

## تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعامل کاری و اعتماد در سازمان (مورد مطالعه: معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز)

نگار فلاحتی<sup>۱</sup>، مراد کردی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور البرز مرکز کرج (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> استادیار مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور البرز مرکز کرج

### چکیده

هدف: بررسی چگونگی نقش تعامل کاری و اعتماد در سازمان در تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی، و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی بوده است. روش تحقیق: پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده های گردآوری شده از نوع کمی و در کل یک تحقیق توصیفی-پیمایشی می باشد. مدیران و سرپرستان بخش معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز به تعداد ۱۴۷ نفر است که حجم نمونه ۱۰۶ نفر از بین آنها انتخاب و با پرسشنامه اقتباسی که روایی و پایایی آن تأیید شده مورد سنجش قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی (استخراج شاخص های مرکزی، جمعیت شناختی) نرم افزار Spss نسخه ۲۴ و برای آمار استنباطی از معادلات ساختاری و تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Smart-Pls نسخه ۳ استفاده شده است. یافته های تحقیق: یافته ها نشان می دهد که تعامل کاری و اعتماد در سازمان نقش میانجی در تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند. نتیجه گیری: تعامل کاری و اعتماد در سازمان نقش میانجی مثبت و معنی داری در تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی دارد. و همچنین فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبر می تواند بر تعامل کار، اعتماد و رضایت مدیران و سرپرستان بخش معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز تأثیر بگذارد.

**واژه های کلیدی:** تعامل کاری، اعتماد در سازمان، فرهنگ سازمانی حمایتی، عملکرد رهبری، رضایت شغلی

## مقدمه

از آنجا که اهمیت عمل روابط عمومی استراتژیک شناخته شده است، نیاز به یک محیط نهادی حمایتی برای افزایش بهره وری و کیفیت کار متخصصان روابط عمومی و کارآیی و ارزش کلی عمل نیز وجود دارد. (Menga and Berger, 2019) رهبران تأثیر فوق العاده ای بر فرهنگ شرکت دارند. آنها دستور کار را تعیین می کنند، کار را اولویت بندی می کنند، مدیریت می کنند، هدایت می کنند و تفویض می کنند. رهبران قوی به کسانی که رهبری می کنند، یک حس بینایی، هدف، راهنمایی و الهام بخشند. نیروی کار متنوع امروز در حال تغییر شکل معنای دستیابی به موفقیت شخصی و شغلی است. (Goering, 2019) یک فرهنگ مثبت و قوی می تواند یک فرد متوسط را به درخشش عالی برساند در حالی که یک فرهنگ منفی و ضعیف می تواند یک کارمند برجسته را بی انگیزه کند تا عملکرد کمتری داشته باشد و در نهایت هیچ دستاوردی نداشته باشد. بنابراین فرهنگ سازمانی در مدیریت عملکرد نقش فعال و مستقیم دارد. (Schein, 2018) ضعف ارتباطات و اجرای فرهنگ سازمانی می تواند بر روحیه تیم تأثیر منفی بگذارد. مدیرانی که نمی توانند با تیم خود صحبت کنند می توانند مسائل زیادی ایجاد کنند. ... وقتی مدیران به گونه ای مغایر با ارزش های شرکت عمل می کنند، کارکنان از دید کلی جدا می شوند. تعامل کارپروابط بین همکاران، مدیران و کارکنان و کارمندان با مردم است. (Aarons et al. 2017) تعاملات مثبت باعث افزایش احساسات خوب، افزایش روحیه و افزایش رضایت از کار می شود. ... وقت و انرژی خود را صرف کنید و به هر کسی در سازمان کمک کنید تا مهارت های تعاملات مثبت را در هر زمان ممکن توسعه دهد. در ساده ترین حالت، اعتماد سازمانی اعتماد نیروی کار شرکت به اقدامات شرکت است. گرچه این ممکن است شامل اعتماد به نفس در مدیران یا افراد جداگانه تیم باشد، اما همچنین به عوامل سازمانی مانند: چشم انداز رهبری ارشد. (Lewis and Packard, 2016)

از رو اگرچه ظرفیت فرهنگ سازمانی حمایتی و رهبری در تسهیل عملکرد موثر روابط عمومی در سطح سازمانی شناخته شده است، اما تحقیقات کمی در مورد عواقب خاص (به عنوان مثال، تعامل و اعتماد) و نتایج سنتی کارکنان (به عنوان مثال رضایت شغلی) که چنین شرایطی ممکن است در سطح مشاغل مجزا ایجاد می شود، چه رسد به روابط پیچیده ای که عوامل سازمانی احتمالاً می توانند در یکدیگر ایجاد کنند. برای ایجاد شرایط سازمانی برای موفقیت در روابط عمومی، لازم است تعیین شود که چگونه فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری می توانند مشارکت، اعتماد و رضایت شغلی کار حرفه ای را تقویت کنند. به نظر می رسد وقتی شرایط سازمانی حمایت کننده و رضایت بخش باشد، مشارکت و اعتماد می توانند عامل اصلی افزایش رضایت شغلی در بین متخصصان، از جمله نتایج دیگر باشند. (Spielfogel, Leathers and Christian, 2017) بنابراین، ماهیت پویای وضعیت خود ما را وادار می کند تا نگاهی جامع به همه تأثیرات یا روابط احتمالی که می تواند پیش بینی کند، داشته باشیم. به دنبال این استدلال، مطالعه ما بر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد عالی رهبر به عنوان دو شرط مرتبط و اساسی برای پرورش مشاغل کار، اعتماد و رضایت شغلی متخصصان متمرکز است. سه هدف اصلی این مطالعه عبارتند از: (۲) بررسی تأثیرات تعامل و اعتماد بر رضایت شغلی متخصصان به عنوان یک نتیجه کلاسیک کارمند؛ و (۳) بررسی نقش واسطه ای مشترک تعامل و اعتماد در روابط بین شرایط سازمانی و رضایت شغلی کلی متخصصان. (Schein, 2018) در چارچوب مطالب مطرح شده فوق این تحقیق به دنبال پاسخگویی این سوال اساسی تحقیق است که: نقش تعامل کاری و اعتماد در سازمان در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی چگونه است؟

## ادبیات و پیشینه

امروزه با بررسی ادبیات تحقیق مشاهده می گردد، محققان زیادی در زمینه فرهنگ سازمانی، مدیریت استراتژیک، رفتار سازمانی و ارتباطات شرکتی مطالعات گسترده ای انجام داده اند. (Schein, 2018) عنوان کرد که تحقیقات در مورد اثربخشی

سازمانی برای شناسایی نقش حیاتی زمینه سازمانی داخلی باید مورد توجه قرار گیرد. چنین زمینه سازمانی داخلی شامل دسته های گسترده و نسبتاً پایدار از ویژگی های سازمانی مانند ساختار، فرهنگ و قدرت و ویژگی های سیاسی است که در آن فعالیت های سازمانی انجام می شود. بحث این است که تناسب بین فرهنگ سازمانی و استراتژی سازمانی می تواند تفاوت عملکرد سازمان را توضیح دهد؟

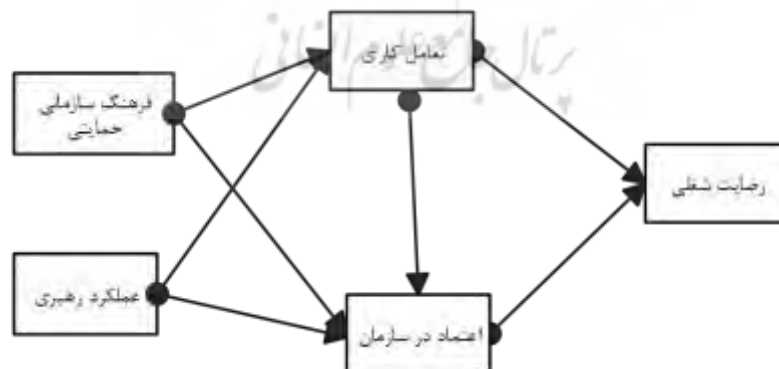
طبق نظر (Schein, ۲۰۱۸)، فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها، ارزش ها و مفروضات تعریف می شود که توسط اعضای یک سازمان به اشتراک گذاشته می شود. چنین ارزشهای مشترک بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می گذارند زیرا آنها برای هدایت تصمیمات و رفتارهای خود به ارزشها اعتماد می کنند، که تأثیر بیشتری بر اثربخشی سازمان دارند. اعضای سازمان با مشاهده سازمانها به عنوان سیستمهای ساختاری اجتماعی و عقلی، مجموعه ای از عقاید و باورهای قابل قبول متقابل راجع به واقعیت، مهم و چگونگی پاسخگویی را ایجاد می کنند (Aarons et al. ۲۰۱۷). تعریف فرهنگ سازمانی را با توصیف ویژگی های آن به عنوان الگوی یادگیری رفتاری مشترک، که می تواند از یک نسل از اعضای سازمان به نسل دیگر منتقل شود، تعریف بیشتری را گسترش می دهد. ادبیات موجود بیانگر رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی است. (Lewis and Packard, ۲۰۱۶) شناسایی و تأیید کردند که چهار بعد از فرهنگ سازمانی می توانند به طور مثبتی در اثربخشی سازمانی، سازگاری، سازگاری، درگیری و مأموریت موثر باشند. (Goering, ۲۰۱۹) اهمیت فرهنگ و ساختار انعطاف پذیر را در پرورش فرهنگ مشترک و همکاری در مرزهای درون سازمان تأیید کردند. (Spielfogel, Leathers and Christian, ۲۰۱۷). همچنین پیشنهاد کرد که یک فرهنگ سازمانی باز و حمایتی اثربخشی عمل ارتباطات را افزایش می دهد. به طور کلی، نظریه فرهنگ سازمانی مطرح می کند که فرهنگ سازمانی از طریق شکل دادن به رفتار اعضای سازمانی، تأثیر خود را اعمال می کند. بنابراین، فرهنگ سازمانی به عنوان شرط سازمانی لازم برای بهبود درگیری و عملکرد شغلی اعضای سازمانی ظاهر می شود. در نتیجه، اعتماد اعضای سازمان به سازمان تقویت خواهد شد. رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار اعضای سازمانی مبنای نظری ادعای تحقیق است. برای دستیابی به اهداف تحقیق، این تحقیق ابتدا یک مدل (شکل ۱) مبتنی بر مفهوم را برای به تصویر کشیدن روابط بین محیط مهم نهادی (فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری) و پیامدهای آنها (تعامل، اعتماد و رضایت شغلی) ارائه کرده است. سپس به بررسی دیدگاه معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز به تعداد... برای آزمون روابط پیشنهادی مدل انجام می گیرد. پس از ارائه روش و نتایج تجزیه و تحلیل آماری، این تحقیق با ساخت یک مدل جامع که چنین روابط پویایی را بر اساس آزمون های تجربی آشکار می کند، بحث خود را به نتیجه می رساند. این تحقیقات و پیامدهای عملی برای معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز و نظری برای محققین حوزه تحقیق در بر خواهد داشت

در راستا موضوع تحقیق یعنی تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعامل کاری و اعتماد در سازمان مطالعات نزدیک صورت گرفته که چند مورد خواهد آمد: - سبحانی پور و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان " بررسی چگونگی تأثیر گذاری مدیریت منابع انسانی اثربخش بر فرهنگ سازمانی مشارکتی در بخش دولتی ایران." نتایج تحقیق نشان داد که اجرای استراتژی متعهدانه در فرهنگ سازمانی مشارکتی در ابعاد شاخص های توانمندسازی، کار تیمی و توسعه قابلیتها تأثیر مثبت و معنی داری دارد. پایدار فرد و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله ای با عنوان " اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی به واسطه کیفیت عدالت در سازمان اوقاف استان آذربایجان غربی ". نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم مثبت و معنی داری دارد. همچنین که فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم مثبت و معنی داری دارد.

(Menga and Berger, ۲۰۱۹) در مقاله ای با عنوان " فرهنگ حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری ، اعتماد در سازمان." این مطالعه با تمرکز بر آزمایش تأثیرات واسطه ای مشترک درگیر شدن کار و اعتماد ، تأثیر عوامل سازمانی مهم (فرهنگ سازمانی و عملکرد عالی رهبر) را بر رضایت شغلی عمومی متخصصان روابط عمومی بررسی می کند. نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبر می تواند بر تعامل کار ، اعتماد و رضایت شغلی متخصصان روابط عمومی تأثیر بگذارد. از همه مهمتر ، هنگامی که فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد عالی رهبر حاصل شد ، نتایج واسطه ای مشترک و اعتماد بر رضایت شغلی متخصصان نشان داد. این مطالعه با تحقیقات و پیامدهای عملی به پایان می رسد. (Goering, ۲۰۱۹) در مقاله ای با عنوان "اثر بخشی سازمانی برای شناسایی نقش حیاتی زمینه سازمانی داخلی." هدف مطالعه بررسی تاثیر اثربخشی سازمانی برای شناسایی نقش حیاتی زمینه سازمانی داخلی بوده است. نتایج کلی بیانگر یک رابطه معنی دار قوی بین وظایف سازمانی ، فرهنگ حمایتی سازمانی و استراتژی سازمانی وجود دارد. بر اساس ، مطالعات صورت گرفته نشان داده است که مدیریت وفاداری سازمانی و فرهنگ سازمانی (به عنوان متغیر مستقل) می توانند بر عملکرد نیروی انسانی (به عنوان متغیر وابسته) تأثیر گذار باشد و در این میان رضایت شغلی نقش میانجی دارد. بنابراین مدل مفهومی پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش و روابط میان آنها و بر اساس مقاله (Meng and Berger, 2019) شکل زیر توسط محقق طراحی شده است.

#### فرضیه های اصلی:

فرضیه اول : تعامل کاری نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند. فرضیه دوم: تعامل کاری نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند. فرضیه سوم: اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند. فرضیه چهارم: اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند و فرضیه پنجم: تعامل کاری بر اعتماد در سازمان تاثیر می گذارد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده های گردآوری شده از نوع کمی و در کل یک تحقیق توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و سرپرستان بخش معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز به تعداد ۱۴۷ نفر است می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد تعداد ۱۰۶ از حجم نمونه انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی (استخراج شاخص های مرکزی، جمعیت شناختی) نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و برای آمار استنباطی از معادلات ساختاری و تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Smart-Pls نسخه ۳ استفاده شده است. برای ارزیابی پرسشنامه از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای روی پیوستار کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، استفاده شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش در هریک از مولفه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردیده و در همه موارد در سطح مناسبی مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و تحلیل عاملی تاییدی (روایی سازی) استفاده شده است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از تحلیل عاملی و مدل بندی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. در پایان برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده می شود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و سرپرستان بخش معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز بوده است. حجم نمونه تقریباً برابر است ۱۰۶ نفر است. با توجه به اینکه ممکن است برخی پرسشنامه ها پاسخ داده نشود یا برگشت داده نشود ما در این تحقیق ۵ درصد بیشتر از حجم نمونه محاسبه شده، پرسشنامه توزیع کردیم تا این مساله منجر به کمتر شدن حجم نمونه نهایی محاسبه شده نگردد. با این وجود ۱۱۱ پرسشنامه توزیع ولی فقط ۱۰۷ پرسشنامه سالم برای آنالیز آماری بدست آمد. روش نمونه گیری روش غیر تصادفی طبقه ای در دسترس بوده است. چون بین دوسطح متخصصان و سطوح مدیریت پرسشنامه توزیع می شود و همچنین بر اساس برنامه مشخص ابتدا متخصصان و سطوح مدیران در معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی جهاد کشاورزی البرز مشخص و سپس بر اساس یک برنامه از پیش تعیین شده.

## یافته های

ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول ۱ آمده است. مشخصات شامل وضعیت جنسیت، سن، تحصیلات می- باشند که چگونگی توزیع آنها در بین پاسخگویان به پرسشنامه برحسب فراوانی، درصد فراوانی طبقه بندی و ارائه شده اند. آمار توصیفی، شاخص های مرکزی و پراکندگی از جمله میانگین، انحراف معیار و واریانس مربوط به هر متغیر از طرف پاسخ- دهندگان مورد بررسی قرار گرفته است. که نتایج حاصل از آن در جدول (۱) گزارش گردیده است.

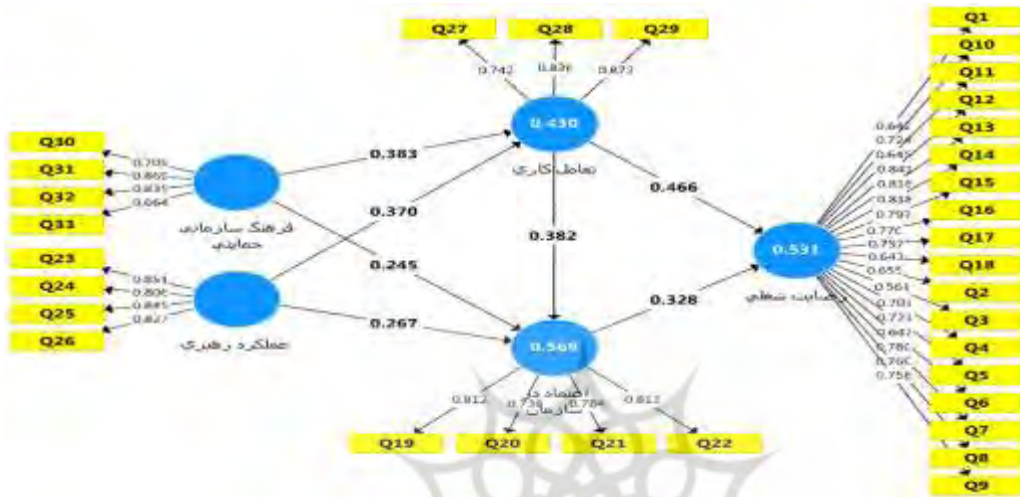
| جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی | جنسیت |    | سن           |                  |                  |                 | تحصیلات  |               |       |         |      |
|------------------------------|-------|----|--------------|------------------|------------------|-----------------|----------|---------------|-------|---------|------|
|                              | مرد   | زن | ۱۸ تا ۳۰ سال | ۳۱ سال تا ۴۰ سال | ۴۱ سال تا ۵۰ سال | بالتر از ۵۱ سال | کارشناسی | کارشناسی ارشد | دکتری | فراوانی | درصد |
|                              | ۸۰    | ۲۷ | ۱۶           | ۲۵               | ۴۰               | ۲۶              | ۱۶       | ۴۹            | ۳۷    | ۵       | ۷۴.۸ |
|                              |       |    | ۱۵           | ۳۳.۴             | ۳۷.۴             | ۱۴.۳            | ۱۵       | ۴۵.۸          | ۳۳.۶  | ۴.۷     |      |

یکی از پیش فرض های اصلی استفاده از آمار پارامتری و رگرسیون نرمال بودن توزیع است. جهت بررسی نرمال بودن داده ها از روش آزمون کولموگروف اسمیرنوف کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج حاصل از آن ها در پیوست (۲) گزارش گردیده است. نتایج نشان داد که تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. لذا می توان از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات

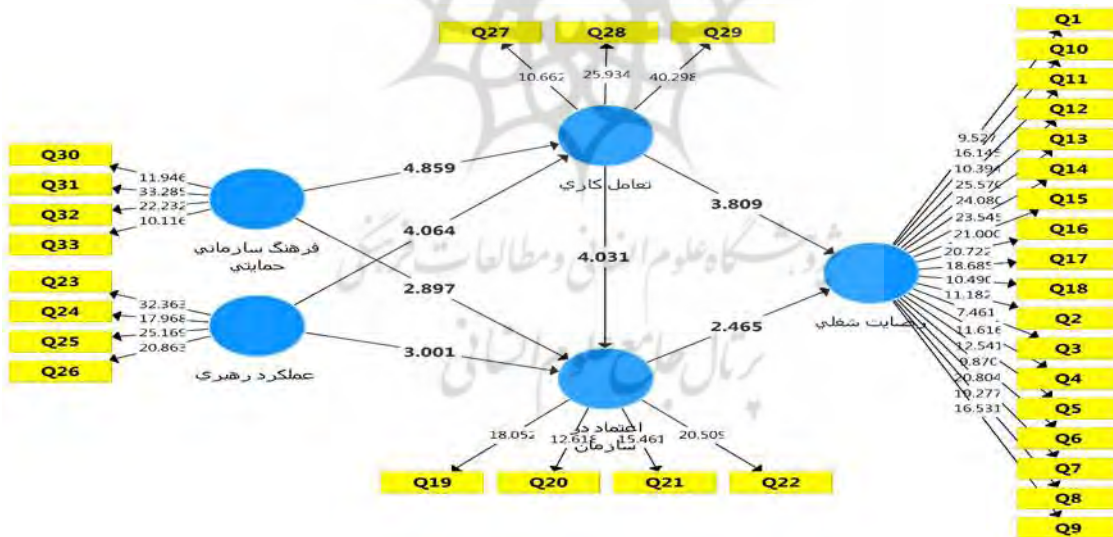
جزئی، استفاده کرد.

### آزمودن فرضیه‌ها

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا باید ضرایب مسیر مربوط به هریک از فرضیات محاسبه گردد. از این رو در شکل ۲ و ۳ خروجی ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیات پژوهش که در مراحل قبل برازش آن نیز مورد تأیید قرار گرفته، ارائه گردیده است.



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل‌های ساختاری)



شکل ۳: مدل پژوهش در حالت معناداری تی (ارزیابی مدل‌های ساختاری)

## تحلیل یافته‌ها

جدول (۲): نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

| نتیجه | VIF<br>متغیر<br>مستقل | f <sup>2</sup><br>متغیر<br>مستقل | Q <sup>2</sup><br>متغیر<br>وابسته | R <sup>2</sup><br>متغیر<br>وابسته | سطح<br>معناداری | T_value | β     | مسیر:<br>متغیر مستقل ← متغیر وابسته        |
|-------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|---------|-------|--|
| تأیید | ۱.۳۶۹                 | ۰.۱۸۸                            | ۰.۲۷۲                             | ۰.۴۳۰                             | ۰.۰۰            | ۴.۸۵۹   | ۰.۳۸۳ | فرهنگ سازمانی حمایتی ← تعامل<br>کاری       |
| تأیید | ۱.۳۶۹                 | ۰.۱۷۵                            | ۰.۲۷۲                             | ۰.۴۳۰                             | ۰.۰۰            | ۴.۰۶۴   | ۰.۳۷۰ | عملکرد رهبری ← تعامل کاری                  |
| تأیید | ۱.۶۲۵                 | ۰.۰۸۶                            | ۰.۳۳۲                             | ۰.۵۶۹                             | ۰.۰۰۴           | ۲.۸۹۷   | ۰.۲۴۵ | فرهنگ سازمانی حمایتی ← اعتماد در<br>سازمان |
| تأیید | ۱.۶۰۹                 | ۰.۱۰۳                            | ۰.۳۳۲                             | ۰.۵۶۹                             | ۰.۰۰۳           | ۳.۰۰۱   | ۰.۲۶۷ | عملکرد رهبری ← اعتماد در سازمان            |
| تأیید | ۱.۷۵۵                 | ۰.۱۹۳                            | ۰.۳۳۲                             | ۰.۵۶۹                             | ۰.۰۰            | ۴.۰۳۱   | ۰.۳۸۲ | تعامل کاری ← اعتماد در سازمان              |
| تأیید | ۱.۸۳۶                 | ۰.۲۵۲                            | ۰.۲۷۲                             | ۰.۵۳۱                             | ۰.۰۰            | ۳.۸۰۹   | ۰.۴۶۶ | تعامل کاری ← رضایت شغلی                    |
| تأیید | ۱.۸۳۶                 | ۰.۱۲۵                            | ۰.۲۷۲                             | ۰.۵۳۱                             | ۰.۰۱۴           | ۲.۴۶۵   | ۰.۳۲۸ | اعتماد در سازمان ← رضایت شغلی              |

**فرضیه اول: تعامل کاری نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند.** همانطور که در جدول ۲ آمده است، همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر تعامل کاری با ضریب مسیر ۰,۳۸۳ و مقدار آماره تی ۴,۸۵۹ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر تعامل کاری بر رضایت شغلی نیز با ضریب مسیر ۰,۴۶۶ و مقدار آماره تی ۳,۸۰۹ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر تعامل کاری نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۵,۰۷۳ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می-توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری تعامل کاری را در رابطه بین فرهنگ سازمانی حمایتی و رضایت شغلی را بار دیگر تایید کرد. لذا فرضیه اول تحقیق تایید می شود. در راستای نتایج این فرضیه تائیدی از تحقیق Menga and Berger, (۲۰۱۹) (مقاله بیس) با عنوان فرهنگ حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری، اعتماد در سازمان همراستایی کامل داشته است.

**فرضیه دوم: تعامل کاری نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند.** همانطور که در جدول ۲ آمده است، همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر عملکرد رهبری بر تعامل کاری با ضریب مسیر ۰,۳۷۰ و مقدار آماره تی ۴,۰۶۴ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر تعامل کاری بر رضایت شغلی نیز با ضریب مسیر ۰,۴۶۶ و مقدار آماره تی ۳,۸۰۹ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر تعامل کاری نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۴,۸۷۰ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰) کمتر از سطح

خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری تعامل کاری را در رابطه بین عملکرد رهبری و رضایت شغلی را بار دیگر تایید کرد. لذا فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. در راستای نتایج این فرضیه تأییدی از تحقیقات Menga and Berger, (۲۰۱۹) با عنوان فرهنگ حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری، اعتماد در سازمان و Lewis and Packard, (۲۰۱۶) با عنوان "فرهنگ سازمانی باز و حمایتی اثربخشی عمل ارتباطات." همراهی کامل داشته اند.

**فرضیه سوم: اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند.** همانطور که در جدول ۲ آمده است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین خرید اجتماعی و بازاریابی حسی بترتیب برابر ۵,۰۶۴ و ۰,۱۴۸ بدست آمده است. لذا می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گرفت که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت خرید اجتماعی با تامین نیاز و علائق و به وجود آوردن یک سبک زندگی مرتبط است. در راستای نتایج این فرضیه تأییدی از تحقیقات Menga and Berger, (۲۰۱۹) با عنوان فرهنگ حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری، اعتماد در سازمان و Lewis and Packard, (۲۰۱۶) با عنوان "فرهنگ سازمانی باز و حمایتی اثربخشی عمل ارتباطات." همراهی کامل داشته اند.

**فرضیه چهارم: اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند.** همانطور که در جدول ۲ آمده است، تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر اعتماد در سازمان با ضریب مسیر ۰,۲۴۵ و مقدار آماره تی ۲,۸۹۷ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر اعتماد در سازمان بر رضایت شغلی نیز با ضریب مسیر ۰,۳۲۸ و مقدار آماره تی ۲,۴۶۵ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر اعتماد در سازمان نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۴,۷۸ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری اعتماد در سازمان را در رابطه بین فرهنگ سازمانی حمایتی و رضایت شغلی را بار دیگر تایید کرد. لذا فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود. در راستای نتایج این فرضیه تأییدی از تحقیقات Menga and Berger, (۲۰۱۹) با عنوان فرهنگ حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری، اعتماد در سازمان و Lewis and Packard, (۲۰۱۶) با عنوان "فرهنگ سازمانی باز و حمایتی اثربخشی عمل ارتباطات." همراهی کامل داشته اند.

**فرضیه پنجم: تعامل کاری بر اعتماد در سازمان تأثیر معنی داری دارد.** همانطور که در جدول ۲ آمده است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین تعامل کاری و اعتماد در سازمان بترتیب برابر ۴,۰۳۱ و ۰,۳۸۲ بدست آمده است ( $\beta = 0.382, t = 4.031, P < 0.05$ ). در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تعامل کاری بر اعتماد در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات تعامل کاری، شاهد افزایش در نمرات اعتماد در سازمان به اندازه ۰,۳۸۲ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه پنجم تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری تعامل کاری بر اعتماد در سازمان با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود. در راستای نتایج این فرضیه تأییدی از تحقیقات Menga and Berger, (۲۰۱۹) با عنوان فرهنگ



حمایتی و عملکرد رهبری بر خشنودی شغلی به واسطه تعامل کاری، اعتماد در سازمان و Lewis and Packard, (۲۰۱۶) با عنوان " فرهنگ سازمانی باز و حمایتی اثربخشی عمل ارتباطات." همراهی کامل داشته اند.

### بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با عنوان بررسی بررسی چگونگی نقش تعامل کاری و اعتماد در سازمان در تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی، و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی است. جامعه آماری شامل معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز با تعداد ۱۴۸ نفر بوده است. حجم نمونه تقریباً برابر است ۱۰۶ نفر است. با توجه به اینکه ممکن است برخی پرسشنامه ها پاسخ داده نشود یا برگشت داده نشود ما در این تحقیق ۵ درصد بیشتر از حجم نمونه محاسبه شده، پرسشنامه توزیع خواهیم کرد تا این مساله منجر به کمتر شدن حجم نمونه نهایی محاسبه شده نگردد. باین وجود ۱۱۱ پرسشنامه توزیع ولی فقط ۱۰۷ پرسشنامه سالم برای آنالیز آماری بدست آمد. نتایج آمار توصیفی بدین صورت بوده که: ۱- توزیع فراوانی جنسیت: تعداد پاسخگو، ۸۰ نفر (۷۴,۸ درصد) مرد و ۲۷ نفر (۲۵,۲ درصد) زن ۲- توزیع فراوانی تحصیلات: توزیع فراوانی تحصیلات: از بین ۱۰۷ نفر موجود در تحقیق، ۱۵ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر، ۴۵,۸ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۳۴,۶ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۴,۷ درصد دارای تحصیلات دکتری می باشند ۳- توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان: بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بوده که ۳۷,۴ درصد از وزن کل را تشکیل می دهد. پیشنهاد در راستای فرضیه اول تحقیق: (تعامل کاری نقش میانجی کامل در تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند. با توجه به یافته تحقیق (جدول ۲) به سازمان جهاد کشاورزی البرز پیشنهاد می شود: ۱- توسعه فرهنگ سازمانی جهت فراهم کردن بستر سازمانی مناسب جهت ارتباط خوب کارکنان با سرپرستان ۲- حمایت سطوح عالی سازمانی جهت فراهم کردن بستر سازمانی مناسب جهت ارتباط خوب کارکنان سازمان با همدیگر ۳- فراهم کردن بستر سازمانی مناسب جهت زمینه رشد و پیشرفت کاری کارکنان سازمان.

پیشنهاد در راستای فرضیه دوم تحقیق: (تعامل کاری نقش میانجی کامل در تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند. با توجه به یافته تحقیق (جدول ۲) به سازمان جهاد کشاورزی البرز پیشنهاد می شود: ۱- تلاش در جهت ایجاد بستر دهنی مثبت کارکنان سازمانی که قضاوت و صداقت رهبری سازمان ایمان داشته باشند ۲- تلاش در جهت ایجاد زمینه هایی که اعتماد کارکنان سازمان به مدیریت سازمان افزایش پیدا کند ۳- تلاش در جهت ایجاد زمینه هایی که کارکنان سازمان به صداقت در اعمال رهبری ایمان داشته باشند.

پیشنهاد در راستای فرضیه سوم تحقیق: (اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی ایفا می کند. با توجه به یافته تحقیق (جدول ۲) به سازمان جهاد کشاورزی البرز پیشنهاد می شود: ۱- تلاش در جهت ایجاد بستر دهنی مثبت کارکنان سازمانی به رهبری سازمان اعتماد داشته باشند ۲- تلاش در جهت ایجاد زمینه هایی که کارکنان سازمان به تصمیمات مدیریت سازمان احترام بگذارند ۳- تلاش در جهت ایجاد زمینه هایی که کارکنان سازمان به اقداماتی که شرکت انجام می دهد حمایت کنند.

پیشنهاد در راستای فرضیه چهارم تحقیق: (اعتماد در سازمان نقش میانجی کامل در تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی ایفا می کند. با توجه به یافته تحقیق (جدول ۲) به سازمان جهاد کشاورزی البرز پیشنهاد می شود: ۱- تلاش در جهت ایجاد روابط و اعتماد مناسب بین کارکنان سازمانی و مدیریت سازمان ۲- تلاش در ایجاد شرایط اجتماعی و روانی برای تامین سلامت کارکنان جهت ایجاد زمینه هایی که کارکنان سازمان به تصمیمات مدیریت سازمان احترام بگذارند ۳- تلاش در ایجاد شرایط اجتماعی و روانی برای تامین سلامت کارکنان در جهت ایجاد زمینه هایی که کارکنان سازمان به اقداماتی که شرکت انجام می دهد حمایت کنند.

پیشنهاد در راستای فرضیه پنجم تحقیق: (تعامل کاری بر اعتماد در سازمان تأثیر معنی داری دارد) با توجه به یافته تحقیق (جدول ۲) به سازمان جهاد کشاورزی البرز پیشنهاد می شود: ۱- تلاش در جهت ایجاد بستر مناسب ارتباط کارکنان سازمان که عامل اعتماد در بین آنها را افزایش دهد. ۲- فراهم کردن بستر سازمانی مناسب جهت زمینه رشد و پیشرفت کاری کارکنان سازمان ۳- فراهم کردن شرایط اجتماعی و روانی جهت دستیابی به تامین سلامت کارکنان سازمان ۴- فراهم کردن شرایط اجتماعی و روانی جهت دستیابی به تامین ایمنی و رفاه کارکنان

#### منابع

[۷] سبحانی پور، سید محمدرضا؛ زارعی متین، حسنی؛ الوانی، مهدی و جندقی، غلامرضا. (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر فرهنگ سازمانی مشارکتی در بخش دولتی ایران. نشریه پژوهش های مدیریت، ۸۳-۸۳.

[۸] پایدارفرد، داوود و پاکروح، اختر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی در اداره کل بیمه سلامت استان آذربایجان شرقی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت کسب و کار، ۱۳-۱۱.

[1] Menga, J., and B.K. Berger. 2019. "Supportive culture and leadership performance on job satisfaction through work interaction, trust in the organization." , Public Relations Review 45 (9): 65-75

[2] Goering, E. S. 2019. The impact of organizational culture and climate on outcomes in child welfare: A modified systematic review. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 42(1): 68-85

[3] Schein, E.H. 202018. "Organizational culture and leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass .

[4] Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Farahnak, L. R., Sklar, M., and Horowitz, J. 2017. Discrepancies in leader and follower ratings of transformational leadership: Relationship with organizational culture in mental health. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 44(4), 480-491

[5] Lewis, H., Lock, K.A., and T.R. Sexton, . 2009. "Organizational capability, efficiency, and effectiveness in Major League Baseball: 1901-۲۰۰۲." *Journal of Operation Research*, 192 (27): 731-740.

[6] Scaperlanda-Herlein, M. A. 2009. "An examination of managerial competencies and their relationship to performance." Unpublished PH.D, St. Ambrose University

پیوستها

پیوست ۱: مقدار ضرایب آلفای کرونباخ اولیه برای متغیرهای تحقیق

جدول (۱): محاسبه پایایی پرسشنامه

| ردیف      | نام متغیر            | ضریب آلفای کرونباخ اولیه | تعداد نمونه |
|-----------|----------------------|--------------------------|-------------|
| ۱         | رضایت شغلی           | ۰/۸۲                     | ۳۰          |
| ۲         | اعتماد در سازمان     | ۰/۷۵                     | ۳۰          |
| ۳         | عملکرد رهبری         | ۰/۸۵                     | ۳۰          |
| ۴         | تعامل کاری           | ۰/۸۷                     | ۳۰          |
| ۵         | فرهنگ سازمانی حمایتی | ۰/۷۳                     | ۳۰          |
| پایایی کل |                      |                          | ۰/۷۹        |

پیوست ۲ جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

| نتیجه آزمون | آزمون کلموگروف اسمیرنوف |             | متغیرها              |
|-------------|-------------------------|-------------|----------------------|
|             | سطح معناداری            | مقدار آماره |                      |
| غیر نرمال   | ۰,۰۰                    | ۰,۱۲۶       | فرهنگ سازمانی حمایتی |
| غیر نرمال   | ۰,۰۰                    | ۰,۱۷۹       | عملکرد رهبری         |
| غیر نرمال   | ۰,۰۰                    | ۰,۱۴۰       | تعامل کاری           |
| غیر نرمال   | ۰,۰۰                    | ۰,۱۷۸       | اعتماد در سازمان     |
| غیر نرمال   | ۰,۰۰                    | ۰,۱۳۶       | رضایت شغلی           |

فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت

سال سوم، شماره ۶، بهار ۱۴۰۰

پیوست ۳ جدول (۳) نتایج روایی واکرا به روش فورنل و لارکر

| متغیرها              | اعتماد در سازمان | تعامل کاری | رضایت شغلی | عملکرد رهبری | فرهنگ سازمانی حمایتی |
|----------------------|------------------|------------|------------|--------------|----------------------|
| اعتماد در سازمان     | ۰.۷۸۷            |            |            |              |                      |
| تعامل کاری           | ۰.۶۷۵            | ۰.۸۱۹      |            |              |                      |
| رضایت شغلی           | ۰.۶۴۲            | ۰.۶۸۷      | ۰.۷۲۹      |              |                      |
| عملکرد رهبری         | ۰.۶۱۱            | ۰.۵۶۸      | ۰.۵۰۳      | ۰.۸۳۲        |                      |
| فرهنگ سازمانی حمایتی | ۰.۶۰۳            | ۰.۵۷۵      | ۰.۴۴۸      | ۰.۵۱۹        | ۰.۷۷۴                |

پیوست ۴ (جدو ۴) نتایج برازش مدل کلی

| $\overline{R^2}$  | $Communalities$ | $GOF = \sqrt{Communalities \times \overline{R^2}}$ |
|---|-----------------|--|
| ۰,۵۱۰   | ۰,۳۹۹           | ۰,۴۵۱  |
| سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ بترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی |                 |  |

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی