

Examining the Role of Authentic Leadership on the Social Performance of Shahr Bank Branches with the Mediating Role of Public Trust (Study of the Mashhad Shahr Bank Branches)

Bijan Shahriari ¹, Amin Reza Kamalian ^{2*}

1. MSc. Student, Department of Management, Islamic Azad University, Zahedan Branch, Zahedan, Iran.
2. Prof., Department of Management, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Amin Reza Kamalian
kamalian@mgmt.usb.ac.ir

Received: April 8, 2024

Accepted: June 15, 2024

Published: Spring 2024

Citation: Shahriari, B., & Kamalian, A. R. (2024). Examining the Role of Authentic Leadership on the Social Performance of Shahr Bank Branches with the Mediating Role of Public Trust (Study of the Mashhad Shahr Bank Branches). *Modern Studies in Management and Organization*, 1(1), 25-46.

Publisher's Note: JMSMO stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract: The purpose of this research is to investigate the role of authentic leadership on the social performance of Shahr Bank branches with the mediating role of public trust (case study: Mashhad Shahr Bank branches). In terms of methodology, the current research is a descriptive and applied study investigating the phenomena cross-sectionally. The statistical population of this research includes 135 employees of Bank Shahr Mashhad branches, 100 of whom were selected as a statistical sample based on Cochran's formula. To conduct this research, authentic leadership questionnaires were used by Gatlin et al. (2016), and social performance by Lecomte et al. To analyze the data, PLS software was used at two levels of descriptive and inferential statistics. Analysis of the hypotheses using structural equation modeling showed that the t-value between the variables of authentic leadership and social performance is 9.342 between authentic leadership. Public trust is 7.631 and between public trust and social performance is 697 2. which have a value greater than 1.96, so the relationship between the exogenous variable of authentic leadership on the endogenous and dependent variable of social performance is confirmed concerning the mediating role of public trust at the confidence level of 0.95. Therefore, it can be concluded that authentic leadership significantly affects the social performance of Bank Shahr branch employees due to the mediating role of public trust. Based on the results of this hypothesis, managers and officials of Bank Shahr branches can strengthen the influence of authentic leadership on the social performance of the organization by strengthening public trust.

Keywords: Authentic Leadership, Public Trust, Social Performance, Shahr Bank.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.205621](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.205621)

Extended Abstract

Introduction

Leadership is considered to be the most important pillar of the organization, which can encourage the high performance of employees or reduce it with its behavior and ultimately the success or failure of the organization (Mirmohammadi & Rahimian, 2014). Leadership style is indeed an important management tool because if used properly, it can improve positive employee relations, organizational climate, and service performance. This requires adopting a positive leadership style that both understands the importance and necessity of positivity and can promote positivity in the organization and positive capabilities and capacities of employees (Rastgar et al., 2016). On the other hand, for the successful establishment of the organization's social performance, it is necessary to focus the main efforts on leadership as a system change factor, and in this regard, empirical evidence indicates that an authentic leadership style can be an important factor in improving social performance (Zarei & Orangi, 2014). Also, it cannot be denied that one of the most important factors affecting the formation of human and social capital is public trust. Trust is the main source of civil society and the foundation of civil commitment, organizational commitment and democracy. The issue of public trust is a very important focus in the literature related to public administration. When it comes to public trust, it means that the public expects officials and employees of government organizations to respond to their expectations with their actions in interacting with other people (Dara et al., 2019).

Authentic leadership is based on the combination of transformational and ethical leadership styles and is formed from the process of positive mental capacity and the concept of organizational excellence, which causes self-awareness and self-regulation of managers. Authentic leaders are people who have reached self-knowledge and are aware of their thoughts and behavior. Authentic leaders are confident, hopeful, optimistic, flexible and have a very moral character. Authentic leaders increase the real and sustainable performance of employees by affecting identification, trust, hope and positive emotions of employees. In fact, authentic leaders provide an environment in which the exchange of ideas of employees is free, they motivate them, which leads to better performance (Mirmohammadi & Rahimian, 2014).

Public trust is one of the social assets that creates and maintains unity in social systems and fosters democratic values. Trust connects citizens to the institutions and organizations that are their representatives, thereby increasing the legitimacy and effectiveness of the government (Mohammadian & Wahabzadeh, 2012). In fact, trust is the basis of many daily interactions and actions in human societies, both in interpersonal communication and in social communication between groups. Trust leads to the emergence of collaborative behaviors and reducing conflict, as well as reducing the cost of doing work (Norman et al., 2015).

Theoretical framework

Authentic leadership, which has recently entered the leadership literature, was brought up for the first time in the sociology and education field. Due to its position as an emerging concept, it attracted much attention from the leadership studies community. The word "authentic" has its roots in Greek philosophy and means knowing oneself, accepting oneself, and being true to oneself. Authentic leadership theory was proposed for the first time in 1990 in the fields of sociology and education. As an emerging concept, it attracted a lot of attention from the study community (Derakhshan & Zandi, 2016).

Although the first definition of authentic leadership was presented in 1983, interest in the topic dates back to around 2003. This reversal coincides with Luthans and Olive's 2003 research and George's 2003 book on authentic leadership. At the end of the 20th century, the damages caused by the violation of ethics and the presence of unreliable leaders in organizations amounted to hundreds of millions of dollars, and unfortunately, many examples of unreliable leaders are still seen in organizations. The last decade has been characterized by the problem of lack of trust in organizations, and therefore the desire for simplicity, transparency, and, in a word, the desire for an authentic leadership style has increased (Yousof Boroujerdi et al., 2020).

Authentic leadership is a behavioral model that not only has positive psychological capacities but can also strengthen such positive psychological capacities in employees. Authentic leaders have followers who identify with them and feel more psychologically empowered by having them at work. According to Patterson et al. (2012), authentic leadership is a four-dimensional concept that consists of self-awareness, balanced processing, relational transparency, and internalized conscience (Lotfi Jalalabadi et al., 2014).

Authentic leaders are people who have reached self-knowledge and are aware of their thoughts and behavior. Authentic leaders are confident, hopeful, optimistic, flexible, and have a very moral character. By helping subordinates find meaning in work, creating optimism and commitment among followers, and encouraging transparent relationships to build trust and improve a positive ethical climate, authentic leaders can provide the basis for organizational excellence. By engaging employees with work and supporting them, authentic leadership keeps them away from job tensions, thereby preventing the decline of mental health (Shapira, 2014).

The social performance of the organization is the process of responding to social needs and implementing programs and policies whose concrete results reflect the relationship between the organization and society. The social performance of the organization is used as a synonym for the social responsibility of the organization or the interaction between business and society. The social performance of organizations is related to ethical and moral aspects in decision-making and organizational behavior, and thus it is related to complex issues such as environmental protection, human resource management, health and safety in the workplace, social relations, and relations with customers (Zarei & Orangi, 2014).

Reviewing the existing literature in the field of trust and public trust shows the lack of a consensus definition of the meaning of this term. However, in the definitions given of trust, it is generally considered expecting honest and selfless behavior from others. Accordingly, public trust is people's belief in certain behaviors and actions that they expect to see from the government to be inclined to support the government and government organizations (Park, 2013).

Methodology

The current research is practical in terms of its purpose, because it takes steps towards improving the social performance of the organization, and its results can be used by all employees and managers of organizations across the country, and it is descriptive in terms of method (because the actual expression of the research topic and the description of the topic, through collecting information and how the situation is now). The data collection method is library-field. This research is based on a correlation and structural equations approach.

The statistical population of this research is 135 employees of Bank Shahr Mashhad branches. The sample size was determined based on Cochran's formula, and simple random sampling was used

to select the samples. Therefore, based on Cochran's formula, 100 people were selected as a statistical sample.

Discussion and Results

According to the results of the present research, authentic leaders can be a positive role and model for the growth of employees' psychological capital. Many researchers believe that the first mechanism that makes authentic leaders influence followers is their role as positive role models. This case can also affect the psychological capital of employees. On the other hand, authentic leaders exhibit behaviors that lead to an increase in psychological capital. According to the results of the research, it can be said that when the leaders and managers of the organization interact with others instead of a fake faces and artificial behaviors when interacting and communicating with their real selves transparently, they will be expressing authentic leadership, and this will have positive individual consequences such as participation It will bring job satisfaction and as a result increase social performance and positive organizational consequences such as improving public trust.

