

بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل

توران سلیمانی^۱، سید علی موسوی^۲، صادق امامی^۳

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل، عضو هیئت علمی

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل دانشجوی مدیریت آموزشی مقطع دکتری

^۳ مرکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان بیله سوار

نام نویسنده مسئول:

توران سلیمانی

چکیده

این پژوهش پیرامون بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان صورت گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل می باشند و نمونه آماری نیز تعداد ۲۰۶ نفر تعیین گردید. جهت بررسی تعهد سازمانی از مدل آلن و میر و برای بررسی اعتماد از مدل دیتز و هارتوگ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق مشخص شده است که میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که بین بعد اعتماد بر اساس اجبار و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، اعتماد بر اساس اجبار، اعتماد حساب گرانه، اعتماد دانش محور

مقدمه

چنانچه سیر تحولات مدیریت منابع انسانی را بنگریم، در می‌یابیم که توجه به انسان در دنیای سازمان از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان‌ها نام نهاده‌اند. این بدان معنا است که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می‌گیرد. زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است. یکی از مهمترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر می‌باشد. 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. با توجه به این که ایجاد اعتماد، موجب اثربخشی سازمان و کاهش هزینه‌های ارزیابی و کنترل می‌شود، بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد اعتماد می‌شود، قابل احساس است. تعهد سازمانی کارکنان نیز تحت تأثیر این موضوع می‌باشد، زیرا اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود، نگرش مثبت پیدا کنند و چنان چه جو بی‌اعتمادی در سازمان حاکم باشد، این نگرش مثبت از بین خواهد رفت. با توجه به این مطلب که دست یابی به اعتماد سازمانی قوی، به پدید آوردن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به سازمان بستگی دارد، در این پژوهش سعی شده است چگونگی ارتباط بین ابعاد اعتماد و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمان‌های ما به خصوص، سازمان‌های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می‌شوند، زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می‌دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آنها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند و این‌ها همه باعث ایجاد فضای بی‌اعتمادی در سازمان می‌شود. نتیجه بی‌اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خود مدیریتی و خود کنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت کیفیت جامع و... بی‌فایده است و اکثر تلاش‌ها برای افزایش بهره‌وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید، زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد. در این راستا موضوع تعهد سازمانی نیز دارای اهمیت زیادی می‌باشد، زیرا گاهی به علت وجود فضای بی‌اعتمادی، اعضای سازمان در صدد بر می‌آیند تا سازمان را ترک کنند و در پی شغل دیگری باشند. به همین خاطر بررسی‌های نگرشی می‌تواند ابزار ارزشمندی برای درک بهتر مدیران از کارکنان در سازمان باشد. با توجه به اهمیتی که این دو نگرش یعنی اعتماد و تعهد سازمانی دارند، به تبیین رابطه بین آنها پرداخته خواهد شد.

اعتماد عنصر اساسی تقریباً در همه روابط انسانی است. اعتماد تأثیر ملایم بر مبادلات، هردوی موقعیت‌های تجاری و اجتماعی دارد. در محل کار، اعتماد هماهنگی و مشارکت شهرت دارد. در مدیریت کارکنان دانشی، اعتماد به عنوان حرکت از دانش نهفته به سمت دانش ضمنی برای قابل رقابتی بودن سازمان و در بعضی حالت‌ها زنده ماندن است. اعتماد در تیم‌های چند وظیفه‌ای که دارای اتحادهای کوتاه مدت هستند مورد نیاز است. اعتماد به ویژه امروزه که تغییرات سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی و تغییرات تکنولوژیک، سیاست‌های توسعه و فرایندهای قانون گذاری را تغییر می‌دهد مورد نیاز است. در این شرایط اعتماد می‌تواند جانشین قوانین و فرایندهای قراردادی حقوق پرهزینه گردد. یکی از زمینه‌های با اهمیت و حیاتی اعتماد نوآوری است. نوآوری در برگیرنده ریسک‌پذیری که شامل امکان اشتباه و موجب از دست دادن باشد. در این بین اعتماد مانند یک فرایند قانون غیر رسمی که به مدیریت ریسک کمک می‌کند عمل می‌نماید. (warah, 2001).

در مطالعه‌ای که مؤسسه گالوپ روی دو میلیون نفر از ۷۰۰ شرکت انجام داد به این نتیجه رسید که مقدار زمانی که کارمندان با شرکت می‌مانند و نیز میزان بهره‌وری آنان به میزان زیادی مربوط به سرپرست بلافاصله آن‌ها می‌باشد.

مارکوس با کینگام مشاور ارشد مدیریت در مؤسسه گالوپ و تحلیل‌گر اول این مطالعه می‌گوید: افراد به شرکت‌ها می‌پیوندند و مدیران را رها می‌کنند. این واقعیت مهم را به خاطر بسپارید که دلیل بسیاری از ترک خدمت‌ها، نارضایتی افراد از سرپرستان می‌باشد نه چک دریافتی‌شان (veninga, 2002).

واقعیتی که وجود دارد این است که یک تعریف واحد مبتنی بر تحقیقات علمی در خصوص اعتماد وجود ندارد. اما بر روی این قضیه که اعتماد به چندین دلیل دارای اهمیت است، توافق وجود دارد. برخی از این دلایل عبارتند از:

اعتماد رفتار مبتنی بر همکاری را بهبود می‌بخشد. طرق سازگاری را توسعه می‌دهد. تضادهای غیر کارکردی (مخرب) را کاهش می‌دهد. از جمله نکات دیگری که باید در خصوص اعتماد به آن‌ها توجه کرد این است که اعتماد کمک می‌کند تا طرفین در روابط خود پتانسیل‌هایشان را بهتر بشناسند. زمانی که این امر حاصل شد، طرفین خواهند توانست بهتر و مناسب‌تر به یکدیگر خدمت کنند (احمدی مهربانی، ۱۳۸۱).

به گفته مارتین هولیس اعتماد موضوع بسیار مهمی است که در تمام علوم اجتماعی و بشری ریشه دارد. اعتماد یک ساختار اجتماعی است و تا زمانی که سازمان‌ها در قالب اجتماعی وجود دارند، اعتماد شرط لازم برای آنها است.

ماکس وبر اعتماد را به عنوان پیش نیاز ساختار اجتماعی می‌داند. وی معتقد است که با افزایش پیچیدگی یک سیستم، نیاز به اعتماد نیز به طور نسبی افزایش می‌یابد. تامپسون می‌گوید اعتماد دستاورد و نتیجه مدیریت خوب است. به عبارت دیگر نمی‌توان اعتماد را مدیریت کرد بلکه با رفتارهای مدیریتی مناسب و با درک متقابل بهتر انتظارات می‌توان آن را ایجاد و حفظ کرد. از طرف دیگر مدیران سازمان‌ها به خوبی در یافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. هم چنین الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. ازدیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است.

بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (مجیدی، ۱۳۷۶، ص ۳۲). در فرهنگ لغت در تعریف تعهد آمده است، تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌کند. لیمان دلبیو پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند.

چارچوب نظری پژوهش

اعتماد دانش وسیعی است که دربردارنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است، زیرا قادر به هماهنگی رفتارهای انسانی است و در دهه‌های گذشته، توسط محققانی از رشته‌های مختلف مانند روانشناسان، اقتصاددانان، دانشمندان علوم اجتماعی و نیز بازاریابان، مورد مطالعه قرار گرفته است (Yee&Yeung, 2002) و تنها از یک بعد و یا تنها با ساختار روان شناسی، نمی‌توان آن را توصیف نمود (Yee&Yeung, 2002).

