

تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)

صدیمهدی ویسه^۱

حیدر عباس پور^۲

صدیقه کوچی^۲

چکیده

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر خودکارآمدی کارکنان، سبک رهبری حاکم بر سازمان است. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان دانشگاه ایلام از طریق فرهنگ سازمانی صورت گرفته است. این پژوهش از نوع مطالعات پیمایشی و از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی است. جامعه آماری آن را تمامی کارکنان دانشگاه ایلام تشکیل می‌دهند که از میان آنان با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای به تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن توسط خبرگان و پایایی همه متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است و رهبران اصیل می‌توانند از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با کارکنان خود باعث شوند آنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و از طریق خودآگاهی، روراست بودن، تصمیم‌گیری بر اساس استانداردهای اخلاقی درونی‌شده و توانایی تحلیل واقع‌گرایانه، خودکارآمدی کارکنان را بالا ببرند. در مجموع می‌توان گفت که مدیران دانشگاه می‌توانند با استفاده بیشتر از این سبک رهبری، میزان کارآمدی کارکنان خود را افزایش دهند.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، فرهنگ سازمانی، خودکارآمدی، مدلسازی معادلات ساختاری.

مقدمه

امروزه بر همگان آشکار شده است که توسعه و تحول سازمان‌ها و جوامع، معلول نیروی انسانی کارآمدی است که علاوه بر داشتن مجموعه‌ای از صلاحیت‌های مورد نیاز برای انجام شغل، زمینه‌ای از علایق و پیوندهای روحی را نیز با شغل و سازمان خود داشته باشند. در بین همه سازمان‌هایی که ما را احاطه کرده‌اند دانشگاه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در هر جامعه‌ای است. خودکارآمدی به اعتقاد (اطمینان) فرد به توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای انجام موفقیت‌آمیز وظیفه‌ای ویژه در متن و موقعیتی خاص گفته می‌شود. وقتی کارکنان، وظیفه‌ای را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن کار موفق شوند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۸۱). خودکارآمدی بر میزان استقامت، تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف اثر می‌گذارد و اینکه معیارهای رفتارمان را تا چه حد درست برآورد کرده باشیم، احساس خودکارآمدی ما را تعیین می‌کند. خودکارآمدی پایین، می‌تواند انگیزه را نابود کند، آرزوها را کم کند، با توانایی‌های شناختی تداخل داشته باشد و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد. کارایی، به وسیله مهارت در رشته‌ای خاص، استفاده از تجربیات دیگران، ترغیب کلامی و بازخورد زیستی کسب می‌شود. دانایی و هنرهای هر فرد از منابع مهم احساس خودکارآمدی هستند و والدین، گروه همسالان، محیط آموزشی و سبک‌های رهبری در محیط‌های کاری در رشد آن نقش مهمی دارند (خوشنویسان و افروز، ۱۳۹۰: ۷۴). از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، مراکز آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها هستند؛ بنابراین نیاز به مدیران و کارکنان کارآمد در مراکز علمی - آموزشی اهمیت دو چندان دارد؛ چراکه این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات عهده‌دار هستند (علی‌بخشی و برکت، ۱۳۹۵: ۲). در این راستا، سبک رهبری مدیران تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان دارد و اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان به شمار می‌رود (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵: ۸)؛ بنابراین رهبری، یکی از فاکتورهای مهم و تأثیرگذار در معادله پیچیده عملکرد شغلی کارکنان

محسوب می‌شود؛ به همین جهت در صدسال اخیر، پژوهشگران و محققان بسیاری تلاش کرده‌اند در قالب مکاتب و رویکردهای مختلف به بررسی و معرفی یک سبک یا رویکرد رهبری اثربخش بپردازند (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۳). می‌توان گفت نتیجه تلاش اندیشمندان غربی و شرقی تا به امروز، به تئوری «رهبری اصیل» انجامیده است؛ این تئوری همه تلاش خود را به کار گرفته تا نواقص سایر نظریه‌های پیشین را برطرف سازد؛ بنابراین می‌توان آن را جامع‌ترین و کامل‌ترین نظریه‌ای دانست که مطرح شده است (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵: ۹). رهبری به عنوان بهترین رکن سازمان می‌تواند با رفتار خود، مشوق عملکرد بالایی کارکنان یا کاهش آن باشد و در نهایت باعث موفقیت یا شکست سازمان شود (کریش، ۲۰۱۲: ۴۳). او باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵: ۹).

رهبران اصیل، افرادی هستند که می‌دانند چه کسی هستند (خود را می‌شناسند)، به چه می‌اندیشند و چگونه رفتار می‌کنند؛ همچنین از چشم‌انداز ارزشی - اخلاقی، دانش و توانایی‌های خود و دیگران و بستری که در آن فعالیت می‌کنند، آگاهی دارند. آنها مطمئن، امیدوار، خوش‌بین، منعطف و بسیار بااخلاق هستند و هرگاه اصول اخلاقی آنها زیر سؤال رود، از سازگاری امتناع می‌ورزند. یک سازمان در صورتی اصیل است که در رهبری، محدودیت، عدم اطمینان و احتمال را بپذیرد، توانایی‌اش را برای مسئولیت‌پذیری و انتخاب درک کند، به اشتباهات خود اعتراف نماید، توان مدیریتی خلاق خود را برای برنامه‌ریزی منعطف، رشد و تدوین خط مشی به کار گیرد و با مسئولیت‌پذیری در اجتماع وسیع‌تر مشارکت نماید (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱: ۶۵). با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها به دنبال جذب بهترین افراد با بالاترین استعداد برای به حداکثر رساندن بهره‌وری هستند باید افرادی را در سازمان بپذیرند که در مقایسه با دیگران از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردار باشند. خودکارآمدی، دستاوردهای بشری را به روش‌های متعدد افزایش می‌دهد و با عوامل بسیاری مرتبط است؛ از این رو، ضرورت انجام تحقیق حاضر از سوی محققان، بررسی رابطه سبک رهبری اصیل با خودکارآمدی کارکنان دانشگاه ایلام است و اینکه

تحقیقی با این عنوان و با این جامعه آماری در ایران، کمتر انجام شده است و برای کسانی که در این حوزه کار می‌کنند، یافته‌های مفیدی به دست می‌دهد. سبک رهبری اصیل، الگویی از ویژگی‌های رهبری، همچون: خودآگاهی، صداقت و شفافیت، یکپارچگی و ثبات رفتاری است. رهبران اصیل، عزت نفس مطلوبی دارند که به آنها کمک می‌کند در روابط با زیردستان، آزاد و صادق باشند. به نظر می‌رسد که سبک رهبری اصیل در دانشگاه ایلام می‌تواند موجب خودکارآمدی کارکنان شود؛ یعنی اگر در دانشگاه ایلام، سبک رهبری بر ویژگی‌های رهبری مذکور در سطور قبل مبتنی باشد، ممکن است کارکنان به سطح بالایی از خودکارآمدی برسند؛ به علاوه به نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی می‌تواند رابطه بین خودکارآمدی و رهبری اصیل را میانجی‌گری کند؛ لذا مسئله پیش روی محقق این است که: رهبری اصیل در دانشگاه ایلام چگونه بر خودکارآمدی شغلی تأثیرگذار است؟ که پاسخ به آن، این امکان را به این سازمان آموزشی می‌دهد تا از طریق شناسایی سبک رهبری اصیل بتواند میزان خودکارآمدی کارکنانش را افزایش دهد.

پیشینه تجربی تحقیق

مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، در مقاله خود با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان» با استفاده از ضریب همبستگی کانی نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی، رابطه معناداری وجود دارد. علیه مقیمی خراسانی (۱۳۹۵)، در مقاله خود با موضوع «بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فرهنگ سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان شاهرود» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که سه مؤلفه رهبری اصیل (خودآگاهی، شفافیت رابطه و دیدگاه اخلاقی) بر فرهنگ سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شاهرود تأثیر دارند؛ ولی بین مؤلفه پردازش متعادل با فرهنگ سازمانی، رابطه‌ای وجود ندارد. محسن علی‌بخشی و برکت (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود با عنوان «بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با کارآمدی مدیران مدارس شهر صیدون در سال تحصیلی ۹۵-۹۴» به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و کارآمدی مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رستمی و همکاران

(۱۳۹۶)، در مقاله خود با عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی» به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به گفته تائو و همکاران (۲۰۰۷) از جمله ویژگی‌های رهبران اصیل، ایجاد حس تعلق سازمانی در پیروان خود است که منجر به کاهش واکنش‌های انحرافی، بخصوص انحراف‌های رفتاری کارکنان می‌شود. ریسال و همکاران (۲۰۱۰) نیز گفته‌اند: «کارکنانی که از نوع رفتار رهبری خود در سازمان با سایر افراد ناراضی هستند، احساس ناراضی بیشتری می‌کنند. به طور مشابه رهبران اصیل با تشویق کارکنان به ایفای نقش‌های مهم و ایجاد تعهد در سازمان، منجر به کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شوند». به گفته گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) هم «رهبران اصیل با ایجاد فضای مثبت و صمیمانه همراه با عزت نفس و سلامت روانی، در ترویج ویژگی‌هایی مانند خوش‌بینی، امید، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی در دیگران مؤثر هستند». لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نیز در این باره گفته‌اند: «گرایش رهبران اصیل به توسعه کارکنان و تلاش آنها در این راستا می‌تواند امید و درک صحیح از استعدادهای شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد؛ علاوه بر این، انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خودکارآمدی به پیروان خود می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌کند. رفتارهای رهبران اصیل در شرایط عدم اطمینان با ایجاد فضای خودباوری به توسعه انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت که رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روانشناختی افراد تأثیر شفافی دارند». موریس (۲۰۱۴) تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ اخلاق سازمانی را بر رفتارهای غیرکارکردی کارکنان بررسی کرد و نشان داد زمانی که کارکنان، اصول اخلاقی اصیل رهبری را احساس نکنند، کاهش قابل ملاحظه‌ای در عملکرد کاری آنها مشاهده می‌شود.

مروری بر ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۱. رهبری اصیل

«اگرچه مفهوم اصالت از زمان ارسطو مطرح بوده؛ اما طی دهه‌های اخیر مورد

توجه محققان قرار گرفته است» (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۳۹). اعتبار، از فلسفه یونان قدیم، برگرفته شده و به معنای شناخت خودشان است که در معبد دلفی حکاکی شده است. ریشه این واژه، کلمه یونانی *authento* به معنای داشتن اختیار کامل است (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۵۱). «اصالت، یک مفهوم است که رفتار مطابق با خود واقعی و داشتن تجارب شخصی؛ همچون: ارزش‌ها، افکار، احساسات و اعتقادات را شامل می‌شود» (جو و نیمون، ۲۰۱۴: ۵۸۱). «در طول صد سال گذشته، نظریه‌های رهبری در سراسر جهان پدید آمده است» (وایت و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۸۸)؛ اما نظریه رهبری اصیل هنوز در مرحله نوپای توسعه است» (هینوجوسا و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۰۲). برداشت‌های مختلفی از مفهوم رهبری معتبر وجود دارد. مفهومی که در نظریه‌پردازی‌های فعلی و تحقیقات تجربی غالب است، همان است که توسط آوولیو و همکارانش ارائه شده است (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۴۲). نظریه‌های رهبری معتبر، پس از آنکه پیشینه پژوهش مربوط به رهبری تحول‌گرا، بین رهبری کاذب و اصیل، تمایز قائل شد، به سرعت رشد کردند. رهبران تحول‌گرا، نمونه‌های شخصی تولید می‌کنند، چشم‌اندازی مشترک می‌آفرینند، اهل ریسک و خطر هستند، میزان اعتماد و همکاری را می‌افزایند، به سایرین به خاطر موفقیت‌هایشان پاداش می‌دهند و به دنبال دستیابی به مقاصد خودخواهانه خود از طریق پیروان هستند (آلک، ۲۰۱۴: ۲۷۱). مفهوم اصلی و ذاتی رهبری اصیل، زمینه اخلاقی عملکرد و بعد اخلاقی در محیط کار است؛ به علاوه ممکن است اینگونه به نظر برسد که رهبری اصیل تحولی جداشده باشد؛ به این معنا که بهره‌وری سازمان، اصل زیربنایی در تصمیم‌گیری نیست؛ بلکه آن صداقت اخلاقی و معنوی رهبر است (استوتن، ۲۰۱۴: ۵۱۷). این نظریه به عنوان نظریه‌ای هنجاری، یک رهبر ایده‌آل را برای سازمان‌ها توصیف می‌کند که هدف آن ادغام ایده‌های اولیه در مورد رهبری مؤثر در رابطه با رهبری اخلاقی است (جو و نیمون، ۲۰۱۴: ۵۸۳). رهبری اصیل، رفتاری از رهبری است که قابلیت‌های روانی و جو اخلاقی مثبت را تقویت می‌کند (سانچز و همکاران، ۲۰۱۴: ۵).

رهبران اصیل در پی حفظ درستکاری و صداقت در تعاملات روزمره، در جستجوی خود واقعی و در پی رد فعل و انفعالات فریبنده، ریاکارانه، دورویی و دستکاری در حقیقت هستند و از طریق روابط متقابل، وابستگی متقابل و شفقت،

به اعمال نظارت می‌پردازند. برای چنین رهبرانی، اصالت نه سهوی است و نه ساختگی؛ بلکه ارادی و عمدی است (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۶۲). آنها در طی فرایند رهبری اصیل، از نحوه تفکر و رفتار خود و از زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنند آگاهی می‌یابند و دیگران نیز با آگاهی از ارزش‌ها، دیدگاه‌های اخلاقی، دانش و نقاط قوتشان، آنها را درک می‌کنند (ایرکیوتلو و چافرا، ۲۰۱۳: ۸۳۶). آولیو و همکارانش (۲۰۰۹) معتقدند رهبران قابل اعتماد، شرایطی را به وجود می‌آورند که باعث بهبود اعتماد به نفس در انجام وظایف کاری شود و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی را در پی داشته باشد (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۸)؛ علاوه بر این، رهبری اصیل، خوش‌بینی را بازسازی و تاب‌آوری را تبیین می‌کند، باعث ترویج روابط شفاف می‌شود، اعتماد و تعهد در ارتباط با دیگران را پرورش می‌دهد (وایتی و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۸۹)، از طریق تحسین و اعتماد برای خود پیرو خلق می‌کند (استوتن، ۲۰۱۴: ۵۱۶) و ممکن در سطح فردی، گروهی و سازمانی به تجزیه و تحلیل پردازد؛ در سطح فردی، رهبری معتبر، محرک‌های اختیاری‌ای را که خود در پیروان مختلف مورد هدف قرار داده است، به شکل متفاوتی منعکس می‌کند؛ در حالی که در سطح گروهی، منعکس‌کننده محرک‌های طبیعی است که عبارتند از رفتارهای رهبری اصیل که توسط تمامی اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده است یا تجربه شده‌اند. مطالعات نشان داده است که رهبری اصیل می‌تواند به عنوان متغیر در سطح گروه که دارای اثرات مقطعی در رفتارها و نگرش‌های کارکنان است، ظاهر شود (والسانیا و همکاران، ۲۰۱۴: ۹). پوز و همکاران (۲۰۱۴: ۱۴۵) مفهوم رهبری اصیل را شامل چهار مؤلفه می‌دانند:

- خودآگاهی: رهبر تا چه حد از نقاط قوت و محدودیت‌ها و اینکه دیگران او را چگونه می‌بینند و خود بر روی دیگران چگونه تأثیر می‌گذارد، آگاه است؟
- شفافیت: رهبر تا چه میزان رابطه خود با دیگران را تقویت می‌کند تا فرصت بیان ایده‌ها، چالش‌ها و نظراتشان در آینده را فراهم کند؟
- رفتار اخلاقی و معنوی: رهبر تا چه حد برای رفتارهای اخلاقی و معنوی، استانداردها تعیین می‌کند؟
- پردازش متعادل: رهبر تا چه میزان خواستار بیان نظرات و دیدگاه‌های افراد، قبل از تصمیم‌گیری‌های مهم می‌باشد؟

۲. فرهنگ سازمانی

دهه هشتاد را می‌توان مرحله آغازین مطالعه در مورد فرهنگ سازمانی دانست. اشتیاق به مطالعه در این زمینه از آغاز جهانی شدن سازمان‌ها و کسب و کارها ناشی شده بود که هماهنگی بین کارکنان چنین سازمان‌هایی را در پی داشت. شناسایی سطوح مختلف عملکرد و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی؛ همچنین آگاهی از این امر که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار عمل کند، باعث توجه روزافزون به مبحث فرهنگ سازمانی شده است (کامرون و کوپین، ۲۰۱۱: ۱۵۲؛ گاف و جونز، ۲۰۱۱: ۱۳۲). عامل تأثیرگذار و مهمی که موجب خودکنترلی، خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود، فرهنگ سازمانی حاکم بر آنهاست. فرهنگ را به زنجیر محکمی تعبیر کرده‌اند که زمینه‌های پایداری سازمان را فراهم می‌کند (بصیرت و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۲۸). سازمان چیزی بیش از سطوح افقی و عمودی، واحدها و سلسله مراتب است. یک سازمان مانند یک فرد، شخصیت دارد؛ شخصیتی با ویژگی‌هایی چون: انعطاف‌پذیری، محافظه‌کاری، نوآوری و غیره. کارکنان در سازمان نسبت به الگوی رفتاری خاصی با هم توافق می‌کنند و این همان فرهنگ سازمانی است که در حقیقت، جان‌مایه اصلی نگرش‌ها، باورها و اعتقادات یک سازمان به شمار می‌رود و در کارکنان و عملکرد آنها نمود می‌یابد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲۱). فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک سو، پیونددهنده اجزای داخلی سازمان و از سوی دیگر، عامل تفکیک‌کننده سازمانی از سازمان‌های دیگر است (عسکریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱: ۲۷) و به دلیل اثری که بر بنیان‌های فکری و عقیدتی کارکنان دارد و ارزش‌هایی که در شخصیت افراد نهادینه می‌کند، شاه‌رگ حیاتی موفقیت یا شکست همه برنامه‌های سازمانی به شمار می‌رود؛ همچنین باعث شناختی از سازمان ایجاد می‌شود که در عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد، احساس هویت ایجاد می‌کند، تعهد را تسهیل می‌نماید و احتمال ثبات سازمان را بالا می‌برد (چنگ و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۸). تعریف فرهنگ سازمانی به دلیل مشخصات پیچیده آن، دشوار است؛ زیرا بخشی از صورت‌های فرهنگ، ناملموس و مشاهده‌ناپذیر است؛ با وجود این، بیشتر دانشمندان و نویسندگان بر این نکته توافق دارند که فرهنگ سازمانی، نقطه محوری و مرکزی عملکرد سازمان است (والمحمدی و روش ضمیر، ۱۳۹۲:

۱۲۰). ارزش‌ها، باورهای عمیق و پایدار نسبت به بایدها و نبایدهایی هستند که فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند. فرهنگ سازمانی را می‌توان سیستم ارزشی غالب برای کل سازمان (رضاییان، ۱۳۸۸: ۱۵۳). و مجموعه‌ای از نشانه‌ها، رسوم، مفاهیم، ارزش‌ها و استانداردهای رفتاری دانست که بین اعضای یک گروه انسانی مشترک است و به عنوان تجربه زندگی نسل به نسل منتقل می‌شود (میکون و استرن، ۱۹۸۵: ۱۲۳). «الوانی و همکاران (۱۳۹۱) با برداشتی جامع، فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و عقاید مشترک تعریف کرده‌اند که اعضای سازمان درباره چگونگی کار کردن و موجودیت سازمان خود دارند» (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲۱). متخصصان در سال‌های اخیر، الگوها و مدل‌های زیادی را در خصوص تبیین اجزا و ابعاد گوناگون فرهنگ سازمانی طراحی کرده‌اند. در این بخش به تشریح مدل دنیسون که مبنای پژوهش حاضر است، پرداخته می‌شود. در این مدل، مهمترین ابعاد فرهنگ سازمانی عبارتند از:

- **عجین شدن با کار:** سازمان‌های اثربخش بر محور تیم‌ها یا گروه‌های کاری تشکیل می‌شوند و قابلیت‌های منابع انسانی خود را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای چنین سازمان‌هایی نسبت به کار و مسئولیت‌های خود، احساس تعهد جدی دارند و خود را بخشی از پیکره سازمان می‌دانند.
- **سازگاری:** سازمان‌های اثربخش اغلب باثبات و یکپارچه‌اند. در این سازمان‌ها رفتارهای کارکنان از ارزش‌های بنیادی در سازمان نشئت می‌گیرد؛ حتی زمانی که مدیر و کارکنان دیدگاه متقابل دارند، فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته است.

- **رسالت:** بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مهمترین مشخصه فرهنگ سازمانی، رسالت (مأموریت) آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند به کجا می‌روند و وضعیت موجودشان چگونه است، معمولاً به بیراهه می‌روند؛ برعکس، سازمان‌های موفق، شناخت و درک روشنی از چشم‌انداز و مسیر حرکت خود دارند و بر اساس آن، اهداف سازمانی و راهبردی مشخصی را تعریف می‌کنند.

- **انطباق‌پذیری:** سازمان‌های اثربخش علی‌رغم انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات بیرونی، یکپارچه‌اند و به لحاظ اصول و ارزش‌های سازمانی به سختی تغییر می‌کنند؛ از این رو، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی

را می توان از مهمترین مشخصه های آنها برشمرد. این سازمان ها از اشتباهات خود در طول زمان درس می گیرند و برای ایجاد تغییر ظرفیت دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در راستای ارزش قائل شدن برای مخاطبان خود هستند (دنیسون، ۲۰۰۰: ۱۲۲).

۳. خودکارآمدی کارکنان

انسان یکی از مهمترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می رود؛ از این رو، روانشناسان صنعتی و سازمانی به منظور افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روانشناختی تأثیرگذار و اثربخش پرداخته‌اند. یکی از این سازه‌ها که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارد، خودکارآمدی شغلی است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰). خودکارآمدی جزء لاینفک نظریه شناختی اجتماعی و عاملیت انسانی است. پس می توان گفت از جمله افکاری که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می دهد، باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت‌های مردم درباره توانایی هایشان برای سازمان‌دهی و اجرای دسته‌ای از اعمال است که برای دستیابی به انواع خاصی از عملکردها لازمند. این باورها مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی هستند؛ چون تا زمانی که مردم معتقد باشند اعمال آنها به پیامدهای مورد نظر منجر نمی شود، اشتیاق کمتری برای عمل و پشتکار در مواجهه با مشکلات خواهند داشت. باورهای کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها، افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. باورهای معلمان به شکل یک غربال شناختی بر روی اندیشه و اعمال ورودی و خروجی آنها عمل می کند. این باورها مفاهیمی ذاتی شناخته می شوند که افراد را به سمت اندیشیدن و عمل به روش‌های خاص، بدون تفکر آگاهانه سوق می دهند (پاژره و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۲). یکی از حیطه‌هایی که خودکارآمدی در آن تأثیر زیادی دارد، کار و حرفه است. خودکارآمدی به عنوان برجسبی عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری با آن؛ همچنین به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل، تعریف و توصیف شده است (رستمی و

همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱). خودکارآمدی به معنای توانایی ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت‌های مشخص است و با قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص ارتباط دارد. در تعریف دیگر، خودکارآمدی به احساس عزت نفس، ارزشمندی، کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود و ادراک آن، فرایندی شناختی است که توانایی رویارویی با مشکلات و کنترل موارد ترسناک را در شخص ایجاد می‌کند. درک توانایی نیز باعث می‌شود که او رفتارهای مؤثری را از خود بروز دهد. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی واضح، خوب، تعریف شده، هماهنگ و باثبات هستند از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. این اشخاص در مورد خود به دیدگاه روشنی رسیده‌اند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه و ارزیابی‌های این وقایع قرار می‌گیرند. خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد درباره توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌های اشاره دارد. خودکارآمدی ادراک شده ابزاری برای سنجش میزان مهارت‌های فرد در یک حوزه نیست، بلکه باور او در این زمینه است که با در اختیار داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف، چه کاری از دستش برمی‌آید؛ به عبارت دیگر بین این موضوع که فرد چه مهارت‌هایی دارد و اینکه با داشتن این مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف چه اقدامی انجام خواهد داد، تفاوت وجود دارد؛ چراکه ممکن است با وجود داشتن مهارت‌های لازم و اشراف بر نحوه انجام آن عمل، به دلیل داشتن باورهای خودکارآمدی ضعیف، عملکرد ناموفقی داشته باشد (بندورا، ۱۹۹۷: ۱۳۱). پورافکاری (۱۳۸۵: ۱۵۳) نیز باورهای شخص در مورد توانایی برای کنار آمدن با موقعیت‌های متفاوت را خودکارآمدی می‌داند. برداشت انسان از خودکارآمدی گسترده است و موارد زیر را در بر می‌گیرد:

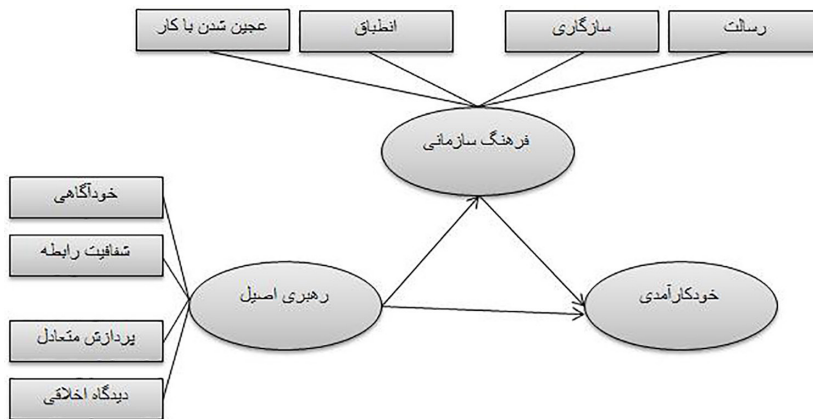
۱. افراد به چه فعالیت‌هایی می‌پردازند؟
۲. برای چه مدت در مقابل موانع ایستادگی می‌کنند؟
۳. واکنش‌های هیجانی افراد به هنگام پیش‌بینی یک موقعیت یا وقوع آن چگونه است؟

بدیهی است که تفکر، انگیزش، احساسات و رفتار انسان در موقعیت‌هایی که به توانایی خود اطمینان می‌کند، با رفتار وی در موقعیت‌هایی که در آنها احساس عدم امنیت یا فقدان صلاحیت دارد، متفاوت خواهد بود. درک انسان از

خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی او تأثیر می‌گذارد (شولتز، ۱۳۸۴: ۳۴). افراد دارای خودکارآمدی بالا از لحاظ احساس شایستگی، انگیزش درونی، قدرت انتخاب و تعهد به اهداف و پشتکار در برابر تکالیف چالش‌انگیز نسبت به افراد دارای خودکارآمدی پایین، در سطح بالاتری قرار می‌گیرند (کمالی و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۹۴).

الگوی مفهومی تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی تحقیق، طراحی و در شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل شماره (۱). مدل مفهومی تحقیق (آوی و همکاران، ۲۰۰۸؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱؛ رستمی و همکاران، ۱۳۹۶)

فرضیه‌های تحقیق

- رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است.
- رهبری اصیل از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است.
- رهبری اصیل بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار است.
- فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است.

روش شناسی پژوهش

روش هر پژوهشی بر اساس اهداف و موضوع آن، انتخاب می‌شود. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان دانشگاه ایلام با تأکید بر فرهنگ سازمانی صورت گرفته است؛ بنابراین از لحاظ هدف، توسعه‌ای - کاربردی، از لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی، از نظر افق زمانی، مقطعی و از نظر محیط مطالعه، میدانی است. روش معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر، اصلی‌ترین روش تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌های پیچیده و مدل‌های چندبعدی به شمار می‌رود؛ در واقع، مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌های مربوط به روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون است (عادل آذر، ۱۳۸۱: ۷۴).

ابزار و روش گردآوری داده‌ها، روایی و پایایی

ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش، پرسشنامه است که برای اطمینان کامل از روایی آن، از نظر استادان صاحب‌نظر و خبرگان در این زمینه بهره‌برده شد و اصلاحات لازم اعمال گردید. در این پرسشنامه، برای سنجش گویه‌های تحقیق از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ بدین منظور، نمونه اولیه برای ۳۰ پرسشنامه، پیش‌آزمون شد که ضریب آلفای کرونباخ آن، ۰/۸۱ به دست آمد. آلفای کرونباخ تمام متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی بالا و مناسب پرسشنامه است. جهت تعیین روایی سازه‌ها از روایی همگرا (AVE) استفاده شد که مقدار آن برای همه سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ محاسبه گردید. پس می‌توان گفت که مدل از روایی خوبی برخوردار بوده است. برای تحلیل عاملی تأییدی نیز از تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شد. در جدول شماره ۱، ترکیب سؤالات پرسشنامه، سابقه استفاده از آنها در پژوهش‌های پیشین، نتایج آزمون آلفای کرونباخ و مقدار AVE درج شده است.



جدول شماره (۱). اطلاعات مربوط به پرسشنامه

متغیرها	منبع سؤالات پرسشنامه	ابعاد	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	AVE
رهبری اصیل	آولیو (۲۰۰۷)	خودآگاهی	۴	۰/۸۳	۰/۶۹
	آولیو (۲۰۰۷)	شفافیت رابطه	۴	۰/۸۸	۰/۷۵
	آولیو (۲۰۰۷)	پردازش متعادل	۴	۰/۸۹	۰/۸۴
	آولیو (۲۰۰۷)	دیدگاه اخلاقی	۴	۰/۹۲	۰/۷۱
فرهنگ سازمانی	دنيسون (۲۰۰۰)	عجین شدن با کار	۳	۰/۹۰	۰/۶۵
	دنيسون (۲۰۰۰)	انطباق	۳	۰/۸۹	۰/۵۵
	دنيسون (۲۰۰۰)	سازگاری	۳	۰/۸۱	۰/۷۴
	دنيسون (۲۰۰۰)	رسالت	۳	۰/۷۶	۰/۷۰
خودکارآمدی	شرر و همکاران (۱۹۸۲))	-	۹	۰/۹۱	۰/۸۵

جامعه و نمونه آماری

جامعه پژوهش شامل همه کارکنان دانشگاه ایلام بود. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که با توجه به حجم جامعه (۴۲۰ نفر)، ۲۰۰ نفر به دست آمد. با مشخص شدن حجم نمونه، ۲۵۰ پرسشنامه میان جامعه مورد نظر توزیع شد که از میان آنها ۲۱۰ پرسشنامه جمع آوری گردید. در نهایت با کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

چون تحقیقات مبتنی بر مدل ساختاری، مبتنی بر فرض نرمال بودن داده‌ها هستند؛ نخست آزمون نرمال بودن صورت گرفته است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست؛ بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند؛ بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۰.۵٪ با تکنیک کولموگروف - اسمیرنف، آزمون شده و نتایج آن در

جدول شماره ۲ ارائه شده است. این جدول نشان می‌دهد که برای کلیه متغیرهای تحقیق، مقدار سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، داده‌های تحقیق، نرمال است و می‌توان آزمون‌های SEM و CFA را اجرا کرد.

جدول شماره (۲). نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف

خودکارآمدی	رسالت	سازگاری	انطباق	عجین شدن با کار	دیدگاه اخلاقی	پدازش متعادل	شفافیت رابطه	خودآگاهی	
۳/۰۵	۳/۳۱	۳/۰۹	۳/۴۳	۳/۳۶	۳/۳۹	۳/۵۱	۳/۵۷	۳/۲۷	میانگین
۰/۸۵	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۶۵	۰/۶۸	۰/۸۲	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۷۳	انحراف معیار
۰/۷۷	۰/۸۰	۱/۱۴	۱/۱۶	۱/۰۶	۰/۹۷	۱/۰۷	۱/۰۸	۰/۶۸	آماره کولموگروف
۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۲۰	۰/۲۹	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۷۳	سطح معناداری

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی تحقیق

تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق حاضر در جدول شماره ۳ انعکاس یافته است.



جدول شماره (۳). متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

متغیرهای جمعیت شناختی	مقیاس	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۸۰	۰/۴۰
	مرد	۱۲۰	۰/۶۰
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۷۵	۰/۳۷
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۰	۰/۴۰
	بالاتر از ۲۰ سال	۴۵	۰/۲۳
سطح درآمد	بین یک میلیون تا دو میلیون تومان	۱۰	۰/۰۵
	بین دو تا سه میلیون تومان	۹۰	۰/۴۵
	بین سه تا چهار میلیون تومان	۸۰	۰/۴۰
	بیشتر از چهار میلیون تومان	۲۰	۰/۱۰

همانطور که مشاهده شد، ۶۰ درصد از کل نمونه مورد مطالعه، مرد (با بیشترین فراوانی) و ۴۰ درصد زن هستند. بیشترین توزیع فراوانی با توجه به سابقه کاری نیز مربوط به کارکنان با سابقه کمتر از ۲۰ سال و بالاتر از ۱۰ سال و بیشترین فراوانی از نظر سطح درآمد مربوط به کارکنان با درآمد ماهیانه دو تا سه میلیون تومان است.

ب) یافته‌های استنباطی

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) و برای انجام آزمون‌های مورد نظر از بسته‌های نرم‌افزاری SPSS۲۱ و LISREL۵ استفاده شده است. نتایج به دست آمده از نیز به صورت زیر تشریح شده است:

آزمون فرضیه‌های تحقیق

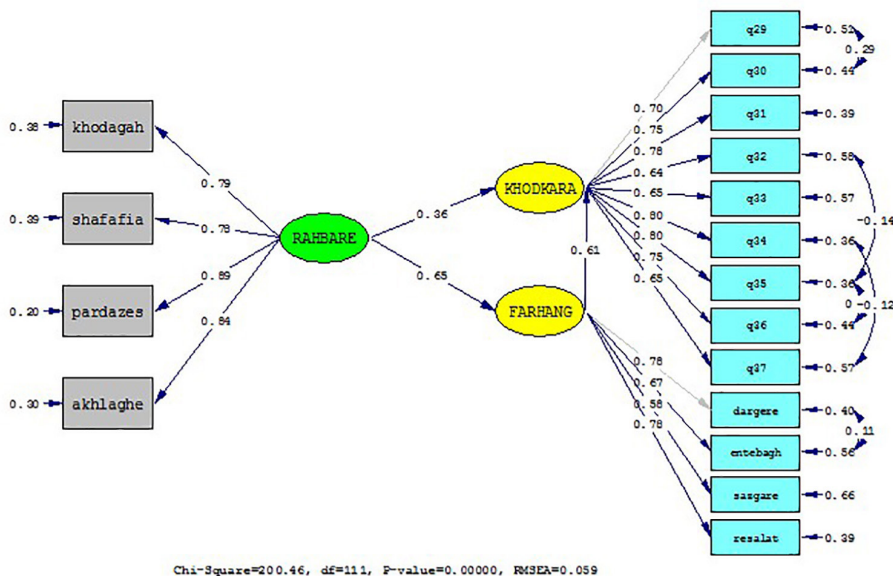
ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۴ نشان داده شده و گویای آن است که رابطه تمامی این متغیرها معنادار است؛ لذا با توجه به معنادار بودن رابطه بین متغیرها به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شد.

جدول شماره (۴). ضریب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

متغیرها	رهبری اصیل	فرهنگ سازمانی	خودکارآمدی
رهبری اصیل	**۱/۰۰	**۰/۶۴	**۰/۷۹
فرهنگ سازمانی	**۰/۶۴	**۱/۰۰	**۰/۷۴
خودکارآمدی	**۰/۷۹	**۰/۷۴	**۱/۰۰

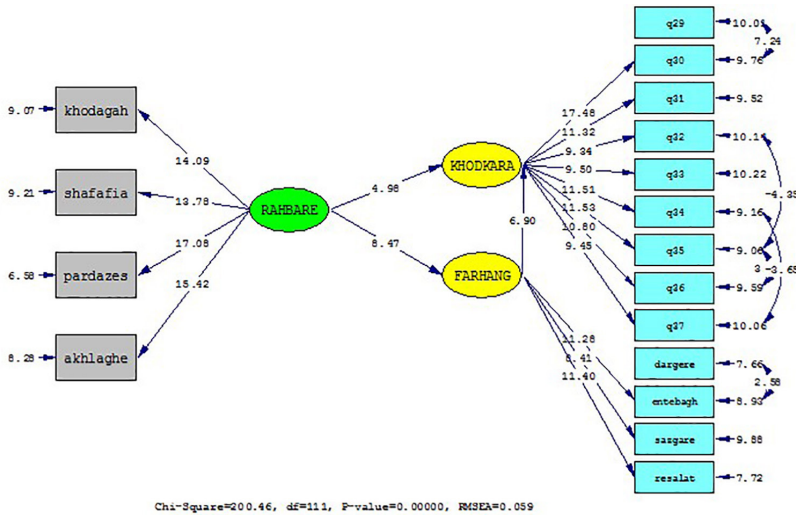
** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد؛ * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد.

نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق بر مبنای مدلسازی معادلات ساختاری در شکل شماره ۲ نشان داده شده است. در این شکل با توجه به مقدار آماره χ^2 که در روابط میان متغیرهای تحقیق نشان داده شده است، فرضیات اصلی تحقیق تأیید شده‌اند؛ بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری اصیل، چه به صورت مستقیم و چه از طریق فرهنگ سازمانی، تأثیر معناداری بر خودکارآمدی کارکنان دارد.



شکل شماره (۲). مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب مسیر

با توجه به مقدار ضرایب مسیر که در روابط میان متغیرهای تحقیق در شکل شماره (۳) نشان داده شده است نیز می‌توان به این نتیجه رسید که تأثیر متغیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان، همچنین تأثیر رهبری اصیل از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان از نوع خطی، مثبت و مستقیم است.



شکل شماره (۳). مدل تحقیق در حالت معناداری ضرایب (t-value)

آزمون سوبل^۱

آزمون سوبل یکی از آزمون‌های پرکاربرد است که برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در این آزمون، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار به ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. فرمول آزمون سوبل در زیر ارائه شده است:

$$z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$$

1. Sobel

جدول شماره (۵). مقادیر شاخص‌های آزمون سوبل

شاخص	مفهوم شاخص‌ها	مقدار به دست آمده
A	ضریب مسیر متغیر مستقل و متغیر میانجی	۰/۶۵
B	ضریب مسیر متغیر میانجی و متغیر وابسته	۰/۶۱
Sa	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و متغیر میانجی	۰/۰۷
Sb	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و متغیر وابسته	۰/۰۴

مطابق جدول شماره (۵)، با جای‌گذاری مقادیر به دست آمده در فرمول آزمون سوبل، مقدار Z-Value حاصل از این آزمون، برابر با ۷/۹۳ شد. چون این مقدار بیش از ۱/۹۶ است می‌توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و خودکارآمدی کارکنان معنادار است.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در این بخش به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود و جدول شماره (۶) نتایج آنها را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول شماره (۶). نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه
اول	رهبری اصیل ... خودکارآمدی	۰/۳۶	۴/۹۸	تأیید فرضیه
دوم	رهبری اصیل ... فرهنگ سازمانی ... خودکارآمدی	۰/۴۰	۷/۹۳	تأیید فرضیه
سوم	رهبری اصیل ... فرهنگ سازمانی	۰/۶۵	۸/۴۷	تأیید فرضیه
چهارم	فرهنگ سازمانی ... خودکارآمدی	۰/۶۱	۶/۹۰	تأیید فرضیه

با توجه به اینکه Z -value های به دست آمده (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بزرگتر از ۱/۹۶ است، کلیه فرضیه‌ها تأیید می‌شوند. رابطه رهبری اصیل با خودکارآمدی کارکنان با ضریب مسیر ۰/۳۶، رابطه رهبری اصیل با خودکارآمدی از طریق فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۰، رابطه رهبری اصیل با فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۵ و رابطه فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی با ضریب مسیر ۰/۶۱، معنادار هستند.

آزمون برازش مدل

برای تعیین برازندگی مدل ارائه شده در تحقیق، به کمک تحلیل عاملی تأییدی، «شاخص‌های برازندگی»^۱ مختلفی در نظر گرفته شده است که در جدول شماره (۷) نشان داده شده‌اند. تمامی این شاخص‌ها از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده حکایت می‌کنند.

جدول شماره (۷). شاخص‌های برازش مدل (نتیجه: برازش مناسب و قابل قبول مدل)

نام شاخص	مقدار شاخص	حد مجاز	نتیجه
(کای دو بر درجه آزادی)	۱/۸۱	کمتر از ۳	قابل قبول
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
ریشه میانگین مربعات (RMSEA) (خطای برآورد)	۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۹	قابل قبول
(برازندگی تعدیل یافته) CFI	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
(نیکویی برازش تعدیل شده) AGFI	۰/۸۷	بالاتر از ۰/۸	قابل قبول
(برازندگی نرم شده) NFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
(برازندگی نرم نشده) NNFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول

1. Goodness of Fit

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات کاربردی

نخستین یافته پژوهش حاضر که با هدف مطالعه نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تبیین رابطه بین سبک رهبری اصیل و خودکارآمدی کارکنان انجام شد، حاکی از این است که رهبری اصیل از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان و فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه رابطه بین متغیرهای پژوهش، معنادار به دست آمد، برای بررسی تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان و تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان، با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی شده در تمام شاخص‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است. بررسی مقادیر استاندارد و مقادیر T-value مسیرهای مدل ساختاری نیز فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد. در ادامه نتایج فرضیه‌های تحقیق تشریح شده است:

فرضیه اول: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در سطح جامعه مورد بررسی، رهبری اصیل به صورت مستقیم توانسته است بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد که این نتیجه با یافته پژوهش‌های گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) و آوی و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. فرضیه دوم: رهبری اصیل توانسته است از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد. این نتیجه با نتایج مطالعات گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) و رستمی و همکاران (۱۳۹۶) هم‌راستاست. فرضیه سوم: رهبری اصیل بر فرهنگ سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری داشت که این نتیجه با یافته‌های پژوهش مقیمی خراسانی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان، تأثیر مثبت، معنادار و مستقیمی داشت که این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۱۲)، کلاریس و همکاران (۲۰۱۱) و علی‌بخشی و برکت (۱۳۹۵) همسو است.

همانطور که ذکر شد رهبری اصیل به عنوان متغیر برون‌زا توانسته است بر تمام متغیرهای درون‌زا تأثیر معناداری بگذارد. رهبران اصیل می‌توانند با تصمیمات خود، بستر رضایت یا نارضایتی را در سازمان فراهم کنند که این امر، زمینه‌ساز فرصت‌ها و تهدیدهایی خواهد شد. با توجه به نتایج بالا، رهبر

باید سعی کند در سازمان مورد مطالعه، فضایی مثبت ایجاد کند و زمینه بروز رفتارهای مناسبی چون: خوش بینی، امید، انعطاف پذیری و خودکارآمدی را در کارکنان فراهم نماید؛ همچنین تصمیم‌هایی درخور شخصیت کارکنان اتخاذ کند؛ به طوری که مسیر پیشرفت شغلی آنها را فراهم نماید و استعدادهای بالقوه آنها را به فعلیت برساند؛ در واقع، رهبر، نقش مهمی در ایجاد یک محیط مناسب جهت افزایش رفتارهای مناسب از جمله خودکارآمدی ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه‌ای معنادار و مثبت میان فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کارکنان است. خودکارآمدی، پدیده‌ای نیست که در خلأ صورت گیرد؛ بلکه به بستری مناسب نیاز دارد و این بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده پذیرش مسئولیت می‌کند، در آنها شوق یادگیری به وجود می‌آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می‌شود. نگارندگان پژوهش حاضر با توجه به نتایج مذکور، برای افزایش خودکارآمدی کارکنان، موارد کاربردی زیر را پیشنهاد می‌دهند:

- یکی از نتایج این مطالعه، تأیید رابطه مستقیم بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کارکنان بود؛ لذا مدیران و مسئولان سازمان باید در جهت تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد بسترهای مناسب جهت خودکارآمدی کارکنان تلاش کنند.

- با توجه به اینکه رهبری اصیل بر برقراری روابط شفاف تأکید دارد؛ لذا مدیران و مسئولان با تسهیم افکار و احساسات و تشویق کارکنان در به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و عقایدشان موجب شفافیت در روابط شوند و زمینه را جهت خلق رفتارهای مثبت و افزایش خودکارآمدی کارکنان فراهم کنند.

- رهبر بایستی به محیط کاری و شرایط حاکم بر سازمان آگاه باشد و هر از گاهی، متناسب با موقعیت از منافع و نظرات خود بگذرد و نظرات مخالف را ارجح بداند تا کارکنان، احساس امیدواری و خودکارآمدی بیشتری داشته باشند.

- رهبران نباید مانع تصمیم‌گیری نسبتاً خوب کارکنان شوند؛ زیرا امکان دارد در چنین مواقعی رفتارهای مخرب جایگزین رفتارهای مثبت شود و بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر منفی داشته باشد.

منابع و مأخذ الف) فارسی

- بصیرت، مهدی، مرتضی اکبری، صاحب ایمانی و عامر دهقان نجم آبادی؛ (۱۳۹۵)، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۳، ۶۲۵-۶۴۷.
- پورافکاری، نصرت‌الله؛ (۱۳۸۵)، فرهنگ جامع روانشناسی و روانپزشکی و زمینه‌های وابسته، تهران: فرهنگ معاصر.
- خوشنویسان، زهرا و غلامعلی افروز؛ (۱۳۹۰)، «رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس، اندیشه و رفتار»، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، دوره پنجم، شماره ۲۰، تابستان، ۷۳-۸۰.
- رستمی، مهدی، ابوالقاسم خوش‌کنش، علی آقازیارتی و سمیه ملک‌شیخی؛ (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی»، مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۳۰، ۹-۲۸.
- رضایی، روح‌الله، فاطمه مغانلو و مهدی قهرمانی؛ (۱۳۹۶)، «اثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکت‌های تجاری کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۱، ۱۱۷-۱۳۹.
- رضاییان، علی؛ (۱۳۸۸)، مبانی سازمان و مدیریت، چ سیزدهم، تهران: سمت.
- شولتز، دوان؛ (۱۳۸۴)، نظریه‌های شخصیت، مترجمان: یوسف کریمی، فرهاد جمهری، سیامک نقش‌بندی، بهزاد گودرزی، هادی بحیرایی، محمدرضا نیکخواه؛ تهران: ارسباران.
- عادل، آذر؛ (۱۳۸۱)، «تحلیل مسیر و علت‌یابی در مدیریت»، مجتمع آموزش عالی قم، سال چهارم، شماره ۱۵، ۷۲-۸۹.
- عسکریان، مصطفی و فتانه طاهری عطار؛ (۱۳۹۱)، «فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ۲۱-۳۴.

- علی بخشی، محسن و غلامحسین برکت؛ (۱۳۹۵)، «بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با کارآمدی مدیران مدارس شهر صیدون در سال تحصیلی ۹۵-۹۴»، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، ۱-۱۲.

- قانع نیا، مریم، نسرين ارشادی، نسیم سلطانیان و محمد فروهر؛ (۱۳۹۴)، «تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی»، آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۶، ۱۲۵-۱۴۱.

- قنبری، سیروس و الهام پاکیزه؛ (۱۳۹۵)، «نقش رهبری اصیل در میزان دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان»، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره دوم (مسلسل ۴۲)، ۸-۲۳.

- مرعشیان، فاطمه سادات و فرح نادری؛ (۱۳۹۲)، «رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان»، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره ۳ (پیاپی ۵۳)، پاییز، ۱۱۲-۱۲۱.

- مقیمی خراسانی، علیه؛ (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فرهنگ سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان شاهرود»، چهارمین همایش علمی - پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، ۱-۱۰.

- والمحمدی، چنگیز و شروین روشن ضمیر؛ (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت جامع»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۷۲، ۱۱۹-۱۴۱.

ب) انگلیسی

- Alok, K.(2014). Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 35, No. 4, 266- 285.

- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and

- behaviors. *Journal of Management*. 30 (2), 173-191.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
 - Avolio, Bruce J., Zhu, Weichun; Koh, William & Bhatia, puja. (2007). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of organizational Behavior* .vol.25, p.951.
 - Bandura, A. (1997). Cognitive processes in mediating behavioral change, *Journal of personality and social psychology*, 35, 125-139.
 - Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. 3th ed., San Francisco: Jossey- Bass.
 - Cheung, S., On, W., Peter, S., Wu, P., Ada, W.Y. (2010). Towards an organizational culture framework in construction. *International Journal Project Management*, 29(1), 33-44.
 - Clarysse, B., Tartari, V. & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship, *Research Policy*, 40(8), 1084–1093.
 - Denison, D. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change? *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, USA.
 - Erkutlu, H., Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, Vol. 36, No. 9, 828-848.
 - Gardner W. L., Cogliser C. C., Davis K. M., Dickens M. P. (2011). “Authentic leadership: A review of the literature and research agenda”; *The Leadership Quarterly* 22, pp.1120–1145.



- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Goffee, R., & Jones, G. (2001). Organizational culture: A sociological perspective, *Handbook of organizational culture and climate*. San Francisco: John Wiley.
- Hinojosa, A.S., McCauley, K.D., Randolph-Seng. B., William L. Gardner, W.L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships, *The Leadership Quarterly*, Vol.25, 595-610.
- Joo, B.K., Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership, *European Journal of Training and Development*, Vol. 38 No. 6, 570-587.
- Kamali Zarch M, Kadivar P, Ghazi Tabatabaei M, Kiamanesh AR. [The role of informational sources of self-efficacy and personal qualities on mathematics self-efficacy and mathematics performance]. *Journal of psychology and education* 2006; 36(1-2): 185-206. [Persian].
- Kiersch, C. E, (2012), *A Multi-level Examination of Authentic Leadership and Organizational Justice in Uncertain times*, Doctoral dissertation, University of Fort Collins, Colorado.
- Laschinger, H.K., Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23, No. 5, 739–753.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Ox-



ford University Press.

- Michon, C.; Stern, P. (1985). La dimension sociale, Editions d'Organisation, Paris.

- Morris, J. T. (2014), The impact of Authentic Leadership and Ethical Firm Culture on Auditor Behavior, Journal of Behavioral Studies in Business, Vol. 7, pp. 99-130.

- Pajares, frank; Janson Margaret; Usher L Ellen (2014). Sources of Writing selfefficacy beliefs of elementary, middle and high school students. Research in the teaching of English. Vol, 42. No 1. internet available:

- Peus, C., Wesche, J.S., Streicher, B. Braun, S. ,Frey, D. (2011). Authentic Leadership: An Empirical Test of Its Antecedents, Consequences, and Mediating Mechanisms, J Bus Ethics, Vol .107:331–348.

- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. International Studies of Management & Organization, 40(1), 74-91.

- Sanchez, S., Mahmoudi, Moronne, R.I., Camonin, D., Novella, J.L. (2014). Burnout in the field of geriatric medicine: Review of the literature, European Geriatric Medicine, 1-9.

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. Psychological Reports, 51, 663-671.

- Stoten, D. W. (2014). Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us? , International Journal of Educational Management, Vol. 28 No. 5, 510-522.

- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncer-



tainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250.

- Valsania, S., Moriano, J.A., Molero, F. (2014). Authentic leadership and entrepreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment, *Int Entrep Manag J*, 1-22.

Waite, R., Mckinney, N., Glasgow, M.S., Meloy, F.A. (2014). The embodiment of authentic leadership, *Journal of Professional Nursing*, Vol .30, No. 4,282-291.