

رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیأت علمی: نقش میانجی سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی

جعفر ترک‌زاده^۱، نیره حسینی^۲، سودابه حسن‌زاده بارانی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیأت علمی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی انجام شد. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود که تعداد ۲۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه رهبری موثق (والومبوا و همکاران، ۲۰۰۸)، سرمایه روانشناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، سرمایه اجتماعی (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۱)، و عملکرد شغلی (حسام و همکاران، ۲۰۱۵) که روایی و پایایی آنها محاسبه و گزارش شده است، استفاده شد. تحلیل داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد. همچنین آزمون مدل مفهومی تحقیق نشان داد نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد، مثبت، معنادار و کامل است. با این حال نتایج تحقیق، مؤید نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد، خارج از مدل مفهومی تحقیق بود.

کلیدواژه‌ها: رهبری موثق، سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی، عملکرد، آموزش عالی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۷/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۳/۱۴

^۱ دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز،

torkzadeh@shirazu.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)،

hosseininayyereh@gmail.com

^۳ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی تهران،

s.hasanzadehbarani@gmail.com

مقدمه

کیفیت و اثربخشی عملکرد دانشگاه تا حد زیادی به عملکرد اساتید و اعضای هیأت علمی آن بستگی پیدا می‌کند. محققان بر این باورند که برای بهبود عملکرد اعضای یک سازمان، توجه به رفتار رهبری و اثربخشی آن ضرورت دارد (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۷؛ شانکر^۲، ۲۰۱۲؛ لیاو^۳ و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۸۰). پژوهشگران بسیاری طی دهه‌های اخیر تلاش کرده‌اند به بررسی و معرفی یک رویکرد رهبری اثربخش بپردازند. در این مسیر، چالش‌های عملکردی مرتبط با دنیای رقابتی امروز و شرایط کنونی محیط‌های کاری، توجه بیشتر به اخلاقیات و اعتماد را برای تکمیل تصویری از رهبری اثربخش، ضروری ساخته و بر همین اساس، مفهوم رهبری موثق^۴ در سال‌های اخیر مطرح شده است (راینر و جاج، ۱۳۹۳: ۴۴۷) و توجه و حمایت بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴: ۶). یافته‌های تحقیق والومبوا^۵ و همکاران (۲۰۰۸) حاکی از آن است که رهبری موثق به احتمال زیاد بیش از رهبری تحول‌آفرین و رهبری اخلاقی می‌تواند واریانس نتایج سازمانی کلیدی را تبیین نماید. وانگ و همکاران (۲۰۱۴) نیز در تحقیق خود نشان می‌دهند که رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری بر عملکرد پیرو دارد. رهبران موثق بر اساس ارزش‌های واقعی خود رفتار می‌کنند و در راستای دستیابی به صداقت و راستگویی و گشودگی در روابط خود با دیگران تلاش می‌کنند (گاردنر^۶ و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۴۶). آن‌ها افراد را در خصوص اینکه چگونه در زمان انجام کارها و وظایف شغلی خویش همواره هوشیار، پرشور و باانرژی باقی بمانند، راهنمایی می‌کنند. رفتارهای اخلاقی و تعهد کاری رهبران موثق، به دلیل جذابیت و اعتبار آنها به عنوان مدل‌های نقش، به احتمال زیاد هدایتگر پیروان خواهد بود (والومبوا و همکاران، ۲۰۱۰: ۹۰۶). رهبران موثق در برخورد با اعضای سازمان، استانداردهای اخلاقی بالایی نظیر انصاف، صداقت و درستکاری را به نمایش می‌گذارند؛ چینی رهبرانی قادر به برانگیختن ارزش‌های مشترک در میان پیروان خود هستند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴: ۷) و در نتیجه عملکرد اعضا را برای یک دوره طولانی و

¹ Wang

² Shanker

³ Liaw

⁴ authentic leadership

⁵ Walumbwa

⁶ Gardner

پایدار بهبود می‌بخشد (رید و لسچینگر^۱، ۲۰۱۵). روکس^۲ (۲۰۱۰) نیز عنوان می‌کند که رهبران موثق با ایجاد مداخله بر روی همانندسازی، اعتماد، هیجان‌ات مثبت و امیدواری اعضا باعث ارتقاء عملکرد واقعی و پایدار اعضا می‌شوند.

با توجه به اهمیت عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در پرورش نیروی انسانی توانمند برای آموزش و پرورش و با عنایت به نظرات محققان در خصوص رابطه مثبت رفتار رهبری موثق بر عملکرد پیرو، بررسی رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه مذکور، هدف اولیه‌ای است که تحقیق حاضر بر مبنای آن شکل گرفت. به نظر برخی محققان رهبری موثق از طریق افزایش سرمایه روانشناختی^۳ اعضا منجر به بهبود عملکرد آنان می‌گردد (آوی^۴ و همکاران، ۲۰۱۱؛ والومبوا و همکاران، ۲۰۱۱؛ وولی^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه روانشناختی متشکل از چهار سازه خودکارآمدی^۶، امیدواری^۷، تاب‌آوری^۸ و خوش‌بینی^۹ می‌می‌باشد (لوتانز^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۴۹). رهبران موثق در ایجاد دلگرمی و امید در اعضا و سرزنده نگه داشتن اعضا توانا هستند. آن‌ها نه فقط از طریق ایجاد عزم و اراده در پیروان بلکه همچنین با استفاده از جنبه‌های مثبت مسیر یا هدایت افراد به مسیرهای صحیح که احساس خودکارآمدی آن‌ها را افزایش می‌دهد، حس امیدواری را در اعضا تقویت می‌نمایند (آوولیو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۴: ۸۰۶). رهبران موثق، اطلاعات، تبادلات و تعاملات با اعضا را از یک دیدگاه مثبت تفسیر می‌کنند و بنابراین احساسات مثبت را در افراد فرامی‌خوانند و نتیجه چنین احساساتی، افزایش سرمایه روانشناختی در اعضا است (لوتانز و آوولیو، ۲۰۰۳) و افزایش سرمایه روانشناختی رابطه قابل توجهی بر نگرش‌ها، رفتار و عملکرد اعضا دارد (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). با این حال، وانگ و همکاران (۲۰۱۴) اظهار می‌دارند اگر چه رهبری موثق از طریق

¹ Read & Laschinger

² Roux

³ Psychological Capital

⁴ Avey

⁵ Woolley

⁶ self-efficacy

⁷ hope

⁸ resilience

⁹ optimism

¹⁰ Luthans

¹¹ Avolio

افزایش سرمایه روانشناختی، عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد، اما این رابطه مثبت، بیشتر مربوط به پیروانی است که نیاز به منابع روانشناختی مثبت دارند و هنگامی که افراد از یک سطح بالایی سرمایه روانشناختی برخوردار می‌باشند، رابطه رهبری موثق بر بهبود عملکرد نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر پیروان با سرمایه روانشناختی بالا با ویژگی‌های امیدوار، خوش‌بین، انعطاف‌پذیر و دارای اعتماد به نفس مشخص می‌شوند و این قابلیت‌های مثبت، به خودی خود آنها را برای دستیابی به عملکرد بالا برمی‌انگیزد و در نتیجه صرف‌نظر از اینکه تحت رهبری موثق قرار گیرند یا نه، انتظار می‌رود در سطح بالایی عمل نمایند. در مقابل، اعضای که از سرمایه روانشناختی پایین برخوردارند برای داشتن عملکرد عالی، بیشتر به توسعه مثبت ارائه شده توسط رهبر موثق وابسته هستند؛ رفتارهای مثبت رهبران موثق، فقدان یا ضعف قابلیت‌های روانشناختی مثبت در افراد با سرمایه روانشناختی پایین را جبران می‌کند و به نوبه خود عملکرد آنها را بهبود می‌بخشد. به هر حال، وانگ و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند نقش میانجی سرمایه روانشناختی در روابط میان رهبری موثق و عملکرد پیروان، هنوز نیازمند بررسی‌ها و تحقیقات بیشتر می‌باشد. در مطالعه حاضر، نقش میانجی سرمایه روانشناختی در روابط میان رهبری موثق و عملکرد اعضای هیأت علمی، آزمون می‌گردد.

الف) رهبری موثق: تئوری رهبری موثق در سال‌های اخیر از تقاطع و اشتراک مفاهیم رهبری، اخلاقیات و رفتار سازمانی مثبت گرا ظهور کرده است. رهبری موثق به عنوان یک الگوی رفتار رهبری می‌باشد که هم از ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و یک جو اخلاقی مثبت سازمانی حاصل می‌گردد و هم آن را ترویج می‌نماید و همچنین موجبات پرورش خودآگاهی^۱، دیدگاه اخلاقی درونی شده^۲، پردازش متوازن اطلاعات^۳ و شفافیت روابط^۴ را در کار با پیروان پیروان فراهم می‌سازد و نهایتاً خود توسعه‌ای مثبت^۵ را می‌پروراند. به این ترتیب سازه رهبری موثق از چهار بُعد خودآگاهی، دیدگاه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت رابطه‌ای تشکیل می‌گردد (والومیوا و همکاران، ۲۰۰۸: ۹۵).

1 self-awareness

2 Internalized moral perspective

3 balanced processing of information

4 relational transparency

5 positive self-development

خودآگاهی به این معنا است که رهبران می‌دانند که باید کدام ارزش‌ها، احساسات، اهداف و انگیزه‌های خویش را بشناسند تا آگاهی و شناخت کاملی از خود داشته باشند (آوولیو و گاردنر، ۲۰۰۵: ۳۲۱). خودآگاهی همچنین به درک نقاط ضعف و قوت فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد (والومبوا و همکاران، ۲۰۰۸: ۹۵). خودآگاهی شامل هر دو مرجع بیرونی و درونی است. مرجع درونی، به شناخت رهبر از نقاط ضعف و قوت و موقعیت‌های ذهنی مانند باورها، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و احساسات مربوط می‌شود درحالی که مرجع بیرونی به انعکاس تصویر خود و شناخت آنچه دیگران از رهبرشان درک کرده‌اند، مربوط می‌گردد (والومبوا و همکاران، ۲۰۱۰: ۹۰۶).

دیدگاه اخلاقی درونی شده به یک شکل نهادینه شده و یکپارچه شده خودتنظیمی^۱ اشاره دارد که این شکل از خودتنظیمی باعث می‌شود تصمیمات و رفتارهای فرد بیش از آنکه مبتنی بر فشارهای گروهی، سازمانی و اجتماعی باشد بوسیله ارزش‌ها و معیارهای درونی شده در فرد هدایت شود (والومبوا و همکاران، ۲۰۰۸: ۹۶-۹۵).

پردازش متوازن اطلاعات به این معنا است که رهبران قبل از تصمیم‌گیری، همه اطلاعات مربوط را تجزیه و تحلیل می‌کنند و مواضع خویش و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند و دیدگاه‌ها و نظرات مختلف را جویا می‌شوند (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵).

شفافیت رابطه‌ای به ارائه اصالت خویش (و نه یک خود کاذب یا تحریف شده) به دیگران اشاره دارد. چنین رفتاری اعتماد متقابل را از طریق گشودگی در به اشتراک‌گذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی بهبود می‌بخشد (والومبوا و همکاران، ۲۰۰۸: ۹۵).

ب) سرمایه روانشناختی: سرمایه روانشناختی، یک حالت توسعه‌ای مثبت روانشناختی در یک فرد است و با مشخصه‌های زیر توصیف می‌شود: (۱) داشتن اعتماد به نفس برای متعهد شدن و انجام تلاش لازم جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز؛ (۲) داشتن اسناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده؛ (۳) پایداری لازم در راه هدف و در صورت لزوم تغییر دادن مسیر رسیدن به هدف برای نیل به موفقیت؛ و (۴) پایداری هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها برای کسب موفقیت. بر این اساس سرمایه روانشناختی متشکل از چهار بُعد خودکارآمدی، خوش‌بینی،

1 self-regulation

امیدواری و تاب‌آوری می‌باشد (لوتانز، یوسف^۱ و آوولیو، ۲۰۰۷؛ لوتانز، آوولیو، آوی و نورمن^۲، ۲۰۰۷).

خودکارآمدی عبارت است از باور یا اعتماد به نفس شخص درباره توانایی‌های خود برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و مسیرهای موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین.

امیدواری، یک حالت انگیزشی مثبت است که بر یک احساس مرکب از موفقیت در عاملیت^۳ یا اراده و عزم راسخ (معطوف نمودن انرژی در راستای هدف) و مسیر (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) پایه‌گذاری می‌شود. امیدواری یک حالت شناختی است که در آن فرد قادر به تعیین اهداف و انتظارات واقع‌بینانه اما چالش‌برانگیز و سپس دستیابی به این اهداف از طریق عزم و انرژی خودراهبری شده و احساس کنترل درونی می‌باشد و این همان چیزی است که عاملیت یا اراده و عزم راسخ نامیده می‌شود. جزء دوم امیدواری یعنی مسیر نیز به این معنا است که افراد قادر به ایجاد مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف و مطلوبیت‌های خویش در مواقعی که مسیر اصلی مسدود می‌شود، می‌باشند.

تاب‌آوری پدیده‌ای است که بوسیله الگوهایی از سازگاری و انطباق‌پذیری مثبت در مواجهه با سختی‌ها و خطرات قابل توجه توصیف می‌شود. تاب‌آوری به عنوان ظرفیت دوباره به حالت اول برگشتن از تعارض، شکست یا حتی هر رویداد مثبت، پیشرفت و افزایش مسئولیت‌ها تعریف می‌شود.

خوش‌بینی به ارزیابی کلی از نتایج مورد انتظار و پیش‌بینی نتایج مثبت اشاره دارد؛ اما خوش‌بینی تنها پیش‌بینی اتفاقات خوبی که در آینده رخ خواهد داد نمی‌باشد بلکه مهمتر از آن به دلایل و نسبت‌هایی که شخص برای توضیح اینکه چرا حوادث (چه مثبت و چه منفی) رخ می‌دهند، مربوط می‌شود. افراد خوش‌بین کسانی هستند که رویدادهای مثبت را به منبع درونی نسبت می‌دهند و آنها را فراگیر و پایدار می‌دانند و رویدادهای منفی را به منبع بیرونی اسناد می‌دهند و آنها را موقت و غیرپایدار می‌دانند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز، ۲۰۱۱).

1 Youssef

2 Norman

3 agency

ج) سرمایه اجتماعی: علیرغم کاربرد گسترده سرمایه اجتماعی در زمینه‌های گوناگون، تعریف این مفهوم به طور واضح و آشکار دشوار است و محققان تعاریف متعددی برای این مفهوم ارائه کرده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌شود. بوردیو^۱ سرمایه اجتماعی را به طور سیستماتیک تحلیل کرده، آن را به منزله مجموعه‌ای از منابع بالفعل یا بالقوه با مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، که از آشنایی و شناخت متقابل و دوجانبه پیوند یافته است، می‌داند. به عبارت دیگر، عضویت در یک گروه هر یک از اعضایش را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌سازد (چانگ و چانگ^۲، ۲۰۰۸). رویکرد کلمن^۳ درباره سرمایه اجتماعی مبتنی بر کارهای پیشین او در نظریه مبادله اجتماعی است (کینگ و والدگریو^۴، ۲۰۰۲). کلمن سرمایه اجتماعی را تعهدات و انتظارات، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارهای اجتماعی می‌داند (لوتز^۵، ۲۰۱۱: ۳۴۱). به نظر کلمن (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی در ساختار روابط بین افراد و گروه‌ها شکل می‌گیرد. وی بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی موجودیت واحدی نیست بلکه مجموعه‌ای از موجودیت‌های گوناگون است که دو ویژگی مشترک دارند: در همه آن‌ها جنبه-ای از ساختار اجتماعی وجود دارد و همه آن‌ها اعمال کنشگران داخل ساختار را تسهیل می‌کنند (ساباتینی^۶، ۲۰۰۹). پوتنام^۷ معتقد است سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها است که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، بهره‌وری اجتماع را بهبود بخشد (اریکسون^۸ و همکاران، ۲۰۱۱) و موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع و در نهایت منافع متقابل آنان شود (شجاعی باغینی، ۱۳۸۷). مینکلر^۹ (۲۰۱۴: ۶۵۸) سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: منابع در دسترس و یا استفاده شده توسط یک فرد به واسطه عضویت در یک شبکه اجتماعی در راستای تولید پیامدها یا نتایجی که برای خود فرد، افراد دیگر عضو آن شبکه و در نهایت شبکه اجتماعی به عنوان یک کل، مفید و سودمند هستند.

1 Bourdieu

2 Chuang & Chuang

3 Coleman

4 King & Waldegrave

5 Luts

6 Sabatini

7 Putnam

8 Eriksson

9 Minckler

محققان ابعاد و عناصر متعددی برای سرمایه اجتماعی برشمرده‌اند. از جمله این ابعاد می‌توان به گروه‌ها و شبکه‌ها، اعتماد و انسجام، عمل جمعی و همکاری، اطلاعات و ارتباطات، همبستگی اجتماعی (گروتارت و همکاران، ۲۰۰۴) و نیز کیفیت (هنجار) و ساختار (شبکه) روابط اجتماعی (استن، ۲۰۰۱) اشاره نمود (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۳). در همین راستا ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۱) با بررسی مطالعات انجام شده و با الهام از گزارش تحقیقی کمسیون استرالیا (۲۰۰۳) سه بُعد کلی یعنی بُعد شبکه اجتماعی، هنجار اجتماعی و اعتماد اجتماعی که تعیین کننده کیفیت سرمایه اجتماعی می‌باشد را شناسایی نمودند. هنجارهای اجتماعی، قواعد رسمی شکل‌دهنده به رفتار در شرایط مختلف، و اعتماد، سطح اطمینان افراد به یکدیگر می‌باشد. شبکه اجتماعی نیز به عنوان گروهی از درون پیوسته متشکل از افرادی می‌باشد که دارای نسبتی با یکدیگر بوده که ضمن برخورداری از هنجارهای اجتماعی خاص خود، دارای سطوح تعهد متقابل به یکدیگر نیز می‌باشند. بدین ترتیب، وجود گره‌های اجتماعی بر پایه اعتماد متقابل و هنجارهای مشترک منجر به ایجاد شبکه‌های اجتماعی، تسهیل همکاری بین اعضای شبکه و حمایت دو سویه اعضای شبکه از یکدیگر و به طور کلی توسعه سرمایه اجتماعی در یک نظام و یا جامعه می‌شود و منافع را برای آنها به بار می‌آورد (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۱: ۴۲۲).

د) عملکرد: علی - حسن، نوو و وید (۲۰۱۵) عملکرد شغلی را شامل دو جزء می‌دانند: ۱) فعالیت‌های معمول که در یک روش ثابت و مطمئن انجام می‌گیرند و ۲) فعالیت‌هایی نوآورانه که مشخصات و جنبه‌های معمول و روتین فراتر رفته و به ارائه نتایج و پیامدهای جدید و مفید می‌پردازند. جزء اول که عملکرد شغلی روتین^۱ (معمول) نامیده می‌شود نشان‌دهنده امور، کارها، وظایف و مسئولیت‌های شغلی اجباری و الزامی می‌باشد که همگی توسط سازمان هماهنگ می‌شوند و سازمان بابت آنها حقوق مشخص می‌پردازد. عملکرد شغلی معمول شامل کار کردن در ساعات کاری معین شده و تکمیل به موقع وظایف مطابق با قوانین و مقررات، انجام مسئولیت‌های ضروری و واجب و محقق وظایف و مسئولیت‌ها مطابق با شرح وظایف شغلی، می‌باشد. جزء دوم عملکرد شغلی، رفتار اختیاری است که فراتر از شرح شغل رسمی و تحت عنوان عملکرد شغلی نوآورانه^۲ نامیده می‌شود. عملکرد شغلی نوآورانه فعالیت‌های خلاقانه و بکارگیری

1 routine job performance

2 innovative job performance

بکارگیری ایده‌های مفید در کار تعریف می‌شود. فرد در عملکرد شغلی نوآورانه به رسیدگی و توجه به مشکلات، فرصت‌ها و موقعیت‌های خارق‌العاده می‌پردازد. عملکرد شغلی نوآورانه شامل ایجاد و استفاده از ایده‌های سودمند، ایجاد ائتلاف و کسب قدرت لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز نوآوری‌های جدید می‌شود.

در باب رهبری موثق، سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی و عملکرد به طور مجزا تحقیقات زیادی انجام شده است اما پژوهشی که رابطه این متغیرها را در یک تحقیق واحد مورد بررسی قرار دهد، به چشم نیامد. با این حال پژوهش حاضر بر مبنای پژوهش‌های چندی سازماندهی شده است که در زیر به آنها اشاره می‌گردد. نتایج تحقیقات والومبوا و همکاران (۲۰۰۸، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱) حاکی از آن است رفتار رهبری موثق ارتباط مثبت و معناداری با عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و درگیری با کار پیروان دارد. جورج^۱ (۲۰۰۳) نیز با انجام تحقیقی مشاهده نمود که رهبران موثق پیروان خود را با استفاده از مدل‌سازی و انتقال یک حس عمیق مسئولیت برای ارائه نتایج کاری مثبت، برمی‌انگیزند. یافته‌های تحقیقات وانگ و لسچینگر^۲ (۲۰۱۳) و لی^۳ (۲۰۱۴) نیز بیانگر آن است که رهبران موثق از طریق ایجاد توانمندسازی ساختاری^۴ در محیط کار می‌توانند بر عملکرد شغلی پرستاران رابطه بگذارند. وولی^۵ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان "رهبری موثق و توسعه پیروان: سرمایه روانشناختی، جو کاری مثبت و جنسیت" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری موثق و سرمایه روانشناختی پیروان با میانجی‌گری جو کاری مثبت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. آن‌ها دریافتند که رهبران موثق به ایجاد جو کاری مثبت در سازمان کمک می‌کنند و کارکنان در یک جو مثبت از سرمایه روانشناختی بالاتری برخوردار می‌شوند. یافته‌های آنها همچنین نشان می‌دهد که رابطه رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی مردان به طور کامل توسط جو کاری مثبت میانجی‌گری می‌شود درحالی‌که اثرات واسطه جو کاری مثبت در رابطه رهبری موثق و سرمایه روانشناختی زنان تا

1 George

2 Wong & Laschinger

3 Leigh

4 Structural empowerment

5 Woolley

حدودی و به طور نسبی برآورد می‌گردد که این نتیجه، اهمیت در نظر گرفتن ویژگی‌های پیروان را در درک رابط‌های رهبری موثق نشان می‌دهد.

نتایج تحقیق آباس و راجا^۱ (۲۰۱۵) حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی افراد رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی نوآورانه آنها دارد و بر اساس ارزیابی سرپرستان، کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا در مقایسه با کارکنان با سرمایه روانشناختی پایین، رفتارهای شغلی خلاقانه و نوآورانه بیشتری ارائه می‌دهند. یافته‌های تحقیق لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نیز از وجود رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی افراد حمایت می‌کند.

پیترسون^۲ و همکاران (۲۰۱۲) با انجام تحقیقی تحت عنوان "رابطه بین رهبری موثق و عملکرد شغلی پیرو: نقش میانجی مثبت بودن پیرو در بافت‌های سخت و خشک" دریافتند که فراوانی رفتار رهبری موثق نشان داده شده توسط رهبران به طور مثبت با عملکرد شغلی پیرو مرتبط می‌گردد و احساسات مثبت پیرو تا حدی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌نماید و همچنین سرمایه روانشناختی پیرو به طور کامل این رابطه را واسطه‌گری می‌نماید. وانگ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان "رابطه رهبری موثق بر عملکرد: نقش سرمایه روانشناختی مثبت پیروان و فرایندهای ارتباطی" نشان می‌دهند که رهبری موثق با میانجی‌گری سرمایه روانشناختی بر عملکرد پیروان رابطه مثبت دارد به طوری که رابطه مثبت رهبری موثق بر عملکرد پیروانی که از سطح پایین سرمایه روانشناختی برخوردارند در مقایسه با پیروان با سطح بالای سرمایه روانشناختی، بیشتر است. یافته‌های تحقیق رید و لسچینگر (۲۰۱۵) بیانگر آن است که رهبری موثق به طور غیرمستقیم و از طریق اثرگذاری بر توانمندسازی ساختاری، سرمایه اجتماعی رابطه-ای را در محیط کار افزایش می‌دهد. نتایج تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۹۴) نیز مؤید آن است که رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی کارکنان دارد. یافته‌های تحقیق رابرتز^۳ (۲۰۱۳) نیز از وجود رابطه مثبت میان توسعه رهبری اثربخش و ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان حمایت می‌کند.

¹ Abbas & Raja

² Peterson

³ Roberts

رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی نیز در چندین مطالعه تجربی مورد بررسی قرار گرفته است و روابط مثبت بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را نشان داده است (داونپورت^۱، ۲۰۰۸؛ لندری^۲ و همکاران، ۲۰۰۲؛ سبیرت و همکاران، ۲۰۰۱). الینگر^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی رابطه مطلوبی بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان دارد. یافته‌های تحقیق علی - حسن، نوو و وید (۲۰۱۵) نیز از رابطه بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی روتین و نوآورانه حمایت می‌کند. نتایج همچنین حاکی از این است که بین بعد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی روتین ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

تحقیق حاضر، همچنین به دنبال بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در روابط میان رهبری موثق و عملکرد اعضای هیأت علمی نیز می‌باشد. مطابق نظر ناهاپیت و گوشال^۴ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی مجموعه نتایج واقعی و بالقوه‌ای است که در شبکه روابطی که زیر نفوذ فرد یا واحد اجتماعی است ریشه دارد و از طریق این شبکه قابل دسترسی است و از همین شبکه ناشی شده است. فیلد^۵ (۲۰۰۳) معتقد است عقیده اصلی سرمایه اجتماعی در دو کلمه خلاصه می‌شود: اهمیت روابط. رهبران موثق، جو اعتماد را توسعه داده و ارتباطات آزاد را تقویت می‌کنند (رابینز و جاج، ۱۳۹۳: ۴۴۸) و از این طریق نقش کلیدی در ساخت سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و گروه‌ها ایفا می‌نمایند (کیلپاتریک^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). رید و لسچینگر (۲۰۱۵) بیان می‌کنند رهبران موثق باعث می‌شوند افراد اهداف کاری خود را با موفقیت به انجام رسانند و به جای صرف انرژی در جهت رقابت برای منابع کمیاب، روابط مثبتی با یکدیگر در محیط کار برقرار نمایند که نتیجه آن افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار می‌باشد و اثر مثبت سرمایه اجتماعی بر کیفیت عملکرد شغلی افراد در تحقیقات مختلف نشان داده شده است (سبیرت^۷ و همکاران، ۲۰۰۱؛ آدلر و کاون^۸، ۲۰۰۲؛ برت^۱، ۲۰۰۵؛ تیلند و واسکو^۲، ۲۰۰۹؛ علی - حسن، نوو و وید^۳،

¹ Davenport

² Landry

³ Ellinger

⁴ Nahapiet & Ghoshal

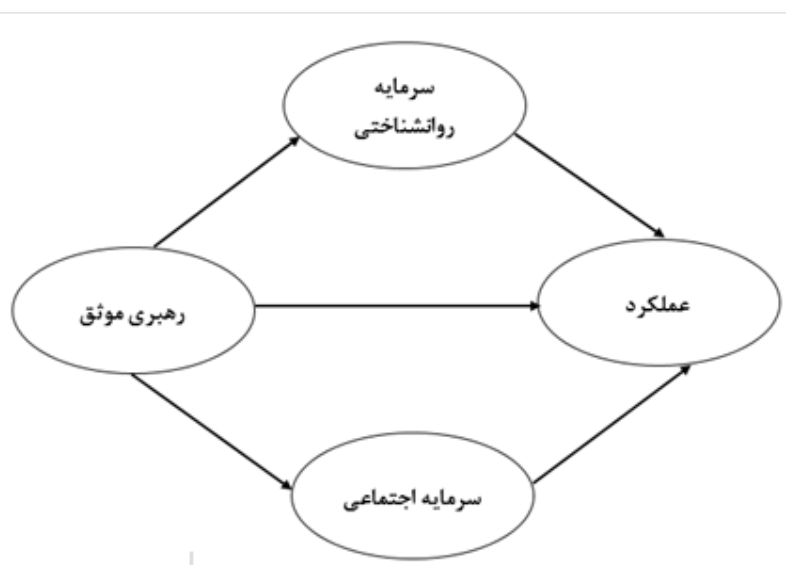
⁵ Field

⁶ Kilpatrick

⁷ Seibert

⁸ Adler and Kwon

وید^۳، ۲۰۱۵). لذا تحقیق حاضر این فرض را نیز در نظر می‌گیرد که رهبری موثق از طریق افزایش سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی در دانشگاه، عملکرد اعضای هیأت علمی را بهبود می‌بخشد. با توجه به آنچه گفته شد، و از آنجا که بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق حاضر در قالب یک مدل واحد مطابق شکل (۱) به منظور رابطه رهبری موثق بر عملکرد اعضای هیأت علمی، کمتر کانون تمرکز محققان بوده است، پژوهش حاضر تلاش دارد به صورت تجربی و مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل شماره ۱)، به شناسایی و تبیین نقش رهبری موثق در بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی بپردازد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیات تحقیق

۱. رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد.
۲. رهبری موثق با میانجی‌گیری سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد.

¹ Burt

² Teigland and Wasko

³ Ali-Hassan, Nevo & Wadec

۳. رهبری موثق با میانجی‌گیری سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد.

تحقیق حاضر همچنین بدنبال پاسخگویی به سؤال زیر نیز بوده است:

از میان سرمایه‌های روانشناختی و اجتماعی، کدامیک رابطه رهبری موثق و عملکرد را بیشتر واسطه‌گری می‌نماید؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در پردیس‌ها و مراکز کل کشور در سال ۹۵ - ۱۳۹۴ که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد: **پرسشنامه رهبری موثق والومبوا و همکاران** (۲۰۰۸) که مشتمل بر ۱۶ گویه در چهار بُعد خودآگاهی (۴ گویه)، دیدگاه اخلاقی درونی شده (۴ گویه)، پردازش متوازن اطلاعات (۳ گویه) و شفافیت روابط (۵ گویه) و به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای درجه‌بندی شده است (هرگز=۱؛ به ندرت=۲؛ بعضی اوقات=۳؛ اغلب=۴ و همیشه=۵). **پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران** (۲۰۰۷) که شامل ۲۴ گویه در چهار بُعد خودکارآمدی (۶ گویه)، خوش‌بینی (۶ گویه)، امیدواری (۶ گویه) و تاب‌آوری (۶ گویه) می‌باشد و به صورت طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای درجه‌بندی شده است (کاملاً مخالفم=۱؛ مخالفم=۲؛ تاحدودی مخالفم=۳؛ نظری ندارم=۴، تاحدودی موافقم=۵؛ موافقم=۶؛ کاملاً موافقم=۷). **پرسشنامه سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی ترک‌زاده و محترم** (۱۳۹۱) که شامل ۴۴ گویه در سه بُعد شبکه اجتماعی (۱۲ گویه)، هنجار اجتماعی (۲۱ گویه) و اعتماد اجتماعی (۱۱ گویه) می‌باشد و به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای درجه‌بندی شده است (کاملاً مخالفم=۱؛ مخالفم=۲؛ نظری ندارم=۳؛ موافقم=۴؛ کاملاً موافقم=۵). **پرسشنامه عملکرد شغلی حسام، دریت و میشل** (۲۰۱۵) که مشتمل بر ۹ گویه در دو بُعد عملکرد نوآورانه (۵ گویه) و عملکرد روتین (۴ گویه) می‌باشد و به صورت طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای درجه‌بندی شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، علاوه بر بکارگیری پرسشنامه‌های استاندارد که در تحقیقات چاپ

شده در مجلات با ضریب رابطه (IF) بالا مورد استفاده قرار گرفته‌اند، روایی محتوا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان حوزه مدیریت بررسی شد. همچنین روایی مقیاس‌ها با استفاده از روش تحلیل گویه (محاسبه ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه) محاسبه شد که نتایج آن به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی در جدول (۱) ارائه شده است. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتایج آن در جدول (۱) آمده است و با توجه به تعداد گویه‌های هر یک از ابعاد، مناسب و مورد تأیید می‌باشد. بررسی فرضیات و سؤال تحقیق و آزمون مدل مفهومی پژوهش حاضر با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۸ و روش مدل معادلات ساختاری انجام گرفت.

جدول ۱. ضرایب روایی و پایایی مقیاس‌های تحقیق

نام پرسشنامه	ابعاد	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
رهبری موثق	خودآگاهی	۰/۴۴ - ۰/۶۸	۰/۰۰۱ - ۰/۰۲	۰/۷۸
	دیدگاه اخلاقی درونی شده	۰/۵۷ - ۰/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۸۱
	پردازش متوازن	۰/۶۵ - ۰/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۸۴
	شفافیت روابط	۰/۴۵ - ۰/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۶۹
سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی	۰/۴۳ - ۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۸۱
	خوش‌بینی	۰/۳۸ - ۰/۶۰	۰/۰۰۱	۰/۷۱
	امیدواری	۰/۳۶ - ۰/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۷۴
	تاب‌آوری	۰/۳۴ - ۰/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۶۸
سرمایه اجتماعی	شبکه اجتماعی	۰/۵۵ - ۰/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۸۹
	هنجار اجتماعی	۰/۵۲ - ۰/۸۲	۰/۰۰۰	۰/۹۵
	اعتماد اجتماعی	۰/۷۴ - ۰/۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۴
عملکرد	عملکرد نوآورانه	۰/۷۱ - ۰/۸۲	۰/۰۰۰	۰/۹۱
	عملکرد روتین	۰/۵۸ - ۰/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۸۲

یافته‌ها

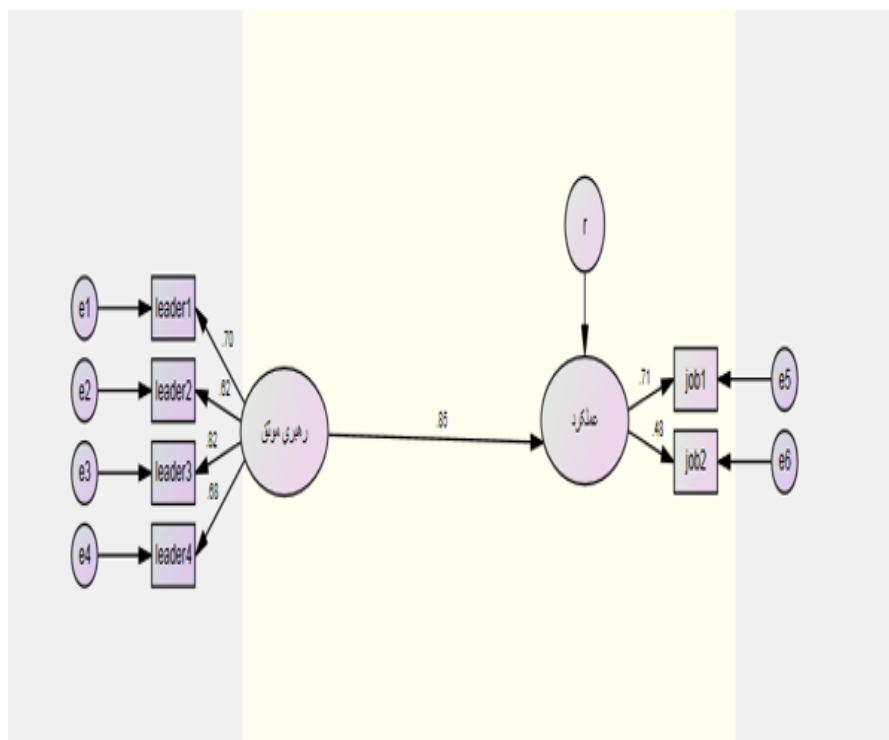
جدول شماره (۲) ضرایب همبستگی ابعاد متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. نتایج جدول حاکی از آن است که بین اکثر ابعاد متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

عملکرد	۱۲ (عملکرد نوازانه)	۰۰/۴۴۷	۰۰/۴۹۳	۰۰/۵۳۲	۰۰/۴۱۳	۰۰/۶۲۳	۰۰/۶۳۶	۰۰/۶۸۷	۰۰/۳۵۸	۰۰/۳۴۲	۰۰/۳۷۳	۰۰/۴۰۶	۱
	۱۳ (عملکرد رفتی)	۰۰/۴۴۷	۰۰/۴۶۰	۰۰/۳۷۶	۰۰/۲۲۵	۰۰/۲۲۰	۰۰/۳۰۲	۰۰/۲۸۱	۰۰/۴۴۸	۰۰/۲۰۲	-	-	۰۰/۳۳۶

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

برای بررسی فرضیات تحقیق و پاسخگویی به سؤال پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به شکل شماره (۲) و جدول شماره (۳) رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد ($\beta = 0.85, P < 0.05$). جدول شماره (۴) شاخص‌های برازندگی مدل رابطه رهبری موثق با عملکرد را نشان می‌دهد و حاکی از برازش مطلوب مدل می‌باشد. به این ترتیب فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد.



شکل ۲. مدل معادله ساختاری رابطه رهبری موثق با عملکرد

جدول ۳. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه اول پژوهش

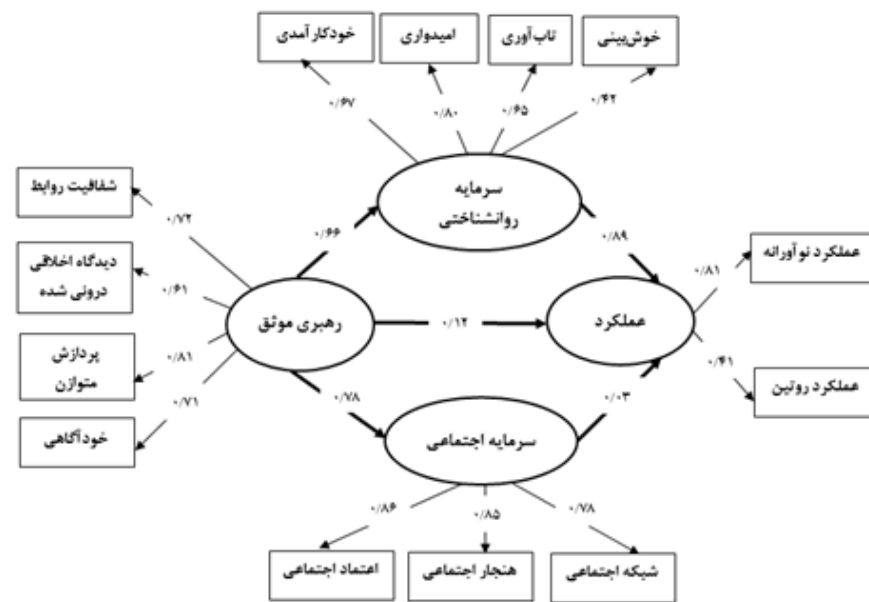
مسیر	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
رهبری موثق عملکرد	۰/۸۵ ←	۵/۵۱۶	۰/۰۰۰
عملکرد نوآورانه عملکرد	۰/۷۱ ←	۴/۱۵۱	۰/۰۰۰
عملکرد روتین عملکرد	۰/۴۸ ←	۳/۸۷۴	۰/۰۰۰
شفافیت در روابط رهبری موثق	۰/۷۰۲ ←	۶/۳۲۳	۰/۰۰۰
دیدگاه اخلاقی رهبری موثق	۰/۶۲ ←	۵/۷۱۳	۰/۰۰۰
پردازش متوازن رهبری موثق	۰/۸۲ ←	۷/۰۱۹	۰/۰۰۰
خودآگاهی رهبری موثق	۰/۶۸ ←	۵/۹۰۱	۰/۰۰۰

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل رابطه رهبری موثق با عملکرد

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه پرازش
Chi-square/df	کمتر از ۳	۱/۱۶	مناسب
CFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۹	مناسب
TLI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۸	مناسب
IFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۹	مناسب
NFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۵	مناسب
GFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۷	مناسب
PCFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۵۱	مناسب
PNFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۵۳	مناسب
RMSEA	کمتر ۰/۰۸	۰/۰۳۸	مناسب

در ادامه و به منظور بررسی فرضیه دوم تحقیق و نیز پاسخگویی به سؤال پژوهش، مدل مفهومی تحقیق با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون شد. بر اساس نتایج این آزمون که در شکل (۳) و جدول (۵) نمایان است، رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روانشناختی $\beta = 0.89, t = 4.92$ و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد ($\beta = 0.66, t = 5.10$) دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق مبنی بر اینکه رهبری موثق با میانجی‌گری سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اعضای هیأت علمی دارد، تأیید می‌گردد. نتایج این مدل‌سازی همچنین حاکی از آن است که رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد ($\beta = 0.78, t = 6.60$) اما رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد معنادار نمی‌باشد ($\beta = 0.03, t = 0.19$) و در نتیجه مدل تجربی پژوهش نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد را در این مدل تأیید نمی‌کند. به علاوه، معنادار نبودن رابطه

مستقیم رهبری موثق با عملکرد در مدل مذکور ($\beta = 0.12, t = 0.57$) بیانگر نقش واسطه‌ای کامل سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضای هیأت علمی می‌باشد. به این ترتیب در پاسخ به سؤال تحقیق حاضر باید گفت سرمایه روانشناختی به طور کامل رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضای هیأت علمی را واسطه‌گری می‌نماید و با وجود سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی سهم معناداری در تبیین این رابطه ایفا نمی‌کند. جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل نهایی تحقیق را نشان می‌دهد و بیانگر آن است که مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار می‌باشد.



شکل ۳. ضرایب استاندارد مسیرها در مدل تجربی پژوهش

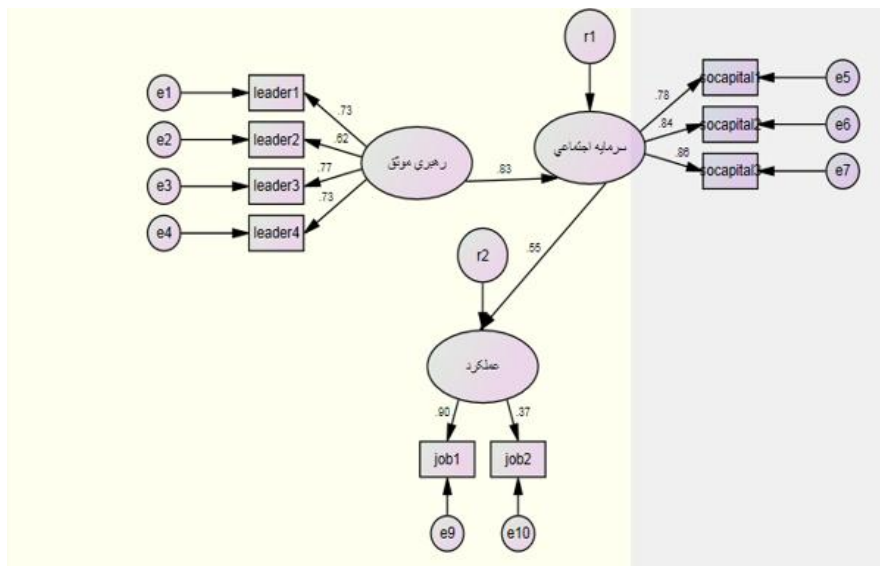
جدول ۵. نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی	معناداری
رهبری موثق عملکرد	۰/۱۲	۰/۵۷	۰/۵۷
رهبری موثق سرمایه روانشناختی	۰/۶۶	۴/۹۲	۰/۰۰۰
سرمایه روانشناختی عملکرد	۰/۸۹	۵/۱۰	۰/۰۰۰
رهبری موثق سرمایه اجتماعی	۰/۷۸	۶/۶۰	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی عملکرد	۰/۰۳	۰/۱۹	۰/۸۴

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی پژوهش

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه برازش
Chi-square/df	کمتر از ۳	۱/۶۰	مناسب
CFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۴	مناسب
TLI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۳	مناسب
IFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۴	مناسب
NFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۸۷	تقریباً مناسب
GFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۰	مناسب
PCFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۷۲	مناسب
PNFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۶	مناسب
RMSEA	کمتر ۰/۰۸	۰/۰۷۳	مناسب

به منظور بررسی فرضیه سوم تحقیق و برای روشن تر شدن نقش سرمایه اجتماعی در تبیین رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضای هیأت علمی، رابطه رهبری موثق بر عملکرد با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، مستقل از مدل مفهومی تحقیق و بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی سرمایه روانشناختی، با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری بررسی شد. شکل (۴) و جدول (۷) نتایج این بررسی را نشان می‌دهد و بیانگر آن است که رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی ($\beta = 0.83, t = 6.52$) و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری بر عملکرد اعضای هیأت علمی ($\beta = 0.55, t = 2.07$) دارد؛ بنابراین می‌توان گفت رهبری موثق با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری بر عملکرد اعضای هیأت علمی دارد. جدول شماره (۸) شاخص‌های برازندگی مدل رابطه رهبری موثق بر عملکرد با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد و حاکی از برازش خوب مدل می‌باشد. به این ترتیب فرضیه سوم پژوهش به طور مستقل تأیید می‌گردد اما در حضور سرمایه روانشناختی و در قالب مدل مفهومی پژوهش تأیید نمی‌گردد.



شکل ۴. مدل معادله ساختاری رابطه رهبری موثق بر عملکرد با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه سوم پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی	معناداری
رهبری موثق سرمایه اجتماعی	۰/۸۳ ←	۶/۵۲	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی عملکرد	۰/۵۵ ←	۲/۰۷	۰/۰۳۸

جدول ۸. شاخص‌های برازندگی مدل رابطه رهبری موثق بر عملکرد با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه برازش
Chi-square/df	کمتر از ۳	۱/۹۷	مناسب
CFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۴	مناسب
TLI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲	مناسب
IFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۴	مناسب
NFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۰	مناسب
GFI	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲	مناسب
PCFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۵	مناسب
PNFI	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۲	مناسب
RMSEA	کمتر ۰/۰۸	۰/۰۸۳	تقریباً مناسب

بحث و نتیجه‌گیری

محققان بر این باورند که رهبری موثق از جمله فاکتورهای مهم و اثرگذار در ارتقای عملکرد اعضای یک سازمان به شمار می‌رود (والومبوا و همکاران، ۲۰۰۸؛ آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛

وانگ و لسچینگر، ۲۰۱۳؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). شناسایی و درک مکانیزم‌هایی که رهبری موثق از طریق آن موجب بهبود عملکرد اعضا می‌شود به توسعه مقبولیت و کاربست بهتر این رویکرد رهبری کمک می‌نماید. بر این اساس، پژوهش حاضر به بررسی و تبیین رابطه کاربست رهبری موثق بر عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روانشناختی اعضا و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی پرداخته است. مدل مفهومی تحقیق بیان می‌کند که رهبری موثق با عملکرد رابطه مثبت دارد و این رابطه از طریق اثرات رهبری بر افزایش سرمایه روانشناختی افراد و سرمایه اجتماعی در محیط کار رخ می‌دهد. نتایج بررسی فرضیه اول این تحقیق همسو با یافته‌های تحقیقات الومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، وانگ و لسچینگر (۲۰۱۳) و لی (۲۰۱۴) نشان داد که رهبری موثق رابطه مثبت و معناداری بر عملکرد اعضا دارد. در تبیین این یافته باید به ویژگی‌های رهبران موثق توجه نمود. ویژگی پردازش متوازن اطلاعات به رهبران موثق کمک می‌کند تا از پیش‌داوری و تعصب و قضاوت‌های نسنجیده و عجولانه پرهیز نمایند و در ارزیابی‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود دیدگاه جامع و واقع-بینانه‌ای اعمال نمایند که این رفتار آنان به توسعه عدالت سازمانی کمک می‌کند. دیدگاه اخلاقی درونی شده رهبران موثق نیز باعث می‌شود آنان همواره و حتی در شرایطی که منافع آنها در خطر می‌باشد، بر مبنای اصول و ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی رفتار نمایند و این خصیصه، اعتماد اطرافیان به خیرخواهی و انصاف رهبر را در پی دارد. شفافیت در روابط نیز از دیگر ویژگی‌های رهبران موثق است که اعتماد به صداقت رهبر را افزایش می‌دهد و بدیهی است که در چنین جو و فضایی که آکنده از عدالت، انصاف، شفافیت و اعتماد به رهبر می‌باشد، تعلق و تعهد سازمانی اعضا و انگیزه آنها برای تلاش و ارائه عملکرد بهتر افزایش می‌یابد. در همین راستا وانگ و همکاران (۲۰۱۴) نیز بیان می‌کنند که رهبران موثق از طریق ایجاد انگیزش و برانگیخته نمودن افراد برای عملکرد بهتر، توانایی‌های آنها را تحت رابطه قرار داده و در نتیجه باعث می‌شوند بالاترین سطح تلاش و عملکرد افراد به وقوع بپیوندد. روکس^۱ (۲۰۱۰) نیز عنوان می‌کند که رهبران موثق با ایجاد مداخله بر روی همانندسازی، اعتماد، هیجان‌ات مثبت و امیدواری اعضا باعث ارتقاء عملکرد واقعی و پایدار اعضا می‌شوند.

^۱ Roux

در ادامه مدل مفهومی تحقیق آزمون شد و نتایج، حاکی از آن بود که رهبری موثق از طریق افزایش قابلیت‌های سرمایه روانشناختی اعضا با عملکرد آنها رابطه می‌گذارد و آن را بهبود می‌بخشد. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیترسون و همکاران (۲۰۱۲) و وانگ و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند سرمایه روانشناختی نقش میانجی را در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد پیروان ایفا می‌کند، همخوانی دارد. علاوه بر این نتایج تحقیق وولی و همکاران (۲۰۱۱) که از رابطه رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی اعضا حمایت می‌کند در کنار یافته‌های تحقیقات لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و آباس و راجا (۲۰۱۵) مبنی بر رابطه مثبت سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی افراد، مجموعاً مؤید نقش واسطه‌گری سرمایه روانشناختی در تبیین رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا بوده و با یافته تحقیق حاضر در این خصوص سازگار می‌باشد. نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری و عملکرد، منطقی و قابل توجیه است زیرا رهبران موثق با ویژگی‌هایی نظیر پابندی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت در روابط به گونه‌ای رفتار می‌کنند که خودکارآمدی، دلگرمی و امید را در پیروان افزایش می‌دهد (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۴) و نگرش‌ها و احساسات مثبت را در آنها فرا می‌خواند (لوتانز و آوولیو، ۲۰۰۳) و به این ترتیب حداکثر انگیزه و تلاش را در پیروان برمی‌انگیزند. وانگ و همکاران (۲۰۱۴) نیز معتقدند که رهبران موثق با اعمال و رفتارهای خود حالات روانی مثبت را در پیروان و همکاران خویش تقویت می‌کنند و این منجر به عملکرد بهتر افراد می‌شود.

یافته دیگری که از آزمون مدل مفهومی تحقیق حاضر بدست آمد آن است که سرمایه روانشناختی در این مدل رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا را به طور کامل واسطه‌گری می‌نماید و رابطه مستقیم رهبری موثق بر عملکرد و نیز رابطه غیرمستقیم رهبری موثق بر عملکرد با واسطه‌گری سرمایه اجتماعی در مدل تجربی پژوهش معنادار نمی‌باشد. لذا نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تبیین رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا در مدل مذکور تأیید نمی‌گردد. با این حال، نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم تحقیق نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی، خارج از مدل مفهومی تحقیق و بدون در نظر گرفتن سرمایه روانشناختی، اثر مثبت و معناداری بر رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا دارد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا (به طور کلی و خارج از مدل مفهومی تحقیق) تأیید می‌گردد. اگر چه مشخصاً در خصوص نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین

رهبری موثق و عملکرد پیروان، تحقیقی یافت نشد اما این نتیجه به طور غیرمستقیم با نتایج تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۹۴) که نقش میانجی سرمایه اجتماعی را در رابطه بین رهبری موثق و خلاقیت و نوآوری کارکنان تأیید می‌کند، همراستا می‌باشد. علاوه بر این نتایج تحقیقات رابرتز (۲۰۱۳)، الینگر و همکاران (۲۰۱۳) و علی - حسن، نوو و وید (۲۰۱۵) نیز مجموعاً از یافته تحقیق حاضر در خصوص تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا حمایت می‌کنند. در تبیین این یافته باید گفت سرمایه اجتماعی نتیجه هنجارهای اجتماعی است که همکاری بین دو یا چند فرد را افزایش می‌دهد و لذا با ویژگی‌هایی نظیر اعتماد، صداقت، حفظ تعهد و انجام درست وظایف و مواردی از این قبیل ارتباط پیدا می‌کند (فوکویاما، ۲۰۰۱) و رهبران موثق که ارزش‌های اخلاقی، انصاف، شفافیت، صداقت و اعتماد را ترویج می‌دهند می‌توانند در توسعه سرمایه اجتماعی در محیط کار نقش آفرینی نمایند. رهبران موثق باعث می‌شوند افراد به جای صرف انرژی در جهت رقابت برای منابع کمیاب، روابط مثبتی با یکدیگر در محیط کار برقرار نمایند که نتیجه آن افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار می‌باشد (رید و لسچینگر، ۲۰۱۵). افزایش سرمایه اجتماعی و روابط مثبت قوی بین فردی افراد در سازمان که در سایه توسعه جو اعتماد و شفافیت توسط رهبران موثق قابل دستیابی است، می‌تواند از طریق فراهم نمودن زمینه جامعه‌پذیری؛ به اشتراک‌گذاری دانش، ایده‌ها و تجربیات و مدل‌های ذهنی؛ بدست آوردن اطلاعات استراتژیک و منابع مفید برای حل مسائل و چالش‌های مربوط به کار؛ توسعه جو عاطفی و حمایت اجتماعی و کمک و راهنمایی و مشاوره باعث بهبود عملکرد شغلی افراد گردد (اسپارو و همکاران، ۲۰۰۱؛ کراس و کامینگ، ۲۰۰۴؛ علی - حسن، نوو و وید، ۲۰۱۵).

با این همه، نتایج حاصل از آزمون مدل مفهومی تحقیق حاضر در خصوص تأیید نقش واسطه‌ای کامل سرمایه روانشناختی در تبیین رابطه بین رهبری موثق و عملکرد اعضا، توجه به این نکته را برمی‌انگیزد که در دنیای رقابتی، پیچیده، مبهم و پراسترس امروز، سرمایه روانشناختی چه جایگاه و نقش والایی در موفقیت شغلی و حرفه‌ای افراد بر عهده دارد. چه بسا عملکردهای متعالی و قابل دستیابی و توانایی‌های شغلی و حرفه‌ای بالقوه‌ای که می‌تواند در سایه سرمایه روانشناختی اعضا، بروز یابد و بالفعل گردد و یا با عدم توجه و بیتفاوتی نسبت به این سرمایه مهم، از دست برود. به نظر وانگ و همکاران (۲۰۱۴) اساساً رهبری، بیشتر در خصوص افراد با سرمایه

روانشناختی پایین کارکرد می‌یابد. این محققان عقیده دارند رفتارهای رهبری موثق می‌تواند نیازها و کمبودهای منابع روانشناختی مثبت اعضای با سرمایه روانشناختی پایین را جبران نماید و این به نوبه خود عملکرد مطلوب آنها را نتیجه می‌دهد. اشارات ضمنی این یافته برای مدیران این است که توسعه رفتار رهبری موثق بویژه در خصوص اعضای که از سرمایه روانشناختی بالایی برخوردار نمی‌باشند ضرورت دارد و لازم است که رهبران ارزیابی و شناخت صحیحی از سطح سرمایه روانشناختی اعضا داشته باشند و در برخوردها و رفتارهای خویش با اعضا، آن را مدنظر قرار دهند.

از جمله مواردی که پیشنهاد می‌شود مدیران برای تبدیل شدن به رهبران موثق مورد توجه قرار دهند آن است که همواره شفاف و روشن رفتار نموده و صحبت نمایند و مطمئن شوند که طرف مقابل دقیقاً متوجه منظور آنها شده است، اشتباهات اتفاق افتاده را بپذیرند، افراد را تشویق کنند تا نظرات و دیدگاه‌های خود را به راحتی بیان نمایند و به نظرات آنان احترام بگذارند، اعتقادات و اعمالشان مطابق هم باشد، قبل از اتخاذ هر تصمیمی، اطلاعات مربوط را به طور کامل و با کمک پیروان و اعضای که از آن تصمیم متأثر می‌شوند تجزیه و تحلیل نمایند، در همه تصمیمات و رفتارهای خود و در هر شرایطی، عدالت، انصاف و ارزش‌های اخلاقی را به خوبی رعایت نمایند، با دیگران تعامل سازنده برقرار نموده و از دریافت بازخورد به منظور بهبود تعامل، استقبال نمایند و در مواقع لزوم در مواضع و تصمیمات خود در خصوص مسائل مهم تجدیدنظر نمایند. به طور کلی با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر رابطه رهبری موثق بر عملکرد اعضای هیأت علمی، پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش عالی برای تقویت هر چه بیشتر ویژگی‌های رهبران موثق و بکارگیری این ویژگی‌ها در فعالیت‌ها و رفتارهای شغلی مدیران دانشگاهی و اعضای هیأت علمی (با توجه به اینکه در گروه‌های آموزشی دانشگاهی هر عضو هیأت علمی خود می‌تواند نقش رهبر را برای دیگر همکاران ایفا نماید و ایفای نقش رهبری مستلزم برخورداری از پست و مقام رسمی مدیریت نمی‌باشد) برنامه‌ریزی و سیاستگذاری نمایند. برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای اعضا در این خصوص و ایجاد ساز و کارهای انگیزشی مناسب به منظور تقویت رفتارهای رهبری موثق در اعضای هیأت علمی می‌تواند مدنظر قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی الگویی جامع برای توسعه استقرار و نهادینه‌سازی رفتار رهبری موثق در محیط‌های دانشگاهی کشور طراحی و تدوین گردد.

منابع

- ترک زاده جعفر و محترم، معصومه (۱۳۹۱). تدوین و ارائه الگویی یکپارچه از سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن. **فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی**، سال هفتم، شماره سوم، صص ۴۳۴ - ۴۱۳.
- ترک زاده جعفر و محترم، معصومه (۱۳۹۳). بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز. **جامعه شناسی کاربردی**، سال بیست و پنجم، شماره اول، صص ۱۷۵ - ۱۹۴.
- رابینز، استیفن و جاج، تیموتی (۱۳۹۳). **رفتار سازمانی**. ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
- شجاعی باغبینی، محمد مهدی و همکاران (۱۳۸۷). **مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی**. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- نصیری، فخرالسادات؛ اسکندری، اصغر و نویدی، پرویز (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری موثق بر بهبود خلاقیت و نوآوری با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی. **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی دانشگاه تهران**، دوره دوم، شماره چهارم، صص ۴۹۶ - ۴۷۵.
- Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 32 (2), 128-138.
- Adler, P.S. & Kwon, S. W. (2002). Social capital: prospects for a new concept. **The Academy of Management Review**, 27 (1), 17.
- Ali-Hassan, H.; Nevo, D. & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. **Journal of Strategic Information Systems**, 24 (2), 65-89.
- Avey, J. B.; Avolio, B. J. & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. **The Leadership Quarterly**, 22 (2), 282-294.
- Avey, J. B.; Reichard, R. J.; Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. **Human Resource Development Quarterly**, 22 (2), 127-152.
- Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. **The Leadership Quarterly**, 16 (3), 315-338.
- Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Walumbwa, F. O.; Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. **The Leadership Quarterly**, 15, 801-823.
- Burt, R.S. (2005). **Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital**. New York: Oxford University Press.
- Chuang, Y.C. & Chuang, K.Y. (2008). Gender Differences in Relationships between Social Capital and Individual Smoking and Drinking Behavior in Taiwan. **Social Science & Medicine**, 67 (8), 1321-1330.

- Ellinger, A. E.; Musgrove, C.; Ellinger, A. D.; Bachrach, D.G.; Elmadağ Baş, A. B. & Wang, Y. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. **Journal of Business Research**, 66 (8), 1124–1133.
- Eriksson, M.; Ng, N.; Weinehall, L. & Emmelin, M. (2011). The Importance of Gender and Conceptualization for Understanding the Association between Collective Social Capital and Health: A Multilevel Analysis from Northern Sweden. **Social Science & Medicine**, 73, 264-273.
- Gardner, W. L.; Avolio, B. J.; Luthans, F.; May, D. R. & Walumbwa, F. O. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. **The Leadership Quarterly**, 16 (3), 343–372.
- George, B. (2003). **Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kilpatrick, S.; Johns, S. & Mulford, B. (2010). Social Capital, Educational Institutions and Leadership. In International encyclopedia of education, Oxford, England: Elsevier, pp.113-119.
- King, P. & Waldegrave, C. (2002). Social Capital, Social Networks and Access, Employment, Investigating constraints on labour market participation in New Zealand. Retrieved from: <http://www.horizons.gc.ca>
- Landry, R.; Amara, N. & Lamari, M. (2002). Does social capital determine innovation? To what extent? **Technological Forecasting and Social Change**, 69 (7), 681– 701.
- Leigh, J. (2014). Modelling suggests authentic leadership from managers influences structural empowerment, job satisfaction and self-rated performance among nurses. **Evidence-Based Nursing**, 17 (2), 55-56.
- Liaw, Y. J.; Chi, N. W. & Chuang, A. (2010). Examining the mechanisms linking transformational leadership, employee customer orientation and service performance: The mediating roles of perceived supervisor and coworker support. **Journal of Business and Psychology**, 25 (3), 477-492.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2003). **Authentic leadership development**. In K. S. Cameron; J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship (pp. 241–258). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Shanker, M. (2012). Organizational citizenship behavior: Leveraging effects on transformational leader's emotional intelligence. **Aweshkar**, 12 (1), 63-69.
- Teigland, R. & Wasko, M. (2009). Knowledge transfer in MNCs: examining how intrinsic motivations and knowledge sourcing impact individual centrality and performance. **Journal of International Management**, 15 (1), 15–31.
- Walumbwa, F. O.; Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. **Journal of Management**, 34 (1), 89-126.
- Walumbwa, F. O.; Luthans, F.; Avey, J. B. & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. **Journal of Organizational Behavior**, 32 (1), 4–24.

- Walumbwa, F. O.; Wang, P.; Wang, H.; Schaubroeck, J. & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. **The Leadership Quarterly**, 21 (5), 901–914.
- Wang, H.; Sui, Y.; Luthans, F.; Wang, D. & Yanhong, W. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. **Journal of Organizational Behavior**, 35 (1), 5–21.
- Wong, C. A. & Laschinger, K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. **Journal of Advanced Nursing**, 69 (4), 947-959.
- Woolley, L.; Caza, A. & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 18 (4), 438–448.