

بررسی رابطه اعتماد با تعهد شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مدارس دولتی نیشابور

منیره عسگری نژاد^{۱*}، جواد فرقانی^۲

^۱استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: مرداد ماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: آذر ماه ۱۳۹۶، پذیرش: دی ماه ۱۳۹۶

چکیده

یکی از عوامل حیاتی برای نظام تعلیم و تربیت، تعهد است. شواهد حاکی از آن است که تعهد شغلی، تعهد سازمانی و بدنبال آن عملکرد کارکنان در سازمانهای ایران پائین است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه اعتماد با تعهد شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مدارس دولتی نیشابور می باشد. تحقیق حاضر، مطالعه ای توصیفی - پیمایشی است که ۳۵۷ نفر از معلمان مدارس دولتی شهر نیشابور در آن شرکت کردند و به پرسشنامه های استاندارد پاسخ دادند. در نهایت داده ها با استفاده از آزمون تحلیل مسیر و نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که اعتماد به مدیریت، اعتماد به تیم کاری و حمایت سازمانی با تعهد شغلی رابطه مثبتی دارند. از سویی اعتماد به شرایط کاری و اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین تعهد شغلی بر تعهد سازمانی اثرگذار است.

واژه‌های اصلی: تعهد سازمانی، تعهد شغلی، اعتماد، حمایت سازمانی

۱- مقدمه

بخواهند از میزان ترک خدمت و غیبت کارکنان بکاهند باید اقداماتی انجام دهند که اعضای سازمان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبت پیدا کنند. چنانچه جو بی اعتمادی در سازمان حاکم باشد، این نگرش مثبت از بین خواهد رفت [۷]. به مفهوم اعتماد در دهه های گذشته در تحقیقات سازمانی، توجه فزاینده ای شده است [۴۰، ۳۵ و ۲۹]. اعتماد مفهومی چند سطحی بوده که به تعاملات گوناگون همکاران، تیم ها و سطوح درون سازمانی مربوط می شود [۳۴]. جو اعتماد زمانی بوجود می آید که مدیران آنچه را که متعهد به انجام آن بوده اند، عمل نمایند و رفتارشان قابل پیش بینی باشد [۳۸]. زمانی که سازمان برای همکاری کارکنان ارزش قائل شود و به رفاه آنان اهمیت دهد کارکنان احساس حمایت می کنند و اعتماد و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت و علاوه بر آن، تمام تلاش شان را برای ایفای مسئولیتی که دارند بکار می گیرند. حمایت سازمانی به کارکنان پیام می دهد که سازمان و سرپرستان به توانایی آنان اعتماد دارند و مایلند به تلاش شان پاداش دهند [۵۴]. فقدان حمایت، سطح التزام و تکلیفی را که به سازمان احساس می شود کاهش می دهد زیرا کارکنان درک خواهند کرد که فعالیتهای سازمان بجای آنکه خیرخواهانه باشد، بدخواهانه و بداندیشانه است. در چنین وضعیتی، کارکنان اعتماد خود را به سازمان از دست می دهند و علاقه و توجه آنها به سازمان کاهش می یابد [۹].

جامعه به عنوان یک ابرسیستم، از زیرسیستم هایی تشکیل یافته اما در بین آنها، سیستم های آموزشی که تامین کننده نیروی انسانی آینده جامعه هستند از اهمیت والایی برخوردار می باشند. بی شک یکی از مهمترین عناصر در کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی، عنصر انسانی است و معلمان از مهمترین آنها می باشند [۱۳]. یکی از مهمترین عوامل و زمینه های مورد بررسی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی معلمان است [۵]. نیروی انسانی متعهد به ارزشها و اهداف سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمانهاست [۲۶]. اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب بطور کامل به هدفهای خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می باشد [۱۴]. تعهد سازمانی، تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به تلاش فوق العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف آن است [۵۶]. در حالیکه تعهد شغلی، توجه افراد به وظایف و مسئولیتهای شغلی، انجام درست و معقول کار می باشد [۱۸]. وجود همزمان این دو نوع تعهد می تواند مزایای بسیاری را برای سازمان به دنبال داشته باشد و منجر به سطح بالاتری از رضایت شغلی و عملکرد شود. از سویی آگاهی از نگرشهای کارکنان درباره سازمان و شغل بدلیل تبدیل آنها به نیت رفتاری و تاثیرگذاری بر رفتار، برای مدیران ضروری است [۴]. زیرا اگر مدیران

اطمینان کند که جناح دیگر نیز همان عمل را بطور متقابل انجام می دهد. برای مثال، اگر فردی در گذشته قابل اطمینان بوده، انتظار می رود که در آینده نیز قابل اطمینان باشد [۳۳].

این در حالی است که اعتماد کارکنان در یک سطح بر اعتماد آنها در سطح دیگر نیز تاثیر می گذارد. برای مثال، اعتماد کارکنان به سرپرست بر اعتماد آنها به سازمان تاثیر گذار است. در مقابل، بی اعتمادی به سرپرستان و مسئولان به رفتارها و پیامدهای منفی برای سازمان می انجامد [۵۳]. شواهد حاکی از آن است که در مدارس اثربخش، سطوح بالایی از اعتماد میان معلمان و مدیران وجود دارد. در میان انواع مختلف اعتماد در مدرسه: اعتماد معلم به مدیریت اهمیت بسیار زیادی دارد و به عنوان سنگ بنای اعتماد در مدرسه یاد می شود [۳۷]. اعتماد معلمان به مدیر شامل اشتیاق آنها به اتکا به مدیر براساس اطمینان از خیرخواه بودن، مطمئن بودن، لایق بودن، صادق بودن و مشکوک نبودن می باشد [۴۲]. اثربخشی و موفقیت خط مشی های منابع انسانی و اقدامات مربوط به آن وابسته به مدیران سازمان است [۵۳]. مفهوم اعتماد به مدیریت، به اعتماد و اعتقاد کارکنان در دستیابی به هدف سازمان و اعتماد به روسای سازمانی دلالت می کند [۴۰]. اعتماد بالا به مدیران سبب می شود تا تصمیم هایشان با حمایت بیشتری از جانب زبردستان پذیرفته و اجرا شود [۴۸].

اعتماد به شرایط کاری مناسب نیز می تواند در تعهد سازمانی و شغلی کارکنان نقش مهمی داشته باشد. برای مثال، اگر معلمی واقعاً احساس کند شرایط کاری او بهبود یافته است این موضوع به او نیروی بیشتری جهت انجام کار می بخشد. نتیجه طبیعی آن، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و یا محیط آموزشی مدرسه می باشد. این فرایند، موجب انگیزه بیشتر جهت کار بهتر، بهبود تعهد و افزایش بهره وری می شود [۲۵].

این در حالی است که امروزه در بسیاری سازمانها، سطح اعتماد میان گروههای کاری پائین است. اگر افراد نتوانند به یکدیگر اعتماد کنند، همکاری آنها تنها در محدوده قوانین و مقررات رسمی باقی خواهد ماند بطوریکه تنها از طریق ابزارهای کنترلی و همراه با زور تقویت خواهد شد. از این رو، سازمانها برای حفظ مزیت رقابتی و بقاء، دست به تمرکز زدایی زده و حول محور کار تیمی مجدداً سازماندهی شده اند. کار تیمی نمودی از گروهها در کسب و کار، صنعت، دولت، آموزش و بطور کلی در چارچوب سازمانهای مدرن می باشد [۲۲]. معیارهای عملکرد موثر تیم های کاری عبارتند از: (۱) بهره وری: برای بهره وری، تیم باید یک هدف روشن داشته باشد و با توجه به اطلاعات جدیدی که به دست می آورد خود را با تغییر هدف ها و اولویت های سازمان سازگار نماید، (۲) رضایت و رفاه تیم مهم است و اعضا باید از کار در تیم لذت برند، (۳) رشد فردی: تیم باید فرصت های رشد و بهبود را برای نیازهای فردی اعضا فراهم نماید و نیازهای اعضا بوسیله تجربه کار تیمی بیشتر ارضا شود و (۴) عواید سازمانی: اهداف تیم ها باید با اهداف سازمان سازگار باشد و سازمان را در تحقق اهدافش یاری دهد [۴۹]. سازمانها به کار تیمی متکی هستند. تیم به عنوان عامل اصلی یادگیری و نوآوری موجب تسهیل اعتماد در میان اعضا، اشتراک گذاری

شواهد حاکی از آن است که در سازمانهای ایران، کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام نمی دهند، انگیزه و روابط کاری پائین دارند، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل می باشند. این موارد دلالت بر پائین بودن میزان تعهد به کار و سازمان است که به نظر می رسد ناشی از پائین بودن اعتماد آنها به سازمان باشد [۱۰]. مطالعه ادبیات و پژوهشهای پیرامون موضوع تحقیق نیز حاکی از وجود رابطه معنادار اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی می باشد [۲، ۸ و ۲۳].

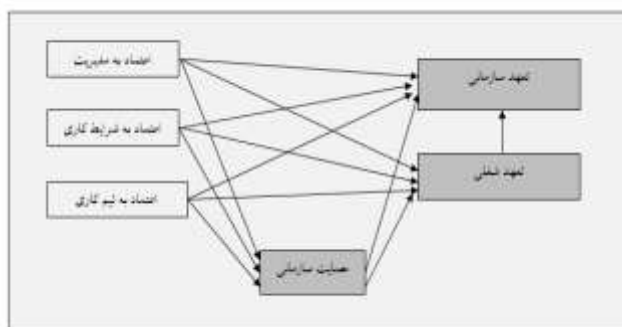
آموزش و پرورش به عنوان نظامی که نقش اساسی در تربیت منابع انسانی برای سایر سازمان های جامعه دارد و از سویی معلمان جزء پیکره عظیم نظام آموزشی کشور محسوب می شوند [۷]، کانون تعهد سازمانی و سطح تعهد، اعتماد به همکاران، مدیریت و حمایت سازمانی ادراک شده می توانند نقش مهمی را در زندگی کاری و در ارتباط با اهداف آموزشی معلمان بازی نماید، لذا ضرورت پرداختن به آن بسیار احساس می گردد [۳۱]. در مجموع، نبود مطالعه ای در مقوله رابطه ابعاد اعتماد؛ اعتماد به مدیریت، اعتماد به شرایط کاری و اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی و تعهد سازمانی معلمان در سطح کشور، انجام این پژوهش را از لحاظ مناسبت، به موقع بودن و جامعیت حائز اهمیت نموده است. براین اساس، مساله اصلی در این پژوهش آن است که؛ آیا اعتماد با تعهد شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی شهر نیشابور رابطه معناداری دارد؟

۲-۱- ادبیات تحقیق

یکی از عوامل حیاتی برای سازمانها، تعهد کارکنان می باشد. افراد متعهد، به ارزشها و اهداف سازمان پایبندتر هستند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند. تعهد سازمانی، نگرش یا تمایلی است که بر اساس آن فرد برای ادامه کار و خدمت در یک سازمان احساس الزام می کند [۲۸]. تعهد سازمانی می تواند به صورت: احساس تعلق، دلبستگی و وفاداری کارکنان به سازمان (تعهد عاطفی)، تمایل و باقی ماندن در سازمان بخاطر هزینه های ناشی از ترک آن یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان (تعهد مستمر) [۴۴] و یا یک نوع احساس وظیفه برای ادامه کار در سازمان (تعهد هنجاری) باشد [۲۸]. تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با شغل را نشان می دهد. هراندازه فردی کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند، تعهد شغلی او افزایش می یابد [۳۶].

از سویی تعهد کارکنان تحت تاثیر اعتماد است. اعتماد می تواند براساس روابط انسانی خوب، دوستانه و محترمانه ایجاد شود و این ایده را بوجود آورد که هیچ یک از افراد از یکدیگر رنج و آسیب نخواهند برد و به یکدیگر وابسته هستند [۵۵]. اعتماد، حالت یا وضعیت آسیب پذیری یا مخاطره ادراک شده می باشد که از عدم قطعیت (شک و تردید) افراد درباره انگیزه ها، نیات و کنش های احتمالی افرادی ناشی می شود که به آنها وابسته هستند [۳۲]. در واقع اعتماد بخش مهمی از تبادلات اجتماعی است زیرا هنگامی که فردی مزیتی را برای شخص دیگر فراهم می کند، آن فرد باید

پس از بررسی ادبیات پژوهش، مدل تحقیق طراحی گردید. در مدل تحقیق حاضر، اعتماد که شامل: اعتماد به مدیریت، اعتماد به شرایط کاری و اعتماد به تیم کاری می باشد، متغیر برون زا (مستقل) می باشند. از سویی حمایت سازمانی و تعهد شغلی متغیر درون زا (میانجی) و تعهد سازمانی متغیر درون زا (وابسته) در نظر گرفته شد (شکل ۱).



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل، فرضیه های تحقیق عبارتند از:

- فرضیه ۱: اعتماد به مدیریت با تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۲: اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۳: اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۴: اعتماد به شرایط کاری با تعهد شغلی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۵: اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۶: اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۷: اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۸: اعتماد به شرایط کاری با حمایت سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۹: اعتماد به تیم کاری با حمایت سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۱۰: حمایت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۱۱: حمایت سازمانی با تعهد شغلی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.
- فرضیه ۱۲: تعهد شغلی با تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی نیشابور رابطه معناداری دارد.

دانش و اطلاعات و ایجاد ایده های جدید از طریق بحث و گفتگو می شود [۶]. ارتباطات باز، امکان دستیابی و سهیم شدن در اطلاعات و سهیم شدن در احساسات و ادراکات می تواند بر اعتماد میان افراد و مدیر تاثیرگذار باشد [۳۹]. عدم حمایت سازمان سبب می شود کارکنان اعتماد خود را به سازمان از دست بدهند [۹]. در حالیکه طبق نظریه مبادله اجتماعی و هنجار بده و بستان، حمایت سازمانی رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد [۳۰]. حمایت سازمانی، باورهای کلی کارکنان را درباره سازمان منعکس می نماید. این اعتقادات و باورها که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می شود برای کارکنان آشکار می نماید که سازمان تا چه حد به کار و تلاش آنها اهمیت می دهد و برای کمک آنها ارزش قائل است و به چه میزان مراقب سلامتی و بهزیستی آنها می باشد [۵۰]. چنین باورهایی اغلب مبنای استنباط و نتیجه گیری کارکنان قرار می گیرد و ادراک آنها را در خصوص میزان پایداری به سازمان به تعهدات و مسئولیت هایش شکل می دهد [۵۴].

نتایج مطالعه عزیز یزید [۱۷] نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی اثر گذار است.

راهی و همکارانش نیز با انجام پژوهشی دریافته اند که مولفه های فرهنگ سازمانی (خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به افراد، توجه به تشکیل گروه، تهورطلبی و ستیزه جویی و اثبات) همچنین مولفه های توانمندسازی (احساس شایستگی، استقلال، موثر بودن و اعتماد) با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس رابطه معناداری دارند [۱۲]. امیرکافی و هاشمی نسب [۳] در مطالعه ای با عنوان تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی نشان دادند که عدالت سازمانی به شکل غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی اثرگذار می باشد.

نتایج تحقیق خنیفر و همکاران [۷] با عنوان بررسی رابطه بین مولفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمانهای جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم حاکی از آن است که در هر دو سازمان، میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود نداشت.

نرمالا^۱ [۴۵] نیز در پژوهشی تحت عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی بیان کردند که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق آکروید و همکاران^۲ [۲۷] با عنوان بررسی تاثیر عوامل سازمانی بر تعهد سازمانی بیانگر آن است که رابطه مثبت و معنادار بین حمایت سازمانی و رفتار سرپرستان با تعهد عاطفی و مستمر وجود دارد.

مک مورای و همکاران^۳ [۴۳] نیز در تحقیقی با عنوان بررسی نقش جو سازمانی در ارتقای تعهد سازمانی نشان دادند که بهبود شرایط محیط کار و مطلوب بودن جو سازمانی به افزایش تعهد سازمانی کارکنان منجر می شود.

1- Normala
2 -Akroyd and et al
3 -McMurry and et al

۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه را کلیه معلمان رسمی آموزش و پرورش در مدارس دولتی شهر نیشابور که تعداد آنها ۵۰۰۰ نفر می باشد، دربر می گیرد.

نمونه گیری از جامعه با توجه به نسبت مربوطه انجام شد و تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از روش مورگان و فرمول کوکران و با در نظر گرفتن فرض جامعه آماری محدود برابر ۳۵۷ نفر به دست آمد. نمونه گیری از جامعه به صورت تصادفی طبقه بندی شده با توجه به نسبت مربوطه در هر مرکز انجام شد (جدول ۱). از آنجا که احتمال می رفت تعدادی از پرسشنامه ها برگشت داده نشود یا به صورت ناقص تکمیل گردند، نمونه محاسبه شده با حدود ۱۰٪ افزایش توزیع گردید. با توجه به نرخ بازگشت ۳۵۷ پرسشنامه، که نرخ بازگشت معنادار و تعداد قابل قبولی را نشان میدهد، داده های مزبور برای تحلیل های بعدی مورد استفاده قرار گرفت.

جدول (۱): تعداد نمونه آماری معلمان به تفکیک مقطع تحصیلی

مقطع تحصیلی	اسامی مدارس	تعداد نمونه آماری	درصد نمونه آماری
مقطع ابتدایی	شهید عابدی	۲۴	۷٪
	شهید موسوی	۱۲	۳٪
	اندیشه	۱۰	۳٪
	اطهر	۱۳	۴٪
	حافظ	۱۲	۳٪
	ادیب	۱۴	۴٪
	امیر مجتبی	۱۸	۵٪
مقطع متوسطه اول	دبستان وکیل	۲۰	۶٪
	دبستان شاهد	۲۰	۶٪
	امام خمینی	۱۴	۴٪
	پیرایش	۲۴	۷٪
	وکیل	۲۳	۷٪
	امام حسین (ع)	۲۵	۷٪
	پرتوقران	۱۰	۳٪
مقطع متوسطه دوم	آزادی	۱۲	۳٪
	شاهد	۲۰	۶٪
	دارالفنون	۱۰	۳٪
	احرار	۹	۳٪
	طالبانی	۱۲	۳٪
	ابویحیی	۸	۲٪
	ابوذر غفاری	۱۱	۳٪
جمع	شریعتی	۱۳	۴٪
	امیرکبیر	۹	۲٪
	خیام	۱۰	۳٪
	جمع	۳۵۷	۱۰۰٪

سنجش ۷۰٪ می باشد [۴۶]، بنابراین می توان گفت که پرسشنامه مذکور از پایایی کافی برخوردار است.

برای بررسی روایی نیز از روایی محتوای استفاده شد. پرسشنامه به رؤیت تعدادی از اساتید صاحب نظر رسید و پس از اصلاحات لازم، مورد تأیید قرار گرفت. سپس به طور مقدماتی میان تعدادی از پاسخگویان توزیع و از نظرات آنان در جهت رفع موارد مبهم و مجهول استفاده شد.

در مرحله بعد، پیمایش صورت گرفت و پس از بررسی آمار توصیفی به کمک نرم افزار اس. پی اس اس ۱۵، عوامل تحقیق به کمک روش تحلیل مسیر و با نرم افزار لیزرل، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این مطالعه با رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحدهای مورد پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای مورد پژوهش انجام شد.

۴- یافته ها

در مطالعه حاضر، اکثر افراد مورد مطالعه ۵۳ درصد از آزمودنی ها بیش از ۴۰ سال سن داشته اند، ۶۱ درصد زن و ۸۶ درصد متاهل بودند همچنین، ۶۱ درصد از پاسخگویان مدرک کارشناسی داشتند.

برای اطمینان از نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که همه متغیرها از نظر آماری با توزیع نرمال تفاوت معناداری ندارند. از این رو، فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

پس از تأیید نرمال بودن، خطی بودن و همگن بودن واریانسها برای رابطه دوه دو میان متغیرها، کلیه روابط میان متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. رابطه علی بین متغیرهای پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر و با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۷۲، آزمون شد.

گفتنی است برای تأیید الگوی ساختاری یا همان نمودار مسیر، نخست باید مقادیر تی^۲ و ضرایب استاندارد معنادار باشند و سپس، شاخصهای آن برازش مناسبی داشته باشند. بر این اساس، مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای الگو که دارای مقدار معناداری از نظر آماری نیستند ($P > 0.05$) (جدول ۲) باید از الگوی اولیه حذف شوند تا مقادیر مدل نهایی برآورد شود (شکل ۲).

ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد کلمپ و ایلمازتورک^۱ [۳۱] بود که در آن از طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم و نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است. در ضمن روش توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها به صورت حضوری بوده است.

برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. چون آلفای به دست آمده برای هر یک از ابعاد پرسشنامه (اعتماد به تیم کاری ۰/۹۲، اعتماد به شرایط کاری ۰/۹۲، اعتماد به مدیریت ۰/۹۱، حمایت سازمانی ۰/۸۵، تعهد شغلی ۰/۹۱ و تعهد سازمانی ۰/۸۳)، بالاتر از معیار

جدول (۲): مقادیر اولیه استاندارد شده تحلیل مسیر

روابط میان متغیرها	بار غشلی	بار غشلی استاندارد	خطای استاندارد	مقدار T	سطح معناداری
اعتماد به مدیریت با تعهد سازمانی	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۹۷	$P \geq ۰/۰۵$
اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۰۶	۲/۱۴	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۰۳	۷/۰۸	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به شرایط کاری با تعهد شغلی	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۴	۱/۲۵	$P \geq ۰/۰۵$
اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۴	۲/۲۷	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۰۶	۵/۱۹	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۰۶	۱/۱۲	$P \geq ۰/۰۵$
اعتماد به شرایط کاری با حمایت سازمانی	-۰/۰۷	-۰/۰۹	۰/۰۴	-۱/۲۹	$P \geq ۰/۰۵$
اعتماد به تیم کاری با حمایت سازمانی	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۰۷	۱/۲۹	$P \geq ۰/۰۵$
حمایت سازمانی با تعهد سازمانی	-۰/۰۳	-۰/۰۳	۰/۰۳	-۰/۱۳	$P \geq ۰/۰۵$
حمایت سازمانی با تعهد شغلی	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۰۴	۳/۰۱	$P \leq ۰/۰۵$

بر اساس یافته‌های تحقیق (جدول ۳)، اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۳۶$)، اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۱۸$)، اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۳۳$)، اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی ($\beta = ۰/۴۵$) رابطه معناداری دارند. حمایت سازمانی نیز با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۱۵$)، تعهد شغلی با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۴۳$) و اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۱۶$) رابطه مثبت و معناداری دارند.

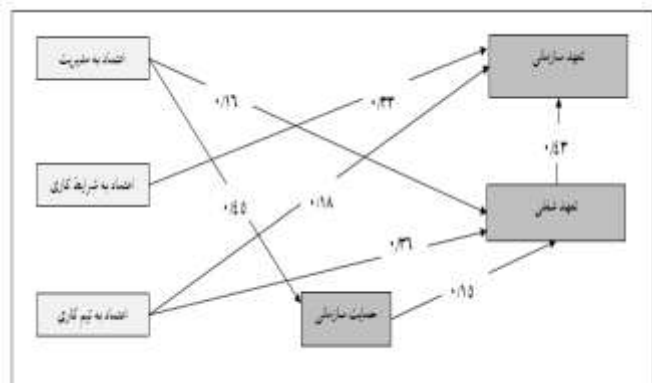
جدول (۳): مقادیر نهایی استاندارد شده تحلیل مسیر

روابط میان متغیرها	بار غشلی	بار غشلی استاندارد	خطای استاندارد	مقدار T	سطح معناداری
اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۵	۲/۲۳	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۰۳	۷/۱۷	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۰۴	۳/۱۹	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی	۰/۳۸	۰/۳۶	۰/۰۶	۲/۲۷	$P \leq ۰/۰۵$
اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی	۰/۴۶	۰/۴۵	۰/۰۴	۹/۴۸	$P \leq ۰/۰۵$
حمایت سازمانی با تعهد شغلی	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۰۴	۲/۹۲	$P \leq ۰/۰۵$
تعهد شغلی با تعهد سازمانی	۰/۴۰	۰/۴۳	۰/۰۳	۱۰/۵۱	$P \leq ۰/۰۵$

در نهایت، نشانگرهای مربوط به برازش الگوی مسیر نهایی آنها، نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب الگو است. آزمون برازش الگو تعیین می‌کند که آیا الگوی پیشنهادی باید پذیرفته شود یا خیر. مقدار شاخصهای مربوط به برازش نشان می‌دهد الگوی تحقیق قابل قبول و مطلوب است (جدول ۴). مدل نهایی تحقیق در شکل ۳ نشان داده شده است.

جدول (۴): نشانگرهای برازش مدل نهایی

نشانگر برازش	مقدار برازش	مقدار رضایت بخش	نتیجه
نمیت کای اسکور به درجه آزادی ^۱	۰/۸۱	کوچکتر از ۳	تایید مدل
نرم شده برازندگی ^۲	۰/۹۹	نزدیک به ۰/۹ یا بیشتر	تایید مدل
نرم نشده برازندگی ^۳	۱	بزرگتر از ۰/۹	تایید مدل
شاخص نیکویی برازش ^۴	۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	تایید مدل
تعديل شده نیکویی برازش ^۵	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	تایید مدل
برازندگی فرایند ^۶	۱	بزرگتر از ۰/۹	تایید مدل



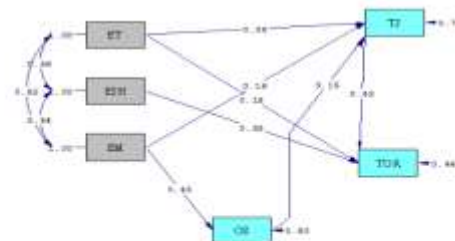
شکل (۳): مدل نهایی تحقیق

بر اساس یافته‌های جدول (۲)، مقدار برآورد رابطه اعتماد به تیم کاری با حمایت سازمانی ($\beta = ۰/۱۱$) و اعتماد به شرایط کاری با حمایت سازمانی ($\beta = -۰/۰۹$) می باشد که روابط معنادار نیستند ($P \geq ۰/۰۵$). اما اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی ($\beta = ۰/۴۳$) می باشد که این رابطه معنادار است ($P \leq ۰/۰۵$).

مقدار برآورد رابطه حمایت سازمانی با تعهد سازمانی ($\beta = -۰/۰۳$)، می باشد که رابطه معنادار نیست ($P \geq ۰/۰۵$). اما حمایت سازمانی با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۱۵$) و تعهد شغلی با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۴۳$) می باشد که این روابط معنادار است ($P \leq ۰/۰۵$).

مقدار برآورد رابطه اعتماد به شرایط کاری با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۰۷$)، می باشد که رابطه معنادار نیست ($P \geq ۰/۰۵$). اما اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۳۳$) و اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی ($\beta = ۰/۱۴$) می باشد که این روابط معنادار هستند ($P \leq ۰/۰۵$).

اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۱۷$) و اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۳۱$) می باشد که این روابط معنادار می باشند ($P \leq ۰/۰۵$). اما مقدار برآورد رابطه اعتماد به مدیریت با تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۰۵$) می باشد که این رابطه معنادار نیست ($P \geq ۰/۰۵$).



Chi-Square=4.82, df=5, P=0.400, NFI=0.99, RMSEA=0.03

شکل (۲): مدل نهایی مسیر

۵- نتیجه گیری

پژوهش حاضر بر ایده افزایش تعهد سازمانی و شغلی معلمان از طریق اعتماد به مدیریت، اعتماد به تیم کاری و اعتماد به شرایط کاری همچنین حمایت سازمانی استوار بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است اکثر معلمان بیش از ۴۰ سال سن داشتند، زن، متأهل، دارای تحصیلات کارشناسی و سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال بودند.