Conclusion

The results of the research showed that considering that the value of t between the constructs of authentic leadership and social performance is 9.342 between authentic leadership and public trust is 7.631 and between public trust and social performance is 2.697 which is more than 1.96, so the relationship between the exogenous variable of authentic leadership on the endogenous and dependent variable of social performance is confirmed concerning the mediating role of public trust at the confidence level of 0.95. Therefore, it can be concluded that authentic leadership significantly affects the social performance of Shahr Bank branch employees due to the mediating role of public trust. Based on these results, managers and officials of Shahr Bank branches can strengthen the influence of authentic leadership on the social performance of the organization by strengthening public trust. Therefore, it is suggested that bank managers interact constructively with employees and welcome feedback, especially negative feedback, expand the scope of their understanding of issues have a proper assessment of their position regarding important issues, be aware of issues around and in the world, make rational decisions with considering its effects on others and involving all employees in decision-making and using their useful and practical opinions to improve public trust, improve the level of social performance of the organization.

Contribution of authors

Authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات نوین در مدیریت و سازمان

سال اول، شماره اول، بهار ۱۴۰۳ - صفحه ۴۶-۲۵

Homepage: <https://www.jmsmo.ir>

بررسی نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با نقش میانجی اعتماد عمومی (مورد مطالعه: شعب بانک شهر مشهد)

بیژن شهریاری^۱، امین رضا کمالیان^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران.
۲. استاد، گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با نقش میانجی اعتماد عمومی (مورد مطالعه: شعب بانک شهر مشهد) است. پژوهش حاضر از حیث روش‌شناسی یک مطالعه توصیفی و کاربردی است که به صورت مقطعی به بررسی پدیده‌های مورد بررسی پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۵ نفر از کارکنان شعب بانک شهر مشهد است که براساس فرمول کوکران ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت انجام این پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری اصیل گاتلین و همکاران (۲۰۱۶)، عملکرد اجتماعی لکومت و همکاران (۲۰۱۴) و اعتماد عمومی پیران‌نژاد (۱۳۹۰) استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد با توجه به اینکه مقدار t بین متغیرهای رهبری اصیل به عملکرد اجتماعی ۹/۳۴۲ و بین رهبری اصیل به اعتماد عمومی برابر با ۷/۶۳۱ و بین اعتماد عمومی به عملکرد اجتماعی برابر با ۲/۶۹۷ است که مقداری بیشتر از ۱/۹۶ دارند، بنابراین ارتباط بین متغیر برون‌زای رهبری اصیل بر روی متغیر درون‌زا و وابسته عملکرد اجتماعی با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی کارکنان شعب بانک شهر با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی تأثیر معناداری دارد. براساس نتایج این فرضیه مدیران و مسئولان شعب بانک شهر می‌توانند با تقویت اعتماد عمومی میزان تأثیر رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی سازمان را تقویت کنند.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، اعتماد عمومی، عملکرد اجتماعی، بانک شهر.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.205621](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.205621)

مقدمه

رهبری، مهم‌ترین رکن سازمان محسوب می‌شود، که می‌تواند با رفتارهای خود مشوق عملکرد بالای کارکنان و یا کاهش آن و در نهایت موفقیت و یا شکست سازمان

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: امین رضا کمالیان

kamalian@mgmt.usb.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

تاریخ انتشار: بهار ۱۴۰۳

استناد: شهریاری، بیژن، و کمالیان، امین رضا. (۱۴۰۳). بررسی نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با نقش میانجی اعتماد عمومی (مورد مطالعه: شعب بانک شهر مشهد). *مطالعات نوین در مدیریت و سازمان*, (1), ۴۶-۲۵.

یادداشت ناشر: JMSMO در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



کپی‌رایت: نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.

منتشر شده توسط مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور. این مقاله، یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز

[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) منتشر شده است.

شود (Mirmohammadi & Rahimian, 2014). سبک رهبری در واقع یک ابزار مدیریتی مهم است زیرا اگر به درستی مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند روابط مثبت با کارکنان، جو سازمانی و عملکرد خدمات را بهبود بخشد. این امر مستلزم اتخاذ یک سبک رهبری مثبت‌گرایانه است که هم اهمیت و لزوم مثبت‌گرایی را درک کند و هم بتواند مروج مثبت‌گرایی در سازمان و توانمندی‌ها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان باشد (Rastgar et al., 2016). از سویی دیگر، برای استقرار موفقیت‌آمیز عملکرد اجتماعی سازمان، لازم است اصلی‌ترین کوشش‌ها معطوف به پرداختن به رهبری به عنوان عامل تغییر سیستم گردد و در این راستا شواهد تجربی حاکی از آن است که سبک رهبری اصیل می‌تواند عامل مهمی در جهت ارتقای عملکرد اجتماعی باشد (Zarei & Orangi, 2014). همچنین، نمی‌توان انکار کرد که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تشکیل سرمایه انسانی و اجتماعی برخورداری از اعتماد عمومی است. اعتماد منبع اصلی جامعه مدنی و زمینه‌ساز تعهد مدنی، تعهد سازمانی و دموکراسی به حساب می‌آید. موضوع اعتماد عمومی محور بسیار مهمی در ادبیات مربوط به مدیریت دولتی است. وقتی سخن از اعتماد عمومی به میان می‌آید، بدین معنی است که عامه مردم انتظار دارند مقامات و کارکنان سازمان‌های دولتی با اقدامات خود در تعامل با عامه که در این تعامل، نوعی عدم اطمینان و عدم شناخت از نحوه انجام امور در سازمان‌های دولتی وجود دارد، به انتظارات آنها پاسخ دهند (Dara et al., 2019).

رهبری اصیل براساس ترکیب سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و اخلاقی و از فرآیند ظرفیت روانی مثبت و مفهوم تعالی سازمانی شکل گرفته که باعث خودآگاهی خود تنظیمی مدیران می‌شود. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین، منعطف و شخصیت بسیار اخلاقی دارند. رهبران اصیل با تاثیر روی همانندسازی، اعتماد، امیدواری و هیجانات مثبت کارکنان باعث افزایش عملکرد واقعی و پایدار کارکنان می‌شوند. در واقع، رهبران اصیل با فراهم آوردن محیطی که در آن تبادل عقاید کارکنان آزاد است، موجبات انگیزش آنها را فراهم می‌آورند که این خود به بهبود اجرای بهتر امور می‌انجامد (Mirmohammadi & Rahimian, 2014).

اعتماد عمومی نیز یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سیستم‌های اجتماعی، ایجاد و حفظ نموده و ارزش‌های دموکراتیک را پرورش می‌دهد. اعتماد، شهروندان را به نهادها و سازمان‌هایی که نمایندگان آنها هستند پیوند می‌دهد و بدین طریق مشروعیت و اثربخشی دولت افزایش می‌یابد (Mohammadian & Wahabzadeh, 2012). در واقع اعتماد بنیان بسیاری از تعاملات و کنش‌های روزمره در جوامع انسانی چه در ارتباط میان فردی و چه در ارتباطات اجتماعی بین گروه‌ها است. اعتماد منجر به بروز رفتارهای مشارکتی و کاهش تعارض و همچنین کاهش هزینه انجام کار می‌شود (Norman et al., 2015).

از سویی دیگر، عملکرد اجتماعی شرکت‌ها نیز موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده است، تا آنجا که سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل و اتحادیه اروپا، استانداردهایی را در این زمینه ارائه کرده‌اند. عملکرد اجتماعی سازمان شامل رفتارهایی است که موجب سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته‌ها از یک تکلیف

به تکلیف دیگر و همچنین رویارویی با الزامات کاری جدید می‌شود. این مؤلفه هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی قابل بررسی است (Dana et al., 2017).

عملکرد اجتماعی مناسب از سوی سازمان می‌تواند نقش موثر و قابل توجهی در افزایش اثربخشی، سازگاری و پذیرش آن سازمان از سوی محیط اطراف داشته باشد. با این حال، در شعب بانک شهر مشهد نارسایی‌هایی پیرامون توجه به این عامل وجود دارد. براین اساس، پژوهش حاضر به منزله کار عملی، کاربردی و تجربی می‌تواند جوابگوی بخشی از نارسایی‌های موجود در این زمینه باشد. از سوی دیگر، به کارگیری رهبری اصیل در شعب بانک شهر در سایر استان‌ها نیز با طرح روش‌های نوین و صحیح درباره تعامل با کارکنان و کلیه ذینفعان سازمان، سبب عملکرد اجتماعی مناسب از سوی سازمان می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر با بهره‌گیری از چند مورد از جدیدترین تحقیقات صورت گرفته پیرامون عملکرد اجتماعی، به تشریح نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی پرداخته است. لذا، این پژوهش درصدد جستجوی یافتن پاسخی برای این سوال است که: آیا رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی تأثیر معناداری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری اصیل که به تازگی در ادبیات رهبری وارد شده، برای اولین بار در رشته جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح گردید و با توجه به موقعیت خود به عنوان یک مفهوم نوظهور توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات رهبری جلب نمود. واژه اصیل ریشه در فلسفه یونان دارد و به معنای خود را شناختن، خود را پذیرفتن و با خود صادق بودن است. تئوری رهبری اصیل برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در حوزه‌های جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح شد و به عنوان یک مفهوم نوظهور توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات جلب نمود (Derakhshan & Zandi, 2016).

اگرچه اولین تعریف رهبری اصیل در سال ۱۹۸۳ ارائه شد، علاقه به این موضوع به حدود سال ۲۰۰۳ برمی‌گردد. این برگشت با تحقیق لوتانز و اولیو^۱ در سال ۲۰۰۳ و کتابی که توسط جورج^۲ در سال ۲۰۰۳ در خصوص رهبری اصیل نوشته شده، مصادف است. در اواخر قرن بیستم، خسارات ناشی از پایمال شدن اخلاق و وجود رهبران غیرقابل اعتماد در سازمان‌ها، بالغ بر صدها میلیون دلار برآورده شده و متأسفانه کماکان نمونه‌های بسیاری از رهبران غیرقابل اعتماد در سازمان‌ها مشاهده می‌شوند. دهه گذشته با معضل فقدان اعتماد در سازمان‌ها مشخص شده است و بنابراین تمایل به سادگی، شفافیت و در یک کلام تمایل به سبک رهبری اصیل افزایش یافته است (Yousof Boroujerdi et al., 2020).

پیدایش رهبری اصیل به طور برجسته‌ای تحت تأثیر تلاش‌های کرنیس^۳ (۲۰۰۳) نیز بود که در جستجوی شناسایی ماهیت مفهوم «احترام به خود»، بیان کرد که قابلیت اعتماد می‌تواند به عنوان بازتاب اقدامات خالصانه شخص تعریف

^۱ Luthans and Olivier

^۲ George

^۳ Cornice

شود. با این حال فعالیت‌های نظری پیرامون مفهوم‌گذاری رهبری اصیل توسط اولیور و گاردنر^۱ (۲۰۰۵) شروع گردید. همچنین والومبا^۲ و همکاران (۲۰۰۸) از جمله اولین افرادی بودند که در زمینه تهیه و توسعه ابزار اندازه‌گیری رهبری اصیل به فعالیت پرداختند (Zare et al., 2018).

مفهوم رهبری اصیل

رهبری اصیل، یکی از سبک‌های رهبری مثبت‌گرا محسوب می‌شود. تحقیق در خصوص رهبری اصیل در طول چند سال اخیر به موزات پژوهش سازمانی مثبت‌گرا و اخلاق رهبری شکل گرفته است. در طول صد سال گذشته، نظریه‌های رهبری در سراسر جهان پدید آمده است، اما نظریه رهبری اصیل هنوز در مرحله نوپای توسعه است. برداشت‌های مختلفی از مفهوم رهبری اصیل وجود دارد. مفهومی که در نظریه‌پردازی‌های فعلی و تحقیقات تجربی غالب است، همان است که توسط اولیور و گاردنر ارائه شده است (Karimi et al., 2017).

رهبری اصیل الگوی رفتاری است که نه تنها از ظرفیت‌های مثبت روانشناختی برخوردار هستند، بلکه می‌توانند این‌گونه ظرفیت‌های مثبت روانشناختی در کارکنان را نیز تقویت کنند. رهبران اصیل پیروانی دارند که با آنها شناخته می‌شوند و به خاطر داشتن آنها در کار به لحاظ روانشناختی بیشتر احساس توانمندی می‌کنند. به اعتقاد پترسون^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، رهبری اصیل مفهومی چهار بعدی است که عبارت است از خودآگاهی، پردازش متوازن، شفافیت رابطه و وجدان درونی شده (Lotfi Jalalabadi et al., 2014).

بر مبنای یکی از کامل‌ترین تعاریف، رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری است که به طور توأمان، ظرفیت روان‌شناختی و جو اخلاقی مثبتی را ارتقاء می‌دهد تا از این طریق به افزایش خودآگاهی، ایجاد چشم‌انداز اخلاقی نهادینه شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت ارتباطی نائل شود و بدین وسیله بتواند موجبات بالندگی و بهسازی پیروان را فراهم آورد (Li et al., 2013).

رهبری اصیل فرایندی است که طی آن رهبر و پیروان به خودآگاهی دست می‌یابند و روابطی باز، شفاف، دوستانه و لبریز از اعتماد بین آنها ایجاد می‌شود. رهبری اصیل با برقراری و روابطی مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و اشتباهات خود را در معرض دید و نظر همگان قرار می‌دهد و موجبات پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل و آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید را فراهم می‌کند (Pourkiyani et al., 2014). رهبری اصیل یک الگوی رفتار رهبری است که در آن دیدگاه‌های مثبت روان‌شناختی و اخلاقی به کار گرفته تا باعث خودآگاهی، نهادینه‌سازی دیدگاه‌های اخلاقی، پردازش متعادل و بی‌طرفانه اطلاعات و باعث شفاف‌سازی رابطه کاری میان رهبران و کارکنان می‌شود (Shekoh & Nikpour, 2017).

¹ Olivier and Gardner

² Walumba

³ Peterson

رهبری اصیل براساس ترکیب سبک‌های رهبری تحول آفرین و اخلاقی و از فرآیند ظرفیت روانی مثبت و مفهوم تعالی سازمانی شکل گرفته که باعث خودآگاهی و خود تنظیمی مدیران می‌شود. این سبک رهبری، الگویی متعالی و رشد یافته برای پیروان است و پیروان باید برای رشد و تعالی در فرایند توسعه فردی خویش و متعاقب آن عملکرد بهتر به رهبر اقتدا کنند (Zare et al., 2018).

رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین، منعطف و شخصیت بسیار اخلاقی دارند. رهبران اصیل از طریق کمک به زیردستان برای یافتن معنا در کار، ایجاد خوش بینی و تعهد در میان پیروان و تشویق روابط شفاف به منظور ایجاد اعتماد و بهبود فضای اخلاقی مثبت می‌توانند زمینه تعالی سازمان را فراهم آورند. رهبری اصیل با درگیر ساختن کارکنان با کار و حمایتی که از آنها می‌کند، آنان را از تنش‌های شغلی دور می‌سازد، در نتیجه از کاهش سلامت روانی جلوگیری می‌کند (Shapira, 2014).

به طور کلی رهبران اصیل از لحاظ ذهنی پیروان را ترغیب می‌کنند که در تعامل پویا به بحث و تبادل نظر بپردازند و تلاش کنند تا برای مسائل سازمانی راه‌حل‌های خلاقانه‌ای طرح کنند. در مقابل، رهبران غیراصیل به قدری خودآگاهی پیروان را از بین می‌برند که زیردستان حتی تصویری از رهبر با ارزش‌ها و اخلاقیات مبهم را نیز می‌پذیرند و آن را قابل قبول می‌دانند. چنین پذیرشی که ناشی از وجود ابهام و تناقض در رفتارهای رهبر و زیردستان است، فرصت را برای افزایش ظاهرسازی‌ها و رفتارهای ریاکارانه فراهم می‌آورد. از سوی دیگر مطالعات محققان مختلف نشان داده است که ویژگی‌های رهبران اصیل، مثل: یگانگی و قابل اطمینان و اعتماد بودن، به طور مثبتی به تعیین هویت سازمانی مربوط هستند (Zare et al., 2018).

عملکرد اجتماعی سازمان

طرح بحث عملکرد اجتماعی به طور ملموس به زمان آدام اسمیت^۱ یعنی اواخر قرن هجدهم برمی‌گردد. وی به موضوع ارتقاء رفاه عمومی پرداخت و معتقد بود کوشش کارآفرینان رقیب طبعاً در جهت حمایت از منافع عموم خواهد بود (Tsai et al., 2015). عملکرد اجتماعی سازمان شاخصی است که به نتایج مسئولیت اجتماعی سازمان، موفقیت‌ها یا شکست‌های مربوط به راهبردها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های فعالیت اجتماعی سازمان علاقمند است. هر چند که یک اصطلاح است، اما با این وجود اهمیت اساسی دارد و تلاش می‌کند تا موفقیت‌های کسب و کار را اندازه‌گیری نماید. عملکرد اجتماعی سازمان نه تنها درباره نتایج مالی و اندازه‌گیری عملکرد سنتی سازمان مانند بازگشت سرمایه‌گذاری توجه می‌کند بلکه هزینه‌های اجتماعی و زیست محیطی فعالیت‌های سازمان را نیز اندازه‌گیری می‌کند (Omidi et al., 2015).

^۱ Adam Smith

عملکرد اجتماعی سازمان عبارت است از فرایندهای پاسخ به نیازهای اجتماعی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌هایی که نتایج ملموس آنها منعکس کننده روابط سازمان با جامعه است. عملکرد اجتماعی سازمان به عنوان مترادف مسئولیت اجتماعی سازمان و یا تعامل بین کسب و کار و جامعه مورد استفاده قرار می‌گیرد. عملکرد اجتماعی سازمان‌ها مربوط به جنبه‌های اخلاقی و اخلاقیات در تصمیم‌گیری و رفتار سازمانی است و به این ترتیب مربوط به مسائل پیچیده مانند حفاظت از محیط زیست، مدیریت منابع انسانی، بهداشت و ایمنی در محل کار، روابط اجتماعی و روابط با مشتریان می‌باشد (Zarei & Orangi, 2014).

اعتماد عمومی

اندیشه اعتماد، اندیشه جدیدی نیست و ریشه در گذشته‌های دور دارد و در مسیر تطور خود پیچیده و گسترده شده است. در این میان، اعتماد عمومی کلید واژه‌ای معروف و متداول در تحقیقات اخلاق و خط‌مشی است. مفهوم اعتماد از مفاهیم کلیدی علوم اجتماعی است. مفهوم اعتماد ریشه در ادبیات دوره ارسطو دارد، لذا در مورد اینکه اعتماد چیست و چگونه می‌توان به اعتماد در محل کار دست پیدا کرد، توافق اندکی وجود دارد. اعتماد مهم‌ترین انگیزه‌ای است که افراد را به داشتن ارتباطات دو سویه یا چند سویه تشویق می‌کند. بسیاری از متفکران اجتماعی، اعتماد را حسی می‌دانند که به تعاون و همکاری منجر می‌شود. و فقط در این حالت است که انسان در عین تفاوت‌ها، قادر به حل مشکلات خواهد بود. اعتماد عمومی به دولت و روند آینده آن از مسائل مهمی است که عدم شناخت و توجه به عوامل مؤثر بر آن می‌تواند پیامدهای بسیار مخربی برای دولت‌ها داشته باشد (Moradi Haghghi et al., 2015).

بررسی ادبیات موجود در زمینه اعتماد و اعتماد عمومی نشان دهنده نبود یک تعریف مورد اجماع از معنای این واژه است. با این حال در تعاریفی که از اعتماد ارائه شده است آن را عموماً انتظار رفتارهای صادقانه و فاقد منفعت جویی از دیگران می‌دانند. بر همین اساس اعتماد عمومی نیز باور مردم نسبت به رفتارها و اقدامات خاصی است که انتظار دارند از دولت ببینند تا به حمایت از دولت و سازمان‌های دولتی تمایل داشته باشند (Park, 2013).

شاید تعریف رابینز^۱ (۲۰۱۶) از اعتماد عمومی بهتر از دیگران باشد. از نظر او اعتماد عمومی عبارت است از انتظار وقوع رویداد، به طوری که این انتظارات سبب انجام دادن رفتاری شود که در صورت برآورده شدن انتظارات فرد، پیامدهای انگیزشی مثبتی در او ایجاد کند و در غیر این صورت، پیامدهای منفی در پی داشته باشد. اعتماد عمومی ماهیتی جامعه شناختی داشته و می‌توان آن را در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه رصد کرد. اعتماد عمومی حاصل باور افراد به توانمندی آنان در اثرگذاری بر فرآیند توسعه سیاسی و تصور آنان از مراتب پاسخ‌گویی و حساب پس‌دهی دولت است (Montazeri et al., 2019).

^۱ Robbins

پیشینه پژوهش

دارابیگی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به ارائه الگو برای رهبری اصیل در استادان در سازمان‌های آموزش عالی پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده رهبری اصیل با رویکرد انسان‌گرایی در سازمان‌های آموزش عالی شامل مؤلفه‌های خودآگاهی، پردازش متعادل اطلاعات، شفافیت در روابط، عدالت درون‌سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، حمایت سازمانی، رفتار شهروند سازمانی، اعتماد درون‌سازمانی، راهبرد مدیریتی و توانمندسازی خود شکوفایی، خودپنداره مثبت، روابط میان فردی، همدلی، اصالت، احترام، استدلال و خردگرایی، اشتیاق شغلی و اعتمادبه‌نفس بود (Darabegi et al., 2019).

هادیان‌نسب و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداختند. 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 و نقش میانجی فرهنگ سازمانی نیز با توجه به تأثیر معنادار بودن روابط تأیید شد (Hadian Nasan et al., 2018).

عباسپور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های رهبری اصیل در آموزش و پرورش پرداختند. با توجه به نتایج پژوهش آنها می‌توان گفت که توجه به ۱۱ مؤلفه (الهام بخشی، انعطاف پذیری، برون‌گرایی، تعهد، جاذبه عمیق، روحیه مشارکت، شفافیت ارتباطی، همدلی، پردازش متوازن اطلاعات، چشم انداز اخلاقی و چشم انداز مشترک) شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند در تقویت و توسعه رهبری اصیل در بین مدیران آموزش و پرورش اثرگذار باشد. همچنین، ضرورت توجه به مولفه تعهد برای رسیدن به وضعیت مطلوب رهبری اصیل مهم است (Abbaspour, 2018). شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر عملکرد اجتماعی شرکتی بر اعتماد عمومی شهروندان (مورد مطالعه: شهرداری تهران) پرداختند. نتایج حاصل شده نشان داد که عملکرد اجتماعی بر اعتماد عمومی تأثیر مثبت و معناداری داشته و از میان ابعاد بسیار متفاوت مورد بررسی، ابعاد اخلاقی و بشر دوستانه بزرگترین تأثیر را روی اعتماد عمومی شهروندان مورد مطالعه داشته است (Sharifzadeh et al., 2018).

میرزاییان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی ارتباط سبک رهبری اصیل با اعتماد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری اصیل و اعتماد کارکنان رابطه وجود دارد، همچنین نتیجه رگرسیون گام به گام نشان داد رهبری اصیل ۰/۳۷ از تغییرات اعتماد کارکنان را پیش‌بینی و تبیین می‌کند. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان ممکن است باعث شوند کارکنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و احساسات مثبت بیشتری را نیز تجربه کنند (Mirzaian et al., 2017).

پرستون و اوبانون^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اصیل و عملکرد اجتماعی پرداختند. این محققین دریافتند که عملکرد ضعیف رهبران و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلات فراوانی

^۱ Preston & O' Bannon

را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه جریمه‌هایی را برای سازمان در برخواهد داشت و سود و موقعیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این مهم باعث کاهش عملکرد اجتماعی می‌شود (Preston & O'Bannon, 2018).

واهبا^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک رهبری و عملکرد اجتماعی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون داده‌ها بر روی یک نمونه انجام شد که شامل تمام شرکت‌هایی است که طی سه سال اخیر در مصر فعالیت می‌کردند. نتایج نشان داد که سبک رهبری مناسب باعث بهبود عملکرد اجتماعی می‌شود (Wahba, 2017).

شهادزاد^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی وضعیت عملکرد اجتماعی سازمان‌ها پرداختند. نتایج نشان داد عملکرد اجتماعی سازمان‌ها به چگونگی تعامل مسئولیت اقتصادی، اخلاقی و حقوقی سازمان با گروه‌های ذینفع، از جمله کارکنان، مشتریان، تامین کنندگان، محیط زیست طبیعی و جوامع محلی بستگی دارد. همچنین، درگیر شدن در مسائل اجتماعی (اجتناب از گناه صنایع، مانند الکل تنباکو یا استفاده از انرژی هسته‌ای یا خودداری از انجام کسب و کار در کشورهای با شیوه‌های سوال برانگیز حقوق بشر) جنبه‌های دیگر از عملکرد اجتماعی سازمان است (Shahzad et al., 2017).

اشناید^۳ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به مقایسه عملکرد اجتماعی ورزشکاران و غیر ورزشکاران پرداختند. نمونه پژوهش به صورت ترکیبی از بین ورزشکاران دختر و پسر انتخاب شدند. نتایج نشان داد عملکرد اجتماعی ورزشکاران، بالاتر از غیرورزشکاران است. همچنین، بررسی‌ها روی ابعاد اجتماعی مشارکت ورزشی نشان داد که سطح هویت اجتماعی، مهارت‌های همکاری، مهارت‌های کارگروهی، مهارت‌های اجتماعی، روابط با مربیان و دوستان که همگی از مشخصه‌های رشد اجتماعی است، با مشارکت ورزشی ارتقاء می‌یابد (Snyder et al., 2016).

آولیو^۴ و گاردنر (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری اصیل در سازمان‌ها پرداختند. نتایج نشان داد رهبری اصیل با کمک کارکنان در یافتن معنا و ارتباط در کار در جهت خودشناسی بیشتر، با ایجاد و تقویت خوش‌بینی، اطمینان و امید، با تقویت روابط آشکار و اتخاذ تصمیماتی که باعث ایجاد اطمینان و تعهد بین افراد می‌شود و ایجاد فضای اخلاقی مثبت، باعث ایجاد تفاوت‌های بنیادین در سازمان می‌شوند (J. & L., 2016).

رگو^۵ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی سازه‌های عملکرد اجتماعی کارکنان پرداختند. این محققین به این نتیجه رسیدند که شهروندی سازمانی به عنوان بخشی از عملکرد اجتماعی ۳۵٪ تعهد عاطفی را در جهت مثبت تبیین می‌کند و بیشترین تأثیر، ناشی از درک مسئولیت در قبال ذی‌نفعان درون سازمان و رعایت ملاحظات اخلاقی - قانونی بوده است (Rego, 2016).

¹ Wahba

² Shahzad

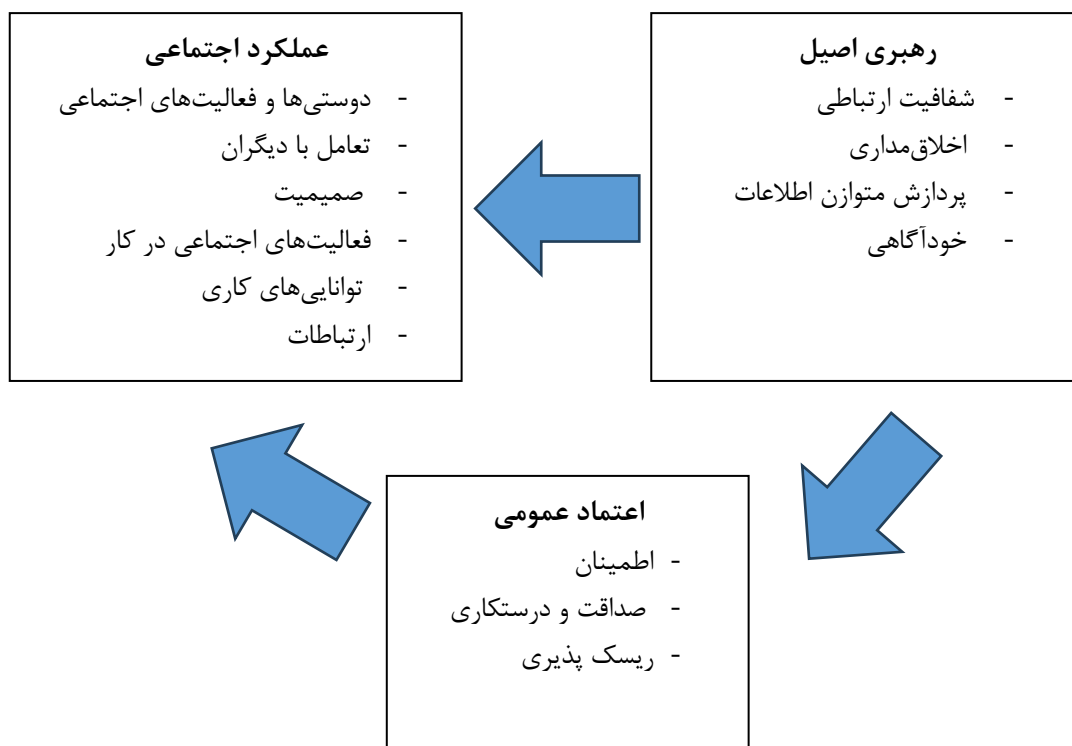
³ Snyder

⁴ Avolio

⁵ Rego

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش به بررسی نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی می پردازد. این مدل نسبت به سایر پژوهش های انجام شده جامع تر بوده و موارد بیشتری را پوشش می دهد. نمودار شماره ۱ متغیرها و عوامل هر متغیر را که در این پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد به خوبی نشان می دهد.



نمودار ۱. مدل (Source:By author)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است، چون در جهت بهبود عملکرد اجتماعی سازمان گام برمی دارد و نتایج آن می تواند برای کلیه دستاندرکاران و مدیران سازمان های سراسر کشور قابل استفاده باشد و از لحاظ روش توصیفی است (چون به بیان واقعی موضوع تحقیق و تشریح موضوع، از طریق جمع آوری اطلاعات و اینکه در حال حاضر وضعیت چگونه است پرداخته). روش گردآوری داده ها کتابخانه ای- میدانی است. این پژوهش با رویکرد همبستگی و معادلات ساختاری است.

جامعه آماری این پژوهش تعداد ۱۳۵ نفر از کارکنان شعب بانک شهر مشهد می‌باشند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین شد و در انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. بنابراین براساس فرمول کوکران ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

در این تحقیق با توزیع پرسش‌نامه در بین نمونه آماری داده‌های لازم در مورد بررسی نقش رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر با نقش میانجی اعتماد عمومی به دست آمد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در مورد رهبری اصیل از پرسش‌نامه استاندارد که توسط گاتلین و همکاران (۲۰۱۶) طراحی شده استفاده شد. همچنین برای گردآوری داده‌ها در مورد عملکرد اجتماعی از پرسش‌نامه استاندارد لکومت و همکاران (۲۰۱۴) طراحی شده استفاده شد. متغیر اعتماد عمومی با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد که توسط پیران‌نژاد (۱۳۹۰) طراحی شده مورد سنجش قرار گرفت.

جدول ۱. شاخص‌ها، گویه‌ها و تعداد سوالات پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیق (Source:By author)

متغیر مورد بررسی	شاخص مورد بررسی	شماره سوالات	تعداد گویه‌های هر مؤلفه
عملکرد اجتماعی (متغیر وابسته)	دوستی‌ها و فعالیت‌های اجتماعی	۱ تا ۳	۳
	تعامل با دیگران	۴ تا ۶	۳
	صمیمیت	۷ تا ۹	۳
	فعالیت‌های اجتماعی در کار	۱۰ تا ۱۲	۳
	توانایی‌های کاری	۱۳ تا ۱۵	۳
	ارتباطات	۱۶ تا ۱۸	۳
رهبری اصیل (متغیر مستقل)	شفافیت ارتباطی	۱ تا ۴	۴
	اخلاق‌مداری	۵ تا ۸	۴
	پردازش متوازن اطلاعات	۹ تا ۱۲	۴
اعتماد عمومی (متغیر میانجی)	خودآگاهی	۱۳ تا ۱۵	۴
	اطمینان	۱ تا ۳	۳
	صداقت و درستکاری	۴ تا ۶	۳
	ریسک‌پذیری	۷ تا ۹	۳

جهت آزمون روایی گویه‌ها هم از روش اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شده است. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات دو تن از متخصصان و خبرگان استفاده شده است. در این مرحله با کسب نظرات افراد یاد شده در مورد پرسشنامه، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نسخه سه نرم‌افزار Smart PLS انجام گرفت. جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق، پس از وارد کردن داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه ابتدا ۳۰ پرسش‌نامه بین اعضای نمونه

آماري توزیع و جمع‌آوری گردید. سپس آلفای کرونباخ برای هر کدام از گویه‌های پرسش‌نامه محاسبه گردید. از آنجایی که مقدار ضریب آلفای به دست آمده از این روش برای همه گویه‌های پرسش‌نامه بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین پرسش‌نامه‌ها از سازگاری و پایایی مناسبی برخوردار است. نتایج بررسی پایایی در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. محاسبه پایایی گویه‌های پرسش‌نامه (Source:By author)

ردیف	متغیرها	آلفای کرونباخ
۱	رهبری اصیل	۰/۷۳۵
۲	عملکرد اجتماعی	۰/۶۴۴
۳	اعتماد عمومی	۰/۷۲۵

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم افزار SPSS20 و Smart-PLS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

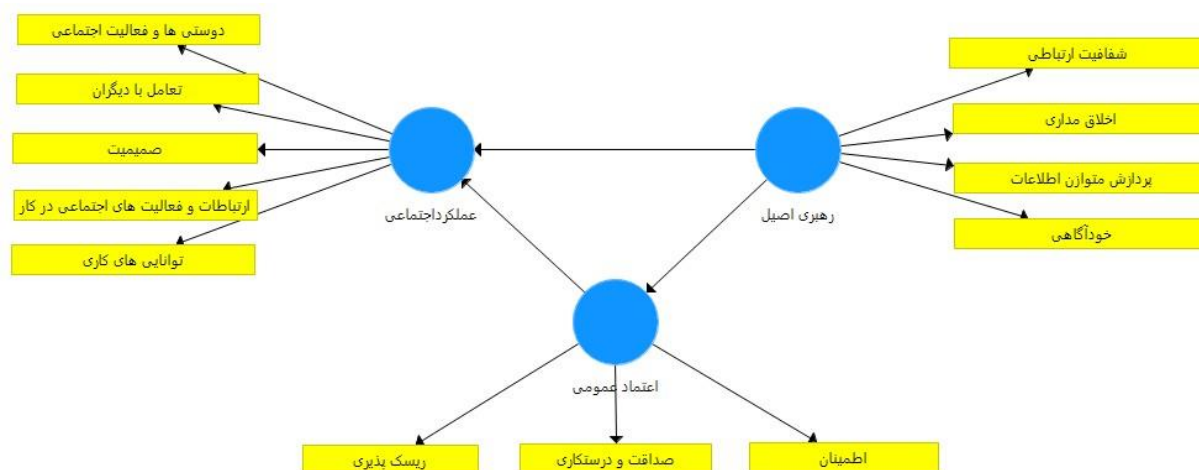
مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل می‌شود که در برگرفته یک متغیر به همراه گویه‌های مربوط به آن متغیر است؛ در مدل پژوهش، سه مدل اندازه‌گیری به شرح زیر وجود دارد (نمودار شماره ۲):

متغیر مستقل: رهبری اصیل (شفافیت ارتباطی، اخلاق مداری، پردازش متوازن اطلاعات، خودآگاهی).

متغیر میانجی: اعتماد عمومی (اطمینان، صداقت و درستکاری، ریسک پذیری).

متغیر وابسته: عملکرد اجتماعی (دوستی‌ها و فعالیت‌های اجتماعی، تعامل با دیگران، صمیمیت، ارتباطات و فعالیت‌های اجتماعی در کار، توانایی‌های کاری).

فعالیت‌های اجتماعی در کار، توانایی‌های کاری).



نمودار ۲. مدل اندازه‌گیری (Source:By author)

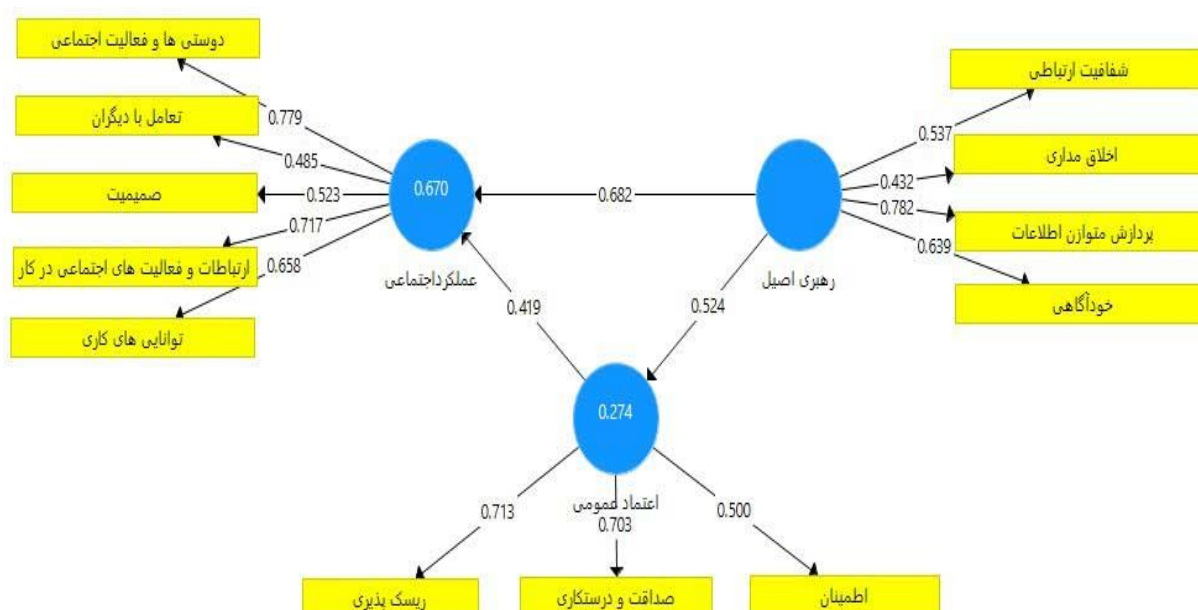
برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی، (۳) میانگین واریانس استخراج شده (AVE).

جدول ۳. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا (Source:By author)

متغیر مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.4)
اعتماد عمومی	۰/۷۰۳	۰/۷۴۴	۰/۴۲۳
رهبری اصیل	۰/۷۳۳	۰/۷۸۸	۰/۴۶۷
عملکرد اجتماعی	۰/۷۲۱	۰/۷۷۳	۰/۴۶۰

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای مقادیر اشتراکی ۰/۴ است، در این پژوهش مطابق با یافته‌های جدول شماره ۳ تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در نمودار شماره ۳ و جدول شماره ۴ خروجی آزمون رابطه بین متغیرها در حالت تخمین استاندارد ارائه شده است.

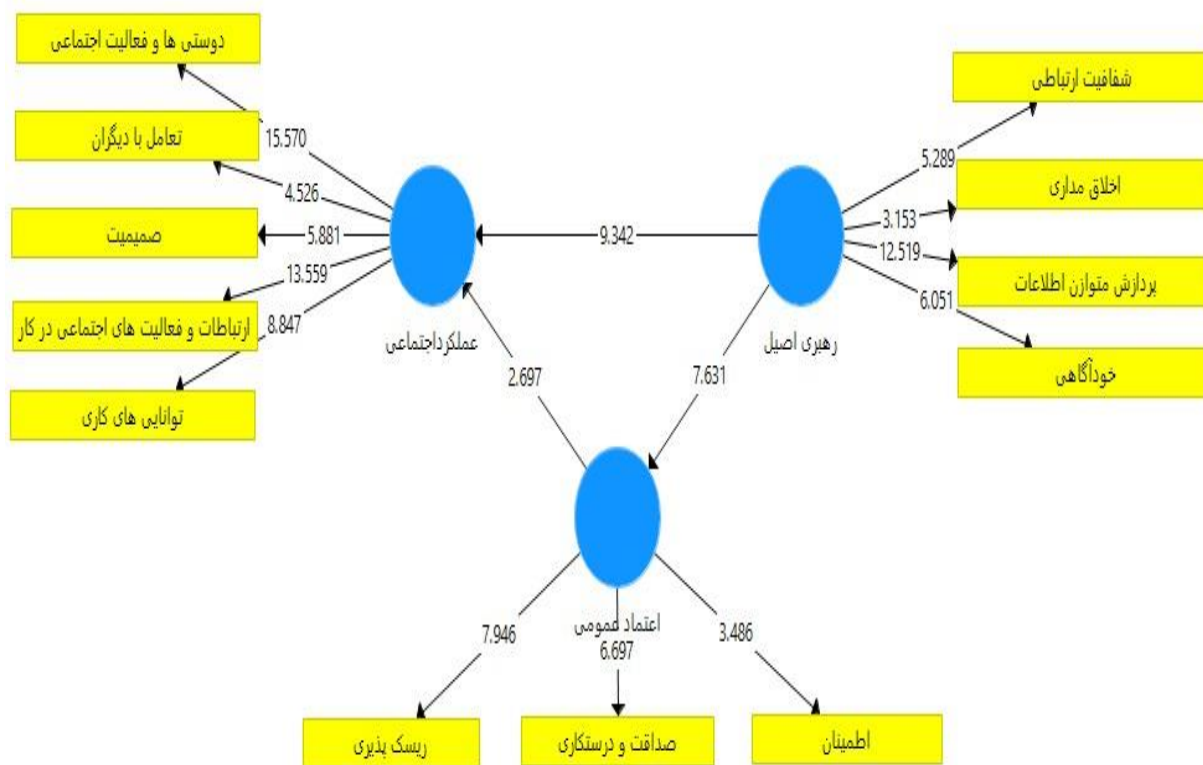


نمودار ۳. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از گویایی معادلات ساختاری (Source:By author)

جدول ۴. ضرایب بارهای عاملی (Source:By author)

سازه‌ها	مؤلفه‌ها	بار عاملی
رهبری اصیل	شفافیت ارتباطی	۰/۵۳۷
	اخلاق مداری	۰/۴۳۲
	پردازش متوازن اطلاعات	۰/۷۸۲
اعتماد عمومی	خود آگاهی	۰/۶۳۹
	اطمینان	۰/۵۰۰
	صداقت و درستکاری	۰/۷۰۳
عملکرد اجتماعی	ریسک پذیری	۰/۷۱۳
	دوستی‌های و فعالیت‌های اجتماعی	۰/۷۷۹
	تعامل با دیگران	۰/۴۸۵
	صمیمیت	۰/۵۲۳
	ارتباطات و فعالیت‌های اجتماعی در کار	۰/۷۱۷
	توانایی‌های کاری	۰/۶۵۸

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد.



نمودار ۴. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب معناداری z (Source:By author)

سنجش اعداد معناداری t به این صورت است که حداقل مقدار مورد قبول برای این معیار $1/96$ است. زمانی که مقدار t برای وزن‌های بیرونی هر یک از گویه‌ها بالاتر از $1/96$ باشد، در این صورت می‌توان بیان کرد که وزن‌های بیرونی برای گویه مدل اندازه‌گیری سازنده در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانگونه که نمودار شماره ۴ نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های چهار سازه مدل مفهومی تحقیق بالاتر از $1/96$ است که نشان دهنده این است که تمامی شاخص‌ها به خوبی سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. معیار Q^2 این معیار که توسط استون و گیزر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند؛ بدین معنی که اگر در یک مدل روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. مقدار Q^2 باید در مورد تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود و نتیجه آن در قسمت تفسیر مدل بیان گردد. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین سازه‌های دیگر مدل آن سازه درون‌زا به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. مقدار این معیار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آنها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را تعیین نموده‌اند. به اعتقاد آنها اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا در محدوده نزدیک به $0/02$ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی در قبال شاخص‌های آن سازه دارد.

جدول ۵. مقادیر Q^2 (Source: By author)

متغیر	SSO ^۲	SSE ^۳	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
اعتماد عمومی	۲۹۷/۰۰۰	۲۶۸/۵۰۸	۰/۰۹۶
رهبری اصیل	۳۹۶/۰۰۰	۳۹۶/۰۰۰	۰/۰۰۰
عملکرد اجتماعی	۴۹۵/۰۰۰	۳۸۱/۳۲۰	۰/۲۳۰

خروجی‌های نرم‌افزار برای شاخص افزونگی از تحلیل داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که مقادیر حاصل شده برای متغیر اعتماد عمومی نشان از قدرت پیش‌بینی $0/096$ درصدی شاخص افزونگی و برای متغیر عملکرد اجتماعی ($0/230$) نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط شاخص افزونگی دارد، بنابراین می‌توان بیان کرد که چارچوب مفهومی تحقیق از قدرت پیش‌بینی مطلوبی برخوردار است (جدول شماره ۵).

^۱ Stone & Geisser

^۲ جمع مقادیر مربع مربوط به شاخص‌ها

^۳ جمع مربع مقادیر خطا در پیش‌بینی شاخص‌های سازه درون‌زا

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، رهبران اصیل می‌توانند نقش و الگوی مثبتی برای رشد سرمایه روانشناختی کارکنان باشند. در واقع، بسیاری از محققان معتقدند اولین مکانیسمی که باعث می‌شود رهبران اصیل بر روی پیروان تأثیرگذار باشند نقش الگوی مثبت آنها است. این قضیه می‌تواند هم سرمایه روانشناختی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر، رهبران اصیل رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند که عملاً به افزایش سرمایه روانشناختی منجر می‌شود. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت وقتی که رهبران و مدیران سازمان به جای چهره‌ای ساختگی و رفتارهای تصنعی هنگام تعامل و ارتباط با خود واقعی و با شفافیت به تعامل با دیگران بپردازند در حال ابراز رهبری اصیل خواهند بود و این امر پیامدهای مثبت فردی مانند مشارکت، رضایتمندی شغلی و در نتیجه افزایش عملکرد اجتماعی و پیامدهای مثبت سازمانی مانند بهبود اعتماد عمومی را به همراه خواهد داشت.

نتایج پژوهش نشان داد که با توجه به اینکه مقدار t بین سازه‌های رهبری اصیل به عملکرد اجتماعی $۹/۳۴۲$ و بین رهبری اصیل به اعتماد عمومی برابر با $۷/۶۳۱$ و بین اعتماد عمومی به عملکرد اجتماعی برابر با $۲/۶۹۷$ است که مقداری بیشتر از $۱/۹۶$ دارند، بنابراین ارتباط بین متغیر برون‌زای رهبری اصیل بر روی متغیر درون‌زا و وابسته عملکرد اجتماعی با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی در سطح اطمینان $۰/۹۵$ تأیید می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی کارکنان شعب بانک شهر با توجه به نقش میانجی اعتماد عمومی تأثیر معناداری دارد. براساس این نتایج مدیران و مسئولان شعب بانک شهر می‌توانند با تقویت اعتماد عمومی میزان تأثیر رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی سازمان را تقویت کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران بانک با تعامل سازنده با کارکنان و استقبال از بازخوردها به ویژه بازخورد منفی، وسعت بخشیدن به دامنه شناخت خود از مسائل و داشتن ارزیابی مناسب از جایگاه خود در خصوص مسائل مهم، آگاهی از مسائل پیرامون و دنیا، اعمال تصمیم‌گیری‌های منطقی با در نظر داشتن تأثیرات ناشی از آن در دیگران و مشارکت دادن تمامی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرهای مفید و کاربردی آنان در جهت ارتقای اعتماد عمومی موجب بهبود سطح عملکرد اجتماعی سازمان شوند. این نتایج با پژوهش هادیان‌نسب و همکاران (۱۳۹۸) و پرستون و اوبانون (۲۰۱۹) مطابقت دارد.

با توجه به اینکه مقدار t بین سازه‌های رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی $۱۸/۲۶۳$ است که مقداری بیشتر از $۱/۹۶$ دارد، بنابراین ارتباط بین متغیر برون‌زای رهبری اصیل بر روی متغیر درون‌زا و وابسته عملکرد اجتماعی در سطح اطمینان $۰/۹۵$ تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل بر عملکرد اجتماعی کارکنان شعب بانک شهر تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد که اعمال مفاهیم و اصول رهبری اصیل در شعب بانک شهر موجب می‌شود تا این شعب عملکرد اجتماعی مناسبی از خود نشان دهند و عملکرد اجتماعی آنها به بهبودی میل کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود، به کارکنان به منزله نیروهای با ارزش برای تحقق عملکرد اجتماعی مناسب نگریسته شود. در واقع قبول این نکته که کارکنان با توانایی‌ها و ارتباط خود قادرند تأثیر مثبتی در اجتماعی و محیط پیرامونی بگذارند می‌تواند زمینه‌ساز

بهبود عملکرد اجتماعی شعب بانک شهر باشد. این بخش از نتایج با پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۹۶) و ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

با توجه به اینکه مقدار t بین سازه‌های رهبری اصیل بر اعتماد عمومی کارکنان $۷/۴۰۰$ است که مقداری بیشتر از $۱/۹۶$ دارد، بنابراین ارتباط بین متغیر برون‌زای رهبری اصیل بر روی متغیر درون‌زا و وابسته اعتماد عمومی در سطح اطمینان $۰/۹۵$ تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل بر اعتماد عمومی کارکنان شعب بانک شهر تأثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج فرضیه پژوهش، می‌توان به ماهیت اعتماد آفرینی رهبری اصیل در مقایسه با سایر شکل‌های رهبری اشاره کرد. به هر حال بسیاری از شیوه‌های رهبری همچون رهبری اخلاقی، رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار و .. می‌توانند موجب اعتماد زبردستان شوند، اما به نظر می‌رسد رهبری اصیل که به منزله مبنای مشترک شیوه‌های نوین رهبری شناخته می‌شود، توجه بیشتری به اعتمادسازی در سازمان داشته باشد. توجهی که ناشی از اصیل بودن و شفاف بودن این شیوه از رهبری است. این بخش از نتایج با پژوهش میرزاییان و همکاران (۱۳۹۷) و عباسپور و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد.

با توجه به اینکه مقدار t بین سازه‌های اعتماد عمومی بر عملکرد اجتماعی $۱۱/۲۱۹$ است که مقداری بیشتر از $۱/۹۶$ دارد، بنابراین ارتباط بین متغیر برون‌زای اعتماد عمومی بر روی متغیر درون‌زا و وابسته عملکرد اجتماعی در سطح اطمینان $۰/۹۵$ تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت اعتماد عمومی بر عملکرد اجتماعی کارکنان شعب بانک شهر تأثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت اعتماد عمومی در شرایط کنونی جامعه در سطح پایینی قرار دارد و از طرفی اعتماد عامه نسبت به نظام بانکی وضعیت رضایتبخشی ندارد، بنابراین مدیران و مسئولان شعب بانک شهر باید از طریق ارتقا اعتماد عمومی در سطح بانک منجر به بهبود عملکرد اجتماعی سازمان شوند. این بخش از نتایج با پژوهش اشنایدر و همکاران (۲۰۱۶) و رگو و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج فرضیه پیشنهاد می‌شود: توسعه و تثبیت صداقت و شفافیت در رفتار مدیران و رهبران سازمان انجام پذیرد، زیرا آنها نه فقط از طریق کلام بلکه از طریق رفتار و اقدامات خود الهام بخش هستند و زمینه را برای افزایش اعتماد و بهبود عملکرد اجتماعی هر چه بیشتر زیر دستان فراهم می‌آورد. توجه و احترام به نظرات کارکنان و دادن آزادی عمل به کارکنان جهت پرورش هر چه بیشتر توانمندی آنان انجام شود. تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان صورت پذیرد. استقلال شغلی کارکنان می‌تواند تعهد به اهداف فردی و سازمانی و میزان یادگیری و توانمندی کارکنان را گسترش دهد بخشد و دستیابی به اهداف سازمان را تسهیل کند. وجود ارتباطات سازمانی آزاد و دائم میان کارکنان و مدیران سازمان زیرا روابط و مناسبات صادقانه و آزاد با کارمندان، شرایطی را به وجود می‌آورد که تضمین کننده موفقیت برای تمام افراد یک سازمان است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abbaspour, M., Zirak, Mahdi, Momeni, Hossein and Akbari, Ahmed. (). . . 4(55). (2018). Identifying the components of authentic leadership in education. *Journal of Educational Management Innovations*, 4(55). <https://sanad.iau.ir/Journal/jmte/Article/1110340>
- Dana, A., Sabzi, A. H., & Gozalzadeh, E. (2017). The Effect of Sport-Scheduling Type on Social and Adaptive Functioning in High School Girls. *Sport Management Studies*, 9(42), 73-92. <https://doi.org/10.22089/smrj.2017.2512.1511>
- Dara, M., Ghadimi, B., & Aghai, S. S. (2019). Trust-based behavior: Increasing public Trust in the sports elite. *Medical journal of mashhad university of medical sciences*, 62, 344-352. <https://doi.org/10.22038/mjms.2019.14751>
- Darabeigi, M., Irannezhad, P., Jahanain, R., & Abdolahi, M. (2019). Providing a model for authentic leadership in professors in higher education organizations. *Journal of Research in Educational Systems*, 3(14), 137-158. https://www.jiera.ir/article_109769.html
- Derakhshan, M., & Zandi, K. (2016). Investigating the Influence of Authentic Leadership on Organizational Virtuousness (Case Study: General Directorate of Roads and Urban Development, Kerman Province). *Transformation Management Journal*, 8, 88-106. <https://doi.org/10.22067/pmt.v8i15.51527>
- Hadian Nasan, A., Ebrahimpor, M., & Nopasand Asil, S. M. (2018). Investigating the Effectiveness of Authentic Leadership on Organizational Social Performance with Regard to the Mediating Role of Organizational Culture (Case study: Guilan Ports and Maritime Organization). *Organizational Culture Management*, 16(1), 117-148. <https://doi.org/10.22059/jomc.2018.132840.1006560>
- J., A. B., & L., G. W. (2016). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Karimi, R., Beshlideh, K., & Hashemi, S. I. (2017). The effect of authentic leadership on mental health: the mediating role of work life domains and self-efficacy of job coping. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 4(19), 1-12.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Wu, M. (2013). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108.
- Lotfi Jalalabadi, M., Moghli, A., Faizi, T., & Amirkhani, A. H. (2014). Investigating the impact of authentic leadership on organizational identification (a case study of employees of one of the country's defense industrial units). *Journal of Military Management*, 4(11), 24-42.
- Mirmohammadi, S. M., & Rahimian, M. (2014). Investigating the impact of authentic leadership on individual creativity with regard to the role of psychological capital. *Journal of management research in Iran*, 18(3), 181-204. https://mri.modares.ac.ir/article_288.html
- Mirzaian, Z., Mahdipour, A., & Eidipour, K. (2017). The relationship between authentic leadership style and the trust of employees of the General Department of Sports and Youth in Khuzestan province. *Journal of Public Management*, 3(2).
- Mohammadian, M., & Wahabzadeh, S. (2012). Measuring public trust in public sector organizations. *Management magazine*, 9(10), 139-148.

- Montazeri, M., Ghasemi, H., Keshavarz Tork, E., & Solhju, M. R. (2019). Analysis of Effective Factors on Future of Public Trust in Government of I. R. Iran in 2045: Offering a Pattern. *Journal of Iran Futures Studies*, 4(1), 1-27. <https://doi.org/10.30479/jfs.2019.11165.1091>
- Moradi Haghighi, M., Daneshfard, K., & Mirspasi, N. (2015). Designing a public trust model. *Management magazine*, 12(37).
- Norman, S., Avolio, B., & Luthans, F. (2015). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21, 350-364.
- Omidi, F., Rezaei, H., & Shafiei, M. (2015). The effect of corporate social responsibilities on social performance and consumer reactions in the food industry. *Journal of modern marketing research*, 6(1), 161-178.
- Park, H. (2013). The roles of transparency and trust in the relationship between corruption and citizen satisfaction. *International Review of Administrative Sciences*, 77(2), 254-274.
- Pourkiyani, M., Pourshahabi, V., & Farzan, F. (2014). Leadership styles and organizational learning. *Journal of Applied Sciences Research*, 10(6), 615-624.
- Preston, L. E., & O'Bannon, D. (2018). The corporate socialfinancial performance relationship. *Business and Society*, 36(4), 419-429.
- Rastgar, A., Talebi, S., Nadi, Z., & Saif, M. H. (2016). The relationship between authentic leadership and teachers' organizational citizenship behavior: with the mediating role of academic optimism. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 10(1), 49-62. https://mpes.sbu.ac.ir/article_98440.html
- Rego, R. (2016). Social Responsibility Structures. *Journal Personality assessment*, 44(11).
- Shahzad, F., Luqman, R., A., Rashid Khan, A., & Shabbir, L. (2017). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Journal of contemporary research in business*, 9(3), 975-985.
- Shapira, L. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 24-38.
- Sharifzadeh, F., Vishalqi, M., & Nasiri, N. (2018). The effect of corporate social performance on public trust of citizens (case study: Municipality Tehran). *Journal of legal and social studies*, 4(11).
- Shekoh, Z., & Nikpour, A. (2017). The effect of authentic leadership on organizational citizenship behavior: the mediating role of employees' job motivation. *Journal of Public Management*, 4(11).
- Snyder, A., Martinez, J., Bay, R., Parsons, J., Sauers, E., & McLeod, T. (2016). Healthrelated quality of life differs between adolescent athletes and adolescent non-athletes. *Journal of Sport Rehabilitation*, 19(3), 237-248.
- Tsai, Y., H., Lin, C., P., Ma, H., C., & Wang, R., T. . (2015). Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry. *Technological forecasting & social change*, 99(5), 14-21.
- Wahba, H. (2017). The mediating effect of financial performance on the relationship between social responsibility and ownership structure. *Future Business Journal*, 1(1), 1-12.
- Yousof Boroujerdi, R., Siadat, S. A., Azizi, M., & Khalighipour, S. A. (2020). A Study of the Effect of Authentic Leadership Style on Staff Job Performance with Mediation of Organizational Virtuousness in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Executive Management*, 11(22), 35-55. <https://doi.org/10.22080/jem.2020.17103.2980>
- Zare, A., Hossein Azadi, M., & Sepehri, S. (2018). Genuine Leadership and Desire to Quit Job: Explaining the Intermediate Role of Organizational Bullying and Occupational Burnout. *Police Management Studies Quarterly*, 13(2), 333-359.
- Zarei, R., & Orangi, A. (2014). Studying the Indicators of Social Performance among Female Educational coaches at Female High School in Darab City. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 5(18), 105-126. https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_602.html?lang=fa