



بررسی رابطه سبک رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

تارا قحطانیان^۱، محمود تعجبی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

tara.ghahtanian@gmail.com

^۲ استادیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

m.taajobi@basu.ac.ir

۰۹۱۸۱۱۱۷۹۱۲

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۵۹۳ نفر (۱۶۸ نفر زن و ۴۴۴ نفر مرد) بود. حجم نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۳۴ نفر (۶۴ نفر زن و ۱۷۰ نفر مرد) با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۶)، سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. روایی محتوای پرسشنامه ها مورد تایید متخصصان قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش، از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ برای پرسشنامه رهبری اصیل و ۰/۷۶ برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (جدول، فراوانی، درصد، نمودار، میانگین و انحراف معیار) و از روش های آمار استنباطی (آزمون T تک گروهی، آزمون کارموگراف، اسمیرونوف ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) استفاده شد. نتایج نشان داد میزان رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از مقدار متوسط (۳) است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام حاکی از آن است که از بین مولفه های رهبری اصیل، مولفه چشم انداز اخلاقی درونی شده بیش ترین توان را در پیش بینی سرمایه اجتماعی کارکنان دارد و همچنین از بین مولفه های رهبری اصیل مولفه شفافیت ارتباطی کمترین توان را در پیش بینی سرمایه اجتماعی کارکنان دارند.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی

۱- مقدمه

در عصر جدید و در کشاکش رقابت میان جوامع، کشورها در تلاش هستند تا نقش آموزش و به ویژه آموزش عالی را در توسعه ملی و ارتقای دانش و تکنولوژی مورد توجه قرار دهند؛ از این، رو نقش آموزش عالی در توسعه، اجتناب ناپذیر است (ثابتی، سپهر و احمدی، ۱۳۹۳). در دنیای کنونی، باتوجه به تغییرات سریع و پیچیده شدن محیط، رهبران سازمان ها با مشکلات غیر قابل پیش بینی روبه رو شده اند که انعطاف پذیری بالای آنها در رفع مشکلات و مواجهه با محیط پر تلاطم پیرامون سازمان ها را می طلبد و سازمان هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند (معظمی و فضلعلی، ۱۴۰۲). میزان اثربخشی جمعی افراد، تیم ها، گروه ها و سازمان ها در گرو کیفیت رهبری است، به همین جهت مطالعه رهبری در سازمان ها به یک بخش مهم و بی پایان در پژوهش های سازمانی تبدیل شده است (آراد و محمد داودی، ۱۴۰۱: ۲۸۲) و به نظر می رسد رهبری اصیل می تواند پاسخگوی چالش هایی باشد که سازمان های خواستار رونق و ترقی و از جمله سازمان های آموزشی با آنها مواجه



اند) براتی و عرضی، ۱۳۹۵ به نقل از رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸: ۱۲۳). برای اینکه رهبری اصیل واقعی خود را کشف کنید، باید متعهد به توسعه خود باشید، دقیقاً مانند نوازندگان و ورزشکاران. رهبران اصیل با عمل بر اساس ارزش ها و اصول خود و حتی با پذیرش ریسک های بزرگ، خودآگاهی خود را به منصفه حضور می رسانند، به علاوه آنان یک تیم پشتیبانی قوی در اطراف خود جمع می کنند تا در مسیر زندگی پایدار خود باقی بمانند؛ این تیم در مواقع تردید توصیه می کنند و در لحظات شادی شریک هستند. رهبران اصیل می دانند که هدف رهبری، موفقیت آن ها با داشتن زیردستانی وفادار نیست. آن ها نه تنها به اطرافیان خود الهام می بخشند بلکه به آنان قدرت می دهند تا رهبری کنند (حلاف زاده، ۱۴۰۱: ۲۳ تا ۲۵).

امروزه در کنار سرمایه های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته و بحث و پژوهش در مورد آن در سال های اخیر رشد فزاینده ای داشته است (سوگوان، ۲۰۱۴: ۱۰۴). سرمایه اجتماعی را می تواند به عنوان یک منبع اجتماعی تعریف کرد که این منبع تحقق اهدافی را ممکن می سازد که دستیابی به آنها دشوار یا پرهزینه است (هررو و هیوز، ۲۰۱۹). مفهوم سرمایه اجتماعی اگرچه قدمت زیادی دارد و بسیار رایج است، اما یکی از مفاهیم مورد بحث است و تعریف آن فاقد توافق افراد است. از سوی دیگر، تمایز بین مفهوم سرمایه اجتماعی که در آثار بورديو، کلمن، سامپسون، پاتنام و فوکویاما وجود دارد، همچنان مورد استفاده قرار می گیرد (راجرز و همکاران، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی هنگامی به وجود می آید که روابط میان کارکنان به شیوه ای دگرگون شده باشد که هر یک از آنان بتوانند به راحتی نقش و وظیفه خود را انجام دهند. از این رو، فضای مبتنی بر تفاهم، صداقت، اعتماد و همکاری به افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نهایت بهره وری سازمان می انجامد (زارع شاه آبادی، اسلامی و مهمدی پور خراسانی، ۱۳۹۸: ۸۸). سرمایه اجتماعی از موضوعات جدید و مهم در حوزه علوم انسانی است که می تواند بر موارد متعددی از جمله سازمان و مدیریت تاثیر بگذارد و می تواند موجب یکپارچگی در میان اعضای سازمان گردد و هنجارها و باورهای مهم در شبکه اجتماعی قوی می تواند جایگزین کنترل های رسمی گردد (پارسا ضیابری و داروئیان، ۱۴۰۰: ۸). سرمایه اجتماعی را می تواند به عنوان یک منبع اجتماعی تعریف کرد که این منبع تحقق اهدافی را ممکن می سازد که دستیابی به آنها دشوار یا پرهزینه است (هررو و هیوز، ۲۰۱۹).

