

تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست

امین داداشی

(نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران، amindadashi92@gmail.com

چکیده - خودکارآمدی عامل مهمی در نظام سازنده شایستگی انسان است و بر این موضوع دلالت دارد که نحوه اندیشه، باور و احساس افراد بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. مطالعات متعددی نشان داده است که افزایش خودکارآمدی کارکنان در نهایت موجب بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌گردد. با توجه به اهمیت موضوع خودکارآمدی و عوامل مؤثر بر آن، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست انجام گردید. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دائمی کارخانه قند شهرستان میاندوآب بوده که برابر با ۳۳۸ نفر می‌باشد که از این تعداد، ۱۸۰ نفر براساس فرمول کوکران و به صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه صداقت رفتاری با ضریب پایایی ۰/۸۳، پرسشنامه خودکارآمدی با ضریب پایایی ۰/۹۱ و پرسشنامه اعتماد سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۶ استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری، آزمون ضرایب مسیر (β) و ضرایب t با کمک نرم‌افزارهای SPSS 23 و SmartPLS 3 بهره گرفته شده است. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که صداقت رفتاری ادراک‌شده تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی خودکارآمدی کارکنان دارد. از سویی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که اعتماد کارکنان به سرپرست در ارتباط میان صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان، نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی: صداقت رفتاری ادراک‌شده - خودکارآمدی - اعتماد کارکنان به سرپرست.

مقدمه

ادراک فرآیندی است که طی آن افراد داده‌ها را از محیط دریافت کرده، برخی از آن‌ها را گزینش، سازماندهی و تفسیر نموده و بدین وسیله به کلیت پیرامون خود نظم و مفهوم می‌بخشند. ادراک افراد از محیط و شرایط کاری‌شان، باعث شکل‌گیری رفتار آن‌ها می‌شود؛ این که کارکنان محیط کاری خود را چگونه می‌بینند، چه انتظاراتی از شغل خود دارند، چگونه با همکاران و سرپرستان خود تعامل می‌کنند و برداشتشان از اقدامات مدیریت چیست، به ادراک آن‌ها از این امور بستگی دارد (کعب‌عمیر و نعامی، ۱۳۹۵). صداقت رفتاری یکی از مفاهیمی است که با توجه به ادراک افراد از محیط و شرایط شکل می‌گیرد. صداقت رفتاری ادراک‌شده^۱ عبارت است از ادراکی که کارکنان از ارزش‌های واقعی مدیر و ثبات و سازگاری او در حفظ تعهدات دارند (سایمون و همکاران^۲، ۲۰۰۷). مدیران از طریق پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و رفتاری در روابطشان با کارکنان، منابع انسانی سازمان را ترغیب به بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می‌کنند که یکی از این ارزش‌های اخلاقی و رفتاری تحسین‌شده در مدیران، مولفه صداقت رفتاری است. یکی دیگر از موضوع‌های پژوهشی جدید که مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است، خودکارآمدی^۳ می‌باشد که یکی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی^۴ است. افراد از خودکارآمدی به‌عنوان شاخصی جهت پیش‌بینی موفقیت خود استفاده می‌کنند (خائف‌الهی و هادیان، ۱۳۹۵). به بیانی دیگر، امروزه کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آن‌ها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکننده می‌خواهند. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا برای این که کارکنان به هدف خود، یعنی پیشرفت در کار برسند، باید دارای خودکارآمدی بالایی باشند تا بتوانند از عهده مسئولیت‌ها و کارهایی که به‌عهده آن‌ها واگذار می‌شوند، برآیند. لذا با توجه به اهمیت نیروی انسانی، توجه به بهبود خودکارآمدی کارکنان نیز حائز اهمیت است. از طرفی دیگر مطالعات نشان می‌دهد که یکی از کلیدی‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌های یکپارچه نیروی انسانی در سازمان، میزان اعتمادی است که کارکنان نسبت به سرپرستان خود دارند. اعتماد کارکنان به

¹ Perceived Behavioral Integrity

² Simons et al.

³ Self-Efficacy

⁴ Psychological Capital

سرپرستان، یک سنجه ادراکی و احساسی است که به معنای باور کارکنان به این موضوع است که سرپرستان-شان براساس منافع آنان عمل کرده و خیرخواهشان هستند (چوقاتی و باکلی^۱، ۲۰۰۹). یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمان‌های ما به‌خصوص سازمان‌های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می‌شوند زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می‌دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آن‌ها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند و این‌ها همه باعث ایجاد فضای بی‌اعتمادی در سازمان می‌شود. نتیجه بی‌اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. (چاوشی، ۱۳۸۶).

یکی از پایه‌ها و اساس یک رابطه تعاملی اثربخش بین کارکنان و مدیران، صداقت در رفتار مدیر است که میزان تطابق بین گفتار و عمل مدیر را نشان می‌دهد (مایر و همکاران^۲، ۱۹۹۵). صداقت رفتاری، به معنای الگوی ادراک شده از همسویی بین حرف و عمل فرد تعریف شده است، اینکه تا چه حد فرد تمایل دارد به عهد خود وفادار و به ارزش‌هایش پایبند باشد. در واقع آن را قضاوتی در مورد قوت و اعتبار حرف و کلمات افراد و ویژگی‌هایی که به فرد نسبت داده می‌شود، تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر صداقت رفتاری ارزش‌های واقعی مدیر، ثبات و سازگاری او در حفظ تعهدات می‌باشد (سایمون و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین اگر مدیران شرایطی را به‌وجود آورند که براساس آن بین گفتار و اعمالشان، مطابقت و بین نیت و گفتارشان، یکپارچگی وجود داشته باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که مدیران در رفتارشان دارای صداقت رفتاری هستند. به نظر می‌رسد که مدیران براساس این صداقت رفتاری می‌توانند یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد با کارکنان و زیردستان خود داشته باشند (مایر و همکاران، ۱۹۹۵). از سویی اخیراً افزایش رفتارهای غیراخلاقی مالی، تصور در خدمت‌رسانی، رسوایی‌ها، و رشد جنبش‌های مسئولیت اجتماعی سازمان‌های در سراسر جهان اهمیت صداقت رفتاری در جوامع را دوچندان برابر می‌کند. در واقع نمونه‌هایی مانند آمار فساد و اختلاس‌های مالی در چند سال اخیر، گواهی بر این ادعاست. شرایط کنونی با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها، تصور حاکمیت جو بی‌اعتمادی، افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه، شیوع رفتارهای انحرافی، بدبینی و

¹ Chughtai and Buckley

² Mayer et al.

نفاق و دروغ‌گویی در محیط‌های کاری نگرانی‌های زیادی در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است که توجه مدیران و صاحب‌نظران مدیریت را به خود معطوف ساخته است (ضرغامی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۵). در مطالعات و پژوهش‌های مختلف در حوزه صداقت، چهار جنبه رفتاری نمایان است: ۱. صداقت به-عنوان تطبیق گفتار و اعمال (جنبه مهمی از صداقت است که به رفتار اجتماعی توجه دارد) ۲. صداقت به‌عنوان ثبات در ناملازمات (افراد دارای صداقت وقتی با ناملازمات یا وسوسه و چالش روبه‌رو می‌شوند، ثابت قدم می‌مانند و دارای ثبات رفتاری هستند) ۳. صداقت به‌عنوان روراست بودن با خود (این جنبه از صداقت به معنای عمل کردن بر مبنای آگاهی خود فرد است) ۴. صداقت به‌عنوان رفتار اخلاقی (به مفهوم‌سازی کلی اصول اخلاقی از جنبه‌های مختلف اشاره می‌کند) (ورهان و فریمن^۱، ۲۰۰۵). پژوهش‌های متعددی نشان داده است که رهبران و مدیران در سازمان‌ها، باید از نقش صداقت رفتاری حمایت کرده و به تحقق اهداف سازمانی توسط کارکنان توجه کنند. هنگامی که بین گفتار و اعمال رهبر یا مدیر مطابقت وجود دارد، یعنی آنچه را که رهبر یا مدیر می‌گوید بدان عمل خواهد کرد. حال اگر بین نیت و رفتار یکپارچگی وجود داشته باشد، موجب اعتماد در پیروان و کارکنان می‌شود و آنان با میل و رغبت از فرامین رهبر و مدیر پیروی می‌کنند. بنابراین رهبران و مدیران سازمانی برای اثربخشی بیشتر باید به صداقت رفتاری اهمیت داده و آن را در رفتار و اعمال خود پیاده نمایند تا از این طریق بتوانند از حمایت بیشتری برخوردار بوده و اهداف سازمانی را تحقق بخشند و موفق‌تر از همیشه عمل نمایند (علیزاده‌ثانی و همکاران، ۱۳۹۳). به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که مفهوم صداقت رفتاری محدوده ادراک افراد را از کلماتی که به کار می‌برند، وفای به عهدشان، و زندگی با مقررات با ارزش، را توصیف می‌کند. مدیریت اثربخش بستگی به این دارد که چگونه کارکنان رفتار مدیرشان را در مواردی که بدان‌ها اشاره شد، درک می‌کنند. از آنجا که بسیاری از مدیران نه شیطان‌اند و نه مقدس، کارکنان توسط مجموعه‌ای از تفاسیر از اقدامات و رفتار مدیر، آن را قضاوت می‌کنند (سایمون و همکاران، ۲۰۰۸).

سرمایه روانشناختی که از جنبش روانشناسی مثبت، سرچشمه گرفته است، عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت سازمان‌ها و افراد که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقای فرد در سازمان نقش داشته باشد. همچنین برخوردار بودن از این سرمایه افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به

¹ Werhane and Freeman

دیدگاه روشنی در مورد خود برسند (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳). لوتانز^۱ سرمایه روانشناختی را یک سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته می‌داند که چهار مؤلفه ادراکی - شناختی یعنی امید^۲، خودکارآمدی، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ را دربر می‌گیرد. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد با تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی را در تحقق اهداف، تضمین می‌کند (چوی و لی^۵، ۲۰۱۴). امید، پشتکار و مداومت داشتن با دیدی مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است (شهنواز و جافری^۶، ۲۰۰۹). خوش‌بینی به‌عنوان یک سبک اسنادی که حوادث مثبت را به علل شخصی، دائمی و فراگیر، و حوادث منفی را به موقعیت‌های خاص، موقتی و خارجی اسناد می‌کند، تعریف می‌شود (فرزانه حسن‌زاده، ۱۳۸۹). لوتانز^۷ تاب‌آوری را به‌عنوان عاملی می‌داند که باعث انعطاف‌پذیری و مقابله مؤثر با عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا می‌شود و به معنی داشتن تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی‌ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت‌های بیشتر می‌باشد (لوتانز، ۲۰۰۲). خودکارآمدی به‌عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای موردنیاز، برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف شده است (کادن و لیت^۸، ۲۰۱۱). منشأ پیدایش خودکارآمدی، پژوهش و نظریه یادگیری اجتماعی بندورا^۹ است. بندورا اعتقاد داشت که خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌شود و عاملی برای اعمال کنترل بر یک رویداد معین است. اعتقاد به خودکارآمدی، پایه‌ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه حیطه‌های زندگی است (سیمار اصل و همکاران، ۱۳۸۹). به‌عبارتی دیگر می‌توان بیان کرد که در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا، افرادی که احساس کارآمدی بالایی دارند، در مقابله با عوامل فشارزای خاص و تقاضاهای بین‌فردی، آسیب‌پذیری کمتری به استرس و بدکارکردی دارند؛ در نتیجه در جنبه‌های مهم و کلیدی زندگی

¹ Luthans

² Hope

³ Optimism

⁴ Resilience

⁵ Choi and Lee

⁶ Shahnawaz and Jafri

⁷ Luthans

⁸ Kadden and Litt

⁹ Bandura's Social Learning Theory

نظیر پیشرفت تحصیلی و تعاملات اجتماعی، بهتر می‌توانند از اضطراب و افسردگی جلوگیری کنند. به‌طور کلی افراد خودکارآمد، تکالیفی را انتخاب می‌کنند که چالش‌انگیزی بیشتری دارند و اهداف بزرگ‌تری را برای خود برمی‌گزینند. افراد با خودکارآمدی بالا، حتی با وجود موانع و پیامدهای منفی، پشتکار زیادی خواهند داشت. آن‌ها قادرند در برابر ناکامی‌ها و ناامیدی‌ها کنار بیایند و بهتر به راه خود ادامه دهند (باقری و یوسفی، ۱۳۸۸).

مطالعه ادبیات سازمانی نشان می‌دهد، اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی است. این مفهوم که در بسیاری از روابط بین فردی در سازمان نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفا می‌کند؛ یکی از متغیرهای بسیار مهم در ایجاد یک سازمان موفق محسوب می‌شود (محسنی تبریزی، ۱۳۸۸). باوجود طبقه‌بندی‌های گوناگونی که درباره اعتماد شده است، به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران، الونن و همکارانش توانستند جامع‌ترین طبقه‌بندی را ارائه دهند (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۱۱؛ وان‌هالا و ریتاللا^۱، ۲۰۱۶؛ پورکیانی و تنابنده، ۲۰۱۶؛ پالیزکویز و همکاران^۲، ۲۰۱۴). الونن و همکاران^۳ اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیرشخصی تفکیک کردند. اعتماد شخصی می‌تواند به دو بعد شکسته شود: اعتماد افقی که به اعتماد بین کارکنان مربوط می‌شود و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و مدیران‌شان برمی‌گردد. به نوع غیرشخصی اعتماد، اعتماد نهادی نیز می‌گویند. اعتماد نهادی می‌تواند به اعتماد اعضا به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، شایستگی تجاری و فناوری آن، ساختارها و فرآیندهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی سازمان اشاره کند. این اعتمادها براساس صلاحیت، خیرخواهی و یا اعتبار هستند (الونن و همکاران، ۲۰۰۸). در این پژوهش، با توجه به متغیرهای موجود و موضوع پژوهش، به اعتماد کارکنان به سرپرست خود (اعتماد عمودی) پرداخته شده است. اعتماد به سرپرست به معنای سطح اطمینان و انتظار مثبتی است که کارکنان در قبال گفتارها و رفتارهای مدیران سازمان احساس می‌کنند (دیرکز و فرین^۴، ۲۰۰۱). سرپرستان نقش مهمی در زندگی و فعالیت‌های یک سازمان ایفا می‌کنند. هارت^۵ مطرح می‌کند که سرپرستان حلقه ارتباطی مهم در کسب اعتماد کارکنان هستند و در یک موقعیت بهینه، به ایجاد روابط فردی مثبت با کارکنان مستقیم خودشان کمک می‌-

¹ Vanhala and Ritala

² Paliszkievicz and e al.

³ Ellonen et al.

⁴ Dirks and Ferrin

⁵ Hart

کنند. این روابط برای عملکرد مؤثر و بهره‌وری، مهم و حیاتی هستند. برای مثال رابینسون^۱ نشان داد که اعتماد به طور مثبتی با عملکرد کارکنان مرتبط است. به‌طور مشابه، اولدهام و کامینگز^۲ بیان کردند که سرپرستانی که رفتار حمایتی زیادی نسبت به زیردستان‌شان از طریق توجه به باورها و احساسات آن‌ها ارائه می‌دهند، انگیزه و ابتکار کارکنان برای کار را افزایش می‌دهند. میر و همکاران نیز اعتماد به سرپرست را به‌عنوان تمایل کارکنان به آسیب‌پذیر شدن در برابر اقدامات سرپرست تعریف کرده‌اند که بر مبنای این، انتظار است که سرپرست، رفتاری را انجام می‌دهد که برای کارکنان مهم است. زند^۳ رفتارهای اصلی سرپرست را به‌عنوان رفتارهایی تشریح می‌کند که نشان‌دهنده روابط و تبادلات باکیفیت در تسهیم اطلاعات ضروری، حفظ تأثیر متقابل و عدم سوءاستفاده از آسیب‌پذیری دیگران می‌باشد (آمتر و همکاران^۴، ۲۰۰۴). به‌منظور اینکه مدیران بتوانند به خوبی وظایف و فعالیت‌های خود را انجام دهند، بایستی کارکنان به مدیرانشان اعتماد داشته باشند. اعتماد بین مدیریت و کارکنان بر کیفیت مدیریت سازمان‌ها تأثیر زیادی خواهد داشت. عده‌ای معتقد هستند افزایش چشمگیر تحقیقات در زمینه اعتماد را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان‌ها از کمبود اعتماد در بین مدیران و کارکنان خود رنج می‌برند، لذا بایستی راه‌حلی به منظور رفع این مشکل ارائه شود تا از بروز برخی مشکلات در سازمان‌ها جلوگیری شود (مولرینگ و همکاران^۵، ۲۰۰۴). به‌عبارتی دیگر می‌توان بیان کرد که هر چه میزان اعتماد کارکنان به مدیران در سازمان بیشتر باشد، آن سازمان از روابط اجتماعی منسجم‌تر و محکم‌تری برخوردار خواهد بود. به‌نحوی که می‌توان گفت محور اساسی و تکیه‌گاه روابط اجتماعی و به‌ویژه روابط موجود بین کارکنان و مدیران در سازمان‌ها، اعتماد است. اعتماد کارکنان به مدیران در سازمان موجب می‌شود کارکنان در روابط اجتماعی خود با مدیران سازمان، هرگونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه‌ای برقرار کنند (کاظمی جغنا، ۱۳۸۱). با توجه به اهمیت مفهوم اعتماد به سرپرستان در سازمان‌ها و عملکرد آنها، در این پژوهش تلاش می‌شود تا این مفهوم به‌عنوان یک متغیر میانجی از منظر متغیرهای جدیدی که مورد غفلت قرار گرفته‌اند یعنی متغیر مستقل صداقت رفتاری ادراک‌شده و متغیر مستقل خودکارآمدی مورد بررسی و توجه قرار بگیرد.

¹ Robinson

² Oldham and Cummings

³ Zand

⁴ Ammeter et al.

⁵ Mollering et al.

به‌طور کلی با توجه به پژوهش‌هایی که در زمینه صداقت رفتاری ادراک شده صورت گرفته است، می‌توان بیان کرد که یکی از متغیرهایی که صداقت رفتاری ادراک شده بر روی آن تأثیر دارد، خودکارآمدی کارکنان است. خودکارآمدی که به معنای اعتقاد فرد به توانایی‌هایش برای موفقیت در وظایف خود می‌باشد، یکی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی است؛ بنابراین سازمان‌ها می‌توانند ارتقای خودکارآمدی کارکنان خود را به‌عنوان یک مزیت رقابتی در نظر بگیرند. سایمون و همکاران طی پژوهشی که انجام داد، بیان کرد که هرگاه کارکنان درک کنند که بین گفتار و عمل سرپرست‌شان تطابق وجود دارد و رفتار سرپرست دارای ثبات و سازگاری در شرایط مختلف است، بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای آن‌ها نیز افزوده می‌گردد (سایمون و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین (پروتاس^۱، ۲۰۰۸)، (آندرو و همکاران^۲، ۲۰۱۵) و (سایمون و همکاران، ۲۰۰۸) در پژوهش‌های خود نشان دادند که صداقت رفتاری ادراک شده با سرمایه روانشناختی کارکنان رابطه دارد.

از سویی دیگر مایر و دیویس در ارتباط میان صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست بیان کردند که اگر مدیران شرایطی را به وجود آورند که براساس آن بین گفتار و اعمالشان، مطابقت و بین نیت و گفتارشان، یکپارچگی وجود داشته باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که مدیران در رفتارشان دارای صداقت رفتاری هستند (مایر و دیویس، ۱۹۹۵). به نظر می‌رسد که مدیران براساس این صداقت رفتاری می‌توانند یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد با کارکنان و زیردستان خود داشته باشند. یکی از مولفه‌های تاثیرگذار بر میزان اعتماد کارکنان به مدیران؛ پایداری مدیران به ارزش‌های اخلاقی و رفتاری است. مدیران از طریق پایداری به ارزش‌های اخلاقی و رفتاری در روابطشان با کارکنان، منابع انسانی سازمان را ترغیب به بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می‌کنند. یکی از این ارزش‌های اخلاقی و رفتاری تحسین شده در مدیران مولفه صداقت رفتاری است. این مفهوم اگرچه با اصطلاحاتی مانند درستکاری و وفاداری همپوشانی دارد، اما خود مفهومی مستقل به‌شمار می‌رود. هنگامی که مدیران با کارکنان خود صداقت رفتاری داشته باشند، کارکنان احساس مالکیت و تعهد بیشتری کرده و خودشان را در فعالیتهای کاری به میزان بیشتری درگیر خواهند کرد. پژوهش‌های (ضرغامی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۵)، (پالانسکی و همکاران^۳، ۲۰۱۱) و (سایمون، ۲۰۰۲) نیز رابطه مثبت میان صداقت رفتاری ادراک شده و اعتماد کارکنان به سرپرست را نشان داده است.

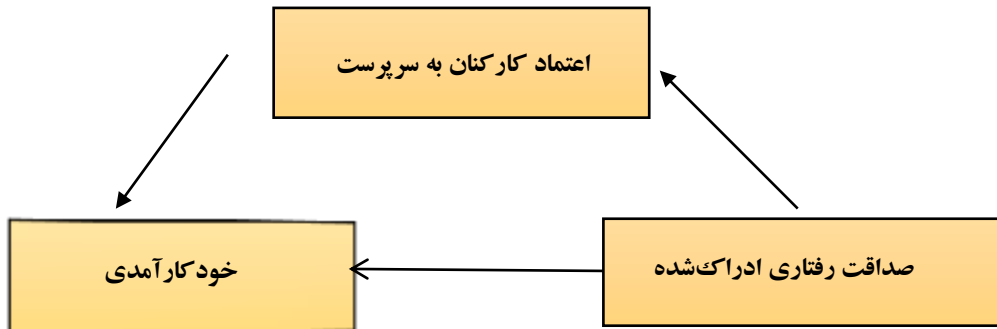
¹ Protas

² Andrews et al.

³ Palanski et al.

همچنین با توجه به مطالعات و پژوهش‌هایی که در زمینه خودکارآمدی انجام گرفته است، اعتماد کارکنان به سرپرست یکی از متغیرهایی است که با خودکارآمدی کارکنان ارتباط معنی‌داری دارد. ارتقای اعتماد به سرپرست در سازمان می‌تواند به‌عنوان یک مزیت رقابتی در نظر گرفته شود که باعث ارتقای خودکارآمدی و در نتیجه افزایش تلاش کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. در طی پژوهشی که برای افزایش نوآوری در سازمان انجام شد، تقی‌پور و خادم‌دزفولی بیان کردند که لازمه‌ی نوآوری کارکنان، وجود خودکارآمدی بالا در آن‌ها برای خلاقیت و نوآوری است. کارکنان باید به این نکته واقف باشند که شرط موفقیت برای توسعه و رشد نوآوری در سازمان، این است که شکست‌های احتمالی و نپذیرفتن ایده‌ها را بایستی تحمل کنند و مطمئن باشند که شکست‌ها نیز تنبیهی در پی نخواهند داشت؛ در نتیجه اعتمادسازی بین سرپرستان و کارکنان برای خودکارآمدی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است (تقی‌پور و خادم‌دزفولی، ۲۰۱۳). پژوهش‌های (قانع‌نیا، ۱۳۹۳)، (یین‌یانگ و جولیا^۱، ۲۰۰۹) و (دپانجانا و نیربهای^۲، ۲۰۱۷) نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری میان ابعاد خودکارآمدی کارکنان و اعتماد کارکنان به سرپرست را نشان داده است.

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



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

¹ Yin-Yang and Julia

² Deepanjana and Nirbhay

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: اعتماد کارکنان به سرپرست میان صداقت رفتاری ادراک شده و خودکارآمدی کارکنان، به- عنوان متغیر میانجی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: صداقت رفتاری ادراک شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: اعتماد کارکنان به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: صداقت رفتاری ادراک شده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت و هدف پژوهش، پژوهش کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان دائمی کارخانه قند شهرستان میاندوآب بوده که برابر با ۳۳۸ نفر می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب کارکنان و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. با توجه به این که جامعه پژوهش ۳۳۸ نفر است، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد و برابر ۱۸۰ پرستار می‌باشد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات نظری، از مطالعات کتابخانه‌ای در قالب پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی و مقالات فارسی و لاتین استفاده شده است. همچنین به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه (پرسشنامه صداقت رفتاری ادراک شده سایمون ۲۰۰۷، خودکارآمدی شرر و همکاران^۱ ۱۹۸۲ و اعتماد سازمانی الون و همکاران ۲۰۰۸) استفاده شده است. روایی این پژوهش، براساس روایی محتوایی سنجیده شده است. به گونه‌ای که با توزیع پرسشنامه بین اساتید و نخبگان، در چندین مرحله اصلاحات لازم انجام گردید و پرسشنامه نهایی استخراج شد. جهت سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، از روش آلفای کرونباخ که از مهم‌ترین و رایج‌ترین روش‌ها می‌باشد، استفاده شده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه در این پژوهش، از نرم‌افزار SPSS23 استفاده شد که آلفای کرونباخ برای متغیر صداقت رفتاری ادراک شده ۰/۸۳، برای متغیر خودکارآمدی ۰/۹۱ و برای متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست ۰/۸۶ به دست آمد که چون همگی بالای ۰/۷ می‌باشند، می‌توان بیان کرد که پرسشنامه‌های صداقت رفتاری ادراک شده، خودکارآمدی و اعتماد کارکنان به سرپرست دارای پایایی قوی می‌باشند. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده

¹ Sherer et al.

شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه پژوهش و جهت بررسی میزان تأثیر متغیرها بر یکدیگر از معادلات ساختاری استفاده شد و از نرم‌افزارهای SPSS.23 و SmartPLS. 3 بهره گرفته شده است. ضمناً سطح خطای α برای تمام آزمون‌ها، ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

نتایج پژوهش

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

در ادامه به بررسی برازش مدل ساختاری و کلی پژوهش خواهیم پرداخت. بدین منظور از شاخصی به نام R^2 استفاده می‌شود. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش ساختاری مدل‌سازی ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته دارد. این مقدار برای سازه‌های وابسته محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های مستقل، مقدار این معیار صفر است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن R^2 معرفی شده است. در این پژوهش میانگین مقدار R^2 برابر با ۰/۶۹۲ بوده است که گویای برازش قوی ساختاری مدل در این معیار می‌باشد.

پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص GOF^1 ارزیابی می‌شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است؛ بدین معنی که توسط این معیار، پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. GOF با گرفتن ریشه مجذور از متوسط اشتراک برای همه سازه‌ها و متوسط R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زا، طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

¹ Goodness-of-Fit

جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

Communnality	R ²	متغیر
۰/۴۱۲	-	صداقت رفتاری ادراک‌شده
۰/۴۳۶	۰/۷۰۲	خودکارآمدی
۰/۳۹۷	۰/۶۸۲	اعتماد به سرپرست
۰/۴۱۵	۰/۶۹۲	میانگین معیارها
$GOF = \sqrt[2]{Communnality \times R^2} = \sqrt[2]{0.287} = 0.54$		

به‌طور کلی Communnality نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱، و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GOF معرفی شده است. همان‌طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۵۳۶ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل پژوهش است.

مقادیر واریانس استخراج‌شده^۱ AVE مربوط به سازه‌ها است که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. مقادیر قابل قبول برای این معیار که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، مقدار ۰/۵ است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر استخراج‌شده بالای ۰/۵ می‌باشد، پس ابزارهای اندازه‌گیری دارای اعتبار می‌باشند.

جدول ۲- بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

Average Variance Extracted (AVE)	متغیر
۰/۶۱	صداقت رفتاری ادراک‌شده
۰/۷۲	خودکارآمدی
۰/۶۸	اعتماد به سرپرست

پس از برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کلی، پژوهشگر اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون فرضیه‌ی پژوهش پرداخته و به یافته‌های پژوهش دست یابد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب مسیر (β) و ضرایب t صورت می‌گیرد.

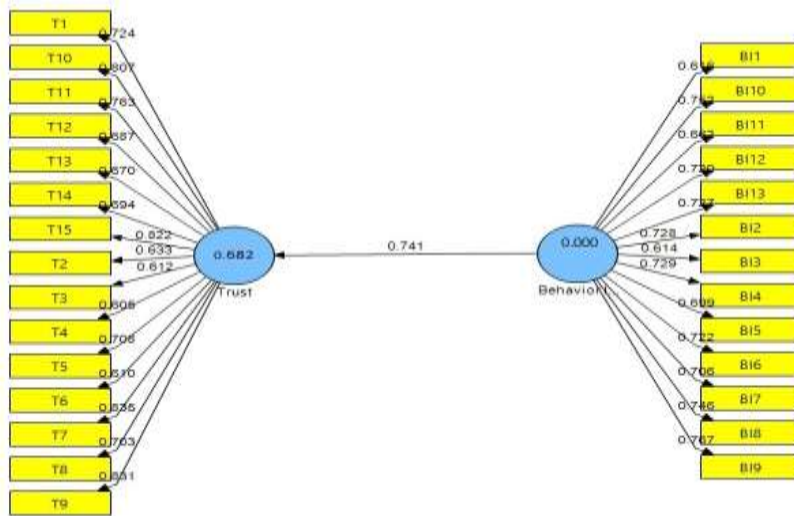
¹ Average Variance Extracted

فرضیه اصلی پژوهش: اعتماد کارکنان به سرپرست میان صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان، به‌عنوان متغیر میانجی، تأثیر دارد.

به‌منظور بررسی نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست در رابطه بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان، باید چهار شرط وجود داشته باشد. بدیهی است با بررسی شروط، تأثیر متغیرها بر یکدیگر نیز سنجیده می‌شود.

بررسی شرط اول: بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و اعتماد کارکنان به سرپرست، رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد.

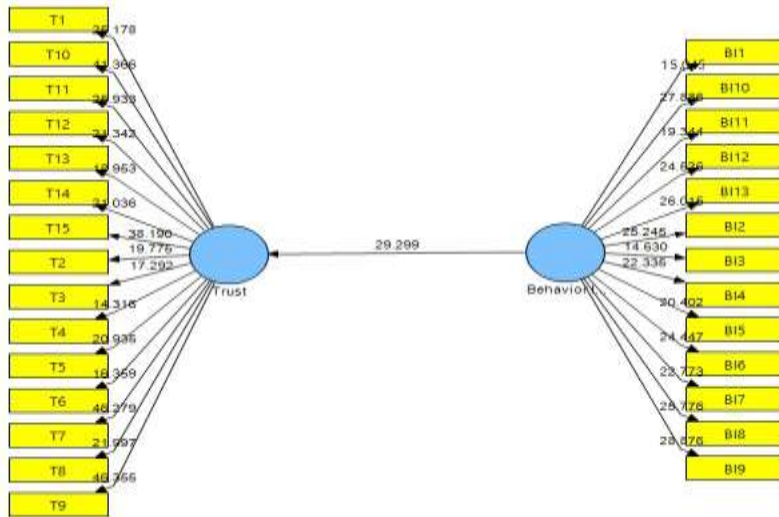
به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش، از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شده است که نشان‌دهنده تأثیر متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست می‌باشد.



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

ضریب مسیر (β) نشان‌دهنده اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از $0/6$ باشد، بدین معنی است که تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی است؛ اگر این مقدار بین $0/3$ تا $0/6$ باشد، میزان تأثیر متوسط و در صورتی که کمتر از $0/3$ باشد، ضعیف ارزیابی می‌شود. به همین منظور با توجه به خروجی نمودار شماره ۱ می‌توان بیان کرد که در این آزمون، تأثیر

پیش‌بینی کننده متغیر مستقل نسبت به متغیر وابسته، ۰/۷۴۱ می‌باشد که بالای ۰/۶ می‌باشد و در نتیجه این مقدار دارای تأثیر گذاری قوی می‌باشد.

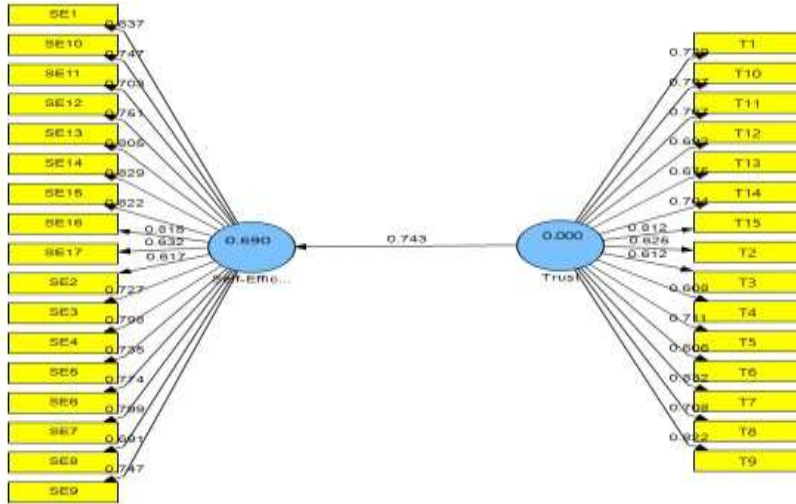


نمودار ۲- مقادیر t بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و اعتماد کارکنان به سرپرست

اگر مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اگر بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد، اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشد، یعنی اثر منفی معنی‌داری دارد. به همین منظور با توجه به خروجی نمودار شماره ۲، کلیه مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و سطح معنی‌داری نیز مورد قبول است، یعنی بین متغیرهای بیان‌شده، اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این رو با توجه به نمودار ۱ و ۲، فرضیه فرعی اول ما نیز مورد تایید قرار گرفت و این بدین معنی می‌باشد که صداقت رفتاری ادراک‌شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

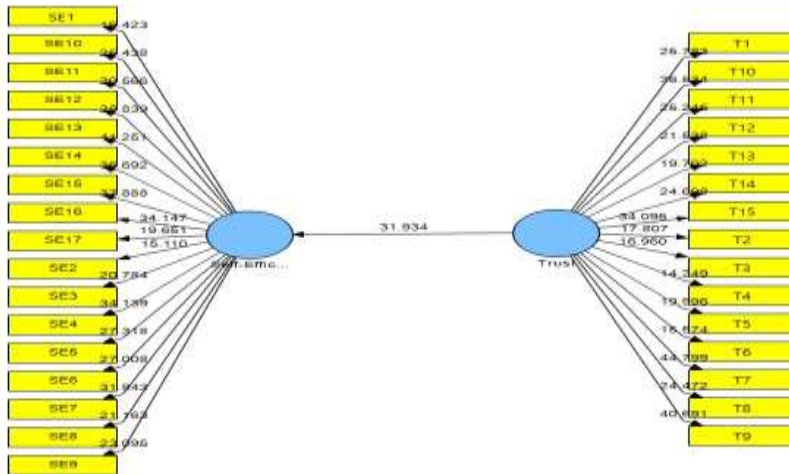
بررسی شرط دوم: بین اعتماد کارکنان به سرپرست و خودکارآمدی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد.

به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش، از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شده است که نشان‌دهنده تأثیر متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان می‌باشد.



نمودار ۳- ضرایب مسیر بین اعتماد کارکنان به سرپرست و خودکارآمدی کارکنان

با توجه به خروجی نمودار ۳ می‌توان بیان کرد که تأثیر پیش‌بینی کننده متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست نسبت به متغیر خودکارآمدی، برابر با ۰/۷۴۳ می‌باشد که بالای ۰/۶ می‌باشد و در نتیجه این مقدار نیز دارای تأثیر گذاری قوی می‌باشد.



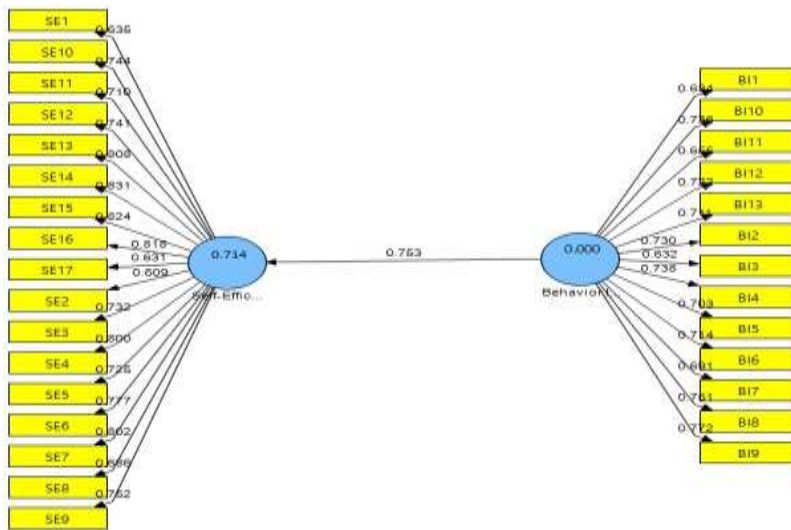
نمودار ۴- مقادیر t بین اعتماد کارکنان به سرپرست و خودکارآمدی کارکنان

با توجه به خروجی نمودار ۴ می‌توان بیان کرد که کلیه مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و سطح معنی‌داری نیز مورد قبول است. از این رو با توجه به نمودار ۳ و ۴، فرضیه فرعی دوم ما نیز مورد تایید قرار گرفت و این بدین معنی می‌باشد که اعتماد کارکنان به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

بررسی شرط سوم: بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان، رابطه معنی‌دار وجود داشته باشد و زمانی که متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست را به مدل اضافه کنیم، این رابطه متوقف و یا کم شود.

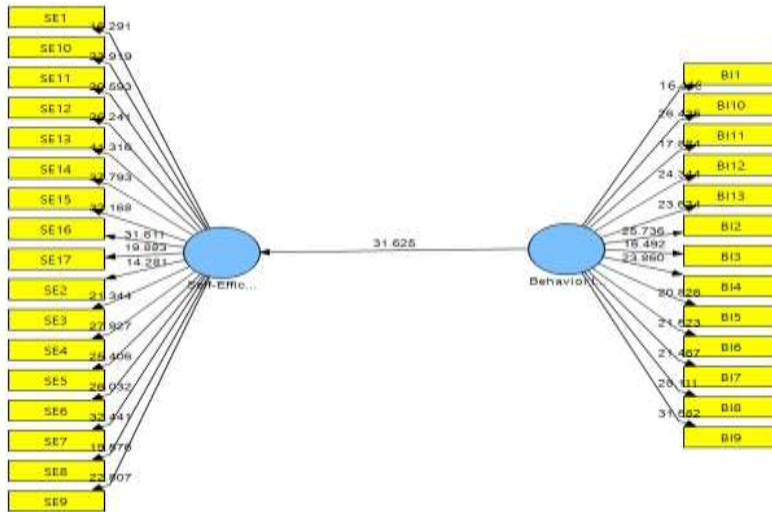
برای بررسی این شرط، باید یک‌بار ضرایب مسیر و آزمون t را درحالی‌که متغیر مستقل صداقت رفتاری ادراک‌شده و متغیر وابسته خودکارآمدی کارکنان است، به‌دست آورد و بار دیگر ضرایب مسیر و آزمون t را زمانی که اعتماد کارکنان به سرپرست را به‌عنوان متغیر میانجی وارد رابطه کرد، محاسبه نمود. مقایسه نتایج دو حالت، برقراری شرط سه را مشخص می‌کند.

به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش، از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شده است که نشان‌دهنده تأثیر متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان می‌باشد. بدین منظور در ادامه، ابتدا ضرایب مسیر و آزمون t مربوط به متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان آورده شده است و پس از تحلیل آن، ضرایب مسیر و آزمون t با توجه به‌وجود متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست به‌عنوان متغیر میانجی، آورده و تحلیل شده است.



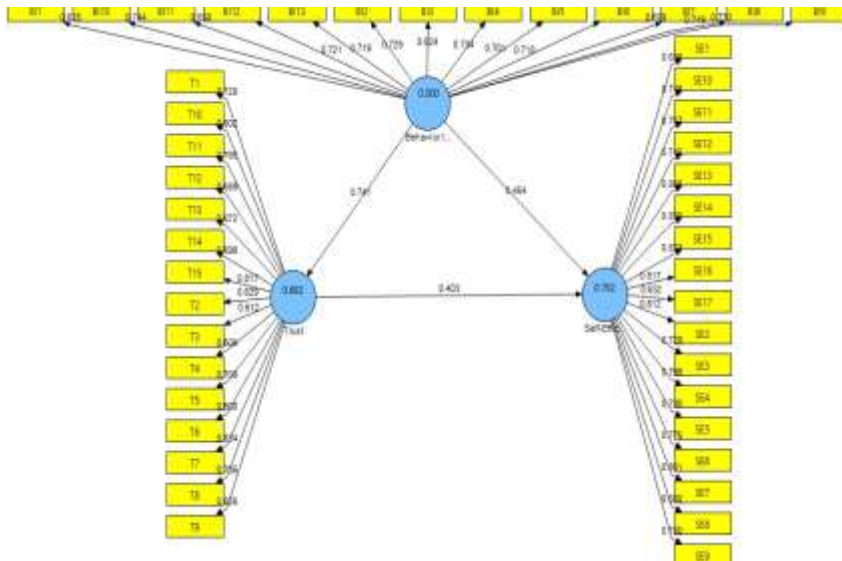
نمودار ۵- ضرایب مسیر بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان

با توجه به خروجی نمودار ۵ می‌توان بیان کرد که تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده نسبت به متغیر خودکارآمدی، برابر با ۰/۷۵۳ است که بالای ۰/۶ می‌باشد و این مقدار نیز دارای تأثیرگذاری قوی می‌باشد.

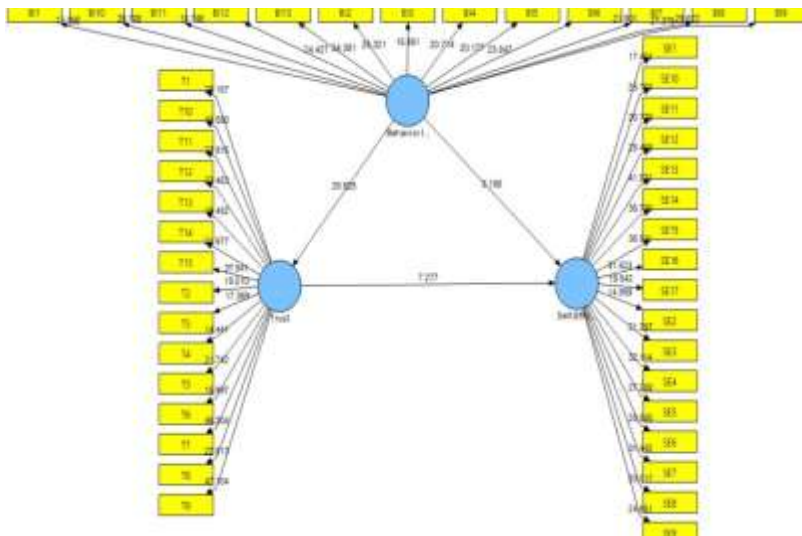


نمودار ۶- مقادیر t بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان

با توجه به خروجی نمودار ۶، می‌توان بیان کرد که آماره t آزمون برابر با ۳۱/۶۲۶ است که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، یعنی بین متغیرهای بیان‌شده، اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این رو با توجه به نمودار ۵ و ۶، فرضیه فرعی سوم ما نیز مورد تایید قرار گرفت و این بدین معنی می‌باشد که صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.



نمودار ۷- ضرایب مسیر بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان با توجه به وجود متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست به عنوان متغیر میانجی



نمودار ۸- مقادیر R^2 بین صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان با توجه به وجود متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست به عنوان متغیر میانجی

مشاهده می‌شود که میزان رابطه بین صداقت رفتاری ادراک شده و خودکارآمدی کارکنان نسبت به حالت اول کمتر شده است، بنابراین شرط لازم برای میانجی بودن متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست برقرار است، اما شرط کافی آن است که سطح معنی‌داری آزمون سوبل^۱، کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد.

بررسی شرط چهارم: سطح معنی‌داری آزمون سوبل، کمتر از ۰/۰۵ باشد.

آزمون سوبل یکی از آزمون‌های پرکاربرد آماری است که برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود. با در نظر گرفتن سطح خطای $\alpha = 0.05$ اگر مقدار Z از ۰/۰۵ کوچک‌تر باشد، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است. فرمول آزمون سوبل در زیر ارائه شده است.

$$Z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

S_b: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

بدین منظور ابتدا مقادیر مربوط به a، b، S_a و S_b به دست آورده و سپس آزمون سوبل را تست می‌کنیم. در جدول ۳ نتایج آزمون سوبل آورده شده است.

¹ Sobel Test

جدول ۳- مقدار t آزمون سوبیل مربوط به تأثیر متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست به عنوان متغیر میانجی در رابطه میان

صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان

ورودی‌ها	آزمون سوبیل	سطح معنی‌داری
$a = 0/741$	7/06	0/000
$b = 0/403$		
$s_a = 0/028$		
$s_b = 0/055$		

با توجه به خروجی‌های جدول ۳ می‌توان بیان کرد که آماره t مربوط به آزمون سوبیل، $7/06$ است که بالاتر از $1/96$ می‌باشد و از آنجایی هم که سطح معنی‌داری آن $0/000$ است که کوچک‌تر از $0/05$ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست، نقش میانجی در رابطه میان صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

یکی از رویکردهای جدید در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی، خودکارآمدی کارکنان است که توجه پژوهشگران مدیریت را جلب کرده است؛ اما تاکنون در زمینه تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده و اعتماد به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان، پژوهشی صورت نگرفته است. بنابراین هدف این پژوهش بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست بوده است.

فرضیه فرعی اول به بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست پرداخته است. به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش از ضرایب مسیر و آزمون t استفاده شد. نتایج به‌دست آمده از پژوهش نشان داد که متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده، اثر مستقیم و معنی‌داری با اعتماد کارکنان به سرپرست دارد ($\beta = 0/741$ و $t = 29/299$) و بنابراین این قسمت از فرض پژوهش تأیید می‌شود. به‌عبارتی هنگامی که کارکنان درک کنند که سرپرستان‌شان شرایطی را به‌وجود آورده‌اند که براساس آن بین گفتار و اعمال‌شان، مطابقت و بین نیت و گفتارشان، یکپارچگی وجود دارند، به این نتیجه می‌رسند که سرپرستان‌شان دارای

صداقت رفتاری هستند و به تبع آن نیز یک رابطه تعاملی مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و سرپرستان ایجاد می‌شود و کارکنان به سرپرستان خود اعتماد خواهند کرد. نتایج این فرضیه با یافته‌های (پالانسکی و همکاران، ۲۰۱۱؛ سایمون، ۲۰۰۲ و وگل گسانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۳) همخوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم به بررسی تأثیر اعتماد کارکنان به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان پرداخته است. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که اعتماد کارکنان به سرپرست بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد ($\beta=0/743$ و $t=31/934$) و در نتیجه این قسمت از فرض پژوهش نیز تأیید می‌شود. به عبارتی هنگامی که کارکنان دریابند که سرپرستان حامی آن‌ها و منافع‌شان در سازمان هستند و می‌توانند به آن‌ها اعتماد کنند، برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود، تلاش خواهند کرد و سعی در بهبود عملکرد خود و سازمان خواهند داشت. بنابراین کارکنان باید به این نکته واقف باشند که شرط موفقیت برای توسعه و بهبود عملکرد در سازمان آن است که نپذیرفتن ایده‌ها و شکست‌های احتمالی را بایستی تحمل کنند و مطمئن باشند که شکست‌ها نیز تنبیهی در پی نخواهند داشت؛ بنابراین اعتمادسازی برای خودکارآمدی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. نتایج این فرضیه با یافته‌های (تقی‌پور و خادم‌دزفولی، ۲۰۱۳؛ قانع‌نیا، ۱۳۹۳؛ لیو و همکاران^۲، ۲۰۱۰ و پترسون و همکاران^۳، ۲۰۱۴) همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم نیز به بررسی تأثیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان پرداخته است. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که صداقت رفتاری ادراک‌شده، اثر مستقیم و معنی‌داری با خودکارآمدی کارکنان دارد ($\beta=0/753$ و $t=31/626$) و بنابراین این قسمت از فرض پژوهش تأیید می‌شود. صداقت رفتاری سرپرست، به معنای الگوی ادراک‌شده از همسویی بین حرف و عمل سرپرستان تعریف شده است، اینکه تا چه حد سرپرستان تمایل دارند به عهد خود وفادار و به ارزش‌هایش پایبند باشد. به عبارت دیگر صداقت رفتاری سرپرست، ثبات و سازگاری او در حفظ تعهدات می‌باشد. از این‌رو هرگاه کارکنان درک کنند که بین گفتار و عمل سرپرست‌شان تطابق وجود دارد و رفتار سرپرست دارای ثبات و سازگاری در شرایط مختلف است، بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای آن‌ها نیز افزوده می‌گردد و کارکنان برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود، تلاش خواهند کرد و سعی در حل مسائل و مشکلات خواهند داشت. نتایج این فرضیه با یافته‌های (آندرو و همکاران، ۲۰۱۵؛ پروتاس، ۲۰۰۸ و سایمون و همکاران، ۲۰۰۸) همخوانی دارد.

¹ Vogelgesang et al.

² Liu et al.

³ Paterson et al.

فرضیه اصلی پژوهش نیز به بررسی نقش میانجی اعتماد کارکنان به سرپرست در رابطه میان صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی کارکنان پرداخته است. نتایج به‌دست آمده از بررسی نقش میانجی متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست و تعیین میزان اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان به روش تحلیل مسیر نشان داد که متغیر صداقت رفتاری ادراک‌شده از طریق اعتماد کارکنان به سرپرست به‌طور غیرمستقیم بر خودکارآمدی کارکنان، اثرگذار است. به‌عبارتی دیگر می‌توان بیان کرد که صداقت رفتاری ادراک‌شده بر اعتماد کارکنان به سرپرست تأثیر می‌گذارد و آن را تقویت کرده و بدین‌گونه بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر می‌گذارد و لذا اعتماد کارکنان به سرپرست، نقشی میانجی میان صداقت رفتاری ادراک‌شده و خودکارآمدی دارد. در نتیجه می‌توان بیان کرد هنگامی که بین گفتار و اعمال سرپرست مطابقت وجود دارد، یعنی آنچه را که سرپرست می‌گوید بدان عمل خواهد کرد. حال اگر بین نیت و رفتارش یکپارچگی وجود داشته باشد موجب اعتماد در پیروان و کارکنان می‌شود و بنابراین کارکنان در انجام کار و مسئولیت‌های خود کوتاهی نخواهند کرد و برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود، تلاش خواهند کرد تا بتوانند موجب بهبود عملکرد خود و سازمان‌شان گردند. حمایت سرپرست از کارکنان خود، به آن‌ها انگیزه بیشتری برای انجام کارهای چالشی می‌دهد و آن‌ها را تشویق می‌کند که استعداد و توانایی‌های خود را به کار بگیرند تا بتوانند از عهده مشکلات برآیند. نتایج این فرضیه با یافته‌های (هینکین و شریشم^۱، ۲۰۱۵؛ پالانسکی، ۲۰۱۱ و سایمون و همکاران، ۲۰۱۵) همخوانی دارد.

براساس نتایج به‌دست آمده از این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که صداقت رفتاری ادراک‌شده بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و زمانی که متغیر اعتماد کارکنان به سرپرست را وارد مدل می‌کنیم، اعتماد کارکنان به سرپرست نقش میانجی میان این دو برقرار می‌کند؛ از این‌رو هرگونه بهبود در ادراک صداقت رفتاری، باعث بهبود خودکارآمدی کارکنان و به دنبال آن بهبود سرمایه روانشناختی کارکنان و عملکرد سازمانی خواهد شد. بنابراین نتایج این پژوهش، نقش ادراک صداقت رفتاری و اهمیت آن را به‌عنوان یک ابزار انگیزش مهم در رفتارهای خودکارآمدی کارکنان بیان می‌کند و لازم است مدیران و سرپرستان سازمان آن‌ها را مدنظر قرار دهند. در نتیجه رهبران و مدیران سازمانی برای اثربخشی بیشتر باید به صداقت رفتاری اهمیت داده و آن را در رفتار و اعمال خود پیاده نمایند تا از این طریق بتوانند از حمایت بیشتری برخوردار بوده و اهداف سازمانی را تحقق بخشند و موفق‌تر از همیشه عمل نمایند. هنگامی که مدیران با

¹ Hinkin and Schriesheim

کارکنان خود صداقت رفتاری داشته باشند، کارکنان به مدیران خود بیشتر اعتماد کرده و آن‌ها را حامی خود و منافع‌شان در سازمان می‌بینند و از این‌رو احساس مالکیت و تعهد بیشتری کرده و خودشان را در فعالیت‌های کاری به میزان بیشتری درگیر خواهند کرد و تمام تلاش خود را برای انجام وظایف‌شان به کار خواهند برد. به این ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و از آنجا که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هرچه به این سرمایه گران‌بها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد، توصیه می‌شود که مدیران به این امر مهم توجه داشته باشند و در جهت افزایش ادراک صداقت رفتاری در سازمان و بهبود اعتماد با کارکنان، از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا کارکنانی که خودکارآمدی بالایی دارند و در زمینه سرمایه روانشناختی به تعالی رسیده‌اند، با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب، برای انجام وظایف خود انگیزه بیشتری پیدا خواهند کرد، نسبت به سازمان‌شان متعهدتر شده، عملکرد شغلی بالایی داشته و از شغل خود راضی‌تر خواهند بود که این امر در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد.

مراجع

۱. باقری، ف.، و یوسفی، ح. (۱۳۸۸). سخت‌رویی، باورهای خودکارآمدی و راهبردهای خودتنظیمی در دانش آموزان دختر. نشریه اندیشه و رفتار (روانشناسی کاربردی)، ۴(۱۴): ۳۵-۴۶.
۲. چاوشی، س، م، ح. (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
۳. خائف‌الهی، ا، ع.، و هادیان، ک. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه روانشناختی بر بلوغ سازمانی با توجه به سبک‌های یادگیری (مطالعه موردی: روسا و معاونین شعب بانک صادرات شهر تهران). مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۲(۳/۲): ۱۲۲-۱۳۱.
۴. خائف‌الهی، ا، ع.، نرگسیان، ع.، و باباشاهی، ج. (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران). نشریه پژوهشنامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)، ۴(۷): ۲۱-۳۷.
۵. سیماراصل، ن.، فیاضی، م.، و قلی‌پور، آ. (۱۳۸۹). تبیین پیامدهای عوامل روانشناختی مثبت در سازمان. فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، ۵(۱۷): ۲۳-۴۶.

۶. ضرغامی فرد، م.، دانائی فرد، ح.، و زارعی متین، ح. (۱۳۹۵). کاوشی بر الگوی پیشایندهای راست کرداری مدیران در سازمان‌های دولتی: مطالعه کیفی. نشریه مدیریت دولتی، ۸(۲): ۲۷۷-۲۹۸.
۷. علی‌پور، ا.، آخوندی، ن.، صرامی‌فروشانی، غ.، ر.، صفاری‌نیا، م.، و آگاه‌هریس، م. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی (PCI) بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. نشریه سلامت کار ایران، ۱۰(۴): ۱۶-۲۴.
۸. عزیزاده‌ثانی، م.، مدهوشی، م.، و محبی، ل. (۱۳۹۳). رابطه صداقت رفتاری با اثربخشی رهبران در سازمان‌ها. فصل‌نامه اخلاق در علوم رفتاری، ۹(۲): ۷۷-۸۵.
۹. فرزانه حسن‌زاده، ژ. (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. مجله تدبیر، ۱۶(۲۴): ۲۲-۲۸، ۱۳۸۹.
۱۰. قانع‌نیا، م. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر سرمایه روانشناختی، اشتیاق شغلی، اعتماد و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۱. کاظمی جغناپ، ح. (۱۳۸۱). نقش اعتماد در سازمان‌های علمی و برخی عوامل موثر بر آن، مطالعه موردی: دانشگاه تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۱۲. کعب‌عمیر، ن.، و نعامی، ع.ا. (۱۳۹۵). اثر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. آموزش پرستار، ۵(۳): ۵۵-۶۳.
۱۳. محسنی‌تبریزی، ع. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر اعتماد اجتماعی دانشجویان ایرانی خارج از کشور: مورد پژوهش دانشگاه‌های آلمان، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۵(۲): ۱۵۱-۱۷۶.
14. Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2015). The interactive effects of behavioral integrity and procedural justice on employee job tension. *Journal of Business Ethics*, 126(3): 371-379.
15. Ammeter, A. P., Douglas, C., Ferris, G. R., & Goka, H. (2004). A social relationship conceptualization of trust and accountability in organizations. *Human Resource Management Review*, 14(1): 47-65.
16. Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2): 122-140.
17. Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7): 574-589.

18. Deepanjana, V., & Nirbhay, K.V. (2017). Measuring the impact of trust on job performance and self-efficacy in a project: Evidence from Saudi Arabia. *The Journal of Applied Business Research*, 33(5): 941-950.
19. Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467.
20. Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2): 160-181.
21. Golipour, R., Jandaghi, G., Mirzaei, M. A., & Arbatan, T. R. (2011). The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company. *African Journal of Business Management*, 5(7): 2660-2667
22. Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2015). Leader reinforcement, behavioral integrity, and subordinate outcomes: A social exchange approach. *The Leadership Quarterly*, 26(6): 991-1004.
23. Kadden, R. M., & Litt, M. D. (2011). The role of self-efficacy in the treatment of substance use disorders. *Addictive Behaviors*, 36(12): 1120-1126.
24. Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3): 454-479.
25. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6): 695-706.
26. Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
27. Mollering, G., Bachman, R. & Lee, H.S. (2004). Understanding organizational trust: foundation constellation and issue of operationalization. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 556-570.
28. Palanski, M. E., Kahai, S. S., & Yammarino, F. J. (2011). Team virtues and performance: An examination of transparency, behavioral integrity, and trust. *Journal of Business Ethics*, 99(2): 201-216.
29. Paliszkiwicz, J., Koohang, A., Gołuchowski, J., & Horn Nord, J. (2014). Management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical model. *Management and Production Engineering Review*, 5(1): 32-41.
30. Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 434-446.
31. Pourkeiani, M., & Tanabandeh, M. (2016). Examining the relationship between organizational trust, organizational citizenship behavior and job satisfaction (Case study of customs department). *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2(4): 904-920.

32. Prottas, D. J. (2008). Perceived behavioral integrity: Relationships with employee attitudes, well-being, and absenteeism. *Journal of Business Ethics*, 81(2): 313-322.
33. Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2): 78-84.
34. Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1): 18-35.
35. Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & Parks, J. M. (2008). The importance of behavioral integrity in a multicultural workplace. *Cornell Hospitality Report*, 8(17): 6-16.
36. Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & McLean Parks, J. (2007). Racial differences in sensitivity to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in-group effects, and "trickle down" among black and non-black employees. *Journal of Applied Psychology*, 92(3): 650-683.
37. Simons, T., Leroy, H., Collewaert, V., & Masschelein, S. (2015). How leader alignment of words and deeds affects followers: A meta-analysis of behavioral integrity research. *Journal of Business Ethics*, 132(4): 831-844.
38. Taghipour, A., & Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol 84: 1617-1621.
39. Vanhala, M., & Ritala, P. (2016). HRM practices, impersonal trust and organizational innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1): 95-109.
40. Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3): 405-413.
41. Werhane P, Freeman R. (2005). The Blackwell encyclopedia of management: Business ethics. *Malden: Blackwell Publishing*.
42. Yin-Yang, Lee, Julia L. Lin. (2009). The effects of trust in physician on self-efficacy, adherence and diabetes outcome. *In Social Science & Medicine*, 68(6): 1060-1068.