

رابطه ساختاری اعتماد سازمانی با اضافه کاری: نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

نویسنده اول^۱، مریم همتی نویسنده دوم^۲، سعید ایزد بخش نویسنده دوم^۳، علی حسین پور

^۱دکتری مدیریت بازاریابی بین الملل، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

^۲دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

^۳دکتری حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده حقوق و علوم اداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ساختاری اعتماد سازمانی با میزان اضافه کاری کارکنان از طریق متغیرهای میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی بوده و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سمنان به تعداد ۳۱۶ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای ۱۰۲ نفر از آنان به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار smart-PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی تاثیر مستقیم معناداری بر روی تعهد سازمانی کارکنان و همچنین تاثیر غیرمستقیم معناداری بر تعهد سازمانی از طریق رضایت کارکنان دارد. علاوه براین، تاثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر روی اضافه کاری و تاثیر غیرمستقیم آن از طریق میانجی‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز تایید نگردید. این نتیجه مغایر با آن چیزی است که در واقعیت سازمان‌های ایرانی جاری بوده و آن واقعیت، این است که یکی از ملاک‌های مهم ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان برای مدیران، میزان ساعت اضافه کاری آنها می‌باشد. واژه‌های کلیدی اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اضافه کاری، مدل سازی معادلات ساختاری.

* نویسنده مسئول:

آدرس: استادیار/دانشیار/استاد، دانشجو، دانشکده، دانشگاه، شهر، ایران. ایمیل: ایمیل نویسنده مسئول

۱ مقدمه

ساعات کار طولانی به طور فزاینده ای در بین سازمان های معاصر رواج یافته است. تقریباً ۴۰ درصد از کارمندان آمریکایی و ژاپنی بیش از ۵۰ ساعت در هفته کار می کنند (بارنز و همکاران، ۲۰۱۶؛ تاکاهاشی و ناکاتا، ۲۰۰۶). بررسی کیفیت زندگی اروپا در سال ۲۰۱۶ تأیید کرد که افزایش ساعات کار در ۲۸ کشور به طور قابل توجهی تعادل بین کار و زندگی را در ۱۰ سال گذشته کاهش داده است. علاوه بر این، مطالعات موجود اثرات نامطلوب اضافه کاری بر سلامت و عملکرد کارکنان را برجسته می کند (کو و چوی، ۲۰۱۹). همچنین، فرا تحلیل شواهد سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۸ نشان داد که ساعات کار طولانی و اضافه کاری با افزایش خطر بیماری های قلبی عروقی مرتبط است. (بکرز و همکاران، ۲۰۰۸؛ وونگ و همکاران، ۲۰۱۹). مطالعه کیفی دیگری در چین تأثیرات پیچیده اضافه کاری را بر کارمندان، از جمله تأثیرات بر سلامت روانی و جسمی، تعادل کار و زندگی، و نتایج مرتبط با شغل، برجسته کرد (یو و لکا، ۲۰۲۲). علاوه بر این، یک مطالعه در مورد کنترل زمان کار نشان داد که خستگی کمتر و تعادل بهتر بین کار و زندگی با کنترل در زمان استراحت، به ویژه برای زنان مرتبط است (آلبرشت و همکاران، ۲۰۲۳). علاوه بر این، تحقیقات نشان داده است که کار بیش از حد می تواند تأثیرات منفی بر افراد و شرکت ها داشته باشد (گرین کارمایکل، ۲۰۱۵). بررسی ارتباط بین محیط کار اضافه کاری و پریشانی روانی در بین کارگران ژاپنی بر لزوم ایجاد یک محیط غیر اضافه کاری برای جلوگیری از ناراحتی روانی تأکید کرد (ایشیدا و همکاران، ۲۰۲۰).

کو و چوی نیز هزینه ها و مزایای اضافه کاری را به عنوان ابزاری برای استفاده از سرمایه انسانی برجسته و اقتضای حیاتی اعتماد سازمانی را در این زمینه آشکار نمودند. سطح بالای اضافه کاری یک شرکت می تواند منجر به خستگی کار و کاهش رضایت شغلی شده و اعتماد سازمانی می تواند اثرات منفی اضافه کاری بر رضایت و بهره وری کارکنان را با تسهیل یا ایجاد حس مثبت و یا اضافه کاری داوطلبانه کاهش دهد و کو و چوی (۲۰۱۹). علاوه بر این، اعتماد در سازمانها برای عملکرد و رفاه کارکنان آنها بسیار مهم بوده (سالانوا و همکاران، ۲۰۲۱) و به عنوان یک عامل مهم در تقویت رضایت شغلی و تعهد در بین کارکنان شناسایی شده است. رضایت شغلی به شدت تحت تأثیر روابط بین رهبران و کارکنان است و هنگامی که کارکنان راضی هستند، متعهد به یک رابطه طولانی مدت با سازمان هستند (ماسلیکھا، ۲۰۲۲). از طرف دیگر، اعتماد سازمانی مهمترین عامل در شکل گیری تعهد سازمانی است، و رابطه مثبتی بین اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (باستوگ و همکاران، ۲۰۱۶).

کو و چوی (۲۰۱۹) به این موضوع اشاره نمودند که تعداد معدودی از مطالعات در ادبیات سازمانی به اضافه کاری و پیامدهای سازمانی آن توجه داشته اند. خلاء ادبیات در بررسی اضافه کار، خود بعنوان پیامد سایر عوامل سازمانی و در نقش متغیر وابسته بسیار چشمگیر تر می باشد. علاوه بر این، علیرغم اهمیت اضافه کاری و پیامدهای فردی و سازمانی آن، بررسی این موضوع بصورت علمی در ادبیات پژوهشی داخل کشور مورد غفلت واقع گردیده است. لذا در این پژوهش به منظور پر نمودن شکاف های پژوهشی موجود، اضافه کاری به عنوان یک پدیده در سطح فردی

¹ Barnes & et al² Takahashi & Nakata³ Ko & Choi⁴ Beckers & et al⁵ Wong & et al⁶ Yu & Leka⁷ Albrecht & et al⁸ Green Carmichael⁹ Ishida & et al¹ Salanova & et al

0

¹ Maslikha

1

¹ Bastug & et al

2

که متاثر از سایر عوامل سازمانی است، تثویز شده و به صورت تجربی مورد بررسی قرار گرفته و به دنبال پاسخ این سوال است که اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی چه تاثیری بر روی اضافه کاری کارکنان دارند؟

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱ اضافه کار، رضایت کارکنان و تعهد سازمانی

اضافه کاری معمولاً به عنوان ساعات کاری که علاوه بر ساعات کاری عادی (قانونی) انجام می شود، تعریف می شود. در بسیاری از کشورها، اضافه کاری با پرداخت های اضافه کاری جبران می شود، که می تواند نقشی در دستمزد کارگران و کارکنان ایفا کند. ساعات کار اضافه کاری می تواند مزایای مهمی برای کارگران داشته باشد، البته اگر ساعات کار بیش از حد کار باشند می تواند نگرانی های سلامتی و رفاهی را برای کارگران و کارکنان ایجاد کند (انکسو و کارلسون، ۲۰۱۹). در پژوهش "چرا اضافه کاری؟ مروری سیستماتیک بر روند تکاملی و عوامل موثر بر ساعات کاری در چین" توسط لیو و همکاران (۲۰۱۹) مروری جامع از روند تکاملی و عوامل موثر بر ساعات کاری در چین بررسی شدند. این مطالعه دلایل شیوع فزاینده کار اضافه کاری در چین و تأثیر آن بر کارکنان را بررسی می کند. این مقاله عوامل فرهنگی، اقتصادی و سازمانی را که به روند رو به رشد اضافه کاری در کشور کمک می کند، مورد بحث قرار می دهد. همچنین تأکید می کند که میانگین ساعات کار هفتگی کارمندان شهری چینی در حال افزایش بوده است و تعداد قابل توجهی از کارکنان فراتر از ساعات استاندارد قانونی کار می کنند. این مطالعه پیامدهای این روند بر رفاه کارکنان، بهره‌وری و فرهنگ کلی کار در چین را مورد بحث قرار می دهد و بینش هایی را در مورد پویایی پیچیده کار اضافه کاری در چین ارائه می دهد. علاوه بر این عوامل مختلفی را که کارکنان را به ساعات طولانی تر کار سوق می دهد و پیامدهای بالقوه این روند را روشن می کند (لیو و همکاران، ۲۰۱۹). محمود و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه ادراکی بین اضافه کاری و بازده، با تمرکز ویژه بر دانشگاه های خصوصی می پردازند. این پژوهش، اهمیت اضافه کاری را در حصول اطمینان از تکمیل وظایف شغلی، به ویژه در زمینه پوشش تمام ساعات دروس در دانشگاه های خصوصی، روشن می کند. این مطالعه نشان داد که بین بهره‌وری کارکنان و عواملی همچون دستمزد، شرایط محیط و سلامت، محتوای شغلی و مهارت فناوری اطلاعات رابطه قوی وجود دارد. علاوه بر این، بین بهره‌وری کارکنان و عوامل ترتیب کاری، استرس و رضایت رابطه ضعیفی وجود دارد (محمود و همکاران، ۲۰۱۹).

مطالعات نشان می دهد که اضافه کار مداوم بر زمان فعالیت های اوقات فراغت تأثیر می گذارد و کارمندان را بدون زمان کافی برای بازیابی و انرژی گرفتن می گذارد. این بر توانایی آنها برای گذراندن وقت با خانواده در فعالیت های آرامش بخش تأثیر می گذارد. هر چه کارمند مدت بیشتری در این شرایط گرفتار شود، شانس بیشتری برای استعفا از سازمان خواهد داشت (لی و همکاران، ۲۰۱۶). اضافه کاری کارکنان می تواند تأثیرات مثبت و منفی بر عملکرد و کارایی یک سازمان داشته باشد. در حالی که می تواند به مدیریت تقاضاهای حجم کاری و به حداقل رساندن هزینه ها کمک کند. همچنین می تواند منجر به پیامدهای منفی برای کارکنان شود؛ مانند کاهش رفاه، افزایش فشار روانی و اختلالات خواب (تان و همکاران، ۲۰۲۳). از جنبه مثبت، اضافه کاری می تواند به سازمان ها کمک کند تا به سرعت به تغییرات بار کاری واکنش نشان دهند و فشار کاری را مدیریت کنند. همچنین می تواند منبع درآمد تکمیلی را برای کارکنان فراهم کند، بدون اینکه نیازی به کار آنها در شغل دومی باشد (اینه و همکاران، ۲۰۲۲). با این حال، تأثیر اضافه کاری بر رضایت و بهره‌وری کارکنان همیشه مثبت نیست. برخی از مطالعات نشان داده اند که اضافه کاری می تواند منجر به کاهش رضایت شغلی کارکنان شود. علاوه بر این، رفتار بیش از حد اضافه کاری می تواند باعث خستگی، روابط اجتماعی ضعیف تر در خارج از محل کار، و حتی منجر به مرگ ناشی از کار بیش از حد و طاقت فرسا شود (تان و همکاران، ۲۰۲۳).

رابطه بین اضافه کاری و رضایت کارکنان پیچیده است و می تواند تحت تأثیر عواملی مانند جو عملکرد سازمانی، ناامنی شغلی و ویژگی ها استخدام درک شده باشد. به عنوان مثال، یک مطالعه نشان داد که جو عملکرد یک متغیر پیشین مهم است که بر رفتار اضافه کاری

کارکنان تأثیر می‌گذارد (نیو و یانگ، ۲۰۲۲). مطالعه دیگری نشان داد که رفتار اضافه کاری تحت تأثیر سایر سبک‌های مدیریت یا عوامل بیرونی است (تان و همکاران، ۲۰۲۳).

اضافه کاری معمولاً عامل بدتر شدن رضایت و بهره‌وری کارکنان عنوان شده است (کو و چوی، ۲۰۱۹). با این حال، نتایج تحقیقات رفتار سازمانی نشان می‌دهد که محیط فیزیکی محل کار و سیاست مدیریت منابع انسانی، سیاست‌های جبران خدمات و عملکرد سازمانی می‌تواند رفتارهای اضافه کاری کارکنان نسل جدید را بنحوی ارتقا دهد (نیو و یانگ، ۲۰۲۲، تان و همکاران، ۲۰۲۳). انگیزه‌های درآمد اقتصادی برای گروه‌های پردرآمد در ترویج اضافه کاری نسبتاً ضعیف است (تان و همکاران، ۲۰۲۳). اثرات منفی اضافه کاری اجباری را می‌توان با اقدامات جبرانی تا حدودی کاهش داد و همچنین خودانگیزگی و درک کامل کار تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر اثرات منفی اضافه کاری دارد. نارضایتی فردی ناشی از اضافه کاری را می‌توان با رضایت شغلی با پرداخت‌های مادی، پرداخت‌های غیر مادی (ارتقا شغلی) و سایر موارد به موقع جبران کرد (دوان و سان، ۲۰۲۲).

۲.۲ اعتماد سازمانی، رضایت کارکنان و تعهد سازمانی

اعتماد سازمانی برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است، زیرا به انتظارات مثبت افراد از قصد و روابط، تجربیات و وابستگی‌های متقابل درون سازمان اشاره دارد (جو و همکاران، ۲۰۲۳). این یک ارزیابی جهانی از قابلیت اعتماد یک سازمان است و برای پرورش نیروی کار مولد، مشارکتی و وفادار ضروری است (زک، ۲۰۱۸).

برخی از جنبه‌های کلیدی اعتماد سازمانی عبارتند از: کاهش تمایل به جابجایی، ارتباطات بهبود یافته، افزایش نوآوری، بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی. اعتماد سازمانی می‌تواند احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش دهد و منجر به نیروی کار پایدارتر و متعهدتر شود. اعتماد می‌تواند ارتباطات موثر در سازمان را تقویت کند و محیط کار مشارکتی‌تر و کارآمدتر را ارتقا دهد. اعتماد سازمانی رفتارهای نوآورانه را تقویت می‌کند، زیرا کارکنان در به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و نظرات خود به احساس راحتی می‌کنند (رهایی‌نینگسیه، ۲۰۱۹). کارکنانی که به سازمان و مافوق خود اعتماد دارند، می‌توانند عملکرد بهتری در کار خود داشته باشند که منجر به بهره‌وری بالاتر و محصولات با کیفیت بهتر شده و همچنین احتمال دارد تا رفتارهای مشارکتی از خود نشان دهند (سالانوا و همکاران، ۲۰۲۱؛ دای و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات نشان داده‌اند که اعتماد سازمانی می‌تواند تأثیر مثبت و قابل توجهی بر جنبه‌های مختلف عملکرد سازمانی، از جمله مشارکت کارکنان، بهره‌وری و موفقیت کلی داشته باشد (جو، ۲۰۱۶، ماسلیخا، ۲۰۲۲). با پرورش فرهنگ اعتماد، سازمان‌ها می‌توانند سطح بهره‌وری و انرژی کارکنان را افزایش دهند، همکاری را بهبود بخشند و نیروی کار شادتر و وفادارتر پرورش دهند. به طور کل، اعتماد سازمانی برای ایجاد یک محیط کاری مثبت و مولد ضروری است و برای سازمان‌ها ضروری است که ایجاد و حفظ اعتماد در بین کارکنان خود را در اولویت قرار دهند (زک، ۲۰۱۸).

اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که میزان اعتماد سازمانی به رهبری بر رضایت شغلی کارکنان از طریق کیفیت ارتباطات درک شده تأثیر می‌گذارد (سیلا و همکاران، ۲۰۲۰). اعتماد سازمانی بالاتر با رضایت شغلی بیشتر، مدت زمان تصدی شغلی طولانی‌تر، استرس مزمن کمتر، بهبود رضایت از زندگی و بهره‌وری بالاتر مرتبط است (یوهانسن و زاک، ۲۰۲۱). همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که بین اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد (باستوگ و همکاران، ۲۰۱۶). این یافته‌ها نقش حیاتی اعتماد سازمانی را در افزایش رضایت شغلی کارکنان و رفاه کلی نشان می‌دهد. تأثیر اعتماد و رضایت بر تعهد شغلی کارکنان موضوع تحقیقات بسیاری بوده است. مطالعات متعددی روابط بین اعتماد، رضایت کارکنان و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اعتماد نقش مهمی در شکل‌گیری مشارکت شغلی بیشتر، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد (چو و پارک، ۲۰۱۱، آرتار و آردیل، ۲۰۱۷، لامبرت و همکاران، ۲۰۲۱). به عنوان مثال، یک مطالعه بر روی پزشکان ترک نشان داد که اعتماد یک پیش‌بینی‌کننده مهم تعهد بوده و تعهد مستمر و اعتماد پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی برای رضایت شغلی

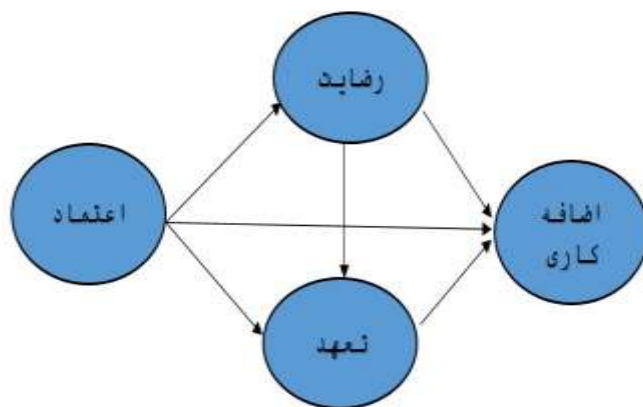
هستند (گیدر، ۲۰۱۹). علاوه بر این، تحقیقات به دنبال پاسخ به این سوال هستند که آیا اعتماد برای رضایت و تعهد کارکنان اهمیت دارد یا خیر، که نشان دهنده اهمیت اعتماد در تأثیرگذاری بر این عوامل است (چو و پارک، ۲۰۱۱). بنابراین، شواهد حاصل از این مطالعات از این مفهوم حمایت می کند که اعتماد و رضایت از نزدیک با تعهد شغلی کارمندان مرتبط است.

تعهد شغلی کارکنان را می توان از طریق سه مولفه تعهد درک کرد: تعهد عاطفی، هنجاری و تعهد مستمر. تعهد عاطفی به دل بستگی عاطفی، شناسایی و درگیری در سازمان اشاره دارد. تعهد هنجاری به تعهد درک شده نسبت به سازمان مربوط می شود، در حالی که تعهد مستمر آگاهی از هزینه های مربوط به ترک سازمان است. تحقیقات نشان داده است که تعهد عاطفی با غیبت کمتر، عملکرد شغلی بالاتر، افزایش رفتار شهروندی سازمانی و سطوح پایین تر استرس و تعارض کار و خانواده مرتبط

است (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). تعهد هنجاری توسط احساس وظیفه اخلاقی و سیستم ارزشی یک فرد هدایت می شود، در حالی که تعهد مستمر تحت تأثیر هزینه های مربوط به ترک سازمان و فرهنگ سازمانی است (مون، ۲۰۱۶). ون در ورف، ۲۰۲۳). این مؤلفه ها درک جامعی از جنبه های مختلف تعهد کارکنان را ارائه می دهند که می تواند برای سازمان ها در مدیریت و افزایش مشارکت و تعهد کارکنان ارزشمند باشد.

۲.۳ توسعه مدل مفهومی پژوهش

به طور کلی، مرور ادبیات موضوع نشان می دهد که تعهد شغلی کارکنان می تواند تأثیر قابل توجهی بر اضافه کاری کارکنان داشته و سیاست ها و مشوق های سازمانی نیز می توانند در ارتقا یا کاهش رفتار اضافه کاری نقش داشته باشند. علاوه بر این، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی نیز نقش مهمی را در رابطه میان اضافه کاری و نتایج کارکنان ایفا می نمایند. با توجه به اهمیت نقش اعتماد سازمانی در موفقیت سازمان ها از طریق تقویت رضایت و تعهد سازمانی در میان کارکنان و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه ایثاربخشی سازمانی، در این پژوهش مدل مفهومی زیر از روابط ساختاری میان اعتماد سازمانی و میزان اضافه کاری کارکنان در نظر گرفته شد. در مدل ارائه شده اعتماد سازمانی به عنوان متغیر برون زاد بر اضافه کاری کارکنان اثر مستقیم دارند. همچنین، فرض شده است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز در رابطه ساختاری اعتماد سازمانی بر اضافه کاری کارکنان نقش میانجی ایفا می کنند.



شکل ۱. مدل مفهومی اثر اعتماد سازمانی بر اضافه کاری با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

در راستای هدف و مدل مفهومی پژوهش فرضیه های زیر مطرح و پیگیری شد:

- ۱- اعتماد سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر رضایت کارکنان دارد.
- ۲- اعتماد سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
- ۳- اعتماد سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر اضافه کاری کارکنان دارد.
- ۴- رضایت کارکنان اثر مستقیم و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
- ۵- رضایت کارکنان اثر مستقیم و معناداری بر اضافه کاری کارکنان دارد.
- ۶- تعهد سازمانی کارکنان اثر مستقیم و معناداری بر اضافه کاری کارکنان دارد.

۳ روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و بر مبنای گردآوری داده ها از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شده است، در میان انواع پژوهش های همبستگی از نوع «تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس» می باشد.

۳.۱ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان پیمانی و رسمی اداره کل امور مالیاتی استان سمنان بوده که حداقل دارای مدرک کارشناسی می باشند. با توجه به تعداد افراد این جامعه آماری که ۳۱۶ نفر بودند با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با در نظر گرفتن مقدار ۰/۰۷ خطا در اندازه گیری متغیرها، تعداد نمونه آماری برابر ۱۲۰ به دست آمد. به این ترتیب پرسشنامه برای تمامی افراد ارسال شد و در نهایت ۱۰۲ پرسشنامه در تحلیل های آماری مورد استفاده قرار گرفت.

۳.۲ سازه های پژوهش و برازش مدل اندازه گیری

روش گردآوری اطلاعات مطالعات کتابخانه ای، مقالات و پایان نامه های فارسی و لاتین و استفاده از پرسشنامه بوده است. برای سنجش اعتماد سازمانی و رضایت کارکنان از مقیاس توسعه یافته توسط کو و چوی (۲۰۱۹) و برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس آلن و مایر (۱۹۹۱)، دربرگیرنده مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری استفاده شده است. تمامی سازه ها با مدل های اندازه گیری انعکاسی و بر مبنای طیف ۵ نقطه ای لیکرت از «بسیار مخالف» تا «بسیار موافق» طراحی شدند. برای سنجش اضافه کار نیز از مجموع ساعات اضافه کاری هر کارمند در سال استفاده شده است.

برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری از روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی به ترتیب بر مبنای معیار AVE، فورنل لارکر، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در نرم افزار Smart-PLS 3.0 استفاده شد. در تایید روایی همگرای سازه های انعکاسی چندین شاخص وجود دارد. مقدار بار عاملی هر آیتم در عامل مربوطه باید حداقل ۰/۵، مقدار p-value باید حداکثر ۰/۰۵، مقدار AVE برای هر سازه باید حداقل ۰/۵ و $Cr > AVE$ باشد. معیار روایی واگرا بر اساس آزمون فورنل و لارکر در یک سازه این است که مقدار جذر AVE باید

بزرگ‌تر از میزان همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها باشد. بر اساس شاخص‌های فوق و مقادیر بدست آمده از مدل اندازه‌گیری، سوالات مولفه‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۵ بود، حذف گردیدند. پس از حذف این سوالات با توجه به اینکه شاخص AVE و معیار فورنل لارکر برای سازه تعهد سازمانی در محدوده قابل قبول واقع نشد در مرحله بعد سوالات با کمترین بار عاملی به تدریج از مدل اندازه‌گیری حذف شدند. در نهایت ۸ سوال از مجموع سوالات مولفه تعهد سازمانی حذف گردید و نتایج آن در جداول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. روایی و پایایی سازه‌ها

سازه	تعداد سؤال‌ها	آیتم‌ها	بارهای عاملی	P- value	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
اعتماد سازمانی	۴	Q28 Q29 Q30 Q31	۰/۸۰۶ ۰/۷۶۸ ۰/۸۹۷ ۰/۸۲۶	۰ ۰ ۰ ۰	۰/۸۴۴	۰/۸۹۵	۰/۶۸۲
رضایت کارکنان	3	Q25 Q26 Q27	۰/۸۸۳ ۰/۶۵۵ ۰/۸۹۹	۰ ۰ ۰	۰/۷۴۶	۰/۹۵۴	۰/۶۷۲
تعهد سازمانی	۱۶	Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q16 Q18 Q21 Q22 Q23	۰/۸۱۲ ۰/۵۶۸ ۰/۶۹۴ ۰/۸۴۸ ۰/۸۳۴ ۰/۸۹۵ ۰/۸۹۸ ۰/۸۹۵ ۰/۸۱۳ ۰/۸۱۲ ۰/۷۳۲ ۰/۶۹۴ ۰/۵۹۸ ۰/۶۸۰ ۰/۶۴۱ ۰/۵۹۸	۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰	۰/۹۴۷	۰/۸۵۸	۰/۵۶۸

تمامی بارهای عاملی در سازه‌های انعکاسی بالاتر از ۰/۵، مقدار p-value برابر صفر و مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ و $Cr > AVE$ بوده که این نتایج روایی همگرایی سازه‌های پژوهش را تأیید می‌کنند. برای سنجش پایایی سازه‌های پژوهش از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. با توجه به نتایج که بیشتر از ۰/۷ بوده، پایایی سازه‌های پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

جدول ۲. نتایج آزمون فورنل و لارکر ارزیابی روایی واگرا

رضایت کارکنان	تعهد سازمانی	اعتماد سازمانی	
		۰/۸۲۶	اعتماد سازمانی
	۰/۷۵۴	۰/۷۱۳	تعهد سازمانی
۰/۸۲۰	۰/۷۴۵	۰/۷۰۵	رضایت کارکنان

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که روایی واگرایی سازه‌های تحقیق نیز با توجه به معیار فورنل و لارکر مورد تأیید می‌باشد (رجیکومار، ۲۰۱۳؛ کودا، ۲۰۱۴).

۳.۳ برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل

در این پژوهش برای ارزیابی مدل ساختاری، شاخص‌های ضریب تعیین (R^2) و معیار Q^2 بکار گرفته شده که مقادیر آن در جدول ۴ ارائه شده است. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درونزا ارائه می‌شود و هرچه مقدار آن بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل می‌باشد. چین (۱۹۹۸)، مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ را به ترتیب بعنوان ملاک ضعیف، متوسط و قوی بودن R^2 سازه‌های درونزا معرفی نمود. همچنین مقدار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درونزا را نشان می‌دهد و هنسلر و همکاران (۲۰۰۹)، مقادیر ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) را برای شدت قدرت پیش‌بینی آن تعیین نمودند (عارف نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که مقادیر R^2 و Q^2 برای سازه‌های رضایت کارکنان و تعهد سازمانی در سطح قوی و مطلوبی قرار داشته و برای اضافه کار ضعیف می‌باشد. بنابراین می‌توان اینطور نتیجه‌گیری نمود که قدرت پیش‌بینی سازه‌های رضایت کارکنان و تعهد سازمانی قوی بوده و مدل ساختاری آنها نیز از برازش مطلوبی برخوردار بوده اما قدرت پیش‌بینی اضافه کار ضعیف بوده و مدل ساختاری آن از برازش قابل قبولی برخوردار نمی‌باشد. عبارت دیگر می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که قدرت پیش‌بینی اضافه کار توسط سایر سازه‌ها در مدل ساختاری ضعیف می‌باشد.

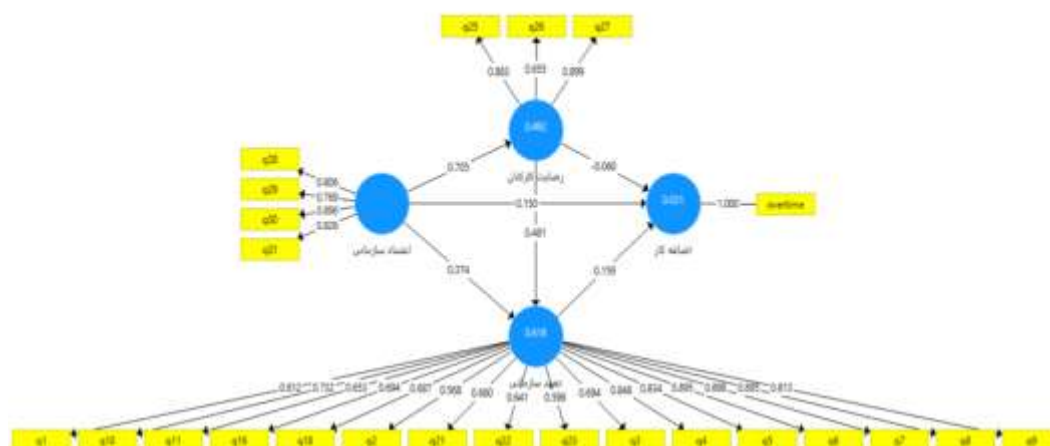
جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

سازه	مقدار R^2	نتیجه	مقدار Q2	نتیجه
رضایت کارکنان	۰/۴۹۲	برازش قوی مدل ساختاری	۰/۳۰۷	قدرت پیش بینی قوی
تعهد سازمانی	۰/۶۱۸	برازش قوی مدل ساختاری	۰/۳۲۴	قدرت پیش بینی قوی
اضافه کار	۰/۰۳۱	برازش ضعیف مدل ساختاری	۰/۰۱۵	قدرت پیش بینی ضعیف

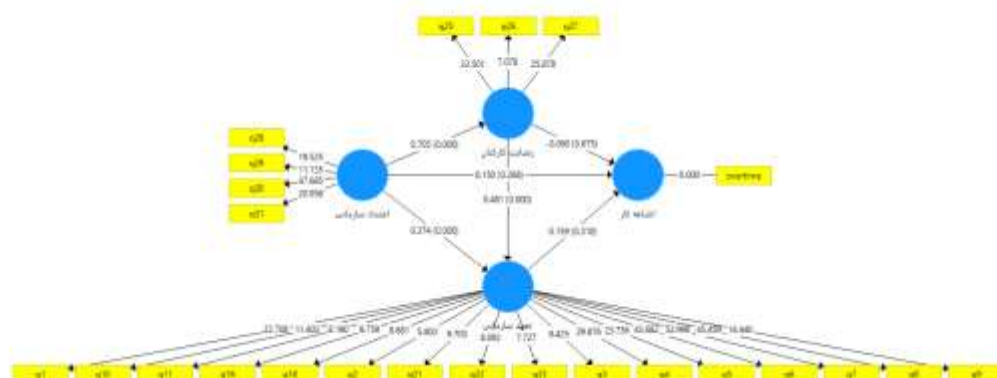
در نهایت، دو شاخص مهم برازش مدل کلی حداقل مربعات جزئی در نرم افزار smart-PLS 3 عبارت است از شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) و شاخص تناسب به هنجار (NFI). اگر مقدار شاخص SRMR کمتر از ۰/۱ و مقدار NFI نیز بالای ۰/۷ باشد برازش مدل مناسب است. در این پژوهش $SRMR=0/08$ و $NFI=0/714$ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل دارد.

۴ یافته‌های پژوهش

برای سنجش فرضیه‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار smart-PLS 3.0 استفاده شده است. خروجی آزمون مدل پژوهش به همراه ضرایب مسیر و بارهای عاملی در شکل ۱ ارائه شده است. همچنین خروجی آزمون مدل در حالت p-value برای مدل درونی و حالت T-value برای مدل بیرونی به شرح شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. خروجی آزمون مدل به همراه ضرایب مسیر و بارهای عاملی



شکل ۳. خروجی آزمون مدل در حالت p -value برای مدل درونی و حالت T -value برای مدل بیرونی

برای بررسی فرضیه‌ها نخست باید به سطح معناداری (مقدار P -value) ضرایب مسیر توجه کرد. مقادیر p محاسبه شده نشان می‌دهد که ۳ فرضیه مرتبط با متغیر اضافه کار دارای مقدار p بیشتر از ۰/۰۵ بوده و اثر معناداری را شناسایی نمی‌کند و به این معناست که ادعای اثر مستقیم و معنادار اعتماد سازمانی، رضایت کارکنان و تعهد سازمانی بر اضافه کار کارکنان تأیید نمی‌شوند. این نتیجه موید و همراستا با وضعیت نامطلوب شاخص‌های R^2 و Q^2 برای متغیر اضافه کار بوده که در بخش قبل به آن پرداخته شد. نتایج ارزیابی مدل در شکل ۲ نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی اثر مثبت قوی و معناداری بر روی رضایت کارکنان (p -value = ۰، $\beta = ۰/۷۰۵$) و بر روی تعهد سازمانی (p -value = ۰، $\beta = ۰/۳۷۴$) در سطح معناداری ۰/۰۱ دارد. بنابراین فرضیات اول و دوم تأیید می‌شوند. رضایت کارکنان نیز اثر مثبت و معناداری (p -value = ۰، $\beta = ۰/۴۸۱$) بر روی تعهد سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۱ دارد که مقدار آن نیز قابل توجه می‌باشد. بنابراین فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود. جدول (۴) نتایج تأیید/عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تأیید/عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش

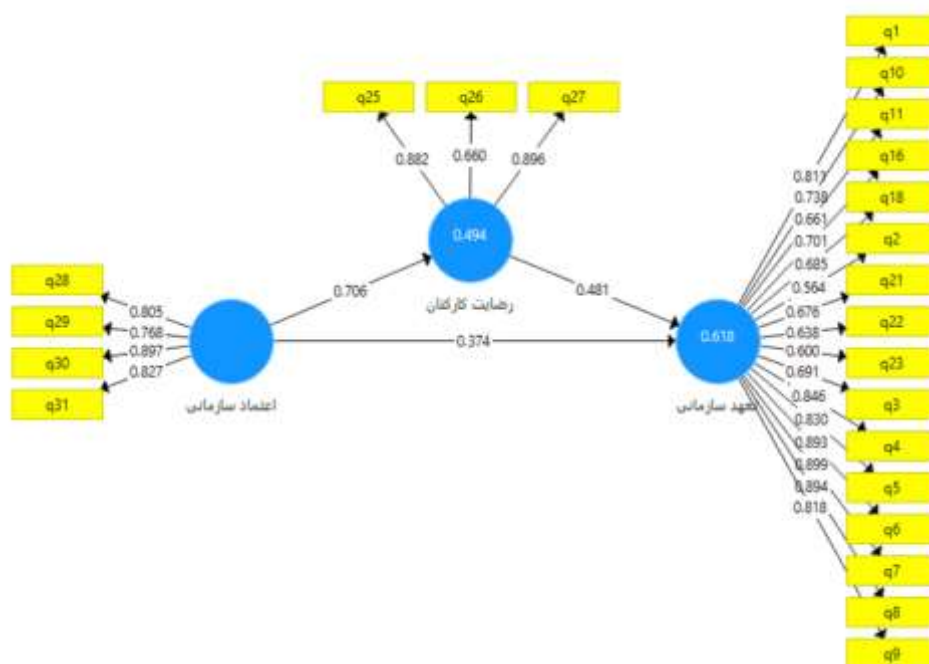
فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه
اول	اعتماد سازمانی $\leftarrow$ رضایت کارکنان	۰/۷۰۵	۰	تأیید
دوم	اعتماد سازمانی $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰/۳۷۴	۰	تأیید
سوم	اعتماد سازمانی $\leftarrow$ اضافه کار	۰/۱۵	۰/۲۶۸	عدم تأیید
چهارم	رضایت کارکنان $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰/۴۸۱	۰	تأیید
پنجم	رضایت کارکنان $\leftarrow$ اضافه کار	-۰/۰۶	۰/۶۷۵	عدم تأیید
ششم	تعهد سازمانی $\leftarrow$ اضافه کار	۰/۱۵۹	۰/۳۱۰	عدم تأیید

برای بررسی میزان بزرگی روابط علی شاخص اندازه اثر کوهن محاسبه می‌شود (جدول ۵). با بررسی شاخص اندازه اثر (F^2) می‌توان مشخص کرد که اثر ضریب مسیر طبق مقادیر پیشنهاد شده ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ کوچک، متوسط و یا بزرگ است. مقادیر کمتر از ۰/۰۲ بسیار ضعیف بوده و اثربخش نیستند (رجیکومار، ۲۰۱۳؛ کودا، ۲۰۱۴).

جدول ۵. مقادیر شاخص اندازه اثر کوهن

مسیر	شاخص اندازه اثر	نتیجه
اعتماد سازمانی ← رضایت کارکنان	۰/۹۸۸	اثر قوی (قدرت پیش بینی بسیار خوب)
اعتماد سازمانی ← تعهد سازمانی	۰/۱۸۸	اثر قوی (قدرت پیش بین خوب)
اعتماد سازمانی ← اضافه کار	۰/۰۱۰	غیر اثربخش
رضایت کارکنان ← تعهد سازمانی	۰/۳۱۱	اثر قوی (قدرت پیش بین خوب)
رضایت کارکنان ← اضافه کار	۰/۰۰۱	غیر اثربخش
تعهد سازمانی ← اضافه کار	۰/۰۱۰	غیر اثربخش

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده و حذف اضافه کار، مدل نهایی پژوهش به شکل ذیل ارائه می گردد. همانطور که در شکل مشخص است حدود ۶۲٪ از تغییرات تعهد سازمانی توسط اعتماد سازمانی و رضایت تبیین گردیده و حدود ۵۰٪ از تغییرات رضایت کارکنان نیز توسط اعتماد سازمانی تبیین می گردد.



شکل ۴ مدل نهایی پژوهش

در نهایت با استفاده از آزمون سوبل و شمول واریانس (VAF) به بررسی اثر میانجی رضایت کارکنان در مدل پرداخته شد. برای اینکه یک متغیر بعنوان میانجی شناخته شود باید دارای اثر مستقیم و غیر مستقیم معنادار باشد. به این منظور یکبار مدل بدون حضور متغیر میانجی اجرا شده و در صورت تایید اثر معنادار، در گام بعدی مدل در حضور متغیر میانجی اجرا می شود. در

صورت معنادار بودن ضرایب مسیر غیرمستقیم (b و a)، اثر متغیر میانجی تایید شده و در نهایت از طریق رابطه ذیل مقدار VAF محاسبه گردید. شمول واریانس نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل بوده که مقدار آن در این پژوهش در جدول (۶) ارائه شده است.

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی = a

ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته = b

ضریب مسیر متغیر مستقل و وابسته = c

جدول ۶ نتایج بررسی نقش میانجی رضایت کارکنان

ضرایب مسیر	A	b	c	VAF
	۰/۷۰۶	۰/۴۸۱	۰/۳۷۴	۰/۴۸
معناداری	p-value=0	p-value=0	p-value=0	

با توجه به اینکه مقدار VAF محاسبه شده بین مقادیر ۰/۲ و ۰/۸ قرار دارد می توان اینگونه نتیجه گیری نمود که رضایت کارکنان نقش میانجی جزئی را در مدل ایفا نموده و ۴۸٪ از اثر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی بصورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی رضایت کارکنان تبیین می شود. در ادامه برای بررسی معنی دار بودن اثر متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است. در آزمون سوبل یک مقدار z-value از طریق رابطه زیر بدست می آید که در صورت بیشتر بودن مقدار آن از ۱/۹۶ می توان معنادار بودن میانجی گری یک متغیر را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید نمود.

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

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر مستقل و میانجی و S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر میانجی و وابسته است. مقادیر مرتبط با ضریب مسیر و خطای استاندارد از طریق اجرای بوتسترپینگ در نرم افزار smart-PLS بدست آمده است ($S_a=0.051$, $S_b=0.095$). مقدار z-value حاصل شده برابر با 5/023 بوده و بیانگر معنادار بودن اثر میانجی رضایت کارکنان در رابطه میان اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی می باشد.

۵ بحث و نتیجه گیری

استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری در این پژوهش نشان داد که اعتماد سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار و نظری دارد. همچنین تأثیر مستقیم و معنادار رضایت کارکنان بر تعهد سازمانی تایید گردید. با این حال، نتایج پژوهش

نشان داد که اعتماد سازمانی به طور مستقیم و یا غیرمستقیم از طریق میانجی‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر اضافه کاری ندارد. در حالی که این مطالعه تأثیر مستقیمی بر اضافه کاری پیدا نکرد، تأثیر اعتماد سازمانی بر سایر عوامل مهم سازمانی، نیاز به توجه دارد. این نتیجه می‌تواند بر نیاز به تمرکز بر تقویت اعتماد سازمانی برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، که برای تعامل و عملکرد کارکنان بسیار مهم هستند، تأکید نماید. همسو با این نتیجه آرتار و اردیل (۲۰۱۷) رابطه میان اعتماد سازمانی و رضایت شغلی را تایید نموده و باستوگ و همکاران (۲۰۱۶)، نیز اینگونه نتیجه‌گیری نمودند که کارکنانی که از رضایت شغلی و اعتماد سازمانی بالایی برخوردارند، در شغل خود موفق‌تر بوده و نوعی احساس تعلق به محل کار در آنها ایجاد می‌شود. ایجاد و حفظ اعتماد سازمانی می‌تواند به فراهم نمودن یک محیط کاری مثبت و رفاه کارکنان کمک کند، که در دراز مدت ارزشمند هستند. در همین راستا و به نقل از سالانوا و همکاران (۲۰۲۱)، تحقیقات در مدیریت و علوم اجتماعی نشان داده است که اعتماد سازمانی می‌تواند منبع مزیت رقابتی و پیش‌نیازی برای عملکرد کارآمد سازمان‌ها و مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شود.

یافته‌ها شواهد مستقیمی مبنی بر رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اضافه کاری کارکنان ارائه نکرد. با این حال، ممکن است عواملی مانند حجم کار، طراحی شغل و سیاست‌های سازمانی تأثیر مستقیم‌تری بر ساعات اضافه کاری داشته باشند، در حالی که رضایت شغلی و تعهد ممکن است بر جنبه‌های دیگر رفتار و رفاه کارکنان تأثیر بگذارد. مطالعه کوی و چوی (۲۰۱۹)، نیز نشان داد در حالی که اعتماد سازمانی ممکن است بر جنبه‌های مختلف کار تأثیر بگذارد، تأثیر مستقیم آن بر اضافه کاری کارکنان ممکن است توسط عوامل دیگر تعدیل شود. مطالعه دیگری نشان داد که محدود کردن اضافه کاری و دسترسی به آموزش می‌تواند به طور بالقوه اعتماد کارکنان را افزایش دهد. این نشان می‌دهد که در دسترس بودن فرصت‌های آموزشی و اضافه کاری ممکن است با اعتماد کارکنان مرتبط باشد، اما تأثیر خاصی بر افزایش اضافه کاری مورد توجه قرار نگرفته است.

در حال حاضر، آنچه که در واقعیت سازمان‌های ایرانی جاری می‌باشد اینست که یکی از ملاک‌های مهم ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان برای مدیران، میزان ساعت اضافه کاری آنها می‌باشد؛ در حالیکه نتایج پژوهش نشان می‌دهد هیچ یک از متغیرهای اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با رفتار اضافه کاری کارکنان رابطه معناداری ندارند. یک دلیل برای این نتیجه ممکن است این باشد که عوامل دیگری مانند حجم کار، الزامات شغلی و یا عوامل شخصی مانند مسئولیت‌های خانوادگی که در این پژوهش در نظر گرفته نشده‌اند، می‌توانند بر رفتار اضافه کاری تأثیر گذار باشند. پیچیدگی روابط میان عوامل مورد بررسی در این پژوهش نیز می‌تواند استدلال دیگری برای عدم تأثیر متغیرهای اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اضافه کاری کارکنان باشد. در حالی که نتایج جستجو بینش‌هایی در مورد تأثیرات فردی این متغیرها بر جنبه‌های مختلف رفتار کارکنان و پویایی سازمانی ارائه می‌دهد، اما مکانیسم‌های خاصی را که از طریق آنها ممکن است بر ساعات اضافه کاری تأثیر بگذارند، مورد توجه قرار ندادند. برای ارائه توضیحات دقیق‌تر، باید در نظر داشت که رفتار اضافه کاری تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله سیاست‌های سازمانی، طراحی شغل، حجم کاری و ترجیحات فردی است. در حالی که اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد برای تعامل و رفاه کارکنان مهم هستند، تأثیر مستقیم آنها بر افزایش اضافه کاری ممکن است توسط سایر متغیرهای زمینه‌ای و فردی محدود شود. به عنوان مثال، سطوح بالای اعتماد و تعهد سازمانی ممکن است منجر به تمایل بیشتر برای اضافه کاری در مواقع ضروری شود، اما ممکن است محرک اصلی افزایش ساعات اضافه کاری نباشند. به طور مشابه، در حالی که رضایت شغلی با پیامدهای مثبت مرتبط است، تأثیر مستقیم آن بر رفتار اضافه کاری ممکن است توسط عواملی مانند تقاضاهای شغلی، تعادل بین کار و زندگی و فرهنگ سازمانی واسطه شود. در اصل، رابطه بین این متغیرها و رفتار اضافه کاری احتمالاً چند وجهی است و تحت تأثیر ترکیبی از عوامل سازمانی، شغلی و فردی می‌باشد. بنابراین، درک جامع از پویایی در این

خصوصاً مستلزم تحقیقات هدفمندتری است که به طور خاص بر روی تعامل بین اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار اضافه کاری کارکنان متمرکز باشد. به طور خلاصه فقدان توضیح واضح در نتایج، نشان‌دهنده نیاز به تحقیقات بیشتر برای روشن کردن مکانیسم‌های خاصی است که از طریق آن این متغیرها ممکن است مستقیماً بر رفتار اضافه کاری کارکنان تأثیر گذار باشند. لذا در همین راستا، بر لزوم انجام تحقیقات بیشتر برای بررسی سایر عوامل تأثیرگذار بر اضافه کاری کارکنان و همچنین متغیرهای تعدیل‌کننده بالقوه که می‌توانند بر روابط مورد بررسی در مطالعه تأثیر بگذارند، تأکید می‌گردد.

1. Albrecht, S. C., Leineweber, C., Kecklund, G., & Tucker, P. (2023). Prospective effects of work–time control on overtime, work–life interference and exhaustion in female and male knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 14034948221150041.
2. Anxo, D., & Karlsson, M. (2019). Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.
3. Artar, M., & Erdil, O. (2017). Relationship between job satisfaction, organizational trust and work alienation. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 34.
4. Barnes, C. M., Jiang, K., & Lepak, D. P. (2016). Sabotaging the benefits of our own human capital: Work unit characteristics and sleep. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 209.
5. Bastug, G., Pala, A., Kumartasli, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418-1425.
6. Beckers, D. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.
7. Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
8. Dai, Y., Tang, Y. M., Chen, W., & Hou, J. (2022). How organizational trust impacts organizational citizenship behavior: Organizational identification and employee loyalty as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13, 996962.
9. Duan, Z., & Sun, Y. (2022). Overtime work and the impact on job satisfaction (Master's thesis). Jönköping University, Sweden. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1690484/FULLTEXT01.pdf>
10. Eneh, S. I., Okongo, J. N., & Augustine, E. A. (2022). EXTRINSIC REWARD AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN CEMENT MANUFACTURING FIRMS IN SOUTH-SOUTH, NIGERIA. *VOL. ONE*, 650
9. Gider, Ö., Akdere, M., & Top, M. (2019). Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 25(9).

10. Green Carmichael, S. (2015). The Research Is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. *Harvard Business Review*.
11. Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial health*, 44(4), 537-540.
12. Ishida, Y., Murayama, H., & Fukuda, Y. (2020). Association between overtime-working environment and psychological distress among Japanese workers: A multilevel analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(8), 641.
13. Johannsen, R., & Zak, P. J. (2021). The neuroscience of organizational trust and business performance: Findings from United States working adults and an intervention at an online retailer. *Frontiers in Psychology*, 11, 3858.
14. Joo, B. K., Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4-16.
15. Judeh, M. (2016). The influence of organizational trust on job performance: Mediating role of employee engagement. *International Journal of Business Research*, 16(5), 53-66.
16. Ko, Y. J., & Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 282-295.
17. Kodua A. (2014) "A theoretic extension and empirical investigation of conducting business online social, network: The continuance intention phenomenon", *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(5): 373-385.
18. Lee, K.H., Choo, S.W. and Hyun, S.S. (2016), "Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 52, pp. 1-12.
19. Lambert, E. G., Keena, L. D., Haynes, S. H., Ricciardelli, R., May, D., & Leone, M. (2021). The issue of trust in shaping the job involvement, job satisfaction, and organizational commitment of southern correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 32(2), 193-215.
20. Liu, B., Chen, H., Yang, X., & Hou, C. (2019). Why work overtime? A systematic review on the evolutionary trend and influencing factors of work hours in China. *Frontiers in Public Health*, 7, 343.
21. Mahmood, Y. N., Raewf, M. B., & AL-Hamadany, Z. S. (2019). A study on the perceptual relationship between overtime and output. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 27-31.
22. Maslikha, I. (2022). Effect of Organizational Trust and Job Satisfaction on Employee Engagement and Their Impact on Job Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 149-159.

23. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Three types of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 247-267.
24. Moon, C. (2016, June 14). The Three Types of Organizational Commitment of Employees. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/three-types-organizational-commitment-employees-christy-moon>
25. Niu, L., & Yang, Z. (2022). Impact of performance climate on overtime behaviors of new generation employees: the moderating effect of perceived employability and mediating role of job insecurity. *Psychology Research and Behavior Management*, 3733-3749.
26. Rahayuningsih, I. The Positive Impact of Organizational Trust: A Systematic Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(1), 436755.
27. Rejikumar G. (2013) "A pre-launch exploration of customer acceptance of usage based vehicle insurance policy", *IIMB Management Review*, 25: 19-27.
28. Silla, I., Gamero, N., & Picazo, C. (2020). The cross-level relationship between organizational trust in leadership and job satisfaction. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1275-1283.
29. Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021). We trust you! a multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4241.
30. Tan, J., Zhang, C., & Li, Z. (2023). Why do employees actively work overtime? The motivation of employees' active overtime in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1120758.
31. Van der Werf, R. (2023, October 2). Three key types of organizational commitment. Effectory. Retrieved from <https://www.effectory.com/knowledge/3-key-types-of-organisational-committment/>
32. Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: a meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2102.
33. Yu, J., & Leka, S. (2022). Where is the limit for overtime? Impacts of overtime on employees' mental health and potential solutions: a qualitative study in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 976723.
34. Zak, P. J. (2018). The neuroscience of high-trust organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 70(1), 45.