

## بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان)

مهدی باقری \*

محمدحسین رنجبر \*\*

سمیه تب \*\*\*

### چکیده

تحقیق حاضر باهدف بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و کارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از منظر روش، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان است که بر اساس فرمول کوکران ۱۷۶ نفر و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و در قالب ۱۰ تیم کاری به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین باس و آوالیو، پرسشنامه عملکرد تیمی مایکل وست، پرسشنامه اعتماد سازمانی زارعی و همکاران و پرسشنامه خودکارآمدی فردی و جمعی چن و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS استفاده گردید. نتایج حاکی از آن است که خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی نقش تعدیلی دارد در صورتی که برای اعتماد سازمانی چنین نقشی مشاهده نگردید. **واژگان کلیدی:** اعتماد سازمانی، کارآمدی جمعی، رهبری تحول‌آفرین، عملکرد تیمی.

\* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس (نویسنده مسئول) Mbagheri.sbu@gmail.com

\*\* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

## مقدمه

رهبری مقوله‌ای اساسی و حیاتی در حوزه سازمان‌ها و از مفاهیم بسیار مهم در حوزه مطالعات مدیریتی است. سبک‌ها و نگرش‌های رهبری و تأثیری که عملکرد رهبران می‌تواند بر موفقیت سازمان‌ها داشته باشد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در شرایط رقابت‌های فشرده کنونی رهبرانی موفق‌ترند که اعتقادی راسخ به ایجاد تحول در سازمان، نوآوری و بهبود مداوم داشته باشند و به اصطلاح رهبرانی تحول‌گرا باشند. همچنین یکی از مسائل مهم در سازمان‌ها، عملکرد تیمی است و همگرایی و همکاری افراد در سازمان‌ها می‌تواند در راستای تحقق سازمان و اهداف رهبران نقشی بی‌بدیل داشته باشد. از طرفی دیگر در سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها به دلیل نقش و رسالت مهم آنها در حوزه آموزش و پرورش نیروی انسانی، وجود رهبرانی تحول‌آفرین و همگرایی و عملکرد تیمی هماهنگ و موثر، اهمیت ویژه‌ای دارد.

مهمترین ویژگی عصر کنونی، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره کردن و به‌ویژه رهبری سازمان‌هاست. بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (زمانی؛ ۱۳۹۳). وجود تیم‌های کاری در سازمان در سطح فردی، به واسطه آزادی عمل کارکنان در تیم‌های کاری، به آنها امکان رشد و کسب سود از طریق مدیریت بر خویشتن می‌بخشد. در سطح سازمانی نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود (کوهن و بیلی؛ ۲۰۰۴). تیم‌های اثربخش عامل حیاتی برای بسیاری از سازمان‌های موفق (به‌ویژه سازمان‌هایی که در محیط پویا فعالیت می‌کنند) محسوب می‌شوند. علاوه بر این بسیاری از کارکنان در سازمان‌های کنونی در بستر تیمی وظایف شناختی و فکری انجام می‌دهند و یادگیری تیم محور به عنوان چالشی برای محققان منابع انسانی مطرح شده است (شپرز و همکاران؛ ۲۰۰۸).

توجه فزاینده به موضوع اعتماد پاسخی به این واقعیت است که در موقعیت کنونی برای رسیدن به سطحی که سیستم‌ها نمی‌توانند آن اطمینان را ایجاد کنند؛ لازم است بیشتر سطح اعتماد میان اعضا ارتقا داده شود تا آنکه شناخت از افراد افزایش یابد (ملیرینگ و همکاران؛ ۲۰۱۴). این عقیده که اعتماد سازمانی در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به افزایش رضایت شغلی و مشارکت کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود به سرعت مورد توجه اندیشمندان حوزه‌های مدیریت قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای

۴. Cohen & Bailey

۵. Schippers, M. C.; Hartog D. N. D.; Koopman P. L. & Knippenberg, D. Van

۶. Mollering, G.; Bachmann, R. and Hee L. S.,

اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت بسیاری برای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد. بنابراین تقویت ابعاد و شاخص‌های اعتماد سازمان، عملکرد و کارایی سازمان‌ها را ارتقاء بخشیده و تحقق اهداف و رسالت سازمان را تضمین می‌کند. لذا شناخت و توجه به اثرات انواع مختلف اعتماد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان برای بسیاری از مدیرانی که در جستجوی افزایش اثربخشی هستند، می‌تواند مفید واقع شود (هندیانی و همکاران؛ ۱۳۹۳).

خودکارآمدی جزء لاینفک نظریه شناختی اجتماعی و عاملیت انسانی است. پس می‌توان گفت از جمله افکاری که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت‌های مردم درباره توانایی‌هایشان برای سازمان‌دهی و اجرای یک دسته اعمال است که برای دستیابی به انواع خاصی از عملکردها لازم‌اند. باورهای خودکارآمدی، مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان هستند. چون تا زمانی که مردم اعتقاد دارند اعمال آنها پیامدهای مورد نظر را فراهم نمی‌کنند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارند. باورهای کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. باورهای معلمان به عنوان یک غربال شناختی بر روی اندیشه و اعمال ورودی و خروجی آن‌ها عمل می‌کند. این باورها مفاهیم ذاتی شناخته می‌شوند و افراد را به سمت اندیشیدن و عمل کردن به روش‌های خاص، بدون تفکر آگاهانه سوق می‌دهند (پاژره و همکاران؛ ۲۰۱۴<sup>۷</sup>). از آنجا که منشأ کارآمدی جمعی، شایستگی آموزشی معلمان و بافت آموزشی و امکانات موجود در مدرسه و جامعه است، از این طریق بر عملکرد دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و یادگیری آنها را تضمین می‌کند. کارآمدی جمعی فرصتی برای درک فرهنگ سازمانی و نیز پیامدهای گروهی فراهم کرده و می‌تواند به گسترش دانش علمی در زمینه عملکرد سازمان‌ها، به‌ویژه مدارس کمک نماید (گودارد و گودارد؛ ۲۰۱۲<sup>۸</sup>).

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ‌کس پوشیده نیست و در واقع سرمایه امروز و آینده ماست. سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است. مهمترین عنصر این نهاد سرنوشت‌ساز، جامعه عظیم معلمی است که مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده آنها است. بنابراین هرگونه سرمایه‌گذاری علمی و هدفمند به پرورش و بهسازی آن‌ها و نیز تأمین آتیه روحی و روانی این قشر انسان‌ساز، نه تنها موجب ارتقاء بهره‌وری آنها می‌شود بلکه می‌تواند موجبات بالندگی و سرفرازی یک ملتی را فراهم آورد. شاید مهمترین علتی که محقق را به تلاش و تکاپو برای انتخاب این موضوع واداشت خود بحث نو بودن این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش است. چرا که معمولاً بر روی مباحث

۷. Pajares

۸. Goddard, R.D., & Goddard

این چینی تاکنون کار علمی چندان زیادی در سازمان‌های آموزشی و تربیتی انجام نشده است. تحقیقاتی که در چند دهه اخیر در زمینه مدیریت تحول‌آفرین؛ باورهای کارآمدی و باورهای جمعی معلم؛ عملکرد تیمی مجریان و تصمیم‌گیران حوزه‌های تربیتی و آموزشی؛ اعتماد به سازمان و مدیران این سازمان؛ در سازمان‌های مجری تعلیم و تربیت انجام گرفته بسیار محدود است و محقق از بستر این تحقیق در تلاش است با بهره‌گیری از نتایج تحقیق موصوف در جهت پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت گام برداشته و پیشنهادات کاربردی مدیریتی ارائه نماید و به این سؤال پاسخ دهد که آیا رهبری تحول‌آفرین از طریق اعتماد سازمانی و کارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تأثیر دارد یا خیر؟

