

Research Paper

Investigating the simultaneous effect of attachment and trust as a mediator on the relationship between organizational culture and job satisfaction of Shiraz city Education Department staff

Ali mohammad Ahmadi Gharacheh^{1*}, Ali Shojaeifard²

1-Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran

2-Associate Professor, Department of Management, Payamenoor University, Tehran, Iran

Received:2022/4/12

Accepted:2022/5/29

PP:185-196

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.30266.6060](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.30266.6060)

Keywords:

Attachment, trust, organizational culture, job satisfaction.

S Employees of the Department of Education of Shiraz city

Abstract

Introduction: In recent decades, job attachment and trust is one of the motivations for using human capital that leads to competitors and improve the performance of the organization, so in order to create job attachment and employee trust should be sought. It was the presentation of plans and policies by which it could absorb the talents and skills and maintain the capabilities needed for growth and stability in the organization. The purpose of this study was to investigate the simultaneous effect of attachment and trust as a mediator on the relationship between organizational culture and job satisfaction of employees of the Department of Education in Shiraz city.

research methodology: The research method was descriptive-correlational. The statistical population included 1100 education staff of Shiraz city, which according to Morgan table, 280 people were considered as a statistical sample. Data collection tools included Kanawatanachi and Yu (2002) Organizational Trust Questionnaire, Denison's Organizational Culture (2000), Minnesota Job Satisfaction (1997) and Shuffle Job Attachment (2015). Path analysis method was used to analyze the data and test the hypotheses.

Findings: The research findings indicate that organizational culture has a direct effect on attachment, organizational culture has no effect on organizational trust, job attachment has a direct effect on job satisfaction and trust has a direct effect on job satisfaction. Job satisfaction has a direct effect, and in the field of indirect effects, organizational culture has an indirect and significant effect on job satisfaction with the mediating role of attachment, but no significant relationship was observed with the mediating role of trust.

Conclusion: It seems that in order to improve the organizational culture and job satisfaction of employees, the simultaneous existence of attachment and trust can be used as a mediator among employees.

Citation: Ahmadi Gharacheh Ali mohammad, Shojaeifard Ali.(2023). Investigating the simultaneous effect of attachment and trust as a mediator on the relationship between organizational culture and job satisfaction of Shiraz city Education Department staff.Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):185-196

Corresponding author: Ali mohammad Ahmadi Gharacheh

Address: Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran

Tell:

Email: amag2004@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

In recent decades, job attachment and trust is one of the motivations for using human capital that leads to competitors and improve the performance of the organization, so in order to create job attachment and employee trust should be sought. It was the presentation of plans and policies by which it could absorb the talents and skills and maintain the capabilities needed for growth and stability in the organization. The purpose of this study was to investigate the simultaneous effect of attachment and trust as a mediator on the relationship between organizational culture and job satisfaction of employees of the Department of Education in Shiraz city.

Context:

Job attachment and organizational trust and organizational culture and job satisfaction are the most important variables that should be paid special attention in relation to employees. Because in the shadow of paying attention to these variables, higher expectations can be expected from human society.

Goal:

The purpose of this study was to investigate the simultaneous effect of attachment and trust as a mediator on the relationship between organizational culture and job satisfaction of employees of the Department of Education in Shiraz city.

Method:

The research method was descriptive-correlational. The statistical population included 1100 education

staff of Shiraz city, which according to Morgan table, 280 people were considered as a statistical sample. Data collection tools included Kanawatanachi and Yu (2002) Organizational Trust Questionnaire, Denison's Organizational Culture (2000), Minnesota Job Satisfaction (1997) and Shuffle Job Attachment (2015). Path analysis method was used to analyze the data and test the hypotheses.

Findings:

The research findings indicate that organizational culture has a direct effect on attachment, organizational culture has no effect on organizational trust, job attachment has a direct effect on job satisfaction and trust has a direct effect on job satisfaction. Job satisfaction has a direct effect, and in the field of indirect effects, organizational culture has an indirect and significant effect on job satisfaction with the mediating role of attachment, but no significant relationship was observed with the mediating role of trust.

Results:

It seems that in order to improve the organizational culture and job satisfaction of employees, the simultaneous existence of attachment and trust can be used as a mediator among employees.

بررسی تأثیر همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیراز

علی محمد احمدی قراچه^{۱*}، علی شجاعی فرد^۲

۱- استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: در دهه‌های اخیر دلبستگی شغلی و اعتماد یکی از محرک‌های بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی است که سبب پیشی گرفتن از رقبا و بهبود عملکرد سازمان می‌گردد، بنابراین به منظور ایجاد دلبستگی شغلی و اعتماد کارکنان می‌بایست به دنبال ارائه‌ی طرح و سیاست‌هایی بود که بتواند به وسیله آن استعدادها و مهارت‌ها را جذب و توانایی‌های مورد نیاز برای رشد و ثبات را در سازمان نگه دارد. هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیراز بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۱۰۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیراز بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های اعتماد سازمانی کاناواناچی و یو (۲۰۰۲)، فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۹۷) و دلبستگی شغلی شافلی (۲۰۱۵) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بر دلبستگی تأثیر مستقیم دارد، فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیری نداشته است، دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم داشته و اعتماد بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم داشته است همچنین فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد، و در زمینه اثرات غیرمستقیم، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای دلبستگی اثر غیرمستقیم و معنادار دارند، اما با نقش واسطه‌ای اعتماد رابطه معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد جهت بهبود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌توان از وجود همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی در بین کارکنان استفاده نمود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۸

شماره صفحات: ۱۸۵-۱۹۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2023.30266.6060](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.30266.6060)

واژه‌های کلیدی:

دلبستگی، اعتماد، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیراز

استناد: احمدی قراچه علی محمد، شجاعی فرد علی (۱۴۰۲). بررسی تأثیر همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیراز. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۳): ۱۸۵-۱۹۶

* نویسنده مسوول: علی محمد احمدی قراچه

نشانی: استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تلفن:

پست الکترونیکی: amag2004@pnu.ac.ir

مقدمه

رضایت شغلی از عواملی است که می تواند زمینه ساز ایجاد دلبستگی شغلی و اعتماد سازمانی گردد. رضایت شغلی جهت گیری عاطفی است که یک فرد در ارتباط با شغلش دارا می باشد (Abtahi,2019,p90). در واقع رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (Bonisi,2018,p63). پژوهشهای کمی در زمینه تأثیر همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال Seif (2016) et al نشان داد که بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن اعتماد سازمانی و ارزشهای شغلش ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین Bonisi (2018) نشان داد که فرهنگ سازمانی بر تعهد شغلی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد و مدیریت استعداد نقش میانجی در این تأثیر دارد. از سویی Khalilnejad (2017) نشان داد که مدل پژوهش دارای برآزش مناسبی است و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان و تسهیم دانش بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین اعتماد سازمانی از طریق تسهیم دانش تأثیری بیشتر بر رضایت شغلی کارکنان نسبت به اثر مستقیم آن دارد. افزایش رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه ها به اعتمادسازی و تسهیم دانش و تجربیات کارکنان با یکدیگر بستگی دارد. از طرفی منابع انسانی امروزه به عنوان سرمایه سازمان ها محسوب و مشخص شده است که انسانها عامل اصلی بقای سازمان های در حال رقابت هستند. با پیچیده شدن محیط، تنوع فرهنگها و مشاغل در سازمان ها، نقش منابع انسانی در سازمان ها تغییر کرده است. در این میان نقش سازمان ها در ایجاد انگیزه و تعهد در بین کارکنان مهم شده است. با گسترش پدیده ی جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است، بطوری که اکثر صاحبانظران در عوامل مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان ها اشاره کرده اند. مطالعات ادبیات سازمانی نیز بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمانی تاکید داشته اند. سطح پایین اعتماد باعث می گردد که کارکنان جریان اطلاعات را در سازمان منحرف کنند و سوء ظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج پیدا کند و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیمات سازمان از کیفیت مطلوبی برخوردار نباشند (Jain et al,2016,p10). هر نهادی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن قادر به ادامه حیات نیست. لذا شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایلات و خصوصیات شخصیتی و شغلی و عوامل مؤثر بر عملکرد افراد نه تنها لازم است، بلکه جهت اتخاذ تصمیمات و سیاست های صحیح و راهبردهای مناسب و برنامه های مدون ضروری است (Maynihan et al,2017,p29). یکی از مفاهیم روانشناختی مربوط به رفتار کاری که در طی سال های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، مفهوم دلبستگی شغلی^۱ است. دلبستگی شغلی با مثبت بودن آموزش و کار مرتبط است (Rutten et al,2016,p56). را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می شود، تعریف نموده اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه ورنند که متوجه گذشت زمان نمی شوند (2012,p86). (Schaufeli et al). به اعتقاد کوهن دلبستگی شغلی یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای دلبستگی شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می اندیشند و انتظار می رود سالها برای سازمان متبوع خود کار کنند (Sharifi et al,2010,p40). دلبستگی شغلی یک جنبه از انگیزش کاری است و یک سری از متغیرها مانند خدمات انگیزشی عمومی، فرصتهای پیشرفت، وضوح نقش، کار روزمره شغل و فرهنگ گروهی برای انگیزش کاری مهم هستند (Atindanbila et al,2012,p78). لاداهل و کجنر^۲ از جمله افرادی بودند که ابتدا بر نقش ویژگیهای فردی در ایجاد دلبستگی شغلی تاکید می کردند و بعداً به اهمیت ویژگیهای سازمانی پی بردند و مطرح کردند، دلبستگی شغلی تحت تأثیر شرایط سازمانی و نیز دیدگاههای ارزشی افراد که در فرایند اولیه اجتماعی شدن رخ می دهند، قرار می گیرند. فاریس^۳ نیز معتقد است که دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد با محیطش است، بنابراین ویژگیهای فردی به تنهایی تعیین کننده محسوب نمی شوند (Islamieh et al,2014,p22). از موارد دیگر مورد بررسی در این تحقیق اعتماد^۴ سازمانی می باشد. افول اعتماد در سازمان های دولتی، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می شود و اجرای کند برنامه ها را سبب می شود (Park, 2013,p99) et al). با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوریکه اکثر صاحبانظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان ها اشاره کرده اند. مطالعات ادبیات سازمانی

- 1 Job Involvement
- 2 Ladahl and Kajner
- 3 Faris
- 4 Trust

نیز بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمانی تأکید داشته اند. اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقشها و فناوریها، همچنین طراحی مشاغل و مسئولیتها ضروری است. اعتماد می تواند اثرات درون فردی و بیرون فردی ایجاد کند و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Spector, 2018, p53). پایین بودن سطح اعتماد در سازمان های دولتی کشور (2017, p93). شکاف قابل توجهی را بین کارکنان و مدیریت به وجود آورده است. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبه رو می شوند؛ زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و در مقابل، مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آنها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی در سازمان می شود (Shams et al, 2015, p20). چنین فضای بی اعتمادی در سازمان ممکن است تبعاتی را به دنبال داشته باشد. ایجاد احساسات منفی و تغییر نگرش کارکنان نسبت به مدیران و سازمانشان، از جمله پدیده های شایعی است که در چند سال اخیر سازمان ها و مدیران با آن درگیر هستند (Seyed, 2014, p20). از جمله عوامل تأثیر گذار بر دلبستگی شغلی و اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی^۱ و رضایت شغلی^۲ است. مفهومی که عبارت است از مجموعه ای از ارزشها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده میشود (Daft et al, 2020, p47). به طور کلی، فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزشها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرشها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان است و یک سازمان زمانی دارای فرهنگی قوی خواهد بود که این ارزشها و معیارهای اخلاقی در کل سازمانی به صورت فراگیر درآمده باشد؛ زیرا یکی از پیامدهای فرهنگ سازمانی، ارتقای سطح سازگاری و هماهنگی کارکنان یک سازمان است (Haghighi, 2019, p102). از طرفی Rutten et al (2016) نشان داد که نتایج پژوهش نشان داد که اعتماد بر تسهیم دانش در سازمان تأثیرگذار است. در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که پژوهش حاضر با نگاه مثبت به نقش رفتارهای مثبت شغلی از قبیل رفتار شهروندی سازمانی و دلبستگی شغلی از آن حیث حائز اهمیت است که زیرساخت های لازم برای بروز چنین پیامدی که در پژوهش های مختلف ثابت شده است را در آموزش و پرورش شهرستان شیراز مورد بررسی قرار می دهد. کیفیت آموزش و پرورش همواره از جمله دغدغه های اصلی نظامی آموزش و پرورش در اغلب کشورهای دنیا بوده است. از این حیث دارا بودن کارکنانی با روحیه داوطلبانه در انجام وظایفی فراتر از نقش، برای این سازمان حائز اهمیت است. طعا دارا بودن روحیه مناسب برای بروز رفتارهای فراتر از نقش و تعهد و دلبستگی به شغل و سازمان، نیازمند توجه به فاکتورهای سازمانی است که با تقویت آن، شاهد بروز رفتارهای مثبت شغلی از جمله رضایت شغلی باشیم، بنابراین سوال اصلی این پژوهش بدین صورت بوده است که تأثیر همزمان دلبستگی شغلی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیراز چگونه است؟

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۱۰۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیراز در سال ۱۴۰۰ بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۸۰ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

روش و ابزار گردآوری داده ها

ابزار گردآوری داده ها شامل ۲ پرسشنامه می باشند که عبارتند از:

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون: پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) که شامل ۳۶ گویه و دارای مولفه های مشارکتی (توانمند سازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، ماموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرایند) می باشد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: پرسشنامه اعتماد سازمانی کاناواتانچی و یو (۲۰۰۲) دارای ۱۲ سؤال و سه مؤلفه مبتنی بر شناخت، اعتماد مبتنی بر تأثیر و گرایش به اعتماد می باشد و بر اساس طیف لیکرت به سنجش اعتماد سازمانی می پردازد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط و سالواناوا و شافلی (۲۰۰۱) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۱۷ سؤال و سه مؤلفه بر اساس طیف لیکرت می باشد. این پرسشنامه شامل سه مؤلفه قدرت، از خودگذشتگی و جذب می باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: این پرسشنامه توسط ویس، دیویس، لاندون و لافگوییست (۱۹۷۷) طراحی شد که دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصتهای پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط

1 Organizational Culture

2 Job Satisfaction

فیزیکی می باشد که مبتنی بر طیف لیکرت می باشد.

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده ها و تجزیه و تحلیل داده ها

پایایی پرسشنامه های فرهنگ سازمانی دنیسون، اعتماد سازمانی کاناواتانچی و یو، دلبستگی شغلی سالواناوا و شافلی و رضایت شغلی مینه سوتا به ترتیب در پژوهش حاضر به کمک ضریب آلفای کرونباخ $0/83$ ، $0/81/84$ و $0/86$ بدست آمد. روایی پرسشنامه های فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و رضایت شغلی در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از روش تحلیل مسیر و از نرم افزار آماری SPSS 22 و لیزرل استفاده شد.

یافته ها

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۱ به بررسی پیرامون میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	شماره	مولفه	میانگین	انحراف استاندارد
یادگیری خودتنظیمی	۱	راهبردهای شناختی	۳/۲۵	۷/۰۷
	۲	راهبردهای فراشناختی	۳/۴۰	۰/۱۳
	۳	باورهای انگیزشی	۳/۶۲	۰/۸۱
هیجانانات تحصیلی	۴	هیجانانات مثبت	۲/۷۸	۱/۲۷
	۵	هیجانانات منفی	۲/۸۵	۳/۳۵
کمال گرایی	۶	کمال گرایی مثبت	۳/۶۱	۳/۷۰
	۷	کمال گرایی منفی	۳/۶۳	۰/۱۸
اهمال کاری تحصیلی	۸	اهمال کاری عمدی	۳/۴۰	۰/۱۹
	۹	اهمال کاری ناشی از خستگی جسمی - روانی	۳/۳۵	۱/۰۷
	۱۰	اهمال کاری ناشی از بی برنامه گی	۳/۲۸	۶/۱۲

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیر مرتبه صفر متغیرهای مدل پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱										
۲	۰/۷۱									
۳	۰/۷۰	۰/۶۷								
۴	۰/۶۹	۰/۶۸	۰/۶۵							
۵	۰/۷۰	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۸۵						
۶	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۶۹	۰/۷۰					
۷	۰/۸۰	۰/۷۶	۰/۶۵	۰/۷۲	۰/۶۱	۰/۸۳				
۸	۰/۷۹	۰/۶۵	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۵۷	۰/۷۳	۰/۸۱			
۹	۰/۸۰	۰/۶۳	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۸۰		
۱۰	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۵۸	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۸۲	۰/۸۰	

لازم به ذکر است به دلیل تعداد ابعاد هر یک از متغیرهای پژوهش به جای ذکر نام هر یک از مولفه ها به شماره گذاری آن ها در جدول ۲ بسنده شده است: ضرایب ارائه شده در جدول ۲ نشان از ارتباط بین متغیرهای پژوهش دارد که شرط لازم را برای انجام معادلات ساختاری، تأمین می نماید.

جدول ۳- برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها و برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	آماره T	سطح معناداری (Sig)
اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر دلبستگی	۰/۳۳		۵/۷۴**	۰/۰۱
اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر اعتماد	۰/۰۳	۱	۰/۴۹	۰/۰۱
اثر مستقیم دلبستگی بر رضایت شغلی	۰/۹۵	۱	۳۹/۸۶**	۰/۰۱
اثر مستقیم اعتماد بر رضایت شغلی	۰/۰۲		۰/۶۸	۰/۰۱
اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی	-۰/۰۸	۰/۱۴	۳/۰۲**	۰/۰۱

با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۱، اثرات مستقیم با استفاده از فرضیات بررسی شده است که نتایج نشان داد که اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر دلبستگی با $0/33$ و با توجه به مقدار $t (5/74)$ در سطح $0/01$ معنی دار است. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر دلبستگی"، تأثیر مستقیم وجود دارد. نتایج نشان داد که اثر فرهنگ سازمانی بر اعتماد برابر با $0/03$ و با توجه به مقدار $t (0/49)$ ، معنی دار نبود. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر اعتماد" اثر معنی داری دیده نشد. نتایج نشان داد که اثر مستقیم دلبستگی بر رضایت شغلی برابر با $0/95$ و با توجه به مقدار $t (39/86)$ ، معنی دار است. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم دلبستگی بر رضایت شغلی"، تأثیر مستقیم وجود دارد. نتایج نشان داد که اثر مستقیم اعتماد بر رضایت شغلی برابر با $0/02$ و با توجه به مقدار $t (0/68)$ معنادار نمی باشد. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم اعتماد بر رضایت شغلی" دارای اثر مستقیم و معناداری نمی باشد. نتایج نشان داد که اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی برابر با $0/08$ و با توجه به مقدار $t (3/20)$ معنادار می باشد. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی" دارای اثر مستقیم و معناداری می باشد. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها پرداخته شد.

جدول ۴- برآوردهای ضرائب اثر غیرمستقیم

متغیرها و برآوردها	پارامتر استاندارد شده	آماره T	سطح معنا داری (sig)
- اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه ای دلبستگی	۰/۳۵	۲۲۸/۷۹**	۰/۰۰۰۱
- اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه ای اعتماد	۰/۰۶	۰/۳۳	۰/۰۰۰۱

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه ای دلبستگی برابر است با $0/3135$ و با توجه به مقدار $t (228/7964)$ در سطح $0/0001$ معنی دار است. یکی از ویژگی های تحلیل مسیر اندازه گیری اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم بر یکدیگر می باشد. بر این اساس در جدول شماره ۴ به منظور محاسبه اثرات کل، اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر رضایت شغلی محاسبه شد، که نتایج آن قابل مشاهده است.

جدول ۵- برآوردهای اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل (بر اساس آماره t)

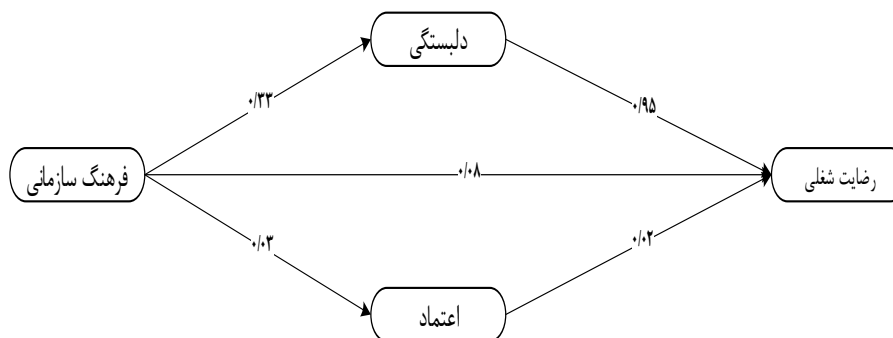
متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	سطح معنا داری (sig)
فرهنگ سازمانی	۳/۲۰	۲۲۹/۱۲۹۶***	۲۳۲/۳۲۹۶***	۰/۰۱
دلبستگی	۳۹/۸۶	۲۲۸/۷۹۶۴***	۲۲۸/۷۹۶۴***	۰/۰۱
اعتماد	۰/۶۸	۰/۳۳۳۲	۰/۳۳۳۲	۰/۰۱

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می کنیم، فرهنگ سازمانی از طریق دلبستگی بر رضایت شغلی دارای اثر غیرمستقیم و معنادار هستند. از سویی تعیین برازش مدل با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گردید. مقادیر خطای RMSEA و SRMR در حد قابل قبول و مقادیر برازش تطبیقی CFI و غیر هنجاری NNFI در حد بالایی بوده که برازش مدل را تایید می نماید. نتایج در جدول 6 نشان داده شده است.

جدول ۶- شاخص های برازش مدل نهایی

مقادیر	آماره های آزمون
۰/۰۴۸	ریشه میانگین مربعات خطای تخمین (RMSEA)
۰/۰۱۶	مجذور میانگین ریشه استاندارد شده (SRMR)
۰/۹۹	برازش تطبیقی غیر هنجاری (NNFI)
۰/۹۴	برازش تطبیقی (GFI)

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، شکل ۱ مدل اندازه گیری حاصل از تحلیل عامل تاییدی در حالت بارهای عاملی استاندارد را نشان می دهد.



شکل ۱- مدل تحقیق

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از بررسی های پژوهش نشان داد که اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر دبستگی مورد بررسی قرار گرفت. یافته های تحقیق حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بر دبستگی تأثیر مستقیم دارد. این نتیجه همسو با Bonisi (2018) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که وجود فرهنگ سازمانی در سازمان سبب خواهد شد تا منابع انسانی، تعهد شغلی بالایی به سازمان پیدا کرده و خود را درگیر مسائل سازمان نمایند به تغییراتی که در محیط خارج اتفاق می افتد، واکنش مثبت نشان دهند، مشارکت خویش را با همکاران و سازمان افزایش داده و در عین حال، انطباق پذیری بیشتری با رسالت و اهداف سازمان داشته باشند. بنابراین ضروری است که همچون کشورهای موفق مثل ژاپن که به فرهنگ سازمانی در صنعت و مدیریت اهمیت زیادی می در سازمان، دهند های ایرانی به ویژه در نظام آموزش و پرورش نیز به آن توجه شود. اساساً فرهنگ در سازمان تأثیر چشمگیری بر نحوه رفتارهای منابع انسانی دارد و به ویژه در محیط های کاری مثل نظام های آموزشی که دارای محیط چندفرهنگی هستند وجود فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری در اثربخش بودن رفتار فرد در سازمان دارد؛ چرا که وجود فرهنگ کمک می کند تا رضایت منابع انسانی بیشتر گشته و دبستگی شغلی که عامل مهمی در درک رفتار سازمانی است و مطابق با نتایج حاصل شده، فرهنگ سازمانی قابل تأثیر ملاحظه ای بر کاهش یا افزایش دبستگی شغلی منابع انسانی دارد در عین حال همانطور که نتایج نشان داده است، مدیریت استعداد، نقش میانجی در تأثیر بین فرهنگ سازمانی و دبستگی شغلی منابع انسانی دارد که با استناد به مطالعات پیشین باید یادآور شد که روش ها و رویه های مدیریت استعداد که باعث تعهد در منابع انسانی می شوند در عین حال باعث افزایش دبستگی شغلی در کارکنان می شود نتیجه اینکه دبستگی شغلی کارکنان تأثیر پایداری بر بهره وری و نگهداشت کارکنان دارد (Frotan, 2011, p70).

یافته های تحقیق حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیری نداشته است. این نتیجه ناهمسو با نتیجه تحقیق Ebrahimi (2011) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت در بسیاری از کشورهای جهان اعتماد کارکنان بخش عمومی به سازمان ها رو به کاهش بوده و یکی از ساز و کارهایی که باعث ارتقای اعتماد در این سازمان ها می شود فرهنگ سازمانی مناسب است. امروزه همگان بر این موضوع توافق دارند که سازمان چیزی بیش از دوایر، سلسله مراتب و اختیارات است. هر سازمان مانند یک فرد دارای شخصیت است. شخصیتی که دارای ویژگی های انعطاف، خلاقیت می باشد. هر سازمان دارای حیات زندگی است که متفاوت از زندگی اجزای خود می باشد. در این سازمان ها، کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری توافق پیدا میکنند که این همان فرهنگ سازمانی است. یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان، فرهنگ سازمانی می باشد؛ زیرا، به عنوان نمونه، ممکن است اعمال یک استراتژی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات اعضای سازمان است به تأخیر افتاده یا رد شود با توجه به رابطه راهبردهای جدید با فرهنگ سازمانی، شایسته است که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی صورت گیرد. سازمان های امروز دیگر فرصتهای زمانی سازمان های دیروز را ندارند، بنابراین همواره باید با توسل به سرعت و مهارت، توانمندیهای خود را به روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، با توسل به عامل کلیدی پیشرفت و ترقی یعنی «نیروی انسانی کارآمد» یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند. برای این منظور باید در درون سازمان اعتماد در درجه بالایی وجود داشته باشد تا کارکنان با ایمان به یکدیگر و در راستای اتکا به هم، دست در دست هم تیمی را ایجاد و سامان دهند که پیشرو باشد. اعتماد زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری محسوب می شود. اعتماد ذاتا در یک جامعه به وسیله فرهنگ آن جامعه شکل می گیرد. بنابراین، تمایل افراد به اعتماد می تواند یکی از کارکردهای فرهنگ باشد. یافته های مطالعات مربوط به بررسی اعتماد مشتریان به ارائه کنندگان خدمات، نشان می دهد که در فرهنگ های مختلف میزان اعتماد متفاوت است و فرهنگ یکی از تعیین کننده های اعتماد می باشد (Shoghi, 2013, p33). مطالعات رفتار سازمانی نشان می دهد که ارزشها و فرهنگ نفوذ قوی بر رفتار های فردی دارند و ابعاد فرهنگی ممکن است ادراک افراد از اعتماد را تحت تأثیر قرار دهد، تحقیقی که در خلال سالهای ۱۹۹۵-۱۹۹۶ توسط مرکز روانشناسی سازمانی و صنعتی در دانشگاه آفریقای جنوبی بر روی عوامل ایجاد کننده اعتماد یا عدم اعتماد انجام گردید، منجر به این نتیجه گیری شد که اعتماد در سازمان ها به وسیله عوامل فرهنگی، شخصی و اقدامات مدیریتی ایجاد می شود. محققان این پژوهش عنوان می کنند که اگر اثرات فرهنگ و ارزش های محوری در نظر گرفته شود، مفهوم اعتماد بسیار مهمتر می شود. جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی و مهم به حساب می آید. لذا برای انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار نمود. در حقیقت هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نخواهد شد. همچنین، اگر مدیران در صدد افزایش بهره وری و عملکرد سازمانی می باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی توجه داشته باشند. ایجاد اعتماد یکی از خصلت های ضروری فرهنگ سازمانی است. شهرت سازمان به فرهنگ سازمانی مثبت، بر اعتماد و اطمینان پیروان به تصمیم گیری های معین در هر موقعیتی اثر می گذارد. اعتماد باعث ایجاد و حفظ وحدت را در سازمان ها و

باعث ایجاد ارزش های دموکراتیک در سازمان می شود. همچنین اعتماد میتواند مشروعیت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد. اعتماد، اطمینان پایدار مبتنی بر صداقت، توانایی یا شخصیت یک فرد است. اعتماد اشتیاق و علاقه یک گروه به اقدامات حساس گروه دیگر است (Shayan, 2011, p20).

یافته های تحقیق حاکی از آن است که دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم داشته و اعتماد بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم داشته است. این نتیجه همسو با Alvani (2019) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت با توجه به اینکه رضایت شغلی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار در هر شغل و سازمانی است بررسی سهم متغیرهای متعدد در پیش بینی آن حائز اهمیت است تا در نهایت بتوان از طریق مداخلات مناسب، رضایت شغلی را در کارکنان افزایش دهیم به خصوص معلمان که به دلیل نقش مهم و حیاتی آنها در تربیت نیروی انسانی همواره توجه به این قشر از اهمیت زیادی برخوردار است. می توان گفت افراد دلبسته به شغل، نگرشی مثبت در مورد شغلشان دارند، زیرا انرژی زیادی را صرف انجام وظایف نموده و زمان قابل توجهی را به فعالیت های شغلی خود اختصاص می دهند و از آنجا که رضایت شغلی بیانگر نگرش کلی فرد در مورد کارش است، پس معلمان دلبسته به شغل به علت نگرش بسیار مثبت به کار خود دارای سطح بالایی از رضایت شغلی اند (Soltani, et al, 2018, p29).

یافته های تحقیق حاکی از آن است که اثر مستقیم اعتماد بر رضایت شغلی معنادار نمی باشد. این نتیجه ناهمسو با نتایج Khalilnejad (2017) و Vohra (2010) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت اعتماد به عنوان یکی از مهمترین عوامل حیاتی در بسیاری از شرکت ها و سازمان های موفق شناخته می شود و باعث افزایش انعطاف پذیری و اثربخشی سازمانی شده و در طراحی برنامه ها و راهبردهای دقیق کمک زیادی به سازمان می کند، از این رو توجه به عواملی که در افزایش یا کاهش سطح اعتماد در سازمان ها نقش دارند حائز اهمیت است. ایجاد جو اعتماد در سازمان، رضایت مندی کارکنان را افزایش داده و به اشتراک گذاری دانش را میان افراد سازمان گسترش می دهد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق موضوع اعتماد سازمانی و ارتباطی که بر یکی از متغیرهای وابسته و تأثیر گذار در بین متغیرهای سازمانی یعنی رضایت شغلی دارد توجه به آن و همچنین نحوه پرداختن به آن در سازمان های امروزی امری بایسته و شایسته است. همچنین با توجه به نتایج تحقیق بعد اعتماد نهادی در میان ابعاد مختلف اعتماد سازمانی دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی است به نحوی که دیگر کارکنان سازمان از داشتن اعتماد به اعضا به استراتژی و چشم انداز سازمان، شایستگی تجاری و فناوری آن، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست های منابع انسانی بیشتر احساس رضایت میکنند اما متأسفانه در سازمان های امروزی به تقویت این بعد از اعتماد نسبت به سایر ابعاد اعتماد کمتر پرداخته شده است که باید این مطلب مورد توجه قرار گیرد (Ardalan, 2018, p20).

یافته های تحقیق حاکی از آن است که اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معنادار می باشد. بدین ترتیب در بررسی فرضیه "اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی" دارای اثر مستقیم و معناداری می باشد. این نتیجه همسو با Soleimangoli et al (2016) می باشد. در تبیین این یافته میتوان گفت سازمان رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می شوند و مدیریت به عنوان مهمترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می شود. انسان دارای شخصیتی چندبعدی و توانایی های متعدد بوده و از یک سری باورها، اعتقادات و انتظارات و تمایلات و احساسات برخوردار می باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه های او دارای پیامد و نتایج خاصی می باشد. با وجود همه پیچیدگیها، بسیاری از رفتارها را در محیطهای خاص میتوان مورد شناسایی قرار داد و نتایج مورد انتظار را پیشبینی نمود. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل اصلی است که هویت، ارزشها و باورهای افراد را در درون یک محیط سازمانی مورد مطالعه قرار می دهد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی همتای اعضای سازمان شکل می گیرد و تنها یک متغیر ساده نیست بلکه توسعه و گسترش فرایندهای روان پویایی اعضای سازمان است. فرهنگ سازمانی را میتوان به عنوان الگویی از ارزشها و عقاید مشترک دانست که به اعضای سازمان کمک میکند تا از عملکردهای سازمانی درک و فهمی به دست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم میکند. رضایت شغلی که براساس تعیین درجه سازش یافتگی و ویژگیهای روانی - اجتماعی یک فرد با شرایط کار ارزشیابی می شود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است. به علاوه، رضایت شغلی جهت گیری عاطفی است که یک شخص در رابطه با شغلش دارد (Martin 2002) بر مبنای نظر اسپکتور عواملی که بر رضایت شغلی اثر می گذارند در چهار گروه قابل طبقه بندی هستند که عبارتند از عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی. بطوریکه راهبردها و خط مشی های سازمانی غیرمنعطف موجب برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود اما خط مشی منعطف، با رضایت شغلی بالا مرتبط است.

یافته های تحقیق حاکی از آن است که اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه ای دلبستگی برابر است. این نتیجه

همسو با (Heidari 2012) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که رضایت شغلی به جهت گیری عمومی فرد نسبت به شغلش باز می گردد. فردا با میزان بالای رضایت شغلی، جهت گیری منفی دارد. رضایت شغلی منابع انسانی هر سازمان، به عنوان ارزشمندترین دارایی، عامل مهمی در پیشبرد اهداف سازمان است. نارضایتی شغلی منجر به ترک سازمان یا جابجایی، غیبت، بی علاقه‌گی و کاهش روحیه کاری می شود و به شکل هایی چون ارائه نکردم خدمات روزآمد، غیبت و اختلال در نظام بروز می کند. در مقابل رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی شخصی و سرعت در آموزش مهارت های جدید شغلی را فراهم می آورد. با ساختن فرهنگ و فضای مناسب در سازمان می توان نیازهای کارکنان و رضایت آنان را تبیین نمود در ارتباط با همبستگی میان بعد فاصله قدرت در سازمان و رضایت شغلی کارکنان طبق نتایج همبستگی معنادار و معکوس وجود داشت به این ترتیب با افزایش فاصله قدرت، رضایت شغلی کارکنان کاهش می یابد و برعکس. سازمان هایی با فرهنگ فاصله قدرت قوی، دارای ساختار سازمانی بلند، روش اداره متمرکز و شرایط احراز شغلی پایین برای کارکنان خود هستند. عکس این حالت در سازمان هایی با فرهنگ فاصله قدرت ضعیف قابل مشاهده است.

یافته های تحقیق حاکی از آن است که اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش واسطه ای اعتماد برابر است. در تبیین این یافته می توان گفت فرآیندهای سازمانی در جهت مطلوب و در راستای بقای سازمان و تأمین نیازهای کارکنان به کار گرفته خواهند شد و ادراک و برداشت ذهنی کارکنان چنین فرهنگی را سازنده و مطلوب درک خواهد کرد و اگر مدیران به عنوان رهبرانی خدمتگزار باشند این گونه رضایت شغلی آنان بالاتر می رود. فرهنگ سازمانی در جهت مطلوب و مثبت طبیعتاً زمینه ارتقای سطح رضایت شغلی را فراهم می کند و افزایش سطح رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در اعتماد کارکنان در سازمان را افزایش می دهد. هر قدر اعتماد سازمانی افزایش یابد به بهبودی رضایت شغلی کارکنان منجر خواهد شد. بدون اعتماد، نوآوری، همکاری، تفکر خلاق و بهره‌وری وجود نخواهد داشت. سازمان های امروز، دیگر فرصتهای زمانی سازمان های دیروز را ندارند، بنابراین همواره باید با توسل به سرعت و مهارت، توانمندیهای خود را به روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، با توسل به عامل کلیدی پیشرفت و ترقی یعنی نیروی انسانی کارآمد یک گام جلوتر از سایر رقبای حرکت کنند. برای این منظور باید در درون سازمان، اعتماد در درجه عالی وجود داشته باشد تا کارکنان با ایمان به یکدیگر و در راستای اتکا به هم، تیمی را ایجاد و سامان دهند که پیشرو باشد. اعتماد در محیطهای کاری یکی از منابع مهم مزیت رقابتی است.

پیشنهاد های کاربردی پژوهش

- پیشنهاد می شود که کارکنان آموزش و پرورش سعی در شناسایی نوع فرهنگ سازمانی خود داشته باشند و در طراحی اهداف و ارزشهای سازمانی به اهداف و ارزشهای کارکنان خود نیز توجه کنند و در تغییر سطح فرهنگ سازمانی خود به سمت فرهنگ مشارکتی تلاش نمایند چرا که فرهنگ سازمانی مشارکتی بیشترین میزان رضایت شغلی را نشان می دهد.
- پیشنهاد می شود که زمینه رشد اعتماد سازمانی را مهیا ساخته و رشد اعتماد سازمانی می تواند باعث افزایش دلبستگی و رضایت شغلی در سازمان آموزش و پرورش شود.
- تلاش در جهت برگزاری جلسات دوره هایی برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و کارکنان از طریق گفتگوهای آزاد، برای ارتقای اعتماد سازمانی، سازمان ها می توانند با کمک مؤسسات مشاوره‌ای از جلسات آموزش حساسیت استفاده کنند. آموزش حساسیت به ارتقای اعتماد کارکنان به یکدیگر و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران کمک می کند. در مجموع می توان گفت تعاملات صحیح و مناسب در سازمان در ایجاد روابط مستحکم مؤثر می باشد. بنابراین توصیه می شود از طریق برقراری تعامل مناسب با همه اعضای سازمان روابط قوی بین اعضا ایجاد و زمینه های لازم را برای ایجاد رفتار شهروندی فراهم نمود.

ملاحظات اخلاقی

- به آزمودنی ها اطمینان داده شد که این سوالات صرفاً جنبه پژوهشی دارد و نیاز به نوشتن نام و نام خانوادگی نیست.
- شرکت آزمودنی ها در پژوهش آزادانه و هیچ اجباری در کار نیست.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Atindanbila, Samuel .(2012). The Relationship between personality traits and Sorvivors Organizational Commitment following Layoffs in Selected Organisations in Ghana . Journal of Applid psychology. Vol. 88, ho 2, pp 255-296.
- Alwani, Seyed Mehdi .(2019). Management of Organizational Behavior. Author: Paul Hershey and Kenneth H. Blanchard. Tehran. University Jihad Publications. fourth edition. [in persian]
- Abtahi, Seyed Hossein .(2019). Human resources management . Third Edition, Tehran, Management Research and Training Institute Publications.[in persian]
- Bonisi, Prinaz. (2018). The role of organizational culture on commitment and job attachment of human resources through mediation.[in persian]
- Brown,Steven P. (2017). Job involvement. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thusand Oaks: Sage Publications.
- Daft, Richard Al. (2021). Fundamentals of Organization Theory and Design, translated by Seyed Mohammad Aarabi and Ali Parsaian, Tehran, Cultural Research Office Publishing.
- Ebrahimi, Seyed Abbas., Mohammadi Fateh, Asghar., And Hajipour, Ebrahim. (1391). Investigating the role of trust in sharing the job knowledge of Tarbiat Modares University staff. Journal of Management - Military, No. 2, p. 135 .[in persian]
- Frotan, Ali. (2011). Investigating the Relationship between the Structures of Five Personality Factors and Organizational Commitment in Middle School and High School Teachers in West Islamabad. Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan.
- Haghighi, Mohammad Ali .(2019). Management of Organizational Behavior. Tehran. Cashmere Publications.[in persian]
- Heidari, Dariush. (2011). The study of the relationship between job attachment, job satisfaction and organizational commitment with job performance and job desire among teachers and managers of Lamerd city. Master Thesis in Industrial Psychology. Arsanjan Azad University.[in persian]
- Islamieh, Fatemeh, Mohammad Davoodi Amir Hossein .(2014). Assessing the level of professional competencies and skills of primary school principals and its relationship with teachers' job commitment and attachment, Quarterly Journal of Education and Evaluation, 21, 116-103.[in persian]
- Jain, A. K. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship of vertical trust and distributed leadership in health care context. Journal of Modelling in Management, 11(2), 722-738.
- Khalilnejad, Shahram, Golmohammadi, Emad, Moradzadeh Somari, Sepideh .(2018). The Impact of Organizational Trust on Employee Satisfaction with the Role of Knowledge Sharing, Journal of Human Resource Management Development and Support, Volume 97, Number 48.[in persian]
- Martin .H. (2002). Job satisfaction .organizational commitment .turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology ۲۹۳۰-۴۶.۲۵۹ .
- Maynihan, Donald., Sanjay K. (2017). Finding workable levers over work motivation, Journal of administration and society, 39, 29-43.
- Ardalan, Mohammad Reza .(2018). Investigating the relationship between organizational culture and individual-organization unity in public universities in the west of the country, unpublished doctoral dissertation, University of Isfahan, Faculty of Educational Sciences and Psychology.[in persian]
- Park, J. G., Lee. J. (2013). Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. International Journal of Project Management, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.02.004>.
- Ruhan ,A & et.al. (2009). A study on relationship between organizational intelligence quotient and firm performance- A comparison study between Japan and China. Tokyo Institute of Technology.
- Rutten, W. Blaas-Franken, J. Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing", Journal of Knowledge Management, 20(2), 199-214.
- Soleimangoli, Akbar, Dolati, Ali Akbar, Amin Beidakhti, Ali Akbar .(2016). The Relationship between Organizational Culture and Teacher Commitment and Job Satisfaction, International Conference on Management and Economics in Qaram 21.[in persian]

- Sharifi, S., Salimi, Gh.A., Ahmadi, A. (2010). A survey relationship of personality characteristics with organizational commitment in managers and teachers of primary, Guidance and high schools of Khonsar city. Quarterly Journal of new Approaches in Educational Administration, N 4 (1), pp 81-106.[in persian]
- Seyed Javadin, Seyed Reza, Fayyazi, Marjan, Baluchi, Hossein. (2014). Investigating the effect of psychological capital on the quality of services provided to customers by counter employees mediated by organizational commitment, Public Management Quarterly, 7 (2): 277-302.[in persian]
- Shayan, Nasram .(2011). Investigating the Relationship between Personality Traits and Organizational Commitment with Job Performance of Government Employees in Damghan. Master Thesis of Shahid Beheshti University.[in persian]
- Soltani, Iraj, Aghajani, Ebrahim, Seifi, Mohsen. (2018). The role of organizational trust in improving employee performance and job satisfaction in Hormozgan Steel Company, the second international conference on modern research in management, economics and accounting.[in persian]
- Shoghi, Behzad; Haj Fath Ali, Abbas. (2013). The mediating effect of organizational culture on the relationship between managers' leadership style and employee creativity, No. 173.[in persian]
- Seif, Mohammad Hassan Rastegar, Ahmad. Tajoran, Marzieh. (2016). Causal model of the relationship between organizational justice and job attachment with emphasis on the mediating role of organizational trust and job values of physical education teachers in Shiraz, Contemporary Research in Sports Management, 7 (13): 43-52.
- Shams, Shahabuddin, Esfandiari Moghadam, Amir Timur .(2015). Relationship between different dimensions of organizational trust and job satisfaction of employees, Quarterly Journal of Management Studies, 23 (77): 171-185.[in persian]
- Spector, P. E. (2018). Development of the work locus of control scale, Journal of Organizational Psychological.
- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V & Bakker A. (2012). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies 2002; 3(1): 71-92.
- Vohra, N. (2010). Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of India middle manager submitted . journal of psychology for publication. Available from: <http://www.iimcal.ac.in/res/upd>. Accessed Ague 24 2010.