

تاریخ دریافت: 89/4/15

تاریخ پذیرش: 89/8/17

نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی با تأکید بر عدالت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس)

میرعلی سیدنقوی¹ - محبوبه میری²

چکیده

امروزه سازمان‌ها در محیط‌های مبهم و پیچیده فعالیت می‌کنند. به نظر می‌رسد که آنها به منظور پایداری و رشد در محیط خود، به نوعی از رهبری نیازمندند که بتوانند مفاهیمی چون سرمایه اجتماعی، که موجب بهبود اعتماد و روابط میان اعضای سازمان و نیز بهبود روابط با افراد خارج از سازمان می‌شود، را در سازمان ایجاد کنند. از طرف دیگر، جهت ایجاد رهبری تحول آفرین و مؤثر، ضروری به نظر می‌رسد که افراد سازمان (مدیران و کارکنان) از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند.

هدف این مقاله، بررسی تأثیر عدالت سازمانی در تبیین نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی است. بر این اساس، کلیه کارکنان شرکت نفت و گاز پارس، جامعه آماری تحقیق را تشکیل دادند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه مورد مطالعه استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه مبتنی بر 3 متغیر در مقیاس 5 نمره‌ای لیکرت استفاده شد.

از آنجا که در این تحقیق افراد در جامعه آماری به گروه‌های کاملاً مجزا تفکیک شده‌اند، لذا برای انتخاب نمونه، یک روش نمونه‌گیری متناسب با حجم نمونه برگزیده شد. با استفاده از برآورد واریانس جامعه از طریق نمونه اولیه و فرمول‌های برآورد حجم نمونه بدون جایگذاری کارکنان، حجم نمونه 132 تعیین شد و نهایتاً 200 پرسشنامه پخش شد.

1. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، asnagavi@yahoo.com

2. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، mahboubemiri@yahoo.com (نویسنده مسئول)

در تحقیق حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از نمونه‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. برای انجام تحلیل‌ها، نرم‌افزارهای آماری SPSS، LISREL به‌کار برده شد. به‌منظور بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان، از آمار توصیفی و برای آزمودن فرضیات، از تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون، و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

نتایج حاکی از آن است که عدالت سازمانی در تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی مؤثر است. همچنین تمام متغیرهای مورد مطالعه، هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق عدالت سازمانی به‌طور معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارند.

واژه‌های کلیدی

رهبری تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، شرکت نفت و گاز پارس.

مقدمه

سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد معنا و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌سازد. (بیکر، ترجمه: الوانی و ربیعی، 1382).

تغییرات فراگیر از جمله نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی سازمانی مسطح و منعطف، ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، تأمین‌کنندگان و رقبا، ایجاب می‌کند که رهبران سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند.

امروزه تغییر و تحولات شدید محیطی جزء جدایی‌ناپذیر زندگی سازمان‌ها شده است. افزایش پیچیدگی و پویایی محیطی، بر نبود اطمینان افزوده است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای ادامه ماندگاری و پایداری حیات و نیز رشد و توسعه خود، نیاز به افزایش دانش و آگاهی نسبت به محیط و ایجاد تحولات سازمانی گسترده در ساختار، فرهنگ و رویه‌ها دارند. در این میان، نقش رهبرانی که سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند، و تغییر و تحولات متناسب را

تسهیل می‌کنند، بیش از پیش آشکار می‌گردد. چنین رهبرانی را رهبران تحول‌آفرین¹ می‌نامند. این رهبران بینشی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به‌وجود می‌آورند و تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی استراتژی‌های جدید برای استفاده بهینه از انرژی و منابع را در میان آنان توسعه می‌دهند. (Bass, 1993)

با توجه به این که امروزه سازمان‌ها در محیط‌های مبهم، پیچیده و متلاطم مشغول به فعالیت هستند، به‌نظر می‌رسد که به‌منظور پایداری و رشد در محیط خود، به نوعی رهبری نیازمندند تا بتوانند مفاهیمی چون سرمایه اجتماعی، که موجب بهبود اعتماد و روابط میان اعضای سازمان و نیز بهبود روابط با افراد خارج از سازمان می‌شود را در سازمان ایجاد کنند. از طرف دیگر، جهت ایجاد رهبری تحول‌آفرین مؤثر، ضروری به‌نظر می‌رسد که افراد سازمان (مدیران و کارکنان) از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند.

یکی از دلایلی که باعث می‌شود تا رهبری تحول‌آفرین، مؤثرتر باشد این است که هم رهبران و هم زیردستانشان از سرمایه اجتماعی گسترده‌تری برخوردار باشند. در حقیقت، سرمایه اجتماعی وسیع‌تر می‌تواند یکی از نتایج رفتارهای رهبری تحول‌آفرین باشد. (Joyce, 2005)

شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای با محیطی مبهم، پیچیده و متلاطم مواجه هستند و به نوع جدیدی از رهبری نیازمندند تا سرمایه اجتماعی و انسانی را برای ایجاد نوآوری سازمانی به‌کار گیرد (Hitt, 2006). مطالعات نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند پاسخ مؤثری به این چالش باشد. (Dongil et al, 2006)

با توجه به اهمیت و جایگاه صنعت نفت در کشور، در این مقاله در پی آن هستیم تا تأثیر عدالت سازمانی در تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی در شرکت نفت و گاز پارس را مورد بررسی قرار دهیم.

ادبیات تحقیق

سرمایه اجتماعی: مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. به عبارت دیگر، این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به‌عنوان منبع باارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و

1. Transformational leaders

اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود.
سرمایه اجتماعی سازمانی: مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات در دسترس سازمان از طریق سازمان، مدیران و اعضای آن در درون و بیرون سازمان. کیفیت این ارتباطات به ابعاد اعتماد و صمیمیت بستگی دارد.
سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی: مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران در درون سازمان و میزان صمیمیت و اعتماد در این روابط.
سرمایه اجتماعی برون‌سازمانی: مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران با بیرون از سازمان (محیط صنعت و جامعه) و میزان اعتماد موجود در این روابط.

- ناهپیت و گوشال¹ (1998) سه بُعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرند:
- 1. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی:** این بعد الگوی کلی روابطی را که در سازمان‌ها یافت می‌شود، در نظر می‌گیرد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی را که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند، دربر می‌گیرد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل پیوندهای موجود در شبکه، شکل، و ترکیب شبکه، و تناسب سازمانی می‌شود.
 - 2. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی:** این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر، در حالی که بُعد ساختاری بر این امر متمرکز است که آیا کارکنان در یک سازمان، با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به‌عنوان مثال، آیا این روابط به‌وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟) (Bolino & et al, 2002). این بُعد شامل اعتماد²، هنجارها³، تعهدات⁴، و هویت⁵ می‌شود (Nahapiet & Ghoshal, 1998).
 - 3. بُعد شناختی سرمایه اجتماعی:** این بعد دربرگیرنده 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

1. Nahapiet & Ghoshal, 1998
2. Trust
3. Norms
4. Obligations
5. Identification
6. Cognitive Aspect

می‌پردازد (Bolino et al, 2002) و شامل موارد زیر است: زبان و کدهای مشترک، و روایت‌های مشترک (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

رهبری تحول‌آفرین: رهبری تحول‌آفرین، فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به‌عنوان یک کل است. (Hater, 1988)

عناصر و عوامل بررسی رهبری تحول‌آفرین

نفوذ آرمانی

عامل اول، «کاریزما» یا نفوذ آرمانی نامیده می‌شود و رهبرانی را توصیف می‌کند که به‌عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند. پیروان توسط این رهبران شناخته می‌شوند و می‌خواهند با آنها رقابت کنند. این رهبران معمولاً استانداردهای رفتار اخلاقی و معنوی بالایی دارند و کارهای درست انجام می‌دهند. آنها عمیقاً مورد احترام پیروان هستند و قابل‌اعتماد می‌باشند. آنها به پیروان بینش و حس رسالت می‌دهند. در اصل، عامل کاریزما افرادی را توصیف می‌کند که خاص هستند و دیگران را ترغیب به پیروی از چشم‌اندازهایشان می‌کنند. چنانچه یک رهبری تحول‌آفرین باشد، کاریزمای نفوذ آرمانی آن بینش‌ساز و مطمئن بوده و استانداردهای بالایی برای رقابت ایجاد می‌کند. سرافرازی، فرهنگ‌مندی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. آن نفوذ آرمانی باعث می‌شود که رهبران به‌عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند، شامل دو عامل زیر است:

الف) ویژگی‌های آرمانی: 1. القای افتخار و غرور به اعضا برای همکاری و مشارکت با رهبر، 2. صرف‌نظر کردن از تمایلات فردی به خاطر گروه، 3. عمل کردن به شیوه‌هایی که باعث ایجاد احترام به دیگران شود، 4. نشان دادن احساس قدرت و شایستگی، 5. فدا کردن منافع شخصی به خاطر منافع دیگران، 6. دادن اطمینان به دیگران مبنی بر این که موانع مرتفع خواهند شد.

ب) رفتارهای آرمانی: 1. صحبت کردن درباره مهم‌ترین ارزش‌ها و اعتقادات، 2. تصریح اهمیت داشتن یک احساس قوی نسبت به هدف، 3. توجه به نتایج معنوی و اخلاقی تصمیمات، 4. حمایت از امکانات هیجان‌انگیز نوین، 5. گفتگو درباره اهمیت اعتماد نسبت به یکدیگر. (Hater, 1988)

ج) **ترغیب ذهنی**: برانگیختن پیروان به وسیله رهبر به منظور کشف راه‌حل‌های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان (Hater, 1988). در واقع، رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره در مورد کاری که انجام می‌دهند کوشش و تلاش نمایند و در مورد چیزی که می‌تواند انجام یابد، دوباره تفکر کنند.

