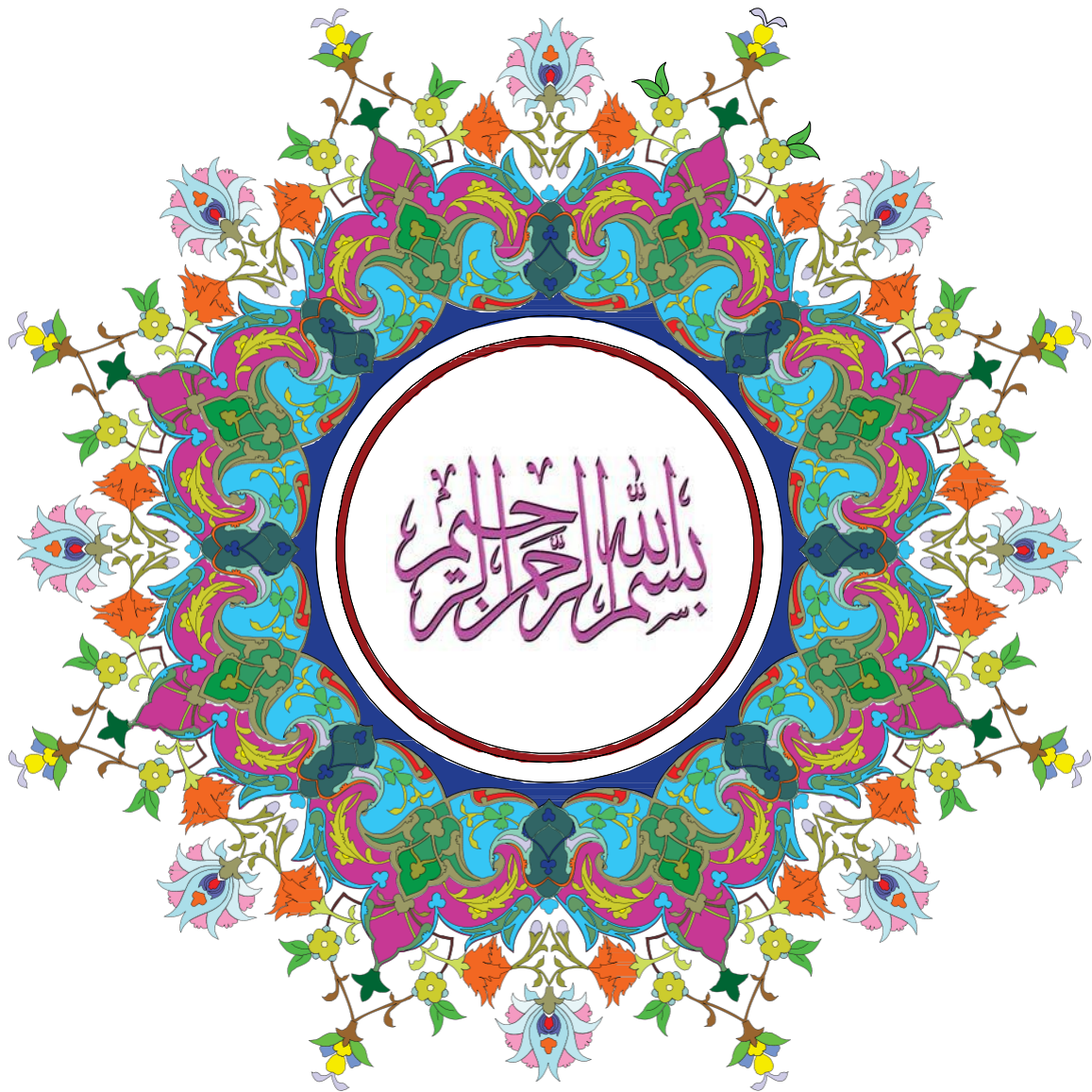






دانشکده مدیریت و صنایع
گروه مدیریت

بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تبادل گرا با سرمایه اجتماعی سازمانی
(مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهرستان ساری)

احمد چراغمکانی

استاد راهنما :
دکتر بزرگمهر اشرفی

پایان نامه ارشد جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

بهمن ۱۳۹۱

شماره: ۲۶۴ - ۲۰۹۷
تاریخ: ۱۳۹۷/۱۵/۲۲
ورایش:

پسمه تعالی



فرم صورتجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات مسئولان متعالی و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای احمد جیرافعلی رشته مدیریت MBA گرایش عمومی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تبادل گرا با سرمایه اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی: بیمارستان های شهر ساری) که در تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۴ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه مستوفی شاهرود برگزار گردید به شرح زیر است:

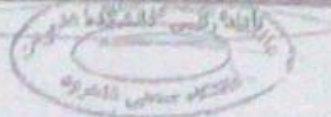
قبول (با درجه: عالی) ☒ / دفاع مجدد ☐ / مردود ☐

۱- عالی (۲۰ - ۱۹) ۲- بسیار خوب (۱۸ - ۱۷/۹۹)

۳- خوب (۱۶ - ۱۷/۹۹) ۴- قابل قبول (۱۵ - ۱۴)

۵- نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

اسم داور	نام و نام خانوادگی	برای امضا	امضاء
۱- استاد ارشد	بزرگمهر شرفی	حاج احمد	
۲- استاد مشاور	دکتر علی عابدی	عبدی	
۳- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی	سید محمد یارمحمدی	یارمحمدی	
۴- استاد منتحن	رضا شیخ	استاد منتحن	
۵- استاد منتحن	سید محمد موسوی شاهرودی	دانشیار	



منت خدایی را که قلم را آفرید و بر آن سوگند یاد کرد.

تقدیم به:

پدرم که عاشقانه از خود کاست تا بر من بیفزاید

و به یاد مادرم.

تشکر و قدردانی

خداوند بزرگ و منان را سپاس می‌گویم که به من توفیق عطا کرد تا بتوانم مرحله‌ای دیگر را در راه کسب علم و دانش طی کنم.

بر خود فرض می‌دانم از استاد گرامی جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی، که با حوصله فراوان، راهنمایی این پایان‌نامه را بر عهده داشتند؛ از صمیم قلب تشکر و سپاس‌گذاری نمایم. نظرات ایشان در تکمیل و تصحیح مطالب نقش اساسی و راهگشا داشت. همچنین از همه اساتید مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود که در طول دوران تحصیل از محضرشان بهره برده‌ام، کمال تشکر را دارم.

در پایان لازم می‌دانم از زحمات برادرم، دکتر حامد چراغمکانی، که در امر پژوهش مرا یاری فراوان رساندند، قدردانی نمایم.

تعهد نامه

اینجانب **احمد جیراعکلی** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت MBA دانشکده مدیریت و معاینات دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی رابطه میان رهبری تحول آفرین و متحول در اسراییل و اعتبارات و راهبردهای حکمرانی در سازمانها تعهد می نمود

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع منفعت یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahrood University of Technology » به چاپ خواهد رسید
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا یافته های آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است

تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۴

Ah

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

- متن این صفحه نیز باید در ابتدای نسخه های تکثیر شده پایان نامه وجود داشته باشد

چکیده

سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر به‌طور روز افزونی مورد توجه صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم به ویژه حوزه مدیریت و اقتصاد قرار گرفته است. در این میان سازمان‌های درمانی مانند بیمارستان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد، گسترش و تقویت این سرمایه ناملموس، کارایی و اثربخشی خود را افزایش بدهند. از طرفی سبک و روش رهبری سازمان یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر اکثر مسائل مربوط به سازمان می‌باشد. یکی از نظریه‌های نوین در زمینه رهبری سازمانی، رهبری تحول‌آفرین می‌باشد. در پژوهش حاضر سعی شده است تا رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا با سرمایه اجتماعی سازمانی در بیمارستان‌های شهر ساری مورد تحقیق قرار بگیرد. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) جهت ارائه الگوی ساختاری استفاده شد.

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان درمانی یعنی پرستاران، تکنسین‌ها، پزشکان و متخصصان بیمارستان‌های شهر ساری، به تعداد ۲۰۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت است از پرسش‌نامه چند عاملی رهبری باس و اولیو (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سازمانی که پایایی پرسش‌نامه چند عاملی رهبری ۰/۸۷ و پایایی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۳ به‌دست آمد. در این پژوهش ارتباط بین ابعاد پنج‌گانه رهبری تحول‌آفرین و سه‌گانه رهبری تبدالی با سه بعد شناختی، ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت به کمک آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن، رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSS و SEM در نرم‌افزار LISREL فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن معنادار و مثبت بود اما رابطه‌ی رهبری تبدالی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن معنادار و منفی به‌دست آمد.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، رهبری تبادل‌گرا، سرمایه اجتماعی سازمانی، مؤلفه ساختاری، مؤلفه ارتباطی، مؤلفه شناختی.

فهرست مقالات ارائه شده

- The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Social Capital- *Archive Des Science journal*

فصل اول: کلیات تحقیق

۲.....	مقدمه.....
۳.....	بیان موضوع تحقیق.....
۴.....	اهمیت تحقیق.....
۵.....	ضرورت انجام تحقیق.....
۶.....	هدف تحقیق.....
۶.....	مسأله تحقیق.....
۷.....	فرضیات تحقیق.....
۷.....	شرح واژه‌ها و اصطلاحات به کار گرفته شده در پژوهش.....
۹.....	روش‌شناسی پژوهش.....
۹.....	جامعه آماری.....
۱۰.....	نمونه آماری.....
۱۰.....	قلمرو پژوهش.....

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۲.....	مقدمه.....
۱۲.....	تعریف رهبری.....
۱۳.....	تئوری‌های رهبری.....
۲۶.....	رهبری تحول‌آفرین.....
۳۴.....	رهبری مبادله‌ای.....
۳۵.....	تفاوت رهبری تحول‌آفرین و تبادلی.....
۳۸.....	رهبری عدم مداخله‌گر.....

پیشینه پژوهش..... ۳۸

سرمایه اجتماعی

مقدمه..... ۴۲

گونه‌شناسی سرمایه..... ۴۳

عوامل به وجود آمدن سرمایه اجتماعی در حیطه سازمان..... ۴۴

تفاوت سرمایه اجتماعی با سایر سرمایه‌ها..... ۴۶

دیدگاه‌های مطرح در زمینه سرمایه اجتماعی..... ۵۰

اسلام و سرمایه اجتماعی..... ۶۵

طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی..... ۶۸

مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه اجتماعی..... ۷۰

پیشینه پژوهش..... ۷۶

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

مقدمه..... ۸۳

چهارچوب نظری پژوهش..... ۸۳

نوع و روش تحقیق..... ۸۴

ابزار پژوهش..... ۸۶

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها..... ۸۹

متغیرهای پژوهش..... ۹۰

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه..... ۹۲

آمار توصیفی..... ۹۲

توصیف متغیرهای پژوهش..... ۹۶

آمار استنباطی.....	۹۷
آزمون فرضیات.....	۹۸
مدل معادلات ساختاری.....	۱۲۱
آزمون فریدمن.....	۱۲۵

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهش

مقدمه.....	۱۳۰
نتایج توصیفی پژوهش.....	۱۳۰
یافته‌های تحلیل استنباطی پژوهش.....	۱۳۰
پیشنهادهای برای مدیران سازمان‌ها.....	۱۳۴
پیشنهادهای برای محققان آتی.....	۱۳۶
محدودیت‌های پژوهش.....	۱۳۷
منابع و مآخذ.....	۱۴۳

پیوست‌ها

پیوست ۱ (پرسش‌نامه سبک رهبری).....	۱۴۰
پیوست ۲ (پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی).....	۱۴۲

فهرست جداول

۲۵.....	جدول (۱-۲).....
۳۶.....	جدول (۲-۲).....
۶۵.....	جدول (۳-۲).....
۸۹.....	جدول (۱-۳).....
۹۲.....	جدول (۱-۴).....
۹۳.....	جدول (۲-۴).....
۹۴.....	جدول (۳-۴).....
۹۵.....	جدول (۴-۴).....
۹۶.....	جدول (۵-۴).....
۹۶.....	جدول (۶-۴).....
۹۸.....	جدول (۷-۴).....
۹۹.....	جدول (۸-۴).....
۱۰۰.....	جدول (۹-۴).....
۱۰۰.....	جدول (۱۰-۴).....
۱۰۱.....	جدول (۱۱-۴).....
۱۰۲.....	جدول (۱۲-۴).....
۱۰۳.....	جدول (۱۳-۴).....
۱۰۳.....	جدول (۱۴-۴).....
۱۰۴.....	جدول (۱۵-۴).....
۱۰۵.....	جدول (۱۶-۴).....
۱۰۶.....	جدول (۱۷-۴).....

١٠٦.....	جدول (١٨-٤).....
١٠٧.....	جدول (١٩-٤).....
١٠٨.....	جدول (٢٠-٤).....
١٠٨.....	جدول (٢١-٤).....
١٠٩.....	جدول (٢٢-٤).....
١١٠.....	جدول (٢٣-٤).....
١١١.....	جدول (٢٤-٤).....
١١١.....	جدول (٢٥-٤).....
١١٢.....	جدول (٢٦-٤).....
١١٢.....	جدول (٢٧-٤).....
١١٣.....	جدول (٢٨-٤).....
١١٤.....	جدول (٢٩-٤).....
١١٤.....	جدول (٣٠-٤).....
١١٥.....	جدول (٣١-٤).....
١١٦.....	جدول (٣٢-٤).....
١١٧.....	جدول (٣٣-٤).....
١١٧.....	جدول (٣٤-٤).....
١١٨.....	جدول (٣٥-٤).....
١١٩.....	جدول (٣٦-٤).....
١٢٠.....	جدول (٣٧-٤).....
١٢٠.....	جدول (٣٨-٤).....
١٢١.....	جدول (٣٩-٤).....

۱۲۳.....	جدول (۴-۴۰).....
۱۲۵.....	جدول (۴-۴۱).....
۱۲۶.....	جدول (۴-۴۲).....
۱۲۶.....	جدول (۴-۴۳).....
۱۲۷.....	جدول (۴-۴۴).....
۱۲۷.....	جدول (۴-۴۵).....
۱۲۷.....	جدول (۴-۴۶).....

فهرست شکل‌ها

۳۲.....	شکل (۲-۱).....
۳۳.....	شکل (۲-۲).....
۴۷.....	شکل (۲-۳).....
۸۴.....	شکل (۳-۱).....
۱۲۲.....	شکل (۴-۱).....
۱۲۳.....	شکل (۴-۲).....
۱۲۴.....	شکل (۴-۳).....
۱۲۴.....	شکل (۴-۴).....

فهرست نمودارها

۹۲.....	نمودار (۴-۱).....
۹۳.....	نمودار (۴-۲).....
۹۴.....	نمودار (۴-۳).....
۹۵.....	نمودار (۴-۴).....

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در دو دهه اخیر سرمایه اجتماعی به یکی از مباحث اصلی مورد توجه محافل آکادمیک و تحقیقاتی جهان بدل شده است. تئوری‌های جدید، شکل‌های سنتی سرمایه را تحت تأثیر قرار داده، سرمایه‌های دیگری را مطرح کرده است. این سرمایه‌های غیر ملموس، نقش زیادی در توسعه و رشد سازمان دارند. اصطلاح سرمایه، روز به روز متغیرهای بیشتری را شامل می‌شود. برخی از آن‌ها شامل سرمایه انسانی، سرمایه مشتری، سرمایه هوشی و سرمایه اجتماعی است.

تحقیق روی آموزش و توسعه به عنوان سرمایه‌گذاری روی سرمایه انسانی، در اواخر دهه پنجاه میلادی و اوایل دهه شصت از راه محققان اقتصادی انجام شد. هر چند تعاریف اولیه تئوری سرمایه انسانی، دانش کارگر را براساس تحصیلات مدرسه‌ای رسمی می‌سنجید، ولی همبستگی سطوح تحصیلی با بهره‌وری و رشد اقتصادی، نشان داد که تحصیلات بیشتر همراه با تجربه کار در نهایت به بهبود بهره‌وری منجر می‌شود (نافوکو و بروکس، ۲۰۰۶).

به تازگی تئوری سرمایه اجتماعی از جامعه‌شناسی به عنوان یک نیروی بالقوه مؤثر بر عملکرد سازمانی، مشتق شد. سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد یا به عنوان سرمایه‌گذاری به وسیله افراد در روابط بین فردی مفید در بازارها، مورد نظر قرار گیرد. کلمن (۱۹۹۰) باور دارد که: در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش‌بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. برخلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معنی‌داری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (ساباتینی، ۲۰۰۵).

هر چند سلسله مراتب، ابزار قدرتمند به کارگیری دیگران است، ولی دو ویژگی به‌طور بالقوه، کاربرد آن‌ها را بی‌اثر می‌سازد: اول، صرف نظر از این که رؤسا چقدر قدرتمند هستند و سازمان تا چه اندازه سلسله مراتبی است، زیردستان ممکن است بر بازده نهایی از راه تأخیر در اجرای دستورها، تأثیر بگذارند و با رفتارهای فرصت طلبانه، تا حدودی با تصمیمات مقابله کنند.

دوم، همان گونه که ماهیت مشاغل با گذر زمان کامل می شود، کار تیمی ضرورت می یابد. اعتماد صرف به ساختار فرماندهی و کنترل یا رویه های عملیاتی استاندارد، موفقیت را تضمین نمی کند. در سازمان، سرمایه اجتماعی منبع مهمی به شمار می رود. برای این که کارها انجام گیرد لازم است که کارگران و متخصصان توصیه ها و پشتیبانی های دیگران را فراتر از ساختار سلسله مراتبی شرکت به کاربندند.

از سویی رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرآیندی بسیار اسرار آمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. این که رهبران باید به صورت تبادلی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا این که نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب قرار داده و در آن ها ایجاد انگیزه نمایند، موجب شکل گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام رهبری تبادلی و رهبری تحول آفرین معروف هستند. محققان می گویند که این دو سبک رهبری جدا از هم بوده و هر یک بر سازمان و پیروان تأثیری خاص خواهند داشت و تاکنون تحقیقات مختلفی در ارتباط با این دو سبک رهبری صورت گرفته است.

در دنیای امروز که ساختارهای خشک و بروکراتیک جای خود را به مدیریتی منعطف داده اند، سازمان ها نیز نیازمند کارکنانی هستند که فراتر از تکالیف شغلی خود فعالیت نمایند تا با بهره گیری از منابع و سرمایه های درون سازمان مانند سرمایه اجتماعی به مزیت رقابتی پایدار دست یابند و بتوانند به بهبود عملکرد سازمانی کمک نمایند. از آنجایی که سبک رهبری می تواند به گونه ای بر ایجاد سرمایه اجتماعی تأثیرگذار باشد، هدف این پژوهش بررسی رابطه ی این دو موضوع مهم در سازمان می باشد.

بیان موضوع تحقیق

اهمیت سرمایه اجتماعی باعث شده است که عده کثیری از محققان در این زمینه به مطالعه بپردازند و جزئیات آن را بررسی کنند. در این رابطه موارد مؤثر بر آن نیز مورد توجه قرار گرفته است اما می توان گفت که این تحقیقات بسیار اندک بوده است.

سرمایه اجتماعی سازمانی ویژگی روابط اجتماعی درون سازمانی و توانایی اجرای فعالیت‌های دسته جمعی برای به ثمر رساندن اهداف سازمانی می‌باشد (لینا و وان بورن^۱، ۱۹۹۹). از جمله مزایای آن به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، کاهش نرخ جابجایی، کاهش هزینه استخدام، کمک به آموزش، ابقای دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک می‌باشد (کوهن و پروساک، ۲۰۰۷). سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انسجام سازمانی را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می‌نماید. عناصری از قبیل: اعتماد، درک متقابل، تعهد و ثبات، ارتباطی را به وجود می‌آورد که سازمان‌ها را در بازار متغیر حفظ می‌نماید (کوهن و پروساک، ۲۰۰۰). این سرمایه موجب انسجام کارکنان و مدیران می‌شود، از طریق تسهیل در فعالیت‌های جمعی موفقیت‌آمیز، ارزش افزوده ایجاد می‌نماید و منبعی است که می‌تواند مدیر و کارمندان را بهره‌مند سازد. این سرمایه ویژگی تعاملات اجتماعی را در یک سازمان انعکاس می‌دهد و می‌تواند با سایر منابع فیزیکی، مالی و انسانی برابری نماید (لینا، ۲۰۰۱).

شناخت عوامل اثرگذار بر سرمایه اجتماعی از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه‌های سازمان است. تحقیق حاضر در صدد سنجش اثرات عامل سبک رهبری بر سرمایه اجتماعی در سازمان است. تردیدی نیست که تناسب سبک رهبری با سرمایه اجتماعی در سازمان نتایج مثبت بسیاری را در بر خواهد داشت. از این رو تعیین رابطه‌ی سبک‌های مختلف رهبری با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن حائز اهمیت است. امید است که نتایج این تحقیق بتواند مدیران را در مشخص کردن شیوه‌ی مدیریتی خود یاری برساند.

اهمیت تحقیق

شکی نیست که یکی از مهم‌ترین مسائل در یک جامعه سلامتی افراد آن است. به همین جهت پرداختن به راهکارهای بهبود عملکرد سازمان‌های درمانی دارای اهمیت فراوانی است. یکی از عوامل کلیدی که به

^۱ Leana & Van buren

تازگی در زمینه‌های گوناگون سازمانی از جمله: عملکرد سازمانی، تعالی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و ... مطرح شده است، سرمایه اجتماعی می‌باشد. می‌توان گفت به علت استرس زا بودن شغل کادرهای درمانی نقش این عامل پر رنگ‌تر از دیگر انواع سازمان‌ها نیز می‌باشد.

در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگونش به عنوان یکی از مفاهیم مهم، ظهور و بروز یافته است. افزایش حجم قابل توجه پژوهش‌ها در این حوزه بیانگر اهمیت و جایگاه سرمایه اجتماعی در موضوعات گوناگون است. تحقیقات زیادی به بررسی چیستی و ابعاد آن پرداخته‌اند. تعداد زیادی پژوهش هم تأثیر آن را بر دیگر مفاهیم مهم سازمانی سنجیده‌اند. در این تحقیق سعی می‌شود تا اثر سبک‌های رهبری شامل رهبری تحول‌آفرین و رهبری تبادل‌گرا را بر سرمایه اجتماعی بسنجیم.

تاکنون سبک‌های رهبری متفاوتی برای مدیران شناسایی شده است. اما در دهه‌ی اخیر دو سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا جزء مهم‌ترین سبک‌ها در بین مدیران بوده‌اند. تضاد بین روش رهبری در سازمان و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی، همچنین عدول کردن از ساختار سازمانی کارکنان شود. شناسایی و آموزش رهبران مؤثر به عنوان یک فعالیت مقدماتی برای سازمان‌ها شناخته شده است (ویوبراگر^۱، ۲۰۰۳). به همین دلیل برای سازمان‌ها اهمیت سبک رهبری و اثر آن بر سرمایه اجتماعی دارای اهمیت فراوان می‌باشد. این امر امروزه اهمیت بیشتری یافته است زیرا مسائل انسانی، ارتباطات و روابط بین مدیر و کارکنان افزایش یافته است، به ویژه آن‌که کارهای فردی رو به کاهش و اهمیت کارهای تیمی و گروهی رو به افزایش است. این مهم شکل‌دهنده‌ی رویکرد مدیریت جدید است که اهمیت آن روز به روز آشکارتر می‌شود.

ضرورت انجام تحقیق

اهمیت هر موضوعی ضرورت تحقیق در آن زمینه را بایسته می‌سازد. برای هر مدیری شناخت از سبک رهبری خود یک ضرورت اجتناب ناپذیر است و مهم‌تر از آن این است که بداند با سبک رهبری خود چه

^۱ Weiwberger

اثری بر زیردستان و موفقیت سازمان دارند. در این پژوهش در صدد شناساندن این دو ضرورت به مدیران هستیم.

در تحقیقات انجام شده بر روی سازمان‌های مختلف مشخص شده است که سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم سازمانی می‌باشد. به همین دلیل این ضرورت احساس می‌شود که سبک رهبری در سازمان چه تأثیری بر این مقوله دارد تا مدیران بر اساس آن اقدام به تغییر سبک مدیریتی خود بکنند و یا مدیریت تعویض بشود.

هدف تحقیق

تعیین رابطه و میزان تأثیرگذاری سبک رهبری بر سرمایه اجتماعی، هدف اصلی تحقیق می‌باشد که مدیران را در راستای تقویت ارتباطات و همیاری میان کارکنان یاری می‌رساند. همچنین در این پژوهش ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و میزان آن در میان کارکنان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و ضمن تعیین سبک رهبری مدیران از جهت تحول‌آفرین بودن یا تبادلی بودن، تأثیر هر کدام از این شیوه‌ها بر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن نیز مشخص شده است.

مسأله تحقیق

سؤالات تحقیق در پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای هستند. سؤال اصلی تحقیق این است که «بین سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا با سرمایه اجتماعی چه رابطه‌ای وجود دارد؟» در گام‌های بعدی به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که «آیا بین ابعاد سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا با ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؟» بنابراین میزان معناداری روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته در جامعه آماری مورد نظر، مورد سنجش قرار می‌گیرد.

فرضیات تحقیق

در پژوهش حاضر دو فرضیه مورد مطالعه و بررسی می‌باشد:

- بین سبک رهبری تحول‌آفرین با سرمایه اجتماعی در سازمان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین سبک رهبری تبادل‌گرا با سرمایه اجتماعی در سازمان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین با بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین با بعد شناختی سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین ابعاد سبک رهبری تبادل‌گرا با بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین ابعاد سبک رهبری تبادل‌گرا با بعد شناختی سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین ابعاد سبک رهبری تبادل‌گرا با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛

شرح واژه‌ها و اصطلاحات به کار گرفته شده در پژوهش

رهبری: یکی از اجزای مهم و اصلی مدیریت، رهبری است. رهبری نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و رابطه انسانی است (رضائیان، ۱۳۹۰). پیتز دراکر اشاره می‌کند که رهبران منبع اصلی و کار موفق به شمار می‌روند. رهبری فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است.

رهبری تحول‌گرا: رهبری تحول‌آفرین فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است.

رهبران تحول‌آفرین از طریق رفتار و گفتارشان کل جامعه را متحول می‌کنند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارند. زیردستان خود را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه می‌سازند و تشویقشان می‌کنند که فراتر

از منافع فردی بیندیشند. این نوع رهبری بر اساس (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) تحقق می‌یابد (تونکه نژاد، ۱۳۸۵).

نفوذ آرمانی: سرافرازی، فرهمندی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ آرمانی باعث می‌شود که رهبران به عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند (آلیو و دیگران، ۲۰۰۰).

انگیزش الهام‌بخش: برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات زیر دستان صورت می‌پذیرد. تأکید الهام‌بخش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است و نه تبادلات روزانه بین رهبر و پیرو (آلیو و دیگران، ۲۰۰۰).

ترغیب ذهنی: برانگیختن پیروان به وسیله‌ی رهبر به منظور کشف راه حل‌های جدید و تفکر مجدد درباره حل مشکلات سازمانی توسط پیروان. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند تا دوباره درباره کاری که انجام می‌دهند، کوشش نمایند و در مورد چیزی که می‌تواند انجام یابد، دوباره تفکر کنند (آلیو و دیگران، ۲۰۰۰).

ملاحظه فردی: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان، ارتباط با تک‌تک آن‌ها و تحریک از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری تجربیات (هاتر^۱ و بس^۲، ۱۹۹۸). افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران نسبت به احساسات و نیازهای شخصی آنان نگران هستند (پودساکوف، ۱۹۹۹).

رهبری تبادلی: با مبادلات روزانه بین رهبران و زیردستان سرو کار دارد و برای دستیابی به عملکرد مورد توافق رهبران و زیردستان اعمال می‌شود. رهبری تبادلی در چارچوب موجود عمل می‌کند (موغلی، ۱۳۸۲).

سرمایه اجتماعی: از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی بیان گردیده است. به نظر پاتنام سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای منفعت متقابل تسهیل

^۱ Hater

^۲ Bass

سرمایه اجتماعی: از سرمایه اجتماعی تعاریف مختلفی بیان گردیده است. به نظر پاتنام سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای منفعت متقابل تسهیل می‌کند (پاتنام، ۲۰۰۳). این ابعاد عبارت‌اند از: ساختاری، ارتباطی و شناختی (نهاییت و گوشال، ۱۹۹۸). باید دقت نمود که نهاییت و گوشال این ابعاد را برای سرمایه اجتماعی سازمانی مطرح کرده‌اند و کامل‌ترین هم هست؛ به همین دلیل اکثر محققین از این مدل استفاده می‌کنند. در این تحقیق از نظریه پاتنام که در واقع بعد ارتباطی را برابر با اعتماد در سازمان در نظر گرفته است، استفاده کرده‌ایم. **بعد ساختاری:** شامل الگوی پیوندهای میان اعضای گروه و ترکیب سازماندهی این اعضا است. (بولینیو و همکاران، ۲۰۰۲).

بعد ارتباطی: به کیفیت تعاملات و ارتباط اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. در این بعد شاخص‌هایی نظیر اعتماد و ارتباط متقابل قرار دارند (لاکلی، ۲۰۰۵). **بعد شناختی:** این بعد از سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه‌گیری بوده و می‌توان آن را ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست (نهاییت و گوشال، ۱۹۹۸).

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهشی به کار گرفته شده روش توصیفی می‌باشد. به گونه‌ای که هدف توصیف نمودن شرایط یا مؤلفه‌های مورد بررسی است.

از سوی دیگر از آنجا که در این پژوهش هدف بررسی رابطه بین متغیرهای موجود در پژوهش است، برای تحلیل داده‌ها از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان بیمارستان‌های شهرستان ساری، شامل پزشکان، پرستاران و مدیران بخش‌های مختلف درمانی می‌باشد.

نمونه آماری

نمونه آماری پژوهش از میان کادرهای درمانی این بیمارستان‌ها، شامل ۵۴ بخش درمانی به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند که در مجموع نمونه شامل ۳۲۲ نفر می‌باشد.

قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی

در تحقیق صورت گرفته موضوع‌ها و مقوله‌های مربوط به رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شده است.

قلمرو مکانی پژوهش

پژوهش حاضر در بیمارستان‌های شهرستان ساری صورت گرفته است.

قلمرو زمانی پژوهش

قلمرو زمانی این پژوهش از اوایل اردیبهشت ۱۳۹۱ تا اواخر دی ۱۳۹۱ می‌باشد.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

مقدمه

یکی از مهم‌ترین وظایف عام مدیران، هدایت و رهبری کارکنان است. همه مدیران، خواه در سازمان‌های تحقیقاتی، آموزشی و خواه در مؤسسات تولیدی، خدماتی و یا اداری به رهبری و سرپرستی کارکنان خود می‌پردازند. در واقع لازمه مدیریت بر دیگران، رهبری کردن آن‌هاست.

شاید بتوان گفت که مهم‌ترین وجه تمایز سازمان‌های موفق و ناموفق در رهبری اثربخش و پویاست. پیتز دراکر خاطر نشان می‌سازد که مدیران و رهبران کمیاب‌ترین منبع اساسی همه‌ی سازمان‌ها هستند. سازمان‌ها به‌طور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش هستند ولی به آسانی یافت نمی‌شوند. بنابراین هنگامی که از کمبود استعداد رهبری سخن رانده می‌شود، به معنی نبودن افرادی نیست که بتوانند مشاغل مدیریتی را پر کنند، بلکه به معنی کمبود یا نبودن کسانی است که بخواهند نقش‌های مهم رهبری را در سازمان ایفا کنند و بتوانند وظایف خود را به‌طور اثربخش انجام دهند.

به هر حال نکته مهم این است که رهبری برای حفظ حیات و اداره‌ی امور اجتناب‌ناپذیر است. بسیاری از ناکامی‌ها و شکست‌های سازمان‌ها، شرکت‌ها و حتی پروژه‌های تحقیقاتی ناشی از ضعف رهبری بوده است (هرسی، بلانچارد و دوی^۱، ۱۹۹۶). بنابراین شایسته است که این مفهوم بازکاوی شود. شاید در رشته‌های علوم انسانی، موضوع رهبری بیش از هر چیز دیگر مورد توجه و بررسی قرار گرفته و در رشته‌های مدیریت بیش از هر موضوع دیگری تجزیه و تحلیل شده است. محققان در جستجوی رهبرانی برآمده‌اند که دارای نقش موثری در هدایت جامعه و سازمان باشند (دفت، ۱۳۸۰).

تعریف رهبری

تاکنون تعاریف مختلفی از رهبری صورت گرفته است. رهبری در قالب خصوصیات فردی، رفتارها، نفوذ در دیگران، الگوهای تعاملی و نقش‌های ارتباطی تعریف شده است (یوکل، ۲۰۰۲). «رابینز» (۲۰۰۰) رهبری را توانایی و قابلیت نفوذ در یک گروه برای رسیدن به اهداف تعریف می‌کند. «پزنر» (۱۹۹۵)

^۱ Hersey, Blanchard and Dewey

رهبری را هنر بسیج کردن دیگران برای تلاش در راه رسیدن به مقاصد مشترک می‌داند. «وسلر» رهبری را این‌گونه تعریف می‌کند: رهبری یک نفوذ میان‌فردی است که در یک موقعیت اتفاق می‌افتد و یک فرایند جمعی را برای رسیدن به هدف یا هدف‌های معینی هدایت می‌کند. «هرسی و بلانچارد» رهبری را زمانی می‌دانند که یک فرد سعی می‌کند در رفتار فرد دیگر یا گروهی نفوذ کند. این عمل ممکن است برای به دست آوردن اهداف فردی یا گروهی باشد و حتی این احتمال وجود دارد که اهداف مورد نظر اهداف سازمان نباشند.

همان‌طور که مشخص است نظر اکثر دانشمندان مدیریت بر این است که رهبری شامل فرایند نفوذ جمعی است که در آن فرد می‌تواند از کمک و حمایت دیگران جهت رسیدن به اهداف شخصی یا سازمانی استفاده بکند. این نفوذ می‌تواند مانند نفوذی که شخص به دلیل برخورداری از مقام و مسئولیت مدیریتی به دست می‌آورد رسمی یا غیر رسمی باشد.

از آنجا که مشاغل مدیریتی با مقداری اختیارات رسمی همراه است، ممکن است چنین تصور شود که نقش رهبر به دلیل شغلی که وی در سازمان دارد ساده است؛ اما چنین نیست. نه همه‌ی رهبران، مدیر هستند و نه این‌که همه‌ی مدیران، رهبر هستند؛ زیرا سازمان به مدیرانش فقط اختیارات معینی را می‌دهد، اما تضمین نمی‌کند که آن‌ها می‌توانند به‌طور اثربخش رهبری کنند. ما می‌توانیم رهبرانی را پیدا کنیم که توانایی نفوذشان ناشی از ساختارهای غیر رسمی است؛ به عبارت دیگر، رهبران به همان اندازه ساختارهای رسمی، می‌توانند در داخل گروه‌های غیر رسمی ظاهر شوند (رابینز^۱، ۱۹۹۶).

تئوری‌های رهبری

تقریباً پیش از سال ۱۹۵۰ میلادی تاکنون نظریه‌های رهبری، فراز و نشیب‌های متعددی را پشت سر گذاشته است. در واقع تکامل نظریه‌های رهبری شامل پنج دسته است:

^۱ Robbins

۱- نظریه‌های صفات مشخصه رهبری^۱

جستجو برای یافتن صفات و خصوصیات رهبران برای سال‌ها ادامه داشته است. در واقع محققان به دنبال یافتن پاسخ برای این سؤال بوده‌اند که چه خصوصیتی یک فرد را به عنوان رهبر از دیگران متمایز می‌کند؟ اساس این پرسش از اهمیت رهبری برای محققین و همچنین این نظریه که رهبران افراد خاصی هستند و دارای ویژگی‌های ذاتی هستند؛ سرچشمه می‌گیرد. در آغاز قرن بیستم، چنین اعتقادی در میان صاحب‌نظران وجود داشت که نیازی نیست رهبران برای مناصب رهبری تحت آموزش و تربیت قرار بگیرند. بر طبق این نظریه، رهبران به‌طور مادرزادی رهبر متولد می‌شوند؛ بنابراین رهبری قابل آموزش نیست. در واقع برخی از رهبران صفات مشخص یا ویژگی‌های شخصیتی مشخصی دارند که آن‌ها را از غیر رهبران متمایز می‌کند. این عقیده که رهبری بر پایه مشخصه‌های فردی است به عنوان نظریه صفات مشخصه شناخته می‌شود. خصوصیت رهبر ویژگی فیزیکی یا شخصیتی است که می‌توان از آن برای ایجاد فرق میان رهبران و پیروان استفاده کرد.

رابرت لرد بر اساس تحلیل مجدد بررسی‌های گذشته، به این نتیجه رسید که افراد، دارای الگوهای رهبری هستند که بر شناخت آن‌ها در مورد یک رهبر مؤثر یا غیر مؤثر تأثیر می‌گذارد. در واقع الگوی رهبری نمایشی از خصوصیات و رفتارهایی است که مختص رهبران می‌باشد. برخی از این صفات مشخص رهبران، هوش و ذکاوت، اعتماد به نفس، تمایل به مسئولیت‌پذیری، تحمل ابهام، قاطعیت، جذابیت و نظایر این‌ها می‌باشد (زالی، ۱۳۸۳).

نظریه صفات مشخصه با این که توانست معیارهای روشنی را به‌منظور توصیف خصلت‌های عمومی مورد نیاز رهبران ارائه دهد، در عین حال به‌طور کلی از توصیف ماهیت پدیده رهبری غافل ماند. پس از مدتی محدودیت‌های این نظریه برای صاحب‌نظران رفتار سازمانی آشکار شد؛ به عنوان نمونه، «جنینگز» به این نتیجه رسید که «۵۰ سال تحقیق و مطالعه برای یافتن ویژگی‌های شخصیتی یا برخی شایستگی‌ها که بتوان برای تمیزدادن رهبران از غیر رهبران به کار برد، ناکام مانده‌است». همچنین یوکل (۱۹۹۴) نشان

^۱ Trait Theory

داد که ویژگی‌های شخصیتی منفی نیز هست که مانع از رسیدن شخص به استعداد رهبری می‌شود (هرسی و دیگران، ۱۹۹۶). تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که رهبری فرایندی پویاست و یا از هر موقعیت به موقعیت دیگر همراه با تغییر رهبر، پیرو و وضعیت تغییر می‌یابد. همان‌طور که مشخص شد، ویژگی‌های جهان‌شمولی نیست که بتواند موفقیت رهبری را تضمین کند. نبودن روایی و اعتبار نظریه‌های صفات مشخصه رهبری به تحقیقات رهبری دیگری منجر شد. این تحقیقات در قالب رویکردهای گرایشی یا نظریه سبک‌های رفتاری رهبری مطرح شد (ریتنر^۱، ۱۹۹۶). در کل می‌توان مهم‌ترین نقایص را این‌گونه برشمرد:

- نادیده گرفتن سهم پیروان در تکوین پدیده رهبری؛
- دخیل ندانستن شرایط محیطی در اثربخشی فعالیت‌های رهبر؛
- عدم ارائه روش برای تبیین چگونگی نفوذ رهبر بر پیروان؛
- برقرار نبودن رابطه‌ای روشن بین ویژگی‌های مورد نیاز رهبر و اقتضائات خاص سازمانی (سنجی، ۱۳۸۰).

۲- نظریه سبک‌های رفتاری^۲

با نمایان شدن ضعف‌های مختلف نظریه صفات مشخصه در توصیف رهبری، به تدریج توجه پژوهشگران به سبک‌های رفتاری رهبری معطوف شد، به عبارت روشن‌تر، توجه محققان از شخص رهبر به رفتار رهبر تغییر یافت.

نگاه رفتاری به رهبری از دهه ۱۹۴۰ تا ۱۹۶۰ برقرار بود (هرسی و دیگران، ۲۰۰۱). این تئوری مدعی است که رفتارهای خاصی رهبر مؤثر را از رهبر غیر مؤثر جدا می‌کند (دی سنزو، ۲۰۰۱). در این رویکرد عقیده بر این است که رهبر ساخته می‌شود نه این‌که رهبر به‌طور مادر زادی رهبر بود. بنابراین، این نظریه مخالف مفروضات نظریه صفات مشخصه رهبری است (زالی، ۱۳۸۳). نظریه‌های رفتار رهبری شامل

^۱ Ritner

^۲ Behavioral Theories

تحقیقات زیر است:

۱. مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو؛
۲. مطالعات رهبری میشیگان؛
۳. مطالعات پویایی گروه توسط کرت لوین^۱؛
۴. سیستم‌های چهارگانه مدیریت توسط لیکرت^۲؛
۵. شبکه مدیریت (رهبری) توسط بلیک و موتون^۳.

پژوهشگران نظریه‌های رفتاری، به دنبال مهم‌ترین رفتار یا سبک رهبری بودند، اما مطالعات و تحقیقات بعدی نشان داد که هیچ سبک بهتری وجود ندارد.

مطالعات اوهایو

بخش تحقیقات بازرگانی دانشگاه ایالتی اوهایو مطالعاتی به منظور تشخیص ابعاد گوناگون رفتار رهبر آغاز کرد. محققان این مرکز رهبری را به عنوان رفتار یک فرد، هنگامی که در حال هدایت فعالیت‌های یک گروه می‌باشد بررسی کردند. آن‌ها رفتار رهبر را به اختصار در دو بعد: ساخت‌دهی^۴ و مراعات^۵ توصیف نمودند. ساخت‌دهی اشاره می‌کند به «رفتار رهبر در مشخص کردن رابطه میان خود و اعضای گروه، کار و کوشش او برای ایجاد الگوهای دقیق سازمانی، مجاری ارتباط و روش‌ها». از سوی دیگر مراعات اشاره می‌کند به «رفتار حاکی از دوستی، اعتماد متقابل، احترام و ملایمت در رابطه میان رهبر و اعضای گروه».

در مطالعه رفتار رهبر، محققان اوهایو دریافتند که ساخت‌دهی و مراعات دو بعد مشخص و مجزا را تشکیل می‌دهند. قوی بودن در یک بعد لازمه‌اش ضعیف بودن در بعد دیگر نیست. رفتار یک رهبر را با هر نوع ترکیبی از دو بعد می‌توان توصیف کرد. در نتیجه طی این مطالعات بود که رفتار رهبر اولین بار به جای یک پیوستار واحد، بر دو محور جداگانه ترسیم شد (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه‌بند، ۱۳۸۵).

^۱ Kurt Lewin

^۲ Likert

^۳ Blake & Mouton

^۴ Initiating Structure

^۵ Consideration

مطالعات دانشگاه میشیگان

این مطالعه شباهت بسیار به مطالعه اوهایو داشت و خصوصیات رفتاری رهبر را که با عملکرد مؤثر رابطه دارد مشخص کرده‌اند. مطالعات میشیگان دو بعد رفتاری رهبر را نشان می‌دهد که کارمند مدار و تولید مدار نام‌گذاری شده‌اند.

تأکید رهبران کارمند مدار بر روابط میان فردی، نیازهای کارمندان، پذیرش خصوصیات مختلف فردی میان کارمندان می‌باشد (رابینز، ۲۰۰۰). آن‌ها برای هر کارمند احساس اهمیت می‌کنند و به تک تک آن‌ها علاقه دارند. همچنین تفاوت‌های شخصیتی هر فرد را می‌پذیرند (هرسی، ۲۰۰۱).

رهبران تولید مدار بر جنبه‌های تکنیکی و عملی کار تأکید دارند و توجه اصلی آن‌ها بر انجام وظایف گروهی می‌باشد. این رهبران به کارمندان خود به شکل یک ابزار برای رسیدن به اهداف نگاه می‌کنند (دی سنزو، ۲۰۰۱).

مطالعات کرت لوین

تحقیقات، مطالعات و بررسی‌های کرت لوین بر روی دو گروه از افراد نسبتاً کم سن و سال که در یک کارگاه ماسک‌سازی مشغول به کار بودند، انجام گرفت. کرت لوین بررسی‌های خود را به‌منظور مقایسه دو سبک و شیوه رهبری خودکامه و رهبری آزادمنشانه و میزان تأثیر سبک‌های رهبری در بهره‌وری گروهی قرار داد. وی برای اداره و رهبری افراد کم سن و سال مورد نظرش، سه نوع رهبری تعیین کرد:

الف – رهبری خودکامه

ب – رهبری آزاد منشانه

ج – رهبری بر عدم مداخله

رهبران تعیین شده می‌بایست بر مبنای ویژگی‌های هریک از سبک‌ها عمل می‌کردند.

از آنجایی که افراد مزبور در گروه‌های سه‌گانه، از ویژگی‌های شخصیتی، شرایط کاری و محیطی یکسانی برخوردار بودند، نتایج بررسی‌ها و مطالعات کرت لوین، تفاوت‌هایی را به صورت زیر در بازخورد عملیات افراد نشان داد. برای نمونه:

۱- گروه تحت رهبری آزادمنشانه دارای روابط صمیمی، اشتراک مساعی و مشارکت زیاد در فعالیتهای گروهی بودند، بهطوری که آنها حتی در غیاب سرپرست، خود کنترل بودند. اگرچه تولید در این گروه از نظر کمی پایین تر از گروه مربوط به رهبری خودکامه بود، اما تولیدات آنها از نظر کیفی در سطحی بالا-تر از رهبری خودکامه قرار داشت.

۲- گروه با رهبری عدم مداخله، نه در کار گروهی موفق بود و نه در رضایت گروهی. عدم همکاری گروهی، مراجعه مداوم به سرپرست جهت گرفتن اطلاعات مربوط به کار و ...، ناامیدی، احساس ضعف، ناکامی شدید و ...، از ویژگیهای افراد تحت رهبری عدم مداخله محسوب می شد.

۳- افراد گروه تحت رهبری خودکامه واکنشی دوگانه به صورت زیر از خود نشان می دادند:

الف) عدهای ستیزهجویی و سرکشی را برای جلب توجه رهبر برگزیدند و از همکاریشان عیبجویی کردند؛

ب) عدهای دیگر بی تفاوتی را نسبت به انجام عملیات در پیش گرفتند.

کرت لوین میزان خصومت و دشمنی افراد در محیط کار را در سبک رهبری خودکامه نسبت به گروه تحت رهبری عدم مداخله، سی برابر و از نظر تعرض افراد نسبت به یکدیگر، هشت برابر آن ارزیابی نمود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵).

شبکه رهبری^۱

رابرت بلیک و جین سریگلکس موتون یک دید دو بعدی به سبکهای رهبری را تحت عنوان شبکه رهبری توسعه دادند. شبکه رهبری بر پایه سبکهای نگران برای افراد و نگران برای تولید بود که اساساً منعکس کننده ابعاد مطالعات اوهایو و دو بعد کارمند مدار و تولید مدار در مطالعات میشیگان می باشد. مطالعات رفتاری موفقیت نسبی در مشخص کردن ارتباط بین رفتار رهبری و عملکرد گروهی داشته است (بلیک و موتون، ۱۹۶۴).

این نظریه چنین بیان می کند که در رهبری، یک سبک برتر نسبت به سایر سبکها وجود دارد. منظور از

^۱ Leadership Grid

شبکه، محل تلاقی دو بعد از سبک رهبری است. بر روی محور افقی «توجه به تولید» و روی محور عمودی «توجه به افراد» قرار دارد. بلیک و موتون به واسطه درجه‌بندی هر کدام از محورها ۱ (کم) تا ۹ (خیلی زیاد)، توانستند پنج سبک رهبری را طراحی کنند. این سبک‌ها عبارتند از:

مدیریت ضعیف یا نامحسوس، مدیریت باشگاهی، مدیریت اقتدارگرایانه، مدیریت میانه و مدیریت تیمی. در این نظریه، مدیریت تیمی صرف‌نظر از موقعیت، بهترین سبک به شمار می‌آید (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶).

۳- نظریه‌های اقتضایی^۱

پیش‌بینی موفقیت رهبری بسیار پیچیده‌تر از آن است که بتوان با مشخص کردن تعدادی ویژگی یا رفتارهای ارجح، انجام پذیرد. در نظریه شبکه مدیریت عقیده بر این است که بهترین رفتار رهبری توجه زیاد به تولید است. افراد زیادی سعی کردند تا بهترین شیوهی رهبری را مشخص سازند. برای نمونه «لیکرت» نشان داد که بهترین سبک رفتار رهبری ایالات متحده، سبک رابطه مدار است. اما بر اساس تحقیقی که «پاول هرسی» انجام داد به این نتیجه رسید که سبک کار مدار با بازده بیشتر همراه بوده است و این نتیجه‌گیری بر خلاف تحقیقات لیکرت بود. بنابراین صاحب‌نظران به این نتیجه رسیدند که بهترین سبک رهبری که در همه حالت‌ها اثربخش باشد، وجود ندارد.

بنا بر نقایصی که در نظریات فوق وجود داشت، عامل وضعیت و موقعیت به عنوان متغیری دیگر وارد مباحث رهبری شد؛ به آن دسته از نظریه‌هایی که به وضعیت و موقعیت‌های رهبری تأکید می‌کند، نظریه‌های وضعیتی یا اقتضایی می‌گویند. همه این نظریه‌ها یک فرض اساسی مشترک دارند: رهبری موفق هنگامی اتفاق می‌افتد که سبک رهبری با موقعیت (وضعیت) منطبق باشد؛ این نظریه‌ها بر انعطاف-پذیری تأکید دارند (زالی، ۱۳۸۳).

نظریه‌های اقتضایی رهبری پژوهش‌های خود را به‌طور مستقیم در جهت کشف متغیرهای زمینه‌ساز، اثربخشی برخی از ویژگی‌ها و رفتارهای رهبر در یک وضعیت معین هدایت می‌کنند؛ برای مثال نظریه‌های

^۱ Situational Theories

اقتضایی بیان می‌دارند که یک مدیر اداری در یک دانشکده و یک گروه‌بان تعلیم‌دهنده فنون نظامی به ویژگی‌ها و رفتارهای متفاوتی نیاز دارند، زیرا با وضعیت‌های کاملاً متفاوتی مواجه هستند.

نظریه‌های اقتضایی رهبری شامل نظریه‌های زیر می‌باشد:

۱. نظریه اقتضایی فیدلر^۱؛

۲. نظریه مسیر-هدف^۲؛

۳. نظریه یا مدل تصمیم‌گیری (نظریه رهبری مشارکتی) وروم و یتون^۳؛

۴. نظریه رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد (هرسی، بلانچارد و دوی؛ نقل از زالی، ۱۳۸۳)

نظریه‌های وضعی یا اقتضایی از نظریه‌های صفات مشخصه و رفتاری متفاوت هستند. این نظریه‌ها درجه‌ی کارآیی و اثربخشی هر سبک خاص از رهبری را منوط به وجود اوضاع مناسب با آن می‌پندارند و بر این باور هستند که اساساً وجود سبک برتر رهبری به گونه‌ای که بتواند به مثابه امری جهان شمول در تمامی زمینه‌های گوناگون موضوعیت داشته باشد، کاملاً منتفی است. بر این اساس، چنانچه سبک یا الگو رفتاری معینی از رهبری در وضعیت خاص به اثربخشی بینجامد، نمی‌توان انتظار داشت که همین الگو در دیگر وضعیت‌ها نیز اثربخش باشد (سنجقی، ۱۳۸۰)؛ مدیران باید موقعیت رهبری خود را تشخیص دهند، سبک رهبری اثربخش را شناسایی و سپس سبک رهبری مورد نیاز را اجرا کنند (گوردن، ۱۹۹۶). بر اساس نظریه‌های وضعی، فرایند رهبری تابع رهبر، پیرو و سایر متغیرهای وضعی است. به نظریه‌های وضعی الگوی رهبری تعاملی، مراوده‌ای یا سوداگر گفته می‌شود. این نظریه با دو نظریه قبل متفاوت است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که مدیران باید سبکی را انتخاب کنند که با یک موقعیت در یک زمان معین، بهترین سازگاری را داشته باشد.

نظریه اقتضایی فیدلر

در سال ۱۹۶۷ فیدلر نظریه «رهبری اقتضایی» را گسترش داد به همین دلیل فیدلر را پدر نظریه اقتضایی

^۱ Fiedler

^۲ Path Goal Theory

^۳ Vroom & Yetton

نیز می‌نامند. فیدلر معتقد است که یک عملکرد گروهی مناسب، به یک همخوانی درست بین سبک رهبری، افراد زیر دست و شرایط محیطی که از بیرون تحمیل می‌شود، نیاز دارد. بر اساس نظریه فیدلر یک نکته‌ی کلیدی در موفقیت رهبر اتخاذ سبک رهبری بر اساس ویژگی‌های افراد است (مارینر، ۱۹۹۶). بعد از ویژگی‌های فردی، شرایط محیط تعیین‌کننده هستند. فیدلر سه عامل اساسی را برای رهبری مطلوب شناخته است:

الف) رابطه‌ی بین رهبر و پیرو که حاکی از میزان پذیرش، احترام، اعتماد به رهبر در بین اعضای گروه است. رهبری که مقبولیت دارد می‌تواند به آسانی کارکنان را متعهد به انجام کار کند اما در گروهی که رهبر مورد قبول نیست؛ مسأله اصلی او جلوگیری از کم کاری کارکنان می‌شود؛

ب) ساختار کار که میزان تکراری و غیرتکراری بودن کارها را معین می‌کند. کارهای تکراری دارای هدف-های کاملاً روشن و قابل تبیین هستند ولی کارهای جدید، بدون ساختار و مستلزم سعی و خطا هستند؛ ج) قدرت ناشی از پست و مقام: به میزان قدرت پاداش، تنبیه، اخراج، استخدام و قدرت عرفی رهبر، قدرت ناشی از پست و مقام گویند که این نوع قدرت در سازمان‌های تجاری و تولیدی در مقایسه با سازمان‌های عام المنفعه کمتر است.

فیدلر بیان می‌دارد که نمی‌توان به رهبران آموزش داد تا سبک رهبری خود را بر اساس شرایط تغییر بدهند بلکه بهترین راه حل تغییر شرایط است.

گرچه تحقیق فیدلر بعدها به خاطر ضعف پرسش‌نامه‌ی استفاده شده که دارای پایایی و روایی بسیار کمی بوده، مورد نقد شدیدی قرار گرفت؛ اما نظریه‌ای که او مطرح کرد تأثیر به سزایی در اصول مدیریت و تحقیقات صورت گرفته بر روی آن گذاشت (ماتسن، ۱۹۹۹).

نظریه مسیر – هدف

رهیافت مشهور دیگر نسبت به اقتضائات وضعیتی نظریه‌ای است که به وسیله‌ی هاوس و میشل^۱ مبتنی بر کار اولیه دیگر پژوهشگران ارائه شده است. این تئوری که در سال ۱۹۷۱ ارائه شد بر وظیفه‌ی همیاری و

^۱ House & Mitchell

همکاری رهبران با زیردستان برای به دست آوردن اهداف مورد نظر تأکید می‌کند. براساس این نظریه رفتاری از رهبران قابل قبول است که زیردستان آن را به عنوان هدایت و حمایت درک کنند. خود او می‌گوید: چون این نظریه بر چگونگی تأثیر رهبران در راه رسیدن به اهداف در زیردستان دقت دارد، این نام را بر روی آن قرار داده‌ام (ماتسن، ۱۹۹۹).

نظریه مسیر-هدف دو نوع موقعیت یا اقتضا را به عنوان عوامل مؤثر بر خروجی‌های رفتار رهبری در نظر می‌گیرد. اولین مورد، فشارها و خواست‌های محیطی می‌باشد و دومین مورد هم خصوصیت‌های شخصی زیردستان است. یک رهبر با این دو عامل باید کنار بیاید تا بتواند به اهداف کاری و رضایت شغلی در سازمان برسد.

نظریه رهبری مشارکتی

ویکتور وروم و فیلیپ یتون در سال ۱۹۷۳ الگوی رهبری مشارکتی را براساس رفتار رهبر و مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری ارائه کردند. آن‌ها معتقد بودند که رفتار رهبر باید تغییر کند تا منعکس‌کننده ساختار کاری باشد که باید انجام شود. الگوی مزبور حالت دستوری دارد یعنی برای تعیین شیوه مشارکت در تصمیم‌گیری، با توجه به شرایط مختلف، باید مجموعه قانون و مقررات به صورتی دقیق رعایت گردد و با توجه به شرایط مختلف میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری تغییر کند. این الگو همان درخت

تصمیم‌گیری که دارای انواع متغیرهای اقتضایی است، می‌باشد. متغیرهای اقتضایی شامل:

نیازهای زیستی (تن کارشناختی): اولین سطح نیازها، نیازهای زیستی است. کارمند یک سازمان برای خرید مایحتاج زندگی انگیزه کار کردن را پیدا می‌کند. از آنجا که حقوق ماهیانه اولین راهکار برای تأمین زندگی است؛ ملاحظه می‌شود که خود حقوق فی نفسه ممکن است عامل انگیزش نباشد بلکه کاربرد آن در تأمین مایحتاج زندگی است که حقوق را به عنوان یک انگیزه مطرح می‌سازد.

نیاز به امنیت: این نیاز یک سطح بالاتر از نیاز زیستی است. این نیاز پس از برآورده شدن نیازهای زیستی بروز می‌کند. امنیت می‌تواند اهمیت شغل، ثبات شغل، شرایط ایمنی کار، جو سازمان و غیره باشد. همچنین شناخت محدودیت‌های رفتار قابل قبول در زمره نیازهای ایمنی است و تقریباً هر چیزی که به

امنیت شغلی، ترفیع و مسائل حقوقی مربوط شود، در زمره نیازهای ایمنی است.

هنگامی که رفتار غیر قابل قبول تعریف و جریمه‌های آن نیز تعیین شود، امنیت حاصل می‌گردد. اگر محدودیت‌ها تعیین نشود در آن صورت مردم تا زمان یافتن آن‌ها دست به آزمایش می‌زنند.

نیازهای اجتماعی: شامل نیاز به پذیرفته‌شدن از طرف همکاران، داشتن روابط دوستانه حداقل با چند نفر و فرصت برای معاشرت با همکاران و بحث درباره‌ی مشکلات است. سازمان غیر رسمی که در کنار هر سازمان رسمی قرار دارد، از همین مجموعه‌ی امیال ناشی می‌شود.

چنانچه سازمانی نیازهای اجتماعی کارکنانش را ارضا نکند، اعضای ناراضی ممکن است پی در پی غایب شوند و فشارروحي کارکنان را بالا می‌برد. به‌طور مثال کارمند یک سازمان که نیازهای زیستی و امنیتی تا یک حد متعادل بر طرف شده گرایش به‌سوی ارضای نیازهای اجتماعی‌اش پیدا می‌کند و حالا اگر امکان ارضای این نیازها درمحل کاری‌اش فراهم نباشد و این نیاز از طریق روابط دوستانه با همکاران ارضا نشود فرد به شیوه‌های گوناگون "ازجمله غیبت ازمحل کارخود به بهانه‌های متفاوت و گپ‌زنی با همکاران در بخش‌های دیگر سازمان" درجهت ارضای نیاز خود برخورد آید.

نیاز به احترام: ارضای نیاز به احترام شامل عزت نفس و منزلت داشتن در چشم دیگران است. چیزهایی چون: اعتماد به نفس، موفقیت، حرمت نفس و استقلال نفس از عواملی هستند که در زمره این مقوله به شمار می‌روند.

نیازهای خودشکوفایی: در واقع یعنی نیاز به شناخت استعدادهای بالقوه خود. این بخش از نیازها شامل توان، استعداد و نیز قابلیت‌های فردی می‌باشد و شاید سخت‌ترین نیازها از جهت برآورده شدن در افراد است.

ایجاد فرصت از جانب مدیریت سازمان برای کارمندان مشغول به کار در سازمان در امر تصمیم‌گیری‌های سازمانی و یا فراهم آوردن فرصت برای ادامه تحصیل کارمند درسطوح بالاتر و اجازه استفاده از وسایل جدید برای پیشرفت کار، مشارکت دادن افراد در طراحی امور شغلی و فراهم ساختن فرصت برای رشد شخصیت افراد در زمره این دسته از نیازهاست (مرهون، ۱۳۸۱).

نظریه رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد

مدل رهبری آن‌ها به سرعت جایگاه مناسبی در میان متخصصین علم مدیریت پیدا کرد. این تئوری رهبری وضعیتی نشان می‌دهد که مدیران چگونه باید سبک رهبری خود را تعیین کنند که بازتاب‌دهنده خواسته‌هایی باشد که از پیروان خود دارند. این نظریه نوعی مدل اقتضایی می‌باشد که بر پیروان تأکید دارد زیرا آن‌ها هستند که رهبری رهبران را می‌پذیرند یا رد می‌کنند.

هرسی و بلانچارد چهار سبک رهبری را ارائه می‌دهند:

الف) سبک آمرانه (وظیفه مداری زیاد - رابطه مداری کم): در این سبک رهبر نقش‌ها را تعیین می‌کند و به افراد می‌گوید که چه، چگونه، چه وقت و کجا وظایف مختلف را انجام دهند.

ب) سبک متقاعدکننده (وظیفه مداری زیاد - رابطه مداری زیاد): در این سبک رهبر هم رفتار آمرانه و هم رفتار حمایت‌کننده دارد.

ج) سبک مشارکتی (وظیفه مدار کم - رابطه مدار زیاد): رهبر و پیروان در این سبک در تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند.

د) سبک تفویضی (وظیفه مدار کم - رابطه مدار کم): در این سبک رهبر هم دستور کم صادر می‌کند و هم حمایت کمی اعمال می‌کند.

جزء نهایی نظریه هرسی بلانچارد تعیین چهار مرحله بلوغ است (جدول ۱-۲):

سطح بلوغ یک: افراد نه قادرند و نه تمایلی به قبول مسئولیت برای انجام دادن بعضی کارها دارند. در حقیقت آنان صلاحیت و اعتماد به نفس ندارند.

سطح بلوغ دو: افراد در این مرحله از بلوغ، توانایی ندارند اما مایل‌اند وظایف ضروری کار خود را انجام دهند.

سطح بلوغ سه: افراد در این سطح از بلوغ توانایی دارند اما مایل نیستند آنچه را که رهبر می‌خواهد انجام دهند.

سطح بلوغ چهار: در این مرحله افراد هم توانایی دارند و هم مایل‌اند آنچه را که از آنان خواسته می‌شود

انجام دهند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵).

جدول (۱-۲): سطوح بلوغ در نظریه هرسی و بلانچارد

سبک رهبری مناسب	میزان بلوغ از کم به زیاد
متقاعد کننده	بلوغ یک
آمرانه	بلوغ دو
مشارکتی	بلوغ سه
تفویضی	بلوغ چهار

گرچه منتقدین بیان می‌دارند که این نظریه بسیار کم مورد آزمون قرار گرفته است و قابل اطمینان نیست اما این نظریه در محیط سازمانی مورد استقبال قرار گرفت و در برنامه‌های آموزشی نیز گنجانده شده است.

۴- نظریه رهبری کاریزماتیک^۱ یا فرهمند

رابینز (۲۰۰۰) تئوری رهبری کاریزماتیک را ادامه‌ی نظریه اسنادی می‌داند. این نظریه بیان می‌دارد که پیروان قابلیت‌های حماسی و شگفت‌آوری را در صورت مشاهده‌ی رفتارهای خاصی به قابلیت‌های رهبر اسناد می‌دهند. با توجه به نظریات ویلز (۱۹۹۸) کاریزما به معنای توانایی اعمال نفوذ رهبران به صورت آشکارا یا پنهانی در رفتارها، باورها، ارزش‌ها و عملکرد دیگران با کمک عقاید، رفتارها، ارزش‌ها و عملکرد خودش، می‌باشد. هاوس (۲۰۰۰) سه ویژگی اعتماد به نفس بالا، تسلط و نفوذ بالا، عقیده‌ی محکم و قوی را برای رهبران کاریزماتیک بر شمرده است.

کانگر یک تئوری رهبری کاریزماتیک را بر پایه این فرض که کاریزما یک پدیده‌ی اسنادی است، توسعه داد (یوکل، ۱۹۸۹). پیروان بر اساس مشاهدات خود از رفتار رهبر ویژگی‌های خاص کاریزماتیک را به رهبران اسناد می‌دهند. رهبران کاریزماتیک تأثیر خود را با بیان روشن و ماهرانه اهداف برتر که برای

^۱ Charismatic Leadership

پیروان به صورت آرمان در می‌آید و با ارزش‌های ایدئولوژیکی مهم پیروان ارتباط پیدا می‌کند، به دست می‌آورند (هاول، ۱۹۹۹).

رهبران کاریزماتیک نیاز شدیدی به قدرت، احساس احترام به خود و عقیده محکم بر درستی باورهای اخلاقی‌شان دارند. نیاز به قدرت این افراد را و می‌دارد تا به رهبری برسند (هانت، ۱۹۹۸).

با توجه به این نظریه رهبران کاریزماتیک ظرفیت‌های ذاتی اهداف و تلاش را با مرتبط کردن آن‌ها با ارزش‌ها و مفاهیم شخصی پیروان افزایش می‌دهند. این دسته از رهبران به کمک توانایی زبانی و رفتار نمادین خود برخی از ارزش‌ها و شخصیت‌های خاص را در ذهن افراد برجسته می‌کنند و آرمان‌هایی را در راستای این مفاهیم بیان می‌دارند. همچنین از افراد خواسته می‌شود تا تلاش‌های خود را در قالب همان ارزش‌ها و شخصیت‌ها انجام بدهند. در حقیقت رهبران کاریزماتیک با جهت‌دهی به انگیزش‌ها و معنا بخشیدن به اهداف و تلاش‌ها از پیروان برای اثبات بیان‌گری، توانا بودن و ارزش بخشیدن به شخصیت خود بهره می‌برد (زاکای، ۱۹۹۸).

برخی از ویژگی‌های رهبران کاریزماتیک شامل تسلط بر خود، فصاحت و بلاغت، ایجادکننده حس اعتماد در دیگران، بینش و دیدگاه عمیق می‌شود. این دسته از رهبران با ایجاد تحول در افراد آن‌ها را به پیروی از اهداف سازمان به جای خواست‌ها و علایق شخصیشان وا می‌دارند؛ بدین ترتیب این‌گونه رهبران می‌توانند تغییرات سازمانی مهمی را ایجاد کنند و نتایج بزرگی کسب کنند.

۵- نظریه رهبری تحول آفرین^۱ و تبادل‌گرا^۲

تا دهه ۱۹۸۰ میلادی آموزش‌ها، تئوری‌ها و تحقیقات رهبری بر این نکته متمرکز بود که رهبری نوعی مبادله میان رهبر و پیروان است اما با تغییرات شرایط بازار و نیروی کار از سال ۱۹۸۰ به بعد نیاز به رهبرانی احساس شد که کمتر تبادل‌گرا و بیشتر تحول‌آفرین باشند تا بتوانند اثربخشی و کارایی خود را حفظ کنند (باس، ۱۹۹۹).

^۱ Transformational Leadership Theory

^۲ Transactional Leadership Theory

امکان رشد سازمانی با مکانیزم‌های مختلفی وجود دارد؛ یکی از مهم‌ترین آن‌ها رهبری تحول‌آفرین می‌باشد که می‌تواند رشد و توسعه سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. این سبک از رهبری با شفاف‌سازی دیدگاه رهبران و قابل پذیرش ساختن آن برای پیروان، اشتیاق و رغبت شخصی آن‌ها را نیز با این دیدگاه همراه می‌سازد. این نظریه بر اهمیت آماده‌سازی افراد و گروه برای تغییر تأکید می‌ورزد (تاپین، ۲۰۰۱).

«جیمز مک‌گریگور برنز» در کتاب خود تحت عنوان «رهبری» بین رهبری مراوده‌ای و تحول‌آفرین تمایزی قائل شد. برنز مشخص کرد که رهبران تحول‌آفرین، کسانی هستند که صاحب بینش هستند و دیگران را برای کارهای استثنایی به چالش و تلاش و می‌دارند. به اعتقاد وی تنها رهبران تحول‌آفرین هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری نوین برای سازمان‌های جدید هستند؛ زیرا آن‌ها منشأ تغییرات هستند؛ به عبارت دیگر، رهبران تحول‌آفرین بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر موج تغییرات سوارند. این نوع رهبر می‌تواند تصویر بهتر و روشن‌تری از آینده ارائه دهد؛ بینش خود را به صورت اثربخش برای کارکنان تبیین کند و آن‌ها نیز راغبانه آن بینش را به عنوان واقعیت بپذیرند (ریتنر، ۱۹۹۶).

در واقع چنین به نظر می‌رسد که ظهور نظریه رهبری تحول‌آفرین، رویکرد دوباره‌ای است به نظریه صفات مشخصه رهبری همراه با توجه به شرایط اقتضایی؛ به عبارت دیگر نظریه صفات مشخصه رهبری به نوع دیگری تبیین و مطرح شده است. همچنین نکته مهم دیگر این است که رهبری تحول‌آفرین در برابر رهبری مراوده‌ای قرار دارد. رهبری سنتی مراوده‌ای عمدتاً بر پایه رابطه متقابل بین رهبر و پیرو است اما رهبری تحول‌آفرین به‌طور عمده بر رهبری و تغییر دادن ارزش‌ها، باورها و نیازهای پیروان مبتنی است (لوتانز، ۱۹۹۶).

نظریه برنز

برنز که یک سرباز در جنگ جهانی دوم بود؛ متوجه شد همگان در هنگام صحبت از رهبری صرفاً به شخص رهبر توجه می‌کنند و به سربازان توجهی نمی‌کنند. او مشاهده کرد در زمان جنگ واحدهایی از همه موفق‌تر بوده‌اند که با وجود کشته شدن رهبر گروه، رهبری را در خود حفظ کرده‌اند. او معتقد بود

که بین رهبری و پیروی تفاوتی وجود ندارد و این دو مقوله در ارتباط مستقیم با هم هستند. برنز با توجه به هرم مازلو بیان می‌دارد که مواردی چون خلاقیت، اخلاقیات و رشد شخصیتی در بالای هرم قرار می‌گیرند و اعتقاد دارد که در مسائل مدیریتی هم باید به عنوان مسائل درجه یک قرار بگیرد.

رهبری تحول‌آفرین برنز زمانی صورت می‌گیرد که رهبران و پیروان هر دو موجب انگیزش یکدیگر شده و با هم مشارکت داشته باشند تا هر دو گروه به رشد و تعالی برسند. این تئوری با همه‌ی تئوری‌های ارائه شده در آن زمان تفاوت بسیاری داشت. او رهبری را یک رابطه‌ی دو طرفه می‌داند. وی با متصور شدن یک سیستم اصول اخلاقی برای رهبران آن‌ها را از کسانی که صرفاً برای کسب قدرت تمایل به رهبر شدن دارند متمایز می‌سازد. او در نهایت دو مدل رهبری خود را مطرح نمود: تبادلی و تحول‌آفرین (کریستاکیس^۱، ۲۰۰۱). از نظر وی نوع رایج‌تر آن، رهبری تبادلی می‌باشد که شامل مبادله مشوق‌ها و پاداش‌ها توسط رهبر جهت جلب حمایت از جانب پیروان می‌باشد؛ هدف این نوع رهبری، توافق بر سر مجموعه‌ای از اعمال است که اهداف مجزا و فوری رهبر و پیروان، هر دو را برآورده سازد. اما هدف رهبری تحول‌آفرین فراتر از ارضای نیازهای فوری می‌باشد؛ رهبر تحول‌آفرین در جستجوی انگیزه‌های بالقوه در پیروان است. در این جا هدف جلب توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی می‌باشد.

نظریه باس

پس از برنز، صاحب‌نظر دیگری که در زمینه رهبری تحول‌آفرین تلاش کرده «برنارد باس» است. باس، بر اساس نظریه برنز در مورد رهبری تحول‌آفرین، نظریه جدیدی ارائه نمود. او اعتقاد داشت که رهبران می‌توانند زندگی پیروان را متحول کنند در صورتی که مفاهیم، ارزش‌ها و علایق آن‌ها را تغییر بدهند. باس تأکید می‌کند که خصوصیات خود رهبر در پشت تمام تغییرات قرار دارد. به اعتقاد وی پیروان تحت تأثیر رهبری قرار می‌گیرند که دارای صداقت، اعتماد، امانت‌داری و قدرت باشد و رهبری که دارای این ویژگی‌ها است پیروان خود را دچار تغییر می‌سازد. در واقع رهبری نقش یک مدل مهم و کلیدی را بازی می‌کند.

^۱ Christakis

همچنین او اقدام به طراحی پرسش‌نامه سبک رهبری کرد که به MLQ معروف است و هنوز هم یکی از مهم‌ترین و پر کاربردترین پرسش‌نامه‌ها در زمینه سبک رهبری می‌باشد. در این پرسش‌نامه علاوه بر دو سبک رهبری تبادلی و تحولی، حالت عدم دخالت را هم مورد آزمون قرار می‌دهد (داکت^۱، ۲۰۰۳). در مقابل رهبری تعامل‌گرا شامل مبادله منابع سازمانی و پاداش اقدام و عملکرد می‌باشد. برنز (۱۹۷۸) بیان می‌کند که رهبری تعامل‌گرا محدود به دامنه است چون منابع کمیاب هستند و قدرت، پراکنده است. بنابراین اختیار عمل رهبر محدود است. رهبران تعامل‌گرا یک مبادله اقتصادی و هزینه-منفعت را با پیروان دنبال می‌کنند. در این رابطه، نیازهای مادی و روانی در عوض عملکرد کاری مورد انتظار، برآورده می‌شود.

رهبری تحول‌آفرین

تاکنون تعاریف گوناگونی از رهبری تحول‌آفرین ارائه شده است. برنز (۱۹۷۸) رهبری تحول‌آفرین را فرایندی دوطرفه بین رهبر و پیروان می‌داند که در آن هر دو طرف برای ایجاد تغییرات و رسیدن به مجموعه‌ای از اهداف برانگیخته شده‌اند. باس (۱۹۹۰) رهبری تحول‌آفرین را عالی‌ترین درجه رهبری می‌داند که وقتی رهبر پیروان خود را به سمت پیشرفت و رسیدن به درجات عالی سوق می‌دهد و آن‌ها هم اهداف و مقاصد سازمان را می‌پذیرند، ایجاد می‌شود. بنیس (۱۹۹۷) اعتقاد دارد زمانی رهبری تحول-آفرین صورت می‌گیرد که رهبر و پیرو هر دو موجبات ترقی و تعالی یکدیگر را فراهم سازند. یوکل (۱۹۹۹) رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایند نفوذ در عقاید و باورهای اصلی اعضای سازمان و ایجاد تعهد به اهداف و مأموریت‌های سازمان می‌داند. بر پایه تعاریف ارائه شده «ایستمن» رهبری تحول‌آفرین را در ایجاد یک بینش پویا و تغییر شکل مداوم فرهنگ سازمانی برای رسیدن به نوآوری و خلاقیت می‌داند (ایستمن، ۱۹۹۷).

^۱ Duckett & Macfarlane

مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین

«برنارد باس» در مقاله ارزشمند خود با عنوان «از رهبری مراوده‌ای تا رهبری تحول‌آفرین: یادگیری برای ایجاد چشم‌انداز مشترک» بیان می‌کند که رهبر تحول‌آفرین برای دستیابی به نتایج مورد نظر از یک مدل، براساس چهار عامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی استفاده می‌کند. این چهار عامل به شرح زیر هستند:

نفوذ آرمانی^۱: نفوذ آرمانی را به دو مؤلفه صفات آرمانی و رفتار آرمانی تقسیم می‌کنند. صفات آرمانی که عامل مهمی در رهبری تحول‌آفرین به شمار می‌رود، نشان‌دهنده‌ی نظر کارکنان نسبت به ویژگی‌هایی چون قدرت نفوذ، اعتماد به نفس، اعتماد به دیگران، ثبات و ایده‌آل‌هایی در رهبران که افراد تمایل دارند تا از آن‌ها پیروی کنند، می‌باشد. بنابراین براساس این ویژگی‌ها است که رهبران به افرادی قابل احترام، وظیفه‌شناس، تحسین‌آمیز، معتمد برای پیرون تبدیل می‌شوند.

اما رفتار آرمانی شامل باورها، ارزش‌ها، رفتار و ملاحظات اخلاقی و عملکرد شخصی مدیران می‌شود. ایجاد یک دیدگاه واحد و مشترک بخشی جدا ناپذیر از آرمان‌گرایی می‌باشد. یک رهبر تحول‌آفرین نقش فردی را بازی می‌کند که افراد در آینده خود را آن‌گونه می‌بینند. در واقع رفتار او به رفتار قابل پذیرش گروه تبدیل شده و اعضا سعی می‌کنند خود را با آن مطابقت بدهند. رهبری تحول‌آفرین شامل صبر و بردباری می‌باشد و مدیران در ریسک‌ها با پیروان شریک هستند (آوولیو و باس، ۲۰۰۰).

انگیزش الهام‌بخش^۲: همان‌گونه که بیان شد یک رهبر برای پیروان خود یک الگو است. او دیدگاه‌ها را به هم مرتبط می‌سازد؛ در کارهای سخت حمایت‌کننده افراد است و اهداف مهم را با بیانی ساده و قابل فهم تشریح می‌کند. رهبران تحول‌آفرین مقصود و علت کارهایی را که احتمال جنجال و مخالفت بر سر آن‌ها می‌رود را بیان می‌کنند. انجام همه‌ی این کارها با روحیه‌ی بالای تیمی مرتبط است که باید با برانگیختن ذوق و شوق افراد و ایجاد خوش‌بینی در میان گروه امکان‌پذیر است. با ایجاد زمینه مساعد و برقرار کردن

^۱ Idealized Influence

^۲ Inspirational Motivation

ارتباط میان افراد با عقاید مختلف شرایط برای ایجاد یک فرهنگ مناسب در گروه به وجود می‌آید. این رهبران با تحقق انتظارات و تعهد و پایبندی به اهداف، یک دیدگاه شفاف را در میان پیروان به وجود می‌آورند. این بعد با قابلیت و اعتماد رهبران به ارزش‌ها و دیدگاه خود سنجیده می‌شود (باس، ۱۹۹۸).

ترغیب ذهنی^۱: رهبری تحول‌آفرین افراد را تشویق می‌کند تا از خلاقیت خود استفاده بکنند و راه حل‌های ابتکاری ارائه کنند، آن‌ها این کار را با دادن ایده و راه حل‌های ابتدایی به زیردستان انجام می‌دهند. دومقوله‌ی عقلایت و نوآوری در این ترغیب ذهنی نقش برجسته‌ای دارند. در این فرآیند باورها و ارزش‌ها مورد ارزیابی مجدد قرار می‌گیرند. به کارهای غیرممکن هم به دیده مشکلی که باید حل شود نگریسته می‌شود. یک رهبر تحول‌آفرین هرگز زیر دست خود را در جمع ملامت نمی‌کند و این روحیه را در افراد ایجاد می‌کند تا مسائل را به روش خود حل کنند (اولیو، زو، که و باتیا، ۲۰۰۴).

ملاحظات فردی^۲: یک رهبر همواره به نیازهای کارکنان خود توجه نشان می‌دهد و ترکیبی از نیازهای مختلف با شرایط سازمان برقرار می‌کند. او به نیاز رشد و پیشرفت پیروان خود توجه نشان می‌دهد. او در نقش یک سرپرست ظاهر می‌شود و به پیروان خود راه و مسیر ترقی را نشان می‌دهد و به نیازهای مختلف افراد به دید استعدادها و تمایلات مختلف می‌نگرد. یک رهبر می‌تواند با واگذار کردن مسئولیت‌ها و تنفیذ اختیارات خود به زیردستان و در عین حال زیر نظر گرفتن آن‌ها جهت دادن راهنمایی و کمک در زمان مناسب، به افراد در مسیر پیشرفت و شکوفایی یاری برساند. این عامل را می‌توان با علاقه رهبر به رشد و پیشرفت زیردستان و همچنین دقت در آموزش آن‌ها مورد سنجش قرار داد (آوولیو و باس، ۲۰۰۲).

ویژگی‌های رهبران تحول‌آفرین به‌طور کامل‌تر در شکل (۲-۱) نشان داده شده است.

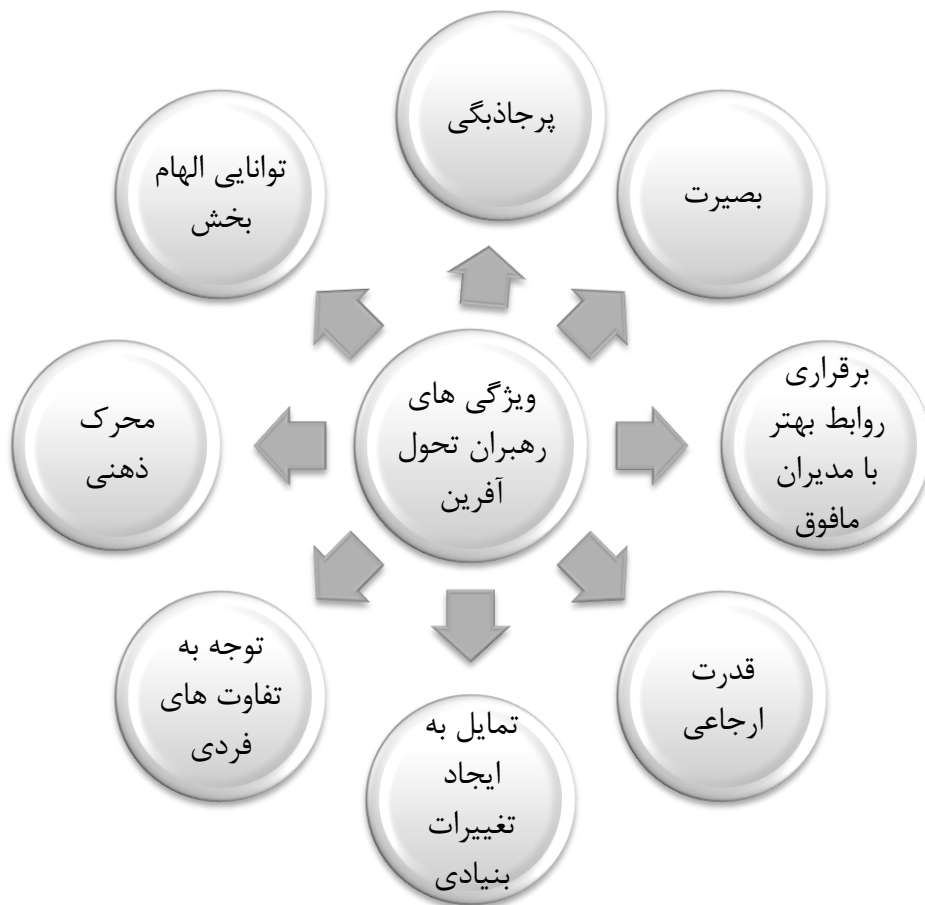
الگوهای رهبری تحول‌آفرین

رهبران تحول‌آفرین برای نفوذ در دیگران، الگوهای رفتاری مشخصی از خود نشان می‌دهند. بر اساس دیدگاه دو تن از صاحب‌نظران، این الگوهای رفتاری عبارت است از ترسیم چشم‌انداز و بصیرت‌بخشی،

^۱ Intellectual Stimulation

^۲ Individual Consideration

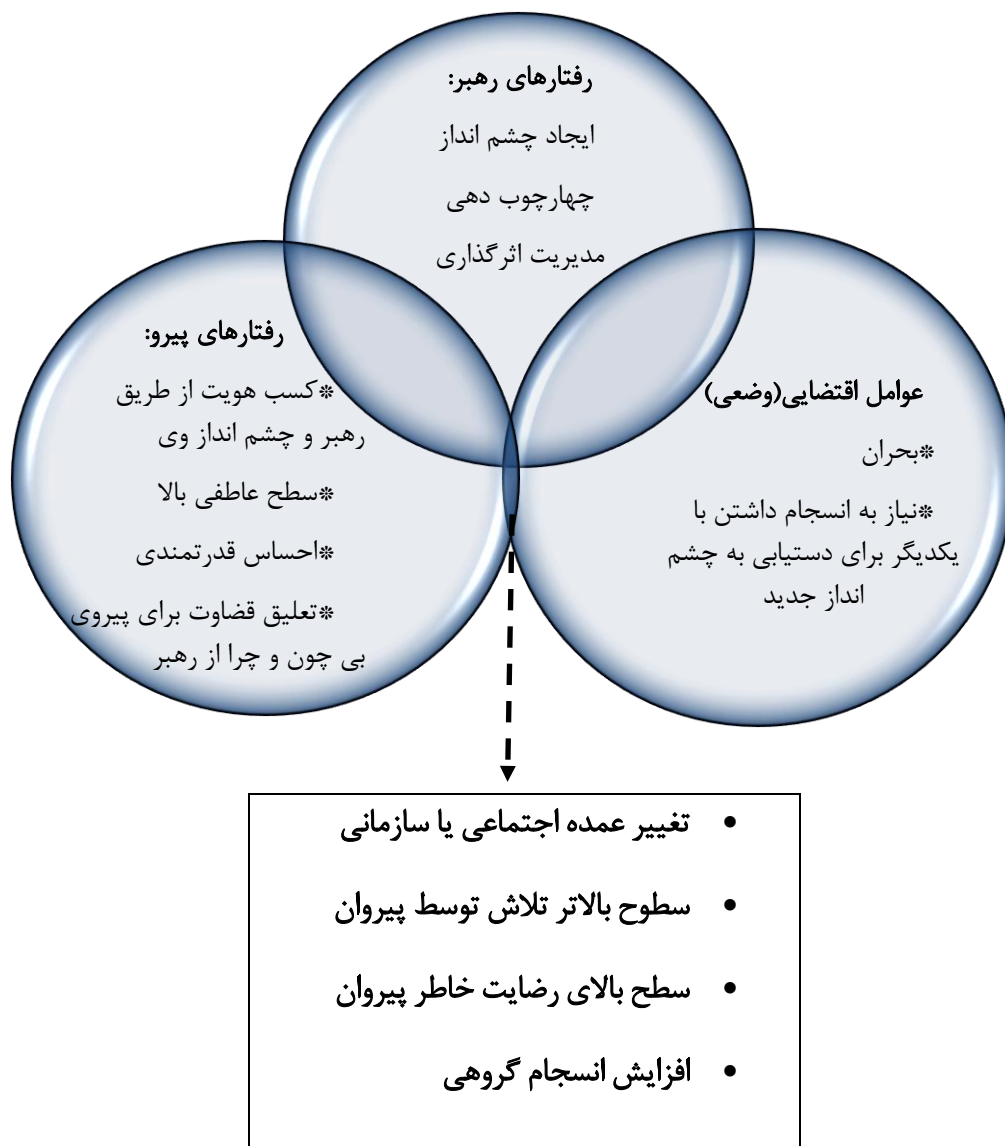
چارچوب‌دهی و مدیریت اثرگذاری. شکل (۲-۲) الگوی رهبری تحول‌آفرین را نشان می‌دهد. همان‌طور که شکل (۲-۲) نشان می‌دهد، رهبری تحول‌آفرین، حاصل برآیند رفتارهای رهبر، پیرو و وضعیت اقتضایی است؛ به عبارت دیگر رهبری تحول‌آفرین تابع رفتارهای رهبر، پیرو و عوامل اقتضایی است. T.L رهبری تحول‌آفرین، L.B رفتارهای رهبر، F.B رفتارهای پیرو، C بیانگر وضعیت و عوامل اقتضایی است. این فرمول در واقع شبیه تابع رهبری در نظریه اقتضایی رهبری است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد



شکل (۲-۱): ویژگی‌های رهبران تحول‌آفرین

که محتوای رفتارهای رهبر، پیرو و وضعیت اقتضایی از آنچه در نظریه‌های اقتضایی رهبری مطرح شده است، متفاوت است. زیرا رفتارهای رهبر و پیروان حاکی از برخورداری رهبر از ویژگی‌های رهبران پر جاذبه است، لذا پیروان رهبر تحول‌آفرین، هویت خود را با وی معنی می‌بخشند. آنان از انگیزش بالایی برخوردار و تابع بی‌چون و چرای رهبر هستند.

رهبری تحول‌آفرین به پیروان و کارکنانی نیاز دارد که به‌طور سریع درک و به‌طور متفاوت تفکر و اقدامات و نقش‌های جدید سازمانی را ایفا کنند. بنابراین رهبری تحول‌آفرین قصد دارد در بسیاری از اعضای سازمان رفتارهای جدیدی ایجاد کند. رهبری تحول‌آفرین، معمولاً در واقع اضطراری و بحران‌شناسایی می‌شود. زمان، عامل حیاتی و مهمی است. از آنجا که تحول، مانند ارائه پاسخ و واکنش نسبت به بحران سازمانی است به اقدامات جدید و اضطراری نیاز دارد. بنابراین رهبری تحول‌آفرین دربرگیرنده‌ی وضعیت اقتضایی نیز هست. نکته‌ی آخر این‌که، رهبری تحول‌آفرین ترکیبی از نظریه‌های اولیه (صفات مشخصه رهبری) و نظریه‌های اقتضایی رهبری است.



شکل (۲-۲) - الگوی رهبری تحول‌آفرین (هلریگل و اسلوکام، ۱۹۹۶)

رهبری مبادله‌ای

رهبری مبادله‌ای عبارت است از رهبری مبتنی بر مبادله بین رهبر و پیرو به‌طوری که تمایلات فردی طرفین تأمین شود (یعقوبی؛ مقدمی، ۲۰۰۹). این سبک از رهبری نگاهی ابزاری به پاداش و تنبیه دارد که به میزان دستیافتن به هدف بستگی دارد. این سبک رهبری به دو دسته رهبری مبتنی بر پاداش مشروط و مبتنی بر مدیریت بر مبنای استثناء تقسیم می‌شود. در زیر این دو دسته را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

• پاداش‌های مشروط^۱

این رهبران رابطه خود با زیر دستانشان را به صورت مجموعه‌ای از قراردادهای می‌بینند. در حقیقت معامله بین عملکرد افراد و پاداشی است که از جانب مدیر رهبر دریافت می‌کنند. این مدیران استانداردهای کار را تعیین می‌کنند، به وضوح این استانداردها را برای زیر دستانشان توضیح می‌دهند و آگاهی می‌دهند که اگر عملکرد آن‌ها رضایت‌بخش باشد، چه پاداشی دریافت خواهند کرد. مدیرانی که این سبک رهبری را در پیش می‌گیرند، عموماً یک قرارداد شفاهی یا کتبی با زیر دست خود ایجاد می‌کنند تا زیر دست به درستی بداند که از او چه انتظاراتی می‌رود و برآورده شدن یا نشدن انتظارات چه پیامدهایی خواهد داشت. در این حالت به زیردستان قول پاداش در مقابل عملکرد مثبت و یا تنبیه در برابر عملکرد منفی داده می‌شود (باس، ۱۹۹۸).

• مدیریت بر مبنای استثناء^۲

این رهبران هم رابطه خود با زیردستانشان را به صورت مجموعه‌ای از قراردادهای معاملات یا موازنه خدمت-پاداش می‌بینند اما تفاوتی که با حالت قبل مشاهده می‌شود این است که اینان معمولاً از قدرت پاداش-تنبیه زیردستان که بر اساس اختیارات سازمانی خود به دست می‌آورند، استفاده می‌کنند. این مدیران بر اساس رتبه خود در ساختار سازمانی، اعمال قدرت می‌کنند. آن‌ها بر تشخیص خطاها و اجرای قوانین و مقررات متمرکز هستند. به عبارت دیگر تمرکز این مدیران بر تشخیص خطا و تأدیب کردن زیردستان به

^۱ Contingent Reward

^۲ Management-by-Exception

خاطر عملکرد نامطلوب است. این سبک رهبری را در دو گونه‌ی فعال و غیرفعال (منفعل) تقسیم‌بندی می‌کنند (بورک و کلین^۱، ۲۰۰۱).

الف) مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)^۲

رهبران مبادله‌ای که بر اساس مدیریت بر مبنای استثنا به‌طور فعال عمل می‌کنند، بر کار زیردستان نظارت دارند و از انجام کارها اطمینان حاصل می‌کنند. رهبر برای تشخیص انحراف از استانداردها و پیدا کردن اشتباهات و خطاها، وظایف ضروری و لازم را انجام می‌دهند.

ب) مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)^۳

رهبرانی که مدیریت بر مبنای استثناء غیر فعال را عمل می‌کنند، مجازات‌های قضایی و دیگر اعمال را در رابطه با پاسخگویی به انحرافات واضح از عملکرد استاندارد شده به کار می‌گیرند. رهبران به‌طور غیر فعال منتظر دیدن انحرافات و اشتباهات هستند و تا وقتی اتفاقی نیفتاده است، عکس‌العملی نشان نمی‌دهند. دو سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادلی در جدول (۲-۲) آمده است (باس، ۱۹۹۸).

تفاوت‌های رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای

در مقابل ویژگی «پرجاذبه بودن» رهبران تحول‌آفرین، رهبران مراوده‌ای دارای قدرت پاداشی اقتضایی هستند. این رهبران تنها به مبادله پاداش در برابر عملکرد خوب می‌پردازند و میزان دستیابی به اهداف را تعیین می‌کنند. بنابراین رهبران مراوده‌ای، پیروانشان را به‌وسیله تبیین الزامات نقش و کار در جهت دستیابی به هدف‌ها، راهنمایی می‌کنند یا بر می‌انگیزند (رابینز، ۱۹۹۶).

تفاوت دیگر بین رهبری مراوده‌ای و رهبری تحول‌آفرین در این است که رهبران مراوده‌ای از مدیریت بر مبنای استثنا (به‌طور فعال) استفاده می‌کنند؛ یعنی انحراف از معیارها، قوانین و مقررات را جستجو و کنترل می‌کنند و بر این اساس اقدام اصلاحی انجام می‌دهند. اما رهبران تحول‌آفرین دارای توانایی الهام-

^۱ Burke & Collins

^۲ Management-by-Exception (active)

^۳ Management-by-Exception (passive)

بخشی، از کارکنان خود انتظارات زیادی دارند. مطالعات و تحقیقات نشانگر این است که بین انتظارات سطح بالای رهبر و عملکرد عالی پیروان، رابطه‌ی مثبت وجود دارد. هر چقدر انتظارات رهبر از پیرو در سطح بالایی باشد، پیرو این انتظارات رهبر را با عملکرد عالی پاسخ می‌دهد (هرسی؛ بلانچارد و دوی، ۱۹۹۶).

جدول (۲-۲) - رهبری تحول‌گرا و رهبری تبادل‌گرا

رهبری تحول‌گرا	رهبری تعامل‌گرا
کاریزما: ارائه بینش و حس رسالت، تزریق غرور و سربلندی، کسب احترام و اعتماد	پاداش مشروط (مقتضی): قرارداد پاداش‌ها با تلاش‌ها، قول پاداش‌ها برای عملکرد خوب
الهام: منتقل کردن انتظارات بالا، استفاده از نمادها برای تمرکز بر تلاش‌ها، بیان اهداف مهم در شیوه‌های ساده	مدیریت بر مبنای استثنا (فعال): نگاه کردن و جستجوی انحرافات از قوانین و استانداردها، اتخاذ عمل اصلاحی
تحریک عقلانی: ارتقا هوش، عقلانیت و حل مسأله دقیق	مدیریت بر مبنای استثنا (انفعالی): مداخله به شرطی که استانداردها برآورده نشوند.
ملاحظات فردی: ارائه توجه فردی، رفتار با کارکنان به شکل انفرادی، مربی‌گری و توصیه	بی قید و بند (آزادی مطلق): واگذاری و تفویض مسئولیت‌ها، اجتناب از اتخاذ تصمیمات

همچنین رهبران مراوده‌ای شیوه‌ی مدیریت بر مبنای استثنا را به‌طور منفعل نیز به کار می‌گیرند. این رهبران تنها هنگامی اقدامات اصلاحی را اعمال می‌کنند که زیر دستان در رسیدن به اهداف سازمانی موفق نگردند (یوکل، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر رهبران مراوده‌ای تنها هنگامی وارد عمل می‌شوند که معیار-ها، قانون و روش‌ها تأمین و رعایت نشوند. در حالی که رهبران تحول‌آفرین از نظر ذهنی و فکری، کارکنان خود را تحریک می‌کنند. بنابراین آن‌ها سبب می‌شوند که کارکنان به مسائل با چهار-چوب‌دهی مجدد بنگرند و برای حل آن‌ها راه حل‌های عقلایی به کار گیرند. لذا از این جهت رهبر تحول‌آفرین باعث افزایش خلاقیت، نوآوری و حل دقیق مسائل می‌شود.

بر اساس دیدگاه برنارد بس، چهارمین تفاوت بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری مراوده‌ای در این است که رهبران مراوده‌ای مسئولیت‌ها را واگذار و در بسیاری از موارد از اتخاذ تصمیم پرهیز می‌کنند. بنابراین از

این نظر به کار و رابطه با کارکنان توجه اندکی دارند؛ در حالی که رهبران تحول آفرین حتی به تفاوت‌های فردی توجه می‌کنند. این نوع رهبران با تک‌تک کارکنان خود ارتباط برقرار، به هدایت، سرپرستی و راهنمایی آن‌ها اقدام می‌کنند.

البته علاوه بر این تفاوت‌ها، می‌توان تمایزات دیگری نیز بین این دو نوع سبک رهبری بیان کرد؛ برای مثال «پاول هرسی» و «بلانچارد» و «جانسون دویی» چنین بیان می‌کنند: در رهبری تحول آفرین، چون کارکنان با رهبر دارای بینش مشترک هستند به رهبرشان عشق می‌ورزند. رهبران تحول آفرین از چون اهل مخاطره‌پذیری هستند از دیدگاه طرفدارانشان بسیار قابل اعتمادند. هنر این نوع رهبران در به کارگیری خلاقیت و نوآوری برای تبدیل وضع موجود به وضع مطلوب است.

رهبران مراوده‌ای، تغییرات بنیادی ایجاد نمی‌کنند، بیشتر اقدامات صوری و ظاهری را انجام می‌دهند، در حالی که رهبران تحول آفرین پیشگام تغییر هستند و در جامعه یا سازمان منشأ یا مبدأ تحول و تغییرات اساسی هستند. پایگاه قدرت رهبران تحول آفرین، قدرت شخصی از نوع قدرت ارجاعی است. قدرت ارجاعی ناشی از ارجاع و نسبت دادن برخی ویژگی‌های شخصیتی به رهبر یا مدیر از طرف کارکنانش است در حالی که رهبران مراوده‌ای از قدرت پست و مقام برخوردار هستند. قدرت پست و مقام نیز شامل دو نوع قدرت تنبیه و قدرت پاداش است. اما قدرت پست و مقام در شغل ذاتی نیست بلکه به رابطه‌ی مدیر با مدیران مافوقش بستگی دارد. اگر رابطه‌ی خوبی بین مدیر و مافوقش حاکم باشد، می‌تواند از قدرت پست و مقام خود به اندازه‌ی کافی برخوردار باشد (هرسی؛ بلانچارد و دوی، ۱۹۹۶). به‌طور کلی، تفکر جدید درباره‌ی رهبری اثربخش، رویکرد رهبری اقتضایی را با بازنگری مجدد به نظریه صفات مشخصه رهبری که تأکیدش بر اهمیت نیروی پرجاذبگی رهبر و تواناییش در جهت تسهیل رشد و توسعه فردی است، تکمیل و تلفیق کرده است (گوردون، ۱۹۹۶).

رهبری عدم مداخله‌گر^۱

در واقع رهبری عدم مداخله نوعی بی رهبری است و یا امتناع از رهبری کردن. رهبر از پذیرش وظایف خود اجتناب می‌کند و در زمانی که به او نیاز است غایب است. همچنین از بیان نظرات خود در مورد موضوعات مهم خودداری می‌کند. به عقیده باس (۱۹۹۸) رهبری عدم مداخله‌گر غیر مؤثرترین و منفعل‌ترین سبک رهبری می‌باشد و با نارضایتی، تعارض و عدم کارایی زیردستان ارتباط قوی دارد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی در خصوص سبک‌های رهبری با تعهد، رضایت و کیفیت کاری انجام گرفته که همگی معنی‌دار بودن سبک‌های نوین رهبری با متغیرهای مذکور را تأیید می‌کند. در ایران اولین بار محمدرضا زالی در سال ۱۳۷۷ در مقاله‌ای تحت عنوان «رهبری تحول‌آفرین» به این موضوع پرداخته و محمد ابراهیم سنجقی نیز در سال ۱۳۷۹ در مقاله‌ای به بررسی «نقش و کارکردهای عوامل فرهنگی در رهبری تحول‌آفرین» پرداخته است. وی همچنین در ادامه تحقیقات خود پژوهشی تحت عنوان «تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه تحول‌آفرین» را در سال ۱۳۸۰ منتشر نمود. جاودانی (۱۳۸۱) در بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی معلمان با استفاده از دو پرسش‌نامه رهبری چندعاملی و تعهد سازمانی دریافت که، بین میزان تحول‌آفرینی مدیران با تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد، لیکن بین میزان تعامل‌گرایی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی‌دار وجود ندارد. نتایج حاصله همچنین نشان داد که رهبری فرهمند از ابعاد رهبری تحول-آفرین بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی معلمان دارد. موغلی (۱۳۸۲) در پژوهشی در سازمان‌های موفق ایران، دریافت که ابعاد انگیزش الهام‌بخش، نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی به عنوان ابعاد رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران قابل پذیرش‌اند.

^۱ Laissez Faire Leadership

در پژوهشی که علی چورلی در سال (۱۳۸۴) تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان گلستان انجام داد، نتایج زیر به دست آمد:

* سبک رهبری تحولی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان تحت سرپرستی آنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد. * سبک رهبری تبادلی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌دار دارد. نورشاهی و یمنی (۱۳۸۴) در تحقیقی رابطه‌ی سبک شناختی و رهبری رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را بررسی کردند. نتایج نشان داد امتیاز بیشتر رؤسای در زمینه رهبری تحول‌آفرین پایین و در سبک رهبری تبادلی متوسط بود. یافته‌های پژوهش لزوم تقویت ابعاد ملاحظه فردی و ترغیب ذهنی را در میان رؤسای دانشگاه‌های مورد بررسی، نشان داد.

طی تحقیقی که محمدرضا مرادی چالشتی، مهرزاد حمیدی، سیدنصرا... سجادی، انوشیروان کاظم نژاد و اکرم جعفری در سال (۱۳۸۷) تحت عنوان رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران انجام دادند، نتایج حاکی از متوسط بودن میزان رهبری تحول‌آفرین مدیران و ادراک کارشناسان از عدالت سازمانی در سازمان تربیت بدنی است. * ضریب همبستگی نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارند. * تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عدالت سازمانی است. * یافته‌های پژوهش نشانگر آنست که ادراک عدالت در سازمان بیشتر بر جنبه‌هایی از رضایت شغلی و سازمانی تأثیرگذار است که به ارتباطات کاری و سازمانی مربوطند نه بر جنبه‌های خاص آن شغل مانند حقوق و ارتقا.

محمدرضا قلی‌زاده و علی اصغر فانی در سال ۱۳۸۹ در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

یوکل (۱۹۸۹) معتقد است رهبری تحول‌گرا فرآیندی است که بیشترین تأثیر را به تغییر در نگرش اعضا سازمان و ایجاد تعهد نسبت به اهداف سازمان دارد.

لایت‌وود^۱، جانتزی و فرناندز^۲ (۱۹۹۳) اثرات رهبری تحول‌آفرین بر روی تمایل معلمان به تغییر را در نه دبیرستان بزرگ نواحی شهری کانادا مورد بررسی قرار دادند و پی بردند که به‌کارگیری رهبری تحول-آفرین به تعهد بیشتر معلمان به تغییر و همچنین در دادن جهت و معنی به کار آن‌ها مثر ثمر و سود بخش بوده است.

بایسو و همکاران در سال (۱۹۹۵) در تحقیقی بین سبک‌های رهبری تبادل‌گرا و تحول‌گرا را با تعهد سازمانی بررسی کردند و این نتایج به دست آمد: بین سبک رهبری تبادل‌گرا با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. بین سبک رهبری تحول‌گرا با ابعاد تعهد سازمانی نسبت به تبادل‌گرا رابطه قوی‌تر دارد. کلیه‌ی ابعاد رهبری تحول‌گرا با بعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. دو بعد رهبری تحول‌گرا (توجه فردی و رهبری کاریزما) با تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی ارتباط مثبت دارد.

یونگ^۳ (۲۰۰۱) به بررسی تجربی اثرات رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا بر خلاقیت در گروه‌ها پرداخت. به این منظور، مشارکت‌کنندگان در دو گروه اسمی و واقعی یک تکلیف بارش مغزی انجام دادند که ارزیابی عملکرد آن‌ها با معیار فصاحت، روانی و انعطاف‌پذیری نشان‌داد که، مشارکت‌کنندگان در شرایط رهبری تحول‌آفرین و در وضعیت گروه اسمی بهتر از همتایان خود در وضعیت رهبری تعامل‌گرا و در شرایط گروه واقعی عمل کردند.

بررسی رابطه میان رهبری تحول‌آفرین، کفایت نفس، انسجام گروهی و عملکرد سازمانی. این پژوهش بر روی ۳۰۳ نفر از کارکنان آتش‌نشانی انجام پذیرفت نشان‌داد که در گروه‌های کاری، فرآیند رهبری تحول‌آفرین ضمن تأثیرگذاری بر کفایت نفس و انسجام گروهی، موجب افزایش تعهد و بهبود عملکرد پیروان خواهد شد (پیلای و همکاران، ۲۰۰۴).

^۱ Leithwood

^۲ Jantzi & Fernandez

^۳ Jung

انگونی و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان دادند که ابعاد رهبری تحول آفرین تأثیر قوی بر برخی نگرش‌های شغلی مانند رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی معلمان دارد.

چارلز و همکاران (۲۰۰۷) بیان کردند: بین عوامل رهبری تحول‌گرا (تحریک ذهنی و توجه فردی)، رضایت و تعهد شغلی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

در مقاله تحقیقی لوتادلو در سال (۲۰۰۷) با عنوان رهبری در پروژه‌های ترفیع بهداشت در کار به این نتیجه دست یافت: در جایی که رهبران از پاداش‌ها، احترام و تأیید استفاده کردند کیفیت رهبری افزایش یافت و استراتژی‌های رهبری و بهداشت محیط کار، تأثیر معنی‌داری روی توجه به کار داشت.

لمیسیلا و اوگانلانا در سال (۲۰۰۸) به نقل از جمشیدی (۱۳۸۸) بعد از انجام پژوهشی عنوان کردند که سبک رهبری تحول‌گرا با عملکرد و تعهد کارکنان نسبت به سبک رهبری تبادل‌گرا از ارتباط مثبت و قوی‌تری برخوردار است.

سرمایه اجتماعی

مقدمه

سرمایه اجتماعی تاکنون برای توضیح مسائل گوناگونی به کار گرفته شده است. محققان علوم سیاسی سرمایه اجتماعی را یک دارایی در نظر می‌گیرند که جوامع از آن برای شکل دادن به نهادهای غیر رسمی جهت ایجاد مقوله‌هایی مانند هنجارهای اجتماعی و اعتماد عمومی استفاده می‌کنند، در واقع این سرمایه جانشینی برای نهادهای رسمی مانند دادگاه‌ها هستند. جامعه‌شناسان ظرفیت سرمایه اجتماعی در قادر ساختن افراد برای غلبه بر موقعیت‌های بد اجتماعی، جنایت، مهارت کم و بیکاری را کشف کرده‌اند. اقتصاددانان نقش مثبت سرمایه اجتماعی را در پذیرش تکنولوژی جدید، رشد اقتصادی و بالا بردن بهره‌وری سازمان‌ها شناسایی کرده‌اند. در مجموع تحقیقات انجام شده، سرمایه اجتماعی نگرش و درک جدیدی نسبت به رفتارهای شخصی و جمعی افراد است.

با وجود افزایش روز افزون اهمیت سرمایه اجتماعی به عنوان یک مفهوم کلیدی، هنوز ارائه یک تعریف روشن و دقیق از آن به علت ناملموس بودن ممکن نشده است. تعاریف بیان شده برای سرمایه اجتماعی بسیار گوناگون هستند. برخی از آن‌ها بر روی روابط بین فردی به عنوان ایجاد کننده‌ی این سرمایه تأکید دارند و برخی دیگر بر روی کارکردهای آن مانند اعتماد و هنجارهای اجتماعی دقت دارند. همچنین برخی از محققین هم در حال تلاش برای پی بردن به ماهیت سرمایه اجتماعی هستند. این نقطه ضعف خود را در نبود یک چهارچوب تئوریک مناسب برای انجام تحقیقات نشان می‌دهد.

سرمایه اجتماعی پدیده‌هایی را که تئوری‌های جدید اقتصادی قادر به تشریح آن نیستند توجیه می‌کند. آن‌ها در توجیه سخاوت و بخشش، وابستگی بین بنگاه‌ها، خلاقیت، عملکردهای گروهی و... ناتوان بودند و در واقع سرمایه اجتماعی یاری دهنده نظریات جدید اقتصادی می‌باشد و نه نقض آن‌ها.

در دهه اخیر، با شناسایی هر چه بیشتر حوزه‌های تحت تأثیر سرمایه اجتماعی، تقاضای زیادی برای بررسی تجربی آن پدید آمده است. امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به

آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند. اگرچه وجه اجتماعی سازمان‌ها سال‌هاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، ولی اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان، بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان‌ها و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است.

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت بالقوه در روابط اجتماعی گروه‌های نخستین، ثانوی و در سازمان اجتماعی جامعه وجود دارد. برخی از این ذخایر که گاه از آن‌ها به عنوان ارزش‌های اجتماعی یاد می‌شود عبارتند از: صداقت؛ سلامت نفس؛ همدردی؛ اعتماد؛ همبستگی و فداکاری. سرمایه اجتماعی از طریق این منابع کار افراد را در سطوح مختلف خرد، میانی و کلان جامعه آسان، سریع، کم هزینه و مطمئن می‌سازد و بدین وسیله آنان را در رسیدن به اهداف مشترک اجتماعی کمک می‌کند.

گونه‌شناسی سرمایه

اگر بخواهیم به انواع سرمایه‌های مهم یک جامعه اشاره کنیم، باید از سرمایه‌های زیر یاد نمائیم:

۱. سرمایه طبیعی^۱ مثل: خاک، آب، معادن و سایر منابع طبیعی؛
۲. سرمایه مالی^۲: به درآمد، پول و همچنین سایر منابع و دارایی‌های مالی اطلاق می‌شود و تظاهر نهادینه‌اش را در حقوق مالکیت می‌یابد.
۳. سرمایه فیزیکی^۳ مانند: ماشین آلات، تجهیزات و نظایر آن؛
۴. سرمایه انسانی^۱: ویژگی‌های کیفی انسان اعم از آموزش، تخصص، مهارت، داشتن خلاقیت، دانش و نوآوری؛

^۱ Natural Capital

^۲ Financial Capital

^۳ Physical Capital

۵. سرمایه فرهنگی^۲: مجموعه نهادها، عادات، منش‌ها، شیوه‌های زبانی، مدارک آموزشی، ذوق و سلیقه‌ها و شیوه‌های زندگی که بین افراد شایع است. در واقع قدرت شناخت یا قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد را شامل می‌شود. نیاز به کار طولانی، مداوم و پیگیر، یادگیری و فرهنگ‌پذیری کنشگر را با هدف جزیی از خود کردن و از آن خود کردن می‌پذیرد (شویره، ۱۳۸۵).
۶. سرمایه نمادین^۳: به هرگونه دارایی و سرمایه اطلاق می‌شود که دسته‌ای از اعضای اجتماع آن را درک می‌نمایند، به رسمیت می‌شناسند و برای آن ارزش قایل می‌شوند. این سرمایه که از شأن و حیثیت شخص سرچشمه می‌گیرد، مجموعه ابزارهای نمادینی چون پرستیز، احترام، قابلیت‌های فرد در رفتارها، گفته‌ها و نیز شکوه و فره‌مندی را به فرد اعطا می‌نماید (فکوهی، ۱۳۸۴). در واقع این سرمایه جز در احترام، بازشناسی، باورمندی و اعتبار دیگران به دست نمی‌آید و تا زمانی که باور دیگران را به همراه نداشته باشد، نمی‌تواند دوام بیاورد؛ اما در صورتی که از سوی دیگران با پذیرش همراه شد، آن شخص به مشروعیت دست می‌یابد (جنکینز، ۱۳۸۴). به این ترتیب می‌توان سرمایه نمادین را به نوعی سرمایه مشروعیت نامید.
۷. سرمایه اجتماعی^۴: مجموعه منابع بالقوه و بالفعل که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنش-گر و سازمان‌ها به وجود می‌آید یعنی شامل روابط مبتنی بر اعتماد و بده‌بستان (روابط متقابل) در شبکه‌های اجتماعی است.

عوامل به وجود آمدن سرمایه اجتماعی در حیطه سازمان

استفاده نادرست از حسابداری خلاق^۱ که در تحریف اطلاعات مالی مشهود است و تجارب ناموفق بازیگران متعدد در بازارهای جهانی و عواملی نظیر این، زمان حال و چشم‌اندازهای توسعه اقتصادی کنونی را مبهم

^۱ Human Capital

^۲ Cultural Capital

^۳ Symbolic Capital

^۴ Social Capital

نموده است.

ضمناً شرایط دیگری نیز نقش سرمایه اجتماعی را افزون کرده است که می‌توان به صورت زیر عنوان نمود:
افزایش مستمر تفاوت بین ارزش اسمی شرکت، با ارزش بازاری آن که بیشتر به وسیله ارتقای ارزش دارایی -
های نامشهود توصیف می‌شود؛

فقدان توافق تئوریکی در مجامع حرفه‌ای و آکادمیک، درباره اصول اندازه‌گیری و مدیریت دارایی‌های
نامشهود؛

کساد اقتصادی ناشی از بحران‌های مشهود اقتصاد نوین.

ارتباطات تنها به صورت قراردادهای رسمی نیست که به روشنی بر مدل‌های مالی‌ای مبتنی و هدف آن‌ها
حداکثر نمودن سود سهامدار در کوتاه مدت باشد؛ بلکه به صورت غیر رسمی (مبتنی بر اطمینان، وفاداری و
اخلاقیات) می‌باشد (تایمون و استامپ، ۲۰۰۳).

همانند تعداد زیادی از مفاهیم جامعه‌شناسی، سرمایه اجتماعی یک مفهوم فرا رشته‌ای، چند وجهی، با
تعاریف مختلف و از موضوعات مورد بحث در چند دهه اخیر است. در علوم سیاسی، روانشناسی و
مردم‌شناسی، منظور از سرمایه اجتماعی، هنجارها، شبکه‌ها و سازمان‌های رسیدن به منابع محدود، قدرت
، کانال انجام تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها است. دانشمندان این علوم نیز از طریق تجزیه و تحلیل
هنجارها، شبکه‌ها و نهادها به مفهوم سرمایه اجتماعی دست پیدا می‌کنند. این در حالی است که اقتصاد-
دانان این مفهوم را از طریق تجزیه و تحلیل نهادی، قراردادهای، روابط متقابل بین افراد و آثار آن بر مبادلات و
سرمایه‌گذاری‌ها بررسی می‌کنند. تعداد زیادی از محققان، سرمایه اجتماعی را به عنوان اعتماد و هنجارها
در گروه‌های شهروندی و بعضی دیگر این مفهوم را به عنوان ارزش‌های فرهنگی از قبیل نوع‌دوستی،
دل‌سوزی، تعاون و بردباری تعریف می‌کنند (چو^۲، ۲۰۰۶). از نظر دیگران، سرمایه اجتماعی روابط و
هنجارهای شکل‌دادن به کمیت و کیفیت تعامل اجتماعی در یک جامعه است. سرمایه اجتماعی، تنها

^۱ Creative accounting

^۲ Chou

سر جمع نهادهای پایه ریزی شده و نهادهای شده در یک جامعه نیست، بلکه مانند چسبی است که آن‌ها را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد (احمدی، ۱۳۸۳).

تفاوت سرمایه اجتماعی با سایر سرمایه‌ها

با تعریف سرمایه اجتماعی این سؤال پیش می‌آید که چه چیزی سبب شده است که سرمایه اجتماعی از لحاظ مفهومی از سایر انواع سرمایه (فیزیکی و انسانی) فاصله بگیرد؟ به خاطر اهمیت این موضوع در مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی، در این بخش به پاسخ این پرسش خواهیم پرداخت.

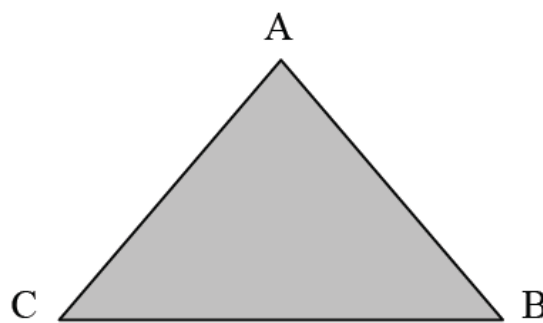
سرمایه اجتماعی، هنگامی به وجود می‌آید که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون می‌شود که کنش را تسهیل می‌کند. سرمایه فیزیکی کاملاً ملموس است و به صورت مادی قابل مشاهده بوده و تجسم یافته است. سرمایه انسانی کمتر ملموس است و در مهارت‌ها و دانشی که فرد کسب کرده است، تجسم می‌یابد. سرمایه اجتماعی کمتر از این‌ها ملموس است، چون در روابط متقابل میان کنشگران متجلی می‌شود. بدین ترتیب می‌توان دریافت که سرمایه اجتماعی دارای خصوصیات ویژه‌ای است که سبب اختلاف مفهومی این سرمایه با سایر سرمایه‌های شناخته شده می‌شود. از تفاوت‌های عمده سرمایه اجتماعی با سایر سرمایه‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. برخلاف سرمایه فیزیکی که استفاده از آن موجب استهلاک و کاهش ارزش آن سرمایه می‌شود، استفاده از سرمایه اجتماعی (مانند سرمایه انسانی) موجب انباشت روزافزون آن خواهد شد (وستلاند^۱، ۲۰۰۶). پاتنام با اشاره به آلبرت هیرشمن، فیلسوف علوم اجتماعی، سرمایه اجتماعی را منبع اخلاقی می‌داند؛ یعنی برخلاف سرمایه فیزیکی، به تبع استفاده، نه تنها دچار کاستی نمی‌شود، بلکه افزایش می‌یابد و برعکس؛ در صورت استفاده نشدن، نابود می‌شود (پاتنام، ۲۰۰۰، وستلاند، ۲۰۰۶).

۲. برای آن که سرمایه اجتماعی ایجاد و یا فعال شود باید حداقل دو فرد در جامعه وجود داشته باشند. بنابراین برخلاف سرمایه انسانی، که بر عاملیت فردی تأکید دارد، سرمایه اجتماعی بر شبکه‌ها و روابط

^۱ Westlund

بین آن‌ها متکی است. در حالی که سایر اشکال سرمایه حتی در یک جامعه؛ تک نفری، اثرات خلاقانه خود را به صورت بالقوه دارا می‌باشد (کلمن، ۱۹۹۰؛ شولر، ۲۰۰۷؛ فوکویاما، ۱۹۹۷؛ فیلد، ۲۰۰۳). برای مثال تحصیلات می‌تواند در یک فرد تجلی یابد و یک فرد می‌تواند با سعی و تلاش خود صرف نظر از این که دیگران چه می‌کنند، آن را به دست آورد. اما برای سرمایه اجتماعی این گونه نیست، ایجاد و خلق سرمایه اجتماعی نیاز به وجود نوعی همکاری و تعامل اجتماعی میان مردم و افراد جامعه دارد. برای این که تمایز و رابطه بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بهتر نمایان شود، می‌توان این تمایز را با استفاده از شکل زیر نمایش داد که روابط سه فرد A, B, C را نشان می‌دهد. سرمایه انسانی در نقاط تقاطع و سرمایه اجتماعی در خطوطی که این نقاط را به یکدیگر متصل می‌کنند قرار دارد. سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی اغلب مکمل یکدیگرند. مثلاً، اگر B کودکی باشد و A بزرگسالی که پدر یا مادر B خواهد بود، برای اینکه A به رشد شناختی B کمک کند، باید هم در نقاط تقاطع و هم در خط ارتباطی، سرمایه وجود داشته باشد. باید سرمایه انسانی، در اختیار A و سرمایه اجتماعی در بین A و B وجود داشته باشد (کلمن، ۱۹۹۰). این رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی به گونه‌ای است که وجود سرمایه اجتماعی بالاتر می‌تواند موجب تقویت سرمایه انسانی شود.



شکل (۳-۲) - رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی - کلمن (۱۹۹۰)

۳. سرمایه اجتماعی در جریان تشریک مساعی نیاز به گذشت و سعه صدر دارد. سرمایه اجتماعی خصوصیت کالاهای عمومی را دارا می‌باشد و مانند سایر کالاهای عمومی افراد به دلیل عدم توانایی در بهره‌برداری کامل از آثار خارجی مثبت آن، تمایل به تولید آن ندارند. به همین دلیل است که سازمان‌ها

و نهادهایی که دارای ارتباطات افقی هستند (که مشخصه آن تساوی قدرت میان اعضا است) در تولید سرمایه اجتماعی موفق تر هستند زیرا افراد در این سازمان ها به دلیل این که شانس مساوی برای کسب منافع حاصل از این سرمایه دارند، علی القاعده مشارکت بیشتری در تولید آن می نمایند و امتیاز بیشتری کسب می کنند (برهان یزدان، ۱۳۸۳). به عبارت دیگر از آنجا که سرمایه اجتماعی کالایی عمومی است (کلمن، ۱۹۹۰) احتمال ایجاد سواری مجانی برای آن زیادتر است.

۴. سرمایه انسانی بر فرض منطق اقتصاد و شفاف بودن اطلاعات قرار دارد اما سرمایه اجتماعی ارزیابی خود را از دیدگاه ارزش ها و هنجارهایی می نگرد که به طور اجتماعی شکل گرفته اند (شولر^۱، ۱۹۹۶).

۵. سرمایه انسانی، بازده را براساس درآمد فرد و یا سطوح بهره وری اندازه گیری می کند، در حالی که سرمایه اجتماعی بازده را بر اساس کیفیت زندگی^۲ مورد سنجش قرار می دهد (شولر، ۱۹۹۶).

۶. الگوی سرمایه انسانی رویکردی مستقیم و خطی دارد که سرمایه گذاری در زمان و یا با پول می شود و سود اقتصادی هم مستقیم به دست می آید. سرمایه اجتماعی خیلی کم به رویکرد خطی و مستقیم توجه دارد، بلکه بیشتر نوعی پراکنده و کمی هم ابهام آمیز به نظر می رسد. تفاوت الگوی سرمایه انسانی و الگوی سرمایه اجتماعی را می توان به تمایز بین آموزش، مثلاً یک مهارت که نتایج و عواید زودرس دارد و تحصیلات که گسترده تر است و نتایج غیرمستقیم ولی گوناگونی می تواند داشته باشد، تشبیه کرد (فیلد^۳ و همکاران، ۲۰۰۱).

با توجه به موارد ذکر شده، می توان دریافت؛ سرمایه اجتماعی، مفهومی جدا از سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی است. حال برای ورود سرمایه اجتماعی به اقتصاد، باید به دنبال نقش آن (سرمایه، دارایی و ...) در تولید و فعالیت اقتصاد باشیم.

^۱ Schuller

^۲ Quality of life

^۳ Field

زمینه تاریخی سرمایه اجتماعی

عبارت «سرمایه اجتماعی» از سال ۱۸۹۰ مورد استفاده قرار گرفته است اما به صورت علمی و گسترده اولین بار قبل از سال ۱۹۱۶، توسط هانی فان، از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد اما با وجود اهمیت در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۱ که جین جاکوب در برنامه‌ریزی به کار برد، شکل جدی به خود نگرفت. البته جاکوب این عبارت را به صورت مستقیم به کار نبرد بلکه بر اهمیت شبکه‌های اجتماعی تأکید داشت.

اگر بخواهیم کاربردها، اهداف و تعاریفی را که در علوم اجتماعی از این مفهوم می‌شود، دسته‌بندی کنیم و پیشینه این مفهوم را در آرای دانشمندان گذشته و حال جستجو نماییم، باید این ردیابی را از کتاب «سرمایه» کارل مارکس آغاز کنیم. او در این کتاب به مسئله «همبستگی از روی اجبار و ضرورت» می‌پردازد. بدین معنی که شرایط منفی و بحرانی، افراد را به سوی استفاده از انرژی و توانایی‌های بالقوه جمعی، توسل به پشتیبانی یکدیگر و استفاده از پتانسیل‌های گروهی ترغیب می‌کند. رویکرد دیگر، در آرای جورج زیمل قابل بازشناسی است، جایی که از مفهوم «داد و ستد» یا «بده بستان» صحبت می‌کند. مبنای این نظریه بر این نکته استوار است که افراد، توقع دارند تا کمک و لطفی که نشان می‌دهند، جبران شود. برخی این مفهوم را در مقابل ایثار و دگرخواهی تعبیر می‌کنند.

رویکرد سوم که اثرات عمیق و نسبتاً فراگیری داشت، مباحثی است که با امیل دورکیم آغاز و پس از او با تالکوت پارسونز پیگیری شد. این افراد به طرح مفهوم ارزش پرداختند؛ یعنی تعهداتی که مبنای آن‌ها ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است. از جریان‌های فکری تأثیرگذار دیگر، باید از ماکس وبر نام برد. مباحثی که وبر مطرح می‌کند، مفاهیمی است که به مفهوم «اعتماد» معطوف است؛ یعنی آمادگی افراد برای این که در یک متن اجتماعی و در روابط اجتماعی بپذیرند که باید به سایر افراد، اعتماد داشته باشند و البته به همان نحو، سایرین نیز باید از خود، اعتماد نشان بدهند (فقیهی؛ فیضی، ۱۳۸۵).

بدین ترتیب می‌بینیم که در ریشه‌یابی این مفهوم، زمینه‌های متعددی تأثیرگذار بوده است.

دیدگاه‌های مطرح در زمینه سرمایه اجتماعی

از همان ابتدا که مفهوم «سرمایه اجتماعی» در جامعه‌شناسی مطرح شد تا به امروز، شاهد گسترش روز افزون توجه به این مفهوم هستیم. امروزه کمتر متخصص حوزه‌های علوم اجتماعی و انسانی است که در تحلیل‌هایش ردپایی از این مفهوم نداشته باشد. بانک جهانی که به‌طور سنتی در راستای رویکرد نو لیبرال بر توسعه و رشد تأکید می‌نمود، اینک سرمایه اجتماعی را ابزار اصلی فقرزدایی می‌داند. اما از مفهوم «سرمایه اجتماعی» چه مراد می‌شود؟ در زمینه تبیین سرمایه اجتماعی به نظرات چهار تن از صاحب‌نظران می‌پردازیم: کلمن، بوردیو، پاتنام و فوکویاما.

دیدگاه کلمن^۱

کلمن از جامعه‌شناسان مشهوری است که رواج اصطلاح سرمایه اجتماعی بیشتر مدیون اوست. او از سرمایه اجتماعی برای تبیین تفاوت‌ها در زندگی افراد استفاده می‌کند. کلمن اولین محقق بود که به بررسی تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی و عملیاتی نمودن آن پرداخت (کلمن، ۱۹۹۸). او این کار را با بیان تفاوت سرمایه اجتماعی با دیگر مفاهیم سرمایه‌ای آغاز کرد. او با یکسان‌سازی و تعدیل مفاهیم و تحقیقات انجام شده توسط دیگران به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی یک مفهوم خاص می‌باشد و ماهیتی مستقل دارد. او اعلام می‌کند چون سرمایه اجتماعی ناشی از ساختارهای اجتماعی می‌باشد و مزایای آن از همین ساختارها ناشی می‌شوند، بنابراین یک سرمایه مستقل می‌باشد. او با بیان کارکرد بهره‌وری سرمایه اجتماعی در تولید دیگر کالاها و در عین حال جدا ماندن از آن‌ها این مفهوم را مستقل نشان می‌دهد. به عقیده‌ی کلمن این سرمایه هم اثرات کوتاه مدت دارد و هم دراز مدت در حالی که مفهوم استهلاک برای آن معنایی ندارد. برخی از کارکردهای نامتجانس این‌گونه سرمایه مانند کاهش هزینه‌ها به علت برقراری اعتماد بین سازمان‌ها و از طرف دیگر برقراری این هنجار که سازمان‌ها با سابقه‌ی رفتارهای منحرف؛ بنابراین هر دو عملکرد را در درون خود دارد. در اواخر عمر او اعتقاد داشت کارکرد سرمایه اجتماعی تا حدود زیادی به نحوه‌ی استفاده از آن بستگی دارد.

^۱ Coleman

اگر بخواهیم به شکل جزئی‌تر به بررسی نظرات کلمن بپردازیم باید به مقاله‌ای از او که برای اولین بار در آن از واژه‌ی سرمایه اجتماعی استفاده می‌کند مراجعه کنیم. او در آن مقاله به بیان دو جریان ذهنی وسیع که در توضیح و تفسیر فعالیت‌های اجتماعی نقش دارند می‌پردازد. نخستین جریان رویکرد جامعه شناختی است که در آن افراد را در یک محیط فرهنگی و اجتماعی مورد مطالعه قرار می‌دهند و بیشتر، هنجارها، قوانین و ممنوعیت‌ها مورد نظر آن است. جریان دوم رویکرد اقتصادی می‌باشد. رویکرد دوم به بررسی تمایلات شخصی افراد و اهداف آن‌ها که قرار است به اجرا در بیاید می‌پردازد. مشکل رویکرد اول آن است که اگر افراد زاییده محیط خود باشند پس ابتکار و نوآوری از آن‌ها گرفته می‌شود. اما ما می‌دانیم که زندگی حقیقی این‌گونه نیست. کلمن رویکرد دوم را نیز نفی می‌کند و آن را به استهزا می‌گیرد. او ضمن تأیید نقش اقتصاد در زندگی مردم بیان می‌دارد که فعالیت‌های افراد در اجتماع از هنجارها، اعتماد بین فردی، ساختار و سازمان اجتماع شکل می‌گیرد، هدایت و ساخته می‌شود.

کلمن به دنبال رویکردی بود که هر دو نظر به موضوع را با هم داشته باشد تا بتوان به کمک ایده‌های اقتصادی در جهت بهبود سازمان اجتماعی هم بهره جست. در این راستا، او مدلی را پیشنهاد کرد که در آن سرمایه اجتماعی مانند مهارت‌ها و تجربیات (سرمایه انسانی)، ابزارها (سرمایه فیزیکی) و پول (سرمایه اقتصادی) در گروه منابعی قرار داشت که افراد می‌توانند از آن بهره بجویند. سرمایه اجتماعی برخلاف دیگر سرمایه‌های مطرح شده متعلق به یک فرد نیست و در افراد معنا پیدا می‌کند و قابل دسترس می‌شود. برای مثال اگر شما در محله‌ای زندگی کنید که بتوانید به همسایه‌تان جهت نگهداری کودکان اعتماد کنید، شما دارای سرمایه‌ای هستید که فرد دیگر در جایی که اعتماد بین افراد کمتر است آن را دارا نمی‌باشد. از طرفی شما قادر نیستید این سرمایه را به دوستان در سوی دیگر شهر بفروشید! او ناچار به کوچ کردن به محل شما و ایجاد ارتباطات است. زیرا سرمایه اجتماعی بر پایه‌ی اعتماد و ارزش‌های مشترک است که به زمان نیاز دارد و توسعه آن منوط به برخورد افراد در جوامع گوناگون است.

کلمن نقش سرمایه اجتماعی را به عنوان یک منبع مؤثر برای ایجاد هنجارها، ممنوعیت‌ها و گردش اطلاعات برجسته می‌سازد. او مهم‌ترین اثر سرمایه اجتماعی را ایجاد و تولید سرمایه انسانی در نسل بعد

می‌داند. از آنجایی که با ارتباطات مهارت‌ها و تجربیات منتقل می‌شوند می‌توان گفت بروز سرمایه انسانی به سرمایه اجتماعی بستگی دارد. کلمن اشاره می‌کند اگر در یک خانواده روابطی که متضمن سرمایه اجتماعی باشد وجود نداشته باشد، نمی‌توان انتظار داشت فرزندان به سمت مواردی که پدر و مادر تمایل دارند، کشیده بشوند و یا به سمت مواردی که آن‌ها با آن مخالف هستند کشیده نشوند. در حقیقت تا زمانی که یک وکیل یا یک روزنامه‌نگار ماهر سر میز صبحانه نشسته است و روزنامه می‌خواند چیزی به فرزند خود منتقل نمی‌کند بلکه باید با او ارتباط برقرار کند و بعد از آموزش حامی او باشد (کلمن، ۱۹۸۸).

کلمن سرمایه اجتماعی واقعی را در آن می‌بیند که افراد در اثر ارتباط با یکدیگر و برخورد با هم، اقدام به حمایت و کمک به هم نکنند نه به خاطر یک پاداش و یا عمل متقابل که نفعی در آن برایشان وجود دارد. شاید بتوان این‌گونه بیان کرد که در یک جامعه نوع دوست طبیعی است که افراد در زمان کمک کردن به دیگران با خود بیندیشند دیگران هم در زمان نیاز به ما کمک خواهند کرد و این یک رابطه دو طرفه است. اما کلمن اعتقاد دارد که سرمایه اجتماعی خود نیز محصول فرعی دیگر فعالیت‌ها است. این اصرار کلمن را می‌توان نوعی فرار از فردگرایی تعبیر کرد زیرا افراد زیادی هستند که در امور خیر و نیک شرکت می‌کنند بدون آن که به دنبال پاداش باشند و یا هنجار اجتماعی این‌گونه باشد. در واقع آن‌ها به علت فهم و درک شخصی این کار را انجام می‌دهند. سرمایه اجتماعی یک منبع مهم برای افراد در زمینه‌ی قابلیت انجام کارها و بالا بردن کیفیت زندگی به شمار می‌رود.

چرا کنشگران عقلانی تعهد به وجود می‌آورند؟

پاسخ این است: هنگامی که من خدمتی برای شما انجام می‌دهم معمولاً در زمانی است که شما نیاز دارید و هزینه زیادی برای من ندارد. اگر من عقلانی باشم و صرفاً علاقه‌مند به منافع شخصی، درک می‌کنم که اهمیت این خدمت برای شما آن قدر زیاد است که حاضر خواهید بود در زمانی که من نیازمندم با خدمتی آن را جبران کنید که بیش از آنچه این خدمت برای من تمام شده است به سود من خواهد بود، مگر این - که شما نیز در آن موقع نیازمند باشید. این فقط در مورد پول صدق نمی‌کند یک واحد پول تقریباً همان منفعت را برای شخص دارد. اما هنگامی که این کمک شامل خدمات، صرف وقت یا منبع تعویض ناپذیر

دیگر است و یا هنگامی که کمک به‌طور طبیعی برای دریافت‌کننده ارزش بیشتری دارد تا برای دهنده این نوع مبادله متقابلاً سودمند، کاملاً ممکن است. سودمندی برای کمک‌کننده بستگی دارد به این که دریافت‌کننده، کمک را تا زمانی که کمک‌دهنده نیازمند باشد، باز پرداخت نکند.

ظرفیت بالقوه اطلاعات: یک مشکل مهم سرمایه اجتماعی ظرفیت بالقوه اطلاعات است که جزء ذاتی و جدایی‌ناپذیری از روابط اجتماعی است. اطلاعات در فراهم ساختن شالوده‌ای برای کنش مهم است، اما به‌دست آوردن اطلاعات پر هزینه است. کمترین چیزی که برای کسب اطلاعات لازم داریم توجه است که همیشه اندک است. یکی از راه‌هایی که از طریق آن، اطلاعات ممکن است کسب شود، استفاده از روابط اجتماعی است که برای مقاصد دیگر حفظ می‌شود. مثلاً فردی که به رویدادهای جاری علاقه‌مند نیست ولی می‌خواهد درباره تحولات مهم اطلاعات داشته باشد اگر بتواند اطلاعات مورد نیاز را از دوستی که به این‌گونه مسائل توجه می‌کند به دست آورد؛ می‌تواند در وقت لازم برای خواندن روزنامه صرفه‌جویی کند (روابط اجتماعی با فراهم ساختن اطلاعاتی که کنش را تسهیل می‌کند، شکلی از سرمایه اجتماعی را به‌وجود می‌آورد). روابط در این مورد به خاطر اطلاعاتی که فراهم می‌سازند ارزشمند هستند نه به خاطر برگه‌های اعتباری که به صورت تعهد فرد برای دیگری فراهم می‌کند.

هنجارها و ضمانت‌های اجرایی: هنجار مهمی که شکل سرمایه اجتماعی را در درون جمع تشکیل می‌دهد این است که فرد باید منافع شخصی را رها کند و به سود جمع عمل کند. چنین هنجاری با حمایت اجتماعی، پایگاه، احترام و پاداش‌های دیگر تقویت می‌شود. سرمایه اجتماعی است که ملت‌های جدید را می‌سازد. در بعضی از این موارد هنجارها درونی می‌شود، در موارد دیگر از طریق پاداش‌های خارجی برای کنش‌هایی مبری از منافع شخصی و تأیید نکردن کنش‌های خودخواهانه، تا اندازه زیادی تقویت می‌شود.

روابط اقتدار: اگر کنشگر A حقوق کنترل کنش‌های معینی را به کنشگر دیگری، B انتقال داده باشد در آن صورت B سرمایه اجتماعی را به صورت آن حقوق کنترل در اختیار دارد، اگر عده‌ای کنشگر، حقوق کنترل مشابهی را به B انتقال داده باشند، آن‌گاه B مقدار زیادی سرمایه اجتماعی در اختیار دارد و می‌-

تواند بر فعالیت‌های معینی متمرکز کند. این امر قدرت زیادی را به B می‌دهد. به نظر می‌رسد این دقیقاً تمایلی به ایجاد سرمایه اجتماعی لازم برای مسائل مشترک است که افراد را در شرایط معینی وادار می‌کند به رهبری فرهمند، اقتدار واگذار کنند (کلمن، ۱۹۹۸).

عوامل ایجاد یا نابودی سرمایه اجتماعی

فروبستگی: در مواردی که یک نوع کنشگر در رابطه ضعیف‌تر است (مانند کودکان نسبت به والدین) کنشگران آن نوع ممکن است شبکه‌هایی اجتماعی که دارای فرو بستگی است به وجود آورند، تا موقعیت خود را نسبت به نوع کنشگر قدرتمند تقویت کنند. بدیهی است، عوامل دیگری وجود دارد که فرو بستگی در این گونه شبکه‌ها را تسهیل می‌کند، مانند نزدیکی اجتماعی که مدارس برای کودکان فراهم می‌سازند. عامل دوم که بر ایجاد یا نابودی سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد، **ثبات ساختار اجتماعی** است. هر شکل سرمایه اجتماعی، به استثنای شکلی که از سازمان‌های رسمی با ساختارهای مبتنی بر مشاغل نشأت می‌گیرد، به ثبات وابسته است. در هم گسیختگی سازمان اجتماعی می‌تواند برای سرمایه اجتماعی ویرانگر باشد.

ایدئولوژی: ایدئولوژی می‌تواند با تحمیل این خواست به فرد که به سود چیزی یا کسی غیر از خودش عمل کند، سرمایه اجتماعی به وجود آورد. این امر در اثراتی که ایدئولوژی مذهبی در وادار کردن افراد، به توجه به منافع دیگران دارد آشکار است.

البته شیوه‌هایی نیز وجود دارد که به کمک آن‌ها ایدئولوژی می‌تواند اثر منفی بر ایجاد سرمایه اجتماعی داشته باشد. مثلاً ایدئولوژی که بر رابطه‌ی جداگانه و مستقل هر فرد با خداوند تأکید می‌کند، که عمده‌تأ اساس آیین پروتستان را تشکیل می‌دهد، می‌تواند از ایجاد سرمایه اجتماعی جلوگیری کند.

از جمله عوامل دیگری که بر ایجاد یا نابودی سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد آن دسته عواملی است که افراد را کمتر به یکدیگر وابسته می‌کند. رفاه و فراوانی عامل مهمی در این دسته است. منابع رسمی حمایت در زمان نیاز (انواع گوناگون کمک دولت) عامل دیگری است. حضور این عوامل گوناگون اجازه می‌دهد که هر سرمایه اجتماعی به وجود آمده مستهلک گردیده و از بین برود. این سرمایه نیز مانند هر

سرمایه دیگر مستهلک می‌شود. سرمایه اجتماعی اگر تجدید نشود مستهلک شده و از بین خواهد رفت. تعریف کلمن از سرمایه اجتماعی پلی است بین رفتار فردی و جمعی. به‌طور حتم، او سرمایه اجتماعی را نوعی دارایی برای فرد در نظر گرفته است، اما وجود آن، یعنی پدید آمدن "منابع ساختاری اجتماعی" است. این‌که آیا این منابع در زمان لازم به کار می‌آیند یا نه، از نظر کلمن بستگی به دو چیز دارد یکی وجود احترام به تعهدات و دیگری سطح اعتماد در جامعه، که هر دو متأثر از تغییرات در ساختار اجتماعی اند، تغییراتی چون: سطح اعتماد که به باز پرداخت تعهدات منجر می‌شود، احتیاجات حقیقی که افراد نیازمند به کمک هستند، وجود دیگر منابع کمک (مانند کمک‌های دولتی)، وفور اقتصادی در جامعه که سبب کاهش درخواست کمک از دیگران می‌شود، تفاوت‌های موجود فرهنگی در دادن و گرفتن کمک از دیگران، درجه سازگاری شبکه‌های اجتماعی و پشتیبانی ارتباطات اجتماعی (کلمن، ۱۹۹۸).

دیدگاه بوردیو^۱

پیر بوردیو جامعه‌شناس با نفوذ فرانسوی، به راه‌هایی که جوامع خود را باز تولید می‌کنند و طبقات خاص مقام و جایگاه خود را حفظ می‌کنند؛ علاقه‌مند بود. از دید بوردیو این مطلب با مسائل اقتصادی قابل توضیح نبود. به همین دلیل او سرمایه فرهنگی را به کار برد که به شهرت نیز رسید. منظور از این ترکیب، راه‌هایی است که افراد به کمک دانش فرهنگی خود اقدام به حفظ جایگاهشان در یک زنجیره می‌کنند. معروف‌ترین کتاب او یعنی «تمایز» به بررسی این موضوع می‌پردازد که افراد در طبقه‌ی متوسط از چه سلاقی و تربیتی جهت حفظ تفاوت فرهنگی خود با افراد طبقات پایین‌تر و افراد طبقات بالاتر استفاده می‌کنند. البته این یک کوشش خلاق به حساب نمی‌آید زیرا باعث حفظ و تقویت خواست‌های همان طبقه می‌شود. در هر صورت کتاب «تمایز» نوعی سنت‌شکنی بود زیرا به صورت جزئی به مطالعه اثرات تصنعی و آگاهانه فرهنگ در موازات مسائل اقتصادی پرداخته است که در آن به پویایی ارتباط بین طبقات مختلف اجتماعی اشاره شده است. با توجه به نتایج به دست آمده بوردیو اظهار کرد:

^۱ Bourdieu

اقتصاد به مفاهیم و عملکردهایی که جامعه در معنای عام برای آن متصور است یعنی استفاده بهینه از سرمایه‌های فیزیکی جامعه جهت ایجاد تولید و کار محدود نمی‌شود. سرمایه دارای اشکال مختلفی است که من سه نوع را شناسایی کردم و این گونه نام‌گذاری می‌کنم: سرمایه مالی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی (بورديو، ۱۹۹۲). او سرمایه اجتماعی را این گونه تعریف می‌کند: سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی و مجازی می‌باشد که به یک فرد یا گروه به علت داشتن شبکه‌های پایدار اجتماعی و روابط دو طرفه بین افراد، تعلق دارد (بورديو، ۱۹۹۲). تعریفی که بورديو از سرمایه اجتماعی ارائه داد شباهت زیادی با دیگر تعاریف دارد اما او سرمایه اجتماعی را برای توضیح نابرابری‌ها استفاده می‌کند در حالی که دیگران آن را نوعی صمیمیت و یکی بودن به شمار می‌آورند. تعریف او به واقعیت جهان و تحرک جنبش‌های جهانی نزدیکی بیشتری دارد.

بورديو بر قابلیت تبدیل انواع مختلف سرمایه تأکید دارد و سرمایه اقتصادی را ریشه انواع دیگر سرمایه می‌داند و به تعبیر لین (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی در نظر بورديو لباسی مبدل برای سرمایه اقتصادی است. گرچه بورديو معتقد است که "این اشکال مبدل و ضمنی سرمایه اقتصادی هرگز یکسره قابلیت تقلیل به چنین تعریفی را ندارند" (بورديو، ۱۳۸۵). بنابراین به کمک سرمایه اجتماعی، کنشگران قادر می‌شوند مستقیماً به منابع اقتصادی (وام‌های یارانه‌ای، بازارهای حمایت‌شده) دست یابند. به علاوه آن‌ها می‌توانند سرمایه فرهنگی خود را از طریق تماس با متخصصان و فرهیختگان بیفزایند یا جای آن به نهادهایی که مدارک معتبر ارائه می‌دهند، بپیوندند.

بورديو منطبق با نوع سرمایه از میدان‌های متفاوتی نام می‌برد. میدان طبقات اجتماعی گسترده‌ترین میدانی است که کنشگران در آن زندگی می‌کنند. سرمایه اقتصادی و سرمایه فرهنگی وزن بسیار مهم در شکل‌دهی ساختار فضایی این میدان دارند. هر چند میدان طبقات اجتماعی گسترده‌ترین میدان است اما میدان قدرت مهم‌ترین میدان نزد بورديو می‌باشد. میدان قدرت در قالب روابط نیرویی بین موفقیت‌های اجتماعی عمل می‌کند و متضمن نوعی سرمایه است که دارندگان خود را قادر می‌سازد تا به منازعات بر سر انحصار قدرت یا بر سر تعریف مشروع قدرت وارد گردند.

یک نگاه بدبینانه به سرمایه اجتماعی این است که این سرمایه در جستجوی حفظ طبقات بالا و متوسط جامعه می‌باشد. شاید این مطلب مانند دیگر انواع سرمایه تا حدودی درست باشد زیرا اکثر گروه‌ها به دنبال اعضای هستند که با خصوصیات گروه سازگاری داشته باشند و این وجه، وجه تاریک سرمایه اجتماعی است که اغلب گروه‌ها نسبت به دیگر افراد نوعی مخالفت دارند.

رویکرد بورديو یک یادآوری‌کننده مهم است که سرمایه اجتماعی می‌تواند محروم‌کننده نیز باشد ولی یک نگاه صرفاً منفی به آن خیلی افراطی بوده و حداقل مانع استفاده از یک منبع قدرتمند می‌شود. در واقع بورديو در عین این که به افراد نقشی فعال می‌دهد اما در نهایت آن‌ها را فاقد قدرت در نظر می‌گیرد (گانتلت، ۲۰۰۷). از یک طرف نقش ادراکات و تجربیات ذهنی افراد را برجسته می‌سازد و از سویی در پیوند فرد به کل جهان او را موجودی ضعیف و در حقیقت اسیر جبر می‌داند. همان‌طور که «ریچارد جنکین» گفته است بورديو افراد را در برابر قدرت اجتماع و به نوعی سرنوشت، ضعیف می‌بیند. او از توانایی‌ها جمعی افراد و قدرت اثرگذاری آن‌ها بر جامعه غافل است (جنکین، ۲۰۰۲). در واقع سرمایه اجتماعی مد نظر او راه‌هایی را نشان می‌داد که افراد در نوک هرم اجتماعی به حفظ جایگاه خود بپردازند. البته این تعریف برای عموم جذابیتی ندارد و افرادی که به دنبال تغییر در شرایط اجتماعی هستند نمی‌توانند با آن موافق باشند. به همین دلیل باید به دنبال مدل‌های بهتری برای سرمایه اجتماعی باشیم تا بتوان از مزایای آن بهره‌مند شد.

دیدگاه پاتنام^۱

پاتنام در کتاب دموکراسی و سنت‌های مدرن به دنبال پاسخ به این سؤال بود که چه شرایطی موجب ایجاد و توسعه نهاد‌های پاسخ‌گو و قوی و یک اقتصاد موفق می‌شود. او برای رسیدن به جواب، انقلاب‌ها و اصلاحات پیش‌آمده در دولت‌های محلی ایتالیا طی چند دهه را مورد مطالعه قرار داد. او به این نکته پی‌برد که این اصلاحات در شمال ایتالیا به موفقیت و شکوفایی رسید زیرا از جانب جامعه مدنی حمایت می‌شد و دلیل اصلی رشد اقتصادی نواحی شمالی ایتالیا نسبت به نواحی جنوبی نیز همین نکته است. در

^۱ Putnam

جاهایی که دولت و اقتصاد موفق وجود داشت، شبکه‌های اجتماعی حیاتی، مشارکت اجتماعی، روابط برابر سیاسی و حضور فعال شهروندان دیده می‌شود اما مهم‌تر از همه‌ی این‌ها در بین افراد در این جوامع اعتماد متقابل بین فردی وجود داشته است (پاتنام، ۱۹۹۳).

او فعالیت‌های یک جامعه مدنی که پشتیبان اصلی اقتصاد و دولت است را با معیارهایی چون مشارکت در رأی‌گیری، خواندن روزنامه‌ها، عضویت در باشگاه‌های ورزشی و مشارکت در انجمن‌های فرهنگی مورد بررسی قرار داد. در مطالعه‌ی منطقه‌ای پاتنام نتایج زیر به دست آمد:

در شمال تعلقات و تعهدات اجتماعی، سیاسی و حتی مذهبی به صورت افقی بود. در واقع آنجا همکاری، کمک متقابل، تعهد مدنی از هر جای دیگر در اروپا بیشتر بود. بر خلاف این نواحی، در جنوب، افراد به سلسله مراتب و نظم در هرج و مرج عادت کرده بودند.

این تفاوت‌ها بین تعهدات و تعلقات اجتماعی در جنوب و شمال اثرات عمیقی را بر سیاستمداران گذاشت. در شمال جامعه مدنی و شهروندان وجود داشت اما در جنوب فرد وجود داشت. بنابراین کیفیت جامعه مدنی در توسعه اقتصادی و سیاسی نقش تعیین‌کننده دارد. او این دستاورد را «وابستگی به مسیر» نامید. به اعتقاد او جایی که افراد می‌توانند به آن برسند تا حدود زیادی به این نکته بستگی دارد که از کدام منطقه می‌آیند.

مفهوم سرمایه اجتماعی بیانگر ماهیت جامعه‌شناختی نشاط جمعی می‌باشد. یک راه حل برای فرصت-طلبی و اقدامات سودجویانه مشترک، ایجاد فعالیت‌های داوطلبانه جمعی می‌باشد که به سرمایه اجتماعی موجود در جامعه بستگی دارد. اشکال سرمایه اجتماعی در حقیقت منابع اخلاقی جامعه می‌باشند که می‌توان آن‌ها را به سه دسته تقسیم کرد: اولین آن‌ها اعتماد است که یکی از مهم‌ترین ارزش‌های مثبت در راه توسعه به شمار می‌رود. دوم هنجارهای اجتماعی و تعهدات، سوم شبکه‌های اجتماعی موجود بین شهروندان به ویژه انجمن‌ها و گروه‌ها.

نام پاتنام بیش از همه با مفهوم سرمایه اجتماعی پیوند خورده است، زیرا او با موفقیت توانست این مفهوم را از حلقه علمی و آکادمیک خارج کند و وارد عرصه‌ی رسانه‌ها نماید. پاتنام با بررسی نواحی ایتالیا و طرح

سؤالاتی پیرامون شرایط ضروری برای شکل‌گیری جامعه مدنی، جایگاه تازه‌ای به تئوری سرمایه اجتماعی داد و موقعیت این تئوری را در ادبیات اجتماعی به نحو محسوسی ارتقا بخشید.

زمانی که در مورد اعتماد در جوامع مدرن صحبت می‌کنیم منظور همان اعتماد عمومی در سطح اجتماع می‌باشد. بازیگران فردی اقدام به انجام کارهای عمومی خوب می‌کنند نه به خاطر آن که می‌دانند این کار برای آن‌ها نیز انجام خواهد شد بلکه به این مطلب اعتماد دارند که این امر موجب توسعه روابط مثبت اجتماعی می‌شود (نیوتن، ۱۹۹۹). در دنیای امروز که در حال تغییر از فضای قومی و خویشاوندی به یک فضای آشفته، پیچیده و مملو از ریسک هستیم بسیار بیشتر از گذشته به اعتماد نیاز داریم (لومان، ۱۹۹۱). ما به اعتماد نیاز داریم زیرا دیگر مانند گذشته روابط خانوادگی و انتظارات یک نقش برای پیش-بینی واکنش افراد و یا مجموعه‌هایی که با آن‌ها در ارتباط هستیم کافی نمی‌باشد. در این گونه موقعیت‌ها افراد به بررسی کوچک‌ترین اتفاقات و ارتباطات در گذشته می‌پردازند (سالیمن، ۱۹۹۷). انتخاب‌هایی که در برخوردهای سطح خرد شکل می‌گیرد اولاً تولید اعتماد و روابط متقابل می‌کند و ثانیاً به عنوان یک نتیجه‌ی ناخواسته در سطح کلان هم اعتماد و یکپارچگی ارزش‌ها را موجب می‌شود. می‌توان گفت که این مطلب اساس اجتماع را تشکیل می‌دهد. همان‌طور که سالیمن می‌گوید:

اجتماع که جوامع گوناگون روی آن تأکید دارند، بر پایه شبکه‌های درونی از اعتماد بین شهروندان، انجمن‌های خیریه، خانواده‌ها، بنیاد مذهبی و انجمن‌های مدنی بنا شده است. مشروعیت بسیاری از جوامع مدرن بر اساس اعتماد بین مقامات، دولت‌مردان و عموم جامعه به دست آمده است (سالیمن، ۱۹۹۷). عملکرد خوب جوامع مدرن نیاز به پایه ارزشی دارد که بر اساس روابط اجتماعی بین افرادی که با هم غریبه هستند باشد. جالب این‌که اعتماد عمومی خود به خود شجاعت عمل متقابل در برابر کارهای دیگران را در افراد افزایش می‌دهد. شبکه‌ها و انجمن‌های اجتماعی نباید به دنبال منافع کوتاه مدت هیچ یک از گروه‌های خاص باشند. این عمل موجب افزایش اعتماد می‌شود. همان‌طور که مشاهده شد اینجا یک چرخه وجود دارد: اعتماد موجب ایجاد روابط متقابل و انجمن‌های مدنی و داوطلبانه می‌شود، روابط متقابل و انجمن‌های مدنی و داوطلبانه به نوبه خود باعث افزایش اعتماد می‌شوند (پاتنام، ۱۹۹۳).

هرچه از سرمایه اجتماعی بیشتر استفاده شود رشد آن نیز بیشتر می‌شود. اشکال مختلف سرمایه اجتماعی به صورت طبیعی دارای خود تقویت شوندگی و تجمعی هستند. چرخه‌ای که در مورد آن صحبت شد به شکل معکوس نیز وجود دارد به این صورت که اگر هنجارهای عمل متقابل شکسته بشود، از وظایف خود شانه خالی بکنند، بی‌نظمی و رکود ایجاد بکنند، جامعه مدنی از بین رفته و افراد گوشه‌گیر می‌شوند. پس بهترین حالت در اجتماع زمانی خود را نشان می‌دهد که بالاترین سطح همکاری، اعتماد فزاینده، احساس مسئولیت متقابل قوی، فعالیت‌های مدنی و رفاه همگانی وجود داشته باشد (پاتنام، ۲۰۰۰).

یکی از مشکلات پاتنام توضیح منشأ اعتماد اجتماعی هست. در زمان‌های قدیم تنها ارتباطات بین فردی این اعتماد را ایجاد می‌کرد اما در دوره پست مدرن اعتماد از طریق دو منبع ایجاد می‌شود یکی هنجارهای مربوط به عمل متقابل و یکی هم مشارکت در شبکه‌های مدنی (پاتنام، ۱۹۹۳). به اعتقاد پاتنام هنجارها به شبکه‌ها و شبکه‌ها به انجمن‌های اجتماعی بستگی دارند. به همین دلیل مطالعات عملیاتی او در زمینه سرمایه اجتماعی به مطالعه‌ی انجمن‌ها خلاصه می‌شود (کوهن، ۱۹۹۹).

همان‌طور که در کتاب دموکراسی و سنت‌های مدنی مشاهده می‌شود بیشتر انجمن‌های مورد مطالعه‌ی پاتنام کلوب‌های ورزشی و انجمن‌های فرهنگی هستند. یعنی در حقیقت او به مطالعه‌ی آن دسته از انجمن‌ها پرداخته است که تأثیر مثبت در زمینه‌ی اتحاد اجتماعی دارند. پاتنام آن دسته از انجمن‌ها و حرکت‌های اجتماعی که تأثیر منفی بر اتحاد و وفاق اجتماع دارند را مورد بررسی قرار نداد. در چارچوب نظری پاتنام، بی‌اعتمادی به عنوان یک مسأله‌ی آسیب‌شناختی فعالیت‌های جمعی مطرح می‌شود.

انجمن‌های اجتماعی به عنوان منبعی برای اعتماد

مفهوم انجمن‌ها در نظریات پاتنام به نظریه پلورالیسم در آمریکا مربوط می‌شود. انجمن اجتماعی مهم-ترین شکل فعالیت‌های افقی در سطح جامعه می‌باشد. این انجمن‌ها به چند طریق همکاری و برخورد اجتماعی بین فردی را گسترش می‌دهند. انجمن‌ها اول از همه هزینه‌ی جدا شدن افراد را از جامعه بالا

می‌برند. در گام بعدی هنجارهای قوی اجتماعی را در زمینه‌ی عمل متقابل تولید و تقویت می‌کنند. در مرحله سوم سهولت ارتباطات و افزایش جریان اطلاعات درباره قابلیت اعتماد افراد را موجب می‌شوند. تنها پاتنام نبود که بر روی اهمیت انجمن‌ها در شکل‌دهی و گسترش جوامع مدرن پافشاری می‌کرد. عده‌ای معتقد هستند که جوامع مدرن و انجمن‌ها مانند یک دوقلو هستند و هیچکدام را بدون دیگری نمی‌توان یافت. در واقع مشخص نیست که کدامیک سازنده‌ی دیگری است اما در عمل مشکل اصلی پاتنام محدود کردن انجمن‌های شهری و مدنی به انجمن‌های خاص مانند کلوب‌های ورزشی و انجمن‌های فرهنگی می‌باشد.

پاتنام نظرش در مورد نقش انجمن‌های اجتماعی را در کتاب «دموکراسی در آمریکا» که به بررسی این موضوع از دوران «بنتلی» در سال ۱۹۰۸ تا دوران «ترومن» در سال ۱۹۵۱ پرداخته است، بیان می‌دارد. ایرادی که اینجا هم به پاتنام وارد است چشم‌پوشی او از تضادهای موجود بین انجمن‌های مختلف است. انجمن‌هایی که تنها اعتماد را در بین اعضای خود گسترش می‌دهند ولی با دیگر سازمان‌ها دچار مشکل و اختلاف هستند. بنابراین برخی از نهادها اقدام به خلق، تقویت اتحاد و وفاق جمعی می‌کنند اما برخی دیگر برعکس عمل کرده و حتی به اختلافات دامن می‌زنند. با مطالعه‌ی دقیق‌تر مشخص می‌شود بخش بزرگی از انجمن‌ها بر طبق دیدگاه پاتنام عمل نمی‌کنند و در واقع ناشی از تضادهای موجود در بخش‌های مختلف جامعه هستند. به اعتقاد «شاپیرو» پاتنام دچار نوعی تعصب بوده زیرا نقش رسانه‌های جمعی و دیگر انواع ارتباطات را نادیده گرفته است (شاپیرو، ۱۹۹۷).

دومین ایرادی که به پاتنام وارد است عدم احضار نظر او درباره اختلاف موجود بین جامعه‌ی مدنی و سیاسی می‌باشد یا به بیانی دیگر او اصلاً به سیاست نمی‌پردازد. شاید دلیل اصلی این مطلب این باشد که او از تضادها و تعارض‌هایی که در جامعه سیاسی کنونی به وجود آمده است بی‌زار است و تئوری او در حقیقت نوعی آرزو و تمایل برای رهایی از چالش‌های سیاسی می‌باشد (شاپیرو، ۱۹۹۷). می‌توان گفت که نظریه پاتنام به نوعی ادامه‌ی صلح طلبی آمریکایی‌های دهه ۱۹۶۰ می‌باشد که بر انجمن‌های اجتماعی متمرکز شده است. اما این نگاه او گذرا و سطحی بوده زیرا جامعه خود محل رشد تعارض‌ها نیز هست.

سومین مشکل نظریات پاتنام عدم توجه او به ابعاد عمودی انجمن‌ها یا همان روابط قدرت که در همه‌ی انجمن‌های دوران مدرن وجود دارد، می‌باشد. همان‌طور که ماکس وبر بیان می‌کند اجتماع‌ها و انجمن‌ها از دو جنبه تحت نفوذ سلطه‌گران قرار دارند یکی از جانب درون و یکی در ارتباط با دنیای خارج. پاتنام چیز کمی برای ارائه در زمینه مشکلات موجود در رابطه با دموکراسی و ساختارهای قدرت در درون انجمن‌ها دارد. همان‌طور که می‌دانیم هنوز هم حکومت عده‌ای از اغنیا و زورمندان بر اکثریت و نظام‌های بروکراتیک مهم‌ترین مشکلات جنبش‌های نوین اجتماعی می‌باشند.

دیدگاه فوکویاما^۱

او اعتقاد دارد که تعاریف ارائه شده از سرمایه اجتماعی بیشتر به مظاهر آن توجه دارند تا خود سرمایه اجتماعی. فوکویاما سرمایه اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: سرمایه اجتماعی یک هنجار غیر رسمی شناخته شده می‌باشد که موجب افزایش و ترقی همکاری و تعاون بین دو یا چند فرد می‌شود. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند، می‌توانند یک هنجار عمل متقابل بین دو دوست باشد و یا خیلی پیچیده‌تر و گسترده‌تر مانند دین مسیحیت یا آیین کنفوسیوس. این هنجارها باید در روابط انسانی جا افتاده باشند. هنجار عمل متقابل به صورت پتانسیل در تعامل با همه‌ی افراد وجود دارد اما تنها در رابطه با دوستان است که بالفعل می‌شود. بر اساس تعریف فوکویاما اعتماد، شبکه‌ها، جوامع مدنی و مانند آن‌ها که با سرمایه اجتماعی مرتبط هستند پدیده‌های ثانوی ناشی از سرمایه اجتماعی هستند و برخاسته از آن، نه این‌که خودشان سازنده باشند.

البته این بدان معنا نیست که هر هنجاری سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد بلکه این هنجار باید در راستای تقویت همکاری و تعاون بین افراد باشد و با مفاهیمی چون صداقت، تعهد، قابلیت دوام در انجام وظایف، عمل متقابل و مانند آن‌ها در ارتباط باشد. برای مثال فوکویاما می‌گوید هنجار اعتماد به هسته-های خانوادگی در جنوب ایتالیا که موجب تقویت بنیان خانواده‌ها می‌شود، نمی‌تواند ایجادکننده سرمایه اجتماعی در بیرون از خانواده باشد.

^۱ Fukuyama

به بیان فوکویاما این بحث که چون سرمایه اجتماعی اثرات منفی مانند اختلافات و نفرت‌های بین گروهی دارد با دیگر اشکال سرمایه متفاوت است، قابل قبول نیست زیرا همه‌ی سرمایه‌ها به نوبه خود می‌توانند اثرات منفی هم در بر داشته باشند. برای مثال از سرمایه‌های فیزیکی می‌توان در راه سرقت و یا کشتن افراد بهره برد. سرمایه انسانی می‌تواند در راه ساخت ابزار شکنجه جدید به کار رود. به اعتقاد او سرمایه اجتماعی بسیار بهتر و کم خطرتر از دیگر اشکال سرمایه به افراد کمک می‌کند تا به اهداف خود برسند. شاید دلیل اصلی که سرمایه اجتماعی را به عنوان سرمایه به حساب نمی‌آورند این باشد که اغلب گروه‌ها به اعضای خود این‌گونه القا می‌کنند که باید با هم متحد باشند و در مقابل دیگر گروه‌ها بایستند. در حقیقت این مطلب در سیاست به این شکل وجود دارد که دنیا را به دو قسمت تقسیم می‌کنند دوست و دشمن.

فوکویاما چهار راه را برای افزایش سرمایه اجتماعی بیان می‌دارد. باید بدانیم که راه‌ها و اهرم‌های زیادی در اختیار ما نیست. در واقع سرمایه اجتماعی اغلب حاصل مذهب، سنت‌ها، مشترکات تاریخی و یا فاکتورهای دیگری است که در کنترل ما نیست. به همین دلیل اولین راه این است که سیاست‌گذاران به تقویت نهادهای اجتماعی و انجمن‌هایی بپردازند که شعاع آن‌ها زیاد است و افراد بیشتری را شامل می‌شوند و از طرفی گروه‌هایی را که تنها عده‌ی محدودی از افراد را می‌پذیرند و وجوه منفی سرمایه اجتماعی را در جامعه گسترش می‌دهند تضعیف سازند.

دومین زمینه‌ای که برای افراد در راستای ایجاد سرمایه اجتماعی امکان گسترده‌ای وجود دارد عرصه‌ی آموزش می‌باشد. نهادهای آموزشی علاوه بر انتقال سرمایه انسانی در ایجاد سرمایه اجتماعی به کمک قوانین و هنجارها نقش مهمی را ایفا می‌کنند. حتی در سطح آموزش حرفه‌ای نیز این امکان وجود دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد سوگند خوردن پزشکان در پایان فارغ التحصیلی نقش عمده‌ای در جلوگیری از فساد در این افراد بازی می‌کند.

سومین راه برای خلق سرمایه اجتماعی، ایجاد بستر مناسب برای رشد و توسعه‌ی آن است که با حفظ کردن حقوق عمومی افراد از جمله حق مالکیت و امنیت عمومی به دست می‌آید. محققین اجتماعی

نشان داده‌اند که هر جا این کار را دولت‌ها و یا نهادهای ذی صلاح انجام ندهند، گروه‌هایی که بر ضد سرمایه اجتماعی عمل می‌کنند، این حقوق را برای افراد خود حفظ می‌کنند. تجربیات این مسئله در ایتالیا و روسیه به‌طور واضح دیده شده است.

روش چهارم جهت ایجاد سرمایه اجتماعی دوری کردن از اموری می‌باشد که بر ضد این سرمایه هستند. از جمله دخالت‌های بیجا در اموری که بهتر است به بخش‌های خصوصی و یا نهادهای مدنی واگذار شود. این دخالت‌ها موجب سستی افراد جامعه شده و آن‌ها را از مشارکت و همکاری در کارها سرد می‌کند. نمونه‌ی بارز این مشکل را می‌توان در اتحاد جماهیر شوروی مشاهده کرد که در نهایت موجبات فروپاشی آن را فراهم کرد. این ضعف تا حدودی در جامعه‌ی فرانسه هم به علت تمرکز قدرت، دیده می‌شود.

در نهایت می‌توان دو منبع اساسی را برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفت. اولین منبع اساسی ادیان هستند. تحقیقات نشان می‌دهد با وجود دولت‌های سکولار در اروپا و آمریکا دین همچنان نقش خود را حفظ کرده است. البته در کشورهای اسلامی و آمریکای لاتین مذهب دارای قدرت بیشتری می‌باشد. این نکته را نیز نباید فراموش کرد که تمام برداشت‌ها از دین در راستای سرمایه اجتماعی نمی‌باشد و باید آن‌ها را کنترل کرده یا ضعیف ساخت.

دومین منبع جهانی شدن می‌باشد. جهانی شدن با تغییر فرهنگ‌ها و تحت تأثیر قرار دادن سنت‌های قدیمی موجود در اجتماع بر سرمایه اجتماعی مؤثر است. البته نباید فراموش کرد که جهانی شدن با ایجاد ایده‌های نو، عادت‌های جدید، فرهنگ‌های جدید، NGO ها، شبکه‌ها مجازی و ... سرمایه اجتماعی تولید می‌کند. جهانی شدن از انقلاب اطلاعات و ارتباطات جهانی تشکیل شده است. این مسئله شاید ضررهایی هم داشته است اما می‌توان از آن بهره‌های فراوان برد.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، اگرچه صاحب‌نظران مسائل اجتماعی از لحاظ تحلیلی و حتی از نظر تعریف، غایت و هدف سرمایه اجتماعی اتفاق نظر ندارند، اما همگی در تأثیرگذاری و اهمیت این سرمایه متفق القول‌اند. جدول (۲-۳) می‌تواند در زمینه تفاوت دیدگاه‌ها تا حدی گویا باشد.

جدول (۲-۳) - دیدگاه‌های نظریه پردازان درباره سرمایه اجتماعی

نظریه پردازان	تعریف	سطوح تحویل	هدف	شاخص‌ها
بورديو (۱۹۸۵)	منابعی که دسترسی به خدمات گروه را آسان می‌کند.	افراد / نزاع طبقه	سرمایه اقتصادی	عناوین، نام‌ها، دوستی‌ها، پیوندها عضویت‌ها، شهروندی
کلمن (۱۹۸۸)	جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی که کنشگران برای رسیدن به منافعشان از آن‌ها به عنوان منبع استفاده می‌کنند.	خانواده / اجتماع	سرمایه انسانی	اندازه خانواده، حضور والدین در خانواده، توقع مادر از آموزش بچه، تحرک خانواده
فوکویاما (۲۰۰۰)	اشتراک اعضای گروه در مجموعه‌هایی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی که تعاون میان آن‌ها مجاز است.	اجتماع / ناحیه	توسعه اقتصادی	انحرافات اجتماعی، جرم و جنایت، فروپاشی خانواده
پاتنام (۲۰۰۳)	اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که همکاری برای منافع متقابل را تسهیل می‌کند.	اجتماع / ناحیه	اقتصاد و دموکراسی	عضویت در سازمان - های داوطلبانه، مشارکت آزادانه، خواندن روزنامه

منبع: مورگان، ۲۰۰۳

اسلام و سرمایه اجتماعی

در زمینه دیدگاه اسلام نسبت به سرمایه اجتماعی، گرچه تحقیق چندانی انجام نگرفته است اما در متون

دینی، نکات بسیار مهمی در این زمینه وجود دارد که در زیر به چند روایت اشاره می‌شود:

ابن‌اعین از طرف جمعی از مسلمانان از امام صادق (ع) راجع به حق مسلمان نسبت به مسلمان دیگر سؤال

کرد. حضرت فرمود: «انصاف و عدالت نسبت به دیگری به‌طوری که برای برادر مسلمانش نپسندد آنچه را

برای خود نمی‌پسندد» (کلینی، ۱۴۰۱). در این روایت و روایات مشابه بر معیار، میزان دقیق و ملموسی

اشاره شده است. در واقع آنچه مورد انتظار و توقع انسان از رفتار دیگران نسبت به خود است، همان توقع و

انتظار باید ملاک عمل و رفتار او نسبت به دیگران باشد یعنی آنچه را که برای خود نمی‌پسندیم و از آن

کراهت داریم، نباید نسبت به دیگران هم روا بداریم. متأسفانه افرادی را در جامعه سراغ داریم که کوچک -

ترین اهانت، سختی و ملامت را از طرف دیگران تحمل نمی‌کنند ولی به خود حق می‌دهند که بدترین رفتار

را نسبت به دیگران داشته باشند؛ طبق آن مثل معروف که مرگ حق است ولی برای همسایه. اگر همه ما به این اصل متعهد باشیم و میل خودمان را درباره رفتار دیگران نسبت به خود، وسیله سنجش رفتار خودمان نسبت به دیگران قرار دهیم، می‌تواند عامل مهمی برای روابط مناسب و ترویج فضائل اخلاقی در جامعه باشد.

امام صادق(ع) فرمود: «حق مسلمان بر مسلمان دیگر این است که خود سیر نباشد و برادرش گرسنه؛ خود سیراب نباشد و برادرش تشنه؛ خود پوشیده نباشد و برادرش برهنه. حق مسلمان بر برادر مسلمان چه قدر بزرگ است! دوست بدار برای او آنچه را که خود دوست میداری...» (کلینی، ۱۴۰۱). به فکر دیگران بودن، رفع معضلات و مشکلات دیگران را وظیفه خود دانستن اصل مهمی است که در این گونه روایات مورد اشاره قرار گرفته است. به فکر گرسنگان، تشنگان و برهنگان بودن نمونه‌هایی است که در این حدیث بر آن‌ها تأکید شده است. این که انسان همه افراد جامعه را همانند خانواده خود ببیند و رفع مشکل آن‌ها را وظیفه خود بداند، می‌تواند بهترین قرابت، نزدیکی، انسجام و وحدت را در جامعه در پی داشته باشد.

امام صادق(ع) فرمود: «حق مؤمن نسبت به مؤمن دیگر این است که سیر نباشد و او گرسنه، پوشیده نباشد و او برهنه، همواره راهنمای او و عاملی برای حفاظت او باشد...» (کلینی، ۱۴۰۱).

احساس مسئولیت نسبت به دیگران و وظیفه راهنمایی، هدایت و کمک فکری نسبت به هم‌نوعان، یک وظیفه دینی است. همه‌ی مسلمانان بر یکدیگر به نوعی ولایت دارند، که قرآن می‌فرماید: «المؤمنون والمؤمنات بعضهم اولیاء بعض» (قرآن مجید سوره توبه، آیه ۷۱). همه مردان و زنان با ایمان نسبت به هم، نوعی ولایت و وظیفه سرپرستی را دارند و نمی‌توانند نسبت به دیگران بی‌تفاوت باشند. همچنین بر هر مسلمانی حفاظت و حراست از جان، مال و آبروی دیگر مسلمانان، واجب و لازم است.

پیامبر اسلام(ص) فرمود: «فرد مسلمان آنچه را که نسبت به عزیزترین افراد خانواده‌اش می‌خواهد، برای برادر مسلمانش نیز خواهد خواست و آنچه را که نسبت به عزیزترین افراد خانواده‌اش نمی‌خواهد، برای وی نیز نخواهد خواست...» (کلینی، ۱۴۰۱).

در این روایت با بیانی واضح‌تر، هر آنچه که انسان برای محبوب‌ترین و عزیزترین اعضای خانواده می‌خواهد، باید برای دیگر مسلمانان هم بخواهد و هر آنچه را که برای آن‌ها نمی‌خواهد، برای سایر مسلمانان هم نخواهد. گاهی تحمل غم، اندوه و مشکل برای خود انسان آسان‌تر است تا برای عضو بسیار عزیز خانواده؛ مشکلات اجتماعی، اقتصادی و حتی امنیتی برای خود انسان بیشتر قابل تحمل است تا آن که برای پسر یا دختر نوجوان یا جوان انسان پیش آمده باشد، به همان صورت باید نسبت به دیگران نیز چنین باشیم. ما باید سایر اعضای جامعه را همانند عزیزترین عضو خانواده خود ببینیم و برای آن‌ها خواهان چیزی باشیم که برای فرزند بسیار عزیز خود می‌خواهیم.

امام صادق (ع) فرمود: «پاسخ به درخواست مؤمن از ده بار طواف کعبه بالاتر است» (کلینی، ۱۴۰۱). گرچه زیارت خانه خدا و طواف کعبه بسیار ارزشمند و آرزوی همه‌ی مسلمانان است و دارای اجر و ثواب فراوانی است اما اگر به درخواست مسلمانی پاسخ مثبت بدهیم و به او یاری رسانیم، از ده بار طواف خانه‌ی خدا نزد خداوند محبوب‌تر است. در بسیاری از روایات حرمت و احترام مؤمن به اندازه حرمت کعبه و بالاتر از آن ذکر شده است. این بیان نشانگر آن است که جایگاه مؤمن از جایگاه کعبه نزد خدا بالاتر است.

این چند روایت، نمونه کوچکی از حجم بزرگ توصیه‌های پیامبر (ص) و ائمه هدی (ع) نسبت به نحوه رفتار کمک و تعاون افراد نسبت به یکدیگر در یک جامعه اسلامی است. در مجموعه احکام، موازین اسلامی و دستورات اخلاقی، از مسلمانان خواسته می‌شود که یک عضو مسئول، مهربان، دلسوز، دستگیر و یاری‌دهنده برای سایر افراد جامعه باشند. تلاش آن‌ها کمتر برای منافع شخصی و بیشتر برای منافع جامعه باشد. طبق فرهنگ قرآنی جامعه اسلامی باید به صورت یک خانواده بزرگ تلقی شود و رفتار مسلمانان در جامعه نسبت به یکدیگر باید با همان مهر، محبت، دلسوزی و مسئولیتی توأم باشد که معمولاً در داخل خانه با اعضای خانواده اعمال می‌شود. بی‌تردید در صورت استقرار اخلاق اسلامی در جامعه، شاهد بزرگ‌ترین سرمایه اجتماعی خواهیم بود.

طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی

سطح خرد

سرمایه اجتماعی در سطح خرد^۱، شامل شبکه‌هایی از افراد گروه‌های مختلف اجتماعی همچون دوستان، اقوام و خانواده‌ها می‌شود. به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی در این سطح، به افراد موجود در شبکه اشاره دارد که بر اثر تعامل میان آن‌ها، شناخت حاصل می‌شود و هویت اعضا شکل می‌گیرد (الوانی و نقوی، ۱۳۸۵). این سطح از سرمایه اجتماعی می‌تواند اثرات جنبی مثبت و یا منفی را به همراه داشته باشد. اگر تعاملات و روابط بین گروه‌ها و شبکه‌ها طوری باشد که فقط با اعضای گروه رابطه و داد و ستد داشته باشند، یک نوع اثر جنبی منفی را به وجود می‌آورد که می‌تواند با رشد و توسعه‌ی اقتصادی در تضاد باشد. از آن جمله می‌توان به گروه‌های تروریستی و مافیای اشاره کرد که در این گونه موارد، سرمایه اجتماعی فقط به نفع اعضای این گروه‌هاست و نفعی برای جامعه ندارد. چو (۲۰۰۶) این سطح از سرمایه اجتماعی را به دو نوع سرمایه اجتماعی "درون گروهی"^۲ و "برون گروهی"^۳ تقسیم‌بندی کرده است.

سرمایه اجتماعی درون گروهی

این نوع سرمایه اجتماعی در بین افرادی که روابط نزدیک و دوستانه دارند، مثل اعضای خانواده، دوستان نزدیک و همسایگان دیده می‌شود. سرمایه اجتماعی درون گروهی به خانواده و دوستان نزدیک حس هویت و مقصد مشترک می‌دهد (ولکاک و ناریان، ۱۳۸۴). نظریه پردازان، اثرات منفی برای سرمایه اجتماعی را به سرمایه اجتماعی درون گروهی نسبت می‌دهند و گذراندن وقت با خانواده و دوستان نزدیک را مانع از افزایش تولید و در نتیجه رشد اقتصادی می‌دانند. این در حالی است که چو (۲۰۰۶) در مدل خود بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی درون گروهی، نقشی کلیدی در انباشت سرمایه انسانی بازی می‌کند و از این نظر می‌تواند باعث افزایش رشد اقتصادی شود.

^۱ Micro Level

^۲ Bonding

^۳ Bridging

سرمایه اجتماعی میان گروهی

این نوع سرمایه اجتماعی، روابط بین افرادی را شامل می‌شود که از خصوصیات ارزشی، فرهنگی و نیز عقاید مشترک کمتری برخوردارند. به عنوان مثال، هر چه ارتباط و پیوند بین عموم مردم، گروه‌ها و سازمان‌های مختلف بیشتر باشد، این نوع از سرمایه اجتماعی بیشتر در جامعه وجود خواهد داشت.

همچنین ولکاک و نارایان از جیتل و ویدال نقل می‌کنند که از سرمایه اجتماعی میان گروهی می‌توان به عنوان پیوندهای بین اجتماع که شکاف‌های گوناگون اجتماعی مبتنی بر دین، طبقه، قومیت، جنسیت، شئون و موقعیت‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی را پرمی‌کند، نام برد. فوکویاما از این نوع سرمایه با عنوان سرمایه اجتماعی تعمیم یافته یاد می‌کند و بیان می‌دارد که میزان اعتمادی که افراد گروه به افراد غیر عضو یا عموم مردم می‌کنند، می‌تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی شود. سرمایه اجتماعی درون گروهی و وجود تعداد زیادی گروه با انسجام درونی بالا، ممکن است جامعه را دچار چند دستگی کند زیرا برخی گروه‌ها برای تقویت انسجام درونیشان اقدام به حذف دیگران می‌کنند و زمینه‌ای را فراهم می‌آورند که تعصبات گروهی و قومی در جامعه رواج یابد (علمی و همکاران، ۱۳۸۴). همچنین «چو» در مدل خود بر نقش سرمایه اجتماعی برون گروهی در افزایش اعتماد در جامعه تأکید می‌کند و اعتماد را عامل توسعه‌ی مالی می‌داند.

سطح میان گروهی^۱

این سطح از سرمایه اجتماعی، شامل پیوندها و روابط عمودی است که به سرمایه اجتماعی "رابط" نیز معروف است و از طریق همکاری‌های خودجوش بین گروه‌ها و شبکه‌ها، از قبیل شرکت‌ها به وجود می‌آید. در سطح میانی، سرمایه اجتماعی به اجتماعات، گروه‌ها و سازمان‌هایی اشاره دارد که باعث تقویت و ساخت بنیه‌ی ارزشی و تعاملی گروه می‌شوند (الوانی و نقوی، ۱۳۸۵). این سطح، یک پیوند قوی بین گروه و دیگر سازمان‌ها برقرار می‌کند که باعث انتقال اطلاعات و ایده‌ها از مؤسسات رسمی به بیرون می‌شود. این سطح از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل شبکه‌های تحقیق و توسعه (R&D) می‌گردد (چو، ۲۰۰۶).

^۱ Meso Level

سطح کلان^۱

این سطح از سرمایه اجتماعی شامل روابط، ساختارهای نهادی، محیط سیاسی و اجتماعی می‌شود؛ به محیط اجتماعی و سیاسی می‌پردازد که ساختارهای اجتماعی را شکل می‌دهد و هنجارها را قابل توسعه می‌کند. رژیم سیاسی، سلطه‌ی قانون، نظام قضایی و آزادی‌های سیاسی و مدنی، نهادهایی هستند که از طریق آن‌ها سرمایه اجتماعی کلان شکل می‌گیرد (چو، ۲۰۰۶).

مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه اجتماعی

صاحب‌نظران با توجه به تعاریف مختلف از سرمایه اجتماعی، شاخص‌های متفاوتی را برای آن در نظر گرفته‌اند. در مطالعات داخلی که در ایران صورت گرفته، مؤلفه‌های مختلفی برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شده است. برای نمونه فیروزآبادی در خصوص بررسی سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در شهر تهران، شاخص‌های آگاهی و توجه به امور عمومی، اعتماد، مشارکت رسمی و غیر رسمی را برای سرمایه اجتماعی برگزیده است (فیروزآبادی، بررسی سرمایه اجتماعی و...). از آنجا که در عملیاتی کردن سرمایه اجتماعی، باید تعاریف و ابعاد این سرمایه را به‌دقت مورد بررسی قرار داده و درک نماییم، به بررسی و مطالعه ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه‌های مختلف خواهیم پرداخت (استون، ۲۰۰۱):

ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی از دیدگاه لینا و وان بورن:

- وابستگی^۲: اولین جزء سرمایه اجتماعی وابستگی است که به منزله تمایل و توانایی افراد در سازمان، برای این‌که هدف‌های فردی را تابع هدف‌ها و کنش‌های جمعی نمایند، تعریف می‌شود. تمایل افراد به مشارکت در کنش‌های جمعی بستگی به اعتقاد آن‌ها دارد یعنی اعتقاد به این‌که کوشش‌های فردی که به‌طور مستقیم به کل، سود می‌رساند باعث بهره‌مندی افراد به‌طور غیر مستقیم نیز می‌گردد.

^۱ Macro Level

^۲ Associability

- اعتماد^۱: دومین بعد سرمایه اجتماعی سازمانی اعتماد است؛ که از نظر محققان سازمانی هم به عنوان مقدمه‌ای برای کنش جمعی موفقیت‌آمیز است و هم می‌تواند به منزله نتیجه کنش‌های جمعی موفق قلمداد گردد. این بعد برای آن که افراد بتوانند در کنار یکدیگر، بر روی پروژه‌های مشترک کار کنند لازم است (لینا و ون بورن، ۱۹۹۹).

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه بورديو به صورت زیر می باشد:

- اندازه گروه یا شبکه؛
- حجم سرمایه‌ای که هر کدام از اعضای شبکه دارای آن هستند.
- کلمن، سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می گیرد:
- تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل؛
- کانال‌های ارتباطی؛
- هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲).

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه گروه «کندی» در دانشگاه هاروارد:

این گروه، هشت بعد زیر را مطرح کردند:

- (۱) اعتماد (۲) مشارکت سیاسی (۳) مشارکت و رهبری مدنی (۴) پیوندهای اجتماعی غیر رسمی (۵) بخشش و روحیه داوطلبی (۶) مشارکت مذهبی (۷) عدالت در مشارکت مدنی (۸) تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۰).

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه لاکلی^۲

لاکلی (۲۰۰۵) سعی در خلاصه‌سازی طرح‌های مختلف ابعاد سرمایه اجتماعی از مبانی نظری موضوع دارد. او سرمایه اجتماعی را به دو بعد کیفیت و شبکه‌های ساختاری تقسیم نموده است که بعد کیفیت، روابط متقابل و اعتماد را در بر می‌گیرد و اعتماد نیز خود به دو نوع نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود.

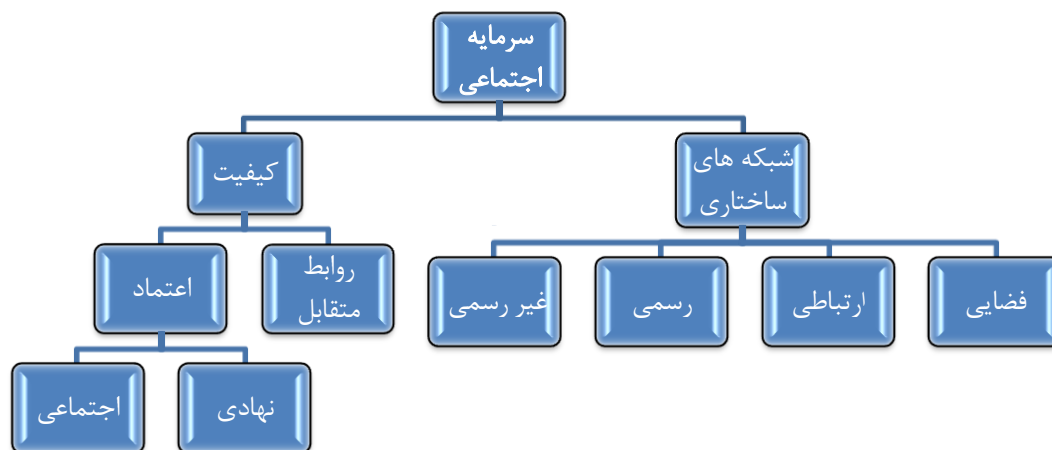
^۱ Trust

^۲ LockLee

سازه‌هایی که برای سنجش این بعد، در نظر گرفته شده عبارتند از: اعتماد اجتماعی، مشارکت سیاسی، رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مذهبی، شبکه‌های غیر رسمی، تنوع در دوستی‌ها و عدالت در مشارکت مدنی. شبکه‌های ساختاری به انواع رسمی، غیر رسمی، فضایی و رابطه‌ای تقسیم گردیده و مفاهیمی چون اندازه شبکه، تراکم، ناهم‌هنگی، فشارهای شبکه‌ای، نزدیکی و بینابینی برای اندازه‌گیری این ابعاد، در نظر گرفته شده است. (شکل (۲-۴)).

ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر موسسه مطالعات استرالیا

همان‌طور که اشاره شد، عملیاتی کردن، با درک سرمایه اجتماعی، به عنوان شبکه‌هایی از هنجارهای اعتماد و روابط متقابل و تعیین ساختار روابط اجتماعی عاملین شروع می‌شود. در این تحقیق با توجه به



شکل (۲-۴): ابعاد سرمایه اجتماعی (لاکلی، ۲۰۰۵)

مدل‌ها و ابعاد اشاره شده برای سرمایه اجتماعی، به منظور سنجش سرمایه اجتماعی از ابعاد مختلف و اجتناب از سنجش تک بعدی آن، از ابعاد اشاره شده لاکلی (۲۰۰۵) و استون (۲۰۰۱) که عبارت‌اند از: بعد شناختی (کیفیت) و بعد ساختاری، استفاده شده است.

در اینجا ما به آن دسته از مؤلفه‌هایی می‌پردازیم که در پژوهش به آن پرداخته می‌شود یعنی مؤلفه‌هایی که ناهاپیت و گوشال^۱ برای اولین بار به کار بردند و در تحقیقات بعدی به تدیج کامل شد. تاکنون اکثر پژوهش-

^۱ Nahapiet & Ghoshal

های سازمانی از این ابعاد استفاده کرده‌اند زیرا این تقسیم‌بندی هم کامل بوده و هم به بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان می‌پردازد.

ناهایت و گوشال سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی سازمانی در نظر می‌گیرند:

- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی؛
- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی؛
- بعد شناختی سرمایه اجتماعی (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

بعد ساختاری

این بعد اشاره به بازیگرانی دارد که به‌طور متوالی در حال تسهیم اطلاعات هستند. ناهایت و گوشال استدلال نمودند که برخوردای از چنین اطلاعاتی منجر به ارتقا توانایی سازمان در جذب (تحلیل) و تلفیق دانش می‌شود که این امر یک مزیت رقابتی را برای سازمان ایجاد می‌نماید (کری‌آر، لینا^۱، ۲۰۰۶). بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوی پیوندهای شبکه‌ای، ترکیب سازمان‌دهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

پیوندهای شبکه‌ای^۲: قضیه اصلی سرمایه اجتماعی پیوندهای شبکه‌ای است که امکان دسترسی به منابع را فراهم می‌کند. سرمایه اجتماعی منبع ارزشمند مزیت اطلاعاتی است ("آن‌که شما می‌شناسید" بر "آنچه شما می‌دانید" اثر می‌گذارد). کلمن (۱۹۹۸) متوجه شد که اطلاعات اساس عمل است و برت (۱۹۹۲) اعتقاد دارد مزیت اطلاعاتی سه شکل دارد: دستیابی^۳، زمان‌بندی^۴، ارجاعات^۵.

اصطلاح دستیابی به دریافت میزانی از اطلاعات و شناخت استفاده کننده آن اشاره دارد و نقش شبکه‌ها را در پوشش اطلاعاتی و فرآیند توزیع برای اعضای آن شبکه‌ها تعیین می‌کند. زمان‌بندی جریان اطلاعات

^۱ Carrie & Leana

^۲ Network Ties

^۳ Access

^۴ Timing

^۵ Refers

به توانایی ارتباطات فردی برای ایجاد اطلاعات سریع‌تر از آن‌که در دسترس افراد بدون چنین ارتباطاتی باشد، اشاره دارد. چنین دستیابی به اطلاعات ممکن است به خصوص در پژوهش تجارت محور و توسعه مهم باشد، جایی که دستیابی به بازار عامل حیاتی تعیین موفقیت است. ارجاعات؛ فرآیندهای فراهم کردن اطلاعات درباره فرصت‌های موجود برای افراد یا نقش‌آفرینان شبکه است.

شکل و ترکیب شبکه^۱: وقتی ارتباطات فردی بین اعضای سازمان اهمیت دارد، پیکربندی کلی پیوندهای درون هر سازمان نیز دارای اهمیت است. عوامل مهم شناخت یک پیکربندی شبکه‌ای عبارت است از:

- شکاف‌های ساختاری^۲ (فقدان ارتباطات بین کارکنان)؛
- تمرکز^۳ (میزان ارتباطاتی که میان عده کمی از کارکنان متمرکز شده است)؛
- تراکم^۴ (مشخص‌کننده تعداد روابط بین اعضای گروه در یک شبکه است که به صورت درصدی از حداکثر تعداد روابط ممکن با توجه به عده افراد در شبکه بیان می‌شود (بیکر، ۱۳۸۲). این ویژگی‌ها غالباً عامل کلیدی و تعیین‌کننده حوزه نقل و انتقالات، دانش و همکاری درون هر سازمان است (سیبرت و همکاران، ۲۰۰۴).

تناسب و ثبات سازمانی: در این بعد مشخص می‌شود که تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر استفاده بشود.

بعد ارتباطی

این بعد ماهیت ارتباطات بین افراد یک سازمان را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر در حالی که بعد ساختار بر این امر متمرکز می‌گردد که کارکنان در یک سازمان با هم، در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این روابط متمرکز می‌گردد (به‌طور مثال آیا این روابط بر پایه اعتماد، صمیمیت، محبت

^۱ Network Configuration

^۲ Structures Holes

^۳ Focus

^۴ Density

و مانند آن‌ها مشخص می‌شود یا خیر؟). ناهاپیت و گوشال اعتقاد دارند که بعد رابطه‌ای روابط خاصی که افراد دارند مانند احترام و رابطه دوستانه، احساس هویت و ... می‌باشد. این بعد شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت می‌شود (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). با توجه به این که در پژوهش‌های جدید مفهوم اعتماد در بر دارنده‌ی مفهوم اصلی بعد ارتباطی در سرمایه اجتماعی است و به علت مهم‌تر بودن آن به عنوان تنها مؤلفه از بعد ارتباطی در نظر گرفته شده است.

اعتماد: اعتماد یعنی باور به این که "نتایج عمل مورد نظر یک فرد از نظر ما مناسب خواهد بود" (میتزال، ۱۹۹۶). اعتماد زیاد، نهایتاً موجب افزایش نوآوری، تقویت کار تیمی و پیشرفت کار سازمانی می‌شود (بوتی^۱، ۲۰۰۰؛ جونز و جورج^۲، ۱۹۹۸). پس گروه‌هایی که در آن اعضا یکدیگر را دوست دارند و انعطاف-پذیری بیشتری نسبت به هم دارند، بهتر می‌توانند با محیط متغیر سازگار بشوند و عملکرد بالاتری داشته باشند (بولینو و همکاران، ۲۰۰۰). از سوی دیگر برای تعامل بین اعتماد و همکاری دو شیوه وجود دارد: اعتماد همکاری را آسان می‌کند، همکاری خود موجب اعتماد می‌شود (پاتنام، ۱۹۹۵).

بعد شناختی

درک متقابل میان کارکنان از طریق وجود زبان مشترک و مبادله سرگذشت‌های مشترک تحقق می‌یابد. جایی که زبان مشترک و سرگذشت‌های مشترک، هر دو وجود دارند کارکنان آسان‌تر می‌توانند مسائل را توضیح دهند، ایده‌ها را مبادله کنند، در دانش مشارکت کنند و کمک‌های کارآمدتری به یکدیگر ارائه دهند (کلیموسکی و محمد، ۱۹۹۴، ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). این بعد در بر گیرنده‌ی میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد (بولینو، ۲۰۰۲). مواردی چون زبان و کدهای مشترک، همچنین سرگذشت‌های مشترک را در بر می‌گیرد (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸).

^۱ Bouty

^۲ Jones & George

زبان و کدهای مشترک^۱: زبان و الگوهای مشابه که موجب تسهیل کردن درک همگان از اهداف جمعی می‌شوند و راه‌های فعالیت در یک سیستم اجتماعی را هرچه آسان‌تر می‌نمایند (تسای و گوشال، ۱۹۹۸).

سرگذشت (فرهنگ) مشترک^۲: فراتر از وجود زبان و مرزهای مشترک، اسطوره‌ها^۳ و استعاره‌ها^۴ نیز ابزار قدرتمندی در ارتباطات برای پدیدآوردن، مبادله و محافظت از مجموعه‌های معنایی فراهم می‌کنند. این سرگذشت‌ها به اعضای سازمان کمک می‌کند تا تجربیات خود را به شیوه‌های مشابه تفسیر و ادراک کنند (مورگان، ۱۹۸۶). بنابراین زبان و سرگذشت مشترک موجب افزایش سطح درک اعضای سازمان می‌شود، در نتیجه توانایی آن‌ها را برای پیش‌بینی اقدامات سایر همکاران افزایش می‌دهد. از این رو استفاده از داده‌های مختلف دیگر اعضا، هماهنگی موفقیت‌آمیز فعالیت‌ها و پذیرش شرایط متغیر را تسهیل می‌کند. با این درک مشترک آگاهی دوجانبه افزایش، تعداد رفتارهای غیرقابل انتظار اعضای سازمان کاهش می‌یابد و اثربخشی افزایش پیدا می‌کند (ویک، ۱۹۹۵).

پیشینه پژوهش

از زمانی که موضوع سرمایه اجتماعی مطرح شد تاکنون تحقیقات بسیاری در این زمینه در داخل و خارج بر روی آن صورت گرفته است. در این بخش به برخی از آن‌ها می‌پردازیم.

میرعلی سید نقوی (۱۳۸۳) در رساله‌ی دکترای خود تحت عنوان "آسیب‌شناسی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های آموزشی و فرهنگی ایران و ارائه الگوهای بهینه" با جدا کردن نتایج سرمایه اجتماعی و مستند بر داده‌های دست اول به بررسی ابعاد و شاخص‌های سرمایه اجتماعی سازمانی پرداخته است. او در این پژوهش رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی با کارایی و خلاقیت را در وزارت آموزش و پرورش تأیید کرده است.

^۱ Codes & Shared Language

^۲ Sharred Narrative

^۳ Myths

^۴ Methaphores

سوری (۱۳۸۴) در مقاله‌ی خود با عنوان "سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی" به یک بحث تجربی در مورد اقتصاد ایران پرداخته است. ابتدا سرمایه اجتماعی را بر اساس کارکرد آن، افزایش جرایم و تخلفات در اثر کمبود سرمایه اجتماعی، اندازه‌گیری کرده و سپس آثار آن را بر دو متغیر مهم رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری خصوصی بررسی کرده است. در این تحقیق با در نظر گرفتن تعداد پرونده‌های چک‌های بلامحل به عنوان شاخص سرمایه اجتماعی، اثر معنی‌دار کاهش سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی را نتیجه گرفته است.

رحمانی و امیری (۱۳۸۶)، تأثیر اعتماد بر رشد اقتصادی در استان‌های ایران را با روش اقتصادسنجی فضایی بررسی کردند. آن‌ها برای تعیین شاخص اعتماد ابتدا از اطلاعات پیمایش وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و سپس از دو متغیر پرونده‌های مختومه‌ی چک‌های بلامحل سرانه و پرونده‌های مختومه‌ی اختلاس، ارتشا و جعل سرانه استفاده کردند. بر اساس نتایج این تحقیق رشد اقتصادی استان‌های همجوار بر رشد اقتصادی یک استان اثر مثبت و اثر کاهش اعتماد بر رشد اقتصادی منفی داشته است و این رابطه کاملاً معنی‌دار بوده است.

عرفانیان (۱۳۸۶) در مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان برق منطقه‌ای استان فارس، نظر کارکنان را نسبت به تأثیر ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی (انعطاف‌پذیری، انتقال‌پذیری، سینرژی، کنترل‌پذیری و آنتروپی) بر موفقیت آنان جویا شد و به این نتیجه رسید که اگر چه میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اندکی کمتر از حد متوسط بود ولی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر موفقیت آنان داشت.

خاوری (۱۳۸۷)، در مطالعه‌ی محلات مشهد به این نتیجه رسید که سه متغیر شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی از سطح معناداری زیر ۰,۰۵ برخوردار بوده‌اند. بدین معنی که شاخص‌های شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت، سن افراد و همین‌طور نوع اعتقادات دینی شاخص‌های مهم و تأثیرگذار بر نگاه مشارکتی ساکنان در فعالیت‌های اقتصادی اشتراکی می‌باشد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد، هر چه شاخص‌های سرمایه اجتماعی ارتقا یابد وضعیت اقتصاد اشتراکی بین ساکنان بهبود خواهد یافت.

خلف‌خانی(۱۳۸۸)، در تحقیقی که بر روی فساد اداری انجام داد، دریافت که فساد در ضمن این که در خود نهادها ریشه دارد فرهنگ و اجتماع به ویژه سرمایه اجتماعی تأثیر به سزایی در جلوگیری یا توسعه فساد دارد.

حسن‌زاده و مقیمی(۱۳۸۹)، این تحقیق از نوع کاربردی بوده است و قلمرو جغرافیایی آن مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران در سطوح سازمانی کارشناسان، رؤسای ادارات، معاونین و مدیران منطقه بوده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که در شهرداری تهران بین سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت واضح‌تر، با افزایش سرمایه اجتماعی تعالی و سرآمدی سازمان ارتقا و بهبود می‌یابد.

رفعت‌جاء و قربانی (۱۳۹۰)، در مطالعه عوامل مؤثر بر ارتقا شغلی زنان ایران به این نتیجه دست یافتند که میزان سرمایه اجتماعی (مشارکت، روابط و اعتماد اجتماعی) زنان دارای پست‌های مدیریتی، بیشتر از سایر زنان بوده، ترکیب و ساختار آن نیز با سایر زنان تفاوت دارد. روابط اجتماعی زنان در مشاغل غیر مدیریتی غالباً به خویشان، همسایگان و افراد خودی ختم می‌شود، درحالی که روابط اجتماعی زنان دارای مناصب مدیریتی از افراد فامیل فراتر رفته، همکاران و دوستان را نیز دربرمی‌گیرد. در نتیجه آن‌ها را از اطلاعات، حمایت‌های متنوع، متعدد و امتیازات اجتماعی بیشتری برخوردار می‌سازد.

ناک و کیفر (۱۹۹۷) یک نمونه ۲۹ تایی از اقتصادهای بازاری را با دو معیار اعتماد و هنجارهای مدنی، که از پیمایش ارزش‌های جهانی به دست آمده بود، مورد استفاده قرار دادند. بر اساس برخی از نتایج، اعتماد و هنجارهای مدنی در کشورهای با میزان درآمد بالا، داشتن نهادهای کنترل‌کننده‌ی اعمال حریصانه‌ی مدیران و نیز جمعیت باسوادتر و از لحاظ قومی یکنواخت‌تر، قوی‌تر بوده است. متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباط قوی و معناداری با رشد داشته است. این تحقیق نشان داد که تغییر در اعتماد به میزان یک انحراف معیار (معادل ۱۴ درصد) رشد را بیش از نیم انحراف معیار یعنی ۰٫۵۶ درصد، تغییر داده است.

بگلسدیک و شیک^۱ (۲۰۰۵)، با مطالعه‌ی مقطعی ۵۴ ایالت در اروپا، رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و رشد اقتصادی را برای دوره‌ی زمانی ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۰ بررسی کردند. بر اساس برخی از نتایج رابطه معناداری بین رشد اقتصادی محله‌ها و اعضای فعال گروه‌ها وجود داشته است.

هاریسون (۲۰۰۶) در مقاله‌ای به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، هزینه‌ی معاملات و پیامدهای سازمانی پرداخته است. این مطالعه بر روی ۱۷۶ کارمند که در یک شرکت الکترونیکی با تکنولوژی پیشرفته در منطقه‌ای از آمریکا مشغول به کار هستند، انجام شده است. موارد گزارش شده برای سه بعد سرمایه اجتماعی عبارت هستند از: ساختار، روابط و ارتباطات. یافته‌ی اصلی این تحقیق آن است که بین سرمایه اجتماعی و هر دو عامل دیگر ارتباط معناداری وجود دارد. همان‌طور که انتظار می‌رفت، اعتماد به عنوان یک پیش‌بینی کننده برای هر دو عامل به کار رفته است. علاوه بر این دیگر اجزای سرمایه اجتماعی یعنی دسترسی، زمان‌بندی و روابط شبکه‌ای به‌طور قابل توجهی با هزینه معاملات و پیامدهای سازمانی همراه بودند.

دیندا^۲ (۲۰۰۷) با استفاده از شاخص اعتماد و داده‌های بررسی‌های ارزش جهانی، رابطه‌ی بین اعتماد و رشد اقتصادی را طی دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ بررسی کرده است. براساس برخی از نتایج سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی اثر مثبت بر سطح درآمد داشته اند.

نیسبت (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی این موضوع پرداخته است که آیا بی‌ثباتی و ناامنی استخدام یکی از پیامدهای مهم اجرا به عنوان یک کارگر خود اشتغال در بازار کار خارجی می‌باشد و این که نقش سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری به عنوان یک پتانسیل عدم امنیت و بی‌ثباتی را بررسی می‌کند. نتایج این تحقیق به وضوح نقش سرمایه اجتماعی را نشان داد. نقش سرمایه اجتماعی در نفوذ و تأثیرگذاری در تخصیص کار در سال‌های اخیر رشد روز افزونی را به خود جذب کرده است.

^۱ Beugelsdijk and Schaik

^۲ Dinda

تراس و گیل (۲۰۰۹) در مقاله خود به دنبال کمک به دانش ما در نقش عملکرد منابع انسانی در سازمان - های بخش عمومی با توجه به چگونگی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بخش منابع انسانی می باشد. تراس و گیل (۲۰۰۹) در مقاله خود به دنبال کمک به دانش ما در نقش عملکرد منابع انسانی در سازمان - های بخش عمومی با توجه به چگونگی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بخش منابع انسانی می باشد. بیشتر تحقیقات قبلی بر عملکرد وظایف نیروی انسانی تمرکز داشته اند تا بر چگونگی انجام حرفه های منابع انسانی و در این مقاله به دنبال استفاده از چارچوب سرمایه اجتماعی به عنوان ابزاری برای تصور کردن فرآیند منابع انسانی و بررسی چگونگی آن در یک مطالعه اکتشافی می باشد. محققان متوجه شدند که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد وظایف هم مدیران و هم منابع انسانی ارتباط وجود دارد.

دکینز و وایتمن (۲۰۰۹) تحقیقی را بر روی رابطه ی سرمایه اجتماعی و کارآفرینی انجام دادند. در حالی که تمام مدل های فرآیند کارآفرینی نقش شبکه را به عنوان یک مهم در مرحله راه اندازی و توسعه کسب و کار شناسایی می کنند، اخیراً این مدل ها مفهوم شبکه را گسترش داده اند و مفهوم سرمایه اجتماعی را نیز در بر می گیرند. این مقاله به دنبال گسترش این تحقیق با بررسی عمق و غنای سرمایه اجتماعی در ایجاد یک سرمایه گذاری جدید است. در نهایت این پژوهش به این نتیجه می رسد که اندازه گیری سرمایه اجتماعی در کارآفرینی ضرورت دارد.

فرناندز و گاردی (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان مدیریت اثرات تنوع بر سرمایه اجتماعی در صدد برآمدند تا تحقیقات قبلی در تنوع سرمایه اجتماعی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پیشنهاد یک مدل برای توضیح این که چه طور سیستم مدیریت استراتژیک منابع انسانی می تواند اثرات تنوع بر ابعاد شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی را متعادل کند.

الگزی و فیلیر (۲۰۱۰) به بررسی سرمایه اجتماعی در نوآوری پرداخته اند. هدف از این مقاله تجزیه و تحلیل ادبیات سرمایه اجتماعی و سهم آن در عملکرد نوآوری می باشد که از طریق یک سری بررسی های انجام شده در ادبیات، منشاء مفهوم سرمایه اجتماعی را تجزیه و تحلیل می کند و سپس توضیحی درباره سهم سرمایه اجتماعی در مطالعات مدیریتی و سازمانی داده شده است. علاوه بر این سرمایه اجتماعی به

عنوان یک تسهیل‌گر جستجوی دانش و فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. همچنین در این مقاله پیامدهای سرمایه اجتماعی را در دو نوع از نوآوری روشن می‌سازد (اصل نوآوری را در مقابل نوآوری افزایشی). در نهایت این مقاله بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را از طریق تمرکز بر روی سهم دو شکل مختلف آن (شبکه پراکنده در مقابل متراکم) و تأثیرات آن‌ها بر روی نوآوری تجزیه و تحلیل می‌کند. ارزش این مقاله در فراهم کردن یک ادبیات جامع از هر دو اثرات مثبت و منفی سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری جدید مرتبط می‌سازد. بر اهمیت این سرمایه در جستجوی دانش، اشتراک‌گذاری آن و سپس فرآیند نوآوری تأکید می‌کند.

فصل سوم

روش شناسی پژوهش

مقدمه

هر تحقیق و پژوهشی با یک مسئله آغاز می‌گردد. مسئله علمی عبارت از یک تحریک ذهنی است که نیازمند به یک پاسخ از طریق تحقیق علمی می‌باشد (خاکی، ۱۳۷۸). تحقیق زمانی می‌تواند درست آغاز گردد که مسئله تحقیق به صورت یک بیانیه مسئله^۱ درآمده باشد زیرا در غیر این صورت حالت آدرس غلطی را دارد که جوینده در نهایت جز خستگی، هدر رفتن هزینه و وقت حاصلی ندارد (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۷). مسئله تحقیق موجب ایجاد سؤالاتی در ذهن محقق گردیده و به استناد ادبیات نظری موجود، فرضیات و یا سؤالاتی ارائه می‌گردد. بنابراین وظیفه و نقش اساسی هر محقق، بررسی و پژوهش جهت تأیید یا رد فرضیات و یا پاسخ‌گویی به سؤالات می‌باشد. در این راستا محقق باید اطلاعات لازم در این زمینه را گردآوری نماید اما همان‌گونه که مشخص و محرز می‌باشد داده‌ها، اطلاعات خام و غیرقابل اتکایی می‌باشند که جهت تبدیل به اطلاعات قابل استفاده بایستی تحلیل گردند تا بتوان از آن‌ها جهت تصمیم‌گیری استفاده نمود.

لذا در این فصل به بررسی چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل آن‌ها در راستای فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود. در این فصل به بیان مفاهیمی چون جامعه آماری، نمونه‌گیری و چگونگی پاسخ‌گویی به سؤالات ارائه شده پرداخته‌ایم. پس از تعیین حجم نمونه، نوع روش تحقیق که متناسب با اهداف و موضوع تحقیق باشد انتخاب شد؛ روش تحقیق این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد.

ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسش‌نامه می‌باشد که متغیرهای رهبری و سرمایه اجتماعی را پوشش می‌دهد. پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ به‌دست آمده است.

چارچوب نظری پژوهش

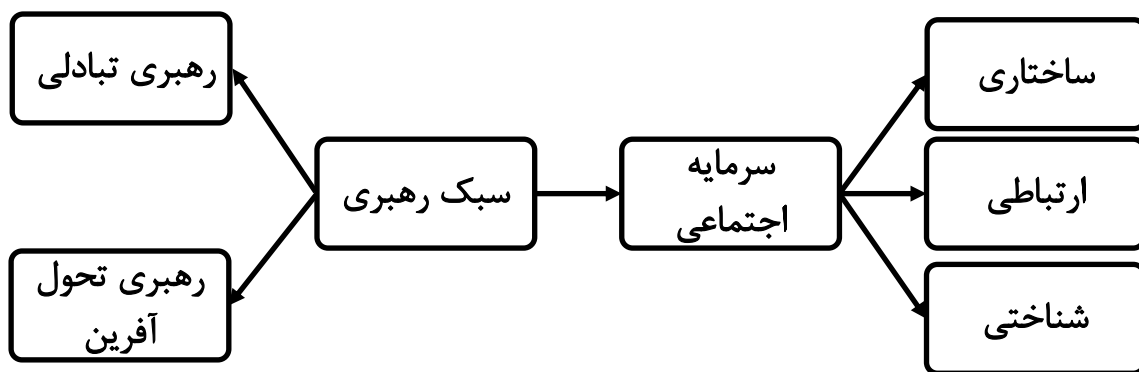
برای تدوین فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات، روابط بین این متغیرها، تعاریف مفهومی و عملیاتی آن‌ها را تبیین نماید. در این

^۱ Statement of Problem

قسمت قصد داریم با توجه به ادبیات بررسی شده درباره سبک رهبری تحول‌آفرین، تبادل‌گرا و سرمایه اجتماعی؛ چارچوبی مفهومی از تأثیر سبک رهبری بر سرمایه اجتماعی ارائه نماییم.

با توجه به تعاریف ارائه شده از سبک‌های رهبری و سرمایه اجتماعی، هر دوی آن‌ها بر روابط و عملکرد-های متقابل بین افراد تأکید دارند. ما در این پژوهش سعی داریم تا ارتباط بین این دو مفهوم را با پاسخ به این پرسش که "آیا ارتباط مشخص و قابل توجهی بین سبک رهبری و سرمایه اجتماعی در مراکز درمانی شهرستان ساری وجود دارد؟" شرح دهیم.

در پژوهش حاضر از مدل "برنارد باس" که در سال ۲۰۰۱ ارائه شد در بخش سبک رهبری و از مدل سال ۱۹۹۸ "ناهایت و گوشال" و ۲۰۰۳ "پاتنام" برای سرمایه اجتماعی استفاده شده است. برنارد باس رهبری تحول‌آفرین را به پنج مؤلفه: صفات آرمانی، رفتار آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تقسیم کرده است. نهاییت و گوشال سرمایه اجتماعی را به سه بعد: ساختاری، ارتباطی و شناختی تقسیم کرده‌اند. با توجه به توضیحات داده شده، مدل زیر در تحقیق به کار رفته است:



شکل (۳-۱) - مدل مفهومی تحقیق

نوع و روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به اهداف آن جزء تحقیقات کاربردی^۱ محسوب می‌شود. هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش برای به کارگیری در یک زمینه خاص می‌باشد. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شوند (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۷).

^۱ Applied Research

برای انجام دادن این پژوهش از روش تحقیق «توصیفی^۱ - پیمایشی^۲» استفاده شده است. در روش تحقیق توصیفی، هدف توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است و روش پیمایشی به عنوان یکی از زیر بخش‌های روش تحقیق توصیفی برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری به کار می‌رود (خاکی، ۱۳۷۸). در پژوهش حاضر به توصیف و بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با سرمایه اجتماعی کارکنان پرداخته شده است. بنابراین، روش مناسب برای انجام دادن پژوهش حاضر روش توصیفی از شاخه پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۷). به عبارت دیگر مجموعه‌ای از اشیا یا عناصر است که دارای اطلاعات مورد نیاز در فرآیند تحقیق بوده و هدف محقق آن است که در مورد آن‌ها نتیجه‌گیری کند (مال هاترا، ۱۳۷۸). دو نوع جامعه آماری وجود دارد: محدود و نامحدود. جمعیت محدود دارای تعدادی اجزای ثابت و محدود است در حالی که جمعیت نامحدود مشخص نیست (ونوس و همکاران، ۱۳۸۸).

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کادر درمانی بیمارستان‌های شهرستان ساری می‌باشد که حجم جامعه طبق آخرین آمار شامل ۲۰۰۰ پرسنل است. این افراد شامل پرستاران، پزشکان، متخصصین و تکنسین‌های فعال در بخش‌های مختلف بیمارستان می‌باشند. نمونه‌ی این پژوهش از میان این افراد انتخاب شده‌اند.

روش نمونه‌گیری

نمونه‌گیری یک نیاز علمی است چون جامعه ممکن است بسیار بزرگ باشد. مسلماً نمی‌توان همه آن‌ها را مورد مطالعه و بررسی قرار داد. نمونه آماری، تعدادی محدود از آحاد جامعه آماری است که این نمونه آماری بیان‌کننده ویژگی‌های اصلی جامعه می‌باشد. در این تحقیق نمونه مورد نظر به‌طور تصادفی انتخاب

^۱ Descriptive Research

^۲ Survey Research

شده است و این انتخاب براساس شانس است که هریک از اعضا از شانس مساوی برخوردار هستند. در پژوهش حاضر روش نمونه‌گیری تصادفی می‌باشد.

حجم نمونه

انتخاب نمونه دارای اهمیت خاصی می‌باشد و اصولاً هرچه اندازه نمونه بزرگ‌تر باشد به ویژگی‌های جامعه نزدیک‌تر و تعمیم نتایج آن منطقی‌تر است. نمونه‌ی خوب نمونه‌ای است که اولاً صرفه‌ی اقتصادی داشته و ثانیاً معرف کل جامعه نیز باشد. با توجه به محدودیت‌های موجود در تحقیق از میان پرسنل بر اساس جدول ارائه شده توسط کرجسی، مورگان و کوهن، از بین ۲۰۰۰ نفر، ۳۲۲ نفر مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

اطلاعات مورد نیاز برای انجام دادن این پژوهش از دو روش جمع‌آوری گردید:

الف) روش کتابخانه‌ای: در این روش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شد.

ب) روش میدانی: در این روش با طراحی پرسش‌نامه و توزیع آن در بین نمونه آماری اطلاعات لازم در مورد تعیین سبک رهبری مدیران و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان به دست آمد. بخش عمده کار جمع‌آوری اطلاعات به وسیله پرسش‌نامه و از طریق کار میدانی به دست آمده است.

پرسش‌نامه رهبری

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز جهت تعیین سبک رهبری از پرسش‌نامه ^۱ MLQ استفاده شده است. MLQ برای اولین بار در پژوهش‌های برنارد باس در سال ۱۹۸۵ به کار گرفته شده است. باس به فکر طراحی ابزاری بود که بتواند رهبری تحول‌آفرین را از سایر شیوه‌های رهبری تمییز دهد تا بدین وسیله تأثیر نتایج آن را بر ابعاد مختلف سازمان‌ها (عملکرد، بازده، فرهنگ، رضایتمندی و ...) به دست آورد. او

^۱ Multifactor Leadership Questionnaire

بدین منظور در ابتدا شاخص‌ها و ابعاد فراوانی را برای ارزیابی رهبری تحول‌آفرین پیشنهاد نمود و میزان اعتبار و همبستگی هریک از شاخص‌ها را در تحقیقات متعددی آزمود. نتایج تحقیقات باس و سایر کسانی که در این زمینه فعالیت کردند، پرسش‌نامه MLQ را که طیف کامل رهبری از تحول‌آفرین تا تبدالی و عدم مداخله‌گر را اندازه‌گیری می‌کرد، به دست داد.

اگرچه هدف بس از طراحی MLQ بررسی الگوی رهبری تحول‌آفرین بود، اما به خاطر دستیابی به اعتبار و قابلیت اعتماد بیشتر پرسش‌نامه، شاخص‌های رهبری تبدال‌گرا و عدم مداخله‌گر را نیز در پرسش‌نامه دخالت داد و با در هم آمیختن سؤالات مربوط به هرکدام از این شیوه‌های رهبری، تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه را در موقعیتی قرار داد تا آنچه را که به واقعیت نزدیک‌تر است، علامت‌گذاری نمایند.

پرسش‌نامه MLQ توسط خود باس و دیگر دانشمندان همچون: اولیو، گودهم و ... مورد آزمون‌های فراوانی قرار گرفت. سؤالات پرسش‌نامه در پژوهش‌های متعددی مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفت و در مدت کوتاهی MLQ به عنوان مهم‌ترین ابزار سنجش الگوی رهبری عمومیت یافت.

تاریخچه پرسش‌نامه MLQ شاهد اصلاحات زیادی بوده است. در طول دهه گذشته که MLQ برای ارزیابی سبک رهبری به کار برده شده، به‌طور مداوم در حال تغییر و تحول بوده است. جدیدترین ویرایش آن در سال ۲۰۰۰ توسط بس و اولیو تنظیم شده است، شامل ۳۶ پرسش می‌باشد که به بررسی عوامل و شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین، تبدالی و عدم مداخله‌گر می‌پردازد. در ویرایش جدید MLQ توسط باس سه شاخص رضایتمندی، اثربخشی و تلاش فوق‌العاده نیز لحاظ شده که از این طریق به بررسی ارتباط رهبری تحول‌آفرین، تبدالی و عدم مداخله‌گر با نتایج سازمانی پرداخته می‌شود. در این پرسش‌نامه برای ابعاد رهبری تحول‌آفرین شامل ویژگی‌های آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و توجه و ملاحظه فردی هرکدام ۴ سؤال گنجانده شده است. رهبری تبدالی نیز به سه بخش پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنای فعال و غیرفعال تقسیم شده است که هر بخش دارای ۴ پرسش می‌باشد. در پایان ۴ سؤال نیز برای رهبری عدم مداخله قرار دارد.

روایی و پایایی پرسش‌نامه رهبری

روایی و پایایی این پرسش‌نامه بارها مورد آزمون قرار گرفته است. در پنج قاره جهان از این ابزار استفاده شده است و نتایج تقریباً مشابهی به‌دست آمده است. محققان زیادی به استفاده از پرسش‌نامه و کاربرد آن در موضوعات متفاوت پرداخته‌اند. در مطالعات مختلف به بررسی رابطه سبک رهبری و تأثیر آن در نتایج گوناگون سازمانی اعم از عملکرد، بازده، رضایت پیروان، اثربخشی، فرهنگ سازمانی، اخلاق سازمانی و ... پرداخته شده است. پژوهشگران در نقاط مختلف دنیا از جمله آمریکا، اسپانیا، کانادا، اتریش، هلند، لهستان، اسکاتلند، چین، تایلند، فیلیپین، کره، کشورهای آفریقایی و ... در پروژه‌های پژوهشی خود از این ابزار استفاده کرده‌اند.

برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه‌ها (منظور از روایی این است که تا چه اندازه ابزار جمع‌آوری اطلاعات آنچه را مورد نظر محقق است، اندازه‌گیری می‌کنند) از نظرات استادان دانشگاهی استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ها (منظور از پایایی این است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان نتایج یکسانی به‌دست خواهند داد) از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این آزمون به بررسی و محاسبه هماهنگی درونی پرسش‌نامه طراحی شده می‌پردازد. ضریب آلفای به‌دست آمده برای پرسش‌نامه سبک رهبری ۰,۸۷ است که از ۰,۷ بیشتر و پایایی لازم را دارا می‌باشد.

پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

سؤالات این پرسش‌نامه با استفاده از ادبیات بیان‌شده در حوزه‌ی سرمایه اجتماعی و نیز با بهره‌گیری از پرسش‌نامه‌هایی که سایر محققین برای سنجش سرمایه اجتماعی مورد مطالعه قرار داده‌اند، طراحی شده‌اند. پرسش‌نامه مزبور حاوی ۲۰ سؤال بوده و از طیف لیکرت برخوردار می‌باشد. این پرسش‌نامه سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ۱۰ سؤال برای سنجش بعد ساختاری، ۴ سؤال برای بعد ارتباطی و ۶ سؤال برای سنجش بعد شناختی در نظر گرفته شده است.

روایی و پایایی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

در این پژوهش، جهت برآورد اعتبار سؤال‌های پرسش‌نامه، از اعتبار محتوی استفاده شده است و بدین ترتیب، در پژوهش حاضر پژوهشگران از طریق بررسی ادبیات تحقیق و نظر نخبگان این حوزه به این نتیجه رسیده‌اند که شاخص گنجانده شده در سؤالات پرسش‌نامه معرف حوزه معنای مفاهیم مورد مطالعه می‌باشند. همچنین، برای حصول اطمینان از پایایی ابزار سنجش، ۳۰ نفر از پاسخ‌گویان با پرسش‌نامه مقدماتی تنظیم شده مورد آزمون قرار گرفتند و با استفاده از نرم افزار SPSS پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ارزیابی گردیده است که برابر با ۰,۹۳۴ می‌باشد. نتایج به‌طور کامل در جدول (۳-۱) آمده است. همان‌طور که مشاهده شد از ۰,۷ بیشتر می‌باشد و مورد قبول است.

جدول (۳-۱) - متغیرهای مورد بررسی

ابعاد	ریز بعدها	شماره سؤالات	جمع	ضریب آلفای کرونباخ
بعد ساختاری	پیوند شبکه	۵ تا ۷	۱۰	۰,۹۳۴
	ترتیبات شبکه	۸ تا ۱۰		
	ثبات شبکه	۱۱ تا ۱۴		
بعد شناختی	اهداف مشترک	۱۵ تا ۱۷	۶	
	فرهنگ مشترک	۱۸ تا ۲۰		
بعد ارتباطی	اعتماد	۱ تا ۴	۴	

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع ابتدا متغیرهای تحقیق را به کمک روش‌های آمار توصیفی (میان، میانگین، واریانس، انحراف از معیار) مورد آزمون قرار داده‌ایم. در روش توصیفی از جداول آماری نیز برای توصیف و تحلیل جمعیت‌شناختی تحقیق استفاده شده است. در روش آمار استنباطی تکنیک‌های تحلیل رگرسیون، تحلیل همبستگی و آزمون فریدمن به کار گرفته شده است. این تحلیل‌ها با نرم‌افزار SPSS ۲۱ انجام شد. همچنین به کمک نرم‌افزار LISREL ۹,۱ مدل معادلات ساختاری پژوهش هم رسم و مورد آزمون قرار گرفت.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از انتخاب، دخالت یا دست‌کاری شدن توسط محقق مقادیری را می‌پذیرد تا تأثیرش بر روی متغیر دیگر مشاهده شود.

در این پژوهش سبک رهبری (رهبری تحول‌آفرین، تبادل‌گرا) و ابعاد آن‌ها به عنوان متغیرهای مستقل و ارتباط آن‌ها با سرمایه اجتماعی و ابعادش به عنوان متغیرهای وابسته، مورد بررسی قرار گرفته است.

متغیر وابسته: متغیری است که تغییرات آن تحت تأثیر متغیر مستقل قرار می‌گیرد. متغیرهای وابسته در این تحقیق سرمایه اجتماعی و ابعاد آن شامل بعدهای ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد.

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه

تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی صحت و سقم فرضیه در هر نوع پژوهش از اهمیت خاصی برخوردار است. در این فصل به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق پرسش‌نامه و آزمون فرضیات می‌پردازیم. همچنین آمار توصیفی برای توصیف جامعه مورد مطالعه با توجه به متغیرهای مورد نظر ارائه می‌شود که شامل جداول فراوانی و نمودارهای مختلف می‌باشد.

آمار توصیفی

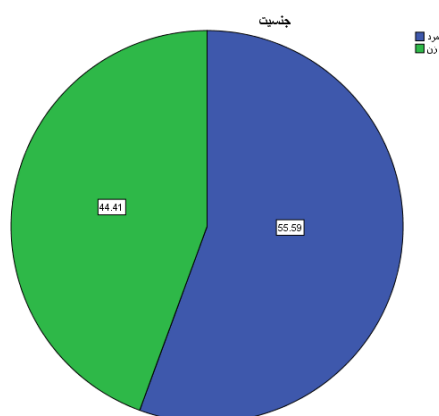
در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری برای بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری متغیرهای جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت استفاده می‌کنیم.

جنسیت

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت کارکنان مطابق جدول (۱-۴) و نمودار (۱-۴) می‌باشد. از میان پاسخ‌دهندگان ۵۵,۶٪ مرد و ۴۴,۴٪ زن بوده‌اند.

جدول (۱-۴) - شاخص‌های آماری مربوط به جنسیت کارکنان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۷۹	۵۵,۶
زن	۱۴۳	۴۴,۴
جمع کل	۳۲۲	۱۰۰



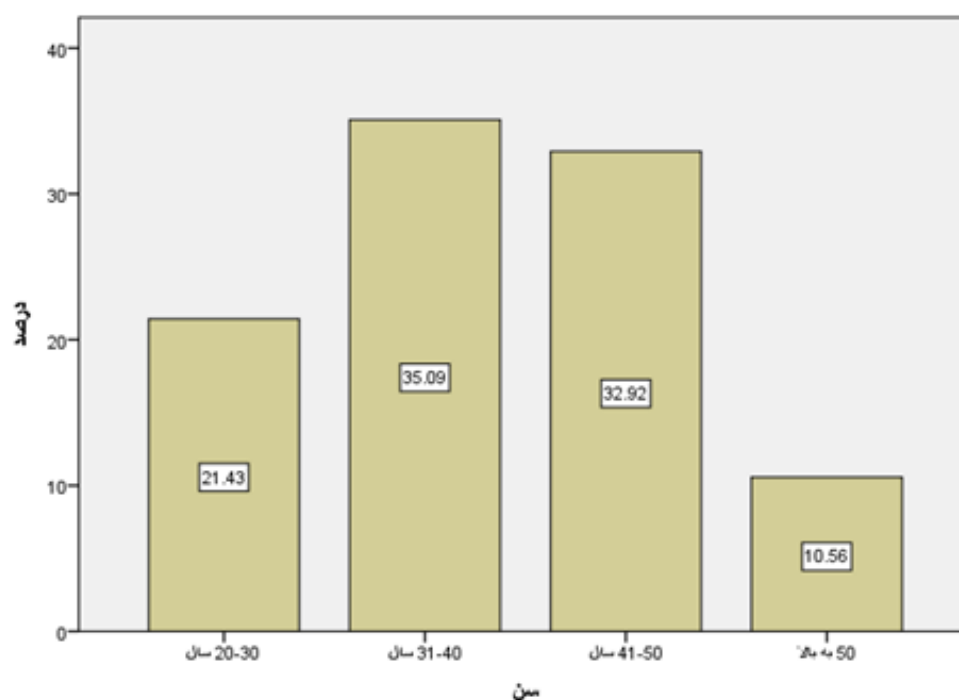
نمودار (۱-۴) - توزیع فراوانی بر حسب جنسیت

سن

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه، سن پاسخ‌گویان مطابق جدول (۲-۴) و نمودار (۲-۴) می‌باشد.

جدول (۲-۴) - توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ‌دهندگان

سن	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰ سال	۶۹	۲۱,۴
۳۱-۴۰ سال	۱۱۳	۳۵,۱
۴۱-۵۰ سال	۱۰۶	۳۲,۹
۵۰ سال به بالا	۳۴	۱۰,۶
مجموع	۳۲۲	۱۰۰



نمودار (۲-۴) - توزیع درصد فراوانی مربوط به سن پاسخ‌دهندگان

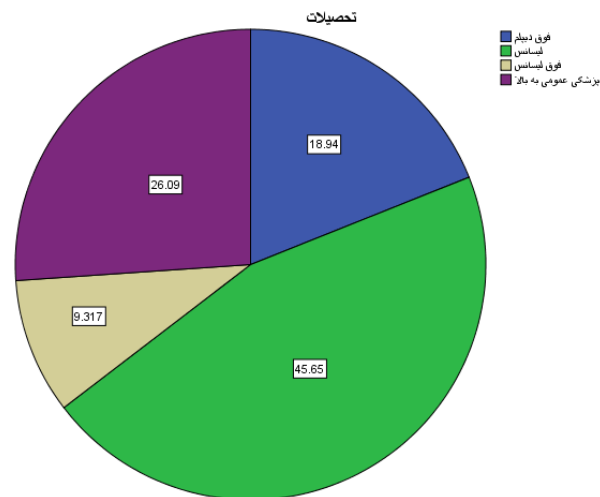
مطابق جدول و نمودار ارائه شده ۶۹ نفر معادل ۲۱,۴٪ پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۱۳ نفر معادل ۳۵,۱٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۰۶ نفر معادل ۳۲,۹٪ بین ۴۱ تا ۵۰ سال می‌باشند و کمترین فراوانی هم برای رده سنی بالای ۵۰ سال است که شامل ۳۴ نفر معادل ۱۰,۶٪ می‌باشد.

سطح تحصیلات

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه، سطح تحصیلات پاسخ‌گویان مطابق جدول (۳-۴) و نمودار (۳-۴) می‌باشد.

جدول (۳-۴) - توزیع فراوانی مربوط به سطح تحصیلات پاسخ‌گویان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
فوق دیپلم	۶۱	۱۸,۹
لیسانس	۱۴۷	۴۵,۷
فوق لیسانس	۳۰	۹,۳
پزشکی عمومی و بالاتر	۸۴	۲۶,۱
مجموع	۳۲۲	۱۰۰



نمودار (۳-۴) - سطح تحصیلات پاسخ‌گویان

از میان پاسخ‌دهندگان ۱۸,۹٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۴۵,۷٪ مدرک لیسانس، ۹,۳٪ مدرک فوق لیسانس و ۲۶,۱٪ پزشکی عمومی و بالاتر می‌باشند. بیشترین فراوانی متعلق به مدرک لیسانس بوده است.

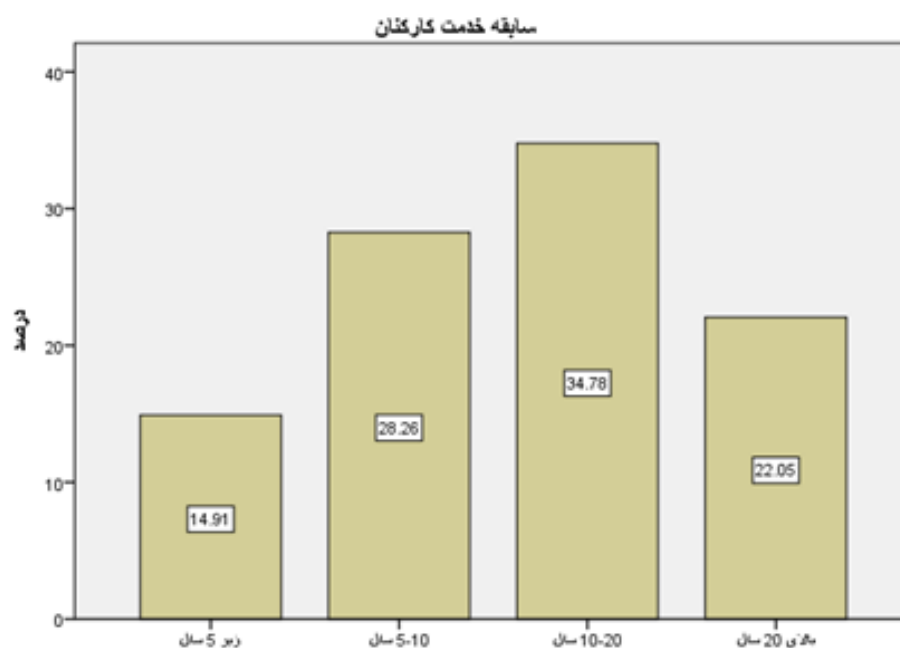
سابقه خدمت پاسخ‌گویان

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه کار کارکنان مطابق

جدول (۴-۴) و نمودار (۴-۴) می‌باشد.

جدول (۴-۴) - توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار کارکنان

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۴۸	۱۴,۹
۵-۱۰ سال	۹۱	۲۸,۳
۱۰-۲۰ سال	۱۱۲	۳۴,۸
بالای ۲۰ سال	۷۱	۲۲
مجموع	۳۲۲	۱۰۰



نمودار (۴-۴) - توزیع فراوانی بر حسب سابقه کار کارکنان

از میان پاسخ‌دهندگان ۱۴,۹٪ زیر ۵ سال، ۲۸,۳٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴,۸٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۲٪ هم

بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند که بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۰ تا ۲۰ سال می‌باشد.

توصیف متغیرهای پژوهش

جدول (۴-۵) - وضعیت توصیفی متغیرهای وابسته

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میان
سرمایه اجتماعی	۳,۱۳	۰,۸۵۷	۱	۵	۳
ارتباطی	۳,۱۵	۰,۸۶	۱	۵	۳,۲۵
شناختی	۳,۱۴	۰,۸۷	۱	۵	۳
ساختاری	۳,۰۹	۰,۸۵۵	۱	۵	۳,۲

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین سرمایه اجتماعی و تمام ابعاد آن بالاتر از حد متوسط (مقدار ۳) است. پس به‌طور توصیفی گفته می‌شود که وضعیت این بعدها در حد مناسبی است. اما دیده می‌شود که میانگین بعد ارتباطی با میانگین ۳,۱۵ از میانگین دو بعد دیگر بیشتر بوده، در نتیجه گفته می‌شود از نظر مطلوبیت از دو بعد دیگر بهتر بوده و در رتبه اول قرار می‌گیرد. بعد شناختی با میانگین ۳,۱۴ در رتبه دوم و بعد ساختاری با میانگین ۳,۰۹ در جایگاه سوم قرار دارند.

جدول (۴-۶) - وضعیت توصیفی متغیرهای مستقل

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	دامنه
رهبری تحول‌آفرین	۳,۳۷	۰,۹۷	۱	۵	۳,۴
رهبری تبدیلی	۲,۶۹	۰,۹۹	۱	۴,۵	۲,۷۵

مطابق جدول فوق مشاهده می‌شود که میانگین رهبری تحول‌آفرین با مقدار ۳,۳۷ از میانگین رهبری تبدیلی با مقدار ۲,۶۹ بالاتر است.

آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها

بعد از توصیف متغیرها و پاسخ‌های به‌دست آمده از جامعه آماری، در این بخش به بررسی فرضیه‌های مطرح شده و آزمون‌های آماری مورد استفاده در پژوهش پرداخته شده است. به بیان دیگر در این فصل به تحلیل یافته‌های به‌دست آمده پرداخته می‌شود تا از نظر آماری بتوان صحت و سقم فرضیات را مورد بررسی قرار داد.

بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص بشود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال. در صورت نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک. بدین منظور در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیر-های وابسته و مستقل می‌پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، آزمون‌های مناسب برای بررسی درستی فرضیات پژوهش را انتخاب می‌کنیم.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

$$\begin{cases} \text{داده‌های متغیر } i \text{ دارای توزیع نرمال است : } H_0 \\ \text{داده‌های متغیر } i \text{ دارای توزیع نرمال نیست : } H_1 \end{cases}$$

با توجه به نتایج جدول (۴-۷) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر قابل

قبول است و داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند اما اگر مقدار آن کمتر از مقدار خطا بود، فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

با توجه به نتایج جدول صفحه‌ی بعد چون مقدار سطح معنی‌داری برای تمام متغیرها بزرگ‌تر از مقدار خطا یعنی ۰,۰۵ می‌باشد، در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

جدول (۴-۷) - نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای وابسته و مستقل

عامل	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	نتیجه‌گیری
سرمایه اجتماعی	۰,۲۸۶	۰,۰۵	نرمال است
بعد ارتباطی	۰,۰۵۵	۰,۰۵	نرمال است
بعد شناختی	۰,۰۶۴	۰,۰۵	نرمال است
بعد ساختاری	۰,۰۹۷	۰,۰۵	نرمال است
رهبری تحول‌آفرین	۰,۱۱	۰,۰۵	نرمال است
رهبری تبدیلی	۰,۰۵۲	۰,۰۵	نرمال است

آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی اول: بین سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- $$\begin{cases} H_0 : \text{بین سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1 : \text{بین سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگ تر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچک تر باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

با توجه به نتایج جدول (۸-۴) چون سطح معنی داری کوچک تر از ۰,۰۵ است؛ در نتیجه فرضیه H_1 رد شده و فرض H_0 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی می باشد، پذیرفته می شود.

جدول (۸-۴) - ضریب همبستگی فرضیه اصلی اول

رهبری تحول آفرین	سرمایه اجتماعی
	Pearson Correlation = ۰,۷۴۶
	Sig. (۲-tailed)=۰,۰۰۰
	N= ۳۲۲

مشاهده می شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰,۷۴۶ می باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین سرمایه اجتماعی (Y) و رهبری تحول آفرین (X) پس از بررسی شاخص کفایت مدل همان طور که در جدول (۹-۴) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر با ۰,۷۴۶ است. ضریب تعیین ۰,۵۵۶ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۵۵,۶٪ تغییرات سرمایه اجتماعی به سبک رهبری تحول آفرین مربوط است. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که

جدول (۹-۴) - برازش مدل رگرسیونی بین رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰,۷۴۶	۰,۵۵۵	۰,۵۷۲

آن هم در این آزمون برابر با ۰,۵۵۵ است. این عدد نشان دهنده تأثیر قوی رهبری تحول آفرین بر سرمایه اجتماعی می باشد.

جدول (۱۰-۴) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه اصلی اول

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره ی F	Sig.
رگرسیون	۱۳۱,۴۵۵	۱	۱۳۱,۴۵۵	۴۰۱,۳۰۸	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۰۴,۸۲۱	۳۲۰	۰,۳۲۸		
کل	۲۳۶,۲۷۶	۳۲۱			
متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی					

با توجه به نتایج جدول (۱۰-۴) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول (۱۰-۴) آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{(رهبری تحول آفرین)} = ۰,۹۲ + ۰,۶۵۵ \times \text{سرمایه اجتماعی}$$

جدول (۴-۱۱) - محاسبه معادل رگرسیون دو متغیر

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۰٫۹۲	۰٫۱۱۵		۸٫۰۱۴	۰٫۰۰۰
تحول آفرین	۰٫۶۵۵	۰٫۰۳۳	۰٫۷۴۶	۲۰٫۰۳۳	۰٫۰۰۰
متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی					

می توان گفت ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب، متغیر وابسته ارتقا پیدا می کند. همچنین آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰٫۰۰۰ بوده که در نتیجه بر سرمایه اجتماعی مؤثر است و ارتباط قوی بین رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی را نشان می دهد.

فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگ تر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچک تر باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۴-۱۲) - ضرایب همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ویژگی های آرمانی	۰,۵۸۹	۰,۰۰۰
رفتارهای آرمانی	۰,۶۴۴	۰,۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰,۶۱۳	۰,۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰,۶۱۴	۰,۰۰۰
ملاحظات فردی	۰,۶۲۳	۰,۰۰۰
متغیر وابسته: بعد ارتباطی		

با توجه به نتایج جدول (۴-۱۲) چون سطح معنی داری کوچک تر از ۰,۰۵ است؛ در نتیجه فرض H_0 رد شده و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی می باشد، پذیرفته می شود.

مشاهده می شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی وجود دارد که ضرایب همبستگی آن برای ابعاد ویژگی های آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه و توجه فردی به ترتیب برابر با ۰,۵۸۹، ۰,۶۴۴، ۰,۶۱۳، ۰,۶۱۴ و ۰,۶۲۳ می باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد ارتباطی (Y) و ابعاد رهبری تحول آفرین (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول (۴-۱۳) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۸۸ است. ضریب تعیین ۰,۴۷۴ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۴۷,۴٪ تغییرات بعد ارتباطی به ابعاد سبک رهبری تحول آفرین مربوط است.

جدول (۴-۱۳) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ارتباطی

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۶۲۸	۰,۴۶۵	۰,۴۷۴	۰,۶۸۸

چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰,۴۶۵ است.

جدول (۴-۱۴) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی اول

Sig.	آماره ی F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰,۰۰۰	۵۶,۸۷۷	۲۲,۴۶	۵	۱۱۲,۲۹۹	رگرسیون
		۰,۳۹۵	۳۱۶	۱۲۴,۷۸۳	باقیمانده
			۳۲۱	۲۳۷,۰۸۲	کل
متغیر وابسته: بعد ارتباطی					

با توجه به جدول (۴-۱۴) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیرهای وارد شده در معادله ی رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول (۴-۱۵) آمده اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می دهد که این مقدار برای متغیرهای رفتار آرمانی و ملاحظات و توجه فردی برابر با ۰,۰۰۵ و ۰,۰۰۸ بوده که در نتیجه بر بعد ارتباطی مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده اند. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح صفحه ی بعد محاسبه کرد:

(توجه و ملاحظات فردی) $0,165 +$ (رفتار آرمانی) $0,198 + 1,128 =$ بعد ارتباطی

جدول (۴-۱۵) - محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۱,۱۲۸	۰,۱۲۷		۸,۸۵۲	۰,۰۰۰
صفات آرمانی	۰,۰۶۵	۰,۰۶۴	۰,۰۸۱	۱,۰۱۵	۰,۳۱۱
رفتار آرمانی	۰,۱۹۸	۰,۰۷	۰,۲۴۱	۲,۸۰۶	۰,۰۰۵
ترغیب ذهنی	۰,۰۷۶	۰,۰۷۶	۰,۰۹۱	۱,۰۰۴	۰,۳۱۶
انگیزش الهام بخش	۰,۰۹۷	۰,۰۷۵	۰,۱۱۷	۱,۲۹۲	۰,۱۹۷
ملاحظات فردی	۰,۱۶۵	۰,۰۶۱	۰,۲۱۶	۲,۶۹	۰,۰۰۸
متغیر وابسته: بعد ارتباطی					

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد شناختی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد شناختی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می-گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرض یک را نتیجه می-گیریم.

جدول (۴-۱۶) - ضرایب همبستگی فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ویژگی های آرمانی	۰,۵۹۲	۰,۰۰۰
رفتارهای آرمانی	۰,۶۴۶	۰,۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰,۶۱۹	۰,۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰,۶۱۹	۰,۰۰۰
ملاحظات فردی	۰,۶۳	۰,۰۰۰
متغیر وابسته: بعد شناختی		

با توجه به نتایج جدول (۴-۱۶) چون سطح معنی داری کوچک تر از ۰,۰۵ است؛ در نتیجه فرض H_0 رد شده و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد شناختی می باشد، پذیرفته می شود.

مشاهده می شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد شناختی وجود دارد که ضرایب همبستگی آن برای ابعاد ویژگی های آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه و توجه فردی به ترتیب برابر با ۰,۵۹۲، ۰,۶۴۶، ۰,۶۱۹، ۰,۶۱۹ و ۰,۶۳ می باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد شناختی (Y) و ابعاد رهبری تحول آفرین (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول (۴-۱۷) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۹۳ است. ضریب تعیین ۰,۴۸ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۴۸٪ تغییرات بعد شناختی به ابعاد سبک رهبری تحول آفرین مربوط است.

جدول (۴-۱۷) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد شناختی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰,۶۹۳	۰,۴۸	۰,۴۷۱	۰,۶۳۱

چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می - شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰,۴۷۱ است.

جدول (۴-۱۸) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی دوم

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره ی F	Sig.
رگرسیون	۱۱۶,۰۷۴	۵	۲۳,۲۱۵	۵۸,۲۷	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۲۵,۸۹۴	۳۱۶	۰,۳۹۸		
کل	۲۴۱,۹۶۸	۳۲۱			
متغیر وابسته: بعد شناختی					

با توجه به جدول (۴-۱۸) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی - دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیرهای وارد شده در معادله ی رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول (۴-۱۹) آمده اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می دهد که این مقدار برای متغیرهای رفتار آرمانی و ملاحظات و توجه فردی برابر با ۰,۰۰۳ و ۰,۰۰۵ بوده که در نتیجه بر بعد شناختی مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده اند. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح صفحه بعد محاسبه کرد:

(توجه و ملاحظات فردی) $0.172 +$ (رفتار آرمانی) $0.21 + 1.086 =$ بعد شناختی

جدول (۴-۱۹) - محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۱,۰۸۶	۰,۱۲۸		۸,۴۸۷	۰,۰۰۰
صفات آرمانی	۰,۰۶۱	۰,۰۶۴	۰,۰۷۶	۰,۹۵۴	۰,۳۱۱
رفتار آرمانی	۰,۲۱	۰,۰۷۱	۰,۲۵۳	۲,۹۶۲	۰,۰۰۳
ترغیب ذهنی	۰,۰۷۷	۰,۰۷۶	۰,۰۹۱	۱,۰۰۸	۰,۳۱۶
انگیزش الهام بخش	۰,۰۹	۰,۰۷۵	۰,۱۰۷	۱,۱۸۹	۰,۱۹۷
ملاحظات فردی	۰,۱۷۲	۰,۰۶۲	۰,۲۲۴	۲,۸۰۲	۰,۰۰۵
متغیر وابسته: بعد شناختی					

فرضیه فرعی سوم: بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1 : \text{بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{array} \right.$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرض یک را نتیجه می گیریم. با توجه به نتایج جدول (۴-۲۰) چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است؛ در نتیجه فرض H_0 رد شده و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری می باشد، پذیرفته می شود.

جدول (۴-۲۰) - ضرایب همبستگی فرضیه فرعی سوم

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ویژگی های آرمانی	۰,۵۹۶	۰,۰۰۰
رفتارهای آرمانی	۰,۶۴۸	۰,۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰,۶۱۷	۰,۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰,۶۱۴	۰,۰۰۰
ملاحظات فردی	۰,۶۲۸	۰,۰۰۰
متغیر وابسته: بعد ساختاری		

مشاهده می شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری وجود دارد که ضرایب همبستگی آن برای ابعاد ویژگی های آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه و توجه فردی به ترتیب برابر با ۰,۵۹۶، ۰,۶۴۸، ۰,۶۱۷، ۰,۶۱۴ و ۰,۶۲۸ می باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

لذا جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد ساختاری (Y) و ابعاد رهبری تحول آفرین (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول (۴-۲۱) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

جدول (۴-۲۱) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۶۳۲	۰,۴۵۵	۰,۴۶۳	۰,۶۸۱

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۸۱ است. ضریب تعیین ۰,۴۶۳ به دست آمده است.

این مقدار نشان می دهد که ۴۶,۳٪ تغییرات بعد ساختاری به ابعاد سبک رهبری تحول آفرین مربوط است.

چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰,۴۵۵ است.

جدول (۴-۲۲) - معنی‌دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی سوم

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره‌ی F	Sig.
رگرسیون	۱۰۸,۸۰۱	۵	۲۱,۷۶	۵۴,۵۱۱	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۲۶,۱۴۴	۳۱۶	۰,۳۹۹		
کل	۲۳۴,۹۴۵	۳۲۱			
متغیر وابسته: بعد ساختاری					

با توجه به جدول (۴-۲۲) سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیرهای وارد شده در معادله‌ی رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول (۴-۲۳) آمده‌اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می‌دهد که این مقدار برای متغیرهای رفتار آرمانی و ملاحظات و توجه فردی برابر با ۰,۰۰۳ و ۰,۰۰۸ بوده که در نتیجه بر بعد ساختاری مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده‌اند. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{(توجه و ملاحظات فردی)} + ۰,۱۶۵ + \text{(رفتار آرمانی)} + ۰,۲۱۳ + ۱,۱۱۲ = \text{بعد ساختاری}$$

جدول (۴-۲۳) - محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۱,۱۱۲	۰,۱۲۸		۸,۶۷۸	۰,۰۰۰
صفات آرمانی	۰,۰۶۳	۰,۰۶۴	۰,۰۷۸	۰,۹۷۴	۰,۳۳۱
رفتار آرمانی	۰,۲۱۳	۰,۰۷۱	۰,۲۶۱	۳,۰۰۷	۰,۰۰۳
ترغیب ذهنی	۰,۰۷۷	۰,۰۷۶	۰,۰۹۲	۱,۰۰۵	۰,۳۱۵
انگیزش الهام بخش	۰,۰۷۳	۰,۰۷۵	۰,۰۸۸	۰,۹۶۴	۰,۳۳۶
ملاحظات فردی	۰,۱۶۵	۰,۰۶۲	۰,۲۱۸	۲,۶۷۹	۰,۰۰۸
متغیر وابسته: بعد ساختاری					

فرضیه اصلی دوم: بین سبک رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین سبک رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین سبک رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرض یک را نتیجه می گیریم. با توجه به نتایج جدول (۴-۲۴) چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است در نتیجه فرضیه H_0 رد شده و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی می باشد، پذیرفته می شود اما باید دقت کرد که این رابطه معکوس است.

جدول (۴-۲۴) - ضریب همبستگی فرضیه اصلی دوم

رهبری تبادلی	سرمایه اجتماعی
	Pearson Correlation = -0.632
	Sig. (۲-tailed) = 0.000
	N = ۳۲۲

مشاهده می‌شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی‌داری بین رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با -0.632 می‌باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می‌پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین سرمایه اجتماعی (Y) و رهبری تبادلی (X) پس از بررسی شاخص کفایت مدل که در جدول (۴-۲۵) آمده است به ارائه برازش می‌پردازیم.

جدول (۴-۲۵) - برازش مدل رگرسیونی بین رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
0.632	0.399	0.397	0.666

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر با 0.632 است. ضریب تعیین 0.399 به دست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که 39.9% تغییرات سرمایه اجتماعی به سبک رهبری تبادلی مربوط است. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با 0.397 است.

جدول (۴-۲۶) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه اصلی دوم

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره ی F	Sig.
رگرسیون	۹۴,۳۲۸	۱	۹۴,۳۲۸	۲۱۲,۶۴۷	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۴۱,۹۴۹	۳۲۰	۰,۴۴۴		
کل	۲۳۶,۲۷۶	۳۲۱			

با توجه به جدول (۴-۲۶) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی - دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

جدول (۴-۲۷) - محاسبه معادل رگرسیون دو متغیر

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۴,۶	۰,۱۰۸		۴۲,۷۳۵	۰,۰۰۰
تبادلی	-۰,۵۴۸	۰,۰۳۸	-۰,۶۳۲	-۱۴,۵۸۲	۰,۰۰۰
متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی					

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول (۴-۲۷) آمده است. معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{(رهبری تبادلی)} = ۴,۶ - ۰,۵۴۸ \text{ سرمایه اجتماعی}$$

می توان گفت ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب، متغیر وابسته ارتقا پیدا می کند. همچنین آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار

برای این متغیر برابر با ۰,۰۰۰ بوده که در نتیجه بر سرمایه اجتماعی مؤثر است.

فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H. & \text{بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1 & \text{بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچک‌تر باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول (۴-۲۸) - ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
پاداش‌های مشروط	-۰,۵۸	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۵۹۱	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۵۷۲	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول (۴-۲۸) چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰,۰۵ است، نتیجه آن این است که فرض H رد و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد ارتباطی می‌باشد، پذیرفته می‌شود اما باید دقت کرد که این رابطه معکوس است.

مشاهده می‌شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی‌داری بین ابعاد رهبری تبادلی شامل پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) و بعد ارتباطی وجود دارد و ضرایب همبستگی آن به ترتیب برابر با -۰,۵۸، -۰,۵۹۱ و -۰,۵۷۲ می‌باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می‌پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد ارتباطی (Y) و رهبری تبدالی (X_1, X_2, X_3) پس از بررسی شاخص کفایت مدل که در جدول (۴-۲۹) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

جدول (۴-۲۹) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تبدالی و بعد ارتباطی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰,۶۲۸	۰,۳۹۴	۰,۳۸۸	۰,۶۷۲

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۲۸ است. ضریب تعیین ۰,۳۹۴ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۳۹,۴٪ تغییرات بعد ارتباطی به ابعاد سبک رهبری تبدالی مربوط است. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰,۳۸۸ است. این عدد نشان دهنده تأثیر ابعاد رهبری تبدالی بر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی درون سازمانی می باشد.

جدول (۴-۳۰) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی اول

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره ی F	Sig.
رگرسیون	۹۳,۴۰۲	۳	۳۱,۱۳۴	۶۸,۹۰۷	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۴۳,۶۸۱	۳۱۸	۰,۴۵۲		
کل	۲۳۷,۰۸۲	۳۲۱			
متغیر وابسته: بعد ارتباطی					

با توجه به جدول (۴-۳۰) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی - دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

جدول (۴-۳۱) - محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۴,۶۰۶	۰,۱۰۹		۴۲,۲۹۹	۰,۰۰۰
پاداش های مشروط	-۰,۱۳۵	۰,۰۶۷	-۰,۱۶۴	-۲,۰۰۰	۰,۰۴۶
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۲۵۳	۰,۰۵۶	-۰,۳۲۵	-۴,۵۵۰	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۱۵۳	۰,۰۶۲	-۰,۱۹۱	-۲,۴۵۴	۰,۰۱۵
متغیر وابسته: بعد ارتباطی					

متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشند که در جدول (۴-۳۱) آمده اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می دهد، این مقدار برای هر سه متغیر معنادار بوده که در نتیجه بر بعد ارتباطی مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده اند.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

(استثنای منفعل) -۰,۱۵۳ - (استثنای فعال) -۰,۲۵۳ - (پاداش مشروط) -۰,۱۳۵ - ۴,۶۰۶ = بعد ارتباطی

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \text{ بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد شناختی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1: \text{ بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد شناختی سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می-گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرض یک را نتیجه می-گیریم.

جدول (۴-۳۲) - ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
پاداش‌های مشروط	-۰,۵۸۸	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۵۹۴	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۵۸	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول (۴-۳۲) چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰,۰۵ است، نتیجه آن این است که فرض H_0 رد و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد شناختی می‌باشد، پذیرفته می‌شود اما باید دقت کرد که این رابطه معکوس است.

مشاهده می‌شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تبادلی شامل پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) و بعد شناختی وجود دارد و ضرایب همبستگی آن به ترتیب برابر با -۰,۵۸۸، -۰,۵۹۴ و -۰,۵۸ می‌باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می‌پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد شناختی (Y) و رهبری تبادلی (X_1, X_2, X_3) پس از بررسی شاخص

کفایت مدل که در جدول (۳۳-۴) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

جدول (۳۳-۴) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد شناختی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰,۶۳۷	۰,۴۰۴	۰,۴۰۰	۰,۶۷۳

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۳۷ است. ضریب تعیین ۰,۴۰۴ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۴۰,۴٪ تغییرات بعد شناختی به ابعاد سبک رهبری تبادلی مربوط است. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۰,۴ است. این عدد نشان دهنده تأثیر ابعاد رهبری تبادلی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی درون سازمانی می باشد.

جدول (۳۴-۴) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی دوم

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره ی F	Sig.
رگرسیون	۹۸,۱۰۶	۳	۳۲,۷۰۲	۷۲,۲۸۶	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۴۳,۸۶۲	۳۱۸	۰,۴۵۲		
کل	۲۴۱,۹۶۸	۳۲۱			
متغیر وابسته: بعد شناختی					

با توجه به جدول (۳۴-۴) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی - دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشند که در جدول (۴-۳۵) آمده‌اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می‌دهد، این مقدار برای هر سه متغیر معنادار بوده که در نتیجه بر بعد شناختی مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده‌اند.

جدول (۴-۳۵) - محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۴,۶۳۴	۰,۱۰۹		۴۲,۵۲۹	۰,۰۰۰
پاداش‌های مشروط	-۰,۱۴۵	۰,۰۶۷	-۰,۱۷۶	-۲,۱۵۷	۰,۰۳۲
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۲۴۹	۰,۰۵۶	-۰,۳۱۷	-۴,۴۶۷	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۱۶۱	۰,۰۶۲	-۰,۱۹۹	-۲,۵۸۲	۰,۰۱
متغیر وابسته: بعد شناختی					

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

(استثنای منفعل) -۰,۱۶۱ (استثنای فعال) -۰,۲۴۹ (پاداش مشروط) -۰,۱۴۵ -۴,۶۳۴ = بعد شناختی

فرضیه فرعی سوم: بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ارتباط معنادار وجود دارد} \end{cases}$$

با توجه به فرضیات فوق اگر مقدار سطح معنی داری بزرگ تر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از مقدار خطا کوچک تر باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

جدول (۴-۳۶) - ضریب همبستگی فرضیه فرعی سوم

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
پاداش های مشروط	-۰,۵۸۹	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۵۹۵	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۵۷۹	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول (۴-۳۶) چون سطح معنی داری کوچک تر از ۰,۰۵ است، نتیجه آن این است که فرض H_0 رد و فرض H_1 که همان فرض پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد ساختاری می باشد، پذیرفته می شود اما باید دقت کرد که این رابطه معکوس است.

مشاهده می شود در سطح ۹۹٪ رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تبادلی شامل پاداش های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) و بعد ساختاری وجود دارد و ضرایب همبستگی آن به ترتیب برابر با -۰,۵۸۹، -۰,۵۹۵ و -۰,۵۷۹ می باشد.

میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن می پردازیم.

برازش مدل رگرسیونی

جهت بررسی و ارائه مدل بین بعد ساختاری (Y) و رهبری تبادلی (X_1, X_2, X_3) پس از بررسی شاخص کفایت مدل که در جدول (۴-۳۷) آمده است به ارائه برازش می پردازیم.

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با ۰,۶۳۱ است. ضریب تعیین ۰,۳۹۸ به دست آمده است. این مقدار نشان می دهد که ۳۹,۸٪ تغییرات بعد ساختاری به ابعاد سبک رهبری تبادلی مربوط است. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد از ضریب تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن

جدول (۴-۳۷) - برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد ساختاری

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	ضریب همبستگی
۰,۳۹۲	۰,۳۹۸	۰,۶۶۷	۰,۶۳۱

هم در این آزمون برابر با ۰,۳۹۲ است. این عدد نشان دهنده تأثیر ابعاد رهبری تبادلی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی درون سازمانی می باشد.

جدول (۴-۳۸) - معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F برای فرضیه فرعی سوم

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۹۳,۴۶۶	۳	۳۱,۱۵۵	۷۰,۰۲۷	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۴۱,۴۷۹	۳۱۸	۰,۴۴۵		
کل	۲۳۴,۹۴۵	۳۲۱			
متغیر وابسته: بعد ساختاری					

با توجه به جدول (۴-۳۸) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ دارد.

متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشند که در جدول (۴-۳۹) آمده اند. بر اساس آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون برای متغیرهای مستقل نشان می دهد، این مقدار برای هر سه متغیر معنادار بوده که در نتیجه بر بعد ساختاری مؤثر هستند و معیار ورود در رگرسیون را کسب کرده اند.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح صفحه بعد محاسبه کرد:

(استثنای منفعل) ۰,۱۵۶- (استثنای فعال) ۰,۲۴- (پاداش مشروط) ۰,۱۴۶- ۴,۵۵۹= بعد ساختاری

جدول (۴-۳۹)- محاسبه معادل رگرسیون چند متغیره

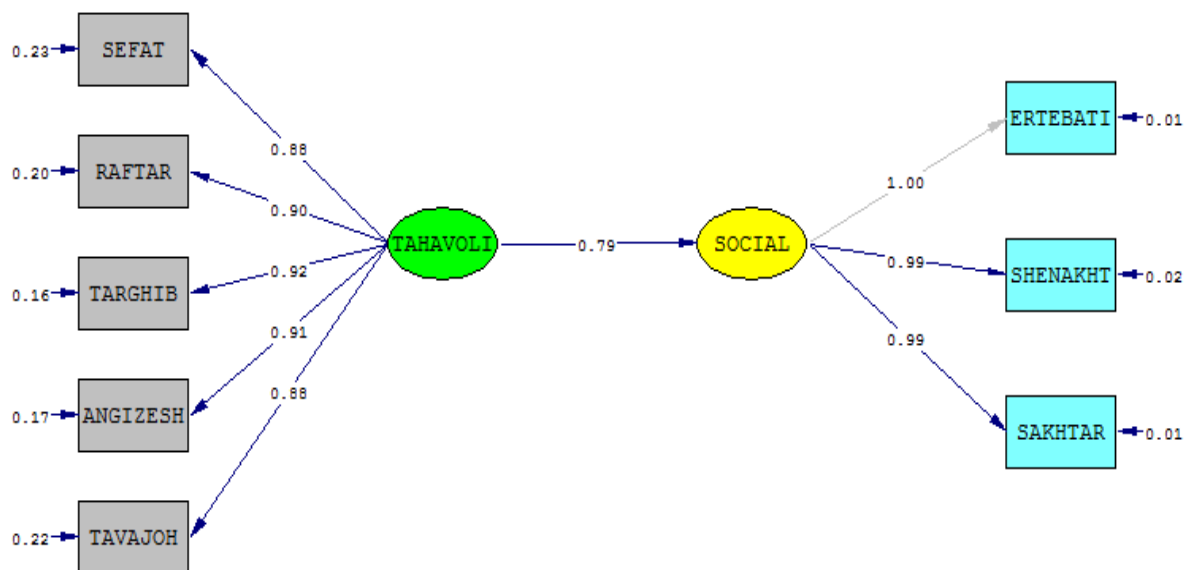
مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۴,۵۵۹	۰,۱۰۸		۴۲,۱۹۸	۰,۰۰۰
پاداش های مشروط	-۰,۱۴۶	۰,۰۶۷	-۰,۱۷۹	-۲,۱۸۶	۰,۰۳۰
مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)	-۰,۲۴	۰,۰۵۵	-۰,۳۱۰	-۴,۳۵۴	۰,۰۰۰
مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)	-۰,۱۵۶	۰,۰۶۲	-۰,۱۹۵	-۲,۵۱۶	۰,۰۱۲
متغیر وابسته: بعد ساختاری					

مدل معادلات ساختاری

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورت منسجم در دهه اخیر تلاش فراوانی شده است؛ یکی از روش های نوید بخش در این زمینه مدل معادلات ساختاری است. از طریق این رویکرد می توانیم قابل قبول بودن مدل نظری در یک جامعه خاص را مورد آزمون قرار بدهیم.

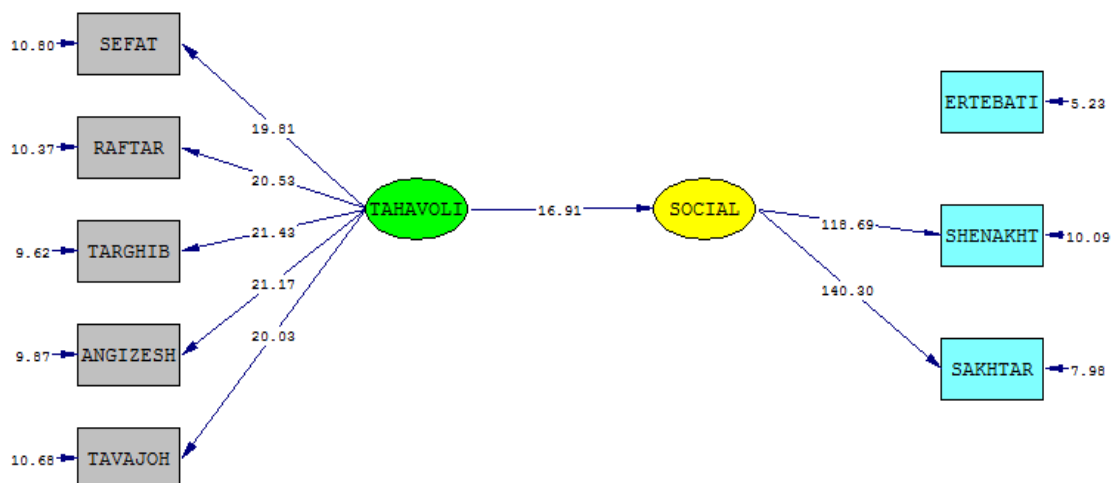
یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، علوم اجتماعی و مباحث سازمان و مدیریت، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس یا مدل معادلات ساختاری یکی از اصلی ترین روش های تحلیل چند متغیره می باشد.

از آنجا که در تحقیق حاضر چند متغیر مستقل وجود دارد، مدل مطرح شده در پژوهش را با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار می دهیم. این آزمون با کمک نرم افزار LISREL انجام شد.



شکل (۱-۴) - مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

شکل (۱-۴) مدل ساختاری رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین با سرمایه اجتماعی سازمانی در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. نتایج تخمین که در جدول (۴-۴) آمده است حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر ۶۰,۰۹ می‌باشد که نشان‌دهنده تفاوت اندک بین مدل ارائه شده‌ی نظری با مدل مشاهده شده است. همچنین مقدار RMSEA برابر با ۰,۰۸۲ است که از حد مجاز پایین‌تر بوده و نشان از خوب بودن برازش دارد. دو شاخص دیگر GFI و AGFI یعنی مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها می‌باشند. این مقادیر هرچه به یک نزدیک‌تر باشند مدل برازش بهتری دارد. این مقادیر به ترتیب ۰,۹۶ و ۰,۹۲ می‌باشند که نشان از خوب بودن برازش دارد. برای مدل ساختاری فوق می‌توان مؤلفه‌ها را با توجه به بار عاملی آن‌ها مقایسه کرد و تأثیر آن‌ها را بر متغیر وابسته سنجید. به‌طوری‌که مؤلفه‌ای که بار عاملی بزرگ‌تری داشته باشد دارای بیشترین تأثیر بر متغیر وابسته است. بارهای عاملی را در شکل (۲-۴) مشاهده می‌کنید.



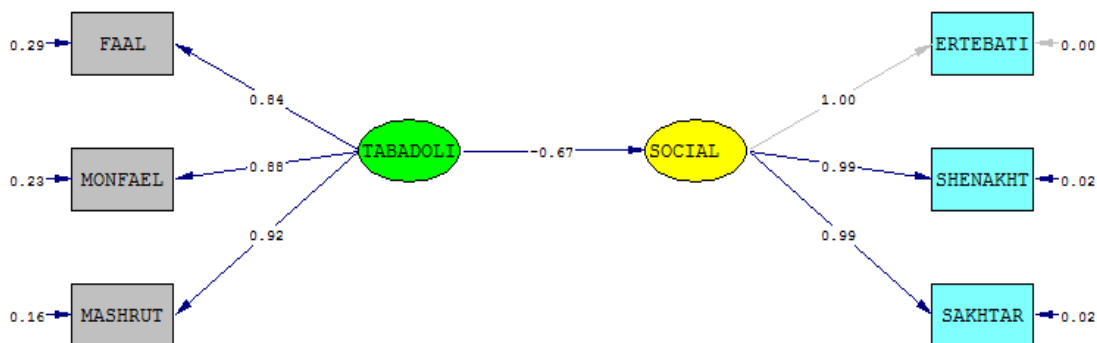
شکل (۲-۴) - مقایسه بار عاملی مؤلفه‌ها

جدول (۴-۴) - شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده

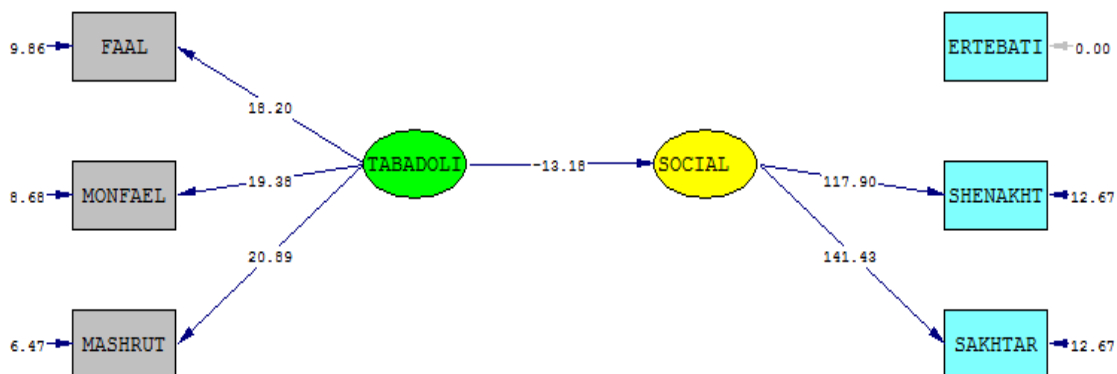
مقدار به دست آمده	مقدار مجاز	آزمون
$P = 0.000$	$\alpha < 0.001$	مجذور کای
۰,۹۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰,۹	GFI
۰,۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰,۹	AGFI
۰,۰۸۲	کوچک‌تر از ۰,۱	RMSEA
۰,۹۹	بزرگ‌تر از ۰,۹	NFI
۰,۹۹	بزرگ‌تر از ۰,۹	CFI

آزمون GFI به ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس، آزمون AGFI میانگین مجذورات را به جای مجموع مجذورات مورد بررسی قرار می‌دهد، آزمون RMSEA خطای مجموع مجذورات میانگین را تحلیل می‌کند، آزمون NFI به مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌های می‌پردازد که به شاخص بنتلر بونت معروف است و آزمون CFI که آن هم به مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌های می‌پردازد.

شکل (۳-۴) مدل ساختاری رابطه سبک رهبری تبادل‌گرا با سرمایه اجتماعی سازمانی در حالت تخمین استاندارد می‌باشد. نتایج تخمین که در جدول (۴۱-۴) آمده است حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر ۴۲٫۸ می‌باشد که نشان‌دهنده تفاوت اندک بین مدل ارائه شده‌ی نظری با مدل مشاهده شده است. بارهای عاملی را نیز در شکل (۴-۴) مشاهده می‌کنید.



شکل (۳-۴) - مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل (۴-۴) - مقایسه بار عاملی مؤلفه‌ها

همان‌طور که در جدول (۴۱-۴) مشاهده می‌شود شاخص نیکویی برازش مورد نظر به جز RMSEA که اندکی از حد مجاز بالاتر است در محدوده‌ی قابل قبول می‌باشند و در نتیجه مدل ارائه شده در زمینه ارتباط بین رهبری تبدیلی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی و ابعادش، دارای مطلوبیت مناسب می‌باشد. به

عبارت دیگر ارتباط بین سبک رهبری تبادلی با سرمایه اجتماعی سازمانی تأیید می‌شود.

جدول (۴-۴۱) - شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده

آزمون	مقدار مجاز	مقدار به دست آمده
مجذور کای	$\alpha < 0,001$	$P = 0,000$
GFI	برابر یا بزرگ‌تر از ۰,۹	۰,۹۶
AGFI	برابر یا بزرگ‌تر از ۰,۹	۰,۹۰
RMSEA	کوچک‌تر از ۰,۱	۰,۱۰۸
NFI	بزرگ‌تر از ۰,۹	۰,۹۸
CFI	بزرگ‌تر از ۰,۹	۰,۹۸

آزمون فریدمن

ابتدا معناداری آزمون فریدمن را برای سرمایه اجتماعی بررسی می‌کنیم و سپس آن را برای ابعاد سرمایه اجتماعی انجام می‌دهیم.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر اولویت‌بندی تفاوتی وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر اولویت‌بندی تفاوت وجود دارد} \end{cases}$$

نتیجه این آزمون با مقدار $Chi - squar = 151,802$ و در سطح ۹۹٪ اطمینان یعنی در سطح خطای یک درصد برای ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی معنادار است.

نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که برای اولویت‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی، بعد رابطه‌ای با ضریب ۲,۲۶ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی دارد. بعد شناختی با ضریب ۲,۱۴ در اولویت دوم قرار دارد و بعد ساختاری با ضریب ۱,۶ کمترین اثر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد.

جدول (۴-۴۲) - آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی

آماره	ابعاد
تعداد	۳۲۲
<i>Chi - squar</i>	۱۵۱,۸۰۲
درجه آزادی	۲
<i>Sig</i>	۰,۰۰۰

جدول (۴-۴۳) - اولویت‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی با آزمون فریدمن

رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	ابعاد سرمایه اجتماعی
۱	۲,۲۶	رابطه‌ای
۲	۲,۱۴	شناختی
۳	۱,۶	ساختاری

معناداری آزمون فریدمن را برای سبک رهبری تحول‌آفرین بررسی می‌کنیم و سپس این آزمون را برای ابعاد آن انجام می‌دهیم.

$$\begin{cases} H_0: \text{بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین از نظر اولویت‌بندی تفاوتی وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین از نظر اولویت‌بندی تفاوت وجود دارد} \end{cases}$$

نتیجه این آزمون با مقدار $Chi - squar = 11,341$ و در سطح ۹۵٪ اطمینان یعنی در سطح خطای پنج درصد برای ابعاد رهبری تحول‌آفرین معنادار است.

نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که برای اولویت‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بعد صفات آرمانی با ضریب ۳,۱۶ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین تأثیر را بر رهبری تحول‌آفرین دارد. بعدهای رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش، توجه و ملاحظه فردی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۴-۴۴) - آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین

آماره	ابعاد
تعداد	۳۲۲
<i>Chi - squar</i>	۱۱,۳۴۱
درجه آزادی	۴
<i>Sig</i>	۰,۰۲۳

جدول (۴-۴۵) - اولویت‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین با آزمون فریدمن

رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	ابعاد رهبری تحول‌آفرین
۱	۳,۱۶	صفات آرمانی
۲	۳,۰۹	رفتار آرمانی
۳	۳	ترغیب ذهنی
۴	۲,۹۳	انگیزش الهام‌بخش
۵	۲,۸۲	توجه و ملاحظه فردی

$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \text{بین ابعاد رهبری تبدیلی از نظر اولویت‌بندی تفاوتی وجود ندارد} \\ H_1 : \text{بین ابعاد رهبری تبدیلی از نظر اولویت‌بندی تفاوت وجود دارد} \end{array} \right.$

جدول (۴-۴۶) - آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی ابعاد رهبری تبدیلی

آماره	ابعاد
تعداد	۳۲۲
<i>Chi - squar</i>	۱,۲۰۲
درجه آزادی	۲
<i>Sig</i>	۰,۵۴۸

نتیجه این آزمون با مقدار $Chi - squar = ۱,۲۰۲$ و در سطح ۹۵٪ اطمینان یعنی در سطح خطای پنج درصد برای ابعاد رهبری تبدلی معنادار نمی‌باشد. در نتیجه بین ابعاد این سبک در تأثیرگذاری بر روی رهبری تبدلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فصل پنجم

نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهش

مقدمه

این پژوهش با هدف بررسی و تعیین رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی انجام گرفته است. در فصول قبل کلیات پژوهش، پیشینه پژوهش، روش‌شناسی پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها ارائه گردید. در این فصل نتایج حاصل ارائه شده و در نهایت پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی ارائه گردیده است. ابتدا به بررسی و تفسیر نتایج اطلاعات دموگرافیک و سپس به بحث و بررسی فرضیات می‌پردازیم.

نتایج حاصل از اطلاعات دموگرافیک نمونه پژوهش

در فصل پیش داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی ارائه شد. به همین دلیل در این فصل هم ابتدا اطلاعات به دست آمده از آمار توصیفی را بررسی می‌کنیم و بعد آمار استنباطی. بر اساس اطلاعات به دست آمده از لحاظ جنسیت، مردان با ۵۵,۶٪ معادل ۱۷۹ نفر بیشترین تعداد را دارا بودند. در زمینه‌ی سن افراد با توجه به بازه‌های سنی به کار رفته، بیشتر افراد در محدوده‌ی ۳۱-۴۰ سال قرار دارند و ۳۵,۱٪ کل نمونه را تشکیل می‌دهند. از لحاظ میزان تحصیلات، اکثر افراد دارای مدرک لیسانس بوده‌اند که شامل ۱۴۷ نفر معادل ۴۵,۷٪ نمونه است. از نظر سابقه خدمت هم بیشترین فراوانی در گروه ۱۰-۲۰ سال دیده می‌شود. این گروه ۳۴,۸٪ کل نمونه را در بر می‌گیرند که شامل ۱۱۲ نفر می‌است.

یافته‌های حاصل از تحلیل استنباطی پژوهش

از آزمون فرضیه اصلی اول این نتیجه به دست آمد که بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطابق جدول (۸-۴)، ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰,۷۴۶ می‌باشد که در سطح ۹۹٪ معنادار است. در برازش مدل رگرسیونی ضریب تعدیل شده برابر با ۰,۵۵۵ می‌باشد و نشان‌دهنده این است که ۵۵,۵٪ تغییرات سرمایه اجتماعی به سبک رهبری تحول-آفرین مربوط می‌شود. مدل کفایت لازم را داراست.

رهبری تحول‌آفرین می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. در این پژوهش نیز رابطه‌ی مثبت آن با سرمایه اجتماعی تأیید شده است. کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی بهره می‌برند دارای ارتباط شغلی قوی بوده، در تعامل با سایر همکاران به‌طور مطلوبی رفتار می‌کنند و در سازمان خود نیز از آن بهره می‌گیرند. در نتیجه این تعاملات و ارتباطات مناسب بین کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران و سایر افراد که به نوعی سازمان با آن‌ها در ارتباط می‌باشد؛ باعث می‌شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و به سبب حمایت‌هایی که از سایر همکاران بهره می‌جویند در محیطی که کار می‌کنند، احساس آرامش و امنیت بیشتری کرده و تعلق خاطر آن‌ها نسبت به شغل و سازمان خود افزایش می‌یابد. بنابر این با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر وجود سبک رهبری تحول‌آفرین در یک سازمان یا یک بخش می‌تواند منجر به تقویت سرمایه اجتماعی در آن بخش از سازمان گردد و سازمان می‌تواند از مزایای بی‌شمار سرمایه اجتماعی بهره جوید.

از آزمون فرضیه فرعی اول این نتیجه به‌دست آمد که بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع را می‌توان در نتایج جدول (۴-۱۲) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان‌طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و بعد ارتباطی انجام شد که با توجه به نتایج آن فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل‌شده در جدول (۴-۱۳) نشان می‌دهد که ۴۶٫۵٪ تغییرات بعد ارتباطی تحت تأثیر ابعاد رهبری تحول‌آفرین می‌باشد. همچنین در معادله رگرسیون دو بعد رفتار آرمانی و توجه و ملاحظات فردی معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

از آزمون فرضیه فرعی دوم این نتیجه به‌دست آمد که بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع را می‌توان در نتایج جدول (۴-۱۶) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان‌طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و بعد شناختی انجام شد که با توجه به نتایج آن فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل‌شده در جدول (۴-۱۷) نشان می‌دهد که

۴۷,۱٪ تغییرات بعد شناختی تحت تأثیر ابعاد رهبری تحول آفرین می باشد. همچنین دو بعد رفتار آرمانی و توجه و ملاحظات فردی در معادله رگرسیون معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

از آزمون فرضیه فرعی سوم این نتیجه به دست آمد که بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع را می توان در نتایج جدول (۴-۲۰) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تحول آفرین و بعد ساختاری انجام شد که با توجه به نتایج آن فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل شده در جدول (۴-۲۱) نشان می دهد که ۴۵,۵٪ تغییرات بعد ساختاری تحت تأثیر ابعاد رهبری تحول آفرین می باشد. همچنین رفتار آرمانی و توجه و ملاحظات فردی در معادله رگرسیون معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

از آزمون فرضیه اصلی دوم این نتیجه به دست آمد که بین رهبری تبادلی و سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول (۴-۲۴) آمده است، ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰,۶۳۲- می باشد که در سطح ۹۹٪ معنادار است. در برازش مدل رگرسیونی ضریب تعدیل شده برابر با ۰,۳۹۷ می باشد که نشان دهنده این است که ۳۹,۷٪ تغییرات سرمایه اجتماعی به سبک رهبری تبادلی مربوط می شود. مدل کفایت لازم را داراست.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، مدیرانی که قصد اعمال سبک رهبری تبادلی در بخش و یا سازمان خود را دارند؛ باید بدانند که این سبک رهبری اثر منفی بر سرمایه اجتماعی در سازمان دارد و موجبات کاهش آن را در سازمان فراهم می کند.

از آزمون فرضیه فرعی اول این نتیجه به دست آمد که بین ابعاد سبک رهبری تبادلی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این موضوع را می توان در نتایج جدول (۴-۲۸) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تبادلی و بعد ارتباطی انجام شد که با توجه به نتایج آن

فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل شده در جدول (۴-۲۹) نشان می‌دهد که ۳۸,۸٪ تغییرات بعد ارتباطی تحت تأثیر ابعاد رهبری تبدالی می‌باشد. همچنین هر سه بعد پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) در معادله رگرسیون معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

از آزمون فرضیه فرعی دوم این نتیجه به دست آمد که بین ابعاد سبک رهبری تبادلی گرا و بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این موضوع را می‌توان در نتایج جدول (۴-۳۲) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان‌طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تبدالی و بعد شناختی انجام شد که با توجه به نتایج آن فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل شده در جدول (۴-۳۳) نشان می‌دهد که ۴۰٪ تغییرات بعد شناختی تحت تأثیر ابعاد رهبری تبدالی می‌باشد. همچنین هر سه بعد پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) در معادله رگرسیون معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

از آزمون فرضیه فرعی سوم این نتیجه به دست آمد که بین ابعاد سبک رهبری تبادلی گرا و بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این موضوع را می‌توان در نتایج جدول (۴-۳۶) مشاهده نمود که در سطح ۹۹٪ اطمینان برقرار است. همان‌طور که در فصل چهارم مطرح گردید؛ آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد رهبری تبدالی و بعد ارتباطی انجام شد که با توجه به نتایج آن فرضیه مطرح در پژوهش تأیید گردید. مقدار ضریب تعدیل شده در جدول (۴-۳۷) نشان می‌دهد که ۳۹,۲٪ تغییرات بعد ساختاری تحت تأثیر ابعاد رهبری تبدالی می‌باشد. همچنین هر سه بعد پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) در معادله رگرسیون معیار لازم به عنوان عناصر پیشبین را کسب کردند.

فرضیات پژوهش به کمک نرم‌افزار لیزرل نیز مورد تحلیل قرار گرفت. همه‌ی فرضیات در مدل معادلات ساختاری تأیید شد. مدل برازش داده شده از طریق شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد که در نتیجه برازش پژوهش خوب ارزیابی گردید.

نتایج آزمون فریدمن

جهت اولویت‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری تبادلی از آزمون فریدمن استفاده شد. طبق نتایج این آزمون در سرمایه اجتماعی بعد رابطه‌ای یا همان اعتماد بیشترین تأثیر را بر روی این سرمایه داشت. بعدهای شناختی و ساختاری در درجات بعدی قرار گرفتند. برای رهبری تحول‌آفرین هم بعد صفات آرمانی دارای بیشترین تأثیر بود. ابعاد رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و توجه و ملاحظه فردی هم به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار داشتند. این آزمون برای رهبری تبادلی نتیجه‌ای نداشت و در واقع تفاوت معناداری بین ابعاد این سبک رهبری دیده نشد.

پیشنهادهای مدیران سازمان‌ها

در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که بین سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که در کل این نتیجه‌گیری با نتیجه تحقیقات پیشین هماهنگی دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها که قصد افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان خود دارند و یا احساس می‌کنند کارمندان آن‌ها از سرمایه اجتماعی اندکی برخوردار هستند؛ نسبت به تقویت ابعاد پنج‌گانه سبک رهبری تحول‌آفرین اهتمام ورزند. به عبارت دیگر رهبران باید در جهت تقویت و افزایش سرمایه اجتماعی توصیه‌های زیر را به کار گیرند:

۱. درباره باورها و ارزش‌های اساسی خود با کارمندان صحبت نمایند؛
۲. در هنگام حل مشکلات دیدگاه‌ها و جوانب مختلف را در نظر بگیرند؛
۳. درباره آینده و کارهایی که باید انجام شود، خوش‌بینانه و با جدیت و شوق صحبت کنند؛
۴. بر لزوم داشتن یک حس قوی درباره هدف تأکید داشته باشند؛

۵. برای راهنمایی و آموزش کارکنان خود وقت لازم را اختصاص دهند؛
 ۶. به گونه‌ای رفتار نمایند که احترام دیگران را نسبت به خود برانگیزند؛
 ۷. پیامدهای اخلاقی و دینی تصمیمات خود را مورد توجه قرار دهند؛
 ۸. از خود قدرت و اعتماد به نفس نشان دهند؛
 ۹. از کارمندان بخواهند تا مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند؛
 ۱۰. بایستی به کارمندان خود کمک کنند تا توانایی‌هایشان را بسط و توسعه دهند؛
 ۱۱. به کارمندان خود راه‌های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را نشان دهند؛
 ۱۲. بایستی به کارمندان خود اطمینان دهند اگر تلاش کنند، اهداف دستیافتنی هستند؛
 ۱۳. بر اهمیت داشتن حس همکاری گروهی درباره مأموریت سازمان تأکید کنند؛
 ۱۴. هر یک از کارکنان را به عنوان کسی که دارای نیازها، توانایی‌ها و خلاقیت‌های متفاوت از دیگران است، در نظر بگیرند و علاوه بر این که با آن‌ها به عنوان عضوی از سازمان رفتار می‌کنند برای آن -
ها به عنوان یک شخص نیز احترام قائل شوند؛
- برای اعمال بهتر و تقویت سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان نیز می‌توان موارد زیر را به کار بست:
- تسهیل مشارکت بیشتر پیروان با ایجاد چشم‌انداز مشترک و تصریح اهمیت تعهد قوی نسبت به هدف؛
 - فاصله گرفتن از ارزش‌های سنتی و تشویق ارائه راه حل‌های جدید؛
 - درگیر کردن پیروان در ارائه چشم‌انداز آینده برای جلب مشارکت بیشتر آن‌ها در تحقق اهداف و داشتن تفکر خوش‌بینانه به آینده برای افزایش انگیزه‌ی کارکنان نسبت به کار؛
 - توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی؛
 - تفویض اختیار و دادن مسئولیت به پیروان در راستای توانمندسازی آن‌ها.

در کل با توجه به اطلاعات به دست آمده از پژوهش می توان نتیجه گرفت که به کار بردن سبک رهبری تحول آفرین در سازمان موجب تقویت همه ی ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی می شود ولی رهبری تبادلی به طور معکوس عمل می کند. به همین دلیل بهتر است از این روش به ویژه در مراکزی مانند بیمارستان ها که به علت شرایط شغلی نیاز به سرمایه اجتماعی بالایی در آن ها وجود دارد خودداری گردد.

پیشنهادهای برای محققان آتی

پیشنهاد می گردد:

۱. رابطه بین رهبری تحول آفرین و تبادلی گرا در سطحی وسیع تر در بیمارستان ها یعنی در مجموعه ای بزرگ تر و یا در دیگر سازمان ها مورد پژوهش قرار گیرد.
۲. پس از بررسی سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی در سازمان ها، ارتباط این سبک ها با دیگر متغیرهای سازمانی مانند بهداشت روانی کارکنان و ... نیز بررسی گردد.
۳. آموزش سبک های رهبری مورد آزمون قرار گیرد و مشخص شود که آیا قابلیت آموزش افراد وجود دارد؛
۴. بررسی موانع و محدودیت های به کارگیری سبک رهبری تحول آفرین در بخش درمانی کشور؛
۵. بررسی میزان حمایت و استقبال مدیران ارشد بیمارستان ها از انواع سبک رهبری؛
۶. تعیین رابطه دیگر الگوهای رهبری با سرمایه اجتماعی در سازمان ها؛
۷. بررسی راهکارهای دیگر تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان ها؛
۸. بررسی نقش فضاهای مجازی بر روی سرمایه اجتماعی؛
۹. مطالعه تأثیرات سرمایه اجتماعی بر مقولات سازمانی؛
۱۰. مطالعه تطبیقی سرمایه اجتماعی کارکنان و مدیران؛
۱۱. بررسی رابطه سبک های تحول آفرین و تبادلی با دیگر الگوهای سرمایه اجتماعی.

محدودیت‌های پژوهش

اکثر پژوهش‌ها به علت وجود محدودیت‌ها به عنوان یک واقعیت انکار ناپذیر، دچار کندی و مشکلات می‌-

گردند. از جمله محدودیت‌هایی که از کنترل پژوهشگر خارج بوده‌اند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- عدم توانایی کنترل همه‌ی متغیرهای مداخله‌کننده؛
- این پژوهش نیز مانند اکثر پژوهش‌هایی که از طریق پرسش‌نامه اطلاعات مورد نیاز برای اثبات فرضیه‌های آماری را جمع‌آوری می‌کنند، دچار مشکل دسترسی و برقراری ارتباط با پاسخ‌دهندگان شد؛
- مشکل دیگر، ایجاد اعتماد در افراد جهت پاسخ‌گویی دقیق و درست به سؤالات بود؛
- همچنین این پژوهش دارای محدودیت مکانی می‌باشد و نمی‌توان نتایج آن را به‌طور قطع تعمیم داد.

پیوست‌ها

باسمه تعالی

با سلام و احترام؛

پرسش‌نامه‌ای که پیش رو دارید به منظور گردآوری اطلاعات جهت «بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل‌گرا با سرمایه اجتماعی» تهیه شده است. اطلاعات صحیح و درست شما می‌تواند محقق را به سمت یک استنتاج منطقی و نتیجه‌گیری صحیح رهنمون سازد. لذا خواهشمند است به سؤالات با دقت و حوصله پاسخ دهید. لازم به ذکر است که نتایج حاصل از این تحقیق صرفاً مورد استفاده علمی قرار خواهد گرفت و برای اطمینان خاطر شما نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی نمی‌باشد.

از همکاری شما صمیمانه کمال تشکر و قدردانی را دارم.

الف) مشخصات فردی

- ۱- جنسیت: ☐ مرد (۱) ☐ زن (۲)
- ۲- سن: ☐ ۲۰ تا ۳۰ سال (۱) ☐ ۳۱ تا ۴۰ سال (۲) ☐ ۴۱ تا ۵۰ سال (۳) ☐ ۵۰ سال به بالا (۴)
- ۳- تحصیلات: ☐ فوق دیپلم (۱) ☐ لیسانس (۲) ☐ فوق لیسانس (۳) ☐ پزشکی عمومی و بالاتر (۴)
- ۴- سابقه خدمت: ☐ کمتر از ۵ سال (۱) ☐ ۵ تا ۱۰ سال (۲) ☐ ۱۱ تا ۲۰ سال (۳) ☐ ۲۰ سال به بالا (۴)

ب) پرسش‌نامه سبک رهبری

ردیف	سؤالات سبک رهبری	همیشه	بیشتر مواقع	اغلب	گاهی	هرگز
۱	مدیر شما متناسب با دیگران به آن‌ها کمک می‌کند؟					
۲	پیشنهادهای اساسی را دقیقاً مورد بررسی قرار می‌دهد تا از مناسب بودن آن‌ها مطمئن شود.					
۳	در کارها دخالت نمی‌کند جز مواردی که مسائل بسیار جدی و حساس باشد.					
۴	انحراف از معیارها را مورد توجه ویژه قرار می‌دهد.					
۵	در مواقعی که مسائل مهم پیش می‌آید از دخالت در آن‌ها اجتناب می‌کند.					
۶	درباره باورها و ارزش‌های اساسی خود صحبت می‌کند.					
۷	در هنگام نیاز حضور ندارد.					
۸	در هنگام حل مشکلات، دیدگاه‌ها و جوانب مختلف را مد نظر قرار می‌دهد.					
۹	درباره آینده خوش‌بینانه صحبت می‌کند.					
۱۰	کارکنان از مصاحبت با او احساس افتخار می‌کنند.					
۱۱	با واژه‌های خاص بیان می‌کند که چه کسی برای رسیدن به اهداف برجسته شایسته است.					
۱۲	قبل از دخالت در امور، منتظر می‌ماند تا مسائل به اشتباه کشیده بشوند.					
۱۳	درباره کارهایی که باید انجام شود با جدیت و شوق صحبت می‌کند.					
۱۴	به اهمیت داشتن یک حس قوی در هدف تأکید می‌کند.					
۱۵	برای راهنمایی و آموزش وقت می‌گذارد.					
۱۶	هنگامی که اهداف برآورده شدند، مشخص می‌کند که هر فرد انتظار دریافت چه چیزی را باید داشته باشد.					
۱۷	نشان می‌دهد که سرسختانه به این امر معتقد است: سری که درد نمی‌کند دستمال نمی‌بندند.					
۱۸	به خاطر مصلحت گروه از علائق شخصی خود چشم‌پوشی می‌کند.					
۱۹	با من به عنوان یک شخص نه عضوی از گروه رفتار می‌کند.					

					۲۰	وقتی وارد عمل می‌شود که مسائل کاملاً بحرانی شده باشد.
					۲۱	رفتارش به گونه‌ای است که همه برای او احترام قائل هستند.
					۲۲	تمام توجه خود را معطوف رسیدگی به شکایات، انتقادات، شکست‌ها و اشتباهات می‌کند.
					۲۳	پیامدهای اخلاقی و دینی تصمیمات را مورد توجه قرار می‌دهد.
					۲۴	منشاء تمام اشتباهات را بررسی و پیگیری می‌کند.
					۲۵	حس اعتماد و قدرت از خود نشان می‌دهد.
					۲۶	بر اهمیت آینده‌نگری تأکید دارد.
					۲۷	از شکست‌ها درس می‌گیرد تا به استانداردها و معیارها برسد.
					۲۸	از تصمیم‌گیری اجتناب می‌کند.
					۲۹	به نیازها، توانایی‌ها و خلاقیت‌های متفاوت افراد توجه دارد.
					۳۰	از ما می‌خواهد که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهیم.
					۳۱	به من کمک می‌کند تا توانایی‌هایم را توسعه و گسترش دهم.
					۳۲	راه‌های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را پیشنهاد می‌کند.
					۳۳	از پاسخ دادن به سؤالات فوری و جدی طفره می‌رود.
					۳۴	بر اهمیت داشتن حس همکاری در مأموریت‌ها تأکید می‌کند.
					۳۵	وقتی دیگران به اهداف و خواسته‌هایشان می‌رسند، احساس رضایت خود را ابراز می‌کند.
					۳۶	امیدواری می‌دهد که اهداف دستیافتنی خواهند بود.

ج) پرسش نامه سرمایه اجتماعی

ردیف	سؤالات سرمایه اجتماعی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۱	می توان به افراد محیط کار یا همکاران اعتماد نمود.					
۲	تصمیمات مسئولین درباره خود را صحیح می دانید.					
۳	تاکنون چقدر پیش آمده که با همکاران خود دچار اختلاف شده و رابطه خود با آن ها را قطع کرده باشید؟					
۴	چقدر روی قول همکاران حساب می کنید؟					
۵	در جلسات عمومی در سازمان تا چه حد برای ابراز نظرات خود به عنوان مخالف احساس آزادی می کنید؟					
۶	در تصمیم گیری های سازمان تا چه حد نظر شما پرسیده می شود؟					
۷	تا چه حد در انجام کار خود آزادی عمل دارید؟					
۸	اگر در سازمان با مشکلی مواجه بشوم، از میان کارکنان افرادی خواهند بود که کمکم نمایند.					
۹	افراد غیر از بخش خود را تا چه حد می شناسید؟					
۱۰	در صورتی که همکارانتان با مشکلی مواجه بشوند، چه قدر سعی می - کنید تا به آن ها کمک کنید؟					
۱۱	از لحاظ تحصیلات بین شما و همکارانتان چقدر تفاوت وجود دارد؟					
۱۲	سهولت دسترسی یا ملاقات با همکاران تا چه حد است؟					
۱۳	از لحاظ مهارت های فردی بین شما و همکارانتان چه میزان تفاوت هست؟					
۱۴	در انجام فعالیت های داوطلبانه بین اعضای بخش چقدر تفاوت می - باشد؟					
۱۵	تا چه حد مایلید در کارهای گروهی سازمان شرکت نمایید؟					
۱۶	چه میزان احساس می کنید که همکاران شما دوستان شما هستند؟					
۱۷	احساس عضویت در یک گروه کاری تا چه حدی در شما وجود دارد؟					
۱۸	کارکنان سازمان به دنبال منافع خودشان هستند.					
۱۹	بعضی ها می پندارند که با کمک به دیگران، در حقیقت به خودشان کمک می کنند.					
۲۰	تا چه حد همکاران را به نام می شناسید؟					

منابع

منابع فارسی

۱. آغاز عسل، (۱۳۸۴) "رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی" پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۱۰.
۲. احمدی لیلی، (۱۳۸۳) "سرمایه اجتماعی و شاخص‌های ارزیابی آن" پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه تهران، ص ۳۲.
۳. الوانی، سیدمهدی و نقوی سید میرعلی، (۱۳۸۵) "سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها" فصل‌نامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳، ص ۲۳-۳.
۴. ایمانی جاجرمی حسین، (۱۳۸۰) "سرمایه اجتماعی و مدیریت شهری" فصل‌نامه مدیریت شهری، شماره ۷، ص ۳۷ و ۳۸.
۵. بوردیو پی‌یر، (۱۳۸۵) "نظریه کنش" مرتضی مردی‌ها، انتشارات نقش و نگار، تهران، ص ۳۱.
۶. بیکر واین، (۱۳۸۲) "مدیریت و سرمایه اجتماعی" ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمدرضا ربیعی مندجین، چاپ اول، سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۷. پاتنام رابرت، (۱۳۸۵) "جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی" ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان، نشر تیراژه، تهران.
۸. پی‌رابینز استیفن، (۱۳۸۳) "مدیریت رفتار سازمانی" جلد دوم، ترجمه پارسایان علی، اعرابی سید محمد، چاپ دوم، مؤسسه اطلاعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ص ۴۱۳.
۹. تاجبخش کیان، (۱۳۸۵) "سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه" نشر شیرازه، تهران، ص ۴۹-۵۰.
۱۰. تونکه نژاد م، (۱۳۸۵) "مقایسه دو سبک رهبری خدمت‌گزار و تحول‌گرا" ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۴، ص ۲۲.

۱۱. جاودانی محمد، (۱۳۸۱) "بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۱۲. جمشیدی حسین، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان های استان مازندران" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۳. جنکینز ریچارد، (۱۳۸۴) "پی بر بورديو" ترجمه لیلا جوافشانی و حسن چاوشیان، نشر نی، تهران، ص ۱۱۹.
۱۴. چورلی علی، (۱۳۸۴) "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی-تبادلی و تکلیف گرایی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان گلستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.
۱۵. حسن زاده ثمرین تورج، مقیمی سید محمد، (۱۳۸۹) "اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی" مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳، ص ۱۴۳-۱۲۳.
۱۶. خاکی غلامرضا، (۱۳۷۸) "روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی" چاپ اول، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور، تهران، ص ۴۰.
۱۷. خلف خانی مهدی، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری" فصل نامه راهبرد، شماره ۵۳، ص ۳۹-۵۵.
۱۸. دفت ریچارد، (۱۳۸۰) "تئوری ها و طراحی سازمان" ترجمه پارسایان علی، اعرابی سید محمد، چاپ دوم، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران، ص ۹۸۶.
۱۹. رحمانی تیمور و امیری میثم، (۱۳۸۶) "بررسی تأثیر اعتماد بر رشد اقتصادی در استان های ایران با روش اقتصادسنجی فضایی" تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۸، ص ۵۷-۲۳.
۲۰. رضاییان علی، (۱۳۹۰) "مبانی سازمان و مدیریت" چاپ پانزدهم، انتشارات سمت، تهران، ص ۱۳.

۲۱. رفعت‌جاه مریم، قربانی سمیه، (۱۳۹۰) "تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقا شغلی زنان" نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۹، شماره ۱، ص ۱۴۶-۱۱۷.
۲۲. زالی محمدرضا، (۱۳۸۳) "رهبری تحول‌آفرین" فصل‌نامه مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۲، ص ۱۸۰-۱۷۰.
۲۳. زردشتیان مینو، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد سازمانی کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه" پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۲۴. سرمد زهره، بازرگان عباس و حجازی الهه، (۱۳۸۷) "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری" چاپ شانزدهم، انتشارات مؤسسه نشر آگاه، تهران، ص ۱۷۷.
۲۵. سنجقی محمد ابراهیم، (۱۳۸۰) "تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول‌آفرین" فصل‌نامه علوم انسانی، سال یازدهم، شماره‌های ۳۷ و ۳۸، ص ۲۸۵-۲۸۶.
۲۶. سوری علی، (۱۳۸۴) "سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی" تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۹، ص ۱۰۸-۸۷.
۲۷. شارع‌پور محمود، (۱۳۸۳) "سرمایه اجتماعی تعاریف، ابعاد و پیامدها" نشر کلمه، تهران، ص ۱۵.
۲۸. شویره، کریستین و اولیویه فونتن، (۱۳۸۵) "واژگان بوردیو" ترجمه مرتضی کتبی، نشر نی، تهران، ص ۹۷.
۲۹. صفدری مهدی، کریم محمد حسین و خسروی محمد رسول "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی ایران" فصل‌نامه اقتصاد مقداری، دوره ۵، شماره ۲، ص ۶۱-۳۹.
۳۰. عرفانیان مهدیه، (۱۳۸۶) "بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان برق منطقه‌ای فارس" پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان.
۳۱. علمی زهرا، حسینی سید امیرحسین و شارع‌پور محمود، (۱۳۸۴) "سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر اقتصاد" مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷، ص ۳۹-۲۲۹.

۳۲. فرهنگی علی اکبر، صفرزاده حسین، (۱۳۸۷) "روش‌های تحقیق در علوم انسانی" چاپ دوم، انتشارات پویا، تهران.

۳۳. فقیهی ابوالحسن، فیضی طاهره، (۱۳۸۵) "سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان" فصل‌نامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال نوزدهم، شماره ۷۲، ص ۴۶-۲۳.

۳۴. فکوهی ناصر، (۱۳۸۴) "تاریخ نظریه‌های انسان‌شناسی" نشر نی، تهران، ص ۳۰۰.

۳۵. فوکویاما فرانسیس، (۱۳۸۵) "پایان نظم بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن" ترجمه غلامعباس توسلی، حکایت قلم نوین، تهران، ص ۱۳.

۳۶. فیروزآبادی سید احمد، (۱۳۸۴) "بررسی سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در تهران" پایان‌نامه دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، ص ۱۶۰-۱۳۵.

۳۷. قلی‌زاده محمدرضا، (۱۳۸۹) "بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی

انتظامی"

۳۸. کریتنر رابرت و کینیکی آنجلو، (۱۳۸۶) "مدیریت رفتار سازمانی" جلد دوم، ترجمه فرهنگی علی اکبر و صفرزاده حسین، انتشارات پویش، تهران.

۳۹. کلمن جیمز، (۱۳۷۷) "بنیادهای نظریه اجتماعی" منوچهر صبوری، نشر نی، تهران، ص ۴۹۰-۴۶۲.

۴۰. کلینی محمد بن یعقوب، ۱۴۰۱ ه.ق، اصول کافی، جلد دوم، چاپ چهارم، دار الصعب، بیروت، ص ۱۷۰، ۱۷۲، ۱۷۴ و ۱۹۴.

۴۱. مال‌هاترا ناراش، (۱۳۷۸) "تحقیقات بازاریابی" انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.

۴۲. مرادی محمدرضا و جعفری اکرم، (۱۳۸۸) "رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با عدالت سازمانی و ارائه مدل درسازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران" نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۹۶-۶۶.

۴۳. مرهون آرش، (۱۳۸۱) "مدیریت و رفتار سازمانی" چاپ اول، انتشارت نشر مدیران، تهران.

۴۴. موغلی ع.ر، (۱۳۸۲) "طراحی الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران" مجله دانش مدیریت، شماره ۶۲، ص ۷۷-۱۰۰.

۴۵. نورشاهی نسرین، یمنی محمد، (۱۳۸۴) "بررسی رابطه سبک شناختی و سبک رهبری در میان رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی" فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۱، ۹-۲۱.

۴۶. ولکاک مایکل و دیپا نارایان، (۱۳۸۴) "سرمایه اجتماعی و تبعات آن برای نظریه توسعه، پژوهش و سیاست" ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، گردآورنده: کیان تاجبخش، نشر شیرازه، تهران.

۴۷. هرسی پال و بلانچارد دوی، (۱۳۸۵) "مدیریت رفتار سازمانی" ترجمه علی علاقه‌بند، انتشارات امیر کبیر، تهران، ص ۹۴-۹۰.

۴۸. یزدان برهان، (۱۳۸۳) "بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران طی دوران پس از انقلاب" پایان-نامه کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران.

۴۹. یوکل گری، (۱۳۸۲) "مدیریت و رهبری در سازمان‌ها" ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، انتشارات دانشگاه امام حسین(ع)، تهران، ص ۴۹۶.

منابع انگلیسی

۱. Avolio B.J., Zhu W., Koh W. and Bhatia P. (۲۰۰۴), "Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. ۲۵, PP ۹۵۱-۹۶۸.
۲. Bass B.M. and Steidlmeier P. (۱۹۹۹), "Ethics, character and authentic transformational leadership behavior", **The Leadership Quarterly**, Vol. ۱۰, Iss. ۲, PP ۱۸۱ – ۲۱۷.
۳. Beugelsdijk S. and Smulders S. (۲۰۰۴), "**Social Capital and Economic Growth**", Tilburg University, Department of Economics, mimeo.
۴. Bolino Mark C., William H. and Turnley & James M. (۲۰۰۲), "citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", **Academy of management review**, Vol. ۲۷, No. ۴, PP ۵۰۵-۵۲۲.
۵. Bourdieu P. (۱۹۸۶), "**The Forms of Capital**", in J.G. Richardson (ed), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, London, Greenwood press, P ۲۵۱.
۶. Brooks Kita. and Muyia Nafukho F. (۲۰۰۶), "Human resource development, social capital, emotional intelligence", **J. of European Industrial Training**, ۳۰, P ۱۱۷.
۷. Burke S. and Collins K.M. (۲۰۰۱), "Gender differences in leadership styles and management skills", **Women in Management Review**, Vol. ۱۶, No. ۵, PP ۲۴۴-۲۵۶.
۸. Chou Y.K. (۲۰۰۶), "Three Simple Models of Social Capital and Economic Growth", **Journal of Socio-Economics**, ۳۵, PP ۸۸۹-۹۱۲.
۹. Cohen S. (۲۰۰۷), "intellectual capital and corporate performance in knowledge – intensive SMES", **J. of The learning organizational**, PP ۲۴۱-۲۶۲.
۱۰. Coleman J.S. (۱۹۹۸), "Social capital in the creation of human capital", **American Journal of Sociology**, Vol. ۹۴, PP ۹۵-۱۲۰.
۱۱. Dinda S. (۲۰۰۷), "Social Capital in the Creation of Human Capital and Economic Growth: A Productive Consumption Approach", **Journal of Socio-Economic**, ۳۷, PP ۲۰۲۰-۲۰۳۳.

١٢. Duckett H. and Macfarlane E. (٢٠٠٣), “Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Retailing”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. ٢٤, PP ٣٠٩-٣١٧.
١٣. Dulewicz V. and Higgs M.J. (٢٠٠٣), “Design of a New Instrument to Assess leadership Dimensions and Styles”, **J. of Henley Management College**, P ٣٦.
١٤. Field J. (٢٠٠١), “**Social Capital and Human Capital**”, London and New York: Rutledge.
١٥. Field J. (٢٠٠٣), “**Social Capital**”, Rutledge Taylor & Francis Group, London and New York.
١٦. Fukuyama F. (١٩٩٧), “Social Capital and the Modern Capitalist Economy: Creating a High Trust Workplace”, **Stern Business Magazine**, ٤(١).
١٧. Fukuyama F. (٢٠٠٠), “**The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order**”, Free Press, New York, P ١٣.
١٨. Gordon Judith R. (١٩٩٦), “**organizational behavior**”, ٥th ed, Englewood cliffs, prentice hall, P ٣١٦.
١٩. Guillar Francis J. and Kelly Jameson. (١٩٩٦), “**Transforming the Organization**”, McGraw-Hill, New York, P ٤٥.
٢٠. Hellriegel don Slocum john. (١٩٩٦), “**management**”, seventh edition, Cincinnati, southwestern college publishing, Ohio, P ٤٧٠.
٢١. Horwitz I.B., Horwitz S.K., Daram P., Brandt M.L., Brunicardi F. and Awad S.S. (٢٠٠٨), “Transformational, transactional, and passive-avoidant leadership characteristics of a surgical resident cohort”, **J. of Surgical Research**, ١٤٨, PP ٤٩-٥٩.
٢٢. Jung D.I. (٢٠٠١), “Transformational and Transactional Leadership and their Effects on Creativity in Groups”, **Creativity Research Journal**, Vol. ١٣, No. ٢, PP ١٨٥-١٩٥.
٢٣. Kark R., Shamir B. and Chen G. (٢٠٠٣), “The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency”, **Journal of Applied Psychology**, vol. ٨٨, PP ٢٤٦-٢٥٥.
٢٤. Knack S. and Keefer H. (١٩٩٧), “Does Social Capital Have an Economic pay off ? A Cross-Country Investigation”, **The Quarterly Journal of Economics**, ١١٢(٤), PP ١٢٥١-١٢٨٨.
٢٥. Kouzes J.M. and Posner B.Z. (١٩٩٥), “The leadership challenge: how to keep

getting extraordinary things done in organization”, 2nd ed, Jossey-Boss, San Francisco, P 30.

26. Leana C.R. and Van Burren H.J. (1999), “Organizational Social Capital and Employment Proactive”, **Academy of management reviews**.
27. Leithwood K., Jantzi D. and Fernandez A. (1993), “**Secondary School Teachers Commitment to Change: the Contributions of Transformational Leadership**”.
28. Lin N. (2001), “Building a Network Theory of Social Capital”, **Aldine de Gruyter**, 3, P 29.
29. Lock Lee L. (2000), “Knowledge Management Tool and Techniques”, **Elsevier Butterworth Heinemann**, PP 123-130.
30. Lutancs freed. (1996), “**organizational behavior**”, 1thed, McGraw-Hill, Singapore, P 307.
31. Magliocca L.A. and Christakis A.N (2001), “Creating transforming leadership for organizational change: the cogniscope system approach”, **System Research and Behavioral Science**, Vol. 18, PP 209- 277.
32. Nahapiet j. and ghoshal S. (1998), “social capital, intellectual capital, and the organizational advantage”, **Academy of management review**, Vol. 23, No. 2, PP 242-260.
33. Nguni S., Slegers P. and Denessen E. (2006), “Transformational and transactional leader ship effects On teachers job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools.”, **the Tanzanian case**, 17(2), PP 140-177.
34. Northouse P.G. (2001), “**Leadership/ theory and practice**”, Sage, London, P 138.
35. Poper M., Mayseless O. and Castelnovo O. (2000), “Transformational leadership and attachment”, **Leadership Quarterly**, Vol. 11, No. 2, PP 289 – 367.
36. Putnam R. (2000), “**Bowling Alone: the Collapse and Revival of American community**”, Simon and Schuster, New York.
37. Sabatini Fabio. (2000), “Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises”, **J. of Management and Decision Making**, December, PP 1-29.

۳۸. Schuller T. (۲۰۰۷), “Reflection on the Use of Social Capital”, **Review of Social Economy**, Vol. Lxv, No. ۱.
۳۹. Seeni Ason. and Narayanav, (۱۹۹۲), “**Managing Innovation: Concepts and Tasks**”, New Delhi, P ۷.
۴۰. Seibert Scott. (۲۰۰۴), “Taking Empowerment to the next level: A multiple level model of empowerment, Performance and satisfaction”, **Academy of Management Journal**, Vol. ۴۷, No. ۳, PP ۳۳۲–۳۴۹.
۴۱. Steers Richard M., Porter Yeman W. and Bigley Gregory A. (۱۹۹۶), “**Motivation and Leadership at Work**”, ۶th ed, Singapore, P ۱۳۶.
۴۲. Tymon W.G. and Stumpf S.A. (۲۰۰۳), “Social Capital in the success of Knowledge Workers”, **Career Development Turner International**, PP ۱۲-۲۰.
۴۳. Westlund Hans. (۲۰۰۶), “**Social Capital in the Knowledge Economy Theory And Empirics**”, Production: LE-TEX Jelonek, Schmidt & Vckler GBR, Leipzig Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
۴۴. Winter I. (۱۹۹۴), “**The Radical Home Owner: Housing Tenure and Social Change**”, Gordon and Breach, Basel, P ۳.
۴۵. Yaghoobi N.M., Moghaddami M. and Yazdani B. (۲۰۰۹), “The effect of emotional intelligence on the leadership styles”, **Journal of Executive management (JEM)**, Vol. ۹, No. ۱ (۳۳), PP ۱۱۹-۱۴۴.
۴۶. Yukl G. (۲۰۰۲), “**Leadership in organizations**”, Upper Saddle River, Fifth Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Abstract: Social capital has been considered increasingly by authorities of different areas of science, especially management, in recent years. In the other hand, remedial organizations such as hospitals can improve their effectiveness and efficiency through establishing, reinforcing, and distribution of this valuable and untouchable capital. In addition, organizational leadership style is an important factor in organizations subjects. A new theory for leaderships is transformational leadership. The present thesis tries to investigate the relationship between transformational and transactional leadership and social capitals in Sari's hospitals. The research method is descriptive – correlation. In terms of goal, this research is considered as an applied one. We also used a structural model especially procedural analysis. The statistical population includes all remedial employees of Sari's hospitals totally amounting ٢٠٠٠ people. Based on Morgan table and random sampling a number of ٣٢٢ employees were selected as sample. Assessment tools include: Bass& Avolio multi- variable leadership questionnaire (٢٠٠٠), and organizational social capital questionnaire. Validity of said questionnaires is ٨٧% and ٩٣%, respectively. In this research, we investigate the relationship between dimensions of transformational and transactional leadership with social capital's definitions: cognitive, relative, and structural capital. Analysis was carried out by using the Pearson correlation coefficient, multiple regressions by SPSS٢١ and SEM by LISREL٩,١. Our assumptions were confirmed with the results. The relationship between transformational leadership and social capital is meaningful and positive. In addition, the relationship between transactional leadership and social capital is meaningful and negative.

KEYWORDS: Transformational and Transactional Leadership, Organizational Social Capital, Relational Dimension, Structural Dimension, Cognitive Dimension.