

## تأثیر صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست (کارخانه قند میاندوآب)

امین داداشی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، گرایش مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

امین داداشی

### چکیده

اعتماد در سازمان ها یکی از موضوعات مهم مدیریتی است که سال هاست توجه پژوهشگران حوزه مدیریت را به خود جلب کرده است. اعتماد کارکنان به سرپرست خود، یکی از ابعاد اعتماد سازمانی است که به عنوان متغیری اساسی در تأثیر بر اثربخشی سازمانی شناخته شده است. مطالعات متعددی نشان داده است که افزایش اعتماد کارکنان به مدیر و سرپرست خود در نهایت موجب بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌گردد. با توجه به اهمیت موضوع اعتماد مارمنان به سرپرست و عوامل مؤثر بر آن، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست انجام گردید. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دائمی کارخانه قند شهرستان میاندوآب بوده که برابر با ۳۳۸ نفر می‌باشد که از این تعداد، ۱۸۰ نفر بر اساس فرمول کوکران و به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه صداقت رفتاری با ضریب پایایی ۰/۸۳ و پرسشنامه اعتماد سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۶ استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه پژوهش از روش معادلات ساختاری، آزمون ضرایب مسیر ( $\beta$ ) و ضرایب  $t$  با کمک نرم‌افزارهای SPSS 23 و SmartPLS 3 بهره گرفته شده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه این پژوهش نشان داد که صداقت رفتاری ادراک شده تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی اعتماد کارکنان به سرپرست دارد.

واژگان کلیدی: اعتماد، اعتماد کارکنان به سرپرست، صداقت رفتاری ادراک شده.

## مقدمه

ادراکی که افراد از محیط و شرایط کاری شان دارند در نهایت باعث شکل گیری رفتار آن ها می شود؛ نحوه نگرش کارکنان به محیط کاری خود، انتظاراتی که از شغل خود دارند، نحوه تعامل با همکاران و سرپرستان خود و برداشت از اقدامات مدیریت، به ادراک کارکنان از این امور بستگی دارد [۱]. یکی از مفاهیمی است که با توجه به ادراک افراد از محیط و شرایط شکل می گیرد، صداقت رفتاری است. صداقت رفتاری ادراک شده<sup>۱</sup> عبارت است از ادراکی که کارکنان از ارزش های واقعی مدیر و ثبات و سازگاری او در حفظ تعهدات دارند [۲]. مدیران از طریق پایبندی به ارزش های اخلاقی و رفتاری در روابطشان با کارکنان، منابع انسانی سازمان را ترغیب به بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می کنند که یکی از این ارزش های اخلاقی و رفتاری تحسین شده در مدیران، مولفه صداقت رفتاری است. یکی از مولفه هایی که صداقت رفتاری ادراک شده می تواند بر روی آن تأثیر بگذارد، مفهوم اعتماد کارکنان به سرپرست<sup>۲</sup> است. اعتماد کارکنان به سرپرست، یکی از مولفه های اعتماد ازمانی است که بر فعالیت های یکپارچه نیروی انسانی در سازمان تأثیر مثبت دارد و به معنای اعتقاد کارکنان به این موضوع است که سرپرستان شان بر اساس منافع آنان عمل کرده و خیرخواهشان هستند [۳]. اکثر صاحب نظران به اهمیت و نقش اعتماد در سازمان ها اذعان دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد، اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی است. به منظور اینکه مدیران بتوانند به خوبی وظایف و فعالیت های خود را انجام دهند، بایستی کارکنان به مدیرانشان اعتماد داشته باشند. اعتماد بین مدیریت و کارکنان بر کیفیت مدیریت سازمان ها تأثیر زیادی خواهد داشت. عده ای معتقد هستند افزایش چشمگیر تحقیقات در زمینه اعتماد را می توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان ها از کمبود اعتماد در بین مدیران و کارکنان خود رنج می برند، لذا بایستی راه حل هایی به منظور رفع این مشکل ارائه شود تا از بروز برخی مشکلات در سازمان ها جلوگیری شود [۴].

صداقت رفتاری ادراک شده یکی از پایه ها و اساس یک رابطه تعاملی اثربخش بین کارکنان و سرپرستان است که میزان تطابق بین گفتار و عمل سرپرست را نشان می دهد [۵]. صداقت رفتاری، به معنای الگوی ادراک شده از همسویی بین حرف و عمل فرد تعریف شده است، اینکه تا چه حد فرد تمایل دارد به عهد خود وفادار و به ارزش هایش پایبند باشد. در واقع آن را قضاوتی در مورد قوت و اعتبار حرف و کلمات افراد و ویژگی هایی که به فرد نسبت داده می شود، تعریف می کنند [۶]. به عبارت دیگر صداقت رفتاری ارزش های واقعی مدیر، ثبات و سازگاری او در حفظ تعهدات می باشد [۲]. در نتیجه اگر مدیران بتوانند شرایطی را ایجاد کنند که بر اساس آن بین اعمال و گفتارشان، مطابقت و بین گفتار و نیت شان، یکپارچگی وجود داشته باشد؛ می توان نتیجه گرفت که مدیران در رفتارشان دارای صداقت رفتاری هستند. مدیران سازمانی بر اساس این صداقت رفتاری می توانند یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد با کارکنان و زیردستان خود داشته باشند [۵]. در طی پژوهش های مختلفی که در حوزه صداقت رفتاری انجام گرفته است، چهار جنبه رفتاری نمایان است: ۱. صداقت به عنوان تطبیق گفتار و اعمال که این جنبه، بخش مهمی از صداقت است که به رفتار اجتماعی توجه دارد ۲. صداقت به عنوان ثبات در ناملایمات که بیانگر این است که افراد دارای صداقت وقتی با ناملایمات یا وسوسه و چالش رو به رو می شوند، ثابت قدم می مانند و دارای ثبات رفتاری هستند ۳. صداقت به عنوان روراست بودن با خود که به معنای عمل کردن بر مبنای آگاهی خود فرد است ۴. صداقت به عنوان رفتار اخلاقی که به مفهوم سازی کلی اصول اخلاقی از جنبه های مختلف اشاره می کند [۷]. از طرفی دیگر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی مالی، رسوایی ها، قصور در خدمت رسانی، و رشد جنبش های مسئولیت اجتماعی سازمان های در سراسر جهان اهمیت صداقت رفتاری در جوامع را دوچندان برابر می کند. در واقع نمونه هایی مانند آمار فساد و اختلاس های مالی در چند سال اخیر، گواهی بر این ادعاست. شرایط کنونی با پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها، افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه، تصور حاکمیت جو بی اعتمادی، شیوع رفتارهای انحرافی، بدبینی و نفاق و دروغگویی در محیط های کاری نگرانی های زیادی در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است که توجه مدیران سازمان ها و پژوهشگران مدیریت را به خود جلب کرده است [۸]. با توجه به این موارد، هنگامی که بین گفتار و اعمال رهبر یا مدیر مطابقت وجود دارد، بیانگر این است که آنچه را که رهبر یا مدیر می گوید بدان عمل خواهد کرد. در نتیجه اگر بین نیت و رفتار یکپارچگی وجود داشته باشد، موجب اعتماد در پیروان و کارکنان می شود و آنان با میل و رغبت از فرامین رهبر و مدیر پیروی می کنند. بنابراین رهبران و مدیران سازمانی برای اثربخشی بیشتر باید به صداقت رفتاری اهمیت داده و آن را در رفتار و اعمال خود پیاده نمایند تا از این طریق بتوانند از حمایت بیشتری برخوردار بوده و اهداف سازمانی را تحقق بخشند و موفق تر از همیشه عمل نمایند [۹]. به طور کلی می توان بیان کرد که مفهوم صداقت رفتاری ادراک شده محدود به ادراک کارکنان را از کلماتی که مدیران و سرپرستان سازمانی بکار می برند، وفای به عهدشان، و زندگی با مقررات با ارزش را توصیف می کند. مدیریت اثربخش بستگی به این دارد که چگونه کارکنان رفتار مدیرشان را در مواردی که بدان ها اشاره شد، درک می کنند [۱۰].

<sup>1</sup> Perceived Behavioral Integrity

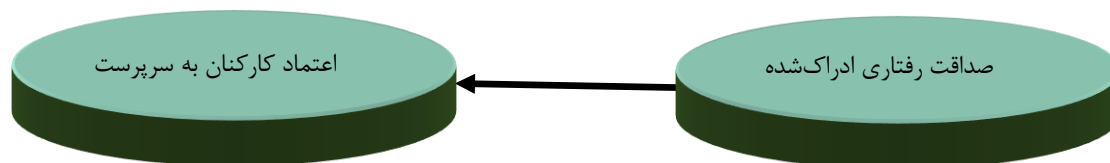
<sup>2</sup> Employee's Trust in Supervisor



به مدیران در سازمان بیشتر باشد، آن سازمان از روابط اجتماعی منسجم تر و محکم تر برخوردار خواهد بود. به نحوی که می توان گفت محور اساسی و تکیه گاه روابط اجتماعی و به ویژه روابط موجود بین کارکنان و مدیران در سازمان ها، اعتماد است. اعتماد کارکنان به مدیران در سازمان موجب می شود کارکنان در روابط اجتماعی خود با مدیران سازمان، هر گونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه ای برقرار کنند [۲۲]. با توجه به اهمیت مفهوم اعتماد به سرپرستان در سازمان ها و عملکرد آنها، در این پژوهش تلاش می شود تا تأثیر صداقت رفتاری ادراک شده را بر اعتماد کارکنان به سرپرست مورد بررسی قرار بگیرد.

به طور کلی با توجه به پژوهش هایی که در زمینه صداقت رفتاری ادراک شده صورت گرفته است، می توان بیان کرد که یکی از متغیرهایی که صداقت رفتاری ادراک شده بر روی آن تأثیر دارد، اعتماد کارکنان به سرپرست می باشد. مایر و دیویس<sup>۶</sup> [۵] در ارتباط میان صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست بیان کردند که اگر مدیران شرایطی را به وجود آورند که بر اساس آن بین گفتار و اعمالشان، مطابقت و بین نیت و گفتارشان، یکپارچگی وجود داشته باشد؛ می توان نتیجه گرفت که مدیران در رفتارشان دارای صداقت رفتاری هستند. به نظر می رسد که مدیران بر اساس این صداقت رفتاری می توانند یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد با کارکنان و زیردستان خود داشته باشند. یکی از مولفه های تأثیرگذار بر میزان اعتماد کارکنان به مدیران؛ پایبندی مدیران به ارزش های اخلاقی و رفتاری است. مدیران از طریق پایبندی به ارزش های اخلاقی و رفتاری در روابطشان با کارکنان، منابع انسانی سازمان را ترغیب به بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می کنند. زمانی که سرپرستان سازمانی با کارکنان خود صداقت رفتاری داشته باشند، کارکنان احساس مالکیت و تعهد بیشتری کرده و خودشان را در فعالیتهای کاری به میزان بیشتری درگیر خواهند کرد. پژوهش های سایمون [۲۴]، ضرغامی فرد و همکاران [۸] و پالانسی و همکاران<sup>۷</sup> [۲۵] نیز رابطه مثبت میان صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست را نشان داده است.

