

رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای مثبت شغلی در کارکنان بخش اورژانس

دکترمهرداد گودرزوند چگینی (PhD)^۱ - *مهرداد عبدالله زاده لاله دشتی (PhD Student)^۱ - دکترحمیدرضا رضایی کلیدبری (PhD)^۱

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

پست الکترونیک: mgch.chegini@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۱۱/۲۱ تاریخ ارسال جهت اصلاح: ۹۶/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۲۶

چکیده

مقدمه: رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک نگرش و اشتیاق شغلی به عنوان عامل محرک کار در سازمان‌های خدماتی در نظر گرفته می‌شود. یکی از عوامل مؤثر بر ایجاد و ارتقای رفتارهای فراتر از نقش‌های فراتر از رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی برای سازمان‌های خدماتی، سبک‌های رهبری اخلاق مدار در سازمان است که به ساختار و کارکنان از دید میزان توانمندی‌شان توجه دارد.

هدف: بررسی رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای مثبت شغلی (رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی) در کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی_درمانی شهر رشت.

مواد و روش‌ها: پژوهش ما کاربردی و از دید گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی درمانی شهر رشت به تعداد ۴۰۸ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۱۹۸ نفر برپایه فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل والوموا (۲۰۰۸)، رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۱۹۹۸)، اشتیاق شغلی باکر (۲۰۰۹) و توانمندسازی روانشناختی کانگر و کانگو (۱۹۹۸) بوده و داده‌ها به روش واکاوی معادله‌های ساختاری (SEM) با نرم‌افزار LISREL 8.50 بررسی شدند.

نتایج: بین رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت و میزان همبستگی بین رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی (۰/۴۱)، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۵)، توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی (۰/۵۳) برآورد شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به روابط رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی و با توجه به نقش مثبت رفتارهای فراتر از نقش در گروه اورژانس مراکز آموزشی_درمانی شهر رشت، ارتقای دیدگاه رهبری اصیل که زیرمجموعه رهبری اخلاق مدار است، اهمیت فراوان دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری/قدرت (روان‌شناسی)/کارکنان بیمارستان

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره بیست و هفت، شماره ۱۰۷، صفحات: ۶۸-۶۱

مقدمه

است، اشتیاق شغلی (Job Engagement) به عنوان مفهومی مخالف فرسودگی شغلی در انتهای روبروی پیوستار مربوط به کار بررسی می‌شود (۳). واژه اشتیاق شغلی را توان، دلبستگی و کارآمدی حرفه‌ای می‌دانند که درست در سوی روبروی فرسودگی شغلی، خستگی، بدگمانی و ناکارآمدی قرار دارد. کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، تمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت دارند و با همان ذهن مثبت توانایی دارند کارهای زیادی در محیط کار انجام دهند (۴).

پژوهش‌های زیادی برای شناسایی عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی انجام شده‌است. مانند الگویی که سعید و همکاران ارائه کرده‌اند که عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی را توانمندسازی روانشناختی و رهبری اصیل معرفی کرده‌است (۵).

رفتارهای مثبت شغلی دربرگیرنده گستره گسترده‌ای از رفتارهایی با ویژگی خوش‌بینی، تاب‌آوری، امید، رضایت شغلی، شوق و انگیزه به کار و رفتارهای فراتر از نقش است. منظور از رفتارهای فراتر از نقش یا به اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behaviour) نوعی رفتار داوطلبانه بوده که فراتر از نقش رسمی یک فرد و در جهت کمک به افراد دیگر در سازمان یا نشان دادن وجدان و پشتیبانی از سازمان است (۱). برپایه تئوری‌های سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و کارکرد و نیز کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از راه دگرگونی در منابع، نوآوری و انطباق‌پذیری نیز کمک می‌کند (۲).

همچنین، با توجه به این که حجم بالایی از مطالعات نشانگر نرخ بالای فرسودگی شغلی در کارکنان بخش خدمات درمانی

رابطه با ارتباط رهبری اصیل و توانمندسازی روان‌شناختی در بیمارستان‌های شهر اهواز، نشان داده شد بین رهبری اصیل و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بیمارستان‌های شهر اهواز ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۴). کوکسن و همکاران به بررسی نقش رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش اعتماد در محیط کار در بیمارستان‌های دولتی جنوب آفریقا پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل از راه اعتماد در محیط کار به طور غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است (۱۵). همچنین، در پژوهش‌های دیگری به رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی اشاره شده است.

جینسبرگ و همکاران به سنجش سه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی در بخش سلامت کشور هلند پرداختند. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند نقش پیش‌بینی‌کننده مهمی را در بروز رفتارهای فرانتشی و شور و اشتیاق به کار در کارکنان بخش سلامت داشته باشد (۱۶).

امروزه، سازمان‌های بهداشتی_درمانی مانند بیمارستان‌ها و بخش اورژانس با چالش‌های جدیدی روبرو هستند و برآوردن نیازها و انتظار بیماران روز به روز دشوارتر می‌شود. ارائه بهتر خدمات بهداشتی_درمانی به ویژه در بخش اورژانس بدون مشارکت فعالان و پرستاران مشغول در این بخش امکان‌پذیر نیست. این بخش با توجه به این که نسبت به سایر بخش‌های درمانی و اداری نیازمند کارکنانی آماده و فعال است، بی‌گمان این آمادگی شغلی، اشتیاق و انگیزه بالایی را می‌خواهد که باید به عنوان عاملی تعیین‌کننده در کارکرد بخش اورژانس در نظر گرفته شود. افزون بر آن با توجه به این که سبک رهبری رایج در بسیاری از بیمارستان‌ها بر شیوه‌های سنتی و به ندرت اقتضایی استوار است، توجه به استانداردهای در نظر گرفته شده برای رهبری اصیل به عنوان عاملی جنباننده در بخش‌های خدماتی_درمانی اهمیت فراوان دارد. از سوی دیگر، با در نظر گرفتن این جستار که جایگاه رفتارهای فرانتشی در محیط‌های درمانی، به ویژه بخش اورژانس مراکز درمانی که مسئولیتی فراتر از درمان بردوش دارد، نیز به طور

وتن و کمرون توانمندسازی روان‌شناختی (Psychological Impowerment) را به معنی توانایی بخشیدن به افراد می‌دانند، بدین معنی که به آنها کمک کنیم تا احساس خود باوری را توانبخشی کرده و بر ناتوانی و درماندگی چیره شوند (۶). توانمندسازی روان‌شناختی انگیزه‌ای درونی است که به تشویق و رواگی رفتار شهروندی سازمانی در کارکنانی در سازمان می‌پردازد که از دیدگاه توانمندسازی روان‌شناختی و تجربه شهروندی، همکاری کارساز دارند. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان سبب دگرگونی در نگرش کارکنان شده یا تغییر در نوع نگرش و شیوه‌ی رفتار نیروی انسانی، به افزایش اشتیاق شغلی، کاهش استرس و بی‌تفاوتی به سازمان می‌انجامد (۷).

رهبری اصیل (Authentic Leadership) به نوعی رهبری گفته می‌شود که رفتار رهبر با پیروان برپایه ارزش‌ها، باورها، اخلاق، خود آگاهی و استفاده از توانایی فردی برای برقراری ارتباط با پیروان هماهنگ می‌شود (۸). رهبران اصیل برای رویارویی با برداشت منفی پیروان و در راستای نیل به هدف‌های مشترک سازمانی همواره جویای روش‌های ربایش پشتگرمی و پذیرش عمومی و بهبود کارکرد خود هستند. به عقیده رایینز و جاج، رهبران تبارمند، باورها و ارزش‌های خود را می‌شناسند و آشکارا و بی‌آلایش براساس این باورها و ارزش‌ها عمل می‌کنند، بنابراین صفت اصلی این گروه رهبران، اعتماد است (۱۰). اعتماد و به طور ویژه، اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای بایسته و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبر اصیل، با ایجاد اعتماد در کارکنان، می‌تواند به نتایج دلخواه سازمان دست یابد (۱۱). توجه به این که رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری است که از گنجایش روان‌شناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی برآمده و سبب پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش اطلاعات و روشنی روابط در کار با پیروان را فراهم می‌سازد، ضروری است (۱۲)..

چوی و اهن در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های شهر سنول پرداختند و نشان دادند ارتباط مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای مورد بررسی وجود دارد (۱۳). در بررسی دیگری توسط الماسی و همکاران در

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان کاردار در بخش اورژانس مراکز آموزشی و بهداشتی شهر رشت بودند، که روی هم رفته دربردارنده ۸ مرکز با نام‌های: رازی، دکتر حشمت، پورسینا، امیرالمومنین، شفا، ۱۷ شهریور، ولایت و الزهرا به تعداد ۴۰۸ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و برپایه فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۹۸ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد ۲۶ سؤالی شامل؛ پرسشنامه ۷ سؤالی والوم رهبری اصیل (۱۷)، پرسشنامه ۶ سؤالی پودساکف رفتار شهروندی سازمانی (۱۸)، پرسشنامه ۵ سؤالی باکر اشتیاق شغلی (۱۹) و پرسشنامه ۸ سؤالی کانگر و کانگو توانمندسازی روانشناختی (۲۰) است. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد و روایی پرسشنامه به روش روایی محتوا و با کسب نظر از کارشناسان پذیرفته شد. در سنجش رابطه علی و معلولی بین متغیرهای پژوهش از روش مدل‌سازی معادله‌های ساختاری و تحلیل مسیر با نرم‌افزار LISREL 8.50 استفاده شد.

نتایج

برای آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش: از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده

جدول (۱). آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن متغیرها

| اسم متغیر | آماره آزمون | سطح معنی‌داری |
|------------------------|-------------|---------------|
| رهبری اصیل | ۱/۰۴۷ | ۰/۲۲۳ |
| توانمندسازی روانشناختی | ۱/۱۴۳ | ۰/۱۴۷ |
| اشتیاق شغلی | ۱/۳۱۰ | ۰/۰۵۷ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۱/۱۳۷ | ۰/۱۵۱ |

با توجه به سطح معنی‌داری متغیرها در جدول (۱)، فرض صفر را پذیرفته و با اطمینان ۹۵ درصد توزیع متغیرها نرمال است.

با توجه به سرشت مدل ارائه شده در چارچوب نظری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در نرم‌افزار لیزرل از نشانه‌های کوتاه شده (AUT.L) برای رهبری

منطقی روایش می‌شود، در نظرگرفتن زمینه‌های لازم برای بروز چنین رفتارهایی مانند توانمندی کارکنان برای نگهداری جایگاه این سازمان‌ها بسیار حیاتی است. کارکنان توانمند در مراکز درمانی به لحاظ بافت تخصصی حاکم بر این فضا برتری رقابتی بشمار می‌آید. در این مورد، نقش رهبران سازمانی در مراکز آموزشی-درمانی با در نظر گرفتن مؤلفه‌های رهبری اصیل که تلاش در تبادل اطلاعات و دانش در سازمان دارد و نسبت به بازخوردهای محیط انعطاف‌پذیر است، در محیطی که باید بستر لازم برای رشد و یادگیری‌اش فراهم باشد، مهم تلقی می‌شود. یکی از معضلات بخش اورژانس مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت، اشتیاق شغلی ناکافی و بروز نکردن رفتار داوطلبانه از سوی کارکنان این بخش برای ارائه کارکرد بهینه و ممتاز است. قطعاً توجه به شاخص‌های رهبری اصیل به عنوان عامل درون سازمانی و همچنین کامل‌ترین روش رهبری اخلاقی می‌تواند کمک زیادی به زدودن این معضل نماید. هدف این مطالعه دستیابی به اطلاعاتی سودمند در رابطه با رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت بود تا بتوان با پشت دادن بر نتایج این بررسی، در راستای ارتقای این مؤلفه‌ها در این مراکز برنامه‌ریزی لازم انجام داد. این پژوهش، برپایه الگوی نظری سعید و همکاران شکل گرفته است و در ادامه فرضیات این پژوهش ارائه داده شده‌است:

فرضیه اول: بین رهبری اصیل و توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

