

بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار)

نسرین قربی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.
Nasrin.ghorbi@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار) انجام شده است. روش تحقیق، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار به تعداد ۵۰۰ نفر است که با استفاده از جدول انتخاب نمونه مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۱۷ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی الونن و دیگران (۲۰۰۸)، پرسشنامه صمیمیت سازمانی ابراهیم زاده (۱۳۹۸) استفاده گردید که روایی آنها با روایی محتوا و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آنها به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که همگی از اعتبار (روایی و پایایی) بالا برخوردار بودند. برای آزمون فرضیات تحقیق از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان به صورت مستقیم و با میانجی‌گری صمیمیت سازمانی به طور غیر مستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

واژه‌های کلیدی: فضیلت سازمانی، اعتماد سازمانی، صمیمیت سازمانی، معلمان ابتدایی.

۱- مقدمه

فضیلت سازمانی^۱ به رفتار ارتقاء یافته و متعالی سازمان در سطح فردی و گروهی اشاره دارد. فضیلت از طریق سازمان‌ها می‌تواند به عنوان فعالیت انفرادی یا به عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود. فرهنگ سازمانی یا فرایندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند. این عامل نقشی کلیدی در دستیابی به تعالی سازمانی ایفا می‌کند و منجر به رجحان شغلی می‌شود (ابراهیم زاده، ۱۳۹۸).

واژه فضیلت از واژه لاتین Virtus و واژه یونانی arate به معنای «خوبی» و «حسن»، مشتق شده است. ارسطو فضیلت را با «خوبی‌هایی که در روح و روان نوع بشر وجود دارد» معادل می‌دانست (راجلز، ۱۹۹۹). توجه به مفهوم فضیلت در سی ساله اخیر احیا شده است. در این احیا، افرادی نظیر مک اینتایر، استوارت همپشیر، جیمز دی والاس، آر ای اوین و ویلیام فرانکن^۲ (۲۰۰۹) نقش عمده‌ای داشته‌اند. همه این افراد منعکس‌کننده نظرات ارسطو هستند و برای مثال، همه معتقدند که فضایل در ایجاد تمایل به عمل نقش دارند. آن‌ها همگی بر این عقیده‌اند که فضایل صرفاً یک نوع تفکر یا احساس نیستند. همچنین، ذاتی نیستند و بنابراین، می‌توانند کسب شوند و در درون فرد پرورش یابند (کوپر^۳، ۱۹۸۷). مرور ادبیات در حوزه مفهوم فضیلت آشکار می‌کند که بر سر تعریف و ویژگی‌های آن توافق چندانی وجود ندارد (کامرون و وین^۴، ۲۰۱۲). با وجود اینکه در ادبیات تحقیق، مفهوم فضیلت به صورت‌های مختلفی تعریف شده است، تمامی تعاریف ارائه شده از آن به‌نوعی با هدف والای زندگی انسان و غنا بخشیدن به زندگی او در ارتباط‌اند. نمونه‌هایی از تعاریف فضیلت در ادامه آمده است: در ادبیات یونان باستان، فضیلت با بهبود و تعالی شخصی^۵ که موجب سلامت، خشنودی، معناداری زندگی و دوری از رنج و عذاب می‌شود، در ارتباط است (مایرز^۶، ۲۰۰۰). همچنین از آنجا که سازمان یک نهاد اجتماعی است، منابع انسانی آن با ارزش‌ترین دارایی و مهم‌ترین مزیت رقابتی آن محسوب می‌شوند. این افراد ساعات مهمی از زندگی خود را در سازمان‌ها می‌گذارند بنابراین پژوهش‌های حوزه مثبت‌گرایی به مطالعات سازمانی راه یافته است. از مباحث این حوزه، مفهوم فضیلت سازمانی و ایجاد سازمان‌های فضیلت‌مدار است. اگر چه دنیای کسب‌وکار امروزی از بسیاری جنبه‌های رقابتی به سرعت در حال پیشرفت است، متأسفانه به مباحثی مانند فضیلت‌مداری کمتر توجه می‌شود. نظر به اهمیت موضوع در این مقاله به تشریح مفهوم فضیلت سازمانی پرداخته شده است. فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی مانند انسانیت، صداقت، بخشایندگی، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و گروهی در سازمان است. بنابراین هرگونه فعالیت‌های فردی و گروهی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که سبب ترویج و تداوم فضیلت در سازمان شود، ممکن است سبب ایجاد فضیلت سازمانی شود. سه ویژگی کلیدی که در تعریف فضیلت سازمانی عبارتند از:

د- تاثیر انسان: فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودمترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معنادار و اصول متعالی مربوط می‌شود.

۲- خیر اخلاقی: نشان می‌دهد که چه چیز خوب، درست و شایسته است.

۳- بهبود وضعیت اجتماعی: فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند (کامرون، بریت و کازا^۷، ۲۰۰۴).

کامرون مدلی را برای سنجش فضیلت سازمانی ارائه کرده است. این مدل شامل پنج عامل اصلی است که عبارتند از: بخشش^۸، اعتماد^۹، صداقت، خوش‌بینی، شفقت (کامرون، بریت و کازا^۷، ۲۰۰۴).

^۱ Organizational virtuousness

^۲ Raghelze

^۳ McIntyre, Stuart Hampshire, James D. Wallace, RA Owen, and William Franken

^۴ Cooper

^۵ Cameron and Wayne

^۶ Myers

^۷ Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A.

^۸ Forgiveness

^۹ Trust

خوش‌بینی: خوش‌بینی به عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود. تمایل به باور، انتظار یا امید است که امور با وجود تجربه مشقت‌بار فعلی به خوبی پیش خواهند رفت. این باوری است که برخلاف وضعیت دشوار کنونی، کارکنان هنوز آینده روشنی برای خود می‌بینند.

اعتماد: اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند. با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به جای ارزش‌های منفی، ارزش‌های اخلاقی را در سازمان پرورش داد.

شفقت: شفقت سازمانی به معنی آن است که افراد مراقبت یکدیگر هستن و به یکدیگر اهمیت می‌دهند. فردیت هدف نیست بلکه تمایل به حفظ و بقاء جمعی و تعلق به غیر به خوبی مشهود است. این گرایش توجه انسان را به طور آگاهانه از محور خود خارج و سمت غیر معطوف می‌کند و به عاطفه انسانی نیز تعبیر می‌شود.

صداقت: نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در سازمان شایع است. درستی و راستی شیوه مردان و زنان نیک است. راست‌باز و پاک‌باز و امیر باش، روحیه مردان خداست.

بخشش سازمانی: بدان معنی است که اشتباهات به سرعت بخشیده می‌شوند. همچنین به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده، مورد استفاده قرار گیرند (کامرون، بریت و کازا، ۲۰۰۴).

فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی درباره فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر است که این به نوبه خود به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی منجر می‌شود (هسل، ۲۰۱۳). سازمان فضیلت‌گرا، سازمانی است که فضایل را در خود نهادینه می‌سازد و خوبی‌های فردی یا اجتماعی تولید می‌کند. سازمان فضیلت‌گرا سازمانی است که افراد سازمان را به سوی بهترین شرایط انسانی، رفتارهای منزه و وارسته، و بهترین و بالاترین درجه‌ای هدایت می‌کند که می‌توانند به آن دست یابند (مانزو و همکاران، ۲۰۰۸). مدرسه فضیلت‌مدار؛ به مداری اطلاق می‌شود که براساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان و معلمان آن‌ها انسان‌هایی فضیلت‌مدارند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی براساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (حجاری فر، باقری کنی، ۱۳۹۰). طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کسب فضایل اخلاقی از جمله ایمان، تقوا، تبرا، تولا، عمل صالح، عفت و شجاعت از ویژگی‌های عوامل مدرسه فضیلت‌مدار به‌شمار می‌رود (حاجی‌بابایی، ۱۳۹۱). مؤلفه‌های فضیلت در سازمان عبارتند از:

خوش‌بینی سازمانی^۵: به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که واکنش‌ها را هدایت می‌کند. کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد سازمان در مواجهه با چالش‌ها را دارند. اعتماد سازمانی^{۱۶}: به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان است. شفقت سازمانی^{۱۷}: به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آن‌ها شایع است.

انسجام سازمانی^{۱۸}: به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است. بخشش سازمانی^{۱۹}: به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳). مفهوم اعتماد در ادبیات سازمانی در خلال سال‌های ۱۹۸۰ شروع به رشد کرده است. مفهوم اعتماد از جمله مفاهیمی است که از سوی

¹ Integrity 0

¹ Optimism 1

¹ Compassion 2

¹ Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A.

¹ Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A.

¹ Organizational Optimism 5

¹ Organizational Trust 6

¹ Organizational Compassion 7

¹ Organizational Integrity 8

¹ Organizational Forgiveness 9

صاحب‌نظران رشته‌های علمی مختلف، مورد توجه و مفهوم اعتماد سازمانی بررسی قرار گرفته است. در واقع محققان در این رشته‌ها، موضوع مشابهی را از رویکردهای مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند. که هر یک بر جنبه‌های خاصی از مفهوم اعتماد تمرکز کرده‌اند. که این امر خود منجر به ارائه‌ی تعریفی ناقص از سازه‌ی اعتماد شده است (قشقایی زاده و موسوی، ۱۳۹۵). مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به طور فزاینده‌ای محور مطالعه‌ی سازمانها گردیده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان‌ها به خوبی آشکار گردیده است، چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است (نقی پور و قلاوندی، ۱۳۹۵: ۱۴۰). اعتماد سازمانی عبارت است از تمایل یک گروه یا طرف رابطه به آسیب‌پذیر بودن. در برابر گروه دیگر بر پایه‌ی انتظار با باوری که گروه دیگر مطمئن، قابل اطمینان، متوجه نگران و قابل اعتماد است. (نقی پور و قلاوندی، ۱۳۹۵).

لی و همکاران (۲۰۲۱) در نظریه خود نشان دادند که اعتماد سازمانی سبب تقویت تعهد سازمانی و رفتار عملیاتی و ایمنی کارکنان شود. اعتماد سازمانی با تقویت تعهد سازمانی در نهایت سبب ارتقا سطح عملکرد سازمان می‌شوند. سازمان‌هایی که اعتماد سازمانی در آن‌ها رشد می‌کند، کارکنان راضی تری دارند. نگرش کارکنان در چنین سازمان‌هایی بالاتر بوده و افق‌های سازمانی را درک می‌کنند. کارکنان در این سازمان کمتر دچار تعارض شده و سطح اعتماد سازمانی سبب همبستگی آنها می‌شود. مهمترین عامل اثرپذیر از اعتماد سازمانی تعهد سازمانی کارکنان بود. سازمان‌هایی که اعتماد سازمانی را تقویت می‌کنند، معمولاً کارکنان متعهد تری دارند. این کارکنان وظایف را در سطح بالاتر از استانداردهای تعریف شده انجام می‌دهند. حسن (۲۰۲۱) به بررسی ارتباط اعتماد سازمانی و سرمایه فکری پرداخت. یافته‌های این مطالعه نشان داد که اعتماد سازمانی می‌تواند سرمایه فکری را تقویت کند. اعتماد سازمانی می‌تواند سبب بهبود الزامات استراتژی کارآفرینی شود. جانسن و زاک (۲۰۲۱) به بررسی ارتباط اعتماد سازمانی و عملکرد تجاری شد. این مطالعات نشان داد که اعتماد سازمانی با عملکرد تجاری در ارتباط است. خرده فروش آنلاین می‌تواند گزینه مناسبی برای اعتماد سازمانی باشد. اسماعیلی و عزیزی نجاد (۲۰۲۱) بر این باور بودند که ادراکات رهبری و تصمیمات مشارکتی بر اعتماد سازمانی اثر دارد. سازمان‌هایی که ادراکات رهبری بالاتری دارد می‌تواند اعتماد سازمانی بالاتری را تجربه کند. هودینقالس و همکارانی (۲۰۲۱) بر این بودند که عملکردهای رهبری بر بهبود اعتماد در سازمان اثر دارند. سازمان‌هایی که تصمیم‌گیری بهتری دارند، می‌توانند اعتماد سازمانی بالاتری داشته باشند.

فانگ و کانگ (۲۰۲۱) نشان دادند که روابط بین سازمانی می‌تواند سبب بهبود اعتماد در کارکنان شود. سازمان‌هایی که روابط بین سازمانی بهتری دارند، معمولاً اعتماد سازمانی قوی تری دارند. بهادری و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که رهبری اخلاقی معمولاً بر اعتماد سازمانی اثرگذار است. همچنین سازمان‌های با تعهد بالاتر می‌توانند اعتماد سازمانی بالاتری ایجاد نمایند.

ایلز و همکاران (۲۰۲۰). در نظریه خود به بررسی رابطه رهبری اخلاقی، سازمانهای پایدار، خودکارآمدی عمومی و اعتماد سازمانی پرداختند. این محققین اثبات کردند که رهبری اخلاقی، سازمانهای پایدار و خودکارآمدی عمومی بر اعتماد سازمانی اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیرهای رهبری اخلاقی، سازمانهای پایدار و خودکارآمدی عمومی می‌توان سطح اعتماد سازمانی را نیز تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح هر یک از متغیرهای بیان شده تغییر می‌کند می‌توان انتظار داشت که سطح اعتماد سازمانی نیز تغییر خواهد کرد.

مهتا و همکاران در سال ۲۰۲۰. در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای انتقال صنعت و اعتماد سازمانی را اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیر انتقال صنعت می‌تواند بر سطح اعتماد سازمانی اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیر انتقال صنعت دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر اعتماد سازمانی نیز وجود دارد.

لیو و همکاران در سال ۲۰۲۰. در نظریه خود اثبات کردند که اعتماد سازمانی می‌تواند تحت تاثیر ایمنی سازمانی و رفتار مشارکت قرار گیرد. به عبارتی اعتماد سازمانی معمولاً با تغییراتی که در متغیرهای ایمنی سازمانی و رفتار مشارکت ایجاد می‌شود

شود، دچار تغییر می شود. زمانی که سازمان در نظر داشته باشد سطح اعتماد سازمانی را تغییر دهد، پیشنهاد می شود که ابتدا سطوح مرتبط با متغیرهای ایمنی سازمانی و رفتار مشارکت را تغییر دهد.

ورنوک اسمیت و همکاران در سال ۲۰۲۰. استدلال کردند که زمانی می توان اعتماد سازمانی را بهبود داد که به متغیر حمل و نقل هوایی توجه شود. زمانی یک سازمان به متغیر حمل و نقل هوایی توجه می کند، معمولاً سطح اعتماد سازمانی دچار تغییر می شود. اگر تغییرات ایجاد شده در متغیر حمل و نقل هوایی مثبت باشد معمولاً سطح اعتماد سازمانی بهبود می یابد. همچنین این محققین پس از ارایه نظرات خود متذکر شدند که اعتماد سازمانی در همه بخش های یک جامعه و همین طور در بخش حمل و نقل هوایی موثر می باشد.

بوزیک و همکاران در سال ۲۰۱۹. در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر اعتماد سازمانی از متغیر ترمیم سازمانی تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات ترمیم سازمانی می تواند در سطح اعتماد سازمانی تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح اعتماد سازمانی به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیر ترمیم سازمانی می تواند مفید باشد.

لین و اسپنس در سال ۲۰۱۹. در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین اعتماد سازمانی و متغیر ریسک یافتند. به عبارتی این محققین اثبات کردند زمانی که سطح متغیر ریسک دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر اعتماد سازمانی نیز دچار تغییر شود. همچنین زمانی که متغیر ریسک می توانند به گونه ای برنامه ریزی شوند که در جهت تقویت اعتماد سازمانی اقدام نمایند.

سیرت (۲۰۱۹). این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیر آشفستگی سازمان می تواند بر تغییر در سطح اعتماد سازمانی اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر آشفستگی سازمان دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر اعتماد سازمانی نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر آشفستگی سازمان با متغیر اعتماد سازمانی همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر اعتماد سازمانی با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

اوزگیور و نکتاس (۲۰۱۸). اشاره کردند که اعتماد سازمانی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیر فرسودگی شغلی در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر اعتماد سازمانی نیز تغییر می کند. همچنین متغیر فرسودگی شغلی اثرگذاری خود را بر روی متغیر اعتماد سازمانی براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کنند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیر فرسودگی شغلی ارتباط همسویی را با متغیر اعتماد سازمانی دارند، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغییرات مثبت در سطح اعتماد سازمانی می شود.

جنا و همکاران (۲۰۱۸). در مطالعه خود ارتباط متغیرهای تعامل کارکنان، بهزیستی روانشناختی، رهبری تحول گرا و اعتماد سازمانی را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر اعتماد سازمانی در نهایت تحت تغییرات متغیرهای متغیرهای تعامل کارکنان، بهزیستی روانشناختی و رهبری تحول گرا می تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای متغیرهای تعامل کارکنان، بهزیستی روانشناختی و رهبری تحول گرا در سازمان هم جهت با اعتماد سازمانی باشند، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر اعتماد سازمانی نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر اعتماد سازمانی کاهش یابد.

بیسایت و دیگیلیو (۲۰۱۸). متغیرهای اعتماد سازمانی را در ارتباط با اعتماد سازمانی مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیر قصد کارکنان معمولاً می توانند بر سطح اعتماد سازمانی اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح قصد کارکنان می توان انتظار داشت که سطح متغیر اعتماد سازمانی نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که اعتماد سازمانی در نهایت با تاثیر پذیری از متغیرهای قصد کارکنان می تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نماید.

اعتماد سازمانی به معنی اطمینان به نیت و اعمال سازمان است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به شمار می رود. اعتماد سازمانی هم از منظر مشتریان و هم از منظر کارکنان قابل بررسی است و از اهمیت بالایی برخوردار است. فهم اعتماد ریشه در ادبیات دوره ارسطو دارد؛ لذا در مورد این که اعتماد چیست و چگونه می توان به اعتماد در محل کار دست پیدا کرد توافق

اندکی وجود دارد. بیشتر پژوهش‌ها پیرامون اعتماد، به عنوان یک موضوع و مفهوم مجزا تلقی می‌شوند. موفقیت‌های مختلفی که میزان اعتماد را در سازمان‌ها و گروه‌ها ارزیابی کنند، وجود دارند. اما این که چگونه به این نتایج و میزان اعتماد پی برده‌اند نکته مطمئنی در دسترس نیست. به طور کلی، روان‌شناسان اعتماد و فرآیند اعتماد را به عنوان یکی از پایه‌های اساسی از توسعه فردی توصیف کرده‌اند. فرآیندهای اعتماد را در محیط‌های تجاری و بازرگانی، به عنوان اتحاد استراتژی، مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می‌کنند. اعتماد به سازمان، در دستیابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. آزرین (۲۰۱۴) بیان می‌کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب‌وکار امروزی و حجم همکاری‌های متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به وجود آید. اعتماد دانش وسیعی است که در برگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است، زیرا قادر به هماهنگی رفتارهای انسانی است. اعتماد کلیدی اصلی برای روابط بین شخصی یا بین فردی در زمینه‌های مختلف است.

مفهوم صمیمیت سازمانی بدون در نظر گرفتن مقوله ارزشهای جامعه، امری بی‌پایه است. صمیمیت سازمانی مقوله‌های ذهنی و کیفی است که از نظام اخلاقی، اعتقادی و ارزشی یک جامعه سرچشمه می‌گیرد و برخوردار از مراتب مختلف است که امکان دارد در دوره‌های متفاوت حیات یک سازمان متغیر یا دارای شدت و ضعف باشد. آنچه بیش از همه می‌تواند این صمیمیت سازمانی را پایدار و ماندگار کند، تدابیر و رهنمودهای نظام مدیریت و رویکردهای اخلاقی و عقلانی نظام رهبری سازمان است کاهش تنش‌های شغلی و ارتقای سطح سلامت سازمانی، کاهش تخلفات و بیماری‌های شغلی و کاهش هزینه‌های هماهنگی و ارتباطی، انجام کار بی‌منت، استفاده از توان ذهنی و جسمی در حد وسیع برای پیشبرد اهداف سازمان، کوشش برای بهبود عملکرد، فارغ از نظارت‌های سازمانی و فردی... از پیامدهای وجود صمیمیت سازمانی است. در مجموع، وجود فضای آکنده از صمیمیت و اعتماد در سازمان، افزون بر ایجاد نشاط و روح امید در سطح سازمان و نظام اجتماعی و انسانی سازمان، می‌تواند باعث بهبود عملکرد فردی، گروهی و سازمانی گردد (ابراهیم زاده، ۱۳۹۸). فضیلت سازمانی به‌عنوان یک حلقه مفقوده در سازمان‌های امروزی است و توجه چندانی به این متغیر مهم سازمانی نشده است؛ از این رو، ضروری است مدیران سازمان‌ها به بسترسازی برای فضیلت و اجرای آن در سازمان اهتمام ورزند. در نتیجه این توجه و بسترسازی، سازمان‌ها می‌توانند در فضای اخلاقی رشد و توسعه یابند. در پایان، پیشنهاد می‌شود با ارتقای جو اخلاقی در سازمان، از یک سو موجبات اتخاذ تصمیمات اخلاقی توسط مدیران و از سوی دیگر، موجبات رفتارهای اخلاقی میان کارکنان فراهم شود. در زمینه فضیلت‌گرا کردن سازمان، اخلاقیات و جو اخلاقی مؤثرتر از قوانین و رویه‌ها عمل می‌کنند. مطالعات و متون قبلی نتایج جالبی درباره بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی را فراهم آورده ولی برخی از مطالعات همراه با کاستی بوده است. بنابراین با توجه به مسائل مطرح شده این پژوهش و اهمیت فضیلت و صمیمیت سازمانی و تاثیر آن بر اعتماد سازمانی معلمان، شناخت عوامل مؤثر بر اجرای مناسب این راهبردها مورد توجه است. بنابراین با توجه به اهمیت این موضوع در مدارس و همچنین اهمیت آن بر عملکرد معلمان و اعتماد سازمانی آنان در مدرسه، لازم می‌باشد به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی پرداخته شود.

بیان مسأله:

در مطالعات سازمانی از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود. اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می‌باشد. بالا بودن اعتماد داخل یک سازمان ضعف سایر منابع جهت بهره‌وری را جبران می‌کند (غنی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۸). اعتماد موضوع محوری سازمان‌ها، به منظور مدیریت کارآمد و اثربخش پویایی‌های محیطی است که رشد و حیات آن‌ها را تضمین نماید (نقی پور و قلاوندی، ۱۳۹۵: ۱۴۰). اعتماد، باور ما به این امر است که

² Osburn 0

² Organizational intimacy 1

دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آن‌ها انتظار داریم، بدون این که آن‌ها تحت نظارت باشند. به طور خلاصه، اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند (جعفری و غلمانی، ۱۳۹۵). اعتماد نوعی راهبرد در شرایط نایمن و نامطمئن است، اعتماد به عنوان یک عنصر اساسی در همه جوامع مفهوم اعتماد سازمانی وجود دارد و به دو روش می‌توان آن را فعال نمود یکی، توجه به گروه‌ها به عنوان منبع تقویت هویت مشترک و احساس تعلق فرد و دیگری، نهادهای جامعه که بر اساس توانمندی خود می‌توانند اعتماد را به سطح جامعه گسترش دهند. یکی از مهم‌ترین نهادهای تأثیرگذار بر سطح جامعه، بی‌شک نهاد آموزش و پرورش و در رأس آن مدرسه است (آخوندی و همکاران، ۱۳۹۵). طبق ادبیات مدیریت، اعتماد دو اثر در یک سازمان دارد. این دو اثر عبارتند از: ۱- ارتقای عملکرد سازمانی. ۲- بهبود رفتار شهروندی سازمانی. بنابراین اعتماد سازمانی، از یک سو می‌تواند به طور مستقیم در ارتقای عملکرد سازمانی مؤثر باشد و از سوی دیگر، از طریق رفتارهای شهروندی کارکنان باعث بهبود عملکرد سازمانی شود (منتظری و همکاران، ۱۳۹۶). اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد (جعفری و غلمانی، ۱۳۹۵: ۷۷). وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم‌های کنترل خواهد بود و کارکنان خود را کنترل و دارای انگیزه‌های درونی خواهند بود (حسین زاده و مستقیمی، ۱۳۹۶). سازمانی که در آن روح اعتماد حاکم است، همواره برای بقای خود با مشکلات موجود، در ارتباط با محیط خارجی و داخلی سازمان مبارزه می‌کند. وی برای ادامه حیات خود قادر است به اهداف و مقاصد خود دست یابد. موانع را شناسایی کرده و آن‌ها را از پیش پای خود بردارد. اعتماد کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی به شمار می‌رود. اعتماد، اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد می‌کند و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۶). اعتماد که مبتنی بر استنتاجها و تفاسیر در مورد انگیزه‌ها، شخصیت و باطن دیگران است. اعتماد در سازمان عامل کلیدی برای ایجاد برخی مولفه‌های مهم است. این مولفه‌ها عبارتند از:

۱- ایجاد همکاری در سازمان. ۲- درک و شناخت همکاری مؤثر. ۳- خلق رضایت و دلگرمی در بین کارکنان. ۴- بهبود بینش و نگرش کارکنان. ۵- تحقق اهداف فردی کارکنان.

بنابراین امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند. اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضایل‌اند (نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو) که می‌توانند به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و معنادار کمک کنند (شکاری، ۱۳۹۱). از نظر محققان، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. از جنبه فردی، فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است و به کارکنان کمک می‌کند تا هر چه بیشتر و سریع‌تر به سوی کمال رشد نمایند. فضیلت دربرگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روان‌شناسی انسان است و به کارکنان در مواجهه با چالش‌ها نیروی مضاعفی می‌دهد و همچنین به تمایلات و آرزوهای متعالی انسان‌ها اشاره دارد. در یک مفهوم دیگر، فضیلت سازمانی یعنی اینکه سازمان نسبت به فضیلت جهت‌گیری مثبتی دارد یا به عبارتی، فضیلت سازمانی انگیزه اصلی آن سازمان مثبت‌نگر است که به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و در نهایت، بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. بدین ترتیب که فضیلت سازمانی به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان منجر می‌شود و سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایبندی کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌نماید (امینی خیابانی، حمدی، ۱۳۹۵). فضایل سازمانی باعث تحریک اعضای یک سازمان به کار معنی‌دار می‌شود که در آن فرد احساس رشد و توسعه در زندگی فردی می‌کند (استریجر، دی‌فای، ۲۰۱۳). همچنین، فضیلت سازمانی به‌طور گسترده به‌عنوان سرمایه

² Striger, D. Fay

اجتماعی برای تسهیل روابط در مورد عمل‌های اخلاقی مورد استفاده قرار می‌گیرد (آشماند، وینیستلی، ۲۰۰۷). در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران سازمانی به‌طور مکرر تأکید می‌کنند که رفتارهای غیرمتمتعرف و نامشروع در بین کارکنان و مدیران شیوع یافته و خسارات مهمی به سازمان‌ها وارد آورده است (شیر بیگی و همکاران، ۱۳۹۲). رسوایی‌های مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان‌های سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت را موجب شده (ریگو، ریبرو، چان، ۲۰۱۰) و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت در سازمان‌ها اهتمام ورزند (ریگو، ریبرو، چان، جسینو، ۲۰۱۱). در واقع، رسوایی‌های اخلاقی اخیر موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون اخلاق سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان گشته و به تبع این علاقه، گرایش و توجه ویژه‌ای نیز به موضوع فضیلت در سازمان مبذول شده است (برایت، کامرون، کازا، ۲۰۰۴). بنابراین با توجه به بررسی مطالعات گذشته، فضیلت سازمانی در مدارس می‌تواند تا حد زیادی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان را افزایش دهد. از این رو در این پژوهش محقق درصدد است تا به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی بپردازد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

با توجه به اینکه رکن اصلی رشد و توسعه و پیشرفت هر جامعه‌ای نیروی انسان ماهر و متخصص آن جامعه می‌باشد و در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی آموزش و پرورش، منابع انسانی آن می‌باشند و در بین این منابع انسانی، معلمان به عنوان نیروهای صف مهم‌ترین وظیفه و تاثیر گذاری را در امر فرایند یاددهی، یادگیری دارا می‌باشند و بنابراین هرچه دبیران با انگیزه و رغبت بیشتری به فعالیت بپردازند کارایی بهتری خواهند داشت از طرفی اعتماد سازمانی معلمان در مدرسه بر کارایی و انگیزش معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نقش دارد و به صورت کلی می‌تواند بر رضایت از زندگی و تعهد سازمانی آنان اثربخش باشد.

مطالعات متعددی در خصوص این موضوع انجام شده که هرکدام به نحوی بیانگر تاثیرات فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی است. مشبکی اصفهانی و رضایی (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی که در بین کارکنان سازمانهای متولی امر ساخت و ساز در شهر رشت انجام دادند نشان دادند که فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری دارد.

نیک پی و ملکیان فرد (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی نشان دادند اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی بر فضیلت سازمانی و سبک رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد به ویژه هنگامیکه متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می‌شوند؛ به عبارت دیگر اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی شدت تأثیر رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی را افزایش می‌دهد.

گاست (۱۹۹۸) بر این باور است که اعتماد سازمانی یک جزء مهم قرارداد روانشناختی مستخدم است و معتقد است که اعتماد بیشتر بین عوامل دیگر منجر به افزایش تعهد سازمانی، افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش نیات مربوط به ترک سازمان می‌شود (فری کانل و ترچوالن، ۲۰۰۵). همچنین صمیمیت سازمانی موجب ارتقاء اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی شده و می‌تواند باعث رضایت نسبی معلمان شده و در نتیجه کارایی و تعامل با دانش‌آموزان افزایش پیدا کند. اگر معلمان که خود نقش رهبری و هدایت کلاس درس را به عنوان خط مقدم تعلیم و تربیت بر عهده دارند، درست هدایت شوند و با انگیزش و رضایت و میل و رغبت در سر کلاس حاضر شوند، بازدهی کلاسهای درس و در مجموع آموزش و پرورش دو چندان خواهد شد (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۲۰۱۴). لذا با توجه به مطالعه زوجیانگ و همکاران (۲۰۱۵) که تأثیر فضیلت سازمانی

² Ashmand, Winstanley 3

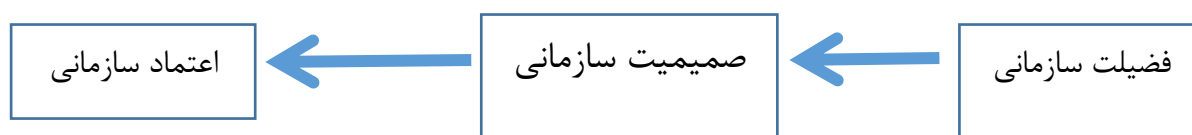
² Rigo, Ribeiro, Chan 4

² Rigo, Ribeiro, Chan, Jesino 5

² Bright, Cameroon, Kaza 6

² Ferres, Connell & Travaglioñe

بر اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، نیک پی و ملکیان فرد (۲۰۱۶) که تأثیر اعتماد سازمانی بر فضیلت سازمانی، اعتباریان خوراسگانی و چنگیزی محمدی (۲۰۱۶) و مشبکی اصفهانی و رضایی (۲۰۱۴) که تأثیر فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی، انتصار قومنی (۲۰۱۵) که تأثیر انگیزش بر تعهد سازمانی و دانائی فر و همکاران (۲۰۱۶) که تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار دادند و با توجه به اینکه متغیر فضیلت سازمانی نسبت به سایر متغیرهای تحقیق، در تحقیقات داخلی کمتر به کار گرفته شده است، در این تحقیق کوشیده شده است تا تأثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. در ادامه مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره (۱) بیان می شود.



شکل شماره (۱) مدل مفهومی پژوهش

اهداف پژوهش

- ۱- تعیین رابطه بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر رشتخوار.
- ۲- تعیین رابطه بین صمیمیت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر رشتخوار.
- ۳- تعیین میزان میانجی‌گری صمیمیت سازمانی با فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی شهر رشتخوار

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر رشتخوار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- فضیلت سازمانی معلمان پیش‌بینی کننده اعتماد سازمانی معلمان در مدارس شهرستان رشتخوار می باشد.
- ۳- صمیمیت سازمانی معلمان رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را میانجی‌گری می‌کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار) انجام شده است. روش تحقیق، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار به تعداد ۵۰۰ نفر است که با استفاده از جدول انتخاب نمونه مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۱۷ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی الونن و دیگران (۲۰۰۸)، پرسشنامه صمیمیت سازمانی ابراهیم زاده (۱۳۹۸) استفاده گردید که روایی آنها با روایی محتوا و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آنها به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که همگی از اعتبار (روایی و پایایی) بالا برخوردار بودند. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی و ۰/۹۲/۸۷، ۰/۰/۸۱ برآورد گردید که نشان می‌دهد از روایی و پایایی برخوردارند. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و...) و آمار استنباطی (آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس یک راهه) استفاده شد. در همین راستا از نرم افزار SPSS استفاده شد.

تحلیل‌های آماری توصیفی

جنسیت پاسخ‌دهندگان

در این بخش با ارائه جداول فراوانی و نمودارهای متناظر با آنها به بررسی اطلاعات فردی آزمودنی‌ها از قبیل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس می‌پردازیم. در جدول (۱) فراوانی و درصد فراوانی نسبی شرکت‌کنندگان در تحقیق را بر اساس جنسیت ارائه نموده‌ایم.

جدول شماره‌ی (۱): فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس جنسیت مدیران و معلمان

معلمان		ویژگی	
درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	
۴۵/۱۶	۹۸	مرد	جنسیت
۵۴/۸۳	۱۱۹	زن	
۱۰۰	۲۱۷	کل	

نتایج جدول شماره‌ی (۱) نشان می‌دهد که از مجموع ۲۱۷ نفر نمونه آماری ۹۸ نفر (۴۵،۱۶) مرد و ۱۱۹ نفر (۵۴/۸۳) زن می‌باشد.

اطلاعات میزان تحصیلات

جدول شماره‌ی (۲): فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس میزان تحصیلات معلمان

معلمان		ویژگی	
درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	
۷/۸۴	۱۷	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
۵۹/۹۰	۱۳۰	کارشناسی	
۳۲/۲۵	۷۰	کارشناسی ارشد	
۱۰۰	۲۱۷	کل	

نتایج جدول شماره‌ی (۲) نشان می‌دهد که از مجموع ۲۱۷ نفر معلم ۱۷ نفر (۷/۸۴) دارای فوق دیپلم، ۱۳۰ نفر معادل (۵۹/۹۰) دارای مدرک کارشناسی، ۷۰ نفر (۳۲/۲۵) کارشناسی ارشد می‌باشد.

اطلاعات سابقه تدریس

جدول شماره‌ی (۳): فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت معلمان

معلمان		ویژگی	
درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	
۶/۴۵	۱۴	تا ۵ سال	سابقه خدمت
۳۰/۸۷	۶۷	۶ تا ۱۰ سال	
۱۶/۱۲	۳۵	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۹/۳۵	۴۲	۱۶ تا ۲۰ سال	
۲۰/۷۳	۴۵	۲۱ تا ۲۵ سال	
۶/۴۵	۱۴	۲۶ سال به بالا	
۱۰۰	۲۱۷	کل	

جدول شماره‌ی (۳) بیانگر سابقه تدریس معلمان به شرح ذیل می‌باشد: مطابق با نتایج پژوهش از مجموع ۲۱۷ نفر مدیر ۱۴ نفر معادل ۶،۴۵ درصد سابقه تدریس تا ۵ سال؛ ۶۷ نفر معادل ۳۰،۸۷ درصد سابقه تدریس بین ۶ تا ۱۰ سال؛ ۳۵ نفر معادل ۱۶،۱۲ درصد سابقه تدریس بین ۱۱ تا ۱۵ سال؛ ۴۲ نفر معادل ۱۹،۳۵ درصد سابقه تدریس بین ۱۶ تا ۲۰ سال؛ ۴۵ نفر معادل ۲۰،۷۳ درصد سابقه تدریس ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۴ نفر معادل ۶،۴۵ درصد سابقه تدریس بالای ۲۶ سال دارند.