مدل مفهومی این پژوهش با توجه به پیشینه تحقیقاتی و اهداف مورد بررسی، در قالب شکل شماره ۱ ارائه شده است. در این مدل صداقت رفتاری ادراک شده به عنوان متغیر مستقل و اعتماد کارکنان به سرپرست به عنوان متغیر مستقل معرفی شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت و هدف پژوهش، کاربردی و از نوع پژوهش های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان دائمی کارخانه قند شهرستان میاندوآب بوده که برابر با ۳۳۸ نفر می باشد. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه، روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب کارکنان و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. با توجه به این که جامعه پژوهش ۳۸۸ نفر است، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد و برابر ۱۸۰ نفر می باشد. در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات نظری، از مطالعات کتابخانه ای در قالب پایان نامه های داخلی و خارجی و مقالات فارسی و لاتین استفاده شده است. همچنین به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه (پرسشنامه صداقت رفتاری ادراک شده سایمون ۲۰۰۷ و اعتماد سازمانی الون و همکاران ۲۰۰۸) استفاده شده است. روایی این پژوهش، بر اساس روایی محتوایی سنجیده شده است. به گونه ای که با توزیع پرسشنامه بین اساتید و نخبگان، در چندین مرحله اصلاحات لازم انجام گردید و پرسشنامه نهایی استخراج شد. جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش، از روش آلفای کرونباخ که از مهم ترین و رایج ترین روش ها می باشد، استفاده شده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه در این پژوهش، از نرم افزار SPSS 23 استفاده شد که آلفای کرونباخ برای متغیر صداقت رفتاری ادراک شده ۰/۸۳ و برای متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست ۰/۸۶ به دست آمد که چون هر دوی آن ها بالای ۰/۷ می باشند، می توان بیان کرد که پرسشنامه های صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست دارای پایایی قوی می باشند. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه پژوهش و جهت بررسی میزان تأثیر متغیرها بر یکدیگر از معادلات ساختاری استفاده شد و از نرم افزارهای SPSS.23 و SmartPLS. 3 بهره گرفته شده است. ضمناً سطح خطای  $\alpha$  برای تمام آزمون ها، ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

<sup>6</sup> Mayer and Davis

<sup>7</sup> Palanski et al.

## نتایج پژوهش

تحلیل اطلاعات مربوط به آمار توصیفی در این پژوهش نشان داد که زنان با تعداد ۷/۹ درصد و مردان با تعداد ۹۲/۱ درصد در توزیع جنسیتی این گروه قرار داشتند که در نتیجه تعداد مردان در این نمونه بیشتر بوده است. همچنین بیشترین فراوانی از نظر گروه سنی، مربوط به گروه سنی ۳۰-۴۰ با فراوانی ۵۱/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی بالای ۵۰ سال با فراوانی ۵/۸ درصد، بیشترین فراوانی از نظر تأهل در میان پاسخ دهندگان، مربوط به افراد متأهل با فراوانی ۶۵/۸ درصد، بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات، مربوط به مقطع دیپلم و زیر دیپلم با فراوانی ۵۹/۹ درصد و اکثر افراد پاسخ دهنده از نظر سابقه خدمت، دارای ۶-۱۵ سال سابقه خدمت با فراوانی ۴۸/۷ درصد می باشند.

در ادامه به بررسی برازش مدل ساختاری و کلی پژوهش خواهیم پرداخت. بدین منظور از شاخصی به نام  $R^2$  استفاده می شود.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش ساختاری مدل سازی ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد. این مقدار برای سازه های وابسته محاسبه می شود و در مورد سازه های مستقل، مقدار این معیار صفر است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن  $R^2$  معرفی شده است. در این پژوهش میانگین مقدار  $R^2$  برابر با ۰/۶۸۲ بوده است که گویای برازش قوی ساختاری مدل در این معیار می باشد.

پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص  $GOF^8$  ارزیابی می شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است؛ بدین معنی که توسط این معیار، پژوهشگر می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند.  $GOF$  با گرفتن ریشه مجذور از متوسط اشتراک برای همه سازه ها و متوسط  $R^2$  مربوط به سازه های درونزا، طبق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt[2]{Communality \times R^2} \quad (1)$$

جدول ۱- شاخص های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

متغیر	$R^2$	Communality
صداقت رفتاری ادراک شده	-	۰/۴۱۲
اعتماد به سرپرست	۰/۶۸۲	۰/۳۹۷
میانگین معیارها	۰/۶۸۲	۰/۴۰۵
$GOF = \sqrt[2]{Communality \times R^2} = \sqrt[2]{0.276} = 0.53$		

به طور کلی  $Communality$  نشان دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می باشد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار  $GOF$  معرفی شده است. همان طور که جدول شماره ۱ نشان می دهد، مقدار  $GOF$  برای مدل پژوهش برابر با ۰/۵۲۶ می باشد که نشان دهنده برازش بسیار قوی مدل پژوهش است.

مقادیر واریانس استخراج شده  $AVE^9$  مربوط به سازه ها است که میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد. مقادیر قابل قبول برای این معیار که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه گیری است، مقدار ۰/۵ است. همان طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، تمامی مقادیر استخراج شده بالای ۰/۵ می باشد، پس ابزارهای اندازه گیری دارای اعتبار می باشند.

جدول ۲- بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه ها

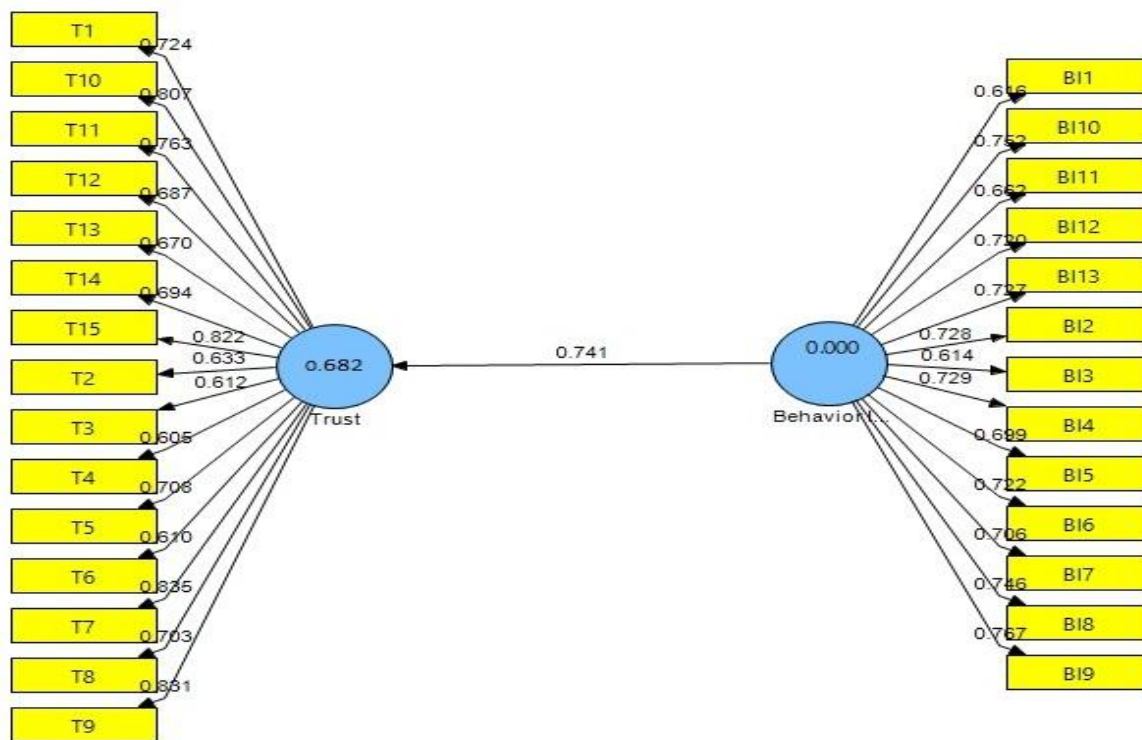
متغیر	Average Variance Extracted (AVE)
صداقت رفتاری ادراک شده	۰/۶۱
اعتماد به سرپرست	۰/۶۸

پس از برازش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و کلی، پژوهشگر اجازه می یابد که به بررسی و آزمون فرضیه ی پژوهش پرداخته و به یافته های پژوهش دست یابد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب مسیر ( $\beta$ ) و ضرایب  $t$  صورت می گیرد. فرضیه پژوهش: بین صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست، رابطه معنی دار وجود داشته باشد.

<sup>8</sup> Goodness-of-Fit

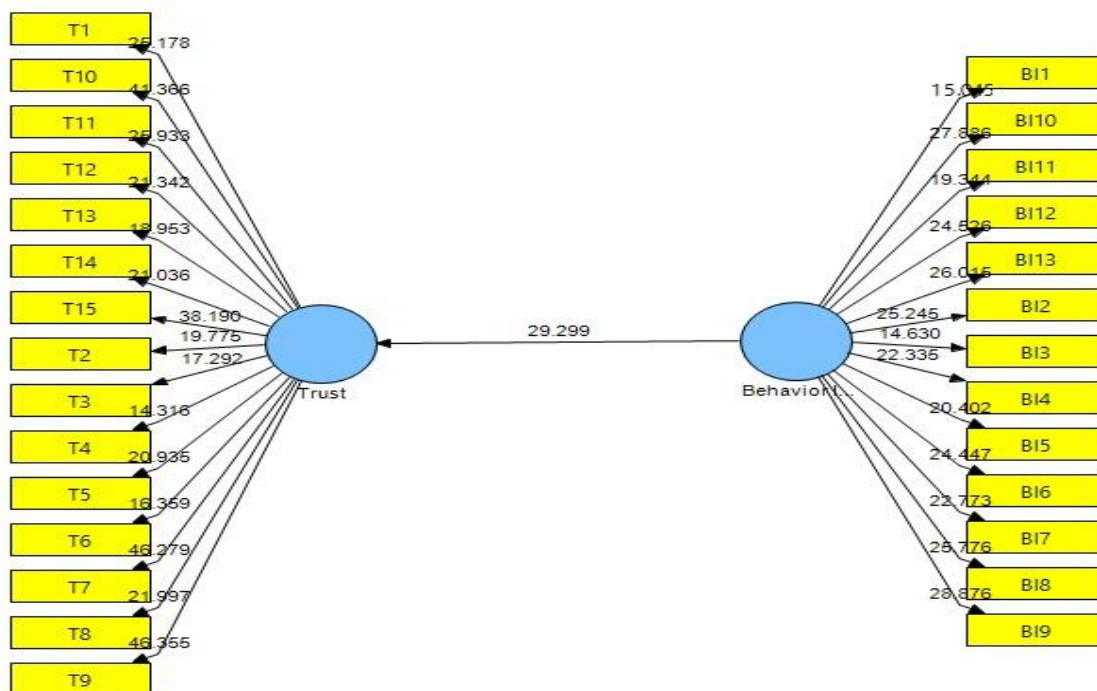
<sup>9</sup> Average Variance Extracted

به منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش، از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شده است که نشان دهنده تأثیر متغیر صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست می باشد.



نمودار ۱- ضرایب مسیر بین صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست

ضریب مسیر (β) نشان دهنده اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از ۰/۶ باشد، بدین معنی است که تأثیر پیش بینی کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی است؛ اگر این مقدار بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، میزان تأثیر متوسط و در صورتی که کمتر از ۰/۳ باشد، ضعیف ارزیابی می شود. به همین منظور با توجه به خروجی نمودار شماره ۱ می توان بیان کرد که در این آزمون، تأثیر پیش بینی کننده متغیر مستقل نسبت به متغیر وابسته، ۰/۷۴۱ می باشد که بالای ۰/۶ می باشد و در نتیجه این مقدار دارای تأثیر گذاری قوی می باشد.



نمودار ۲- مقادیر t بین صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست

جدول ۳- مقادیر t بین صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست

سطح معنی داری	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	نمونه اصلی
۰/۰۰۰	۲۹/۲۹۹	۰/۰۵۷	۰/۷۴۲	۰/۷۴۱
				صداقت رفتاری ادراک شده ← اعتماد کارکنان به سرپرست

اگر مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی اثر مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد، اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچک تر از -۱/۹۶ باشد، یعنی اثر منفی معنی داری دارد. به همین منظور با توجه به خروجی نمودار شماره ۲، کلیه مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و سطح معنی داری نیز مورد قبول است، یعنی بین متغیرهای بیان شده، اثر مثبت و معنی داری وجود دارد. از این رو با توجه به نمودار ۱ و ۲ و جدول ۳، فرضیه ما مورد تایید قرار گرفت و این بدین معنی می باشد که صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست، تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

## نتیجه گیری و بحث

امروزه اهمیت اعتماد در روابط بین فردی، روابط درون گروهی، روابط بین گروهی و روابط درون سازمانی به طور چشم گیری مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم که در بسیاری از روابط بین فردی در سازمان نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفا می کند؛ یکی از متغیرهای بسیار مهم در ایجاد یک سازمان موفق محسوب می شود. پژوهش های مختلفی نشان داده است میزان اعتمادی که کارکنان نسبت به مدیران خود دارند، یکی از کلیدی ترین عوامل تأثیرگذار بر فعالیت های یکپارچه نیروی انسانی در سازمان می باشد. اعتماد کارکنان به مدیران به معنای اعتقاد کارکنان به این موضوع است که مدیران بر اساس منافع آنان عمل کرده و خیرخواهشان هستند. یکی از مؤلفه هایی که می تواند بر مفهوم اعتماد به مدیران تأثیرگذار باشد؛ متغیر صداقت رفتاری است. البته جستجو در مطالعات و مبانی نظری نشان می دهد که هیچ مطالعه داخلی تاکنون پیرامون رابطه این دو متغیر صورت نگرفته و تنها چند مطالعه خارجی به صورت محدود این رابطه را مورد بررسی قرار داده اند؛ بنابراین هدف این پژوهش بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست می باشد.

برای بررسی و آزمون فرضیه پژوهش از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که متغیر صداقت رفتاری ادراک شده، اثر مستقیم و معنی داری با اعتماد کارکنان به سرپرست دارد ( $\beta = 0.741$  و  $t = 29.299$ ) و در نتیجه فرض پژوهش تأیید می شود. به عبارتی هنگامی که کارکنان درک کنند که سرپرستان شان شرایطی را بوجود آورده اند که بر اساس آن بین گفتار و اعمالشان، مطابقت و بین نیت و گفتارشان، یکپارچگی وجود دارند، به این نتیجه می رسند که سرپرستان شان دارای صداقت رفتاری هستند و به تبع آن نیز یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و سرپرستان ایجاد می شود و کارکنان به سرپرستان خود اعتماد خواهند کرد. نتایج این فرضیه با یافته های وگل گسانگ و همکاران<sup>۱۰</sup> [۲۶]، پالانسکی و همکاران [۲۵] و سایمون [۲۴] همخوانی دارد.

بر اساس یافته های به دست آمده از این پژوهش می توان نتیجه گرفت که هرگونه بهبود در ادراک صداقت رفتاری، باعث بهبود اعتماد کارکنان به سرپرست می شود. بنابراین نتایج این پژوهش، نقش ادراک صداقت رفتاری و اهمیت آن را به عنوان یک ابزار مهم در بهبود روابط میان کارکنان و مدیران بیان می کند که در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمانی می شود و لازم است مدیران و سرپرستان سازمان آن ها را مد نظر قرار دهند. در نتیجه رهبران و مدیران سازمانی برای اثربخشی بیشتر باید به صداقت رفتاری اهمیت داده و آن را در رفتار و اعمال خود پیاده نمایند تا از این طریق بتوانند روابط میان خود و کارکنان را بهبود داده و از حمایت بیشتری برخوردار باشند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند. افزایش ادراک صداقت رفتاری مدیران توسط کارکنان موجب افزایش اعتماد کارکنان به مدیران و سرپرستان خود می شود که این امر در نهایت موجب می شود که کارکنان، مدیران را حامی خود و منافع شان در سازمان می بینند و از این رو احساس مالکیت و تعهد بیشتری کرده و در فعالیت های کاری، خودشان را به میزان بیشتری درگیر خواهند کرد و تمام تلاش خود را برای انجام مسئولیت ها و وظایف شان به کار خواهند برد. مدیران و سرپرستان سازمان، به عنوان نزدیک ترین نماینده سازمان با کارکنان می باشند و در نتیجه بر خود منصفانه و قابل اعتماد به او، موجب شکل گیری اعتماد سازمانی در افراد خواهد شد. این اعتماد بر پیامدهای مهم سازمانی تأثیرگذار است و می تواند بر نوع نگرش کارکنان به سازمان و میزان تلاش آن ها در سازمان تأثیر گذاشته و موجب بهبود کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره وری سازمان گردد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می شود که سرپرستان سازمانی به این نکته مهم توجه داشته باشند و در جهت افزایش ادراک صداقت رفتاری در سازمان و بهبود اعتماد با کارکنان، از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا کارکنانی که به سرپرستان خود اعتماد داشته باشد، احساس مالکیت و تعهد بیشتری کرده و خودشان را در فعالیت های کاری به میزان بیشتری درگیر خواهند کرد که این امر موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود بهره وری و عملکرد سازمانی می گردد.



## منابع و مراجع

- [۱] کعب عمیر، ن.، و نعمی، ع.ا. (۱۳۹۵). اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی گری سایش اجتماعی و تعدیل کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. *آموزش پرستار*، ۵ (۳): ۵۵-۶۳.
- [2] Simons TL, Friedman R, Liu LA, McLean J. (2007). Racial differences sensitivity in to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in group effects, and trickle-down among black and non-black employees, *Journal of Applied Psychology*, 92(3): 650-665.
- [3] Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7): 574-589.
- [4] Mollering, G., Bachman, R. & Lee, H.S. (2004). Understanding organizational trust: foundation constellation and issue of operationalization. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 556-570.
- [5] Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
- [6] Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1): 18-35.
- [7] Werhane P, Freeman R. (2005). The Blackwell encyclopedia of management: Business ethics. *Malden: Blackwell Publishing*.
- [۸] ضرغامی فرد، م.، دانائی فرد، ح.، و زارعی متین، ح. (۱۳۹۵). کاوشی بر الگوی پیشایندهای راست کرداری مدیران در سازمان های دولتی: مطالعه کیفی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۸ (۲): ۲۷۷-۲۹۸.
- [۹] علیزاده ثانی، م.، مدهوشی، م.، و محبی، ل. (۱۳۹۳). رابطه صداقت رفتاری با اثربخشی رهبران در سازمان ها. *فصل نامه اخلاق در علوم رفتاری*، ۹ (۲): ۷۷-۸۵.
- [10] Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & Parks, J. M. (2008). The importance of behavioral integrity in a multicultural workplace. *Cornell Hospitality Report*, 8(17): 6-16.
- [11] Lee, H. J. (2004). "The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement". *Journal of Management Psychology*, 19(6): 623-639.
- [12] Ammeter, A. P., Douglas, C., Ferris, G. R., & Goka, H. (2004). "A social relationship conceptualization of trust and accountability in organizations". *Human Resource Management Review*, 14(1): 47-65.
- [۱۳] محسنی تبریزی، ع. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر اعتماد اجتماعی دانشجویان ایرانی خارج از کشور. *مورد پژوهش دانشگاه های آلمان، فصل نامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۱۵ (۲): ۱۵۱-۱۷۶.
- [14] Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*, 19(6): 469-485.
- [15] Golipour, R., Jandaghi, G., Mirzaei, M. A., & Arbatan, T. R. (2011). The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company. *African Journal of Business Management*, 5(7): 2660-2667.
- [16] Vanhala, M., & Ritala, P. (2016). HRM practices, impersonal trust and organizational innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1): 95-109.
- [17] Pourkeiani, M., & Tanabandeh, M. (2016). Examining the relationship between organizational trust, organizational citizenship behavior and job satisfaction (Case study of customs department). *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2(4): 904-920.
- [18] Paliszkiwicz, J., Koohang, A., Gołuchowski, J., & Horn Nord, J. (2014). Management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical model. *Management and Production Engineering Review*, 5(1): 32-41.
- [19] Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2): 160-181.
- [20] Dietz, G., & Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 35(5): 557-588.

- [21] Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467.
- [۲۲] کاظمی جغناپ، ح. (۱۳۸۱). نقش اعتماد در سازمان های علمی و برخی عوامل موثر بر آن، مطالعه موردی: دانشگاه تبریز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- [23] Mollering, G., Bachman, R. & Lee, H.S. (2004). Understanding organizational trust: foundation constellation and issue of operationalization. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 556-570.
- [24] Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1): 18-35.
- [25] Palanski, M. E., Kahai, S. S., & Yammarino, F. J. (2011). Team virtues and performance: An examination of transparency, behavioral integrity, and trust. *Journal of Business Ethics*, 99(2): 201-216.
- [26] Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3): 405-413.