د) **انگیزش الهام بخش**: برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات زیردستان صورت می‌پذیرد. تأکید انگیزش الهام بخش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیرو (همان).

ه) **ملاحظات فردی**: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری تجربیات (همان). افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند.

به گفته دفت، رهبری تحول‌آفرین با رهبری تبادلی در 4 حوزه مهم متفاوت است:

1. رهبری تحول‌آفرین پیروان را توسعه می‌دهد و به پیروان آزادی بیشتری جهت کنترل رفتارهای خودشان می‌دهد.
2. رهبری تحول‌آفرین توجه پیروان را از سطح نیازهای فیزیکی (مانند امنیت) به سطح نیازهای روان‌شناختی (مانند احترام به خود و خودشکوفایی) ارتقا می‌دهد.
3. رهبری تحول‌آفرین پیروان را تشویق به فراتر رفتن از منافع خود به نفع گروه می‌کند.
4. رهبری تحول‌آفرین چشم‌انداز وضع آینده مطلوب را تصویر می‌کند. مهم‌ترین نقش این نوع رهبری ممکن است یافتن چشم‌اندازی برای سازمان که به‌طور معناداری بهتر از وضعیت گذشته است، باشد و همچنین دیگران را در رسیدن به این رؤیا سهیم می‌کند.

عدالت سازمانی

در سازمان‌ها، عدالت درباره قوانین و ارزش‌های حاکم بر چگونگی توزیع نتیجه (به‌طور مثال پاداش یا تنبیه)، روش‌هایی که برای توزیع چنین تصمیماتی اتخاذ می‌شود (و همچنین سایر انواع تصمیمات) و چگونگی رفتار با کارکنان می‌باشد.

ابعاد عدالت سازمانی

الف) عدالت رویه‌ای¹ (روشی): عدالت رویه‌ای را به‌عنوان حالتی تعریف می‌کنند که در آن فرآیند تصمیم‌گیری به‌صورت منصفانه دآوری شود.

به نظر لونتال، برای این که روش یک قضاوت منصفانه باشد، باید شش شرط داشته باشد:

الف) هماهنگی، ثابت، استوار، پایدار و سازگار

ب) آزاد از تعصب

ج) درست و صحیح

د) قابل اصلاح در صورت اشتباه

ه) معرف همه توجهات

و) متکی بر موازین اخلاقی متداول

پس از تحقیقات فراوان سه معیار شناسایی شده توسط کیم و مابورن² (1997)، بیشترین تأثیر را بر عدالت رویه‌های دارند که عبارت‌اند از درگیر شدن³، توضیح⁴ و وضوح انتظارات⁵.

- **درگیر شدن:** مشارکت فعال در فرایند تصمیم‌گیری.
- **توضیح:** فرد درگیر و متأثر بایستی نسبت به علت اتخاذ تصمیم نهایی متقاعد و توجیه شود که چرا ایده و نقش آنها در تصمیم نهایی، ملحوظ یا رد شده است.
- **وضوح انتظارات:** مستلزم این است که قبل، بعد و حین اتخاذ تصمیم بایستی شناخت و درک کاملی از آنچه که از افراد انتظار می‌رود و آنچه قوانین جدید حکم می‌کند، حاصل شود.

این سه مؤلفه، معیارهایی هستند که در نهایت منجر به قضاوت در مورد منصفانه بودن فرایند تصمیم‌گیری از دیدگاه افراد می‌شود.

1. Procedure justice
2. Kim and Maborn, 1997
3. Engagement
4. Explanation
5. Clarity of expectation

ب) **عدالت توزیعی**¹: عدالت توزیعی عبارت است از انصاف مشاهده شده² در نتایج منابع یا تخصیص‌هایی که یک فرد از سازمان دریافت داشته است.

زمانی که مردم در مورد عدالت توزیعی قضاوت می‌کنند، در حال ارزشیابی این امر هستند که آیا نتیجه به دست آمده از فعالیت‌ها مناسب، منصفانه، اخلاقی، و پسندیده است یا خیر.

عدالت توزیعی معادل اصل جبران خدمات کارکنان است که بیان می‌دارد: «در ازای کار انجام شده، باید به همه کسانی که به طور مؤثر برای تحقق هدف کوشیده‌اند، پاداش منصفانه پرداخت شود و مبلغ پرداختی باید تا حد امکان از نظر کارکنان و کارفرمایان منصفانه تلقی شود».

ج) **عدالت مراوده‌ای**³: عدالت مراوده‌ای به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود باز می‌گردد.

عدالت مراوده‌ای چه به‌طور مستقل یا به عنوان جزئی از عدالت روشی دیده شود، خود دو بخش دارد:

- **حساسیت میان‌شخصی**⁴: رفتار منصفانه و مناسب باید مؤدبانه و محترمانه باشد. مخاطبان رفتار غیراحساسی، مستعد صفات ضعیف و درگیری و عملکرد ناچیزند.

- **عدالت مراوده‌ای**: شامل توضیحات یا گزارش‌های اجتماعی می‌شود. توضیحات به مخاطبان می‌گوید چرا برخی اتفاقات ناگوار یا ناخوشایند روی می‌دهد. افراد زمانی که به اندازه کافی با حقایق آشنا شوند، بسیار با گذشت‌ترند تا در زمان عدم‌بیان حقایق (افجه، 1380).

پیشینه تحقیق

- جویک ای. بونو و مارک اچ. اندرسون⁵ در تحقیقی که در سال 2005 با عنوان «آگاهی و تأثیر شبکه‌های رهبران تحول‌آفرین» انجام دادند بیان داشتند: یکی از

1. Distribution justice
2. Perceived fairness
3. Communication Justice
4. Interpersonal sensitivity
5. Joyce E. Bono & Marc H. Anderson, 2005

دلایلی که رهبری تحول‌آفرین به شکل مؤثرتری صورت می‌گیرد این است که هم رهبران و هم کارمندان مستقیم‌شان از سرمایه اجتماعی وسیع‌تری برخوردارند. در این تحقیق بیان شده که ممکن است سرمایه اجتماعی گسترده‌تر از نتایج رفتارهای رهبری تحول‌آفرین باشد.

• مطالعه‌ای بر روی ارتباطات میان سبک رهبری، همبستگی تیم،¹ اثر جمعی،² عدالت سازمانی،³ و سرمایه سازمانی⁴ - مطالعه موردی شرکت‌های CSBC، تایوان، ون - هسین چانگ⁵ (2007). در این رساله که برای اخذ درجه کارشناسی ارشد انجام شده نتایج زیر به دست آمده است:

○ رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، و سرمایه اجتماعی دارد. رهبری تبادل‌ی تأثیر مثبتی بر سرمایه ساختاری دارد، اما هیچ تأثیری بر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی ندارد.

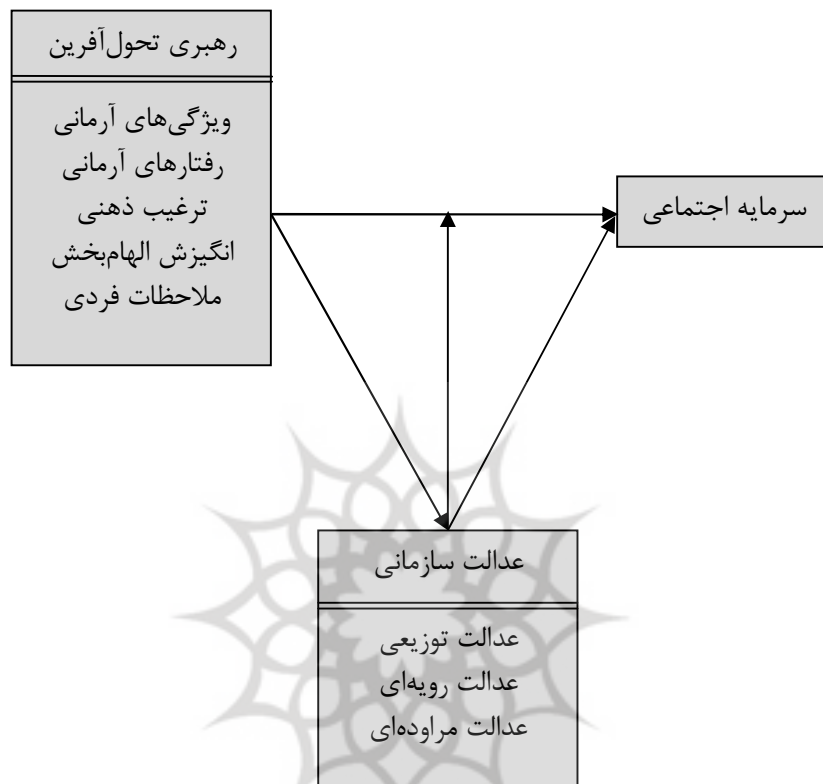
○ همبستگی تیم فقط تا حدودی به‌عنوان متغیر میانجی بر روابط میان رهبری تحول‌آفرین، سرمایه انسانی، و سرمایه ساختاری اثر دارد. همبستگی تیم بر روابط بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی، کاملاً به صورت متغیر میانجی عمل می‌کند.

○ اثر جمعی کاملاً به شکل متغیر میانجی بر روابط میان رهبری تحول‌آفرین و سرمایه انسانی تأثیر دارد. اثر جمعی به‌عنوان متغیر میانجی، فقط تأثیری جزئی بر روابط میان رهبری تحول‌آفرین، سرمایه ساختاری، و سرمایه اجتماعی دارد.

○ عدالت سازمانی کاملاً به صورت متغیر میانجی بر روابط بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه انسانی تأثیر دارد. عدالت سازمانی، به‌عنوان متغیر میانجی، تا حدودی بر روابط میان رهبری تحول‌آفرین، سرمایه ساختاری، و سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

-
1. Team Cohesion
 2. Collective efficacy
 3. Organizational justice
 4. Organizational capital
 5. Wen-Hsien Chuang, 2007

نمودار ۱: مدل ارائه شده توسط ون - هسین، ۲۰۰۷



چارچوب نظری تحقیق

از آنجا که هدف این تحقیق بررسی تأثیر عدالت سازمانی در تبیین نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی می‌باشد، در این مقاله سعی در بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر سرمایه اجتماعی از طریق عدالت سازمانی بوده، که چارچوب نظری تحقیق در نمودار فوق ارائه شده است.

فرضیات تحقیق

1. رهبری تحول آفرین بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
- 1-1. ویژگی‌های آرمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
- 2-1. رفتارهای آرمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
- 3-1. ترغیب ذهنی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

1-4. انگیزش الهام‌بخش بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

1-5. ملاحظات فردی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

2. رهبری تحول‌آفرین از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

1-2. ویژگی‌های آرمانی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

2-2. رفتارهای آرمانی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

2-3. ترغیب ذهنی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

2-4. انگیزش الهام‌بخش از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

2-5. ملاحظات فردی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت نفت و گاز پارس مستقر در شهر تهران است. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای صورت گرفت. جامعه شامل 7 گروه واحدهای ستادی، مدیریت تدارکات و خدمات کالا، مدیریت عملیات، مدیریت مهندسی نفت و گاز، مدیریت مهندسی و ساختمان، مدیریت برنامه‌ریزی و کنترل طرح‌ها، و مجریان طرح‌ها است. حجم جامعه 870 نفر است. حجم نمونه با استفاده از برآورد واریانس جامعه از طریق نمونه اولیه و فرمول‌های برآورد حجم نمونه بدون جایگذاری کارکنان 132 نفر تعیین گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی

در این پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای (مقالات فارسی و انگلیسی) و پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است.

پرسشنامه این تحقیق شامل 63 سؤال (گویه) و 5 سؤال جمعیت‌شناختی است. اگرچه مجموعه این سؤالات در یک پرسشنامه آمده است، اما شامل سه دسته سؤالات متمایز می‌باشد. از 63 سؤال پرسشنامه مذکور، 36 سؤال مربوط به متغیر رهبری تحول‌آفرین، 15 سؤال برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی، و 12 سؤال نیز برای ارزیابی عدالت سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است.

سؤالات این پرسشنامه با استفاده از ادبیات و پرسشنامه‌های موجود در حوزه رهبری تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی، و عدالت سازمانی طراحی شده است. در ضمن، برای سنجش متغیر رهبری تحول‌آفرین، پرسشنامه استاندارد MLQ مورد استفاده قرار گرفته است.

روایی پرسشنامه مورد استفاده به صورت روایی محتوایی به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار داده شد و از آنان تقاضا شد که با دقت هرچه بیشتر، ابزار مورد بحث را مطالعه و در مورد روایی پرسشنامه نظر خود را اعلام فرمایند. پس از جمع‌آوری اظهارنظرهای اعلام شده، نتیجه گرفته شد که ابزار موردنظر از روایی کاملاً بالایی برخوردار است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که ضریب موردنظر برای پرسشنامه 0/89 تعیین گردید که نشانه پایایی بالای پرسشنامه است.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

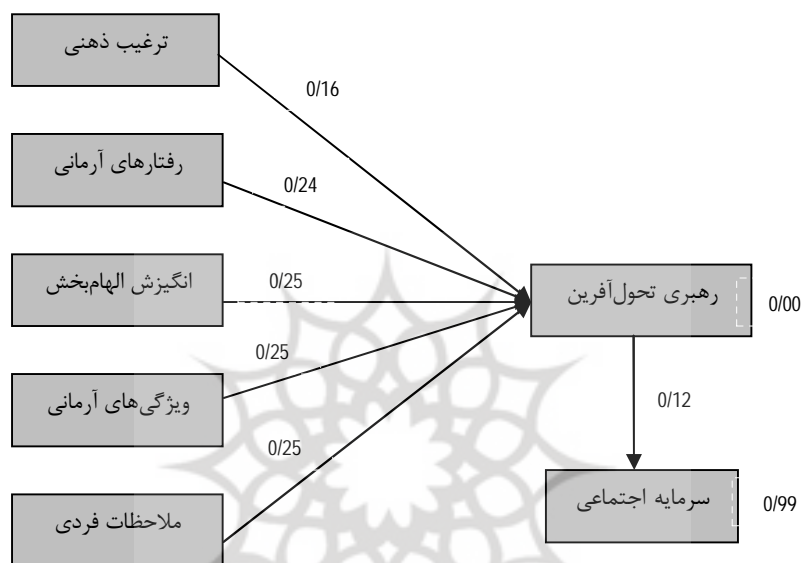
به منظور آزمون فرضیات، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS-15 جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، و تأثیر متغیر عدالت سازمانی در این روابط با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار LISREL آزمون شد.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	t	r	فرضیه
تأیید فرضیه	2/17	0/12	۱. رهبری تحول‌آفرین بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	2/07	0/56	۱-۱. ویژگی‌های آرمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	3/12	0/49	۲-۱. رفتارهای آرمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	2/10	0/55	۳-۱. ترغیب ذهنی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	2/11	0/79	۴-۱. انگیزش الهام‌بخش بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	3/07	0/48	۵-۱. ملاحظات فردی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	5/57	0/42	۲. رهبری تحول‌آفرین از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	4/61	0/35	۱-۲. ویژگی‌های آرمانی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	4/61	0/35	۲-۲. رفتارهای آرمانی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	4/39	0/34	۳-۲. ترغیب ذهنی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	5/39	0/40	۴-۲. انگیزش الهام‌بخش از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	4/04	0/32	۵-۲. ملاحظات فردی از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

فرضیه 1: رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی نقش مؤثری دارد.

نمودار 2: مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه 1 در حالت تخمین استاندارد



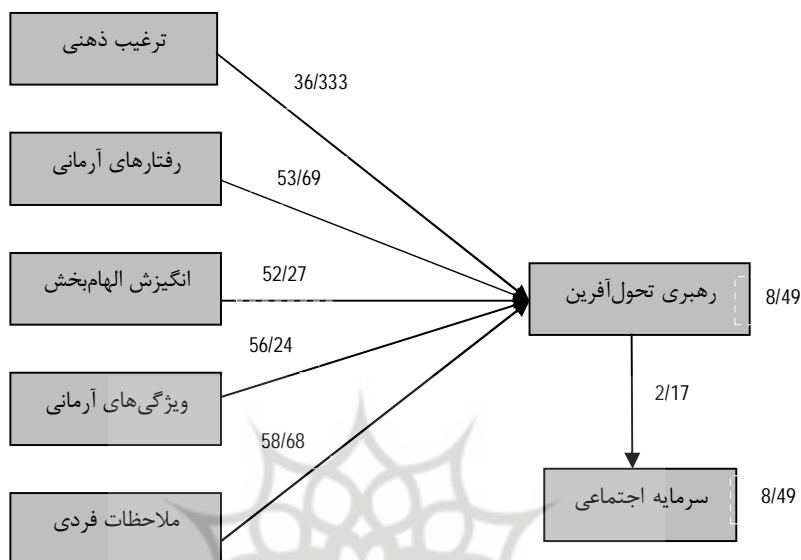
Chi-Square=4.97, df=3, P-Value=0.76102, RMSEA=0.029

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.89

خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است. نسبت کای دو به درجه آزادی، کم (کوچکتر از 3)، RMSEA=0.029، GFI=0.98، AGFI=0.89 نیز بالای 90% است.

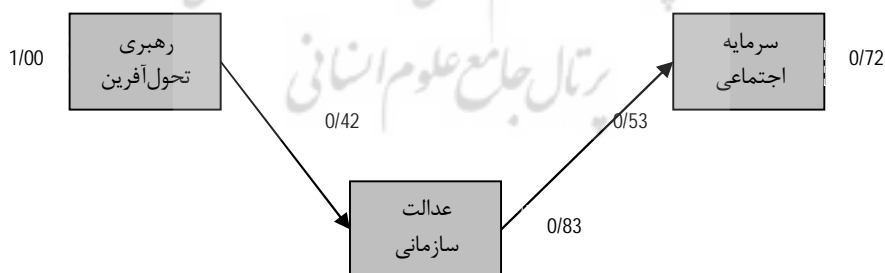
نمودار 3: اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه اصلی



در نمودار 3 با توجه به این که ضریب معنی داری مدل $2/17$ و بزرگتر از 2 است، بنابراین می‌توان گفت که رهبری تحول آفرین تأثیر معنی داری بر روی سرمایه اجتماعی دارد.

فرضیه 2: رهبری تحول آفرین از طریق عدالت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

نمودار 4: مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه 2 در حالت تخمین استاندارد

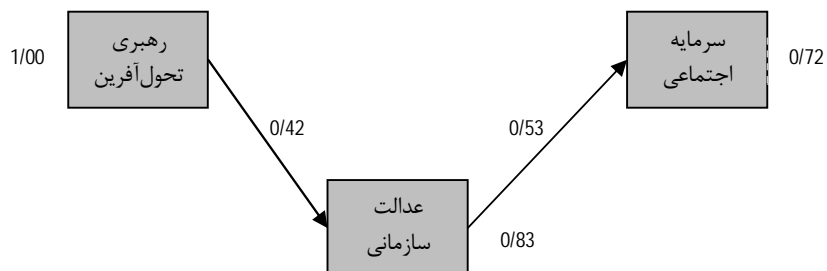


Chi-Square=2.42, df=1, P-Value=0.11999, RMSEA=0.098

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94

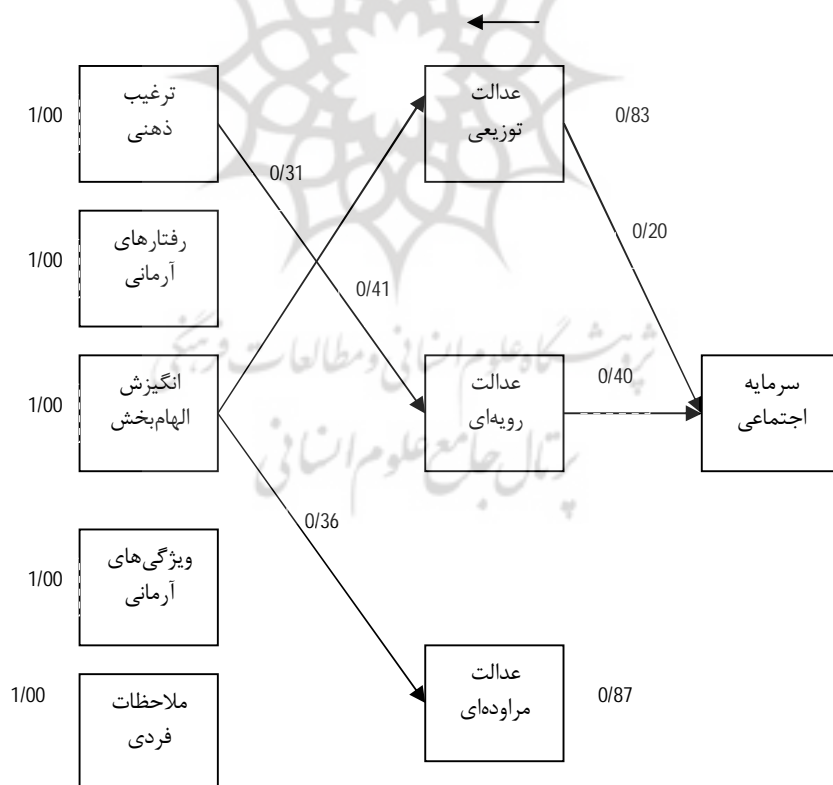
نمودار 5: اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری پژوهش برای فرضیه 2



Chi-Square=2.42, df=1, P- Value=0.11999, RMSEA=0.098

مدل نهایی پژوهش

نمودار 6: مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین استاندارد

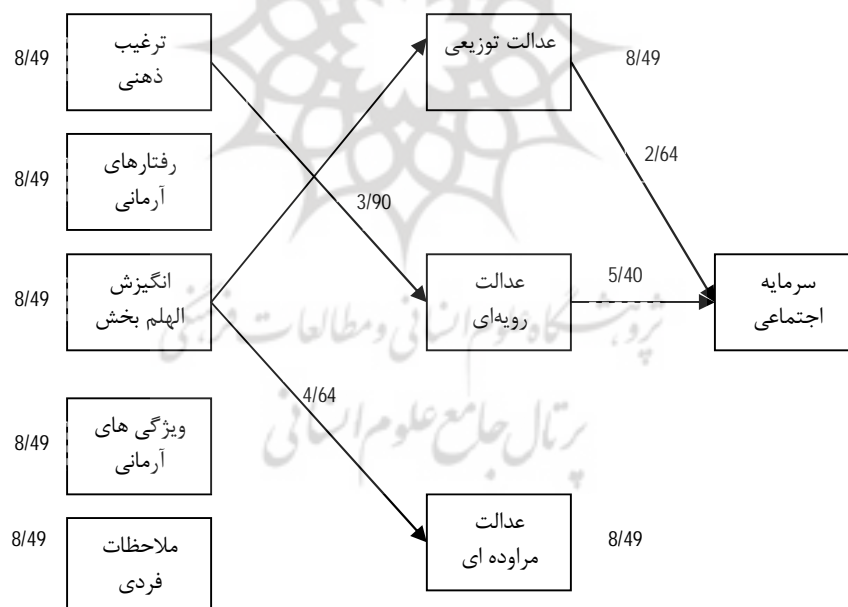


Chi-Square=225.80, df=121, P- Value=0.67821, RMSEA=0.000
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.095
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.091

نتیجه: همان‌طور که در نمودارهای بالا قابل‌مشاهده است، اثر رهبری تحول‌آفرین از طریق عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأیید شده است، زیرا

1. متغیر رهبری تحول‌آفرین دارای تأثیر معنی‌دار بر سرمایه اجتماعی است: ضریب استاندارد 0/12 و عدد معناداری 2/17 می‌باشد.
2. متغیر رهبری تحول‌آفرین دارای تأثیر معنی‌دار بر عدالت سازمانی است: ضریب استاندارد 0/42 و عدد معناداری 5/57 می‌باشد. به‌صورت همزمان، متغیر رهبری تحول‌آفرین تأثیر معنی‌دار خود را بر متغیر سرمایه اجتماعی از دست داده است.