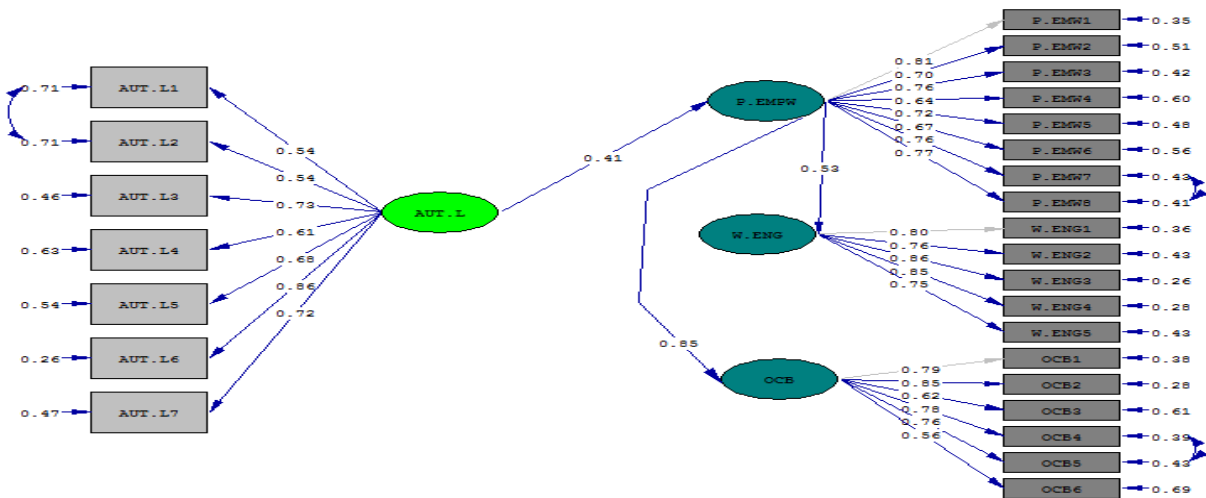
فرضیه سوم: بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

استفاده شد.

اصیل،(OCB)، رفتار شهروندی سازمانی،(P. EMPM)

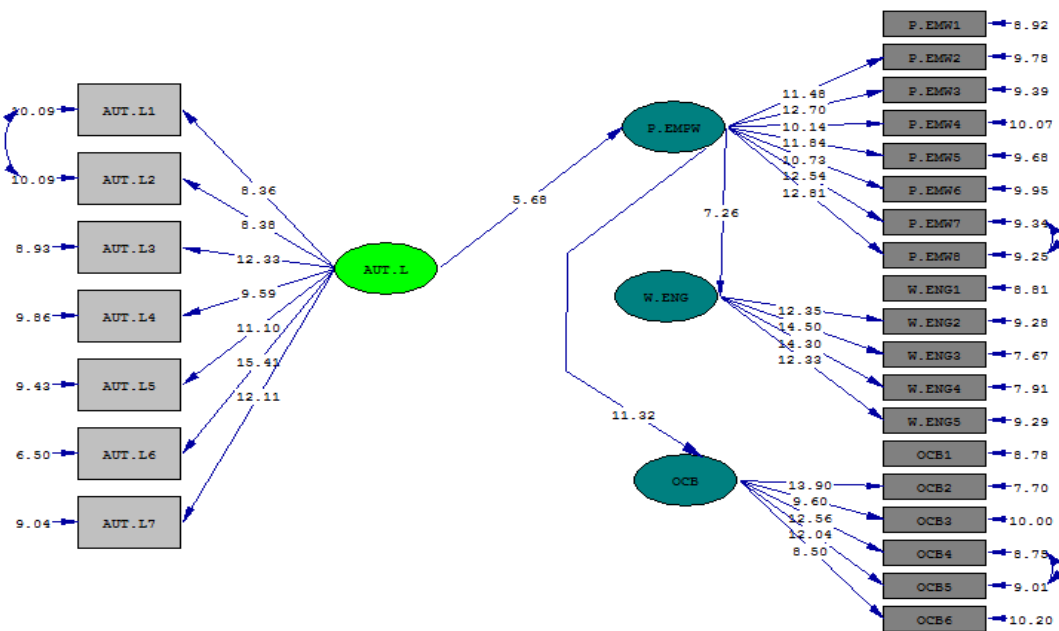
شکل (۲) نمایانگر میزان رابطه بین متغیرهای تحقیق است.

توانمندسازی روانشناختی و (W.ENG) اشتیاق شغلی



Chi-Square=607.46, df=293, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل(۲). آزمون مدل تحقیق (حالت استاندارد)



Chi-Square=607.46, df=293, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل(۳). آزمون مدل تحقیق (حالت معنی دار)

اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته هستند و روابط مثبت بین متغیرهای پژوهش پایدار است.

با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت که مدل تحقیق از نظر شاخص های معنی داری و برازش پذیرفته است. برپایه نتایج جدول(۳)، می توان گفت که همه فرضیه های پژوهش با

جدول (۲). شاخص‌های معنی‌داری و پرازش مدل معادلات ساختاری تحقیق

| نام شاخص | اختصار | بrazنده است اگر | میزان در مدل بدست آمده | نتیجه |
|---------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|-------|
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | کوچکتر از ۰/۰۸ باشد | ۰/۰۶۸ | تائید |
| کای اسکوربه درجه آزادی | $\frac{\chi^2}{d_f}$ | مساوی و کوچکتر از ۳ باشد | ۲/۰۷ | تائید |
| شاخص نیکویی برازش | GFI | بزرگتر از ۰/۹ باشد | ۰/۹۱ | تائید |
| شاخص برازش هنجارنشده | NNFI | بزرگتر از ۰/۹ باشد | ۰/۹۵ | تائید |
| شاخص برازش هنجارشده | NFI | بزرگتر از ۰/۹ باشد | ۰/۹۳ | تائید |
| شاخص برازش تطبیقی | CFI | بزرگتر از ۰/۹ باشد | ۰/۹۵ | تائید |
| شاخص برازش افزایشی | IFI | بزرگتر از ۰/۹ باشد | ۰/۹۵ | تائید |

شاخص‌های معنی‌داری
شاخص‌های برازش

جدول (۳). بررسی معنی‌داری مسیر جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

| مسیر | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه |
|--|-----------|---------|--------------|
| رهبری اصیل ← توانمندسازی روانشناختی | ۰/۴۱ | ۵/۶۵ | معنی‌دار است |
| توانمندسازی روانشناختی ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۸۵ | ۱۱/۳۲ | معنی‌دار است |
| توانمندسازی روانشناختی ← اشتیاق شغلی | ۰/۵۳ | ۷/۲۶ | معنی‌دار است |

بحث و نتیجه‌گیری

آموزشی_درمانی استان گیلان توانبخش شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان مراکز آموزشی_درمانی شهر رشت نسبت به نقاط قوت و سست‌گاه خود آگاهی لازم را داشته باشند و نیز نسبت به خرده‌گیری از سوی محیط کاریشان انعطاف لازم را داشته باشند تا جوی مبتنی بر اعتماد و همکاری همه‌جانبه فراهم آید. همان‌گونه که رایینز و جاج (۲۰۰۹) اصل اعتماد را پایه و مبنای رهبری اصیل می‌دانند، با ایجاد فضایی که در آن کارکنان بخش اورژانس ادراک مناسبی از وجود یک رهبر اصیل در سازمان داشته باشند، در سایه پایبندی و یکدلی ایجاد شده، خودرای بودن در انجام وظایف منجر به احساس پاسخگویی بیشتر در کارکنان و داشتن انگیزه برای بروز رفتارهای فراتر از وظایفشان خواهد شد.

همچنین، در نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضریب معنی‌داری، میزان آماره تی بین دو متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رفتار شهروندی کارکنان خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶)، ۱۱/۳۲

در نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش، با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضریب معنی‌داری، میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی کارکنان، خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) با مقدار ۵/۶۸ است بنابراین، فرضیه پذیرفته می‌شود. همچنین، میزان رابطه رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ۰/۴۱ است. به بیان دیگر اگر رهبری اصیل به اندازه یک واحد افزایش یابد، توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز به اندازه ۰/۴۱ واحد افزایش خواهد یافت. در رهبری اصیل فرایند روانشناختی رفتار رهبر را با رفتارهای پیروان پیوند می‌دهد و همچنین، حس توانمندی در انجام کار را در کارکنان ایجاد می‌کند (۲۱). این نتیجه هم‌سو با تحقیق سعید و همکاران و کو و جو است (۱۳ و ۵). در راستای نتایج، انتظار می‌رود که با تصمیم‌های اخلاقی توسط رهبران و ارائه دیدگاه‌های روشن و تاب‌دریافت‌بازخورد از سوی کارکنان، احساس اعتماد و احساس مؤثر بودن در کارکنان بخش اورژانس در مراکز

در نتایج فرضیه سوّم پژوهش، با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معنی داری، میزان آماره تی بین دو متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی کارکنان خارج از بازه (۱/۹۶) و (-۱/۹۶) ۷/۲۶ است، بنابراین فرضیه سوّم پذیرفته می‌شود. همچنین، میزان رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی ۰/۵۳ است. به عبارتی، اگر توانمندسازی روانشناختی کارکنان به اندازه یک واحد افزایش یابد، اشتیاق شغلی نیز ۰/۵۳ واحد افزایش می‌یابد. توانمندسازی روانشناختی کارکنان سبب دگرگونی در نگرش کارکنان می‌شود. ایجاد تغییر در نوع نگرش و نحوه‌ی رفتار نیروی انسانی، به افزایش اشتیاق شغلی، کاهش استرس و بی‌تفاوتی به سازمان منجر می‌شود (۲۱). این نتیجه هم‌سو با تحقیق سعید و همکاران است (۵). در راستای نتایج، می‌توان اینگونه برآورد کرد که بدست آوردن آرای کارکنان و استفاده از ایده‌های شخصی بخش اورژانس از مهم‌ترین عوامل در کاهش احساس بیهودگی در محیط کار و حساس بودن نسبت به مسائل کاری هم‌ردیف با مسائل خانوادگی بشمار می‌آید و با توجه به حساس بودن مسئولیت کارکنان بخش اورژانس، توجه به نظرات تخصصی کارکنان این بخش یکی از ضرورت‌ها و پیش‌زمینه‌های بروز اشتیاق شغلی است. با توجه به مشترک بودن دو مفهوم مشارکت در تصمیم‌گیری از باید توانمندسازی و نیز مدیریت کیفیت جامع، قطعاً استفاده از رأی و نظرات کارکنانی که مهارت لازم در حیطه تخصصی‌شان دارند، می‌تواند نتایج مثبتی به بار آورد. راهکار دیگری که برای افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی_درمانی پیشنهاد می‌شود، پیوند پاداش سازمان بر کارکرد کارکنان است که افزون بر تقویت بعد با اهمیت بودن کار کارکنان در سازمان، شور و اشتیاق لازم برای خدمتی دوبرابر را در بخش اورژانس فراهم می‌آورد. نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

