

تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان

لیلا حق شناس قاضی محله^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۹/۱۵

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان می باشد. روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع توصیفی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری تحقیق بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان که تعداد آنها ۲۳۴۰ نفر (با توجه به استعلامی که گرفته شده) می باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۹ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید. داده های تحقیق از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شد و بوسیله نرم افزارهای Spss و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که کلیه فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفته و براین اساس فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی تأثیر داشته و مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر داشته و همچنین فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی

فرهنگ سازمانی، عملکرد رهبری، رضایت شغلی، مشارکت سازمانی، اعتماد سازمانی و شرکت بیمه ایران.

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش مدیریت تحول)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.

(Email: slhany@yahoo.com)

مقدمه

رضایت شغلی موضوع مهمی در مبحث حفظ و نگهداری منابع انسانی یک سازمان به شمار می‌رود و بیتوجهی به آن در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت‌پذیری و در نهایت ترک خدمت می‌شود (پاویروسومارتو، سارجانا و گوناوان^۱، ۲۰۱۸). رضایت شغلی، مبین احساسات فرد درباره شغلش می‌باشد. زمانی که کار فرد با ارزش‌ها و نیازهایش هماهنگ باشد و زمانی که فرد به اهداف و فعالیت‌هایی که برایش مهم می‌باشند دست پیدا می‌کند، رضایت شغلی او افزایش می‌یابد (منگ و برگر^۲، ۲۰۱۹).

در تحقیقی با عنوان ارزیابی اثربخشی سازمانی در سازمان‌های خدمات انسانی نشان داده شد که مشارکت در تصمیم‌گیری باعث افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود (منگ و برگر^۲، ۲۰۱۹). از آنجا که اهمیت فعالیت روابط عمومی استراتژیک شناخته شده می‌باشد، به همین دلیل به یک محیط سازمانی حمایتگر برای رشد بهره‌وری و کیفیت کار متخصصان روابط عمومی و همچنین کارآمدی و ارزش کلی فعالیت‌ها، نیاز می‌باشد. علاوه بر این، مطالعات اخیر بحث در مورد اثربخشی رهبری و عملکرد سازمانی را در فعالیت‌های روابط عمومی بسط داده، ابعاد اصلی رهبری را شناسایی کرده و تأیید کرده اند که رهبران برتر برای به حداکثر رساندن تأثیر استراتژیک و ارزش روابط عمومی در و برای سازمان بسیار مهم هستند (منگ و برگر^۲، ۲۰۱۹).

فرهنگ سازمانی در زمره مهمترین عامل‌های وحدت بخش و انسجام‌آفرین در عرصه فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌رود؛ بنابراین وجود فرهنگ سازمانی ضعیف، جو بسته و ناسالم به آشفتگی و فشار روانی منجر می‌شود که نشانه‌های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به صورت کاه بهره‌وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود (وبر^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی از مسائل مهم در سازمان‌ها، عملکرد تیمی است و همگرایی و همکاری افراد در سازمان‌ها می‌تواند در راستای تحقق سازمان و اهداف رهبران نقشی بی‌بدیل داشته باشد. از طرفی دیگر در سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها به دلیل نقش و رسالت مهم آنها در حوزه آموزش و پرورش نیروی انسانی، وجود رهبرانی تحول‌آفرین و همگرایی و عملکرد تیمی هماهنگ و موثر، اهمیت ویژه‌ای دارد. (نصراللهی، میرحسینی، شیری، ۱۳۹۷) مهمترین ویژگی عصر کنونی، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره کردن و به‌ویژه رهبری سازمان‌هاست؛ بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با

¹ Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan

² Meng, Berger

³ Weber

ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (منگ و برگر، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی در بین بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان نقشی کلیدی ایفا می نماید زیرا این نهاد نقشی مهم در خدمات رسانی به جامعه برعهده دارد. در این راستا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال می باشیم که تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان چگونه است؟

یکی از عواملی که می تواند تأثیر بسیار مثبتی بر رشد و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها دارد رهبری است. رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می کند (نصر الهی، میرحسینی و شیر، ۱۳۹۷)؛ بنابراین می توان گفت عملکرد رهبری فرایند بهبود بلوغ و ایجاد انگیزه در سطح روابط بین رهبران و زیردستان است (اسر، بدیر و کیانی^۱، ۲۰۱۶).

از منظر صاحب نظران مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می نماید و از این حیث مساله رضایت شغلی از مسائل بنیادین هر سازمان به شمار می رود. رضایت شغلی از دو بعد درونی و بیرونی مورد توجه است. رضایت درونی از دو منبع تأثیر می پذیرد: اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار عایدش می شود؛ دوم لذتی که بر اثر مشاهده‌ی پیشرفت یا انجام مسئولیت‌های اجتماعی به انسان دست می دهد. رضایت بیرونی با شرایط محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است؛ و اهمیت این رضایت‌ها متناسب با بلوغ کاری و روانی فرد در افراد مختلف متفاوت است (ویدارسیه^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی موثر می باشد، اما از این میان عامل سبک رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می نماید؛ زیرا اجرای موفقیت آمیز هر برنامه‌ای مستلزم همکاری صمیمانه و خالصانه کارکنان با مدیر است رضایت شغلی کارکنان از عملکرد رهبری مدیرشان مهم است چرا که مدیران می توانند با ایجاد رضایت شغلی در کارکنان و بهبود عملکرد آنها به اهداف سازمان در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

رابینز شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی و حفظ و نگهداری آن را این گونه بیان می کند: "منشأ فرهنگ سازمانی نمی تواند چیزی جز فلسفه بنیان گذاران آن باشد. این فلسفه به نوبه خود بر شاخص‌هایی که در فرآیند استخدام استفاده می شوند، اثرگذار است" (امین افشار، هوشنگی، الهی، ۱۳۹۷).

^۱ Afsar, Badir, Kiani

^۲ Widarsih

طبق گفته شاین^۱ (۱۹۹۰) فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از عقاید، ارزش ها و مفروضات تعریف شده است که توسط اعضای یک سازمان به اشتراک گذاشته می شود. چنین ارزش های اشتراکی بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می گذارند، زیرا آنها برای هدایت تصمیمات و رفتارهای خود به ارزش ها متکی بوده و این تأثیر بیشتری بر اثربخشی سازمان می گذارد. فرهنگ سازمانی باعث بالا رفتن میزان اعتماد و مشارکت سازمانی در بین کارکنان می شود؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی به عنوان یک شرط لازم سازمانی برای بهبود تعامل و عملکرد شغلی اعضای سازمان پدید می آید. در نتیجه، اعتماد اعضای سازمان به سازمان تقویت می شود و باعث بالا بردن میزان رضایت شغلی در بین آنها می شود. رهبری یکی دیگر از شرایط مهم سازمانی است زیرا رهبران تأثیر زیادی در جهت گیری و تصمیم گیری در سازمان های خود دارند. هولک و زرفاس^۲ (۲۰۰۷) خاطرنشان کردند که ارتباطات رهبری باید شامل ابعاد عاطفی، شناختی و اجتماعی باشد. منگ و برگر^۳ (۲۰۱۳) ویژگی های مهم رهبری عالی را در روابط عمومی مشخص کردند و یک الگوی هفت بعدی و یکپارچه از رهبری عالی را ارائه نمودند. علاوه بر این، تحقیقات بر رابطه بین رهبری و فرهنگ سازمانی تأکید داشته و نشان دادند که عملکرد رهبری عامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی می باشد. کوزز و پوزنر^۴ (۲۰۱۲) اهمیت رهبری را در انتقال فرهنگ و ارزش های سازمان از یک نسل به نسل دیگر را مورد تایید قرار داده اند. عملکرد رهبری نقشی مهمی در ایجاد مشارکت و اعتماد در سازمان ایفا می کند.

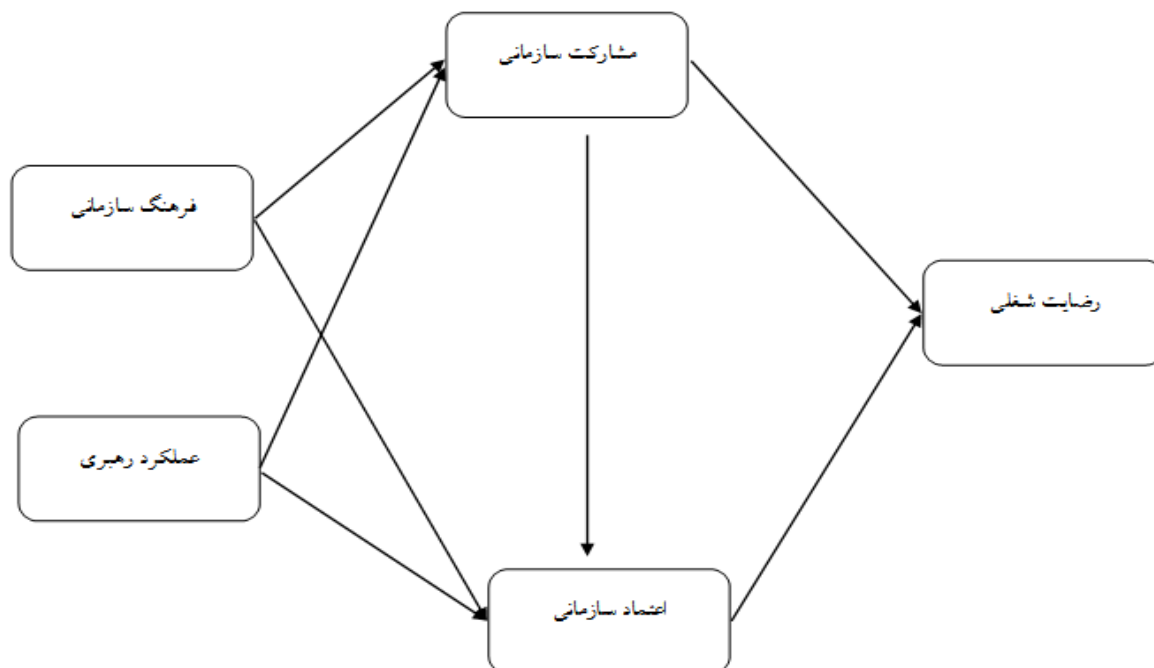
اعتماد یکی از مهمترین شاخصه ها برای درک عموم مردم از رابطه خود با یک سازمان است. اعتماد نه تنها عامل مهمی در روابط موفقیت آمیز محسوب می شود بلکه منبعی برای تولید مزیت های رقابتی پایدار برای شرکای روابط داخلی و خارجی می باشد؛ بنابراین می توان پیش بینی کرد که اعتماد تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی متخصصان دارد. مشارکت پیشرفته می تواند به عنوان محرک اعتماد بیشتر و افزایش رضایت شغلی برای افراد در سازمان ها باشد. (منگ و برگر، ۲۰۱۹) در این راستا با توجه به تحقیق منگ و برگر، ۲۰۱۹ مدل مفهومی تحقیق حاضر به شرح زیر می باشد:

¹ Shayn

² Holk, Zerfale

³ Meng and Burger

⁴ Cooze and Posner



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (منگ و برگر، ۲۰۱۹)

براساس مدل فوق فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشند:

فرهنگ سازمانی بر مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

مشارکت سازمانی بر اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.

اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.

مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق در این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق بیمه گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان که تعداد آنها ۲۳۴۰ نفر (با توجه به استعلامی که گرفته شده) می باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۹ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید.

یافته های تحقیق

در این قسمت اقدام به بررسی متغیرهای تحقیق می نمایم.

برای سنجش متغیر رضایت شغلی از ۱۰ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱- توصیفی کمی متغیر رضایت شغلی (n=۲۶۹)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۲/۵۰	۰/۹۸۶	۲/۲۰	۱/۸۰	۰/۷۴۸	-۰/۱۷۵	۱	۵

با توجه به جدول ۴-۵، میانگین رضایت شغلی برابر با ۲/۵۰ با انحراف معیار ۰/۹۸۶ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان رضایت شغلی کمتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۲/۲۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. مثبت بودن چولگی متغیر (۰/۷۴۸) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت راست می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۱۷۵) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد.

برای سنجش متغیر مشارکت سازمانی از ۵ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۲- توصیفی کمی متغیر مشارکت سازمانی (n=۲۶۹)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۲/۴۷	۱/۲۷۵	۲	۱/۶۷	۰/۶۵۷	-۰/۸۲۰	۱	۵

با توجه به جدول فوق میانگین مشارکت سازمانی برابر با ۲/۴۷ با انحراف معیار ۱/۲۷۵ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان مشارکت سازمانی کمتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۲) می باشد که نشان می دهد

امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. مثبت بودن چولگی متغیر (۰/۶۵۷) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت راست می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (۰/۸۲۰-) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد.

برای سنجش متغیر اعتماد سازمانی از ۶ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۳- توصیفی کمی متغیر اعتماد سازمانی (n=۲۶۹)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۳۱	۰/۸۸۸	۳/۵۰	۴	-۰/۲۵۵	-۰/۶۵۸	۱	۵

با توجه به جدول فوق میانگین اعتماد سازمانی برابر با ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۸۸۸ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان اعتماد سازمانی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۵۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۲۵۵) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۶۵۸) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد.

برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی از ۸ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۴- توصیفی کمی متغیر فرهنگ سازمانی (n=۲۶۹)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۵۰	۰/۷۷۹	۳/۶۰	۳/۶۰	-۰/۶۱۸	۰/۴۲۴	۱/۲۰	۵

با توجه به جدول فوق میانگین فرهنگ سازمانی برابر با ۳/۵۰ با انحراف معیار ۰/۷۷۹ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان فرهنگ سازمانی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۶۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۶۱۸) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر مثبت بودن کشیدگی (۰/۴۲۴) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال بلندتر می باشد.

برای سنجش متغیر عملکرد رهبری از ۷ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۵- توصیفی کمی متغیر عملکرد رهبری ($n=269$)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۴۲	۰/۸۰	۳/۳۳	۴	-۰/۱۳۴	-۰/۳۸۷	۱/۳۳	۵

با توجه به جدول فوق میانگین عملکرد رهبری برابر با ۳/۴۲ با انحراف معیار ۰/۸۰ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان عملکرد رهبری بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۳۳) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۱۳۴) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۳۸۷) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه‌تر می‌باشد.

بررسی نرمال بودن متغیرها

از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تعیین نمودن نرمال بودن و غیرنرمال بودن متغیرها استفاده می‌شود که در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند: H_0

داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند: H_1

اگر سطح معناداری بدست آمده بزرگتر از ۰/۰۵ باشد توزیع متغیر از نوع نرمال می‌باشد.

جدول ۶- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رضایت شغلی	۱۷۳	۲/۵۰	۰/۹۸۷	۱/۹۱۹	۰/۰۰۱	نرمال نیست
مشارکت سازمانی	۱۷۳	۲/۴۷	۱/۲۷۵	۲/۲۷۹	۰/۰۰۱	نرمال نیست
اعتماد سازمانی	۱۷۳	۳/۳۱	۰/۸۸۸	۲/۲۵۹	۰/۰۰۱	نرمال نیست
فرهنگ سازمانی	۱۷۳	۳/۵۰	۰/۷۷۹	۱/۸۵۰	۰/۰۰۲	نرمال نیست
عملکرد رهبری	۱۷۳	۳/۴۲	۰/۸۰	۱/۳۵۵	۰/۰۵۱	نرمال است

با توجه به سطح معناداری در جدول بالا کلیه متغیرها به جز عملکرد رهبری از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند.

آمار استنباطی

در این قسمت برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. در ادامه توضیح مختصری در مورد روش مورد استفاده ارائه شده است.

جدول ۷-آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO		۰/۹۱۶
آزمون بارتلت	χ^2	۴۲۵۴/۵۷۳
	درجه آزادی	۹۰۳
	Sig	۰/۰۰۱

تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۴-۲۰ ارائه شده است.

جدول ۸-مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی (JS)	JS1	۰,۸۹۳	۵۵,۳۸۶	۰/۷۹۹	۰/۸۸۸	۰/۷۴۸
	JS2	۰,۸۹۴	۵۱,۶۸۱			
	JS3	۰,۸۵۶	۳۵,۱۱۴			
	JS4	۰,۷۹۲	۲۴,۲۹۶			
	JS5	۰,۸۹۷	۴۸,۰۷۴			
	JS6	۰,۸۴۷	۳۴,۴۳۴			
	JS7	۰,۷۹۹	۲۶,۹۷۴			
	JS8	۰,۸۲۱	۳۰,۰۰۱			
	JS9	۰,۷۹۷	۲۱,۵۸۶			
	JS10	۰,۷۰۰	۱۱,۷۲۷			
مشارکت سازمانی (OP)	OP1	۰,۸۰۳	۲۰,۳۶۱	۰/۶۱۸	۰/۸۲۸	۰/۶۸۷
	OP2	۰,۸۴۳	۳۱,۰۰۱			

				۱۲,۹۳۷	۰,۷۰۶	OP3	
				۳۰,۰۱۲	۰,۸۶۴	OP4	
				۴۷,۶۰۸	۰,۸۸۸	OP5	
				۱۳,۶۸۶	۰,۷۰۸	OT1	
				۱۴,۹۷۳	۰,۷۴۴	OT2	
۰/۷۹۷	۰/۸۶۰	۰/۵۵۲	۱۷,۹۵۱	۰,۷۳۸	OT3		اعتماد سازمانی (OT)
			۱۸,۲۸۷	۰,۷۳۹	OT4		
			۲۱,۷۹۸	۰,۷۸۳	OT5		
			۲۱,۳۱۸	۰,۷۶۴	OT6		
			۲۳,۹۲۸	۰,۸۵۳	OC1		
۰/۷۲۰	۰/۸۱۹	۰/۴۸۲	۱۵,۱۰۵	۰,۷۲۷	OC2		فرهنگ سازمانی (OC)
			۲۰,۸۶۷	۰,۷۷۷	OC3		
			۱۷,۰۶۶	۰,۷۸۵	OC4		
			۴۹,۵۳۸	۰,۸۸۵	OC5		
			۴۲,۶۶۱	۰,۸۶۸	OC6		
			۲۵,۱۹۶	۰,۸۲۳	OC7		
			۵۳,۶۲۸	۰,۹۰۴	OC8		
			۳۰,۹۱۹	۰,۸۲۹	LP1		
۰/۸۳۲	۰/۸۸۲	۰/۶۰۱	۱۵,۹۸۶	۰,۷۳۳	LP2		عملکرد رهبری (LP)
			۲۳,۶۹۶	۰,۸۲۰	LP3		
			۳۱,۰۸۶	۰,۸۲۹	LP4		
			۳۹,۶۰۵	۰,۸۵۸	LP5		
			۵۸,۹۳۷	۰,۸۹۶	LP6		
			۱۸,۹۹۷	۰,۷۸۳	LP7		

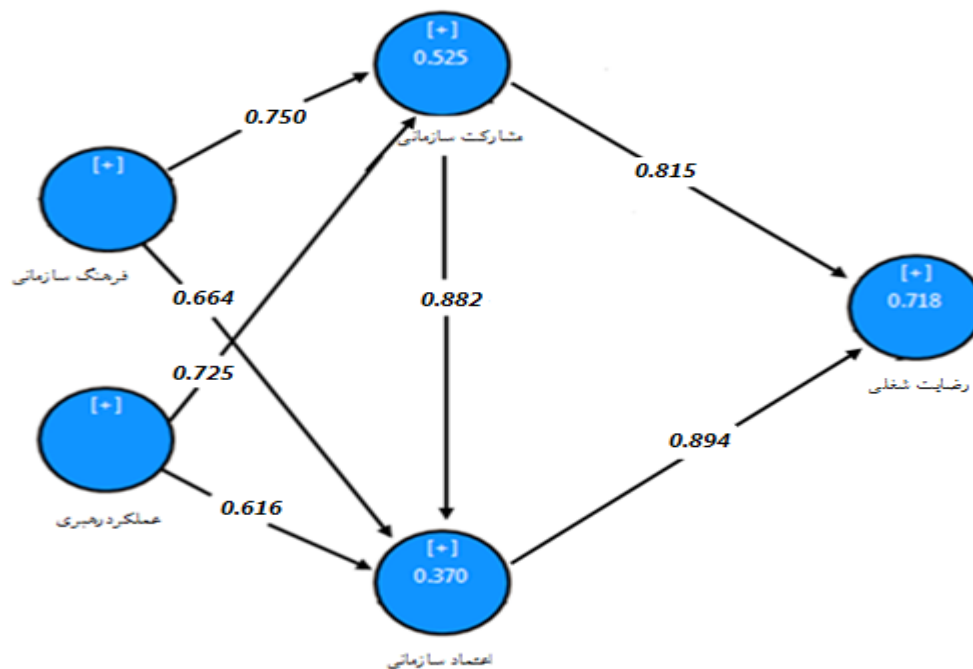
جدول ۹- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	JS	OP	OT	OC	LP
JS	۰,۸۹۴				
OP	۰,۶۴۵	۰,۷۴۳			
OT	۰,۵۸۲	۰,۷۱۲	۰,۸۱۹		
OC	۰,۳۶۹	۰,۴۹۴	۰,۴۵۱	۰,۸۷۶	
LP	۰,۴۴۰	۰,۴۹۹	۰,۵۲۸	۰,۶۰۱	۰,۷۸۶

جدول فوق نشان می دهد که جذر میانگین واریانس استخراج شده برای همه متغیرها در این تحقیق بیشتر از همبستگی آن متغیر با بقیه متغیرها می باشد و در این راستا روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

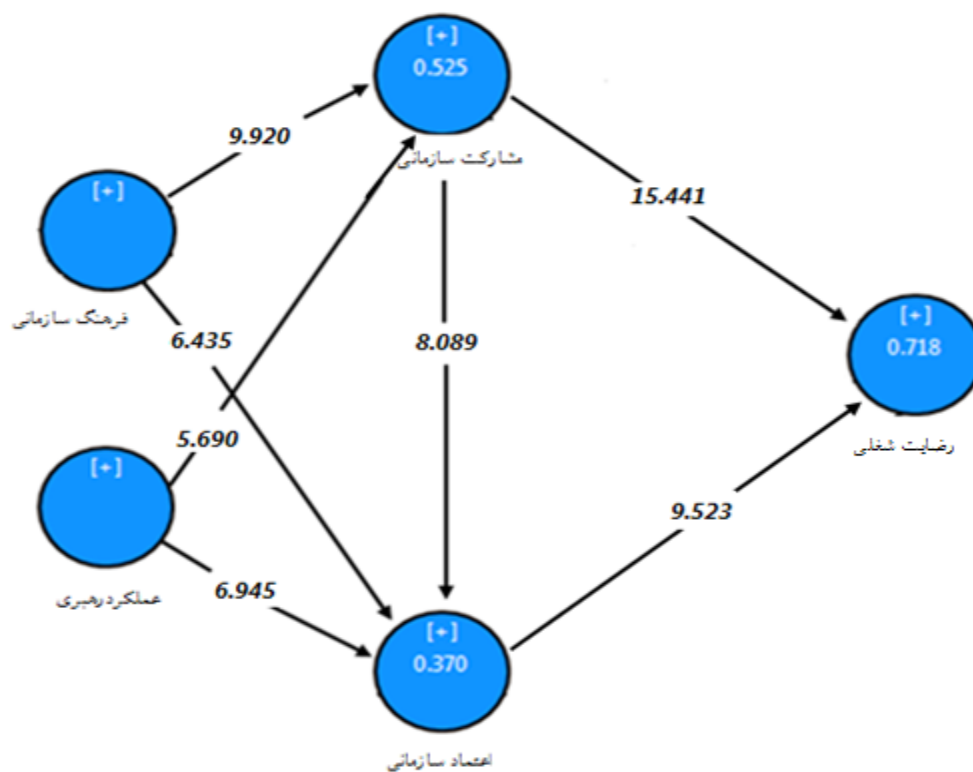
آزمون مدل ساختاری پژوهش

در این قسمت به بررسی مدل ساختاری پژوهش پرداخته شده است.



شکل ۲- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

برای تایید فرضیات مقادیر آزمون تی-استیودنت مورد بررسی قرار می گیرد که اگر بزرگتر از ۱/۹۶ باشد فرضیات تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.



شکل ۳- نتایج آزمون تی- استیوندت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

۱. معیار R^2

معیار R^2 مناسب بودن برازش مدل ساختاری را مورد بررسی قرار می دهد.

جدول ۱۰- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
مشارکت سازمانی	۰/۵۲۵	متوسط
اعتماد سازمانی	۰/۳۷۰	متوسط
فرهنگ سازمانی	۰/۵۱۹	متوسط
عملکرد رهبری	۰/۳۷۹	متوسط
رضایت شغلی	۰/۷۱۸	قوی

۲. معیار Q^2

معیار Q^2 برازش مناسب مدل ساختاری را مورد بررسی قرار می دهد.

جدول ۱۱- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
مشارکت سازمانی	۰/۴۱۳	قوی
اعتماد سازمانی	۰/۲۵۶	متوسط
فرهنگ سازمانی	۰/۳۲۷	متوسط
عملکرد رهبری	۰/۲۰۶	متوسط
رضایت شغلی	۰/۳۶۲	قوی

۳. معیار GOF

شاخص GOF با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

جدول ۱۲- میزان cumminality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cumminality	
مشارکت سازمانی	۰/۴۴۵	۰/۵۲۵
اعتماد سازمانی	۰/۴۴۱	۰/۳۷۰
فرهنگ سازمانی	۰/۴۳۶	۰/۵۱۹
عملکرد رهبری	۰/۳۸۱	۰/۳۷۹
رضایت شغلی	۰/۳۳۲	۰/۷۱۸
میانگین	۰/۴۰۷	۰/۴۶۴

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{0.407 \times 0.464} = 0.434$$

براین اساس مقدار GOF برای مدل پژوهش ۰/۴۳۴ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب

مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

نتایج آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر مشارکت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر فرهنگ سازمانی و مشارکت سازمانی برابر (۹/۹۲۰) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۵۰) است و میزان تأثیر مثبت متغیر فرهنگ سازمانی بر مشارکت سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در فرهنگ سازمانی، موجب افزایش ۰/۷۵۰ واحدی در مشارکت سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که فرهنگ سازمانی بر مشارکت سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی برابر (۶/۴۳۵) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۶۴) است و میزان تأثیر مثبت متغیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در فرهنگ سازمانی، موجب افزایش ۰/۶۶۴ واحدی در اعتماد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

زمانی که نقش میانجی گری مورد ارزیابی قرار می گیرد از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی - داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۳- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری مشارکت سازمانی

مسیر	اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ	خطای استاندارد	سطح معناداری	آماره t	
					حد بالا	حد پایین
فرهنگ سازمانی	مشارکت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۱۹۱	۰/۲۹۷	۰/۰۷۲	۳/۳۱۶
				۰/۰۵۸		۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق سطح معناداری برابر با $0/001$ و کوچکتر از $0/05$ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

زمانی که نقش میانجی گری مورد ارزیابی قرار می گیرد از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار $0/05$ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی - داری مسیر غیر مستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۴- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری اعتماد سازمانی

مسیر	اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ	آماره t	خطای سطح معناداری	مسیر
فرهنگ سازمانی	اعتماد سازمانی	رضایت شغلی	$0/279$	$0/316$	$0/141$
			$5/907$	$0/049$	$0/041$

با توجه به جدول فوق سطح معناداری برابر با $0/041$ و کوچکتر از $0/05$ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد

فرضیه پنجم: عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر عملکرد رهبری و مشارکت سازمانی برابر $(5/690)$ می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر $(0/725)$ است و میزان تأثیر مثبت متغیر عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در عملکرد رهبری، موجب افزایش $0/725$ واحدی در مشارکت سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه ششم: عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر عملکرد رهبری و اعتماد سازمانی برابر $(6/985)$ می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر $(0/616)$ است و میزان تأثیر مثبت متغیر عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد

تغییر در عملکرد رهبری، موجب افزایش ۰/۶۱۶ واحدی در اعتماد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه هفتم: عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

زمانی که نقش میانجی گری مورد ارزیابی قرار می گیرد از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۵- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری مشارکت سازمانی

مسیر	اثر غیر مستقیم	مقدار استرپ	بوت	خطای استاندارد	سطح معناداری
	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	حد بالا	حد پایین
عملکرد رهبری	مشارکت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۰۶۷	۰/۲۵۴	۰/۰۳۱
			۶/۱۹۰	۰/۰۵۱	۰/۰۰۳

با توجه به جدول فوق سطح معناداری برابر ۰/۰۰۳ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه هشتم: عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

زمانی که نقش میانجی گری مورد ارزیابی قرار می گیرد از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۶- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری اعتماد سازمانی

مسیر	اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ	خطای سطح معناداری	سطح معناداری	آماره t	مقدار بوت استرپ	حد بالا	حد پایین	برآورد	سطح معناداری
عملکرد رهبری	اعتماد سازمانی	رضایت شغلی	۰/۰۴۲	۰/۱۵۳	۰/۰۲۴	۶/۵۷۲	۰/۰۴۲	۰/۰۰۱		

با توجه به جدول فوق سطح معناداری برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه نهم: مشارکت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی برابر (۸/۰۸۹) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۸۲) است و میزان تأثیر مثبت متغیر مشارکت سازمانی بر اعتماد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مشارکت سازمانی، موجب افزایش ۰/۸۸۲ واحدی در اعتماد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که مشارکت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دهم: مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مشارکت سازمانی و رضایت شغلی برابر (۱۵/۴۴۱) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۱۵) است و میزان تأثیر مثبت متغیر مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مشارکت سازمانی، موجب افزایش ۰/۸۱۵ واحدی در رضایت شغلی خواهد شد. این بدان معناست که مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه یازدهم: اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی برابر (۹/۵۲۳) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۹۴) است و میزان تأثیر مثبت متغیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در اعتماد سازمانی، موجب افزایش ۰/۸۹۴ واحدی در رضایت شغلی خواهد شد. این بدان معناست که اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوازدهم: مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

زمانی که نقش میانجی گری مورد ارزیابی قرار می گیرد از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی - داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۷-نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری اعتماد سازمانی

مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر غیر مستقیم وابسته	مستقیم	مقدار بوت استرپ		آماره t	خطای استاندارد	سطح معناداری
				حد بالا	حد پایین			
مشارکت سازمانی	اعتماد سازمانی	رضایت شغلی	۰/۰۳۴	۰/۱۴۸	-۰/۰۸۵	۴/۱۳۲	۰/۰۶۰	۰/۰۳۷

با توجه به جدول فوق سطح معناداری برابر ۰/۰۳۷ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

پیشنهادهای زیر با توجه به نتیجه فرضیه های تحقیق ارائه شده اند:

با توجه به تایید فرضیه اول در راستای تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر مشارکت سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که به روحیه و اعتقادات افراد توجه مهمی داشته تا بدین وسیله بتوانند ارتباطی دوطرفه و دوستانه برقرار نمایند که بدین وسیله می توان بر میزان مشارکت افراد نقش مهمی داشته باشند.

با توجه به تایید فرضیه دوم در راستای تاثیر گذاری مستقیم و معنادار فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با ایجاد فرهنگی مناسب در بین کارکنان اداره بر میزان اعتماد سازمانی در بین آنها بیفزایند. با توجه به تایید فرضیه سوم در راستای تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد می شود که با بکارگیری راهکارهای مناسب بر روی فکر و اعتقادات کارکنان تاثیر گذاشته و باعث بالابردن انگیزه آنها در زمینه مشارکت و همکاری با همکاران خود در اداره را ایجاد نمایند.

با توجه به تایید فرضیه چهارم در راستای تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با ایجاد برنامه های مناسب در اداره و رعایت مساوات در بین کارکنان بر میزان رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به تایید فرضیه پنجم در راستای تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر مشارکت سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که مدیران محیطی مناسب برای برقراری ارتباط با کارکنان خود داشته باشند تا بدین وسیله بتوانند بر میان مشارکت سازمانی آنها بیفزایند.

با توجه به تایید فرضیه ششم در راستای تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با برقراری ارتباطی مناسب با کارکنان و ایجاد فضایی امن آنها را مشتاق به استفاده از خدمات ارائه شده از سوی اداره خود نمایند و بدین وسیله بتوانند باعث بالابردن سطح اعتماد سازمانی در سازمان خود شوند.

با توجه به تایید فرضیه هفتم در راستای تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری مشارکت سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که مدیران با بالابردن میزان مشارکت کارکنان در کارهای سازمانی بر میزان رضایت شغلی آنها بیفزایند.

با توجه به تایید فرضیه هشتم در راستای تأثیر گذاری عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با ایجاد برنامه های مناسب در اداره و رعایت مساوات در بین کارکنان بر بالا بردن سطح رضایت شغلی و همچنین اعتماد سازمانی بیفزایند.

با توجه به تایید فرضیه نهم در راستای تأثیر گذاری مشارکت سازمانی بر اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با مشارکت دادن کارکنان در انجام کارها بر بالابردن سط اعتماد سازمانی بیفزایند.

با توجه به تایید فرضیه دهم در راستای تأثیر گذاری مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که با ایجاد راهکارهای برای مشارکت بیشتر کارکنان در کارهای سازمان باعث بالابردن سطح همکاری آنها در کارهای سازمانی و همچنین رضایت آنها گردد.

با توجه به تایید فرضیه یازدهم در راستای تأثیر گذاری اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که مدیران با بالابردن رویه همکاری کارکنان و ایجاد فضایی امن و مطمئن برای کارکنان باعث ایاد انگیزه در بین آنها و همچنین افزایش رضایت شغلی در بین آنها شوند.

با توجه به تایید فرضیه دوازدهم در راستای تأثیر گذاری مشارکت سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری اعتماد سازمانی می توان به مدیران شرکت بیمه ایران پیشنهاد نمود که مدیران با بالابردن میزان مشارکت کارکنان در کارهای سازمانی باعث بالابردن میزان اعتماد سازمانی در بین کارکنان و در نتیجه میزان رضایت شغلی آنها گردند.

منابع

۱. امین افشار، زهرا، هوشنگی، محسن، الهی، سید مجید، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد)، مجله مدیریت فرهنگی، مقاله ۵، دوره ۱۱، شماره ۲ (پیاپی ۳۷)، ۶۲-۷۸.
۲. محمدی، علیرضا؛ علیپور، علی اشرف، چتری پور، فاطمه، چتری پور، معصومه، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، رهبری و تاثیر آنها بر رضایت شغلی و عملکرد دبیران آموزش و پرورش، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار، ۹-۱.
۳. نصراللهی، عباس؛ میرحسینی، عبدالمراد و شیر، اردشیر، ۱۳۹۷، رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تبادلی با توانمندسازی کارکنان بیمارستانهای شهر ایلام. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛ (۳)، ۲۳-۱۷.
4. Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee proenvironmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
5. Meng, Juan, Berger, Bruce K., (2019), The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust, *Public Relations Review* 45, 64-75.
6. Pawirosumarto, Suharno, Sarjana, Purwanto Katijan, Gunawan, Rachmad, (2018), The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 6, pp. 1337-1358.
7. Weber, C., Weidner, K., Kroeger, A., & Wallace, J. (2017). Social value creation in inter-organizational collaborations in the not-for-profit sector-give and take from a dyadic perspective. *Journal of Management Studies*, 54(6), 929-956.
8. Widarsih, R. Wiwi, Madhakomala, Supriyati, Yetty, (2018), The Effect of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction Toward Employees Performance In Directorate General Of Industrial Resilience And International Access Development, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Volume 06, Issue 03, 183-190.

The effect of organizational culture and leadership performance on job satisfaction of insurers of Iran Insurance Company in Guilan province

Leila Haghshenas Ghazimahale¹

Date of Receipt: 2020/11/25 Date of Issue: 2020/12/05

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational culture and leadership performance on job satisfaction of insurers of Iran Insurance Company in Guilan province. The research method used is descriptive and is an applied research in terms of purpose. The statistical population of the study was the insurers of Iran Insurance Company of Guilan Province, whose number is 2340 people (according to the inquiry taken) and the sample size was estimated to be 269 people using Cochran's formula and the available random sampling method was used. Research data were collected through a standard questionnaire and analyzed by Spss and Smart PLS software. The results of data analysis show that all research hypotheses have been confirmed and based on this, organizational culture and leadership performance have an impact on organizational participation and organizational trust and organizational participation and organizational trust have an impact on job satisfaction and also Organizational culture and leadership performance have a significant effect on job satisfaction due to the mediating role of organizational participation and organizational trust among insurers of Iran Insurance Company in Guilan province.

Keywords

Organizational culture, leadership performance, job satisfaction, organizational participation, organizational trust and Iran Insurance Company.

1. Corresponding Author: Master of Business Administration (Transformation Management Orientation) (Email: slhany@yahoo.com)