

Presenting a Model to Promote Organizational Trust in Faculty Members of Islamic Azad University Case: Hormozgan Province

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Khazran Rahmani ¹,
Mahmoud Ghorbani ^{*2}
Kamran Mohammadkhani ³

How to cite this article

Rahmani Kh, Ghorbani M, Mohammadkhani K. Presenting a Model to Promote Organizational Trust in Faculty Members of Islamic Azad University Case: Hormozgan Province. *Islamic Life Style*. 2021; 156-165

1. PhD Student in Educational Management, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Iran (Corresponding Author)
3. Associate Professor, Islamic Azad University, Tehran Research Sciences Branch, Tehran, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: dr_m_ghorbani2020@yahoo.com

Article History

Received: 2020/10/06

Accepted: 2021/10/31

ABSTRACT

Purpose: This study aims to provide a model for promoting organizational trust of faculty members of the Islamic Azad University of Hormozgan Province.

Materials and Methods: The present study was a descriptive survey in terms of quantitative and qualitative data type, and in terms of how to implement and manipulate variables. In the qualitative section, 18 university professors and specialists in higher education of the Islamic Azad University of Hormozgan province were interviewed. In the quantitative section, a sample of 169 faculty members was selected by systematic random sampling method with appropriate allocation from the statistical population of faculty members of the Islamic Azad University of Hormozgan province. The order was 290 people in the 2015-2016 academic year. A researcher-made questionnaire was used to collect data. The face validity of the questionnaire was assessed and confirmed through experimental implementation and comprehensive literature review and expert judgment, and structural validity was assessed and confirmed through factor analysis. The reliability of the questionnaire was also calculated through Cronbach's alpha coefficient (0.89). Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis with the help of SPSS software were used for data analysis and measurement modeling and structural equation modeling using AMOS software were used to present the final research model.

Finding: The main finding of the study is a model that showed that to promote organizational trust in Islamic Azad University, four dimensions of management and leadership with a factor load of 0.96, job satisfaction with a factor load of 0.90, personal and individual considerations with a factor load of 0.89 and culture - Construction with a factor load of 0.87 was considered. in addition to; Execution and transfer mechanisms are proposed to implement the proposed model.

Conclusion: The results show that the presentation of the model of promoting organizational trust, all dimensions of organizational trust have a positive and significant relationship with each other, and this means that many parameters and indicators of these aspects operate in a multifaceted manner. It does not seem possible.

Keywords: Organizational trust, management and leadership, job satisfaction, culture building, personal and individual considerations.

ارائه مدلی جهت ارتقای اعتماد سازمانی در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مورد: استان هرمزگان

خزران رحمانی^۱

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، ایران.

محمود قربانی*^۲

دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، ایران. (نویسنده مسؤول).

کامران محمدخانی^۳

دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، ایران.

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف ارائه مدلی برای ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان انجام شده است.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر از نظر نوع داده ها کمی و کیفی، و از نظر نحوه اجرا و دستکاری متغیرها، توصیفی پیمایشی بود. در بخش کیفی از ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه و متخصص در آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان مصاحبه به عمل آمد. در بخش کمی، یک نمونه ۱۶۹ نفری اعضای هیات علمی به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای یا تخصیص متناسب از جامعه آماری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان انتخاب شدند. طبق آمار رسمی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان به ترتیب ۲۹۰ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بوده اند. برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی صوری پرسشنامه از طریق اجرای آزمایشی و مرور جامع ادبیات و قضاوت خبرگان، و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی بررسی و تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) محاسبه شد. برای تحلیل داده ها از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی با کمک نرم افزار SPSS و برای ارائه مدل نهایی تحقیق از مدل پابی اندازه گیری و برازش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS استفاده شده است.

یافته ها: یافته اصلی پژوهش، مدلی است که نشان داد که برای ارتقای اعتماد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی چهار بعد مدیریت و رهبری با بار عاملی ۰/۹۶، رضایتمندی شغلی با بار عاملی ۰/۹۰، ملاحظات شخصی و فردی با بار عاملی ۰/۸۹ و فرهنگ سازی با بار عاملی ۰/۸۷ مورد توجه قرار گرفت. بعلاوه؛ برای اجرای مدل ارائه شده، ساز و کارهای اجرایی و انتقال پیشنهاد شده است.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان میدهد ارائه مدل ارتقای اعتماد سازمانی همه ابعاد اعتماد سازمانی باهم رابطه مثبت و معنی داری دارند و این بدان معنی است که بسیاری از پارامترها و شاخص های این جوه به صورت چند جانبه عمل می کنند و تفکیک و تعیین مرز مشخص ابعاد اعتماد سازمانی ممکن بنظر نمی رسد.

واژه های کلیدی: مهارت های مثبت نگری، روابط فرا زناشویی، سبک های دل بستگی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰

*نویسنده مسؤول: drm_ghorbani2020@yahoo.com

مقدمه

در دنیای نوین، مبحث اعتماد سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در موفقیت سازمان به شمار می آید به گونه ای که این مقوله می تواند در افزایش مشارکت اعضای هیات علمی نقش ایفا نماید و فرصتی را برای همکاری اعضاء در سازمان ها ایجاد کند (۱). از این رو، بخشی از وظیفه مدیران در گذشته و در حال حاضر، کار با اعضاء هیات علمی برای پیدا کردن مسائل و حل آنها است اما دسترسی مدیران به دانش و تفکر خلاقانه مورد نیاز برای حل مسائل در گروی مقدار اعتمادی است که اعضای هیات علمی به مدیران خویش دارند چرا که اعتماد تعین کننده دسترسی مدیریت به دانش و همکاری آن ها است (۲). در واقع می توان گفت که اعتماد سازمانی شامل میزان اعتقاد و اطمینانی است که کارکنان هم به مدیران و هم به سازمان و هم به اهداف سازمانی دارند، می باشد (۳). لذا ایجاد اعتماد و روابط موثر بین مدیر و کارکنان از ریشه های اصلی تعمیق و گسترش تعلق سازمانی است چرا که این اعتماد از پرداخت و تقسیم عادلانه تسهیلات برای هر محیطی شروع شده و در مراتب بعدی به پابندی ارزشها، ایجاد صوری روشن و امید بخش از آینده و توان و قابلیت مدیریت راهبردی و اجرای برنامه های سازمان وابسته است (۴). از این رو ایجاد، حفظ و مراقبت از این سرمایه بزرگ و حساس دارای اهمیتی انکار ناپذیر و حیاتی در سازمان محسوب می گردد به طوری که اگر مدیران سازمان ها به خوبی نتوانند از آن در فعالیتهای ارتباطی خود بهره گیرند بی شک نخواهند توانست به نتایج کیفی مطلوب دست یابند (۵).

اعتماد نوعی ارزش اساسی انسانی است که باید در هر سازمانی توسعه داده شود. ایجاد اعتماد برای بخش های مکمل، به منظور دستیابی به مزایای بلقوه سازمان در واقع نوعی الزام و اجبار است (۶). اعتماد یک مفهوم جدا نیست، " اعتماد اشکال پایه ای برای تعامل بین مدیریت و کارکنان است و مرکزی برای زندگی انسان است و برای روابط پایدار و حتی بیشتر از معمول تعامل روزمره ضروری در نظر گرفته می شود و اساسی برای حفظ همکاری، لازم است (۷). در سازمان اهمیت اعتماد در هر دو سطح فردی و سازمانی شناخته شده است (۸). اکثر محققان اعتماد را حالتی شامل اطمینان داشتن به انتظارات مثبت در مورد انگیزه های دیگران در موقعیت هایی که خطری در پی دارد، می دانند (۹) در واقع امروزه سازمان ها، علاوه بر توانایی تخصصی، به نیروی فکری و خلاقیت منابع انسانی نیازمندند (۱۰). در این شرایط، نه تنها روش های سلسله مراتب دستوری و کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات به سرعت اقدام کنند (۱۱). بنابراین ایجاد پیوند مناسب بین شغل و قابلیت های کارکنان در شرایط کنونی، یک ضرورت اساسی است، لذا کم تر به جلب اطاعت اعضا از طریق اجبار توجه می شود و بیشتر به سمت افزایش تعهد، درونی شده و اتحاد در سازمان ها گرایش پیدا کرده اند و این امر هم جز در سایه اعتماد سازمانی میسر نمی گردد (۱۲) بنابراین نخستین وظیفه مدیریت در چنین سازمان هایی کوشش برای ایجاد برداشت واحد در میان سطوح عالی و میانی مدیریت پیرامون اهمیت برون نگری، خروج از محدوده سنتی - بوروکراتیک، شفافیت

سازی اطلاعات، جلب اعتماد کارکنان و آمادگی برای پاسخگویی به آنها با شیوه‌ها و سازوکارهای متنوع و موثر می‌باشد و نه ریخت و پاشهای تبلیغاتی و پمپاژ بودجه‌های بی‌هدف (۱۳). زیرا اگر مدیریت کلان در اینگونه سازمان‌ها نتواند از مشاوره تخصصی و علمی و جامع‌نگر در سازماندهی فعالیتهای ارتباطی خود بهره بگیرد، بی‌شک نخواهند توانست به نتایج کیفی و مطلوبی دست یابند. از جمله مواردی است که صاحب‌نظران بر ضرورت اعتماد در سازمان توافق دارند و اعتماد، رفتار مبتنی بر همکاری و روشهای سازگاری را توسعه می‌دهد، تضادهای مخرب را کاهش می‌دهد (۱۴). با ملاحظه موارد مطرح شده و فقدان شناسایی مولفه‌های اصلی ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی این تحقیق در صد شناسایی آن و ارائه مدلی جهت ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع زمینه یابی-پیمایشی است. جامعه مورد نظر در این پژوهش ۲۹۰ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۵ استان هرمزگان در سال ۹۵-۹۶ بودند. حجم نمونه ۱۶۹ نفر مشخص گردید که از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب استفاده شده است و برای تبیین ابعاد و مولفه‌ها از روش تکنیک دلفی و در معیار دیگر در جهت توافق نظر گروه خبرگان با استفاده از ضریب توافق کندال مورد بررسی قرار گرفت و پس از آن پرسشنامه محقق ساخته همراه با مصاحبه اعتماد سازمانی در ابعاد رضایتمندی شغلی، ملاحظات شخصی و فردی، فرهنگ سازی و مدیریت و رهبری را مد نظر داشت. ضریب آلفای کرونباخ پایایی مولفه‌ها کل پرسشنامه ۰/۸۹ و برای بعد رضایتمندی شغلی ۰/۸۶ بعد ملاحظات شخصی و فردی ۰/۸۹ بعد فرهنگ سازی ۰/۹۱ و بعد مدیریت و رهبری ۰/۹۳ بدست آمد. که همه ضرایب قابل قبول و معنادار است. روایی پرسشنامه به صورت روایی صوری^۱ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت.

برای میزان توافق نظرات به ۱۸ نفر از خبرگان پانل دلفی ارسال شد و روایی هر کدام از سئوالات در چهار مرحله‌ی مختلف دلفی مورد

سنجش و پایش قرار گرفت. در این پژوهش بر مبنای نظرات و دیدگاه‌های اعضای دلفی، از ضریب کندال نیز جهت اطمینان بیشتر در توافق نظر شاخص‌های طراحی شده استفاده گردید. نتایج حاصل از این معیار برابر با ۰/۷۷ به دست آمد که حاکی از توافق نظر قوی و قابل قبول اعضای پانل در رابطه با ابعاد مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. همچنین این ضریب برای هر یک از مؤلفه‌های ابعاد مختلف نیز به صورت مستقل محاسبه گردید و نتایج حاصله نشان داد که مقدار ضریب توافق کندال برای مؤلفه‌های بعد رضایتمندی شغلی برابر با ۰/۷۲، برای مؤلفه‌های بعد ملاحظات شخصی و فردی برابر با ۰/۶۸، برای مؤلفه‌های بعد فرهنگ سازی برابر با ۰/۸۳ و برای مؤلفه‌های بعد مدیریت و رهبری برابر با ۰/۸۴ می‌باشد. بنابراین توافق نظر قابل قبولی برای ابعاد مورد مطالعه و مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای هر بعد، در بین گروه خبرگان یا اعضای پانل دلفی وجود دارد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۱۳۹۵ می‌باشند. که تعداد ۲۹۰ نفر عضو هیات علمی رسمی، پیمانی و قراردادی بصورت تمام وقت و نیمه وقت در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان (منطقه ۱۵) مشغول به فعالیت بوده اند از آنجا که حجم جامعه آماری تقریباً بزرگ بوده و بررسی نظرات تمام افراد جامعه به لحاظ زمان، هزینه اقتصادی و... مقدور نمی‌باشد، لذا با استفاده از تکنیک‌های آماری و فنون نمونه‌گیری سعی شده که به نمونه‌هایی دسترسی پیدا گردد که استخراج نتایج از آنها با اعتماد لازم همراه باشد. لذا با توجه به ساختار جامعه یادشده در این پژوهش برای انتخاب نمونه از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی با طبقه‌بندی و با تخصیص متناسب استفاده شده است. در واقع با توجه به نوع و ساختار جامعه آماری مورد مطالعه و متغیر مورد سنجش، شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی با تخصیص متناسب به عنوان یک روش نمونه‌گیری احتمالی، بیشترین دقت را در پژوهش حاضر به دنبال خواهد داشت. بنابراین حداقل حجم نمونه مورد نیاز حدوداً برابر با ۱۶۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه مورد نیاز هر طبقه در جدول ۱ گزارش می‌گردد.

جدول ۱. (حجم طبقات جامعه و نمونه مورد نیاز هر یک از طبقات)

1. Face Validity

طبقات (گروه‌های آموزشی)	تعداد اعضای هیأت علمی (مؤسسات مالی منتخب)	ضریب انتخاب حجم نمونه هر طبقه	حجم نمونه مورد نیاز در هر طبقه
گروه آموزشی علوم انسانی	۱۲۸	۰/۴۴	۷۴
گروه علوم پایه	۴۳	۰/۱۵	۲۵
گروه فنی و مهندسی	۶۴	۰/۲۲	۳۷
گروه پزشکی و پرستاری	۱۲	۰/۰۴	۷
گروه هنر و معماری	۲۳	۰/۰۸	۱۴
گروه کشاورزی و دامپروری	۲۰	۰/۰۷	۱۲
جمع کل	۲۹۰	۱	۱۶۹

به بررسی مؤلفه‌های تشکیل دهنده هر یک از ابعاد چهارگانه مدل ارتقای اعتماد سازمانی پرداخته شد. برای ضرایب همگی مؤلفه‌ها، $P-value > 0.05$ ، لذا همگی این ضرایب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. بر این اساس می‌توان گفت مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای هر چهار بعد اصلی ارتقای سازمانی از نقشی معنی‌دار در تبیین آن برخوردارند.

نتایج حاصله از میزان تأثیرگذاری هر یک از ابعاد تشکیل دهنده مدل ارتقای اعتماد سازمانی، مربع همبستگی چندگانه ارائه شده. مربع همبستگی چندگانه، برآورد درصدی از واریانس هر یک از ابعاد است که توسط ارتقای اعتماد سازمانی است تبیین می‌شود. به عنوان مثال حدود ۹۱ درصد از واریانس مدیریت و رهبری در مدل تحقیق، توسط ارتقای اعتماد سازمانی تبیین می‌شود.

در مدل ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، مدیریت و رهبری (با ضریب ۰/۹۶) در اولویت اول قرار دارد. پس از آن رضایتمندی شغلی (با ضریب ۰/۹۰) در اولویت دوم قرار گرفته است. ملاحظات شخصی و فردی (با ضریب ۰/۸۹) سومین جایگاه به لحاظ اولویت را به خود اختصاص داده است. چهارمین و آخرین اولویت نیز متعلق به فرهنگ‌سازی (با ضریب ۰/۸۷) است.

مدل نهایی و تأیید شده ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، دارای چهار بعد اصلی رضایت‌مندی شغلی، ملاحظات شخصی و فردی، فرهنگ‌سازی و مدیریت و رهبری است که هر کدام از این ابعاد دارای مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی می‌باشند چنین برازش مدل مذکور بررسی و مشخص شد که مناسب مدل برای برازش به داده‌ها مورد تأیید می‌باشد و هم چنین کلیه ضرایب معنی‌دار هستند.

در این پژوهش روایی ابزار تحقیق (پرسشنامه‌محقق ساخته اعتماد سازمانی) به صورت روایی صوری مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. محقق پس از اخذ نمونه از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۵ استان هرمزگان و جمع‌آوری پرسشنامه نهایی که مجموعاً شامل ۱۶۹ پرسشنامه بود، از این روش استفاده نمود و پس از طی مراحل مختلفی که در یک تحلیل عاملی خوب می‌بایست صورت گیرد (میزان تبیین‌پذیری واریانس، بررسی میزان همبستگی بین متغیرها، تعیین تعداد عوامل، شیوه برآورد بارهای عاملی، بررسی باقیمانده‌ها، بررسی همداشت‌ها، نوع دوران و...) یک الگو تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی و پس از دوران واریانس، به داده‌ها برازش نمود، که این الگو نیز مؤید شاخص‌های انتخابی برای هر عامل (مؤلفه) بوده و در نتیجه روایی ابزار را به شیوه آماری تأیید نمود.

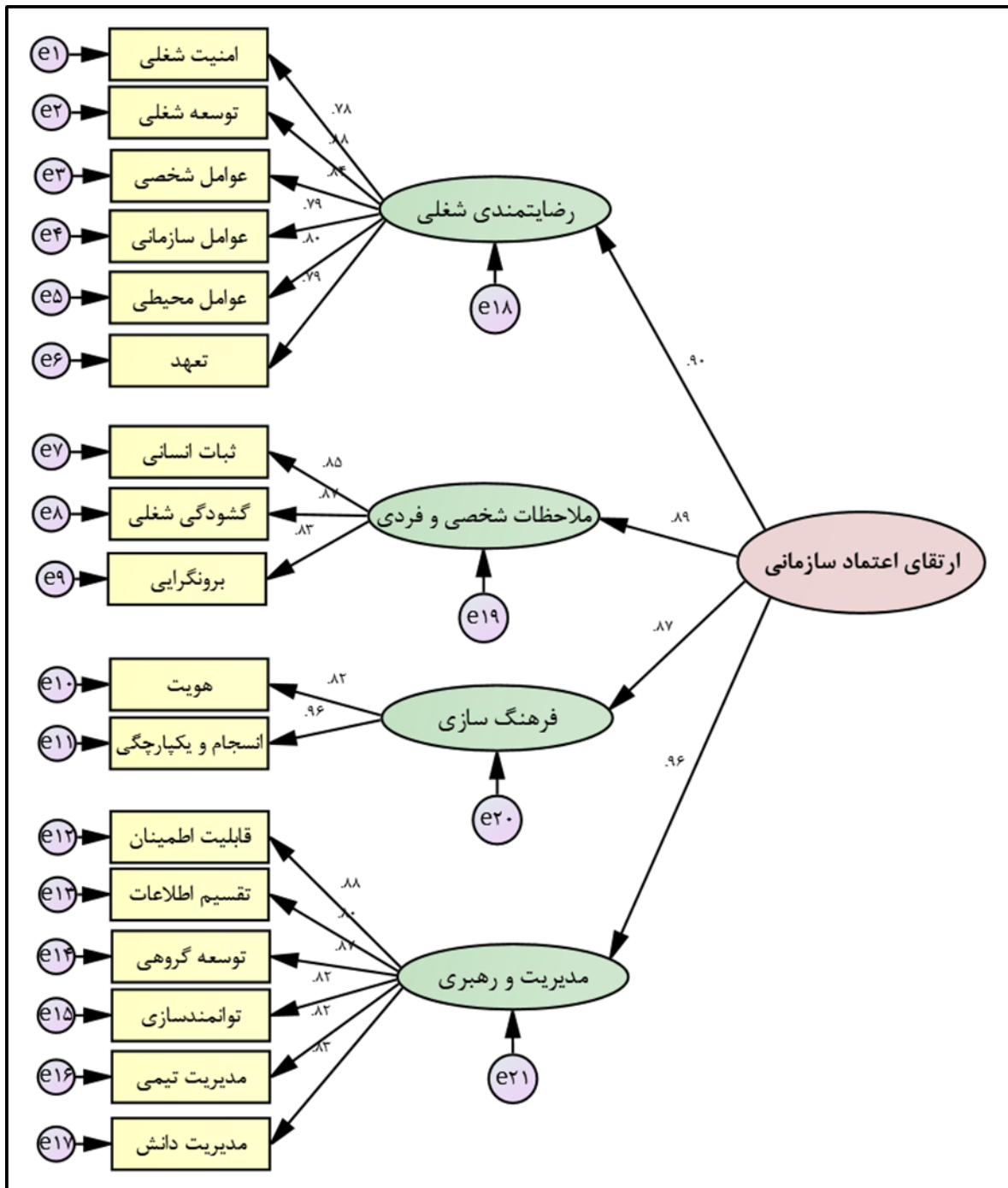
همچنین برای تعیین روایی سازه پرسشنامه پژوهش از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به واسطه نرم افزار آماری *Amos* بهره‌گیری شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و نرم افزار *SPSS* صورت گرفته است که مقدار آن برای پرسشنامه مورد مطالعه برابر با ۰/۸۹ حاصل گردید.

یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصله از معادلات ساختاری و برازش مدل، مشخص شد که مدل ارتقای اعتماد سازمانی دارای چهار بعد اصلی می‌باشد. برای ضرایب همگی ابعاد ارتقای اعتماد سازمانی، $P-value > 0.05$ ، لذا همگی این ضرایب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است.

پس از تأیید ابعاد اصلی تشکیل دهنده مدل ارتقای اعتماد سازمانی با استفاده از نتایج حاصله از معادلات ساختاری، در دومین سوال تحقیق

شکل ۱: مدل مفهومی بدست آمده به انضمام ضرایب مسیر در شکل ۱ نشان داده شده است.



ضرایب در تمام مسیر ها معنی دار بود نتایج بدست آمده از مدل عبارتست از: مناسبت مدل برای برازش به داده‌ها مورد تأیید می‌باشد و هم چنین کلیه ضرایب معنی‌دار هستند. لذا بر این اساس می‌توان گفت که مدل مناسب برای ارتقای اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شده است. طی این مدل مشخص شد که ارتقای اعتماد سازمانی شامل چهار بعد اصلی رضایتمندی شغلی، ملاحظات شخصی و فردی، فرهنگ‌سازی و مدیریت و رهبری است. بعد رضایتمندی شغلی از شش مؤلفه‌ی امنیت شغلی، توسعه شغلی، عوامل شخصی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی و تعهد تشکیل شده است. بعد ملاحظات شخصی و فردی شامل سه مؤلفه‌ی ثبات انسانی، گشودگی شغلی و برونگرایی است. مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده فرهنگ‌سازی عبارتند از هویت، و انسجام و یکپارچگی. و در نهایت بعد مدیریت و رهبری شامل شش مؤلفه‌ی قابلیت اطمینان، تقسیم اطلاعات، توسعه گروهی، توانمندسازی، مدیریت تیمی و مدیریت دانش است.

نتیجه‌گیری

امروزه یکی از چالش‌های پیش روی موسسات آموزش عالی این است که چگونه می‌توان ظرفیت‌های فکری افراد را در فرایندهای ارتقاء اعتماد و بهبود مهارت‌ها در اعضای هیات علمی در انجام وظایفشان استفاده کنند. نظر به اینکه اعتماد به سازمانهای اجرایی بخصوص دانشگاه نیازمند ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران بخشها است، بنابراین توجه به ایجاد اعتماد درون سازمانی بسیار مهم است.

برای ارتقای اعتماد در بین اعضای هیات علمی باید این حقیقت را جستجو و کشف کرد که اهل علم باید بتوانند آزادانه در مورد موضوعات مورد علاقه خویش کاوش نمایند و به بالا بردن تحمل ابهام درصعیت‌های نامشخص و نامعین بپردازند و مدیران با پیدا کردن نقاط مشترک در ایجاد ارتباط با دیگران، با وجود ارتباطات، رهبری، تعهد سازمانی، تجسم و آینده‌نگری و ارائه نتایج خوش بینانه قابل دستیابی برای افراد میتوانند فقدان اعتماد سازمانی را در دانشگاهها بهبود بخشند.

هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه مدلی جهت ارتقاء اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با استفاده از روش تحلیل ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی دارای چهار بعد است. بر این اساس چهار بعد اصلی رضایتمندی شغلی ۰/۹۰، ملاحظات شخصی و فردی ۰/۸۹، فرهنگ‌سازی ۰/۸۷ و مدیریت و رهبری ۰/۹۶ استخراج شد. ارتقای اعتماد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان مهمترین عامل نوآوری و رشد سازمانی و بهره‌وری، دارای ارزش ویژه و قابل توجه می‌باشد. مهمترین نتایج این پژوهش را که پس از انجام مراحل بررسی مستندات که شامل مرور دقیق ادبیات موجود در این حوزه در بخش‌های داخلی و خارجی و همچنین انجام

مطالعات میدانی با استفاده از پرسشنامه‌ای با ۱۷ مؤلفه و ۶۷ زیر مؤلفه، در قالب موارد زیر می‌توان طبقه‌بندی نمود.

۴ بعد شامل: ۱- رضایتمندی شغلی ۲- ملاحظات شخصی و فردی ۳- مدیریت و رهبری ۴- فرهنگ‌سازی به عنوان ابعاد اصلی ارتقای اعتماد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان تعیین و شناسایی شدند. که بالاترین سهم در ارتقای اعتماد سازمانی، متعلق به بعد ارتقای مدیریت و رهبری و پایین‌ترین سهم متعلق به بعد ارتقای فرهنگ‌سازی می‌باشد.

۱۷ مؤلفه‌ها شامل: ۱- امنیت شغلی، ۲- توسعه شغلی، ۳- عوامل شخصی، ۴- عوامل سازمانی، ۵- عوامل محیطی، ۶- تعهد، ۷- ثبات انسانی، ۸- گشودگی تجربیات، ۹- برون‌گرایی، ۱۰- هویت، ۱۱- انسجام و یکپارچگی، ۱۲- قابلیت اطمینان، ۱۳- تقسیم اطلاعات، ۱۴- توسعه گروهی، ۱۵- توانمندسازی، ۱۶- مدیریت تیمی، ۱۷- مدیریت دانش به عنوان مؤلفه‌های مهم در ارتقای اعتماد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شدند.

جهت استقرار مؤلفه‌های یادشده، ۶۷ زیر مؤلفه طراحی گردید که به عنوان نقشه و راهنمای عملی ارتقای اعتماد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی مطرح می‌باشد.

میانگین تمامی ابعاد و مؤلفه‌های اعتماد سازمانی بر مبنای نظرات و دیدگاه‌های اعضای دلفی و از ضریب کندال جهت اطمینان بیشتر در اتفاق نظر شاخص‌های طراحی شده استفاده شد. نتایج حاصل از این معیار برابر با ۰/۷۷ به دست آمد که حاکی از اتفاق نظر قوی و قابل قبول اعضای پانل در رابطه با ابعاد مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. و بیان‌کننده بالابودن اعتماد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در اولویت بندی ابعاد ارتقاء اعتماد سازمانی (مدیریت و رهبری دارای بیشترین نمره رتبه بندی) بر اساس ضرایب توافقی کندال و این بدان معنی است که به شاخص‌های این بعد از اعتماد سازمانی در این سازمان بیشتر از شاخص‌های سایر وجوه اعتماد سازمانی توجه میشود و این امر به این مفهوم است که اعتماد اعضاء هیات علمی به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، شایستگی‌های آن، قابلیت‌های اطمینان و توسعه جمعی و توانمندسازی بیشتر نمایان است.

بر اساس نتایج پژوهش مشاهده شده در میزان تاثیر گذاری ابعاد مدیریت و رهبری (قابلیت اطمینان بخشی) بیشترین واریانس را به خود اختصاص داد و بر اساس مربع همبستگی چندگانه برآورد درصدی از واریانس ارائه شد و نشان میدهد که هرچه در دانشگاه مدیریت و رهبری فضای اطمینان بخش را بوجود آورد در رسیدن به اعتمادسازی بیشتر میتواند قدم بردارد.

بر اساس نتایج تحقیق مشاهده گردید که در رتبه بندی ابعاد رضایتمندی شغلی (حیطه توسعه شغلی دارای بیشترین میانگین رتبه بندی) بر اساس روش دلفی و ضرایب توافقی کندال و این بدان معنی است که تاثیر غنی سازی شغلی، تنوع و توسعه مهارتها، ترفیع، کاوش در خلق علائق و برنامه ریزی در جهت رسیدن به اهداف در ارتقاء اعتماد سازمانی از سایر مؤلفه‌های رضایتمندی بالاتر بوده است.

با بهره گرفتن از پتانسیل های تسهیم دانش و توانمندسازی، (مدیریت مشارکت) دانشگاه آزاد اسلامی را جهت ارتقای اعتماد سازمانی همسو و همگام نمود و زمینه را برای اجرای مدل ارائه شده آماده نمود.

این پژوهش می تواند قادر به خلق طرحهای اجرایی دانشگاهی جهت ارتقای اعتماد سازمانی در تمام ابعاد مبنی بر تغییر نگرش ها و باورهای اعضای هیات علمی گامی در توسعه و بهرووری باشد. نتایج تحقیق نشان میدهد ارائه مدل ارتقای اعتماد سازمانی همه ابعاد اعتماد سازمانی باهم رابطه مثبت و معنی داری دارند و این بدان معنی است که بسیاری از پارامترها و شاخص های این وجوه به صورت چند جانبه عمل می کنند و تفکیک و تعیین مرز مشخص ابعاد اعتماد سازمانی ممکن بنظر نمی رسد.

موضوع اعتماد اهمیت نظری و عملی مهمی برای مطالعه سازمانها دارد، زیرا منجر به پایداری به ارزشها، قابلیت مدیریت در راهبری و اجرای برنامه ها است از این رو ایجاد و حفظ و مراقبت از این سرمایه بزرگ و حساس دارای اهمیتی انکار ناپذیر و حیاتی در سازمان ها بخصوص دانشگاه که در سطح عالی رسالت خطیری دارد محسوب می شود. لازم است مدیران، در اولین فرصت عوامل بی اعتمادی در سازمان را شناسایی و برطرف نمایند، زیرا بی توجهی به این موضوع می تواند سبب خدشه دار شدن اعتبار سازمان می گردد. لذا با تقویت انگیزه و افزایش سطح مشارکت اعضای هیات علمی در زمینه فرهنگ سازی، گسترش ارتباطات درون و بین دانشگاهی در زمینه اعتمادسازمانی، توسعه و تفکر جمعی و تقویت گروهی، ارتقاء و سازماندهی فضای اطمینان دانشگاه، تدوین برنامه ها و سیاست هایی که منجر به توانمند سازی و مشارکت اساتید در روند مهارت ها، توسعه و تسهیم دانش، جهت هماهنگی و همکاری های بیشتر بین اعضای هیات علمی دانشگاه و اصلاح محدودیت ها و موانع موجود، با تعیین بودجه جاری مناسب می توان جهت فراهم نمودن زیرساخت های لازم برای اجرای سازو کارهای اجرایی مدل را پیشنهاد نمود. و از سوی متخصصین میتوان از آن برای ارتقای اعتماد سازمانی بهره گرفت.

این موارد در مطالعات قربانی، شاه حسینی و همکاران، رحیمی نژاد، زینب آبادی، جزنی و سلطانی، جبار زاده و سپهری، بیداریان، بودلایی، باقر سلامی، دانایی فرد و همکاران، خوانیفر، یوسفی، پناهی، فرهنگ و همکاران، کرمی و همکاران همخوانی دارد و در تمام آنها نقش شفاف سازی مدیر و فرهنگ تسهیم دانش در ارتقاء اعتماد سازمانی گزارش شده است و نیز به منظور ارتقای اعتماد سازمانی پیشنهاد شده است (۱۸-۴). بررسی مدل ارائه شده همچنین نشان می دهد که با تغییرات اندکی در آن و ابزار مستخرج از مدل میتوان علاوه بر دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه های وزارت علوم و تحقیقات، دانشگاه های آموزش پزشکی، دانشگاه های فرهنگیان به طور عام و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان به طور اخص از بهره برداران این پژوهش خواهند بود بدین منظور تنها با ایجاد تغییرات کلی در زیر مولفه های و تغییرات جزئی در سایر ابعاد می توان در سایر دانشگاه ها از آن بهره گرفت. با توجه به نقش پر اهمیت اعتماد سازمانی در

نظام آموزشی سازمانها بخصوص در دانشگاهها میتوان شکاف بین مدیریت و اعضای هیات علمی و خواسته های این دو را از بین برد تا تصمیمات با مشکلات اجرایی روبرو نشود و سبب ایجاد فضای اعتماد در سازمان شود و پدید آمدن رفتارهایی مانند ثبات سازمانی و شفاف سازی، داشتن صداقت و امتناع نداشتن از گفتن حقیقت، ارائه نوآوری در سازمان، مسئولیت پذیری و شایستگی، داشتن وفای به عهد مدیران و کارایی خدمات، احساس امنیت در محیط کار، ارتباط صحیح مدیر با اعضا، گردتای اعضای هیات علمی دچار کمبود حمایت مدیریتی، کم کاری و عدم همکاری با کارکنان دیگر و تضاد سیاسی کاری نداشته باشند که کماکان منجر به از دست دادن انرژی بالایی از سازمان و افزایش هزینه ها می گردد. تحقق این اهداف مستلزم همکاری اعضای سازمان با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل اعضای هیات علمی به یکدیگر و نیز اعضای هیات علمی و مدیران می باشد.

پژوهشگر در جریان انجام پژوهش به تجربیات متعددی دست یافت که در ارتقای اعتماد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی موثر خواهد بود. براساس نتایج پژوهش و اهمیتی که مولفه های اصلی اعتماد سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی در ارتقای آن دارند موارد زیر پیشنهاد می شود:

- براساس یافته های پژوهش پیشنهاد میشود که روسای دانشگاه با به کارگیری رویکردهای مناسب موجبات بهره وری در روابط درونی دانشگاه آزاد اسلامی افزایش دهند و سبب تسهیل شدن فعالیت های جمعی و تشریک مساعی بین اعضای هیات علمی درون دانشگاهی شوند تا عملکردها بهبود یابد و به توسعه روابط موثر کمک کند و جایگاه اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ها و استفاده بهینه از نظرات اساتید و مشارکت آنها در انجام هرچه بهتر سازو کارهای فرهنگی اعمال شود تا در نهایت چارچوبی برای افزایش ارتقاء اعتماد سازمانی تبیین شود.

- از آنجا که بین مولفه ها تمایزی وجود ندارد و مولفه ها با یکدیگر در تعامل هستند و هر مولفه با کمک شاخص هایی قابل اندازه گیری است پیشنهاد می شود که توجه ویژه مدیران به نیاز های اعضای هیات علمی و حمایت از آنها برای رسیدن به اهداف سازمان از جمله نیاز های امنیتی (رعایت عدالت و انصاف در رویه ها، حقوق و دستمزد، ارائه تسهیلات) و امتیازات تشویقی، و ترفیعی ویژه، (طرح های تحقیقاتی) نیاز به مطالعات بیشتر در دانشگاه ها را بر اساس شایستگی های اعضای هیات علمی فراهم آورند.

- اگر چه اعضای هیات علمی به پژوهش و رشد حرفه ای و علمی می پردازند ولی این مدل نشان داد که اعضای هیات علمی باید فعالیت های کلی تری را تعقیب کنند زیرا مدیران با (شفاف سازی در دادن اطلاعات)، گشودگی در تجربیات و سهیم کردن اعضای هیات علمی، راه رسیدن به تعهدات دانشگاهی را بالا می برند و سبب وقوع ارتقای اعتماد سازمانی شوند.

- پیشنهاد می شود روسای دانشگاه با ثبات مدیریتی، عمل به وعده های خود و قابل اطمینان بودن، زمینه ساز رشد اعتماد سازمانی را فراهم کنند و با فرهنگ سازی بتوانند زمینه رشد حرفه ای و شخصی و رضایتمندی اعضای هیات علمی را بهبود بخشند.

5. Shah Hosseini M A, Estiri M, Kashfi M S. Investigating the effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on organizational commitment and individual performance of employees, *Public Management, Faculty of Management, University of Tehran*, 2016, Volume 8, Number 2, Pages 373 -391.
6. Rahiminezhad A., Mortezaee N. The Role of Openness to Experience in Anticipation of the Identity Styles and Commitment. *Educational Psychology*, 2016, 12(39), 97-117.
7. Zeinabadi, Morteza. Social Trust, Strategic Research Institute, 2008, No. 16.
8. Jazani, N., Soltani, S. (2016). The Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment the Mediating Role of Organizational. *Journal of Development & Evolution Mnagement*, 1395(25), 27-36.
9. Jabbarzadeh Y, Sepehri F. Development of a causal model of human factors and organizational culture affecting the maturity of organizational knowledge management based on the meta-composition approach, *Management Information Technology Management, University of Tehran*, 2016, Volume 8, Number 1, pp. 47-76.
10. Bidarian Sh, Jafari P. Investigating the Relationship between Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior among the Employees of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch. *Journal of Educational Leadership and Management*, 2013, 7 (2), 31-43.
11. Boudlaie H, Koshkijahromi A, Satarinasab R. Organizational Learning and Trust, Moderating Rings between Psychological Empowerment and Organizational Commitment. *Journal of Management and Development Process*. 2012; 24 (1) :67-93.

- پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاهی بستری برای ارائه این سطح از فعالیتها را فراهم آورد تا اعضای هیات علمی بتوانند با حرکت و نقش آفرینی در تسهیم دانش هم به عنوان یک پیش نیاز و هم به عنوان پیامد در دانشگاه و تفویض اختیار به آنان و سهم شدن با همکاران خود زمینه ساز خلق ایده های جدید، آینده پژوهی باشند.

- پیشنهاد می شود که مدیریت ورهبری بستری برای ارائه مدل این سطح از فعالیتها را فراهم آورد تا اعضای هیات علمی بتوانند با حرکت و نقش آفرینی در تسهیم دانش هم به عنوان یک پیش نیاز و هم به عنوان پیامد در دانشگاه و تفویض اختیار به آنان و سهم شدن با همکاران خود زمینه ساز خلق ایده های جدید، نوآوری و آینده پژوهی باشند. از طریق برگزاری جلسات صمیمانه متعدد با رسیدن به یک دیدگاه مشترک در کارکنان، با ایجاد شرایط مطلوب این احساس در آنان القاء شود که فعالیتها، امور درون و برون سازمانی و عملکردشان برای ارتقای جایگاه سازمان دارای اهمیت است. با توجه به این که ارتقای اعتماد سازمانی بیشترین تاثیر را در دانشگاه دارد، مسؤولین دانشگاه باید شرایطی را به وجود آورند تا با فرهنگ سازی و انسجام در فضای از تعهد اعضای هیات علمی در مشارکت، تصمیم گیری در امور و توجه به پیشنهادات اعضای هیات علمی به بهبود روش ها و بررسی ارزشیابی عملکرد و اصلاح و بازسازی مجدد، به تدوین سازو کارهای اعمال اصلاحات برای دستیابی به اهداف دانشگاهی بتوانند اعتماد بیشتری را جلب کنند.

References

1. Ghorbani, Mahmoud, Protonia, Soheila, Bagheri Sanaei, Seyed Ali. Silence, trust and organizational citizenship behavior of employees, Tusuf Research Publications First Edition 2015.
2. Walter Bolwerk .How trust and understanding in a municipal organization can lead to more effective and redible leadership *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2016, 269 – 277.
3. Alvani, S., Hosseini, S. (2013). A Study on Theoretical Principles, Concepts and Models of Institutional Trust (Organizational). *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 3(4), 105-141.
4. Farhang A Q, Pourghaz A W, Jamshidzahi S. The Effectiveness of job Rotation and it's Relationship with Organizational Justice and Organizational Trust. *Management Researches*, 2014, 7(23), 129-144.

12. Bagher Salami, S., Rezaei Kalidbari, H., Hassanpour, A. Investigating the Role of Servant Leadership in Promoting Organizational Trust: A Survey of Employees of Tax Affairs Offices of Guilan Province. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 2010(5), 23-30.
13. Danaeifard H, Fani A A, Barati E. Explaining the role of organizational culture in organizational silence in the public sector, *Public Management Perspectives Quarterly*.2011, No. 8, p.64.
14. Khanifar H, Zarvandi N. Exploration of the concept of trust in the organization, Besat Publishing, first edition,2010, p.182.
15. Yousefi A, Pourmiri M, Safari Anaraki E. An Investigation on the relationship Between Nursing Personnel's Confidence Building and their Job Satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences Hospitals in 2005. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011; 10 (5) :586-592.
16. Panahi, Bilal. Trust and confidence building, seventh year,2008, No. 4, pp. 87-103.
17. Farhang A, Siadat S A, Molavi H, Hoveida R. Study of Factoral Structure of Organizational Trust and its Indices Relation with Organizational Learning in Southeast Public Universities. *IRPHE*. 2010; 16 (1) :111-130.
18. Karami F, Yusefi B. Relationship between Interpersonal Trust & Political Behaviors with Conflict Resolution Style among Employees of Chosen Physical Education. *Sport Management Studies*,2014, 5(21), 195-218.