

بررسی وضعیت اعتماد سازمانی در بین دبیران مقطع اول متوسطه آموزش و پرورش شهر بیرجند

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۸/۲۰

محمد آخوندی^۱

هادی پورشافعی^۲

علی عسگری^۳

چکیده

اعتماد عاملی مهم در توسعه جوامع و هم‌چنین از عناصر مهم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی است. سطح اعتماد در جامعه تا حدودی متأثر از سطح اعتماد درون نهادهای اجتماعی و فرهنگی آن جامعه است که در این میان آموزش و پرورش و در رأس آن مدرسه، از اهمیت بسزایی برخوردار است. اعتماد لازمه شکل‌گیری روابط صحیح در محیط کار است و بدون اعتماد اعمال و رفتارهای افراد با یکدیگر ساختگی بوده و از عمق لازم برخوردار نخواهد بود. لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی سطح اعتماد دبیران و ارائه راهکارهایی برای افزایش میزان اعتماد سازمانی می‌باشد. روش پژوهش، پیمایشی از نوع توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش، دبیران مقطع متوسطه اول شهر بیرجند بودند که از این تعداد ۱۹۶ نفر (۱۰۹ نفر دبیر مرد و ۸۷ نفر دبیر زن) به عنوان گروه نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه اعتماد سازمانی رودر (۲۰۰۳) استفاده شد. در تنظیم پرسش‌نامه و بررسی روایی صوری و محتوایی، از نظر اساتید مجرب استفاده و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ۰/۸۸

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دبیر آموزش و پرورش سربیشه، نویسنده مسؤول

m.akhondi@birjand.ac.ir

۲. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

hpourshafei@birjand.ac.ir

۳. استادیار مدیریت منابع انسانی دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

Ali.asgari@birjand.ac.ir

به دست آمد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و با استفاده از شاخص‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و هم‌چنین آزمون T تک‌نمونه‌ای و مستقل انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که اعتماد نهادی، کمترین میزان و سپس اعتماد عمودی قرار دارد و اعتماد به همکاران، بالاترین میانگین را دارا می‌باشد و در انتها، راهکارهایی برای افزایش اعتماد نهادی و عمودی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: اعتماد اجتماعی، اعتماد سازمانی، دبیران، آموزش و پرورش بیرجند

مقدمه و بیان مسأله

جامعه‌شناسان به این واقعیت ساده و مشخص پی برده‌اند که بدون اعتماد، زندگی روزمره اجتماعی که امری مسلم و بدیهی به نظر می‌رسد، غیرممکن بوده و اعتماد مؤلفه اصلی همه روابط اجتماعی پایدار خواهد بود. از این رو، اعتماد نوعی راهبرد در شرایط ناایمن و نامطمئن است (زتومکا، ۱۳۸۴: ۳). اعتماد به عنوان یک عنصر اساسی در همه جوامع وجود دارد و به دو روش می‌توان آن را فعال نمود یکی، توجه به گروه‌ها به عنوان منبع تقویت هویت مشترک و احساس تعلق فرد و دیگری، نهادهای جامعه که بر اساس توانمندی خود می‌توانند اعتماد را به سطح جامعه گسترش دهند (اوفه، ۱۳۸۴: ۲۰۹). یکی از مهم‌ترین نهادهای تأثیرگذار بر سطح جامعه، بی‌شک نهاد آموزش و پرورش و در رأس آن مدرسه است. آموزش و پرورش و مدرسه به مثابه یک نهاد اجتماعی است که همانند سایر نهادهای اجتماعی، از جامعه تأثیر پذیرفته و می‌تواند بر جامعه اثرگذار باشد.

مدیریت بر مبنای اعتماد، بیانی نوین از اندیشه‌ای کهن است که جای آن در روابط امروزی به خوبی نمایان و آشکار است و به کارگیری سازوکارهای آن می‌تواند در راه کسب اثربخشی فردی و سازمانی، مؤثر واقع شود (احمدی مهربانی، ۱۳۸۱: ۳۸). در عصری که روابط بین افراد و گروه‌ها سست‌تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمده‌تأ مبتنی بر استنتاج‌ها و تفاسیر در مورد انگیزه‌ها و باطن دیگران است، موضوع محوری سازمان‌هاست که رشد و حیات آن‌ها را تضمین می‌نماید. اهمیت اعتماد

به این دلیل است که مدیران به دنبال درک چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان ها می باشند (Tyler, 2003: 559)، بنابراین، اعتماد در فضای سازمان به عنوان یکی از مهم ترین عناصر شکل گیری روابط سالم در محیط کار است.

اعتماد در جامعه پذیری موفق، همکاری، کارگروهی مؤثر و کمک های بلندمدت برای حداقل کردن خطرات و کاهش هزینه های عملیاتی مهم است (Lamsa & Pucetaite, 2006: 130). اعتماد عاملی ضروری در مدارس و سازمان های آموزشی نیز هست که اثربخشی و سودمندی در سازمان های آموزشی را نیز افزایش می دهد. در مدارس، اعتماد کلیه مبادلات اجتماعی معلمان با دانش آموزان و والدین و با معلمان دیگر و با همه گروه های درگیر درون مدرسه را تحت تأثیر قرار می دهد و بر اثربخشی مدارس تأثیر مثبتی به جای خواهد گذاشت (Van Maele & Van Houtte, 2009: 560). وجود اعتماد در بین کارکنان نظام آموزشی، ضمن تأثیر مستقیم بر فعالیت دبیران و دانش آموزان، بر سرنوشت دانش آموزان و جامعه تأثیرگذار خواهد بود، ضمن این که به دلیل رابطه تنگاتنگ بین مدرسه و جامعه، فرهنگ حاکم بر مدرسه مستقیم بر فرهنگ جامعه اثر گذاشته و می تواند به افزایش سرمایه اجتماعی کمک کند. با توجه به اهمیت موضوع اعتماد در بین دبیران و سازمان و تأثیرات آن بر سرنوشت جامعه، پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت اعتماد در سطح فردی، گروهی و سازمانی در جامعه مورد نظر به دنبال ارائه راهکارهایی برای افزایش سطح اعتماد و رسیدن به محیط مطلوب برای کارکنان و در نتیجه برای دانش آموزان است و با توجه به اهداف پژوهش به سؤال هایی در رابطه با وضعیت اعتماد، ابعاد آن و تفاوت های آن در دبیران مرد و زن پاسخ داده خواهد شد.

مفهوم و نتایج اعتماد

با بررسی مفاهیم اعتماد که یک مفهوم کلی است، می توان گفت که آنچه مورد اعتماد قرار می گیرد فرد، گروه یا خود سازمان و اهداف و ارزش های سازمان است و اگر این اعتماد در سازمان میان افراد یا بین فرد و خود سازمان وجود داشته باشد، اعتماد سازمانی است. در تعریف اعتماد سازمانی شاکلی- زالاباک، ایس و وینوگراد

(Shockley-Zalabak, Ellis & Winograd, 2000: 39) عنوان می‌کنند که اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است که افراد درباره محتوا و رفتارهای اعضای سازمان دارند و برپایه نقش‌ها، ارتباطات، تجارب و وابستگی‌های سازمانی شکل می‌گیرد. اعتماد را تمایل به تعامل داوطلبانه با فرد یا گروه دیگر نیز تعریف کرده‌اند و در یک تعریف کلی از اعتماد، رونالد و لورنس (Ronald & Lawrence, 2007: 170) معتقدند که اعتماد سازمانی در توجه به جنبه‌های نظامند سازمان به معنی پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل قوی به مشارکت با سازمان است. بالا بودن اعتماد، مساوی با بهبود رضایت، تعهد سازمانی، افزایش بین کارکنان، افزایش هم‌فکری بین کارکنان، و افزایش عدالت سازمانی و دیگر عواملی که موجب افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود. برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم نقش‌ها، روش‌ها و ابزار و هم‌چنین طراحی مشاغل و مسؤولیت‌ها، وجود اعتماد ضروری است (Hart & Cooper, 2001: 101) و می‌توان گفت که پایین بودن اعتماد سازمانی، افزایش تعارضات، ترک خدمت، افزایش شایعات و اعتصابات و مانع تراشی بر سر تحقق اهداف را در پی خواهد داشت (همان: ۱۰۹).

ارکان اعتماد

اعتماد پدیده‌ای است که بر مبنای چند ویژگی یا عنصر شکل می‌گیرد و از نگاه محققین، این عناصر تا حدودی با هم هم‌پوشانی دارند که در ادامه به مهم‌ترین ارکان شکل‌گیری اعتماد پرداخته خواهد شد.

شایستگی: شایستگی به قابلیت‌های دیگران برمی‌گردد که بر اساس آن می‌توانند وظایف خود را انجام دهند.

اعتبار: به معنی اعتقاد به این که یک فرد یا سازمان، آنچه را که قول داده، انجام خواهد داد و بی‌تناقض با آن عمل خواهد کرد.

خیرخواهی: به معنای انگیزه‌های مهربانانه و میزان محبت یک شخص نسبت به گروه مقابل و توجه صادقانه به رفاه دیگران است (Dietz & Hartog, 2006: 560). در

واقع، به درجه باور فرد مورد اعتماد در این ارتباط اشاره دارد که بدون در نظر گرفتن منفعت شخصی باید به دنبال انجام دادن کارهای خوبی برای فرد اعتمادکننده باشد که مستلزم دل بستگی فرد مورد اعتماد است (Tan & Lim, 2009: 56).

صداقت: بر درستی و شرافت دلالت دارد که در ارزیابی میزان قابل اعتماد بودن، از دیگر ابعاد اعتماد با اهمیت تر باشد (Robbins, 2003: 337).

ثبات: به پایایی، پیش بینی پذیری و قضاوت مناسب در برخورد با وضعیت ها دلالت دارد. نداشتن ثبات در گفتار و عمل، از اعتماد می کاهد که تأثیر این بعد در مدیریت بسیار زیاد است (Robbins, 2003: 33).

ابعاد اعتماد

اتکینسون و بوچر (Atkinson & Butcher, 2003: 292) معتقدند که اعتماد در سه سطح بروز می کند در سطح فردی، سطح گروهی و سطح کل نظام یا سازمان. اعتماد در سطح فردی به رابطه بین افراد، شامل کارکنان و دیگران و سرپرست یا مدیر است. اعتماد در سطح گروهی، یک پدیده جمعی است که گروه ها، ارزش ها و هویت های جمعی به نمایش می گذارند. اعتماد در سطح سیستم، نهادی است و مبتنی بر نقش ها، دستگاه ها یا شهرت است که از طریق آن استنباط هایی درباره قابلیت اعتماد یک فرد انجام می شود. الونن، بلمکوست و پومالاین (Ellonen, Blomqvist, & Puumalainen, 2008: 168) اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیرشخصی تفکیک کرده اند که اعتماد شخصی به دو بعد اعتماد افقی (اعتماد بین کارکنان) و اعتماد عمودی (اعتماد بین کارکنان و مدیران شان) اشاره دارد و اعتماد غیرشخصی یا نهادی بر اعتماد افراد نسبت به راهبرد و چشم انداز سازمان، شایستگی ها، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست های منابع انسانی تأکید می کند که در ادامه به بررسی انواع اعتماد در سازمان پرداخته شده است.

الف) اعتماد کارمند به مدیر

شیوه های ارتباطی رهبران، بر اعتماد پیروان نسبت به آنان تأثیر می گذارد. اعتماد به

مدیر، حاصل یک فرایند مبادله اجتماعی است که در آن کارمندان مدیریت را به منزله آذوقه رسان اولیه اعمال سازمانی تلقی می کنند و عمل متقابل آن را انجام می دهند (Whitener, 2001: 540). به عقیده محققان، مدیران یک نقش محوری در تعیین سطح کلی اعتماد در درون سازمان ایفا می کنند. برای مثال، مدیران، سیستم کنترل و پاداش طراحی می کنند که جلوه های بارز در سطوح بالای اعتماد یا عدم اعتماد در درون سازمان ها را متأثر می سازد. باورها و اقدامات مدیران نیز به طور مستقیم یا غیرمستقیم، باعث اعتماد در سازمان ها می شود (Creed & Milez, 1996: 17).

ب) اعتماد به همکاران

لازمه ایجاد اعتماد، درک مشترک همکاران از یکدیگر و خواسته های طرف مقابل و همچنین ارزش قائل شدن برای امیال یکدیگر است (Robbins, 2003: 134). اگر کارکنان معتقد باشند که می توانند به همکاران خود اعتماد کنند، آن ها می توانند انرژی خود را صرف بهبود عملکردشان کنند. اعتماد به همکاران، هم چنین برقراری روابط صمیمانه را تسهیل می کند و موجب درک صحت اطلاعات می شود. این اعتماد به فرایند کار کمک می کند و در نتیجه موجب عملکرد بهتر می شود (Tan & Lim, 2009: 52).

ج) اعتماد به سازمان

فرایندهای سازمانی، دیدگاه های سازمان به کارکنان و نیز نقش هایشان را ابلاغ می کند و کارکنان به روابط ابلاغ شده توسط سازمان، با اعتماد واکنش نشان می دهند (Tan & Tan, 2000: 245). اعتماد به سازمان تا حد زیادی در گرو اعتماد افراد به مدیران و مدیران ارشد است و وجود رفتارهای با ثبات در مدیران ارشد، بر میزان اعتماد افراد نسبت به سازمان تأثیرگذار است. اعتماد به سازمان، اعتماد به اهداف، خط مشی ها و احکام سازمانی یا اعتماد به سازمان، شامل اعتماد کارکنان به رویه های سازمان، فناوری، مدیریت، اهداف، چشم انداز، شایستگی ها و عدالت است (Krot & Lewicka, 2012: 230). وایتنر (Whitener, 1997: 393) معتقد است که اعتماد کارمندان در یک سطح، بر اعتماد آن ها بر سطح یا سطوح دیگر نیز اثر می گذارد. برای مثال، اعتماد کارمندان به سرپرست، بر اعتماد آن ها به سازمان نیز تأثیر می گذارد.

اعتمادسازی در سازمان

اعتماد در سازمان زمانی ایجاد می شود که کارکنان اطمینان داشته باشند که نتایج تلاش هایشان برای آن ها مؤثر است و اهداف فرد و سازمان در یک راستا قرار می گیرد. بدون اعتمادسازی هیچ گونه شانس برای تحقق اهداف استراتژیک سازمان وجود ندارد. اعتماد، یک ارزش انسانی اساسی است که باید در همه سازمان ها توسعه یابد (Smith, Birney, 2005: 474).

رابینز (Robbins, 2003: 145)، سه مرحله برای اعتمادسازی در روابط و در سازمان پیشنهاد می کند:

گام اول، فرهنگ سازی: اعتمادسازی نیازمند یک فرهنگ بر مبنای ارزش های مشترک در بین کارکنانی است که به آن معتقد باشند. اعتماد دو طرفه در محیطی می تواند توسعه پیدا کند که در آن ارزش های مشترک، صداقت و انسجام، پایه و اساس اعتماد در بین افراد قلمداد شوند.

گام دوم، رهبری: رهبری بر اساس ارزش ها و دید مشترک است که در صورت نبود این ارزش ها، رهبر باید از کنترل تحمیلی خارجی، قوانین و رسمیت زیاد استفاده کند. اگر یک سازمان بر مبنای ارزش های مشترک ایجاد شده باشد، کارکنان بیشتر به آن متعهد خواهند شد.

گام سوم، ایجاد ارتباطات: مدیریت و کارکنان در رابطه با ایجاد یک فرهنگ بر مبنای ارزش های مشترک و توانمند کردن کارکنان، به ایجاد ارتباطات با زیربنای صداقت، انسجام و توجه واقعی به افراد و دیگران متعهد می شوند.

توسعه اعتماد نیازمند این است که مدیریت و کارکنان هر دو، از انتظارات یکدیگر آگاه باشند و خود را برای ساختن محیط آکنده از اعتماد، مسؤول بدانند. اعتماد سازمانی و اعتماد در روابط بین کارکنان، تأثیر مستقیمی بر میزان اعتماد اجتماعی دارد و این رابطه مستقیم، در بعضی از نهادها (مانند نظام آموزشی) به دلیل تأثیرگذاری بیشتر بر جامعه، از اهمیت بیشتری برخوردار است. با توجه به مطالب فوق، تحقیق حاضر به

بررسی وضعیت اعتماد و ابعاد آن در بین دبیران و هم‌چنین تفاوت آن در بین دبیران مرد و زن پرداخته و در نهایت، راهکارهایی را در جهت افزایش سطح اعتماد بین کارکنان و در کل سازمان ارائه کرده است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پیمایشی از نوع توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل تمامی دبیران مقطع متوسطه اول مدیریت آموزش و پرورش شهر بیرجند است که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به خدمت اشتغال داشته‌اند که از این بین، ۱۹۶ نفر (۱۰۹ نفر دبیر مرد و ۸۷ نفر دبیر زن) با روش طبقه‌ای و تصادفی ساده به عنوان گروه نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه اعتماد سازمانی اسکات^۱ بوده که به وسیله رودر و همکاران (Ruder & et al., 2003) استفاده شده است که نگارندگان سه مؤلفه اعتماد به سازمان (اعتماد نهادی)، اعتماد به مدیران و سرپرستان (اعتماد عمودی) و اعتماد به همکاران (اعتماد افقی) را مورد مطالعه و بررسی قرار خواهند داد. ابزار مورد استفاده با این که در داخل کشور استفاده شده و استاندارد می‌باشد، اما جهت بررسی روایی محتوایی و صوری آن، از نظر اساتید رشته مدیریت استفاده شده و برای بررسی پایایی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که مقدار آن برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ و برای اعتماد افقی، عمودی و نهادی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۹ و ۰/۷۴ به دست آمد، لذا پایایی پرسش‌نامه و مؤلفه‌های آن مورد تأیید قرار گرفت.

برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای و نیز شبکه جهانی اطلاعات و جهت جمع‌آوری اطلاعات میدانی، از پرسش‌نامه استفاده شده است. بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، به تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS با توجه به آزمون‌های توصیفی و هم‌چنین آزمون T تک‌نمونه‌ای پرداخته شد.

یافته های پژوهش

نمونه مورد پژوهش، تقریباً شامل ۵۶٪ دبیر مرد و ۴۴٪ دبیر زن می باشد. هم چنین طبق داده های به دست آمده از نمونه، تقریباً ۹۰٪ افراد حاضر در مطالعه، سابقه ای بیش از ده سال داشتند (جدول ۱).

جدول ۱) توزیع فراوانی و درصد نمونه پژوهش بر حسب جنسیت و سابقه

متغیر	متغیر	نمونه آماری	درصد نمونه
جنسیت	مرد	۱۰۹	۵۵/۶٪
	زن	۸۷	۴۴/۴٪
سابقه خدمت	کمتر از ده سال	۱۶	۱۰/۱٪
	ده تا بیست سال	۲۹	۱۸/۴٪
	بیشتر از بیست سال	۱۱۳	۷۱/۵٪

در جدول ۲، وضعیت میانگین و انحراف معیار متغیر اعتماد سازمانی و ابعاد آن، شامل اعتماد افقی، عمودی و نهادی را نمایش می دهد و در ادامه از آزمون T تک نمونه ای برای سنجش وضعیت میانگین این متغیر استفاده شده است.

جدول ۲) میانگین و انحراف معیار نمرات متغیر اعتماد سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
اعتماد سازمانی	۱۹۶	۳/۴۳	۰/۶۰	۰/۰۴۴
اعتماد افقی	۱۹۶	۳/۷۳	۰/۷۹	۰/۰۵۷
اعتماد عمودی	۱۹۶	۳/۴۱	۰/۶۵	۰/۰۴۷
اعتماد نهادی	۱۹۶	۳/۲۲	۰/۷۵	۰/۰۵۴

با توجه به جدول ۲، در بین ابعاد اعتماد سازمانی، اعتماد افقی با میانگین ۳/۷۳ از میانگین بالاتری نسبت به سایر ابعاد اعتماد برخوردار بوده و اعتماد عمودی با میانگین ۳/۴۱ و اعتماد نهادی با میانگین ۳/۲۲ در مرتبه های بعدی قرار دارند.

در جدول ۳، نتایج آزمون T تک نمونه ای برای متغیر اعتماد سازمانی و ابعاد آن ارائه شده است. بر اساس این جدول که با میانگین نظری (۳) مقایسه شده است میزان آزمون معنادار بوده، یعنی تفاوت معناداری بین میانگین نظری و مقدار محاسبه شده برای

متغیر اعتماد سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. بنابراین می توان گفت تمام میانگین های محاسبه شده برای اعتماد، بیش از میانگین نظری در نظر گرفته شده است. در میان ابعاد اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی با میانگین ۳/۲۲ پایین ترین میزان را دارا می باشد، یا می توان گفت هر چه از محیط مدرسه به سمت بالای هرم سازمان حرکت می کنیم، میزان اعتماد کاهش پیدا می کند.

جدول ۳) آزمون T تک نمونه ای متغیر اعتماد سازمانی و ابعاد آن

۳= میانگین نظری						نام متغیر
۹۵٪ فاصله اطمینان		تفاوت میانگین	سطح معناداری Sig	درجه آزادی Df	T	
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۱	۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۱۹۵	۹/۷۴	اعتماد سازمانی
۰/۵۰	۰/۳۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۱۹۵	۸/۷۳	اعتماد عمودی
۰/۳۳	۰/۱۲	۰/۲۲	۰/۰۰۱	۱۹۵	۴/۱۱	اعتماد نهادی
۰/۸۵	۰/۶۲	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۱۹۵	۱۲/۵۰	اعتماد افقی

برای مقایسه میزان اعتماد بر حسب جنسیت از آزمون T مستقل استفاده شده است. در جدول ۴، نتایج میانگین بر حسب جنسیت و جدول ۵، نتایج آزمون T مستقل در مورد تفاوت سطح اعتماد در دبیران زن و مرد را نشان می دهد.

جدول ۴) میانگین و انحراف معیار بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف استاندارد
اعتماد سازمانی	مرد	۱۰۷	۳/۲۵	۰/۶۰	۰/۰۵۸
	زن	۸۰	۳/۶۷	۰/۵۲	۰/۰۵۸

جدول ۵) نتایج آزمون T درباره تفاوت اعتماد سازمانی بر حسب جنسیت

T نتایج آزمون			آزمون لوین برای برابری واریانس ها		متغیرها		اعتماد سازمانی	جنسیت
سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار T	سطح معناداری	مقدار F	برابری واریانس	نابرابری واریانس		
۰/۰۰۱	۱۸۵	-۵/۰۹	۰/۱۴	۲/۲۴	برابری واریانس	نابرابری واریانس		
۰/۰۰۱	۱۸۰/۸۹	-۵/۱۹			برابری واریانس	نابرابری واریانس		

بر اساس نتایج حاصل از آزمون لوین^۱ برای سنجش برابری یا عدم برابری واریانس ها برای اعتماد سازمانی مقدار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۵، فرض برابری واریانس ها پذیرفته می شود. با در نظر گرفتن فرض برابری واریانس ها، فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش، مبنی بر این که بین میانگین دو جامعه دبیران زن و مرد از اعتماد سازمانی تفاوت وجود دارد، پذیرفته می شود. به بیان دیگر می توان گفت میانگین اعتماد در دبیران زن نسبت به دبیران مرد، بیشتر است.

نتیجه گیری

اعتماد مهم ترین شاخص سرمایه اجتماعی است که به میزان زیادی به اعتماد گروهی و اعتماد درون سازمان ها وابسته است و یکی از نهادهای تأثیرگذار بر سطح اعتماد جامعه، آموزش و پرورش است که در رأس آن، مدرسه به عنوان مرکز مهم فرهنگی جامعه است. اعتماد، لازمه شکل گیری تعاملات صحیح و سلامت سازمانی است که سبب ایجاد محیطی مناسب و امن برای فعالیت در راستای اهداف فردی و سازمانی است و شکل گیری آن، نیازمند رابطه بلندمدت و باثبات فرد و سازمان است. بررسی ها نشان می دهد میزان اعتماد نهادی و عمودی، نسبت به اعتماد افقی در سطح پایین تری قرار دارد و از آن جایی که اعتماد در یک سطح بر اعتماد در سطح دیگر نیز اثر می گذارد، باید تلاش شود تا اعتماد به مدیران و هم چنین اعتماد نسبت به سازمان بهبود یابد که

1. Levene

منابع

- احمدی مهربانی، محمدرضا (۱۳۸۱). "مدیریت بر مبنای اعتماد". توسعه مدیریت، دوره ۴۶ (بهمن): ۳۷-۴۰.
- اوفه، کلاس (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. ترجمه حسن پویان و افشین خاکباز. تهران: شیرازه.
- زتومکا، پیوتر (۱۳۸۴). اعتماد، نظریه جامعه شناختی. ترجمه غلامرضا غفاری. تهران: شیرازه.
- Atkinson, S.; Butcher, D. (2003). "Trust in managerial relationship". *Journal of managerial psychology*, Vol. 18, No. 4: 283- 304.
- Creed, W. E. D.; Miles, R. E. (1996). "A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies and the Opportunity Costs of Controls". *Frontiers of Theory and Research*, Sage Publications, Thousand Oaks: 16-38.
- Dietz, G.; Hartog, D. N. (2006). "Measuring trust inside organizations". *Personnel Review*, Vol. 35, No. 5: 557-588.
- Ellonen, R.; Blomqvist, K.; Puumalainen, K. (2008). "The role of trust in organizational innovativeness". *European Journal of Innovation Management*, Vol. 11, No. 2: 160-181.
- Hart, P.; Cooper, C. (2001). "Occupational stress: Toward a more integrative Framework". *Handbook of industrial work and organizational psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage: 91-105.
- Krot, K.; Lewicka, D. (2012). "The Importance of trust in manager-employee relationship". *International Journal of Electronic Business Management*, Vol. 10, No. 3: 224-233.
- Lamsa, A. M.; Pucetai, R. (2006). "Development of organizational trust among employees from a contextual perspective". *Business*

- Ethics, Vol. 15, No. 2: 130- 141.
- Robbins, S. P., (2003), "organizational Behavior", New Dehli: practice, Published by Prentice Hall. Retrieved from <http://www.abebooks.com>. [2015/1/7].
 - Ronald, W. P.; Lawrence, D. M. (2007). "Organizational Trust, Trust in the chief executive and work satisfaction". Public Personnel Management, Vol. 36, No. 2: 165-182.
 - Ruder, Gary J. (2003). "The Relationship among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy", Dissertation, Virginia: March.
 - Shockley-Zalabak, P.; Ellis, K.; Winograd, G. (2000). "Organizational trust: what it means, why it matters". Organization Development Journal, Vol. 18, No. 4: 35-48.
 - Smith, P. A.; Birney, L. L. (2005). "The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying". International Journal of Educational Management, Vol. 19, No. 6: 469-485.
 - Tan, H. H.; Lim, A. K. H. (2009). "Trust in coworkers and trust in organizations". Journal of Psychology, Vol. 11, No. 143: 45-66.
 - Tan, H. H.; Tan, C. S. F. (2000). "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization". Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 2: 241-260.
 - Tyler, R. (2003). "Trust within organizations". Personnel Review, Vol. 32, No. 5: 556-568.
 - Van Maele, D.; Van Houtte, M. (2009). "Faculty Trust and Organizational School Characteristics: An Exploration across Secondary Schools in Flanders". Educational Administration

Quarterly, Vol. 11, No. 45: 556-590.

- Whitener, E. M. (1997). "The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust". Human Resource Management Review, Vol. 2, No. 7: 389-404.
- Whitener, E. M. (2001). "Do high commitment human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling". Journal of Management, Vol. 27, No. 5: 515-535.