

بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری اصفهان

سید علی موسوی^۱

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه اعتماد سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی شهرداری اصفهان است. روش پژوهش استفاده شده در این مقاله توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری آن، مدیران منابع انسانی شهرداری اصفهان بود. حجم نمونه ۲۲۰ نفر تعیین شد و روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی بوده است. داده‌های پژوهش با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های $k-s$ همبستگی پیرسون، دوربین واتسون و رگرسیون هم‌زمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۲ استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی و هر سه مؤلفه آن (اعتماد جانبی ۰/۸۳، اعتماد عمودی ۰/۶۰ و اعتماد نهادی ۰/۵۰) با بهره‌وری کارکنان (۰/۷۲) رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. هم‌چنین متغیرهای پیش‌بین وارد بر مدل قادر هستند به‌طور هم‌زمان ۵۳/۲٪ (اعتماد جانبی ۶۹/۵٪، اعتماد عمودی ۳۶/۱٪ و اعتماد نهادی ۲۴/۵٪) از تغییرات متغیر بهره‌وری نیروی انسانی (ملاک) را تبیین کنند. به عبارتی با افزایش یک واحد اعتماد سازمانی، ۵۳/۲٪ بر بهره‌وری کارکنان افزوده می‌شود، هم‌چنین در خصوص مؤلفه‌های اعتماد سازمانی به ترتیب، با افزایش یک واحد اعتماد جانبی ۶۹/۵٪، اعتماد عمودی ۳۶/۱٪ و اعتماد نهادی ۲۴/۵٪ بر بهره‌وری کارکنان افزوده می‌شود.

واژه‌های کلیدی: اعتماد سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی، شهرداری اصفهان

^۱نویسنده مسئول: کارمند رسمی شهرداری تهران، رئیس اداره منابع انسانی سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران