



Sirjan Islamic Azad University

Human Resources Excellence

Quarterly Journal of Human Resources Excellence, Year 6, Issue 2, Summer 1404

Study of the Role of Authentic Leadership in the Self-Efficacy of Employees of Iran Insurance Company

Mojtaba Nasrollahpour¹, Sanjar Salajqeh^{2*}, Rostam Pour Rashidi³

Received Date:1402/08/20

Accept Date:1403/04/17

Abstract

Human power in any organization is the main pillar of its growth and development, so paying attention to their self-efficacy can lead to improving their performance and thus improving the position of the organization. Meanwhile, the leadership style of managers can have a great effect on the self-efficacy of employees. Authentic leadership can play an important role in this field by facilitating higher quality relationships in the organization. The purpose of this research is to study the role of authentic leadership on the self-efficacy of employees of Iranian insurance companies. This research is a quantitative research and in terms of practical purpose and in terms of strategy, it is a descriptive research of survey and cause-and-effect type. The statistical population of this research is the employees of Iran Insurance Company in Kerman city, and due to the limited population, Cochran's formula was used for the limited population with the number of 450 people, which is selected in a cluster manner. The research tool was a questionnaire. It seems that authentic leadership, in general, can strengthen and improve self-efficacy in employees by creating awareness about strengths and weaknesses, using the sum of people's opinions, and stating the facts clearly.

Keywords: Authentic Leadership; Self-Efficacy; Cultural Intelligence; Human Resources; Iran Insurance.

¹ . PhD student in Human Resource Management, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

² . Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author). s.salajeghe@iauk.ac.ir

³ . Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Detailed abstract

Introduction

The concept of authentic leadership, characterized by transparency, sincerity, and adherence to high ethical standards, is a critical determinant of employees' self-efficacy, which refers to their belief in their ability to perform tasks effectively. This study, conducted by a Ph.D. student in Organizational Behavior Management at the Islamic Azad University, Kerman Branch, investigates the role of authentic leadership in enhancing self-efficacy among employees of Iran Insurance Company, a prominent joint-stock insurance firm in Iran. By fostering a transparent and supportive work environment, authentic leadership strengthens employee confidence and organizational performance, contributing to public trust in the insurance sector. In an era where organizational accountability is increasingly scrutinized, authentic leadership serves as a vital tool for improving employee motivation and organizational outcomes in non-Western contexts like Iran.

Research Methodology

This study adopts a qualitative research approach, utilizing document analysis and a systematic review of prior studies on authentic leadership and self-efficacy. Key reference texts by scholars such as Zhang, Bandura, Horcajo, and Kiersch, alongside organizational records from Iran Insurance Company, were analyzed. Grounded theory and content analysis were employed to explore the dimensions of authentic leadership, particularly self-awareness and balanced processing, until theoretical saturation was achieved. The study focuses on employees in Kerman, Iran, and does not involve a statistical population due to its qualitative nature. Structural equation modeling with PLS software was used to test hypotheses, ensuring robust analysis through rigorous validity and reliability checks.

Innovation and Novelty

This research is among the first to examine the impact of authentic leadership on self-efficacy within Iran's insurance sector from an organizational behavior perspective. It specifically investigates how self-awareness and balanced processing enhance employee confidence in a non-Western context. By synthesizing existing literature and organizational data, the study evaluates the potential of authentic leadership to transform workplace dynamics in Iran, offering a novel perspective on leadership's role in fostering employee empowerment and organizational transparency.

Findings

The findings reveal that authentic leadership significantly enhances employees' self-efficacy in Iran Insurance Company. Leaders exhibiting self-awareness and balanced processing, by valuing diverse perspectives, foster a sense of competence and usefulness among employees. Statistical analysis confirms that these dimensions have a significant impact, with t-values exceeding critical thresholds. Compared to global studies, such as Laschinger et al. (2015)

and Zhang et al. (2021), which link authentic leadership to reduced burnout and improved productivity, Iran's insurance sector shows similar potential for improvement through leadership interventions. Strategic adoption of authentic leadership practices can enhance organizational transparency and employee motivation, aligning with global trends in ethical leadership.

Conclusion

This study underscores the transformative potential of authentic leadership in enhancing employees' self-efficacy and organizational effectiveness in Iran Insurance Company. By fostering ethical and transparent leadership practices, organizations can strengthen employee confidence and performance, contributing to public trust and accountability. The research provides actionable recommendations for implementing authentic leadership strategies, offering valuable insights for managers in Iran's insurance sector and beyond, and advancing the discourse on leadership in non-Western organizational contexts.

.



مطالعه نقش رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان شرکت های سهامی بیمه ایران

مجتبی نصراله پور^۱، سنجر سلاجقه^{۲*}، رستم پوررشیدی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

چکیده

نیروی انسانی در هر سازمانی، رکن اساسی رشد و پیشرفت آن است لذا توجه به خودکارآمدی آنان می تواند منجر به ارتقای عملکرد آنها و در نتیجه بهبود جایگاه سازمان شود. در این بین سبک رهبری مدیران می تواند تأثیر زیادی در خودکارآمدی کارکنان داشته باشد. رهبری اصیل با تسهیل کیفیت بالاتر روابط در سازمان، می تواند نقش مهمی در این زمینه داشته باشد. هدف این پژوهش مطالعه نقش رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان شرکت های سهامی بیمه ایران است. این پژوهش، یک پژوهش کمی بوده و از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی یک پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و علی-معلولی می باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان شرکت بیمه ایران در شهر کرمان که با توجه به محدود بودن جامعه از فرمول کوکران برای جامعه محدود با تعداد ۴۵۰ نفر استفاده گردید که به شیوه ی خوشه ای انتخاب می شود. ابزار پژوهش پرسشنامه بود. به نظر می رسد رهبری اصیل، به طور کلی می تواند با ایجاد آگاهی در رابطه با نقاط ضعف و قوت، استفاده از مجموع نظرات افراد و بیان حقایق به صورت صریح، خودکارآمدی را در کارکنان تقویت و ارتقا دهد.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل؛ خودکارآمدی؛ هوش فرهنگی؛ منابع انسانی؛ بیمه ایران

