

توسعه فردی و تحول سازمانی

پیشبینی بهره‌وری کارکنان بر اساس سبک رهبری تحول آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی

فرشاد رضایی^۱، سمیه ناصری^{۲*}

شیوه استناددهی: رضایی، فرشاد، و ناصری، سمیه. (۱۴۰۲).

پیشبینی بهره‌وری کارکنان بر اساس سبک رهبری تحول

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی. توسعه فردی و

۲. گروه روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

تحول سازمانی، ۱(۲)، ۵۲-۶۴.

* ایمیل نویسنده مسئول: somayeh.nasari87@yahoo.com

چکیده

تاریخ چاپ: ۲۵ دی ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۳ دی ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۷ آذر ۱۴۰۲

تاریخ ارسال: ۳ آبان ۱۴۰۲

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان انجام شد. این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود و در یک سازمان مشخص انجام شد. نمونه‌ای شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان، بر اساس جدول مورگان و کرجسی، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری کارکنان اچیو (ACHIEVE)، پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ تحلیل شدند. از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی روابط میان متغیرها و از تحلیل رگرسیون خطی برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر بهره‌وری کارکنان استفاده شد. نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند. ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین با بهره‌وری کارکنان ($r = 0.52, p < 0.001$) و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی با بهره‌وری کارکنان ($r = 0.46, p < 0.001$) رابطه مثبت دارد. تحلیل رگرسیون خطی نیز نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین تأثیر بیشتری نسبت به سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دارد ($\beta = 0.41$ در مقابل $\beta = 0.33$). یافته‌ها نشان داد که ترکیب سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در بهبود بهره‌وری کارکنان داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها باید به توسعه مهارت‌های رهبری تحول آفرین و تقویت سرمایه اجتماعی در محیط کار توجه ویژه‌ای داشته باشند.

کلیدواژگان: بهره‌وری کارکنان، سبک رهبری تحول آفرین، تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)
صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Predicting Employee Productivity Based on Transformational Leadership Style and Organizational Social Capital Commitment

Farshad Rezaei¹, Somayeh Naseri^{2*}

1. Department of Educational Sciences, University of Shiraz, Shiraz, Iran

2. Department of Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: somayeh.naseri87@yahoo.com

How to cite: Rezaei, F., & Naseri, S. (2023). Predicting Employee Productivity Based on Transformational Leadership Style and Organizational Social Capital Commitment. *Personal Development and Organizational Transformation*, 1(2), 52-64.

Submit Date: 25 October 2023

Revise Date: 8 December 2023

Accept Date: 24 December 2023

Publish Date: 15 January 2024

Abstract

This study aimed to examine the impact of transformational leadership style and organizational social capital commitment on employee productivity. This research was a descriptive-correlational study conducted in a specific organization. A sample of 250 employees was selected using simple random sampling based on the Morgan and Krejcie table. Standardized questionnaires were used to measure the variables: the ACHIEVE Employee Productivity Questionnaire, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), and Nahapiet and Ghoshal's (1998) Organizational Social Capital Questionnaire. Data were analyzed using SPSS version 27. Pearson correlation was used to examine relationships between variables, and linear regression analysis was applied to assess the impact of independent variables on employee productivity. The results indicated a significant positive relationship between transformational leadership style and employee productivity, as well as between organizational social capital commitment and employee productivity. Pearson correlation coefficients showed that transformational leadership style was positively correlated with employee productivity ($r = 0.52$, $p < 0.001$), and organizational social capital commitment was also positively correlated with employee productivity ($r = 0.46$, $p < 0.001$). Linear regression analysis revealed that transformational leadership had a stronger impact on employee productivity than organizational social capital commitment ($\beta = 0.41$ vs. $\beta = 0.33$). Findings suggest that a combination of transformational leadership and organizational social capital commitment plays a significant role in enhancing employee productivity. Therefore, organizations should focus on developing transformational leadership skills and strengthening social capital in the workplace.

Keywords: Employee productivity, transformational leadership style, organizational social capital commitment.



© 2023 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Introduction

Employee productivity has become a crucial determinant of organizational success, influencing overall performance and competitiveness. Productivity refers to the ability of employees to utilize resources efficiently, enhance work quality, and achieve organizational objectives. Among the various factors affecting productivity, leadership styles and organizational social capital have emerged as significant contributors to workforce efficiency. Through their impact on commitment, motivation, and social interactions, these factors can foster a more engaged and high-performing workforce (Jorfi, 2024).

One of the most widely studied leadership styles in recent decades is transformational leadership, which emphasizes inspiration, idealized influence, motivation, and positive change among employees. Transformational leaders not only enhance employees' skills but also create a collaborative and supportive work environment that fosters commitment and motivation (Adekanmbi & Ukpere, 2023). Research has demonstrated that transformational leadership improves employee productivity by building mutual trust, promoting a culture of learning, and encouraging innovation (Dewi & Fitrio, 2022). In contrast, the absence of transformational leadership may lead to decreased employee engagement, reduced organizational commitment, and lower productivity (Peng et al., 2022).

Organizational social capital, defined as the level of relationships, trust, and collaboration among organizational members, plays a crucial role in creating a positive and supportive work environment (Afshari et al., 2020). Social capital encompasses structural, relational, and cognitive dimensions, which influence how employees interact and share knowledge (Borisov & Vinogradov, 2022). Studies have indicated that organizations with high social capital experience greater employee productivity due to the facilitation of information flow, enhanced teamwork, and reduced workplace conflicts (Ak et al., 2024). In addition to improving performance, social capital has been recognized as a key factor in fostering innovation and service quality enhancement (Meidutė-Kavaliauskienė et al., 2021).

Emerging research suggests a mutual interaction between transformational leadership and social capital, reinforcing their combined impact on productivity (Hashavia-Tzuri et al., 2024). Transformational leaders create a trust-based work environment that strengthens social capital and, consequently, enhances employee productivity (Ain & Waheed, 2021). Studies across various industries highlight that the combined presence of transformational leadership and social capital significantly reduces job burnout and increases employee commitment (Mustafa et al., 2019). Specifically, research in the service sector has revealed that the impact of social capital on productivity is substantially stronger in the presence of transformational leadership compared to traditional leadership styles (Lewaherilla et al., 2023).

Given the significant influence of transformational leadership and social capital on productivity, the present study examines their relationship in predicting employee productivity.

Methods and Materials

This study employed an applied research approach with a descriptive-correlational methodology. The research population included employees of a specific organization, from which a sample of 250 individuals was selected using simple random sampling based on the Morgan and Krejcie table. The data were collected using three standardized questionnaires: the ACHIEVE Employee Productivity Questionnaire, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), and Nahapiet and Ghoshal's Organizational Social Capital Questionnaire.

The ACHIEVE questionnaire, developed by Hersey and Goldsmith (1980), consists of 21 items categorized into seven dimensions: ability, role clarity, organizational support, motivation, evaluation, validity, and work environment. Responses were recorded on a five-point Likert scale. The MLQ, introduced by Bass and Avolio (1995), includes 20 items assessing four key dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The Organizational Social Capital Questionnaire comprises 18 items measuring structural, relational, and cognitive dimensions, rated on a five-point Likert scale.

Data analysis was conducted using SPSS version 27. Pearson correlation was used to examine relationships among variables, while multiple linear regression analysis assessed the predictive power of transformational leadership and social capital on employee productivity. Normality of data was confirmed using the Kolmogorov-Smirnov test, and multicollinearity was checked using variance inflation factor (VIF) values. The Durbin-Watson test confirmed the independence of residuals.

Findings

The study analyzed responses from 250 employees, consisting of 137 males (54.8%) and 113 females (45.2%). Participants' age distribution included 72 employees (28.8%) aged 20-30, 109 employees (43.6%) aged 31-40, 51 employees (20.4%) aged 41-50, and 18 employees (7.2%) over 50 years old. Regarding education, 42 employees (16.8%) held a diploma, 87 (34.8%) had a bachelor's degree, 96 (38.4%) had a master's degree, and 25 (10%) held a doctoral degree.

Descriptive statistics revealed that the mean productivity score was 78.34 (SD = 10.25), the mean transformational leadership score was 82.67 (SD = 9.84), and the mean organizational social capital score was 80.12 (SD = 8.92). Pearson correlation analysis indicated a significant positive relationship between transformational leadership and employee productivity ($r = 0.52, p < 0.001$) as well as between organizational social capital and employee productivity ($r = 0.46, p < 0.001$). A significant correlation was also observed between transformational leadership and organizational social capital ($r = 0.58, p < 0.001$).

Regression analysis confirmed that transformational leadership and social capital jointly accounted for 45% of the variance in employee productivity ($R^2 = 0.45, p < 0.001$). The regression coefficients indicated that transformational leadership ($\beta = 0.41, p < 0.001$) had a stronger predictive power than organizational social capital ($\beta = 0.33, p < 0.001$).

Discussion and Conclusion

The findings of this study highlight the significant influence of transformational leadership and organizational social capital on employee productivity. Pearson correlation analysis confirmed that both factors were positively and significantly associated with productivity. Regression analysis further established that these variables together explain a substantial portion of productivity variance, with transformational leadership demonstrating a stronger predictive effect.