یکی از نظریه‌هایی که حوزه مطالعاتی اعتماد را تبیین می‌نماید، نظریه تعادل است که از جمله نظریه‌های مربوط به سازگاری شناختی است و توسط هاید (۱۹۵۸) مطرح شده است. به موجب این نظریه، افراد قویاً محتاج تعادل روانی بوده و به دنبال این هستند تا باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های آن‌ها با یکدیگر سازگار و منطبق باشد. براین اساس، افراد مایل‌اند تا نسبت به کسانی که با آن‌ها مرادفات قبلی داشته‌اند، طرز فکری مثبتی داشته باشند. فرض اساسی نظریه تعادل این است که انسان‌ها می‌کوشند تا از نظر رفتاری در وضعیت تعادل قرار گیرند، از این رو زمانی که این تعادل وجود نداشته باشد، آنان می‌کوشند تا آن را به وجود آورند (عابدی جعفری و سرلک، ۱۳۸۴). در این میان اعتماد نقش مهمی در فراهم نمودن این تعادل دارد. مطالعات حوزه روانشناسی اجتماعی، اعتماد را به عنوان ویژگی فردی مطرح می‌سازد و بر احساسات، عواطف و ارزش‌های فردی تأکید می‌کند و در بررسی اعتماد تئوری‌های شخصیت و متغیرهای فردی را مورد توجه قرار می‌دهد. بر اساس این دیدگاه اعتماد با اندیشه‌های همکاری، صداقت، وفاداری، صمیمیت، امید یا دگرخواهی ارتباط نزدیکی برقرار می‌کند. رهیافت دیگری که بیشتر در حوزه جامعه شناسی مطرح می‌باشد، اعتماد را به عنوان ویژگی روابط اجتماعی یا ویژگی نظام اجتماعی مفهوم سازی می‌کند. دیدگاه اخیر بر خلاف دیدگاه اول به زمینه‌های اجتماعی تأکید می‌کند. در این دیدگاه اعتماد بیشتر به عنوان یک ویژگی جمعی مورد توجه قرار می‌گیرد و بنابراین برای محصولات نهایی جامعه قابل کاربرد است. در این شیوه برای مثال، سیستم‌ها یا نظام‌ها به عنوان سیستم یا نظام‌های با اعتماد بالا یا با اعتماد پایین ارزیابی می‌شوند. نکته قابل توجه در این جا این است که در بررسی مفهوم اعتماد، اتخاذ یک دیدگاه ترکیبی در مقایسه با اتکای انحصاری بر هر یک از دیدگاه‌ها (اعتماد به عنوان ویژگی شخصیتی یا اعتماد به عنوان ویژگی نظام اجتماعی) می‌تواند ثمربخش‌تر باشد. دیدگاه ترکیبی می‌تواند اعتماد را به عنوان مفهومی ارزشمند برای چیرگی بر تمایز بین سطح کلان و خرد مطرح سازد. در این زمینه کار لوهمان و باربر قابل توجه است. آن‌ها در حالی که کار خود را با انتظارات مردم شروع می‌کنند، اعتماد را به عنوان بعدی از ساخت اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهند که به شکل کامل و منحصری نمی‌تواند در سطح روانشناختی یا در سطح نهادی مطالعه شود، بلکه برای درک آن ویژگی روانشناختی و سطح نهادی باید به طور همزمان مورد توجه قرار گیرد. چنین برداشتی از اعتماد، ما را قادر می‌سازد که نشان دهیم چگونه اعتماد در سطح خرد با اعتماد در سطح کلان که انتزاعی‌تر می‌باشد، ایجاد شده و ارتباط برقرار می‌سازد. به عنوان مثال هر تماس مثبت با یک دکتر محلی ممکن است به تدریج اطمینان ما را نسبت به نظام پزشکی افزایش دهد و بالعکس و... بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که یک مفهوم سازی کافی و مناسب از اعتماد به عنوان یک مفهوم جامع شناختی می‌بایست ارتباط بین دو سطح فردی و نظام را در کانون خود قرار دهد (امیرکافی، ۱۳۸۰).

پیشینه تحقیق، با توجه به تحقیق بعمل آمده توسط آقای حسین خنیفر از سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم نتایج نشان داده که در هر دو سازمان میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. به علاوه نتایج حاصل نشان دهنده این بود که در سازمان آموزش و پرورش میان ابعاد توجه و تعهد عاطفی، میان توجه و تعهد تکلیفی، رابطه معناداری مشاهده شده است.

در بررسی رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان توسط بهرام دلگشایی در سال ۱۳۸۶ نشان داد که جو سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد. از بین مولفه‌های جو سازمانی روحیه گروهی، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه‌گری و نفوذ و پویایی رابطه مثبت و مزاحمت و تاکید بر تولید رابطه معکوس و معنی داری با تعهد سازمانی دارند. کلیه ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) نیز رابطه مثبت و معنی داری با جو سازمانی دارند.

