

مدل مفهومی عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری (دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)

سید یعقوب حسینی^{1*}، سید عباس موسوی²، زهره خسروی لقب³

1- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر

2- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر

3- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر

پذیرش: 93/8/4

دریافت: 92/5/26

چکیده

رهبری یکی از مفاهیم مهم و پرچالش مدیریت است. سازمان‌ها بدون داشتن یک رهبر کارآمد نمی‌توانند به چشم‌اندازها و اهدافی که مدنظر دارند، دست پیدا کنند. در این پژوهش تلاش شده است تا مهم‌ترین عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری شناسایی و در مدل مفهومی ارائه شود. قصد و نیت رهبری به معنای برنامه‌ریزی فرد برای آینده خود است و اینکه تمایل دارد نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرد. مدل مفهومی پژوهش با بررسی مبانی نظری موضوع تدوین شد. داده‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بین دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران توزیع و 845 پرسشنامه گردآوری شد. داده‌های گردآوری شده با روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که شهرت‌طلبی، شبکه‌های اجتماعی، انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری فرد بر قصد و نیت رهبری وی تأثیر مثبت و معناداری دارند. رؤیابرداری، خطرپذیری، استقلال، اعتماد به نفس، حس کنجکاری و هوش عاطفی از جمله متغیرهای دیگری بودند که تأثیر آن‌ها بر قصد رهبری مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی: قصد و نیت رهبری، انگیزه رهبری، کارآمدی رهبری، شبکه‌های اجتماعی.



1- مقدمه

درباره هدایت و رهبری در سازمان سخن بسیار گفته شده است و شاید به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مدیریت و وظایف آن را تعریف کنند، در این مورد تعریف وجود دارد [1]، ص 141]. مرور آثار نظریه‌پردازان عرصه مدیریت آشکار می‌سازد که عموم آنان بر این امر توافق دارند که رهبری فرا گرد تأثیرگذاری بر فعالیت‌های یک فرد یا گروه است که در وضعیت معینی در جهت تحقق هدفی کوشش می‌کند [2، ص 72]. رهبران صفات مشخص یا ویژگی‌های شخصیتی مشخصی دارند که آن‌ها را از غیر رهبران متمایز می‌کند ولی علاوه بر عوامل فردی و شخصیتی مانند هوش و ذکاوت، اعتماد به نفس، تمایل به مسئولیت‌پذیری، تحمل ابهام، قاطعیت، جذابیت و نظایر این‌ها [3، صص 59-72]، دلایل دیگری نیز وجود دارد که در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری افراد می‌تواند تأثیرگذار باشد.

دانشجویان رشته مدیریت از جمله دانشجویانی هستند که در زمینه رهبری یک سازمان و یا مدیریت یک کسب و کار در طول تحصیل مطالعاتی را انجام می‌دهند و با مفاهیم رهبری آشنا می‌شوند؛ بخشی از این دانشجویان با توجه به توانایی‌هایی که در وجود خود احساس می‌کنند به منظور بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری تلاش‌هایی را انجام می‌دهند. پرسش مهم در این باره این است که توانایی و قصد و نیت رهبری این گروه از افراد تحت تأثیر چه عواملی است؟ شروع مطالعات انجام شده در این زمینه پژوهشی بود که در سال 1999 انجام شده و راجع به عوامل مؤثر بر قصد و نیت و رفتارهای رهبری در بین دانش‌آموزان دبیرستان بوده است و عواملی چون شخصیت فرد، علایق وی، انگیزه و توانایی علمی وی را در تمایل فرد در برعهده‌گیری نقش‌های رهبری مؤثر دانسته است [4، صص 609-636]. در سایر پژوهش‌هایی که انجام شده است به موارد مختلفی که در ایجاد قصد و نیت رهبری مؤثر است، اشاره شده است. در این پژوهش تلاش شده است با ارائه مدلی جامع که در برگیرنده ویژگی‌های روانشناختی فرد، تأثیر شبکه‌های اجتماعی، انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری فرد باشد، مدلی مفهومی طراحی شود که در آن عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری فرد مورد شناسایی قرار گیرد.



2- پیشینه کاوی پژوهش

رهبری، فرآیندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایف خود ترغیب کند [1، ص 141]. بیشتر تعاریف رهبری بر مفهوم آن تأکید دارند، مانند اینکه رهبری یک فرآیند است؛ رهبری شامل تأثیر است، رهبری در محیط گروهی معنی پیدا می‌کند و به معنای تعامل بین رهبر و پیروان است [5، صص 99-121]. رهبری را می‌توان توانایی یا ظرفیت فرد برای رهبری کردن، راهنمایی کردن، مدیریت و نیز هدایت افعال و عقاید دیگران دانست. رهبری فرآیندی است که از طریق آن برخی از افراد، بقیه اعضای گروه را برای نیل به هدف‌های گروهی خاص تحت تأثیر قرار می‌دهند [6، صص 153-174]. رهبری شکلی از تعامل اجتماعی بین رهبران و پیروان است [7] و به عنوان عامل مهمی در هماهنگی افراد در راستای اجرای مأموریت‌های سازمان می‌باشد [8، صص 270-283] که برای شکل‌دهی رفتار میان افراد در گروه‌های مختلف، افزایش عملکرد سازمانی و پیشبرد اهداف سازمانی مؤثر می‌باشد [9، صص 332-348].

