

## تبیین رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

همایون عباسی<sup>۱</sup>، مریم حسینی<sup>۲</sup>، جواد کریمی<sup>۳\*</sup>، بهاره حسین آبادی<sup>۴</sup>

۱- استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه ۲۳۴-۲، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۲

## Explain The Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior With Mediating Role of Organizational Trust in Ministry of Sport and Youth

H. Abbasi<sup>1</sup>, M. Hosseini<sup>2</sup>, J. Karimi<sup>3\*</sup>, B. Hosseinabady<sup>4</sup>

1- Assistant Professor of Sports Management, Razi University Kermanshah, 2,3,4- M.A in Sport management, Razi University Kermanshah

Received: (2016/03/30) Accepted: (2016/08/02)

### چکیده

### Abstract

The purpose of study was to examine The Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior With Mediating Role of Organizational Trust in Ministry of Sport and Youth Iran. The research method is descriptive-correlation and statistical population included all experts of the Ministry of Sport and Youth, that their number is 350 people. And stratified random sampling proportional to size, 185 of were selected as sample. The tools measuring of authentic leadership questionnaire Olive et al (2007), the organizational citizenship behavior questionnaire Padsakf et al (1990), the organizational trust questionnaire Moorman et al (1988). For data analyze, the Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test and regression analysis test were used. In this study we were used from SPSS and LISREL software's. Also, based on the suggested model can be said that, authentic leadership with positive effects on confidence corporate average by a factor of 0/48 and 0/78 high positive effect on behavior. Organizational trust with beta coefficient 0/56 a relatively high positive effect on organizational citizenship behavior. It can be concluded between authentic leadership and organizational citizenship behavior there is a significant relationship with the role of organizational trust.

### Keywords

Authentic Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust, Ministry of Sport and Youth

هدف پژوهش، بررسی رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. روش تحقیق، توصیفی- همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان (۳۵۰ نفر) بودند که از طریق نمونه گیری تصادفی- طبقه‌ای متناسب، ۱۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه‌های رهبری اصیل اولیو و همکاران (۲۰۰۷)؛ رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) و اعتماد سازمانی مورمن و همکاران (۱۹۸۸)، می‌باشند. مقادیر آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های رهبری اصیل ۰/۸۵، اعتماد سازمانی ۰/۸۸ و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۹ محاسبه و تایید گردید. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نرم افزارهای مورد استفاده SPSS و LISREL بودند. همچنین، بر اساس مدل ارائه شده می‌توان گفت که، رهبری اصیل با میزان ضریب ۰/۴۸ اثر مثبت و متوسطی بر اعتماد سازمانی و با مقدار ضریب ۰/۷۸ نیز اثر مثبت و بالایی بر رفتار شهروندی دارد. اعتماد سازمانی نیز با ضریب بتای ۰/۵۶ اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر رفتار شهروندی دارد. نتیجه این که، بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

### واژه‌های کلیدی

رهبری اصیل، رفتار شهروندی سازمانی، اعتماد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

## مقدمه

اخیراً، سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای جذب مشارکت کارکنان در پیشبرد اهداف خود بوده‌اند. در این میان، می‌توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوشی اشاره کرد که افراد در ازای انجام آن، پاداشی دریافت نمی‌کنند (۱۸). واژه رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> اولین بار به وسیله ارگان<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) مطرح شد (۱) که مبنای آن، مفاهیمی چون تمایل به همکاری، تمایز بین عملکرد قابل اعتماد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش می‌باشد (۲،۴). مطالعات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در سازمان انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که از آن برخوردار بودند، اما اغلب آن‌ها نادیده گرفته می‌شدند. این رفتارها با وجود آن‌که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (۳). ارگان (۱۹۹۰)، معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فردی و داوطلبانه بوده که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (۵). در تعریف دیگری از ارگان، رفتار شهروندی سازمانی، آن دسته از رفتارهایی است که کارکنان سازمان در آن اثربخشی عملکردشان را صرف نظر از اهداف بهره‌وری شخصی ارتقا می‌دهند (۶).

بر اساس نظریه ارگان، ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل: نوع دوستی، کمک داوطلبانه به افراد مشخصی در محیط کار و در ارتباط با یک وظیفه یا مشکل سازمانی؛ وظیفه شناسی، رفتارهایی که به فرد اجازه می‌دهد تا وظایف خود را بالاتر از حد انتظار انجام دهد؛ جوانمردی، تمایلی از طرف کارمند برای تحمل شرایط غیر ایده‌آل بدون هیچ‌گونه شکایتی در برابر کاستی‌های واقعی، جوانمردی مرتبط با عملکرد گروه کاری است. به طوری که مدیران، انرژی و زمان کمی را برای هماهنگی اعضا صرف می‌کنند و می‌توانند بخش عمده‌ای از وقت خود را به فعالیت‌های برنامه‌ریزی، حل مشکلات و تحلیل سازمانی ادب و مهربانی، شامل رفتارهایی است که از بروز مشکل جلوگیری می‌کند، مانند اجتناب از بروز مشکل برای همکاران و یا مشورت پیش از اقدام؛ فضیلت مدنی، رفتاری است که نشان می‌دهد یک کارمند در مورد حیات سازمان حساسیت دارد و مسئولانه مشارکت می‌کند. این

مسأله مبتنی بر ماهیت پیشنهاد منابع را آزاد می‌کند یا کارکنان را کارآمدتر می‌سازد و عملکرد گروه را با مشارکت فعالانه و توجه آمیز افزایش می‌دهد (۱۲). اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، معتقدند سبک رهبری مثبت می‌تواند رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. نظریه رهبری اصیل<sup>۳</sup>، جدیدترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است (۷). این نظریه برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴، از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا لینکولن مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه‌های ریشه‌ای تمرکز دارد (۸). رهبران اصیل کسانی هستند که به خود شناسایی رسیده و از چگونگی رفتار و عقاید خود آگاهی دارند. آن‌ها از بینش ارزش-اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی‌های دیگران که در آن فعالیت می‌کنند شناخت دارند. رهبران اصیل، مطمئن، امیدوار، خوش‌بین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (۱۱) اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مولفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبری اصیل، به عنوان کسی که قابل اعتماد است، تعریف می‌شود (۱۳). بر اساس نظریه موسسه رهبری گالوپ<sup>۴</sup>، مولفه‌های رهبری اصیل، خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه‌ای می‌باشند. خودآگاهی به عنوان اعتماد به شخصیت، ارزش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات و ادراکات شخصی آن‌ها تعریف می‌شود. جنبه اخلاقی درونی شده، بیان‌کننده یک فرایند کنترلی است که به موجب آن، رهبران ارزش‌های‌شان را با اهداف و فعالیت‌های‌شان تطبیق می‌دهند. پردازش متوازن میزانی است که در آن رهبر، اطلاعاتش را قبل از تصمیم‌گیری تحلیل می‌کند و خواستار دیدگاه‌هایی از سوی پیروان است که موضع‌گیری آن‌ها را مورد چالش قرار می‌دهد. در شفافیت رابطه رهبر اطلاعات خود را به دیگران نشان می‌دهد، اطلاعات را با دیگران تسهیم می‌کند و افکار و احساسات خود را ابراز می‌کند (۱۴). در مبانی نظری موجود، مفاهیم درست (انسجام) رفتاری، اعتماد و اعتبار به اصالت مرتبط هستند (۱۰).

یکی از عوامل مهم ایجاد اعتماد، وجود رهبران اصیل در سازمان است. در چارچوب رهبری، اعتماد یک متغیر میانجی کلیدی است که رهبر اصیل را به نگرش‌ها و رفتارهای پیروان ارتباط می‌دهد (۱۹). اعتماد به عنوان یک حالت روان‌شناختی که بازتاب تمایلات فرد برای قبول مخاطره براساس عقیده اش

4. Gallop Leadership Institute

1. Organizational Citizenship Behavior  
2. Ergun  
3. Authentic Leadership

مثبتی با کیفیت خدمات ادراک شده توسط مشتری دارد (۱۶).  
چن و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۷)، به بررسی تأثیر مبادله رهبر-عضو بر رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن اعتماد و حمایت سرپرست به عنوان متغیرهای میانجی پرداختند. نتایج نشان داد مبادله رهبر-عضو، تأثیر مثبتی بر اعتماد زیردستان به سرپرست و همچنین بر حمایت ادراک شده سرپرست دارد و در نتیجه موجب ارتقای رفتار شهروندی سازمانی پرستاران می‌شود (۲۴). با توجه به مبانی نظری موجود رهبران نقش برجسته‌ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان‌ها دارند. آن‌ها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه‌گذاری‌های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید. رهبر اصیل به عنوان کسی که قابل اعتماد است، تعریف می‌شود. اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مولفه‌ای ضروری در موفقیت سازمان است.

همچنین این باور وجود دارد که رفتارهای فرا نقش و شهروندی سازمانی به لحاظ حمایت از افراد و سازمان خود عملکرد سازمانی را اثربخش‌تر نمایند. در این میان رهبران اصیل به واسطه ویژگی‌های منحصر به فردشان تأثیر به‌سزایی بر ترویج رفتارهای فرا نقش خواهند داشت. از آن‌جا که تا کنون تحقیقی در زمینه سبک رهبری اصیل و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد صورت نگرفته است لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی باتوجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان انجام شده است و در پی پاسخ به این سوالات است که رهبری اصیل چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؟ و نقش اعتماد سازمانی به عنوان واسطه بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان چگونه است؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران در سال ۱۳۹۴ که تعدادشان ۳۵۰ نفر است، تشکیل داد. با توجه به عدم امکان دسترسی به کلیه اعضا، از طریق نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای متناسب، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۱۹۰ نفر از جامعه مورد نظر به صورت

در مورد نیت یا رفتار مثبت فرد دیگر است، تعریف می‌شود (۲۰).  
در واقع اعتماد<sup>۱</sup> مجموعه باورهای ذهنی است نسبت به طرف مقابل مبنی بر این که او از رفتارهای منفعت جویانه خودداری می‌کند و از موقعیت سوء استفاده نمی‌کند (۲۱). این ویژگی نوعاً شامل: قابلیت اعتماد و اطمینان، مبادلات و خیر خواهی، شایستگی و انسجام همکاران و رهبران می‌شود (۱۳). سه ویژگی برای پرورش اعتماد ضروری است: توانایی، خیر خواهی و انسجام. شخصی که اعتماد می‌کند، سعی می‌کند در مورد اعتماد رهبر، بر اساس خصوصیات شخص مانند صداقت، امانت‌داری، قابلیت اعتماد، احترام و بی طرفی نتیجه‌گیری کند و این نتیجه‌گیری بر نگرش و رفتار او تأثیر خواهد داشت (۲۶). در این زمینه می‌توان به پژوهش میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱)، با عنوان رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی؛ اشاره نمود که نتیجه‌گیری نمودند که اعتماد به عنوان متغیر میانجی اثر کامل در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی دارد (۱۵).

حسن و احمد (۲۰۱۱)، نیز در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل، اعتماد و تعامل به کار، به این نتایج رسیدند که رهبری اصیل، منجر به افزایش اعتماد شده و بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر گذاشته و در روابط بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی، نقش میانجی دارد (۱۳). سرجیو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، در پژوهش خود با عنوان رهبری اصیل و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که رهبری اصیل پیش‌بینی کننده بهتری از رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است که این رفتارها غیر شخصی هستند (۲۱). والمبوا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، در پژوهش خود با عنوان فرایندهای روانی، ارتباط رهبری اصیل به رفتار پیرو نشان دادند رابطه مثبت و معنی داری بین رفتارهای رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد (۲۵). دنهلم<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، در دبیرستانی دولتی، به رابطه بین چهار متغیر رفتار شهروندی سازمانی، اعتماد به همکاران، اعتماد به مراجعان و اعتماد به مدیر دبیرستان پرداخت. و نتیجه گرفت رابطه‌ای بین اعتماد در همه جنبه‌ها و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (۹). نجات و همکاران (۲۰۰۹)، به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و ادراک مشتری از کیفیت خدمات پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و اعتماد کارکنان نسبت به مدیران، رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی دارد و هم چنین رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه

4. Den helm  
5. Chen et al

1. Trust  
2. Sergio et al  
3. Valemboia et al

ارتباط بین متغیرها معنادار می باشد ( $P \leq 0/01$ )، هم چنین بیشترین میزان همبستگی بین متغیرهای رهبری اصیل و رفتار شهروندی یافت شد و از آن جا که شرط اساسی برای استفاده از مدل معادلات ساختاری در تحلیل یافته‌ها، وجود همبستگی بین متغیرهای است، لذا در مدل الگوی ارتباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

#### جدول ۲. شاخص های برازش مدل

| مدل‌ها      | اثر رهبری             | اثر رهبری             | اثر اعتماد               |
|-------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| شاخص‌ها     | اصیل بر رفتار شهروندی | اصیل بر رفتار شهروندی | سازمانی بر رفتار شهروندی |
| $\chi^2/df$ | 2/66                  | 2/32                  | 1/73                     |
| CFI         | 0/98                  | 0/91                  | 0/94                     |
| NFI         | 0/92                  | 0/90                  | 0/91                     |
| GFI         | 0/93                  | 0/92                  | 0/90                     |
| RMSEA       | 0/072                 | 0/081                 | 0/061                    |
| P-value     | 0/001                 | 0/001                 | 0/001                    |

جدول ۲، شاخص های برازش مدل تحقیق را نشان داده است، که تمامی این شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار دارند، به این معنا که مدل تحقیق دارای برازش مطلوبی است و داده‌ها، مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می کنند. در بخش ساختاری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی مورد توجه قرار گرفت. بدین منظور که آیا روابط تئوریک، که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مد نظر محقق بوده است؛ به وسیله داده‌ها تایید شده است یا خیر. همچنین برای اندازه گیری نقش متغیر میانجی از دستورالعمل بارن و کنی استفاده شده است که برای اندازه گیری اثر متغیر میانجی سه گام را لازم دانسته‌اند

۱- نشان دادن رابطه معنادار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته  
۲- نشان دادن رابطه معنادار بین متغیرهای مستقل و متغیر میانجی  
۳- سنجش اثر همزمان متغیر مستقل و میانجی بر متغیر وابسته در یک مدل.

در صورت محقق شدن دو شرط می توان گفت، متغیر میانجی در این رابطه اثرگذار بوده است. نخست، متغیر میانجی رابطه معنادار با متغیر وابسته داشته باشد و دوم؛ به لحاظ معناداری اثر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته کاهش یافته باشد، کاهش این اثر به معنای اثر نسبی متغیر میانجی و غیر معنادار شدن آن به معنای اثر کامل متغیر میانجی می باشد. لذا با توجه به جدول همبستگی ۱ گام های اول و دوم تایید شد

تصادفی توزیع شد. از این تعداد ۱۸۵ پرسشنامه بازگشت داده شد. ۵ مورد از مشاهده‌ها نیز جزء داده‌های پرت یا دور افتاده تشخیص داده شد (این شناسایی از طریق محاسبه نمرات استاندارد متغیرها صورت گرفت) و در نهایت ۱۸۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. معیارهای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه اولیو و دیگران (۲۰۰۷)، گرفته شده است که ۱۶ گویه و شامل چهار بعد خودآگاهی، پردازش متوازن، جنبه اخلاقی و شفافیت رابطه ای است. که آزمودنی براساس طیف هفت درجه ای لیکرت به آن‌ها پاسخ می‌دهد. همچنین جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پادساکف و همکاران (۱۹۹۰)، که شامل ۲۴ گویه است و آزمودنی بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت به آن پاسخ می‌دهد. در نهایت برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه مورمن، بلالکی و نیهوف (۱۹۹۸)، که شامل ۸ گویه است و آزمودنی براساس طیف پنج درجه ای لیکرت پاسخ می‌دهد، استفاده شده است. برای اطمینان از روایی ابزار، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت ورزشی و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ بهره گیری گردید. در این تحقیق به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق، و رگرسیون به منظور پیش بینی متغیرها استفاده شد. نرم افزارهای SPSS و LISREL برای تحلیل داده‌ها استفاده شدند.

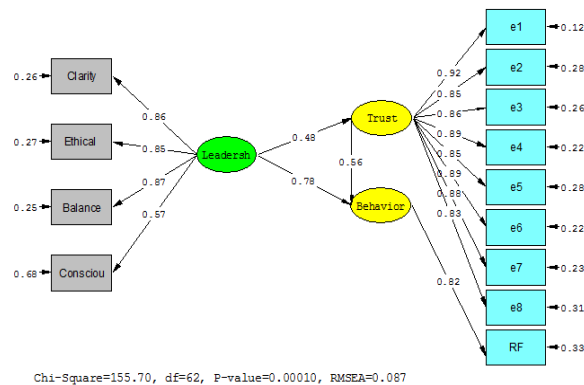
#### یافته های تحقیق

##### جدول ۱. مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی

| متغیرها<br>شاخص‌ها | متغیرهای تحقیق |                   |                  |
|--------------------|----------------|-------------------|------------------|
|                    | رهبری<br>اصیل  | اعتماد<br>سازمانی | رفتار<br>شهروندی |
| $\alpha$           | 0/94           | 0/97              | 0/90             |
| M                  | 3/33           | 1/96              | 3/07             |
| SD                 | -              | 1/1               | 0/60             |
| رهبری اصیل         | 0/63           | -                 | -                |
| اعتماد سازمانی     | 0/44           | -                 | -                |
| رفتار شهروندی      | 0/84           | 0/72              | -                |

\*\* ( $P \leq 0/01$ )

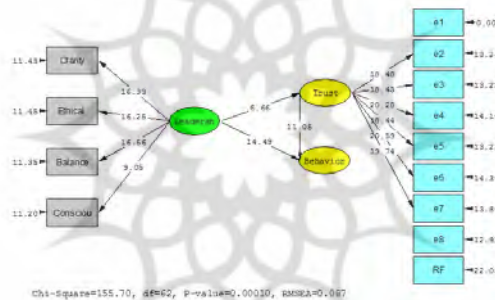
در جدول ۱، مقادیر شاخص‌های توصیفی ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به مقادیر  $r$ ،



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد

و بالایی بر رفتار شهروندی دارد. اعتمادسازمانی نیز با ضریب بتای ۰/۵۶ اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر رفتار شهروندی دارد.

با توجه به شکل ۱، رهبری اصیل با ضریب ۰/۴۸ اثر مثبت و متوسطی بر اعتماد سازمانی و با مقدار ضریب ۰/۷۸ نیز اثر مثبت



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق در حالت معنی داری

شکل ۲، اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می دهد، معنادار بودن رابطه بین متغیر میانجی و وابسته محقق شد، از این رو اثر متغیر میانجی وجود دارد، که موید گام سوم بود. هم چنین با توجه به معنادار ماندن اثر مستقیم رهبری اصیل بر رفتار شهروندی، اثرگذاری متغیر میانجی اعتماد سازمانی محدود و نسبی می باشد.

با توجه به مقدار T-value رهبری اصیل با رفتار شهروندی (T=14/49) و اعتماد سازمانی (T=6/66) رابطه معنادار دارد. همچنین مدل نشان دهنده رابطه معنادار بین اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی (T=11/06) است. براساس

جدول ۳. اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای تحقیق

| فرضیه اصلی    | مسیر رهبری اصیل بر اعتماد سازی | مسیر اعتماد سازی بر رفتار شهروندی | مسیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی |
|---------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| اثر مستقیم    | 0/48                           | 0/56                              | 0/78                             |
| اثر غیرمستقیم | -                              | -                                 | 0/26                             |
| اثر کل        | 0/48                           | 0/56                              | 1/04                             |

تحقیقات پیشین از جمله پژوهش های کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، مورینو و همکاران (۲۰۱۱)، والمبوا و همکاران (۲۰۱۰)، والمبوا و همکاران (۲۰۰۸)، وانگ و کامینگز (۲۰۰۹) همسویی داشت (۷ و ۱۴ و ۲۵ و ۲۴ و ۲۶) و نشان داد که سبک رهبری مثبت، رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. در خصوص رابطه بین رهبری اصیل و اعتماد سازمانی نیز با تحقیقات میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱)، حسن و احمد (۲۰۱۱)، ویویان چن و همکاران (۲۰۰۷) نیز در یک راستا بود که معتقدند اعتماد بین رهبر و کارمند باعث می شود رهبر اصیل تر درک شود (۱۵ و ۱۳ و ۲۳). همچنین با تحقیقات دنهلم (۲۰۰۲)، شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) و نجات و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر رابطه و تاثیر اعتماد سازمانی بر رفتار شهروندی همخوانی داشت (۹ و ۲۲ و ۱۶). رهبران اصیل از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار، افزایش خوش بینی و خلق روابط شفافی که منجر به اعتماد سازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت می شوند. از این رو، مدیران سازمان باید برای بهره مندی از این مزایا برنامه ریزی بلند مدتی را توسط مدیریت منابع انسانی خود انجام دهد. داشتن کارکنانی اثربخش که وجدان کاری بالایی داشته و رفتار سازمانی مثبتی را ارائه دهند و هماهنگ با اهداف سازمان باشند نیازمند جوی مبتنی بر اعتماد و حمایت همه جانبه رهبران و مدیران سازمان ها توسط پیاده سازی تئوری رهبری اصیل امکان پذیر است. پیاده سازی تئوری رهبری اصیل منجر به ایجاد جوی از اعتماد در سازمان همراه با افزایش و بهبود نگرش های کاری افراد می شود. همچنین ظرفیت های فردی و سازمانی را رشد و توسعه می دهد و به خلق یک محیط کاری مثبت و الهام بخش کمک می کند.

با توجه به نتایج جدول ۳، اثری که رهبری اصیل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی بر رفتار شهروندی می گذارد برابر ۲۶ درصد است. به بیانی دیگر متغیر اعتماد سازمانی متغیر رهبری اصیل و رفتار شهروندی را به صورت مثبت و نسبی میانجیگری می کند.

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه نقش اعتماد بین فردی به عنوان عامل میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. لذا این پژوهش رابطه بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی را با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی بررسی کرده است. نتایج این پژوهش با استفاده مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد، که با توجه به مقادیر شاخص های توصیفی ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش، ارتباط بین متغیرها معنادار می باشد ( $P \leq 0/01$ ) که بیشترین میزان همبستگی بین متغیرهای رهبری اصیل و رفتار شهروندی یافت شد. همچنین، بر اساس مدل ارائه شده می توان گفت که، رهبری اصیل با میزان ضریب  $0/48$  اثر مثبت و متوسطی بر اعتماد سازمانی و با مقدار ضریب  $0/78$  نیز اثر مثبت و بالایی بر رفتار شهروندی به صورت مستقیم دارد. اعتماد سازمانی نیز با ضریب بتای  $0/56$  اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر رفتار شهروندی دارد. نقش اعتماد سازمانی به صورت میانجی دارای اهمیت بوده به طوری که رهبری اصیل از طریق اعتماد سازمانی و به صورت غیر مستقیم با مقدار ضریب  $0/26$  بر رفتار شهروندی تاثیر می گذارد. در مجموع می توان نتیجه گرفت بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با

### منابع

1. Bateman TS. Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*. 1983; 26(4): 587-95.
2. Barnard CI. The functions of the executive. Cambridge .MA: Harvard University Press; 1938: 454.
3. Bienstock CC. De Moranville CW. Smith RK. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Service Marketing*. 2003; 17(4): 357-73.
4. Castro CB. Armario EM. Ruiz DM. The influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*. 2004; 15(1): 27-53.
5. Cohen A. Koll Y. Professionalism and organizational citizenship behavior: an empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*. 2004; 19(4): 6.

6. Come au DJ. Griffith RL. Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior: an examination of person-environment interaction. *Personnel Review*. 2005; 34(3): 310.
7. Clapp-Smith R. Vogelgesang G. Avey J. Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Organizational Studies*. 2009; 15(3), 227-240.
8. Danaie Fard H. Mu'meni N. The Theory of Effective Leadership in Imam Ali's view: Strategy of Data-based Textual Theory. *A Quarterly Research Journal. Islamic revolution studies*. 2008; 4(14). [Persian]
9. Denholm P J. A study of organizational citizenship behavior and trust in a public high school. A dissertation in innovation and leadership, Wilmington College, New Castle University. 2002.
10. Endrissat N. Müller WR. Kaudela- Baum S. (2007). En route to an empirically-based understanding of authentic leadership. *European management journal*, 25 (3), 207-220.
11. Gardner WL. Cogliser CC. Davis KM. Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22(6): 1120 -1145.
12. Haghghatjoo F. Compare LMX theory training with and without consulting services the managers and its impact on job attitudes and organizational Civil behavior State Taxation Affairs Organization headquarters staff. PhD Thesis. Faculty of Letters, University of Teacher Education. 2005. [Persian]
13. Hassan A. Ahmed F. Authentic leadership, trust and work engagement. *International journal of human and social science*. 2011; 6 (3): 164-170.
14. Moriano J A. Molero F. Lévy-Mangin J P. Liderazgo auténtico. Concepto y validación Del cuestionario ALQ en España [Authentic leadership. Concept and validation of the ALQ in Spain]. *Psicothema*. 2011; 23(2): 336-341
15. Mirmohammadi M. Rahimian M. Khan Abadi T. Authentic Leadership and Job Involvement: trust as a mediating variable. *Government management perspective*. 2012; 12: 15-34 [Persian]
16. Nejat SAR. Kossrnesan M R, Mirzadeh A. effect Organizational citizenship behavior on quality Services (CASE STUDY: Travel agencies City Tehran). *TRADING reviews*. 2009; 12: 72-84. [Persian]
17. Oguz E. The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2010; 9(1): 88-93.
18. Rego A. Sousa F. Marques C. Cunha MPE. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*. 2012; 65(3), 429-437.
19. Rog E J. Managers' and subordinates' perceptions authentic leadership, subordinate outcomes, and mediating mechanism. (Doctoral dissertation). University of Guelph. 2011
20. Ridings G M. Gefen D. Arinze B. Some antecedents and effects of trust in virtual communities. *Journal of strategic information systems*. 2002; 11: 271-295.
21. Sergio E V. Juan AM L. Fernando M A. Gabriela T C. Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. *Psicothema*. 2012; 4(24). 565-566.
22. Shirazi A. Khdavrdyan E. Naimi M. The effect of organizational trust and organizational citizenship behaviors. *Journal of change management*. 2012; 4(7). [Persian]
23. Vivian Chenb C. Chang W. Hu C. The relationship between leader member exchange, trust, supervisor support, and organizational citizenship behavior a case study of nurses. *Proceedings of the 13th Asia pacific management conference, Melbourne, Australia*. 2007; 692-697
24. 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
25. Walumbwa F O. Wang P. Wang H. Schaubroeck J. Avolio B J. Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*. 2010; 21: 901-914
26. Wong C A. Cummings G G. The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies*. 2009; 3 (2).

27. Yousefy B. Eidipour K. Gholami Torkesaluye S. Relationship between authentic leadership style with job interest of General Sport and Young offices employments of west provinces of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015; 2(8): 55-62. [ Persian]