است، بنابراین فرضیه دوّم نیز پذیرفته می‌شود. همچنین، میزان رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رفتار شهروندی، ۰/۸۵ است، به بیانی اگر توانمندسازی روانشناختی کارکنان به اندازه یک واحد افزایش یابد، رفتار شهروندی به اندازه ۰/۸۵ واحد افزایش خواهد یافت. توانمندسازی روانشناختی یک انگیزه درونی است که به تشویق و ترویج رفتار شهروندی سازمانی در کارکنانی است که از دیدگاه توانمندسازی روانشناختی و تجربه شهروندی، به مشارکت موثر در سازمان می‌پردازد (۲۲). به این صورت که مدیران سازمان‌ها با غنی‌سازی و جابجایی شغل، پاسخگوی نیازهای کارکنان باشند و این کار به کارکنان احساس ارزشمندی در کار، هدفمندی و معنی‌دار بودن را القا می‌کند. هنگامی که مشاغل چالش برانگیز و معنی‌دار نباشد و کارکنان دچار ابهام نقش، تضاد نقش و همپوشانی شوند، باور خودکارآمدی شخصی آنها کاهش می‌یابد. همچنین، مدیران، کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت دهند و در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض پرهیز کنند تا کارکنان رفتار شهروندی سازمانی را بروز دهند (۲۳). این نتیجه هم‌سو با تحقیق سعید و همکاران است (۵). در راستای نتایج، انتظار می‌رود که استفاده از ایده‌های شخصی کارکنان بخش اورژانس توسط سرپرستان، همچنین، آزادی عمل و داشتن اختیار لازم در حیطه کاری منجر به بروز رفتارهای فرانقشی شده و کارکنان در انجام مسئولیت‌های کاری دشوار و کمک به همکاران حتی در صورت نداشتن درخواست مشتاق باشند. همچنین، جابجایی نوبت کاری و پذیرش مسئولیت دیگران نیز با ارتقای سطح توانمندسازی روانشناختی کارکنان با توجه به تأثیری که بر بروز رفتار شهروندی سازمانی دارد، دور از انتظار نیست. عنصر اعتماد، وجه مشترک رهبری اصیل و توانمندسازی روانشناختی است که می‌تواند یکی از عوامل مولد رفتار شهروندی سازمانی باشد که در سایه سایر عوامل انگیزشی نمود بهتری پیدا خواهد کرد.

منابع

1. Dash S, Pradhan R K. Determinants and consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing

organisations. International Journal of Business and Management Invention 2014. 3(1); 17-27.

2. Yeh YP. Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational

- commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management* 2014. 36(3); 94-100.
3. Al - Sharafi H, Rajiani I. Promoting organizational citizenship behavior among employees. The role of leadership practices. *International Journal of Business and Management* 2013. 8(6); 47-54. [http:// dx. doi. org/10.5539/ijbm.v8n6p47](http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p47)
 4. Seyed Naghavi, Mir Ali. Keheh Maryam. The Role of Authentic Leadership in improvement of Creativity & job Engagement. *Journal of Behbood & Tahavol* 2015; 23(76); 1-27. [Text in Persian].
 5. Mohamed Saeed Al Sahi AL Zaabi, Kamarul Zaman Ahmad, Chowdhury Hossan .Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company", *International Journal of Productivity and Performance Management* 2016; 65 (6) :811-830, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0023>.
 6. Gholifar Ehsan, Gholami Hesamedin. The study of affecting factors on faculty members' psychological empowerment An investigation in the Iran's agricultural colleges. *Journal of Applied Research in Higher Education* 2014. 6(1); 63 - 74. [Text in Persian].
 7. Bester J, Stander M W, Van Zyl L E. Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a manufacturing division. *South African Journal of Industrial Psychology* 2015; 41(1):1-14.
 8. Penger S, Cerner M. Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: A hierarchical linear modelling approach. *Economic Research - Ekonomiska Istraživanja* 2014; 27(1);508-526.
 9. Bratton V K, Dodd N G, Brown F W. The impact of emotional intelligence on accuracy of self-awareness and leadership performance. *Leadership & rganization Development Journal* 2011 ;32(2): 127-149.
 10. Robbins Stephen P, Judge Timouty A. *Organizational Behaviour: Concepts & theories & Applications*. Financial Times Prentice Hall, 2010.
 11. Hassan A, Ahmed F. Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences* 2011;6(3); 164-170.
 12. Beddoes-Jones F, Swailes S. Authentic leadership: Development of a new three pillar model. *Strategic Human Resources Review* 2015; 14(3); 94-99.
 13. Choi Han Gyo, Ahn, Sung Hee. Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on the Mediating Effects of Empowerment. *Korean Society of Nursing Science* 2016;11(3);23-40.
 14. Almasi Abolhasan, Eftekhari Mohsen, Goodarzi Reza. The Relation Between Authentic Leadership & Psychological Empowerment in Ahvaz Hospitals. *Journal of Health Management* 2015;11(3); 12-32.
 15. Coxen, Lyell. Leoni van der Vaart. Marius W. Stander. Authentic leadership and organizational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust. *Journal of Healt Public* 2016; 5(3); 12-29.
 16. Ginsburg Liane, Whitney Berta, Baumbusch Jennifer, et al. Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior Among Health Care Aides. *The Gerontologist* 2016; 56(2) : e1-e11.
 17. WalumbwaFO, AvolioBJ. Authentic leadership theory , research and practice: Steps taken and steps that remain. In: Day DV (Ed.) *The Oxford hand book of leadership and organizations*. 2014. 23(11); 331-356
 18. Podsakoff P M. et al. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research . *Journal of Management* 2000. 26(3);513-563.
 19. Bakker A B, Leiter M P. *Work engagement: The essential theory and research*. New York ;Psychology Press, 2009.
 20. Conger Jay, Kanungo Rabindra. *Psychological Impowerment*. *Journal of Public Management* 1988.5(2); 33-45.
 21. Talat Islam, Saif Ur Rehman Khan, Ungku Norulkamar Bt. Ungku Ahmad, Ghulam Ali, Ishfaq Ahmed. Organizational learning culture and psychological empowerment as antecedents of employees' job related attitudes: a mediation model. *Journal of Asia Business Studies* 2014; 8 (3):249-263, <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2013-0035>.
 22. Laya Farhad, Khorakian Alireza, Nazemi Shamsoddin. The role of Mediating of Job Engagement in Relationship Psychological Impowerment & Innovative Behaviours. *Conference of Future. Center of New Learning*. 2015. [Text in Persian].
 23. Ghasemi, Mohammad, Hashemzaee Abdollah. *Organizational Citizenship Behaviour & Effecting of Impwerment in Amir Al Momenin of Zabol*. 2th National Conference of New Management Perspective . 2017. [Text in Persian].

Relationship Between Authentic leadership, Psychological Empowerment and Positive job Behaviors in Emergency Department Staff

Goudarzvand Chegini M (PhD)¹- Abdolazadeh Lalehdashti M (PhD Student)¹- Rezaee Kelidbari H R (PhD)¹

*Corresponding Address: Department of Management, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Email: mgch.chegini@gmail.com

Received: 10/Feb/2018 Revised: 06/May/2017 Accepted: 16/May/2018

Abstract

Introduction: Organizational citizenship behavior is considered as a worker's attitude and passion as a driver for work in service organizations. One of the factors affecting the creation and promotion of transcendent behaviors, such as organizational citizenship behavior and job Engagement for service organizations, are ethical leadership styles in the organizations that pay attention to structure and staff in terms of their capability.

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationship between Authentic leadership, psychological empowerment and positive behaviors (organizational citizenship behavior and career aspirations) in the emergency department staff of Rasht city health centers.

Materials and Methods: The present study is a descriptive - survey study. The statistical population of the research is the employees of the emergency department of Rasht educational centers, consisting of 408 people. They were selected by cluster random sampling of 198 people based on Cochran formula. Data gathering tool was the standard questionnaire of Authentic Leadership of Valumva (2008), Organizational Citizenship Behavior, Podsakof (2000), Baker's Job Exercise (2009) and Psychological Empowerment of Conger and Kanungo (1998). Data were collected using Structural Equation Analysis (SEM) and analyzed by LISREL 8.50 software.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between Authentic leadership, psychological empowerment, organizational citizenship behavior and job Engagement. A correlation was also found between Authentic leadership and psychological empowerment (0.41), psychological empowerment and organizational citizenship behavior (0.85), psychological empowerment and job Engagement (0.53).

Conclusion: Given the relationship between authentic leadership, psychological empowerment, organizational citizenship behavior and job Engagement, and considering the positive role of reversible behaviors in the emergency department of Rasht city health centers, it seems advisable to promote the Authentic leadership perspectives that are subcategories of Ethical leadership and are of great importance.

Conflict of interest: non declared

Key words: Leadership\ Personnel, Hospital\ Power(Psychology)

Journal of Guilan University of Medical Sciences, No: 107, Pages: 61-68

Please cite this article as Goudarzvand Chegini M, Abdolazadeh Lalehdashti M, Rezaee Kelidbari H R. Relationship Between Authentic leadership, Psychological Empowerment and Positive job Behaviors in Emergency Department Staff. J of Guilan University of Med Sci 2018; 27(107):61-68. [Text in Persian]