در بررسی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان که توسط محمدرضا غفوری در سال ۱۳۸۷ انجام گرفت، نتایج حاکی از آن بود که عدالت سازمانی و سه مولفه آن هبستگی مثبت و معنی داری با هریک از حیطه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) دارند. در بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان توسط آرزو اشجع در سال ۱۳۸۷ نتایج پژوهش نشان دهنده روابط مثبت و معنی داری میان ابعاد عدالت و ابعاد اعتماد بود. همچنین ابعاد عدالت قادر به پیش بینی ابعاد اعتماد بودند.

در بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان توسط علی رضا یوسفی در سال ۱۳۸۴ نتایج نشان داد که بین میزان رضایت شغلی پرستاران با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین میانگین نمرات ابعاد امنیت شغلی، نظارت، حقوق و مزایا، به ترتیب بیشترین میانگین را در میزان رضایت شغلی پرستاران در رابطه با ابعاد اعتماد داشته است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین بعد اعتماد براساس اجبار با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین بعد اعتماد حساب‌گرانه با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین بعد اعتماد دانش‌محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین بعد اعتماد رابطه‌محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین بعد اعتماد بر اساس هویت مشترک با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش به منظور تعیین گروه نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (لایه‌ای) تصادفی استفاده شد. در نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، ابتدا متغیر (یا متغیرهای) مناسب برای طبقه‌بندی، انتخاب می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جامعه آماری نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل می‌باشد. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای دارای ۲۵ مرکز آموزشی بوده که ۵ مرکز آموزشی در مرکز استان و مابقی در شهرستانهای استان واقع شده‌اند.

در این پژوهش ابتدا کارکنان از نظر نوع استخدام (رسمی، قراردادی، حق‌التدریس) تقسیم‌بندی شدند. سپس از میان هریک از گروه استخدامی و با توجه به نسبت‌شان در جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران که یکی از فرمول‌های پرکاربرد در تعیین حجم نمونه از جامعه آماری می‌باشد، استفاده شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش از روش پرسشنامه و همچنین بررسی اسناد و مدارک جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. برای سنجش ابعاد اعتماد سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال است و پنج مقیاس اعتماد اجبار گرانه، حساب‌گرانه، دانش‌محور، رابطه‌محور، هویت مشترک را در بر می‌گیرد.

پرسشنامه تحقیق مشتمل بر سه بخش می‌باشد. در بخش اول توضیحات مختصری در خصوص عنوان تحقیق و هدف از آن ذکر شده است همچنین ضمن اعلام محرمانه بودن پاسخ‌ها، مراتب تشکر و قدردانی بعمل آمده است. بخش دوم مربوط به سؤالات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از قبیل جنسیت، سن و تحصیلات و شغل می‌باشد. بخش سوم در واقع بخش اصلی پرسشنامه است که مشتمل بر ۳۰ سؤال پشتیبانی‌کننده فرضیه‌های تحقیق می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت امتیازبندی شدند. همچنین برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی که در سال ۱۹۹۱ توسط آلن و میر تدوین شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است و سه خرده‌مقیاس

عاطفی، مستمر و هنجاری را در برمی گیرد. هریک از این خرده مقیاس‌ها، هشت سؤال مجزا را پوشش می‌دهند. این پرسشنامه به صورت ۷ گزینه‌ای می‌باشد و شامل گزینه ((بسیار موافقم))، ((نسبتاً موافقم))، ((کمی موافقم))، ((نظری ندارم))، ((کمی مخالفم))، ((نسبتاً مخالفم)) و ((بسیار مخالفم)) می‌گردد. آزمودنی‌ها باید به یکی از ۷ گزینه در هر سؤال، پاسخ داده و سپس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ نمره‌گذاری شود. در این پرسشنامه، حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز بوده و حداقل آن نیز ۲۴ می‌باشد.

پایایی و اعتبار پرسشنامه

به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی از روش‌های مختلفی مانند محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تاکید بر روش نامبرده، اعتبار هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می‌باشند. ضرایب اعتبار به دست آمده با تاکید بر ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرند. نتایج تحقیقات انجام گرفته، نشان دهنده‌ی روایی و اعتبار قابل پذیرش هر یک از خرده مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. خلاصه‌ای از این نتایج، در جدول زیر نشان داده شده است (زارع، ۱۳۸۳).

جدول (۱) ضرایب اعتبار و روایی پرسشنامه تعهد عاطفی در پژوهش‌های قبلی

پژوهشگر	سال تحقیق	روش	مقدار روایی	مقدار اعتبار
می‌یر و آلن	۱۹۸۴	آلفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۸۶
		آلفای کرونباخ	۰/۸۴	۰/۸۷
هاکت، باسیو، هاسدروف	۱۹۴۴	آلفای کرونباخ	۰/۸۶	۰/۷۲
		آلفای کرونباخ	۰/۸۴	۰/۷۱

طبق جدول فوق، مشاهده می‌شود که ضرایب اعتبار مقیاس تعهد عاطفی در تحقیقات انجام شده بیش از ۰/۷۰ بوده و در سطح قابل قبولی می‌باشد. همچنین، ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. هاکت، باسیو و هاسدروف در سال ۱۹۹۴ برای سنجش از این عوامل استفاده کرده‌اند.

جدول (۲) ضرایب اعتبار و روایی پرسشنامه تعهد مستمر در پژوهش‌های قبلی

پژوهشگر	سال تحقیق	روش	مقدار اعتبار
می‌یر و آلن	۱۹۸۴	آلفای کرونباخ	۰/۷۳
		آلفای کرونباخ	۰/۷۴
هاکت، باسیو، هاسدروف	۱۹۴۴	آلفای کرونباخ	۰/۷۹
		آلفای کرونباخ	۰/۷۵

طبق جدول فوق مشاهده می‌شود که ضریب اعتبار مقیاس تعهد در تحقیقات انجام شده نیز بیش از ۰/۷۰ بوده و در سطح قابل قبولی می‌باشد. همچنین، ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

جدول (۳) ضرایب اعتبار و روایی پرسشنامه تعهد هنجاری در پژوهش‌های قبلی

پژوهشگر	سال تحقیق	روش	مقدار روایی	مقدار اعتبار
می‌یر و آلن	۱۹۴۴	آلفای کرونباخ	۰/۶۷ - ۰/۷۸	-
	۱۹۸۴	آلفای کرونباخ	۰/۸۴	۰/۳۷ - ۰/۵۰
هاکت، باسیو، هاسدروف	۱۹۹۴	آلفای کرونباخ	۰/۷۵	۰/۴۴
	۱۹۴۴	آلفای کرونباخ	۰/۷۵	۰/۳۶

طبق جدول فوق مشاهده می‌شود که ضرایب اعتبار مقیاس تعهد مستمر در تحقیقات انجام شده نیز بیش از ۰/۷۰ بوده و در سطح قابل قبولی می‌باشد. ضمناً ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۵۰ معنادار می‌باشد. به منظور اخذ روایی، همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کل به دست آمده و نتایج زیر حاصل شده است:

جدول (۴) خرده مقیاس‌ها با ضریب همبستگی شاخص‌های فرعی نمره کل

خرده مقیاس	ضریب همبستگی شاخص‌های فرعی با نمره کل
تعهد عاطفی	۰/۶۸
تعهد مستمر	۰/۴۸
تعهد هنجاری	۰/۷۰

پایایی یک سنج، ثبات و هماهنگی منطقی پاسخ‌ها در ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد و به ارزیابی «درستی و خوب بودن» یک سنج کمک می‌کند (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۰).

ضریب آلفای محاسبه شده از طریق نرم افزار SPSS، ۰/۸۵ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار بوده و پاسخ‌های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر تغییری می‌باشد که مورد آزمون قرار گرفته است. زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته است دقیقاً سنجیده است و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن یکی بوده است. در جدول ۵ ضریب آلفای محاسبه شده از طریق نرم افزار SPSS نشان داده شده است.

جدول (۵) آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
اعتماد سازمانی	۰/۸۱
اعتماد بر اساس اجبار	۰/۷۵
اعتماد حساگرانه	۰/۷۷
اعتماد دانش محور	۰/۷۷
اعتماد رابطه محور	۰/۷۶
اعتماد براساس هویت مشترک	۰/۸۳
تعهد سازمانی	۰/۸۲
تعهد عاطفی	۰/۷۰
تعهد مستمر	۰/۸۱
تعهد هنجاری	۰/۸۱
کل پرسشنامه	۰/۸۵

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین اعتماد و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H.: p = \\ H1: p \neq \end{cases}$$

بین اعتماد و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر، اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین اعتماد و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

متغیر وابسته	تعهد سازمانی	
	متغیر مستقل	
اعتماد سازمانی	شدت همبستگی	۰/۵۵
	معنی داری	۰/۰۰
	تعداد	۲۰۶

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۶، ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۰۰۰ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری برابر ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. بنابراین می‌توان بیان نمود که بین تعهد و اعتماد سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می‌توان گرفت این است که ۵۵ درصد رابطه معنی داری بین تعهد و اعتماد سازمانی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می‌یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در اعتماد سازمانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد بود.

فرضیه فرعی اول: بین بعد اعتماد بر اساس اجبار با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: p = . \\ H_1: p \neq . \end{cases}$$

بین اعتماد بر اساس اجبار با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد بر اساس اجبار با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین اعتماد بر اساس اجبار و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

متغیر وابسته	تعهد سازمانی	
	متغیر مستقل	
اعتماد بر اساس اجبار	شدت همبستگی	-۰/۵۶
	معنی داری	۰/۴۵۹
	تعداد	۲۰۶

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۷ ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۴۵۹ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری برابر ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین می‌توان بیان نمود که بین تعهد سازمانی و اعتماد براساس اجبار همبستگی منفی وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می‌توان گرفت این است که ۵۶ درصد رابطه منفی بین تعهد سازمانی و اعتماد بر اساس اجبار وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور از نوع همبستگی منفی می‌باشد یعنی با افزایش یکی دیگری کاهش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین تعهد سازمانی و اعتماد بر اساس اجبار مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که افزایش اعتماد براساس اجبار باعث ایجاد کاهش در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی شده و کاهش اعتماد براساس اجبار باعث ایجاد افزایش در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد شد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد اعتماد حسابگرانه با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه

معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: p = . \\ H_1: p \neq . \end{cases}$$

بین اعتماد حسابگرانه با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد حسابگرانه با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول ۸: ضریب همبستگی بین اعتماد حسابگرانه و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

تعهد سازمانی	متغیر وابسته متغیر مستقل	
	شدت همبستگی	اعتماد حساب گرانه
۰/۵۲		
۰/۰۰۰	معنی داری	
۲۰۶	تعداد	

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۸ ملاحظه میشود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۰۰۰ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری برابر ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان بیان نمود که بین تعهد سازمانی و اعتماد حسابگرانه همبستگی معنی داری وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می توان گرفت این است که ۵۲ درصد رابطه معنیداری بین تعهد سازمانی و اعتماد حسابگرانه وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد، به این مفهوم که تغییرات در اعتماد حسابگرانه باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد بود. فرضیه فرعی سوم: بین بعد اعتماد دانش محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: p = . \\ H_1: p \neq . \end{cases}$$

بین اعتماد دانش محور با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد دانش محور با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرضیه یک را نتیجه می گیریم.

جدول ۹: ضریب همبستگی بین اعتماد دانش محور و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

تعهد سازمانی	متغیر وابسته متغیر مستقل	
	شدت همبستگی	اعتماد دانش محور
۰/۶۷		
۰/۰۰۰	معنی داری	
۲۰۶	تعداد	

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۹، ملاحظه می شود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۰۰۰ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری برابر ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان بیان نمود که بین تعهد سازمانی و اعتماد دانش محور همبستگی معنی داری وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می توان گرفت

این است که ۶۷ درصد رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و اعتماد دانش محور وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می‌یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در اعتماد دانش محور باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد بود.

فرضیه فرعی چهارم: بین بعد اعتماد رابطه محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H.: p = . \\ H1: p \neq . \end{cases}$$

بین اعتماد رابطه محور با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد رابطه محور با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۱۰: ضریب همبستگی بین اعتماد رابطه محور و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

تعهد سازمانی	متغیر وابسته متغیر مستقل	
	شدت همبستگی	اعتماد رابطه محور
۰/۶۸		
۰/۰۰۰	معنی داری	
۲۰۶	تعداد	

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۰۰۰ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری برابر ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. بنابراین می‌توان بیان نمود که بین تعهد سازمانی و اعتماد رابطه محور همبستگی معنی داری وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می‌توان گرفت این است که ۶۸ درصد رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و اعتماد رابطه محور وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می‌یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در اعتماد رابطه محور باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد بود. فرضیه فرعی پنجم: بین بعد اعتماد بر اساس هویت مشترک با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H.: p = . \\ H1: p \neq . \end{cases}$$

بین اعتماد بر اساس هویت مشترک با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

بین اعتماد بر اساس هویت مشترک با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۱۱: ضریب همبستگی بین اعتماد بر اساس هویت مشترک و تعهد سازمانی (روش پیرسون)

تعهد سازمانی	متغیر وابسته متغیر مستقل	
	شدت همبستگی	اعتماد بر اساس هویت مشترک
۰/۵۹		
۰/۰۰۰	معنی داری	
۲۰۶	تعداد	

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول ۱۱، ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری آزمون ۲ پیرسون برابر ۰/۰۰۰ بوده که این سطح از حداقل سطح معنی داری

برابر ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. بنابراین می‌توان بیان نمود که بین تعهد سازمانی و اعتماد بر اساس هویت مشترک همبستگی معنی داری وجود دارد. از طرفی با نگاه کردن به مقدار شدت همبستگی بدست آمده در جدول فوق، نتیجه کلی که از این امر می‌توان گرفت این است که ۵۹ درصد رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و اعتماد بر اساس هویت مشترک وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می‌یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در اعتماد بر اساس هویت مشترک باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی خواهد بود.

بطو کلی می‌توان نتایج حاصل از آزمون همبستگی در مورد فرضیات را از طریق جدول زیر نشان داد:

جدول ۱۲: برآورد نتایج فرضیه

ابعاد مدل	P-value	ضریب همبستگی (R)	نتیجه آزمون فرضیه
بین اعتماد و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۵	تایید شده
بین بعد اعتماد براساس اجبار با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	-۰/۵۶	تایید شده
بین بعد اعتماد حساگران با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۵۲	تایید شده
بین بعد اعتماد دانش محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۶۷	تایید شده
بین بعد اعتماد رابطه محور با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۶۷	تایید شده
بین بعد اعتماد بر اساس هویت مشترک با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۹	تایید شده

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، از نتایج بالا استنباط می‌شود که میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که بین بعد اعتماد بر اساس اجبار و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد.

۱- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول که رابطه منفی بین اعتماد بر اساس اجبار و تعهد سازمانی وجود دارد. بنابراین به مدیران جهت ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، محیطی برای آنان فراهم نمایند که عاری از اجبار و تهدید باشد و در چنین فضایی می‌توان از افراد انتظار تعهد سازمانی بیشتری داشته باشیم.

۲- با عنایت به نتایج حاصل از فرضیه دوم که نشان داد بین اعتماد حسابگرانه و تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. بنابراین لازم است مدیران در نظر داشته باشند که کارکنان به مسئله اعتماد نگاه حسابگرانه دارند.

۳- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم که نشان داد بین اعتماد دانش محور و تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. بنابراین مدیران به قابلیت‌ها، توانایی‌ها، انگیزه‌ها، ارتقا علمی و پیشرفت‌های تحصیلی کارکنان توجه ویژه‌ای داشته که در این صورت افراد نسبت به سازمان تعهد بیشتری از خود نشان خواهند داد.

۴- نتایج حاصل از فرضیه چهارم که نشان داد بین اعتماد رابطه محور با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین انتظار بر این است که مدیران محترم با ایجاد ارتباط چند جانبه با کارکنان و شناخت بیشتر نیازهای عاطفی و احساسی آنان، موجبات اطمینان و اعتماد دو طرفه در سازمان را فراهم نمایند.

۵- با عنایت به نتایج حاصل از فرضیه پنجم که نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین اعتماد براساس هویت مشترک و تعهد سازمانی وجود دارد. بنابراین مدیران با درک علایق و سلاقی کارکنان و ایجاد اطمینان مثبت و اتحاد کامل اهداف طرفین در سازمان، موجبات تعهد بیشتر افراد گردند.

علاوه بر موارد فوق ذکر این نکته ضروری است که عوامل زیادی در ایجاد تعهد سازمانی نقش دارند مانند سیستم جبران خدمات، فرصت‌های پیشرفت، مشخصات شغلی و اعتماد کارکنان به مدیر، سبک مدیریت، مشخصه‌های سازمانی. لذا تعهد سازمانی موضوع پیچیده و در عین حال مهمی است که تحت تاثیر عوامل متعددی می‌باشد که اکثر آنها در اختیار مدیر نمی‌باشد و نباید انتظار داشته باشیم که تنها یک متغیر مانند اعتماد بتواند درصد بالایی از تعهد سازمانی را در سازمان به وجود آورد.

نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج پژوهش آقای حسین خنیف در سال ۱۳۸۸ با عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم و نتایج تحقیق بهرام دلگشایی در سال ۱۳۸۶ با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان و نتایج پژوهش محمدرضا غفوری در سال ۱۳۸۷ با عنوان بررسی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان و نتایج تحقیق آرزو اشجع در سال ۱۳۸۷ با عنوان بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و همچنین نتایج پژوهش علی رضا یوسفی در سال ۱۳۸۴ با عنوان بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان همخوانی دارد.

منابع و مآخذ

- [۱] ابطی، سید حسین (۱۳۸۳): مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم
- [۲] اشجع، آرزو، نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، سماواتیان، حسین، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال یازدهم، شماره ۳۹.
- [۳] حسینی، سید مهدی، مهدی زاده اشرفی، علی، ۱۳۸۹، شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۸.
- [۴] خنیفر، حسین، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین مولفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- [۵] خنیفر، حسین، زرندی، نفیسه، ۱۳۸۹، بازکاوی مفهوم اعتماد در سازمان، موسسه انتشارات بعثت، چاپ اول.
- [۶] رضائیان، علی، ۱۳۷۳، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات سمت.
- [۷] رضایی، لیلا، ساعتچی، محمود، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، نشریه علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، ۸.
- [۸] سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، ۱۳۷۷، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه.
- [۹] طراویان، مینا، ۱۳۸۵، ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره دهم و یازدهم.
- [۱۰] غفوری، محمدرضا، گل پرور، محسن، ۱۳۸۸، بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مطالعات روانشناختی، دوره ۵، شماره ۴.
- [۱۱] گل پرور، محسن، عریضی، حمیدرضا، ۱۳۸۷، فرا تحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با جایگزینهای شغلی، میل به ماندن و تمایل بر ترک خدمت، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۳۳.
- [۱۲] مقیمی، سید محمد، ۱۳۸۰، سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، انتشارات ترمه، تهران.
- [۱۳] موغلی، علیرضا، حسن پور، اکبر، حسن پور، محمد، ۱۳۸۸، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نود گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱ شماره ۲، ۱۴۶.
- [۱۴] یوسفی، علی رضا، زمستان ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی منابع غیرفارسی.

[۱۵] Bijlsma, K., and Koopman, P., (۲۰۰۳). "Introduction: Trust within organizations". Personal Review, vol. 32, No. 5.

[۱۶] Cook, J., and Wall, T.D., (1980). "new work attitude measures of trust". Organizational commitment and personal need non-fulfilment, Journal of occupational Psychology, Vol. 53.

[۱۷] Lewicki, R., McAllister, D., Bies, R.J., (1998). "Trust and distrust: new Relationships and realities", Academy of Management Review, Vol. 23 No.3, pp. 43 -58. 18.

[۱۸] Mc Kenna, S., (2005). "Organizational commitment in the small Entrepreneurial business in Singapor"e, Cross Cultural Management, Vol. 12, No. 2.