نظریه‌های بسیاری در مورد رهبری بیان شده است ولی می‌توان آن‌ها را به‌طور کلی در سه گروه خلاصه کرد:

1- نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری¹؛

2- نظریه‌های رفتار رهبری²؛

3- نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی³.

نظریه‌هایی که راجع به خصوصیات فردی رهبری است، بیان می‌کند رهبران آبرمردانی⁴ هستند که به علت ویژگی‌هایی که موهبت الهی هستند، شایسته رهبری شده‌اند؛ در نظریه‌های رفتاری، این موضوع مورد توجه قرار می‌گیرد که سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه‌هایی توسل می‌جویند [1، صص 143-144] و در نظریه‌های

1. Trait Theories
2. Behavioral Theories
3. Suitable and Contingency Theories
4. Great Man



اقتضایی شناخت شرایط و به مقتضای آن عمل کردن رمز موفقیت رهبران شناخته می‌شد [10]، صص 167-190].

3-1- عوامل مؤثر بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری

در بررسی‌های صورت گرفته راجع به عوامل مؤثر بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری افراد، عوامل متعددی شناسایی شدند که توسط پژوهشگران به سه دسته تقسیم شدند. به‌طور کلی این سه دسته عوامل عبارتند از:

1- عوامل محیطی و اجتماعی؛

2- عوامل روانشناختی؛

3- کارآمدی و انگیزه فرد؛

شروع مطالعات راجع به عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری پژوهشی بوده است که توسط شنايدر¹ و همکاران (1999) انجام گرفته است. آنان در پژوهش خود نوع شخصیت فرد، علاقه وی به رهبر شدن، انگیزه وی برای مدیریت و رهبری، و مهارت‌ها و توانایی‌هایی برای انجام امور رهبری و مدیریتی را در قصد و نیت رهبری مؤثر دانستند [4].

پژوهشگرانی چون پونال²، اولیور³ و همکاران، جاج و کامیر-مولر⁴، و هاردی⁵ و همکاران بر نقش شبکه‌های اجتماعی بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری تأکید داشتند که در ادامه پژوهش‌های آنان بررسی می‌شود.

پونال (2012) به این نتیجه دست پیدا کرد که هنجارهای اجتماعی، محیط پیرامون فرد و نگرش نسبت به کسب و کار در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری افراد مؤثر است [11]، صص 61-74].

اولیور و همکاران (2011) بر اهمیت محیط خانواده به‌عنوان چارچوبی برای توسعه رهبری تأکید کردند؛ آنان بیان داشتند پدرها و مادرهایی که فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را به

1. Schneider

2. Pownall

3. Oliver

4. Judge & Kammeyer-Mueller

5. Hardy



فرزندانشان می‌دهند، می‌توانند به افزایش اعتماد به نفس در میان آنان کمک کنند و آن‌ها تمایل داشته باشند در آینده نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرند [12، صص 535-544].

جاج و کامیر - مولر (2011) به محیط کار و سازمان به‌عنوان مواردی که در ایجاد قصد و نیت رهبری مؤثرند، نگریده‌اند [13، صص 331-341].

هاردی و همکاران (2010) به رفتارهای مربیان و معلمان توجه کرده‌اند؛ آنان همچنین اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری فرد نسبت به امور مختلف را بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر می‌دانند [14، صص 20-32].

علاوه بر شبکه‌های اجتماعی، برخی پژوهشگران به عواملی دیگر از جمله عوامل روان‌شناختی، کارآمدی و انگیزه فرد به‌عنوان عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری افراد اشاره داشتند؛ همچنین تعدادی پژوهشگران به موارد دیگری در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری افراد اشاره داشتند که در ادامه به مرور پژوهش‌های این پژوهشگران پرداخته شده است.

در پژوهشی که توسط سبا¹ و همکاران (2012) انجام شد، بیان گردید که عوامل متعددی مانند دیدگاه فرد نسبت به ساختار سازمانی، نوع رهبری و مدیریت سازمان، وجود اعتماد بین مدیران و کارکنان و پاداش اختصاص داده شده برای افراد در شکل‌دهی نگرش آنان نسبت به کسب و کار و حرفه خود تأثیر دارد و این امر نیز به نوبه خود در شکل‌دهی قصد و نیت فرد مؤثر است [15، صص 372-380].

بویس² و همکاران (2010) به بررسی عواملی مانند اعتماد به نفس و تسلط در کار پرداختند که منجر به شکل‌گیری قصد و نیت رهبری در افراد می‌شود [16، صص 159-178].

در پژوهش وستابی³ و همکاران (2010)، نگرش فرد نسبت به کسب و کار و هنجارهای ذهنی که از آن کسب و کار در ذهن فرد شکل گرفته به‌عنوان عواملی که بر قصد و نیت وی برای انجام امور مختلف تأثیر می‌گذارد، نام برده شده است [17، صص 481-495].

در پژوهش دیگری که توسط اندرسون⁴ و همکاران (2008) انجام شد، به ویژگی‌های یک فرد از نظر مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی به مانند توانایی متقاعدکنندگی افراد، توانایی معاشرت با

1. Seba
2. Boyce
3. Westaby
4. Anderson



دیگران، توانایی ارتباط با مافوق، مهارت‌های مذاکره و مهارت‌های عمومی مانند گرایش به پیشرفت، قابلیت اطمینان و اعتماد در فرد، انعطاف‌پذیری و استقلال و مهارت‌های مدیریتی فرد اشاره شده که در شکل‌دهی قصد و نیت رهبری تأثیرگذار است [18، صص 595-608]

چان و همکاران (2012) بیان داشتند انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری بر قصد و نیت رهبری افراد تأثیرگذار است [19، صص 73-88].

کروگر¹ و همکاران (2000) بر این باورند ارزش‌هایی که فرد انتظار دارد در یک محیط کار کسب کند، بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری تأثیرگذارند؛ آنان همچنین به کارآمدی فرد به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر قصد و نیت رهبری اشاره کرده‌اند [20، صص 411-432].

3- مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش تلاش شده است که با توجه به ادبیات نظری مدلی جامع که دربرگیرنده متغیرهای مورد اشاره باشد، ارائه شود که در برگیرنده عوامل روان‌شناختی (رؤیایپردازی، خطرپذیری، استقلال، فعال بودن، اعتماد به نفس، حس کنجکاوی، شهرت‌طلبی و هوش عاطفی)، شبکه‌های اجتماعی، انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری باشد. شکل 1 مدل مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل 1 مدل مفهومی عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری

1. Krueger



با توجه به مدل ارائه شده، تعریف مفهومی متغیرهای آن در ادامه آمده است.

رؤیایپردازی: افراد رؤیا پرداز معمولاً از قدرت تخیل خوبی برخوردارند و دارای ایده‌های جدید هستند [21، صص 91-104].

خطرپذیری: فرد خطرپذیر برای انجام کار یا پذیرش مسئولیتی که احتمال شکست در آن وجود دارد، اعلام آمادگی می‌کند [22، صص 25-44].

استقلال: آزادی شخصی برای افراد مستقل بسیار مهم است. این افراد توانایی تصمیم‌گیری برای زندگی خود را دارند [23، صص 521-536].

فعال بودن: افراد فعال معمولاً از تغییرات استقبال می‌کنند و تلاش دارند در محیط اطراف نقشی خنثی نداشته باشند [24، صص 446-453].

اعتماد به نفس: به درجه باور و اطمینان فرد نسبت به توانایی‌ها و عملکرد خود در انجام کارها گفته می‌شود [25، صص 111-127].

حس کنجکاوی: امتحان کردن راهکارهای متفاوت و جستجوی فرصت‌های جدید برای کشف ناشناخته‌های محیط پیرامون از ویژگی‌های افراد کنجکاو می‌باشد [26، صص 744-747].

شهرت‌طلبی: افراد شهرت‌طلب آرزوی دستیابی به شهرت دارند و از اینکه دیگران آن‌ها را بشناسند، به احساس خوبی دست پیدا می‌کنند.

هوش عاطفی: هوش عاطفی به تشخیص، تنظیم احساسات و عواطف در خود فرد و دیگران می‌پردازد [27، صص 41-57].

شبکه‌های اجتماعی: در برگرفته خانواده، دوستان، معلم‌ها و مربیان، شبکه‌های اجتماعی مجازی، دانشگاه‌ها و انجمن‌ها می‌باشد که می‌تواند در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر باشد.

انگیزه رهبری: افراد دارای انگیزه رهبری معمولاً از اینکه رهبری یک گروه یا پروژه را بر عهده بگیرند، افتخار می‌کنند و از این موضوع رضایت خاطر دارند [19، صص 73-88].

کارآمدی رهبری: افرادی که خود را در نقش‌های رهبری کارآمد می‌بینند، معمولاً احساس می‌کنند توانایی هدایت کردن افراد به سوی اهداف مشترک را دارند [19].



قصد و نیت رهبری: به معنای برنامه‌ریزی فرد برای آینده خود است؛ این افراد هدف اصلی خود را رسیدن به بالاترین جایگاه رهبری و مدیریت در سازمان می‌دانند [19].

4- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل داده‌اند که در نیم‌سال دوم سال تحصیلی 1391-1392 مشغول به تحصیل بوده‌اند. جامعه نامحدود در نظر گرفته شده و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به منظور برآورد انحراف معیار، پرسشنامه‌ای بین 30 نفر از اعضای جامعه توزیع شد و سپس انحراف معیار متغیر کلیدی پژوهش که قصد و نیت رهبری است، به‌عنوان انحراف معیار برآورد شده جامعه در فرمول جایگذاری شد.

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 \cdot \delta_x^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 * (0.523)^2}{(0.05)^2} \cong 421$$

به منظور افزایش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش، تعداد 1000 پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد و پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد 845 پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. پایایی گویه‌های پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به پایین بودن میزان آلفای کرونباخ برای متغیر فعال بودن (53/5 درصد) این متغیر از تحلیل خارج شد. نتایج پایایی متغیرهای پژوهش در جدول 1 آورده شده است.



جدول 1 وضعیت پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	شمار پرسش‌ها	منبع	آلفای کرونباخ	معیار KMO	سطح معناداری بارتلت
رؤیای پردازی	3	[28]	0/665	0/723	0/000
	1	نگارندگان			
خطرپذیری	4	[28]	0/745	0/705	0/000
استقلال	5	[23، صص 521-536]	0/769	0/80	0/000
فعال بودن	2	[24، صص 446-453]	0/535	0/50	0/000
اعتماد به نفس	5	[26، صص 744-747]	0/769	0/793	0/000
حس کنجکاوی	3	[26، صص 744-747]	0/754	0/784	0/000
	2	نگارندگان			
شهرت طلبی	3	نگارندگان	0/803	0/696	0/000
هوش عاطفی	3	[29، صص 1101-1112]	0/816	0/667	0/000
شبکه‌های اجتماعی	5	نگارندگان	0/752	0/738	0/000
انگیزه رهبری	5	[19، صص 73-88]	0/864	0/851	0/000
کارآمدی رهبری	5	[19، صص 73-88]	0/867	0/863	0/000
قصد و نیت رهبری	2	[19، صص 73-88]	0/806	0/50	0/000
کل پرسشنامه	48		0/762		

روایی محتوایی پرسشنامه با مراجعه به کارشناسان و اساتید بررسی شد، سپس روایی سازه نیز با استفاده از آزمون تحلیل عاملی در نرم‌افزار اس پی اس مورد سنجش قرار



گرفت. نتایج این آزمون نیز در جدول 1 نشان داده شده است. برای تأیید روایی سازه، سطح معناداری بارتلت باید مقداری کمتر از 5 درصد باشد و برای آماره کفایت نمونه‌برداری، این شاخص باید دارای مقداری بیشتر از 50 درصد باشد تا بتوان به نتایج آزمون سازه اتکا کرد [30، ص 197]. با توجه به نتایج مشخص می‌شود که متغیرهای پژوهش از نظر روایی سازه مورد تأیید می‌باشند.

5- تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج

براساس داده‌های گردآوری شده از پاسخگویان، نتایجی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان به دست آمده است. 40/6 درصد پاسخگویان را زنان و 59/4 درصد را مردان تشکیل داده‌اند. 45/2 درصد پاسخگویان در مقطع لیسانس، 52/8 درصد در مقطع فوق لیسانس و 2 درصد در مقطع دکتری در حال تحصیل می‌باشند. 34/2 درصد پاسخگویان، دانشجویان دانشگاه تهران، 31/7 درصد دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و سایر پاسخگویان، دانشجویان سایر دانشگاه‌ها (علوم اقتصادی، شهید بهشتی، صنعتی شریف، الزهرا و علم و صنعت) می‌باشند؛ همچنین 57/1 درصد پاسخگویان بین 21 تا 25 سال سن داشته‌اند. 23/5 درصد 26 تا 30 سال، 15/7 درصد 20 سال و کمتر، 3/7 درصد نیز بالاتر از 31 سال سن داشته‌اند.

برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم‌افزار مورد استفاده نیز ایموس¹ بوده است. برای اینکه نشان داده شود که داده‌های تجربی مدل مفهومی پژوهش را حمایت می‌کنند، با اجرای آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری شاخص‌های برآزش در نرم‌افزار محاسبه می‌شوند. وضعیت شاخص‌های برآزش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول 2 آورده شده است.

1 . Amos



جدول 2 وضعیت شاخص‌های برآزش مدل مفهومی پژوهش (مدل اولیه و مدل اصلاح شده)

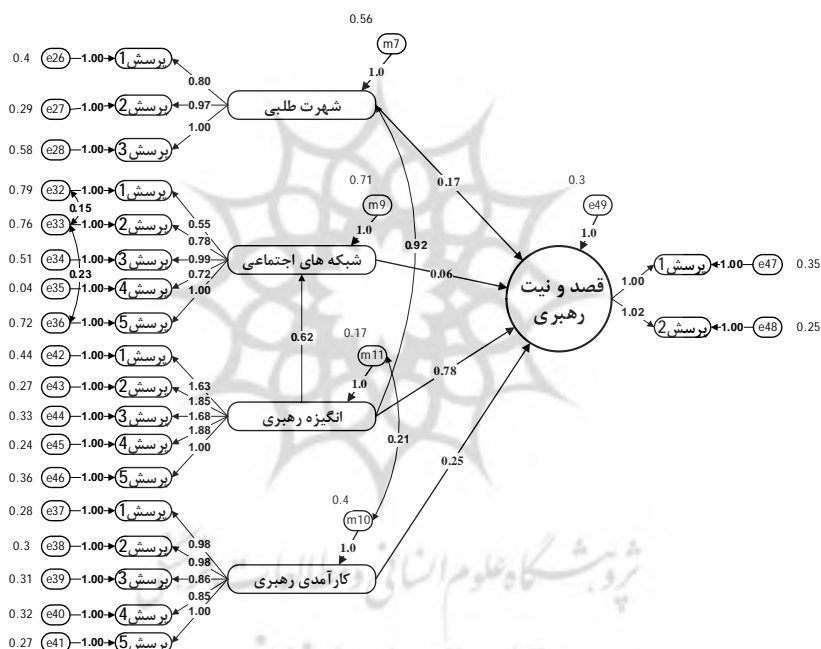
شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل اولیه	مدل اصلاح شده	برآزش قابل قبول [31، ص 227]
شاخص‌های برآزش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	0/00	0/00	$5\%P(\chi^2) >$
	نیکویی برآزش	GFI	0/731	0/941	$90\%GFI >$
	نیکویی برآزش اصلاح شده	AGFI	0/704	0/923	$90\%AGFI >$
	برآزش هنجار نشده	NNFI(TLI)	0/732	0/942	$90\%NNFI >$
	برآزش هنجار شده	NFI	0/70	0/931	$90\%NFI >$
شاخص‌های برآزش تطبیقی	برآزش تطبیقی	CFI	0/746	0/951	$90\%CFI >$
	برآزش نسبی	RFI	0/684	0/919	$90\%RFI >$
	برآزش افزایشی	IFI	0/747	0/951	$90\%IFI >$
شاخص‌های برآزش مقتصد	برآزش مقتصد هنجار شده	PNFI	0/664	0/789	$50\%PNFI >$
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0/067	0/052	$10\%RMSEA <$
	کای دو بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	4/803	3/299	بین 1 تا 3

با توجه به نتایج جدول بالا، شاخص‌های برآزش برای مدل اولیه پژوهش وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهند و با مقدار استاندارد آنان فاصله دارد، بنابراین مدل مورد تأیید قرار نمی‌گیرد؛ به همین دلیل بخشی از روابطی که در مدل معنادار شناخته نشده بودند، از مدل حذف شدند و روابط جدیدی در مدل برقرار شد، سپس مدل یک بار دیگر آزمون شد و شاخص‌های برآزش برای مدل اصلاح شده به صورتی که در جدول 2 قابل مشاهده است، به دست آمد. با توجه به



نتایج مدل اصلاح شده، شاخص‌های برآزش برای مدل پژوهش، وضعیت مناسبی را نشان می‌دهند. سطح معناداری کای اسکور در این مدل کمتر از 5 درصد می‌باشد که نشان از نامناسب بودن مدل می‌دهد؛ اما لازم به ذکر است که این شاخص به اندازه نمونه حساس می‌باشد و در نمونه‌هایی بزرگ این شاخص، شاخص مناسبی برای قضاوت نیست [32]، صص 357-373؛ [33].

شکل 2 نمای کلی مدل مفهومی اصلاح شده را به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده نشان می‌دهد.



شکل 2 مدل مفهومی اصلاح شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده

پس از برآزش کلی مدل پژوهش، نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برآزش می‌رسد. معناداری شاخص‌های جزئی مدل در جدول 3 نشان داده شده است.



جدول 3 نتایج برآزش جزئی مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌های پژوهش

معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی			
				شهرت‌طلبی	<-->	قصد رهبری	
***	4/698	0/037	0/174	قصد رهبری	<-->	شهرت‌طلبی	فرضیه‌های تأیید شده
0/045	2/008	0/032	0/063	قصد رهبری	<-->	شبکه‌های اجتماعی	
***	6/361	0/123	0/78	قصد رهبری	<-->	انگیزه رهبری	
***	3/777	0/066	0/25	قصد رهبری	<-->	کارآمدی رهبری	فرضیه‌های رد شده
0/172	1/365	0/069	0/094	قصد رهبری	<-->	رؤیایزدازی	
0/112	1/590	0/065	0/103	قصد رهبری	<-->	خطرپذیری	
0/746	0/324	0/066	0/021	قصد رهبری	<-->	استقلال	
0/384	0/871	0/052	0/046	قصد رهبری	<-->	اعتماد به نفس	
0/937	0/080	0/054	0/004	قصد رهبری	<-->	حسن کنجکاوی	
0/207	1/262	0/028	0/035	قصد رهبری	<-->	هوش عاطفی	فرضیه‌های جدید
***	11/830	0/018	0/209	انگیزه رهبری	<-->	کارآمدی رهبری	
***	9/906	0/093	0/919	شهرت‌طلبی	<-->	انگیزه رهبری	
***	6/805	0/091	0/619	شبکه‌های اجتماعی	<-->	انگیزه رهبری	

*: کمتر از 0/001

براساس نتایج تحلیل داده‌ها می‌توان اظهار داشت که شهرت‌طلبی فرد با ضریب تأثیر 0/174 بر قصد و نیت رهبری وی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از بین متغیرهای روان‌شناختی، فقط اثر مثبت و معنادار این متغیر بر قصد و نیت رهبری مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان این‌گونه اظهار کرد که افراد برای رسیدن به شهرت تمایل دارند نقش‌های رهبری را بر عهده گیرند؛ همچنین شبکه‌های اجتماعی با ضریب تأثیر 0/063 بر قصد و نیت رهبری فرد تأثیر مثبت دارد؛ به این معنا که خانواده فرد، دوستان، معلم‌ها و مربیان و دانشگاه و به‌طور کلی محیط اجتماعی که فرد در آن زندگی می‌کند بر قصد و نیت رهبری فرد اثر مثبت و معنادار دارد و در محیط‌هایی که افراد را مورد حمایت خود قرار می‌دهند، افراد دارای تمایل بیشتری در بر عهده گرفتن نقش‌های رهبری می‌شوند. علاوه بر آن، انگیزه رهبری با مقدار ضریب تأثیر 0/75 یکی از مؤثرترین عوامل بر قصد و نیت رهبری فرد است و کارآمدی رهبری نیز با ضریب تأثیر 0/25 بر قصد و نیت رهبری فرد تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ این به آن معناست افرادی که



انگیزه زیادی در بر عهده گرفتن نقش‌های رهبری دارند، تمایل زیادی دارند تا رهبری یک گروه یا پروژه را بپذیرند و همچنین افرادی که خود را در نقش‌های رهبری کارآمد می‌بینند و این توانایی را در خود احساس می‌کنند، می‌توانند رهبری یک گروه یا پروژه را بپذیرند، تمایل بیشتری در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری در خود احساس می‌کنند. سایر فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار نگرفتند؛ علاوه بر فرضیه‌های تأیید شده و رد شده، سه فرضیه جدید نیز به دست آمد. کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری با ضریب تأثیر 0/209 دارای تأثیر متقابل بر یکدیگرند؛ به این معنا که کارآمدی رهبری بر انگیزه رهبری و انگیزه رهبری بر کارآمدی رهبری تأثیر مثبت و معنادار دارد. راجع به این فرضیه این‌طور می‌توان بیان داشت افرادی که انگیزه زیادی در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری دارند، خود را افرادی توانا و کارآمد برای رهبری می‌دانند و بالعکس. همچنین انگیزه رهبری با ضریب تأثیر 0/919 بر شهرت‌طلبی و با ضریب تأثیر 0/619 بر شبکه‌های اجتماعی دارای تأثیر مثبت و معنادار است؛ این به آن مفهوم است که انگیزه رهبری فرد بر تمایل به مشهور شدن وی تأثیر دارد و همچنین انگیزه رهبری فرد اعضای شبکه اجتماعی را که متشکل از افراد خانواده، دوستان و اساتید فرد است، تشویق می‌کند که فرد را مورد حمایت خود قرار دهند و وی را برای رسیدن به هدف خود که همانا بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری و تبدیل شدن به یک رهبر است، تشویق کنند.

6- نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شده است تا مدل مفهومی عواملی که در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر است، ارائه شود. قصد و نیت رهبری به معنای برنامه‌ریزی فرد برای آینده خود است و اینکه تمایل دارد نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرد، معمولاً این افراد تلاش خود را خواهند نمود تا بتوانند به خوبی نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرند. با توجه به نتایج پژوهش این موضوع دریافت شد که شبکه‌های اجتماعی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار، نقش مهمی در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری در فرد دارد. این یافته با یافته پژوهشگرانی مانند پونال (2012) که بر نقش محیط پیرامون تأکید داشت؛ جاج و کامیر - مولر (2011) که جو محیط کار و سازمان را مهم می‌دانست و پژوهش اولیور و همکاران (2011) که محیط



خانوادگی فرد را به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر می‌دانستند، همخوانی دارد. همچنین هاردی و همکاران (2010) نیز به نقش معلم‌ها و مربیان در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد تأکید داشتند [11؛ 12؛ 13؛ 14]. یکی دیگر از نتایجی که در این پژوهش به دست آمد، انگیزه فرد در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری است که یکی از مؤثرترین عوامل در این زمینه می‌باشد. چان و همکاران (2012) به نقش انگیزه رهبری بر کارآمدی رهبری اشاره داشتند. اشنايدر و همکاران (1999) نیز به انگیزه فرد به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری اشاره داشتند [19؛ 4]. نتیجه دیگری که در این پژوهش به دست آمد، وجود رابطه مثبت و معنادار بین کارآمدی فرد و قصد و نیت رهبری وی است؛ یعنی زمانی که فرد توانایی‌های لازم را برای بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری در خود ببیند و در این زمینه انگیزه‌های لازم را داشته باشد، این امر منجر به شکل‌گیری قصد و نیت رهبری در وی می‌شود. چان و همکاران (2012) کارآمدی رهبری فرد را از عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری افراد دانستند. کروگر و همکاران (2000) نیز به کارآمدی فرد به عنوان یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد اشاره داشتند [19؛ 20]. از دیگر فرضیه‌های تأیید شده در این پژوهش، شهرت‌طلبی فرد است که به عنوان یک عامل روان‌شناختی مؤثر در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مورد شناسایی قرار گرفت.

فرضیه‌های رد شده، فرضیه‌هایی بودند که تأثیر عوامل روان‌شناختی بر قصد و نیت رهبری فرد را مورد بررسی قرار می‌دادند. رؤیایزدازی یکی از عوامل روان‌شناختی بود که معناداری آن بر قصد و نیت رهبری فرد مورد تأیید قرار نگرفت، به این مفهوم که برخوردار از قدرت تخیل قوی و پروارندن ایده‌های نو در ذهن بر قصد و نیت رهبری فرد تأثیری ندارد. شاید عامل رؤیایزدازی برای کارآفرینی عامل مهمی باشد ولی برای رهبری، واقع‌گرا بودن شرط مهم‌تری است و این افراد نباید چندان رؤیایزداز و احساسی باشند. همچنین در این پژوهش مشخص شد که خطرپذیری فرد بر قصد و نیت رهبری فرد تأثیری ندارد. کسانی که به مدیر شدن فکر می‌کنند (به خصوص در فضای جامعه ایران با شرایط بسیار نامطمئن و متأثر از فضای سیاسی) نباید چندان خطرپذیر بوده و بتوانند با محافظه‌کار بودن مطمئن‌ترین اقدام را انجام دهند. همچنین تمایل به کسب استقلال در افراد بر قصد و نیت رهبری آنان تأثیری ندارد. شاید بتوان این نتیجه را این‌چنین توجیه کرد که تمایل به کسب استقلال در بین



دانشجویان آن‌ها را به سمت پیدا کردن شغل سوق داده و کمتر آن‌ها را به سمت تمایل به رهبری در گام نخست حرکت می‌دهد. از دیگر فرضیه‌هایی که در این پژوهش رد شد، تأثیر اعتماد به نفس افراد بر قصد و نیت رهبری افراد است؛ یعنی افرادی که اعتماد به نفس آنان بالا و یا پایین است، این موضوع در قصد و نیت آنان در جهت تبدیل شدن به رهبر تأثیری ندارد. علاوه بر این فرضیه‌های رد شده، تأثیر مثبت و معنادار سایر متغیرهای روان‌شناختی از جمله حس کنجکاوی و هوش عاطفی فرد بر قصد و نیت رهبری وی مورد تأیید قرار نگرفت. کنجکاو بودن فرد و هوش عاطفی که توانایی درک احساسات و عواطف به‌وسیله خود فرد و چگونگی تنظیم و کنترل بر آن است، بر قصد و نیت رهبری تأثیر ندارد. البته شاید بخشی از نتایج به دست آمده در این پژوهش به دلیل آن است که افراد مورد بررسی (دانشجویان) کمتر با فضای کار آشنا هستند و هنوز نتوانسته‌اند خود را با فضای رهبری در کسب و کار هماهنگ کرده و خواسته‌های خود را جهت دهند.

سایر پژوهشگران عوامل دیگری را مورد شناسایی قرار دادند، به عنوان مثال هاردی و همکاران (2010) و بویس و همکاران (2010) اعتماد به نفس را در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر دانستند [14؛ 16]. سبا و همکاران (2012) دیدگاه فرد نسبت به ساختار سازمانی، نوع رهبری و یا مدیریت سازمان، وجود فضای اعتماد بین مدیران و کارکنان و پاداش اختصاص داده شده متناسب با سطح تلاش افراد را از عوامل مؤثر در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری برشمردند [15]. وستابی و همکاران (2010) نگرش به کسب‌وکار را به عنوان عاملی مؤثر نام بردند [17]. اندرسون و همکاران (2008) نیز به ویژگی‌های فرد از نظر مهارت‌های اجتماعی - ارتباطی مانند توانایی معاشرت کردن با دیگران و مهارت‌های روان‌شناختی و عمومی مانند انعطاف‌پذیری، استقلال و وجود مهارت‌های مدیریتی اشاره داشتند [18]. علاوه بر عوامل نام برده شده، عوامل دیگری به‌وسیله پژوهشگران این پژوهش شناسایی شد. کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری به‌عنوان عواملی که دارای تأثیر متقابل بر یکدیگرند، شناسایی شدند. همچنین انگیزه رهبری به‌عنوان عاملی که بر شهرت‌طلبی و بر شبکه‌های اجتماعی مؤثرند، شناسایی شد.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان دریافت علاوه بر انگیزه‌ها و توانایی‌های درونی فرد در ایفای نقش رهبری، شبکه‌های اجتماعی مانند خانواده، محیط دانشگاهی، اساتید و دوستان



فرد تأثیر مهمی بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری دارد، به این معنا که اگر بتوان محیطی مناسب را برای رشد و توسعه افراد برای برعهده گرفتن نقش‌های رهبری فراهم کرد، می‌توان در جهت داشتن رهبران کارآمد در محیط کار و سازمان‌ها گام برداشت که این امر منجر به رشد و پیشرفت سازمان‌ها و فضای کاری در کل کشور خواهد شد.

7- منابع

- [1] الوانی س.؛ مدیریت عمومی؛ تهران: نشر نی، 1388.
- [2] لاجوردی س.، جمالی نظری آ.؛ رابطه میان هوش عاطفی و سبک مرجح رهبری مدیران؛ چشم انداز مدیریت دولتی، ج. 1، ش. 1، 1389.
- [3] حسینی سرخوش س.؛ چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی؛ دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ج. 7، ش. 30، 1389.
- [4] Schneider B., Paul M. C., White S. S., Holcombe K. M.; "Understanding Hhgh school student leaders, I:Predicting Teacher Ratings of Leader Behavior"; the *Leadership Quarterly*, Vol. 10, No. 4, 1999.
- [5] فانی ع.، حمدان م.، خائف الهی ا.؛ طراحی مدل رهبری مناسب برای مدیریت سازمان‌های لبنان (مدیریت بیمارستان)؛ *مدرس علوم انسانی - پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ج. 14، ش. 2، 1389.
- [6] عریضی ح. «رویکردی بین فرهنگی در بررسی رابطه سبک‌های رهبری با اثربخشی و خشنودی شغلی کارکنان در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان»؛ *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ج. 3، ش. 3، 1384.
- [7] Tee E., Ashkanasy N. M., Paulsen N.; "The influence of follower mood on leader mood and task performance: An affective, follower-centric perspective of leadership"; *The Leadership Quarterly*, 2013 <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.03.005>.
- [8] Braun S., Peus C., Weisweiler S., Frey D.; "Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust". *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 , No. 1, 2013.



- [9] Parker M., Welch E. W.; "Professional networks, science ability, and gender determinants of three types of leadership in academic science and engineering"; *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 , No. 2, 2013.
- [10] مرتضوی س.، ناظمی ش.، محمودی فخرآباد ص.؛ بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری: تحول بخش - مبادله‌ای؛ فصلنامه مدرّس علوم انسانی (ویژه‌نامه مدیریت)، ش. 42، 1385.
- [11] Pownall I.; "Student identity and group teaching as factors shaping intention to attend a class"; *The International Journal of Management Education*, Vol. 10, No. 2, 2012.
- [12] Oliver P. H., Gottfried A. W., Guerin D. W., Gottfried A. E., Reichard R. J., Riggio R. E.; "Adolescent family environmental antecedents to transformational leadership potential: A longitudinal mediational analysis"; *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 , No. 3, 2011.
- [13] Judge T. A., Kammeyer-Muller J. D.; "Implications of core self-evaluations for a changing organizational context"; *Human Resource Management Review*, Vol. 21 , No. 4, 2011.
- [14] Hardy L. A., Arthur C., Jones G., Shariff A., Munnoch K., Isaacs I. & et al.; "The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits"; *The Leadership Quarterly* , Vol. 21, No. 1, 2010.
- [15] Seba I., Rowley J., Lambert S.; "Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force"; *International Journal of Information Management*, Vol. 32 , No. 4, 2012.
- [16] Boyce L. A., Zaccaro S. J., Wisecarver M. Z.; "Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development"; *The Leadership Quarterly*, Vol. 21 , No.1, 2010.



- [17] Westaby J. D., Probst T. M., Lee B. C.; "Leadership decision-making: A behavioral reasoning theory analysis"; *The Leadership Quarterly*, Vol. 21 , No. 3, 2010.
- [18] Anderson D. W., Henryk K. T., Richard G. D., Jackson D. N.; A leadership self-efficacy taxonomy and its relation to effective leadership"; *The Leadership Quarterly*, Vol. 19 , No. 5, 2008.
- [19] Chan K. Y., R. Ho, M.-h., S.Chernyshenko, O., Bedford, O., A. Uy, M., Gomulya, D.,& et al.; "Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers"; *Journal of Vocational Behavior* 81, Vol. 81 , No. 1, 2012.
- [20] Krueger N. F., Reilly M. D., Carsrud A. L.; "Competing models of entrepreneurial intentions"; *Journal of Business Venturing* 15, Vol. 15 No. 5-6, 2000.
- [21] صادقی د.، استکی م.؛ مقایسه ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکتهای هواپیمایی خصوصی و دولتی ایران؛ *تحقیقات روانشناختی*، ج. 1، ش. 3، 1388.
- [22] فیض د.؛ بررسی تأثیر جنسیت بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان: بررسی دانشگاه سمنان؛ *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، ج. 7، ش. 2، 1388.
- [23] Zellweger T., Sieger P., Halter F.; "Should i stay or should i go? Career choice intentions of students with family business background"; *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No. 5, 2011.
- [24] Mellado C., Barría S.; "Development of professional roles in the practice of public relations in Chile"; *Public Relations Review*, Vol. 38, No. 3, 2012.
- [25] صدارتی م.؛ بررسی میزان اضطراب رقابتی دانشجویان دختر در مسابقات قهرمانی؛ *مطالعات زنان*، ج 2، ش. 5، 1383.
- [26] Tien H.-L. S., Wang Y.-C., Chu H.-C., Huang T.-L.; "Career adapt-abilities scale - Taiwan form: Psychometric properties and construct validity"; *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 , No. 3, 2012.



- [27] لاجوردی س.؛ هوش عاطفی و رهبری سازمانی؛ پیام مدیریت، ج. 27، ش. 1387، ۲.
- [28] کردنائیج ا.، زالی م.، هومن ح.، شمس ش.؛ ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی؛ تهران: دفتر نشر آثار علمی، دانشگاه تربیت مدرس، 1386
- [29] Lee J., Ok C.; "Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor"; *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 4, 2012.
- [30] دانایی‌فرد، ح.، حسینی س.، میرزایی ش.؛ روش پژوهش مقدماتی؛ تهران: صفار (اشراقی)، 1392.
- [31] ابارشی ا.، حسینی س.؛ مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ تهران: جامعه‌شناسان، 1391.
- [32] Hox J., Bechger T.; "An Introduction to structural equation modeling"; *Science Review*, Vol. 11, 1998.
- [33] Pugsek B., Tomer A., Von Eye A.; "Structural equation modeling: applications in ecological and evaluatory biology"; Newyork: Cambridge University Press, 2003.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی