



بررسی رابطه مولفه‌های اعتماد بر سلامت روان‌شناختی و تعهد سازمانی در شرکت صنعتی تجیران

محمد عبدالشاه*^۱ و محسن افتخاری^۲
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۷ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۴/۱۱

چکیده

امروزه با افزایش اهمیت نیروی انسانی سازمان‌ها سعی می‌کنند با بررسی مولفه‌های مهم مانند سلامت روان‌شناختی گامی در جهت افزایش تعهد سازمانی در پرسنل بردارند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی مولفه‌های اعتماد سازمانی با سلامت روان‌شناختی سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت قطعه سازی تجیران تولید کننده قطعات خودرو واقع در شهرک صنعتی شرق سمنان انجام شد. در این پژوهش، پرسشنامه اعتماد سازمانی، پرسشنامه سلامت روان‌شناختی سازمانی و تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. این مدل با تجزیه و تحلیل پاسخ‌های نظرسنجی جمع آوری شده از ۲۲۲ مدیران و کارکنان شرکت صنعتی تجیران با نرم افزار SPSS23 و Smart PLS3 مورد آزمایش قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر سلامت روان‌شناختی سازمانی در شرکت صنعتی تجیران دارد. همچنین اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر تعهد سازمانی در شرکت صنعتی تجیران دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد سازمانی، سلامت روان‌شناختی سازمانی - تعهد سازمانی - شرکت تجیران.

^۱. استادیار گروه مهندسی صنایع، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران، (نویسنده مسئول): abdolshah@gmail.com
^۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

مقدمه

امروزه محیط‌های کسب و کار با چالش‌های گوناگونی از قبیل گسترده شدن تعاملات درونی و بیرونی سازمان، نیاز به ارتباط بیشتر واحدهای سازمانی، ضرورت نظارت مستمر بر پیشرفت کارها و ... مواجه اند. بی‌گمان داشتن مدیری توانا و کارآمد از ادراک‌های حیاتی یک سازمان به شمار می‌آید و می‌تواند منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها به دنبال داشته باشد اما برای داشتن سازمانی با عملکرد خوب و کارکنان توانمند اتخاذ شیوه مدیریتی مناسب و به همراه داشتن اعتماد سازمانی مناسب توسط کارکنان در تمام نظام‌های سازمان امری ضروری به نظر می‌رسد (فیض و احمدی الوار، ۱۴۰۰). اعتماد، عنصر کلیدی جامعه است به گفته فوکویاما اعتماد برای بهبود رقابت جویی در قرن بیست و یکم به منزله بخشی از جهانی سازی و جامعه اطلاعاتی از اهمیتی فوق‌العاده برخوردار است و عامل اصلی رشد اقتصادی آنها به شمار می‌رود (کیو و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از عوامل مهم ایجاد اعتماد وجود مدیران متعهد در سازمان است. در چارچوب مدیریت، اعتماد یک متغیر کلیدی است که مدیر متعهد را به نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان ارتباط می‌دهد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). اعتماد به عنوان یک حالت روان‌شناختی که بازتاب تمایلات فرد برای قبول مخاطره براساس عقیده اش در مورد نیت یا رفتار مثبت فرد دیگر است تعریف می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع اعتماد مجموعه باورهای ذهنی نسبت به طرف مقابل است مبنی بر اینکه او از رفتارهای منفعت‌جویانه خودداری می‌کند و از موقعیت سوء استفاده نمی‌کند (کیو و همکاران، ۲۰۱۹). این ویژگی شامل: قابلیت اعتماد و اطمینان مبادلات و خیرخواهی شایستگی و انسجام همکاران و رهبران می‌شود. سه ویژگی برای پرورش اعتماد ضروری است، توانایی خیرخواهی و انسجام شخصی که اعتماد می‌کند درباره اعتماد رهبر براساس ویژگی‌های شخص مانند صداقت، امانت‌داری قابلیت اعتماد، احترام و بی‌طرفی نتیجه‌گیری می‌کند و این نتیجه‌گیری بر نگرش و رفتار او تأثیر خواهد داشت (وانگ و کامینگ، ۲۰۱۸). مدیران متعهد مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیتی کاملاً اخلاقی دارند. اعتماد به طور خاص اعتماد به سازمان مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و مدیریت متعهد، به عنوان کسی که قابل اعتماد است، تعریف می‌شود (عباسی و همکاران

^۱Fukuyama

^۲Qiu et al

^۳Iqbal et al

^۴Kim et al

^۵Wang and Cumming

۱۳۹۵). در واقع وجود مدیران متعهد یکی از عوامل اصلی برای بقا و پایداری شرکت‌ها در شرایط آشفته است. امروزه همراه با چالش‌هایی مانند رقابت و عوامل استرس‌زا در سراسر جهان مدیریت از همیشه سخت‌تر شده است. چنین چالش‌هایی به بازگرداندن اعتماد به نفس امید و خوشبینی در افراد نیاز دارد و لازم است مدیران کارکنان را برای پیدا کردن و پرورش خودشان کمک کنند (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸)

اعتماد سازمانی در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که منجر به افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است تأثیرات مثبت بسیاری برای سازمان‌ها دارد؛ بر عکس هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل می‌تواند سنگین باشد (فروغی سوها و همکاران، ۱۴۰۰)، اعتماد؛ انتظار مثبت از فردی است که از طریق کلمات اقدامات یا تصمیمات فرصت طلبانه اقدام نکند و در شرایط مختلف بتواند به او متکی بود، سه جریان گسترده در ادبیات اعتماد وجود دارد نخست اعتماد درون سازمانی به عنوان یک پدیده درون سازمان، دوم اعتماد میان سازمان‌ها که یک پدیده میان سازمانی است و سوم اعتماد میان سازمان‌ها و افرادی که خدمات سازمانی دریافت می‌کنند (وانهالا و همکاران، ۲۰۱۶)

عوامل روان‌شناختی سازمانی نیز نقش حیاتی در توسعه پایدار یک سازمان و جامعه ایفا می‌کنند (آناماریا، ۲۰۱۷). در سال‌های اخیر، اعتماد سازمانی یکی از موضوعات داغ مورد مطالعه محققان در زمینه روان‌شناسی، مدیریت و رفتار سازمانی بوده است. نقشی که اعتماد در نظریه‌ها و تحقیقات جاری مرتبط با رفتار سازمانی ایفا می‌کند، از حمایت اولیه تبدیل به غالب شده است. با این حال، به دلیل زمینه‌های مختلف انضباطی، در حال حاضر تفاسیر اعتماد سازمانی به صورت یکپارچه تعریف نشده است (بیسواس و کاپیل، ۲۰۱۷). علاوه بر این، محققان دیدگاه‌های تحقیقاتی مختلفی در مورد اعتماد سازمانی دارند. مفهوم اعتماد سازمانی در ابتدا توسط کوستیگان و همکاران^۴ (۱۹۹۸) ارائه شد که آن را به عنوان یک جو سازمانی خاص توصیف کردند (علارج و همکاران، ۲۰۱۸). پریچارد و کاراسیک^۵ (۱۹۷۳) اعتماد

^۱Vanhala et al

^۲Annamaria

^۳Biswas & Kapil

^۴Costigan et al

^۵Alaaraj et al

^۶Pritchard & Karasick

سازمانی را به عنوان یک جو سازمانی خاص در نظر می‌گیرند و نتیجه می‌گیرند که اعتماد سازمانی دارای ویژگی‌های زیر است؛ اولاً، ادراکات اعتماد سازمانی از افراد تحت تأثیر رفتارهای سایر اعضا و قوانین و سیاست‌های سازمانی است. ثانیاً، اعتماد سازمانی را می‌توان به عنوان یک ارزیابی ذهنی که توسط افراد محیط سازمانی که در آن قرار دارند انجام می‌شود، نام برد. سوم، ادراک از جو سازمانی می‌تواند بر تفسیر ذهنی افراد از موقعیت‌ها و رویدادهای عینی در سازمان تأثیر بگذارد (لی و همکاران^۱، ۲۰۲۱). رانکا و یوردانسکو^۲ (۲۰۱۳) معتقدند که اعتماد سازمانی به این معنی است که افراد یا اعضای گروه به تعهدات و اعتقاداتی که به طور مشترک بر سر آنها توافق شده است، رعایت می‌کنند و به آنها وفادار هستند (خاروفه و همکاران^۳، ۲۰۱۸). بسته به چنین تعریفی، اعتماد سازمانی نوعی محیط کاری است که بین همه کارکنان یک شرکت مشترک است و چنین محیطی نشان‌دهنده نحوه رفتار کارکنان با دیگران در محل کار و نحوه کار آنها با دیگران است (جی و همکاران^۴، ۲۰۱۸). محققان بر اعتماد سازمانی بر اساس این فرض اساسی تمرکز می‌کنند که اعتماد سازمانی به عنوان یک فضای انتقادی عمل می‌کند و تأثیرات آن بر توسعه افراد و سازمان‌ها را از این منظر تفسیر می‌کنند. مطابق با دیدگاه سوم، اعتماد سازمانی از منظر روابط بین فردی مورد بررسی و تفسیر قرار می‌گیرد (چونگ و لاو^۵، ۲۰۱۶).

پس از جمع‌بندی دیدگاه‌های مختلف، پژوهش بر آن است تا اعتماد سازمانی را از منظر روابط بین فردی تفسیر و بررسی کند. همان‌طور پیشنهاد می‌شود، اعتماد سازمانی باید به طور همزمان اعتماد را به صورت افقی و سلسله‌مراتبی پوشش دهد. اعتماد در سطح افقی به اعتماد افراد به سایر اعضا یا همکاران تیم اشاره دارد، در حالی که اعتماد در سطح سلسله‌مراتبی نشان‌دهنده اعتماد آنها به مدیریت عالی، زیردستان و کل سازمان است. شرکت‌ها دریافته‌اند که اعتماد سازمانی عامل تعیین‌کننده در عملکرد کاری کارکنان است (وربورگ و همکاران^۶، ۲۰۱۷). بنابراین، برای این شرکت در صنایع مختلف، اعتماد سازمانی منبع و راه مهمی برای سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار در توسعه آینده است. با این حال، توجه به این نکته مهم است که مطالعات کمی بر رابطه نزدیک و پایدار

^۱Li et al., 2021^۲Ranca & Iordănescu^۳Kharoufah et al^۴Ji et al^۵Chong & Law^۶Verburg et al

بین اعتماد سازمانی و سلامت روان‌شناختی سازمانی در شرکت صنعتی تجیران تمرکز دارند. تحقیقات روان‌شناسی سازمانی دارای ویژگی‌های موقعیتی قوی است. بنابراین، نتایج مطالعات فوق را نمی‌توان به همه اقشار جامعه تعمیم داد. از این رو، پژوهش حاضر بر رابطه بین اعتماد سازمانی و سلامت روان‌شناختی سازمانی تمرکز کرده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی و سلامت روان‌شناختی سازمانی

بکر و مرکل (۲۰۱۶)، جامعه‌شناسان آمریکایی، تعهد سازمانی را پدیده‌ای روان‌شناختی می‌دانند که در آن کارکنان تصمیم می‌گیرند در شرکت بمانند، زیرا به‌طور یک‌جانبه تلاش فراینده‌ای را صرف کار می‌کنند (گوش و سوامی، ۲۰۱۴). یکی از مسائل مهم در سازمان‌ها، بهبود وضعیت روان‌شناختی و سلامت کارکنان می‌باشد. بهبود وضعیت روان‌شناختی افراد به عنوان یک دغدغه و نگرانی همواره مورد توجه محققان بوده است (برین و همکاران، ۲۰۲۰). بهبود سلامت امروزه مورد توجه دولت‌ها و گروه‌های مختلف بوده و این مسئله باعث شده است تا از تمام ظرفیت‌های موجود در جهت بهبود سلامت استفاده شود (نامدار و همکاران، ۲۰۱۷). امروزه بهبود سلامت به عنوان یک نگرانی مورد توجه تمامی حوزه‌ها قرار گرفته است. تمامی ارکان ملی و بین‌المللی را معطوف به خود کرده است (خامیسا و همکاران، ۲۰۱۷). در مسیر بهبود سلامت افراد نیاز است تا به جنبه‌های روان‌شناختی توجه جدی داشت مسائل روان‌شناختی به واسطه تأثیرگذاری بر شرایط ذهنی و جسمانی افراد و همچنین تأثیرگذاری نگرش‌های افراد می‌تواند زمینه جهت بهبود سلامتی افراد را فراهم نماید (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۸). در همین رابطه سازمان جهانی بهداشت در تعریف سلامت می‌گوید منظور از سلامت حالت رفاه کامل جسمانی روانی و اجتماعی است نه صرفاً فقدان بیماری (وطن

^۱Becker

^۲Ghosh & Swamy

^۳Breen et al

^۴Namdar et al

^۵Khamisa et al

^۶Yaghoubi et al

دوست، ۲۰۱۶). سلامت عمومی شامل هر دو بخش سلامتی جسمی و روانی می‌شود با داشتن سلامت انسان به راحتی با استرس و فشارهای روزمره مقابله کرده و موفقیت در شغل خود به دست می‌آورد (قنبری و همکاران، ۲۰۱۵).

تعهد سازمانی همیشه به عنوان وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان در نظر گرفته می‌شود. اما به عنوان یک ابزار اقتصادی مورد تاکید قرار نمی‌گیرد (تسای و همکاران، ۲۰۲۰). مسلماً مانند بسیاری از مفاهیم یا نظریه‌های روان‌شناسی دیگر، تعاریف و درک ارائه شده توسط محققان برای تعهد سازمانی با توسعه بی‌وقفه مطالعات تعهد سازمانی در دهه‌های بعدی غنی‌تر می‌شود (کاوایان نژاد و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان مثال، تت و مایر^۵ (۱۹۹۳) فکر می‌کنند که ساختار نظری تعهد سازمانی به طور خاص شامل سه بخش زیر است. اول تعهد ارزشی است، به این معنی که کارکنان به اهداف و ارزش‌های سازمان اعتقاد قوی دارند و آن را می‌پذیرند. دوم تعهد تلاش است که نشان می‌دهد کارکنان مایل به مشارکت بیشتر در سازمان هستند. سوم تعهد حفظ است که نشان می‌دهد کارکنان امیدوارند پیوسته عضو سازمان باشند. علاوه بر این، آنها بر اساس نظریه‌های قبلی پیشنهاد می‌کنند که تعهد سازمانی دارای دو ویژگی است. یکی اینکه تعهد سازمانی یک کنترل روانی نسبتاً پایدار است و دیگری اینکه تعهد سازمانی نقش آموزنده‌ای در رفتار افراد دارد (برین و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، کوبولنیک^۶ (۱۹۹۷) ساختار نظری تعهد سازمانی را به عنوان کنترل روان‌شناختی بر کارکنان تعریف می‌کند که بر رفتارهای کارکنان و سازمان تأثیر می‌گذارد و آن را حفظ می‌کند (کاراچا و همکاران، ۲۰۱۹).

تعهد سازمانی باید به عنوان نگرش افراد یا گرایش روان‌شناختی مثبت نسبت به شرکت تعریف شود. این تأیید افراد از یک شرکت خاص و مشارکت آنها در آن است (نگوین و همکاران، ۲۰۲۰). به همین ترتیب، مودی و همکاران^{۱۰} (۱۹۷۹) معتقدند که تعهد سازمانی شامل سه عنصر است: (۱) نگرش افراد نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمانی و سطح

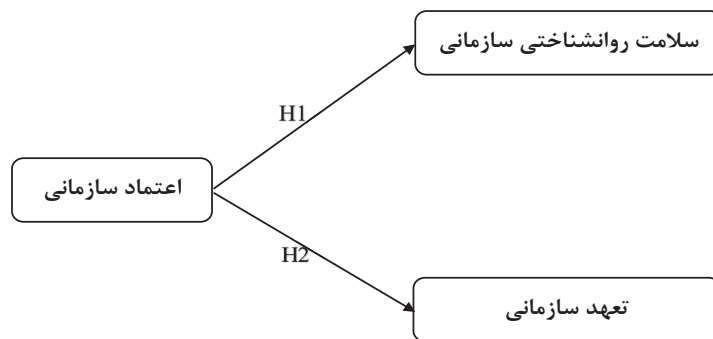
^۵Vatandost^۶Ghanbari et al^۷Tsai et al^۸Kawyannejad et al^۹Tett & Meyer^{۱۰}Breen et al^{۱۱}Kobulnicky^{۱۲}Karaca et al^{۱۳}Nguyen et al^{۱۴}Mowday et al

پذیرش آن‌ها؛ (۲) تمایل کارکنان به کار بیشتر برای سازمان؛ و (۳) تمایل فرد برای ادامه فعالیت به عنوان عضو سازمان (مودی و همکاران، ۱۹۷۹).

بنابراین، بر اساس همبستگی فوق بین اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و سلامت روان‌شناختی سازمانی حدس زدیم که سلامت روان‌شناختی سازمانی نقش واسطه‌ای بین اعتماد سازمانی افراد و تعهد سازمانی را دارد. بنابراین، در این تحقیق می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

H1. اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر سلامت روان‌شناختی سازمانی در شرکت صنعتی تجیران دارد.

H2. اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر تعهد سازمانی در شرکت صنعتی تجیران دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی

روش‌شناسی پژوهش

روش‌های پژوهش را بر اساس معیارهای مختلفی می‌توان تقسیم‌بندی نمود اما می‌بایست توجه داشت که معیارهای مورد نظر باید جامع باشد. روش انتخاب شده در این پژوهش با توجه به معیارهای متفاوتی صورت پذیرفته است. پژوهش حاضر بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی بر اساس معیار زمان گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی، بر اساس معیار ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی، بر اساس معیار خصوصیات موضوع یا مسئله

پژوهش یک پژوهش همبستگی یا همخوانی، بر اساس نوع داده یک پژوهش با داده‌های دست اول، بر اساس معیار روش جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با استفاده از تکنیک پرسشنامه و بر اساس معیار میزان ژرفایی یک پژوهش پنهانگر می‌باشد. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه (اعتماد سازمانی، سلامت روان‌شناختی و تعهد سازمانی) می‌باشد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه این پژوهش طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. در راستای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه‌ای این پژوهش با نرم افزارهای آماری SPSS23 و مدل‌سازی معادلات ساختاری SmartPLS3 صورت پذیرفته است. همچنین پرسشنامه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت ارائه شد. به منظور بررسی روایی از روایی محتوایی استفاده شد. بدین منظور پس از طراحی پرسشنامه که استاندارد بوده، نظر مدیران حوزه معاونت تولید، کیفیت و مدیریت واحد خدمات پس از فروش شرکت صنعتی تجیران اخذ گردید، که روایی محتوایی پرسشنامه را قابل قبول تشخیص دادند. نمونه آماری این تحقیق ۲۲۲ نفر از مدیران و کارکنان شرکت صنعتی تجیران برآورد شده است و شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. بنابراین، طبق نتایج جدول (۱) فراوانی پاسخ‌گویان به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی، نتایج جدول (۲) آماره‌های پراکنندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) متغیرها مورد بررسی قرار گرفت، لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب گردید. نتایج آزمون در جدول (۳) می‌توان گفت سنج‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. در ادامه، داده‌های توصیفی تحلیل و سپس بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های مبتنی بر آن انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌گویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۸۱٫۱ درصد از پاسخ‌گویان در این پژوهش مرد و ۱۸٫۹ درصد زن است. توزیع فراوانی سن پاسخ‌گویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۳٫۱ درصد از پاسخ‌گویان در این پژوهش در گروه سنی ۲۵-۳۵، ۳۵٫۴ در گروه سنی ۳۶-۴۵ سال، ۲۲٫۵ درصد در گروه سنی ۴۶-۵۵ و ۹ درصد در گروه بالای ۵۶ سال سن قرار داشته‌اند. مقطع تحصیلی پاسخ‌گویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۵٫۳ درصد از پاسخ‌گویان در این پژوهش دارای میزان تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۲۴٫۸ درصد کاردانی، ۵۲٫۷ درصد دارای کارشناسی و ۷٫۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. توزیع فراوانی سابقه کار

پاسخ‌گویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۲,۲ درصد از پاسخ‌گویان در این پژوهش دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۲۷,۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۶,۵ درصد بین ۱۱-۱۵ سال و ۳۳,۸ درصد نیز سابقه کاری خود را بیشتر از ۱۵ سال گزارش نموده‌اند.

جدول ۱- فراوانی پاسخ‌گویان به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	متغیرها	
۸۱,۱	مرد	جنسیت
۱۸,۹	زن	
۱۳,۱	۲۵-۳۵	سن
۵۵,۴	۳۶-۴۵	
۲۲,۵	۴۶-۵۵	
۹	۵۶-بالتر	
۱۵,۳	دیپلم و پایتتر	میزان تحصیلات
۲۴,۸	کاردانی	
۵۲,۷	کارشناسی	
۷,۲	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۲,۳	۵ سال و کمتر	سابقه
۲۷,۵	۶-۱۰	
۳۶,۵	۱۱-۱۵	
۳۳,۸	بیشتر از ۱۵ سال	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۲- آماره‌های پراکندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) از متغیرهای پژوهش

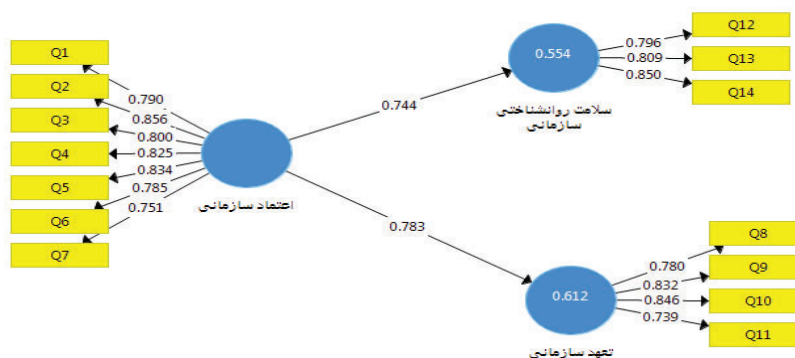
متغیر	میانگین	انحراف معیار
اعتماد سازمانی	۲۷,۲۶۱۳	۴,۰۹۲۱۸
سلامت روان‌شناختی سازمانی	۱۰,۸۵۱۴	۲,۳۳۴۱۸
تعهد سازمانی	۱۵,۵۸۵۶	۲,۶۶۵۲۴

ماخذ: یافته‌های تحقیق

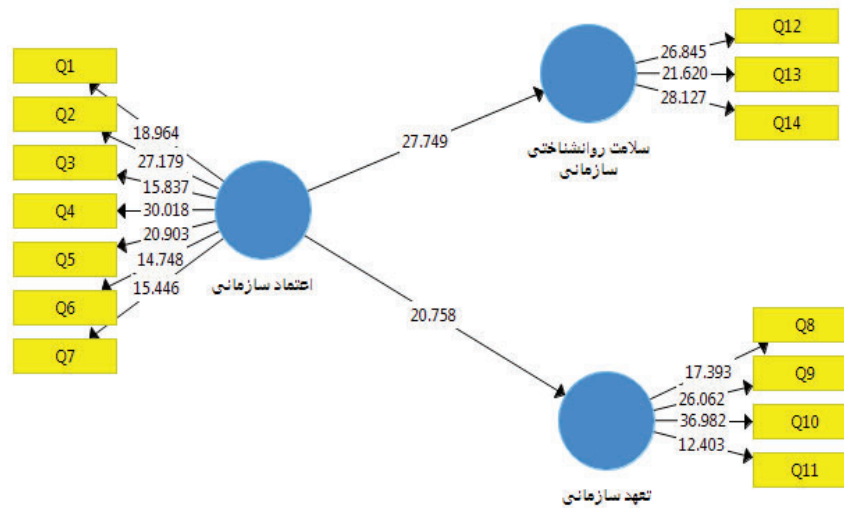
میانگین اکتسابی کلیه متغیرهای مطرح شده در پژوهش (اعتماد سازمانی، سلامت روان‌شناختی، تعهد سازمانی) از حد متوسط و استاندارد جامعه مقدار بالایی گزارش گردیده است که بیانگر مناسب بودن میانگین این متغیرها می‌باشد

آمار استنباطی

جهت بررسی روابط میان متغیرها از الگو ساختاری استفاده شده است.



شکل ۲- خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم‌افزار smart pls



شکل ۳- خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بدین منظور شاخص‌های برازندگی که در (جدول ۳) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

سوال	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	CR	AVE	
Q1	۰,۷۹۰	۰,۹۱۰	۰,۹۲۹	۰,۶۵۰	اعتبار سازمانی
Q2	۰,۸۵۶				
Q3	۰,۸۰۰				
Q4	۰,۸۲۵				
Q5	۰,۸۳۴				
Q6	۰,۷۸۵				
Q7	۰,۷۵۱				
Q8	۰,۷۸۰	۰,۸۱۳	۰,۸۷۷	۰,۶۴۱	تعهد سازمانی
Q9	۰,۸۳۲				
Q10	۰,۸۴۶				
Q11	۰,۷۳۹				
Q12	۰,۷۹۶	۰,۷۵۵	۰,۸۵۹	۰,۶۷۰	سلامت روان‌شناختی سازمانی
Q13	۰,۸۰۹				
Q14	۰,۸۵۰				

ماخذ: یافته‌های تحقیق

مطابق با نتایج جدول (۳) می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۴- معیار فورنل-لارکر^۱

سلامت روان‌شناختی سازمانی	تعهد سازمانی	اعتماد سازمانی	
		۰,۸۰۶	اعتماد سازمانی
	۰,۸۰۰	۰,۷۸۳	تعهد سازمانی
۰,۸۱۹	۰,۶۷۸	۰,۷۴۴	سلامت روان‌شناختی سازمانی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

^۱Fornell-Larcker

همان‌طور که در (جدول ۴) مشاهده می‌کنید، در بررسی معیار فورنل-لاکر نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر می‌باشند. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آنهاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری در نرم افزار PLS که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص‌های مذکور در (جدول ۴)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه‌گیری مورد تایید قرار می‌دهند. لذا نتیجه می‌گیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کنند.

خلاصه نتایج آماری

جدول ۵- نتایج رد و تائید فرضیات تحقیق در یک نگاه

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	بار عاملی	
معنادار	۰,۰۰۰	۲۰,۷۵۸	۰,۷۸۳	اعتماد سازمانی -> تعهد سازمانی
معنادار	۰,۰۰۰	۲۷,۷۴۹	۰,۷۴۴	اعتماد سازمانی -> سلامت روان‌شناختی سازمانی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

با توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه در بین جامعه آماری کارکنان شرکت تجیران توزیع و تکمیل گردید. لذا آماده سازی ذهن‌ها برای آنکه مشکلات دوره ای کوتاه‌مدت در پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها تاثیر منفی نداشته باشد محدودیت عمده‌ای را در جمع‌آوری اطلاعات ایجاد نمود. با توجه به موضوع تحقیق که شامل رابطه مولفه‌های اعتماد با سلامت روان‌شناختی محیط کار و تعهد سازمانی می‌باشد. در جامعه آماری مورد پژوهش مشخص شد که ابعاد مولفه‌های اعتماد به عنوان متغیرهای پیش‌بین و سلامت روان‌شناختی سازمانی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای ملاک، تاثیر زیادی در روابط کاری کارکنان، تعهد به ادای وظیفه، افزایش رضایت شغلی؛ افزایش تعهد سازمانی، کاهش جابجایی شغلی دارد و سلامت روان باعث می‌شود کارکنان احساس خوبی از کار خود داشته و سلامتی نیروی کار را افزایش دهد و در نتیجه نوعی وابستگی عاطفی و روانی ایجاد می‌نماید که ارتباط این مولفه‌ها با یکدیگر باعث بقاء و پایداری سازمان می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد اعتماد سازمانی بر سلامت روان‌شناختی سازمانی در شرکت صنعتی تجیران تأثیر معناداری دارد. وجود سلامت سازمانی موجب افزایش سطح سلامت روانی و آسایش کارکنان شده و در این صورت آنها تلاش گسترده‌ای برای انجام وظایف به بهترین نحو صورت می‌دهند و همچنین وجود اعتماد سازمانی لازمه‌ی آسایش و آرامش فکری کارکنان در سازمان بوه و بر خلاقیت و ابتکارات آنها تأثیر مثبت می‌گذارد و خود این آرامش در سلامت روان آنها تأثیر دارد. نتایج این آزمون با یافته‌های پژوهش کیو و دیگران (۲۰۱۹)، اقبال و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا می‌باشد و نتیجه این پژوهش را تأیید می‌کند.

قدرت رابطه در فرضیه اول بین اعتماد سازمانی و سلامت روان‌شناختی برابر ۰,۷۸۳، محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲۰,۷۵۸ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱,۹۶ می‌باشد و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با صفر می‌باشد. بنابراین اعتماد سازمانی بر سلامت روان‌شناختی تأثیر مثبت معناداری دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی در شرکت صنعتی تجیران تأثیر معناداری دارد. متعهد بودن به سازمان از طریق اعتماد می‌تواند باعث بهبود رفتار سازمانی شود یعنی با افزایش مقدار عددی در متعهد بودن به سازمان، اعتماد افزایش می‌یابد. افزایش اعتماد سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی شده و بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، جو سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و مهمی دارد. نتایج این آزمون با یافته‌های پژوهش کیو و همکاران (۲۰۱۹)، نجات و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا می‌باشد و نتیجه این پژوهش را تأیید می‌کند.

همچنین یافته حاصل از فرضیه دوم قدرت رابطه اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی برابر ۰,۷۴۴، محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲۷,۷۴۹ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱,۹۶ می‌باشد و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با صفر می‌باشد. بنابراین اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد.

این مطالعه توصیه‌هایی را برای مدیران شرکت‌ها ارائه کرد. مدیران شرکت به دنبال بازخورد برای بهبود تعامل با همکاران و مشتریان باشند و تلاش نمایند زمانی که مشکلی به وجود می‌آید اشتباه خود را بپذیرند. مسئولان و تصمیم‌گیرندگان کیفیت تعاملات در ارائه خدمت را بهبود بخشند و ضعف‌هایی که در سامانه اداری وجود دارد و موجب قطع شدن ارتباط با مرکز و کند شدن ارائه خدمت می‌شود بهبود بخشند.

مسئولان بایستی سیستم‌های خود را روزآمد و مجهز کرده تا امکان دسترسی آسان به خدمات برای مراجعان فراهم شود و از مراجعات مکرر و اتلاف وقت آنان کاسته شود. مدیران کارکنان را تشویق کنند که حرف‌های خود را خلاقانه تبیین کنند و تصمیمات خود را براساس باورهای کارکنان اتخاذ نمایند.

به پژوهشگران توصیه می‌شود در پژوهش‌های خود موارد زیر را لحاظ نمایند؛

با توجه به اینکه پژوهش کنونی در شرکت صنعتی تجیران انجام شده است، پیشنهاد می‌شود همین موضوع در سازمان‌های دیگر انجام شود و نتایج پژوهش به دست آمده با یکدیگر مقایسه شود. عوامل مؤثر بر کیفیت خدمات با روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری بررسی شوند. رابطه بین جامعه‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی شود. در نتیجه، مطالعات آینده باید به گونه‌ای گسترش یابد که انواع سازمان‌ها، صنایع و ... بیشتری را شامل شود.

منابع و مأخذ

عباسی، همایون؛ کریمی، جواد، حسینی، مریم و حسین آبادی، بهاره (۱۳۹۵). تبیین رابطه رهبری متعهد و رفتار شهروندی سازمانی با ملحظه نقش میانجی اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش. دوره سوم. ش ۳. پیاپی ۱۱. صص ۲۵-۱۹.

فروغی سوها، فردین؛ زند عموقین، فرحروز؛ تقوی، آذر (۱۴۰۰). مدل‌سازی تاثیر فرهنگ اخلاق و جو سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با میانجی تعهد سازمانی. دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، (۲).

فیض، داود؛ زهرا احمدی الوار (۱۴۰۰). ایجاد فرهنگ عاطفی مثبت: اثر ارتباطات داخلی بر رفتار شهروندی مشتری با تأکید نقش رفتار شهروندی سازمانی. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. سال اول. ش ۱۹. صص ۱۵۲-۱۲۳.

اسدی، مسعود؛ شکوری، زینب (۱۴۰۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان. دو فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۶(۱۳): ۳۶-۱۹.

Alaaraj, S., Mohamed, Z.A., Bustamam, U.S.A., 2018. External growth strategies and organizational performance in emerging markets: the mediating role of inter-organizational trust. Rev. Int. Bus. Strategy 28, 203–222.

Allam, Z., & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. Management Science Letters, 10(6), 1287-1294.

Annamaria, D.F., 2017. Positive healthy organizations: promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. Front. Psychol. 8, 1938–1950.

Becker, C.H., Merkle, W., 2016. Crew Resource Management (CRM). Risk Management In Medicine. Springer Berlin Heidelberg.

Biswas, S., Kapil, K., 2017. Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: a field investigation in India. *J. Manag. Dev.* 36 (5), 696–711.

Breen LJ, Aoun SM, O'Connor M, Johnson AR, Howting D. Effect of caregiving at end of life on grief, quality of life and general health: A prospective, longitudinal, comparative study. *Palliat Med.* 2020;34(1):145-154.

Chong, V.K., Law, M.B.C., 2016. Job performance: the mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment. *J. Account. Organ. Change* 12, 590–613.

Costigan, R.D., Ilter, S.S., Berman, J.J., 1998. A multi-dimensional study of trust in organizations. *J. Manag. Issues* 10 (3), 303–317.

Friel S, Jamieson L. Political economy, trade relations and health inequalities: lessons from general health. 2019.

Ghanbari Moghadam A, Mohammadi Shahshablaghi F, Dalundi A, Hosseinzadeh S. Relationship between lifestyle and general health of the elderly in Tehran. *Elderly: Iran J Aging.* 2015;10(3):90-99.

Ghosh, S., Swamy, D.R., 2014. A literature review on organizational commitment – a comprehensive summary. *Int. J. Eng. Res. Afr.* 4 (12).

Iqbal, S., Farid, T., Jianhong, M., Khattak, A., Nurunnabi, M. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior's and the Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the Banking Sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170

Ji, M., Xu, Q., Xu, S., Du, Q., Li, D., 2018a. Proactive personality and situational judgment among civil flying cadets: the effect of risk perception and cognitive flexibility. *Transport. Res. F Traffic Psychol. Behav.* 59 (8), 179–187.

Pritchard, R.D., Karasick, B.W., 1973. The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organ. Behav. Hum. Perform.* 9 (1), 126–146.

Karaca A, Yavuzcan A, Batmaz S, Cangür S, Caliskan A. The Effect of Cognitive Behavioral Group Therapy on Infertility Stress, General Health, and Negative Cognitions: A Randomized Controlled Ration Emotive Cog Behav Ther. *Trial. J* 2019;37(4):375-394.

Kawyannejad R, Mirzaei M, Valinejadi A, Hemmatpour B, Karimpour HA, AminiSaman J, et al. General health of students of medical sciences and its relation to sleep quality, cell phone overuse, social networks and internet addiction. *Bio Psycho Soc Med.* 2019;13(1):12.

Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health Gesondheid*. 2017;22(1):252- 258.

Kharoufah, H., Murray, J., Baxter, G., Wild, G., 2018. A review of human factors causations in commercial air transport accidents and incidents: from to 2000–2016. *Prog. Aero. Sci.* 99, 1–13.

Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, pp 102-123.

Kobulnicky, P.J., 1997. *Commitment in the workplace: theory, research and application* - by john p. meyer, john p. and natalie j. allen. thousand oaks, ca: sage, 1997. 150p. \$34.00 (cloth). isbn 0-7619-0104-3. \$15.95(paper). isbn 0-7619-0105-1. *J. Acad. Librarian* 24 (2), 175

Mowday, R., Porter, L., Steers, R., 1979. The measurement of organizational commitment. *J. Vocat. Behav.* 14 (2), 224–247.

Namdar A, Naghizadeh MM, Zamani M, Yaghmaei F, Sameni MH. Quality of life and general health of infertile women. *Health Qual life Outcomes*. 2017;15(1):139.

Nguyen T, Pham T. The effect of corporate entrepreneurship, organizational culture on supply chain management and business performance in chemical industry. *Uncertain Supply Chain Manag.* 2020;8(1):67-76.

Qiu Shaoping, Amin Alizadeha , Larry M. Dooleya, Ruijuan Zhang. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 40, pp 77–87.

Ranca, C.A., Iordănescu, Eugen, 2013. Assessment of organizational trust: preliminary data for Romanian adaptation of the organizational trust inventory short form. *Procedia - Soc. Behav. Sc.* 78 (2), 436–440.

Verburg, R.M., Nienaber, A.M., Searle, R.H., Weibel, A., Den Hartog, D.N., Rupp, D.E., 2017. The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group Organ. Manag.* 43, 179–206.

Tett, R.P., Meyer, J.P., 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Person. Psychol.* 46 (2), 35.

Tsai WL, Silva RA, Nash MS, Cochran FV, Prince SE, Rosenbaum DJ, et al. How do natural features in the residential environment influence women's self-reported general health? Results from cross-sectional analyses of a US national cohort. *Environ Res.* 2020:109176.

Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.

Vatandost A. Comparison of general health of immigrant men and women living in Imam Shahr town of Chamestan, 3rd International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle, Mashhad. 2016.

Wong C A. Cummings G G. (2018). The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies.*; 3 (2), pp 130-142.

Yaghoubi N, Rouhani H, Sadeghi A. The study of the relationship between public health and quality of life of the elderly in Esfarayen in 2017, the 19th Annual Research Congress of Medical Students, Hamadan. 2018.

Ying Li, Zhen Liu, Kuiyuan Qin,¹ Jiayu Cui, Xiaoyu Zeng, Ming Ji, Jijun Lan, Xuqun You, Yuan Li (2021) Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management* 92 (2021) 102018.

Investigating the relationship between trust components on psychological health and organizational commitment in Tejiran Industrial Company

Mohammad Abdolsha^۱ and Mohsen Eftekhari^۲

Abstract

Today, with the increasing importance of human resources, organizations try to take a step in the direction of increasing organizational commitment among personnel by examining important components such as psychological health. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between the components of organizational trust and organizational psychological health and organizational commitment. In this research, organizational trust questionnaire, organizational psychological health questionnaire and organizational commitment were used. This model was tested by analyzing survey responses collected from 222 managers and employees of Tejiran Industrial Company with SPSS23 and Smart PLS3 software. has taken. Research findings show that organizational trust has a positive and significant effect on organizational psychological health in Tejiran Industrial Company. In addition, organizational trust has a positive and significant effect on organizational commitment in Tejiran Industrial Company.

Keywords: organizational trust, organizational psychological health, organizational commitment, Tejiran company.

^۱Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran Email Address: abdolshah@gmail.com.

^۲Msc. Student, Department of Industrial Engineering, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.