

مقاله پژوهشی:

بررسی عوامل ساختاری مؤثر بر اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی

مسعود علی حسینی^۱، مهدی علی کاظمی^۲، امیرحسین ظرافتی^۳، رضا قاسمی امامزاده^۴، محمد ارکیان^۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۴

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی عوامل ساختاری مؤثر بر اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی می‌پردازد. از آنجاکه یکی از عوامل کلیدی اثرگذار بر اعتماد سازمانی، ساختار سازمانی بوده و ترویج اعتماد در ابعاد ساختاری باید نمود پیدا کرده تا نهادینه شود، این فرضیه شکل گرفت که بین ابعاد ساختار سازمانی و اعتماد رابطه معناداری وجود دارد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، جزء پژوهش‌های توصیفی و از شاخه‌ی همبستگی و مطالعه میدانی است که به روشی پیمایشی انجام شده است. جامعه‌ی آماری شامل ۲۳۱ نفر از فرماندهان و سایر پایوران بوده که نمونه آماری آن با استفاده از جدول مورگان ۱۴۰ نفر برآورد شد و با روش نمونه‌گیری مورد استفاده، ۱۲۵ پرسش‌نامه جمع‌آوری و با نرم‌افزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون حاکی از وجود همبستگی مثبت بین دو بعد رسمیت و تمرکز با اعتماد و همبستگی معکوس بین بعد پیچیدگی با اعتماد بود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد کلیه فرض‌های آماری تأیید شد. نتیجه حاصل از رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که از میان ابعاد ساختار سازمانی در گام اول پیچیدگی، اعتماد متقابل را پیش‌بینی و ۱۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کرد. در گام دوم رسمیت در پیچیدگی افزوده شده و هر دو پیش‌بینی‌کننده اعتماد متقابل بودند و ۲۲ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کردند و تمرکز قدرت پیش‌بینی نداشته است.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمان، ابعاد ساختاری سازمان، اعتماد سازمانی، شاخص‌های اعتماد سازمانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)، نویسنده مسئول،

رایانامه: alihoseiny@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)

۳. کارشناسی ارشد روابط بین الملل و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

۵. کارشناسی ارشد مدیریت نظارت و بازرسی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مقدمه

توسعه زندگی بشر و پیدایش نیازمندی‌های جدید در جوامع، باعث ظهور و گسترش سازمان‌های اجتماعی شده است. این سازمان‌ها روزبه‌روز پیچیده‌تر و گسترده‌تر می‌شوند و برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، اداره علمی و منطبق بودن با معیارهای علمی ضروری است. موفقیت سازمان‌ها بهره‌مندی از اعتماد سازمانی را می‌طلبد که نقش حیاتی در افزایش بهره‌وری و عملکرد اثربخش آن‌ها دارد. ساختار سازمانی نیز نقش مهمی در حفظ اعتماد سازمانی ایفا می‌کند و بهره‌مندی از مزایای اعتماد به ساختار پشتیبانی‌کننده بستگی دارد.

مطالعه‌های مختلف از جمله دیدگاه استیفن رابینز درباره ابعاد سه‌گانه ساختار سازمانی نشان داده‌اند که بررسی عوامل ساختاری مؤثر بر ارتقای اعتماد باعث بهبود کارایی سازمانی می‌شود. اعتماد در ارتباطات اجتماعی و فردی نقش حیاتی دارد و در سازمان‌ها اهمیت آن به طور چشمگیری افزایش یافته است (دانایی‌فرد، رجب‌زاده و حصیری، ۱۳۸۸: ۶۰). افزایش اعتماد در سازمان‌ها به‌عنوان پیش‌نیاز اثربخشی سازمانی تأکید شده و می‌تواند ضعف‌ها را جبران کند و به بهبود بهره‌وری کمک کند (زاهدی، خانباشی و رضایی، ۱۳۹۰: ۷۰). به‌طورکلی، اعتماد از ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی در جوامع انسانی استفاده می‌کند و در جوامع اسلامی و سالم، اهمیت بسیاری دارد (مطهری، ۱۳۸۵: ۵۱).

در نظام اسلامی که نیروهای مسلح آن تحت فرماندهی عالی‌مقام رهبری که هدف آن نگرهبانی از انقلاب اسلامی ایران و دستاوردهای آن و کوشش مستمر در راه تحقق آرمان‌های الهی و گسترش حاکمیت قانون خدا طبق قوانین جمهوری اسلامی ایران و تقویت کامل بنیه دفاعی جمهوری اسلامی با همکاری یکدیگر و آموزش نظامی و سازمان‌دهی نیروهای مردمی است، عنصر اعتماد در بین فرماندهان و پایوران نقش بسیار مهمی دارد. «اعتماد به فرمانده کمک می‌کند تا زیردستان بدون آنکه نیازی به دانستن فلسفه و منطق هر تدبیر و دستور داشته باشند، باانگیزه‌ی بالا آن را اجرا کنند و بالادستان نیز حرکت فرمانده را در چارچوب راهبرد کلی سازمان توصیف کنند» (سلامی و محمدعلی‌زاده، ۱۳۸۹: ۷۰).

در این پژوهش برای پاسخگویی به سؤال اصلی یعنی (بررسی تأثیر عوامل ساختاری بر اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی) سه متغیر ساختاری پیچیدگی، رسمیت و

تمرکز که رابینز بر آن تأکید دارد، مورد مطالعه قرار گرفته است تا از این طریق ضمن آزمون نظریه رابینز، یافته‌های احتمالی آن نیز مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

تقویت اعتماد در سازمان‌ها، از نظر رونق کاری و ارتقای عملکرد آن‌ها اهمیت دارد. با ایجاد تغییرات سازمانی در سخت‌افزارها، ساختار، سامانه‌ها و فرایندها، تعاون و همکاری افزایش یافته، روحیه کاری بهبود یافته و ترک خدمت کاهش می‌یابد. افزایش اعتماد نیز منجر به تسهیم اطلاعات، افزایش تعهد سازمانی و توانمندسازی می‌شود و در نهایت باعث کاهش فشار روانی و ایجاد جوکاری مساعد و مناسب می‌شود. همچنین، این افزایش اعتماد باعث کاهش نظارت مستقیم فرماندهان و اجرای دستورات با انگیزه‌ی بالا توسط کارکنان می‌شود و بالارفتن توان رزم و آمادگی رزم یگان را تسهیل می‌کند. به این ترتیب، تقویت اعتماد در سازمان‌ها منجر به بهره‌وری و بهبود عملکرد آن‌ها خواهد شد.

در سازمان‌ها، کمبود اعتماد بین افراد مشکلاتی را ایجاد می‌کند؛ زیرا این شرایط باعث می‌شود کارکنان در انجام وظایفشان با دشواری‌های بیشتری مواجه شوند و شکاف‌های بین مدیران و کارکنان به وجود آید. این شکاف باعث تصمیم‌گیری‌های مشکل و اجرایی می‌شود؛ زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می‌دهند و مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آن‌ها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند؛ این باعث ایجاد فضای بی‌اعتمادی در سازمان می‌شود. این بی‌اعتمادی در سازمان‌های نظامی منجر به اثرات منفی مانند تبدیل روابط دوستانه به روابط خشک اداری، کاهش تعاون و همکاری، کم‌کاری، کاهش رضایت شغلی، افزایش درخواست‌ها برای جابه‌جایی جایگاه‌های شغلی و کاهش توان رزم و آمادگی رزم یگان می‌شود (زارعی‌متین و حسن‌زاده، ۱۳۸۳).

بنابراین، در ضرورت این پژوهش روشن می‌شود که برای جلوگیری از هدررفتن منابع مالی و انسانی سازمانی و کمک به سازمان در استفاده بهینه از این سرمایه‌ها و افزایش بهره‌وری باید عوامل مؤثر بر اعتماد متقابل در یگان مورد بررسی قرار گرفته و نسبت به ارتقای اعتماد در سازمان اقدام کرد.

هدف از انجام این پژوهش بررسی عوامل ساختاری مؤثر بر اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی بوده و داده‌های این پژوهش مربوط به دوره زمانی سال ۱۴۰۰ است. موضوع پژوهش به صورت هدف اصلی و اهداف فرعی به شرح زیر بیان می‌شود:

هدف اصلی

- شناسایی رابطه بین عوامل ساختاری و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی

اهداف فرعی

- شناسایی رابطه بین پیچیدگی و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی
- شناسایی رابطه بین رسمیت و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی
- شناسایی رابطه بین تمرکز و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی

مبانی نظری و پیشینه شناسی تحقیق

ساختار سازمانی: منظور از ساختار در این تحقیق، روابط میان واحدهای سازمانی، حدود و اختیارات سلسله‌مراتب، سطوح فرماندهی و نحوه تقسیم و توزیع وظایف میان واحدها است که در قالب نمودار سازمانی و پست‌های سازمانی نمایان می‌شود و از نمره‌ی آزمون ساختار سازمانی کسب می‌شود. در این پژوهش، مجموع امتیازی است که افراد نمونه در هر یک از ابعاد سه‌گانه‌ی آن از نظر رابینز (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) با پر کردن سؤالات مربوطه (سؤالات ۱ تا ۲۴ پرسش‌نامه ساختار سازمانی) در پرسش‌نامه به دست می‌آورند و در این پرسش‌نامه متغیرهای مستقل تحقیق را اندازه‌گیری می‌کند.

پیچیدگی: منظور از پیچیدگی در این تحقیق، میزان سطوح فرماندهی، تعداد مشاغل و پراکندگی آن‌ها در سازمان نظامی و موقعیت جغرافیایی محل‌ها و بخش‌های فرعی یگان است. این مؤلفه از طریق سؤالات ۱ تا ۷ پرسش‌نامه ساختار سازمانی سنجیده می‌شود.

رسمیت: میزان اسناد، مدارک، مقررات و سیاست‌هایی که باید در سازمان نظامی رعایت و اجرا شوند، تعیین‌کننده میزان رسمیت یگان مربوطه است. این مؤلفه از طریق سؤالات ۸ تا ۱۴ پرسش‌نامه ساختار سازمانی سنجیده می‌شود.

تمرکز: میزان یا درجه‌ای از اتخاذ تصمیم که توسط فرماندهان زیرمجموعه قسمت‌های سازمان نظامی (فرماندهان میانی) اتخاذ می‌شود، تعیین‌کننده میزان تمرکز آن سازمان است. این مؤلفه از طریق سؤالات ۱۵ تا ۲۴ پرسش‌نامه ساختار سازمانی سنجیده می‌شود.

اعتماد سازمانی: از دیدگاه روابط عمومی، اعتماد سازمانی به این صورت تعریف می‌شود: سطح اعتماد و تمایل یک طرف به باز کردن اعتماد سازمانی طرف دیگر، شامل سه بعد است؛ یعنی

صداقت: «اعتقاد به اینکه یک سازمان منصفانه و عادلانه عمل می‌کند و انتظارات مردم را در نظر می‌گیرد»، قابل اعتماد بودن: «اعتقاد به اینکه یک سازمان آنچه را که وعده می‌دهد انجام می‌دهد» و شایستگی: «باور به اینکه یک سازمان می‌تواند به وعده‌های خود عمل کند» (لی و لی، ۲۰۲۱). در این پژوهش اطمینان کردن پایوران به فرماندهان و انتظارات مثبتی که فرماندهان بر مبنای روابط و ضوابط سازمانی نسبت به رفتار دیگر اعضای سازمان (سایر پایوران) و نیز اهداف، خط‌مشی‌ها و سیستم‌های سازمان دارند را اعتماد می‌کنیم و از طریق مجموع امتیازاتی که افراد نمونه در هر یک از ابعاد سه‌گانه‌ی اعتماد عمودی از نظر چاتوت و همکاران (صداقت، تعهد و قابلیت اطمینان) با پرسش کردن سؤالات مربوطه (سؤالات ۱ تا ۱۳ پرسش‌نامه اعتماد) در پرسش‌نامه به دست می‌آورند.

صداقت: مدیران با عدالت و انصاف و با معیارهای استاندارد با کارکنان در تعامل هستند و آن‌ها را راهنمایی نموده که باعث می‌شود کارکنان نسبت به آن‌ها اطمینان خاطر داشته باشند. این مؤلفه از طریق سؤالات ۱ تا ۵ پرسش‌نامه اعتماد سنجیده می‌شود.

تعهد: فرماندهان به مهارت‌ها و قابلیت‌های پایوران اطمینان دارند و در مقابل، پایوران احساس وفاداری و وظیفه‌شناسی نسبت به فرماندهان دارند این مؤلفه از طریق سؤالات ۶ تا ۹ پرسش‌نامه اعتماد سنجیده می‌شود.

قابلیت اطمینان: فرماندهان به عهد و پیمان خود عمل نموده و در مواقعی که نیاز باشد، پایوران را راهنمایی نموده و در تصمیم‌گیری شغلی آنان مشارکت می‌نمایند تا مواقعی که اعتماد پایوران برای سازمان اهمیت بسزایی دارد از آن بهره‌مند گردند. این مؤلفه از طریق سؤالات ۱۰ تا ۱۳ پرسش‌نامه اعتماد سنجیده می‌شود.

مفهوم اعتماد

اعتماد به‌عنوان اعتقاد به رفتار مثبت فرد یا مؤسسه دیگر تعریف شده است (الگان، ۲، ۲۰۱۸). این اعتماد، اعتقاد به سودمندی اقدامات آینده طرف اعتمادکننده است (جانگ، وانگ، لی و لو، ۳، ۲۰۲۲). در سازمان‌ها، اعتماد سازمانی مقدمه‌ای برای موفقیت‌آمیز بودن کنش جمعی و گسترش

۱. Lee & Li

۲. Algan

۳. Jiang, Wang, Li & Liu

سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها است (پاتنام^۱، ۲۰۱۵). شفافیت سازمانی نیز به‌عنوان هدف یک سازمان برای دستیابی به مسئولیت‌پذیری سازمانی تلقی می‌شود (اسکندری و موسوی، ۱۳۹۰) و به‌عنوان یک کیفیت منحصر به فرد برای یک سازمان و توانایی تحمل و مسئولیت‌پذیری در برابر پیامدهای احتمالی عملکرد سازمانی تلقی می‌شود (سولتو^۲، ۲۰۲۲).

طبقه‌بندی‌های اعتماد

طبقه‌بندی‌های متفاوتی از اعتماد ارائه شده است که هر کدام با توجه به زمینه مورد مطالعه و سطح تجزیه و تحلیل باهم متفاوت‌اند. در ادامه به تعدادی از این طبقه‌بندی‌ها به صورت مختصر اشاره می‌کنیم.

جدول شماره ۱: طبقه‌بندی بر اساس پیشینه و مطالعات انجام شده (محقق ساخته)

ردیف	عنوان طبقه‌بندی	توضیحات	تقسیم‌بندی طبقه‌بندی‌ها
۱	طبقه‌بندی شاپیرو و دیگران ^۳	مدل سه مرحله‌ای اعتماد شاپیرو و دیگران (۱۹۹۲)، متشکل از سه شکل مختلف اعتماد است که هر یک به شکل دیگری از اعتماد منجر می‌شود. این طبقه‌بندی سطوح اعتماد را از بی‌اعتمادی تا اعتماد کامل روی یک پیوستار نشان می‌دهد (راتناسینگهام ^۴ ، ۱۹۹۸).	مدل سه مرحله‌ای: - اعتماد بر اساس اجبار - اعتماد شناخت محور - اعتماد بر اساس هویت مشترک
۲	طبقه‌بندی وو و ویور	در مقاله‌ی وو و ویور ^۵ (۲۰۰۶)، اعتماد از دو جنبه مستقیم/غیرمستقیم و ذهنی/عینی بررسی می‌شود و بر اساس این طبقه‌بندی، مدلی برای بررسی ریشه‌های مختلف عدم اطمینان ارائه می‌شود.	دسته‌بندی اعتماد: - مستقیم و غیرمستقیم - عینی و ذهنی
۳	طبقه‌بندی مورفی	مورفی ^۶ (۲۰۰۲) اعتقاد دارد که سطوح اعتماد (مقیاس‌ها) باید به‌عنوان مکانیسم‌های مستقل در	سطوح مختلف اعتماد: - سطح خرد

۱. Putnam

۲. Solteo

۳. Shapiro et al.

۴. Ratnasingham

۵. Wu & Weaver

۶. Murphy

<p>— سطح میانه — سطح کلان</p>	<p>نظر گرفته نشوند و بلکه آن‌ها باتوجه به زمینه مورد مطالعه با هم همپوشانی دارند.</p>		
<p>— بین شخصی (ارتباطی) — غیر شخصی</p> <p>دو گونه ابعاد اعتماد:</p>	<p>الونن، بلومکوئیست و پومالاینن^۱ (۲۰۰۸) اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیرشخصی تقسیم کردند. اعتماد ارتباطی دارای دو بعد است: اعتماد جانبی که به اعتماد بین کارکنان اشاره دارد و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و رهبرانشان مربوط می‌شود و بر اساس صلاحیت، خیرخواهی و یا اعتبار شکل می‌گیرد. اعتماد بین همکاران و اعتماد بین گروه‌ها در سازمان ارکان مهمی هستند که بقای طولانی مدت سازمان را تضمین می‌کنند و موجب حضور بهتر اعضای سازمان می‌شود. تن و تن^۲ (۲۰۰۰) اعتماد به سرپرستان (اعتماد عمودی) را به عنوان تمایل زیردستان به آسیب‌پذیری نسبت به رفتارهای سرپرست یا مدیری تعریف می‌کند که فعالیت‌هایش قابل واپایش نیست.</p>	<p>طبقه‌بندی الونن و دیگران</p>	<p>۴</p>

جایگاه اعتماد در ارتباط با فرماندهی و مدیریت مطلوب در سازمان نظامی

اعتماد سازمانی درباره انتظارات مثبت افراد از سرپرست، همکاران و خود سازمان است که باید درباره وعده‌ها، تصمیم‌ها و رفتارها صادقانه عمل کنند؛ بنابراین، می‌توان گفت که اعتماد سازمانی نه تنها درباره عملیات سازمانی بلکه درباره رفتارهای سرپرست و همکاران نیز است (فاطما^۳، ۲۰۱۸). مخاطبان فرماندهان، مدیران و مسئولین شامل گروه‌های زیادی می‌شوند، اما در عرصه مستقیم فرماندهی و مدیریت، چهار گروه مخاطب ارتباط بیشتری با سبک فرماندهی و مدیریت در سازمان‌های نظامی پیدا می‌کنند. این گروه‌ها عبارت است از: ۱- مدیران و فرماندهان

۱. Ellonen, Blomqvist & Puumalainen

۲. Tan & Tan

۳. Fatma

تحت؛ ۲- امر نیروهای تحت امر؛ ۳- همکاران هم‌طراز؛ ۴- مسئول مافوق (مقصودی، مقیسه و رضایی، ۱۳۹۶: ۱۸۳).

اعتماد به فرمانده کمک می‌کند تا زیردستان بدون آنکه نیازی به دانستن فلسفه و منطق هر تدبیر و دستور داشته باشند، با انگیزه‌ی بالا آن را اجرا کنند و بالادستان نیز حرکت فرمانده را در چارچوب راهبرد کلی سازمان توصیف کنند. فرماندهان می‌توانند برای ایجاد اعتماد در سازمان و اعتمادآفرینی در بین زیردستان از راهکارهای زیر استفاده نمایند (مقصودی، مقیسه و رضایی، ۱۳۹۶: ۱۹۰):

راست‌گویی: از عوامل مؤثری که موجب جلب اعتماد طرف مقابل می‌شود، صداقت فرمانده است، چراکه هیچ اعتمادی به دروغ‌گو نیست حتی اگر مقطعی باشد.

خیرخواهی: تصور خیرخواهی و دلسوز بودن فرمانده در ذهن زیردستان، اعتماد وی را به دنبال خواهد داشت.

پرهیز از خودمحوری: غرور و خودبرتربینی در گفتگو و بی‌توجهی به طرف مقابل، سلب اعتماد می‌کند.

رازداری: رازداری یکی از نشانه‌های خرد و امانت‌داری است. رازداری فرمانده از زیردستان در مسائل شخصی و سازمانی می‌تواند به میزان زیادی اعتمادآفرینی را در بین آن‌ها ایجاد نماید. توجه به فهم و نیاز کارکنان: توجه به سطح فهم و نیازهای افراد در گفتگوها و ارتباطات روزمره یکی از عوامل اصلی ایجاد اعتماد بین فرماندهان و زیردستان است.

خوب گوش دادن: در روابط میان‌فردی و ایجاد اعتماد، خوب گوش دادن اهمیت فراوانی دارد. چهره‌ی باز و متبسم: چهره‌ی متبسم فرمانده نشان می‌دهد که برای طرف مقابل ارزش قائل شده و در انتظار پذیرش او است.

دست‌دادن و معانقه کردن: فرمانده باید در هنگام ملاقات با زیردستان خود، قبل از آن‌ها سلام کرده و آن‌ها را به گرمی تحویل بگیرد در این صورت اعتماد بین آن‌ها بیشتر خواهد شد (سلامی و محمدعلی‌زاده، ۱۳۸۹: ۷۱).

مفهوم سازمان

از زمان آغاز تاریخ و تشکیل زندگی اجتماعی، مردم همواره با هم همکاری می‌کنند. این همکاری‌ها به صورت سازمان‌ها با هماهنگی و همکاری افراد، قبائل، شهرها و ملت‌ها برای دستیابی

به اهدافی که به تنهایی غیرممکن است، صورت می‌گیرد (توردیک^۱، ۲۰۰۵: ۲). رابینز (۱۳۸۵: ۵۶)، سازمان را به‌عنوان پدیده‌ای آگاهانه هماهنگ شده با حدود و ساختار مشخص تعریف می‌کند و برای تحقق اهداف مشخص به طور دائمی فعالیت می‌کند. در این تعریف، هماهنگی آگاهانه به مدیریت اشاره دارد و نشان می‌دهد که سازمان به‌صورت تصادفی به وجود نیامده است، بلکه از قبل برنامه‌ریزی شده است. همچنین، سازمان به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی شناخته می‌شود که افراد و گروه‌ها با تعامل‌های متقابل تشکیل شده‌اند.