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی از موضوعات جدید و مهم در حوزه علوم انسانی است؛ می تواند بر موارد متعددی از جمله سازمان و مدیریت تاثیر بگذارد و مزایای زیاد و متعددی را برای سازمان دارد؛ همچنین سرمایه اجتماعی موجب یکپارچگی در میان اعضای سازمان شده و هنجارها و باورهای مهم در شبکه اجتماعی قوی می تواند جایگزین کنترل های رسمی گردد (پارسا ضیابری و داروئیان، ۱۴۰۰: ۸). مفهوم سرمایه اجتماعی را می توان به عنوان زمینه ای در نظر گرفت که از طریق هماهنگی اجتماعی در قالب های اعتماد متقابل، هنجارهای اجتماعی و تعامل دوجانبه، خود را نشان می دهد. همچنین می توان استدلال کرد که مفهوم سرمایه اجتماعی ناشی از شبکه های اجتماعی است که منابع متعددی مانند کمک های اجتماعی، دانش و اعتبار را ارائه می دهند (راجرز^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). هنگامی که سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف در میان کارکنان یک سازمان افزایش می یابد؛ به نوعی موجب بهبود روابط درون شبکه ای، برقراری روابط مبتنی بر اعتماد میان کارکنان، برقراری هنجارهای مشترک کاری، بیان شفاف الزامات نقش، داشتن اهداف مشترک همسو و برقراری جو و فرهنگ مبتنی بر ارتباط می شود و ارتباطات مبتنی بر اعتماد، دوستی و همدلی در میان کارکنان یک سازمان ارتقا می یابد. بنابراین مدیران و رهبران دانشگاه ها می توانند با استفاده از سازوکارهای رهبری اصیل، تبادلات اجتماعی کارکنان را افزایش داده و روابط اجتماعی واحدهای سازمانی را توسعه داده و با بهبود سرمایه اجتماعی و بهبود ارتباطات درون سازمانی، میزان تماس کارکنان و انتقال تجربیات و دانش در میان کارکنان بیشتر می شود سازمانی که از سرمایه اجتماعی قدرتمند برخوردار است، جوی سرشار از احترام، دوستی، صمیمیت و صداقت را به وجود می آورند و اعضای آن دارای اهداف مشترک، و هنجارهای مشخص و فرهنگ قوی سازمانی هستند و الزامات نقش به خوبی برای ایشان آشکار می باشد (هادیان و رحیمی، ۱۴۰۰: ۱۹۹). همان طور که سرمایه اجتماعی برای بسیاری از تخصص ها مهم است، سرمایه اجتماعی اعضای دانشگاه در زندگی حرفه ای آن ها بسیار با اهمیت است و سرمایه اجتماعی بالاتر سبب عملکرد شغلی بالاتر آنان می شود (چیفچی و کاراداغ، ۲۰۲۲).

[در نتیجه] افراد، منابع سرمایه اجتماعی خود را از طریق مشارکت در زندگی اجتماعی می سازند و اگرچه در طول زندگی خود این کار را انجام می دهند، اما مهم ترین دوره آن دوران کودکی است، زمانی که فرد هنجارهای رفتاری، عادات و استفاده صحیح از زبان را از خانواده و سایر افراد مهم می آموزد (ویچوکاسکا و توپولسکا، ۲۰۲۱). ضمناً سرمایه اجتماعی نیازمند شدید سرمایه فرهنگی بالا است؛ به عبارت دیگر اگر سرمایه فرهنگی محدود باشد، به سرمایه اجتماعی لطمه وارد خواهد شد. پیوند بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی برای حفظ روابط اجتماعی، ارتقای همکاری و کمک متقابل بین اعضای جامعه و در نهایت دستیابی به انسجام اجتماعی ضروری است (چیفچی و کاراداغ، ۲۰۲۲).

¹ Herrero & Hughes

² Rodgers

³ Çiftçi & Karadag



۱-۱ پیشینه پژوهش

با مرور پیشینه پژوهش می توان گفت که تاکنون رابطه سبک رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی با متغیرهای بسیاری مورد بررسی قرار گرفته است از جمله: آراد و محمد داودی (۱۴۰۱) پژوهشی به منظور شناسایی عوامل موثر بر نهادینه سازی رهبری اصیل انجام داده اند. یافته های این تحقیق نشان داد که ۸ عامل بیشترین نقش را در نهادینه سازی رهبری اصیل در دانشگاه آزاد اسلامی ایفا می نمایند که در میان عوامل مذکور «عوامل اجتماعی» دارای بیشترین امتیاز و در جایگاه اول قرار گرفت. هادیان و رحیمی (۱۴۰۱) نشان دادند نقش میانجی سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در تاثیر رهبری اصیل روی نوآوری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه کاشان مثبت و معنادار شد. طاهرپور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود بین معلمان دوره دوم متوسطه (دختران و پسران) شهر بیرجند نتیجه گرفتند که از آنجا که رهبری اصیل در کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی و بهبود وفاداری سازمانی موثر است، لازم است از طریق برگزاری دوره های آموزشی تخصصی، زمینه و بستر مناسب برای افزایش و ارتقای مهارت های رهبری اصیل فراهم شود. در مقاله دیگری تحت عنوان نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی با میانجی گری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا که توسط سیروس قنبری و جمال عبدالملکی (۱۴۰۰) انجام شد، یافته های پژوهش مبین آن است که رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان و سرمایه اجتماعی آنان است. رسول عباسی، شیلا رفیعی و جبار باباشاهی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاه با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی سازمان» دریافتند که هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی هم به صورت مستقیم و هم از طریق ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. لذا برنامه ریزی برای ارتقای آن در محیط های آکادمیک، یک ضرورت محسوب می شود. خلیقی پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دریافتند که سبک رهبری اصیل از طریق توانمندسازی کارکنان بر جو نوآورانه سازمانی دانشگاه تاثیر دارد، به طوری که مدیران سازمانها با اتخاذ سبک رهبری اصیل میتوانند در توانمندسازی کارکنان نقش داشته و از طریق توانمندسازی، جو نوآورانه ای در راستای تحقق اهداف سازمان و کسب مزیت رقابتی ایجاد نمایند. عبدالله زاده لاله دشتی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و تبیین نقش میانجی سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی پرداختند و نتایج این شد که رهبری اصیل به واسطه سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی تاثیر معنی داری بر کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان دارد. چیفتچی و کاراداغ (۲۰۲۲) در مقاله ای تحت عنوان تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی دانشگاهیان بر عملکرد شغلی فردی آنها دریافتند که سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی می توانند ۳۹ درصد از عملکرد کاری فردی را تشکیل دهند و سرمایه اجتماعی، مهم ترین نیروی محرکه عملکرد شغلی فردی است. این موضوع با بسیاری از مطالعات قبلی از جمله پژوهش های سانتوس و همکاران (۲۰۱۸) و هوانگ و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت داشت. در مقاله دیگری ویتون، ویتینگتون و مسکلیس (۲۰۲۲) در پژوهشی با موضوع «رهبری اصیل: معنا بخشیدن و ایجاد تعامل» نشان دادند که رهبری اصیل بر مشارکت تاثیر مثبت داشته است. کیدا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله «رابطه بین سرمایه اجتماعی محل کار و رهبری اصیل، ساختاری قدرتمند و اشکال ارتباطات به عنوان عوامل مقدم در پرستاران بیمارستان: یک رویکرد چند سطحی مقطعی» دریافتند که رهبری اصیل با تقویت درک متقابل بین اعضا می تواند سرمایه اجتماعی محل کار را بین کارکنان بیمارستان افزایش دهد و از طرف دیگر با بهبود مدیریت، محیط و فرصت های ارتباطی می توان منجر به سرمایه اجتماعی محل کار شد.

۲-۱ اهداف پژوهش

- ۱_ تعیین وضعیت استفاده از سبک رهبری اصیل از نگاه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا.
- ۲_ تعیین وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا.
- ۳_ تعیین رابطه رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا.
- ۴_ پیش بینی سرمایه اجتماعی از طریق مولفه های رهبری اصیل در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا.

¹ Winton, Whittington & Meskelis

² Kida



۳-۱ سؤالات پژوهش

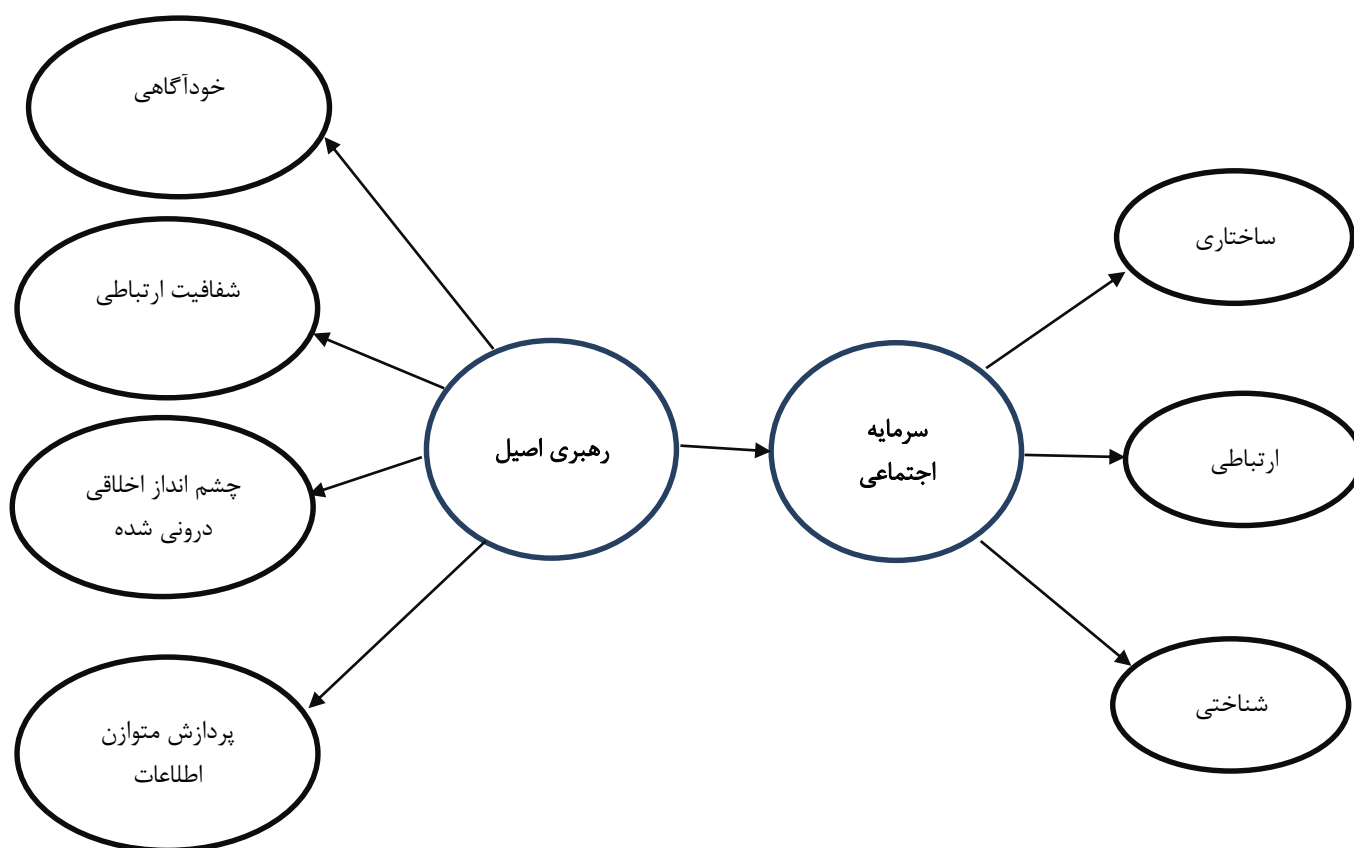
- ۱_ وضعیت استفاده از رهبری اصیل توسط کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟
- ۲_ وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

۴-۱ فرضیات پژوهش

- ۱_ بین رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.
- ۲_ از طریق مولفه های رهبری اصیل می توان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را پیش بینی کرد.

۵-۱ مدل مفهومی پژوهش

برای دستیابی به هدف مهم و اصلی پژوهش بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، می توان مدل مفهومی زیر که عمدتاً از مطالعه رهبری اصیل اولیو و همکاران (۲۰۰۶) و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) است، را ترسیم نمود:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۲- روش شناسی تحقیق



۲-۱ روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر افق زمانی تک مقطعی و روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۵۹۳ نفر بود که مطابق جدول کرجسی و مورگان، نمونه تعیین شد و حجم نمونه ۲۳۴ برآورد و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی جهت انتخاب نمونه پژوهش استفاده گردید. در ابتدای کار برای بررسی و مطالعه موضوع پژوهش و پیشینه پژوهشی، از روش کتابخانه ای و جمع آوری مقالات از طریق جست و جو در سایت های معتبر علمی اقدام گردید و جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده، از روش های آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون های T تک گروهی، همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره گام به گام، کالموگرووف - اسمیرنوف و روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ همچنین برای کلیه محاسبات و تحلیل های آماری این پژوهش از رایانه و نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، آزمون کالموگرووف - اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی ارزیابی وضعیت متغیرهای سبک رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی، T تک گروهی بکار گرفته شد. برای تعیین رابطه ی متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و جهت پیش بینی سبک رهبری اصیل از طریق سرمایه اجتماعی رگرسیون چند متغیره مورد استفاده قرار گرفت.

جدول (۱): پایایی ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه ها)

تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۱۶	۰/۹۲	سبک رهبری اصیل
۲۸	۰/۷۶	سرمایه اجتماعی

۳- یافته های پژوهش

۳-۱ یافته های توصیفی

نتایج پژوهش حاضر بیان گر این است که جامعه آماری پژوهش ۲۳۴ نفر کارمند را شامل می شود که ۶۴ نفر (۷۲/۶ درصد) از نمونه آماری را زنان و ۱۷۰ نفر (۲۷/۴ درصد) مردان تشکیل می دهد. ۱۴ نفر (۶ درصد) مدرک دکتری، ۹۳ نفر (۳۹/۷ درصد) مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰۲ نفر (۴۳/۶ درصد) مدرک کارشناسی و ۲۱ نفر (۹ درصد) مدرک کاردانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند. سابقه خدمت بیش تر کارکنان شرکت کننده در پژوهش ۱۰۲ نفر (۴۳/۶ درصد)، بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند و بیشترین نوع استخدامی کارکنان، ۱۰۸ نفر (۴۶/۲ درصد) رسمی می باشد.

۳-۲ یافته های استنباطی

برای بررسی پیش فرض استفاده از آزمون های آماری پارامتریک از آزمون کالموگرووف - اسمیرنوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا توزیع داده ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه.

جدول (۲) نتیجه آزمون کالموگرووف - اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
سبک رهبری سطح پنج	۲۳۴	۰/۰۵۷	۰/۰۶۳
خوش بینی سازمانی	۲۳۴	۰/۰۴۰	۰/۲۰۰

با توجه به نتایج آزمون کالموگرووف - اسمیرنوف در جدول (۲) می توان اظهار نمود که توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال می باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشد ($p > 0.05$). بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک برای تحلیل سوال ها و فرضیه های پژوهش استفاده کرد.



سوال اول: وضعیت استفاده از رهبری اصیل در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (۶-۴) بررسی وضعیت استفاده از سبک رهبری اصیل از دیدگاه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
سبک رهبری اصیل	۳/۳۸	۰/۷۱	۳	۸/۲۴	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
خودآگاهی	۳/۴۲	۰/۸۳	۳	۷/۸۷	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
شفافیت ارتباطی	۳/۴۵	۰/۷۷	۳	۹/۰۵	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
چشم انداز اخلاقی درونی شده	۳/۴۰	۰/۸۴	۳	۷/۲۳	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
پردازش متوازن اطلاعات	۳/۲۵	۰/۸۴	۳	۴/۵۸	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۴-۶) نشان می‌دهد میانگین استفاده از سبک رهبری اصیل ۳/۳۸ با انحراف معیار ۰/۷۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان میزان استفاده مدیران از هر یک از مولفه های رهبری اصیل (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) بالاتر از حد متوسط است و در حد مطلوبی قرار دارد و در واقع دانشگاه بو علی سینا با مولفه های سبک رهبری اصیل انطباق دارد. یافته هاین سوال با نتایج تحقیقات مرادی (۱۴۰۱) در میان کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران، عسگری (۱۴۰۱) در بین کارکنان و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، خلیقی پور و همکاران (۱۳۹۹) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، عبدالله زاده لاله دشتی (۱۳۹۸) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) در بین کارکنان دانشگاه کاشان و همسویی دارد.

سوال دوم: وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (۷-۴) بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۲	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۳/۳۲	۰/۴۹	۳	۱۰/۰۵	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
ساختاری	۳/۲۶	۰/۵۵	۳	۷/۲۲	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱
رابطه ای	۳/۱۰	۰/۶۲	۳	۲/۵۸	۲۳۳	**۰/۰۱۰
شناختی	۳/۶۰	۰/۷۰	۳	۱۳/۲۵	۲۳۳	**۰/۰۰۰۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۴-۷) نشان می‌دهد میانگین سرمایه اجتماعی ۳/۳۲ با انحراف معیار ۰/۴۹ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p > ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط است. به عبارت دیگر می‌توان گفت میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در هر یک از مولفه های سرمایه اجتماعی مانند بعد ساختاری، بعد رابطه ای و بعد شناختی در وضعیت مطلوبی قرار دارد و در راستای پذیرش ارزشها، هنجار ها و اهداف سازمان، داشتن حس خوب و لذت بردن از شغل خود، اعتمادپذیری و وفاداری به دانشگاه می باشد. این نتیجه با نتیجه پژوهش های چیفتچی و کاراداغ (۲۰۲۲) از میان ۲۸۵۵ دانشجویان کشور ترکیه، ین و چن و سو (۲۰۲۰) در میان ۲۳۰ کارگر در تایوان، سیروس و

۱ - میانگین آماری هر گروه در مقیاس پرسشنامه سبک رهبری اصیل ۳ است زیرا $۱۵ \div ۵ = ۳$

۲ - میانگین آماری هر گروه در مقیاس پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۳ است زیرا $۱۵ \div ۵ = ۳$



عبدالملکی (۱۴۰۰) در میان کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، عباسی و همکاران (۱۳۹۹) بین کل مدیران دانشگاهی و ۲۱۷ نفر کارکنان دانشگاه‌های سراسری غیر پزشکی استان قم، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۸) درمیان معلمان شهر یزد همسویی دارد.

فرضیه اول: بین رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول (۹-۴): بررسی رابطه بین سبک رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	ساختاری	رابطه ای	شناختی	سرمایه اجتماعی
خودآگاهی	ضریب همبستگی	۰/۴۸۴	۰/۳۹۴	۰/۴۹۲
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
شفافیت ارتباطی	ضریب همبستگی	۰/۴۳۷	۰/۴۷۱	۰/۵۲۳
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
چشم انداز اخلاقی درونی شده	ضریب همبستگی	۰/۵۲۹	۰/۴۱۵	۰/۵۵۷
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
پردازش متوازن اطلاعات	ضریب همبستگی	۰/۴۴۴	۰/۳۲۳	۰/۴۶۴
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
سبک رهبری اصیل	ضریب همبستگی	۰/۵۴۶	۰/۴۶۰	۰/۵۸۶
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد=۲۳۴

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۹-۴) نشان داد که بین سبک رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش استفاده از سبک رهبری اصیل در دانشگاه بوعلی سینا، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. به علاوه، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات در دانشگاه بوعلی سینا، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین سبک رهبری اصیل و همه مؤلفه های آن با همه ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه ای و شناختی) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در نتیجه می‌توان دریافت که مدیران دانشگاه بوعلی سینا، سبک رهبری اصیل را تا حد مطلوبی بکار برده و موجب افزایش ذخیره سرمایه اجتماعی سازمان شده اند.

فرضیه دوم: از طریق مؤلفه های رهبری اصیل می‌توان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را پیش بینی کرد.

برای پیش‌بینی سرمایه اجتماعی کارکنان بر اساس مؤلفه های سبک رهبری اصیل و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر سرمایه اجتماعی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است.

قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش فرض های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهمترین پیش فرض رگرسیون، خطی بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. براساس آنچه که در ضریب پیرسون مطرح شده است، روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه اول پژوهش). همچنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است (جدول ۵-۴). علاوه بر این طبق مندرجات جداول (۱۱-۴ و ۱۲-۴)، از آماره دوربین واتسون^۱ برای سنجش مستقل بودن همبستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۹۳ است که نشان می‌دهد باقیمانده ها با هم همبستگی ندارند^۲ و مستقل از هم هستند. همچنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم خطی^۱ بین

^۱. Durbin-Watson

آزمون دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر استفاده می‌شود.

- مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ است. اگر باقیمانده ها با یکدیگر همبستگی نداشته باشند، این آماره نزدیک به ۲ خواهد بود.^۲



متغیرهای مستقل از آماره تولرنس^۲ استفاده شده است. براساس شاخص های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. مقادیر F مشاهده شده در گام های رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده (p<۰/۰۱)؛ یعنی می توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول (۱۱-۴): رگرسیون چندمتغیره گام به گام بین مؤلفه های سبک رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی کارکنان

شاخص ها	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی ی (R)	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	دوربین واتسون
۱	۱۷/۶۹۴	۱	۱۷/۶۹۴	۱۰۴/۴۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۵۷	۰/۳۱۰	۰/۳۰۷	۱/۹۳۹
	۳۹/۳۱۲	۲۳۲	۰/۱۶۹						
	۵۷/۰۰۶	۲۳۳							
۲	۲۰/۲۷۴	۲	۱۰/۱۳۷	۶۳/۷۴۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹۶	۰/۳۵۶	۰/۳۵۰	
	۳۶/۷۳۲	۲۳۱	۰/۱۵۹						
	۵۷/۰۰۶	۲۳۳							

با توجه به مقدار R² تعدیل شده در گام دوم مؤلفه های سبک رهبری اصیل، مجموعاً ۳۵ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی کارکنان را تبیین می کنند. به عبارت دیگر ۳۵ درصد از سرمایه اجتماعی کارکنان، ناشی از مؤلفه های سبک رهبری اصیل دانشگاه است.

جدول (۱۲-۴): نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام به گام برای پیش بینی سرمایه اجتماعی براساس مؤلفه های سبک رهبری اصیل:

شاخص مدل	ضرایب غیراستاندارد	B	میانگین خطای استاندارد	Beta	t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی	
							تولرنس Tolerance	تورم واریانس VIF
۱	مقدار ثابت	۲/۲۱۹	۰/۱۱۲		۱۹/۸۹۵	۰/۰۰۰۱		
	چشم انداز اخلاقی درونی شده	۰/۳۲۵	۰/۰۳۲	۰/۵۵۷	۱۰/۲۱۹	۰/۰۰۰۱	۱	۱
۲	مقدار ثابت	۱/۹۵۹	۰/۱۲۶		۱۵/۵۵۴	۰/۰۰۰۱		
	چشم انداز اخلاقی درونی شده	۰/۲۲۰	۰/۰۴۰	۰/۳۷۶	۵/۴۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸۱	۱/۷۲۱
	شفافیت ارتباطی	۰/۱۷۹	۰/۰۴۴	۰/۲۷۹	۴/۰۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸۱	۱/۷۲۱

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های سبک رهبری اصیل، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (۱۲-۴)، در گام اول مؤلفه چشم انداز اخلاقی درونی شده و در گام دوم مؤلفه شفافیت ارتباطی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی کارکنان داشته و وارد مدل رگرسیون شدند (سایر مؤلفه های سبک رهبری اصیل تأثیر چندانی بر سرمایه اجتماعی کارکنان نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها مؤلفه های چشم انداز اخلاقی درونی شده و شفافیت ارتباطی توانایی پیش بینی سرمایه اجتماعی کارکنان را دارند. تأثیر مؤلفه های چشم انداز اخلاقی درونی شده و شفافیت ارتباطی مثبت و به ترتیب به اندازه های ۰/۳۷۶ و ۰/۲۷۹ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه ها سهم معنی داری در پیش بینی سرمایه اجتماعی کارکنان دارند. بیشترین تأثیر

۱ - در رگرسیون چندمتغیره هیچ یک از متغیرهای مستقل نباید رابطه خطی با سایر متغیرهای مستقل داشته باشند.

۲ - ضریب تولرنس بین ۰ و ۱ در نوسان است. بنابراین، هرچه ضریب تولرنس نزدیک به ۱ باشد، میزان هم خطی کمتر است.



مربوط به مؤلفه چشم انداز اخلاقی درونی شده و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه شفافیت ارتباطی است. ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۱/۹۵۹ + (\text{شفافیت ارتباطی}) ۰/۲۷۹ + (\text{چشم انداز اخلاقی درونی شده}) ۰/۳۷۶ = \text{سرمایه اجتماعی}$$

۴- نتیجه گیری

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه رهبری اصیل با سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. از نظر افق زمانی تک مقطعی و روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی کار شد. همچنین برای کلیه محاسبات و تحلیل‌های آماری این پژوهش از رایانه و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. از دیدگاه کارکنان میزان استفاده مدیران از هر یک از مؤلفه های رهبری اصیل (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات) بالاتر از حد متوسط (۳) است و در حد مطلوبی قرار دارد و در واقع دانشگاه بوعلی سینا با مؤلفه های سبک رهبری اصیل انطباق دارد. یافته ها با نتایج تحقیقات مرادی (۱۴۰۱) در میان کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران، عسگری (۱۴۰۱) در بین کارکنان و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، خلیقی پور و همکاران (۱۳۹۹) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، عبدالله زاده لاله دشتی (۱۳۹۸) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) در بین کارکنان دانشگاه کاشان همسویی دارد. برای اینکه سبک رهبری اصیل را برای مدیران در محیط دانشگاه بتوانیم بهبود ببخشیم می توانیم از روش هایی مثل برگزاری دوره های ضمن خدمت و کارآموزی، برگزاری جلسات مستمر با کارکنان، تأکید بر تواضع و فروتنی رؤسا و مدیران میانی و عملیاتی، رعایت انصاف و عدالت در سیستم پرداخت ها و پاداش، توجه به ارزش های انسانی کارکنان، تأکید قابل توجه بر صداقت و درستکاری مدیران، حمایت از عواطف و احساسات کارکنان و اعتماد به توانایی ها و ظرفیت های کارکنان را مورد توجه قرار داد.

همچنین یافته های تحقیق نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط (۳) است. به عبارت دیگر می توان گفت میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در هر یک از مؤلفه های سرمایه اجتماعی مانند بعد ساختاری، بعد رابطه ای و بعد شناختی در وضعیت مطلوبی قرار دارد و در راستای پذیرش ارزشها، هنجارها و اهداف سازمان، داشتن حس خوب و لذت بردن از شغل خود، اعتمادپذیری و وفاداری به دانشگاه می باشد. این نتیجه با نتیجه پژوهش های چیفتچی و کاراداغ (۲۰۲۲) از میان ۲۸۵۵ دانشگاهیان کشور ترکیه، ین و چن و سو (۲۰۲۰) در میان ۲۳۰ کارگر در تایوان، سیروس و عبدالملکی (۱۴۰۰) در میان کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، عباسی و همکاران (۱۳۹۹) بین کل مدیران دانشگاهی و ۲۱۷ نفر کارکنان دانشگاه های سراسری غیر پزشکی استان قم، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۸) در میان معلمان شهر یزد همسویی دارد. مدیران باید زمان های کاری مجزا (خارج از زمان کاری) برای گردهمایی کارکنان و روسا مشخص کنند و به تقویت روابط افراد درون دانشگاه بپردازند بدین طریق که آنان خود را عضو یک گروه احساس کنند؛ در نتیجه با توسعه جوی حمایتی و ایجاد فضای احترام، اعتماد و ارتباطات باز در محیط کاری فشار روانی و استرس کاری وارده بر کارکنان کاهش خواهد یافت. از طرف دیگر یافته های پژوهش این است که با افزایش استفاده از سبک رهبری اصیل در دانشگاه بوعلی سینا، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش می یابد و بالعکس. به عبارت دیگر می توان گفت که با افزایش خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن اطلاعات در دانشگاه بوعلی سینا، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان افزایش می یابد و بالعکس. همچنین بین سبک رهبری اصیل و همه مؤلفه های آن با همه ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه ای و شناختی) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، مدیران دانشگاه بوعلی سینا، سبک رهبری اصیل را تا حد مطلوبی بکار برده و موجب افزایش ذخیره سرمایه اجتماعی سازمان شده اند ولی باید برای رسیدن به درجه عالی سرمایه، بیش تر تلاش کنند مثلاً میتنزرگ (۲۰۰۴) معتقد است که برای ساختن یک سازمان بهتر، اعضا باید به صورت اجتماعی باشند که از طریق تقویت تعامل متقابل در ارتباطات نیمه رسمی، همدیگر را بهتر درک کنند تا اینکه تمرکز مطلق روی کار داشته باشند. همچنین برای تسهیل سرمایه اجتماعی در محل کار باید فرصت هایی برای رابطه اصیل و خود افشاجاری افراد فراهم شود مثل گردهمایی ها و جشن ها (کیدا و همکاران، ۲۰۲۱: ۵۱۴ و ۵۱۵).

تنها مؤلفه های چشم انداز اخلاقی درونی شده و شفافیت ارتباطی توانایی پیش بینی سرمایه اجتماعی کارکنان را دارند و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه چشم انداز اخلاقی درونی شده و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه شفافیت ارتباطی است. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات انجام شده توسط کیدا و همکاران (۲۰۲۱) در میان پرستاران و مدیران آنان در ژاپن، داوند (۱۴۰۱) در میان اعضای کادر اداری و هیات علمی کادر دانشگاه ایلام، حلاف زاده (۱۴۰۱) در میان پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهدای کارگر یزد، هادیان و رحیمی (۱۴۰۱) در میان کارکنان دانشگاه کاشان، عبدالله زاده لاله دشتی و همکاران (۱۳۹۸) کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، همسو می باشد، چرا که به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. به نقل از



فوکویاما (۱۹۹۵) هر چه قدر ذخیره سرمایه اجتماعی در یک سازمان بیشتر باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات، بخشنامه ها و دستورالعمل ها، شکست تیم ها، افزایش مرخصی ها، تخلفات اداری، ایجاد نهاد های اجرایی و مکانیسم های نظارتی کمتر خواهد شد (لینا و ونبورن، ۱۹۹۹: ۵۴۹)؛ در نتیجه مدیران دانشگاه به عنوان رهبران اصیل باید فضای محیط کار را با ایجاد فرصت هایی برای ارتباط متقابل برای اعتماد پذیری، قبول ارزش ها و اهداف سازمانی و انجام امور مشارکتی و همکاری کارکنان فراهم کنند.

۵- پیشنهادات

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر پیشنهاد هایی ارائه می گردد که می تواند برای مدیران و روسا و کارکنان دانشگاه بوعلی سینا کاربردی باشد:

– با توجه به اینکه رهبری اصیل بر غنی سازی سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت دارد؛ مدیران محترم دانشگاه باید برای رسیدن به اهداف و رسالت های دانشگاه بوعلی سینا، از طریق آموزش مستمر و یادگیری اجتماعی، ارتباط متقابل بین رئیس و مرئوس، افزایش تشکیل تیم های کاری، مشارکت کارکنان در حوزه کاری و چاره جویی برای مشکلات دانشگاه و در نهایت دادن قدرت تفویض اختیار برای اجرای کارها و استقبال از خلاقیت و نوآوری کارکنان، میزان سرمایه اجتماعی دانشگاه را افزایش دهند تا سرزندگی و شادابی را در جامعه دانشگاه خلق کنند.

– مدیران محترم دانشگاه باید باور به مشارکت و فعالیت های تیمی پیدا کنند و با این عقیده امتیازات مادی و غیر مادی برای افزایش جنب و جوش کارکنان در نظر بگیرند تا هویت اجتماعی و یگانگی با دانشگاه را در درون کارکنان بوجود آورند و با محدود کردن رفتار های فرصت طلبانه و تمرکز مطلق روی منافع شخصی، سرمایه اجتماعی را تقویت و حسادت سازمانی کارکنان را کاهش دهند.

– پیشنهاد می گردد موضوع پژوهش با استفاده از روش های تحقیق کیفی یا روش های تحقیق آمیخته نیز مورد مطالعه قرار گیرد زیرا در پژوهش حاضر از روش کمی و پرسشنامه های بسته پاسخ استفاده شد از این رو به کار گیری پرسشنامه ها در کنار مصاحبه می تواند معایب پرسشنامه را تا حدودی جبران کند و داده های بیشتری را وارد پژوهش و مطالعه ما کند.

منابع

۱. آراد، امید، محمد داودی، امیرحسین. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل موثر بر نهادینه سازی رهبری اصیل. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۱۵(۵۵)، ۲۷۷-۳۰۳.
۲. عباسی، رسول، رفیعی، و شیدا، باباشاهی جبار. (۱۳۹۹). رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی سازمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، ۶۴-۷۰.
۳. عبدالله زاده لاله دشتی، مهرزاد، گودرزوندچگینی، مهرداد، و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۸). بررسی همبستگی رهبری اصیل و کارکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و تبیین نقش میانجی سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۲۸(۱۱۲)، ۶۱-۷۲.
۴. پارسا ضیابری، لیلا، و داروئیان، سهیلا. (۱۴۰۰). ارزیابی مدل مدیریت توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی تهران. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)، ۱۲۳۳-۱۲۶۰.
۵. ثابتی، مریم، همایون سپهر، محمد، و احمدی، فخرالدین. (۱۳۹۳). نقش آموزش عالی در توسعه ملی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۶، شماره ۴، ۵۹-۶۰.
۶. حلاف زاده، اسماعیل. (۱۴۰۱). تبیین تاثیر گذاری رهبری اصیل بر بهروزی سازمانی پرستاران با نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان تامین اجتماعی شهدای کارگر یزد). پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی (استراتژیک). موسسه آموزش عالی امام جواد.



۷. خلیقی پور، عباس؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ یوسف بروجردی، راضیه؛ هویدا، رضا. (۱۳۹۹). بررسی سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله آموزش در علوم پزشکی، ۲(۲)، ۱۷۹-۱۹۹.
۸. زارع شاه آبادی، اکبر، اسلامی، بهروز، و مهدی پور خراسانی، ملیحه. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد. خانواده و پژوهش، ۱۶(۱) (پیاپی ۴۲)، ۸۳-۹۹.
۹. طاهرپور، فاطمه، پورشافعی، هادی، و طالبی فر، وحید. (۱۴۰۱). تحلیل رابطه بین رهبری اصیل و سایش اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی وفاداری سازمانی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه). رهبری آموزشی کاربردی، ۳(۳)، ۸۳-۱۰۰.
۱۰. قنبری، سیروس، و عبدالملکی، جمال. (۱۴۰۰). نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۶(۶۴)، ۱۴۵-۱۷۵.
۱۱. معظمی، مجتبی، و فضلعلی، بهشته. (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال). مدیریت، ۴(۲)، ۴۸-۶۴.
۱۲. هادیان، حامد، و رحیمی، حمید. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش و سرمایه‌ی اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان)، فصلنامه علمی کارافن ۱۹، (ویژه نامه)، ۱۸۱-۲۰۸.

1. Çiftçi, S. K., & Karadag, E. (2022). *The impact of academicians' cultural and social capital on their individual job performance. International Journal of Productivity and Performance Management*, (ahead-of-print).
2. Herrero, I., & Hughes, M. (2019). *When family social capital is too much of a good thing. Journal of Family Business Strategy*. 21(3), 103-121.
3. Kida, R., Togari, T., Yumoto, Y., & Ogata, Y. (2021). *The association between workplace social capital and authentic leadership, structural empowerment and forms of communication as antecedent factors in hospital nurses: A cross-sectional multilevel approach. Journal of Nursing Management*, 29(3), 508-517.
4. Rodgers, J., Valuev, A. V., Hswen, Y., & Subramanian, S. V. (2019). *Social capital and physical health: An updated review of the literature for 2007–2018. Social Science & Medicine*, 236, 112360.
5. Winton, B. G., Whittington, J. L., & Meskelis, S. (2022). *Authentic leadership: making meaning and building engagement. European Business Review*, (ahead-of-print).
6. Wojciechowska, M., & Topolska, K. (2021). *Social and cultural capital in public libraries and its impact on the organization of new forms of services and implementation of social projects. Journal of library administration*, 61(6), 627-643.