

تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی

❖ حسین حمزوی*^۱ ❖ عبدالواسع خادمی^۲ ❖ عاطفه محبی^۳

صفحه: ۴۸-۲۰

چکیده

از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه بر عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است، لذا بررسی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی آن‌ها امری حیاتی است. از سوی دیگر اعضای هیأت علمی نیز می‌توانند از چگونگی تأثیر عوامل دیگر بر عملکرد شغلی خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند. لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی بود. این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی تهران به تعداد ۵۴۵ نفر بوده و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر از اعضا تعیین شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. معیارهای پرسشنامه جهت سنجش متغیر سبک رهبری اصیل از (Avolio et all, ۲۰۰۶) اقتباس شده از (Biranvand et all, ۲۰۱۸)، متغیر خودکارآمدی اجتماعی از (Grieve et all, ۲۰۱۴)، و متغیر عملکرد شغلی از (Bontis and Serenko ۲۰۰۷) اقتباس شده از Naushad (۲۰۱۳) بود. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عامل تأییدی و بارهای عاملی صورت گرفت و پایایی کلی پرسشنامه از روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۰۲ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل معادلات ساختاری و مربعات جزئی بهره گرفته شده و از نرم‌افزارهای ۲۲ spss و lisrel استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. سبک رهبری اصیل با ارائه یک راهبرد قوی مبنی بر ارزش‌ها و باورها، از طریق نقش واسطه‌ای خودکارآمدی اجتماعی، اعتماد به نفس افراد را تقویت نموده و به دستیابی عملکرد شغلی بهتر اعضای هیأت علمی کمک خواهد کرد.

کلیدواژه‌ها: رهبری، سبک رهبری اصیل، خودکارآمدی، خودکارآمدی اجتماعی، عملکرد شغلی.

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۱ / ۱۱ / ۱۹

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲ / ۰۳ / ۰۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک دانشگاه آزاد واحد مرکز تهران، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها مسئولیت آموزش عالی و ارتباط با صنعت و جامعه را داشته که اعضای هیأت علمی به‌عنوان رهبران، مدیران و مشاوران در این سازمان‌ها نقش ایفا می‌کنند (Kizhouri et al, 2018). عملکرد شغلی مثبت اعضای هیأت علمی، علاوه بر ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش، می‌تواند به بهبود و توسعه ملی کمک کرده و به بالابردن سطوح آموزش در کشور کمک شایانی نماید (Mirarab Razi et al, 2017). همچنین عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بسیار مهم بوده، زیرا دانشگاه‌ها برای ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی برای جامعه و صنعت به نیروی انسانی متخصص و با عملکرد مطلوب در ارتباط با تحقیقات پایه و کاربردی، انتقال دانش و فناوری، ارتقای کیفیت آموزش دانشجویان، توسعه فرهنگ پژوهشی و علمی، و حمایت از توسعه ملی نیاز دارند (Al-Zoubi et al, 2023). عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارکنان و اعضای یک سازمان در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف شده، که کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها به عملکرد تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد. عملکرد شغلی ضعیف در بین کارکنان، خشنودی آن‌ها را نسبت به کارشان کاهش داده و نگرش منفی نسبت به شغل ایجاد می‌کند. از سوی دیگر عملکرد نامناسب شغلی موجب کاهش اثربخشی مدیریت و اعمال فشار کاری زیاد به دیگران بوده که این فشار کاری، فشار روانی را نیز به دنبال دارد. بنابراین عملکرد شغلی ضعیف عواقب فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی زیادی را برای سازمان و کارکنان در پی دارد (Rostgar et al, 2017). از جمله عواملی که بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی و اساتید تأثیر می‌گذارد، می‌توان به مدیریت دانش، سلامت سازمانی، انگیزه تدریس، منابع آموزشی، مشارکت کاری، خودکارآمدی، تخصیص وظایف و سبک رهبری اشاره نمود (Teixeira et al, 2022). از میان این عوامل سبک رهبری اصیل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سبک‌های رهبری در سازمان‌ها بر اساس ارزش‌ها، اعتقادات، واقعیت‌ها و تجربه‌های شخصی رهبر با ایجاد ارتباطات قوی و الهام‌بخش با اعضاء بر عملکرد شغلی افراد تأثیر قابل توجهی می‌گذارد (Youssef Boroujerdi et al, 2018). این نوع سبک رهبری، یک رهبر با اعتمادبه‌نفس و با انگیزه را نشان داده که با استفاده از منابع ساختاری و روان‌شناختی به اعضاء اجازه دهد، تا به راحتی با هم کار کرده و عملکرد شغلی آن‌ها را به‌طور مطلوب افزایش دهد (Dewi et al, 2022). مطالعات نشان داده که رهبری اصیل به‌طور مثبت بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان مانند تعهد کاری، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی اثرگذار می‌باشد (Jun et al, 2023). رهبران اصیل نه تنها از قابلیت‌های کارکردی و مثبت رفتاری از قبیل خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و امیدواری برخوردارند، بلکه تقویت‌کننده کنش‌های مثبت و اثربخش سازمانی بوده و سازنده ظرفیت‌های اصلی برای

رشد توانمندی در پیروان در راستای عملکرد بهتر می‌باشند (Naseri Kuche Buyuk et all, 2021). علاوه بر این رهبران اصیل می‌توانند از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با اعضاء خود، باعث شده آنان با شور و علاقه بیشتری کار کرده و از طریق خودآگاهی، روراست بودن، تصمیم‌گیری بر اساس استانداردهای اخلاقی درونی شده و توانایی تحلیل واقع‌گرایانه، خودکارآمدی آن‌ها را بالا برند (Veiseh et all, 2017). از سوی دیگر رهبری اصیل با ایجاد یک محیط پویا موجب افزایش اعتماد و ارتقای خودکارآمدی فردی، تحریک به انجام کارهای دشوار، تأثیرگذاری بر روی رفتارهای اجتماعی، توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های اجتماعی فرد، ارتقای کیفیت کار و بهبود عملکرد سازمان می‌شود (Ahmed, 2023). همچنین خودکارآمدی افراد یا اعتماد آن‌ها به توانایی خود برای مدیریت موفقیت‌آمیز مسئولیت‌ها، خواسته‌ها و مشکلات مرتبط با فعالیت حرفه‌ای آن‌ها تأثیر قابل توجهی بر عملکردشان دارد (Orakcı et all, 2023). خودکارآمدی اجتماعی که از زیرمجموعه خودکارآمدی بوده، به اعتماد فرد به توانایی او برای درگیر شدن در وظایف و تعاملات اجتماعی لازم برای حفظ روابط در راستای عملکرد مثبت اشاره دارد (Wasike, 2023). لذا خودکارآمدی اجتماعی یک باور اساسی فرد در کنترل موقعیت‌های اجتماعی بوده که منجر به نگرش خوش‌بینانه و رفتار مثبت می‌گردد، که هر دو به کارایی و اثربخشی عملکرد افراد در موقعیت‌های اجتماعی کمک می‌کنند (Tung & Huong, 2023). خودکارآمدی اجتماعی اساتید و اعضای هیأت علمی با نتایجی از جمله ایجاد جو مثبت در دانشگاه، مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری، ارتقاء نظام پیشرفت تحصیلی، رفاه اساتید، رضایت و تعهد شغلی، و بهبود عملکرد شغلی مرتبط است (Vatou et all, 2022; Safari et all, 2012). بنابراین افزایش خودکارآمدی اجتماعی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی افراد، بهبود روابط اجتماعی و افزایش موفقیت در زندگی شخصی و سازمانی کمک کند. برای بهبود و ارتقاء خودکارآمدی اجتماعی در افراد، می‌توان به تمرین مهارت‌های ارتباطی، ارتقای خودشناسی و توانمندسازی روان‌شناختی، اعتماد به نفس، و ایجاد روابط مثبت با دیگران اشاره کرد (Ahmadi & Najafali Kandahari, 2023).

باتوجه به اهمیت سبک رهبری اصیل و خودکارآمدی اجتماعی در محیط کار و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و روابط اجتماعی، می‌توان گفت که در این حوزه تحقیقات کاربردی انجام نشده است؛ و از آنجایی که آموزش عالی و دانشگاه‌ها به‌عنوان محیط‌هایی با رویکرد علمی و پژوهشی هستند، نوآوری عمده این پژوهش از چند نقطه نظر مورد توجه است. اول اینکه با اشاره به مطالب گفته شده و از مطالعه‌ی پیشینه تجربی پژوهش‌های گذشته چنین استنباط می‌شود که، خلأ پژوهشی در حوزه‌ی ارتباط اهمیت سبک رهبری اصیل با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و همچنین متغیر خودکارآمدی اجتماعی به‌عنوان متغیر

میانجی در مطالعات حس می‌شود تا جایی که تاکنون پژوهشی مرتبط با این موضوع یافت نشده است. دوم اینکه هرچند در ارتباط با اثرگذاری جفتی متغیرها، مطالعاتی در خارج و یا داخل از کشور یافت می‌شود اما در هیچ کدام از آنها، رویکردی جامع به این سه متغیر وجود نداشت. بنابراین بررسی اینکه چه عواملی بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها از طریق سبک رهبری اصیل و خودکارآمدی اجتماعی اثر دارد، می‌تواند در نحوه‌ی مدیریت صحیح دانشگاه‌ها برای دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد اثربخش باشد. لذا تحقیقات عمیق در مورد بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها به موضوع مهمی تبدیل شده است که در حال حاضر هم اهمیت نظری و هم ارزش عملی دارد. بنابراین سؤال اصلی در پژوهش حاضر این است که آیا سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی تأثیری دارد؟

مبانی نظری

رهبری اصیل

سبک رهبری اصیل الگویی از رفتارهای رهبر بوده که از ظرفیت‌های روان‌شناختی و جو اخلاقی مثبت سازمان استفاده کرده و آن را در راستای افزایش خودآگاهی، اخلاق‌مداری، پردازش متوازن و متعادل اطلاعات و شفافیت رابطه‌ای با پیروان در سازمان به کار می‌برد. تأکید سبک رهبری اصیل بر ارزش‌های شخصی و اخلاقیات است، که به رهبران اجازه می‌دهد رفاه پیروان خود را در اولویت قرار دهند و یک محیط کاری مطلوب را ایجاد نمایند. در واقع رهبری اصیل شامل خودآگاهی، عزت‌نفس و ابراز وجود بوده و بر روابط اجتماعی و احساسات مثبت بین رهبران، پیروان و بهزیستی آنها تأثیر می‌گذارد (Chen & Sriphon, 2022). مؤلفه‌های اخلاقی یک رهبر اصیل شامل صداقت، انصاف، مسئولیت‌پذیری و احترام، بوده که در امر رهبری کردن پیروان مؤثر هستند. از سوی دیگر رهبران اصیل دارای خودآگاهی، خودتنظیمی، شفافیت، سطوح بالایی از راست‌گویی، شخصیت اخلاقی و احساس روشنی از اهداف و ارزش‌ها می‌باشند. آنها می‌توانند از طریق رفتار اصیل و صمیمانه خود الهام‌بخش و جذب پیروان شوند. رهبران اصیل ارزش‌ها را شناخته و اعتماد پیروان و سازمان را از طریق نهادینه کردن ارزش‌ها جلب می‌کنند (Obuba, 2023). لذا اگر یک رهبر صادقانه، صمیمانه قادر به برقراری روابط باکیفیت بالا و مبتنی بر اعتماد متقابل با کارکنان باشد، این فرد به یک الگو برای آنها تبدیل شده و بر نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با کار اعضای سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد (Ayça, 2023). بنابراین رهبران اصیل برای مدیریت اهداف و

تصمیم‌گیری‌هایی که با ارزش‌ها و اهداف سازمان هماهنگی دارد، همخوانی بیشتری دارند (Brewer & Devnew, 2022). این سبک رهبری با افزایش مشارکت کارکنان، سطوح بالاتر اثربخشی و بهبود نتایج سازمانی ارتباط معناداری دارد. سازمان‌هایی که می‌خواهند عملکرد خود را بهبود بخشند، باید برای پرورش رهبری اصیل در بین رهبران خود تلاش کنند؛ با این حال، تمرکز اصلی رهبران اصیل برافزایش و توسعه ارزش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات و اهداف کارکنان و سرمایه‌گذاری بر روی آنها به نفع سازمان است (Kurian & Nafukho, 2022). همان‌طور که بیان شد چهار مؤلفه‌ی خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه‌ای از ابعاد اصلی سبک رهبری اصیل بوده به هم مرتبط هستند و زمانی که رهبران همه آنها را داشته باشند، می‌تواند به محیط کاری مثبت‌تر و فراگیرتر، افزایش مشارکت کارکنان و عملکرد سازمان بهتر منجر شود. رهبران معتبر تمایل دارند شفاف‌تر، خودآگاه‌تر و از نظر اخلاقی پیروانشان را پرورش دهند (Headley, 2021). ابعاد مفهومی سبک رهبری اصیل را می‌توان به این صورت بیان نمود که:

خودآگاهی: به این مفهوم اشاره دارد که رهبران به‌عنوان یک نقطه تمرکز از شناخت و درک نقاط قوت و ضعف درونی، انگیزه‌ها و احساسات خود دیده می‌شوند. به این معنا که رهبر خود را بهتر می‌شناسد و از ویژگی‌های شخصیتی، نقاط فعال و غیرفعال، دانش و توانایی‌ها، اصول زندگی و ارزش‌های خود آگاه است. چنین رهبرانی درک درستی از خود و احساسات واقعی خود به دست آورده و این امر آنها را قادر می‌سازد که ارزش‌ها، هویت و انگیزه‌های خود را شناخته و بپذیرند. درواقع رهبر از نقاط ضعف خود آگاه بوده و می‌تواند عواقب تأثیر رفتار خود را بر پیروانش پیش‌بینی کند (Rego et al, 2022).

پردازش متوازن: این مفهوم شامل استانداردهای اخلاقی‌ای بوده که صداقت شخصی رهبر و نحوه رفتار او با دیگران و خودش را تعیین می‌کند. این بعد که مؤلفه اصلی شخصیت رهبری اصیل محسوب می‌شود، به آگاهی از تمام رفتارهای عینی و متعادل رهبر در روابطش با اطرافیان و در تصمیم‌گیری‌های کاری در سازمان اشاره دارد. درواقع مؤلفه‌ی پردازش متوازن و متعادل به باور پیروان اشاره دارد که رهبر آنها ظرفیت و تمایل دارد تا به صحبت‌های پیروان گوش فراداده و قبل از تصمیم‌گیری، تجزیه و تحلیل بی‌طرفانه تمام اطلاعات مربوطه را جمع‌آوری کند. همچنین این بعد توانایی محافظت رهبر از اصول اخلاقی در روابط خود با پیروان و رفتار با خود و دیگران را نشان می‌دهد (Sumanth et al, 2023).

اخلاق‌مداری: شامل خصیصه‌ای از رهبران بوده که به‌جای پرداختن به عوامل یا فشارهای بیرونی، توسط معیارها و ارزش‌های اخلاقی درونی رفتارشان را هدایت می‌کنند، که این ارزش‌ها را برای اعمال تغییرات مثبت در دیگران به نمایش می‌گذارند. رهبر در رفتار خود و برنامه‌ریزی و اجرای فرآیندهای کسب‌وکار سازمانی از ارزش‌ها و اصول اخلاقی بالایی برخوردار است و بر اساس آن عمل می‌کند. جنبه مهم این سبک رهبری، رضایت از خود رهبر نیست، بلکه توانایی اولویت‌بندی دائمی اهداف سازمانی است که برای آن کار می‌کند (Obuba, 2023).

شفافیت رابطه‌ای: در این بعد رهبر اطلاعات، نظرات و احساسات مثبت را با سایر اعضای سازمان به‌طور سازنده به اشتراک گذاشته و در فرآیند انتقال آن‌ها به دیگران شفاف می‌باشد. در واقع شفافیت رابطه شامل اشتراک گذاشتن آشکار اطلاعات، انگیزه‌ها، افکار و احساسات با دیگران است. مهم‌تر از همه، شفافیت شامل ارائه اطلاعات بیشتر به پیروان و ارتقاء آگاهی موقعیتی آنها است. لذا ایجاد حس اعتماد متقابل بین رهبران و پیروان از طریق تشویق همکاری در سازمان و اطمینان از رعایت این امر توسط هر دو طرف ضروری است (Elhamed & Hessuin, 2022).

ابعاد مفهومی بیان‌شده، کیفیت کلی سبک رهبر اصیل و ماهیت توانایی‌هایی را که رهبر باید داشته باشد، توصیف می‌کند. به‌طور کلی، نکته اصلی سبک رهبری اصیل این است که رهبر بتواند با سایر اعضای سازمان به‌صورت واقعی هم‌دلی کرده و برای افزایش ظرفیت‌های روانی خود تلاش کند؛ رهبر از دانش خود به‌طور عینی استفاده کرده و نگرش‌ها و رفتارهای شفاف را در راستای بهبود تصمیمات و اقدامات مربوط به کسب‌وکار، و القای اعتماد به دیگران در محیط سازمان نشان دهد. علاوه بر این، رفتارهای رهبران اصیل می‌تواند موجب افزایش انگیزه و رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، ایجاد فضای کاری مثبت، ارتقای کیفیت محصولات و خدمات و عملکرد شغلی شود. بنابراین رهبری اصیل می‌تواند به بهبود جنبه‌های مختلف سازمان، افزایش اثربخشی و بهره‌وری، بهبود کارآمدی، کاهش نرخ اختلافات کاری و افزایش رضایت پیروان و اعتماد عمومی به سازمان کمک کند (Kim et al, 2023).

خودکارآمدی اجتماعی

علاقه اولیه به خودکارآمدی با توسعه نظریه‌های شناختی اجتماعی پدیدار شد، که در آن افراد به‌عنوان عوامل فعال در کنترل انتخاب‌ها و رفتارهای خود شناخته می‌شوند. از نظر مفهوم، خودکارآمدی ساختاری است که بر ارزیابی فرد از ظرفیت خود برای انجام موفقیت‌آمیز کاری در یک موقعیت معین تمرکز

می‌کند (Waddington, 2023). بر همین اساس خودکارآمدی اجتماعی به توانایی فرد در مدیریت روابط بین فردی بر اساس تجربیات فرد در محیط‌های خاص و باورها در مورد ظرفیت خود برای ایجاد و حفظ روابط اجتماعی اشاره دارد (Antoniucci et al, 2023). در واقع خودکارآمدی اجتماعی به باورهای فرد در مورد سطح توانایی وی برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار یا رفتار معین در روابط اجتماعی تعریف شده که به اطمینان فرد در توانایی خود برای درگیر شدن در وظایف تعاملی اجتماعی لازم برای شروع و حفظ روابط بین فردی می‌پردازد (Tung & Huong, 2023). همچنین خودکارآمدی اجتماعی می‌تواند به‌عنوان توانایی یک فرد برای غلبه بر موانع اجتماعی و ایجاد روابط سالم و حمایتی تعریف شود (Salado et al, 2022). خودکارآمدی اجتماعی به دو عامل اصلی تفکیک شده که بانام‌های «خودکارآمدی درک اجتماعی» و «خودکارآمدی مهارت‌های اجتماعی» شناخته می‌شوند (Grieve et al, 2014). این ابعاد مختلف خودکارآمدی اجتماعی، روابط اجتماعی را با دیگران گسترش داده، منجر به رضایت افراد شده و فرد را برای مقابله با چالش‌های اجتماعی و ناسازگاری‌های بین فردی آماده می‌کند. فرد بدون خودکارآمدی اجتماعی به توانایی‌ها و شایستگی‌های خود شک دارد و نمی‌تواند با شرایط نامطلوب کنار بیاید، که این امر منجر به انزوای اجتماعی او می‌شود (Gadari et al, 2022). بنابراین خودکارآمدی اجتماعی باورهای افراد را که آن‌ها چه مقدار قادر به برقراری ارتباط اجتماعی و ایجاد روابط معنادار هستند، بیان می‌کند. به‌خوبی ثابت شده که خودکارآمدی اجتماعی باعث ارتقای تعاملات مثبت بین فردی می‌شود و از شاخص‌های متنوع سازگاری اجتماعی مانند شادی، عزت‌نفس بالا، اضطراب اجتماعی پایین و تنهایی بهره بیشتری می‌برد. لذا تجربیات اجتماعی خوب می‌توانند خودکارآمدی را ارتقا دهند، درحالی‌که تجربیات منفی مانند تعارض بین فردی و طردشدگی اجتماعی می‌توانند به آن آسیب بزنند (Niu et al, 2022). حتی اگر درک توانایی فرد برای اقدام مؤثر در یک کار مشخص از توانایی واقعی فرد برای انجام آن وظیفه متمایز باشد، باورهای کارآمدی اجتماعی می‌توانند تأثیر فراگیری بر عملکرد اجتماعی سازگار او داشته باشند. بنابراین در هر زمینه‌ای که تبادل بین فردی رخ می‌دهد، افراد در توانایی درک شده خود برای مشارکت موفقیت‌آمیز در محیط‌های اجتماعی متفاوت خواهند بود و در نتیجه بر نتایج بین فردی تأثیر می‌گذارند (Grieve et al, 2014). بر اساس تئوری تقاضای شغلی-منابع، کارکنان با سطوح بالاتر خودکارآمدی اجتماعی به‌احتمال زیاد تغییرات فعالانه‌ای در مشاغل خود ایجاد می‌کنند تا عملکرد خوبی را داشته باشند و همین امر موجب افزایش سطوح عملکرد شغلی آن‌ها در سازمان می‌شود (Ingusci et al, 2019).

عملکرد شغلی

عملکرد نمادی از باورها و ارزش‌های گسترده کارکنان در مورد رفتار و سهم آن‌ها در اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است؛ که نشأت گرفته از یک رفتار بوده که توسط تمامی اعضاء به صورت ایفای نقش در سازمان نمایش داده می‌شود (Qaidamini Harouni et al, 2022). از همین رو عملکرد شغلی کارکنان را می‌توان به عنوان رفتار فردی و کاری قابل مشاهده که برای سازمان ارزش ایجاد کرده تعریف نمود (Carpini et al, 2017). در واقع مفهوم عملکرد شغلی به عنوان یک رفتار مرتبط با مؤلفه‌های ارزشیابی کار تعریف شده است که به برآورده کردن انتظارات عملکرد کلی سازمانی توسط تک تک اعضاء ختم می‌شود. معنای عملکرد شغلی به طور قابل توجهی از دیدگاه سنتی تر که متمرکز بر اشتغال و وظایف ثابت است، تا دیدگاه امروزی که بر درک وسیع تر از نقش‌های کاری در زمینه‌های سازمانی پویاست، متفاوت می‌باشد (López-Cabarcos et al, 2022). از همین رو عملکرد شغلی را می‌توان در چهار بعد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد انطباقی، و عملکرد کاری غیرمولد مفهوم سازی کرد. در حالی که برخی از مطالعات به طور مستقیم به این ابعاد اشاره می‌کنند، مطالعات دیگر وظایف، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارها را بدون اشاره مستقیم به این چهار بعد به عنوان عملکرد شغلی افراد توصیف می‌کنند. با این حال، این وظایف، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارها در صورتی به یکی از ابعاد عملکرد شغلی اختصاص داده می‌شوند که با تعاریف آن‌ها همسو باشند (Fernández-del-Río et al, 2019). ابعاد مفهومی عملکرد شغلی کارکنان را می‌توان به این صورت بیان نمود که:

عملکرد وظیفه‌ای: شامل اعمال و رفتار کارکنان برای برآوردن نیازهای شغلی و تبدیل منابع سازمانی به کالا یا خدمات است. این مفهوم دربرگیرنده ویژگی‌ها، شایستگی‌ها و مهارتی است که فرد با استفاده از آن‌ها وظایفش را در محل کار انجام می‌دهد. لذا عملکرد وظیفه‌ای رابطه مستقیمی با هسته اصلی سازمانی از طریق فعالیت‌های مستقیم و فعالیت‌های غیرمستقیم که بخشی رسمی از شغل کارکنان است، مرتبط می‌شود. همچنین عملکرد وظیفه‌ای به عنوان یک بعد فراگیر از جنبه‌هایی مانند رفتار و عملکرد متناسب با نقش، وظایف خاص شغلی و غیر شغلی، فعالیت‌های فنی و ساختاری در نظر گرفته شده است (Ochoa Pacheco et al, 2023).

عملکرد زمینه‌ای: به‌عنوان رفتاری که بر روی زمینه‌های اجتماعی، روان‌شناختی و سازمانی کار کارکنان تأثیر می‌گذارد، تعریف می‌شود. این بعد عملکرد به محیط سازمانی، اجتماعی و روانی گسترده‌تر مربوط می‌شود که کارکنان با فعالیت‌هایی مانند داوطلب شدن برای کار اضافی و حفظ روابط بین فردی خوب از خود بروز می‌دهند. درواقع عملکرد زمینه‌ای به ابعاد رفتار بین فردی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد فرا نقشی و تعامل هم‌تا با سازمان می‌پردازد (Edeh et al, 2023).

عملکرد انطباقی: این بعد عملکرد به میزان سازگاری فرد با تغییرات در سیستم‌های سازمانی یا نقش‌های کاری اشاره دارد. همچنین به‌عنوان سازگاری، پیش‌فعالی و عملکرد خلاق تعریف می‌شود. لذا برای سازگاری موفقیت‌آمیز با یک محیط کاری در حال تغییر، افراد باید یک سری فرآیندها را طی کنند تا ماهیت تغییر را شناسایی کرده و علت آن را تشخیص دهند؛ و در همین راستا استراتژی‌های مناسب با سازمان را توسعه داده یا اصلاح کرده تا رفتارهای عملکردی مناسب را از خود نشان دهند. درعین حال پویای عاطفی، شناختی، انگیزشی و موقعیتی به‌عنوان ورودی و خروجی نزدیک بر عملکرد انطباقی تأثیر بسزایی دارند. بنابراین عملکرد انطباقی به عملکردی گفته می‌شود که در آن یک سازمان یا افراد با توجه به شرایط ورودی خود، به‌طور پویا تغییراتی در عملکرد و رفتار خود داشته باشد تا با محیط اطراف سازگار شود. در این عملکرد، سازمان یا فرد، با توجه به اطلاعاتی که از محیط دریافت می‌کند، عملکرد و رفتار خود را تغییر می‌دهد تا بهترین عملکرد ممکن را برای دستیابی به اهداف خود داشته باشد (Jundt & Shoss, 2023).

عملکرد کاری غیرمولد: به عملکردی اطلاق می‌شود که برای یک سازمان مضر بوده و توانایی تولید نتایج جدید و متنوع برای سازمان را ندارد. به‌عبارت‌دیگر، در عملکرد کاری غیرمولد، فقط یک نتیجه مشخص و محدود برای هر ورودی مشخص وجود دارد و توانایی تولید نتایج متنوع برای هر ورودی وجود ندارد. این رفتارها شامل رفتار خارج از وظیفه، ایجاد بی‌نظمی، دزدی، سوءاستفاده از منابع، غیبت و عدم حضور در محل کار است (Krijgsheld et al, 2022).

ابعاد مفهومی تعریف‌شده، کیفیت کلی عملکرد شغلی و ماهیت توانایی‌هایی را که افراد در مشاغل خود باید داشته باشند، بیان می‌کند. درواقع بدون عملکرد شغلی فردی مطلوب، عملکرد تیمی و عملکرد سازمانی مناسبی وجود ندارد. عملکرد شغلی مطلوب، عملکردی بوده که منعکس‌کننده میزان برآورده کردن انتظارات و الزامات شناخته‌شده نقش یک کارمند در راستای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی

باشد (Campbell & Wiernik, 2015). عملکرد شغلی بهینه کارکنان منجر به موفقیت تجاری سازمان‌ها شده و بر بهره‌وری و سودآوری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در مقابل، عملکرد شغلی ناکارآمد معمولاً با بهره‌وری، سودآوری و اثربخشی سازمانی پایین‌تری همراه است. بنابراین، برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، شناسایی عوامل مختلفی که می‌توانند بر آن تأثیر مثبت بگذارند، بسیار مهم است (Anakpo et al., 2023).

پیشینه پژوهش

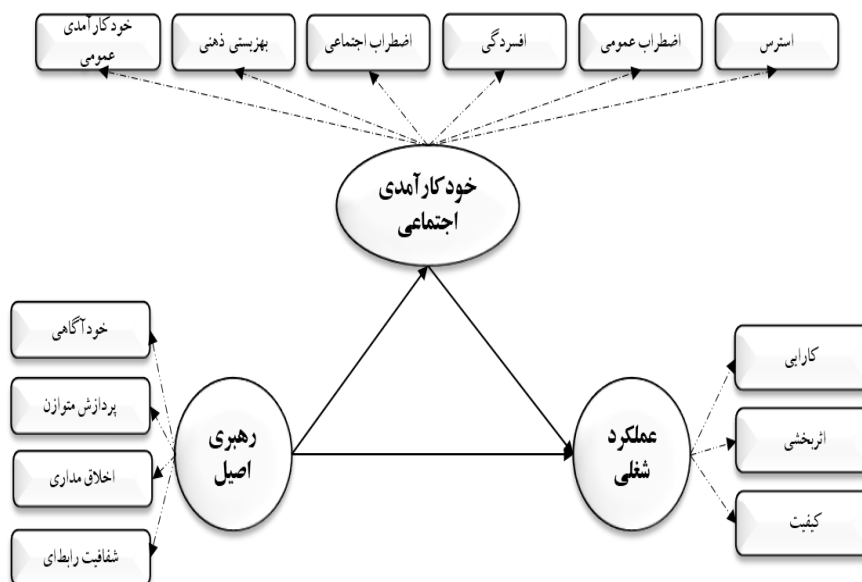
در تحقیقی (Ayça, 2023) به بررسی ارتباط بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان پرداخت. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان پنج شرکت صنعت خدمات از قبیل شرکت‌های بیمه و مالی بودند که در ترکیه، فعالیت می‌کردند. در مجموع ۴۰۰ پرسشنامه میان کارکنان توزیع شد، که ۳۰۵ پرسشنامه معتبر تلقی گشت. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کمی و با استفاده از طرح آزمون همبستگی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان به‌طور قوی و مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند؛ همچنین رهبری اصیل بر عملکرد شغلی کارکنان از طریق پیروی آن‌ها از ارزش‌های اخلاقی درونی سرپرستان خود تأثیر معناداری دارد. (Khoshnavis et al, 2019) به پژوهشی باهدف بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که نمونه آماری طبق جدول مورگان ۳۰۶ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، سبک رهبری اصیل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی بود. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی دارد که دو متغیر رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی توانسته‌اند بیش از ۶۲/۵ درصد از کل واریانس عملکرد شغلی کارکنان را تبیین نمایند. همچنین سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی دارد که دو متغیر رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی توانسته‌اند ۵۰ درصد از کل واریانس رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تبیین نمایند. مدیران ادارات کل ورزش و جوانان با استفاده از سبک رهبری اصیل به همراه

سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شوند. (Youssef Boroujerdi et all, 2018) پژوهشی باهدف بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند. روایی با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز به‌وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها در پژوهش حاضر از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از نظر کارمندان این دانشگاه رهبری اصیل و فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان این دانشگاه تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد. (Wei et all, 2018) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعاملی رهبری اصیل و شایستگی رهبر بر عملکرد شغلی پیروان با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری پرداختند. بر اساس نمونه‌ای از ۲۴۸ جفت زیردستان- سرپرست از روش تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل به‌طور مثبت با عملکرد شغلی پیروان و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است و از طرفی شایستگی رهبر رابطه بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند؛ و در نهایت مشارکت کاری پیروان تأثیر اصلی رهبری اصیل و تأثیر تعاملی رهبری و شایستگی اصیل را بر عملکرد وظایف پیروان و رفتار شهروندی سازمانی را واسطه می‌کند. (Dunbar et all, 2018) در پژوهشی به بررسی ارتباط خودکارآمدی اجتماعی، وضعیت رهبری و عملکرد تحصیلی در محیط‌های یادگیری مشارکتی پرداختند. این مطالعه کمی از پاسخ‌های نظرسنجی برای بررسی تفاوت‌ها در متغیرهای خودکارآمدی اجتماعی و رهبری، سطوح مختلف عملکرد تحصیلی در گروهی از دانشجویان مقطع کارشناسی استفاده نمود. نتایج این پژوهش نشان داد خودکارآمدی اجتماعی از طریق بهبود وضعیت اجتماعی موجب بهبود کار مشارکتی و عملکرد شغلی افراد می‌شود. همچنین یافته‌ها بیان نمود که در محیط‌های یادگیری مشارکتی، خودکارآمدی بالاتر و رهبری مؤلفه‌های مهمی در پیشرفت تحصیلی افراد بوده و باید هنگام طراحی برنامه‌های درسی مورد توجه قرار گیرند. (Veisheh et all, 2017) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی روی آوردند. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان دانشگاه ایلام بوده که با استفاده فرمول کوکران ۲۰۰ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت

تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک رهبری اصیل از طریق فرهنگ‌سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار بوده و رهبران اصیل می‌توانند از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با کارکنان خود و از طریق خودآگاهی بیشتر، صادق بودن، تصمیم‌گیری بر اساس استانداردهای اخلاق‌مداری و توانایی پردازش متوازن، خودکارآمدی کارکنان را افزایش دهند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش رابطه‌ی بین متغیرهای سبک رهبری اصیل، خودکارآمدی اجتماعی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. در این پژوهش متغیر وابسته عملکرد شغلی بوده و متغیر مستقل سبک رهبری اصیل و متغیر میانجی خودکارآمدی اجتماعی می‌باشند. در شکل ۱ نحوه‌ی ارتباط متغیرهای مستقل و میانجی با متغیر وابسته پژوهش به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱-مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌ها به صورت زیر می‌باشد:

فرضیه اول: سبک رهبری اصیل بر خودکارآمدی اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه دوم: سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه سوم: خودکارآمدی اجتماعی بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

تحقیق کنونی از نظر هدف، پژوهشی کاربردی بوده و از حیث گردآوری و جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی تهران به تعداد ۵۴۵ نفر بوده و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر از اعضا تعیین شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و سنجش ارتباط میان متغیرهای تحقیق از پرسشنامه استفاده شد. معیارهای پرسشنامه جهت سنجش متغیر سبک رهبری اصیل از (Avolio et all, 2006) اقتباس شده از (Biranvand et all, ۲۰۱۸) با چهار بُعد (خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری، شفافیت رابطه‌ای)، متغیر خودکارآمدی اجتماعی از (Grieve et all, 2014) با شش بُعد (خودکارآمدی عمومی، بهزیستی ذهنی، اضطراب اجتماعی، افسردگی، اضطراب عمومی و استرس)، و متغیر عملکرد شغلی از (Bontis & Cerenko, 2007) اقتباس شده از Naushad (۲۰۱۳) با سه بُعد (کارایی، اثربخشی و کیفیت) بود، استفاده گردید.

جهت پایایی سازه‌های پژوهش از روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های سنجش پایایی ابزار تحقیق است، که فقط به انجام یک‌بار آزمون نیاز دارد تا برآوردی از پایایی آزمون را فراهم نماید، استفاده شد. با عنایت به این که حداقل ضریب پایایی برای پرسشنامه‌های پژوهشی ۰/۷ می‌باشد، ملاحظه می‌گردد که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده از این مقدار بالاتر است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۸ است؛ همچنین جهت سنجش روایی ابزار مورد استفاده در پژوهش علاوه بر تأیید از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و بارهای عاملی به‌عنوان روایی سازه پژوهش از نرم‌افزار spss ۲۲ استفاده شده که مقادیر تأیید شده متناظر با سازه‌های پژوهش، از عدد ۰/۵ بالاتر می‌باشند. لذا سازه‌های پژوهش دارای روایی مناسبی هستند. نتایج تأیید روایی و پایایی پرسشنامه به شرح جدول ۱ و ۲ آمده است.

جدول ۱- مقادیر ضرایب بارهای عاملی با نرم‌افزار SPSS ۲۲

عملکرد شغلی	خودکارآمدی اجتماعی	سبک رهبری اصیل	علامت اختصاری
		۰/۶۲۳	AL1
		۰/۶۸۸	AL2
		۰/۵۶۰	AL3
		۰/۶۰۷	AL4
	۰/۶۸۵		SS1
	۰/۷۳۷		SS2
	۰/۷۴۴		SS3
	۰/۷۶۱		SS4
	۰/۵۱۷		SS5
	۰/۶۶۳		SS6
۰/۷۴۵			JP1
۰/۵۸۶			JP2
۰/۵۸۴			JP3

جدول ۲-مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد گویه‌ها	ابعاد هر متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ هر متغیر
۱	سبک رهبری اصیل	۴	خودآگاهی	۰/۹۵۱	۰/۹۲۱
			پردازش متوازن	۰/۸۹۲	
			اخلاق‌مداری	۰/۹۳۶	
			شفافیت رابطه‌ای	۰/۸۹۷	
۲	خودکارآمدی اجتماعی	۶	خودکارآمدی عمومی	۰/۸۵۶	۰/۸۹۳
			بهبودی ذهنی	۰/۹۰۱	
			اضطراب اجتماعی	۰/۸۹۹	
			افسردگی	۰/۸۸۳	
			اضطراب عمومی	۰/۹۴۱	
			استرس	۰/۸۷۶	
۳	عملکرد شغلی	۳	کارایی	۰/۹۱۵	۰/۸۳۷
			اثربخشی	۰/۸۰۱	
			کیفیت	۰/۸۴۷	
۴	کل پرسشنامه	۱۳		۰/۹۰۲	

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات گردآوری شده از روش مدل معادلات ساختاری و مربعات جزئی بهره گرفته شده و از نرم‌افزارهای ۲۲ spss و lisrel استفاده شده است. به این صورت که در ابتدا برای بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) استفاده گردید، نتایج آزمون نشان داد، داده‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد دارای توزیع نرمال می‌باشند. پس از آن به بررسی تصادفی بودن توزیع داده‌ها با آزمون run-test روی آورده شد، که با توجه به نتایج خروجی آماری از نرم‌افزار ۲۲ spss مشاهده گردید، توزیع داده‌ها به صورت تصادفی بوده است. لذا نتایج آزمون‌های ذکر شده به شرح جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف(KS) و آزمون run-test

ردیف	متغیر	سطح معناداری آزمون KS	سطح معناداری آزمون run-test	مقدار خطا
۱	سبک رهبری اصیل	۰/۱۸	۰/۲۱۲	۵۵ درصد
۲	خودکارآمدی اجتماعی	۰/۰۹	۰/۵۷۱	۵۵ درصد
۳	عملکرد شغلی	۰/۰۹	۰/۲۳۸	۵۵ درصد
۴	کل پرسشنامه	۰/۱۹	۰/۰۷۶	۵۵ درصد

همچنین برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام گردید. میزان شاخص کای‌دو/درجه آزادی در این پژوهش برابر با ۲/۶۳ به دست آمد که با توجه به اینکه این مقدار کمتر از میزان استاندارد ۳ است، مورد تأیید است. شاخص برازندگی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۱ و شاخص ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها^۲ به‌عنوان یکی از شاخص‌های خوب محسوب می‌شوند که در این پژوهش با مقادیر ۰/۰۷۲ و ۰/۰۷۸ حاصل شده و کمتر از ۰/۰۸ بوده که از نظر برازش مدل مفهومی مورد تأیید می‌باشد. میزان برازشی عالی برای شاخص‌های برازش هنجار شده^۳ ۰/۹۳، برازش هنجار نشده^۴ ۰/۹۲، شاخص برازش مقایسه‌ای^۵ ۰/۹۴ و شاخص برازش فزاینده^۶ ۰/۹۵ است، که همگی بیشتر از مقدار ۰/۹ می‌باشند و از آنجا که هر چهار بیشتر از مقدار استاندارد هستند، برازش مدل مفهومی از نظر این شاخص‌ها مورد تأیید است. میزان استاندارد برای شاخص‌های نیکویی برازش^۷ و نیکویی برازش تعدیل‌شده^۸ بیشتر از ۰/۸ می‌باشد. میزان شاخص نیکویی برازش ۰/۸۱ و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده ۰/۸۴ است، که مورد تأیید و پذیرش است. مقادیر اولیه برازش مدل مفهومی در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴-مقادیر اولیه برازش مدل

شاخص برازش	کای دو	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
میزان استاندارد	کمتر از ۳	کمتر از ۰/۰۸		بیشتر از ۰/۹				بیشتر از ۰/۸	
میزان تحقیق	۲/۶۳	۰/۰۷۲	۰/۰۷۸	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۸۱	۰/۸۴

