

نقش انگیزه رهبری، کارآمدی رهبری و شبکه‌های اجتماعی در قصد و نیت رهبری دانشجویان رشته مدیریت

سید یعقوب حسینی^{۱*}، زهره خسروی‌لقب^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۷ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۸/۱۵)

چکیده

رهبری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان، نقش مهمی را در پیشرفت هر سازمانی دارد. در این پژوهش به شناسایی عواملی که بر قصد و نیت رهبری دانشجویان تأثیرگذار است، پرداخته شده است. پرسش‌نامه پژوهش با توجه به پژوهش‌های پیشین و بخشی از آن نیز توسط نگارندگان طراحی شد. روایی پرسش‌نامه با توجه به نظر کارشناسان و نیز تحلیل عاملی در نرم‌افزار اس.پی.اس تأیید شد؛ و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. این پرسش‌نامه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، میان دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های شهر تهران توزیع شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله‌ی نرم‌افزار آموس مشخص شد انگیزه رهبری، کارآمدی رهبری و شبکه‌های اجتماعی بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معنادار دارند؛ همچنین کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری؛ شبکه‌های اجتماعی و انگیزه رهبری؛ شبکه‌های اجتماعی و کارآمدی رهبری بر یکدیگر تأثیر مثبت و معنادار دارند.

واژگان کلیدی: قصد و نیت رهبری، انگیزه رهبری، کارآمدی رهبری، شبکه‌های اجتماعی، دانشجویان

مدیریت

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: hosseini@pgu.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

مقدمه

یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است؛ رهبری نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد (قلی زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۹: ۲۹-۴۵) و رهبر توانا می‌تواند امنیت زیادی را برای سازمان و کارکنانش ایجاد کند (مارتینز-کورکولس و دیگران، ۲۰۱۳: ۲۹۳-۳۰۱). رهبری فرایندی اساسی در هر سازمان است و پیروزی یا شکست هر سازمان را به رهبری آن نسبت می‌دهند و هنگام موفقیت یا شکست سازمان معمولاً رهبری سازمان مدنظر قرار می‌گیرد (فرازجا و خادمی، ۱۳۹۰)؛ به عبارت دیگر رهبری به‌عنوان فرایند استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق هدف است؛ که نحوه استفاده از قدرت و نفوذ را سبک رهبری می‌گویند. به عبارتی سبک رهبری بیانگر روشی است که رهبر در برخورد با مرئوسان به آن متوسل می‌شود (جان مشایخ و برزیده، ۱۳۸۹: ۱۳۱-۱۴۴).

با توجه به اهمیتی که رهبری در یک سازمان دارد و نقش رهبر در همراهی کارکنان با خود و رشد و پیشرفت سازمان، وجود رهبران توانمند در سازمان ضروری است؛ اما موضوعی که باید مورد توجه قرار گیرد این است که چه عواملی وجود دارد که افراد را به سمتی سوق دهد که تمایل داشته باشند نقش‌های رهبری را بر عهده گیرند؛ بدیهی است قبل از اینکه فردی نقش‌های رهبری را بر عهده گیرد می‌بایست پیش‌زمینه‌هایی را دارا باشد و نیز توانایی‌های موردنیاز را کسب نماید.

با توجه به ماهیت دروسی که دانشجویان رشته مدیریت می‌گذرانند این افراد می‌توانند افرادی توانمند در تصدی‌گری نقش‌های رهبری باشند؛ به همین دلیل در این پژوهش دانشجویان رشته مدیریت مورد بررسی قرار گرفته‌اند. علاوه بر دروسی که افراد در دوران تحصیل می‌گذرانند نباید از نقش شبکه‌های اجتماعی که فرد با آن‌ها در تعامل است غافل شد؛ چراکه در بسیاری از اوقات به دلیل عدم اهمیت به محیط پیرامون، اهمیت نقش شبکه‌های اجتماعی که پیرامون فرد وجود دارد نادیده گرفته می‌شود؛ در این پژوهش تلاش شده است تا عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری افراد شناسایی شود و با توجه به مهم‌ترین عوامل شناسایی شده در جهت تقویت آن عوامل گام برداشت.

مروری بر مبانی نظری

رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. پیتر دراکر^۱ اشاره می‌کند که رهبران منبع اصلی کسب‌وکار موفق به شمار می‌روند و رهبری فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است. سبک یا شیوه رهبری طریقی است که رهبر از نفوذش برای کسب هدف استفاده می‌کند. بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که سبک رهبری مدیر تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد (قلی زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۹: ۲۹-۴۵). ایون^۲ و همکاران در سال ۲۰۱۳ به نقل از اولیو (۲۰۰۲) اظهار داشتند که سبک‌های رهبری فعال به تسلط رهبر به توانایی درک شرایط پیچیده و پویا و تعیین مناسب‌ترین رفتارها توسط رهبر بستگی دارد (ایون و دیگران، ۲۰۱۳).

رهبری زمانی توسعه می‌یابد که در سازمان، آن چه را که ارزش می‌نامند اجرا کنند، یعنی در بینش وسیع، در فعالیت راهبردی، در کیفیت‌های الهام‌بخش و در تعهداتش برای کمک به کارکنان تا اهداف سازمان را باور کنند. سازمانی که رهبری را در کارکنانش رشد می‌دهد، ویژگی‌های کیفی رهبری موردنظر را فراهم می‌آورد که مردم را به استقلال تشویق کند (سیادت پور و مختاری پور، ۱۳۸۸: ۱۹۱-۲۱۹). علاوه بر آن، نیازهای سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر است و برای تداوم در فضای رقابتی، وجود رویکردهای نوآورانه ضروری است (کیسی، داینیتی و تولی، ۲۰۱۳: ۴۸۵-۴۹۷) و وجود رهبرانی که بتوانند به این رویکردهای نوآورانه جهت دهند ضروری است (رایان و تیپو، ۲۰۱۳، ۲۱۱۶-۲۱۲۹).

رهبری به معنی شیوه‌ای برای ایجاد یک بینش واضح و دادن احساس اعتماد به نفس کارکنان می‌باشد و از طریق همکاری و ارتباطات ایجاد می‌شود.

هیلبرون^۳ تئوری‌های رهبری را برای بحث به سه مرحله تقسیم می‌کند. مرحله اول، تعیین و تعریف رهبران می‌باشد (تئوری‌های ویژگی‌های رهبر^۴). مرحله دوم، تحقیق درباره رفتارهای رهبر می‌باشد

1- Peter Deraker

2- Ewen

3- Heilbrun

4-Theory of Leader Features

(تئوری رفتارهای رهبر^۱). مرحله سوم، بر تعامل با کارکنان تمرکز دارد و مرتبط با موضوعات و مسائل بین رهبران و زیردستان می‌باشد (تئوری رهبری اقتضایی^۲). در آخرین تئوری‌های مشهور و رایج در مورد رهبری، می‌توان رهبری را به رهبری تعامل‌گرا^۳ و رهبری تحول‌گرا^۴ تقسیم کرد (جواهری کامل و کوثر نشان، ۱۳۸۸: ۱۹-۳۲).

مفهوم اولیه‌ی رهبری تحول‌گرا توسط برنز (۱۹۷۸) و در نتیجه‌ی تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی مطرح شد و بعدها توسط باس (۱۹۸۵) توسعه بیشتری یافت (حسینی سرخوش، فرهی بوزنجانی و سنجدی، ۱۳۸۸: ۸۷-۱۰۵). رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از مهم‌ترین رویکردها برای درک کارکنان و تأثیرگذاری بر آنان پدید آمده است (کلیونجر و مانیون، ۲۰۱۳: ۳۵۱-۳۶۰). از نظر باس، رهبر تحول‌گرا به فردی اطلاق می‌گردد که بر توان پیروان می‌افزاید، به آن‌ها برای عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آن‌ها را به جای تعقیب منافع زودگذر شخصی، تشویق به پیروی از اهداف جمعی می‌نماید (حسینی سرخوش، فرهی بوزنجانی و سنجدی، ۱۳۸۸). به عبارتی دیگر، رهبران تحولی پیروان خود را در دستیابی به نیازهای والا مانند احترام به خود و خودباوری تشویق می‌کنند (رایان و تیپو، ۲۰۱۳: ۲۱۱۶-۲۱۲۹). طبق نظریه باس چهار بُعد رفتاری برای رهبری تحولی وجود دارد که عبارت‌اند از (پار، هانتر و لیگون، ۲۰۱۳):

نفوذ آرمانی: رهبران تحول‌آفرین به‌عنوان مدل‌هایی برای پیروان عمل می‌کنند؛ به طوری که پیروان تمایل دارند با تقلید از آن‌ها، هویتشان نیز با آنان معین شود. این مؤلفه سبب می‌شود که رهبران تحول‌آفرین، قابل تحسین، مورد احترام و قابل اعتماد شوند. این عامل از طریق بروز رفتارهای آرمانی رهبر و ویژگی‌های آرمانی که پیروان به او نسبت می‌دهند مشخص می‌گردد.

انگیزش الهام‌بخش: رهبران تحول‌آفرین، با به چالش کشیدن و معنا بخشیدن به کار پیروان خود به آن‌ها انگیزه می‌دهند. روحیه تیمی توسط این نوع از رهبری افزایش می‌یابد؛ به خصوص این کار با

1-Theory of Leader Behaviors

2-Theory of Contingency Leadership

3-Transactional Leadership

4-Transformational Leadership

نشان دادن همدلی و خوش‌بینی، درگیر کردن پیروان در ارائه چشم‌اندازهای آینده و داشتن انتظارات بالا از آن‌ها انجام می‌شود.

تحریک فرهیختگی: رهبران تحول‌آفرین، از تحریک فرهیختگی برای به چالش کشیدن افکار، تصورات و خلاقیت پیروان بهره می‌گیرند. این امر مستلزم آن است که رهبران در عین تشویق پیروان به ارائه‌ی رویکردهای جدید و خلاق برای انجام کارها، آن‌ها را به سمت بررسی دوباره‌ی روش‌های سنتی حل مسائل سوق دهند.

حمایت‌های توسعه‌گرا: رهبر تحول‌آفرین با تک‌تک پیروان رابطه‌ای مجزا برقرار نموده تا نیازها، مهارت‌ها و آرزوهای متفاوت آن‌ها را درک نماید. این رهبران همانند یک مربی یا معلم عمل کرده و پیوسته پیروان خود را برای رسیدن به سطوح عالی‌تر ظرفیت خود توسعه می‌دهند (حسینی سرخوش، فرهی بوزنجانی و سنجقی، ۱۳۸۸: ۸۷-۱۰۵).

بر اساس گزارشی، رهبری تحول‌گرا بر اساس ویژگی‌هایی برشمرده شده و به صورت باثباتی در نمونه‌ها و فرهنگ‌های مختلف با پیامدهای مثبتی در محیط کار مرتبط است. به همین دلیل نیز نظریه‌پردازان و محققانی چون باس (۱۹۹۵) و باس و آلیو (۱۹۹۳) نظریه رهبری تحولی را یک نظریه جهانی بی‌مرز معرفی نموده‌اند (گل پرور و وکیلی، ۱۳۸۹: ۶۷-۷۷).

رهبری تعامل‌گرا شامل مبادله منابع سازمانی، پاداش‌های اقدام و عملکرد می‌باشد (جوهری کامل و کوثر نشان، ۱۳۸۸). به عبارتی دیگر، رهبری تعامل‌گرا به‌عنوان واسطه تبادلی بین رهبر و کارکنانش مفهوم‌سازی شده است (ایون و دیگران، ۲۰۱۳). برنز (۱۹۷۸) پیشنهاد می‌کند رهبری تعامل‌گرا محدود به دامنه شود؛ چون منابع کمیاب هستند و قدرت پراکنده است؛ بنابراین اختیار عمل رهبر محدود است. رهبران تعامل‌گرا یک مبادله اقتصادی و هزینه - منفعت را با پیروان دنبال می‌کنند. در این رابطه، نیازهای مادی و روانی در عوض عملکرد کاری مورد انتظار ارضا می‌شود (جوهری کامل و کوثر نشان، ۱۳۸۸). رهبران تعامل‌گرا پاداش‌های گوناگونی را به منظور افزایش انگیزه کارکنان در نظر می‌گیرند (رایان و تیپو، ۲۰۱۳: ۲۱۱۶-۲۱۲۹).

در پژوهشی که توسط چان^۱ و همکاران (۲۰۱۲) انجام شد به بررسی رابطه بین انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری پرداخته شد و این نتیجه دریافت شد که انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری بر یکدیگر تأثیر دارند؛ آنان همچنین به این نتیجه رسیدند که کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معناداری دارد (چان و دیگران، ۲۰۱۲: ۷۳-۸۸).

در پژوهش جاج^۲ و همکاران (۲۰۱۱) به جو محیط کار و سازمان به عنوان مواردی که در ایجاد انگیزه مؤثرند نگریسته شده (جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۱: ۳۳۱-۳۴۱). در پژوهشی که توسط وینکن بورگ^۳ و همکاران (۲۰۱۱) انجام گرفت، به تفاوت در انگیزه‌های رهبری بین زنان و مردان پرداخته شده و علاقه‌ای که هر کدام به سبک‌های مختلف رهبری دارند مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان داد زنان تمایل بیشتری دارند سبک رهبری تحول‌گرا را اتخاذ کنند و مردان مدیریت بر مبنای استثنا را ترجیح می‌دهند؛ همچنین مردان به انگیزه‌ها و الهام‌های درونی خود برای امور رهبری بیشتر اهمیت می‌دهند، در حالی که برای زنان ترکیبی از الهام‌ها درونی و تجزیه و تحلیل‌های بیرونی اهمیت دارد (وینکنبرگ و دیگران، ۲۰۱۱: ۱۰-۲۱).

اولیور^۴ (۲۰۱۱) اظهار داشت که پژوهش‌گران زیادی بر اهمیت محیط خانواده به عنوان چارچوبی برای توسعه‌ی رهبری تأکید داشته‌اند. چند دهه پیش باس (۱۹۶۰) بیان داشته است که عوامل خانوادگی می‌تواند به شکل‌گیری قصد و نیت رهبری در افراد کمک کند. پدرها و مادرهایی که محیطی را برای فرزندان‌شان مهیا می‌کنند که در آن محیط به آنان فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را می‌دهند، می‌توانند به افزایش اعتماد به نفس در میان فرزندان‌شان کمک کنند و آن‌ها تمایل داشته باشند در آینده نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرند (اولیور و دیگران، ۲۰۱۱: ۵۳۵-۵۴۴).

در پژوهشی که توسط هاردی^۵ و همکاران (۲۰۱۰) انجام شد، به رفتارهای رهبری مربیان و معلمان و نگرش آنان نسبت به آموزش افراد توجه شده و بیان شد شیوه‌ای که آنان در آموزش‌های خود اتخاذ

1- Chan

2- Judge

3- Vinkenburg

4- Oliver

5- Hardy

می‌کنند بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری افراد تأثیرگذار است؛ به بیان دیگر، آموزه‌های معلمان بر شکل‌گیری نگرش فرد تأثیرگذار است. همچنین اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری فرد نسبت به امور مختلف، بر شکل‌گیری قصد و نیت رهبری فرد تأثیرگذار است (هاردی و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۰-۳۲). در پژوهش وستابی^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، نگرش فرد نسبت به کسب‌وکار و هنجارهای ذهنی که از آن کسب‌وکار در ذهن فرد شکل گرفته به‌عنوان عواملی که بر قصد و نیت وی برای انجام امور مختلف تأثیر می‌گذارد، نام برده شده است؛ که این قصد و نیت به نوبه خود بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد (وستابی، پروبست و لی، ۲۰۱۰: ۴۸۱-۴۹۵).

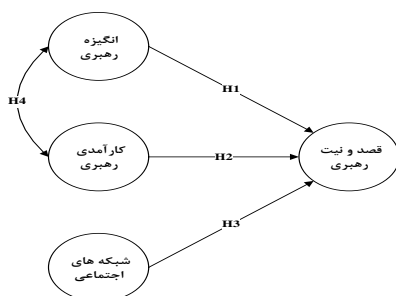
در پژوهش کروگر^۲ و همکاران (۲۰۰۰)، بیان شد ارزش‌هایی که فرد انتظار دارد در محیط کار کسب کند منجر به نگرش و حرکت وی به سمت آن فعالیت می‌گردد و این امر به قصد و نیت فرد راجع به مسائل مختلف جهت می‌دهد. همچنین اعتقادات هنجاری فرد منجر به شکل‌گیری هنجارهای درونی و ذهنی در فرد می‌شود که این امر نیز در شکل‌گیری قصد و نیت رهبری تأثیرگذار است؛ مورد دیگری که در شکل‌گیری قصد و نیت فرد مهم است، کارآمدی فرد است که آن را درون خود احساس می‌کند و این امر منجر به شکل‌گیری ذهنیت در فرد برای انجام امور خود می‌باشد (کروگر، ریلی و کارسرو، ۲۰۰۰: ۴۱۱-۴۳۲).

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی پژوهش‌های مختلف، با استناد به پژوهش چان و همکاران متغیرهای انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری به‌عنوان متغیرهای اثرگذار بر قصد و نیت رهبری در نظر گرفته شده است؛ همچنین متغیرهای کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری به‌عنوان متغیرهایی که به بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند در نظر گرفته شده (چان و دیگران، ۲۰۱۲: ۷۳-۸۸). همچنین با توجه به نقشی که شبکه‌های اجتماعی اعم از خانواده، اساتید و معلمان فرد، دوستان و شبکه‌های اجتماعی مجازی در شکل‌دهی قصد و نیت افراد در امور مختلف دارد، این متغیر نیز توسط نگارندگان به مدل مفهومی پژوهش اضافه شده است، تا تأثیر آن بر قصد و نیت رهبری سنجیده شود. در نهایت، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ است.

1- Westaby

2- Krueger



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل ارائه شده، توضیحاتی راجع به متغیرهای آن بیان خواهد شد؛ شبکه های اجتماعی: در برگزیده خانواده، دوستان، معلم ها و مربیان، شبکه های اجتماعی مجازی و دانشگاه ها و انجمن ها می باشد؛ که می توانند در شکل گیری قصد و نیت رهبری فرد مؤثر باشند. کارآمدی رهبری: افرادی که خود را در نقش های رهبری کارآمد می بینند معمولاً توانایی هدایت کردن افراد به سوی اهداف مشترک را در خود احساس می کنند؛ همچنین توانایی انگیزه دادن به افراد برای انجام هر چه بهتر کارهایشان را دارند (چان و دیگران، ۲۰۱۲، ۷۳-۸۸).

انگیزه رهبری: افرادی که انگیزه ی لازم را برای رهبری دارند معمولاً از اینکه رهبری یک گروه یا پروژه را بر عهده بگیرند افتخار می کنند و اغلب از هدایت کردن دیگران احساس خشنودی و رضایت خاطر دارند (چان و دیگران، ۲۰۱۲، ۷۳-۸۸).

قصد و نیت رهبری: به معنای برنامه ریزی فرد برای آینده خود است و اینکه تمایل داشته باشد نقش های رهبری را بر عهده بگیرد. افرادی که به طور جدی قصد و نیت رهبری دارند، هدف اصلی خود را رسیدن به بالاترین جایگاه رهبری و مدیریت در سازمان می دانند (چان و دیگران، ۲۰۱۲، ۷۳-۸۸).

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش به صورت زیر بیان می شوند:

فرضیه نخست: انگیزه رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: کارآمدی رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: شبکه های اجتماعی بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری بر یکدیگر تأثیر متقابل مثبت و معناداری دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و همچنین مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های شهر تهران تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری در دسترس است، و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. به منظور برآورد انحراف معیار (δ)، حدود ۳۰ پرسش‌نامه بین دانشجویان توزیع و انحراف معیار متغیر کلیدی پژوهش که قصد و نیت رهبری می‌باشد به مقدار $0/523$ به دست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

روایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روایی محتوا و روایی سازه بررسی شد. روایی محتوا پس از مراجعه به کارشناسان و اساتید موردبررسی قرار گرفت و پس از بیان نظرات صاحب‌نظران تعدادی از پرسش‌ها اصلاح شدند. روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی در نرم‌افزار SPSS بررسی شد. از معیار KMO و سطح معناداری بارتلت برای بررسی روایی سازه استفاده شده است. با توجه به نتایج جدول ۱ مشخص می‌شود متغیرهای پژوهش از نظر روایی سازه مورد تأیید می‌باشند.

جدول ۱- وضعیت پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد پرسش‌ها	پژوهشگر و سال	ضریب آلفای کرونباخ	معیار KMO	سطح معناداری بارتلت
شبکه‌های اجتماعی	۵	نگارندگان	۰/۷۵۲	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰
انگیزه رهبری	۵	(چان و دیگران، ۲۰۱۲)	۰/۸۶۴	۰/۸۵۱	۰/۰۰۰
کارآمدی رهبری	۵	(چان و دیگران، ۲۰۱۲)	۰/۸۶۷	۰/۸۶۳	۰/۰۰۰
قصد و نیت رهبری	۲	(چان و دیگران، ۲۰۱۲)	۰/۸۰۶	۰/۵۰	۰/۰۰۰
کل پرسش‌نامه	۱۷		۰/۸۲۲		

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری پرسشنامه اطلاعاتی راجع به ویژگی جمعیت‌شناختی پاسخگویان به دست آمد ۴۰/۶ درصد پاسخگویان زن و ۵۹/۴ درصد مرد بوده‌اند. ۱۵/۷ درصد پاسخگویان ۲۰ سال و کمتر سن داشته‌اند؛ ۵۷/۱ بین ۲۱ تا ۲۵ سال سن داشته‌اند و مابقی ۲۶ سال و بالاتر بوده‌اند. ۳۴/۲ درصد پاسخگویان دانشجویان دانشگاه تهران، ۳۱/۷ درصد دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و مابقی

دانشجویان دانشگاه‌های علوم اقتصادی، شهید بهشتی، صنعتی شریف، الزهرا و علم و صنعت بوده‌اند. سایر اطلاعات در جدول ۲ قابل مشاهده است.

وضعیت میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۳ قابل مشاهده است. متغیر شبکه‌های اجتماعی با میزان ۴/۳۴ دارای بالاترین میانگین نمرات بوده است و کمترین میانگین مربوط به متغیر قصد و نیت رهبری با مقدار ۳/۸۸ است؛ همچنین متغیر شبکه‌های اجتماعی با مقدار ۰/۵۱ دارای کمترین انحراف معیار و متغیر قصد و نیت رهبری با مقدار ۰/۸۸ دارای بیشترین انحراف معیار بوده است.

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت شناختی

دانشگاه محل تحصیل							وضعیت تأهل			جنسیت		
علم و صنعت	الزهرا	صنعتی و حرفه‌ای	شهید بهشتی	علوم اقتصادی	طباطبائی علامه	تولید	متاهل	مجرد	مرد	زن		
۱۷	۲۳	۴۳	۹۴	۱۰۵	۲۶۵	۲۸۶	۱۰۱	۷۴۰	۵۰۱	۳۴۳	فراوانی	
۲	۲/۸	۵/۱	۱۱/۲	۱۲/۶	۳۱/۷	۳۴/۲	۱۲	۸۸	۵۹/۴	۴۰/۶	فراوانی نسبی	
درآمد (میلیون تومان)			مقطع تحصیلی				سن					
بالاتر از ۳	۳ تا ۱	کمتر از ۱	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	۳۵ و بالاتر	۳۱ تا ۳۵	۲۶ تا ۳۰	۲۱ تا ۲۵	۲۰ و کمتر		
۱۱۷	۴۱۳	۲۶۹	۱۷	۴۴۳	۳۷۹	۱۱	۲۰	۱۹۸	۴۸۰	۱۳۲	فراوانی	
۱۴/۶	۵۱/۷	۳۳/۷	۲	۵۲/۸	۴۵/۲	۱/۳	۲/۴	۲۳/۵	۵۷/۱	۱۵/۷	فراوانی نسبی	

جدول ۳- وضعیت میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

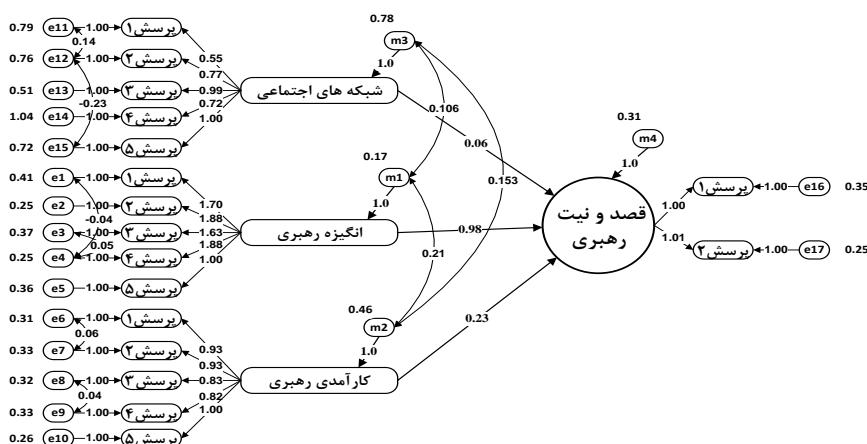
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار
شبکه‌های اجتماعی	۴/۳۴	۰/۵۱
انگیزه رهبری	۴/۰۱	۰/۷۱
کارآمدی رهبری	۳/۹۵	۰/۶۷
قصد و نیت رهبری	۳/۸۸	۰/۸۸

در این پژوهش برای بررسی و آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار آموس^۱ استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌طور معمول، ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری است. بر مبنای مدل اندازه‌گیری، پژوهش‌گر تعریف می‌کند که کدام متغیرهای مشاهده‌پذیر (یا شاخص‌ها) می‌توانند جهت اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مورد استفاده قرار بگیرند. در مدل‌های ساختاری روابط علی و معلولی بین متغیرهای پنهان مشخص می‌شوند. به بیان دیگر در مدل ساختاری روابط بین متغیرهای پنهان مشخص می‌شوند (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱، ص ۴۶). برای آزمون مدل پژوهش، نخست مدل‌های اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. وضعیت شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش در حالت اولیه و در حالت اصلاح شده در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- وضعیت شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل اولیه	مدل اصلاح شده	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۰/۰۰	۰/۰۰	$P(\chi^2) > 5\%$
	نیکویی برازش	GFI	۰/۹۳۳	۰/۹۶۰	$GFI > 90\%$
شاخص‌های برازش تطبیقی	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۱۱	۰/۹۴۳	$AGFI > 90\%$
	برازش هنجار نشده	NNFI(TLI)	۰/۹۲۷	۰/۹۶۱	$NNFI > 90\%$
	برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲۲	۰/۹۵۴	$NFI > 90\%$
	برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳۸	۰/۹۶۹	$CFI > 90\%$
	برازش نسبی	RFI	۰/۹۰۷	۰/۹۴۱	$RFI > 90\%$
شاخص‌های برازش مقتصد	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۳۸	۰/۹۶۹	$IFI > 90\%$
	برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۷۹	۰/۷۵۰	$PNFI > 50\%$
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۴	۰/۰۴۷	$RMSEA < 10\%$
	کای دو بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۴/۴۶۸	۲/۸۴۲	بین ۱ تا ۳

با توجه به شاخص‌های برازش، شاخص‌های برازش مطلق و شاخص‌های برازش تطبیقی از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشند. نکته قابل توجه آن که میزان قابل قبول برای سطح معناداری کای اسکور، مقدار بیشتر از ۵ درصد می‌باشد. در این پژوهش میزان سطح معنی‌داری برای مدل اولیه این پژوهش برابر مقدار ۰/۰۰۰ است. اما بدین دلیل که شاخص سطح معنی‌داری به اندازه نمونه حساس می‌باشد، به طوری که در نمونه‌های کوچک، زمانی که این شاخص بیشتر از مقدار ۵ درصد باشد، مدل تأیید می‌شود، بدون آنکه مدل درست باشد و در نمونه‌هایی با اندازه بزرگ مدل پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد، حتی اگر درست باشد (هاکس و بچگر، ۱۹۹۸: ۳۵۷-۳۷۳) و (پوگسک، تامر و وان آی، ۲۰۰۳). بنابراین، این شاخص برای مدل پژوهش با اندازه نمونه بزرگ (۸۴۵) نمی‌تواند شاخص مناسبی باشد و با توجه به اینکه مقدار بیشتر شاخص‌های برازش اولیه، مناسب‌اند، مدل مورد تأیید قرار گرفته است. در بین شاخص‌های برازش مقتصد، کای دو به‌هنگار شده به درجه آزادی وضعیت مناسبی ندارد، بنابراین پس از اعمال تغییراتی مدل بار دیگر مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۴ نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری بر روی مدل ساختاری اصلاح شده را نیز نشان می‌دهد. پس از تغییرات در مدل، مقدار کای دو به‌هنگار شده به درجه آزادی برابر با ۲/۸۴۲ به دست آمد و این نشان از تأیید مدل دارد و به این معنی است که داده‌های تجربی و مدل نظری پژوهش بر یکدیگر منطبق هستند. در شکل ۲ مدل مفهومی اصلاح شده به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل مفهومی اصلاح شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده

پس از برازش کلی مدل پژوهش، نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. معناداری شاخص‌های جزئی مدل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج برازش جزئی مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی		
					<-->	<-->	
نخست	***	۷/۸۶۹	۰/۱۲۵	۰/۹۸۱	قصد و نیت رهبری	<-->	فرضیه‌های تأییدشده
دوم	***	۳/۴۲۹	۰/۰۶۸	۰/۲۳۳	قصد و نیت رهبری	<-->	
سوم	۰/۰۳۲	۲/۱۴۹	۰/۰۳۲	۰/۰۶۹	قصد و نیت رهبری	<-->	
چهارم	***	۱۱/۷۴۷	۰/۰۱۸	۰/۲۱۱	کارآمدی رهبری	<-->	
	***	۶/۳۶۳	۰/۰۱۷	۰/۱۰۶	شبکه‌های اجتماعی	<-->	روابط جدید
	***	۵/۸۲۶	۰/۰۲۶	۰/۱۵۳	شبکه‌های اجتماعی	<-->	

برآوردهای مربوط به روابط متغیرهای مدل نشان داده شده است. اگر مقدار ستون معناداری برای هر رابطه کمتر از ۵ درصد باشد، به مفهوم آن است که برآورد تعیین‌شده، معنادار بوده و بایستی در مدل اندازه‌گیری ابقا شود. علامت (***) در این ستون به مفهوم آن است که مقدار بسیار ناچیز و نزدیک به صفر می‌باشد (کمتر از ۰/۰۰۱) (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱: ۲۳۳). با توجه به اطلاعات جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵ می‌توان نسبت به تأیید یا رد فرضیه‌ها اقدام نمود. انگیزه رهبری با ضریب تأثیر ۰/۹۸۱ بر قصد و نیت رهبری فرد تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارآمدی رهبری با ضریب تأثیر ۰/۲۳۳ بر قصد و نیت رهبری رابطه مثبت و معناداری دارد؛ علاوه بر آن شبکه‌های اجتماعی با مقدار برآورد شده ۰/۰۶۹ نیز بر قصد و نیت رهبری اثر مثبت و معناداری دارد و انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری با ضریب تأثیر ۰/۲۱۱ دارای تأثیر متقابل بر یکدیگرند. علاوه بر فرضیه‌های تأییدشده دو رابطه جدید نیز به دست آمد. انگیزه رهبری و شبکه‌های اجتماعی با ضریب تأثیر ۰/۱۰۶ دارای تأثیر مثبت و

معنادار بر یکدیگرند؛ همچنین کارآمدی رهبری و شبکه‌های اجتماعی با ضریب تأثیر ۰/۱۵۳ دارای اثر مثبت و معنادار بر یکدیگرند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر قصد و نیت رهبری پرداخته شده است. پس از آزمون مدل مفهومی پژوهش مشخص شد کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته با یافته پژوهش چان و همکاران (۲۰۱۲) که بیان داشتند کارآمدی رهبری و انگیزه رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر مثبت و معناداری دارد هم‌خوانی دارد؛ علاوه بر آن کروگر و همکاران (۲۰۰۰) نیز بیان داشتند که کارآمدی رهبری بر قصد و نیت رهبری تأثیر دارد. فرضیه دیگری که در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت شبکه‌های اجتماعی است که رابطه مثبت و معنادار آن بر قصد و نیت رهبری تأیید شد. این یافته نیز با یافته پژوهش پژوهشگرانی چون جاج و همکاران (۲۰۱۱)، اولیور (۲۰۱۱) و هاردی و همکاران (۲۰۱۰) که بر محیط کار، محیط خانواده و معلم‌ها و مربیان بر قصد و نیت رهبری افراد تأکید داشتند هم‌خوانی دارد. فرضیه دیگر که در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت وجود رابطه متقابل انگیزه رهبری و کارآمدی رهبری بر یکدیگر است. این یافته با یافته پژوهش چان و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد. علاوه بر فرضیه‌های تأییدشده، دو رابطه جدید نیز شناسایی شد. در این پژوهش مشخص شد کارآمدی رهبری و شبکه‌های اجتماعی؛ و انگیزه رهبری و شبکه‌های اجتماعی بر یکدیگر رابطه متقابل مثبت و معنادار دارند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان راهکارهایی را به مدیران پیشنهاد کرد؛ با توجه به اهمیت نقش رهبران در اداره‌ی یک سازمان و همسو کردن اهداف رئیس با مرئوسین، وجود رهبرانی که از شایستگی کافی در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری دارا باشند اهمیت زیادی دارد. برای اینکه در یک سازمان بتوان رهبران شایسته و دارای صلاحیت را به درستی شناسایی نمود، لازم است به مواردی که بر قصد و نیت رهبری افراد تأثیرگذار است توجه ویژه‌ای نمود؛ چراکه توجه به مسائلی که اهمیت زیادی در این باره ندارد موجب اتلاف هزینه و وقت خواهد شد؛ به همین جهت شناسایی عوامل

اثرگذار بر قصد و نیت رهبری و به دنبال آن شناسایی افراد واجد شرایط با توجه به این عوامل شناسایی شده کمک‌های زیادی در انتخاب این چنین افرادی خواهد نمود. یکی از مهم‌ترین عوامل شناسایی شده در افراد که بر قصد و نیت رهبری آنان تأثیرگذار است کارآمدی رهبری در فرد است. افرادی در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری کارآمد می‌باشند که توانایی هدایت کردن افراد به سمت امور مختلف را داشته باشند و مدیران برای انتخاب کردن چنین نقش‌هایی می‌توانند با بررسی سوابق فرد در این زمینه به این مسئله پی ببرند؛ بدین صورت که اگر فرد در گذشته سابقه‌ی رهبری بخشی از سازمان را بر عهده داشته آیا دارای تجربه موفقیت آمیزی در این زمینه بوده است یا خیر؛ همچنین با قراردادن فرد در موقعیت‌های مختلف این موضوع را مورد بررسی قرار داد، بدین صورت که قبل از اینکه سکن رهبری یک بخش مهم و بزرگ به فرد داده شود به طور موقت او را در بخش‌های کوچک به کار گماشت تا توانایی فرد را در این بخش مشاهده نمود که اگر فرد توانست عملکرد موفقیت‌آمیزی در آن بخش داشته باشد بتوان رهبری بخش‌های بزرگ‌تر سازمان را نیز به وی واگذار کرد. اگر فرد کارآمدی خود را در این باره توانست به خوبی نشان دهد پس می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین عواملی که بر قصد و نیت رهبری تأثیرگذار است را دارا می‌باشد و می‌توان به وی به‌عنوان رهبر یک بخش یا سازمان اعتماد نمود. یکی دیگر از عواملی که بر قصد و نیت رهبری افراد مؤثر است انگیزه فرد در بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری است. رهبری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های سازمان است که در رشد و پیشرفت آن تأثیر زیادی دارد، برای اداره‌ی بهتر یک سازمان باید افرادی را در بخش رهبری سازمان به کار گماشت که از انگیزه کافی برای این کار برخوردار باشند و دادن نقش‌های رهبری به افرادی که فاقد انگیزه رهبری هستند و تنها به دلیل اینکه دارای سابقه‌ی خدمتی بالایی می‌باشند و یا اینکه طبق روابط نقش رهبری را به فرد داده باشند، موجب مشکلاتی برای سازمان خواهد شد. عامل دیگری که تأثیر آن بر قصد و نیت رهبری افراد مورد تأیید قرار گرفت شبکه‌های اجتماعی است که با توجه به نقش مهم رهبری و وجود رهبران با کفایت در سازمان، می‌بایست عواملی که در محیط پیرامون فرد هستند وی را از این جهت آماده کنند؛ به‌عنوان مثال مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با شناسایی افرادی که علاقه زیادی نسبت به برعهده‌گیری نقش‌های رهبری دارند، آنان را با وظایف رهبری آشنا سازند. با واگذاری رهبری بخش‌های کوچکی از دانشگاه‌ها مانند انجمن‌های علمی، برگزاری سمینارها و جشنواره‌ها و مواردی از این دست این تجربه

را برای افراد فراهم کنند که پس از اتمام تحصیلاتشان از این حیث افرادی بی تجربه نباشند. همچنین شبکه‌های اجتماعی با ارائه مطالبی راجع به ویژگی‌های رهبران و ارائه امکاناتی در جهت اینکه افراد بتوانند با رهبران اثرگذار سازمان‌ها ارتباط داشته باشند و از تجارب آنان استفاده کنند، در این باره کمک زیادی خواهند کرد. علاوه بر آن، دانشگاه‌ها با دعوت از رهبران موفق و ارائه تجارب این افراد از زبان خودشان، کمک زیادی به تقویت این روحیه در افرادی که علاقه‌مند به بر عهده‌گیری نقش‌های رهبری هستند خواهد نمود.

منابع

- ابارشی، ایمان، و حسینی، سمیه. (۱۳۹۱). مدل‌سازی معادلات ساختاری. تهران: جامعه‌شناسان.
- جان مشایخ، پریا، و برزیده، الهام. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک رفتار رهبری معلم بر خلاقیت دانش‌آموزان ابتدایی شهرستان کازرون. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۱(۶)، ۱۳۱-۱۴۴.
- جوهری کامل، مجتبی، و کوثر نشان، مصطفی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان‌یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۲۵)، ۱۹-۳۲.
- حسینی سرخوش، سام، فرهی بوزنجانی، بهرام، و سنجقی، ملیکا. (۱۳۸۸). اثر میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۲(۱)، ۸۷-۱۰۵.
- دانایی فرد، حسام، حسینی، سمیه، و میرزایی، شهرام. (۱۳۹۲). روش پژوهش مقدماتی. تهران: صفار (اشراقی).
- سیادت پور، ساسان، و مختاری پور، مرتضی. (۱۳۸۸). رهبری تیمی در سازمان بر اساس نقش سازمانی و فرهنگ ملی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی اصفهان). *اندیشه‌های مدیریت*، ۳(۱)، ۱۹۱-۲۱۹.
- فرازجا، مراد، و خادمی، میثم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۶(۴)، ۴۹-۶۹.
- قلی زاده، مهدی، فانی، علی، و احمدوند، علی. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۱(۲۸)، ۲۹-۴۵.
- گل پرور، محمد، و وکیلی، ندا. (۱۳۸۹). نقش واسطه‌ای غنی‌سازی شغل در رابطه مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا با تعهد عاطفی کارکنان. *فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*، ۵(۱۲)، ۶۷-۷۷.
- مؤمنی، محسن، و فعال قیومی، علی. (۱۳۹۱). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: مؤلف.
- Chan, K. Y., R. Ho, M.-h., S. Chernyshenko, O., Bedford, O., A. Uy, M., Gomulya, D., et al. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior* 81, 81(1), 73-88.
- Cleavenger, D. J., & Munyon, T. P. (2013). It's how you frame it: Transformational leadership and the meaning of work. *Business Horizons*, 56(3), 351—360.
- Ewen, C., Wihler, A., Blickle, G., Oerder, K., Ellen, B., Douglas, C., et al. (2013). Further specification of the leader political skill—leadership effectiveness relationships: 14-Transformational and transactional leader behavior as mediators. *The Leadership Quarterly*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.03.006>.
- Hardy, L., A. Arthur, C., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., et al. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 20-32.

- Hox, J., & Bechger, T. (1998). An Introduction to structural equation modeling. *Science Review*, 11, 357-373.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Muller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331-341.
- Kissi, J., Dainty, A., & Tuuli, M. (2013). Examining the role of transformational leadership of portfolio managers in project performance. *International Journal of Project Management*, 31(4), 485-497.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing* 15., 15(5-6), 411-432.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F. J., Tomás, I., Peiró, J. M., & Schöbel, M. (2013). Empowering team leadership and safety performance in nuclear power plants: A multilevel approach. *Safety Science*, 51(1), 293-301.
- Oliver, P. H., Gottfried, A. W., Guerin, D. W., Gottfried, A. E., Reichard, R., & Riggio, R. E. (2011). Adolescent family environmental antecedents to transformational leadership potential: A longitudinal mediational analysis. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 535-544.
- Parr, A. D., Hunter, S. T., & Ligon, G. S. (2013). Questioning universal applicability of transformational leadership: Examining employees with autism spectrum disorder. *The Leadership Quarterly*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.04.003>.
- Pugesek, B., Tomer, A., & Von Eye, A. (2003). *Structural Equation Modeling: Applications in ecological and evolutionary biology*. Newyork: Cambridge university press.
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. (2013). Leadership effects on innovation propensity: A two-factor full range leadership model. *Journal of Business Research*, 66(10), 2116-2129.
- Vinkenburg, C. J., Van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 10-21.
- Westaby, J. D., Probst, T. M., & Lee, B. C. (2010). Leadership decision-making: A behavioral reasoning theory analysis. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 481-495.