

بررسی نقش میانجی توأم مشارکت و اعتماد در تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۰

کد مقاله: ۳۱۵۸۰

اسدالله مهرآراء^۱، ضیاء الدین کرمانی خلیلی^۲

چکیده

مقدمه: تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی در هزاره سوم، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چرا که سازمان‌ها با کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نوع همبستگی است. چرا که این پژوهش قصد دارد به بررسی نقش میانجی توأم مشارکت و اعتماد در تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران بپردازد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر با توزیع پرسشنامه بین ۱۷۶ نفر از کارکنان استانداری مازندران به عنوان نمونه مورد بررسی بدست آمده است. هدف اصلی از تجزیه و تحلیل داده‌ها، بررسی دقیق پدیده‌ها و تأثیر متغیرها بر یکدیگر در موضوع مطرح شده می‌باشد.

نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۱ نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰٫۵۲ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۳٫۴۴ و p -مقدار برابر ۰٫۰۰۰۳ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p -مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰٫۰۵ کوچکتر است می‌توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری فرهنگ سازمانی بر مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران تأثیر مثبت و معناداری ایجاد می‌نماید. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۲ نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰٫۳۵ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۲٫۸۳ و p -مقدار برابر ۰٫۰۰۱ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p -مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰٫۰۵ کوچکتر است می‌توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری فرهنگ سازمانی حمایتی بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تأثیر مثبت و معناداری ایجاد می‌نماید.

نتیجه‌گیری: تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران با نقش میانجی توأم مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی انجام گرفته است. طبق نتایج بدست آمده: نقش میانجی مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی در تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان از لحاظ آماری معنادار بوده است. همچنین کلیه فرضیه‌های فرعی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: نقش میانجی، فرهنگ سازمانی، عملکرد رهبری، رضایت شغلی

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر

۱- مقدمه

تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی در هزاره سوم، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چرا که سازمان‌ها با کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته و در نهایت بهبود عملکرد مناسب را به دنبال خواهد داشت. مشارکت شغلی در طی ۲۰ سال گذشته به یک اصطلاح بسیار محبوب و موضوع جذاب در زمینه مدیریت و روانشناسی مثبت تبدیل شده است. داشتن نیروی کار متعهد یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها است زیرا با پیامدهای سازمانی مطلوبی همراه است (آمر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

فرهنگ سازمانی نشان دهنده الگویی پیچیده از انتظارات، نظرها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مشترک توسط اعضای یک سازمان است که در طول زمان تکامل می‌یابد و بر همه جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. در طول چند دهه اخیر مطالعات قابل توجهی بر حوزه فرهنگ سازمانی تمرکز کرده‌اند. فرهنگ سازمانی در واقع اهرمی مناسب برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش رضایت شغلی و ارتقای بهره‌وری کارکنان تلقی می‌شود.

بخش عمده‌ای از نگرش‌های کارکنان در سازمان ناشی از انتظارات آنان در این ارتباط است که سازمان چه چیزهایی را برای آنان فراهم می‌کند. این مبادله به عنوان مبنایی برای قرارداد روانشناختی بین فرد و سازمان قرار می‌گیرد. از سوی دیگر یک از جنبه‌های اساسی موجود در نظریه مبادله اجتماعی که برای تبیین نگرش‌های متعدد و پیامدهای شغلی کارکنان به کار می‌رود، اعتماد می‌باشند. از آنجا که اعتماد سازمانی منجر به وقوع پیامدهای مثبت فردی و سازمانی مانند خشنودی از درآمد، رفتارهای مدنی سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد تکلیفی و نیز کاهش فشار روانی و قصد ترک شغلی می‌شوند، به عنوان یکی از موضوع مهم در پژوهش‌های سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. اعتماد در جریان تعاملات متقابل در میان طرفین درگیر در یک رابطه شکل می‌گیرد. افزایش چنین مبادلاتی سطح اعتماد کارکنان را نسبت به سازمان، سرپرست، همکاران و مدیران افزایش می‌دهد و منجر به وقوع پیامدهای مطلوب شغلی برای فرد و سازمان می‌شود. افزایش اعتماد در میان افراد سازمان به محدود شدن تلاش شناختی آن بهنگام بررسی محیط اطراف خود می‌انجامد. آرامش و راحتی شناختی که در پی این حس اعتماد شکل می‌گیرد، توجه و افکار کارکنان را به اطراف کاهش می‌دهد و بر اهداف کاری متمرکز می‌سازد (یانگ اوه^۲، ۲۰۱۸).

رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است. که شامل دو مولفه شناختی و رفتاری است، که جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد شغل و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می‌دهد. جنبه شناختی به دلیل آن که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مولفه رفتاری برخوردار است (بریمانی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲- روش تحقیق

از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدفش حقیقت‌یابی است، استفاده از یک روش تحقیق مناسب است. انتخاب یک روش تحقیق مناسب به هدف‌ها، ماهیت و موضوع مورد تحقیق و امکانات اجرایی بستگی دارد. هدف از انجام تحقیق، دسترسی دقیق و آسان به پاسخ پرسش‌های تحقیق است. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات در اینترنت استفاده شده است.

تحقیقات کاربردی، تحقیقاتی هستند که نظریه‌ها، قانون‌مندی‌ها، اصول و فنونی که در تحقیقات پایه تدوین می‌شوند را برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می‌گیرد. این نوع تحقیقات بیش‌تر بر مؤثرترین اقدام تأکید دارند و علت‌ها را کم‌تر مورد توجه قرار می‌دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. این تحقیق با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزار، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود که مبین این مسئله می‌باشد که تحقیق حاضر از نوع کاربردی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های

۱- Amor

۲- Young oh

مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیش‌تر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد (حافظ نیا، ۱۳۸۲).

هدف برخی از تحقیق‌ها، توصیف جزء به جزء یک موقعیت یا یک رشته شرایط است. تحقیق توصیفی، شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سوالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می‌شود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. هم‌چنین به لحاظ زمانی نیز از نوع مقطعی می‌باشد.

با توجه به تعریف، یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. معمولاً در پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهش‌گر مایل است درباره صفت (صفت‌ها) متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. صفت مشترک: صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایز کننده جامعه آماری از سایر جوامع است (خاکی، ۱۳۸۷). جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان استانداری استان مازندران به تعداد ۳۲۴ نفر می‌باشند.

انجام هر تحقیقی عملی مستلزم صرف و هزینه و زمان است، به همین دلیل امکان بررسی کامل جمعیت به صورت سرشماری وجود ندارد، لذا پژوهشگران با توجه به چنین واقعیتی در صدد بر می‌آیند که از طریق نمونه‌گیری اطلاعات احتمالی را با استفاده از تحلیل داده‌های به دست آمده پیرامون نمونه به دست آورند و در نهایت از طریق تعمیم، این اطلاعات را به جامعه اصلی منتسب نمایند (اسدی شیرین، ۱۳۸۷). نمونه عبارت است از تعدادی از افراد که صفات آن‌ها با صفات جامعه مشابهت داشته، معرف جامعه بوده و از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشد (اسدی شیرین، ۱۳۸۷).

برای نمونه‌گیری در پژوهش‌های علوم رفتاری روش‌های متداولی وجود دارند که از جمله آن‌ها نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌گیری تصادفی نظام‌یافته، نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده، نمونه‌گیری خوشه‌ای و نمونه‌گیری چندمرحله‌ای می‌باشند (خاکی، ۱۳۸۷). در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بهره گرفته شد. حجم نمونه آماری، در سطح خطای ۰,۰۵ بر اساس فرمول ککران که به صورت زیر تعریف می‌شود برابر ۱۷۶ به دست می‌آید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

در فرمول فوق، N حجم جامعه مورد نظر برابر ۳۲۴ نفر؛ p و q به ترتیب نسبت موفقیت و شکست و برابر ۰,۰۵، در نظر گرفته می‌شوند. همچنین، مقدار $Z_{\alpha/2}$ در سطح خطای ۰,۰۵ برابر ۱,۹۶ و مقدار خطای d نیز ۰,۰۵ است.

۳- یافته‌های توصیفی تحقیق

در فصل قبل به تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها به وسیله جداول و نمودارهای به دست آمده توسط نرم‌افزار SPSS، پرداخته ایم. در پژوهش حاضر به منظور تعیین ویژگی‌های جمعیت شناختی تعداد سه سوال در پرسش‌نامه مطرح شده است که عبارتند از، جنسیت، میزان تحصیلات و سن. که نتایج حاصل از آن بطور خلاصه بصورت زیر می‌باشد:

جنسیت: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع ۱۷۶ نفر نمونه آماری، ۱۱۶ نفر (۶۶ درصد) مرد و ۶۰ نفر (۳۴ درصد) زن می‌باشند.

سن افراد: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع ۱۷۶ نفر کارکنان در نمونه آماری، ۱۲ درصد در رده سنی کمتر از ۲۵ سال قرار دارند. همچنین سن ۲۴ درصد از افراد نیز در رده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، سن ۲۸ درصد از افراد در رده سنی ۳۶ تا ۴۵ سال، سن ۳۱ درصد از افراد در رده سنی ۴۶ تا ۵۵ سال و سن ۹ درصد از افراد نیز در رده سنی بیشتر از ۵۵ سال قرار دارند.

سطح تحصیلات: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع ۱۷۶ نفر نمونه آماری، تحصیلات ۷ درصد از افراد در سطح دیپلم و پایین‌تر بوده و تحصیلات ۲۲ درصد نیز در سطح فوق دیپلم می‌باشند. همچنین تحصیلات ۸۵ نفر (۴۸ درصد) از افراد حاضر در نمونه آماری تحقیق در سطح لیسانس، تحصیلات ۵۸ نفر (۳۳ درصد) در سطح فوق لیسانس و تحصیلات ۱۴ نفر (۸ درصد) در سطح دکتری می‌باشد.

۴- یافته‌های استنباطی تحقیق

یافته‌های پژوهش حاضر با توزیع پرسشنامه بین ۱۷۶ نفر از کارکنان استانداری مازندران به عنوان نمونه مورد بررسی بدست آمده است. هدف اصلی از تجزیه و تحلیل داده‌ها، بررسی دقیق پدیده‌ها و تاثیر متغیرها بر یکدیگر در موضوع مطرح شده می‌باشد. با توجه به آزمون فرضیه‌های مطرح شده، نتایج بصورت زیر می‌باشد:

۱-۴- فرضیه فرعی اول

فرهنگ سازمانی حمایتی بر مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۱ نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۵۲ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۳,۴۴ و p - مقدار برابر ۰,۰۰۳ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری فرهنگ سازمانی بر مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۲-۴- فرضیه فرعی دوم

فرهنگ سازمانی حمایتی بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۲ نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۳۵ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۲,۸۳ و p - مقدار برابر ۰,۰۰۱ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری فرهنگ سازمانی حمایتی بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۳-۴- فرضیه فرعی ۳

عملکرد رهبری بر مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۳ نشان داد که مقدار ضریب مسیر عملکرد رهبری به مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۶۳ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۱۳,۵۶ و p - مقدار برابر ۰,۰۰ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری عملکرد رهبری بر مشارکت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۴-۴- فرضیه فرعی ۴

عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۴ نشان داد که مقدار ضریب مسیر عملکرد رهبری به اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۲۹ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۳,۹۷ و p - مقدار برابر ۰,۰۰۰۶ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۵-۴- فرضیه فرعی ۵

مشارکت شغلی بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۵ نشان داد که مقدار ضریب مسیر مشارکت شغلی به اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۴۸ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۶,۱۰ و p - مقدار برابر ۰,۰۰ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری مشارکت شغلی بر اعتماد سازمانی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۶-۴- فرضیه فرعی ۶

مشارکت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۶ نشان داد که مقدار ضریب مسیر مشارکت شغلی به رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۵۱ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۶,۲۰ و p - مقدار برابر ۰,۰۰ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری مشارکت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۷-۴- فرضیه فرعی ۷

اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر دارد. نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی فرضیه فرعی ۷ نشان داد که مقدار ضریب مسیر اعتماد سازمانی به رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران برابر ۰,۵۶ است. همچنین، آماره آزمون T برابر ۸,۳۵ و p - مقدار برابر ۰,۰۰ به دست آمده است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون از سطح خطای نوع اول ۰,۰۵ کوچکتر است می توان اینگونه استنباط نمود که از لحاظ آماری اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران تاثیر مثبت و معناداری ایجاد می نماید.

۸-۴- فرضیه فرعی ۸

بین فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری استانداری مازندران رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری برابر ۰,۷۶ و مقدار آماره T برابر ۱۵,۴۳ است. لذا، با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰ و از سطح معنی داری ۰,۰۵ کمتر است؛ می توان نتیجه گرفت که از لحاظ آماری رابطه بین فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری استانداری مازندران معنادار است.

۹-۴- فرضیه اصلی ۱

مشارکت شغلی در تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران نقش میانجی دارد. نتایج تحلیل فرضیه اصلی ۱ نشان داد که ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به مشارکت شغلی کارکنان برابر ۰,۵۲ و مقدار آماره T برابر ۳,۴۴ به دست آمده است. با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰۳ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی حمایتی بر مشارکت شغلی کارکنان تاثیر مثبت (ضریب مثبت) و معناداری دارد. همچنین، ضریب مسیر مشارکت شغلی به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۵۱ و مقدار آماره T برابر ۶,۲۰ به دست آمده است؛ لذا با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است؛ می توان نتیجه گرفت که در سطح خطای ۰,۰۵ مشارکت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر مستقیم فرهنگ سازمانی حمایتی به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۲۷ و مقدار آماره T برابر ۴,۵۲ به دست آمده است که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار است. از سوی دیگر، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با ۳,۰۱ و از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر بوده است، در سطح خطای ۵ درصد نقش میانجی مشارکت شغلی را در تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفت.

۱۰-۴- فرضیه اصلی ۲

اعتماد سازمانی در تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران نقش میانجی دارد. نتایج تحلیل فرضیه اصلی ۱ نشان داد ضریب مسیر فرهنگ سازمانی حمایتی به اعتماد سازمانی کارکنان برابر ۰,۳۵ و مقدار آماره T برابر ۲,۸۳ به دست آمده است. با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰۱ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی حمایتی بر اعتماد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت (ضریب مثبت) و معناداری دارد. همچنین، ضریب مسیر اعتماد سازمانی به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۵۶ و مقدار آماره T برابر ۸,۳۵ به دست آمده است؛ لذا با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است؛ می توان نتیجه گرفت که در سطح خطای ۰,۰۵ اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با ۲,۶۸ و از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر بوده است؛ لذا در سطح خطای ۵ درصد نقش میانجی اعتماد سازمانی را در تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان تایید می گردد.

۱۱-۴- فرضیه اصلی ۳

مشارکت شغلی در تأثیر عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استانداری مازندران نقش میانجی دارد. نتایج تحلیل فرضیه اصلی ۱ نشان داد ضریب مسیر عملکرد رهبری به مشارکت شغلی کارکنان برابر ۰,۶۳ و مقدار آماره T برابر ۱۳,۵۶ به دست آمده است. با توجه به اینکه p - مقدار آزمون برابر ۰,۰۰ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که عملکرد رهبری بر مشارکت شغلی کارکنان تاثیر مثبت (ضریب مثبت) و معناداری دارد. همچنین، ضریب مسیر مشارکت شغلی به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۵۱ و مقدار آماره T برابر ۶,۲۰ به دست آمده است؛ لذا با توجه به اینکه p - مقدار آزمون

برابر ۰,۰۰ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است؛ می‌توان نتیجه گرفت که در سطح خطای ۰,۰۵ مشارکت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ضریب مسیر مستقیم عملکرد رهبری به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۳۱ و مقدار آماره T برابر ۵,۱۲ به دست آمده است که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار است.

از سوی دیگر، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با ۵,۶۴ و از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر بوده است؛ لذا در سطح خطای ۵ درصد نقش میانجی‌گری مشارکت شغلی را در تاثیر عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان تایید می‌گردد.

۴-۱۲- فرضیه اصلی ۴

اعتماد سازمانی در تاثیر عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استناداری مازندران نقش میانجی دارد.

نتایج تحلیل فرضیه اصلی ۱ نشان داد ضریب مسیر عملکرد رهبری به اعتماد سازمانی کارکنان برابر ۰,۲۹ و مقدار آماره T برابر ۳,۹۷ به دست آمده است. با توجه به اینکه $p > 0.05$ مقدار آزمون برابر ۰,۰۰۶ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت (ضریب مثبت) و معناداری دارد. همچنین، ضریب مسیر اعتماد سازمانی به رضایت شغلی کارکنان برابر ۰,۵۶ و مقدار آماره T برابر ۸,۳۵ به دست آمده است؛ لذا با توجه به اینکه $p > 0.05$ مقدار آزمون برابر ۰,۰۰ و از سطح خطای ۰,۰۵ کوچکتر است؛ می‌توان نتیجه گرفت که در سطح خطای ۰,۰۵ اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

از سوی دیگر، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با ۳,۵۹ و از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر بوده است؛ لذا در سطح خطای ۵ درصد نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی را در تاثیر عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان تایید می‌گردد.

۵- نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی کارکنان استناداری مازندران با نقش میانجی توأم مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی انجام گرفته است. طبق نتایج بدست آمده: نقش میانجی مشارکت شغلی و اعتماد سازمانی در تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی کارکنان از لحاظ آماری معنادار بوده است. همچنین کلیه فرضیه های فرعی تحقیق مورد تایید قرار گرفته است.

داشتن ارتباط داخلی رضایت‌بخش در افزایش تعامل کارکنان نقش حیاتی ایفا می‌کند. همچنین، عوامل سازمانی از قبیل: فرهنگ سازمانی حمایتی و روابط مدیریتی عالی؛ جهت بهبود عملکرد موثر در روابط عمومی بسیار ضروری است (برگر و منج، ۲۰۱۴). در پژوهش حاضر نشان دادیم که فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد عالی رهبری به ارتقای تعامل و مشارکت شغلی کارکنان و اعتماد سازمانی کارکنان به منظور بهبود رضایت شغلی کمک می‌نماید.

نتایج این تحقیق با پژوهش‌های منج و برگر (۲۰۱۹)، بویاسی و همکاران (۲۰۱۸) و حبیب و همکاران (۲۰۱۴)، همسو می‌باشد. اولین هدف این مطالعه، تحلیل موضوعی این مساله بود که فرهنگ سازمانی حمایتی می‌تواند تاثیر مثبتی بر تعامل و اعتماد افراد حرفه‌ای ایجاد کند. نتایج تایید کردند که وجود چنین عوامل سازمانی به تعهد و اعتماد ارتقا یافته سابقه دارد. در این زمینه، یک فرهنگ حمایتی که ارزش سازمانی را درک می‌کند، قدرت تصمیم‌گیری را به اشتراک می‌گذارد، ارتباط دو طرفه را به اشتراک می‌گذارد، و پذیرش تنوع حیاتی است. این نوع از فرهنگ کارکنان حرفه‌ای را هدایت می‌کند تا باور کنند که تعامل و اعتماد آن‌ها برای عملکرد و توسعه سازمانی ضروری است.

از سوی دیگر نتایج مطالعه حاضر، تایید کرد که عملکرد قوی توسط رهبر، تعامل و اعتماد افراد حرفه‌ای را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این راستا، عملکرد عالی رهبری سازمان را وادار به ارزش‌گذاری و اهمیت دادن به کارکنان می‌کند که منجر به افزایش اعتماد در میان افراد متخصص می‌شود. ویژگی‌های بحرانی و ویژگی‌های رهبری عالی مانند (۱) ارائه یک دیدگاه قانع‌کننده برای این که چگونه ارتباط می‌تواند به سازمان کمک کند، (۲) فعال بودن در فرآیند تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان، و (۳) در اختیار داشتن دانش ارتباطات استراتژیک، تعامل کار حرفه‌ای را افزایش می‌دهند، که باعث افزایش اعتماد آن‌ها می‌شود. از این رو، سازمان‌ها با بکارگیری مدیران توانمند شرایطی را مهیا می‌کنند تا تعامل بین افراد متخصص ارتقا یافته و با افزایش سطح اعتماد آن‌ها موثرتر به نظر برسد.

نتایج این مطالعه نشان داد که شرایط سازمانی مانند فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد عالی رهبری، تاثیر مثبت بر رضایت شغلی کارکنان از طریق متغیرهای میانجی مثبت تعامل و اعتماد دارند. چنین نتایجی نقش میانجی‌گری قوی مشارکت و اعتماد را تایید می‌کنند. به طور خاص، تعامل و اعتماد به پیش‌بینی رضایتمندی شغلی زمانی که سازمان یک فرهنگ حمایتی را برای عملکرد سازمانی ارایه می‌دهد و هنگامی که عملکرد رهبری قوی باشد؛ موثر است.

علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که تعامل (مشارکت شغلی) یک پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر از رضایتمندی شغلی حرفه‌ای از طریق هدایت مستقیم خود بر روی اعتماد به سازمان است. همانطور که فرضیات پیشنهاد کردند، هنگامی که یک سازمان با فرهنگ حامی و رهبری قوی مشخص می‌شود، برای تعامل کارکنان مفید است، که به نوبه خود بر اعتماد و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. چنین یافته‌هایی با تحقیقات قبلی منج و همکاران (۲۰۱۹)، ساکس (۲۰۰۶) و اسپجالی و برگر (۲۰۱۴) درباره تعامل کارکنان همخوانی دارند.

در نهایت، همانطور که در مدل ساختاری نشان داده شد، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که مشارکت شغلی کارکنان عامل مهمی در پرورش نگرش‌ها، تمایلات، و رفتارها می‌باشد. کارکنانی که حمایت سازمانی بالاتر و رهبری قوی‌تر را درک می‌کنند، به احتمال زیاد درگیر کار و سازمان خود هستند. علاوه بر آن، کارکنانی که درک غلط از مشارکت شغلی را درک می‌کنند، به احتمال زیاد به سازمان خود و تصمیمات و توانایی‌های سازمان اعتماد می‌کنند، که به رضایت شغلی کلی آن‌ها در یک روش متقابل کمک می‌کند.

منابع

۱. احمدی. سید علی‌اکبر و صالحی. علی و فریدی. محمدرضا، (۱۳۸۹)، "روش تحقیق در مدیریت"، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲. جهانبخش. اسماعیل، (۱۳۸۴)، "راهنمای ساده کاربرد آزمون‌های آماری در پژوهش‌های علمی با استفاده از SPSS"، اصفهان: انتشارات موسسه علمی دانش پژوهان برین.
۳. حاجی کریمی. عباسعلی و رنگریز. حسن، (۱۳۹۰)، "مدیریت منابع انسانی"، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۴. حافظ نیا. محمدرضا، (۱۳۸۲)، "مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، انتشارات سمت، چاپ نهم.
۵. حبیب پور. کرم و صفری. رضا، (۱۳۹۱)، "راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی"، انتشارات متفکران-لویه، تهران.
۶. خاکی. غلامرضا، (۱۳۸۷)، "روش تحقیق در مدیریت"، انتشارات بازتاب، چاپ سوم. افخمی اردکانی، م (۱۳۹۱) اعتمادسازمانی؛ حلقه مفقوده سازمان‌های دانشی بررسی نقش میانجی اعتماد در رابطه بین فرهنگ و تمایل به ترک شغل کارکنان دانشی، هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی. مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
۷. خزعلی، انسیه؛ جووری، بهنوش (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران؛ مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهراء(س)، مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۱ - شماره پیاپی.
۸. دیده بان، ن و ایران نژاد پاریزی. (۱۳۹۳) بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد کارکنان به مدیریت در شعب بانک پارسیان. تهران، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۹. رضائیان، م. (۱۳۹۳) مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
۱۰. زارعی متین، ح (۱۳۸۹) مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضائی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۱. زارعی متین، ح. طهماسبی، ر و موسوی، س م م (۱۳۸۸) نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی: بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوبو اعتماد، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۷۱۹-۷۹۰، صص، ۷۰.
۱۲. زمانی، اصغر؛ پورآنتشی، مهتاب؛ جهانسیر کاجانی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه، دوره ۲۶، شماره ۲.
۱۳. سیفی نژاد سعید؛ زارع زیدی، علیرضا و متانی، مهرداد (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان امور مالیاتی غرب استان مازندران، مجله نخبگان علوم و مهندسی، جلد ۲- شماره ۶.
۱۴. صافی محمدحسین، محمدی فریما، عموزاده ایمان، و عرشی، شهنام (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در مرکز بهداشت شمال تهران، فصلنامه سلامت اجتماعی، دوره ۲، شماره ۲.
۱۵. کاظم زاده بیطالی، م و حسینی، م. (۱۳۹۴) تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مجله روان‌شناسی مدرسه، دوره ۱، شماره ۲، صص ۶۳-۷۵۹.
۱۶. کفاشی، م و فتحی، س. (۱۳۹۰) تأثیر شاخصهای اجتماعی و فرهنگی بر میزان اعتماد اجتماعی شهروندان تهرانی به دانشگاه آزاد اسلامی، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال سوم، شماره ۲، صص ۱۱-۱۳.
۱۷. کیخانزاد، م و قنادی، س. (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی، فصلنامه علمی - پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی، دوره پنجم، شماره ۷۰، صص ۷۵۱-۷۷.
۱۸. مشبکی، ا. (۱۳۸۰) مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی، تهران: نشر ترمه چاپ دوم.
۱۹. وتن، د. و کمرون، ک. ا. (۱۳۸۱) تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، کرج: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

20. Adkins, A. (2015). U.S. employee engagement reaches three-year high. Gallup Business Journal. March 9, Retrieved from <http://www.gallup.com/poll/181895/employee-engagement-reaches-three-year-high.aspx>.
21. Aldoory, L., & Toth, E. (2004). Leadership and gender in public relations: Perceived effectiveness of transformational and transactional leadership styles. *Journal of Public Relations Research*, 16(2), 157–183.
22. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103,411–423.
23. B.K. Berger (2014), Leaders, supervisors and culture are the foundation stones of strategic employee communication September, Retrieved from.
24. Bagozzi, R., & Fornell, C. (1982). Theoretical concepts, measurements, and meaning. In C. Fornell (Vol. Ed.), *A second generation of multivariate analysis: Measurement and evaluation: Vol. 2*, (pp. 24–38). New York: Praeger.
25. Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *The Academy of Management Review*, 11(3), 656–665.
26. Berger, B. K. (2014). READ MY LIPS: Leaders, supervisors and culture are the foundation stones of strategic employee communication. September, Retrieved from [http://J. Meng, B.K. Berger Public Relations Review 45 \(2019\) 64–7574](http://J. Meng, B.K. Berger Public Relations Review 45 (2019) 64–7574).
27. Berger, B. K., & Meng, J. (Eds.). (2014). *Public relations leaders as sensemakers: A global study of leadership in public relations and communication management*. New York: Routledge.
28. Berger, B. K., Reber, B. H., & Heyman, W. C. (2007). You can't homogenize success in communication management: PR leaders take diverse paths to top. *International Journal of Strategic Communication*, 1, 53–71.
29. Boyacı, A., Karacabey, M. F., & Bozkuş, K. (2018). The role of organizational trust in the effect of leadership of school administrators on job satisfaction of teachers. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 437-482. doi: 10.14527/kuey.2018.011
30. Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler III,
31. Choi, J., & Choi, Y. (2009). Behavioral dimensions of public relations leadership in organizations. *Journal of Communication Management*, 13(4), 292–309.
32. Deetz, S. A., Tracy, S. J., & Simpson, J. L. (2000). *Leading organizations through transition: Communication and cultural change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
33. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
34. Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage.
35. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1),39–50.
36. Gider, O. ; Akdere , M. and Top, M. (2019). Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health, *Eastern Mediterranean Health Journal* , Volume 25, 2019 | Volume 25, issue 9