۱ RMSEA

۲ RMR

۳ NFI

۴ NNFI

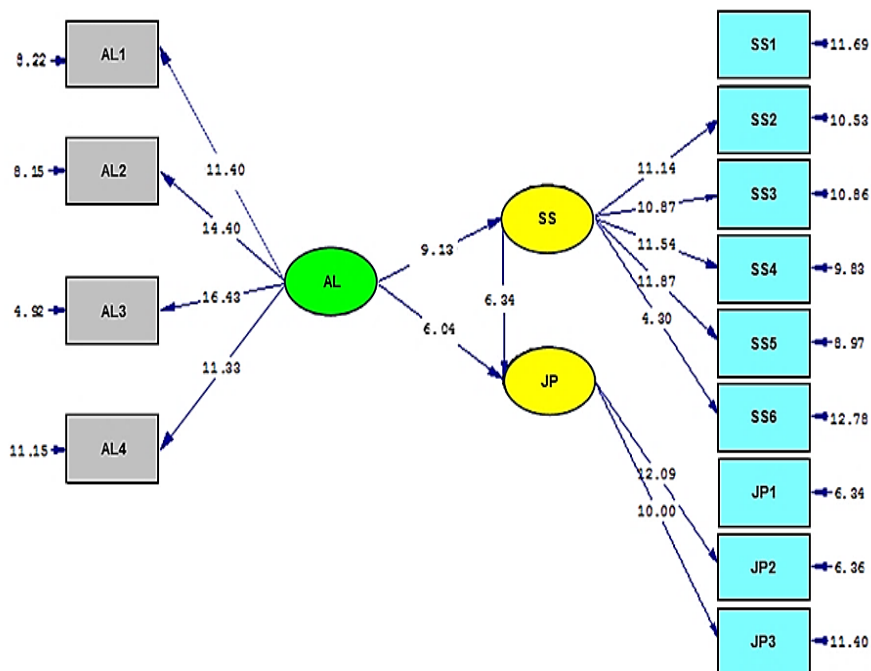
۵ CFI

۶ IFI

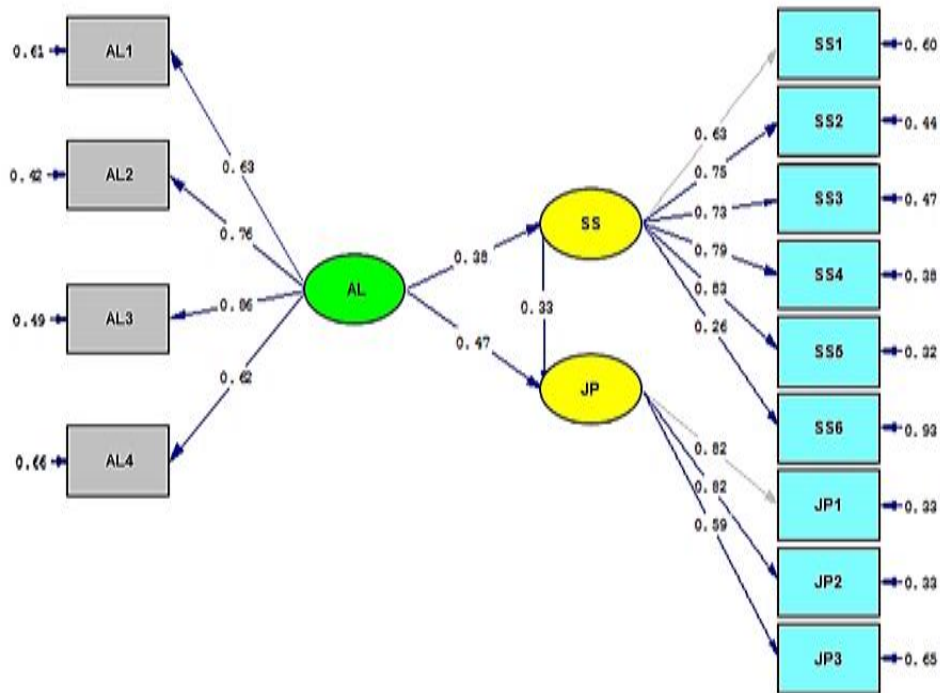
۷ GFI

۸ AGFI

مدل‌سازی معادلات ساختاری یک تکنیک آماری مناسب بوده که بر پایه فرضیه‌های پژوهش درباره‌ی وجود روابط علی بین متغیرها می‌باشد. شکل ۲ ضرایب t و شکل ۳ ضرایب استاندارد (مسیر) را برای مدل پژوهش نشان می‌دهد. از این مدل جهت بررسی سطح معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای مکنون مطرح شده در مدل پژوهش استفاده می‌شود و در صورتی که ضرایب t محاسبه شده در سطح خطای ۵ درصد در بازه $(+1/96$ تا $-1/96)$ قرار نداشته باشند، می‌توان این نتیجه را گرفت که ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مکنون مورد مطالعه وجود دارد. همچنین آزمون سوبل برای آزمون تأثیر متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر پژوهش است. در این آزمون مقدار Z در صورت بیشتر شدن از مقدار $1/96$ ، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-Value)



شکل ۳-مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

مطابق با شکل ۲ و ۳ مقادیر ضریب بارهای عاملی و آماره t مدل مفهومی پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل در جدول ۵ به شرح زیر است.

جدول ۵- مقادیر ضریب λ (بارهای عاملی) و آماره t

بار عاملی	ضرایب t	علامت اختصاری	بار عاملی	ضرایب t	علامت اختصاری	بار عاملی	ضرایب t	علامت اختصاری
عملکرد شغلی			-	۰/۶۳	SS1	سبک رهبری اصیل		
-	۰/۸۲	JP1	۱۱/۱۴	۰/۷۵	SS2	۱۱/۴۰	۰/۶۳	AL1
۱۲/۰۹	۰/۸۲	JP2	۱۰/۸۷	۰/۷۳	SS3	۱۴/۴۰	۰/۷۶	AL2
۱۰/۰۰	۰/۵۹	JP3	۱۰/۵۴	۰/۷۹	SS4	۱۶/۴۲	۰/۸۶	AL3
-----			۱۱/۸۷	۰/۸۲	SS5	۱۱/۳۳	۰/۶۲	AL4
-----			۴/۳۰	۰/۵۹	SS6	خودکارآمدی اجتماعی		

نتایج فرضیه اول نشان داد سبک رهبری اصیل بر خودکارآمدی اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار ۹/۱۳ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۳۸ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح سبک رهبری اصیل در علامه طباطبائی به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد خودکارآمدی اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی به اندازه ۰/۳۸ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد. نتایج فرضیه دوم نشان داد سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار ۶/۰۴ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۴۷ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح سبک رهبری اصیل در دانشگاه علامه طباطبائی به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی به اندازه ۰/۴۷ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد. نتایج فرضیه سوم نشان داد خودکارآمدی اجتماعی بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار ۶/۳۴ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۳۳ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح خودکارآمدی اجتماعی در دانشگاه علامه طباطبائی به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی به اندازه ۰/۳۳ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد. نتایج فرضیه چهارم نشان داد سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی با ضریب t به مقدار ۴/۱۷ تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش سطوح سبک رهبری اصیل از طریق خودکارآمدی اجتماعی در دانشگاه علامه طباطبائی میزان عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی را به صورت مثبت و مستقیم افزایش می‌یابد و بالعکس. با توجه به آزمون سوبل (سنجش فرضیه چهارم) و مقادیر آماره t در جدول ۶ خلاصه نتایج فرضیات مشخص شده است، که تمام فرضیات در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید و پذیرش می‌باشد.

جدول ۶- نتایج فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	آماره T	ضریب استاندارد	نتیجه فرضیه
۱	سبک رهبری اصیل ← خودکارآمدی اجتماعی	۹/۱۳	۰/۳۸	تأیید
۲	سبک رهبری اصیل ← عملکرد شغلی	۶/۰۴	۰/۴۷	تأیید
۳	خودکارآمدی اجتماعی ← عملکرد شغلی	۶/۳۴	۰/۳۳	تأیید
۴	سبک رهبری اصیل ← خودکارآمدی اجتماعی ← عملکرد شغلی	۴/۱۷	---	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان اقدامات یا رفتارهای مربوط به اهداف سازمانی مرتبط بوده که شامل رفتار آن‌ها در تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمانی است. به این معنی که عملکرد شغلی به اثربخشی رفتار فردی در تحقق اهداف سازمانی منجر می‌شود. لذا هر چه اعضای هیأت علمی دارای وظایف خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت. پژوهش‌های مختلف مؤید آن است که اعضا هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی میزان بهره‌وری و عملکرد متفاوتی دارند. این تفاوت می‌تواند متأثر از ویژگی‌های فردی، محیطی و یا سازمانی باشد. از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی می‌توان به مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، انگیزه تدریس، منابع آموزشی و پژوهشی، مشارکت کاری، خودکارآمدی اجتماعی، تخصیص وظایف، شیوه‌ی مدیریت و سبک رهبری اشاره کرد. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی بود.

نتایج فرضیه اول نشان داد سبک رهبری اصیل بر خودکارآمدی اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار ۹/۱۳، و ضریب استاندارد به مقدار ۰/۳۸ تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Kim et al, 2023)، (Veisheh et al, 2017) و (Ahmed, 2023) همخوانی دارد. رهبران اصیل از طریق مؤلفه‌های خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری، شفافیت رابطه‌ای باعث شده که اعضای هیأت علمی احساس کنند که هدف‌هایی که برایشان تعیین شده است، قابل دستیابی بوده و این احساس خودکارآمدی اجتماعی جهت انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله را در آن‌ها

ایجاد می‌کند. به علاوه، در سبک رهبری اصیل، رهبر به اعضای سازمان خود اعتماد کرده و آن‌ها را به عنوان یک فرد مستقل و قابل اعتماد می‌شناسد. این اعتماد باعث افزایش خودکارآمدی اجتماعی در اعضای سازمان می‌شود، زیرا افراد در این سبک رهبری می‌توانند به راحتی به اعضای دیگر اعتماد کنند و به همکاری در رسیدن به هدف مشترک بپردازند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار $6/04$ ، و ضریب استاندارد به مقدار $0/47$ تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Ayça, 2023) و (Wei et al, 2018) هم‌راستا است. لذا رهبران اصیل با ایجاد یک فضای کاری اخلاقی، بحث و تبادل و شفاف برای کارکنان از طریق الگو بودن و برانگیختن احساس انگیزش و تعهد آن‌ها، موجب بهبود ابعاد عملکرد شغلی یعنی بهبود عملکرد وظیفه‌ای، انطباقی و زمینه‌ای افراد در سازمان می‌شوند. این سبک رهبری باعث احساس ارزشمندی و اهمیت کارکنان در سازمان شده و این امر می‌تواند انگیزش آن‌ها را برای بهبود عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف فردی و سازمانی را بیشتر کند.

نتایج فرضیه سوم نشان داد خودکارآمدی اجتماعی بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با ضریب t به مقدار $6/34$ ، و ضریب استاندارد به مقدار $0/33$ تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Ingusci et al, 2019)، (Frear et al, 2018)، (Chamberlin et al, 2018) و (Grieve et al, 2014) هم‌راستا است. فردی که خودکارآمدی اجتماعی بالایی دارد، به راحتی با دیگران در محیط کار ارتباط برقرار کرده و این امر باعث افزایش میزان همکاری و هماهنگی بین افراد در سازمان شده و بهبود عملکرد شغلی آن‌ها را به دنبال دارد. همچنین فردی که خودکارآمدی اجتماعی بیشتری نسبت به سایر افراد دارد، به راحتی در تعامل با دیگران هماهنگ و سازگار شده و به سرعت می‌تواند به نیازهای افراد در محیط کار پاسخ دهد. لذا توجه به ابعاد خودکارآمدی اجتماعی از طریق بهبود خودکارآمدی عمومی و بهزیستی ذهنی، و کاهش اضطراب اجتماعی، افسردگی، اضطراب عمومی و استرس موجب ارتقای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌گردد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی با ضریب t به مقدار $4/17$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج نسبی پژوهش‌های (Murphy & Anderson, 2020) و (Li at all, 2015) همخوانی دارد. بنابراین، رهبران سازمان از طریق راهبردهای رهبری اصیل به پیروان خود مزایایی داده و آن‌ها نیز به نوبه خود با همسو کردن رفتار و عملکرد خود از طریق مؤلفه‌های خودکارآمدی اجتماعی مطابق با اولویت‌های نظارتی، پاسخگویی به رهبر را افزایش می‌دهند که این موجب بهبود عملکرد شغلی از نظر کیفیت، کمیت و

اثربخشی آن‌ها می‌شود. تأیید اثر واسطه‌ای خودکارآمدی اجتماعی نشان‌دهنده این ایده است که وقتی کارکنان خود را توانمندتر می‌دانند، نسبت به توانایی خود برای رویارویی و حل وظایف در محل کار اطمینان بیشتری دارند و موجب افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود. در واقع خودکارآمدی اجتماعی از طریق بهبود خودکارآمدی عمومی و بهزیستی ذهنی، و کاهش اضطراب اجتماعی، افسردگی، اضطراب عمومی و استرس با تقویت مؤلفه‌های رهبری اصیل یعنی خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری، شفافیت رابطه‌ای موجب افزایش عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌شود.

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که رهبران و مدیران سازمان با ایجاد فضایی برای بحث و تبادل نظر اعضا، تشویق به ارائه نظرات و پیشنهادات، ارائه بازخورد مثبت به نظرات، ارائه دوره‌های آموزشی، بهبود فرهنگ سازمانی سالم، توجه به منابع و ارتباط با سایر دانشگاه‌ها مقدمات بهبود و ارتقای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی را فراهم نمایند.

ملاحظات اخلاقی

تمامی جوانب اصول اخلاقی پیرو آیین‌های اخلاقی نگارش پژوهش‌های تحقیقاتی از جانب نویسندگان رعایت شده است.

حامی مالی

کلیه‌ی هزینه‌های مالی این پژوهش توسط نویسندگان تأمین شده است.

تعارض منافع

مقاله کنونی فاقد هرگونه تعارض منافی است.

References

- Ahmadi, M., and Najafali Kandahari, N. (2023). The mediating role of social support in the relationship between perfectionism and social self-efficacy. *Psychological research in management*, 9(1), 201-224. SID. <https://sid.ir/paper/1043705/fa>. [in Persian]
- Ahmed, E. I. (2023). A systematic review of authentic leadership literature in educational research from 1997 to 2021. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432221120467.
- Al-Zoubi, Z., Qablan, A., Issa, H. B., Bataineh, O., & Al Kaabi, A. M. (2023). The degree of implementation of total quality management in universities and its relationship to the level of community service from the perspectives of faculty members. *Sustainability*, 15(3), 2404.
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(5), 4529.
- Antoniucci, C., Basili, E., Pistella, J., & Baiocco, R. (2023). Gender Typicality, Social Self-Efficacy, and Adjustment in Italian Sexual Minority Young Adults. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-13.
- Ayça, B. (2023). Association between Authentic Leadership and Job Performance—The Moderating Roles of Trust in the Supervisor and Trust in the Organization: The Example of Türkiye. *Sustainability*, 15(8), 6539.
- Brewer, K. L., & Devnew, L. E. (2022). Developing Responsible, Self-Aware Management: An Authentic Leadership Development Program Case Study. *The International Journal of Management Education*, 20, Article ID: 100697. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100697>.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825-885.
- Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2018). A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1296-1313.
- Chen, J. K., & Sriphon, T. (2022). Authentic leadership, trust, and social exchange relationships under the influence of leader behavior. *Sustainability*, 14(10), 5883.
- Dewi, R., Eliyana, A., Sridadi, A. R., Maulana, T. K., & Anwar, A. (2022). Leader-Member Exchange As An Intervening Variable For Authentic Leadership And Performance. *Webology*, (ISSN: 1735-188X), 19(2).

Dunbar, R. L., Dingel, M. J., Dame, L. F., Winchip, J., & Petzold, A. M. (2018). Student social self-efficacy, leadership status, and academic performance in collaborative learning environments. *Studies in Higher Education*, 43(9), 1507-1523.

Edeh, F. O., Zayed, N. M., Darwish, S., Nitsenko, V., Hanechko, I., & Islam, K. A. (2023). Impression management and employee contextual performance in service organizations (enterprises). *Emerging Science Journal*, 7(2), 366-384.

Elhamed, S. S. A., & Hessuin, R. H. (2022). Effect of Resilience on Work Engagement under Authentic Leadership. *Egyptian Journal of Health Care*, 13, 1158-1168. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2022.257891>

Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.

Frear, K. A., Donsbach, J., Theilgard, N., & Shanock, L. R. (2018). Supported supervisors are more supportive, but why? A multilevel study of mechanisms and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 33, 55-69.

Gadari, S., Farokhzadian, J., & Mangolian Shahrabaki, P. (2022). Effectiveness of resilience training on social self-efficacy of the elementary school girls during COVID-19 outbreak. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 27(1), 308-319.

Grieve, R., Witteveen, G, Tolan, A, Jacobson, B. (2014). 'Development and Validation of Measure of Cognitive and Behavioral Social Selfefficacy'. *Personality and Individual Differences*, 59 (1),71-76.

Headley, J. (2021). The Authentic Leadership of Daniel, Joseph, and David. In B. E. Winston (Eds.), *Transparent and Authentic Leadership. Christian Faith Perspectives in Leadership and Business* (pp. 71-87). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-61996-1_5.

Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., ... & Demerouti, E. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of job crafting in middle-age workers. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 533-551.

Jun, K., Hu, Z., & Sun, Y. (2023). Impact of authentic leadership on employee turnover intention: Perceived supervisor support as mediator and organizational identification as moderator. *Frontiers in Psychology*, 14, 1009639.

Jundt, D. K., & Shoss, M. K. (2023). A process perspective on adaptive performance: Research insights and new directions. *Group & Organization Management*, 48(2), 405-435.

Khoshnavis, F, Kashif, S M, & Bashiri, M. (2019). The effect of authentic leadership style on organizational citizenship behavior and job performance of employees of the general

sports and youth departments of the Islamic Republic of Iran with the mediating role of psychological capital. *Human resource management in sports*, 8(1), 123-143. doi: 10.22044/shm.2021.8454.1998. [in Persian]

Kim, T. Y., David, E. M., Chen, T., & Liang, Y. (2023). Authenticity or self-enhancement? Effects of self-presentation and authentic leadership on trust and performance. *Journal of Management*, 49(3), 944-973.

Kizhouri, A. H, Mohammadi Hosseini, S. A, & Soleimani, E. (2018). Students' perception of teaching competencies of academic staff members in higher education (case study: Ferdowsi University of Mashhad). *Teaching Research*, 7(4), 107-131. doi: https://doi.org/10.34785/J012.2019.654. [in Persian]

Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.

Kurian, D., & Nafukho, F. M. (2022). Can Authentic Leadership Influence the Employees' Organizational Justice Perceptions? A Study in the Hotel Context. *International Hospitality Review*, 36, 45-64. https://doi.org/10.1108/IHR-08-2020-0047.

Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422-438.

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & QuinoA-Pineiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.

Mirarab Razi, R, Haji Tabar, M, & Jafari, F. (2017). Comparison of effective teaching components of faculty members and guest lecturers from the perspective of Mazandaran University students. *Teaching Research*, 6(3), 206-217. [in Persian]

Murphy, W. H., & Anderson, R. E. (2020). Transformational leadership effects on salespeople's attitudes, striving, and performance. *Journal of Business Research*, 110, 237-245.

Naseri Kuche Buyuk, M. A., Rezaiyan, A., Gudarzi, G., & Amirkabiri, A. (2021). The effect of authentic leadership on psychological empowerment with the mediating role of organizational justice (case study: Sufian Cement Company). *Business Management*, 13(49), 508-529. [in Persian]

Niu, G. F., Shi, X. H., Yao, L. S., Yang, W. C., Jin, S. Y., & Xu, L. (2022). Social Exclusion and Depression among undergraduate students: The mediating roles of rejection sensitivity and social self-efficacy. *Current Psychology*, 1-10.

Obuba, M. O. (2023). Evaluating the Moral Components of Authentic Leadership on Employees' Productivity. A Literature Review. *Open Journal of Leadership*, 12(1), 89-115.

Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychological empowerment and job performance: Examining serial mediation effects of self-efficacy and affective commitment. *Administrative Sciences*, 13(3), 76.

Orakcı, Ş., Yüreğilli Göksu, D., & Karagöz, S. (2023). A mixed methods study of the teachers' self-efficacy views and their ability to improve self-efficacy beliefs during teaching. *Frontiers in Psychology*, 13, 1035829.

Qaidamini Harouni, A., Sadeghi De Cheshme, M., Dashti Askari, H., & Gashmard, M. A. (2022). The effect of workplace spirituality on employees' performance with the mediating role of job satisfaction and deviant behavior in the workplace. *Academic Management*, 1(3), 48-72. [in Persian]

Rego, A., Cunha, M. P. E., & Giustiniano, L. (2022). Are Relationally Transparent Leaders More Receptive to the Relational Transparency of Others? An Authentic Dialog Perspective. *Journal of Business Ethics*, 180, 695-709. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04792-6>

Rostgar, S., Enayati, T., & Yousefi, R. (2017). Identifying and measuring the job performance components of faculty members in public universities in Tehran. *Research in educational systems*, 12 (special issue), 395-413. [in Persian]

Safari, S., Shirbaghi, N., & Rezaei, K. (2012). The mediating role of academic self-efficacy in creating a relationship between students' academic performance and teachers' self-efficacy in teaching experimental science as research. *Teaching Research*, 1(1), 81-93. [in Persian]

Salado, V., Díaz-Milanés, D., Luna, S., & Velo, S. (2022). Study of the Psychometric Properties of the Social Self-Efficacy Scale with Spanish Adolescents by Gender, Age and Family Socioeconomic Level. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 6, p. 1150). MDPI.

Sumanth, J. J., Černe, M., Hannah, S. T., & Škerlavaj, M. (2023). Fueling the Creative Spark: How Authentic Leadership and LMX Foster Employees' Proactive Orientation and Creativity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15480518231180064.

Teixeira, T., Picinin, C. T., & Pilatti, L. A. (2022). Factors influencing professors' performance in graduate programs in the Engineering III area. *Inter disciplina*, 10(27), 225-249.

Tung, D. A. O., & Huong, B. T. T. (2023). The role of social self-efficacy and psychological capital in IT graduates' employability and subjective career success. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2204630.

Vatou, A., Gregoriadis, A., Tsigilis, N., & Grammatikopoulos, V. (2022). Teachers' social self-efficacy: development and validation of a new scale. *Cogent Education*, 9(1), 2093492.

Veisheh, S., Abbaspour, H., & Kochi, S. (2017). The effect of authentic leadership on employees' self-efficacy with an emphasis on the role of organizational culture (case study):

Ilam University employees). *Scientific Quarterly of Elam Culture*, 19(60.61), 102-129. [in Persian]

Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240.

Wasike, B. (2023). The influencer sent me! Examining how social media influencers affect social media engagement, social self-efficacy, knowledge acquisition, and social interaction. *Telematics and Informatics Reports*, 10, 100056.

Wei, F., Li, Y., Zhang, Y., & Liu, S. (2018). The interactive effect of authentic leadership and leader competency on followers' job performance: The mediating role of work engagement. *Journal of Business Ethics*, 153, 763-773.

Youssef Boroujerdi, R., Siadat, S. A., Azizi, M., & Khaliqipour, S. A. (2018). The effect of authentic leadership style on the job performance of employees with the mediation of organizational virtue in Isfahan University of Medical Sciences. *Research Journal of Executive Management*, 11(22), 35-55. doi: 10.22080/jem.2020.17103.2980. [in Persian]

The effect of authentic leadership style on the job performance of faculty members of Allameh Tabatabai University with the mediating role of social self-efficacy

Hossein Hamzavi, Abdolwase Khademi, Atefe Mohebi

Abstract

Since the faculty members of universities and higher education institutions are responsible for teaching and disseminating science and knowledge in the university, and the quality and development of knowledge depends to a large extent on the performance of these members, therefore, investigating the factors affecting their job performance is vital. Is. On the other hand, faculty members can learn about how other factors affect their job performance and take action to increase the quality of their activities. Therefore, the purpose of this research was to investigate the effect of authentic leadership style on the job performance of faculty members of Allameh Tabatabai University with the mediating role of social self-efficacy. This research is an applied research in terms of its purpose, and a descriptive-survey research in terms of data collection. The statistical population of this research is all the faculty members of Allameh Tabatabai University of Tehran in the number of 545 people and the size of the statistical sample is 226 members based on Cochran's formula. A questionnaire was used to collect data. Questionnaire criteria to measure the authentic leadership style variable from Avolio et al. (2006) adapted from Biranvand et al. (2018), social self-efficacy variable from Grieve et al. (2014), And the job performance variable was from Bontis Vesrenko (2007) adapted from Nowshad (2013). The validity of the questionnaire was done through confirmatory factor analysis and factor loadings, and the overall reliability of the questionnaire was obtained by determining the Cronbach's alpha coefficient equal to 0.902. In order to analyze the data, the method of structural equation model and partial square was used and spss 22 and lisrel software were used. The results of the research showed that authentic leadership style has a positive and significant effect on the job performance of Allameh Tabatabai University faculty members with the mediating role of social self-efficacy. Authentic leadership style by providing a strong strategy based on values and beliefs, through the mediating role of social self-efficacy, will strengthen people's self-confidence and help to achieve better job performance of faculty members.

Keywords: leadership, authentic leadership style, self-efficacy, social self-efficacy, job performance.

1. Master's degree in Organizational Behavior Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
2. Master's student in public administration, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
3. Master's student in strategic management, North Tehran Azad University, Tehran. Iran.