آمار استنباطی

در پرسشنامه اعتماد سازمانی، گویه های شماره ۵ از پرسشنامه اعتماد سازمانی، گویه های شماره ۲۱ از پرسشنامه فضیلت سازمانی و گویه های شماره ۳۳ و ۳۶ از پرسشنامه صمیمیت سازمانی به دلیل اینکه بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ و آماره T آنها نیز

کمتر از ۱/۹۶ شده است از تحلیل نهایی حذف شدند. در جدول زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر سؤال متغیرهای تحقیق نشان داده شده است

جدول (۴): نتایج تحلیل عاملی سؤالات اعتماد سازمانی

سازه	مؤلفه ها	شماره شاخص	تحلیل عاملی تأییدی	
			بارعاملی	معنی داری
اعتماد سازمانی	صداقت	۱	۰/۶۷	۸,۵
		۲	۰/۶۵	۶,۴۲
		۳	۰/۷۲	۵,۶۸
	خیرخواهی	۴	۰/۷۱	۶,۳۲
		۵	۰/۶۵	۰,۳۶
		۶	۰/۶۶	۸,۴۲
	شایستگی	۷	۰/۶۲	۷,۳۲
		۸	۰/۷۵	۵,۸۹
		۹	۰/۷۸	۶,۵۴
	قابلیت پیش بینی	۱۰	۰/۷۳	۶,۴۵
		۱۱	۰/۶۹	۶,۳۵
		۱۲	۰/۷۲	۶,۵۲

جدول (۵): نتایج تحلیل عاملی سؤالات فضیلت سازمانی

سازه	مؤلفه ها	شماره شاخص	تحلیل عاملی تأییدی	
			بارعاملی	معنی داری
فضیلت سازمانی	اعتماد	۱۳	۰/۶۷	۷,۶۸
		۱۴	۰/۶۵	۶,۳۵
		۱۵	۰/۷۲	۶,۹۸
	خوش بینی	۱۶	۰/۷۱	۱۰,۱۲
		۱۷	۰/۶۵	۸,۳۶
		۱۸	۰/۶۶	۹,۲۵
	شفقت	۱۹	۰/۶۲	۶,۲۵
		۲۰	۰/۷۵	۱۴,۲۱
		۲۱	۰/۷۸	۱,۰۲
	یکپارچگی	۲۲	۰/۷۳	۹,۳۵
		۲۳	۰/۶۹	۶,۴۲
		۲۴	۰/۷۲	۵,۸۵
	بخشش سازمانی	۲۵		۹,۱۴
		۲۶		۶,۱۲
		۲۷		۵,۳۴

جدول (۶): نتایج تحلیل عاملی سؤالات صمیمیت سازمانی

سازه	مؤلفه ها	شماره شاخص	تحلیل عاملی تاییدی	
			بارعاملی	معنی داری
فضیلت سازمانی	نزدیکی عاطفی	۲۸	۰/۶۱	۷,۴۱
		۲۹	۰/۶۳	۶,۸۵
		۳۰	۰/۶۵	۶,۶۵
	از خودگذشتگی	۳۱	۰/۶۹	۹,۱۲
		۳۲	۰/۷۱	۸,۳۵
		۳۳	۰/۷۵	۱,۲۵
	رضایت	۳۴	۰/۷۳	۶,۵۸
		۳۵	۰/۶۹	۹,۳۵
		۳۶	۰/۷۱	۱,۰۲

آزمون نرمال بودن

برای آزمون نرمال بودن از خطای استاندارد ضریب چولگی^۸ که نسبت ضریب چولگی به خطای استاندارد آن است استفاده شده است. اگر کوچکتر از ۲- یا بزرگتر از ۲ باشد نرمال بودن رد می شود (مومنی، ۱۳۸۹).

جدول شماره ۷) آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	کشیدگی	چولگی	تعداد	نتیجه
فضیلت سازمانی	۰,۲۵۸	۰,۳۹۶	۲۱۷	نرمال است
اعتماد سازمانی	۰,۲۵۱	۰,۳۷۴	۲۱۷	نرمال است
صمیمیت سازمانی	۰,۳۲۱	۰,۳۴۷	۲۱۷	نرمال است

آزمون فرضیه های پژوهش

آزمون فرضیه اول: بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر رشتخوار رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۸) : نتایج ضریب همبستگی بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان

اعتماد سازمانی معلمان					
متغیرها	صداقت	خیرخواهی	شایستگی	قابلیت پیش بینی	اعتماد سازمانی
فضیلت سازمانی	۰,۵۵**	۰,۵۹**	۰,۶۸**	۰,۶۴**	۰,۵۴**
اعتماد سازمانی	۰,۵۷**	۰,۶۴**	۰,۶۵**	۰,۶۹**	۰,۵۱**

$**P < ۰/۰۵$ $*P < ۰/۰۱$

نتایج جدول شماره ۸) نشان می دهد که بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان ($r = ۰,۵۴$ و $p < ۰,۰۱$)، رابطه معناداری وجود دارد.

² Standard Error of skewness ⁸

آزمون فرضیه دوم: فضیلت سازمانی معلمان پیش بینی کننده اعتماد سازمانی معلمان در مدارس شهرستان رشتخوار می باشد.

جدول شماره ۹: ضریب همبستگی متغیر فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان

ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰,۲۷۴	۰,۰۵۲	۰,۰۴۹	۱۷,۳۴۱

این جدول مقادیر ضریب همبستگی و مجدور ضریب همبستگی را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) برابر است با ۰,۲۷۴، اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. مقدار مجدور ضریب همبستگی (R^2) نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی اعتماد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی فضیلت سازمانی، تبیین شود. متغیر فضیلت سازمانی می تواند ۰/۰۵۲ درصد از تغییرات متغیر اعتماد سازمانی معلمان را تبیین کند.

جدول شماره ۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون متغیر فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۷۴۵,۵۴۲	۱	۱۷۴۵,۵۴۲	۵,۷۴۱	۰,۰۱۸
باقیمانده	۳۱۵۸۹,۳۵۸	۱۰۵	۳۰۴,۳۲۸		
کل	۳۳۲۵۶,۱۲۴	۱۵			

برای بررسی معنا داری به ستون آخر جدول شماره ۱۰ (سطح معناداری (sig) نگاه می کنیم. این ستون معناداری آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد چون F_1 با مقدار ۵,۷۴ در سطح $0,05 < 0,016$ معنی دار است؛ بنابراین متغیر فضیلت سازمانی پیش بین کننده مثبت اعتماد سازمانی معلمان می باشد.

آزمون فرضیه سوم: صمیمیت سازمانی معلمان رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را میانجی گری می کند.

برای بررسی فرضیه سوم پژوهش، که نقش میانجی گری صمیمیت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را مورد بررسی قرار می داد، از دستور بوت استرپ موجود در نرم افزار AMOS استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که اثر غیر مستقیم صمیمیت سازمانی بر اعتماد سازمانی معلمان از طریق نقش میانجی گری صمیمیت سازمانی معنی دار است ($P < 0,01$, $\beta = 0,12$). به عبارت دیگر افزایش در صمیمیت سازمانی موجب افزایش در فضیلت سازمانی معلمان شده و از این طریق بر اعتماد سازمانی معلمان اثرگذار است. بنابراین فرضیه سوم تأیید شد. جدول ۱۱ نتایج مربوط به تحلیل بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی گری صمیمیت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را نشان می دهد.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل بوت استرپ برای بررسی معنی داری نقش میانجی صمیمیت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و

اعتماد سازمانی معلمان

متغیر پیش بین	متغیر میانجی	متغیر ملاک	β	حد پایین	حد بالا	P
فضیلت سازمانی	صمیمیت سازمانی	اعتماد سازمانی معلمان	۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۲۵	۰/۰۱

در ادامه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و مجموع اثرات متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۱۵ مقادیر استاندارد اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱۲: مقادیر استاندارد اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
اعتماد سازمانی معلمان	صمیمیت سازمانی	۰/۳۴	-	۰/۳۴
اعتماد سازمانی معلمان	فضیلت سازمانی معلمان	۰/۲۵	۰/۱۲	۰/۳۷
صمیمیت سازمانی		-	۰/۴۵	۰/۴۵

همان گونه که در جدول ۱۲ ملاحظه می‌شود، صمیمیت سازمانی معلمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر اعتماد سازمانی معلمان اثرگذار است. مجموع مقادیر استاندارد اثرات مستقیم و غیر مستقیم صمیمیت سازمانی بر فضیلت سازمانی معلمان برابر با ۰/۳۴ است. صمیمیت سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۴۵ بیشترین تأثیر را بر اعتماد سازمانی معلمان داشت و مقدار تأثیر آن از مجموع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم فضیلت سازمانی بیشتر بود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رشتخوار) انجام شد. یافته‌ها نشان داد که بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و متغیر میانجی صمیمیت سازمانی تا حد زیادی اعتماد سازمانی معلمان و فضیلت سازمانی آنان را پیش‌بینی می‌کند. در ادامه به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم. آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه اول: بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر رشتخوار رابطه معناداری وجود دارد. نتایج جدول شماره ۱ (۸) نشان می‌دهد که بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی معلمان ($p < 0,01$ و $r = 0,54$)، رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم: فضیلت سازمانی معلمان پیش‌بینی کننده اعتماد سازمانی معلمان در مدارس شهرستان رشتخوار می‌باشد.

جدول شماره (۹) مقادیر ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) برابر است با ۰,۲۷۴، اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می‌دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان همبستگی وجود دارد. مقدار مجذور ضریب همبستگی (R^2) نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی اعتماد سازمانی، می‌تواند توسط متغیر مستقل یعنی فضیلت سازمانی، تبیین شود. متغیر فضیلت سازمانی می‌تواند ۰/۰۵۲ درصد از تغییرات متغیر اعتماد سازمانی معلمان را تبیین کند.

برای بررسی معناداری به ستون آخر جدول شماره ۱ (۱۰) سطح معناداری (sig) نگاه می‌کنیم. این ستون معناداری آماری مدل رگرسیون را نشان می‌دهد چون F_1 با مقدار ۵,۷۴ در سطح $0,05 < 0,16$ معنی‌دار است؛ بنابراین متغیر فضیلت سازمانی پیش‌بین کننده مثبت اعتماد سازمانی معلمان می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم: صمیمیت سازمانی معلمان رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را میانجی‌گری می‌کند.

برای بررسی فرضیه سوم پژوهش، که نقش میانجی‌گری صمیمیت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را مورد بررسی قرار می‌داد، از دستور بوت‌استرپ موجود در نرم افزار AMOS استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که اثر غیر مستقیم صمیمیت سازمانی بر اعتماد سازمانی معلمان از طریق نقش میانجی‌گری صمیمیت سازمانی معنی‌دار است ($P < 0,01$, $\beta = 0,12$). به عبارت دیگر افزایش در صمیمیت سازمانی موجب افزایش در فضیلت سازمانی معلمان شده و از این طریق بر اعتماد سازمانی معلمان اثرگذار است. بنابراین فرضیه سوم تأیید شد. جدول ۱۱ نتایج مربوط به تحلیل بوت‌استرپ برای بررسی نقش میانجی‌گری صمیمیت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان را نشان می‌دهد. در

ادامه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و مجموع اثرات متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۱۲ مقادیر استاندارد اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱۲ ملاحظه می‌شود، صمیمیت سازمانی معلمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر اعتماد سازمانی معلمان اثرگذار است. مجموع مقادیر استاندارد اثرات مستقیم و غیر مستقیم صمیمیت سازمانی بر فضیلت سازمانی معلمان برابر با ۰/۳۴ است. صمیمیت سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۴۵ بیشترین تأثیر را بر اعتماد سازمانی معلمان داشت و مقدار تأثیر آن از مجموع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم فضیلت سازمانی بیشتر بود.

با توجه به یافته‌های سایر پژوهش‌ها، می‌توان ادعا کرد که صمیمیت سازمانی معلمان، صرفاً سازه‌ای تک بعدی نیست که بر اعتماد سازمانی یا کاری آنان استوار باشد، بلکه نشأت گرفته از منابع مختلفی همچون محبت، روابط عاطفی، بخشش، انعطاف پذیری، قبول مسوولیت و... و بازخوردهای آنان است. انسان زمانی که عملی را با انگیزه‌ی درونی به انجام رساند و از نتیجه‌ی آن مطلع گردد با تلاش و انگیزه‌ی بیشتری به تلاش می‌پردازد. این موضوع موجب می‌گردد که فرد مشتاقانه و با انگیزه و مسئولیت پذیری بیشتری در کار خود حاضر شود. پر واضح است در چنین شرایطی فرد با امید و قوت قلبی بیشتری خود را وقف کار و سازمان می‌سازد و صمیمیت سازمانی وی افزایش یافته که مسلماً عملکرد مناسب، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی را به دنبال دارد (دامغانیان، لطیفی، رستگار، نجفی کلیانی، ۱۳۹۸). در تبیین یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان گفت مهم-ترین هدف نظام آموزش و پرورش دستیابی به بهره‌وری بهینه در مدرسه و کلاس درس است. در راستای رسیدن به این هدف، اعتماد سازمانی معلمان به عنوان معیاری مهم در رسیدن به موفقیت سازمانی قلمداد می‌گردد (بریمانی و رضایی‌پاچی، ۱۳۹۷). امروزه صاحبان نظران و برنامه‌ریزان درک کرده‌اند که مهم‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان نیروی انسانی آن است که توجه به نیازها و درخواست‌های آن‌ها همسو با اهداف متعالی و بقای سازمان است (چتراونینگ، سکاپرامانا و نوگروهو، ۲۰۱۸).

مفهوم صمیمیت سازمانی^۲ بدون در نظر گرفتن مقوله ارزشهای جامعه، امری بیهوده است. صمیمیت سازمانی مقوله‌های ذهنی و کیفی است که از نظام اخلاقی، اعتقادی و ارزشی یک جامعه سرچشمه می‌گیرد و برخوردار از مراتب مختلف است که امکان دارد در دوره‌های متفاوت حیات یک سازمان متغیر یا دارای شدت و ضعف باشد. آنچه بیش از همه می‌تواند این صمیمیت سازمانی را پایدار و ماندگار کند، تدابیر و رهنمودهای نظام مدیریت و رویکردهای اخلاقی و عقلانی نظام رهبری سازمان است کاهش تنش‌های شغلی و ارتقای سطح سلامت سازمانی، کاهش تخلفات و بیماری‌های شغلی و کاهش هزینه‌های هماهنگی و ارتباطی، انجام کار بی‌منت، استفاده از توان ذهنی و جسمی در حد وسیع برای پیشبرد اهداف سازمان، کوشش برای بهبود عملکرد، فارغ از نظارت‌های سازمانی و فردی... از پیامدهای وجود صمیمیت سازمانی است. در مجموع، وجود فضای آکنده از صمیمیت و اعتماد در سازمان، افزون بر ایجاد نشاط و روح امید در سطح سازمان و نظام اجتماعی و انسانی سازمان، می‌تواند باعث بهبود عملکرد فردی، گروهی و سازمانی گردد (ابراهیم زاده، ۱۳۹۸). فضیلت سازمانی به‌عنوان یک حلقه مفقوده در سازمان‌های امروزی است و توجه چندانی به این متغیر مهم سازمانی نشده است؛ از این رو، ضروری است مدیران سازمان‌ها به بسترسازی برای فضیلت و اجرای آن در سازمان اهتمام ورزند. در نتیجه این توجه و بسترسازی، سازمان‌ها می‌توانند در فضای اخلاقی رشد و توسعه یابند. در پایان، پیشنهاد می‌شود با ارتقای جو اخلاقی در سازمان، از یک سو موجبات اتخاذ تصمیمات اخلاقی توسط مدیران و از سوی دیگر، موجبات رفتارهای اخلاقی میان کارکنان فراهم شود. در زمینه فضیلت‌گرا کردن سازمان، اخلاقیات و جو اخلاقی مؤثرتر از قوانین و رویه‌ها عمل می‌کنند.

اعتماد سازمانی به معنی اطمینان به نیت و اعمال سازمان است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به شمار می‌رود. اعتماد سازمانی هم از منظر مشتریان و هم از منظر کارکنان قابل بررسی است و از اهمیت بالایی برخوردار است. فهم اعتماد ریشه در ادبیات دوره ارسطو دارد؛ لذا در مورد این که اعتماد چیست و چگونه می‌توان به اعتماد در محل کار دست پیدا کرد توافق اندکی وجود دارد. بیشتر پژوهش‌ها پیرامون اعتماد، به عنوان یک موضوع و مفهوم مجزا تلقی می‌شوند. موفقیت‌های مختلفی

² Organizational intimacy 9

که میزان اعتماد را در سازمان‌ها و گروه‌ها ارزیابی کنند، وجود دارند. اما این که چگونه به این نتایج و میزان اعتماد پی برده‌اند نکته مطمئنی در دسترس نیست. به طور کلی، روان‌شناسان اعتماد و فرآیند اعتماد را به عنوان یکی از پایه‌های اساسی از توسعه فردی توصیف کرده‌اند. فرآیندهای اعتماد را در محیط‌های تجاری و بازرگانی، به عنوان اتحاد استراتژی، مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می‌کنند. اعتماد به سازمان، در دستیابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. آزرین (۲۰۱۳) بیان می‌کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب‌وکار امروزی و حجم همکاری‌های متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به وجود آید. اعتماد دانش وسیعی است که در برگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است، زیرا قادر به هماهنگی رفتارهای انسانی است. اعتماد کلیدی اصلی برای روابط بین شخصی یا بین فردی در زمینه‌های مختلف است.

منابع و مأخذ:

- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.
- Esmaili, E., & Azizi Nejad, B. (2021).** Investigating the Role of Leadership Perceptions, Participatory Decisions and Organizational Trust the Mediator role of Motivational Teachers on Teaching Activities of Elementary Teachers. *Managing Education in Organizations*, ۹(۲), ۳۲۱-۲۹۱.
- Ferres, N.; Connell J., & Travaglione, A. (2005). Co-Worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes, *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622
- George J. M., & Jones G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*, 6th ed, Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed, N.Y, Prentice-Hall, Inc.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: managing people and organizations*, 11th ed, South-Western.
- Hasan, K. K. (2021).** The relationship between intellectual capital and organizational trust and its impact on achieving the requirements of entrepreneurship strategy (The case of Korek Telecom Company, Iraq). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, ۸(۲), ۱۴۶-۱۳۰
- Hassanzadeh, T.; Hemmati, M., & Nikroo, H. (2014). Investigating the relationship between social capital and organizational virtuousness (a Case Study: Rasht Municipality), *Journal of Public Administration*, 6(1), 67-84. (in Persian)
- Herreros, F. (2004). *The problem of forming social capital: why trust?* palgrave macmillan.
- Heshmati, M. R.; Khorakian, A., & Maharati, Y. (2015). Effect of interactional justice on motivation to submit suggestion emphasizing on mediating role of valence of suggestion system (Case of: Ferdowsi University of Mashhad), *Management Journal*, 7(13), 42-70. (in Persian)
- Höddinghaus, M., Sondern, D., & Hertel, G. (2021).** The automation of leadership functions: Would people trust decision algorithms?. *Computers in Human Behavior*, 11۶, ۱۰۶۶۳۵.

- Intisar Qomani, Gh. (2015). The relationship between job motivation, job involvement and organizational commitment of teachers and productivity of principals in Education Department of Zanjan. *Productivity Management*, 8(32), 171-190. (in Persian)
- Johannsen, R., & Zak, P. J. (2021).** The Neuroscience of Organizational Trust and Business Performance: Findings From United States Working Adults and an Intervention at an Online Retailer. *Frontiers in Psychology*, 11, ۳۸۵۸.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2004). A Correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust, *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kath, L. M.; Magley, V. J., & Marmet, M. (2010). The Role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes, *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1488-1497.
- Khanifar, H.; Moghimi, S. M.; Jandaghi, Gh., & Zarvandi, N. (2009). Investigating the relationship between components of trust and organizational commitment (in agricultural Jihad organization and education department of Qom province). *Public Administration Journal*, 1(2), 3-18. (in Persian)
- Khorshid, S., & Yazdani, H. R. (2012). The studying of relationships among trust, reciprocity and organizational identification with considering the moderated effect of organizational commitment, *Management Journal*, 4(7), 61- 90. (in Persian)
- Khoshouei, M. S., & Nori, A. (2013). Factor structure of organizational virtuousness and the role of organizational citizenship behavior in it knowledge & research in applied psychology, *17(65)*, 26-34. (in Persian)
- Kreitner, R. (2009). *Management*, 7th ed, Houghton mifflin harcourt publishing company.
- Lewicki, R. J. (2006). *Trust and distrust*, in *schneider*, K. A., & Honeyman, C. the negotiator's fieldbook, American bar association.
- Phuong, N., & Khuong, M. (2021).** The factors affecting inter-organizational relationship success in Vietnam tourism sector. *Management Science Letters*, 11(۶), ۱۹۱۲-۱۹۰۱.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational -professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110. (in Persian)
- Shirazi, A.; Khodaverdian, E., & Naeemi, M. (2012). The effect of organizational trust on organizational citizenship behaviors (Case of: North Khorasan Gas Company), *Management Journal*, 4(7), 133 154. (in Persian)
- Shiuan, C. B.; Yu, J. D., & Relley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis, *Journal of Organizational Behavioral*, 24(3), 313-334.
- Shokrzadeh, S. (2001). *Investigating the relationship between health and motivational factors (Herzberg theory) and organizational commitment of Ardebil high-school educational administrators.* A master's thesis in educational management. faculty of education and psychology, Shahid Beheshti University. (in Persian)
- Steers, R. M. (1988). *Introduction to organizational behavior*, 3rd ed, Illinois scott, foresman and company.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*, 5th ed, N.Y, McGraw-Hill, Inc.,
- Tanner, B. M. (2007). *An Analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*, Ph.D., and dissertation in faculty of say brook graduate school and research center.

- Velez, M. L.; Sanchez, J. M., & Alvarez-Dardet, C. (2008). Management control systems as interorganizational trust builders in evolving relationships: evidence from a longitudinal case study, *Accounting, Organizations and Society*, 33(7-8), 968-994.
- Weber, M. J.; Malhotra, D., & Murnighan, J. K. (2005). Normal acts of irrational trust: motivated attributions and the trust development process, *Research in Organizational Behavior*, 26, 75-101.
- Wren. D. A. (1972). *The evolution of management thought*, the ronald press company, New York.
- Wright, P. M.; & Kehoe, R. R. (2008). Human resource practices and organizational commitment: a deeper examination, Asia pacific. *Journal of Human Resources*, 46(1), 6-20.
- Zarei, J. (2001). *A study of the relationship between job satisfaction and organizational commitment of principals and physical educators in schools of Khorasan Province*. a master's thesis in physical education. faculty of letters and human sciences, Bu-Ali Sina University. (in Persian)
- Zeinivand, A. (2004). *The relationship between job motivation and organizational commitment of faculty members of Shahid Beheshti University*. a master's thesis in educational management, Shahid Beheshti University. (in Persian)
- Zhou Jiang, P. J.; Gollan., & Gordon Brooks (2015). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2015.1128457. (in Persian)