رهبری تحول‌آفرین اشاره به آن نوع رهبری دارد که در آن رهبران کاریزما دارند و ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی را برای پیروان فراهم می‌کند. رهبری تحول‌آفرین فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است (تونکه نژاد؛ ۱۳۸۵). رهبران تحولی تابعان (زیردستان) خود را به اتخاذ چشم‌انداز سازمانی همچون خودشان از طریق الهام تشویق می‌کنند. بنابراین یک چشم‌انداز بلندمدت را اتخاذ و بر نیازهای آینده تمرکز می‌کنند. رهبران تحولی تمایل به داشتن یک دیدگاه جامع عوامل سازمانی دارند. رهبران تراکنشی از سوی دیگر، وظایف تابعان و زیردستان خود را شناسایی و روشن می‌کنند و اینکه چگونه اجرای موفقیت‌آمیز این وظایف منجر به دریافت پاداش‌های شغلی مطلوب می‌گردد (باس<sup>۹</sup>، ۱۹۹۴). بر طبق نظر اوولویو و یامارینو<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۰) رهبران تحول‌آفرین اهداف را برای زیردستان خود تعیین و تعریف می‌کنند و نشان می‌دهند که چگونه این وظایف را اجرا کنند. پیشینه تحقیقات رهبری تحول‌آفرین به سال ۱۹۷۸ میلادی و فعالیت‌های برنز<sup>۱۱</sup> برمی‌گردد. برنز مشخص کرد که رهبران تحول‌آفرین صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وامی‌دارند. وی همچنین معتقد است که "تنها رهبران تحول‌آفرین هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان‌های جدیدند. زیرا آنها منشأ تغییرات‌اند، بر تغییرات حاکم و بر موج تغییرات سوارند و بر سازمان اشراف کامل دارند" (موغلی، ۱۳۸۳). بر اساس نظر باس و اوولویو رهبران تحول‌آفرین توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود به صورت فردی دارند. ملاحظات فردی ممکن است شامل تأمین کردن نوعی حمایت، تشویق، تمرین‌ها و تجربیات تکاملی برای پیروان باشد (العرفی<sup>۱۲</sup>؛ ۲۰۱۱). باس نیز رهبر تحول‌آفرین را کسی می‌داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه‌ی مثبتی با زیردستان برقرار و کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه‌ی

۹. Bass

۱۰. Yammarino, Avolio

۱۱. Burns

۱۲. Alarifi

تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول‌آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند، انجام دهند. (بیورک و کالین<sup>۱۳</sup>؛ ۲۰۰۱).

تریسی و هینکین<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۴) نیز رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایند نفوذ و تغییرات اساسی در نگرش‌ها و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد برای مأموریت‌های سازمان و اهداف آن تعریف کرده‌اند. رهبری تحول‌آفرین از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می‌کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارد. به زعم میرکمالی (۱۳۸۵) در رهبری تحولی، رهبر علائق و منافع پیروان را توسعه می‌دهد و در آنها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به اهداف و مأموریت‌ها به وجود می‌آورد (تونکه نژاد؛ ۱۳۸۵). به اعتقاد شامیر و همکاران<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۳) رهبران تحول‌آفرین کارآمدی شخصی کارکنان خویش را افزایش می‌دهند که به عقاید افراد در قابلیت‌های آنها برای سازمان‌دهی و اجرای کارهایی مورد درخواست برای تولید مهارت‌های داده‌شده، برمی‌گردد. تأثیر دلخواه فردی یک ساختار انگیزه‌ای مهم می‌باشد که روی انتخاب، اهداف، واکنش احساسی و تلاش آنها، غلبه کردن و ثبات قدم و ایستادگی افراد اثر دارد (رفری و گریفین<sup>۱۶</sup>؛ ۲۰۱۴). اسپانگلر، جولسن، یامارینو و دابینسکی<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۵) اعتقاد دارند افرادی که برای رهبران تحولی کار می‌کنند ممکن است بر اساس میل و رغبتشان کارشان را گسترش دهند که این در نتیجه این است که آنها مفهوم سازمان را به عنوان یک کل گسترش می‌دهند. اوولیو و همکارانش (۱۹۹۱) استدلال کردند که مهمترین مزیت رهبران تحولی این است که پیروان در توسعه و پیشبرد نقش خود مقاومت نمی‌کنند و اغلب تنها یک تعهد ارتقا یافته‌ای را نسبت به کارشان، همکارانشان و سازمان‌شان نشان می‌دهند (زمانی؛ ۱۳۹۳).

به‌طور خلاصه می‌توان گفت نفوذ آرمانی (کاریزما)، انگیزه الهام بخشی، تحریک فکری و ملاحظات فردی از جمله مهمترین مؤلفه‌ها و شاخصه‌های رهبری تحول‌آفرین هستند. در نفوذ آرمانی ایمان و اعتماد واقعی بین رهبران و پیروان ایجاد می‌گردد و تحول‌گرایی رهبری در واقع منجر به کاریزما و نفوذ آرمانی او می‌شود. انگیزش الهام‌بخش با تأکید بر احساسات و انگیزه‌های درونی افراد، موجب برانگیختن و در نتیجه بالا بردن انگیزه آنان می‌شود. اگر رهبران بتوانند پیروان خود را به نوآوری و ارائه راهکارهای نوین تشویق نمایند ترغیب ذهنی انجام داده‌اند و در نهایت اگر معتقد به تفاوت‌های فردی پیروان خود باشند و آن تفاوت‌ها را مورد توجه و ملاحظه قرار دهند در واقع دارای ملاحظات فردی هستند.

۱۳. Burke & Collins

۱۴. Tracy & Hinkin

۱۵. Shamir

۱۶. Rafferty & Griffin

۱۷. Spangler, Jolson, Yammarino & Dubinsky

مفهوم تیم در قالب تعاریف متعدد عبارت است از همکاری تعدادی از افراد به طوری که پیشرفتشان از مجموع «پیشرفت» تک تک افراد بیشتر باشد. تیم، گروهی فعال از افرادی متعهد به دستیابی به اهداف مشترک است که به نحوی مطلوب با هم کار می‌کنند و از آن لذت می‌برند و به نتایجی با کیفیت بالا می‌رسند. یک تیم عبارت است از یک نیروی پویا که چند نفر را برای انجام یک کار یا پروژه مشترک دور هم جمع کرده است. اعضای یک تیم درباره دیدگاه‌های خود بحث می‌کنند، طرح‌ها را بررسی نموده و تصمیم‌گیری می‌نمایند و برای رسیدن به هدف تلاش می‌کنند (بیجس<sup>۱۸</sup>؛ ۲۰۱۳).

در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر کرده‌اند و برای بقا در بازارهای جهانی رقابت می‌کنند. سازمان‌هایی که دارای ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن هستند، توسط تکنولوژی اطلاعاتی و رهبری مبتنی بر تیم کارشان را تسهیل می‌کنند. یکی از قابل توجه‌ترین این تغییرات، تغییر از سمت کار به صورت انفرادی به کارهای با مبنای تیمی می‌باشد (اندرسون و برچ، ۲۰۱۳). از آنجایی که این سازمان‌ها با فشارهای ثابتی جهت تطبیق مستمر با محیط‌های تجاری مواجه‌اند، جهت پاسخگویی به این فشارها تیم‌های کاری می‌توانند موثر واقع شوند. از این رو چگونگی انتخاب اعضای تیم‌ها امری درخور توجه است. هنگامی که تیم‌ها موفق باشند دارای توان بالقوه جهت ارائه بسیاری از مزیت‌ها همانند انعطاف‌پذیری و خلاقیت فزاینده هستند و چنانچه با شکست مواجه شوند، منابع قابل توجهی را تلف کرده‌اند. از این رو سازمان‌ها باید به حداکثر کردن احتمال موفقیت تیم‌ها توجه کنند. یکی از ساده‌ترین راه‌های انجام این امر، تمرکز بر اعضای تیم است. در واقع موفقیت یک تیم موقوف به داشتن ترکیب بهینه از افرادی است که در همکاری با یکدیگر توانا باشند. با توجه به این موضوع چگونگی انتخاب پرسنل برای این تیم‌ها امری درخور توجه است که نیازمند تحقیقات بیشتر پژوهشگران و متخصصان منابع انسانی است (کیچوک و ویسنر، ۲۰۰۸). می‌توان گفت تیم‌های کاری شکل تکامل‌یافته‌ی مدیریت مشارکتی هستند که امروزه سازمان‌ها برای بهبود کیفیت، افزایش بهره‌وری و رضایت مشتری متکی به آن‌ها هستند (مشبکی و دوستار، ۱۳۸۳).

اعتماد یکی از مباحث بنیادی در حوزه مطالعات روانشناسی، علوم اجتماعی و مدیریت است. توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شروع شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش‌های اولیه مربوط به اعتماد عمدتاً در حوزه‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی انجام گرفته است، ولی در حوزه‌های مدیریتی نیز از اواسط دهه ۱۹۸۰ با تاکید بر روابط فردی بین خریدار و فروشنده مطالعاتی آغاز شد، اما با کار مورمان، دشپانده و زالتمن (۱۹۹۳)، مورمان، زالتمن و دشپانده (۱۹۹۲)، مورگان و هانت (۱۹۹۵) و مک آلیستر (۱۹۹۵) که اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم کردند، توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت افزایش یافت.

نیهان (۲۰۰۰) اعتماد را اطمینانی می‌داند که یک فرد به دیگری دارد در این مورد که به شیوه‌ای قابل پیش‌بینی، اخلاقی و عادلانه عمل می‌کند. مک آلیستر (۱۹۹۵) نیز اعتماد بین شخصی را میزانی که یک فرد بر مبنای کلمات، اقدامات، و تصمیمات دیگری به نیت و عمل او اطمینان دارد، تعریف می‌کند.

اعتماد عموماً اشاره به وابستگی به راستی، توانایی یا ویژگی یک شخص یا چیز دیگری دارد. به عبارت دیگر، بدین معنی است که اعتماد‌کننده مایل است حتی زمانی که نتایج آن فوراً قابل مشاهده نباشد، به تصمیم اعتماد شونده متکی باشد. پس از طرح موضوع اعتماد در حوزه مطالعات مدیریتی و تقویت مبانی و چارچوب‌های نظری آن، اعتماد سازمانی مطرح گردید و در حوزه‌هایی مانند روانشناسی کار، رفتار سازمانی و علم بازاریابی به شکل‌های مختلفی تعریف و تشریح شد. شاکلی-زالاباک، الیس و وینوگراد (۲۰۰۰) در تعریف اعتماد سازمانی عنوان می‌کنند که اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است که افراد درباره محتوا و رفتارهای اعضای سازمان دارند و بر پایه نقش‌ها، ارتباطات، تجارب و وابستگی‌های سازمانی شکل می‌گیرد. همچنین اعتماد را به عنوان تمایل این که فردی با دیگری به‌طور داوطلبانه تعامل برقرار نماید نیز تعریف نموده‌اند که وجود و میزان آن در سازمان مستلزم افزایش احتمال تمایل افراد به قرارگیری در چنین موقعیت داوطلبانه و تسهیم اطلاعات داوطلبانه می‌باشد. در حوزه اعتماد و اعتماد سازمانی نظریه‌های مشهوری وجود دارد که اغلب به جنبه‌ها، ابعاد، کارکرد، حوزه‌ها و روش‌های آن می‌پردازند. از جمله مطرح‌ترین آنها می‌توان به نظریه برنارد باربر<sup>۱۹</sup> در حوزه ابعاد اعتماد سازمانی، نظریه نیکلاس لومان<sup>۲۰</sup> در باب کارکرد اعتماد، نظریه دیوید جانسون<sup>۲۱</sup> در مورد ضرورت اعتماد برای رشد و گسترش روابط، نظریه کلاس اوفه<sup>۲۲</sup> در توجیه ضرورت نیاز به عنصر اعتماد در جامعه و نظریه جیمز کلنن بر اساس نظریه‌های انتخاب عقلانی و مبادله و اعتماد بین طرفین، اشاره نمود.

خودکارآمدی جمعی نیز از جمله مفاهیم مورد بحث در حوزه روابط کاری و رفتار سازمانی است که تا حد قابل توجهی به مفهوم عملکرد تیمی و اعتماد سازمانی مرتبط می‌باشد. خودکارآمدی جمعی را می‌توان اطمینانی دانست که یک تیم در حوزه عملکردی خاص متصور هستند و زمانی تحقق می‌یابد که افراد یک گروه یا تیم به قابلیت‌ها و باورهای گروه معتقد و برای تحقق و کارآمدی آن مصمم باشند. باندورا (۱۹۹۷) باورهای مشترک گروه در خصوص قابلیت‌های آنها برای سازمان‌دهی و اجرای مجموعه‌ای از اعمال که برای دستیابی به موفقیت در کارها مورد نیاز است را به عنوان خودکارآمدی جمعی تعریف می‌کند. گولی و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند تیم‌هایی که خودکارآمدی جمعی بالاتری دارند، کارکرد بهتری در محیط‌های تکراری و جدید از خود نشان می‌دهند. وقتی اعضای گروه توانایی‌های کلی گروه خود را مد نظر دارند و تصورات خود از خودکارآمدی جمعی را درباره سطوح

۱۹. Bernard Barber

۲۰. Niklas Luhmann

۲۱. David W. Janson

۲۲. Claus Offe

رفتارهای گروه نشان می‌دهند، خودکارآمدی جمعی اعضای تیم افزایش می‌یابد و بالعکس. از طرفی دیگر، فرایند قضاوت یا ارزیابی از توانایی‌های سایر افراد یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی جمعی است که به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم در خودکارآمدی فردی نیز عمل می‌کند. به‌طور خلاصه، خودکارآمدی جمعی در نظریه شناخت اجتماعی و مفهوم خودکارآمدی فردی ریشه دارد و به درک گروه از توانایی خود برای موفقیت در وظایف محول شده اشاره می‌کند. اعضای سازمان به وسیله عاملیت جمعی، تجارب و فرایندهای ساختاری گروه توان این را پیدا می‌کنند که هویت خود را شکل دهند و درباره قابلیت‌های خویش بررسی کنند. این ماهیت جمعی از طریق علیت متقابل سه جانبه شکل می‌گیرد و تعاملات، تفکرات و هنجارهای آنها را بازتاب می‌دهد (خواستار<sup>۲۳</sup>؛ ۲۰۰۹).

به منظور تقویت مبانی، تبیین چارچوب نظری، درک و شناخت از روش‌ها و نتایج پژوهش‌های مرتبط و امکان مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات گذشته و کمک به توسعه علمی مباحث مورد مطالعه، تحقیقات مرتبط مورد مطالعه قرار گرفتند که خلاصه‌ای از نزدیک‌ترین آنها به این تحقیق، به عنوان پیشینه مطرح می‌گردد.

هندیانی و دیگران (۱۳۹۳) طی تحقیقی به بررسی "رابطه اعتماد سازمانی و اثربخشی کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌های انتظامی" پرداختند. تحقیق آنها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بوده است. که ۸۴ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه علوم انتظامی امین با رسته انتظامی که سابقه مدیریت یا خدمت در کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها را داشته‌اند را به عنوان نمونه در نظر گرفته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در آن تحقیق، پرسشنامه استاندارد الونن و همکاران بوده که داده‌های آن بوسیله آزمون‌های آماری  $t$  تک نمونه‌ای و همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داده که بین ابعاد اعتماد سازمانی و اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲) تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق آنها دو پرسشنامه استاندارد سنجش خلاقیت کارکنان رندسیپ (۱۹۹۱) و پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و آوالیو (۲۰۰۰) بوده است. نتایج تحقیق آنها نشان داده است که بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی و انگیزش الهام بخش) و خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شاوران و همکاران (۱۳۹۱) طی تحقیقی به بررسی روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداختند. آنها برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد اعتماد اعضای هیئت علمی و پرسشنامه‌های محقق ساخته خودکارآمدی فردی و جمعی استفاده نمودند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون خطی و تحلیل عاملی نشان داده است که بطور کلی، اعتماد و خودکارآمدی فردی بر خودکارآمدی جمعی تأثیر دارد و میان مؤلفه‌های اعتماد و خودکارآمدی فردی رابطه پنهان و میان اعتماد و خودکارآمدی جمعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در شرکت گاز استان خراسان شمالی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. آنها به منظور اندازه‌گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران و برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه الونن و همکاران، استفاده نموده‌اند. نمونه مورد مطالعه شامل ۹۴ نفر از کارکنان سازمان مذکور بوده است که تجزیه و تحلیل داده‌های حاصله با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه گام به گام نشان داده است که از بین ابعاد مختلف اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی بیشترین سهم را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دارد.