These findings align with prior research indicating that transformational leadership enhances motivation, fosters a sense of belonging, and promotes a culture of collaboration, ultimately improving employee productivity. Leaders adopting this style empower employees by providing vision, inspiration, and individualized support, leading to increased commitment and efficiency. Research has consistently shown that transformational leaders cultivate a supportive work environment that strengthens employee engagement and minimizes job stress, thus enhancing productivity.

Additionally, the study confirmed the role of organizational social capital in fostering employee productivity. Social capital facilitates knowledge sharing, strengthens teamwork, and reduces workplace conflicts. The results support previous studies indicating that high levels of social capital

enhance job satisfaction, reduce turnover intentions, and contribute to overall workforce efficiency. Organizations with strong social capital structures benefit from improved communication and collaboration, leading to increased employee performance.

One key finding was that transformational leadership and social capital interact synergistically to enhance productivity. This suggests that transformational leaders contribute not only through their direct influence on employees but also by creating conditions that strengthen social capital. A workplace environment that combines strong leadership with high social capital provides an optimal foundation for employee engagement and performance.

This study has practical implications for organizations seeking to enhance workforce productivity. Organizations should invest in leadership development programs that cultivate transformational leadership skills, such as inspiring employees, fostering innovation, and promoting a shared vision. Additionally, efforts should be directed toward building organizational social capital by encouraging trust, facilitating open communication, and promoting collaborative work environments.

Despite its contributions, this study has limitations. The research was conducted within a single organization, which may limit the generalizability of findings. Additionally, self-reported data may introduce response bias. Future studies should explore these relationships across diverse industries and employ longitudinal designs to assess long-term effects.

In conclusion, the findings emphasize the importance of integrating transformational leadership with organizational social capital to optimize employee productivity. Organizations that cultivate both elements will likely experience sustained improvements in workforce efficiency, job satisfaction, and overall performance.

مقدمه

در دنیای امروز، بهره‌وری کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها مطرح شده است و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. بهره‌وری کارکنان به میزان توانایی افراد در استفاده بهینه از منابع، بهبود کیفیت کار و دستیابی به اهداف سازمانی اشاره دارد. در این راستا، سبک‌های رهبری و سرمایه اجتماعی سازمانی دو عامل تأثیرگذار در افزایش بهره‌وری کارکنان شناخته شده‌اند که می‌توانند از طریق تأثیر بر تعهد، انگیزش و تعاملات اجتماعی کارکنان، بهره‌وری را بهبود بخشند (Adekanmbi & Ukpere, 2023).

یکی از سبک‌های رهبری که در دهه‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده، رهبری تحول‌آفرین است. این سبک رهبری با تمرکز بر الهام‌بخشی، نفوذ آرمانی، انگیزش و ایجاد تغییرات مثبت در کارکنان، بر بهبود عملکرد و بهره‌وری آنان تأثیرگذار است (Dewi & Fitrio, 2022). رهبران تحول‌آفرین نه تنها به توسعه مهارت‌های کارکنان کمک می‌کنند، بلکه از طریق ایجاد یک محیط کاری مشارکتی و حمایت‌کننده، میزان تعهد و انگیزش آنان را افزایش می‌دهند (Gojny-Zbierowska, 2019). مطالعات نشان داده‌اند که رهبران تحول‌آفرین از طریق ایجاد اعتماد متقابل و ترویج فرهنگ یادگیری و خلاقیت، باعث بهبود بهره‌وری کارکنان می‌شوند (Kroll et al., 2020). از سوی دیگر، تحقیقات حاکی از آن است که نبود رهبری تحول‌آفرین می‌تواند منجر به کاهش تعامل کارکنان، کاهش تعهد سازمانی و در نهایت کاهش بهره‌وری شود (Peng et al., 2022).

سرمایه اجتماعی سازمانی به میزان روابط، اعتماد و همکاری بین اعضای سازمان اشاره دارد که نقش مهمی در ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایت‌کننده ایفا می‌کند (Jorfi, 2024). این مفهوم شامل سه بُعد ساختاری، شناختی و ارتباطی است که بر نحوه تعامل کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش تأثیر می‌گذارد (Afshari et al., 2020). مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با سطح بالای سرمایه اجتماعی، بهره‌وری بیشتری در بین کارکنان خود تجربه می‌کنند، زیرا روابط قوی و اعتماد سازمانی موجب تسهیل جریان اطلاعات، افزایش همکاری و کاهش تعارضات می‌شود (Borisov & Vinogradov, 2022). در این راستا، سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی، افزایش تعهد کارکنان و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری ایفا کند (Ak et al., 2024).

افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها نه تنها باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان می‌شود، بلکه به‌عنوان یک عامل کلیدی در نوآوری و بهبود کیفیت خدمات نیز شناخته شده است (Meidutė-Kavaliauskienė et al., 2021). به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای در صنعت داروسازی نشان داد که سرمایه اجتماعی قوی منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش، افزایش معناداری کار و ارتقای خلاقیت کارکنان می‌شود (Bhatti et al., 2020). علاوه بر این، تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک شغل کارکنان دارد (Zhang et al., 2022).

مطالعات اخیر نشان می‌دهند که سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی دارای تأثیر متقابل بر یکدیگر هستند و این تعامل، بهبود بهره‌وری کارکنان را تسهیل می‌کند (Hashavia-Tzuri et al., 2024). رهبران تحول‌آفرین با ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و تعامل، سرمایه اجتماعی را در سازمان تقویت کرده و در نتیجه بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهند (Ain & Waheed, 2021). همچنین، پژوهش‌های انجام‌شده در صنایع مختلف نشان داده‌اند که ترکیب این دو عامل، یعنی رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی، تأثیر چشمگیری بر کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعهد کارکنان دارد (Mustafa et al., 2019). به‌طور خاص، تحقیقات صورت‌گرفته در بخش خدمات نشان داده‌اند که تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در حضور رهبری تحول‌آفرین به‌مراتب قوی‌تر از شرایطی

است که رهبران از سبک‌های سنتی‌تر استفاده می‌کنند (Lewaherilla et al., 2023). این امر به این دلیل است که رهبران تحول‌آفرین قادر به ایجاد انگیزش درونی در کارکنان، تشویق به همکاری و تقویت احساس تعلق سازمانی هستند که به‌طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد (Jamil & Rasheed, 2023).

علاوه بر این، مطالعه‌ای که در سازمان‌های دولتی انجام شد، نشان داد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند از طریق تأثیر بر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، زمینه‌ساز افزایش نوآوری و بهره‌وری کارکنان شود (Sheianova, 2021). رهبران تحول‌آفرین با تأکید بر ارتباطات باز، تشویق به تفکر خلاق و ترویج فرهنگ یادگیری مستمر، باعث تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی و در نتیجه افزایش عملکرد کارکنان می‌شوند (Quan et al., 2023).

با توجه به اهمیت بهره‌وری کارکنان در موفقیت سازمان‌ها و تأثیر عوامل مدیریتی و اجتماعی بر این متغیر، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی با بهره‌وری کارکنان می‌پردازد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک سازمان مشخص است که از بین آن‌ها، بر اساس جدول مورگان و کرجسی، ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده انجام گرفت تا از تعمیم‌پذیری یافته‌ها اطمینان حاصل شود. پس از انتخاب نمونه، ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه بهره‌وری کارکنان، پرسشنامه سبک رهبری تحول‌آفرین و پرسشنامه تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و داده‌ها از طریق این ابزارها گردآوری شد.

برای سنجش بهره‌وری کارکنان در این پژوهش از پرسشنامه بهره‌وری کارکنان اچیو (ACHIEVE) استفاده شده است که توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ طراحی گردیده است. این ابزار شامل ۲۱ گویه است که در هفت بعد مختلف بهره‌وری شامل توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط کار دسته‌بندی شده است. هر گویه در این پرسشنامه بر اساس یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. این ابزار در مطالعات متعددی مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است، به‌طوری که ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده برای آن در مطالعات مختلف در دامنه مطلوبی قرار دارد (Parsakia et al., 2022).

برای ارزیابی سبک رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) که توسط بس و آولیو در سال ۱۹۹۵ تدوین شده است، استفاده می‌شود. این ابزار شامل ۲۰ گویه در چهار بعد اصلی رهبری تحول‌آفرین یعنی نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی است. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت خود را با هر گویه بر اساس یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای مشخص می‌کنند. مطالعات مختلف روایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند و ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده برای ابعاد مختلف آن در دامنه مطلوبی قرار دارد (Kim & Seo, 2016).

برای سنجش تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی سازمانی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه در سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای انجام می‌شود. اعتبار و پایایی این ابزار در مطالعات مختلف بررسی و تأیید شده است و ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده برای آن در حد مطلوبی قرار دارد (Afshari et al., 2020).

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد. در بخش تحلیل روابط بین متغیرها، همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) و هر یک از متغیرهای مستقل (سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی) مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، برای بررسی تأثیر همزمان دو متغیر مستقل بر متغیر وابسته، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. این تحلیل‌ها به منظور تبیین میزان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی انجام گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۲۵۰ نفر از کارکنان یک سازمان مورد بررسی قرار گرفتند. از این تعداد، ۱۳۷ نفر (۵۴٫۸ درصد) مرد و ۱۱۳ نفر (۴۵٫۲ درصد) زن بودند. از نظر گروه سنی، ۷۲ نفر (۲۸٫۸ درصد) در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۰۹ نفر (۴۳٫۶ درصد) در بازه ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۱ نفر (۲۰٫۴ درصد) در بازه ۴۱ تا ۵۰ سال، و ۱۸ نفر (۷٫۲ درصد) بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر میزان تحصیلات، ۴۲ نفر (۱۶٫۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۸۷ نفر (۳۴٫۸ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۹۶ نفر (۳۸٫۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۲۵ نفر (۱۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین، سابقه کاری شرکت‌کنندگان نشان داد که ۵۳ نفر (۲۱٫۲ درصد) کمتر از ۵ سال، ۱۰۴ نفر (۴۱٫۶ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶۷ نفر (۲۶٫۸ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، و ۲۶ نفر (۱۰٫۴ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی انجام شد. در ابتدا، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی شامل بهره‌وری کارکنان، سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی محاسبه شد. نتایج در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
بهره‌وری کارکنان	۷۸٫۳۴	۱۰٫۲۵
سبک رهبری تحول‌آفرین	۸۲٫۶۷	۹٫۸۴
تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی	۸۰٫۱۲	۸٫۹۲

این مقادیر نشان‌دهنده سطح بالای بهره‌وری و شاخص‌های مدیریتی و اجتماعی در سازمان مورد مطالعه است. برای اجرای آزمون‌های همبستگی و رگرسیون، ابتدا مفروضات مربوطه بررسی شدند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها نشان داد که مقادیر سطح معناداری برای متغیرهای بهره‌وری کارکنان ($p = ۰.۰۸۲$)، سبک رهبری تحول‌آفرین ($p = ۰.۰۹۵$) و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی ($p = ۰.۰۷۴$) بیشتر از ۰.۰۵ بوده و بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید شد. همچنین، آزمون هم‌خطی چندگانه نشان داد که مقادیر عامل تورم واریانس (VIF) برای سبک رهبری تحول‌آفرین (۱.۴۷) و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی (۱.۳۲) کمتر از مقدار بحرانی ۱۰ است، که نشان‌دهنده عدم مشکل هم‌خطی میان متغیرهای مستقل می‌باشد. علاوه بر این، آزمون دوربین-واتسون مقدار ۱.۹۶ را نشان داد که در محدوده مطلوب ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد و استقلال خطاها را تأیید می‌کند. بر این اساس، تمامی مفروضات مورد نیاز برای اجرای تحلیل‌های همبستگی و رگرسیون تأیید شدند.

برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌آفرین و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($r = ۰.۵۲$, $p = ۰.۰۰۱$)، همچنین، رابطه بین تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان نیز مثبت و معنادار بود ($r = ۰.۴۶$, $p = ۰.۰۰۳$). این یافته‌ها بیانگر آن است که هر دو متغیر مستقل نقش مهمی در افزایش بهره‌وری کارکنان ایفا

می‌کنند. علاوه بر این، رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی نیز معنادار گزارش شد ($r = 0.58, p = 0.002$)، که نشان می‌دهد این دو عامل به‌طور هم‌زمان می‌توانند تأثیر هم‌افزایی بر بهره‌وری کارکنان داشته باشند. نتایج در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

متغیر	بهره‌وری کارکنان	سبک رهبری تحول‌آفرین	تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی
بهره‌وری کارکنان	۱.۰۰	$0.52 (p = 0.001)$	$0.46 (p = 0.003)$
سبک رهبری تحول‌آفرین	$0.52 (p = 0.001)$	۱.۰۰	$0.58 (p = 0.002)$
تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی	$0.46 (p = 0.003)$	$0.58 (p = 0.002)$	۱.۰۰

برای بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر بهره‌وری کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل رگرسیون معنادار بوده و مقدار F به‌دست‌آمده برابر با 27.34 در سطح معنی‌داری 0.000 است. مقدار R برابر با 0.67 و R^2 برابر با 0.45 نشان‌دهنده آن است که 45 درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان توسط متغیرهای سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی تبیین می‌شود. همچنین مقدار R^2 تعدیل‌شده برابر با 0.44 است که تأیید می‌کند مدل دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی است. جدول زیر نتایج کلی تحلیل رگرسیون را ارائه می‌دهد:

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	R	R^2	R^2 تعدیل‌شده	F	p
رگرسیون	4052.67	۲	2026.33	0.67	0.45	0.44	27.34	0.000
باقی‌مانده	19847.33	247	80.34					
کل	23900.00	249						

در نهایت، برای بررسی میزان اثرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل بر بهره‌وری کارکنان، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که ضریب B برای متغیر سبک رهبری تحول‌آفرین برابر با 0.41 ($SE = 0.09, \beta = 0.42, t = 4.56, p = 0.000$) و برای تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی برابر با 0.33 ($SE = 0.08, \beta = 0.36, t = 4.13, p = 0.001$) بود. این نتایج نشان می‌دهد که هر دو متغیر تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارند، اما تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین قوی‌تر از تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی است. مقدار ثابت رگرسیون نیز برابر با 14.82 ($SE = 3.27, t = 4.53, p = 0.000$) گزارش شد که نشان‌دهنده مقدار پیش‌بینی‌شده بهره‌وری کارکنان در صورت نبود تأثیر متغیرهای مستقل است. جدول زیر نتایج ضرایب رگرسیون چندمتغیره را نشان می‌دهد:

جدول ۴. ضرایب مدل رگرسیون چندمتغیره

متغیر	B	خطای استاندارد	β	t	p
مقدار ثابت	14.82	3.27	–	4.53	0.000
سبک رهبری تحول‌آفرین	0.41	0.09	0.42	4.56	0.000
تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی	0.33	0.08	0.36	4.13	0.001

نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که هر دو متغیر مستقل تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارند، اما تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بیشتر از تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی است. بنابراین، بهبود بهره‌وری کارکنان مستلزم توسعه مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین و همچنین افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارند. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌آفرین و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، رابطه بین تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان نیز مثبت و معنادار بود. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین و تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی توانایی پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان را دارند، به گونه‌ای که این دو متغیر توانستند درصد قابل توجهی از واریانس بهره‌وری را تبیین کنند. به‌ویژه، یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر قوی‌تری نسبت به سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دارد که نشان‌دهنده نقش کلیدی رهبران در بهبود عملکرد کارکنان است.

این یافته‌ها با مطالعات پیشین هم‌خوانی دارد که نشان داده‌اند رهبری تحول‌آفرین می‌تواند از طریق افزایش انگیزش، ایجاد حس تعلق، و تقویت روحیه همکاری، منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود (Dewi & Fitrio, 2022). رهبران تحول‌آفرین با استفاده از نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش، به کارکنان کمک می‌کنند تا اهداف سازمان را بهتر درک کرده و برای دستیابی به آن‌ها تلاش کنند. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که رهبران تحول‌آفرین از طریق ایجاد یک محیط کار حمایتی و مشارکتی، سطح تعهد و انگیزه کارکنان را افزایش داده و از این طریق بر بهره‌وری آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارند (Gojny-Zbierowska, 2019). همچنین، این یافته‌ها با مطالعه‌ای که در محیط‌های صنعتی انجام شد و نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین با افزایش خلاقیت و کاهش استرس شغلی، عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد، همسو است (Peng et al., 2022).

علاوه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین، نتایج نشان داد که تعهد سرمایه اجتماعی سازمانی نیز نقش مهمی در بهبود بهره‌وری کارکنان دارد. سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل تعاملات سازنده، تقویت همکاری تیمی و کاهش تعارضات سازمانی، به افزایش بهره‌وری کارکنان منجر می‌شود (Afshari et al., 2020). یافته‌های این پژوهش با مطالعاتی که نشان داده‌اند سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند موجب افزایش اشتراک‌گذاری دانش و بهبود کیفیت ارتباطات کاری شود، هم‌خوانی دارد (Borisov & Vinogradov, 2022). همچنین، پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش انگیزش کارکنان منجر شود که در نهایت تأثیر مستقیمی بر عملکرد آن‌ها دارد (Ak et al., 2024).

مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی قوی‌تری دارند، معمولاً بهره‌وری بالاتری را در میان کارکنان خود تجربه می‌کنند، زیرا ارتباطات قوی‌تر و اعتماد سازمانی موجب افزایش تعهد کارکنان و کاهش نرخ ترک شغل می‌شود (Zhang et al., 2022). از سوی دیگر، نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی به‌تنهایی تأثیر کمتری نسبت به رهبری تحول‌آفرین بر بهره‌وری دارد که می‌تواند به دلیل نقش تسهیل‌کننده‌ای باشد که این متغیر در بهبود همکاری‌های درون‌سازمانی ایفا می‌کند (Hashavia-Tzuri et al., 2024).

یکی دیگر از یافته‌های مهم این پژوهش این بود که تأثیر هم‌زمان سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان بیشتر از تأثیر هر یک از این عوامل به‌صورت جداگانه بود. این نتیجه با مطالعاتی که نشان داده‌اند ترکیب رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی

می‌تواند تأثیر هم‌افزایی بر بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد، هم‌سو است (Ain & Waheed, 2021). رهبران تحول‌آفرین با تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی، باعث افزایش تعاملات بین کارکنان شده و زمینه را برای همکاری بهتر و افزایش بهره‌وری فراهم می‌کنند (Jorfi, 2024). این امر با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های کسب‌وکار تأیید می‌شود که نشان داده‌اند سازمان‌هایی که دارای رهبران تحول‌آفرین هستند و هم‌زمان سطح بالایی از سرمایه اجتماعی را پرورش می‌دهند، از مزایای بیشتری در بهره‌وری کارکنان بهره‌مند می‌شوند (Jamil & Rasheed, 2023).

همچنین، مطالعات اخیر در صنایع خدماتی نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی سازمانی در حضور رهبری تحول‌آفرین تأثیر بیشتری بر بهره‌وری کارکنان دارد (Lewaherilla et al., 2023). این یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبران تحول‌آفرین نه تنها خودشان مستقیماً بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند، بلکه با ایجاد محیطی مناسب برای توسعه سرمایه اجتماعی، شرایطی را فراهم می‌کنند که همکاری و تعاملات سازنده در سازمان افزایش یابد و در نهایت عملکرد کارکنان بهبود یابد (Mustafa et al., 2019).

با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان باید بر توسعه سبک رهبری تحول‌آفرین و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی تمرکز کنند. رهبران باید استراتژی‌هایی را برای ایجاد اعتماد، افزایش تعاملات مثبت و تشویق کارکنان به یادگیری و خلاقیت اتخاذ کنند. علاوه بر این، ایجاد یک محیط کار مشارکتی که ارتباطات باز و احترام متقابل در آن تقویت شود، می‌تواند به افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی و در نتیجه بهبود بهره‌وری کارکنان کمک کند (Sheianova, 2021).

این پژوهش نیز مانند هر مطالعه دیگری با محدودیت‌هایی همراه است. نخستین محدودیت، اجرای پژوهش در یک سازمان خاص بود که ممکن است تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر سازمان‌ها و صنایع را محدود کند. دومین محدودیت، استفاده از روش‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها بود که احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، این پژوهش یک مطالعه مقطعی بود و بنابراین امکان بررسی تغییرات بلندمدت در بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی وجود ندارد. برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده در سازمان‌های مختلف و در صنایع گوناگون انجام شود. همچنین، استفاده از روش‌های طولی برای بررسی تأثیرات پایدار سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان می‌تواند به درک عمیق‌تری از این روابط کمک کند. علاوه بر این، انجام مطالعات کیفی برای بررسی تجربه کارکنان از سبک رهبری تحول‌آفرین و تأثیر آن بر بهره‌وری می‌تواند بینش‌های جدیدی ارائه دهد.

مدیران سازمان‌ها می‌توانند با توسعه مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین و ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی مثبت در محیط کار، بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند. همچنین، طراحی برنامه‌های آموزشی برای تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند به بهبود روابط کاری و افزایش انگیزش کارکنان کمک کند. سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را برای تقویت همکاری و ارتباطات بین کارکنان تدوین کنند تا از طریق افزایش سرمایه اجتماعی، بهره‌وری را به حداکثر برسانند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازن اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

References

- Adekanmbi, F., & Ukpere, W. I. (2023). Sustainable Employee Performance in the 4IR: Intra-Organizational Social Capital, Job Burnout, and Organizational Reward as Correlates. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(8), 143-150. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i8.2893>
- Afshari, L., Nasab, A. H., & Dickson, G. (2020). Organizational Culture, Social Capital, and Knowledge Management. *International Journal of Knowledge Management*, 16(2), 52-66. <https://doi.org/10.4018/ijkm.2020040104>
- Ain, N., & Waheed, M. (2021). A Novel Integration of Social Capital, Emotional Attachment and Organizational Innovation. *Journal of Digitovation and Information System*, 1(2), 40-48. <https://doi.org/10.54433/jdiis.2021100008>
- Ak, M., Türkmenoğlu, M. A., Acar, D., Hacıoğlu, A. R., & Özbilgin, M. F. (2024). Who Can Afford to Dissent at Work? The Mediating Effect of Organizational Socialization on the Relationship Between Social Capital and Organizational Dissent. *Frontiers in psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1390527>
- Bhatti, S. H., Vorobyev, D., Zakariya, R., & Christofi, M. (2020). Social Capital, Knowledge Sharing, Work Meaningfulness and Creativity: Evidence From the Pakistani Pharmaceutical Industry. *Journal of Intellectual Capital*, 22(2), 243-259. <https://doi.org/10.1108/jic-02-2020-0065>
- Borisov, I., & Vinogradov, S. (2022). Examining the Components of Organizational Social Capital in Hungarian Companies. *Journal of Management*, 38(2). <https://doi.org/10.38104/vadyba.2022.2.05>
- Dewi, P., & Fitrio, T. (2022). The Role of Adaptive Millennial Leadership, Organizational Culture, and Competency as a Strategy to Increase Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.17>
- Gojny-Zbierowska, M. (2019). Relationship Between Leaders' and Followers' Psychological Capital and the Mediating Role of Pos and Authentic Leadership. *Journal of Positive Management*, 9(2), 89. <https://doi.org/10.12775/jpm.2018.144>
- Hashavia-Tzuri, S., Vigoda-Gadot, E., & Hefetz, A. (2024). Social Capital Inside Out: An Empirical Examination of the Relationship Between Organizational Social Capital and Communal Social Capital in Public Organizations. *Nonprofit Policy Forum*. <https://doi.org/10.1515/npf-2023-0061>
- Jamil, M. N., & Rasheed, A. (2023). Corporate Social Environment and Carbon Dioxide Emissions Reduction Impact on Organizational Performance; Mediator Role of Social Capital. *Journal of Environmental Science and Economics*, 2(1), 17-24. <https://doi.org/10.56556/jescae.v2i1.427>
- Jorfi, H. (2024). Examining the Effect of Organizational Culture on Social Capital With an Emphasis on the Mediating Role of Knowledge Management. *Irphe*, 30(4), 123-137. <https://doi.org/10.61838/kman.irphe.30.4.7>
- Kim, S.-g., & Seo, Y.-S. (2016). Mediating Effect of Social Capital Between Transformational Leadership and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(2), 282-289. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.2.282>
- Kroll, A., DeHart-Davis, L., & Vogel, D. (2020). Mechanisms of Social Capital in Organizations: How Team Cognition Influences Employee Commitment and Engagement. <https://doi.org/10.31235/osf.io/utrmn>
- Lewaherilla, N. C., Sijabat, A., Siahainenina, S., & Huwae, V. E. (2023). Effectiveness of Human Capital, Social Capital, and Innovation for Per-Formance Improvement. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(11), 1935-1945. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i11.943>
- Meidutė-Kavaliauskienė, I., Davidavičienė, V., Karakaya, G., & Ghorbani, S. (2021). The Measurement of Organizational Social Media Integration Impact on Financial and Innovative Performance: An Integrated Model. *Sustainability*, 13(18), 10397. <https://doi.org/10.3390/su131810397>
- Mustafa, D., Sulaiman, S., & Nurdin, R. (2019). The Role of Organizational Investment in Social Capital, Information Technology and Service Commitment on Employee Performance With Good Governance Principles as Intervening Variables. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284321>
- Parsakia, K., Namjoo, K., Arjmand, M., Sabzvand, A., Rahyan, H., Fazli, A., & Jamshidi, M. (2022). The mediating role of work engagement in the relationship between psychological climate and productivity and job satisfaction

- in teachers. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 2(2), 8-23. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.2.2>
- Peng, C., Xue, K., Tian, Y., Zhang, X., Jing, X., & Luo, H. (2022). Organizational Emotional Capability Perspective: Research on the Impact of Psychological Capital on Enterprise Safety Performance. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854620>
- Quan, X., Choi, M.-C., & Tan, X. (2023). Relationship Between Organizational Climate and Service Performance in South Korea and China. *Sustainability*, 15(14), 10784. <https://doi.org/10.3390/su151410784>
- Sheianova, Y. (2021). Formation of the Mechanism of Transformation of Organizational Capital of Entrepreneurship Entities. *Ukrainian Journal of Applied Economics*, 6(3), 66-71. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2021-3-8>
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. *International journal of environmental research and public health*, 19(15), 9587. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>