نمودار 7: اعداد معناداری ضرایب مدل نهایی پژوهش



Chi-Square=225.80, df=121, P- Value=0.67821, RMSEA=0.000

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن متغیرها نشان داد که تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند و متناسب با این موضوع، آزمون‌های مناسب آماری برای سنجش فرضیه‌ها به کار برده شد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی حاکی از آن بود که تمامی متغیرهای رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارند. این بدان معناست که هر یک از این متغیرها (البته به تفکیک)، بر افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر گذارند.

یافته مهم دیگر این تحقیق، تأیید نقش معنی‌داری متغیر عدالت سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی بود. نتایج آزمون‌های به‌عمل آمده نشان داد که متغیر عدالت سازمانی در تأثیرگذاری تمامی متغیرهای رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه اجتماعی از نقش میانجی برخوردار بوده است. همچنین نقش میانجی بودن این متغیر در تأثیرگذاری رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه اجتماعی در مورد فرضیه اصلی تحقیق نیز مورد تأیید واقع گردید. بر این اساس، این یافته‌ها اهمیت جایگاه متغیر عدالت سازمانی در تأثیرگذاری بر سرمایه اجتماعی را بیشتر روشن می‌سازد، که این یافته با دیدگاه و یافته‌های تحقیق چانگ (2007) از همگرایی برخوردار است.

با توجه به یافته‌های تحقیق، که نشان‌دهنده تأثیر عدالت سازمانی در تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی است، برای توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان می‌بایست به پیشرفت و توسعه رهبری تحول‌آفرین و عدالت سازمانی پرداخت. بدین منظور می‌توان موارد زیر را در نظر گرفت:

- وادار کردن دیگران به نگرش به مسائل از زوایای مختلف و پیشنهاد شیوه‌های جدید
- تحریک پیروان برای بررسی مجدد مفروضات اساسی و مورد سؤال قرار دادن آنها
- بررسی مبانی مهندسی مجدد
- ایجاد یک دورنمای مشترک از آینده. این دورنما منبع انرژی و تحریک لازم جهت یادگیری مشترک است. چشم‌انداز واحد یا آرمان مشترک، در بین کارکنان موجب می‌شود تا همه آنان در راستای هدفی روشن و مشترک گام بردارند. چشم‌انداز مشترک به تشویق کارکنان در تبادل و هم‌افزایی نیروها و

- هم‌دلی و هم‌ذهنی و هم‌سوایی آنها اثر قابل‌ملاحظه‌ای دارد.
- توانایی‌های پیروان در یک فرایند منظم رشد و توسعه یابد. قابلیت و توانایی در درجه اول در محدوده انجام وظایف شغلی است و در حد وسیع آن قابلیت فکری و توانایی کلی در اداره امور زندگی حرفه‌ای و اجتماعی را شامل می‌شود.
- در سازمان کارکنان با سطح عملکرد بالاتر بایستی از آزادی عمل و فرصت بیشتری برای مشارکت در تصمیم‌گیری برخوردار باشند.
- همه تصمیمات شغلی به طور یکسان درباره کارکنانی که تحت تأثیر این تصمیمات قرار می‌گیرند اجرا گردد.
- مدیران سازمان در مورد نحوه اجرای تصمیمات متخذه به کارکنان بازخورد کافی و به‌موقع ارائه دهند.
- در سازمان، ارزیابی عملکرد به توسعه آموزش جهت بهبود و توانمندسازی افراد منجر شود.

منابع

1. افجه، سیدعلی‌اکبر (1380)، «مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی»، تهران، انتشارات سمت.
2. بیکر، واین (1382)، «مدیریت و سرمایه اجتماعی»، ترجمه سیدمهدی الوانی و محمدرضا ربیعی مندجین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
3. Bass, Avolio (1993), "Transformational Leadership and Organization Culture", Public Administration Quarterly.
4. Bolino, Mark C.; William H. Turnley; James M. Blood Good (2002), "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations", Academy of Management Review, vol. 27, no. 4, pp. 505-522.
5. Dongil Don Jung; Chee W. Chow; Anne WU (2006), "Toward Understanding The Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Firm Innovation".
6. Hater, Bass (1988), "Superiors evaluations and Subordinates Perceptions of Transformational and Transactional Leadership", Journal of Applied Psychology, 73, PP. 695-702.
7. Hitt, M.A.; Keats. B.W.; Yucel, E. (in press) (2006), "Strategic Leadership in global business organizations: Building trust and social capital", In W.H. Mobley & P. W. Dorfman (Ed.), Advances in global leadership. Stamford, Connecticut: JAI Press.
8. Joyce E. Bono; Marc H. Anderson (2005), "The Advice and Influence Networks of Transformational Leaders", Journal of Applied

- Psychology, vol .90, no. 6, pp. 1306-1314.
9. Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (1998), “*Social Capital, Intellectual Capital & The Organizational Advantage*”, *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-260.
 10. Wen-Hsien Chuang (2007), “*A study on the relationship among leadership style, team cohesion, collective efficacy, organizational justice, and organizational capital – A case study of CSBC Coporation*”, Taiwan.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی