

تأثیر اعتماد سازمانی بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۸

کد مقاله: ۹۱۶۱۰

یوسف میرشکاری^۱

چکیده

در این پژوهش بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان طی سال ۱۴۰۱ مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت فولاد تشکیل داده اند. که به روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۶۸ نفر انتخاب شد. نتایج این پژوهش در خصوص فرضیه اصلی نشان میدهد که اعتماد سازمانی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد. همچنین فرضیه فرعی اول حاکی از آن بود که مؤلفه اعتماد جانبی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد. در خصوص فرضیه فرعی دوم نیز نتایج نشان داد که مؤلفه اعتماد عمودی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل انجام شده در خصوص فرضیه فرعی سوم نتایج بیانگر این بود که مؤلفه اعتماد نهادی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی، توانمندسازی، فرهنگ

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی-توسعه منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران
Mirshekariyousef9@gmail.com

۱- مقدمه

یکی از فاکتوری که نقش بنیادی در پیروزی و پیشرفتی روابط درون و برون سازمانی ها دارد، «اعتماد سازمانی»^۱ است که می تواند اثرات درون فردی و بین فردی، و روابط درون و برون سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (آسیمون، ۱۳۹۹). هالند و همکاران^۲ (۲۰۲۰) اعتماد سازمانی را به عنوان تمایل یک طرف به آسیب پذیر بودن در برابر طرف دیگر بر اساس این توقع یا باور که طرف مقابل مطمئن، باز و قابل اعتماد است، تعریف می کند. مفهوم سازه اعتماد سازمانی به عنوان «توقعات مثبتی که اشخاص، بر پایه نقش های سازمانی، مناسبات، تجربیات، وابستگی های متقابل از نیت و رفتارهای گوناگون اعضاء سازمانی دارند، بیان می نمایند (فضائل و همکاران، ۱۳۹۹). اعتماد میان مدیریت و کارکنان بر کیفیت مدیریت تأثیر زیادی دارد، بنابراین افول اعتماد در تشکیلات یا سازمان، یکی از مسائلی است که سبب ایجاد کارکنانی بی انگیزه و اجرای کند برنامه ها را موجب می گردد (گل افشانی و همکاران، ۱۳۹۶). سازمان به منظور پاسخ به تحولات فضای به مدیران توانمندتر از گذشته نیاز دارند. اعتماد سازمانی یکی از فاکتور زمینه ای است که می تواند نقش به سزایی در «توانمندسازی»^۳ کارکنان داشته باشد. به باور گریمپ،^۴ (۲۰۱۹)، توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت است از تغییر در فرهنگ و شهامت در خلق و هدایت یک فضا سازمانی. بر اساس دیدگاه کونیگوا^۵ (۲۰۱۷) توانمندسازی کارکنان به مفهوم خلق مجموعه پتانسل های لازم در مدیران در راستای قادر ساختن آن ها به ایجاد ارزشی افزوده در سازمانی و ایفای نقش و مسئولیتی است که در سازمانی بر عهده دارند. توانمندسازی نه تنها به بررسی مدیر از وظایف کاری اش منتج می شود بلکه به عامل زمینه ای مثل همکاری مدیران با سرپرستان، همکاران و کارکنان نیز بستگی دارد (احمدی راد، ۱۳۹۹). اعتماد سازمانی با توانمند نمودن کارکنان، دلیل بهبود و پیشرفتی «فرهنگ سازمانی»^۶ میشود. بر اساس تحقیقات (کاستن^۷، ۲۰۲۰) فرهنگ سازمانی اساساً طبق نیازهای اشخاص برای کاستن از احساس عدم اطمینان و داشتن منابعی برای هدایت اقدامات خودشان بنا شده است. این نیاز به کاستن از احساس عدم خاطر جمعی یا عدم اطمینان با تکامل استانداردهای رفتاری (بایدها و نبایدها) و معیارهایی برای درک وقایع برطرف می شود (محمدی و حبیبی تبار، ۱۳۹۸). به باور مونجی^۸ (۲۰۱۹) سیستمی از معناها و مفاهیم مشترک میان اعضای یک سازمانی، که آن سازمانی را از نهادها یا شرکت های دیگر متفاوت می کند. طی چندین دهه گذشته، اعتماد سازمانی در روابط میان سازمانی کارکنان و مدیران کم رنگ تر شده است که دلیل آن، گسسته تر شدن سازمان و تحولات نیاز مشتریان است؛ از این رو، یکی از دغدغه های تشکیلات بخصوص نهادها یا شرکت های بزرگ، خلق اعتماد سازمانی در جهت توانمندسازی کارکنان و مدیران است. کارکنان می توانند به نوبه خود اعتماد خود را به تشکیلات، سرپرستان و همکاران تحمیل نمایند و به خلق شرایط مثبت در کار و روابط بلند مدت کمک نمایند (ما^۹ و همکاران، ۲۰۲۱). شرکت فولاد هرمزگان جهت توسعه اعتماد سازمانی دارای یک مدل کلی توسعه یافته است که روند کانون بررسی و پیشرفت از ارکان این مدل بوده و بازخوردهای حاصل از این روند در روندهای آموزش، بسط و توانمندسازی کارکنان و پیشرفت فرهنگ مورد بهره روری قرار می گیرد. با این حال تبیین مؤلفه های اعتماد سازمانی در این شرکت با چالش های جدی روبروست. مدیریت بر پایه ی اعتماد سازمانی است که انسان ها در روابط خود آن را به کار می تا گیرند؛ اما در این شرکت بدان به عنوان تکنیک رفتاری که می گردد از راه آن توانمندسازی خلق نمود و در رده های گوناگون از آن بهره گرفت، نگریسته نشده است. به علاوه مؤلفه های اعتماد در فضای شرکت به عنوان فاکتور اصلی بالقوه ای که منجر به بهبود فرهنگ سازمانی بشود و بتواند به عنوان یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد، نیز به سرعت مورد توجه قرار نگرفته است. بی اعتمادی به پیامدها و آثار و نتایج مثبت برنامه های تغییر و بهبود وضعیت عمومی کارکنان و توجه به منافع آن ها سبب میشود کارکنان در مقابل اجرای تصمیمات، سرسختی نشان دهند و در مقابل برنامه های تغییر و تحول، نگرش مثبتی نداشته باشند (دهمرد و ناستی زایی، ۱۳۹۸). لذا با تبیین فاکتور اعتماد سازمانی جهت توانمندسازی کارکنان فولاد استان هرمزگان باید ساختارها را تقویت نمود. چرا که عدم تقویت اجزاها سبب بحران و آسیب جدی به توانمند سازی و بهره وری کارکنان کلیه وارد می گردد. ویژگی های شغلی مانند وظایف و خودمختاری می تواند کارکرد بهتری را به کارکنان فعلی و بالقوه از نظر ارزش و کارکنان تحمیل نماید (ما و همکاران، ۲۰۲۱). در حال حاضر پیچیدگی سازمان ها از یک سو و ضرورت های تسهیم دانش و ارتقای سطح کیفی کارکنان در توانایی و آرمان طلبی از طرف دیگر و هم جهت یا توازن میان آرمان ها و توانایی ها و همسویی بین آنها این مسئله را مطرح می کند که چگونه می توان تأثیر اعتماد سازمانی را در بین کارکنان فولاد توسعه داد و از گذر آن بر ترس و ناامیدی و مقاومت در انجام اقدامات فایق آمد و خلاء ناشی از فقدان آن را مورد کنکاش قرار داد. چرا که بالا بودن اعتماد سازمانی با بهبود رضایت شغلی و همچنین ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر، با رهبران یا مدیران و

- 1- Organizational Trust
- 2- Holland & et.al
- 3- Empowering
- 4- Grimpe
- 5- Konigova
- 6- Organizational Culture
- 7- Kasten
- 8- Monje
- 9- Ma, E., Zhang, Y., Xu, F. Z., Wang, D., & Kim, M

سرپرستان و ارتباط بهتر نسبت به اهداف راهبردی سازمان و تسهیل توانمند سازی خواهد داشت. از طرفی دیگر پایین بودن اعتماد سازمانی سبب افزایش تعارض، بی ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش و مانع تراشی بر تحقق اهداف می شود (دهمرد و ناستی زایی، ۱۳۹۸). لذا باتوجه به این مسأله آیا اعتماد سازمانی بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان تأثیر دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- اعتماد سازمانی

مفهومی کلی و بین المللی در خصوص اعتماد که قابل کاربرد در کلیه موقعیت‌ها باشد، وجود ندارد. پژوهشگران بر این اعتقادند که اعتماد سازمانی، خواسته‌های مثبت کارکنان نسبت به سیاست‌ها و اعمال سازمانی است که آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هم چنین احساس اعتماد و حمایت که کارکنان نسبت به سازمانی و بالادستی‌شان دارند (وانالا و همکاران^۱، ۲۰۱۶) و یا باور کارکنان به رهبران سازمانی و اعتقاد به این که در آخر، اقدامات سازمانی به کارکنان منفعت می‌رساند، تعریف شده است (دهمرد و ناستی زایی، ۱۳۹۸) (کانه، اورابازو^۲، ۲۰۰۶). ۱۰ بُعد در جهت اعتماد تعیین شده است: ۱- در دسترس بودن؛ به حضور فیزیکی سرپرست در وقت نیاز اشاره دارد. ۲- شایستگی؛ به حرفه شخص و فرد مورد نیاز به جهت شغل فرد ارتباط پیدا میکند. ۳- سازگاری؛ به مفهوم قابلیت اطمینان، توانایی پیش بینی و قضاوت درست است. ۴- دقت و هوش؛ به عنوان تضمین و خاطرجمعی شناخته میشود. ۵- انصاف و عدالت؛ به مفهوم رفتار یکسان با زیردستان است. ۶- کمال؛ صداقت و درستی که به درستکاری و شخصیت اخلاقی اشاره میکند. ۷- وفاداری؛ به مفهوم برخورداری از انگیزه جهت حفاظت از اشخاص و خلق ذهنیت خوب در خصوص اشخاص است. ۸- گوشودگی؛ به معنای برخورداری از ذهنیت باز، به منظور نظر دادن می باشد. ۹- وفای به عهد و عمل به وعده‌ها؛ به عمل نمودن به قول‌ها و وعده‌های شخص اشاره می‌کند. ۱۰- پذیرش؛ به عنوان قابل پذیرش بودن نظرها بیان می‌گردد (دهمرد و ناستی زایی، ۱۳۹۸) (باتلر^۳، ۱۹۹۱).

۲-۲- توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی در محل کار به عنوان مرجع تصمیم‌گیری مرتبط با کار در خصوص وظایف کارکنان توصیف می‌شود. ادبیات نشان می‌دهد که توانمندسازی می‌تواند بر اساس ساختاری یا روانی باشد. توانمندسازی ساختاری به دادن اختیارات لازم و مسئولیت از مدیران به زیردستان اشاره دارد، در حالی که توانمندسازی روانشناختی به توانمندسازی کارکنان در سطح روانشناختی اشاره می‌کند. اغلب پژوهش‌هایی که ادراکات و رفتارهای کارکنان را مورد ارزیابی قرار داده است بر توانمندسازی روانشناختی متمرکز بوده است. نظریه نمایندگی پیشنهاد می‌کند وقتی سطح عدم قطعیت در محیط کار بالا باشد، نظارت مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان از طرف مدیران، کمتر است. بنابراین لازم است به کارکنان استقلال و اختیار تصمیم‌گیری داده شود. در این راستا، سیاست‌های توانمندسازی می‌تواند با ایجاد استقلال و کنترل بیشتر به کارکنان، میزان عدم اطمینان در مشاغل به حداقل رساند. در مجموع، توانمندسازی را می‌توان به وسیله کارکنان به این معنی که سازمان‌ها چقدر حمایت و انعطاف‌پذیری برای کارکنان خود ارائه می‌دهند و نتایج مثبت نگرشی و رفتاری را به ارمغان می‌آورد بیان نمود.

۲-۳- اهمیت فرهنگ سازمانی

فرهنگ بر روند تصمیم‌گیری و پاسخ مسئله، انگیزش، رضایت و روحیه اشخاص، سنجش خلاقیت و نوآوری تأثیر دارد و در یک کلام، در مدیریت چیزی مستقل و آزاد از نقش فرهنگ نمیتوان پیدا نمود (همان منبع). فرهنگ سازمانی، نوعی احساس شناخت را به اعضای سازمانی اعطاء می‌کند. فرهنگ سبب می‌گردد که در اشخاص وظیفه‌ای فراتر از منافع و علایق شخصی بوجود بیاید. مدیران تشکیلات می‌توانند از راه فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، بوسیله بایدها و نبایدهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل نمایند. یافته‌های محققان، مؤید این مطلب است که کامیابی تشکیلات در کنار سخت افزارهایی مانند اجزاء، راهبرد و سیستم‌ها نیازمند نرم افزارهایی مانند کارکنان، حرفه‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. هم چنین اجرای کامیابی آمیز راهبرد در تشکیلات، در گرو خلق اقدامات فرهنگی لازم در آن‌ها است و بدون موافقت نمی‌توان تحولی در سازمانی خلق نمود. باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ تشکیلات نیز سنجش همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت‌ها و رسالت سازمانی است (محمدتقی پور، ۱۳۹۳).

1- Vanhala, M, Heilmann, P, & Salminen, H.

2- Kane-Urrabazo, C

3- Butler, J. K

۳- مروری بر پژوهش‌های پیشین

ضمیری و همکاران (۱۳۹۹)، در مقاله ای با عنوان "مقایسه اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی نوآورانه کارکنان دارای استرس شغلی" به بررسی پرداختند. نتایج نشان داد که بین آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر افزایش رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی نوآورانه کارکنان دارای استرس شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و آموزش توانمندسازی کارکنان نسبت به آموزش‌های هوش سازمانی در افزایش رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی نوآورانه کارکنان دارای استرس شغلی اثربخشی بیشتری دارد.

احمدی راد (۱۳۹۹)، در مقاله ای با به "بررسی رابطه اعتمادسازی مدیران و سطح توانمندی آنان از نگاه کارکنان در سازمان مدیریت پسماند" پرداخت. نتایج نشان داد که اعتمادسازی و سطح توانمندی مدیران در سازمان از سطح مطلوبی برخوردار بوده اند. بررسی رابطه متغیرها نشان داد که اعتمادسازی و ابعاد آن (روراستی، صداقت، وفاداری، قانونمداری، حسن شهرت) بر سطح توانمندی مدیران رابطه معنی داری داشته اند همچنین آزمون فرید من نشان داد که روراستی از نظر کارکنان در بین ابعاد اعتمادسازی بالاترین رتبه را خود اختصاص داده است.

افتخاری و رحیمی (۱۳۹۹)، در مقاله ای به "نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در تاثیر رهبری مثبت گرا بر اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مدارس کاشان)" پرداختند. نتایج نشان داد رهبری مثبت گرا هم به طور مستقیم و هم از راه توانمندسازی روانشناختی بر اعتماد سازمانی، اثر مثبت و معنادار داشته است. همچنین وضعیت موجود هر سه این متغیرها در جامعه مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بوده است. رهبران سازمانی می توانند با ترویج روابط انسانی، ارتباطات، معناگرایی و جو مثبت گرایانه در سازمان خود زمینه تقویت نگرش مثبت کارکنان به نقش خود در سازمان را فراهم سازند و بدین ترتیب اعتماد سازمانی را توسعه دهند.

روشنی و اله مرادی (۱۳۹۹)، در مقاله ای به ارزیابی "ارتباط فرهنگ انطباق پذیری و توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی در بعد اعتماد دبیران زن تربیت بدنی استان آذربایجان غربی" پرداختند یافته های این تحقیق نشان می دهد که بین ابعاد فرهنگ انطباق پذیری و توانمندسازی دبیران زن تربیت بدنی استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود دارد.

کونیگوا^۱ (۲۰۲۱) در مقاله ای به "بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی در بخش دولتی" پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که پاسخ دهندگان سازمان ها تمایل دارند که اعتماد بیشتری به مدیران ارشد نسبت به دیگر فرهنگ ها داشته باشند. پاسخ دهندگان نیز رضایت شغلی بیشتری داشتند.

لی، باسانا و پانجایتان^۲ (۲۰۲۰) در مقاله ای به بررسی "تأثیر اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان" پرداختند. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد. دوم، اعتماد سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. سوم، رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. چهارم، شهروندی سازمانی به عنوان یک متغیر مداخله کننده می تواند اعتماد سازمانی را برای عملکرد کارکنان افزایش دهد. هتل متعهد می شود که کارکنان خود را از طریق اعتماد سازمانی توانمند سازد و نقش کارکنان را با رفتار شهروندی سازمانی بهبود بخشد.

ژن^۳ (۲۰۱۹) در مقاله ای به بررسی "اثر متقابل رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی در ادغام فرهنگ سازمانی" پرداخت. نتایج تحلیلی تجربی نشان می دهد که تاثیرات رفتارهای آرمان گرایانه و رفتارهای انگیزشی الهام بخش رهبری، محرک فوق العاده ای برای هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار هستند که بیشترین تأثیر مثبت را در ادغام سیستم های سازمانی دارد علاوه بر این، فرهنگ انعطاف گرا به طور مثبت رابطه بین رفتارهای رهبری استراتژیک و هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار را تعدیل می کند، در حالی که فرهنگ کنترل گرا به طور منفی این روابط را تعدیل می کند. مطالعه ما به ادبیات موجود در هر دو زمینه ی رهبری و هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار کمک می کند. دنی و همکاران^۴ (۲۰۰۶) در مقاله ای به ارزیابی "پیامدهای فرهنگ سازمانی و اعتماد در کار تیم های مجازی" پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبتی بین اعتماد و جهت گیری سازمانی شرکت ها برای کار تیم های مجازی وجود دارد.

۴- روش پژوهش

بخش ادبیات و تئوری پژوهش برگرفته از مطالعات کتابخانه ای و پژوهش‌های کاربردی می‌باشد؛ به منظور سنجش متغیرهای پژوهش از روش میدانی و پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است در آمار توصیفی به بررسی شرایط متغیرهای مربوط به داده مانند بیشترین، کمترین، میانگین و انحراف معیار پرداخته شده است. جهت بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه سوم انجام شده است.

1- Konigova, M

2- Lay, Y., Basana, S., & Panjaitan, T

3- Zhen, Sh

4- Dani, S., Burns, N., Backhouse, C. J., & Kochhar, A

۵- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: اعتماد سازمانی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد.

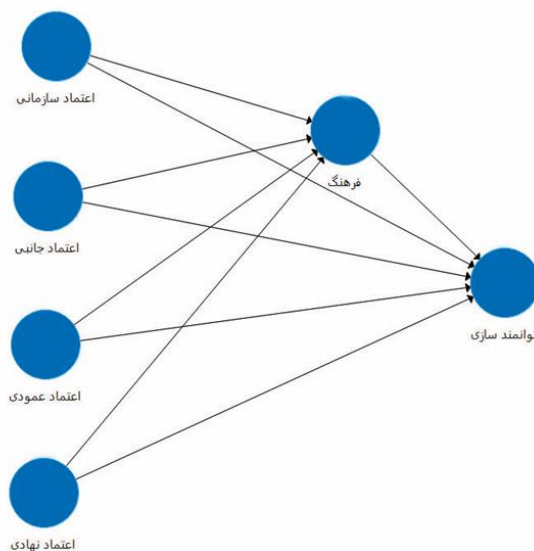
فرضیه‌های فرعی:

۱. مؤلفه اعتماد جانبی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد.
۲. مؤلفه اعتماد عمودی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد.
۳. مؤلفه اعتماد نهادی تأثیر معناداری بر توانمندسازی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ در کارکنان فولاد هرمزگان دارد.

۶- جامعه آماری و تعداد نمونه

کلیه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت زیر مجموعه فولاد که حدوداً ۳۰۰ تن اشخاص مشغول به کار می‌باشند. برای محاسبه تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۱۶۸ نفر بعنوان نمونه گزینش خواهد شد.

۷- مدل مفهومی



نمودار ۱- مدل مفهومی

این مدل بر اساس پژوهش ما و همکاران (۲۰۲۱) و باتوجه به شرایط سازمانی داخل ایران مطرح شده است. در این پژوهش متغیر اعتماد سازمانی، اعتماد جانبی، اعتماد عمودی، اعتماد نهادی به عنوان متغیرهای مستقل می باشد. متغیر فرهنگ نیز به عنوان متغیر میانجی و متغیر توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. توانمندسازی در محل کار به عنوان اعطای اختیارات تصمیم گیری مرتبط با کار به کارکنان توصیف می شود. توانمندسازی در این پژوهش به توانمندسازی کارکنان در سطح شناختی اشاره دارد. مطالعاتی که ادراک و رفتار کارکنان را بررسی می‌کنند، اغلب بر توانمندسازی روان‌شناختی درک شده تمرکز می‌کنند. تئوری نمایندگی پیشنهاد می کند زمانی که سطح عدم اطمینان در محل کار بالا است و نظارت مستقیم بر عملکرد کارکنان برای مدیران کمتر موثر است، لازم است به کارکنان استقلال و اختیار تصمیم گیری اعطا شود.

در این راستا، سیاست‌های توانمندسازی می‌توانند با دادن استقلال و کنترل بیشتر به کارکنان، عدم اطمینان را در هنگام انجام مشاغل کاهش دهند. بنابراین، در مجموع، توانمندسازی را کارکنان می‌توانند به‌عنوان میزان حمایت و انعطاف‌پذیری سازمان‌ها برای کارکنان خود تفسیر کنند، که حاصل از اعتماد سازمانی است. این نوع اعتماد بر اساس بایدها و نبایدهایی به کارکنان اطلاق می گردد و به دلیل اینکه نظم سیستماتیک دارد نتایج نگرشی و رفتاری مثبت را در پی دارد.

۸- متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری

اعتماد سازمانی: در پژوهش (ما و همکاران، ۲۰۲۱) اعتماد بدین صورت توصیف شده است که: مورد اعتماد بودن مفهوم وسیعتری از دوست داشتن است". اعتماد به عنوان یک اجزای ضروری در ارتباطات سالم محل کار، عبارت است از "تمایل به صدمه پذیری در مقابل دیگر طرف‌ها به این امید که نیت یا رفتار آن‌ها در مسائل ضروری مثبت باشد" منظور از اعتماد سازمانی در این پژوهش عبارت از امتیازی است که شخص توسط پاسخگویی به پرسشنامه ۱۳ سؤالی در قالب ۳ مؤلفه اعتماد عمودی، جانبی و نهادی حاصل میشود. میانگین حاصل از ۱۳ سوال در ابعاد اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی در قالب یک گویه به عنوان اعتماد سازمانی در نظر گرفته می شود. این پرسشنامه بر اساس پژوهش هاشم پور (۱۳۹۸) و محقق ساخته مطرح شده است.

اعتماد جانبی: به اعتماد میان کارکنان در یک نهاد سازمانی میگویند (هاشم پور، ۱۳۹۸). در این نوع اعتماد، به موجب داشتن چیزی یا دارا بودن خصوصیاتی که اعتماد کننده آن را خوب می داند، حداکثر می یابد. در این پژوهش منظور از اعتماد جانبی نمرات حاصل از ۴ سوال پرسشنامه می باشد که بر اساس پژوهش (هاشم پور، ۱۳۹۸) و محقق ساخته مطرح می گردد.

اعتماد عمودی: اعتمادی است که میان کارکنان و رهبران وجود دارد (هاشم پور، ۱۳۹۸). اعتماد دوگانه مدیر-کارمند به عنوان فاکتوری کلیدی که بر رفتارها در سازمانی اثر میگذارد شناخته شده است. در این پژوهش منظور از اعتماد عمودی نمرات به دست آمده از ۵ سوال پرسشنامه بر اساس پژوهش (هاشم پور، ۱۳۹۸) و محقق ساخته می باشد.

اعتماد نهادی: نوع غیر فردی اعتماد است و به عنوان اعتماد اعضای سازمانی نسبت به راهبرد و چشم انداز سازمانی، پتانسل تجاری و تکنولوژی، روندها و اجزای منصفانه و سیاست های منابع انسانی معرفی می گردد (هاشم پور، ۱۳۹۸). در این پژوهش منظور از اعتماد نهادی نمرات حاصل از ۴ سوال پرسشنامه بر اساس پژوهش (هاشم پور، ۱۳۹۸) و محقق ساخته می باشد.

توانمند سازی: در پژوهش (ما و همکاران، ۲۰۲۱) توانمند سازی در محل کار یعنی عطا نمودن به کارکنان زیر دست و حمایت از آنها؛ یعنی چقدر کارکنان مورد حمایت و انعطاف پذیری قرار می گیرند. در این پژوهش منظور از توانمندسازی نمرات حاصل از ۳ سوال می باشد که بر اساس پژوهش (نصاری، ۱۳۹۸) و محقق ساخته مورد سنجش قرار می گیرد.

فرهنگ: فرهنگ سازمانی یعنی مفروضات مشترک، ارزش ها و بایدها و نبایدهای درون یک سازمانی (موسوی داودی، ۱۳۹۷). در این پژوهش منظور از فرهنگ، نمرات به دست آمده از ۳ سوال بر اساس پژوهش (موسوی داودی، ۱۳۹۷) و محقق ساخته می باشد.

۹- یافته های پژوهش

۹-۱- بررسی جمعیت شناختی

جدول ۱- بررسی توصیفی جمعیت شناختی (منبع: یافته های پژوهشگر)

تحصیلات	وضعیت تاهل	جنسیت	سن	میانگین
۲,۴۸	۱,۱۸	۱,۱۴	۲,۲۱	میانگین
۲	۱	۴	۲	میانه
۰,۹۴	۰,۳۸	۰,۳۵	۱,۰۶	انحراف معیار
۱	۱	۱	۱	کمترین
۴	۲	۲	۴	بیشترین
۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	تعداد

جدول ۲- بررسی جمعیت شناختی (منبع: یافته های پژوهشگر)

جنسیت	پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد	سن	پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد
تحصیلات	مرد	۱۴۳	۸۵,۱	سن	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۵۰	۲۹,۸
	زن	۲۵	۱۴,۹		بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۶۳	۳۷,۵
	دیپلم	۲۶	۱۵,۵		بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۲۴	۱۴,۳
	کاردانی	۶۲	۳۶,۹		از ۴۵ سال بالاتر	۳۱	۱۸,۵
	کارشناسی	۵۲	۳۱				
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۸	۱۶,۷				

۹-۲- توصیف متغیرهای پژوهش

جدول ۳- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته های پژوهشگر)

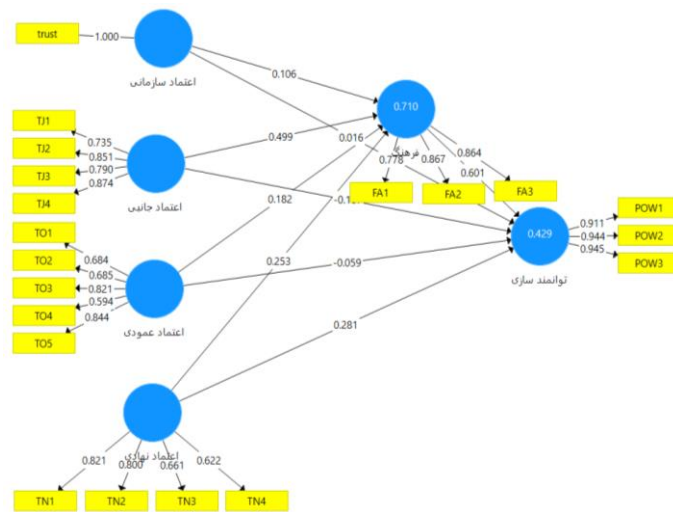
اعتماد نهادی	اعتماد عمودی	اعتماد جانبی	توانمندسازی	فرهنگ	اعتماد سازمانی	میانگین
۳,۴۰	۳,۱۱	۳,۳۷	۳,۸۱	۳,۶۰	۳,۲۸	میانگین
۱,۵۰	۱	۱	۱	۱	۱,۱۵	کمترین
۴,۵۰	۴,۶۰	۵	۵	۵	۴,۶۲	بیشترین
۰,۶۵	۰,۶۸	۰,۷۶	۰,۷۳	۰,۷۳	۰,۵۹	انحراف معیار
۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	تعداد

۹-۳- مدل سازی معادلات ساختاری

ابتدا، سنجش مدل اندازه گیری را به همراه بازهای عاملی مورد بررسی قرار داده و پس از بررسی پایایی و روایی سنجه های سازه در ادامه ارزیابی مدل های اندازه گیری انعکاسی پرداخته می شود.

۹-۴- اندازه گیری پایایی

به سبب محدودیت های آلفای کرونباخ در جامعه، بهره وری از یک سنجه دیگر جهت پایایی سازگاری که از آن به عنوان پایایی مرکب (CR) نام برده می شود استفاده می گردد. مقادیر ۰,۷ تا ۰,۹ مراحل پیشرفته پژوهش، به عنوان رضایت بخش مدنظر قرار می گیرند.



نمودار ۲- مدل سازی معادلات ساختاری (منبع: یافته های پژوهشگر)

جدول ۴- اندازه گیری پایایی (منبع: یافته های پژوهشگر)

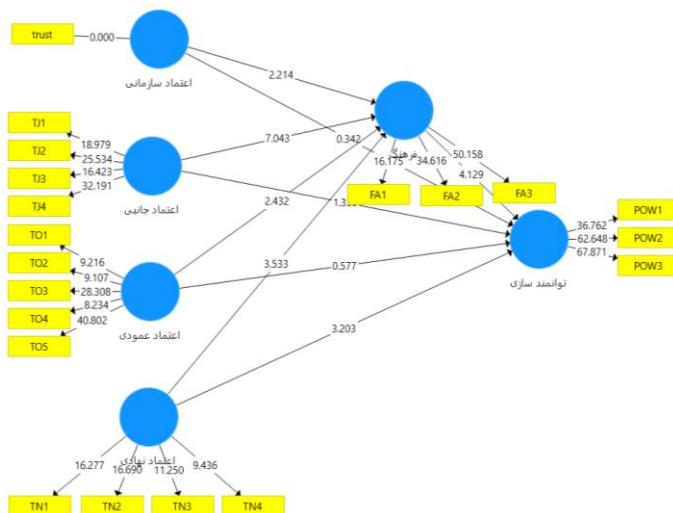
متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
اعتماد جانبی	۰,۸۳	۰,۸۸	۰,۶۶
اعتماد سازمانی	۱	۱	۱
اعتماد عمودی	۰,۷۹	۰,۸۴	۰,۵۲
اعتماد نهادی	۰,۷۰	۰,۸۲	۰,۵۳
توانمند سازی	۰,۹۲	۰,۹۵	۰,۸۷
فرهنگ	۰,۷۸	۰,۸۷	۰,۷۰

۹-۵- مدل درونی (تحلیل مسیر)

در این پژوهش به منظور سنجش روابط از مقدار آزمون t روش بوت استرایپینگ محاسبه شده استفاده شده است. نتایج T-value گزارش شده در شکل بالا، همگی از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین می توان گفت که در سطح معناری ۹۵ درصد، تمامی مولفه ها و گویه ها در راستای مدل معادلات ساختاری مد نظر قرار می گیرد و نیازی به حذف هیچ یک از پرسش های مدل نمی باشد.

شایان ذکر است این متغیرها صرفاً از طریق متغیر میانجی معنی دار بوده، اما ضرایب برخی متغیرها مانند اعتماد عمودی بر توانمندسازی معنی دار نیستند.

اما باتوجه به متغیر میانجی اثر معناداری قابل مشاهده است. لذا فرضیه های پژوهش باتوجه به اینکه نقش میانجی مورد بررسی قرار داده است مورد تایید قرار می گیرد.



نمودار ۳- معنی داری مدل (منبع: یافته های پژوهشگر)

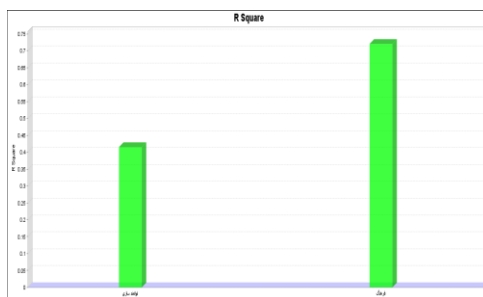
اما باتوجه به متغیر میانجی اثر معناداری قابل مشاهده است. لذا فرضیه های پژوهش باتوجه به اینکه نقش میانجی مورد بررسی قرار داده است مورد تایید قرار می گیرد.

۹-۶- ضریب تعیین (R^2)

این ضریب سنجه دقت پیش بینی مدل می باشد. مقدار R^2 برابر با ۰,۷۵، ۰,۵۰ یا ۰,۲۵ برای متغیرهای مکنون درون زا، به عنوان یک قاعده کلی، به ترتیب به عنوان قابل توجه، متوسط و ضعیف می تواند توصیف شود.

جدول ۵- ضریب تعیین
(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

متغیرهای پژوهش	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته
توانمندسازی	۰,۴۲۹	۰,۴۱۲
فرهنگ	۰,۷۱۰	۰,۷۰۲



شکل ۱- ضریب تعیین (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

جدول ۶- بررسی مدل کلی
(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

نتیجه	میزان	شاخص
مورد تأیید	۰,۰۷	شاخص SRMR کمتر از ۰,۱۰

۷-۹- بررسی مدل کلی

بر اساس نظر رینگل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) مقدار SRMR کمتر از ۰,۱۰ نشان از برازش قابل قبول مدل کلی است.

۱۰- بحث و نتیجه گیری

شواهد نشان می‌دهد مولفه اعتماد سازمانی و ابعاد آن که شامل اعتماد جانبی، اعتماد عمودی، اعتماد نهادی می‌باشد از طریق متغیر میانجی بر توانمندسازی کارکنان اثرگذار است، چرا که فرهنگ شاکله اصلی بر روند تصمیم‌گیری و پاسخ مسئله، انگیزش، رضایت و روحیه اشخاص، سنجش خلاقیت و نوآوری تأثیر دارد و در یک مفهوم کلی، در مدیریت چیزی مستقل و آزاد از نقش فرهنگ نمیتوان پیدا کرد. با این حال نوع اعتماد سازمانی بایستی بر اساس یک فرهنگ تشکیلاتی دو طرفه بین مدیران و کارکنان باشد. در غیر این صورت سبب تعارض و یا کاهش کارایی در سازمان می‌گردد. فرهنگ سازمانی، نوعی احساس شناخت را به اعضای سازمانی اعطاء می‌کند که سبب می‌شود، در اشخاص وظیفه‌ای فراتر از منافع و علایق شخصی بوجود بیاید. مدیران تشکیلات می‌توانند از راه فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، بوسیله بایدها و نبایدهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که موفقیت یک شرکت یا سازمان در کنار سخت‌افزارهایی مانند اجزا، راهبرد و سیستم‌ها نیازمند نرم‌افزارهایی مانند کارکنان، حرفه‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. مدیران می‌توانند با برنامه ریزی صحیح عواملی که باعث کاهش اعتماد سازمانی و ابعاد آن می‌شود شناسایی و تقویت کنند. هم چنین اجرای کامیابی آمیز راهبرد در تشکیلات، در گرو خلق اقدامات فرهنگی لازم در آن‌ها است و بدون موافقت نمی‌توان تحولی در سازمانی خلق نمود. باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ تشکیلات نیز سنجش همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت‌ها و رسالت سازمانی است. اگر ارزش‌های مشترک اعضای سازمانی، با ارزش‌هایی که دلیل افزایش کارایی سازمانی می‌گردد، متفاوت باشد، فرهنگ به صورت یک مانع پدیدار می‌گردد.

۱۱- منابع منابع فارسی

۱. آسیمون، کزال، ۱۳۹۹، ارتباط توانمندسازی روبری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار -موسسه آموزش عالی مهر اروند
۲. احمدی راد، فرجاد، ۱۳۹۹، بررسی رابطه اعتمادسازی مدیران و سطح توانمندی آنان از نگاه کارکنان در سازمان مدیریت پسماند، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، بصورت الکترونیکی، مرکز مطالعات و تحقیقات علوم و فنون بنیادین در جامعه -موسسه آموزش عالی آل طه
۳. افتخاری، فرزاد و رحیمی، حمید، ۱۳۹۹، نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در تأثیر رهبری مثبت گرا بر اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مدارس کاشان)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره: ۱۰، شماره: ۲
۴. دهمرده، محبعلی؛ ناستی زایی، دکتر ناصر، ۱۳۹۸، بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، تابستان ۱۳۹۸
۵. روشنی، اسما و اله مرادی، نسرين، ۱۳۹۹، ارتباط فرهنگ انطباق‌پذیری و توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی در بعد اعتماد دبیران زن تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، پنجمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران

1- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., and Gudergan, S. P

۶. ضمیری، امین و دادور، محمدعلی و دهداری، مهرداد و ذیگلری، سروش و مرادی، حمیدرضا و دادور، فریدرضا، ۱۳۹۹، مقایسه اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی نوآورانه کارکنان دارای استرس شغلی، ششمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران
۷. فضائلی، امید؛ ساره ایمانی فر و الهام حیدری، ۱۳۹۹، اهمیت و نقش مدیریت منابع انسانی در توانمندسازی کارکنان و سازمان از طریق ایجاد انگیزه و خلاقیت، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایش آروین البرز
۸. گل افشانی، علی؛ معتمدی تالوکی، محمدتقی؛ باهو طرودی، تقی و گوران اوریمی، ارسطو، ۱۳۹۶، بررسی رابطه مدل‌های تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی با تأکید بر فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی آموزش و پرورش استان مازندران)، فصلنامه مهندسی فرآیندها، دوره ۴، شماره ۹
۹. محمد تقی‌پور، حمید، ۱۳۹۳، ارزیابی رابطه فرهنگ سازمانی و فساد اداری در وزارت صنعت معدن تجارت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات
۱۰. محمدی، محمد؛ حبیبی تبار، حسین، ۱۳۹۸، بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه، تفلیس - کشور گرجستان، دبیرخانه دائمی کنفرانس
۱۱. هاشم پور، علی اصغر، ۱۳۹۸، پایان نامه: بررسی تاثیر ادراک از عدالت و اعتماد سازمانی بر فضیلت سازمانی در شرکت ویتانا، دانشگاه پیام نور، واحد دلجان
۱۲. نصاری، داود، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی با میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان پردیس کرج)، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی تاکستان
۱۳. موسوی داودی، سیده مائده، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر استراتژی سازمانی و اثربخشی سازمان
14. Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17(3):643-663
15. Dani, S., Burns, N., Backhouse, C. J., & Kochhar, A. (2006). The Implications of Organizational Culture and Trust in the Working of Virtual Teams. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers Part B Journal of Engineering Manufacture*, 220. <https://doi.org/10.1243/09544054JEM415>
16. Grimpe, B. (2019). Attending to the importance of context: Trust as a process in global microfinance. *Journal of Trust Research*, 9, 87-109
17. Holland, P., Cooper, B., Pyman, A., Teicher, J. (2020). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22, 377-391
18. Kane-Urrabazo, C. (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of nursing management*, 14(3):188-194
19. Kasten, L. (2020). Trustful behaviour is meaningful behaviour: Implications for theory on identification-based trusting relations. *Journal of Trust Research*, 8, 103-119
20. Konigova, M. (2017), Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations, Vol. 4, Issue 1, pp. 129-142
21. Lay, Y., Basana, S., & Panjaitan, T. (2020). The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *SHS Web of Conferences*, 76, 01058. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058>
22. Ma, E., Zhang, Y., Xu, F. Z., Wang, D., & Kim, M. (2021). Feeling empowered and doing good? A psychological mechanism of empowerment, self-esteem, perceived trust, and OCBs. *Tourism Management*, 87, 104356. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104356>
23. Monje, A. A. (2019), Transformational leadership and work engagement: exploring the mediating role of structural empowerment. *Faculty of Economics and Business*, Vol. 41 No. 3, pp. 112-129
24. Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., and Gudergan, S. P. (2018). [Partial Least Squares Structural Equation Modeling in HRM Research](<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2017.1416655>). *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 31(2020), Issue 12, pp. 1617-1643.
25. Vanhala, M, Heilmann, P, & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment, *Knowledge and Process Management*; 23(1), 46-61.
26. Zhen, Sh. (2019), Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation, *International Journal of Information Management* 44 (2019) 96-108

The Impact of Organizational Trust on Empowering with Emphasis on the Mediating Role of Culture in Hormozgan Steel Company Organizations

Abstract

In this study, the effect of organizational trust on empowerment with emphasis on the mediating role of culture in Hormozgan steel employees during 2022 has been investigated. The research method is correlational. In this study, the statistical population of this study consists of all employees of the steel company. 168 people were selected by random sampling method. The results of this study regarding the main hypothesis show that organizational trust has a significant effect on empowerment by emphasizing the mediating role of culture in Hormozgan steel employees. Also, the first sub-hypothesis indicated that the lateral trust component has a significant effect on empowerment by emphasizing the mediating role of culture in Hormozgan steel employees. Regarding the second sub-hypothesis, the results showed that the vertical trust component has a significant effect on empowerment by emphasizing the mediating role of culture in Hormozgan steel employees. According to the analysis of the third sub-hypothesis, the results showed that the component of institutional trust has a significant effect on empowerment by emphasizing the mediating role of culture in Hormozgan steel employees.

Keywords: Organizational Trust, Empowerment, Culture