^۱. دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

ala.etemad@gmail.com

^۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

مقدمه

امروزه بر همگان آشکار شده است که توسعه و تحول سازمان ها و جوامع، معلول نیروی انسانی کارآمدی است که علاوه بر داشتن مجموع های از صلاحیت های مورد نیاز برای انجام شغل، زمینه ای از علایق و پیوندهای روحی را نیز با شغل و سازمان خود داشته باشند (ویسه و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۰۳). چرا که فضای پویا و رقابتی که به طور فزاینده ای در حال توسعه است، کارمندان را ملزم می کند فراتر از وظایف رسمی شغلی گام های فعالانه ای برای کمک به سازمان های خود بردارند (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸، ۱). یکی از راهبردهایی که سازمان ها در این فضای رقابتی اتخاذ می کنند، ایجاد توانمندی و خود کارآمدی در منابع انسانی خود است. گفته می شود که بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می شوند. در میان سازوکارهای نفوذ بر خود هیچکدام مهم تر و فراگیر تر از باور به خود کارآمدی شخصی نیستند (مرادی و حسین پور، ۱۳۹۶، ۶۸). خود کارآمدی عبارت است از انتظار فرد از خود. در واقع باندورا^۲ معتقد است که انتظارات و باورهای مربوط به عاملیت فردی برای رفتار مهم هستند و توجه به خود کارآمدی از آن رو اهمیت داد که اهمیت خود کارآمدی در عملکرد منابع انسانی در مطالعات متعددی به خوبی نشان داده شده است (درستکار و همکاران، ۱۳۹۸، ۴۹۵). به همین علت است که امروزه باورهای خود کارآمدی به عنوان یکی از مهم ترین و اصلی ترین عوامل در تبیین رفتارهای انسانی محسوب می شود. در این راستا، سبک رهبری مدیران تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان دارد و اعتماد به رهبری، مؤلف های ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان به شمار می رود. بنابراین رهبری، یکی از فاکتورهای مهم و تأثیرگذار در این امر است (ویسه و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۰۳). رهبری به عنوان بهترین رکن سازمان می تواند با رفتار خود، مشوق عملکرد بالای کارکنان یا کاهش آن باشد و در نهایت باعث موفقیت یا شکست سازمان شود (کریش^۳، ۲۰۱۲، ۴۳). در این بین رهبری اصیل با تسهیل کیفیت بالاتر روابط در سازمان، منجر به مشارکت فعال کارکنان در فعالیت های محل کار می شوند که متعاقباً منجر به رضایت شغلی بیشتر و بهره وری و عملکرد بالاتر می شود. علاوه بر این، رهبران اصیل می توانند به اعتبار بالایی دست یابند زیرا آنها می دانند که چه کسی هستند و ارزش هایی که آنها را در کارشان راهنمایی می کند، می فهمند. این نوع رهبری می تواند به عنوان مولفه اصلی رهبری موثر پیشنهاد می شود که برای ایجاد یک محیط کار سالم و مثبت ضروری است (الیلیانی و همکاران^۴، ۲۰۱۸، ۳۵).

همچنین در سازمان های دولتی مهم ترین و حساس ترین نقش ها را مدیران بر عهده دارند. اگر مدیران سازمان های دولتی بتوانند شرایطی فراهم آورند که نیروهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند و همچنین انگیزه ی پیشرفت را در آنها شکوفا سازند، مسلماً عملکرد این سازمان ها بهبود خواهد یافت (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۱). صنعت بیمه نیز به عنوان بخش بزرگی از فعالیت های اقتصادی با نرخ حدود ۲۰-۱۵ درصد در حال رشد است، به طوری که بانکداری و خدمات بیمه با هم می توانند حدود ۷ درصد به افزایش تولید ناخالص ملی کشور کمک کنند (محمودی میمند و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۹). این صنعت به سبب توان بالقوه ای که در فراهم ساختن زمینه های مناسب برای سرمایه گذاری های کلان دارد، در حفظ حقوق بیمه گذاران و نیل به رشد و توسعه اقتصادی کشور اهمیت فراوان دارد. در حال حاضر،

¹. Zhang et al

². Bandura

³. Kiersch

⁴. Alilayani et al

شرکت های بیمه در وضعیت پیچیده ی ناشی از جهانی شدن و معرفی فن آوری های جدید قرار گرفته اند. از طرفی، فشار ناشی از جهانی شدن، انقلاب ارتباطات و فناوری اطلاعات، بالا رفتن سطح انتظارات مشتریان در مواجهه با شرکت های بیمه، مفهوم رهبری و مدیریت و تلاش جهت ارتقاء باورهای خودکارآمدی را برای شرکت های بیمه به یک مسئله ی ضروری تبدیل کرده است (کریمر و رودر^۱، ۲۰۱۷: ۱۴۱). این در حالی است که در سازمان های دولتی، اهمیت به ارتقاء باورهای خودکارآمدی و ایجاد توانایی های بیشتر برای ارائه عملکردی بهتر و همچنین ارتباط مناسب و درخور با مدیریت سازمان در کشور ما در سطح پایینی قرار دارد.

با توجه به مفاهیم خودکارآمدی و رهبری اصیل و اهمیت نقش آنها در کارایی سازمان، محقق در پی آن است که دریابد آیا رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان شرکت های سهامی بیمه ایران تاثیرگذار است؟

مبانی نظری تحقیق

خودکارآمدی

خودکارآمدی به اعتقاد فرد در توانایی سازماندهی و اجرای یک اقدام لازم برای دستیابی به اهداف مطلوب اشاره دارد و اعتقاد بر این است که باورهای خودکارآمدی خاص دامنه هستند و بر گزینه فعالیت، تلاش و پایداری فرد تأثیر می گذارند (آندرتا و مک کی^۲، ۲۰۲۰: ۲). خودکارآمدی به معنای ایمان به توانایی یک فرد برای سازماندهی کردن و عملی کردن مسیرهای عملی مورد نیاز خود است. افراد دارای باورهای قوی بر توانایی های خود نسبت به افرادی که به توانایی های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری نشان می دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر است (بندورا، ۱۹۹۷: ۳۷). خودکارآمدی یکی از جنبه های مهم نظریه شناختی- اجتماعی است که نخستین بار بندورا مطرح کرد (واسیل و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۴۷۹). مفهوم خودکارآمدی تاریخچه ای نسبتاً کوتاه دارد که با فعالیت های بندورا (۱۹۷۷) آغاز می گردد. وی در نوشته ای تحت عنوان «به سوی یکپارچه کردن تئوری های تغییرات رفتار»، به این موضوع اشاره کرد (مسعود نیا، ۱۳۸۶: ۴۰۶). بندورا (۱۹۸۶) این نظریه را در مورد کنش وری آدمیان ارائه کرد که در آن نقش «باورهای خود» را در شناخت انگیزش عاطفه و رفتار آدمی برجسته نمود. بندورا معتقد است که افراد یک «نظام خود» را می پروراند که آنها را قادر می سازد تا بر تفکرات، احساسات و اعمالشان مهار داشته باشند. علاوه بر آن بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی را در بافت یک نظریه کارگزاری شخصی و جمعی قرار داده است که به همراه دیگر عوامل شناختی- اجتماعی در تنظیم موفقیت و سلامت آدمی فوق العاده موثر است. در این پژوهش سازه خودکارآمدی با توجه به نظریه بندورا (۲۰۰۰) و مقاله سلیمانی و هویدا (۱۳۹۲) توسط پژوهشگر ساخته شد که شامل مولفه های تجارب موفقیت آمیز، یادگیری جانشینی/ الگوگیری، ترغیب کلامی/ اجتماعی و برانگیختگی روانشناختی و فیزیولوژیک است.

رهبری اصیل

¹. Cremer & Roeder

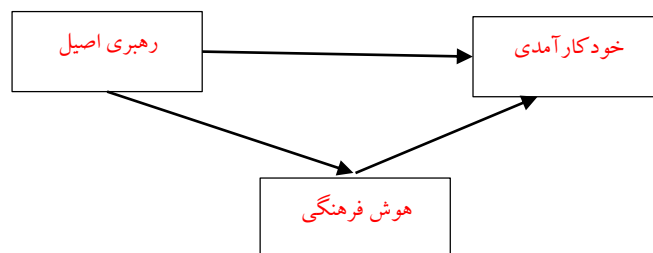
². Andretta & McKay

³. Vasile et al

تئوری رهبری اصیل، شکل مثبت رهبری را توصیف می‌کند که بر امانتداری، صداقت و ارزش‌های والای اخلاقی متمرکز است. رهبران معتبر کسانی هستند که عمیقاً از نحوه تفکر و رفتارشان آگاه هستند و از سوی دیگران به عنوان فردی آگاه از ارزش‌ها / دیدگاه‌ها، دانش و قوای اخلاقی خود و دیگران، آگاه از زمینه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند و دارای اعتماد به نفس، امیدوار، خوش بین، انعطاف پذیر و دارای خصوصیات اخلاقی بالا هستند (فلاتاه و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۳). نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار از سوی مؤسسه گالوپ در سال ۲۰۰۴ مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه ریشه‌ای تمرکز دارد. منظور از سازه‌ی ریشه‌ای پایه‌ای است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد (اوولیو و گاردنر^۲، ۲۰۰۵: ۳۱۸). در واقع این تئوری با استفاده از چهار بعد رفتاری، محیط‌های کاری حمایتی و مثبت را ایجاد می‌کند: خودآگاهی، پردازش متوازن، شفافیت رابطه‌ای و دیدگاه اخلاقی درونی (فلاتاه و همکاران، ۲۰۱۷: ۳). بر این اساس در این پژوهش رهبری اصیل، توسط اوولیو، گاردنر و والیوم (۲۰۰۶) طراحی شده است و مؤلفه‌های آن شامل چهار مولفه خودآگاهی، پردازش متوازن، شفافیت رابطه‌ای و اخلاق‌مداری می‌باشد.

هوش فرهنگی

از دیدگاه ارلی و انگک (۲۰۰۳) هوش فرهنگی عبارت است از توانایی یک فرد در راستای سازگاری موفقیت آمیز با محیط‌های فرهنگی جدید که معمولاً با بافت فرهنگی خود متفاوت است. بر این اساس مدل تحقیق حاضر به صورت ذیل ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل تحقیق

مبانی نظری و پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

با مرور ادبیات تجربی تحقیق در داخل کشور در می‌یابیم که چندان به نقش رهبری اصیل در سازمان‌ها و عملکرد کارکنان توجه نشده است. از سویی این مهم در خودکارآمدی آنچنان که بایسته است مورد مطالعه قرار نگرفته است. در این بین چند تحقیق بر این مهم پرداخته‌اند. از جمله ویسه و همکاران (۱۳۹۷) به مطالعه تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام) پرداختند. این پژوهش

