

The Relationship between Authentic Leadership and Job Performance among University of Medical Sciences Staff and Explanation of the Mediating Role of Psychological Capital and Social Capital

Abdolahzadeh Lalehdashti M (PhD Student)¹- *Goudarzvand Chegini M (PhD)¹- Rezaei Kelidbari HM (PhD)¹

*Corresponding Address: Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran.

Email: Goudarzvand@iauRasht.ac.ir

Received: 03/Jul/2019 Revised: 23/Sep/2019 Accepted: 29/Sep/2019

Abstract

Introduction: Authentic Leadership is a model of leadership behavior that has positive psychological capabilities and can enhance job performance. The psychological and social capitals are also new concepts that are rooted in positive organizational behavior and can provide organizations with a sustainable competitive advantage.

Objective: The purpose of this study was investigating the relationship between authentic leadership and job performance of Guilan University of Medical Sciences Staff (Rasht city) and explaining the mediating role of psychological and social capitals.

Materials and Methods: The research is an applied and descriptive-correlative type. The population of the study consisted of the staff of the Guilan University of Medical Sciences (Rasht city), including those in the administrative and financial departments (265), physicians (238), and other health sector activists (343). The sampling method was classified sampling. Data collection tools were the standard questionnaire. The reliability of the questionnaire was estimated at 0.779 for Cronbach's alpha and its validity was verified by content validity and with the opinion of the experts. In order to analyze the collected data, structural equation modeling based on partial least squares approach was used by Smart PLS3 software.

Results: The results showed that authentic leadership due to the psychological capital and social capital had a significant effect on the job performance of the staff of Guilan University of Medical Sciences (Rasht city), and the mediating role of psychological capital in the administrative and financial departments, doctors and other health care staff, respectively (0.91), (0.121) and (0.106), and at a meaningful level higher than + 1.96, that explains the effect of authentic leadership on job performance, as well as the mediating role of social capital in the administrative and financial sector, physicians and Other health care staff (0.292), (0.094) and (0.100) respectively, and at a meaningful level higher than +/- 1/96, that explains the effect of authentic leadership on job performance.

Conclusion: In conclusion, authentic leadership through the mediation of psychological capital and social capital has found a stronger status in the Guilan University of Medical Sciences (Rasht city), leading to improved employee's job performance.

Conflict of interest: non declared

Key words: Authentic Leadership\ Psychological Capital\ Social Capital\ Job Performance\ Guilan University of Medical Sciences.

Journal of Guilan University of Medical Sciences\ Volume 28, Issue 4, (No 112), Pages: 61-72

Please cite this article as: Abdolahzadeh Lalehdashti M, Goudarzvand Chegini M, Rezaei Kelidbari HM. The Relationship between Authentic Leadership and Job Performance among University of Medical Sciences Staff and Explanation of the Mediating Role of Psychological Capital and Social Capital. J of Guilan University of Med Sci 2020; 28(4):61-72. [Text in Persian]

Extended Abstract

Introduction: Authentic Leadership is a model of leadership behavior that has positive psychological capabilities and can enhance job performance. The psychological and social capitals are also new concepts rooted in positive organizational behavior and can provide organizations with a sustainable competitive advantage. Due to the sensitive and strategic position of the treatment category, considering new structures to improve the organization's output can be important. Achieving optimal job performance in the health care sector leads to positive outcomes in the community and in the service recipients sector, which calls for excellence in leadership and management in the service sector(1).

Objective: In this study, the strong role of psychological variables in employees' job performance was investigated. The purpose was to assess the mediating role of psychological capital and social capital in predicting the effects of Authentic leadership on the job performance of the staff at Guilan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The research is an applied and descriptive correlational one. The statistical population of the study consisted of 853 administrative and financial personnel, 623 physicians, and other medical staff including 3175 nurses, doctors, and paramedics. Based on the stratified sampling method and Cochran formula to estimate the sample size of the limited population, the sample size in each section was estimated to be 265, 238, and 343, respectively. Data gathering tools were the standard questionnaires of authentic leadership (1), psychological capital (2), social capital (3) and job performance (4). Indicator reliability, convergent validity and divergent validity were used to assess the fitness of the measurement model. The reliability of the index for measuring internal reliability includes three criteria: Cronbach's alpha, composite reliability, and factor loadings coefficients. In order to calculate reliability, there is another criterion that gives preference to the traditional method of calculation by Cronbach's alpha, which is called compound reliability (CR). The superiority of the composite reliability over alpha is that the reliability of the constructs is calculated not in absolute terms but in relation to the correlation of their structures with each other. Also, to calculate it, the factors with higher factor loadings are more important. As a result, both measures are used to better assess reliability. Suitable for composite reliability is above 0.7. Constant validity is another criterion used in developing structural equation modeling for measuring measurement models. The reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method and composite reliability for the authentic leadership questions, psychological capital, social

capital and job performance. According to the composite reliability values reported in the table, the composite reliability is above 0.7, indicating appropriate model reliability. Also, the median value of variance extracted for the current variables is higher than 0.5; therefore, convergent validity of the measurement models is also desirable.

Results: The results showed that authentic leadership due to the psychological capital and social capital had a significant effect on the job performance of the staff at Guilan University of Medical Sciences (Rasht city), and the mediating role of psychological capital in the administrative and financial departments, doctors and other health care staff, respectively (0.91), (0.121) and (0.106), and at a significant level higher than + 1.96, explain the effect of authentic leadership on job performance, as well as the mediating role of social capital in the administrative and financial sector, physicians and other health care staff (0.292), (0.094) and (0.100), respectively, and at a significant level higher than +/- 1/96, explain the effect of authentic leadership on job performance. The variable mediating role of psychological capital and social capital in the relationship between authentic leadership and job performance varied in intensity. The highest correlation was reported in the administrative staff layer. In the health care sector, the strength of the correlation of social capital was slightly higher in physicians, compared to this factor, and in the physicians sector, the effect of psychological capital was higher than that in other health care workers. This may be due to the high socialization of the medical community and the commitment and conscientiousness of physicians to the type of service and medical profession. Of course, job attachment is another factor that can enhance resilience, self-efficacy and hope in this class. On the other hand, the interactions that exist in the life and work of this part of the staff can modulate the amount of psychological capital.

This means that in the medical sector, psychological capital, consisting of self-efficacy, hope, optimism, and resilience, is more likely to affect the relationship between authentic leadership and job performance. Whereas in other health care workers, the element of social capital consisting of three structural, relational, and cognitive dimensions was more strongly correlated with the relationship between authentic leadership and job performance. The reported high social capital among medical and administrative staff may be due to the positive and continuous interaction that exists within this stratum, leading to enhanced empathy and mutual cooperation among the staff in this sector. Enhancing job performance is the major goal of an active organization. Occupational performance is a set of behaviors that individuals display in relation to

their jobs, in terms of productivity, outcome, or outcomes of the occupational, occupational, and occupational activities.

Conclusion: Considering the results we can conclude that authentic leadership through the mediation of psychological capital and social capital has found a stronger position in the Guilan University of Medical Sciences, which results in the employee's job performance. The present study confirms the mediating role of two variables of social capital and

psychological capital in the relationship between authentic leadership and job performance of the staff at Guilan University of Medical Sciences (Rasht). The degree of correlation between the two variables and the intermediate variables are slightly different, which may be due to heterogeneity between employees or other variables such as (job stress, work-family interactions, and different perceptions).

References:

1. Guilan University of Medical Sciences Strategic Plan. Secretariat of the Strategic Council. 2016.] Text in Persian.]
2. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based. Measure. *Journal of Management*, 2008; 34(1), 89-126.
3. Luthans, F., & Avolio, B. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 2007; 60(22), 387-393.
4. Nahapiet J. & Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998; 23, 242-266.
5. Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Zhang, Z. "Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach", *Personnel Psychology*. 2011; 64(2):427-450.

بررسی همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و تبیین نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی

مهرزاد عبدالله زاده لاله دشتی (PhD Student)^۱ - * دکتر مهرداد گودرزوند چگینی (PhD)^۱ - دکتر حمید رضا رضایی کلیدبری (PhD)^۱

* نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

پست الکترونیک: Goudarzvand@iauRasht.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۴/۱۲ تاریخ ارسال جهت اصلاح: ۹۸/۰۷/۰۱ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۰۲

چکیده

مقدمه: رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری شناخته می‌شود که با داشتن توانمندی‌های روانی مثبت، توان ارتقای کارکرد شغلی را داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی نیز مفاهیم جدیدی هستند که ریشه در رفتار سازمانی مثبت‌گرا داشته و می‌توانند برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار فراهم کنند.

هدف: تعیین همبستگی رهبری اصیل با کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و تبیین نقش میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی.

مواد و روش‌ها: پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان، دربرگیرنده کارکنان بخش اداری و مالی، ۲۶۵ نفر، پزشکان ۲۳۸ نفر و دیگر کارکنان بخش درمانی، ۳۴۳ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بود که پایایی پرسش‌های پرسشنامه به روش آقای کرونباخ ۰/۷۹۳ برآورد و روایی سوالات پرسشنامه به روش روایی محتوا و با کسب دیدگاه خبرگان پذیرفته شد. برای واکاوی داده‌های گردآوری شده از روش مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد کمینه مربع‌های جزئی با نرم افزار آماری Smart PLS3 استفاده شد.

نتایج: رهبری اصیل به واسطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان دارد و نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در بخش اداری و مالی، پزشکان و سایر کارکنان درمانی به ترتیب (۰/۲۱۳)، (۰/۱۲۱) و (۰/۱۰۶) و در سطح معناداری بالاتر از ۱/۹۶+ تبیین‌کننده تأثیر رهبری اصیل بر کارکرد شغلی است. همچنین، نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در بخش اداری و مالی، پزشکان و سایر کارکنان درمانی به ترتیب (۰/۲۹۲)، (۰/۰۹۴) و (۰/۱۰۰) و در سطح معناداری بالاتر از ۱/۹۶+ تبیین‌کننده تأثیر رهبری اصیل بر کارکرد شغلی بود.

نتیجه‌گیری: این بدان معنی است که رهبری اصیل با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی جایگاه استوارتری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان پیدا کرده که پیامد آن در کارکرد شغلی کارکنان این سازمان نمایان می‌شود.

کلید واژه‌ها: رهبری اصیل / سرمایه روان‌شناختی / سرمایه اجتماعی / کارکرد شغلی / دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۲۸ شماره ۴ (پیاپی ۱۱۲) صفحات: ۶۱-۷۲

مقدمه

نوین‌ترین همبسته‌های کارکرد شغلی که از زمان آغاز جنبش روان‌شناسی مثبت‌نگر توجه بسیاری به خود جلب کرده، سرمایه روان‌شناختی است (۳). برخی صاحب‌نظران سرمایه روان‌شناختی را به عنوان نوعی ضربه‌گیر به شمار می‌آورند که در برابر ناملایمات زندگی مانند استرس از انسان پشتیبانی می‌کند (۴). در این گستره به جای تشخیص کاستی‌های کارکنان، به بهبود قوت‌های آنان پرداخته می‌شود. سرمایه روان‌شناختی حالتی مثبت از دگرگونی فردی و متشکل از خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی است (۵) و به بیان دیگر سبب رویکرد مثبت فردی می‌شود که می‌تواند ظرفیت‌های بالفعل فرد را به ظهور برساند.

از دید نظری در تبیین رابطه روان‌شناختی با کارکرد می‌توان گفت که هر یک از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) در

اساسی‌ترین مسأله هر سازمانی کارکرد شغلی کارکنان آن است. به طور کلی، کارکرد شغلی به میزان بازدهی افراد بر پایه هدف‌های سازمانی است و کارکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه‌ای است که کارمندان وظایف محوله سازمانی را انجام می‌دهند (۱). این مسأله به ویژه در بخش خدمات بهداشت و درمان اهمیت افزون‌تری دارد، زیرا افزون بر اشتراک ماهوی با سایر بخش‌های خدماتی، مأموریت ویژه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و انسانی و اولویت‌های مدنظر خدمت‌گیرندگان این حوزه تا حد بسیار بالایی به تفاوت‌های بنیادین در مقایسه با سایر بخش‌های خدماتی انجامیده است.

از نظر پژوهشگران روان‌شناسی سازمانی، کارکرد شغلی نوعی رفتار است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند انگیزش شغلی، شفاف بودن، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سایر عوامل مرتبط قرار دارد (۲). در همین راستا، یکی دیگر از

یافته‌ها نسبت به آینده امیدوار و خوشبین می‌شوند که خود افزایش کارکرد کارکنان را در پی خواهد داشت (۱۵). رهبران اصیل برای رویارویی با برداشت منفی پیروان و در راستای نیل به هدف‌های مشترک سازمانی همواره جویای شرایط موجد پشتگرمی و پذیرش عمومی و بهبود کارکرد خود هستند (۱۶). افزون بر این، انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خودکارآمدی پیروان می‌دهد، همکاری آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر خواهد کرد (۱۷). رفتار رهبران اصیل در وضعیت نداشتن اطمینان با ایجاد فضای خودباوری، به گسترش انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند که منجر به ایجاد و ارتقای سرمایه روان‌شناختی افراد می‌شود (۱۸).

از سوی دیگر، به دلیل این که سنگ بنای رهبری اصیل را اعتماد تشکیل می‌دهد که مؤلفه‌ای بایسته و ماندگار در موفقیت سازمان است، می‌تواند به نتایج دلخواه در سازمان دست یابد (۱۹). در سایه اعتمادی که رهبران اصیل در درون سازمان ایجاد می‌کنند، میزان دل‌بستگی و تعهد عاطفی کارکنان به کارشان ارتقاء پیدا می‌کند و در سایه این دل‌بستگی و احساس و تعهد عاطفی، کارکرد شغلی کارکنان به عنوان عضوی متعهد به سازمان افزایش می‌یابد (۲۰). توجه به رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری که از ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی بدست می‌آید، می‌تواند موجب پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش اطلاعات و شفافیت روابط در کار با پیروان شود (۲۱).

دانشگاه علوم پزشکی گیلان به عنوان یک نهاد آموزشی و خدماتی در بخش درمان، نیازمند توجه ویژه‌ای به مقوله کارکرد شغلی است، زیرا بحث پاسخگویی به بیماران و درمان آنها در بخش خدمات درمانی این سازمان مطرح است. بدون شک وجود ساختار بوروکراسی و پیروی از سبک‌های رهبری سنتی در این سازمان جوابگو نیست. بیشتر گرفتاری‌های ثبت شده در آخرین برنامه راهبردی دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پایین بودن انگیزه، نبودن نظام شفاف تشویق، تنبیه و ارتقا، نبودن تعهد سازمانی، نارضایتی کارکنان و فقدان فرهنگ تعالی سازمانی بوده‌است. همچنین، درک نکردن متقابل کارکنان و

انسان‌ها توان نفوذ در تجارب مختلف رفتاری آنها دارند (۷ و ۶).

همچنین، یکی دیگر از پیشایندهای کارکرد شغلی، سرمایه اجتماعی است، زیرا در سایه نیروی اقتصادی، مالی و انسانی، توانمندی اجتماعی است که منجر به تفاوت‌های بنیادین در نتایج سازمانی می‌شود (۸). سرمایه اجتماعی عبارت است از قوانین، هنجارها و ارزش‌هایی که در قلب و اندیشه‌ها نوشته شده و بر رفتارهای اجتماعی آنان نظارت و حاکمیت دارد (۹). سرمایه اجتماعی به دلیل داشتن ماهیت زاینده و مولد نقش بسزایی در ارتقای کارکرد شغلی کارکنان دارد زیرا افراد را وادار به ایجاد ارزش می‌کند تا کارها را درست انجام دهند و به اهداف خویش دست یافته و مأموریت زندگی خود را انجام دهند (۱۰) و با افزایش سطح کیفیت ارتباطها، کارکرد شغلی، سرمایه‌ای اساسی برای جو سازمانی به شمار می‌آید (۱۱).

اما برای ایجاد چنین فضایی در یک سازمان که بتواند با تلفیق سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی نیروهای انسانی را در جهت ارتقای کارکرد تهییج کند، بدون شک نیازمند رهبران توانمندی هستیم که این ویژگی‌ها در آنها نهادینه شده باشد و توان انتقال آن را به زیرمجموعه کاریشان داشته باشند. رهبری اصیل یکی از رویکردهای نوین رهبری مبتنی بر اخلاق است که با در برداشتن چهار عنصر خودآگاهی، شفافیت اطلاعاتی، پردازش متوازن داده‌ها و چشم انداز اخلاقی، اشتراک زیادی با صفات و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی دارد (۱۲). رهبران اصیل در سایه ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند تا حد بسیاری بالایی از رفتارهای ویرانگر سازمانی جلوگیری کرده و به جهت‌دهی رفتارهای مثبت در سازمان بیانجامد (۱۳). نقش رهبر و رفتار وی در ایجاد سرمایه روان‌شناختی از آنجا نشات می‌گیرد که رهبران اصیل با ایجاد فضای معنوی و اخلاقی، زمینه توجه به نیازهای تمام کارکنان را فراهم می‌آورند و روشن است که افراد در این فضا امیدواری و فداکاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و بدین طریق سرمایه روان‌شناختی بیشتری تجربه می‌کنند (۱۴). بنابراین، هرچه رهبر از محیط و موقعیت کاری آگاه باشد و به نظر کارکنان توجه کند، انگیزش و خرسندی آنها افزایش

نقش واسطه‌ای دو عنصر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان پرداخته شده‌است. در حقیقت هدف پژوهش حاضر، سنجش نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی تأثیر رهبری اصیل بر کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان است. در این پژوهش، محقق در پی آن است تا دریابد که آیا سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی تأثیر رهبری اصیل بر کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان نقش واسطه‌ای دارد یا خیر و همچنین، بین میزان این تأثیرپذیری با در نظر گرفتن سه حوزه کاری دربرگیرنده پزشکان، کادر اداری و مالی و سایر کارکنان بخش درمانی دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان چه تفاوتی وجود دارد.

مواد و روش‌ها

پژوهش از دید هدف کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان شامل؛ کارکنان بخش اداری و مالی به تعداد ۸۵۳ نفر، پزشکان به تعداد ۶۲۳ نفر و سایر کارکنان بخش درمانی که شامل پرستاران، بهیاران، پیراپزشکان و... بود که تعدادشان ۳۱۷۵ نفر و برپایه روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با فرمول کوکران جهت برآورد حجم نمونه از جامعه محدود، حجم نمونه در هر بخش به ترتیب ۲۶۵ نفر، ۲۳۸ نفر و ۳۴۳ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل (۲۴)، سرمایه روان‌شناختی (۲۵)، سرمایه اجتماعی (۲۶) و کارکرد شغلی (۲۷) بود. پایایی سوالات پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای سوالات رهبری اصیل، سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی و کارکرد شغلی در حد مطلوب برآورد شد که نتایج آن در جدول (۱) آمده است. روایی پرسشنامه به روش روایی محتوا و با کسب نظر از صاحب‌نظران و استادان بررسی شد. برای واکاوی داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار آماری Smart PLS3 بکار رفت.

متخصصان، سیاسی‌کاری در فضای سازمان که در قالب تصمیم‌های غیرکارشناسی و خارج از برنامه توسط عوامل بیرونی نمایان است و نبودن شایسته‌گزینی و تعصب تخصصی نیز در این سند راهبردی گفته شده‌است (۲۲). با توجه به موقعیت حساس و استراتژیک مقوله درمان در سطح استان و غنای این جستار در سطح کشور، توجه به ساختارهای جدید می‌تواند در ارتقای خروجی سازمان اهمیت داشته باشد. دستیابی به کارکرد شغلی بهینه کارکنان در بخش بهداشت و درمان منجر به تبعات مثبت در جامعه و در بخش گیرندگان خدمات می‌شود که جایگاه رهبری و مدیریت متعالی را در این بخش خدماتی می‌طلبد. همچنین، با در نظر گرفتن این موضوع که ارزش‌های محوری دانشگاه علوم پزشکی، عدالت‌محوری و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌آفرینی برای ذی‌نفعان، دانش‌محوری، نوآوری و چابکی در ارائه خدمات تعریف شده‌است (۲۲)، قطعاً استقرار رویکرد رهبری که شفافیت، اعتماد و صداقت در آن محوریت بیشتری داشته باشد، در این سازمان در زدودن معضلات موجود بدیهی بوده و از سوی دیگر، برای رفع نارضایتی کارکنان و ایجاد تعهد سازمانی، توجه به توسعه روابط بین شبکه‌های درون‌سازمانی از راه ارتقای سرمایه اجتماعی و همچنین، بهبود باورهای مثبت روانی در افراد می‌تواند افزون بر رفع تبعات منفی کاری، منجر به بهبود کارکرد شغلی افراد شود.

با در نظر گرفتن این موضوع که نقش رهبران اصیل به عنوان رهبرانی که با ارائه شفاف اطلاعات در حوزه کاریشان و ارتباط درست با کارکنان در زمینه دسترسی به اطلاعات و ایجاد جو مبتنی بر اعتماد در سازمان‌های امروزی به خوبی ثابت شده‌است (۲۳) و با توجه به نقش و اهمیت موضوع بهداشت و درمان و نیروی انسانی فعال در این بخش، میزان سرمایه‌های روانی درون سازمانی که کارکنان این سازمان نسبت به سازمان خویش دارند، می‌تواند منجر به نتایج متفاوتی شود. با وجود این که پژوهش‌های متعددی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری اصیل و کارکرد شغلی حکایت می‌کنند، کمابیش همه آنها به بررسی همبستگی بین دو متغیر بسنده کرده‌اند. در این پژوهش با توجه به نقش پررنگ متغیرهای روان‌شناختی بر کارکرد شغلی کارکنان، به بررسی

نتایج

در این بخش به ارائه یافته‌های تحقیق شامل میانگین، مقادیر پایایی و بررسی مدل ساختاری پژوهش پرداخته شده است:

جدول ۱. نتایج مقادیر پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری اصیل	۰/۵۷۲	۰/۷۴۹	۰/۷۸۳
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۱۱	۰/۷۷۸	۰/۸۱۴
سرمایه اجتماعی	۰/۶۳۸	۰/۷۵۴	۰/۷۹۸
کارکرد شغلی	۰/۶۷۹	۰/۸۰۱	۰/۸۴۳

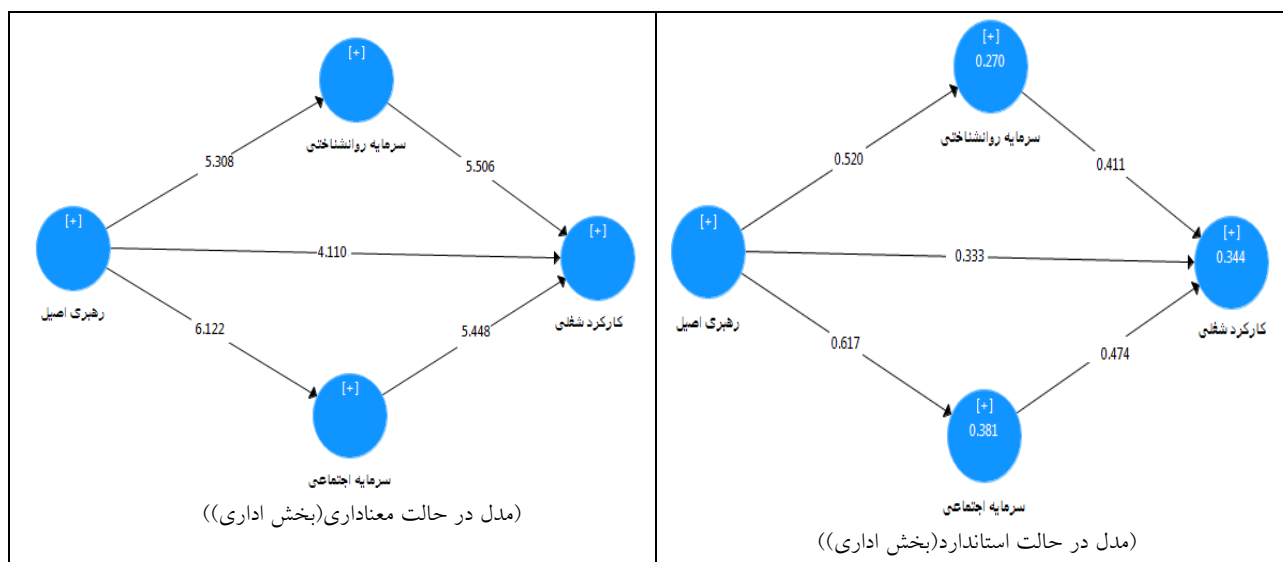
با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب گزارش شده در جدول ۲، همان‌گونه که دیده می‌شود تمامی متغیرهای پنهان مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ دارند که نشان می‌دهد الگو پایایی مناسبی دارد. همچنین، مقدار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین، روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری نیز مطلوبند.

در ادامه، یافته‌های تحلیل داده‌ها بررسی می‌شود. در شکل‌های ۱، ۲ و ۳ مدل پژوهش در حالت استاندارد و معنی‌دار ارائه شده است:

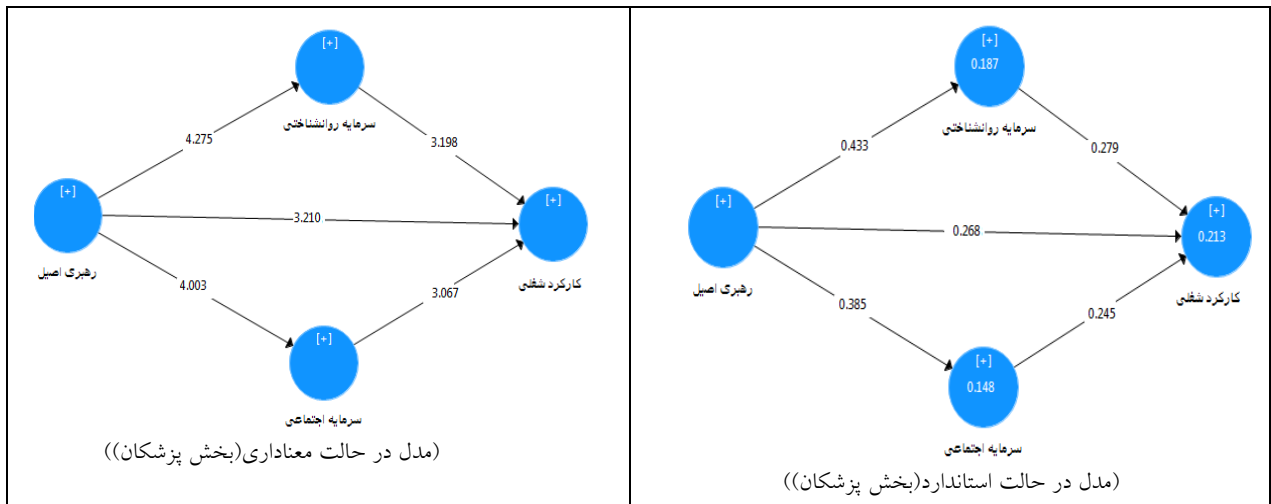
براساس شکل ۱، ارتباط رهبری اصیل و کارکرد شغلی در بخش کارکنان اداری در سطح معنی‌دار گزارش شده و همچنین، ارتباط متغیرهای میانجی در مدل نیز معنادار بوده است.

براساس شکل ۲، ارتباط رهبری اصیل و کارکرد شغلی در بخش پزشکان در سطح معناداری گزارش شده و همچنین، ارتباط متغیرهای میانجی در مدل نیز معنادار بوده است.

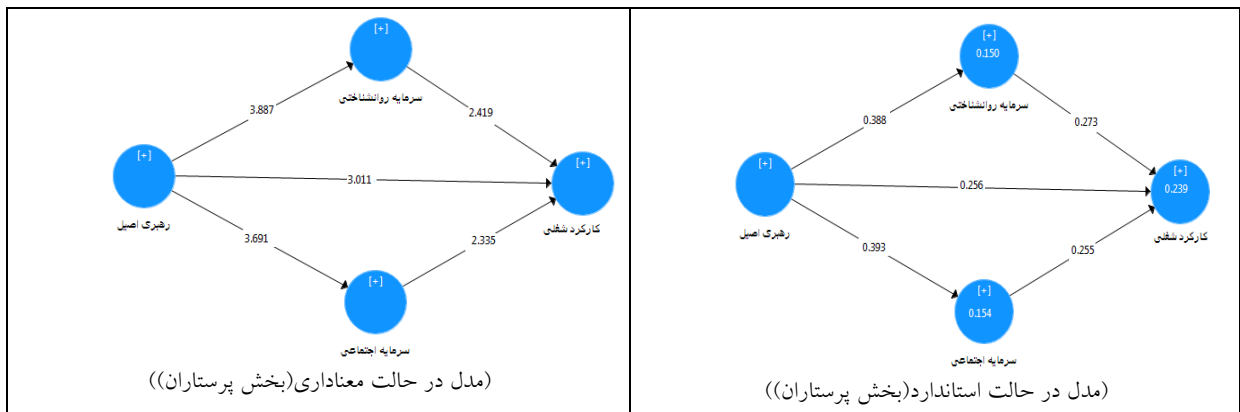
براساس شکل ۳، ارتباط رهبری اصیل و کارکرد شغلی در کارکنان درمانی در سطح معناداری گزارش شده، همچنین، ارتباط متغیرهای میانجی در مدل نیز معنادار بوده است. بنابراین، می‌توان گفت که در نمونه آماری نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی تایید می‌شود.



شکل (۱). مدل ساختاری پژوهش در بخش کارکنان اداری



شکل (۲). مدل ساختاری پژوهش در بخش پیش‌تست



شکل (۳). مدل ساختاری پژوهش در کارکنان درمانی

بر اساس نتایج بدست آمده در جدول (۳)، ارتباط تمامی متغیرها با یکدیگر پذیرفته شده است. در ادامه نقش واسطه‌ای متغیرهای میانجی با آزمون سوبل بررسی شده است.

در جدول (۲)، نتایج ارتباط متغیرها بر اساس میزان همبستگی‌شان نمایانده شده است. به طور کلی چنانچه مقدار t خارج از بازه $+1/96 < t < -1/96$ باشد، نوع ارتباط بین دو سازه مورد نظر در سطح خطای $0/05$ از نظر آماری معنی‌دار است.

جدول ۲. نتایج ارتباط بین متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیات

نتایج	کارکنان درمانی		پزشکان		کارکنان اداری		فرضیات
	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب	
	معناداری	استاندارد	معناداری	استاندارد	معناداری	استاندارد	
تایید	۳/۸۸۷	۰/۳۸۸	۴/۲۷۵	۰/۴۳۳	۵/۳۰۸	۰/۵۲۰	رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی
تایید	۳/۶۹۱	۰/۳۹۳	۴/۰۰۳	۰/۳۸۵	۶/۱۲۲	۰/۶۱۷	رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی
تایید	۲/۴۱۹	۰/۲۷۳	۳/۱۹۸	۰/۲۷۹	۵/۵۰۶	۰/۴۱۱	سرمایه روان شناختی و کارکرد شغلی
تایید	۲/۳۳۵	۰/۲۵۵	۳/۰۶۷	۰/۲۴۵	۵/۴۴۸	۰/۴۷۴	سرمایه اجتماعی و کارکرد شغلی
تایید	۳/۰۱۱	۰/۲۵۶	۳/۲۱۰	۰/۲۶۸	۴/۱۱۰	۰/۳۳۳	رهبری اصیل و کارکرد شغلی

$$GOF(1) = \sqrt{((Communalities) \times (R^2))} = \sqrt{0.412 * 0.331} = 0.369$$

$$GOF(2) = \sqrt{((Communalities) \times (R^2))} = \sqrt{0.419 * 0.182} = 0.276$$

$$GOF(3) = \sqrt{((Communalities) \times (R^2))} = \sqrt{0.433 * 0.181} = 0.279$$

جدول (۳). بررسی فرضیه‌های میانجی توسط تست سوبل

فرضیات	کارکنان اداری		پزشکان		کارکنان درمانی	
	مقدار	ضرایب مسیر غیرمستقیم	مقدار	ضرایب مسیر غیرمستقیم	مقدار	ضرایب مسیر غیرمستقیم
رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی و کارکرد شغلی	۵/۴۳۲	۰/۲۱۳	۳/۷۷۶	۰/۱۲۱	۳/۵۵۶	۰/۱۰۶
رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی و کارکرد شغلی	۵/۷۱۷	۰/۲۹۲	۳/۹۹۲	۰/۰۹۴	۳/۴۱۲	۰/۱۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش بررسی نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در بررسی همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان بود. به طور کلی، ارتقای کارکرد شغلی یکی از اهداف عمده هر سازمان زنده و پویاست. کارکرد شغلی به راستی به گردآور رفتارهایی تعریف می‌شود که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی فرآورده، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، بدست می‌آید، اگر منابع انسانی یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقای کارکرد سازمان باشد، روشن است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر کارکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود کارکرد سازمان خواهد بود (۲۸). پس از بررسی ارتباط متغیرها، نشان داده شد که همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی به واسطه متغیر سرمایه روان‌شناختی به ترتیب در کارکنان بخش اداری، پزشکان و پرستاران به ترتیب (۰/۲۱۳)، (۰/۱۲۱) و (۰/۱۰۶) و در سطح معناداری مطلوب ($t > 1/96$) بوده و نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی مورد قبول است. البته بیشترین میزان همبستگی در بخش اداری و مالی و کمترین آن در بخش سایر کارکنان درمانی دیده شد. یکی از دلایل آن می‌تواند ناهمگنی و تفکیک نامتناسب در این سطح باشد به گونه‌ای که در این حوزه، میزان تخصص، تحصیلات و بخش فعالیت و حتی میزان ساعات کاری و سختی کار به درستی مشخص نشده است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های هو و همکاران که رابطه رهبری اصیل و رفتارهای مولد کار را با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی و پاداش کاری بررسی کرده‌اند همراستا

نقش واسطه‌ای متغیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری اصیل و کارکرد شغلی به لحاظ شدت همبستگی، متفاوت بوده است بدین صورت که بیشترین میزان همبستگی در لایه کارکنان بخش اداری گزارش شد. در بخش کارکنان درمانی شدت همبستگی سرمایه اجتماعی در مقایسه با این عامل در بخش پزشکان اندکی بالاتر و در بخش پزشکان شدت تأثیر سرمایه روان‌شناختی در مقایسه با این عامل در بخش سایر کارکنان درمانی بالاتر بوده است. علت این موضوع می‌تواند جامعه پذیری بالای قشر پزشکی و تعهد و وجدان کاری پزشکان به نوع خدماتشان و پیشه پزشکی‌شان باشد. البته دلبستگی شغلی نیز عامل دیگر است که می‌تواند میزان تاب‌آوری، خودکارآمدی و امیدواری را در این قشر تقویت کند. از سوی دیگر، تداخلاتی که در زندگی و شغل این بخش از کارکنان وجود دارد، می‌تواند میزان سرمایه روان‌شناختی را تعدیل کند.

این بدان معناست که در بخش پزشکان، سرمایه روان‌شناختی که متشکل از ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری است، به میزان بالاتری رابطه رهبری اصیل و کارکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این در حالی است که در بخش سایر کارکنان درمانی، عنصر سرمایه اجتماعی متشکل از سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی، شدت همبستگی بالاتری در رابطه رهبری اصیل و کارکرد شغلی داشته است که این اثرگذاری در بخش کارکنان اداری نیز بدین صورت بوده است. سرمایه اجتماعی بالای گزارش شده در کارکنان درمانی و اداری می‌تواند ناشی از تعامل مثبت و پیوسته‌ای باشد که در این قشر وجود دارد که منجر به تقویت همدلی و همکاری متقابل در کارکنان این بخش می‌شود.

میزان همبستگی در بخش پزشکان و کمترین میزان همبستگی در بخش اداری و مالی دیده شده است. دلیل آن می‌تواند همگنی بالای موجود در بخش اداری و مالی باشد که میزان نیازمندی به سرمایه‌های فکری افراد شاغل در این بخش و همچنین، دایره و شدت ارتباطشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین، به دلیل یکنواختی بیشتر این حوزه کاری در مقایسه با سایر بخش‌ها، هنجارها و ارزش‌های مشترک در این بخش قوی‌تر از سایر بخش‌هاست. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش بایو و همکاران، فریس و همکاران همراستا است (۱۸ و ۱۲). اکرم و همکاران در پژوهشی دریافتند که رهبری اصیل می‌تواند منجر به ایجاد سرمایه اجتماعی در کارکنان سازمان شود (۱۵). بایو و همکاران رابطه سرمایه اجتماعی و کارکرد شغلی را بررسی کرده و دریافتند که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر کارکرد شغلی کارکنان دارد (۱۸). امیلی و همکاران با بررسی تأثیر رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی کارکنان دریافتند که رهبری اصیل مبین ایجاد سرمایه اجتماعی نیرومند در کارکنان سازمان است (۳۰). سرمایه اجتماعی با پدیدآوردن «چارچوب‌ها و قالب‌های رفتاری» معین و تعریف شده‌ای مانند اجبار، انتظار، اعتماد، هنجار، ضمانت اجرایی مؤثر، روابط اقتدار و سازمان اجتماعی، شبکه روابط اجتماعی بین کنشگران را استحکام می‌بخشد و با تسهیل رفتارهای کنشگران در این شبکه تحقق هدف یا هدف‌های آنان را ممکن می‌کند. سرمایه اجتماعی مانند مرادده‌های بین اعضای سازمان، کنش جمعی موفق را تسهیل می‌کند و از این مسیر منجر به ارتقای کارکرد خواهد شد (۳۱).

با بررسی‌های انجام شده در پژوهش ما نقش واسطه‌ای دو متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در رابطه رهبری اصیل و کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تأیید شد. البته ناگفته نماند که میزان همبستگی در رابطه بین دو متغیر و متغیرهای واسطه‌ای اندکی با یکدیگر متفاوتند که این تفاوت می‌تواند ناشی از ناهمگنی کارکنان یا سایر متغیرهای دخیل مانند (استرس شغلی، تداخل کار-خانواده و درک متفاوت نسبت به عدالت) باشد.

ست. ریبیرو و همکاران نیز با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد عاطفی، رابطه رهبری اصیل و کارکرد شغلی را بررسی کرده و دریافتند که رهبری اصیل به میزان $0/435$ می‌تواند کارکرد شغلی افراد را به واسطه تعهد عاطفی پیش‌بینی کند. به طور کلی، به دنبال تجربه رضایت شغلی بالاتر، بر مبنای رویکرد متغیرهای جایگشت‌پذیر و نسبیته گرای نظری (۲۹)، تجربه رضایت شغلی، بستر عاطفی و شناختی لازم را برای سرریزشدگی حالات عاطفی مثبت نامبرده از شغل به سازمان، در چارچوب تعهد سازمانی فراهم سازد. در پایان نیز تعهد به اهداف و مأموریت‌های سازمان و همانندسازی با این اهداف و مأموریت‌ها سبب ارتقای کارکرد شغلی خواهد شد (۳۰).

از دید نظری، سرمایه روان‌شناختی، محتوای شناختی مثبت درباره خود و اهداف شغلی و کاری دارد. بنابراین، موجب می‌شود تا افراد با تجربه احساس کارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری، افزایش رضایت شغلی را تجربه کنند. مبارک و همکاران نیز در بررسی رابطه رهبری اصیل و خلاقیت کارکنان را با واسطه‌گری اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی دریافتند که میزان همبستگی رهبری اصیل و خلاقیت کارکنان $0/373$ بوده و نقش واسطه دو متغیر اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی در همبستگی دو متغیر نیز تأیید شد (۶). همچنین، گودرزوند چگینی و همکاران با بررسی رابطه رهبری اصیل و رفتارهای مثبت شغلی دریافتند که رهبری اصیل به میزان $0/537$ توان پیش‌بینی رفتارهای مثبت شغلی را در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دارد (۱۷). سواد کوهی و همکاران با بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارکرد شغلی کارکنان دریافتند که سرمایه روان‌شناختی به میزان $0/319$ با کارکرد شغلی کارکنان مرتبط است (۲۹).

همچنین، پس از بررسی ارتباط متغیرها، نشان داده شد که همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی به واسطه متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب در کارکنان بخش اداری و مالی، پزشکان و سایر کارکنان درمانی به ترتیب به میزان $(0/292)$ ، $(0/094)$ و $(0/100)$ و در سطح معناداری مطلوب $(t > 1/96)$ بوده و نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در همبستگی بین رهبری اصیل و کارکرد شغلی مورد قبول است. البته کمترین

کارکنان سازمان شود. صاحب نظران علم مدیریت، ویژگی‌های مهمی برای سبک رهبری اصیل که یکی از اثربخش‌ترین روش‌ها در مدیریت است، گفته‌اند و کاربرد این سبک توسط مدیران در محیط‌های کاری پرتنش درمان اهمیت دارد. نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

با در نظر گرفتن این نکته که اداره سازمان‌های امروز، به ویژه سازمان‌هایی که پیام اصلی آنها دادن خدمت به مردم و در واقع اهداف غیرمالی است، می‌طلبد که مدیران و رهبران این سازمان‌ها سبک رهبری مناسبی انتخاب کنند. بنابراین، برنامه‌ریزی برای اجرای سبک رهبری اصیل، باید به طور ویژه مورد توجه قرار گیرد تا سبب تقویت کارکرد

منابع

1. Wang H, Sui Y, Luthans F, Wang D, Wu Y. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*.2012; 16(60):33-45.
2. Etebarian A, Tavakoli S, Abzari M. The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 2012; 6(14), 5057-5060.
3. Fatih C. The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 2011; 21(3), 373-380.
4. He LW. Organizational innovative climate, innovative behavior and the mediating role of psychological capital: The case of creative talents. *The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*.2013.
5. Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, Feng X, Zhang Y , Miao D. The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLoS One*, 2013; 8(12), e84193.
6. Mubarak F, Noor A. Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Journal of Organizational leadership*.2018; 11(8): 33-48.
7. Jiang H, Chen Y, Peizhen S, Jun Y. The Relationship between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism. *Front Psychol*. 2017;8(1): 732-745.
30. Emily A, Heather KS. Laschinger. The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Original Research Journal*.2015; 7(2): 1-11.
8. Hu Y, Wu X, Zong Zh. Authentic Leadership and Proactive Behavior: The Role of Psychological Capital and Compassion at Work. *Original Research Journal*.2019; 11(3): 1-15.
9. Guido Alessandri , Chiara Consiglio , Fred Luthans , Laura Borgogni. Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance", *Career Development International*. 2018;23(1): 33-47.
10. Sampath K, Hohd Z, IFithri OG. The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce* .2014; 3(5): 197-212.
11. Mirzaei Zinat, Golparvar Mohsen. The Effect of Psychological Capital on Job Performance Regarding the Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Telecommunication Company Staff. *Knowledge and research in applied psychology*.2019; 20(1): 1-12. [Text in Persian].
12. Ferris SP , Javakhadze D, Rajkovic T. The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Journal of Banking & Finance*,2017; 74, 69-84.
13. Kademfar M, Arab Amiri S. The Relationship between ethical leadership and organizational performance (small review on Malaysian studies). *International Journal of Business and Social Science, Centre for Promoting Ideas*,2013; 4(1), 114-127.
14. Pastoriza D, Arino M A. Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital?. *Journal of Business Ethics*,2013; 118(1), 1-12.
15. Akram T, Lei S, Hussain ST, Haider MJ, Akram, MW. Does relational leadership generate organizational social capital? A case of exploring the effect of relational leadership on organizational social capital in China. *Future Business Journal*,2016; 2(2), 116-126.
16. Davar SC. Relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 2012; 48(2), 290-300.
17. Goudarzvand Chegini Mehrdad, Abdolhazadeh Lalehdashti Mehrzad, Rezaei Kelidbari Hamidreza. Relationship Between Authentic leadership, Psychological Empowerment and Positive job Behaviors in Emergency Department Staff. *J of Guilan University of Med Sci* 2018; 27(107):61-68. [Text in Persian]
18. Bayu PN, Sulistiyani S. Improving Employees' Performance Through Social Capital. *Journal of Business and Management*.2018; 20(8): 65-77.
19. Agote L, Nekane A, Rune L. Authentic Leadership Perception, Trust in the Leader, and Followers' Emotions in Organizational Change Processes. *The Journal of Applied Behavioral Science*.2016; 52(1): 35-63.
20. Sahi MS, ALZaabi K, Zaman A, Chowdhury H. Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum

- company, *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2016; 65(6):811-830.
21. Sugi A, Slamet, S, Martono, T. The effect of authentic leadership, organizational justice, and achievement motivation on teachers' performance in vocational high school seventeen Temanggung. *Journal of Leadership & Management*. 2018; 11(8): 88-99.
22. Guilan University of Medical Sciences Strategic Plan. Secretariat of the Strategic Council. 2016. [Text in Persian].
23. Ribeiro N, Daniel G, Shaji K. Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*. 2018; 31(16): 55-69.
24. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing, TS, Peterson SJ. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based Measure. *Journal of Management*, 2008; 34(1), 89-126.
25. Luthans F, Avolio B. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 2007; 60(22), 387-393.
26. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998; 23, 242-266.
27. Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, et al. Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*. 2011; 64(2):427-450.
28. Abili Khodayar, Khabareh Kobra, Nazari Ebrahim, et al. The role of self-leadership and self-management on social capital of government agencies. *Public Management*. 2016. 8(1): 21-39. [Text in Persian].
29. SavadKoochi Alireza, Motamedi Elham. The relationship between the dimensions of psychological capital and job performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2017 ; 4(1): 59-74.
30. Walumbwa FO, Hartnell CA, Misati E. Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*, 2017; 72, 14-23.
31. Mohammadabdolshah Mostafa. Moghimi Mostafa, Khatibi Seyed Amir Mohammad. Ethical Leadership and Its Impact on Social Capital in Government Service Organizations (Case Study: Tehran Documentation and Property Registration Organization). *Social Capital Management*. 2018; 4(2): 245-246. [Text in Persian].