم‌های ارزیابی عملکرد باعث توسعه شغلی و تقویت تعهد عاطفی کارکنان می‌گردد. (Setiawati & Ariani, 2020) در پژوهش خود به بررسی تاثیر عادلانه ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی از طریق تعهد بر عملکرد شغلی پرداختند و بیان نمودند که نهادینه سازی عادلانه ارزیابی عملکرد می‌تواند باعث رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان شده و اثربخشی شغلی آنها را بهبود بخشد. (Somoye & Eyupoglu, 2020) در پژوهشی که بر روی کارکنان دانشگاه‌های ازمیر ترکیه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وجود ارزیابی عملکرد در روند مدیریت استعداد کارکنان و همچنین تعهد عاطفی آنها نقش مثبتی داشته است. (Shibaninia & Khademi, 2020) در پژوهش خود که بر روی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین کامیابی در کار و اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Massah et al, 2017) در پژوهشی که بر روی زنان شاغل در مدارس دولتی متوسطه دوم شهر اصفهان انجام دادند اذعان نمودند که رابطه غیر مستقیم بین کامیابی و نگرش‌های شغلی با حضور اشتیاق معلم معنادار بود.

مدل مفهومی در قالب شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Parker, 2001; Allen & Meyer, 1990; Porath et al, 2011)



## روش پژوهش

روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان بیمارستان روانپزشکی رازی به تعداد ۳۱۱ تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۲ نفر محاسبه شد و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های ارزیابی عملکرد (Parker, 2001)، کامیابی شغلی (Porath et al, 2011) و تعهد عاطفی (Allen & Meyer, 1990) بود. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی و برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری اسمارت پی. ال. اس<sup>۱</sup> استفاده شد.

**پرسشنامه کامیابی شغلی:** این پرسشنامه ۱۰ سوالی توسط (Porath et al, 2011) ساخته شد و از دو خرده مقیاس سرزندگی و یادگیری تشکیل شده است. پاسخ خا بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری می شوند. اعتبار تشخیص و همگرایی این پرسشنامه از سوی پوراث و همکاران (۲۰۱۱) تایید شده است. ضریب همبستگی عوامل (۰,۸) بدست آمده است. مساح (۱۳۹۶) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی ابزار فوق را مورد سنجش قرار داد و روایی سازه و ملاک آن را تایید کرد.

**پرسشنامه ارزیابی عملکرد:** این پرسشنامه توسط (Parker, 2001)، در ۱۷ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است. این پرسشنامه شامل ۵ بعد دانش و کیفیت کار، رابطه با همکاران، ویژگی های فردی، مهارت و سرپرستی، خلاقیت می باشد و آلفای کرونباخ آن توسط طراح آن (۰,۸۰) بدست آمد.

**پرسشنامه تعهد عاطفی:** این پرسشنامه توسط (Allen & Meyer, 1990) طراحی شد و هدف از آن اندازه گیری میزان دل بستگی کارکنان به شغل بود. این پرسشنامه دارای یکی از سه بخش اصلی پرسشنامه تعهد سازمانی است که دارای ۸ گویه بوده و تعهد عاطفی کارکنان را اندازه گیری می کند. در پژوهش (Heydari & Shokouhi Targhi, 2014) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای (۰,۷) به دست آمد. نمره گذاری بر اساس طیف لیکرت (۵-۱) بوده است. بر این اساس پایین ترین نمره ۵ و بالاترین نمره ۲۵ است.

## تحلیل داده ها

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های تحقیق

نام پرسشنامه	آلفای کرونباخ
ارزیابی عملکرد	۰/۷۸
تعهد عاطفی	۰/۸۹
کامیابی شغلی	۰/۸۱

نتایج مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که تعداد ۱۱۱ نفر زن و تعداد ۶۱ نفر مرد بودند. تعداد ۲۷ نفر در بازه سنی (۳۰-۲۰ سال)، ۱۰۱ نفر در بازه سنی (۴۰-۳۱ سال) و ۴۴ نفر در بازه سنی (۵۰-۴۱ سال) قرار داشتند. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در قالب جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
سرزندگی	۳/۶۹	۰/۷۷	۰/۵۹۶	-۰/۳۸۱	۰/۰۳۱
یادگیری	۳/۹۴	۰/۶۸	۰/۴۵۹	-۰/۸۹۰	۰/۹۷۴
کامیابی شغلی	۴/۱۴	۰/۵۹	۰/۳۵۱	-۰/۴۸۳	-۰/۳۴۱
تعهد عاطفی	۴/۱۹	۰/۵۸	۰/۳۴۲	-۰/۴۸۱	-۰/۳۵۲
دانش و کیفیت کار	۳/۹۹	۰/۴۵	۰/۲۰۶	-۰/۱۶۹	-۰/۴۰۷

<sup>1</sup> -Smart PLS



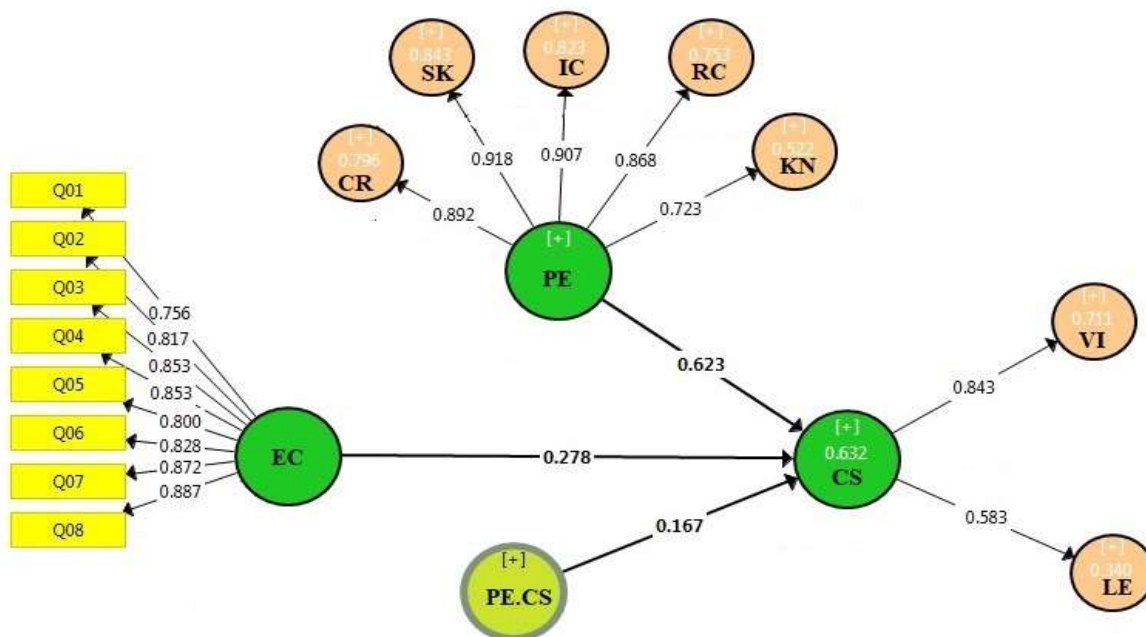
-۰/۳۵۶	-۰/۳۲۷	۰/۳۶۵	۰/۵۱	۳/۵۴	رابطه با همکاران
۰/۰۶۲	-۰/۴۹۷	۰/۴۱۱	۰/۶۴	۳/۸۸	ویژگی فردی
-۰/۱۸۰	۰/۰۷۰	۰/۳۱۴	۰/۵۶	۳/۷۱	مهارت
-۰/۲۲۸	-۰/۰۲۰	۰/۳۷۴	۰/۶۱	۳/۵۰	خلاقیت
۰/۱۷۳	۰/۰۸۵	۰/۱۲۸	۰/۳۶	۳/۶۵	ارزیابی عملکرد

جهت سنجش نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول (۳) ارائه شده است.

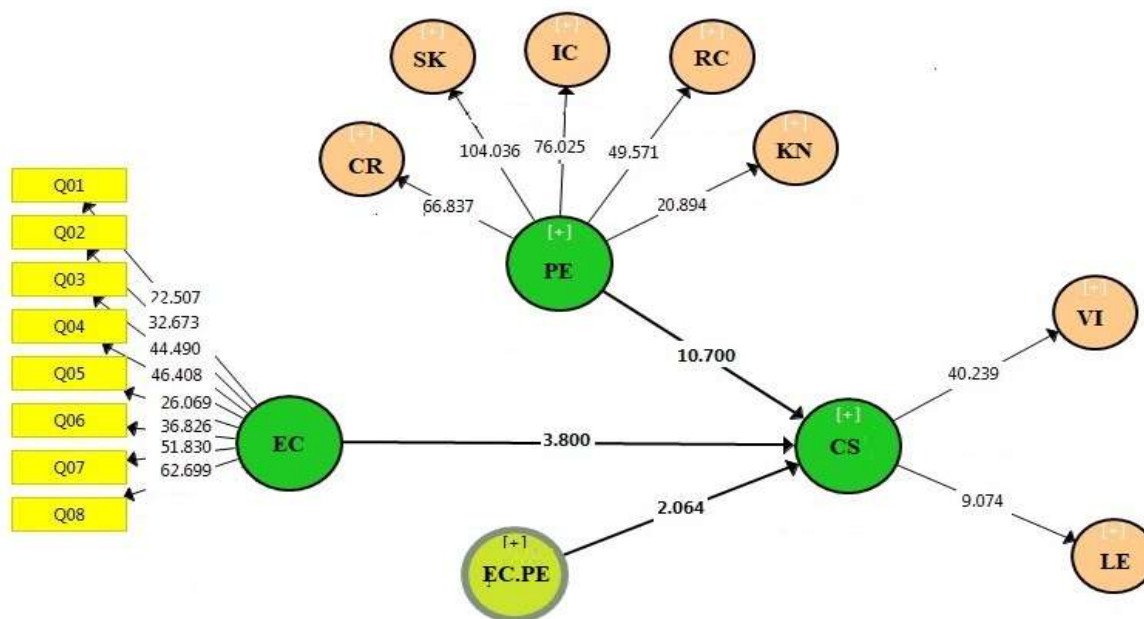
جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

وضعیت	سطح معناداری	مقدار K.S	متغیر
غیرنرمال	۰/۰۳۴	۰/۷۸۵	سرزندگی
غیرنرمال	۰/۰۳۶	۰/۷۰۲	یادگیری
غیرنرمال	۰/۰۱۲	۰/۳۷۷	کامیابی شغلی
غیرنرمال	۰/۰۱۰	۰/۹۶۸	تعهد عاطفی
غیرنرمال	۰/۰۲۱	۰/۱۳۴	دانش و کیفیت کار
غیرنرمال	۰/۰۳۹	۱/۲۵۰	رابطه با همکاران
غیرنرمال	۰/۰۱۸	۰/۳۵۷	ویژگی فردی
غیرنرمال	۰/۰۴۲	۰/۱۵۷	مهارت
غیرنرمال	۰/۰۲۴	۰/۵۵۳	خلاقیت
غیرنرمال	۰/۰۰۴	۱/۲۱۸	ارزیابی عملکرد

سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند. لذا جهت تحلیل داده ها، از نرم افزار آماری smart PLS استفاده شد. مدل معادلات ساختاری در قالب شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۳: آماره معناداری نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

جهت برازش مدل ساختاری فرضیه تحقیق از آزمون GOF استفاده شده است و برابر (۰,۵۷۹) بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

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

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج مربوط به فرضیه اول نشان داد آماره معنی‌داری بین متغیر تعهد عاطفی با کامیابی شغلی برابر (۳/۸۰۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعهد عاطفی با کامیابی شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۷۸) است و میزان رابطه مثبت تعهد عاطفی با کامیابی شغلی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد عاطفی، موجب افزایش ۰/۲۷۸ واحدی در کامیابی شغلی خواهد شد. این بدان معناست که تعهد عاطفی با کامیابی شغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Shibaninia&Khademi, 2020) همسو می‌باشد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین کامیابی در کار و اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این راستا می‌توان اذعان نمود که کارکنانی که دارای تعهد بالاتری نسبت به همکاران خود هستند میزان انعطاف‌پذیری سازمانی بالاتری دارند و پیوسته در تلاشند تا بازخورد کاری خود را دریافت و عملکرد بهتری در طول مدت خدمت خویش از خود نشان دهند. چنین ویژگی‌هایی باعث می‌شود کارکنان در برخورد با محیط پیرامون خود روابط سالم‌تری داشته و تعهد به سازمان را در اولویت فعالیت‌های کاری خود قرار دهند. در این شرایط دیگر نیازی به کنترل کارکنان نمی‌باشد و آنها خود را ذینفعان سازمان دانسته و پیوسته در بهبود شرایط کاری خود تلاش می‌نمایند. چنین فرآیندی باعث می‌شود تا آنها به شغل خود دل‌بسته شده و رضایت خاطر بالایی را تجربه نمایند. لذا استعدادهای بالقوه خود را در سازمان بکار گرفته و در شکوفایی آنها تلاش می‌نمایند. چنین کارکنانی دارای اهداف روشن و مشخصی هستند که در دستیابی به آن اهداف برنامه‌ریزی منسجمی خواهند نمود. آنها از صحبت کردن با سایر همکاران خود احساس خشنودی می‌کنند و در تلاشند تا محیطی آرام و بدون تنش برای خود و سایر همکاران خود ایجاد نمایند.

نتایج مربوط به فرضیه دوم نشان داد آماره معنی‌داری بین متغیر «ارزیابی عملکرد» تعهد عاطفی و «کامیابی شغلی» برابر (۲/۰۶۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است. بنابراین اثر تعدیلگری «ارزیابی عملکرد» در تاثیرگذاری «تعهد عاطفی»



بر «کامیابی شغلی» پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر (0/۱۶۷) مشخص می‌شود که «ارزیابی عملکرد» در تاثیرگذاری «تعهد عاطفی» بر «کامیابی شغلی» نقش تعدیلگری مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Somoye & Eyupoglu, 2020) همسو می‌باشد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وجود ارزیابی عملکرد در روند مدیریت استعداد کارکنان و همچنین تعهد عاطفی آنها نقش مثبتی داشته است. (Setiawati & Ariani, 2020) نیز در پژوهش خود اذعان نمودند که نهادینه سازی عادلانه ارزیابی عملکرد می‌تواند باعث رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان شده و اثربخشی شغلی آنها را بهبود بخشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که کارکنانی که دارای تعهد عاطفی مثبتی به سازمان می‌باشند، روحیه رقابت طلبی بالایی دارند. چنین افرادی بدون نظرات دیگران به فعالیت‌های سازمانی مشغول بوده و وظایف محوله را به بهترین نحو ممکن انجام می‌دهند. این دسته از کارکنان از اینکه باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان سپری می‌کنند بسیار خوشحال بوده و از اینکه درمورد سازمان خود با دیگران صحبت می‌کنند احساس غرور خواهند نمود. این افراد مشکلات سازمان را مشکلات خود دانسته و در مسیر رسیدن به اهداف سازمانی تلاش مضاعفی از خود نشان می‌دهند. کارکنانی که سلامت روان بالایی دارند به سازمان خود متعهد بوده و خروج از این سازمان را امری محال می‌دانند. بنابراین تلاش می‌کنند بهترین عملکرد خود را در سازمان داشته و رویه‌های سازمانی را به بهترین نحو ممکن اجرا نمایند. آنها بر این باورند که یکی از دلایل اصلی ادامه کارشان در سازمان اعتقاد به وفاداری است و لذا یک حس اخلاقی باقی ماندن در شغل فعلی را در آنها ترجیح و ترغیب می‌کند. در چنین شرایطی کارکنان اجرای وظایف خود را زمان بندی نموده و وظایف خود را طبق برنامه ریزی انجام خواهند داد و کارکنان از انجام کارها و وظایف خود آگاهی لازم را داشته و تمامی استعداد و پتانسیل‌های موجود را در جهت انجام صحیح وظایف محوله به کار خواهند بست.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولین و مدیران بیمارستان تدابیری به کار برند که انگیزش درونی در کارکنان ایجاد کنند و یا آن را در کارکنان با این جهت گیری انگیزشی تقویت کنند. از طرفی مدیریت بیمارستان، نسبت به رسم و ارائه چشم انداز و رسالت سازمان و توجیه نمودن کارکنان در واحدهای کاری خود تلاش نماید. این امر زمینه ایجاد و بهبود کامیابی شغلی در کارکنان را فراهم می‌آورد. مدیران واحدهای مختلف بیمارستان می‌توانند با مشخص کردن اهداف بیمارستان برای کارکنان و نشان دادن نقش آنها در تحقق اهداف شرکت می‌تواند احساس مفید بودن به آنها دهد، در نتیجه تلاش کارکنان برای اثبات خود در سازمان بیشتر می‌شود و سازمان هم به اهداف خود نزدیک‌تر خواهد شد. از طریق سیستم مناسب مدیریت عملکرد، افراد شناخت خوبی از خود و مدیران به دست آورند و با ارتقاء سازمانی بر اساس عدالت و شایستگی سیستم شایسته‌سالاری را در سازمان فراهم آورند. مدیریت بیمارستان از طریق اجرای سیاست‌هایی مانند بسیج منابع و امکانات و آموزش مستمر و در حین کار و همچنین انتقال مهارت‌های جدید به کارکنان جهت انجام امور سازمانی موجب ارتقای سطح دانش کارکنان گردد. همچنین توجه به برنامه‌های کسب دانش به منظور توسعه خدمات نوین و ارائه برنامه‌های انگیزش بخش توصیه می‌شود. ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و افزایش تعهد، کاهش جابجایی و افزایش عملکرد از طریق تأثیر بر توسعه و انگیزش کارکنان باعث ارتقای تعهد عاطفی آنها می‌گردد.

از محدودیت‌های پژوهش این بود که با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش کارکنان بیمارستان رازی بودند و این سازمان یک واحد درمانی می‌باشد، لذا در تعمیم نتایج پژوهش به سایر سازمان‌های دولتی و یا خصوصی باید جانب تأمل را رعایت نمود. بر این اساس به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود که مشابه چنین پژوهشی را در سایر سازمان‌ها اجرا و نتایج دو پژوهش را قیاس نمایند.

**References**

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashrafi, S., Zinabadi, H. (2021). The Roles of School Principals in Strengthening and Developing Thriving at Work among Teachers: the Results of a Mixed Research. *School Administration*, 9(1), 336-314. (In Persian).
- Faraz, G. & Lenkla, I. B. (2017). Transformational leadership and employee turnover intention: The mediating role of affective commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(3), 243-266.
- Farrukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ravan Ramzani, S. (2017). Intrapreneurial behaviour: the role of organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(3): 243-256.
- Hamidi, N. (2023). Investigating the impact of applying talent management and performance evaluation system on employee commitment. Master's thesis in Human Resource Management, University of Tehran. (In Persian).
- Hatane, S. (2015). Employee satisfaction and performance intervening variable, *Social and Behavioral Sciences* 211, pp619 – 628.
- Heydari A., Shokouhi Targhi E. (2014). The Effect of an Educational-Orientation Program Upon Professional Self-Concept of Undergraduate Nursing Students. *Iranian Journal of Medical Education*; 14 (6) :438-494. (In Persian).
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2017). The effects of organizational commitment and structural empowerment on patient safety culture: an analysis of a physician cohort. *Journal of health organization and management*, 31(1): 10-27.
- Hosseini, Sh. (2023). Studying the effect of satisfaction from job performance evaluation on commitment with the mediator role of motivation (case study: elementary school teachers of Babol city). Master's thesis in the field of public administration, Allameh Amini Institute of Higher Education. (In Persian).
- Imani, H., Gholipour, A., & Seyed Javadin, S. R. (2015). Investigating the impact of Job Characteristics Model on thriving at work (Case Study: Bank Refah). *Journal of Public Administration*, 7(4), 783-802. (In Persian).
- Khatiri, Sh., Hosseini, A., Safari, M. (2022). The effect of performance evaluation on organizational commitment and job satisfaction, the second international conference of the Laboratory of Management and Innovative Approaches in Management and Economics. (In Persian).
- Liu, J. Y., Yang, J. P., Yang, Y., & Liu, Y. H. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International journal of nursing sciences*, 2(4), 389-393.
- Luo, Y., & Ren, D. (2021). Influence of the enterprise's intelligent performance evaluation model using neural network and genetic algorithm on the performance compensation of the merger and acquisition parties in the commitment period. *PLoS One*, 16(3), e0248727.
- Mahdieh, O., & Abdolahi Noorali, E. (2022). Examination of the Dual Effect of Commitment to Islamic Values and Performance Appraisal Elements on Effectiveness of Employee's Performance Appraisal Process. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 9(17), 147-170. (In Persian).
- Massah, H., Oreyzi Samani, S., & Kalantari, M. (2017). The Role Of Work Engagement In Relation Between Thriving At Work With Teaching Commitment, Job Satisfaction And feeling Of Belonging: Offering Bootstrapping Model. *Career and Organizational Counseling*, 9(30), 48-72. (In Persian).
- Massah, H., Oreyzi Samani, S., & Kalantari, M. (2017). The Role Of Work Engagement In Relation Between Thriving At Work With Teaching Commitment, Job Satisfaction And feeling Of Belonging: Offering Bootstrapping Model. *Career and Organizational Counseling*, 9(30), 48-72. (In Persian).
- Mito, E. A., Ajowi, J. O., & Aloka, P. J. (2021). Teacher Training and Implementation of Teacher Performance Appraisal and Development Policy in Public Secondary Schools in Kenya. *Asian Basic and Applied Research Journal*, 6-16.
- Nasehifar, V., & Mohamadkhani, E. (2016). The Relationship Between Human Resource Strategy and Transformational Leadership. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 57-80. (In Persian).



- Nazari, F., Savari, A., Eydi, H. (2015). Predicting organizational commitment of physical education teachers in Kermanshah province through job security and its components. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11(21), 175-184. (In Persian).
- Parker, R. J. (2001). The effects of evaluative context on performance: The roles of self-and social-evaluations. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 29(8), 807-822.
- Porath, C., Spreitzer, G; Gibson, C & Garnnet, F.G. (2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz Behav. 33(2):250-275.
- Porheydar, R., Sameri, M., Hassani, M., & Mortazanejad, N. (2021). Mediating role of performance evaluation in relationships between organizational structure and job autonomy with organizational justice perception and job enthusiasm. *School Administration*, 9(1), 313-289. (In Persian).
- Pour Ahmadi, g, Tasari, MR. (2022). Considering the relationship between performance evaluation procedures and organizational commitment Organizational justice (case study: Sanandaj Municipality), *Journal of Humanities research and studies*. 4(43). (In Persian).
- Radan, E. (2017). Designing a structural model of human resource management to achieve success in work in the organization of industry, mining and trade in Fars province. Master's thesis in the field of public administration, Payam Noor University, Shiraz center. (In Persian).
- Rahimi, F. (2022). Relationship between satisfaction with in-service teacher training and job performance Mediated by the professional development of teachers in Baharestan region. *A new approach to children's education quarterly*, 4(1), 51-62. (In Persian).
- Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2020). Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 133-151. (In Persian).
- Shibaninia, Z., Khademi, Z. (2020). Investigating the relationship between success at work and job enthusiasm with organizational commitment in the executive bodies of Sirjan city. The first scientific research conference on management and industrial engineering. (In Persian).
- Somoye, K. G., & Eyupoglu, Ş. Z. (2020). The functionality of reward in influencing the reinforcement of performance evaluation criteria and organisational commitment among employees. *South African Journal of Business Management*, 51(1), 1-11.