در رابطه با فرضیه یک تحقیق: بین اعتماد به مدیریت با تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود نداشت که با نتایج تحقیق ورن^۱ و همکاران [۵۱] و پاول^۲ و اناترمن^۳ [۴۷] غیر همسو است. این امر می تواند ناشی از اختلاف شرایط کاری جوامع آماری مورد بررسی باشد. در میان انواع مختلف اعتماد در مدرسه، اعتماد به مدیریت اهمیت زیادی دارد. اما نکته قابل ملاحظه آن است که تعهد سازمانی موضوع پیچیده و مهمی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی می باشد. نتایج تحقیق حاضر بیانگر آن است که بسیاری از عوامل موثر بر تعهد سازمانی معلمان در اختیار مدیر مدرسه قرار ندارد.

در رابطه با فرضیه دو تحقیق: بین اعتماد به مدیریت با تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین بهره مندی از کارکنانی که تعهد، رضایت و فداکاری بالا دارند، بدون جلب اعتماد آنها ممکن نیست.

در رابطه با فرضیه سه تحقیق: بین اعتماد به شرایط کاری با تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق من دوستی [۲۱]، نرمالا^۴ [۴۵] و مک مورای^۵ و همکاران [۴۳] همسو می باشد.

در رابطه با فرضیه چهار تحقیق: بین اعتماد به شرایط کاری با تعهد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این فرضیه با تحقیق یوکتا مارانی^۶ [۵۷] و پژوهش والتون^۷ [۵۲] غیر همسو بود. علت این امر را می توان در وضع نه چندان مطلوب شرایط کاری معلمان دانست. یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به شرایط کاری کارکنان سازمان می باشد. این بی توجهی بر اثربخشی و کارایی سازمان به شدت اثرگذار می باشد.

در رابطه با فرضیه پنج: بین اعتماد به تیم کاری با تعهد سازمانی و فرضیه شش: بین اعتماد به تیم کاری با تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق شفیعی [۱۵]، همسو می باشد. یافته حاصل گویای اهمیت فراوان تیم های کاری در مدارس می باشد که می تواند تأثیر بسیار زیادی روی رضایت شغلی و در نهایت تعهد شغلی و سازمانی معلمان داشته باشد. در رابطه با فرضیه هفت تحقیق: بین اعتماد به مدیریت با حمایت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. این مطلب بیانگر آن است که مدیری که مورد اعتماد قرار گرفته می تواند، راهنمایی، هدایت و حمایت را برای افراد به آسانی فراهم نماید.

در رابطه با فرضیه هشت تحقیق: بین اعتماد به شرایط کاری با حمایت سازمانی، و فرضیه نه تحقیق: بین اعتماد به تیم کاری با حمایت سازمانی، همچنین در رابطه با فرضیه ده تحقیق: بین حمایت سازمانی با تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این فرضیه با تحقیق امیرکافی و هاشمی نسب [۳]، دعایی و برجلی لو [۱۱]، مدنی و زاهدی [۱۹]، کردونی [۲۰] و آکروید^۸ و همکاران [۲۷] غیر همسو بود. که حاکی از اختلاف شرایط سازمانهای مورد مطالعه با آموزش و پرورش می باشد. از سویی این نتایج می تواند گویای نقش ضعیف سازمان و حمایت آن در مقابل اعتمادی که معلمان به شرایط کاری و یا تیم کاری خود دارند باشد. در واقع سازمان حمایت مناسبی در مقابل اعتماد معلمان به عمل نمی آورد و این مطلب می تواند در دراز مدت بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار باشد که این امر بوضوح در نتایج فرضیه ده تایید شده است و توجه جدی مدیران آموزش و پرورش را می طلبد. حمایت سازمانی باعث افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل آنها می گردد و به همان مقدار که حمایت سازمانی پرسنل بیشتر شود، میزان التزام آنان به شغل و کارشان (تعهد شغلی) افزایش می یابد.

در رابطه با فرضیه یازده تحقیق: بین حمایت سازمانی و تعهد شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با تحقیق نوروزی [۲۴] و عریضی و گل پرور [۱۵] همسو بود. بنابراین افزایش حمایت سازمانی می تواند تعهد شغلی معلمان را افزایش دهد. در نهایت در رابطه با فرضیه دوازده تحقیق: بین تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیق اخباری و همکاران [۱] همسو می باشد. این یافته تایید کننده نظریاتی است که معتقدند تعهد سازمانی و شغلی با هم تعارضی ندارند. در واقع، وجود همزمان این دو نوع تعهد می تواند مزایای بسیاری را برای سازمان به دنبال داشته باشد و منجر به سطح بالاتری از رضایت شغلی و عملکرد شود.

پیشنهاد کاربردی که میتوان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد، آن است که جهت افزایش اعتماد، تعهد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان، اقدامات زیر انجام گیرد:

ارتباط موثر با پرسنل و مشارکت و سهیم نمودن آنها در اطلاعات سازمان، توجه جدی به حقوق و مزایای معلمان، ارزش قائل شدن برای نظرات و دریافت کردن پیشنهادها، قدردانی و اهمیت دادن به موفقیت ها و همچنین رسیدگی به شکایات آنان، فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی های فردی، فراهم نمودن فرصت پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارتهای کسب شده، همچنین صداقت مدیران، وفای آنها به عهد خود، عادلانه، منصفانه و با ثبات برخورد کردن آنان، تشکیل تیم های کاری و تشکیل تیم تحقیق و توسعه و در ادامه حمایت و تقویت آن از سوی مدیران ارشد. برای مطالعه چالش ها و بهبود مستمر خدمات همچنین افزایش کارایی و بهره وری سازمان و بالا بردن تعهد معلمان به مواردی همچون: ارزشمند بودن شغل،

1-Vuuren
2-Paul
3-Anantharaman
4-Normala
5-McMurry
6-Y-ukthamarani
8-walton

- [۹] دامغانیان، حسین. جمشیدی، لاله. قلعه آقابابایی، فرشته. (۱۳۹۴). تحلیل نقش و اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر کاهش بطالت اجتماعی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲، ص ۲۳۳.
- [۱۰] دانایی فرد، حسن. رجب زاده، علی. حصیری، اسد. (۱۳۸۸). ارتقا اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیران، پژوهش‌های مدیریت، سال ۲، شماره ۴، ص ۵۹-۹۰.
- [۱۱] دعایی، حبیب الله. برجلی لو، شهلا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادارک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ۶۳-۷۷.
- [۱۲] راهی، فاطمه، احمدی، عبدالله و برزگر، مجید (۱۳۹۳)، رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی گری نقش توانمندسازی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۴، شماره ۲، ص ۲۱۹-۱۹۹.
- [۱۳] روزبان، رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در بین معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان نظرآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران.
- [۱۴] شریفی، سمانه. سلیمی، قربانعلی. احمدی، سید احمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، ص ۸۱-۱۰۱.
- [۱۵] شفیع، مهداد. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت های نوپای دانش بنیان عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی، فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، سال ۹، شماره ۳۴، ص ۵۲-۴۴.
- [۱۶] عریضی حمید رضا. گل پرور محسن. (۱۳۸۹). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه ای و سازمانی، پژوهش های مدیریت در ایران، مدرس علوم انسانی، دوره ۱۵ شماره ۴، ص ۱۴۷-۱۷۳.
- [۱۷] عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۵). الگویابی ساختاری بین کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آمکوزشی، سال ۷، شماره ۳، ص ۷۵-۹۴.
- [۱۸] قربانی، رحیم، نقری، ندا. رضایی، سیمین. (۱۳۹۱). رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، صص ۸۳-۹۸.
- [۱۹] کردونی، جعفر. (۱۳۹۰). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه پیشرفت کارکنان بخش اداری توسعه نیشکر اهواز واحد فارابی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی گرایش صنعتی - سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- [۲۰] مدنی، حسین. زاهدی، محمدجواد. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان، مجله جامعه شناسی ایران، شماره ۱، دوره ۶، صص ۳۳-۳.
- [۲۱] من دوستی، محمدعلی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور.
- [۲۲] میرفخرالدینی، سید حیدر. شاکری، فاطمه. شاکری، منصور. (۱۳۹۱). تعیین

احساس غرور نسبت به شغل، انتخاب شغل به عنوان بهترین تصمیم و لذت از شغل پرداخته شود.

از جمله مهمترین محدودیت ها در پژوهش حاضر: عدم همکاری برخی از کارکنان به دلیل اعتقاد به عدم به کارگیری نتایج حاصل از تحقیقات در عمل و انجام ندادن اقدامات مقتضی توسط مسئولان مربوطه بود. نکته دیگر این که، یافته های مطالعه حاضر فقط بر روی معلمان مدارس دولتی شهر نیشابور انجام شده است و لذا نتایج حاصل را نمیتوان به منابع انسانی سازمانهای دیگر تعمیم داد. پیشنهاد میشود در تحقیقات آینده، مطالعه مشابهی پیرامون اعتماد سازمانی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی در سازمانهای دیگر صورت پذیرد و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود.

از آنجایی که در تحقیق حاضر متغیرهای محدودی مورد بررسی قرار گرفتند، لذا پیشنهاد میشود در مطالعات آینده متغیرهای دیگری نظیر: جو سازمانی، هویت سازمانی، عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی، تنش شغلی، توانمند سازی، خلاقیت، وفاداری سازمانی که هرکدام میتوانند تاثیر بسزایی جهت افزایش تعهد و اعتماد کارکنان به سازمان داشته باشند، بررسی شوند.

منابع و مآخذ

- [۱] اخباری، مریم سادات. عریضی، حمید رضا. علوی، سیدکمال. (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۱۵۷-۱۲۹.
- [۲] اکبرزاده، مهدی. رزقی شیرسوار، هادی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۲۵، شماره ۱۰۱، صص ۱۲-۱.
- [۳] امیرکافی، مهدی. هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۲). تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، مسائل اجتماعی ایران، سال ۴، شماره ۱، صص ۶۲-۳۳.
- [۴] حاجی کریمی، عباسعلی. رضائیان، علی. عالم تبریز، اکبر. سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۱). تاثیر ادراک عدالت بر تعهد عاطفی با لحاظ اثر میان سطحی رهبری ملاحظه ای، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۹، صص ۳۰-۹.
- [۵] حسینی، محمد. مصطفی نژاد، هلاله. مصطفی نژاد، چیمین. شهودی، مریم. (۱۳۹۳). تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه ای معلمان: آزمون نقش میانجی خود کارآمدی معلم و هویت سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۱، صص ۲۰-۱.
- [۶] خلیلی، کرم، سلطانی، ایرج و نفر، مهدی (۱۳۹۴)، شناسایی مؤلفه ها و شاخص های عملکرد تیمی در سازمان های دولتی ایران، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۱، دوره ۷، صص ۷۰-۵۵.
- [۷] خنیفر، حسین، مقیمی، سیدمحمد، جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین مولفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمانهای جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۸-۳.
- [۸] جزینی، نسرین و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۲۷-۳۶.

- characteristic. colleague trust characteristic and organization trust characteristic. Unpublished doctoral dissertation, Saint Johns University, Jamaica, New York.
- [42] McMurry, A.J., Scott, DR., & Pce, RW.(2004). **The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing.** Hum Resource Dec Quart,15(4), 473-89.
- [43] Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). **Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators, International.** Journal of Educational Management ,Vol.23, No.3, p.266-288.
- [44] Normala, D.(2010). **Investigation The Relationship Between Quality of Work Life and Organization Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms,** International Journal of Business and Management,Vol.10,NO.5, P.75-82.
- [45] Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). **Psychometric Theory,** 3rd ed. McGraw-Hill Inc., New York.
- [46] Paul, AK., Anantharaman, RN.(2004). **Influence of HRM practice on organizational commitment: A Study among software professionalizing in India.** Hum Resource Manage,14(4),46-87.
- [47] Tanner, B.M. (2007). **An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment,** University of San Francisco, California, UMI No. 3266765
- [48] Thompson, L. (2002). **Making the Team, Northwestern University.** Upper saddle river .
- [49] Vandenberghe, C., Kathleen, B., & Florence, S. (2004). **Affective Commitment to the Organization, Supervisor, and Work Group: Antecedents and Outcomes.** Journal of Vocational Behavior, 64, 47-71.
- [50] Vuuren, M.V., Jong, M.D.T., & Seydel, .E.R.(2007). **Direct and indirect effects of supervisor commitment on organizational commitment .**Corporate Communications:An International Journal,12(2),116-128.
- [51] Walton, R.E. (1973). **Quality of worklife: what is it? .** Sloan management review, Fall.
- [52] Whitener, Ellen M. (1997). **The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust,** Human Resource Management Review, 7: 389-404.
- [53] Wayne, S.J., Lynn, M.S., & Robert, C.L. (1997). **Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A A Social Exchange Perspective.** Academy of Management Journal, 40, 82-111.
- [54] Yamaguchi, I. (2009). **Influences of organizational communication tactics on trust with procedural justice effects: A cross-cultural study between Japanese and American workers.** International Journal of Intercultural Relations, 33 (2009), 21–31.
- [55] Yang, FH., & Chang, CC. (2008). **Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey.** International Journal of Nursing Studies; 45(6), 879-87.
- [56] Yukthamarani, A. (2013). **Quality of work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment Between the Public and Private Sector in Malaysia,** Journal of Asian Social Science,Vol.9, NO.6, P.268-278.
- کارایی مراکز و واحدهای پژوهشی تیم محور با رویکرد مدیریت دانش و استفاده از مدل **CAF** و **DEA**. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۹، ص ۱۶۱-۱۳۹.
- [۲۳] نادى، محدعلی. شفقی، نزهت ازمان. سیادت، سیدعلی. (۱۳۹۲). مدل یابی معادلات ساختاری رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۴، شماره ۴، ص ۴۴-۱۹.
- [۲۴] نوروزی، فیض الله. (۱۳۹۰). میزان تعهد حرفه ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، **مجله تخصصی جامعه شناسی**، سال اول، شماره سوم، ص ۱۶۷-۱۴۳.
- [۲۵] هاشم زاده، ابوالفضل. علمی، محمود. (۱۳۸۸). بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستان های شهر تبریز، زن و مطالعات خانواده، سال ۲، شماره ۶، ص ۱۷۷-۱۵۱.
- [۲۶] هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۸۹). بررسی تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان سازمان های شهر کرمان. **پاین نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی گرایش محض، دانشگاه شهید باهنر کرمان.**
- [27] Akroyd, d., Legg, J., Jackowski, M,B., & Adams, R,D. (2009). **The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists.** organizational commitment, Radiography, 15(2), 113-120.
- [28] Allen, NJ & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology,63, 1-18.
- [29] Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2013). **Trust, punishment, and cooperation across 18 societies: A meta-analysis.** Perspective on Psychological Science, 8(4), 363-379.
- [30] Baranik, L., Elizabeth, A.R., & Lillian, TE. (2010). **Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support.** Journal of Vocational Behavior, 76, 366-373.
- [31] Celep, C., & Yilmazturk, O.(2012). **The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations.** Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46 , 5763 – 5776.
- [32] Chathoth, P.K., Brenda, M., Janet, S., Vinnie, J., & Kamal, M. (2011). **Assessing Dimensions of Organizational Trust Across Cultures: Acomparative Analysis of U.S and indian Full service Hotels.** Intentional Journal of Hospitality Management, 30, 233-242
- [33] DeConinck, J.B. (2010). **The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust.** Journal of Business Research.
- [34] Dennis, R.S. (2004). **Servant leadership theory: Development of the servant leadership theory assessment instrument.** A Dissertation presented for the degree Doctor of Philosophy
- [35] Ferrin, D. L., (2013). **On the institutionalisation of trust research and practice: Heaven awaits!.** Journal of Trust Research, 3(2). 146-154.
- [36] Foy ,N(1997). **Empowering people process: Integrating theory and practice.** Academy of Management Review, 13, 471-482.
- [37] Joseph, E.E. & Winston, B.E. (2005). **A correlation of servant leadership, leader trust, organizational trust.** Leadership & Organization Journal, 26/1, pp. 6-22.
- [38] Kath, L.M., Vicki, J.M., & Matthew, M. (2010). **The Role of Organizational Trust in Safety Climate's Influence on Organization Outcomes.** Accident Analysis and Prevention, 42, 1488-1497.
- [39] Kim, T., Wang, J., Chen, J., (2016). **Mutual Trust between Leader and Subordinate and Employee Outcomes.** Journal of Business Ethics, DOI 10.1007/s10551-016-3093-y, 1-14.
- [40] Kim, WC., & Mauborgne, RA. (1997). **Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions.** Academy of Management Journal. 36(3), 502-26.
- [41] Mannion, P.T. (1999). **The relationship of principal transformational leadership characteristic to principal trust**