^۱. Fallatah et al

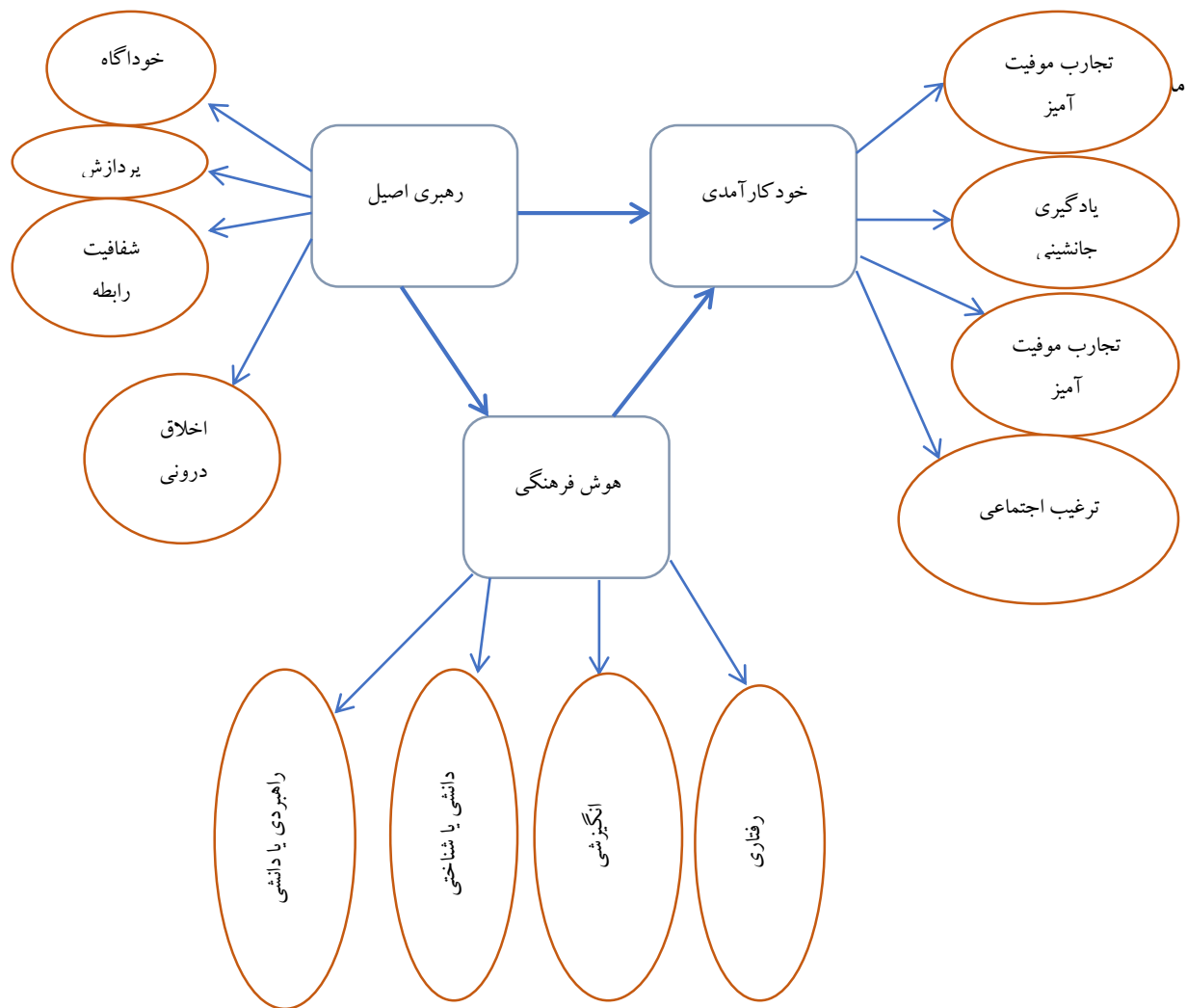
^۲. Avolio & Gardner

از نوع مطالعات پیمایشی و از نظر هدف، توسعه ای - کاربردی است. جامعه آماری آن را تمامی کارکنان دانشگاه ایلام تشکیل می دهند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از روش مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم از طریق فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است و رهبران اصیل می توانند از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با کارکنان خود باعث شوند آنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و از طریق خودآگاهی، روراست بودن، تصمیم گیری بر اساس استانداردهای اخلاقی درونی شده و توانایی تحلیل واقعگرایانه، خودکارآمدی کارکنان را بالا برند. در مجموع می توان گفت که مدیران دانشگاه می توانند با استفاده بیشتر از این سبک رهبری، میزان کارآمدی کارکنان خود را افزایش دهند. هادیان نسب و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان) پرداختند. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی است. از نظر جمع آوری داده ها نیز میدانی تلقی می شود. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسش نامه است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است. به منظور آزمون فرضیه ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی و فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی نیز در عملکرد اجتماعی تأثیر معناداری داشته است. نقش میانجی فرهنگ سازمانی نیز با توجه به تأثیر معنادار بودن روابط تأیید شد. همچنین درخشان و همکاران (۱۳۹۶) طی پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان) پرداختند. یافته ها نشان داد که بین رهبری اصیل و ابعاد آن با شفافیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته ها همچنین نشان داد که بعد پردازش متوازن از رهبری اصیل پیش بینی کننده معنادار شفافیت سازمانی است، اما تأثیر رگرسیونی سایر ابعاد معنادار بود.

در تحقیقات خارجی صورت گرفته بیشتر به مساله رهبری اصیل و نقش آن در خودکارآمدی کارکنان پرداخته شده است. از جمله فلاطه و همکاران (۲۰۱۷) به مطالعه تأثیرات رهبری اصیل، شناسایی سازمانی و خودکارآمدی مقابله شغلی بر قصد گردش شغلی پرستاران جدید فارغ التحصیل در کانادا پرداختند. این پژوهش با تجزیه و تحلیل داده های ثانویه یک مطالعه مقطعی ملی پرستاران جدید فارغ التحصیل کانادایی با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام شد. یافته ها نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت قابل توجهی در شناسایی شخصی پرستاران با رهبر و سازمان آنها داشت. شناسایی شخصی رابطه بین رهبری اصیل و شناسایی سازمانی را واسطه قرار داد. شناسایی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی مقابله شغلی داشت که به نوبه خود بر اهداف گردش شغلی پرستاران فارغ التحصیل جدید تأثیر منفی داشت. این یافته ها نقش حیاتی رهبری اصیل را در حفظ پرستاران فارغ التحصیل جدید نشان می دهد. رهبران اصیل شناسایی شخصی و سازمانی را در میان پرستاران فارغ التحصیل جدید پرورش می دهند، که منجر به افزایش اعتماد به نفس در توانایی آنها در مدیریت چالش های مربوط به کار می شود که متعاقباً نتایج مثبتی را در پرستاران فارغ التحصیل جدید و سازمان ایجاد می کند. لاسینگر و همکاران^۱ (۲۰۱۵) به مطالعه اثرات رهبری اصیل و خودکارآمدی و مقابله شغلی بر فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران فارغ التحصیل جدید پرداختند. در این راستا یک بررسی ملی مقطعی از پرستاران جدید فارغ التحصیل کانادایی انجام شد. مقاله به صورت پیمایشی و نظرسنجی از پرستاران با سه سال سابقه

^۱. Laschinger et al

و کمتر صورت گرفت و از روش معادلات ساختاری بهره گرفته شد. یافته ها نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبتی در زمینه های زندگی کاری داشت، که به نوبه خود تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی مقابله شغلی داشت و در نتیجه فرسودگی شغلی کمتری ایجاد می شد که با سلامت روانی ضعیفی همراه بود. رهبران اصیل ممکن است نقش مهمی در ایجاد شرایط کار مثبت و تقویت اعتماد به نفس پرستاران جدید داشته باشند که به آنها کمک می کند تا با تقاضای شغلی کنار بیایند، در نتیجه آنها را در برابر فرسودگی شغلی و بهداشت روانی ضعیف محافظت می کنند. آموزش رهبری برای توسعه مهارت های رهبری اصیل سرپرستان، ممکن است موجب ارتقای تناسب شغلی شخص و شغل شود و در نتیجه خودکارآمدی شغلی و رفاه جدید پرستاران را افزایش می دهد. داباس و پاندی (۲۰۱۵) طی پژوهشی به بررسی نقش خودکارآمدی و انگیزش ذاتی بر محیط شغلی پرداختند. آنها دریافتند خودکارآمدی ارتباطی مستقیم با انتخاب وظایف چالش برانگیز توسط فرد دارد. انجام یک کار چالش برانگیز توسط یک فرد خودکارآمد، نوعی احساس لذت و شغف از این که خود او این کار را انجام داده به دست می دهد. در این پژوهش به طور مشخص بیان شد فاکتورهایی که بر افزایش یا کاهش انگیزه ذاتی مؤثر بوده اند، خودتنظیم اند. کرنه و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی را با موضوع رهبری اصیل، خلاقیت و نوآوری: دیدگاه چندسطحی انجام داده اند. این پژوهش با هدف ارائه و آزمایش تجربی یک مدل چندسطحی از تعاملات متقابل بین رهبری اصیل و نوآوری در سطح گروه و درک حمایت از نوآوری و خلاقیت فردی بوده است. نتایج این پژوهش نشان داد که چگونه رهبری اصیل ادراک شده رهبران گروه مستقیماً بر خلاقیت فردی اعضای گروه تأثیر می گذارد، این تأثیر رهبری اصیل رهبران در تیم منسوب به خودشان، معنی دار نبوده است. بعلاوه، رابطه بین اصالت رهبران تیم و خلاقیت توسط ادراک حمایت نوآوری تعدیل شد. آلگرا و ویرسما (۲۰۱۲) به مطالعه رهبری اصیل رادیکال پرداختند. در این مطالعه، آنها چنین استدلال کردند که رهبری اصیل، به نحوی که تئوری آن مطرح شد، خطر عدم دستیابی به اهداف اشاره شده را در بر دارد. آنها به طور نظام مند، تناقض ها و نقایص را در نظریه ی حاضر مورد بررسی قرار دادند. همچنین پیشنهاد دادند که تمرکز گسترده تری بر این مقوله صورت گیرد. بر همین اساس، آنها چهار جنبه ی اصالت وجود را ترسیم کردند: ۱) عدم اصالت اجتناب ناپذیر است؛ ۲) اصالت نیازمند ایجاد معانی برای خود است؛ ۳) اصالت اشاره ای به پیوستگی هدف و ارزش ندارد؛ ۴) اصالت، ذاتاً اخلاقی نیست. آنها همچنین به شکلی نظام مند از پیامدهای این موضوعات برای توسعه تئوری رهبری اصیل پیروی کردند و فرم رادیکالی تری (ریشه ای تری) از رهبری اصیل را پیشنهاد دادند که در آن تمرکز از رهبر فردی به درک شرایطی منتقل می شود که تحت آن تمام اعضای سازمان، اصیل رفتار می کنند. در نهایت ژو و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری تحولی اصیل بر اخلاق پیروان و گروه پرداختند. آنها یک مدل نظری را پیشنهاد دادند که چگونگی تأثیرگذاری رهبری تحولی اصیل را بر پیروان و تصمیم گیری اخلاقی گروه بررسی می کند. آنها بررسی کردند که چگونه هویت اخلاقی و احساسات اخلاقی پیروان، تأثیر رهبری تحولی اصیل را بر عملکرد اخلاقی اصیل پیروان تعدیل می کند. آنها همچنین بررسی کردند که چگونه رهبری تحولی اصیل، جو اخلاقی گروه را گسترش می دهد و به نوبه خود باعث ارتقاء اخلاقیات گروه می شود و هویت اخلاقی و احساسات اخلاقی پیروان را توسعه می بخشد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

سوالات و فرضیه های تحقیق

- فرضیه اصلی:** بر اساس مدل طراحی شده، رهبری اصیل با نقش میانجی هوش فرهنگی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است. در ادامه فرضیات فرعی تحقیق شامل:
- رهبری اصیل بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.
 - خودآگاهی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.

- پردازش متوازن بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.
- شفافیت رابطه بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.
- اخلاق درونی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.
- هوش فرهنگی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است.
- هوش فرهنگی در رابطه بین رهبری اصیل و خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران به عنوان متغیر میانجی تأثیرگذار است.

روش شناسی پژوهش

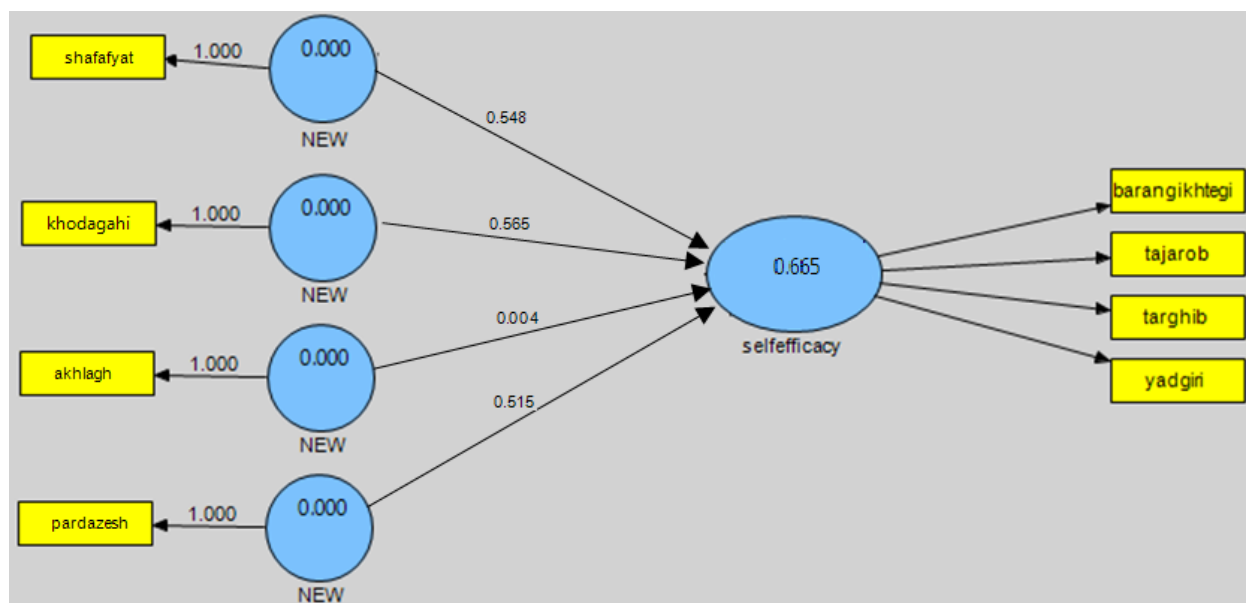
این پژوهش، یک از پژوهش کمی است چرا که به کمک آزمون های آماری به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته است. از نظر هدف کاربردی است چرا که نتایج این تحقیق می تواند برای شرکت بیمه ایران مفید باشد. از نظر استراتژی یک پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و علی- معلولی می باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان شرکت بیمه ایران در شهر کرمان. با توجه به اینکه این کارکنان مشخص و محدود هستند، در این تحقیق از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شد که ۴۵۰ نفر تخمین زده شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش از میان نمایندگی های شرکت بیمه ایران در شهر کرمان که به تعداد ۷۰ نمایندگی می رسد، به شیوه ی خوشه ای و بر اساس موقعیت جغرافیایی ۱۰ نمایندگی در نقاط جغرافیایی ۵ گانه ی شهر کرمان انتخاب می شود. سپس از این تعداد، ۳ شرکت که در منطقه ی غرب شهر کرمان وجود دارد، انتخاب و با کارکنان شرکت مصاحبه صورت می گیرد و پرسشنامه ها در اختیارشان قرار می گیرد. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه آماری داده های مورد نیاز برای انجام تحقیق، جمع آوری و سپس با استفاده از داده های جمع آوری شده فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. این پرسشنامه به کمک طیف لیکرت ۵ گانه سنجیده شد. در بخش رهبری اصیل از پرسشنامه رهبری اصیل اوولویو، گاردنر و والیوم (۲۰۰۶) استفاده شد که در قالب چهار بعد و ۱۵ سوال سنجیده شد و برای سنجش میزان خودکارآمدی در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته، استفاده شده است که با مرور و بررسی نظریه بندورا (۲۰۰۰) درباره خودکارآمدی و مقاله سلیمانی و هویدا (۱۳۹۲) مبنی بر بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا ساخته شد که در قالب چهار بعد و ۶۹ سوال سنجیده شد. روایی محتوایی پرسشنامه های مذکور با استفاده از نظر متخصصان و کارشناسان مورد سنجش قرار گرفت و بعد از اصلاحات ارائه شده و تایید مجدد از آن ها، روایی صوری پرسشنامه تایید می شود. همچنین به کمک آزمون تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی نیز محقق ۳۰ پرسشنامه را در بین نمونه اولیه توزیع کرد. سپس داده های حاصل از این ۳۰ پرسشنامه را در نرم افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ برده و این آزمون را انجام داد که بر این اساس مشخص شد که پایایی پرسشنامه در سطح قابل قبولی است.

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

در بخش تجزیه و تحلیل برای آن که مشخص شود از کدام نرم افزار آماری برای آزمون مدل تحقیق می توان استفاده کرد، ابتدا باید نرمال بودن داده ها را مورد آزمون قرار داد. مرادی و میرالماسی (۲۰۲۰) نرمال بود شرط استفاده از معادلات ساختاری است. برای متغیرهای تحقیق از طریق اجرای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (آزمون K-S) بررسی شد. سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (۰,۰۶۶) برای متغیر خود کارآمدی بیشتر از آلفای ۰,۰۵ شده و معنی دار شده است یعنی فرض خلاف عدم نرمال بودن توزیع داده ها رد می شود و فرض صفر نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته می شود. اما در متغیر رهبری اصیل، مشخص شد که توزیع داده ها نرمال نیست. بنابراین برای تحلیل فرضیه ها و مدل باید از نرم افزار پی ال اس به جای نرم افزار لیزرل استفاده کنیم. چرا که نرم افزار پی ال اس پیش فرض نرمال بودن توزیع داده ها را ندارد. در ابتدا باید روایی و پایایی داده ها و مدل بررسی شود. برای این مساله موارد ذیل مورد بررسی قرار گرفت:

- همسانی درونی: بار عاملی مورد قبول گویه ها یا سازه ها ۰,۷ در سطح معنی داری ۰,۰۱ است.
- پایایی ترکیبی: بار عاملی مورد قبول برای سازه ها ۰,۷ در سطح معنی داری ۰,۰۱ است.
- مقادیر واریانس استخراج شده AVE: در پذیرش AVE مقدار واریانس استخراج شده ۰,۵ به بالا قابل قبول است که در این تحقیق مقدار واریانس استخراج شده در سطح مناسبی است.
- بررسی بار تقاطعی گویه ها یا سازه ها: بار عاملی هر گویه یا سازه حداقل ۰,۱ بیشتر از بار عاملی آن گویه بر دیگر سازه ها یا بیشتر از بار عاملی آن سازه بر دیگر متغیرها باشد که بار عاملی همه سازه ها ۰,۱ بیشتر از بار عاملی آن سازه بر دیگر متغیرها است.
- بررسی همبستگی بین متغیرهای پنهان: برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پنهان باید از AVE جذر گرفته شود و جایگزین اعداد ۱ ماتریس شود. جذر قابل قبول باید بیشتر از همبستگی یک متغیر با متغیرهای دیگر باشد که همبستگی بین متغیرها نیز تایید شد.
- بررسی کیفیت ابزارهای اندازه گیری یا پرسشنامه ها: برای بررسی کیفیت ابزارهای اندازه گیری اگر مقادیر شاخص اعتبار اشتراک یا CV-com مثبت باشد نشان از کیفیت مدل دارد. که در این تحقیق مثبت است پس نشان از کیفیت ابزارهای اندازه گیری یا پرسشنامه ها دارد.

با توجه به موارد ذیل، حال به کمک نرم افزار پی ال اس مدل تحقیق را اجرا و فرضیه های پژوهش را مورد بررسی قرار گرفته است

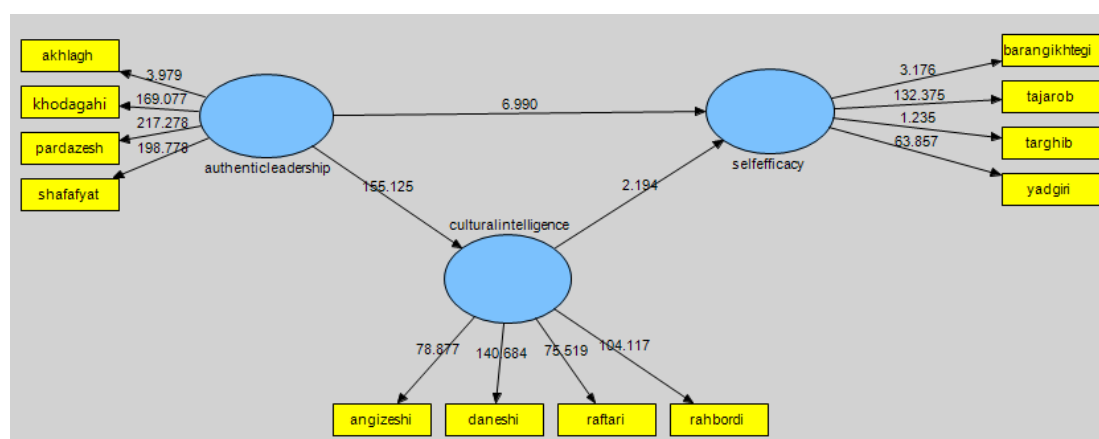


شکل ۳- مدل آماری تحقیق

برای بررسی این فرضیه از مقدار تی موجود در آزمون معادلات ساختاری در نرم افزار پی ال اس استفاده شد.

جدول ۱. میزان ضریب مسیر و مقدار تی خودآگاهی بر خودکارآمدی

مسیر	p- value	ضریب مسیر	ضریب معناداری (t-value)	تایید
خودآگاهی بر خودکارآمدی	$0.01 <$	۰٫۵۶	۲۲٫۱۸	بلی
پردازش متوازن بر خودکارآمدی	$0.01 <$	۰٫۵۱	۱۸٫۸۶	بلی
شفافیت رابطه بر خودکارآمدی	$0.01 <$	۰٫۵۴	۲۰٫۶۲	بلی
اخلاق درونی بر خودکارآمدی	$0.01 <$	۰٫۰۰۴	۰٫۱۳۹	خیر



شکل ۴- مقدار تی الگوی نهایی تحقیق

- با توجه به فرضیه های تحقیق و جدول فوق برای هر فرضیه می توان تحلیل ذیل را بیان کرد:
- همان طور که در جدول بالا مشاهده می کنید میزان معنی داری (مقدار تی) اثر خودآگاهی بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ خودآگاهی بر خودکارآمدی اثر معنی داری دارد و افزایش خودآگاهی موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می شود.
 - همان طور که در جدول بالا مشاهده می کنید میزان معنی داری (مقدار تی) اثر پردازش متوازن بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ پردازش متوازن بر خودکارآمدی اثر معنی داری دارد و افزایش پردازش متوازن موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می شود.
 - همان طور که در جدول بالا مشاهده می کنید میزان معنی داری (مقدار تی) اثر شفافیت رابطه بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ شفافیت رابطه بر خودکارآمدی اثر معنی داری دارد و افزایش شفافیت رابطه موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می شود.
 - همان طور که در جدول بالا مشاهده می کنید میزان معنی داری (مقدار تی) اثر اخلاق درونی بر خودکارآمدی کمتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ اخلاق درونی بر خودکارآمدی به طور معنی داری اثر ندارد و افزایش اخلاق درونی موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران نمی شود.

نتیجه گیری

فرضیه ی اول: نتیجه تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق در مورد این فرضیه نشان داد که، خودآگاهی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیر گذار است. از آنجائی که میزان معنی داری (مقدار تی) اثر خودآگاهی بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ خودآگاهی بر خودکارآمدی اثر معنی داری دارد و افزایش خودآگاهی موجب افزایش خودکارآمدی می شود. بر این اساس می توان گفت خودآگاهی بر خودکارآمدی تأثیر گذار است. این مساله می تواند به این خاطر باشد که خودآگاهی مهمترین عنصر و سنگ بنای مهم رهبری اصیل است و با توجه به اینکه به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد، لذا فرد را معطوف به توانایی های خود می کند و این شناخت خودکارآمدی فرد را ارتقا می دهد.

فرضیه ی دوم: نتیجه تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق در مورد این فرضیه نشان داد که، پردازش متوازن بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیر گذار است. از آنجائی که میزان معنی داری (مقدار تی) اثر پردازش متوازن بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ پردازش متوازن بر خودکارآمدی اثر معنی داری دارد و افزایش پردازش متوازن موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می شود. بر این اساس می توان گفت پردازش متوازن بر خودکارآمدی تأثیر گذار است. این مساله می تواند به این خاطر باشد که پردازش متوازن با تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط، تصمیم گیری ها را سامان بخشی می کند. رهبران اصیل که دیدگاه ها و نظرات دیگران را جویا می شوند با ارج دادن و اهمیت به نظرات احساس کارآمدی و مفید بودن را به کارکنان می دهد.

فرضیه ی سوم: نتیجه تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق در مورد این فرضیه نشان داد که، شفافیت رابطه بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیر گذار است. از آنجائی که میزان معنی داری (مقدار تی) اثر شفافیت رابطه بر خودکارآمدی بیشتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ شفافیت رابطه بر خودکارآمدی اثر معنی داری

دارد و افزایش شفافیت رابطه موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت شفافیت رابطه بر خودکارآمدی تأثیرگذار است. این مساله می‌تواند به این خاطر باشد که رهبران اصیل با توجه و توسعه ویژگی‌های مثبت در سازمان مانند خوش بینی، امید، اعتماد به نفس به ایجاد چنین روابطی کمک می‌نماید و زمینه رشد خود و کارکنان را فراهم می‌سازد که این امر خودکارآمدی و باور را در کارکنان پرورش می‌دهد. فرضیه‌ی چهارم: نتیجه تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق در مورد این فرضیه نشان داد که، اخلاق درونی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار نیست. از آنجائی میزان معنی داری (مقدار تی) اثر اخلاق درونی بر خودکارآمدی کمتر از مقدار تی بحرانی ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین در سطح آلفای ۰,۰۱ اخلاق درونی بر خودکارآمدی به طور معنی داری اثر ندارد و افزایش اخلاق درونی موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران نمی‌شود. بر این اساس می‌توان گفت اخلاق درونی بر خودکارآمدی تأثیرگذار نیست.

منابع

- درخشان، مژگان؛ قنبری، سیروس؛ زندگی، خلیل؛ سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۶). *رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی* (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۴): ۷۶۷-۷۸۸.
- درستکار، آرنوش؛ صابری، هاید؛ باقری، نسرین. (۱۳۹۸). *ارائه مدل ساختاری مشارکت اجتماعی بر مبنای خودکارآمدی، هویت اجتماعی و تاب‌آوری بر اساس نقش میانجیگری امید*. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد. ۶۲(۴ و ۱): ۴۹۵-۵۰۲.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ شیر، اردشیر؛ فارسی زاده، حسین؛ طبیبی، داراب و فلاحتی، فرشته (۱۳۹۶). *بررسی تأثیر رهبری اصیل بر کسب مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان*، پژوهشنامه بیمه، ۱(۲۵): ۱۰۷-۱۲۶.
- سلیمانی، عفت؛ هویدا، رضا. (۱۳۹۲). *بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا. اطلاع رسانی و کتابداری: کتاب ماه علوم اجتماعی*. ۶۳: ۹۱-۹۷.
- محمودی میمند، محمد؛ مظلومی، نادر و وجدانی، فؤاد (۱۳۹۴). *عوامل مؤثر بر نوآوری در صنعت بیمه کشور*، پژوهشنامه ی بیمه، ۳۰(۱): ۹۴-۵۳.
- مرادی، پروانه؛ حسین پور، محمد. (۱۳۹۶). *شناسایی و تحلیل رابطه راهبردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خوزستان*، منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره). صنعت حمل و نقل دریایی، ۳(۱): ۶۷-۷۲.
- مسعودنیا، ابراهیم. (۱۳۸۶). *تأثیر آموزش راهبردهای مقابله ای بر خودکارآمدی ادراک شده در موقعیت های استرس زا*. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳(۴): ۴۰۵-۴۱۵.

- هادیان نسب، علی؛ ابراهیم پور، مصطفی؛ نوع پسند اصیل، سید محمد. (۱۳۹۷). **بررسی تأثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی** (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۱): ۱۱۷-۱۴۸.
- ویسه، صیدمهدی؛ عباس پور، حیدر؛ کوچی، صدیقه. (۱۳۹۷). **تأثیر رهبری اصیل بر خودکارآمدی کارکنان با تأکید بر نقش فرهنگ سازمانی** (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام). فرهنگ ایلام، ۱۹(۶۰-۶۱): ۱۰۲-۱۲۹.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive leadership, *leadership Quarterly*, 16 (3): 315-338.
- Algera, P.M., Lips-Wiersma, M. (2012). Radical Authentic Leadership: Cocreating the conditions under which all members of the organization can be authentic, *The Leadership Quarterly*, 23(1):118-131.
- Andretta, J.R., McKay, M.T. (2020). Self-efficacy and well-being in adolescents: A comparative study using variable and person-centered analyses. *Children and Youth Services Review*, vol 118: 1-7.
- Bandura, A. (1997). *Self – Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York: 23-41.
- Dabas, D., Pandey, N. (2015). Role of self-efficacy and intrinsic motivation on work place environment, *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, vol 4(1): 52-57.
- Zhang, J., Song, L.J., Wang, Y., Liu, G. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China*, vol 12(5): 1-21.
- Zhu, W., Avolio, B.J., Riggio, R.E., Sosik, J.J. (2011). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly*, vol 22:801-817.
- Fallatah, F., Laschinger, H.K.S., Read, E.A. (2017). The Effects of Authentic Leadership, Organizational Identification, and Occupational Coping Self-efficacy on New Graduate Nurses' Job Turnover Intentions in Canada, *Nursing Outlook*, vol 65(2):172-183.
- Cerne, M., Skerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*: 63-85.
- Kiersch, C. E. (2012), *A Multi-level Examination of Authentic Leadership and Organizational Justice in Uncertain times*, Doctoral dissertation, University of Fort Collins, Colorado.
- Cremer, H., Roeder, K. (2017). Social insurance with competitive insurance markets and risk misperception. *Journal of Public Economics*, vol 146(1): 138-147.
- Laschinger, H.S.K., Borgogni, L., Consiglio, Ch., Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate

- nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, vol 52(6): 1080-1089.
- Vasile, C., Marhan, A. M., Singer, F. M., & Stoicescu, D. (2011). Academic self-efficacy and cognitive load in students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol 12: 478-482.
 - Alilyyani, B., Wong, C.A., Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, vol 83: 34-64.
 - Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). *Pragmatic research method*. (F. Seydi, Ed.) (1st ed.). Tehran: School of quantitative and qualitative research. Retrieved from <https://analysisacademy.com/>