

## بررسی رابطه بین هویت سازمانی با یکپارچگی سازمانی و نقش میانجی اعتمادسازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون

راضیه شیرنژاد<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۳۰

### چکیده

**مقدمه و هدف:** هویت سازمانی، اعتماد و یکپارچگی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به شمار می‌آیند. بررسی رابطه این عوامل می‌تواند به درک بهتر سازوکارهای ارتقای انسجام و کارایی در نهادهای آموزشی منجر شود. بررسی رابطه بین هویت سازمانی با یکپارچگی سازمانی و نقش میانجی اعتمادسازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون بود.

**روش‌شناسی پژوهش:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۷۰۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۱۳ نفر و به روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد هویت سازمانی (چنی، ۱۹۸۳)، اعتماد سازمانی (پاین، ۲۰۰۳) و یکپارچگی سازمانی (کاپتن، ۲۰۰۵) بودند که روایی آنها به تأیید خبرگان و استاد راهنما رسیده و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۹ و ۰/۸۶ تأیید شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر اعتماد سازمانی و یکپارچگی سازمانی دارد. همچنین اعتماد سازمانی نیز به طور معنادار بر یکپارچگی سازمانی اثرگذار است. همچنین نتایج بیانگر آن بود که اعتماد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین هویت سازمانی و یکپارچگی سازمانی ایفا می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** هویت سازمانی با تقویت اعتماد سازمانی می‌تواند به شکل مستقیم و غیرمستقیم موجب افزایش یکپارچگی سازمانی شود. به طور کلی، اعتماد سازمانی نقش میانجی مهمی در ارتقای انسجام و کارایی سازمان ایفا می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** هویت سازمانی، یکپارچگی سازمانی، اعتمادسازمانی، کارکنان آموزش و پرورش

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. معلم، شهرستان کازرون

## مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌های آموزشی به عنوان نهادهای کلیدی در ساختار اجتماعی و اقتصادی جوامع، نقش بسزایی در شکل‌دهی به آینده نسل‌های آینده ایفا می‌کنند. یکی از عوامل مؤثر در موفقیت این سازمان‌ها، درک و احساس هویت سازمانی توسط کارکنان است. هویت سازمانی به معنای تصویری است که افراد از سازمان خود دارند و به طور مستقیم بر رفتار و انگیزش آنان تأثیر می‌گذارد. هویت سازمانی به سبب افرادی ایجاد می‌شود، که خود را به عنوان عضوی از یک سازمان طبقه بندی می‌کنند و در درون چهارچوب نظریه هویت اجتماعی ریشه دارد، هویت سازمانی به عنوان یکی از عناصر کلیدی در مدیریت و عملکرد سازمان‌ها، نقش مهمی در تعیین ارزش‌ها، فرهنگ و تعاملات سازمانی دارد. با این حال، بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌هایی مواجه هستند که می‌تواند به تضعیف هویت سازمانی منجر شود. مشکلاتی مانند فقدان ارزش‌ها و اصول مشترک، اختلافات فرهنگی و عدم هم‌پیوندی بین واحدها و بخش‌های مختلف، می‌تواند به کاهش تعاملات مثبت و افزایش تضادها در سازمان منجر شود. این مسائل می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد و کارایی سازمان داشته باشند و به کاهش رضایت و تعهد کارکنان منجر شوند (ویلدرز و همکاران، ۲۰۲۳).

هویت سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در تعیین ارزش‌ها، فرهنگ و تعاملات سازمانی، نقش مهمی در ایجاد و تقویت یکپارچگی سازمانی ایفا می‌کند، در دنیای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های پیچیده و متنوعی مواجه هستند که نیازمند هماهنگی و همکاری مؤثر بین اجزاء مختلف سازمان می‌باشد. یکپارچگی سازمانی به معنای هماهنگی و هم‌پیوندی بین بخش‌ها، واحدها، فرآیندها و افراد در یک سازمان است که برای دستیابی به اهداف مشترک ضروری می‌باشد (صادقی، ۱۴۰۱)، یکپارچگی سازمانی به پیوستگی و همکاری درونی سازمان اشاره دارد که می‌تواند به تقویت عملکرد و دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان کمک کند، با این حال، بسیاری از سازمان‌ها به دلیل عواملی همچون ساختارهای پیچیده، فقدان فرهنگ سازمانی مناسب، مدیریت ناکارآمد و فقدان سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه، با مشکلات جدی در ایجاد و حفظ یکپارچگی مواجه هستند (زراعتی و همکاران، ۱۴۰۰).

با توجه به اینکه اعتماد از ارکان اساسی هر سازمان محسوب می‌شود، بررسی نقش آن به عنوان یک متغیر میانجی در این ارتباط، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اعتماد سازمانی به میزان اطمینان و اعتمادی که کارکنان به سازمان و مدیران خود دارند، اشاره دارد. این اعتماد بر پایه شفافیت، صداقت، عدالت و رعایت حقوق کارکنان شکل می‌گیرد و تأثیرات مثبتی بر عملکرد و رضایت کارکنان دارد، اعتماد سازمانی به عنوان یکی از عوامل حیاتی در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها شناخته می‌شود. با اینحال، بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌هایی در ایجاد و حفظ اعتماد سازمانی مواجه هستند. عدم شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، عدم عدالت در توزیع منابع و فرصت‌ها، و فقدان ارتباطات مؤثر می‌تواند به کاهش اعتماد کارکنان به سازمان منجر

شود. افزایش اعتماد می‌تواند به بهبود روابط بین فردی و گروهی در داخل سازمان کمک کند و زمینه‌ساز افزایش یکپارچگی سازمانی گردد (مایر و همکاران، ۲۰۲۴).

هویت سازمانی و یکپارچگی سازمانی دو مفهوم مهم در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها هستند. نقش میانجی اعتماد سازمانی در این رابطه می‌تواند به تقویت تأثیرات مثبت هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی کمک کند. در حوزه آموزش و پرورش، تقویت این مفاهیم می‌تواند به بهبود هماهنگی و همکاری بین معلمان، دانش‌آموزان، مدیران و والدین کمک کرده و به تحقق اهداف آموزشی منجر شود، با توجه به آنچه که ذکر شد لذا محقق در این پژوهش دنبال آن است تا دریابد که آیا بین هویت سازمانی با یکپارچگی سازمانی و نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون که شامل ۱۷۰۰ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و کرجسی استفاده شده است، بر اساس جدول مورگان و کرجسی برای جامعه مذکور تعداد نمونه، ۳۱۳ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی ساده می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری، از پرسش‌نامه به عنوان منبع اولیه پژوهش استفاده شد.

پرسشنامه هویت سازمانی: این آزمون براساس پرسشنامه هویت یابی سازمانی چنی (۱۹۸۳) تهیه شده است. این پرسشنامه حاوی ۱۸ سوال می‌باشد و دارای ۳ بعد است. ابعاد هویت یابی سازمانی کارکنان شامل: عضویت (احساس همبستگی) که با سوالات (۱ تا ۶)، وفاداری (حمایت از سازمان) با سوالات (۷ تا ۱۲)، شباهت یا ادراک مشخصه‌های مشترک با سوالات (۱۳ تا ۱۸) سنجیده می‌شود، در تحقیق دوران گردناوی (۱۴۰۲)، با عنوان مدل یابی تأثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی در دبیران متوسطه دوم شهرستان تالش، پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی بل ضریب ۰/۷۸ برخوردار بود. همچنین در تحقیق رستمی قوجه (۱۳۹۶)، با عنوان الگوی علی روابط بین سرمایه اجتماعی، هویت سازمانی و کار تیمی با آزمون میانجیگر جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هویت سازمانی، ۰/۹۲، بدست آمد. نمره گذاری پرسشنامه نیز در طیف ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در نظر گرفته شده است و در آن عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی: پرسشنامه اعتماد سازمانی توسط پاپین در سال ۲۰۰۳ ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۶ سوال می‌باشد و با هدف سنجش اعتماد سازمانی طراحی شده است. مولفه‌های اعتماد سازمانی عبارتند از: درستی و صداقت که با سوالات (۱ تا ۴)، قابلیت اتکا با سوالات (۵ تا ۹)، شایستگی با سوالات (۱۰ تا ۱۳) و تعهد سازمانی با سوالات (۱۴ تا ۱۶) سنجیده می‌شود، در تحقیق میار عسگری (۱۳۹۸)، با عنوان رابطه اعتماد سازمانی و هویت سازمانی با بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی غرب استان مازندران)، پایایی پرسشنامه ۰/۹۲، برآورد شد. و در تحقیق ابراهیمی زنگلانی (۱۳۹۷)، با عنوان تأثیر معنویت محیط کار بر تعهد سازمانی: نقش میانجی اعتماد سازمانی، برای پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب

۹۲٪ نشان از پایایی پرسشنامه بود. نمره گذاری پرسشنامه نیز در طیف ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در نظر گرفته شده است و در آن عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد.

پرسشنامه یکپارچگی سازمانی: پرسشنامه یکپارچگی سازمانی توسط کاپتن در سال ۲۰۰۵ ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۴ سوال می‌باشد و با هدف سنجش یکپارچگی سازمانی طراحی شده است. در تحقیق ناصر و طاهرپو (۱۴۰۲)، با عنوان نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در انسجام سازمانی با میانجیگری هم آفرینی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند، سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $0/93$  برآورد شد. نمره گذاری پرسشنامه نیز در طیف ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در نظر گرفته شده است و در آن عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد.

در این تحقیق رویی صوری پرسشنامه‌ها با تأیید استاد راهنما، اساتید و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از  $30$  پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون نشان داد که پایایی پرسشنامه‌ها قابل قبول است؛ به طوری که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هویت‌یابی سازمانی  $0/78$ ، اعتماد سازمانی  $0/89$  و یکپارچگی سازمانی  $0/86$  به دست آمد.

## یافته‌ها

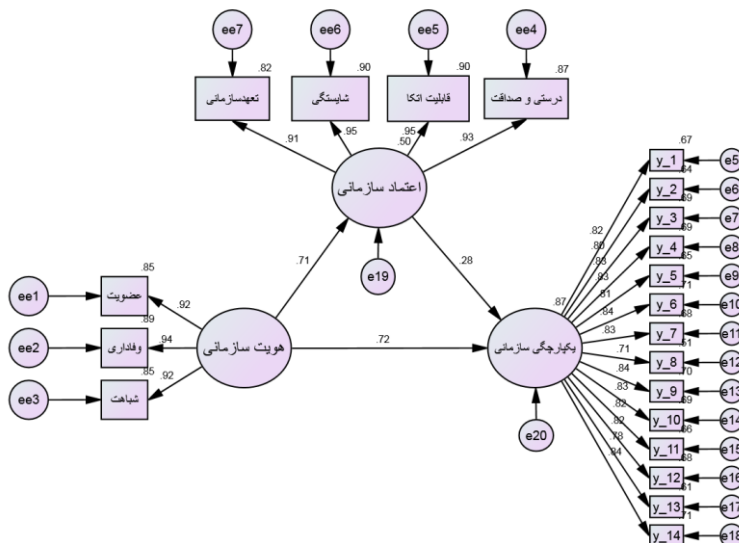
برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد سطح معناداری برای متغیرهای هویت سازمانی ( $0/794$ )، اعتماد سازمانی ( $0/735$ ) و یکپارچگی ( $0/148$ ) همگی بیشتر از  $0/05$  است؛ بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها پذیرفته شد و توزیع متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد. به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش که بین هویت سازمانی با یکپارچگی سازمانی و نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

فرضیه اصلی: بین هویت سازمانی با یکپارچگی سازمانی و نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱ اثرات مستقیم بین متغیرها

متغیرها	$\beta$	Cr	P
اثر مستقیم هویت سازمانی بر اعتماد سازمانی	۰/۷۰۸	۱۴/۴۲۷	۰/۰۰۱
اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر یکپارچگی سازمانی	۰/۲۷۷	۶/۹۱۹	۰/۰۰۱
اثر مستقیم هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی	۰/۷۱۶	۱۴/۴۹	۰/۰۰۱

بررسی اثرات اصلی در جدول (۱) نشان داد که اثر مستقیم هویت سازمانی بر اعتماد سازمانی ( $p < ۰/۰۵$ ) و  $\beta = ۰/۷۰۸$  معنادار است. همچنین اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < ۰/۰۵$ ) و  $\beta = ۰/۲۷۷$  و اثر مستقیم هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۷۱۶$ ) نیز معنی دار می‌باشند.



شکل ۱ مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

جدول ۲ نتایج بوت استرپ اثر غیر مستقیم

خطای برآورد	اندازه اثر	حدود بوت استرپ		هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی
		حد پایین	حد بالا	با واسطه اعتماد سازمانی
۰/۰۴۳	۰/۱۹۶	۰/۱۲۴	۰/۲۷۱	

برای ارزیابی اثر غیرمستقیم اعتماد سازمانی از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می‌آورد. ارزیابی معناداری این روابط را می‌توان به دو طریق بررسی کرد. روش اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله‌های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت باشد (هر دو مثبت یا هر دو منفی) با شد و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر معنادار است. جدول (۲) اثر غیر مستقیم را برای فرضیه اصلی مدل نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود در آزمون بوت استرپ عامل اعتماد سازمانی معنادار شده است. یعنی در این مسیر، اعتماد سازمانی در رابطه هویت سازمانی و یکپارچگی سازمانی نقش واسطه ای دارد.

جدول ۳ نتایج بررسی شاخصهای برازش کلی مدل

شاخص	مقدار مشاهده شده	دامنه مطلوب	وضعیت در مدل
CMIN/DF	۲/۱۹۳	بین ۱ تا ۳	قابل قبول
IFI	۰/۹۶۹	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
TLI	۰/۹۶۵	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
NFI	۰/۹۴۵	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
RFI	۰/۹۳۷	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
CFI	۰/۹۶۹	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
PNFI	۰/۸۳۷	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
PCFI	۰/۸۵۶	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۶۲	کوچکتر از ۰/۰۸	قابل قبول

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای دو، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول (۳) گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور کای دو از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور کای دو معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور کای دو، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن

در مورد نمونه های بزرگ متورم شده و لذا معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور کای دو را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کای دوی نسبی مورد بررسی قرار میدهند) در این پژوهش نیز مقدار کای دوی نسبی برابر  $2/193$  می باشد و از آنجا که کالین و کرامر (۲۰۰۱) مقدار مطلوب کای دو نسبی را ۱ تا ۳ می دانند می توان گفت کای دو نسبی در دامنه مطلوبی قرار دارد و از نظر مدل دارای برازش مناسبی است.

همچنین جدول (۴-۱۴) نشان می دهد شاخص برازش افزایشی IFI، شاخص برازش توکر لویس TLI، شاخص برازش تطبیقی CFI، شاخص برازش بنتلر- بونت NFI و شاخص برازش نسبی RFI نیز بیش از مقدار  $0/9$  و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشند. شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI و شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI نیز بالاتر از  $0/5$  و مناسب می باشند. از شاخصهای اصلی دیگر که مورد بررسی قرار گرفت شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است. مقادیر RMSEA هر چه کمتر باشد بهتر است بطوری که برای مقادیر در فاصله ( $0/08$  و  $0/05$ ) برازش قابل قبول، برای مقادیر در فاصله ( $0/1$ ) و  $0/08$  برازش متوسط و برای مقادیر بیش از  $0/1$  برازش ضعیفی دارند. در اینجا این شاخص برابر با  $0/062$  و در دامنه مطلوب قرار دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که اثر مستقیم هویت سازمانی بر اعتماد سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/708$ ) معنادار است. همچنین اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/277$ ) و اثر مستقیم هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/716$ ) نیز معنی دار می باشند. این نتیجه با نتایج مطالعات اسدپور و همکاران (۱۴۰۱)، حیدری (۱۴۰۱)، زراعتی و همکاران (۱۴۰۰)، مشبکی و همکاران (۱۳۹۸)، مایر و همکاران (۲۰۲۴)، می و همکاران (۲۰۲۱)، نگوین و همکاران (۲۰۲۰)، همخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت هویت سازمانی، یکپارچگی سازمانی و اعتماد سازمانی مفاهیمی هستند که تأثیر زیادی بر عملکرد و رفتار کارکنان دارند. در واقع، هویت سازمانی به احساسی اشاره دارد که کارکنان نسبت به سازمان دارند، مثل حس تعلق، وفاداری و دیدگاه مشترک درباره اهداف سازمان. این هویت می تواند به تقویت یکپارچگی سازمانی منجر شود، یعنی هماهنگی و انسجام در بین اعضای سازمان و بخش های مختلف آن، همچنین اعتماد سازمانی نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می کند. اعتماد بین کارکنان و مدیریت، باعث کاهش تنش ها و افزایش همکاری می شود. زمانی که کارکنان به سازمان و رهبران خود اعتماد داشته باشند، هویت سازمانی قوی تری شکل می گیرد و در نتیجه، یکپارچگی سازمانی افزایش پیدا می کند. نتایج تحقیق نشان داد که اثر هویت سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/716$ ) معنادار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات زراعتی و همکاران (۱۴۰۰)، مایر و همکاران (۲۰۲۴)، می و همکاران (۲۰۲۱)، نگوین و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. با توجه به نتایج می توان گفت هویت سازمانی بیانگر احساس تعلق

و ارتباط کارکنان با سازمان است و شامل ارزش‌ها، فرهنگ و اهداف مشترک است که بین اعضا به اشتراک گذاشته می‌شود. این احساس می‌تواند انگیزه و تعهد کارکنان را تقویت کند، در همین حال، یکپارچگی سازمانی به هماهنگی و انسجام بین بخش‌ها و اعضای مختلف سازمان اشاره دارد و موجب می‌شود سازمان به‌عنوان یک واحد همگرا و هدفمند عمل کند. رابطه این دو مفهوم بدین صورت است که هویت سازمانی قوی می‌تواند منجر به تقویت یکپارچگی سازمانی شود. زمانی که کارکنان هویت مشترکی داشته باشند و به ارزش‌های سازمان وفادار باشند، همکاری و ارتباط بین بخش‌ها و اعضا بهبود می‌یابد و به یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند.

نتایج تحقیق نشان داد که اثر هویت سازمانی بر اعتماد سازمانی ( $p < 0.05$  و  $\beta = 0.708$ ) معنادار است. این نتیجه با نتایج مطالعات زراعتی و همکاران (۱۴۰۰)، مایر و همکاران (۲۰۲۴)، می و همکاران (۲۰۲۱)، نگوین و همکاران (۲۰۲۰)، همخوانی دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت رابطه هویت سازمانی و اعتماد سازمانی عمیق و دوسویه است. هویت سازمانی به احساس تعلق کارکنان به سازمان و شناختی که از ارزش‌ها، مأموریت‌ها و اهداف آن دارند اشاره دارد. وقتی هویت سازمانی قوی باشد، کارکنان احساس همبستگی و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت، اعتماد سازمانی به میزانی که کارکنان به مدیران، همکاران و ساختارهای سازمان اعتماد دارند، اشاره دارد. این اعتماد باعث ایجاد فضایی مثبت و همکاری مؤثر در محیط کار می‌شود، ارتباط این دو مفهوم در این است که هویت سازمانی قوی می‌تواند بستر مناسبی برای شکل‌گیری اعتماد سازمانی فراهم کند. وقتی کارکنان هویت سازمانی مشترکی دارند، احتمالاً به مدیران و همکاران خود اعتماد بیشتری خواهند داشت. از سوی دیگر، اعتماد سازمانی نیز می‌تواند هویت سازمانی را تقویت کند، زیرا کارکنان در محیطی که اعتماد وجود دارد، احساس تعهد بیشتری به ارزش‌ها و اهداف سازمان خواهند داشت. نتایج تحقیق نشان داد که اثر اعتماد سازمانی بر یکپارچگی سازمانی ( $p < 0.05$  و  $\beta = 0.277$ ) معنادار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات اسدپور و همکاران (۱۴۰۱)، حیدری (۱۴۰۱)، زراعتی و همکاران (۱۴۰۰)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)، مشبکی و همکاران (۱۳۹۸)، مایر و همکاران (۲۰۲۴)، می و همکاران (۲۰۲۱)، نگوین و همکاران (۲۰۲۰)، همخوانی دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت اعتماد سازمانی و یکپارچگی سازمانی دو عنصر کلیدی برای عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان هستند و ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند. اعتماد سازمانی به این معناست که کارکنان به همکاران، مدیران و ساختارهای کلی سازمان اطمینان و اعتماد دارند. این حس اعتماد باعث ایجاد محیط کاری مثبت و همکاری مؤثر می‌شود و یکپارچگی سازمانی به هماهنگی و انسجام در بین بخش‌ها و اعضای مختلف سازمان اشاره دارد، که کمک می‌کند سازمان به‌عنوان یک سیستم یکپارچه عمل کند. رابطه بین این دو مفهوم به این صورت است که اعتماد سازمانی پایه و اساس یکپارچگی سازمانی را ایجاد می‌کند. زمانی که کارکنان به یکدیگر و به مدیران اعتماد داشته باشند، همکاری و تعاملات سازنده افزایش می‌یابد و باعث تقویت انسجام و هماهنگی در سازمان می‌شود. از سوی دیگر، یکپارچگی سازمانی نیز می‌تواند اعتماد سازمانی را تقویت کند. زمانی که سازمان به‌طور هماهنگ و مؤثر عمل کند، کارکنان حس

اعتماد بیشتری به توانایی ها و هدفمندی سازمان پیدا خواهند کرد. بر اساس فرضیه اصلی تحقیق، برای تقویت رابطه بین هویت سازمانی، اعتماد سازمانی و یکپارچگی سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون پیشنهاد می شود: شفاف سازی مأموریت و ارزش ها، تقویت حس تعلق با برنامه های فرهنگی، ارتقای برند سازمانی و برگزاری دوره های آموزشی برای بهبود مهارت های ارتباطی و شناخت هویت سازمانی.

## منابع فارسی

ابراهیم زاده، رضا، لاجوردی، معصومه، خادمی، شهاب، جان نثاری، طاهره (۱۳۹۳)، اثرات اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی در شرکت توکا فولاد اصفهان، دومین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار

ابراهیمی زنگلانی، پیمان (۱۳۹۷). تاثیر معنویت محیط کار بر تعهد سازمانی: نقش میانجی اعتماد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اقتصادی و اداری

ابراهیمی، الهام، شمالی، شقایق (۱۳۹۹). بررسی نقش تعدیلگری درهم تنیدگی شغلی در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و هویت یابی سازمانی، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۵(۸)، ۶۹-۷۹

اسدپور، کورش، زراعت کار، محمدکاظم، اسدپور، نواب، و حبیبی، محمد (۱۴۰۱). نقش واسطه ای اعتماد سازمانی در رابطه با اشتیاق شغلی و هویت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مرودشت. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۵۱(۵)، ۱۵۳-۱۷۲.

زراعتی فوکلائی، پروانه و وجدانی، فاطمه (۱۴۰۰). بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: گمرکات مازندران)، *اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران*

مزرعتی، حامد و رادفر، رضا، ۱۳۹۷، تعیین عوامل موثر در ارزیابی سیستم های هوش تجاری با تاکید بر یکپارچگی منابع سازمانی، *پنجمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران*

میار عسگری، علی (۱۳۹۸). رابطه اعتماد سازمانی و هویت سازمانی با بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی غرب استان مازندران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، *دانشکده مدیریت و حسابداری*.

## منابع انگلیسی

- May, A. Y. C., Hao, G. S., & Carter, S. (2021). Intertwining corporate social responsibility, employee green behavior, and environmental sustainability: The mediation effect of organizational trust and organizational identity. *Economics, Management and Financial Markets*, 16(2), 32-61.
- Mayer, R. C., & Mulvey, P. W. (2024). Organisational integrity, trust, dissociative identity, and HR. In *Research Handbook on Organisational Integrity* (pp. 511-524). Edward Elgar Publishing.
- Wildes, SJ, K. W. (2023). Organizational Integrity: Founded in Organizational Identity. In *Organizational Ethics and Moral Integrity in Secular Societies: The Ethics of Bureaucracies* (. 97-118). Cham: Springer International Publishing.

## The Relationship Between Organizational Identity and Organizational Integrity with the Mediating Role of Organizational Trust Among Employees of Kazeroon Department of Education

<sup>1</sup>Raziyeh Shirnejad

### Abstract

**Introduction and Purpose:** Organizational identity, trust, and integrity are among the most important components that strengthen social capital in organizations. Examining the relationship among these factors can provide a better understanding of the mechanisms that enhance cohesion and efficiency in educational institutions. This study aimed to investigate the relationship between organizational identity and organizational integrity with the mediating role of organizational trust among employees of the Kazeroon Department of Education.

**Methodology:** The research method was descriptive-correlational. The statistical population included 1,700 employees of the Kazeroon Department of Education. Based on Morgan's table, a sample size of 313 participants was selected through simple random sampling. Data collection tools included three standardized questionnaires: Organizational Identity (Cheney, 1983), Organizational Trust (Payne, 2003), and Organizational Integrity (Kaptein, 2005). The validity of the instruments was confirmed by experts and the supervisor, and reliability was confirmed with Cronbach's alpha coefficients of 0.78, 0.89, and 0.86, respectively.

**Findings:** The findings indicated that organizational identity had a direct and significant effect on organizational trust ( $\beta=0.708$ ,  $p<0.05$ ) and organizational integrity ( $\beta=0.716$ ,  $p<0.05$ ). In addition, organizational trust significantly affected organizational integrity ( $\beta=0.227$ ,  $p<0.05$ ). Bootstrap results further showed that organizational trust mediates the relationship between organizational identity and organizational integrity.

**Conclusion:** The results demonstrated that organizational identity, by strengthening organizational trust, can directly and indirectly enhance organizational integrity. Overall, organizational trust plays a key mediating role in improving cohesion and organizational effectiveness.

**Keywords:** Organizational Identity, Organizational Integrity, Organizational Trust, Education Employees

---

<sup>1</sup> M.Ain Educational Science, KazerunBranch, Islamic Azad University, kazerun, Iran.