

## Research Paper

# Relationship of Organizational Trust and Organizational Learning Capability With Affective Commitment in Healthcare Workers



Haydeh Fazeli<sup>1</sup> , \*Azam Alavi<sup>2</sup> 

1. Department of Health Services Management, Faculty Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.
2. Department of Nursing, Faculty Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.



**Citation** Fazeli H, Alavi A. [Relationship of Organizational Trust and Organizational Learning Capability With Affective Commitment in Healthcare Workers (Persian)]. *Qom Univ Med Sci J*. 2024; 18:E2960.2. <https://doi.org/10.32598/qums.18.2960.2>

 <https://doi.org/10.32598/qums.18.2960.2>

Received: 26 Oct 2023

Accepted: 05 Dec 2023

Available Online: 26 Nov 2024

## ABSTRACT

**Background and Objectives** In health centers, like other organizations, to achieve organizational goals, there is need to consider employees' organizational trust and organizational learning capability to improve their affective commitment. This study aims to investigate the relationship of organizational trust and organizational learning capability with affective commitment in healthcare workers

**Methods** This is a descriptive-correlational study on 141 employees of health centers in Farsan city in Chaharmahal & Bakhtiari province of Iran, who were selected by a convenience sampling method. Data were collected using organizational learning capability scale, organizational trust scale and affective commitment scale. Statistical analyses were done using descriptive statistics and analytical tests (Pearson correlation test and regression analysis) in SPSS software, version 24.

**Results** There were significant and positive relationships between organizational trust and affective commitment ( $r=0.395$ ,  $P<0.001$ ), between organizational learning capability and affective commitment ( $r=0.405$ ,  $P<0.001$ ), and between organizational trust and organizational learning capability ( $r=0.412$ ,  $P<0.001$ ).

**Conclusion** Organizational trust and organizational learning capability in healthcare workers are directly and positively related to their affective commitment. The relevant authorities are recommended to improve the organizational trust and organizational learning capabilities of healthcare workers to strengthen their affective commitment.

### Keywords:

Trust, Organizations, Learning, Commitment

### \* Corresponding Author:

Azam Alavi, Associate Professor.

Address: Department of Nursing, Faculty Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

Tel: +98 (913) 2839963

E-Mail: [azam\\_alavi92@yahoo.com](mailto:azam_alavi92@yahoo.com), [a\\_alavi@iaushk.ac.ir](mailto:a_alavi@iaushk.ac.ir)



Copyright © 2024 Qom University of Medical Sciences.  
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).  
Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

## Extended Abstract

### Introduction

**T**rust is an important element in the success of an organization. Trust is associated with loyalty. Research results show that organizational trust has a strong relationship with job motivation and employee participation in the organization.

Organizational learning is a process to improve employees' learning within an organization. The characteristics of organizational learning are systemic thinking, improved individual capabilities, team learning, mental models, and common vision. Organizational learning capability has can affect the job satisfaction, the ability to accept and deal with changes and challenges, employee performance, professional competence and employee commitment.

Affective commitment refers to a degree of an employee's emotional attachment to the organization. Employees with high affective commitment continue to work in their organization. In health organizations, like other organizations, human resources are the important part of the organization and there is a need to pay attention to their organizational trust and organizational learning capabilities to improve their affective commitment. This study aims to investigate the relationship of organizational trust and organizational learning capability with affective commitment of health care workers.

### Methods

This is a descriptive-correlational study on 141 employees of health centers in Farsan city in Chaharmahal & Bakhtiari province of Iran in 2020 who were selected using a convenience sampling method. The entry criteria were at least an associate degree, one year of work experience, and the consent to participate in the study. Data were collected using the organizational learning capability scale with 34 items, organizational trust scale with 49 items and the affective commitment scale with 8 items. Statistical analysis was done using descriptive statistics and analytical tests (Pearson correlation test and regression analysis) in SPSS software, version 24.

### Results

The participants included 91 (54.64%) females and 50 (53.46%) males. The mean score of organizational trust was  $3.81 \pm 0.53$ . Also, the mean scores of organiza-

tional learning capability and affective commitment were  $3.78 \pm 0.55$  and  $3.36 \pm 0.52$ , respectively. The mean scores of organizational trust and organizational learning capability had a significant relationship with affective commitment ( $P < 0.001$ ). There was a significant and positive relationship between organizational trust and affective commitment ( $r = 0.395$ ,  $P < 0.001$ ). There was a significant and positive relationship between organizational learning capability and affective Commitment ( $r = 0.405$ ,  $P < 0.001$ ). There was a significant and positive relationship between organizational trust and organizational learning capability ( $r = 0.412$ ,  $P < 0.001$ ). The regression model showed that two variables of organizational trust and organizational learning capability were able to significantly predict changes in affective commitment. Organizational learning capability ( $\beta = 0.386$ ) had more power to predict affective commitment than organizational trust ( $\beta = 0.318$ )

### Conclusion

According to the research results, organizational trust and organizational learning capability of healthcare workers are directly and positively related to their affective commitment to the organization. The relevant authorities are recommended to improve the organizational trust and organizational learning capabilities of healthcare workers to strengthen their affective commitment.

### Ethical Considerations

#### Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Ethics Committee of [Islamic Azad University, Falavarjan Branch](#) (Code: IR.IAU.FALA.REC.1397.017). Ethical considerations such as obtaining informed consent, voluntary participation, explaining the study objectives and the confidentiality of their information were observed.

#### Funding

The paper was extracted from the master's thesis of Haydeh Fazeli at [Islamic Azad University, Shahrekord Branch](#). This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

#### Authors contributions

Writing the original draft, review & editing, and supervision: Azam Alavi; Formal analysis, data curation, investigation, initial draft preparation: Haydeh Fazeli and Azam

Alavi; Conceptualization and resources: Haydeh Fazeli.  
All authors read and approved the final manuscript.

#### **Conflicts of interest**

The authors declared no conflict of interest.

#### **Acknowledgments**

The authors would like to thank all participants for their cooperation in this study.

## مقاله پژوهشی

## بررسی همبستگی اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی در کارکنان مراکز بهداشتی

هایده فاضلی<sup>۱</sup>، اعظم علوی<sup>۲</sup>

۱. گروه مدیریت خدمات بهداشتی، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

۲. گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

Use your device to scan  
and read the article onlineCitation: Fazeli H, Alavi A. [Relationship of Organizational Trust and Organizational Learning Capability With Affective Commitment in Healthcare Workers (Persian)]. *Qom Univ Med Sci J*. 2024; 18:E2960.2. <https://doi.org/10.32598/qums.18.2960.2> <https://doi.org/10.32598/qums.18.2960.2>

## چکیده

تاریخ دریافت: ۴/۸/۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴/۹/۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳ آذر ۰۶

**زمینه و هدف:** در نظام‌های بهداشتی همچون سایر سازمان‌ها نیروی انسانی، پایه و اساس سازمان و عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف است که خود مستلزم وجود اعتماد سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی آن‌هاست. پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان مراکز بهداشتی انجام گرفت.

**روش بررسی:** این مطالعه یک مطالعه توصیفی-همبستگی است. ۱۴۱ نفر از کارکنان شبکه بهداشت شهر فارسان طبق فرمول کوکران به روش در دسترس مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد قابلیت یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی جمع‌آوری شدند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی (آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون) با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد بین میانگین نمرات اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان ( $r=0/395$ ;  $P<0/001$ ) و میانگین نمره قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $r=0/405$ ;  $P<0/001$ ). همچنین بین میانگین نمرات اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌دار مشاهده شد ( $r=0/412$ ;  $P<0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** باتوجه به نتایج پژوهش، اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی همبستگی مستقیم و مثبت دارند. به‌منظور کاربست یافته‌های این پژوهش به مسئولین ذی‌ربط پیشنهاد می‌شود جهت تقویت اعتماد سازمانی و پرورش قابلیت یادگیری کارکنان بهداشتی، اقدامات لازم را انجام دهند تا پایه و اساس محکم‌تری برای بروز تعهد عاطفی در کارکنان خود به وجود آورند.

## کلیدواژه‌ها:

اعتماد، سازمان‌ها، یادگیری، تعهد

## \* نویسنده مسئول:

دکتر اعظم علوی

نشانی: شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، دانشکده علوم پزشکی، گروه پرستاری.

تلفن: ۲۸۳۹۹۶۳ (۹۱۳) ۰۹۸+

رایانامه: [azam\\_alavi92@yahoo.com](mailto:azam_alavi92@yahoo.com), [a\\_alavi@iaushk.ac.ir](mailto:a_alavi@iaushk.ac.ir)

Copyright © 2024 Qom University of Medical Sciences.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

## مقدمه

تعهد عاطفی شکل هیجانی تعهد و تعلق در درون سازمان‌هاست که حداقل دارای سه جزء باور و پذیرش نیرومند اهداف و ارزش‌های سازمان محل کار، تمایل به صرف تلاش قابل توجه برای سازمان محل کار و تمایل زیاد به ماندن در سازمان است [۱۱]. در واقع، تعهد عاطفی به وابستگی احساسی شخص، هویت‌یابی با شغل، درگیری در حرفه، التزام به شغل و سرمایه‌گذاری بلندمدت در حرفه اشاره دارد [۱۲]. افراد با تعهد عاطفی قوی در استخدام سازمان باقی می‌مانند؛ زیرا دوست دارند عضو سازمان باشند [۱۳]. نتایج مرور مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته‌اند، خودشان را با اهداف سازمانی که در آن کار می‌کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می‌کنند. چنین کارکنانی، آگاهانه به سازمان متعهد می‌مانند و برای کسب اهداف مدنظر آن تلاش می‌کنند و تمایل بالایی برای ماندن در سازمان از خود نشان می‌دهند. در این حالت، فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به رسالت وجودی (مأموریت)، ارزش‌ها و اهداف آن احساس و نگرش مثبتی دارد. فرد در سازمان می‌ماند تا این اهداف و ارزش‌ها را که به آن‌ها باور عمیق دارد، محقق سازد [۱۴، ۱۵].

در نظام‌های بهداشتی همچون سایر سازمان‌ها، قطعاً عدم توجه به توانایی‌ها، روحیات، انگیزه‌ها و تمایلات درونی کارکنان، سازمان را در رسیدن به اهدافش با مشکل مواجه خواهد کرد [۱۶]. به نظر می‌رسد اگر شرایط و ساختار سازمانی به گونه‌ای اصلاح شود که افراد احساس اعتماد بیشتری داشته باشند، معیارهای عملکردی آن‌ها بهبود خواهد یافت. بر این مبنا ادعا می‌شود عدم آشنایی با موضوعات اعتماد سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی در ساختار اداری مراکز بهداشتی درمانی، بخشی از مشکلات موجود است. همچنین مطالعات کافی و مناسبی که متناسب با ساختار و ویژگی‌های مراکز بهداشتی کشورمان باشد، انجام نشده است تا به غنای نظری و عملی موضوعات مذکور کمک کند. بر این مبنا، این مطالعه با هدف تعیین همبستگی بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی در کارکنان مراکز بهداشتی انجام شد.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - همبستگی است. با بررسی به عمل آمده، جامعه آماری پژوهش حاضر حدوداً ۲۲۲ نفر از کارکنان بهداشتی بودند. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱۴۱ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان فارس (کارکنان و کارشناسان بهداشتی و ماماها) در سال ۱۳۹۸ طبق فرمول نمونه‌گیری کوکران به روش آسان انتخاب شدند. معیارهای ورود نمونه‌ها به مطالعه شامل داشتن حداقل مدرک کاردانی و حداقل یک سال سابقه کار با انواع استخدام طرحی، قراردادی، پیمانی و رسمی بود.

اعتماد، یک عنصر مهم در موفقیت سازمان و کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی از طریق اطمینان به نیت و اعمال دیگران است [۱]. اعتماد سازمانی به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران، نقش مهمی در دست‌یابی به اهداف افراد و سازمان‌ها و عملکرد مثبت روابط سازمانی دارد. اعتماد به دنبال خود وفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، عامل مهمی در اثربخشی محسوب می‌شود [۲]. اعتماد سازمانی یک عامل حیاتی برای موفقیت فردی و سازمانی است و بالا بودن اعتماد درون سازمانی سبب ترویج و تثبیت ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای می‌شود و ارزش‌هایی چون انصاف و برابری، خیرخواهی، صداقت و عدالت تقویت می‌شوند و در ادامه، عملکرد افراد و خود اثربخشی آن‌ها به طور فزاینده‌ای بهبود می‌یابد [۳].

نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که اعتماد سازمانی ارتباط بسیار قوی با انگیزش شغلی و میزان مشارکت کارکنان در سازمان دارد [۴، ۵]. اعتماد در واقع یک پدیده بین شخصی و جمعی است که همبستگی و همدلی ایجاد می‌کند و به افراد احساس امنیت می‌بخشد. مطالعات پیشین نشان دادند اعتماد و احساس تعلق به طریقه مثبت، به هم مرتبط هستند که در نهایت به بهره‌وری سازمان منجر می‌شوند [۶].

قابلیت‌های یادگیری فرایندهای رسمی و غیررسمی، ساختارهای مناسب، اکتساب، استفاده و تقسیم دانش و مهارت‌ها در سازمان‌ها هستند. قابلیت یادگیری یعنی داشتن توانایی برای به کارگیری دانش چرایی در عمل، که در بستر سازمانی به معنای آن است که دانش علاوه بر یادگیری فردی، به دیگر افراد، واحدها و نقش‌ها تعمیم داده می‌شود [۷]. یادگیری سازمانی را تحت عنوان ظرفیت یا فرایندهای قرار گرفته در درون یک سازمان برای حفظ یا بهبود عملکرد بر مبنای تجربه تعریف کرده‌اند. این فرایند شامل اکتساب دانش، اشتراک دانش و استفاده از دانش است [۸]. ویژگی‌های یادگیری سازمانی شامل تفکر سیستمی، بهبود قابلیت‌های فردی، یادگیری تیمی، مدل‌های ذهنی و بینش مشترک بوده و ویژگی‌های عمومی یادگیری سازمانی شامل قدردانی و تقدیر از موفقیت‌ها، کنار گذاشتن خودشیفتگی و غرور کاذب، تحمل اشتباهات، باور به قابلیت‌های انسانی، شناسایی دانش صریح، تسهیم اطلاعات و دانش، اعتماد و توجه به بیرون سازمان است [۹]. قابلیت یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی، توانایی پذیرش و مواجهه با تغییرات و چالش‌ها، عملکرد کارکنان، شایستگی حرفه‌ای و همچنین تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است [۸].

تعهد عاطفی، به درجه‌ای از دلبستگی عاطفی فرد به اهداف سازمان، احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانندسازی با آن و درگیری در سازمان اطلاق می‌شود [۱۰].

معیار خروج از مطالعه نیز عدم تمایل برای شرکت در مطالعه در نظر گرفته شد. پس از دریافت معرفی نامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد و مراجعه به معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد و ریاست مرکز بهداشت و درمان فارس، پرسش نامه‌ها توزیع شدند. قبل از شروع به کار، موضوع، روش اجرا و هدف مطالعه به شرکت کنندگان توضیح داده شد و رضایت آن‌ها کسب شد. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محفوظ خواهد ماند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسش نامه استاندارد به شرح زیر بود:

#### پرسش نامه قابلیت یادگیری سازمانی

اونانگ و همکاران در سال ۲۰۱۴ این پرسش نامه را طراحی کردند. این پرسش نامه دارای ۳۴ گویه با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (نظری ندارم) تا ۵ (خیلی زیاد) است که با سؤالاتی مانند: «سیاست‌های سازمان به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر نظرات کارکنان قرار می‌گیرد» و «اشتباهات و شکست‌ها در همه سطوح در این سازمان (شرکت) همیشه مورد بحث و تحلیل قرار می‌گیرند» قابلیت یادگیری سازمانی را می‌سنجد. در این پرسش نامه حداقل نمره ۳۴ و حداکثر آن ۱۷۰ است. در پژوهش اونانگ و همکاران، پایایی پرسش نامه قابلیت یادگیری سازمانی با روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ گزارش شده است [۱۷]. پایایی این پرسش نامه در مطالعه باجولوند و طاهری با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش شد [۱۸].

#### پرسش نامه اعتماد سازمانی

اونون و همکاران در سال ۲۰۰۸ این پرسش نامه را طراحی کردند. این پرسش نامه شامل ۴۹ سؤال در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) با حداقل نمره ۴۹ و حداکثر نمره ۲۴۵ است [۱۹]. در ایران، شیرازی و همکاران روایی محتوایی پرسش نامه را توسط متخصصین مناسب اعلام کردند. همچنین پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ برآورد شد [۲۰].

#### پرسش نامه تعهد عاطفی

آلن و می‌یر در سال ۱۹۹۷ این پرسش نامه را ارائه کردند. این پرسش نامه حاوی ۸ سؤال در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ تا ۵ است. در این پرسش نامه حداقل نمره ۸ و حداکثر آن ۴۰ است [۱۵]. روایی این پرسش نامه در مطالعه نظرپور و همکاران مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است [۱۵].

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی

(آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون) به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ انجام شد.

#### یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد اکثریت نمونه‌ها (۹۱ نفر؛ ۶۵/۵۴ درصد) زن و ۵۰ نفر (۳۵/۴۶ درصد) مرد بودند. اکثریت نمونه‌ها (۳۴ نفر؛ ۲۴/۱۱ درصد) سابقه خدمت بین ۱۱-۱۵ سال داشتند. همچنین اکثریت (۳۸ نفر؛ ۲۶/۹۵ درصد) در رده سنی ۴۱-۴۵ سال و دارای مدرک کارشناسی (۶۳ نفر؛ ۴۴/۶۸ درصد) بودند (جدول شماره ۱).

میانگین نمره اعتماد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در مطالعه حاضر،  $3/81 \pm 0/53$  بود. همچنین میانگین نمره قابلیت یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی آنان به ترتیب  $3/78 \pm 0/55$  و  $3/36 \pm 0/52$  به دست آمد.

یافته‌های حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $r=0/395$ ;  $P<0/001$ ). همچنین نتایج همبستگی مثبت و معنی داری بین تعهد عاطفی با قابلیت یادگیری سازمانی ( $r=0/405$ ;  $P<0/001$ ) و بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی ( $r=0/412$ ;  $P<0/001$ ) نشان داد (جدول شماره ۲).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان دهنده همبستگی قوی ( $R=0/600$ ) بین متغیرهای پژوهش بود. دو متغیر اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی توانسته بودند به‌طور معنی داری تغییرات متغیر ملاک (تعهد عاطفی) را پیش بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد متغیر قابلیت یادگیری سازمانی ( $B=0/386$ ) نسبت به اعتماد سازمانی کارکنان ( $B=0/318$ ) همبستگی بیشتری با تعهد عاطفی داشته و پیش بینی کننده قوی تری است (جدول شماره ۳).

#### بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد همبستگی مثبت و معنی داری بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی کارکنان بهداشتی وجود دارد. با مشاهده سطح معنی داری حاصل شده می‌توان گفت دو متغیر اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی می‌توانند تغییرات متغیر تعهد عاطفی را پیش بینی کنند. با مقایسه ضریب استاندارد شده دو متغیر قابلیت یادگیری سازمانی ( $B=0/386$ ) و اعتماد سازمانی ( $B=0/318$ ) نتیجه می‌گیریم که متغیر قابلیت یادگیری سازمانی دارای همبستگی بیشتری با تعهد عاطفی است. در همین راستا نتایج مطالعه تیریلی و گوه نشان داد بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری با تعهد عاطفی همبستگی مثبت و معنی داری در

جدول ۱. توزیع فراوانی مشخصات فردی و شغلی کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان فارس در سال ۱۳۹۸

متغیرها	گروه	تعداد (درصد)
جنس	مرد	۵۰ (۳۵/۴۶)
	زن	۹۱ (۶۴/۵۴)
سن (سال)	کمتر از ۲۵	۷ (۴/۹۶)
	۲۵-۳۰	۱۲ (۸/۵۱)
	۳۱-۳۵	۱۶ (۱۱/۳۵)
	۳۶-۴۰	۲۴ (۱۷/۰۲)
	۴۱-۴۵	۲۸ (۲۶/۹۵)
	۴۶-۵۰	۳۵ (۲۴/۸۲)
	بالتر از ۵۰	۹ (۶/۳۸)
سابقه خدمت (سال)	۱-۵	۷ (۴/۹۶)
	۶-۱۰	۲۰ (۱۴/۱۸)
	۱۱-۱۵	۳۴ (۲۴/۱۱)
	۱۶-۲۰	۲۵ (۱۷/۷۳)
	۲۱-۲۵	۲۶ (۱۸/۴۴)
	۲۶-۳۰	۲۴ (۱۷/۰۲)
	بدون پاسخ	۵ (۵/۵۵)
سطح تحصیلات	کاردانی	۵۷ (۴۰/۴۳)
	کارشناسی	۶۳ (۴۴/۶۸)
	کارشناسی ارشد	۱۵ (۱۰/۶۴)
	دکتری	۶ (۴/۲۶)


 مجله  
 دانشگاه علوم پزشکی قم

یادگیری سازمانی بر روی تعهد عاطفی کارکنان کشور صربستان تأثیر گذار است [۲۲]. نتایج مطالعه کریشنا نشان داد بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان شرکت نرم‌افزاری در کشور هند همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۲۳]. به علاوه، نتایج مطالعه چو و همکاران نیز نشان داد بین قابلیت یادگیری سازمانی

کارکنان سازمان‌های مختلف کشور کانادا وجود دارد [۲۱]؛ که هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر است. همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین قابلیت یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان بهداشتی همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد. در همین زمینه، نتایج مطالعه میلیس و همکاران نشان داد قابلیت

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر تعهد عاطفی با متغیرهای اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی

متغیرها	تعهد عاطفی	اعتماد سازمانی	قابلیت یادگیری سازمانی
تعهد عاطفی	۱	$r=0/395$ ; $P<0/001$	$r=0/405$ ; $P<0/001$
اعتماد سازمانی	$r=0/395$ ; $P<0/001$	۱	$r=0/412$ ; $P<0/001$
قابلیت یادگیری سازمانی	$r=0/405$ ; $P<0/001$	$r=0/412$ ; $P<0/001$	۱


 مجله  
 دانشگاه علوم پزشکی قم

جدول ۳. ضرایب رگرسیون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تعهد عاطفی با اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی

متغیر	مقدار برآورد B	ضریب استاندارد B	مقدار t	سطح معنی داری
اعتماد سازمانی	۰/۴۲۵	۰/۳۱۸	۸/۳۲	۰/۰۰۱
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۵۰۲	۰/۳۸۶	۹/۲۵	۰/۰۰۱
ADJR <sup>2</sup> =۰/۳۵۸      R <sup>2</sup> =۰/۳۶۰      R=۰/۶۰۰				

سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۲۹] که هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر است.

اعتماد، شرط لازم برای ایجاد و توسعه روابط بین سازمانی و گروهی است که تبادل دانش را تسهیل می‌کند [۳۰]. در واقع، اعتماد پدیده‌ای اجتماعی است که همکاری درون سازمانی را افزایش می‌دهد. در دنیای پیچیده و پیش‌بینی‌ناپذیر امروز، اعتماد سازوکاری برای ارتقای تبادل و تسهیم دانش در سازمان‌هاست. در سطح کلان، اعتماد سبب ایجاد مزیت رقابتی بر سازمان می‌شود. همکاری بین افراد در درون سازمان می‌تواند به سازمان کمک کند تا منابع اطلاعاتی را کشف و تبادل کرده و به تسهیم بگذارد. تحقیقات نشان می‌دهند اعتماد دلیل اصلی تسهیم دانش است [۳۱]. اعتماد یک منبع بزرگ اجتماعی روانی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا روی کار خود متمرکز شوند. نظریه سرمایه اجتماعی استدلال می‌کند که اعتماد یک روان‌کننده ارتباط است که موجب اثرات زیادی مانند انتقال دانش و یادگیری مشترک خواهد شد [۳۲]. جین و همکاران نیز اعتماد را مهم‌ترین عامل در تسهیم دانش تلقی می‌کنند. آن‌ها معتقدند اعتماد، فضایی را ایجاد می‌کند که از یک‌سو تعاملات باز افراد را افزایش و از سوی دیگر، پیچیدگی را کاهش می‌دهد. بنابراین اعتماد سبب پرورش ثبات عاطفی و تسهیل پذیرش یکدیگر در سازمان می‌شود [۳۳].

### نتیجه‌گیری

این مطالعه نشان داد افزایش اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی، افزایش تعهد عاطفی کارکنان بهداشتی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین اعتماد داشتن و قابلیت یادگیری کارکنان بهداشتی، در موفقیت و هدایت آن‌ها به سمت رسیدن به اهداف سازمان که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با سلامت انسان‌ها دارد، از جایگاه بالایی برخوردار است. اعتماد سازمانی می‌تواند فرایندهای کاری را برای کارکنان بهداشتی تسهیل کند تا آن‌ها نسبت به برنامه‌ها و اهداف سازمان اطمینان بیشتری حاصل کنند. این امر به نوبه خود در هم‌راستا کردن اهداف فردی و سازمانی مؤثر بوده و بستر مناسبی برای افزایش مشارکت و هم‌فکری کارکنان فراهم می‌کند؛ همچنین موجب افزایش روحیه وابستگی و وفاداری سازمانی آن‌ها می‌شود که این امر خود تعهد عاطفی را پرورش می‌دهد. بنابراین به مدیران و تصمیم‌گیران

و تعهد عاطفی در کارکنان شرکت‌های کره‌ای یک همبستگی خطی مثبت وجود دارد [۲۴] که نتایج مطالعه حاضر را تأیید می‌کنند. در واقع می‌توان گفت قابلیت یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که با افزایش تعهد عاطفی سازمانی همراه است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان بهداشتی و درمان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. در همین زمینه نتایج مطالعه تکینگوندوز و همکاران نشان داد بین اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان بهداشتی - مراقبتی در کشور ترکیه همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۲۵]. نتایج مطالعه غلامی و همکاران بیانگر آن است که بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۲۶]. مطالعه نگوینا و همکاران نیز نشان داد اعتماد سازمانی نقش واسطه‌ای مثبت با تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های دارویی دارد [۲۷]. به علاوه، مطالعه آهاکوا و همکاران نشان داد بین قابلیت یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد [۲۸] که هم‌راستا با نتایج مطالعه اخیر است.

روابط کاری مبتنی بر اعتماد سبب تقویت مشارکت، کاهش تعارض، افزایش تعهد سازمانی و کاهش غیبت از کار می‌شود. همچنین اعتماد سازمانی با برون‌دادهای سازمانی مطلوب، نظیر افزایش رضایت شغلی، بهره‌وری و تعهد سازمانی همراه است [۲۸]. آنچه مسلم است اعتماد به‌عنوان یکی از جنبه‌های اساسی و پیچیده تعاملات انسانی، دربرگیرنده مفاهیم اخلاقی و ارزشی بوده و کلید اصلی برای توسعه روابط بین‌فردی و بین سازمانی به شمار می‌رود. سطح پایین اعتماد باعث می‌شود جریان اطلاعات در سازمان منحرف شود و سوءظن و بدبینی، کم‌کاری، غیبت و ترک خدمت در محیط کار رواج پیدا کند و همچنین میزان وفاداری و حس مسئولیت‌پذیری کاهش یابد. از این رو، اگر در محیط کار اعتماد نباشد، طبیعتاً حس مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری کم‌رنگ خواهد شد.

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی کارکنان بهداشتی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. در همین زمینه نتایج مطالعه نژاد و همکاران نشان داد بین اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری



خطمشی‌های سازمان‌های بهداشتی - درمانی پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد و تقویت اعتماد سازمانی و زمینه‌های پرورش قابلیت یادگیری کارکنان مراکز بهداشتی اقدامات لازم را انجام دهند تا پایه و اساس محکم‌تری برای بروز تعهد عاطفی کارکنان خود به وجود آورند.

از محدودیت‌های این پژوهش، نمونه‌گیری به روش غیر تصادفی است، بنابراین باید در تعمیم نتایج به جامعه مشابه با احتیاط عمل کرد. انجام پژوهش‌های مشابه در محیط‌های بزرگ‌تر و با روش نمونه‌گیری تصادفی پیشنهاد می‌شود که ممکن است نتایج متفاوتی داشته باشند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش با اخذ تأییدیه اخلاقی از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد فلاورجان کد اخلاق به شماره (IR.IAU.1397.017.FALA.REC) انجام شد. ملاحظات اخلاقی نظیر تکمیل فرم رضایت آگاهانه، مشارکت داوطلبانه، توضیح اهداف تحقیق و اطمینان در مورد محرمانه بودن اطلاعات رعایت شد (رعایت کدهای مصوب کمیته کشوری اخلاق در پژوهش‌های علوم پزشکی).

### حامی مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد هاید فاضلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد است و هیچ‌گونه کمک مالی از سازمانی‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

### مشارکت‌نویسندگان

مفهوم‌سازی: هاید فاضلی و اعظم علوی؛ روش‌شناسی، بررسی، نگارش پیش‌نویس اصلی، بررسی و ویرایش و نظارت: اعظم علوی؛ تحلیل رسمی، گردآوری داده‌ها و منابع: هاید فاضلی؛ همه نویسندگان نسخه نهایی را خواندند و تأیید کردند.

### تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که تضاد منافی در این تحقیق وجود ندارد.

### تشکر و قدردانی

از کارکنان شبکه بهداشت و درمان که در مطالعه شرکت کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

## References

- [1] Kabiri A, Ghaleei A, Talebi M, Sheykhlo M. [Relationship between dimensions of spirituality (as ethics) in the workplace with organizational health and organizational trust (Persian)]. *Ethics Sci Technol*. 2019; 14(2):83-91. [\[Link\]](#)
- [2] Moradi HM, Mohammadi M, Adibzadeh M. [Investigating the effect of organizational culture on employees trust and job satisfaction of a military hospital personnel with regard to the role of demographic variables (Persian)]. *Nurse Physician War*. 2021; 9(32):54-63. [\[Link\]](#)
- [3] Jiang Y, Chen W-K. Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia J Math Sci Technol Educ*. 2017; 13(6):2057-68. [\[DOI:10.12973/eurasia.2017.01213a\]](#)
- [4] Bahmani A, Mousavi Davoudi S, Almasi M. [Correlation between spiritual leadership, job motivation and organizational trust of nurses and employees of the Dr Heshmat Hospital in Rasht (Persian)]. *J Health Promot Manage*. 2019; 8(3):27-34. [\[Link\]](#)
- [5] Adabi H, Yekta M. [The relationship between organizational climate and organizational trust with rate of managers participation in decision-making in sport and youth administration (Persian)]. *Appl Res Sport Manage*. 2015; 4(1):81-91. [\[Link\]](#)
- [6] Gharasi MM, Shahidi SN, Dehghan MS. [Correlation between trust and organizational identification and characteristics of the Nursing practice environment in Tehran city hospitals (Persian)]. *J Health Promot Manage*. 2015; 4(2):16-26. [\[Link\]](#)
- [7] Sharifalhosaini M, Ghorbani M, Fariborzi E. [Construction and evaluation of validity and reliability of organizational learning capability questionnaire in Farhangian university (Persian)]. *Educ and Scholast Stud*. 2021; 10(2):211-4. [\[Link\]](#)
- [8] Sadeghi T, Heidari S, Vanaki Z, Khosroangam M, Rodini A. [Organizational learning capabilities of nurses (Persian)]. *Q J Nurs Manage*. 2014; 2(4):56-63. [\[Link\]](#)
- [9] Ebrahimpour H, Yaghubi N, Zahedi SS. [Organizational learning capacity and clinical governance implementation in social security hospital (a case study) (Persian)]. *J Hosp*. 2016; 15(2):75-83. [\[Link\]](#)
- [10] McCune Stein A, Ai Min Y. The dynamic interaction between high-commitment HRM and servant leadership: A social exchange perspective. *Manag Res Rev*. 2019; 42(10):1169-86. [\[DOI:10.1108/MRR-02-2018-0083\]](#)
- [11] Ahmadi S, Nadi M. [Investigating the impact of career progression, career plateauing, affective commitment, job engagement and job burnout on employee perception of organizational justice and the intention to turnover (Persian)]. *Transform Manag J*. 2019; 11:105-32. [\[doi:10.22067/pmt.v11i1.69043\]](#)
- [12] Safari K, Gholami R, Hakimi I. [Replacement of servant leadership by high-commitment human resource management system to create emotional commitment and psychological empowerment (Persian)]. *Transform Manag J*. 2023; 14(2):176-204. [\[DOI:10.22067/tmj.2023.78593.1352\]](#)
- [13] Abdollahzadeh M, Yousefi M. [The impact of authentic leadership on personal performance of employees with regard to job characteristics and emotional commitments (Persian)]. *Res Educ Leadersh Manag*. 2022; 6(22):125-46 [\[DOI:10.22054/jrlat.2022.67371.1612\]](#)
- [14] Cheema S, Afsar B, Javed F. Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corp Soc Responsib Environ Manag*. 2020; 27(1):9-21. [\[DOI:10.1002/csr.1769\]](#)
- [15] Nazarpouri AH, Ghasempour H, Fazelpour F. [The effect of perception of the supportive role of the organization and the motivations of the community on job retention during the corona epidemic; Explaining the mediating role of emotional commitment (case study: Female nurses of Dr. Shariati hospital in Tehran) (Persian)]. *Q J Nurs Manage*. 2022; 11(1):33-45. [\[Link\]](#)
- [16] Mehrgan F, Sobhi E. [Analysis of the structural relationship between the organizational trust with the self-efficiency and professional ethics among nurses (Persian)]. *Q J Nurs Manage*. 2020; 8(4):41-53. [\[Link\]](#)
- [17] Onağ AO, Tepeci M, Başalp AA. Organizational learning capability and its impact on firm innovativeness. *Procedia Soc Behav Sci*. 2014; 150:708-17. [\[DOI:10.1016/j.sbspro.2014.09.029\]](#)
- [18] Bajolvand M, Taheri GH. [Study of effects of organizational learning capability on employee empowerment through mediating role of managerial competency (a study on Payame Noor university in Lorestan province) (Persian)]. *Manag Educ Organ*. 2020; 8(2):313-56. [\[Link\]](#)
- [19] Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of trust in organisational innovativeness. *Eur J Innov Manag*. 2008; 11(2):160-81. [\[Link\]](#)
- [20] Shirazi A, Khodaverdian E, Naeemi M. [The effect of organizational trust on organizational citizenship behaviors (Case of: North Khorasan Gas Company) (Persian)]. *Manag J*. 2012; 4(7):133-54. [\[DOI:10.22067/pmt.v4i7.19470\]](#)
- [21] Tirelli A, Goh SC. The relationship between trust, learning capability, affective organisational commitment and turnover intentions. *Int J Hum Resour Dev Manag*. 2015; 15(1):54-68. [\[DOI:10.1504/IJHRDM.2015.069971\]](#)
- [22] Milić B, Grubić-Nešić L, Kuzmanović B, Delić M. The influence of authentic leadership on the learning organization at the organizational level: The mediating role of employees' affective commitment. *J East Eur Manag Stud*. 2017; 22(1):9-38. [\[DOI:10.5771/0949-6181-2017-1-9\]](#)
- [23] Krishna V. Exploring organizational commitment from an organizational perspective: Organizational learning as a determinant of affective commitment in Indian software firms [PhD, dissertation]. Washington: George Washington University; 2008. [\[Link\]](#)
- [24] Cho D, Eum WJ, Lee KH. The impact of organizational learning capacity from the socio-cognitive perspective on organizational commitment. *Asia Pac Educ Rev*. 2013; 14:511-22. [\[DOI:10.1007/s12564-013-9282-9\]](#)

- [25] Tekingündüz S, Top M, Tengilimoğlu D, Karabulut E. Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Qual Manag Bus Excell.* 2017; 28(5-6):522-41. [DOI:10.1080/14783363.2015.1099428]
- [26] Gholami M, Saki M, Hossein Pour AH. Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *J Nurs Manag.* 2019; 27(5):1020-9. [DOI:10.1111/jonm.12766] [PMID]
- [27] Nguyen TTH, Phamb TTH, Lec QB, Phamd TTH, Buie TVA, Nguyenf TQA. Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Manag Sci Lett.* 2020; 10(14):3453-62. [DOI:10.5267/j.msl.2020.5.032]
- [28] Ahakwa I, Yang J, Agba Tackie E, Afotey Odai L, Dartey S. The effects of job autonomy, organizational learning, and work environment on organizational commitment of public sector employees in the Ashanti Region of Ghana. *Int J Sci Res Manag.* 2021; 9(1):2099-110. [DOI:10.18535/ijrm/v9i1.em02]
- [29] Rudgar Nezhad F, Kia Kojouri K, Khalili Nodehi SN. Effect of altruism on organizational learning capability with the mediating role of communication conflict and organizational trust (case study: Staff of red crescent provincial branches of Gilan and Mazandaran). *Sci J Rescue Relief.* 2020; 12(1):67-76. [DOI:10.32592/jorar.2020.12.1.7]
- [30] Rutten W, Blaas-Franken J, Martin H. The impact of (low) trust on knowledge sharing. *J Knowl Manag.* 2016; 20(2):199-214. [DOI:10.1108/JKM-10-2015-0391]
- [31] Narenjisani F, Mirkamali SM, Mostafavi Z, A'jami F. [Investigating the factor structure of knowledge sharing, organizational trust and creativity (Persian)]. *Educ Scholast Stud.* 2017; 6(1):9-40. [Link]
- [32] Babamiri M, Mahdiyoun SA, Abdi Z, Nouri N, Alipour N. [Investigating the individual and organizational predictors of trust in supervisor in nurses (Persian)]. *Pajouhan Sci J.* 2019; 17(4):55-60. [DOI:10.52547/psj.17.4.55]
- [33] Jain KK, Sandhu MS, Goh SK. Organizational climate, trust and knowledge sharing: Insights from Malaysia. *J Asia Bus Stud.* 2015; 9(1):54-77. [DOI:10.1108/JABS-07-2013-0040]