عبدلی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۹۱) رابطه‌ی باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم را مورد مطالعه قرار دادند. بدین منظور ۲۸۵ دبیر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند که دیدگاه‌های آنها با استفاده از پرسشنامه‌های مرتبط در هر یک از مولفه‌ها گردآوری و برای تجزیه و تحلیل این داده‌ها از ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده است. نتایج تحلیل‌ها با استفاده از ضریب همبستگی نشان داده که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مولفه‌های آن رابطه مثبت معنی‌داری دارد. همچنین نتایج اجرای تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بوده که دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی فردی به صورت معناداری تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

تابلی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی "رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان نی ریز" پرداختند. نمونه مورد مطالعه این تحقیق ۱۸۸ نفر از کارکنان سازمانهای دولتی بوده که از طریق نمونه‌گیری تصادفی متناسب، انتخاب شده‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داده است که بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و سبکهای رهبری تحول‌آفرین که شامل نفوذ آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است رابطه معنادار و مستقیم با خلاقیت کارکنان دارند.

سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل تحلیل عاملی نشان داده است که اگرچه رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم نداشته است؛ اما توانمندسازی تیمی به طور مؤثر در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی نقش مثبت معنادار ایفا کرده است. به بیان دیگر رهبری تحول‌آفرین از طریق توانمندسازی تیمی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار داشته است.

هی و همکاران<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۳) روابط بین سبک رهبری تحول‌گرا، اعتماد شناختی و اثر بخشی جمعی و همچنین تاثیر این متغیرها بر عملکرد تیمی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. اطلاعات جمع‌آوری شده از ۳۹ تیم با میانجیگری اعتماد

و کارآمدی نشان داده اند که اعمال نفوذ اعتماد شناختی در رهبر تیم لازم است اما برای اثربخشی جمعی بهتر، اعتماد شناختی که به نوبه خود عملکرد تیم را تسهیل کند کافی نیست.

دنهلم (۲۰۰۲) رابطه بین چهار متغیر رفتار شهروندی سازمانی، اعتماد به همکاران، اعتماد به مراجعان و اعتماد به مدیر را در یک دبیرستان دولتی مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه نسبتاً قوی بین رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد به همکاران، رابطه متوسط بین رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد به مراجعان، رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد به مدیر دبیرستان و اعتماد به همکاران و اعتماد به مدیر دبیرستان بود.

گودارد<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۲) در مطالعات خود در زمینه تحلیل نظری و تجربی و اندازه گیری باورهای خودکارآمدی جمعی در مدارس نیز اعلام کرده است که اگر خودکارآمدی جمعی در سطح بالایی باشد، خودکارآمدی فردی نیز ارتقا پیدا می کند. همچنین وی بر این باور است که رشد فزاینده پژوهشهای مربوط به خودکارآمدی جمعی نشان دهنده یک حقیقت و ویژگی ضروری برای مدارس با عملکرد بالاست و معلمان با سطح خودکارآمدی جمعی بالا بر موفقیت دانش آموزان تأثیری مثبت می گذارند.

پیترسون<sup>۲۶</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان رابطه بین خودکارآمدی جمعی و اعتماد در تعدادی از مدارس امریکا، نتیجه گرفته اند که بین این دو متغیر رابطه ی معنی داری وجود دارد و اعتماد میان کارکنان این مدارس موجب افزایش سطح خودکارآمدی جمعی می شود.

بومر و همکاران<sup>۲۷</sup> (۲۰۰۷) رفتار رهبری تحول گرا و برخی متغیرهای زمینه ای سازمانی شامل بدبینی و نگرش منفی را مورد مطالعه قرار داده اند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن است که مدیرانی که نگرش مثبتی به تغییر سازمانی نداشته اند، رفتار رهبری تحول لگرای کمتری داشته اند و بالعکس. از طرفی دیگر، رهبرانی که در گروههای مشابه آنها رفتار رهبری تحول گرای بیشتری وجود داشته باشد، تمایل بیشتری به رفتار رهبری تحول گرا دارند، یعنی می توان برداشت کرد که متغیرهای زمینه ای سازمانی به نوعی شکل دهنده ی نوع رفتار رهبر هستند.

#### ۴- فرضیه های تحقیق

- ۱) رهبری تحول آفرین بر اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تاثیر دارد.
- ۲) رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی جمعی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تاثیر دارد.
- ۳) اعتماد سازمانی بر عملکرد تیمی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تاثیر دارد.
- ۴) خودکارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تاثیر دارد.
- ۵) رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تاثیر دارد.

۲۵ . Goddard

۲۶ . Petersen

۲۷ . Bummer, W., Dierdorff, E., Rubin ,R.

۶) خودکارآمدی جمعی و اعتماد سازمانی بر رابطه‌ی بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان نقش تعدیلی دارند.

### روش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی و از نظر هدف، کاربردی تلقی می‌شود. که برای فراهم نمودن مبانی نظری، چارچوب‌های تحقیق و پیشینه‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از روش پیمایشی (پرسشنامه و مصاحبه) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان (رؤسای ادارات داخلی، معاونین و کارکنان سازمان) اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۳۲۳ نفر است. این افراد بر اساس ساختار سازمانی در قالب ۱۰ تیم کاری در نظر گرفته شدند. به منظور انتخاب حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده گردید که تعداد ۱۷۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و سپس بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای متناسب از جامعه آماری انتخاب گردید.

### ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق شامل ۴ پرسشنامه استاندارد و معتبر علمی است که طی یک مجموعه در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت و در برگیرنده پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و آوالیو<sup>۲۸</sup> (۲۰۰۰)، عملکرد تیمی کوپر و ساتر<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۱)، اعتماد شناختی زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) و پرسشنامه خودکارآمدی چن (۲۰۱۵) است. ضمن اینکه به منظور بررسی مجدد قابلیت اعتماد و اعتبار این پرسشنامه‌ها، آزمونهای لازم صورت پذیرفت و اطمینان کافی حاصل گردید که در جدول ۴ و توضیحات آن، تشریح شده است.

در این تحقیق به منظور توصیف ویژگیهای متغیرها، از آمار توصیفی شامل برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی با نرم افزار SPSS استفاده گردید و ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه نیز تشریح گردید. در ادامه به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل عاملی با استفاده در نرم افزار PLS استفاده شد. همچنین به منظور کاربرد آزمونهای مورد نظر برای آزمون فرضیه‌ها، از آزمون K.S برای تعیین نرمال بودن یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها، از شاخص KMO و بارتلت برای تعیین کفایت داده‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای آزمون پایایی ابزار گردآوری داده‌ها و آزمون AVE برای روایی همگرایی سوالات استفاده گردید.

### یافته‌ها

۲۸. Avolio

۲۹. Cooper & Sutter

در این تحقیق ابتدا به منظور کسب شناخت کافی از نمونه آماری، ویژگیهای جمعیت شناختی تبیین می شود. بدین منظور، ویژگیهایی از قبیل جنسیت، تاهل، سن، تحصیلات، سابقه کاری و وضعیت استخدامی در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری

شاخص	مرد	زن	گویه ها
جنسیت	۱۱۶ (۶۵/۹۱)	۶۰ (۳۴/۰۹)	
تاهل	۱۶۲ (۹۲/۰۵)	مجرد	
سن (سال)	۲۵ تا ۳۵	۳۶ تا ۴۵	بالای ۴۵ سال
	۴۰ (۲۲/۷۳)	۹۱ (۵۱/۷۰)	۴۵ (۲۵/۵۷)
تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی
	۱۰ (۵/۶۸)	۹ (۵/۱۱)	کارشناسی ارشد
سابقه کار (سال)	۵ تا ۱۰	۱۱ تا ۲۰	بالای ۳۰
	۱۸ (۱۰/۲۳)	۶۷ (۳۸/۰۷)	۹ (۵/۱۱)
وضعیت استخدامی	رسمی	پیمانی	قراردادی
	۱۵۳ (۸۶/۹)	۲۲ (۱۲/۵)	۱ (۰/۶)

همانطور که از داده‌های جدول ۱ مشخص است، اکثر افراد پاسخ‌دهنده مرد (۶۵/۹۱٪)، متاهل (۹۲/۰۵٪)، دارای سن ۳۶ تا ۴۵ سال (۵۱/۷۰٪)، دارای تحصیلات کارشناسی (۵۱/۱۴٪)، سابقه کار ۲۱ تا ۳۰ سال (۴۶/۵۹٪) و استخدام قراردادی (۸۶/۹٪) هستند.

همچنین به منظور آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون K.S استفاده گردید که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. لازم به توضیح است چنانچه سطح معنی داری هر یک از این متغیرها بزرگتر یا مساوی ۰.۰۵ باشد، حاکی از نرمال بودن توزیع آن متغیر است.

جدول ۲. مقادیر شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمال بودن در خصوص متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار $\pm$ میانگین	آماره K-S	سطح معناداری
عملکرد تیمی	$۴/۰۲ \pm ۰/۶۱۸$	۱/۰۴۹	۰/۲۲۱
اعتماد شناختی	$۳/۶۹ \pm ۰/۶۲۵$	۰/۸۷۵	۰/۴۲۹
اعتماد عاطفی	$۳/۴۱ \pm ۰/۸۱۰$	۱/۰۴۹	۰/۲۲۱
اعتماد سازمانی	$۳/۵۳ \pm ۰/۶۸۰$	۰/۸۱۵	۰/۵۲۰
خودکارآمدی جمعی	$۳/۶۸ \pm ۰/۷۰۸$	۱/۰۱۴	۰/۲۵۶

۰/۴۸۲	۰/۸۳۹	۳/۷۵ ± ۰/۷۴۶	رهبری تحول آفرین
-------	-------	--------------	------------------

با توجه به جدول (۲)، عملکرد تیمی دارای میانگین ۴/۰۲ با انحراف معیار ۰/۶۱۸، اعتماد شناختی دارای میانگین ۳/۶۹ با انحراف معیار ۰/۶۲۵، اعتماد عاطفی دارای میانگین ۳/۴۱ با انحراف معیار ۰/۸۱۰، اعتماد سازمانی دارای میانگین ۳/۵۳ با انحراف معیار ۰/۶۸۰، خودکارآمدی جمعی دارای میانگین ۳/۶۸ با انحراف معیار ۰/۷۰۸، و رهبری تحول آفرین دارای میانگین ۳/۷۵ با انحراف معیار ۰/۷۴۶ می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف توزیع متغیرهای مورد مطالعه دارای توزیع نرمال هستند.

#### آزمون بررسی کفایت داده‌ها

برای استفاده از مدل تحلیل عاملی ابتدا از شاخص *KMO* استفاده می‌شود. مقدار این شاخص بین بازه ۰ تا ۱ است و هر چه به عدد ۱ نزدیک تر باشد دارای مطلوبیت بیشتری است. همچنین برای توجیه استفاده از مدل تحلیل عاملی از آزمون بارتلت نیز استفاده شده که در جدول شماره ۳ نتایج آن ارائه گردیده است.

جدول ۳. مقدار آماره آزمون *KMO* و بارتلت

۰/۸۴۰	آزمون <i>KMO</i>	
۷۶۱۷/۴۱۴	$\chi^2$	
۲۰۸۰	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۰۰۱	Sig	

مقدار شاخص *KMO* برای داده‌های این تحقیق برابر با ۰/۷۴۶ به دست آمده است. لذا با توجه به اینکه این مقدار به عدد ۱ نزدیک است، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شده است. از آنجایی که سطح معنی‌داری این آزمون که در جدول فوق نشان داده شده است کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار متغیرها مناسب است.

#### آزمون روایی و پایایی پرسشنامه

قبل از انجام هر گونه آزمون فرضیه و ارائه نتایج می‌بایست از روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) اطمینان کافی را به دست آورد. همان‌گونه که ذکر شد، پرسشنامه این تحقیق از منابع استاندارد تهیه شده است ولی از آنجا که لازم بوده تغییرات جزئی در برخی از سؤالات انجام شود و یا کسب اطمینان از اینکه این ابزار برای سازمان مورد نظر نیز کاربرد لازم را خواهد داشت، از آزمون ضریب آلفای کرونباخ به منظور پایایی ترکیبی و آزمون AVE به منظور بررسی روایی همگرایی سؤالات استفاده شده است که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. جدول علائم اختصاری، مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای مؤلفه‌های پرسشنامه تحقیق

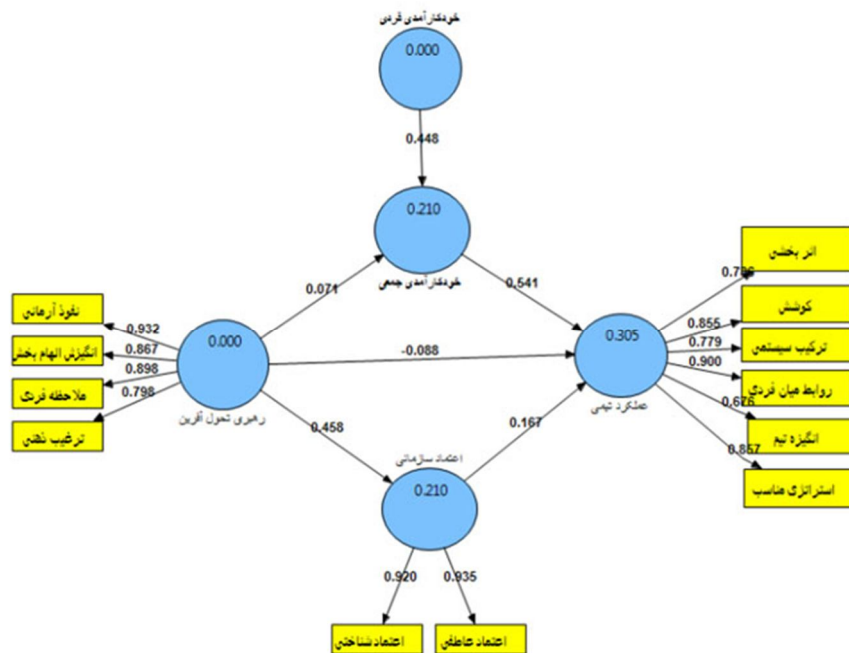
شخص	علامت اختصاری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
عملکرد تیمی	TP	--	--	--
انگیزه تیم	MOT	۰.۷۵۲	۰.۸۰۸	۰.۵۸۹
ترکیب تیمی	HYS	۰.۸۴۷	۰.۹۰۷	۰.۷۶۵
روابط میان فردی	INR	۰.۷۶۶	۰.۸۶۵	۰.۶۸۱
کوشش	EFF	۰.۸۲۲	۰.۸۹۴	۰.۷۳۷
استراتژی مناسب	RST	۰.۸۴۱	۰.۹۰۴	۰.۷۵۹
اثربخشی	EFE	۰.۷۱۵	۰.۸۷۵	۰.۷۷۸
اعتماد سازمانی	OT	--	--	--
اعتماد شناختی	COT	۰.۷۶۷	۰.۸۳۴	۰.۵۲۸
اعتماد عاطفی	EMT	۰.۸۸۹	۰.۹۱۱	۰.۵۳۳
خودکارآمدی فردی	SELF	۰.۸۸۹	۰.۹۱۱	۰.۵۳۲
خودکارآمدی جمعی	COLLE	۰.۷۹۸	۰.۸۸۲	۰.۷۱۴
رهبری تحول آفرین	LE	--	--	--
ترغیب ذهنی	IST	۰.۷۰۵	۰.۸۰۹	۰.۵۶۰
نفوذ آرمانی	IDI	۰.۸۹۲	۰.۹۱۶	۰.۶۱۰
آمیزش الهام بخش	IIN	۰.۸۹۱	۰.۹۲۴	۰.۷۵۳
ملاحظه فردی	INC	۰.۸۳۸	۰.۸۹۲	۰.۶۷۵

همانطور که از جدول فوق مشخص است، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در تمامی مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار ۰/۷ است. بنابراین پایایی پرسشنامه پژوهش مورد تأیید است. همچنین مقدار AVE تمامی شاخص‌های پژوهش بالاتر از مقدار ۰/۵ است. بنابراین روایی همگرای سؤالات پرسشنامه‌ها نیز مورد قبول می‌باشد.

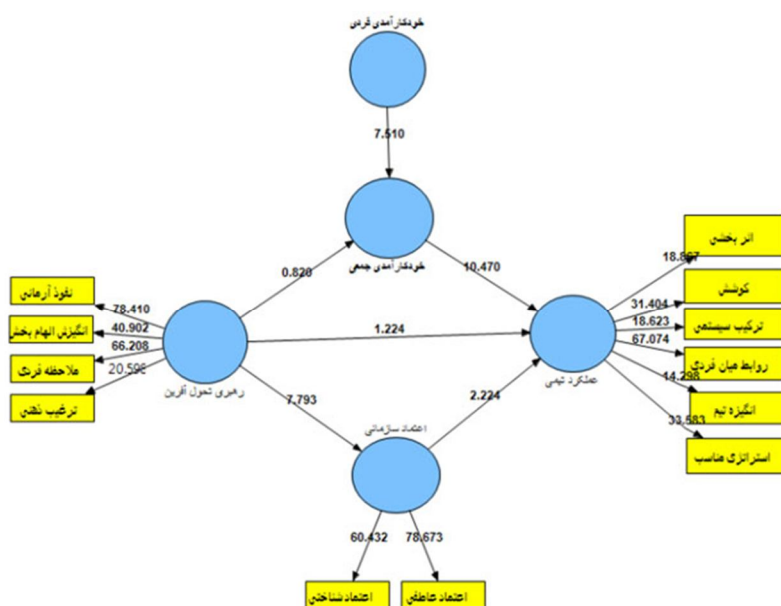
#### آزمون فرضیه‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا به برآزش کل مدل پرداخته می‌شود. هدف از ارزیابی برآزش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه‌ی وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی<sup>۳۰</sup> وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برآزش کل مدل مورد

استفاده قرار گیرند (کلانتری، ۱۳۸۸). در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش‌های مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه-ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است. در شکل‌های ۱ و ۲ ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش مشاهده می‌شود.



شکل ۱. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲- اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

قبل از اینکه به بحث و نتیجه‌گیری از مدل استخراج شده بپردازیم نیکوئی برازش مدل را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

### بررسی کفایت مدل:

#### الف) معیار $R^2$

معیار  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۱، مقدار  $R^2$  برای خودکارآمدی جمعی برابر با ۰/۲۱۰، برای اعتماد سازمانی برابر با ۰/۲۱۰ و برای عملکرد تیمی ۰/۳۰۵ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، متوسط ارزیابی شده و مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

#### ب) معیار $Q^2$

معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول فوق معیار  $Q^2$  در زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. مقدار  $Q^2$  برای خودکارآمدی جمعی برابر با ۰/۷۱۴، برای اعتماد سازمانی برابر با ۰/۸۶۰ و برای عملکرد تیمی ۰/۶۶۰ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

#### ج) معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران<sup>۳۱</sup> (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی برخی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر؟



جدول ۵. میزان **cummunality** و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	$R^2$
رهبری تحول آفرین	۰/۷۶۳	---
خودکارآمدی جمعی	۰/۷۱۴	۰/۲۱۰
اعتماد سازمانی	۰/۸۶۰	۰/۲۱۰
عملکرد تیمی	۰/۶۶۰	۰/۳۰۵
میانگین	۰/۷۴۹	۰/۲۴۲

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.749 \times 0.242} = 0.426$$

مقدار **GOF** برای مدل پژوهش مطابق با جدول (۵) مقدار ۰/۴۲۶ محاسبه گردیده است که نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل دارد.

جدول ۶. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

شماره فرضیه	مسیر	ضریب مسیر ( $\beta$ )	عدد معنی‌داری ( $t$ -)	نتیجه آزمون
	از متغیر		(value)	
۱	رهبری تحول آفرین	۰/۴۵۸	۷/۷۹۳	تأیید فرضیه
۲	رهبری تحول آفرین	۰/۰۷۱	۰/۸۲۰	رد فرضیه
۳	اعتماد سازمانی	۰/۱۶۷	۲/۲۲۴	تأیید فرضیه
۴	خودکارآمدی جمعی	۰/۵۴۱	۱۰/۷۴۰	تأیید فرضیه
۵	رهبری تحول آفرین	-۰/۰۸۸	۱/۲۲۴	رد فرضیه

فرضیه اول: رهبری تحول آفرین بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

مطابق با جدول فوق، آماره معنی‌داری بین متغیر رهبری تحول آفرین و اعتماد سازمانی برابر (۷/۷۹۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول آفرین و اعتماد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۵۸) است و میزان اثرگذاری متغیر رهبری تحول آفرین بر اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

**فرضیه دوم: رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی جمعی تأثیر دارد.**

مطابق با جدول (۶)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی جمعی برابر (۰/۸۲۰) می‌باشد که کوچکتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی جمعی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

**فرضیه سوم: اعتماد سازمانی بر عملکرد تیمی تأثیر دارد.**

مطابق با جدول (۶)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر اعتماد سازمانی و عملکرد تیمی برابر (۲/۲۲۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اعتماد سازمانی و عملکرد تیمی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۶۷) است و میزان اثرگذاری متغیر اعتماد سازمانی بر عملکرد تیمی را نشان می‌دهد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

**فرضیه چهارم: خودکارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی تأثیر دارد.**

مطابق با جدول (۶)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر خودکارآمدی جمعی و عملکرد تیمی برابر (۱۰/۷۴۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان خودکارآمدی جمعی و عملکرد تیمی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۴۱) است و میزان اثرگذاری متغیر خودکارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی را نشان می‌دهد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

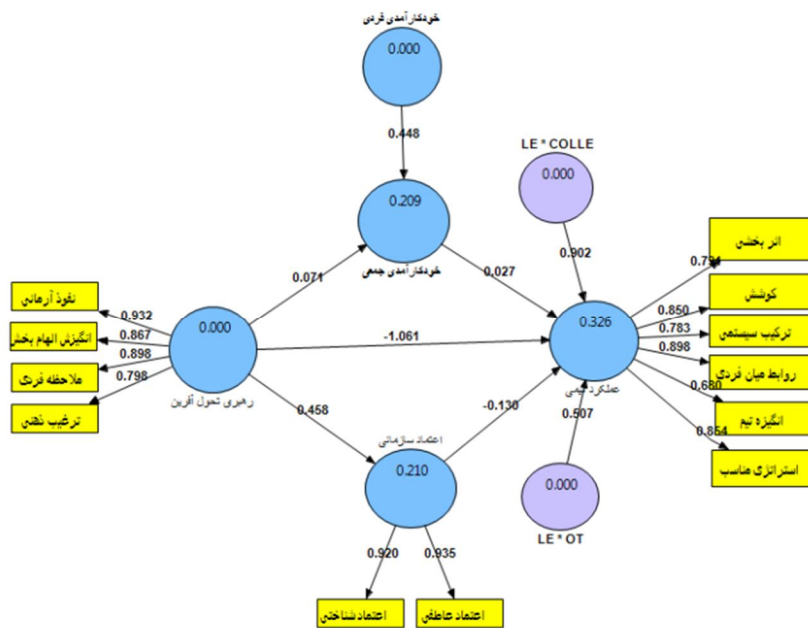
**فرضیه پنجم: رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی تأثیر دارد.**

مطابق با جدول (۶)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی برابر (۱/۲۲۴) می‌باشد که کوچکتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید نمی‌شود.

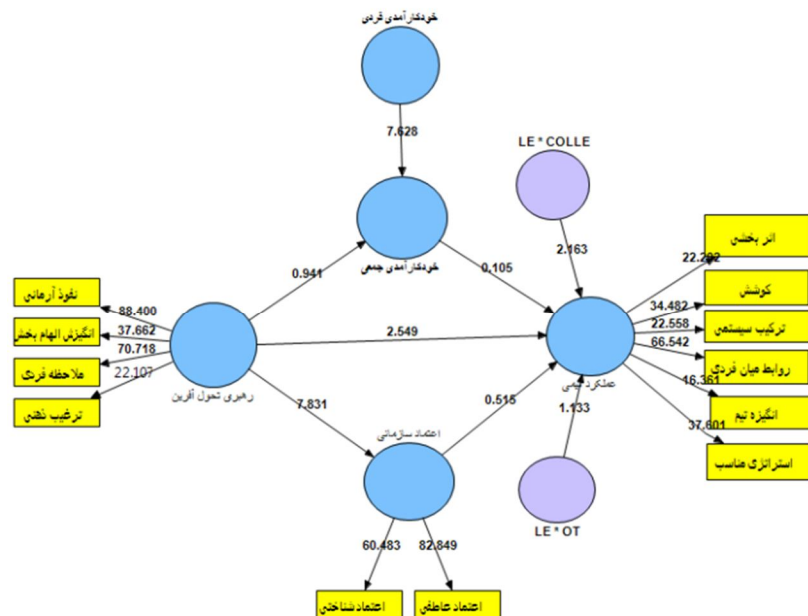
**فرضیه ششم: خودکارآمدی جمعی و اعتماد سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی نقش تعدیل‌گری دارند.**

برای بررسی نقش تعدیل‌گری خودکارآمدی جمعی و اعتماد سازمانی بر تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. برای این منظور ابتدا متغیر جدیدی به صورت حاصل‌ضرب متغیرهای تعدیل‌گر خودکارآمدی جمعی (COLLE) و اعتماد سازمانی (OT) در متغیر مستقل رهبری تحول آفرین (LE) تشکیل داده و سپس تأثیر این متغیرهای جدید بر متغیر وابسته عملکرد تیمی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در صورت معنادار شدن اثر متغیر جدید، اثر تعدیل‌گری پذیرفته خواهد شد. سپس با توجه به علامت ضریب مسیر برآورد شده به تعیین نقش مثبت (در صورت مثبت بودن ضریب مسیر) یا منفی (در صورت منفی بودن ضریب مسیر) تعدیل‌گر در تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی، پرداخته خواهد شد.

خروجی گرافیکی مدل پژوهش برای بررسی فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۳. ضرایب استاندارد مدل برای بررسی اثر تعدیل‌گری



شکل ۴. نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر اثر تعدیل‌گری

جدول ۷. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

شماره	مسیر	ضریب	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون
-------	------	------	---------------	-------------

فرضیه	از متغیر	به متغیر	مسیر ( $\beta$ )	( <i>t-value</i> )
	رهبری تحول			
۶-۱	آفرین* خودکارآمدی جمعی	عملکرد	۰/۹۰۲	۲/۱۶۳
۶-۲	رهبری تحول آفرین* اعتماد	تیمی	۰/۵۰۷	۱/۱۳۳
	سازمانی			

با توجه به داده‌های جدول فوق آماره معنی‌داری بین متغیر «رهبری تحول آفرین\* خودکارآمدی جمعی» و عملکرد تیمی برابر (۲/۱۶۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است. بنابراین نقش تعدیل‌گری خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در سطح ۹۵٪ پذیرفته می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۹۰۲) نتیجه می‌شود که خودکارآمدی جمعی تأثیر مثبتی بر رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی دارد. و این بدان معنی است که؛ تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی در افراد با سطح بالای خودکارآمدی جمعی، قوی‌تر از تأثیر افراد با سطح پایین خودکارآمدی جمعی است. همچنین آماره معنی‌داری بین متغیر «رهبری تحول آفرین\* اعتماد سازمانی» و عملکرد تیمی برابر (۱/۱۳۳) می‌باشد که کوچکتر از مقدار (۱/۹۶) است. بنابراین نقش تعدیل‌گری اعتماد سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در سطح ۹۵٪ پذیرفته نمی‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر باهدف بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه‌ی بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان انجام گردید. از آنجا که تصور می‌شود رهبری تحول آفرین می‌تواند با برانگیختن کارکنان در آنها ایجاد تحول نموده و به افزایش خلاقیت و نوآوری آنها کمک نماید و همچنین موجب افزایش عملکرد تیمی شود، این موضوع به عنوان یک پیش‌فرض مطرح گردید، سپس نقش تعدیلی اعتماد به عنوان یک واسطه مهم و حساس و خودکارآمدی جمعی به عنوان یک باور و اعتقاد بر رابطه‌ی این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفت. اگر چه تحقیقات گسترده‌ای در زمینه‌ی رهبری تحول آفرین در سازمان‌های مختلف انجام شده است و عملکرد تیمی نیز دارای پیشینه تحقیقاتی نسبتاً وسیعی است، ولی این تحقیق به دلیل برخورداری از مدل مفهومی مورد نظر خصوصاً در حوزه قلمرو مکانی (آموزش و پرورش) دارای جنبه نوآوری است. به منظور انجام این تحقیق، ابتدا مبانی نظری، چارچوب‌ها و پیشینه‌های تحقیق مورد مطالعه قرار گرفت. سپس ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، شامل ۴ پرسشنامه استاندارد باس و آوالیو (۲۰۰۰) برای رهبری تحول آفرین، کوپر و ساتر (۲۰۱۱) برای عملکرد تیمی، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) برای اعتماد شناختی و چن (۲۰۱۵) برای خودکارآمدی جمعی تعیین شد. قلمرو مکانی تحقیق شامل اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان است که از بین ۳۲۳ نفر از کارکنان آن اداره کل، ۱۷۶ نفر در قالب ۱۰ تیم کاری به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روایی و پایایی ابزار

گردآوری داده‌ها مورد آزمون قرار گرفت و از مدل تحلیل عاملی برای تجزیه و تحلیل نتایج و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رهبری تحول آفرین بر اعتماد سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد، زیرا آماره آزمون بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است. همچنین تأثیر رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی جمعی مورد بررسی قرار گرفت که آماره این آزمون برابر با برابر (۰/۸۲۰) و کوچکتر از مقدار (۱/۹۶) بود که نشان‌دهنده این است که رهبری تحول آفرین در سازمان مورد مطالعه بر خودکارآمدی جمعی موثر نبوده است نتیجه این فرضیه در تناقض با نتایج تابلوی و همکاران (۱۳۹۱) است که احتمالاً مربوط به ویژگی‌های خاص سازمان مورد مطالعه است. برای بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر عملکرد تیمی، آماره آزمون برابر با (۲/۲۲۴) بود که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و حاکی از پذیرفته شدن فرضیه بود. همچنین آماره آزمون مربوط به تأثیر خودکارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی برابر با (۱۰/۷۴۰) است که این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. آزمون فرضیه‌ی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی با آماره (۱/۲۲۴) تأیید نشد که با بخشی از نتایج تحقیق انجام شده توسط سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد. در نهایت، نتایج آزمون‌ها نشان داد که نقش تعدیل‌گری خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در سطح ۹۵٪ پذیرفته می‌شود و این بدان معنی است که؛ تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد تیمی در افراد با سطح بالای خودکارآمدی جمعی، قوی‌تر از تأثیر افراد با سطح پایین خودکارآمدی جمعی است. اما از طرفی دیگر نقش تعدیل‌گری اعتماد سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی در این تحقیق مورد پذیرش قرار نگرفت. با توجه به نتایج حاصله به سازمان مورد مطالعه توصیه می‌شود به شناخت خودکارآمدی جمعی کارکنان، و عوامل تقویت‌کننده آن توجه جدی تری صورت پذیرد و از طریق به‌کارگیری شیوه‌های موثر رهبری از جمله رهبری تحول آفرین این رابطه را تقویت نمایند. همچنین از آنجا که ماهیت فعالیت در این سازمان فعالیت گروهی و تیمی را می‌طلبد، توصیه می‌شود به نحوی موثر با ایجاد هماهنگی و برانگیخته نمودن حس همکاری بین همکاران به‌ویژه در تیم‌های کاری، عملکرد تیمی را تقویت و رابطه‌ی آن را با رهبری تحول آفرین بهبود بخشند.

## منابع

- تابلی؛ حمید. مظفری؛ لیلا. مرتضوی؛ حمید. مهرابی فر؛ فاطمه. (۱۳۹۱) "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز؛ نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲؛ ش ۱.
- تونکه نژاد، ماندنی. (۱۳۸۵) مقایسه دو سبک رهبری خدمتگذار و تحول‌گرا دو محیط، دو سبک رهبری، ماهنامه تدبیر، سال ۱۷، شماره ۱۷۲
- زارعی، متین، حسن. طهماسبی، رضا. و موسوی، سیدمحمد مهدی (۱۳۸۸) فصلنامه علوم و مدیریت ایران سال چهارم شماره ۱۵ در مقاله‌ای با موضوع نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتمادسازی: بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوب (Globe) و اعتماد.
- زمانی؛ مهدیه. (۱۳۹۳) "ارتباط بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی" پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی قشم.
- سنجقی؛ محمدابراهیم؛ فرهی بوزنجانی؛ برزو و ظهوریان؛ نادعلی ایمان (۱۳۹۰) "بررسی تأثیر توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی در واحدهای تحقیق و توسعه صنعت نفت مستقر در تهران)؛ بهبود مدیریت؛ شماره ۲
- شاوران؛ سیدحمیدرضا. رجایی پور؛ سعید؛ کاظمی؛ ایرج و زمانی؛ بی بی عشرت. (۱۳۹۱) "تعیین روابط چند گانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی؛ سال هجدهم، شماره ۲.
- شیرازی؛ علی. خداوردیان؛ الهام و نعیمی، محمد (۱۳۹۱). "تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان شمالی)" پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.
- عبدلی سلطان احمدی، جواد. عیسی زادگان، علی. غلامی، محمد تقی. محمودی، حجت وامانی جواد. (۱۳۹۱) "رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم، شماره ۱۰.
- کلانتری، خلیل. (۱۳۸۸). کتاب‌های پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی، انتشارات فرهنگ سبز.
- مشبکی، اصغر و دوستار، محمد (۱۳۸۳) "مؤلفه‌های اثربخش یتیم‌های کاری"، تحول اداری، شماره ۴۱ و ۴۲، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- موغلی، علیرضا (۱۳۸۳). "رهبری تحول آفرین و ابزار سنجش آن"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۴ و ۴۳
- میرکمالی؛ سیدمحمد. کریم شاطری؛ علیرضا. (۱۳۹۲) "تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی" دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال اول، شماره ۳.
- میرکمالی؛ سیدمحمد. (۱۳۸۵) "رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات یسطرون، چاپ هفدهم.
- هندیانی؛ عبدالله. درویشی، صیاد. میرزاخانی، عبدالرحمن (۱۳۹۳) "بررسی رابطه اعتماد سازمانی و اثربخشی کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌های انتظامی"؛ فصلنامه منابع انسانی ناجا؛ ش ۳۷.

- Alarifi, S. (۲۰۱۱). the effects of transformational leadership on followers creativity and organizational innovation in public sector. Brunel University west London: brunel business school- doctoral symposium. pp. <http://leadership.au.af.mil>
- Anderson.N,Burch.G.J, (۲۰۱۳)."Measuring person-team fit:development and validation of the team selection inventory" *Journal of managerial psychology*,vol۱۹,no ۴,pp ۴۰۶-۴۲۶
- Avolio, B. J., Yammarino, F. J. (۱۹۹۰). Operationalizing charismatic leadership using a levels-of-analysis framework. *Journal of The Leadership Quarterly*, Vol. ۱, ۱۹۳-۲۰۸.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (۱۹۹۱). Leading in the ۱۹۹۰s: The four I's of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, ۱۵(۴), ۹-۱۶.
- Bandura, A. (۱۹۹۷); *Self – efficacy: The Exercise of Control*; New York: W. H. Freeman.
- Bass, B.M. & Avolio. (۲۰۰۰). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Bass, B.M.(۱۹۹۴). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications
- Briggs Myers, I.(۲۰۱۳).۲ - *Introduction To Type (۵th Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bummer, W., Dierdorff, E., Rubin, R. (۲۰۰۷). Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group-Level OCB on Employee Performance. *Academy of Management Journal*.Vol. ۵۰, pp. ۱۴۸۱-۱۴۹۳.
- Burke, S., & Collins, K. (۲۰۰۱). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*. ۱۶(۵-۶), ۲۴۴-۴۵۶.
- Chen, M.F. (۲۰۱۵). Self-efficacy or collective efficacy within the cognitive theory of stress model: Which more effectively explains people's self-reported proenvironmental behavior?
- Cohen,S,G and Bailey,D,E (۲۰۰۴). "What Make Team Work", Stanford Uni. Press.
- Cooper, D. J., Sutter, M. ۲۰۱۱. Role Selection and Team Performance. IZA Discussion Paper No. ۵۸۹۲
- Denholm, P. J. (۲۰۰۲). A study of organizational citizenship behavior and trust in a public high school. A dissertation in innovation and leadership, wilmington college, new castle university.
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F., Jolson, M. A., and Spangler, W. D. (۱۹۹۵) 'Transformational leadership: An initial investigation in sales management', *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. ۱۵, No. ۲, ۱۷-۳۱.

- Goddard, R.D., & Goddard, Y. L. (۲۰۱۲). A multilevel analysis of the relationship between Teacher and collective efficacy in urban Schools. *Teaching and Teacher Education*, ۱۷, ۸۰۷-۸۱۸.
- Gully S. M., Incalcaterra KA, Joshi A., & Beauien JM. A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *J Appl Psychol* ۲۰۰۲; ۸۷(۵): ۸۱۹-۸۳۲.
- Huey-Wen Chou, Yu-Hsun Lin, Hsiu-Hua Chang and Wen-Wei Chuang, "۲۰۱۳," "Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Cognitive Trust and Collective Efficacy" *SAGE Open*. ۱۱۳-۱۰۱
- Khastar, H. (۲۰۰۹); "Multilevel Approaches in Organization and Management Studies"; *Organizational Culture Management Journal*, Vol. ۷, No. ۱۹, pp. ۱۵۹-۱۸۳ (in Persian).
- Kichuk.S, Weisner.W.H,(۲۰۰۸), "Work teams: selecting members for optimal performance" *Canadian psychology*, vol ۳۹, issue ۱/۲.
- McAllister, D.J. (۱۹۹۵), Affect- & cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, *Academy of Management Journal*, ۳۸(۱), ۲۴-۵۹.
- Moßlering, G.; Bachmann, R. and Hee L. S., (۲۰۱۴). Introduction understanding organizational trust – foundations, constellations, and issues of operationalisation, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. ۱۹, No. ۶, pp. ۵۵۶-۵۷۰.
- Moorman, C., Deshpande, R. & Zaltman, G. (۱۹۹۳), Factors affecting trust in market research relationships, *Journal of Marketing*, ۵۷, ۸۱-۱۰۱.
- Moorman, C., Zaltman, G. & Deshpande, R. (۱۹۹۲), Relationships between providers & users of market research: the dynamics of trust within & between organizations, *Journal of Marketing Research*, ۲۹, August, ۳۱۴-۲۸.
- Morgan RM, Hunt SD. (۱۹۹۴), The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*; ۵۸ July, ۲۰-۳۸.
- Nyhan, R. C. (۲۰۰۰), Changing the paradigm: trust & its role in public sector organizations, *American Review of Public Administration*, ۳۰ (۱), ۸۷-۱۰۹.
- Pajares, frank; Janson Margaret; Usher L Ellen(۲۰۱۴). Sources of Writing selfefficacy beliefs of elementary, middle and high school students. *Reasearch in the teaching of English*. Vol, ۴۲. No ۱. internet available:



- Petersen, K.S.(۲۰۰۸); “Collective Efficacy and Faculty Trust: A Study of Social Processes in Schools”; [Dissertation] University of Texas at San Antonio.
- Rafferty, A.E. and Griffin, M.A(۲۰۱۴). Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, ۱۵, ۳۲۹-۵۴.
- Schippers, M. C.; Hartog D. N. D.; Koopman P. L. & Knippenberg, D. Van (۲۰۰۸).n The role of transformational leadership in enhancing team reflexivity. *Journal of Human Relations*, ۶۱ (۱۱), ۱۵۹- ۱۶۱
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (۱۹۹۳). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organizational Science*, ۴, ۵۷۷-۵۹۴.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. & Winograd, G. (۲۰۰۰), Organizational trust: what it means, why it matters, *Organization Development Journal*, ۱۸ (۴), ۳۵-۴۸.
- Tracy, J.B. and Hinkin, T.R.(۱۹۹۴)“Transformational leaders in the hospitality industry”, *Cornell Hotel and Restauran Administration Quarterly*, Vol. ۳۵ No. ۲
- Tenenhous, M.; Vinizi, V, E. Cgatelin, Y. M.; Lauro, C. (۲۰۰۵). “PLS path modeling”. *Computational Statistics and Data Analysis*, ۴۸ (۱), ۱۵۹-۲۰