عوامل تعیین‌کننده ساختار سازمانی

ابعاد سازمانی بر اساس نظر دفت (۱۳۹۲: ۳۰) به دو گروه طبقه‌بندی می‌شوند:

الف) ابعاد محتوایی^۲ سازمان شامل موقعیت سازمان در محیط و تأثیر آن بر ساختار سازمانی است. این ابعاد بسیار مهم هستند؛ زیرا نشان‌دهنده جایگاه و محیطی هستند که ابعاد ساختاری در آن قرار می‌گیرند. برای درک بهتر عملکرد سازمان، ضروری است تا همچنین به ابعاد ساختاری نیز توجه کنیم. از دیدگاه محققان و تحلیل‌گران، عوامل اساسی که در تعیین نوع ساختار سازمانی نقش مهمی دارند، عبارت‌اند از: راهبرد، فناوری، محیط و اندازه سازمان (رابینز و دی سنزو، ۱۳۹۲: ۱۹۲).

راهبرد به‌عنوان فرایند تعیین اهداف اساسی و تخصیص منابع لازم برای دستیابی به این اهداف تعریف می‌شود. برخی تحقیقات نشان می‌دهند که راهبرد سازمان تأثیر قابل‌توجهی در تعیین ساختار آن دارد. به‌عنوان مثال، در صورتی که سازمان فقط در یک زمینه فعالیتی فعالیت کند و راهبرد ساده‌ای داشته باشد، ساختاری ساده و کمی مرتب‌تر به اهداف سازمان پاسخ خواهد داد. این سادگی ساختار، اجازه می‌دهد تصمیمات به‌سرعت توسط مدیریت اجرایی اتخاذ شوند و نیازی به پیچیدگی‌ها و رسمیت‌های زیاد نیست (رابینز، ۱۳۸۵: ۲۰۳).

همچنین، فناوری نقش مهمی در تعیین ساختار سازمانی ایفا می‌کند. فناوری به فرایندها و روش‌هایی اشاره دارد که نهادهای را به ستادهای تبدیل می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که تناسب بین فناوری و ساختار، بهره‌وری و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌هایی که ساختار مناسبی برای نیازهای فناوری خود دارند، به‌طورکلی عملکرد بهتری دارند. به‌عنوان نمونه،

۱. Turdik

۲. Contextual dimensions

سازمان‌هایی که فناوری‌های واحدی، انبوه یا فرایندی دارند، نیاز به ساختارهای متناسب دارند تا به بهره‌وری بالادست یابند (حرآبادی‌فراهانی، ۱۳۶۲).

محیط نیز از جمله عوامل مؤثر در تعیین ساختار سازمانی است. محیط‌های خارجی و داخلی سازمان بر تصمیم‌گیری‌ها و نحوه عملکرد آن تأثیرگذار هستند. محیط‌های خارجی شامل عوامل اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، نظامی و فناورانه می‌شوند. این عوامل می‌توانند به صورت محیط‌های عمومی و ویژه دسته‌بندی شوند. محیط‌های داخلی شامل آرمان‌ها، اهداف، ارزش‌ها، فنون، روش‌ها، رفتارها و نگرش‌ها، مدیریت و نیروی انسانی سازمان هستند. ارتباط سازمان با این محیط‌ها نقش قابل توجهی در شکل‌گیری ساختار سازمانی ایفا می‌کند (نات، ۱۳۹۵).

اندازه سازمان نیز از جمله مؤلفه‌های مهم در تعیین ساختار سازمانی است. تعداد کل کارکنان یک سازمان به عنوان معیار اندازه‌گیری سازمان به کار گرفته می‌شود. اندازه سازمان به دلیل ویژگی‌های خود به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده ساختار سازمانی به شمار می‌آید. تحقیقات نشان می‌دهد که با افزایش اندازه سازمان، تفکیک ساختاری نیز افزایش می‌یابد که ممکن است باعث کاهش نرخ محقق شود (رابینز، ۱۳۸۵: ۲۰۵).

به‌طور کلی، ارتباط و تعامل میان ابعاد محتوایی و ساختاری سازمان، نقش بسیار حیاتی در عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها ایفا می‌کند. توجه به این ابعاد و تأثیراتشان به عنوان یک مجموعه، کمک می‌کند تا سازمان‌ها به صورت بهینه و باتوجه‌به نیازهای خاص خود، ساختار مناسب و کارآمدی انتخاب کنند.

ب) ابعاد ساختاری^۱: تعداد زیادی متغیر به عنوان ابعاد ساختار سازمانی ارائه شده است؛ این ابعاد، شامل: اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، انسجام، حرفه‌ای شدن، حیطه نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و سطوح سلسله‌مراتب عمودی هستند (قلی‌پور، پورعزت و حضرتی ۱۳۸۸). در میان این ابعاد، بسیاری از محققان بر سه عامل اصلی یعنی پیچیدگی، رسمیت و تمرکز دارند که به نوعی دیگر ابعاد را نیز شامل می‌شوند. رابینز نیز این طرح را تأیید کرده و ساختار سازمانی را از سه بُعد یاد شده تشکیل داده است: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز (رابینز، ۱۳۸۵: ۲۵).

انواع ساختارهای سازمانی

ایساک، دوبرین، رافالالانی و سونکو^۱ (۲۰۲۱)، ساختار سازمانی یک چارچوب تعاملی از پیوندها و کنش‌ها بین نقاط مختلف سازمان را معرفی می‌نماید. این ساختار به صورت تجربی و با طراحی‌های فراوان از طریق نقشه‌های گرافیکی که نماینده‌ای از این ساختار هستند، به وضوح و قابل مشاهده است. این ساختار نماینده‌ی تمام قواعد، الگوها، استانداردها، روابط ارتباطی، تقسیم وظایف، فعالیت‌ها و بخش‌ها، جریان اطلاعات و سلسله‌مراتب اختیارات و مسئولیت‌ها است (قلی‌پور، مدهوشی و جعفریان، ۱۳۸۷). هر سازمان ساختار منحصر به فرد خود را دارد و انواع مختلفی از ساختار سازمانی وجود دارد که توسط صاحب‌نظران طبقه‌بندی شده‌اند.

۱- ساختار مکانیک و ساختار ارگانیک: برنز و استاکر^۲ (۱۹۶۱) از ساختار سازمانی به دو نوع مکانیکی و ارگانیکی اشاره کرده‌اند. هال (۱۳۸۴: ۳۲۰) بیان کرد، برخلاف سازمان‌هایی که دارای ساختار مکانیکی هستند، سازمان‌های برخوردار از ساختار ارگانیکی، به جای سلسله‌مراتب اختیار به شبکه واپایش، به جای تأکید بر تخصصی‌شدن کارها به تغییر و تعدیل دائمی کارها و به جای تأکید بر وجود سرپرست در رأس سازمان به تبادل مستمر اطلاعات توجه دارند. علاوه بر این رایبیز، کولتر و دسنزو^۳ (۲۰۰۲: ۷۸) نیز وجود وظایف قابل انطباق، آئین‌نامه‌های کم، اختیارات تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، ارتباطات مطلوب، انعطاف‌پذیری و تأثیر مثبت در نوآوری و خلاقیت را به عنوان ویژگی‌های ساختار ارگانیک بر شمرده‌اند.

۲- رده‌بندی هنری مینتزبرگ: هنری مینتسبرگ^۴ معتقد است که در هر سازمان پنج بخش اصلی بخش عالی سازمان، بخش متخصصین و فنی، بخش عملیاتی، بخش مدیران میانی و

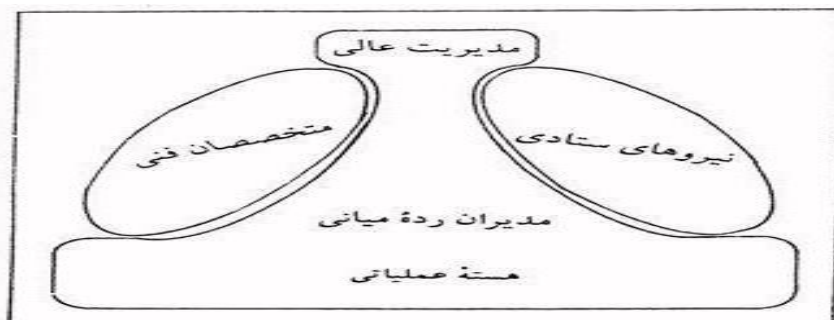
۱. Isac, Dobrin, Raphaelalani & Sonko

۲. Burns & Stalker

۳. Robbins, Coulter & De Cenzo

۴. Henry Mintzberg

بخش ستادی وجود دارد که هر یک از این بخش‌ها می‌توانند سازمان را تحت سلطه خود درآوردند. این پنج بخش در شکل ۱ نشان داده شده است (مینتس‌برگ، ۱۳۷۷: ۱۰۹).



شکل ۱: پنج بخش اصلی سازمان

۳- رده‌بندی هوی و میسکل^۱ - تواناساز^۲ و بازدارنده^۳: یکی از جدیدترین طبقه‌بندی‌های ساختار سازمانی آن است که محققان بر اساس توان و قدرت پیش‌برندگی سازمان‌ها، ساختارها را به دو نوع تواناساز و بازدارنده، رده‌بندی کرده‌اند. آدلر و بوریس^۴ (۱۹۹۶) با تعیین رسمیت به‌عنوان بعد اساسی سازمان، ساختار را قابل تفکیک به دو نوع ساختار سازمانی تواناساز و بازدارنده دانستند، به‌نحوی که اقدام آن‌ها مبنای الگوی سیندن، هوی و سویتلند^۵ (۲۰۰۴) در طراحی چهار نوع ساختار سازمانی توانا ساز، بازدارنده، سلسله‌مراتبی و مبتنی بر قانون قرار گرفت.

سازمان نظامی

به‌دلیل اهمیت سازمان‌های نظامی در زندگی اجتماعی جوامع مختلف، جامعه‌شناسان، سازمان‌های نظامی را سازمان تام و کامل، دارای سلسله‌مراتب، نظم و انضباط با فرماندهی مسلط می‌دانند و سعی دارند از طریق دیوان‌سالاری نظامی آن را تحلیل کنند (پارسایی، ۱۳۹۲).

۱. Hoy & Miskel

۲. Enabling

۳. Hindering

۴. Adler & Borys

۵. Sinden, Hoy & Sweetland

ساختار سازمانی نیروهای مسلح کشورها یکی از مهم‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده راهبرد نظامی و سیاست دفاعی آن‌ها تلقی می‌شود و سازمان نیروها باید به‌گونه‌ای طراحی شود که در عمل، پاسخ‌گوی اجرای مأموریت، اعمال رهبری، فرماندهی و واپایش عناصر تابعه آن‌ها باشد؛ به عبارت دیگر، سازمان باید با جغرافیای سیاسی و جغرافیای نظامی کشور تطابق داشته باشد (پیترز، ۱۳۸۰: ۱۷۵).

ویژگی‌های سازمان‌های نظامی

سازمان‌های نظامی هر جامعه‌ای، ابزار و اهرمی بسیار قوی و مطمئن برای تعامل و برقراری روابط با دیگر جوامع و کشورها محسوب می‌شوند و دارای ویژگی‌های زیر هستند (قاضی‌زاده فرد، ۱۳۸۸).

- سازمان‌های نظامی مانند سازمان‌های حکومتی دیگر بر طبق قانون اساسی هر کشور و در بیشتر موارد به صورت دائمی تأسیس و ایجاد می‌شوند.
- سازمان نظامی، سازمان دیوان‌سالار کاملی است که به موجب قانون اساسی انواع تسلیحات و تجهیزات نظامی را به طور انحصاری در اختیار داشته و موظف است برای دفع یا بازداشتن دشمن و یا تأمین منافع ملی، به طور واپایش شده و هم‌آهنگ این تسلیحات و تجهیزات نظامی را به کار گیرد.
- در سازمان‌های نظامی بیش از هر ویژگی دیگری، بر عنصر خشونت قانونی و واپایش شده تأکید می‌شود؛ زیرا هدف آن‌ها حفظ و تأمین امنیت در جامعه است.
- ویژگی دیگر این سازمان‌ها، دارا بودن تجهیزات نظامی سبک، نیمه‌سنگین و سنگین به طور انحصاری است.
- حفظ و حراست از مرزها و کیان کشور، ویژگی دیگر این سازمان‌هاست.

پیشینه پژوهش

در این بخش پژوهش‌های انجام شده که در داخل و خارج از کشور مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند که در جدول زیر به اختصار آمده است:

جدول شماره ۲: خلاصه‌ای از پژوهش‌های پیشین مرتبط با مفهوم اعتماد سازمانی

تحقیقات انجام شده در داخل کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان	نتایج
۱	اسدی‌نژاد	۱۳۹۶	بررسی رابطه نوع ساختار	بین نوع ساختار سازمانی با اعتماد و اخلاق

تحقیقات انجام شده در داخل کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان	نتایج
			سازمانی با اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی	حرفه‌ای کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.
۲	صادقی و محتشمی	۱۳۹۱	نوع‌شناسی ساختار سازمانی، عاملی مؤثر در اثربخشی سازمانی	برای حفظ و بقای معنادار سازمان‌ها در محیط و نیز اثربخشی آن‌ها ضرورت دارد که به اصلاح و تغییر ساختار سازمانی و تبدیل آن به ساختارهای توانا ساز توجه شود.
۳	علی‌پور، فقیهی‌پور و فقیهی‌پور	۱۳۹۲	بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی	بین ابعاد ساختاری و ارزش‌های اخلاقی رابطه معناداری و مثبت وجود دارد.
۴	عسکری، ابراهیمی، پارسا و فاندیز	۱۳۹۷	شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمان‌های نظامی	عوامل مؤثر بر تحول سازمان‌های نظامی، ۴ عامل ارکان جهت‌ساز، محیط بین‌المللی، قابلیت‌های موردنیاز و محیط عمومی دسته‌بندی شدند.
۵	طوطیاناصفهان، طیاران و اسفندیاری	۱۳۹۴	ارائه مدل عوامل مؤثر بر اعتمادسازی مشتریان در بانک مهر اقتصاد تهران	تمام ابعاد مدل رابینز در اعتماد کارکنان مؤثر است.
۶	مردانی، طوطیان اصفهانی و پوشهریان	۱۳۹۶	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران	از دیدگاه کارکنان و مدیران، "عامل شایستگی" دارای بیشترین تأثیر در اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران است.
۷	دانایی‌فرد، رجب‌زاده و حصیری	۱۳۸۸	ارتقای اعتماد درون‌سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران	بین شایستگی مدیریتی مدیران و اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد. به عبارتی شایستگی مدیریتی مدیران، اعتماد سازمانی را در سازمان‌های مورد مطالعه تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۸	سلیمانی پای‌طاق	۱۳۹۵	بررسی رابطه بین اعتماد	بین متغیرهای مستقل عدالت سازمانی،

تحقیقات انجام شده در داخل کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان	نتایج
			سازمانی و تعهد سازمانی	اعتماد سازمانی و هویت سازمانی با متغیر وابسته تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و از بین متغیرهای مستقل، هویت سازمانی بیشترین تأثیر را روی تعهد سازمانی دارد.
تحقیقات انجام شده در خارج از کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان تحقیق	نتایج
۹	گایست و هوی ^۱	۲۰۰۴	پرورش فرهنگ اعتماد: توانمندسازی ساختار مدرسه، حرفه‌ای بودن معلمان و مطبوعات دانشگاهی	ساختارهای توانا ساز دارای رابطه قوی با اعتماد مدرسان به مدیران هستند. براین اساس، آن‌ها بیان کردند که در این مراکز و مؤسسات آموزشی، مدیران به‌عنوان مظهر ساختار سازمانی محسوب می‌شوند و رفتار آن‌ها تعیین‌کننده اعتبار آن‌ها در بین ذی‌نفعان آموزشی خواهد بود.
۱۰	هوانگ و ون‌دی‌ولیرت ^۲	۲۰۰۶	رسمی شدن شغل و فردگرایی فرهنگی به‌عنوان موانع اعتماد در مدیریت	فرهنگ فردگرایی و یا جمع‌گرایی تأثیر قابل توجهی بر ارتباط رسمیت و اعتماد می‌گذارد. در جوامعی با فرهنگ فردگرایی رسمیت رابطه‌ی معکوسی با اعتماد به مدیران دارد و در مقابل در کشورهایی با فرهنگ جمع‌گرایی رابطه‌ی قوی بین رسمیت و اعتماد تأیید نگردید و اعتماد می‌تواند جانشین قوانین و فرایندهای قراردادی حقوقی و پرهزینه گردد.
۱۱	آروکودره و فلانا ^۳	۲۰۲۱	چابکی راهبردی و همه‌گیری جهانی: ساختار سازمانی	مطالعه نشان داد که مؤسسات آموزش عالی با داشتن چابکی راهبردی می‌توانند نتایج

۱. Geist & Hoy

۲. Huang & Van de Vliert

۳. Arokodare & Falana

تحقیقات انجام شده در داخل کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان	نتایج
			چابک	سازمانی بهتری را کسب کنند؛ همچنین ساختار سازمانی چابک و انعطاف پذیر به ارتباط مثبت بین چابکی راهبردی و نتایج سازمانی کمک می کند.
۱۲	سینگ و سریواستاوا ^۱	۲۰۰۹	بررسی رابطه بین اعتماد بین فردی و رفتار شهروندی سازمانی	فراوانی تعاملات بین افراد، ثبات و صلاحیت، پیش بینی کننده های مهم اعتماد بین فردی به صورت مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد.
۱۳	باستوگ، پالا، کومارتاسلی، گونل و دویان ^۲	۲۰۱۶	بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی	اعتماد شرکت کنندگان به مدیر تأثیر مثبتی بر تعهد احساسی و قاعده مند داشت. همچنین مشاهده شد که اعتماد شرکت کنندگان به همکاران و سازمان خود نیز تعهد قاعده مند (تعهد به ارزش و اهداف سازمان) را افزایش داد. در نهایت نتیجه گیری شد که اعتماد سازمانی تعهد سازمانی کارکنان را بهبود می دهد.
۱۴	وربورگ، نینابر، سرل، وایبل، دن هارتوگ و روپ ^۳	۲۰۱۸	نقش سیستم های واپایش سازمانی در اعتماد سازمانی و نتایج عملکرد کارکنان	تحقیقات موجود گاهی اوقات نشان داده است که واپایش و اعتماد، با سیستم های مدیریتی ناسازگار هستند که یا به سمت واپایش گرایی یا ترویج مشارکت، اعتماد و تعهد هستند. نتایج این مطالعه این دیدگاه را به چالش کشیده و به جای آن پیشنهاد می کند که اعتماد سازمانی می تواند از طریق پیاده سازی واپایش های سازمانی حاصل شود. واپایش ها ممکن است عملکرد

۱. Singh & Srivastava

۲. Bastug, Pala, Kumartasli, Günel & Duyan

۳. Verburg, Nienaber, Searle, Weibel, Den Hartog & Rupp

تحقیقات انجام شده در داخل کشور				
ردیف	محقق	سال	عنوان	نتایج
				کارکنان را هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اعتماد بهبود بخشند. این نشان می‌دهد که رابطه بین سیستم‌های واپایش و اعتماد حساس و مربوط به روش واپایش رفتار است.
۱۵	یون، جانگ و لی	۲۰۱۶	راهبرد مدیریت محیطی و رفتارهای شهروندی سازمانی در صنعت هتل داری: نقش واسطه‌ای اعتماد و تعهد سازمانی	EMS اثر مثبتی بر اعتماد و تعهد سازمانی داشت که در نهایت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذاشت. علاوه بر این، اعتماد و تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای کامل در رابطه بین EMS و رفتار شهروندی سازمانی را ایفا کردند.

روش‌شناسی تحقیق

از آنجاکه این پژوهش به جمع‌آوری اطلاعات وضع موجود می‌پردازد و به بررسی رابطه بین دو متغیر عوامل ساختاری و اعتماد از طریق ارزیابی نگرش‌های فرماندهان و سایر پایوران سازمان خواهد پرداخت، می‌توان گفت این مطالعه از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، روش این تحقیق توصیفی و از میان انواع تحقیقات توصیفی، از نوع پیمایشی است. تحقیق توصیفی آنچه را که است توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول به حال است، هرچند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می‌شوند مورد بررسی قرار می‌دهد (بست، ۱۳۹۰: ۱۲۵).

بنابراین، پژوهش حاضر از نظر جمع‌آوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است.

همچنین نوع این تحقیق از نظر هدف کاربردی است؛ چراکه نتایج تحقیق می‌تواند مورد بهره‌برداری و استفاده فرماندهان، مدیران، تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان قرار گیرد. همچنین این پژوهش از نظر موقعیت، میدانی است.

در این پژوهش متغیر مستقل، عوامل ساختاری (مؤلفه‌های ساختار سازمانی شامل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) و متغیر وابسته، اعتماد (مؤلفه‌های اعتماد شامل: صداقت، تعهد و قابلیت اطمینان) است.

جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می‌خواهد به تحقیق درباره آن‌ها بپردازد (سکاران، ۱۳۸۶: ۲۹۴). جامعه آماری پژوهش حاضر، فرماندهان (تعداد ۱۶ نفر) و سایر پایوران (۲۱۵ نفر) در یک سازمان نظامی است که تعداد آن‌ها ۲۳۱ نفر است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقاله‌ها، کتاب‌ها، اینترنت و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش استفاده شده است. همچنین به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه و روش میدانی استفاده گردیده است. سؤالات پرسش‌نامه شامل دو قسمت است:

الف) سؤالات جمعیت‌شناختی: در این بخش سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شود.

ب) سؤالات تحقیق: این بخش از پرسش‌نامه، شامل دو قسمت است. قسمت اول پرسش‌نامه مربوط به اعتماد سازمانی است که شامل ۱۳ سؤال برای سنجش مؤلفه‌های صداقت، تعهد و قابلیت اطمینان در حوزه اعتماد بین فردی (عمودی) از پرسش‌نامه چاتوت، مک، سیم، جوهاری و ماناکتولا^۱ (۲۰۱۰) استفاده شده و قسمت دوم مربوط به ساختار سازمانی که شامل ۲۴ سؤال برای سنجش ابعاد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز از پرسش‌نامه رایبیز (۱۹۸۷) استفاده گردیده است (رایبیز، ۱۳۸۵).

تعیین حجم نمونه یکی از اساسی‌ترین گام‌های هر تحقیق میدانی بوده و دقت در تعیین حجم نمونه متضمن صحت تعمیم و نتیجه‌گیری است. در این پژوهش با توجه به جامعه آماری (۲۳۱ نفر) و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد حجم نمونه ۱۴۰ نفر تعیین شده است. در این پژوهش نمونه‌گیری از فرماندهان و سایر پایوران با روش تصادفی طبقه‌ای و متناسب با حجم و تعداد آن‌ها انجام پذیرفت.

جدول شماره ۳: تخصیص سؤالات پرسش‌نامه به ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق

قسمت اول پرسش‌نامه (اعتماد سازمانی)

متغیر	نام متغیر	ابعاد	شماره سؤالات
وابسته	اعتماد	صداقت	۱ تا ۵
		تعهد	۶ تا ۹
		قابلیت اطمینان	۱۰ تا ۱۳
قسمت دوم پرسش نامه (ساختار سازمانی)			
متغیر	نام متغیر	ابعاد	شماره سؤالات
مستقل	ساختار سازمانی	پیچیدگی	۱ تا ۷
		تمرکز	۸ تا ۱۴
		رسمیت	۱۵ تا ۲۴

در پژوهش حاضر از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. از آمار توصیفی برای گردآوری و طبقه‌بندی داده‌های جمعیت‌شناختی، محاسبه فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و رسم نمودارها استفاده شده و برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها و تعیین رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از آمار استنباطی (از آزمون کالموگروف - اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t تک‌متغیره، t مستقل، تحلیل واریانس، رگرسیون چندگانه و آزمون حداقل تفاوت بین میانگین‌ها) استفاده شده است. همچنین در این پژوهش از آزمون مقایسه میانگین‌ها برای تعیین سطح ابعاد ساختاری و شاخص‌های اعتماد سازمانی استفاده گردیده و مقایسه میانگین امتیاز ابعاد سه‌گانه ساختار سازمانی و شاخص‌های سه‌گانه اعتماد سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی در سازمان نظامی از روش تحلیل واریانس انجام شده است و با ضریب همبستگی پیرسون به ابعاد سه‌گانه ساختار سازمانی و شاخص‌های سه‌گانه اعتماد سازمانی پرداخته شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل آماری پس از جمع‌آوری، بازبینی، کدگذاری، ورود داده‌ها و تشکیل بانک اطلاعاتی در نرم‌افزار آماری Excel و SPSS۲۴ از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده شده است. خلاصه روش‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۴: روش‌ها و ابزارهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

شاخص‌ها و آزمون‌های آماری	کاربرد	نرم‌افزار آماری
میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصدها و نمودار	توصیف نمونه آماری	SPSS۲۴ و Excel
کالموگروف - اسمیرنف، ضریب	یافته‌های جانبی -	SPSS۲۴

	فرضیه‌های تحقیق	همبستگی پیرسون، آزمون t تک‌متغیره، t مستقل، تحلیل واریانس، رگرسیون چندگانه و آزمون حداقل تفاوت بین میانگین‌ها	استنباطی
--	-----------------	---	----------

مفهوم روایی به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به‌دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. زمانی یک مطالعه روایی مطلوبی دارد که بتواند هدف موردنظر را اندازه‌گیری نماید و همچنین در طرح مطالعه، خطای منطقی وجود نداشته باشد (مایلز و هوبرمن^۱، ۱۹۸۴). مقصود از پایایی آن است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه‌های واحدی از افراد بدهیم، نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است (خاکی، ۱۳۹۶: ۲۴۵).

در این پژوهش برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه از روش اعتبار محتوا و از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است که پرسش‌نامه اول (اعتماد) از پرسش‌نامه چاتوت و همکاران (۲۰۱۰) که از پایان‌نامه کارشناسی ارشد فاطمه کاتبی جهرمی و قبلاً مورد تأیید اساتید قرار گرفته است؛ و پرسش‌نامه دوم (ساختار سازمانی) از پرسش‌نامه رابینز که استاندارد بوده و بارها توسط محققانی همچون، مزرعه (۱۳۹۰)، طالبیان (۱۳۷۸)، قدسی (۱۳۹۰)، امید، حمیدی، خبیری و صفری (۱۳۸۶)، مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه و واریانس کل را محاسبه کرد سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کنیم.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

که در آن:

$$j = \text{تعداد زیرمجموعه‌های سؤال‌های پرسش‌نامه}$$

$$sj^2 = \text{واریانس نمرات هر زیرمجموعه}$$

$$s^2 = \text{واریانس کل}$$

معمولاً آلفای کمتر از ۰,۶، پایایی ضعیف، ۰,۶ تا ۰,۸ قابل قبول و بالاتر از ۰,۸ نشان دهنده پایایی بالا است. بدیهی است که هر چه این عدد به یک نزدیک تر باشد، بهتر است. در این پژوهش با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری spss میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که این مقدار برای سه مؤلفه‌ی اعتماد سازمانی شامل صداقت، تعهد و قابلیت اطمینان به ترتیب، ۰,۸۷۶، ۰,۸۳۴ و ۰,۸۹۹ است و برای پرسش‌نامه اعتماد سازمانی ۰,۸۶۹ و برای سه بعد ساختار سازمانی شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به ترتیب ۰,۸۱۴، ۰,۸۶۴ و ۰,۸۵۷ است و برای پرسش‌نامه ساختار سازمانی ۰,۸۴۵ به دست آمد که نشان دهنده این است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده دارای قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی بالایی برخوردار هستند.

آلفای کرونباخ پرسشنامه اعتماد

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.869	13

آلفای کرونباخ پرسشنامه ساختار سازمانی

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.845	24

شکل شماره ۲: آلفای کرونباخ پرسش‌نامه

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

جدول زیر نشان دهنده برخی مشخصات پاسخ‌دهندگان در بخش مطالعه کیفی از حیث سن، سابقه مسئولیت، تحصیلات و رده سازمانی است:

جدول شماره ۵: مشخصات پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	سن پاسخ‌دهندگان	
۲/۴	۳	زیر ۲۰ سال	۱
۲۳/۲	۲۹	۲۱ تا ۳۰ سال	۲
۳۴/۴	۴۳	۳۱ تا ۴۰ سال	۳
۳۴/۴	۴۳	۴۱ تا ۵۰ سال	۴
۵/۶	۷	بالاتر از ۵۰ سال	۵
۱۰۰	۱۲۵	مجموع	

سابقه مسئولیت پاسخ‌دهندگان در دانشگاه		فراوانی	درصد فراوانی
۱	کمتر از ۵ سال	۲۱	۱۶/۸
۲	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۳	۱۰/۴
۳	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۶	۱۲/۸
۴	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۷	۲۱/۶
۵	۲۰ سال و بالاتر	۴۸	۳۸/۴
مجموع		۱۲۵	۱۰۰
مقطع تحصیلی پاسخ‌دهندگان		فراوانی	درصد فراوانی
۱	زیر دیپلم	۴	۳/۲
۲	دیپلم	۴۳	۳۴/۴
۳	فوق دیپلم	۲۰	۱۶/۰
۴	لیسانس	۴۹	۳۹/۲
۵	فوق لیسانس	۹	۷/۲
مجموع		۱۲۵	۱۰۰
رده سازمانی		فراوانی	درصد فراوانی
۱	صف	۷۶	۶۰/۸
۲	ستاد	۴۹	۳۹/۲
مجموع		۱۲۵	۱۰۰

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این بخش به بررسی توزیع میانگین و انحراف معیار سؤال‌های مربوط به متغیرهای تحقیق در جدول زیر می‌پردازیم:

جدول شماره ۶: توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به صداقت
۰/۷۵۶	۳/۶۴	فرماندهان از روی عدالت و انصاف با من رفتار می‌کنند.
۰/۷۶۸	۳/۵۳	فرماندهان جهت راهنمایی من برای انجام وظایف کاری، معیارها و استانداردهای مشخصی ارائه می‌دهند.
۰/۸۱۹	۳/۵۲	فرماندهان به مسائل و مشکلات من گوش می‌دهند تا بتوانند مرا راهنمایی و هدایت کنند.
۰/۶۷۷	۳/۵۶	در این یگان فرماندهان و کارکنان پایور به تعامل سازنده با یکدیگر تشویق می‌شوند.
۰/۷۵۸	۳/۷۸	در این یگان اعتقاد بر این است که اعتماد متقابل فرماندهان و کارکنان پایور به

		یکدیگر، امری پسندیده است.
انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به تعهد
۰/۸۳۹	۳/۴۹	فرماندهان رابطه پایدار و باثباتی با من دارند.
۰/۷۱۷	۳/۷۴	فرماندهان، به دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های من اطمینان دارند.
۰/۷۸۶	۳/۶۵	فرماندهان در این یگان، به توانایی و قابلیت‌های من (دانش، مهارت، تجربه، تخصص، توان جسمی، وقت، فرهنگ و...) در سازمان اعتماد دارند.
۰/۷۴۵	۳/۹۶	من نسبت به فرماندهان خود احساس وفاداری و وظیفه‌شناسی می‌کنم.
انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به قابلیت اطمینان
۰/۸۲۴	۳/۴۱	من اطمینان دارم که فرماندهان در این یگان به عهد و پیمان خود عمل می‌کنند.
۰/۸۱۷	۳/۷۳	من به فرماندهان خود اجازه می‌دهم که در تصمیم‌گیری‌های شغلی من مشارکت کنند.
۰/۷۸۲	۳/۶۶	زمانی که دانش، مهارت یا قابلیت کافی برای انجام کاری را نداشته باشم، فرماندهان مرا راهنمایی می‌کنند.
۰/۷۶۰	۳/۳۳	در این یگان برای هدایت کارکنان نوعی روابط استادشاگردی با کمک فرماندهان بنا نهاده شده است.
انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به پیچیدگی
۰/۳۷۲	۴/۸۸	در این یگان چند عنوان شغلی وجود دارد.
۰/۴۱۱	۳/۹۹	چه درصدی از کارکنان پایور دارای درجات عالی تحصیلی هستند؟ (لیسانس و بالاتر) و یا آموزش‌های تخصصی زیادی دیده‌اند.
۰/۵۶۰	۴/۳۱	تعداد سلسله‌مراتب از بالاترین تا پایین‌ترین رده سازمانی چقدر است؟
۰/۳۴۸	۲/۰۱	میانگین تعداد سطوح در کلیه شاخه‌های سازمانی چقدر است (میانگین تعداد سلسله‌مراتب در شاخه‌های مختلف)؟
۰/۲۸۴	۴/۹۱	تعداد رده‌های مختلف یگان که جدای از ساختمان فرماندهی قرار دارند.
۰/۲۸۴	۱/۰۹	میانگین فواصل رده‌های مختلف یگان (پراکندگی جغرافیایی) از ساختمان فرماندهی تا چه حد است.
۰/۳۲۶	۴/۸۸	چه نسبتی از کل نیروی انسانی پایور یگان در رده‌های پراکنده (جدای از ساختمان فرماندهی) قرار دارند.
انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به رسمیت
۱/۶۵۷	۴/۳۳	چه تعداد از مشاغل دارای شرح وظایف بوده و شرح شغل آن به طور مکتوب و شفاف بیان شده است؟
۰/۸۰۹	۳/۳۲	در مواردی که شرح وظایف وجود دارد، واپایش عملکرد کارکنان پایور و مقایسه با

		شرح شغل‌های مذکور در چه حدی انجام می‌گیرد.
۰/۸۹۴	۳/۴۸	انحراف از ضوابط و استانداردها تا چه حد برای کارکنان پایور مجاز بوده و ایرادی ندارد
۰/۷۵۵	۳/۱۸	چه درصدی از کارکنان پایور آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم را برای انجام وظایفشان دریافت می‌کنند.
۰/۷۱۹	۳/۱۸	کارکنان پایور فوق‌الذکر که آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های شغلی دریافت داشته‌اند تا چه حد آن‌ها را رعایت می‌کنند.
۰/۸۹۲	۳/۲۱	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در اتخاذ تصمیمات می‌توانند مستقل از قوانین، مقررات و دستورالعمل‌ها عمل کنند.
۰/۶۶۷	۳/۵۰	چند درصد از قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های موجود در یگان مکتوب هستند.
انحراف معیار	میانگین	سؤال‌های مربوط به تمرکز
۰/۷۳۷	۲/۲۵	فرماندهی یگان برای اتخاذ تصمیمات تا چه حد مستقیماً اطلاعات لازم را جمع‌آوری می‌کند.
۰/۶۲۷	۲/۲۷	فرماندهی یگان تا چه حد در تعبیر، تفسیر، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری کرده رأساً اقدام می‌کند.
۰/۶۵۶	۲/۲۵	تا چه حد فرماندهی یگان، تصمیمات متخذه را در اجرا مستقیماً واپایش می‌کند؟
۰/۵۰۱	۴/۷۸	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در تعیین و تنظیم بودجه واحد خود اختیاردارند؟
۰/۵۰۶	۳/۹۵	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در ارزیابی عملکرد واحد خود اختیاردارند؟
۰/۲۸۴	۴/۹۱	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در استخدام و اخراج پرسنل واحد خود اختیاردارند؟
۰/۴۸۵	۴/۷۸	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در اعطای پاداش‌های مالی کارکنان خود اختیاردارند؟
۰/۶۱۲	۴/۷۰	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در خرید وسایل موردنیاز برای واحد خود اختیاردارند؟
۰/۵۲۸	۳/۹۴	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در تعیین نحوه انجام امور استثنایی و بی‌سابقه اختیاردارند؟
۰/۳۸۹	۴/۸۲	فرماندهان گردان‌ها و مدیران قسمت‌ها (سطوح میانی) یگان تا چه حد در تنظیم برنامه‌ها و پروژه‌های جدید اختیاردارند؟

بر اساس جدول زیر، نتایج آماره کالموگروف - اسمیرنف در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار نبوده است؛ بنابراین توزیع نمرات مؤلفه‌های تحقیق نرمال است.

جدول شماره ۷: مقایسه توزیع نمرات با توزیع نرمال

عامل	کالموگروف - اسمیرنف	سطح معنی داری
صداقت	۰/۰۶۰	۰/۰۷۱
تعهد	۰/۰۷۸	۰/۰۶۸
قابلیت اطمینان	۰/۰۹۶	۰/۰۸۵
پیچیدگی	۰/۰۸۷	۰/۰۹۸
رسمیت	۰/۰۶۰	۰/۰۷۱
تمرکز	۰/۰۷۸	۰/۰۶۸

جدول شماره ۸: مقایسه میانگین نمره میزان اعتماد متقابل با میانگین فرضی ۳.

عامل	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	بازه اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین	
				حد پایین	حد بالا
صداقت	۳/۶۰	۱۳/۰۴	۰/۰۰۱	۰/۵۱۱	۰/۶۹۸
تعهد	۳/۷۱	۱۴/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۶۱۲	۰/۸۰۷
قابلیت اطمینان	۳/۵۳	۱۱/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳۷	۰/۶۲۶
اعتماد متقابل	۳/۶۶	۴۷/۰۴	۰/۰۰۱	۰/۶۱۶	۰/۶۹۹

همان‌طور که مشاهده می‌شود، چون سطح معناداری آزمون تی میزان ابعاد اعتماد متقابل کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ به دست آمده، فرض صفر آزمون تی رد و فرض مقابل آن مبنی بر مخالف بودن میانگین نمرات میزان اعتماد متقابل با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای) تأیید می‌شود. از طرفی چون میانگین نمره میزان اعتماد متقابل در بعد صداقت برابر با ۳/۶۰، تعهد ۳/۷۱، قابلیت اطمینان ۳/۵۳ و اعتماد متقابل ۳/۶۶ شده و همچنین حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت به دست آمده می‌توان اظهار نظر کرد که میزان اعتماد متقابل و ابعاد آن بیش از سطح متوسط است.

جدول شماره ۹: مقایسه میانگین نمره میزان ابعاد ساختار با میانگین فرضی ۳.

عامل	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	بازه اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین	
				حد بالا	حد پایین
پیچیدگی	۳/۷۲	۵۶/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۶۹۹	۰/۷۴۹
رسمیت	۳/۴۴	۱۱/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۳۷۴	۰/۵۲۳
تمرکز	۳/۸۳	۵۸/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۸۰۴	۰/۸۶۰

همان‌طور که مشاهده می‌شود در جدول فوق، چون سطح معناداری آزمون تی ابعاد ساختار سازمانی کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ به دست آمده، فرض صفر آزمون تی رد و فرض مقابل آن مبنی بر مخالف بودن میانگین نمرات ابعاد ساختار سازمانی با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای) تأیید می‌شود. از طرفی چون میانگین نمره ساختار سازمانی در ابعاد پیچیدگی برابر با ۳/۷۲، رسمیت ۳/۴۴ و تمرکز ۳/۸۳ شده و همچنین حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت به دست آمده می‌توان اظهار نظر کرد که میزان ابعاد ساختار سازمانی بیش از سطح متوسط است. نتایج نشان می‌دهد که ساختار مکانیکی و سلسله‌مراتبی در مجموعه حاکم است. در آزمون فرضیه اصلی تحقیق، بین عوامل ساختاری و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۰: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون اعتماد متقابل از روی مؤلفه‌های ساختار سازمانی به شیوه هم‌زمان

گام	مقدار ثابت و متغیر پیش‌بینی	ضریب غیراستاندارد	خطای معیار	ضریب استاندارد	T	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F
اول	ضریب ثابت	۱۱۴/۷۲۱	۱۵/۸۴		۷/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۳۶۰	۰/۱۲۹	۱۸/۲۹
	پیچیدگی	-۲/۸۴	۱/۶۶۶	-۳۶۰	-۴/۲۷	۰/۰۰۱			
دوم	ضریب ثابت	۹۷/۵۰۳	۱۵/۷۲		۶/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷۰	۰/۲۲۱	۱۷/۲۸
	پیچیدگی	-۲/۷۸۲	۱/۶۶۳	۳۵۱	-۴/۳۹	۰/۰۰۱			
	رسمیت	۱/۶۴۸	۱/۱۷۱	۳۰۲	۳/۷۸	۰/۰۰۱			

چنان‌که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد، از میان ابعاد ساختار سازمانی در گام اول پیچیدگی ($p < ۰/۰۱$, $\beta = ۰/۳۶۰$) توانسته است، اعتماد متقابل را

پیش‌بینی و ۱۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم رسمیت ($p < 0/01$, $\beta = 0/302$) در پیچیدگی ($\beta = 0/351$, $p < 0/01$) افزوده شده و هر دو توانسته‌اند پیش‌بینی‌کننده اعتماد متقابل باشند و ۲۲ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نمایند؛ و تمرکز قدرت پیش‌بینی نداشته است؛ یعنی ۲۲ درصد تغییرات اعتماد توسط دو بعد پیچیدگی و رسمیت تبیین می‌شود. همچنین می‌توان گفت که از بین سه بعد متغیر مستقل عوامل ساختاری (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بعد پیچیدگی از اولویت بالاتری برای تأثیرگذاری در اعتماد برخوردار است و سپس بعد رسمیت در رتبه بعدی قرار می‌گیرد و تمرکز سهمی نداشته و قدرت پیش‌بینی ندارد؛ بدین معنا که با ورود تمرکز به معادله گام‌به‌گام در رگرسیون، به قدرت پیش‌بینی واریانس متغیر وابسته افزوده نمی‌شود.

در این بخش نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش آورده شده است:

— در آزمون فرضیه فرعی اول بین پیچیدگی با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

— در آزمون فرضیه فرعی دوم بین رسمیت با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در آزمون فرضیه فرعی سوم بین تمرکز با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۱۱: آزمون فرضیه آماری فرضیه‌های فرعی پژوهش

آزمون فرضیه فرعی اول	
$H_0 : \rho = 0$	بین پیچیدگی با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین پیچیدگی با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
آزمون فرضیه فرعی دوم	
$H_0 : \rho = 0$	بین رسمیت با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین رسمیت با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
آزمون فرضیه فرعی سوم	
$H_0 : \rho = 0$	بین تمرکز با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی‌دار

	وجود ندارد.
$H_1: \rho \neq 0$	بین تمرکز با اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران سازمان نظامی رابطه معنی دار وجود دارد.

در ادامه پژوهش به بررسی میانگین اعتماد و مؤلفه‌های آن از جمله گروه سنی، رده سازمانی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، مسئولیت را مورد بررسی قرار داده که در این بخش به صورت نمونه به دو مؤلفه مسئولیت و رده سازمانی اشاره شده است.

جدول شماره ۱۲: مقایسه میزان اعتماد متقابل برحسب رده سازمانی

P	t	ستاد		صف		عامل
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	۴/۲۴	/۵۱۴	۳/۸۳	۰/۴۹۹	۳/۴۵	صداقت
۰/۰۰۱	۳/۵۵	/۵۳۸	۳/۹۱	۰/۵۱۸	۳/۵۷	تعهد
۰/۰۷۵	۱/۷۹	/۵۳۵	۳/۶۳	۰/۵۲۵	۳/۴۶	قابلیت اطمینان
۰/۰۰۱	۳/۶۲	/۴۶۶	۳/۷۹	۰/۴۳۸	۳/۴۹	اعتماد متقابل

بر اساس یافته‌های جدول فوق در خصوص صداقت، تعهد، قابلیت اطمینان و اعتماد متقابل در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است؛ بنابراین بین صداقت، تعهد و قابلیت اطمینان پاسخگویان صف و ستاد تفاوت معنی دار وجود دارد. میزان صداقت، تعهد، قابلیت اطمینان و اعتماد متقابل در پاسخگویان ستاد بیشتر از صف بوده است.

جدول شماره ۱۳: مقایسه میزان اعتماد متقابل برحسب مسئولیت

P	t	سایر پایوران		فرمانده		عامل
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۴۶	۲/۰۱	۰/۵۲۱	۳/۵۷	۰/۴۰۲	۳/۹۲	صداقت
۰/۰۲۸	۲/۷۰	۰/۵۳۹	۳/۶۷	۰/۵۰۲	۴/۱۵	تعهد
۰/۰۰۱	۳/۸۶	/۵۰۶	۳/۴۸	۰/۵۰۳	۴/۱۲	قابلیت اطمینان
۰/۰۰۱	۳/۲۶	/۴۵۶	۳/۵۷	۰/۴۱۱	۴/۰۶	اعتماد

						متقابل
--	--	--	--	--	--	--------

بنابراین، بر اساس یافته‌های جدول فوق در خصوص صداقت، تعهد، قابلیت اطمینان و اعتماد متقابل در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است؛ بنابراین بین صداقت، تعهد، قابلیت اطمینان و اعتماد متقابل پاسخگویان برحسب مسئولیت تفاوت معنی‌دار وجود دارد. میزان صداقت، تعهد، قابلیت اطمینان و اعتماد متقابل فرماندهان بیشتر از سایر پایوران بوده است.

در این بخش با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده پرداخته شد. در بخش اول از طریق آمار توصیفی (شامل میانگین، فراوانی، درصد فراوانی نسبی، انحراف معیار) و با استفاده از نمودارهای گوناگون به توصیف داده‌های جمعیت‌شناختی مبادرت گردید تا شمای بهتری از نمونه آماری ترسیم شود و در ادامه بررسی توزیع میانگین و انحراف معیار سؤال‌های مربوط ابعاد ساختار سازمانی و مؤلفه‌های اعتماد انجام گرفت. در قسمت دوم به کمک آمار استنباطی مقایسه توزیع نمرات با توزیع نرمال صورت گرفت و مشخص شد که توزیع نمرات مؤلفه‌های تحقیق نرمال است. همچنین مقایسه میانگین نمره میزان مؤلفه‌های اعتماد متقابل و میزان ابعاد ساختار سازمانی با میانگین فرضی ۳ صورت گرفت و مشخص شد که میزان مؤلفه‌های اعتماد متقابل و همچنین میزان ابعاد ساختار سازمانی هر دو بیش از سطح متوسط هستند. در ادامه با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه، به بررسی وضعیت اعتماد متقابل در جامعه موردنظر پرداخته شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین تمام ابعاد متغیر مستقل و وابسته بود و کلیه فرضیه‌های پژوهش تأیید گردید. در ادامه با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه به بررسی میزان تأثیر ابعاد متغیر مستقل بر متغیر وابسته پرداخته شد و رابطه خطی آن برآورد شد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین ابعاد مختلف ساختار سازمانی، بعد پیچیدگی و رسمیت بیشترین سهم را در تبیین تغییرات اعتماد دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

به‌طورکلی و از مجموع آزمون فرضیه‌های فرعی، آزمون فرضیه اصلی بدین‌گونه تدوین شد: بین عوامل ساختاری و اعتماد متقابل فرماندهان و سایر پایوران در سازمان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد، از میان ابعاد ساختار سازمانی در گام اول پیچیدگی ($p < 0.01$, $\beta = 0.360$) توانسته است، اعتماد متقابل را پیش‌بینی و ۱۳ درصد از

واریانس این متغیر را تبیین کند. در گام دوم رسمیت ($\beta = ۰/۳۰۲, p < ۰/۰۱$) در پیچیدگی ($p < ۰/۰۱$) افزوده شده و هر دو توانسته‌اند پیش‌بینی‌کننده اعتماد متقابل باشند و ۲۲ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کنند؛ و تمرکز قدرت پیش‌بینی نداشته است؛ یعنی ۲۲ درصد تغییرات اعتماد توسط دو بعد پیچیدگی و رسمیت تبیین می‌شود و ۷۸ درصد بقیه مربوط به سایر عواملی است که مورد نظر این پژوهش نبوده است. همچنین می‌توان گفت که از بین سه بعد متغیر مستقل عوامل ساختاری (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بعد پیچیدگی از اولویت بالاتری برای تأثیرگذاری در اعتماد برخوردار است و سپس بعد رسمیت در رتبه بعدی قرار می‌گیرد و تمرکز، سهمی نداشته و قدرت پیش‌بینی ندارد.

بنابراین، باید گفت که ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز بر اعتماد سازمانی در سازمان نظامی تأثیر داشتند و به عبارت دیگر ابعاد پیچیدگی، رسمیت هم در قالب ابعاد تشکیل‌دهنده متغیر ساختار سازمانی و هم به صورت مستقل بر اعتماد سازمانی تأثیرگذار بودند، ولی بعد تمرکز فقط به صورت مستقل بر اعتماد سازمانی در سازمان نظامی تأثیر داشت. مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های مشابه پیشین در چهار بخش خلاصه شده است:

- در خصوص رابطه پیچیدگی با اعتماد:

نتایج به دست آمده در این تحقیق رابطه‌ی معکوس پیچیدگی را با سطح اعتماد در سازمان اثبات می‌کند و در مقایسه با تحقیق، دایان و دی‌بندتو^۱ (۲۰۱۰) همسو و مشابه نیست. دایان و دی‌بندتو (۲۰۱۰) اذعان داشتند زمانی که پیچیدگی وظایف در سطح بالایی باشد، اثر اعتماد میان‌فردی بر بهره‌وری سازمانی، افزایش می‌یابد. در واقع هر چه پیچیدگی وظایف بیشتر باشد، سطح اعتماد در سازمان باید بالاتر باشد. مزرعه (۱۳۹۰) به گونه‌ی دیگری ارتباط بین پیچیدگی و اعتماد سازمانی را مطرح نمودند. آن‌ها معتقدند که پیچیدگی (تفکیک افقی، تفکیک عمودی و تفکیک جغرافیایی) به عنوان متغیر مستقل بر افزایش یا کاهش اعتماد سازمانی تأثیر نداشت. ماکس وبر معتقد است که با افزایش پیچیدگی یک سیستم، نیاز به اعتماد نیز به طور نسبی افزایش می‌یابد (یوسفی، پورمیری و صفاری‌انارکی، ۱۳۸۹).

- در خصوص رابطه رسمیت با اعتماد:

نتیجه به دست آمده در این پژوهش در مقایسه با تحقیق مزرعه (۱۳۹۰)، هارتمن و اسلاپنیچار^۱ (۲۰۰۹) و نوتیوم و سیکس (۱۳۷۸) همسویی داشته است. مزرعه (۱۳۹۰) در تحقیقشان به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه کارکنان و افراد شاغل در واحدهای ستاد، افزایش رسمیت نه تنها در رویه های ارزیابی عملکرد بلکه در تمام زمینه ها، منجر به افزایش سطح اعتماد می گردد. هارتمن و اسلاپنیچار (۲۰۰۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اعتماد زیردستان به سرپرستان خود به میزان رسمیت در رویه های ارزیابی عملکرد بستگی دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش رسمیت اعتماد عمودی بیشتر می گردد. آن ها معتقدند رسمیت برای مدیرانی که فاقد خروجی های قراردادی در وظایف خود هستند تأثیر زیادی بر شکل دهی به اعتماد می گذارد. سیکس و نوتیوم (۱۳۸۷: ۲۷۶) ادعان داشتند که با افزایش رسمیت در سازمان، ریسک اعتماد مهارشده و هماهنگی انتظارات و تعاملات افراد، افزایش می یابد، لذا سطح اعتماد در سازمان بالا می رود. در این تحقیق نیز افزایش رسمیت منجر به افزایش سطح اعتماد در سازمان می شود.

- در خصوص رابطه تمرکز با اعتماد:

در این پژوهش این نتیجه به دست آمد که تمرکز با اعتماد رابطه مثبت و مستقیم دارد و در مقایسه با تحقیق مزرعه (۱۳۹۰) همسویی نداشت. مزرعه (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان داد که افزایش تمرکز تصمیم گیری در رده های بالاتر سازمان سطح اعتماد مؤسسه ای مدیران واحدها نسبت به اعتماد بین فردی آن ها با کاهش بیشتری مواجه گردید. نتایج نشان داد که مدیران واحدها با مشارکت در تصمیمات مربوط به واحد سازمانی خود، اعتمادشان به سازمان بیشتر شد.

برخی از محدودیت هایی که بر این پژوهش حاکم است عبارت است از:

- محدودیت زمانی در انجام پژوهش.

- وجود بیماری کرونا در این سال ها برای تکمیل پرسش نامه مشکلاتی را برای محقق به وجود آورده بود.

- جابه جایی در مسیر شغلی نویسنده و انتقال در مراحل تحقیق.

پیشنادهای پژوهش

از آنجاکه نتایج آزمون‌ها حاکی از وجود همبستگی مثبت بین ساختار سازمانی و اعتماد بود، بنابراین در این قسمت پیشنهادهایی در جهت ارتقای اعتماد سازمانی بر مبنای ابعاد ساختاری ارائه می‌شود:

- ۱- این پژوهش در یک سازمان نظامی انجام شده است و به افزایش اعتماد متقابل در سازمان اختصاص دارد.
- ۲- در ابتدا، سطح سلسله‌مراتب سازمان از بالا به پایین کاهش یافته و ساختار بلند مورد تأیید سازمان نیست.
- ۳- اهمیت بیان کامل و شفاف شرح شغل‌ها و استفاده از آن‌ها در واپایش عملکرد کارکنان بیان شده است.
- ۴- رعایت دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌ها توسط کارکنان و عدم خروج از قوانین و مقررات سازمان توسط فرماندهان و مدیران مورد تأکید قرار گرفته است.
- ۵- ایجاد قوانین، مقررات و دستورالعمل‌ها به صورت مکتوب نیز حائز اهمیت است.
- ۶- بخش‌های تخصصی سازمان نیز باید به صورت متمرکز بر موارد مالی و عملکرد، استخدام و اخراج و خرید وسایل مورد نیاز عمل کنند.
- ۷- افزایش اعتماد متقابل نیازمند دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های پایوران توسط فرماندهان است و پایوران باید فرماندهان را در تصمیم‌گیری‌های شغلی مشارکت دهند.
- ۸- فرماندهان باید به مشکلات و مسائل افراد گوش داده و راهنمایی صحیح ارائه دهند.
- ۹- ایجاد تشویقات لازم برای تعامل سازنده بین فرماندهان و پایوران نیز به اهمیت می‌پردازد.

پیشنهاد می‌شود که مشابه این پژوهش در سایر سازمان‌ها و نهادهای دولتی نیز انجام شود و نتایج آن با این پژوهش مقایسه شود. همچنین، برای بررسی مشکلات ساختاری و افزایش اعتماد متقابل در سازمان‌ها، پژوهش‌های جداگانه پیشنهاد می‌شود.

فهرست منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- اسدی‌نژاد، علی (۱۳۹۶). بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی با اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- اسکندری، مجتبی و موسوی، ابوالفضل (۱۳۹۰). بررسی ابعاد مفهوم اعتماد در اندیشه شهید مطهری و کاربرد آن در مدیریت سازمان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام.
- امید، علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد و صفری، سمانه (۱۳۸۶). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی. *مجله حرکت*. شماره ۳۳، ۱۰۵-۱۱۷.
- بست، جان (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. ترجمه: نرگس طالقانی و حسن پاشاشریفی. تهران: رشد.
- پارسایی، سعید (۱۳۹۲). عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی سازمان‌های نظامی. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*. ۹ (۲۳)، ۱۰۷-۱۲۷.
- پیترز، جان (۱۳۸۰). معماری نظامی آمریکا بر پایه نظم نوین جهانی. ترجمه: حسین محمدی‌نجم، تران: دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران.
- حرآبادی‌فراهانی، مجید (۱۳۶۲). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۶). روش تحقیق در مدیریت. تهران: فوژان.
- دانایی‌فرد، حسن؛ رجب‌زاده، علی و حصیری، اسد (۱۳۸۸). ارتقای اعتماد درون‌سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۲ (۴)، ۵۹-۹۰.
- دانایی‌فرد، حسن؛ رجب‌زاده، علی و حصیری، اسد (۱۳۸۸). ارتقا اعتماد درون‌سازمانی در بخش دولتی، بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت*. ۲ (۴)، ۵۹-۹۰.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۹۲). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه: سیدمحمد اعرابی و علی پارسایان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبزن، استیفن پی (۱۳۸۵). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه: حسن دانایی‌فرد و سیدمهدی الوانی. تهران: انتشارات صفار.
- رایبزن، استیفن پی و دی سنزو، دیوید ای (۱۳۹۲). مبانی مدیریت، ترجمه: محمدعلی حمیدرفیعی، بهروز اسراری‌ارشاد و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زارعی‌متین، حسن و حسن‌زاده، حسن (۱۳۸۳). اعتماد درون‌سازمانی و بررسی وضعیت موجود سازمان‌های اجرایی کشور، *مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۲ (۷)، ۷۹-۱۲۶.

- زاهدی، شمس السادات؛ خانباشی، محمد و رضایی، الهام (۱۳۹۰). افزایش اعتماد عمومی بر پایه ارتقای فرهنگ پاسخ‌گویی، *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی*، ۳ (۵)، ۶۹-۹۴.
- سکاران، اوما (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه: محمود شیرازی و محمد صائبی. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- سلامی، حسین و محمدعلی‌زاده، اکبر (۱۳۸۹). فرماندهی و رهبری نظامی با رویکرد اسلامی، انقلابی. تهران: مرکز چاپ سپاه، تهران.
- سلیمانی پای‌طاق، مهدیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- سیکس، فردریک و نوتبوم، بارت (۱۳۸۷). فرایند اعتماد در سازمان‌ها (مطالعات تجربی در زمینه عوامل و فرایند ایجاد اعتماد)، ترجمه: منصور حقیقتیان و علیرضا شیروانی. اصفهان: انتشارات نقش خورشید.
- صادقی، زینب و محتشمی، رضا (۱۳۹۱). نوع‌شناسی ساختار سازمانی، عاملی مؤثر در اثربخشی سازمانی، *نشریه توسعه سازمانی پلیس*، ۹ (۲)، ۴۱-۲۵.
- طالبیان، احمدرضا (۱۳۷۸). بررسی عوامل ساختار سازمانی مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی و ارائه الگوی بهینه در سازمان جهاد سازندگی استان مرکزی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ طیاران، شهرزاد و اسفندیاری، علیرضا (۱۳۹۴). ارائه مدل عوامل مؤثر بر اعتمادسازی مشتریان در بانک مهر اقتصاد تهران، *نشریه پژوهشگر (مدیریت)*، ۱۲ (۳۷)، ۸۳-۱۰۱.
- عسکری، احمد؛ ابراهیمی، برات؛ پارسا، پرویز و فاندیز، حسین (۱۳۹۷). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمان‌های نظامی، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۸ (۷۱)، ۳۰-۱.
- علیپور، شیرزاد؛ فقیهی‌پور، جواد و فقیهی‌پور، سمیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در یک سازمان نظامی، *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، ۹ (۲۶)، ۶۹-۵۱.
- قاضی‌زاده فرد، سید ضیاءالدین (۱۳۸۸). ویژگی‌های برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان‌های نظامی، *فصلنامه مطالعات راهبردی دفاعی*، ۷ (۲۴)، ۳۰-۱.
- قدسی، غلامعباس (۱۳۹۰). رابطه بین ساختار سازمانی و ارتباطات درونی سازمانی با توانمندسازی کارکنان شهرداری مناطق سه و هفت شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و حضرتی، محمود (۱۳۸۸). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی، *نشریه مدیریت دولتی*، ۱ (۲)، ۱۱۸-۱۰۳.
- قلی‌پور، رحمت‌الله؛ مدهوشی، مهرداد و جعفریان، وحید (۱۳۸۷). تحلیل رابطه و تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی در گروه صنعتی سدید)، *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۶ (۱۷)، ۱۲۹-۱۱۱.

- مردانی، محمدرضا؛ طوطیان اصفهانی، صدیقه و بوشهریان، حسینعلی (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۶ (۱)، ۱۷۷-۱۹۹.
- مزرعه، شیرین (۱۳۹۰). تعیین تأثیر ابعاد ساختاری سازمان بر اعتماد سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، تهران: انتشارات صدرا.
- مقصودی، مسلم؛ مقیسه، رضا و رضایی، محمداصداق (۱۳۹۶). راهکارهای تقویت سبک حکیمانه: شرح و توصیف کاربردی شاخص‌های سبک مطلوب فرماندهی و مدیریت سپاه، تهران: مرکز باقرالعلوم (ع).
- میتس‌برگ، هنری (۱۳۷۷). سازمان‌دهی: پنج الگوی کارساز، ترجمه: ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابق. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست‌جمهوری.
- نات، راگهو (۱۳۹۵). مدیریت تطبیقی. ترجمه: عباس منوریان. مدیریت تطبیقی. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- هال، ریچارد (۱۳۸۴). سازمان: ساختار، فرایند و ره‌آوردها، ترجمه: سیدمحمد اعرابی و علی پارسیان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- یوسفی، علیرضا؛ پورمیری، منصوره و صفاری‌انارکی، عفت (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰ (۵)، ۵۸۶-۵۹۲.

ب) منابع انگلیسی

- Algan, Y. (۲۰۱۸). Trust and social capital. For Good Measure: Advancing Research on Well-Being Metrics Beyond GDP; Stiglitz, J., Fitoussi, J., Durand, M., Eds, ۲۸۳-۳۲۰.
- Adler, P. S., & Borys, B. (۱۹۹۶). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative science quarterly*, ۴۱-۸۹.
- Arokodare, M. A., & Falana, B. R. (۲۰۲۱). Strategic agility and the global pandemic: The agile organizational structure, a theoretical review. *Information Management and Business Review*, ۱۳(۱ (I)), ۱۶-۲۷.
- Bastug, G., Pala, A., Kumartasli, M., Günel, İ., & Duyan, M. (۲۰۱۶). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, ۴(۶), ۱۴۱۸-۱۴۲۵.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (۱۹۶۱). Mechanistic and organic systems. *Classics of organizational theory*, ۲۰۹-۲۱۴.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., & Manaktola, K. (۲۰۱۱). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of US and Indian full service hotels. *International Journal of hospitality management*, ۳۰(۲), ۲۳۳-۲۴۲.
- Dayan, M., & Di Benedetto, C. A. (۲۰۱۰). The impact of structural and contextual factors on trust formation in product development teams. *Industrial Marketing Management*, ۳۹(۴), ۶۹۱-۷۰۳.

- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (۲۰۰۸). The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, ۱۱(۲), ۱۶۰-۱۸۱.
- Fatma, I. (۲۰۱۸). The effects of organizational trust on organizational toxicity and performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۸(۱۱), ۶۱۳۱۵-۶۱۳۱۸.
- Geist, J. R., & Hoy, W. K. (۲۰۰۴). Cultivating a culture of trust: enabling school structure, teacher professionalism, and academic press. *Leading and managing*, ۱۰(۱), ۱-۱۷.
- Hartmann, F., & Slapničar, S. (۲۰۰۹). How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers. *Accounting, Organizations and Society*, ۳۴(۶-۷), ۷۱۲-۷۳۷.
- Huang, X., & Van de Vliert, E. (۲۰۰۶). Job formalization and cultural individualism as barriers to trust in management. *International Journal of Cross Cultural Management*, ۶(۲), ۲۲۱-۲۴۲.
- Isac, N., Dobrin, C., Raphaelalani, L. P., & Sonko, M. (۲۰۲۱). Does organizational culture influence job satisfaction? A comparative analysis of two multinational companies. *Revista de Management Comparat International*, ۲۲(۲), ۱۳۸-۱۵۷.
- Jiang, F., Wang, L., Li, J. X., & Liu, J. (۲۰۲۲). How Smart Technology Affects the Well-Being and Supportive Learning Performance of Logistics Employees?. *Frontiers in psychology*, ۱۲, ۷۶۸-۲۴۰.
- Lee, Y., & Li, J. Y. Q. (۲۰۲۱). The role of communication transparency and organizational trust in publics' perceptions, attitudes and social distancing behaviour: A case study of the COVID-۱۹ outbreak. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, ۲۹(۲), ۳۶۸-۳۸۴.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (۱۹۸۴). Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. In *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods*. ۲۶۲-۲۶۳
- Murphy, J. T. (۲۰۰۲). Networks, trust, and innovation in Tanzania's manufacturing sector. *World development*, ۳۰(۲), ۵۹۱-۶۱۹.
- Putnam, R. D. (۲۰۱۵). Bowling alone: America's declining social capital. In *The city reader*. ۱۸۸-۱۹۶. Routledge
- Ratnasingham, P. (۱۹۹۸). The importance of trust in electronic commerce. *Internet research*, ۸(۲), ۳۱۳-۳۲۱.
- Robbins, S. P., Coulter, M. A. R. Y., & De Cenzo, D. A. (۲۰۰۲). *Organizational structure and design*. Management. New York: PrenticeHall.
- Sinden, J. E., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (۲۰۰۲). An analysis of enabling school structure: Theoretical, empirical, and research considerations. *Journal of Educational Administration*, ۲۲(۲), ۴۶۲-۴۷۸.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. (۲۰۰۹). Interpersonal trust and organizational citizenship behavior. *Psychological Studies*, ۵۴, ۶۵-۷۶.
- Solteo, G. L. (۲۰۲۲). Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte. *Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte*, ۹۸(۱), ۲۵-۳۵.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (۲۰۰۰). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, ۱۲۶(۲), ۲۲۱.

- Turdik, A. (۲۰۰۵). Analysis of success factors of public/private partnership. Netherlands, Twente University.
- Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (۲۰۱۸). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, ۲۳(۲), ۱۷۹-۲۰۶.
- Wu, Z., & Weaver, A. C. (۲۰۰۶, June). Fuzzy model of uncertainty in federated trust management. In NAFIPS ۲۰۰۶-۲۰۰۶ Annual Meeting of the North American Fuzzy Information Processing Society. ۱۵۳-۱۵۹. IEEE.
- Yoon, D., Jang, J., & Lee, J. (۲۰۱۶). Environmental management strategy and organizational citizenship behaviors in the hotel industry: The mediating role of organizational trust and commitment. *International journal of Contemporary hospitality Management*, ۲۸(۸), ۱۵۷۷-۱۵۹۷.

COPYRIGHT

© ۲۰۲۴ by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution ۴.۰ International (CC BY ۴.۰) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



