

نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه کار تیمی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

کد مقاله: ۸۵۴۹۵

سولماز عبدی^۱، رقیه بحرینی^۲، مریم شرقی^۳، سمیه زارعی^۴

چکیده

مقدمه و هدف: در عصر حاضر روز به روز بر پیچیدگی سازمان‌ها افزوده می‌شود و سازمان‌ها برای آنکه بتوانند بقا و حیات خود را تضمین کنند ملزم به ارائه پاسخ‌های مناسب نسبت به محیط‌های درون سازمانی و برون سازمانی هستند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه کار تیمی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی می‌باشد. روش شناسی پژوهش: تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره‌ی ابتدایی و متوسطه اول در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ شهرستان نمین به تعداد ۶۵۳ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۶۳ نفر (۱۹۹ نفر زن و ۶۴ نفر مرد) انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. یافته‌ها: نتایج حاکی از اثر مستقیم کار تیمی و شفافیت سازمانی بر اعتماد سازمانی به ترتیب با ضرایب ۰/۹۱ با مقدار t (۲۳/۲۷) و ۰/۶۱ با مقدار t (۸/۳۱) می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم کار تیمی و شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۳۷ به دست آمد. نتیجه‌گیری: تغییرات مستمر درون و برون سازمانی بقاء سازمان را تهدید می‌کند که طبق نتایج به دست آمده سازمان‌ها برای ادامه حیات خود باید شفافیت و کار تیمی را بکار بسته و اعتماد سازمانی را ارتقاء دهند. تا از این طریق بتوانند عملکرد چابک‌تری داشته باشند.

واژگان کلیدی: هوش، هوش معنوی، اعتماد سازمانی، شفافیت سازمانی، چابکی سازمانی

۱ کارشناسی ارشد، عرفان اسلامی، (نویسنده مسئول)

fardin.foroghi.2018@gmail.com

۲ کارشناسی ارشد، دبیر زبان انگلیسی

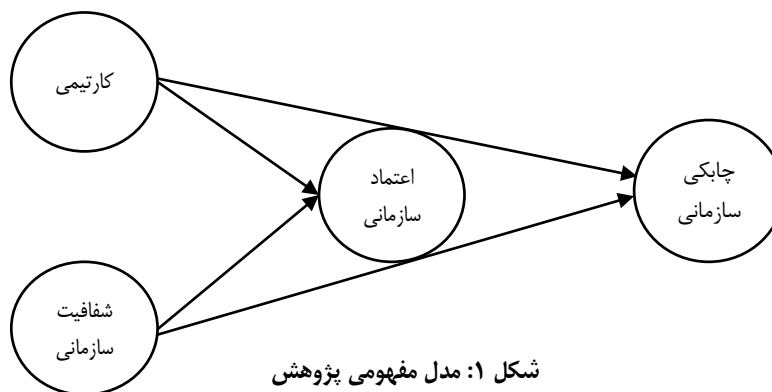
۳ کارشناسی ارشد، روانشناسی،

۴ کارشناسی ارشد، علوم تربیتی

امروزه، سازمان‌ها با محیط‌های به شدت آشفته که شاخصه اصلی آنها سطوح بالای عدم حتمیت، پیچیدگی و پویایی است، مواجه هستند. اگر سازمان‌ها می‌خواهند در چنین محیط‌های بی‌ثبات و ناپایدار دوام بیاورند، باید برای کشف زود هنگام تغییرات محیطی، ارائه پاسخ صحیح به این تغییرات، شناسایی فرصت‌های جدید و نیل به فواید آنها قابلیت‌هایی را در خود ایجاد کنند. در این بافت مفهوم چابکی سازمانی یکی از موضوعات کلیدی است که توجه متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است (Felipe, Roldán, & Leal-Rodríguez, 2017). چابکی سازمانی نقش مهمی در حیات سازمان‌ها بازی می‌کند زیرا کارکنان را به دانش، مهارت‌های بالا، توان بازسازی و پردازش سازمان و به کارگیری فن‌آوری‌های جدید مجهز می‌کند (Wageeh, 2016). به منظور چابک بودن، سازمان‌ها نیاز دارند که سریع و پاسخگو باشند و انطباق پذیری داشته باشند تا اینکه بتوانند با نیازهای جدید، فرصت‌های پیش‌رو و تغییرات غیر منتظره و غیر قابل پیش‌بینی سازگار شوند (Samani et al., 2017). برخی از تعاریف چابکی در نظریه سازمان و مدیریت ریشه دارد و با نگاهی بنیادین، چابکی سازمان را مانند سیستمی باز و موجودی زنده و سازگار شونده می‌داند و سازگار شدن، سرعت و انعطاف پذیری را از ویژگی‌های اصلی و اولیه چابکی بر می‌شمارد (Herehiy, Karwowski, Layer, 2007). به باور برخی چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حس‌گری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آنها در جایی دیگر چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیر منتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند (Sharifi, Zhang, 1999). یکی از قابلیت‌های مهمی که بر چابکی سازمان و عملکرد آن تاثیر می‌گذارد، شفافیت سازمانی است. شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد (RawlinsBrad, 2008). یک سازمان شفاف سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدام‌ها و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند. ایده اصلی شفافیت سازمانی از تئوری «اصیل و وکیل» نشئت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است (Lindstedt and Naurin, 2007: 21). شفافیت سازمانی می‌تواند نقش موثری در بهبود و توسعه امور و امدادرسان سازمان‌ها در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار (Hosni and Shams, 2012)، و پیش نیاز عملکرد موثر سازمانی (Burger & Owens, 2010) باشد. برخی اندیشمندان آن را مفیدتر از قوانین شدید و سخت‌گیرانه می‌دانند (Nelsen & Medsen, 2009)، که نقش بسزایی در سلامت و انسجام سازمان‌ها دارد (Samadi and Abbasi, 2012, p. 86). شفافیت سازمانی یک مولفه برای پیشبرد و مدیریت صحیح شناخته می‌شود (Clark et al, 2015). این مولفه فرآیندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت مستلزم پاسخگویی است و سازمان‌های شفاف پاسخگوی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند. زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس دیگران قرار می‌گیرد (Oge, 2016). در سال‌های اخیر شفافیت سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته و فقدان آن یکی از عوامل اساسی ایجاد بحران در سازمان‌ها شناخته می‌شود. غالباً انتظار می‌رود شفافیت سازمانی دارای پیامد مثبت نظیر اعتماد سازمانی باشد (Holland et al., 2018).

این عقیده که اعتماد سازمانی در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی و چابکی سازمان می‌شود به سرعت مورد توجه اندیشمندان حوزه‌های مدیریت قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تاثیرات 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 (Hindiani, Darvishi and Mirzakhani, 2013; 78). اعتماد؛ انتظار مثبت از فردی است که از طریق کلمات، اقدامات یا تصمیمات فرصت طلبانه اقدام نکند و در شرایط مختلف بتوان به او متکی بود (Vanhala, Heilmann & Salminen, 2016). سه جریان گسترده در ادبیات اعتماد وجود دارد: نخست اعتماد درون سازمانی (به عنوان یک پدیده درون سازمان، مثل اعتماد بین کارکنان و سرپرستان و مدیران، یا میان همکاران)، دوم: اعتماد میان سازمان‌ها (که یک پدیده میان سازمانی است) و سوم اعتماد میان سازمان‌ها و مشتریان که به عنوان یک مفهوم بازاریابی مطرح می‌شود (Dietz & hartog, 2006). امروزه انجام دادن کارهای ساختارمند حول گروه‌ها به واقعیت زندگی سازمانی تبدیل شده است. لذا اکثر سازمان‌ها (نه همه) فعالیت‌ها را به طور تیمی و در قالب گروه‌های کاری انجام می‌دهند (Hills, 2007; Kozlowski & Bell, 2003) زیرا یکی از روش‌های که سازمان‌ها برای بهبود عملکردهای مرتبط با وظایف پیچیده، پویا و وابسته انجام می‌دهند، به کارگیری تیم‌ها است (Salas et al., 2004) در سال‌های اخیر از کار تیمی به عنوان یکی از ابزارهای مورد استفاده در پاسخ به چالش‌های رقابتی یاد شده است، به طوری که کار تیمی به عنوان راهی برای افزایش انعطاف پذیری سازمانی و دست یافتن به دیگر مزیت‌ها مانند کاهش هزینه‌های سرپرستی، تسریع زمان سفارش، نوآوری، تصمیم‌گیری اثربخشی، وجدان کاری بالاتر، خدمت‌رسانی بهتر به مشتری (Marosi & Bencsik, 2009) و چابکی سازمانی محسوب شده است (شاه حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات مختلفی در رابطه با متغیرهای پژوهش حاضر صورت گرفته است. برخی از این پژوهش‌ها، عواملی که شفافیت را افزایش می‌دهند، بررسی می‌کنند و برخی شاخص‌های مالی و برخی دسترسی به اطلاعات را بررسی کرده‌اند. محمودی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت کار تیمی با چابکی سازمان از طریق نقش کارکردی مدیریت دانش پرداخته است که نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان دهنده آن است که بین کار تیمی و چابکی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Li-Chiu Chi (2009) کیفیت اداره سازمان‌های شفاف را بررسی کرد و نشان داد شوه‌های شرکت در افشاکاری اطلاعات، نقش مهمی در عملکرد شرکت ایفا می‌کند. در سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۵ پژوهشی با عنوان «تاثیر شفافیت شرکت بر عملکرد

تجاری» توسط لی و کانگ ۱ انجام گرفت که نتایج آن پژوهش نشان می‌دهد، شفافیت سازمان‌ها در افشاگری اطلاعات باعث می‌شود عملکرد سازمان بهبود یابد (Lee & Kang, 2009: 30). مصباحی جهرمی و اسکندپور (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی نیروی انسانی در شرکت بیمه آذربایجان شرقی انجام داده‌اند؛ یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی‌های اصلی) و رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به ادبیات پژوهشی و رابطه‌ای که بین متغیرهای این پژوهش وجود دارد محقق در نظر دارد در پژوهش حاضر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه کار تیمی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی را مورد بررسی قرار داده و به این سوال که آیا مدل مفهومی پژوهش با داده‌های گردآوری شده از برازش مطلوبی برخوردار است، پاسخ دهد.



۲- پیشنهاد پژوهشی

در ارتباط با متغیرهای پژوهش حاضر تحقیقات متعددی صورت گرفته است. محمودی (۱۴۰۱) در بررسی معادلات ساختاری رابطه کیفیت کار تیمی با چابکی سازمان از طریق نقش کارکردی مدیریت دانش به نتایجی دست یافت که نشان می‌دهد کیفیت کار تیمی بر چابکی سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی سازمان‌هایی که فعالیت‌های تیمی دارند بهتر می‌توانند شرایط محیطی خود را درک کرده و پاسخ مناسب نسبت به نیازهای درون سازمانی و برون سازمانی بدهند. صفر خانلو و جنگلی اقدام (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر چابکی سازمان اطلاعاتی با نقش میانجی درگیری شغلی انجام دادند نتایج به دست آمده حاکی از تاثیر مثبت و معنادار شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی است. همچنین آنها معتقد هستند سازمان‌های اطلاعاتی برای تحقق چابکی سازمانی در بین کارکنان، باید افزایش شفافیت سازمانی را در حوزه‌های درون سازمانی نهادینه کند؛ همچنین به افزایش درگیری شغلی کارکنان توجه کند (Safar Khanlou and Jangali Kahla, 2019). عباسی اخگری و نصیری ولیک بنی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که شفافیت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌دار بر چابکی سازمان دارد. آنها معتقد هستند شفافیت پیش نیاز عملکرد موثر سازمانی است و اغلب سبب ایجاد سازمانی با اثربخشی بالا می‌شود (Abbasi Akhgari and Nasiri, 2018). محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان" را انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین شفافیت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (Mohammad Khani and Mohammad Khani, 2014). بر اساس نظر خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) اعتماد در یک سازمان باعث افزایش تعهد می‌شود و حتی بعضی از مشکلات کارکنان را مشخص می‌کند به این صورت که اعتماد با ماندن و ترک سازمان مرتبط است (Khenifar et al., 2018). همچنین پژوهش مرجان پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد بین اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین اعتماد به سازمان و تعهد مستمر رابطه معناداری وجود ندارد (Shekrollahi Yanchasmeh, Afshar, Sohri and Asgarian, 2016).

۳- چارچوب تحقیق

هدف کلی: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه کار تیمی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی است.

اهداف جزئی:

- تعیین تاثیر مستقیم کار تیمی بر چابکی سازمانی

- تعیین تاثیر مستقیم شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی
- تعیین تاثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی
- تعیین تاثیر غیر مستقیم کار تیمی و شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی

سوال و فرضیه‌های پژوهش:

- کار تیمی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
- شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
- کار تیمی بر چابکی سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.
- شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.
- آیا داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه، مدل مفهومی پژوهش را برازش می‌کند؟

۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی - همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره‌ی ابتدایی و متوسطه اول در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ شهرستان نمین به تعداد ۶۵۳ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۶۳ نفر (۱۹۹ نفر زن و ۶۴ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه‌های کتبی جمع‌آوری می‌شود که مشخصات پرسشنامه‌های بکار برده شده به شرح ذیل می‌باشد:

پرسشنامه چابکی سازمانی: این ابزار توسط گلدمن و همکاران (۱۹۹۵) به منظور سنجش چابکی سازمانی طراحی و تدوین شده و دارای ۲۷ سوال و ۴ مولفه پاسخگویی به مشتری و خدمات گیرنده (سوالات ۱ تا ۳)، آمادگی مقابله با مشکلات و تغییرات (سوالات ۴ تا ۱۵)، اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان (سوالات ۱۶ تا ۲۰) و انجام کار به صورت مجازی (سوالات ۲۱ تا ۲۷) می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) به سنجش چابکی سازمانی می‌پردازد. در پژوهش صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد. در این تحقیق منظور از چابکی سازمانی نمره‌ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۲۷ گویه‌ای پرسشنامه چابکی سازمانی می‌دهند.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط الوتن و همکاران (۲۰۰۸) طراحی و تدوین شد. این ابزار دارای ۳۳ گویه و سه مولفه اعتماد عمودی یا اعتماد به مدیران (سوالات ۱ الی ۱۱)، اعتماد افقی یا اعتماد به همکاران (سوالات ۱۲ الی ۲۲) و اعتماد موسسه‌ای یا اعتماد به سازمان (سوالات ۲۳ الی ۳۳) می‌باشد. طریقه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید حوزه علوم تربیتی بوده و پایایی آن در پژوهش یانچشمه و همکاران (۱۳۹۶) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و در این پژوهش ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه شفافیت سازمانی: پرسشنامه شفافیت سازمانی توسط راولینز (۲۰۰۸) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد، پرسشنامه چهار بعد مشارکت (سوالات ۱ الی ۶)، اطلاعات بنیادی (سوالات ۷ تا ۱۳)، پاسخگویی (سوالات ۱۴ تا ۱۸) و پنهان کاری (سوالات ۱۹ تا ۲۳) را مورد سنجش قرار می‌دهد، روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید حوزه علوم تربیتی مورد تایید بوده و پایایی آن در پژوهش صفرخانلو و جنگی اقدام (۱۳۹۹) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و در پژوهش حاضر ۰/۸۸ بدست آمد.

پرسشنامه استاندارد کار تیمی: این پرسشنامه بر پایه مدل لنچینی (۲۰۰۴) طراحی شده است که دارای ۱۹ سوال و از پنج بعد تعهد (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴)، اعتماد (گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۸)، مسئولیت پذیری (گویه‌های ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲)، برخورد سازنده (۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶) و هدفمندی (گویه‌های ۱۷، ۱۸، ۱۹) می‌باشد. بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت به سنجش کار تیمی می‌پردازد. روایی این پرسشنامه از نظر ظاهری و محتوایی مورد تایید اساتید بوده و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه در تحقیقات قبلی، بالای ۰/۸ برآورد شده است همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه‌ی کار تیمی در این پژوهش ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها در قالب آمار استنباطی از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار spss v23 و LISREL V 8. 8 استفاده شد.

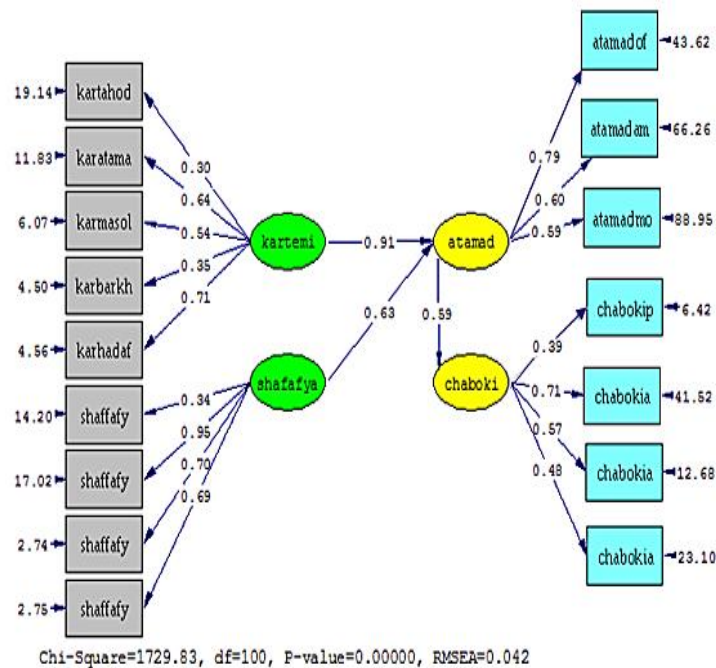
۵- یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی: نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۱۹۹ نفر (۷۵/۶۷ درصد) از پاسخگویان زن و ۶۴ نفر (۲۴/۳۳ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۵ نفر (۱/۹۰ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۹۲ نفر (۷۳/۰۰ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۶۳ نفر (۲۳/۹۵ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۳ نفر (۱/۱۴ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۲۱۷ نفر (۸۲/۵۱ درصد) بصورت رسمی، ۶ نفر (۲/۲۸ درصد) قراردادی، ۱۷ نفر (۶/۴۶ درصد) حق التدریس و ۲۳ نفر (۸/۷۴ درصد) سایر (پیمانی، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۱۰۲ نفر (۳۸/۷۸ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۱۰ الی ۲۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

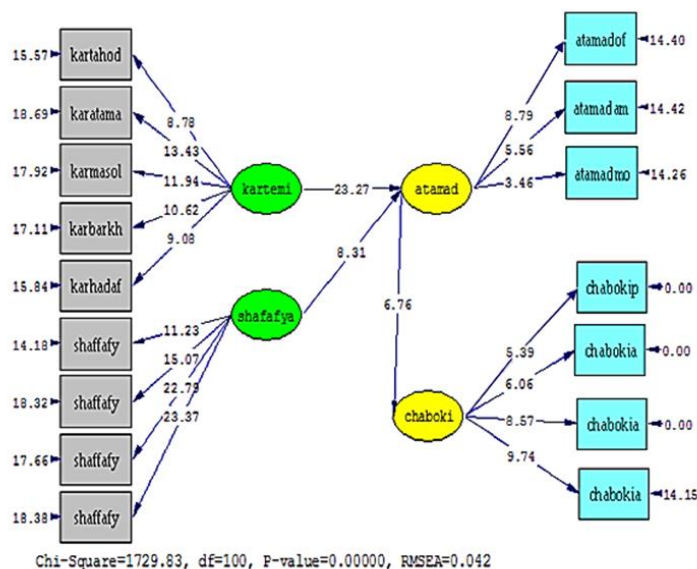
بررسی نرمال بودن داده‌ها: در صورتی که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی‌داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را می‌پذیریم و توزیع داده‌ها نرمال است. که در جدول (۱) نتایج حاکی از نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی است.

جدول (۱): نتایج آزمون کولمگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیر	اعتماد سازمانی	شفافیت سازمانی	کارتیمی	چابکی سازمانی
میانگین	۳۷/۲۱	۷۲/۹۳	۴۱/۲۳	۳۴/۱۶
انحراف معیار	۱۰/۷۷	۱۰/۳۲	۱۰/۶۳	۱۲/۷۱
مقدار Z کولمگروف- اسمیرنوف	۰/۰۵۶	۰/۰۶۲	۰/۰۷۱	۰/۱۰۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۹۲	۰/۰۶۱	۰/۰۵۵	۰/۰۵۲



شکل (۲): ضرایب مسیر



شکل (۳): ضرایب معناداری

دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص (RMSEA) کوچکتر از ۰/۱ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰/۱ و ۰/۵ باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰/۵ و ۰/۸ باشد برازندگی مدل متوسط است. که در این پژوهش برازندگی مدل بسیار عالی ارزیابی می شود.

جدول (۲): برآورد ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
اثر مستقیم به روی اعتماد سازمانی از				
کارتیمی	۰/۹۱	۰/۰۶	۲۳/۲۷	۰/۰۵
شفافیت سازمانی	۰/۶۳	۰/۱۲	۸/۳۱	۰/۰۵
اثر مستقیم به روی چابکی سازمانی از				
اعتماد سازمانی	۰/۵۹	۰/۰۷	۶/۷۶	۰/۰۵
اثر غیر مستقیم به روی چابکی سازمانی از				
کارتیمی	۰/۵۴	۰/۱۷	۶/۵۳	۰/۰۵
شفافیت سازمانی	۰/۳۷	۰/۱۳	۴/۶۸	۰/۰۵

یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم حاصل ضرب اثرات مستقیم در هم می‌باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. با توجه به شکل (۲) اثر مستقیم کارتیمی و شفافیت سازمانی بر اعتماد سازمانی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۶۳ و اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی ۰/۵۹ به دست آمده است. همچنین در جدول (۲) اثر غیر مستقیم کارتیمی و شفافیت سازمانی بر چابکی سازمانی به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۳۷ با مقدار تی (۶/۵۳) و (۴/۶۸) به دست آمده است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. در جدول (۳) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

نتیجه	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	شاخص	معیارهای برازش مدل
برازش مناسب	کمتر از ۰/۱	۰/۰۴	RMSEA	ریشه میانگین مجزورات
برازش مناسب	نزدیک صفر	۰/۰۱۵	RMR	ریشه مجذور مانده ها
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	NFI	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	NNFI	شاخص نرم برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	CFI	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	IFI	شاخص برازش اضافی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	RFI	شاخص برازش نسبی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	GFI	شاخص برازندگی
برازش مناسب	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار شاخص RMSEA در دامنه خیلی عالی قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند. در جدول (۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

جدول (۴) بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	p	نتیجه
۱ کار تیمی بر اعتماد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۹۱	۳/۲۵	۰/۰۵	تائید
۲ شفافیت سازمانی بر اعتماد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۶۳	۸/۳۲	۰/۰۵	تائید
۳ اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۵۹	۲/۰۴	۰/۰۵	تائید
۴ کار تیمی با میانجی اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۵۴	۶/۵۳	۰/۰۵	تائید
۵ شفافیت سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۳۷	۴/۶۸	۰/۰۵	تائید

۶- بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌هایی که در محیطی بسیار فعال و پویا فعالیت می‌کنند همواره با تهدیدهایی روبه‌رو می‌شوند و در صورت پاسخ ندادن سریع به آنها بی‌شک از دایره فعالیت و بقا باز خواهند ماند. در این راستا سازمان‌هایی می‌توانند به موفقیت دست یابند که از رویکردها و راهبردهای جدید همچون مفهوم سازمانی استفاده کنند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در رابطه کار تیمی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی بود. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که کار تیمی بر اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش محمودی (۱۴۰۱)، پارسا، فاتح پور و آقاگلی (۱۳۹۸) خورتن (۱۳۹۶)، همسو می‌باشد. بدیهی است اگر در سازمان کار تیمی صورت بگیرد قطعاً با گذشت زمان و شناختی که بین کارکنان ایجاد می‌شود اعتماد سازمانی تقویت خواهد شد. به عبارتی افراد بدون شناخت قادر به اعتماد نیستند و شناخت زمانی حاصل می‌شود که فرد در ارتباط و تعامل با دیگران باشد و این تعاملات چند جانبه در کارهای تیمی نمایان است. همچنین طبق نتایج به دست آمده فرض دوم تحقیق نیز مورد تایید می‌باشد که نشان دهنده آن است که شفافیت سازمانی بر اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷)، درویش و عظیمی (۱۳۹۴) و بیرتوت و همکاران (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق خواهند بود که از تئوری‌های سنتی فاصله گرفته و باورهای تازه‌ای در اذهان و کارکرد منابع انسانی خود ایجاد نمایند و این مهم در سازمان‌های آموزشی که مختص آموزش و یادگیری است بسیار اساسی می‌باشد. یکی از راهبردها شفافیت در ابعاد و سطوح مختلف سازمانی است. از سویی دیگر اعتماد در عملکردهایی سازمانی در شکل‌گیری و افزایش کارایی سازمان نقش انکارناپذیری دارد. به طور کلی وقتی در سازمان وجود و نهادینه شدن شفافیت، برای کارکنان نمایان گردد؛ اعتماد کارکنان چه بصورت افقی و چه بصورت عمودی بیشتر خواهد

شد. اعتماد در محیط کاری یکی از منابع مهم مزیت رقابتی است. اسکارسو و بولیسانی (۲۰۱۲) معتقدند اعتماد سازمانی به طور معناداری تلاش افراد برای موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی را چند برابر می‌کند و بر بهبود عملکرد افراد تاثیرگذار است. همچنین وجود اعتماد سازمانی سبب تعالی سازمانی می‌شود. با وجود اعتماد سازمانی، مولفه‌های هوش معنوی شامل تفکر وجودی انتقادی یا تفکر عقلانی، معنی سازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی ارتقا خواهند یافت. و در نهایت نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر حاکی از آن است که کار تیمی و شفافیت سازمانی با میانجی اعتماد سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

۶-۱- پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده وجود شفافیت و اعتماد سازمانی در میان کارکنان و یا عبارتی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند حیات سازمانی را تضمین نماید. علاوه بر این با توجه به پیچیدگی که در محیط‌های سازمانی رخ می‌دهد سازمان‌ها برای بقا ملزم به عملکردهای چابک‌تر هستند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها و رهبران آموزشی با بکار بست شفافیت در سطوح مختلف سازمانی و تشویق کار تیمی در سازمان همچنین ارتقاء سطح اعتماد سازمانی زمینه را برای عملکردهای چابک‌تر سازمان فراهم آورند.

منابع

۱. محمودی، عمر. (۱۴۰۱). معادلات ساختاری رابطه کیفیت کار تیمی با چابکی سازمان از طریق نقش کارکردی مدیریت دانش. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی* 10.22054/jks.2020.56551.1387, 9(31), 107-135. doi: 10.22054/jks.2020.56551.1387
۲. درویش، حسن، و عظیمی زاچکانی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۸(۱)، ۱۵۳-۱۶۶.
3. Abbasi Akhgari, Samira; Nasiri Walik Bani, Fakhr al-Sadat (2018). Investigating the relationship between ethical leadership style and organizational transparency with organizational agility, *Ethics in Science and Technology*, 16(4): 175-172. [In Persian].
4. Ahmadi M. (2005). *Organization and research principles*. Tehran: Farhangi Publishing House. Pp. 27-29. (In Persian).
5. Alizadeh Thani, Mohsen; Yahyazadeh Fard, Mahmoud; Hassanzadeh, Maryam (2014). The effect of perceived diversity on team financial performance: the moderating role of organizational trust, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 3(4): 173-195. [In Persian].
6. Amirnejad, GH., (2016). The Casual Relationship of Organizational Leadership with Organizational Agility: The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees of National Iranian Drilling Company. *Journal of industrial and organizational psychology studies*, 2(2), 105-122. [In Persian].
7. Berggren E, Bernshteyn R. (2007). Organizational transparency drives company performance. *Journal of Management Development*; 26 (5):411-417.
8. Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. Ml. Using IGTs to create a culture of transparency: E government and social media as openness and anti- corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 2010; 27(3): 264-271.
9. Clark. N. A., Ardron, J. A., & Pendleton, L. H. (2015). "Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations", *Marine Policy*, 57, pp. 158-166
10. Dietz, G.& Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnal Reviwe*, 35(5), 557-588.
11. Ellonen, R.; Blomqvist, k., & pumalainen, k. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European journal of Innovation management*, 11(2), 160-181
12. English, L. (2003). Emasculating public accountability in the name of competition. Transformation of state audit in Victoria. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(1), 51-76.
13. Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, 9(12), 2354.

14. Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995). Agile competitors and virtual organizations: strategies for enriching the customer (Vol. 8). New York: Van Nostrand Reinhold.
15. Hahn, V. (2008). Committees, sequential voting and transparency. *Mathematical Social Sciences*. 56(3), 366-385.
16. Hills, H. (2007). *Team-based learning*. Burlington, VT: Gower
17. Hindiani, Abdullah; Darvishi, fisherman; Mirzakhani, Abdul Rahman (2014). Investigating the relationship between organizational trust and the effectiveness of police station and police station employees, *Naja Human Resources Promotion Quarterly*, 9 (37): 77-98. [In Persian].
18. Herehiy B, Karwowski W, Layer JK. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*; 37(5):445-460.
19. Hosaini tabatabaei, B., Fahim davin, H., peymanizad, H.,Vharati, M.,(2016). Organizational agility prediction based on organizational learning components in the Department of Sports and Youth of South Khorasan. The 2nd National Conference on New Achievements in Physical Education and Exercises. Chabahar International University (in Persian). The online version of this article can be found at: www.sid.ir/Fa/Seminar/ViewPaper.aspx?ID=24939. [In Persian].
20. Khanifar, Hossein; Moghimi, Seyyed Mohammad; Jandaghi, Gholamreza; Zarundi, Nafiseh (2008). Examining the relationship between the components of trust and organizational commitment of employees, *Public Administration Journal*, 1(2): 18-3. [In Persian].
21. King DB, DeCicco TL. A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *The International Journal of Transpersonal Studies*. 2009;28:68-85
22. King, D., B. (2012). *The Spiritual intelligence project Trent University, Canada*. <http://www.dbking.llet/spiritualintelligence>.
23. Kozlowski, S. W. J.; Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology. Organizational Psychology*, 12, 333-375
24. Lee, Jae-Hyung; Kang, Chul-kyu (2009). The Effect of Corporate Transparency on Business Performance: A Comparative Study of Korean Chaebol, University of Seoul - Department of Economics.
25. Lindstedt, C. & Naurin, D. (2008). "Transparency against corruption, A cross-Country Analysis", *Management Journal of Business Ethics*, 95, pp. 487-506.
26. Lin, C. T. Chiu, H. Chu, P. Y. 2006. "Agility Index in the Supply Chain", *International Journal of Production Economics* 100, 285-299.
27. Marosi. I. Bencsik, A. (2009). Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success. *The International Journal of Learning*, 16(5), 166-174
28. Mesbahi Jahormi, Negar Al Sadat; Iskanderpour, Behrooz (2014). Examining the relationship between organizational agility and employee job satisfaction (case study of Dana Insurance Company in East Azerbaijan province), the first national conference on Iranian Islamic economy, management and culture. [In Persian].
29. Mohammadkhani, Zahra; Mohammadkhani, Fatima (2014). The relationship between organizational transparency and organizational health with employees' job performance, Center for International Broadcasting Conferences, Second International Conference, March 2014. [In Persian].
30. Moshabbaki Esfahani, A., Vahdati, H., Moosavinejad, S., (2013). Improve the Level of Job Satisfaction using Emotional Intelligence and Organizational Agility. *Quarterly Management of Governmental Organizations*. 1(4), 49-60. [In Persian].
31. Pencek, B. (2008). Transparency: The key to better governance? Available at <http://ukcatalogue.oup.com/product>
32. Rival, Maidesadat; Your Highness, Seyyed Ali; Hakimi Nia, Behzad; Ahmadi, Syed Jafar (2009), Validation of King's Spiritual Intelligence Scale (SISRI-24) in Isfahan University students, *Psychological Achievements*, 4(1): 141-164. [In Persian].
33. RawlinsBrad L. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*; 2(2): 254-274.
34. Safar Khanlou, Jalal; Jangi Aghdam, Hossein (2019). Investigating the effect of organizational transparency on intelligence organization agility with the mediating role

- of job conflict. *Quarterly Journal of Police Protection and Security Studies*, 15(65): 56-72. [In Persian].
35. Salavati, Adel; Khosravi, Anwar; and Amani, dawn. (2012). Organizational agility and competitive intelligence in private and public banks, *Public Management Research*, 6(21): 141-160. [In Persian].
 36. Salas, E.; Burke, C. S.; Stagl, K. C. (2004). *Developing teams and team leaders: Strategies and principles*. In D. V. Day, S. J. Zaccaro & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
 37. Shabani, Hamid (1390). Examining the relationship between organizational culture and employee empowerment (comparative study in Jihad Agricultural Higher Education Centers and Payam Nour University in Hamadan province). Master's thesis, Payam Nour University, West Branch, Tehran. [In Persian].
 38. Shahrkipour, Hassan (2016). Investigating the impact of organizational agility on spiritual intelligence and empowering employees of executive bodies in Zahedan city, *Educational Management Innovations*, 12(3): 117-140. [In Persian].
 39. Samani, N., Parvane, S., Sadeghiyan, M., Keshavarz, S., & Ziglari, F. (2017). Organizational Agility and Knowledge Sharing Process in the Staffs of the Iran's Central Plateau Contractor Company. *Journal of Modern Processes in Manufacturing and Production*, 6(3), 59-65.
 40. Scarso, E. & Bolisani, E. (2012). Trust in knowledge exchanges between service providers and clients: a multiple, case study of KIBS. *Knowledge Management Research & Practice*, 10, 16-26.
 41. Shafiabadi, A. (2012). *Theories of job counseling and job selection*. Tehran: Roshd [in Persian].
 42. Shams, Shahabuddin; Esfandiari Moghadam, Amir (2014). The relationship between different dimensions of organizational trust and job satisfaction of employees, *Management Studies (Improving Transformation)*, 23(77). 185-171. [in Persian].
 43. Sharifi H, Zhang Z. (1999). Agility in practice: application of a methodology. *Intl. Jour of Operations and Production Management; (Soecial Issue)*.
 44. Shavran, Hamidreza; Taheri, Mojtaba; Baratian, Hamed (2017). The mediating role of organizational trust of school principals in the relationship between spiritual intelligence and organizational excellence, two-quarter scientific research journal of school management, 6(2): 143-162. [In Persian].
 45. UN ESCAPE, (2002). *What is good governance. At PAPP list of projects contact us*. Available at <http://www.unescape.org/huset/gg/gosermace.html>
 46. Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
 47. Vaccaro, A. (2010). Corporate transparency and green management. *Journal of Business Ethics*, 95, 487 – 506.
 48. Vogelgesng, G. B., & Lester, P. B. (2009). How leader canget results by laying it on the line. *Organizational Dynamics*, 38(4), 252-260
 49. Wageeh, N. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296.
 50. Zare, H., Pedram, A., & Shirvanian, E. (2012). Prediction of students' spiritual intelligence by their personality characteristics. *Journal Of Research In Behaviourial Sciences*, 10(1), 11-22. (Persian).
 51. Zohar, D, & Marshall, I (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsbur.