

Cultivating Social Capital in the Organization in the Light of self-sacrifice Leadership

Abstract

Objective: Social capital, like bridges that connect individuals to each other, plays a significant role not only in providing resources and information, but also in strengthening a sense of security and trust in the heart of society. Self-sacrifice leadership, as one of the new topics of leadership discussions, plays a special role in developing social capital. The present study aimed to develop social capital under self-sacrifice leadership support.

Method: This study is Qualitative in terms of the type and nature of the data and is applied in terms of purpose. The research strategy was Giorgi and Giorgi descriptive phenomenology. The participants in the study included nurses and head nurses providing services in hospitals and elderly care centers, who were interviewed in depth phenomenologically with 18 people using theoretical saturation logic. To achieve the reliability of the study, two methods were used: resonancy and reflectivity.

Results: The results of data analysis show that the essence of how altruistic leadership plays a role in fostering social capital includes four main themes and thirteen sub-themes. The identified main themes are: developing altruism and social growth, strengthening social connections and building trust by relying on social supports, focusing on moral excellence and developing human values, and creating a culture of sacrifice and self-sacrifice patterns.

Conclusion: Understanding the behaviors of altruistic leadership can facilitate the development of social capital in light of this leadership style, even for long periods of organizational life.

Keywords: Leadership, Self-Sacrifice, Social Capital, Phenomenology

پرورش سرمایه اجتماعی در سازمان در پرتو رهبری جان نثار

چکیده

هدف: سرمایه اجتماعی، همانند پل‌هایی که انسان‌ها را به یکدیگر متصل می‌کند، نه تنها در رساندن منابع و اطلاعات، بلکه در تقویت احساس امنیت و اعتماد در قلب‌های جامعه نقش بسزایی ایفا می‌کند. رهبری جان نثار به عنوان یکی از موضوع‌های نوین مباحث رهبری، نقش ویژه‌ای در توسعه سرمایه اجتماعی بازی می‌کند. پژوهش حاضر با هدف چگونگی پرورش سرمایه اجتماعی تحت حمایت رهبری جان نثار صورت پذیرفته است.

روش: این پژوهش از نظر نوع و ماهیت داده‌ها، دارای رویکرد کیفی و از نظر هدف کاربردی است. استراتژی پژوهش، پدیدارشناسی توصیفی گیورکی و گیورکی بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل پرستاران و سرپرستاران خدمات‌رسان در بیمارستان‌ها و مراکز نگهداری از سالمندان می‌باشند که با منطق اشباع نظری با ۱۸ نفر مصاحبه عمیق انجام شد. برای حصول قابلیت اعتماد پژوهش از دو روش بازآوایی و بازتاب‌پذیری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد جوهره چگونگی ایفای نقش رهبری جان نثار در پرورش سرمایه اجتماعی از ۴ تم اصلی و سیزده تم فرعی تشکیل شده است. تم‌های اصلی شناسایی شده عبارتند از: توسعه نوع‌دوستی و رشد اجتماعی، تقویت ارتباطات اجتماعی و اعتمادسازی با اتکا بر حمایت‌های اجتماعی، تمرکز بر تعالی اخلاقی و توسعه ارزش‌های انسانی، فرهنگ‌سازی الگوهای فداکاری و ایثار.

نتیجه: فهم به‌دست آمده از رفتارهای رهبری جان نثار، می‌تواند پرورش سرمایه اجتماعی در پرتو این سبک رهبری را برای حتی دوره‌های بلندمدت زندگی سازمانی تسهیل کند.

کلیدواژه: رهبری، جان نثار، سرمایه اجتماعی، پدیدارشناسی

مقدمه

سازمان‌ها در محیط‌های مدرن امروزی، با تغییرات سریع و چند جانبه، ملزم به اتخاذ مواضع تغییر پذیری به منظور حفظ مزیت رقابتی هستند. از این رو توجه به مشارکت و تعهد همه اعضای سازمان به منظور ارائه ایده‌های نوآورانه، مورد توجه زیادی قرار گرفته است.

(Korayim et al., 2024). در احصا و تحقق چنین شرایطی، رفتار رهبران سازمانی می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان داشته باشد. بنابراین پژوهش‌های متعددی در مورد رهبری اثربخش در سازمان صورت پذیرفته است (Cortes & Herrmann, 2021; Chaithanapat et al., 2022; Ercantan et al., 2024). این مطالعات نشان می‌دهد به موازت تغییر محیط‌های سازمانی، پیچیده و ناپایدارتر شدن آنها، رهبری می‌بایست فراتر از نظریه‌های اولیه مطرح شده وابسته به ویژگی‌های شخصیتی، رویکردهای رفتاری^۲ و موقعیتی^۳ مورد پیاده‌سازی قرار گیرد؛ یکی از سبک‌های رهبری مطلوب شرایط امروزی، رهبری جان نثار^۴ است (Yang et al., 2023) که در مطالعات داخلی با عنوان رهبری فداکارانه یا ایثارگرانه نیز از آن یاد شده است.

رهبران جان‌نثار عموماً افرادی قابل اعتماد، صادق و منصف تلقی می‌شوند. آن‌ها هنگام انجام وظایف و تعهدات خود به شیوه‌ای اخلاقی و اغلب به گونه‌ای رفتار می‌کنند که حافظ منافع دیگران باشند. در واقع عملکرد کارآمد سازمان نیازمند مشارکت داوطلبانه، ریسک‌پذیری و فداکاری اعضای آن است و در این بین، رهبری جان نثار به عنوان کاتالیزوری برای چنین رفتارهایی از سوی اعضا عمل می‌کند (Zhang & Ye, 2016). از سوی دیگر، هر چه تغییرات در محیط شرکت سریع‌تر باشد، اعضای بیشتری انتظار رفتار جان‌نثاری از سوی رهبری را دارند. آنها امیدوار هستند رهبری سازمان به منظور بقا و توسعه سازمان، رفتارهای جان‌نثاری در سطح عالی از خود ارائه دهد. چنین رفتارهایی، این خودباوری را در اعضا القا می‌کند که آنها می‌توانند نگرش مثبت و فعالی برای بهبود عملکرد شغلی و غلبه بر مشکلات حتی در محیط‌های پیچیده ایجاد کنند. این نشان می‌دهد که از خودگذشتگی رهبر می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر رفتار و نگرش کارکنان داشته باشد (Zhou et al., 2016).

همچنین وجه دیگر، لزوم افزایش مشارکت و تعهد اعضای سازمان آن است که برای دستیابی به اهداف بلندمدت یک سازمان، عملکرد صحیح و هماهنگ بخش‌های مختلف و همکاری نزدیک اعضای هر واحد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مجموعه روابط و تعاملات اجتماعی که با عنوان «سرمایه اجتماعی» شناخته می‌شود می‌تواند به بهبود رفتار اعضای سازمان و به طور کلی ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان کمک کند. سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی دارایی نامشهود یک سازمان بر پایه اعتماد، همکاری و شبکه‌هایی از روابط متقابل میان اعضای سازمان بنا نهاده شده است (Nahapiet & Ghoshal, 1998) و بر بهبود عملکرد سازمان تاثیر مثبتی بر جای می‌گذارد. هنگامی که سرمایه اجتماعی در یک سازمان شکل می‌گیرد، اعضای آن می‌توانند با به اشتراک گذاری منابع و تجارب خود از طریق همکاری و حمایت از اهداف شرکت و دستاوردهای مربوطه، ارزش‌های جدیدی خلق کنند (Putnam, 2015).

اگرچه مطالعات مختلف نشان داده است که سرمایه اجتماعی، سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان‌ها است؛ اما اطلاعات زیادی در مورد چگونگی پرورش و توسعه آن در سازمان‌ها وجود ندارد (Parzefall and Kuppelwieser 2012; Chuang et al. 2013). به منظور رفع این خلأ، پژوهش‌های مختلف به مطالعه نقش رهبری در این ارتباط روی آورده‌اند (Harmon et al., 2017; Burbaugh & Kaufman, 2022). از منظر این پژوهش‌ها سرمایه اجتماعی در سازمان در صورتی که کارکنان صرفاً به منافع و مواضع خود توجه داشته باشند، شکل نخواهد گرفت؛ بلکه ایجاد این سرمایه ارزشمند در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که کارکنان از انگیزه‌های نوع‌دوستانه^۵ برخوردار باشند و رهبران نقش کلیدی در توسعه چنین انگیزه‌هایی دارند (Shin & Shin, 2022).

پژوهش فعلی فرض بر آن دارد که رهبری جان‌نثار از طریق رفتارهای از خود گذشتگی، می‌تواند به کارکنان کمک کند تا برقراری روابط قوی با یکدیگر و تعهد نسبت به استمرار ورزیدن به آن را یاد بگیرند. زمانی که کارکنان، رهبران خود را فداکار و متعهد به اهداف مشترک تشخیص دهند، تمایل بیشتری برای مشارکت فعال و تعاملات مثبت با دیگر اعضا پیدا خواهند کرد و به طور کلی این نوع

^۱ Situation

^۲ Behavior

^۳ Leadership theories of characteristics

^۴ Self - Sacrifice

^۵ Solely Self-Interested

^۶ Altruistic

رهبری از طریق تسهیل تبادلات متقابل و تعاملات سازنده به نوبه خود، تأثیر عمیقی بر توسعه سرمایه اجتماعی موجود در سازمان‌ها می‌گذارد (Zhang & Chen, 2019). اگرچه در مطالعات صورت گرفته تاکنون، نقش سبک‌های مختلف رهبری بر سرمایه اجتماعی مورد سنجش قرار گرفته است (Raja et al., 2018; Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2019; Dehkordi, 2012) اما نقش رهبری جان‌نثار و چگونگی ایفای آن بر پرورش و ارتقای سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار نگرفته است. هدف مطالعه فعلی، احصای تجربیات رهبری جان‌نثار به منظور پرورش و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان است.

مبانی نظری

رهبری جان‌نثار

رهبری جان‌نثار نمایانگر یک مدل رهبری پیرو محور⁷ شامل "رها کردن یا به تعویق انداختن منافع و امتیازات شخصی به‌خاطر حصول رفاه جمعی"⁸ است. انگیزه این سبک رهبری معمولاً مبتنی بر پیروی از اصول شخصی⁹ در خصوص انجام اقداماتی است که برای پیروان لازم است. به عبارت دیگر رهبران جان‌نثار "دیگر محور"¹⁰ هستند و حاضرند "همه چیز را برای پیروان خود حتی در معرض خطر قرار دهند". این رهبران ممکن است رفتارهای مخاطره آمیز فردی¹¹ را برای تحقق منافع جمعی انجام دهند. آنها معمولاً به نیازهای پیروان خود توجه دارند و "بهترین مواضع نسبت به ایشان را در ذهن دارند". نتیجه همه این رفتارها آن است که پیروان، احساس قدردانی و دین بیشتری نسبت به سازمان می‌کنند و با نمود رفتارهای مثبتی که به نفع همکاران و سازمان است و اجتناب از رفتارهای منفی که می‌تواند به آن آسیب برساند، در پی جبران برمی‌آیند (De Cremer et al., 2009). اگرچه رهبری ایثارگر ارتباط نزدیکی با دیگر سبک‌های رهبری مانند رهبری خدمتگزار¹² و تحول آفرین¹³ دارد اما با این حال، از ویژگی‌های منحصر به فردی نیز برخوردار است. به عنوان مثال، برخلاف رهبری تحول آفرین که عمدتاً شامل انگیزه بخشیدن به پیروان در جهت ایجاد تعهد به مأموریت سازمان و انجام آنچه برای سازمان بهترین است، رهبری جان‌نثار بیشتر شامل انجام کاری است که برای پیروان بهترین است. همچنین، رهبری جان‌نثار یک گام فراتر از "رهبری خدمتگزار" پیش می‌رود، چنانکه این سبک رهبری نه تنها شامل توجه به نیازهای دیگران می‌باشد، بلکه شامل تمایل و آمادگی برای پذیرش هزینه‌های فردی این توجه و دغدغه نیز است (McKenna & Brown, 2011). مطالعات متعددی به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری ایثارگر با رفتارهای مطلوب کارکنان از جمله رفتارهای شهروندی، رفتارهای غیراخلاقی، تعامل کاری، آوا و خلاقیت آنها ارتباط مثبتی دارد (Chen et al., 2020).

سرمایه اجتماعی و نقش رهبری جان‌نثار در پرورش آن

سرمایه اجتماعی از طریق وجود "روابط نزدیک بین فردی"¹⁴ در میان افراد یک سازمان انعکاس می‌یابد. سرمایه اجتماعی همانند سرمایه انسانی و فیزیکی، به عنوان یک دارایی ارزشمند دارای سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی است. بر اساس مطالعات صورت گرفته، توسعه انگیزه‌های نوع دوستانه و خود متعالی¹⁵ در کارکنان برای ایجاد سرمایه اجتماعی ضروری است و رهبران نقش مهمی در

⁷ Follower- oriented leadership

⁸ Abandonment or postponement of personal interests and privileges for the collective welfare

⁹ Personal principles

¹ Other focused 0

¹ " Put everything on the line " for their followers

¹ Personally risky behaviours 2

¹ Servant 3

¹ Transformational 4

¹ Close interpersonal relationships 5

¹ Self Transcendent 6

توسعه چنین انگیزه‌هایی ایفا می‌کنند. بدین ترتیب که وقتی کارکنان درک کنند که سرپرستانشان به انگیزه‌های نوع‌دوستانه آن‌ها توجه می‌کنند، به شدت تحت تاثیر انگیزه‌های متعالی قرار گرفته و با ملاحظه دغدغه اصلی نوعی "نگرانی مداوم"^۱ نسبت به دیگران، از زمینه پرورش و ارتقای سطح سرمایه اجتماعی برخوردار می‌گردند (Pastoriza et al., 2008). همانطور که متسون و ایروینگ^{۱۸} (۲۰۰۶، ص. ۴۵) مطرح نمودند محور اصلی رهبری جان‌نثار "تعالی اخلاقی"^۲ است. این رهبران، فداکار دیگران هستند و به سمت همدلی و نوع دوستی گرایش دارند (McKenna & Brown, 2011). آنها نقش قابل توجهی در درونی‌سازی ارزش‌های پیروان و شکل دادن درک آنها از اهمیت نیازهای جمعی ایفا می‌کنند (Li et al., 2016). نیز چنین رهبرانی از طریق رفتارهای فداکارانه، ماموریت سازمان را برای پیروان مشخص و واضح‌تر نموده و ارزش‌ها و اهدافی را برجسته می‌سازند که شامل دست کشیدن از منافع شخصی به نفع جمع است (De Cremer et al., 2009).

همچنین رهبران جان‌نثار به طور مثبت به تحقق نیازهای روانشناختی^۳ کارکنان از جمله نیاز به ارتباط^۴ کمک می‌کنند. ماهیت وظیفه‌شناسانه تلاش‌های آن‌ها برای درک و برآورده ساختن نیازهای کارکنان معمولاً باعث ایجاد این احساس در پیروان می‌شود که گروه، آن‌ها را مهم می‌داند و بنابراین احساس تعلق و مشارکت‌شان در انجام فعالیت‌ها افزایش می‌یابد. رفتارهای رهبران جان‌نثار به وضوح نشان می‌دهد که جمع، شایسته توجه و تلاش فداکارانه فردی است و این رفتار به افزایش ارزش هویت جمعی پیروان کمک می‌کند. آنها از طریق تقویت شناسایی جمعی، تاکید پیروان را از صرفاً دنبال کردن منافع شخصی به سوی پی‌گیری و تحقق منافع جمعی تغییر می‌دهند (De Cremer et al., 2006). این شرایط، تحقق همکاری و پرورش سرمایه اجتماعی بین اعضا را هدف قرار داده و پیروان را ترغیب می‌کند تا از تمرکز صرف بر منافع شخصی خود فراتر رفته و محیطی را ایجاد کنند که در آن کارکنان روابط اجتماعی مطلوب و چشم انداز مشتری برای دستیابی به اهداف مشترک ایجاد و با یکدیگر همکاری کنند.

پیشینه پژوهش

برخی مطالعات صورت گرفته در مورد موضوع پژوهش فعلی در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱. برخی پژوهش‌های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش

نویسنده و سال نشر	عنوان	روش پژوهش، جامعه آماری و ابزار گردآوری داده‌ها	نتایج
شین و شین ^{۱۹} (۲۰۲۲)	تاثیر رهبری جان‌نثار بر سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی در هتل‌ها	کمی، ۳۷۱ پاسخ‌دهنده از هتل‌های سه ستاره و بالاتر در مناطق شهری، پرسشنامه	رهبری جان‌نثار به طور قابل توجهی سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد و سرمایه در این ارتباط نقش میانجی بازی می‌کند.
میشرا ^{۲۰} و همکاران (۲۰۲۴)	چگونه و چه زمانی ایثار رهبران نتیجه معکوس می‌دهد: بررسی تأثیر بر رفتار سازمانی غیراخلاقی زیردستان	کمی، ۲۷۱ نفر از کارکنان صنعت تولید آن و فولاد در هند، پرسشنامه	این مطالعه منجر به توسعه درک پیشایندهای و عوامل محدود کننده رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی می‌گردد. از خودگذشتگی رهبران از طریق شناسایی سازمانی به طور غیرمستقیم با رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی مرتبط است.

¹ Consistent Concern
¹ Ethical Self-Transcendence
¹ Ethical Self-Transcendence
² Otherscentred
² Psychological
² Need For Relatedness
² Shin & Shin
² Mishra

7
8
9
0
1
2
2
3
4

یان ^۵ و همکاران (۲۰۲۴)	آیا رهبری ایثارگر بدینی سازمانی زیردستان را کاهش می‌دهد؟ نقش واسطه‌ای عدالت توزیعی و مسئولیت اجتماعی اخلاقی	کمی، ۴۹۳ نفر از ۹ شرکت در چین، پرسشنامه	رهبری ایثارگر اثر کاهشی بر بدینی عدالت توزیعی و مسئولیت اجتماعی نقش میانجی در این ارتباط دارند.
راجری ^۶ و همکاران (۲۰۲۳)	تاثیر رهبری جان‌نثار بر رفتار اجتماعی، نقش میانجی شناسایی تیمی و خودکارآمدی	کمی، ۱۹۷ دانشجو، پرسشنامه	جان‌نثاری رهبر در تیم‌های مجازی، رفتار اجتماعی پیروان را رایج می‌سازد و این اثر از طریق شناسایی تیمی و خودکارآمدی درک شده تقویت می‌شود.
ادیب‌زاد و همکاران (۲۰۲۳)	رهبری فداکارانه، یک نگاه مشارکتی: رویکرد پدیدارشناسی	کیفی، ۱۸ نفر از نیروهای عملیاتی سازمان‌های امداد و نجات (آتش-نشانی و فوریت‌های پزشکی) مشاهد، مصاحبه	سه مولفه اصلی شناسایی شده عبارتند از: گذشتن از دارایی‌های مادی و معنوی، گذشتن از منابع قدرت و جان فشانی
محقق و دیگران (۲۰۲۰)	رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه با میانجیگری خودکارآمدی	کمی، ۲۲۰ نفر از جمعیت هلال احمر استان اصفهان، پرسشنامه	بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی، رابطه بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجی‌گری می‌کند.
عبدالله زاده و همکاران (۲۰۲۴)	مفهوم‌پردازی رهبری ایثارگرایانه در سازمان‌های عمومی: رویکردی مبتنی بر نظریه داده-بنیاد	کیفی، ۱۰ نفر از مدیران شاغل در بخش عمومی، مصاحبه	شناسایی عوامل علی، پدیده محوری، راهبردها، عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ای، به پیامدهایی نظیر ابرازگری و کنش‌گری اجتماعی، تاب‌آوری، تحمل سختی‌ها و تمایل به خدمت و انجام وظیفه منجر خواهد شد.

مرور مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد به‌طور کلی، مطالعات قبلی بیشتر بر رابطه خطی رهبری جان‌نثار با متغیرهای مرتبط تمرکز داشته‌اند و استفاده از روش‌های کیفی برای کشف عمیق‌تر ابعاد این سبک رهبری مورد نیاز است. همچنین رهبری جان‌نثار می‌تواند هم اثرات مثبت و هم منفی بر رفتار زیردستان داشته باشد. در حالی که برخی مطالعات نشان می‌دهد جان‌نثاری رهبران می‌تواند رفتارهای اجتماعی و کاهش بدینی سازمانی را ترویج کند، برخی دیگر به اثرات منفی مانند ترویج رفتارهای غیراخلاقی اشاره نموده‌اند. این نتایج نشان می‌دهند که زمینه و شرایط سازمانی می‌تواند نقش مهمی در تعیین اثرات نهایی رفتارهای رهبری جان‌نثار ایفا کند.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که رهبری جان‌نثار، موضوعی است که افرادی که آن را تجربه کرده‌اند، بهتر می‌توانند به ماهیت رفتارهای این نوع رهبری، بهتر اشاره کنند نیاز به رویکرد پدیدارشناسی با استفاده از روش تحقیق کیفی است. رویکرد پدیدارشناسی به بررسی عوامل زمینه‌ای، تجربیات، احساسات، افکار و عواطف شرکت‌کنندگان می‌پردازد و می‌تواند به پرسش‌های پژوهش مرتبط با تجارب شرکت‌کنندگان در مطالعه و روشن کردن ابهامات مربوط به آن پاسخ دهد (Creswell, 2008). به کارگیری این روش پژوهش می‌تواند چارچوبی جدید برای دسترسی به واقعیت‌های عمیق پدیده‌ها، تفسیرهای ذهنی، باورها، ادراک و چارچوب مرجع تجربیات زیسته بشر فراهم می‌کند و در مواردی که محقق به دنبال درک بهتر روابط انسانی است، این استراتژی مفید واقع می‌گردد (Sreejesh & Mohapatra, 2014). دو رویکرد مهم و اصلی پدیدارشناسی، رویکرد تفسیری و توصیفی است. انتخاب بین این دو رویکرد، بستگی به نوع سؤالاتی دارد که پژوهشگر، در پی یافتن پاسخ به آنها است. اگر پرسش‌های پژوهش به کشف معنای پدیده‌ها مرتبط باشد و پژوهشگر قضاوت‌های پیشین خود را نسبت به پرسش‌های تحقیق کنار نگذارد، از پدیدارشناسی تفسیری (تحلیلی) استفاده می‌شود. اما

² Yan

5

² Ruggieri

6

اگر پژوهشگر تصمیم دارد، پدیده مورد مطالعه را توصیف کرده و قضاوت‌های قبلی خود را نسبت به پدیده مورد بررسی در پراگماتیک قرار دهد، پدیدارشناسی توصیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش، چون به دنبال واکاوی، درک و تفسیر پرستاران درگیر در ارائه خدمات اجتماعی هستیم، از روش پدیدارشناسی توصیفی گیورکی و گیورکی^۲ (۲۰۰۸) بهره می‌بریم. برای اجرای دقیق این روش، مراحل زیر طی شده است (Giorgi & Giorgi, 2008):

۱. به دست آوردن توصیفی مفصل از پدیده بررسی شده؛
۲. به کارگیری نگرش پدیدارشناسانه نسبت به پدیده؛
۳. مطالعه کلی توصیفات به دست آمده به منظور آشنایی با معنای کلی پدیده؛
۴. مطالعه مجدد توصیفات و شناسایی واحدهای معنایی که ابعاد مختلف پدیده را بازنمایی می‌کنند؛
۵. شناسایی و مشخص کردن اهمیت روانی واحدهای معنایی؛
۶. ارائه ساختار تجربه پدیده مطالعه شده.

جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر، پرستاران و سرپرستاران خدمات‌رسان در بیمارستان‌ها و مراکز نگهداری از سالمندان می‌باشند که همواره با شرایط سخت، پراسترس و حتی گاهی بحرانی در ارتباط هستند و رفتارهای ایثارگرانه رهبری در انجام وظایف از طریق آنها مقتضی است. شرایطی که ایفای وظایف نیازمند فداکاری، از خودگذشتگی و تعهد فراتر از حد معمول است. در محیط‌های درمانی و مراقبتی، سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌های اعتماد، هنجارهای مشارکت و انسجام تیمی نقشی کلیدی در کیفیت خدمات و حتی بقای بیماران دارد. پرستاران به عنوان حلقه ارتباطی بین بیماران، پزشکان و مدیریت، نیازمند سطح بالایی از همکاری و اعتماد هستند. مطالعه این جامعه نشان می‌دهد که چگونه رفتارهای ایثارگرانه رهبران (مانند تقسیم بار کاری، دفاع از تیم در شرایط بحران، یا اولویت‌دادن به نیازهای کارکنان) می‌تواند این سرمایه را تقویت کند. در این پژوهش متناسب با پدیدارشناسی، روش نمونه‌گیری به صورت غیر احتمالی و به شیوه هدفمند به کار گرفته شد و حجم آن تا رسیدن به اشباع ادامه یافت. منطق انتخاب نمونه نیز به صورت زیر بود:

۱. پرسنلی انتخاب شدند که تجربه مشترک رفتارهای ایثارگرانه رهبری داشتند یا در طول مدت کاری خود به گونه‌ای وقوع چنین رفتاری از سوی رهبر را تجربه کرده بودند. این امر با استفاده از اطلاعات سازمانی، سوابق کاری و معرفی افرادی که عملکرد آنها توسط مدیران میانی مورد مشاهده و ملاحظه چنین تجربیاتی قرار گرفته بود، صورت پذیرفت.
۲. تمایل به شرکت در مطالعه به صورت داوطلبانه
۳. قادر به توصیف تجربه خود به صورت واضح و روشن؛ در این ارتباط معیارهایی مانند انسجام روایت، استفاده از جزئیات، پاسخ‌های مرتبط و روان بودن گفتار در تحلیل لحاظ شده است.
۴. از حداقل مدرک کارشناسی ارشد به لحاظ اینکه از دانش کافی برخوردار باشند.

با توجه به الزامات روش‌شناسی پدیدارشناسی از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته به دلیل انعطاف مناسب برای اکتشاف و ثبات نسبی آن برای گردآوری داده (Langdrige, 2007)، طی پژوهش بهره بردیم. از نظر مکانی مصاحبه‌ها در محل مد نظر مصاحبه‌شونده و با مدت زمان ۴۵ دقیقه تا ۷۰ دقیقه انجام شد. برخی مصاحبه‌شوندگان با برخورداری از ویژگی شخصیتی گشودگی به سادگی و به صورت مفصل تجربه خود را بازگو می‌کردند. با کسب رضایت از مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط و به طور کامل پیاده‌سازی شدند. بنا بر توصیه بک و واتسون^۳ (۲۰۰۸) پرسش پژوهش پدیدارشناسی بدین صورت مطرح می‌شود: "تجربه پدیده رهبری ایثارگر در پرورش سرمایه اجتماعی به چه معناست؟". بدین ترتیب، در تمامی مصاحبه‌ها از مشارکت‌کنندگان درخواست شد که ضمن بیان تجارب خود از رهبری جان‌نثار، افکار، احساسات و ادراک خود را در حد توان مطرح کنند. در مرحله آخر نیز ساختار تجربه را با ترکیب و یکپارچه‌سازی واحدهای معنایی پرتکرار در قالب چند تم استخراج کردیم که در بخش نتایج به آن پرداخته خواهد شد.

² Giorgi & Giorgi
² Beck & Watson

ون من^۹ و به تبع آن موستاکاس تعداد شرکت کنندگان مورد نیاز برای یک نمونه را مشخص نمی کنند؛ بلکه آن را به میزان داده های خام به دست آمده از هر شخص وابسته می دانند. در واقع، در روش موستاکاس شمار شرکت کنندگان مهم نیست، بلکه تعداد مصادیق به دست آمده برای خوشه های تم معرف پدیده، که در توصیفات شرکت کنندگان از تجربیاتشان موجود است، اهمیت دارد. هر چه داده هایی که شرکت کنندگان از تجربیات خود ارائه می دهند بیشتر باشد، نمونه مورد نیاز کوچک تر خواهد بود (Beck, 2020). در این پژوهش، اشباع نظرات با مصاحبه با ۱۸ نفر حاصل شد. چنانکه طی مصاحبه با ۳ نفر آخر به مضمون جدیدی اشاره نشد.

برای حصول قابلیت اعتماد پژوهش^۱ از دو روش بازآوایی^۲ و بازتاب پذیری^۳ که از جمله روش های ارزیابی تحقیقات پدیدارشناسی هستند، استفاده شد. بازآوایی به این معناست که تلاش شود یافته ها توسط افراد طنین انداز شوند [حسی آشنا از آن ها را در ذهن خواننده تصور کند]. بازتاب پذیری به این اصل اشاره دارد که پژوهشگر باید از سوگیری های شخصی و مفروضات و ارزش های خود در مورد پژوهش آگاهی داشته باشد و تاثیرگذاری خود در فرایند/ نتایج پژوهش را برای خود و مخاطبان عینی سازد (Curtin & Fossey, 2007). برای ایجاد حس بازآوایی، تلاش شد گویاترین نقل قول ها برای تم های پژوهش ارائه شود. برای حفظ بازتاب پذیری نیز از در پرانتزگذاری پیش فرض های پژوهشگر، که مورد تاکید روش موستاکاس است، استفاده شد. در حین مصاحبه ها و در زمان تحلیل داده ها، چنانچه شواهدی دیده می شد که مغایر با پیش زمینه های ذهنی پژوهشگر-گاهی به دلیل مطالعه تحقیقات پیشین - بود بر تعمیق مباحث تاکید می شد.

یافته های پژوهش

در مرحله اول روش هشت مرحله ای کلایزی با هدف مطالعه پروتکل مطلوب، اظهارات به دست آمده از مصاحبه پیاده سازی گردید. سپس بر هر یک از متون پیاده شده به طور جداگانه تمرکز و چندین مرتبه خوانده شد. در مرحله دوم، گزاره های موجود در توصیفات مصاحبه شوندگان استخراج شد. سپس از بین اظهارات دسته بندی شده، جملات تکراری حذف شدند. پس از حذف موارد بسیار مشابه و تکراری، ۱۹۷ گزاره مهم از مجموع مصاحبه ها استخراج شد. مرحله سوم که با عنوان صورت بندی معانی شناخته می شود، منظور مشارکت کنندگان از گفته هایشان برداشت شد. نکته حائز اهمیت در این مرحله آن است که پیوند معانی صورت بندی شده با توصیف اصلی از دست نرود. به عبارتی نباید معنایی صورت بندی شود که با داده ها پیوندی ندارد. در جدول ۲ به برخی از گزاره های مهم و صورت بندی معانی متناسب اشاره شده است.

جدول ۲. نمونه گزاره های مستخرج از مصاحبه ها و صورت بندی معانی

گزاره های مهم	صورت بندی معانی
در بروز مشکلات و مواقع بحرانی یکی از دغدغه های اصلی من - به غیر از رفع مشکلات سازمان - رفع مشکلات روحی و عاطفی افراد درگیر در این موقعیت است. سعی می کنم به هر نحوی هر کمک مادی یا غیر مادی که از دستم بر می آید به افراد ارائه کنم.	حمایت های مادی و معنوی از پیروان در موقعیت های بحرانی
وقتی به افراد این امکان را بدهیم که احساس کنند صدای آنها مهم است، قادر به اتخاذ تصمیماتی هستیم که قدرت تعقل افراد را به صورت جمعی به کار گرفته ایم. رهبری که بدون چشم داشت به جایگاه رسمی خود در سازمان، فضایی را برای افراد فراهم می کند که احساس کنند ایده ها و آراء فکری آنها مهم است، بخشی از وظیفه مهم خود در مورد توسعه سرمایه اجتماعی را ایفا نموده است.	تصمیم گیری مشارکتی بدون اتکا به جایگاه رسمی

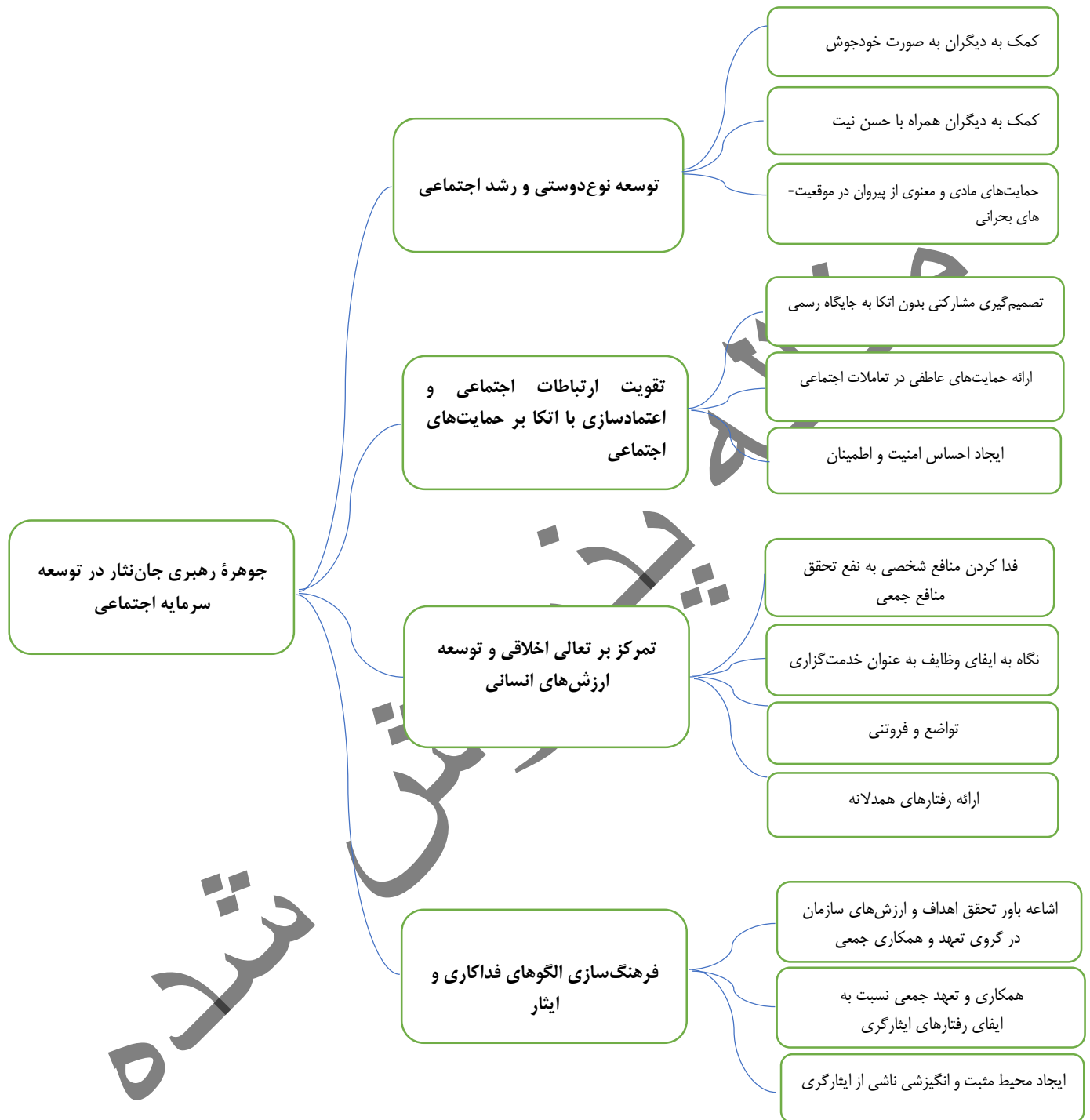
² Van Maanen 9
³ Moustakas 0
³ Trustworthiness 1
³ Resonancy 2
³ Reflectivity 3

در مرحله چهارم معانی مستخرج شده صورت‌بندی شده در قالب زیرمؤلفه‌ای از مؤلفه‌ها سازمان‌دهی شدند. ابتدا واحدهای فشرده‌سازی شده مشابه، در یک مجموعه قرار گرفتند. برای مثال کلیه مواردی که به "تصمیم‌گیری مشارکتی بدون اتکا به جایگاه رسمی" اشاره داشت، مانند ارائه احساس مهم بودن صدای کارکنان به آنها، در نظر نداشتن چشم‌داشت نسبت به جایگاه رسمی و احساس مهم بودن ایده‌ها و آراء فکری در یک مجموعه قرار گرفت. سپس واحدهای معنایی مشابه بررسی و برچسب‌گذاری شدند. بدین معنا که نزدیک‌ترین مفهومی که با توجه به واحدهای معنایی مشابه به ذهن متبادر می‌گردید به عنوان برچسب آن مجموعه یا مفهوم مد نظر در نظر گرفته می‌شد. مجموعه‌ای از این مفاهیم مقوله‌های فرعی را تشکیل می‌دهند که مجموعه‌ای از آنها یک مقوله اصلی را معین می‌نمود. مقوله‌های فرعی مشابه در مجموعه‌های واحدی قرار داده شدند و عنوان مناسبی که کلیه مقوله‌های فرعی یک مجموعه را پوشش دهند برای آن مجموعه در نظر گرفته شد. به عنوان مثال مقوله‌های فرعی حمایت‌های مادی و معنوی از پیروان در موقعیت‌های بحرانی، کمک به دیگران همراه با حسن نیت و کمک به دیگران به صورت خودجوش با عنوان "توسعه نوع‌دوستی و رشد اجتماعی" برچسب‌گذاری شدند. در مرحله پنجم نتایج در قالب توصیفی ادغام شدند. چنانکه نوشته‌ای در قالب یک پاراگراف طولانی و بزرگ درباره نوع تجربه شرکت‌کنندگان و چگونگی تجربه هر پدیده برای خواننده توضیح داده می‌شود. بدین معنا که پس از اعتباریابی مؤلفه‌ها، نتایج به دست آمده ادغام شدند تا توصیف جامعی ارائه شود. توصیف جامع از فعالیت‌های پدیده رهبری جان‌نثار در بهبود سرمایه اجتماعی به شرح زیر است:

رفتارهای همکاران و رهبران جان‌نثار بر پایه فداکاری و ایثار قرار دارد که در آن رهبران خود را وقف خدمت به دیگران می‌کنند. این نوع رهبری بهبود روابط اجتماعی و افزایش حسن‌همدلی و همکاری در میان اعضای سازمان را به دنبال دارد. رهبران جان‌نثار با توجه خالصانه به نیازهای دیگران و ایجاد فضایی از اعتماد و حمایت، به تقویت سرمایه اجتماعی کمک می‌کنند. آنها با ترویج ارزش‌هایی نظیر همبستگی، مسئولیت‌پذیری و احترام متقابل، بستر مناسبی برای همکاری‌های عمیق‌تر و موثرتر فراهم می‌آورند. این رهبران با نهادهای سازسازی رفتارهای ایثارگرانه و تعامل مثبت، می‌توانند شبکه‌های اجتماعی مستحکم‌تری ایجاد کنند که در نهایت به موفقیت‌های بزرگتر سازمان منجر خواهد شد. به این ترتیب، رهبری جان‌نثار می‌تواند به عنوان ابزاری برای ارتقاء سرمایه اجتماعی و پیشبرد اهداف مشترک در جوامع و سازمان‌ها عمل کند. در مرحله ششم، توصیف جامع مرحله قبلی در قالب گزاره‌ای بدون ابهام صورت‌بندی شد تا ساختار اصلی پدیده شناسایی شود. از دیدگاه نیروهای دهنده خدمات پرستاری در بیمارستان‌ها و مراکز نگهداری از سالمندان، معنای رهبری ایثارگر به صورت زیر است:

"رهبری جان‌نثار با ترویج ارزش‌های همبستگی و همکاری، به افزایش اعتماد و ارتباطات بین افراد در یک جامعه کمک می‌کند. این نوع رهبری با تشویق به مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها، به تقویت احساس مسئولیت اجتماعی و ایجاد شبکه‌های اجتماعی موثر منجر می‌شود. در نهایت، رهبری جان‌نثار می‌تواند به توسعه پایدار سرمایه اجتماعی، بهبود وضعیت اجتماعی و افزایش سرمایه انسانی کمک کند."

در نهایت به منظور اعتباریابی مجدداً به مشارکت‌کنندگان مراجعه شد و اطمینان حاصل شد که نتایج توصیفی تفاوتی با تجربیات آنها نداشته و تجربه‌ای از قلم نیفتاده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با فرایندی که در بالا توضیح داده شد، نشان می‌دهد رهبری جان‌نثار سیزده تم فرعی را در بر می‌گیرد که با توجه به ماهیتشان می‌توان آنها را در ۴ تم اصلی در شکل ۱ دسته‌بندی کرد:



شکل ۱. محتوای رفتاری رهبری جان‌نثار در پرورش سرمایه اجتماعی

توسعه نوع دوستی و رشد اجتماعی

تم‌های فرعی این تم اصلی "کمک به دیگران به صورت خودجوش"، "کمک به دیگران همراه با حسن نیت"، "حمایت‌های مادی و معنوی از پیروان در موقعیت‌های بحرانی" می‌باشند. کمک به دیگران به صورت خودجوش دال بر این نکته بود که کمک‌های رهبران قدرشناس معمولاً بدون هیچ‌گونه انتظار یا پیش‌شرطی انجام می‌شود. آنها به طور طبیعی و بر اساس احساسات انسانی خود، به یاری

دیگران می‌شتابند. یکی از بزرگ‌ترین ویژگی‌های این کمک، صداقت و خلوص نیت در آن است. یکی از مشارکت‌کنندگان در این ارتباط مطرح نمود: "همانطور که ماهاتما گاندی مطرح نمود که آنچه ما در زندگی داریم، قدرت تغییر دنیا را دارد، ما همیشه باید آماده کمک به دیگران بدون انتظار باشیم؛ ما هم بایستی با کمک‌هایی از این نوع و همراه با انسانیت، همبستگی اجتماعی را تقویت کنیم." سایر مشارکت‌کنندگان معنای والاتری از کمک به افراد در نظر داشتند؛ از نظر آنها کمک به دیگران با حسن نیت به این معناست که افراد نه تنها به صرف کمک، بلکه با نیتی پاک و صادق به دیگران یاری رسانند. این نوع کمک باعث تقویت روابط و ایجاد اطمینان میان افراد می‌شود (کمک به دیگران همراه با حسن نیت). حمایت‌های مادی و معنوی رهبری جان نثار از پیروان در موقعیت‌های بحرانی که اغلب با صرف انرژی، هزینه و مشکلات بیشتری همراه است به شکل‌گیری و استحکام روابط اجتماعی در مواقع دشوار اشاره دارد. وقتی افراد در شرایط بحرانی قرار می‌گیرند، حمایت‌های مادی و معنوی می‌تواند امید و انرژی لازم برای عبور از آن شرایط را فراهم کند. از نظر یکی از مشارکت‌کنندگان "حمایت از دیگران در لحظات بحرانی نه تنها باعث تسکین آلام آنها می‌شود، بلکه احساس تعلق و همبستگی را نیز تقویت می‌کند."

تقویت ارتباطات اجتماعی و اعتمادسازی با اتکا بر حمایت‌های اجتماعی

تم‌های فرعی این مقوله اصلی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رویکردهای مثبت در سیستم‌های اجتماعی، سازمانی و بین فردی را معرفی می‌کنند که می‌توانند به بهبود ارتباطات و کارایی کمک کنند که در ادامه به آنها می‌پردازیم.

"تصمیم‌گیری مشارکتی بدون اتکا به جایگاه رسمی" مقوله فرعی بود که به عنوان راهی موثر برای بهره‌برداری از نظرات و ایده‌های مختلف شناخته می‌شود. از منظر برخی از مصاحبه‌شوندگان "وقتی به افراد این امکان را بدهیم که احساس کنند صدای آنها مهم است، قادر به اتخاذ تصمیماتی هستیم که قدرت تعقل افراد را به صورت جمعی به کار گرفته‌ایم. رهبری که بدون چشم‌داشت به جایگاه رسمی خود در سازمان، فضایی را برای افراد فراهم می‌کند که احساس کنند ایده‌ها و آراء فکری آنها مهم است، بخشی از وظیفه مهم خود در مورد توسعه سرمایه اجتماعی را ایفا نموده است."

"ارائه حمایت‌های عاطفی در تعاملات اجتماعی" باعث تقویت پیوندهای اجتماعی بین افراد می‌گردد. از منظر یکی از افراد مصاحبه شونده "حمایت‌های عاطفی موجب ایجاد احساس اعتماد و امنیت در روابط اجتماعی می‌شود. وقتی افراد احساس کنند که دیگران برایشان اهمیت قائل هستند و در لحظات سخت در کنارشان هستند، تمایل بیشتری به ورود به تعاملات اجتماعی پیدا می‌کنند." در مجموع، حمایت‌های عاطفی در تعاملات اجتماعی می‌تواند به تقویت روابط، ایجاد اعتماد و حس تعلق جمعی کمک کرده و در نهایت منجر به توسعه سرمایه اجتماعی در یک جامعه شود.

"ایجاد احساس امنیت و اطمینان" مقوله فرعی دیگری بود که رهبری جان نثار، با تمرکز بر اصول انسانی و ایجاد فضایی از اعتماد و انسان‌دوستی، می‌تواند احساس امنیت را در افراد سازمان تقویت کند. از منظر برخی مصاحبه‌شوندگان "رهبری جان نثار به جای تمرکز بر دستورات و کنترل‌های سختگیرانه، با رفتارهای فداکارانه و انسان‌دوستانه خود، احساس ارزشمند و مفید بودن را به اعضای سازمان اعطا می‌نماید." ایجاد چنین محیط حمایتی باعث افزایش تعاملات مثبت و همکاری میان کارکنان، اطمینان بیشتر آنها نسبت به یکدیگر و تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد.

تمرکز بر تعالی اخلاقی و توسعه ارزش‌های انسانی

دومین جنبه مهم رهبری ایثارگر، تمرکز بر تعالی اخلاقی است. رهبران ایثارگر نه تنها به دنبال اهداف سازمانی هستند بلکه همواره در تلاشند تا ارزش‌های انسانی و اخلاقی را در تعاملات خود حفظ کنند. به گفته متسون و ایروینگ، این رهبران با در نظر گرفتن نیازهای جمعی و حساس بودن به احساسات دیگران، می‌توانند تصویر روشنی از اهداف و ارزش‌های سازمان را به پیروان خود

منتقل کنند. این نوع رویکرد نه تنها باعث انگیزه بیشتر در افراد می‌شود بلکه همبستگی و همکاری را در میان اعضای یک تیم تقویت می‌کند. در ادامه به تم‌های فرعی این مقوله می‌پردازیم.

"فدا کردن منافع شخصی به نفع تحقق منافع جمعی" نشانگر در نظر داشتن رفاه و رضایت پیروان در مقایسه با خواسته‌های شخصی است، چنانکه حاضر هستند از آنچه باعث ایجاد محدودیت برای آنها می‌شود و حتی قابل جبران نیست، صرف‌نظر کنند اما در عوض شرایطی محقق شود که منافع فردی پیروان قابل حصول باشد. از منظر یکی از مصاحبه‌شوندگان "این روحیه را دارم که در برخی شرایط، منافع شخصی و مادی خودم را به نفع تحقق منافع جمعی فدا کنم؛ چرا که به زعم من چنین رفتاری نشانگر احساس مسئولیت اجتماعی و همدلی نسبت به همکاران است."

نکته جالب توجه آنکه از منظر مشارکت‌کنندگان انجام فعالیت‌ها حتی با مواضع دیگرخواهانه و در نظر داشتن منافع جمعی به عنوان "نگاه به ایفای وظایف به عنوان خدمت‌گزاری" در نظر گرفته می‌شود. این رویکرد نشان‌گر یک موضع انسانی و همدلانه در انجام مسئولیت‌هاست که می‌تواند موجب ایجاد حس تعلق و انگیزه در افراد شود. این مقوله دارای معنای عمیقی است که به کارکنان و رهبران این امکان را می‌دهد تا با نگاهی متمرکز بر جامعه و کمک به دیگران، وظایف خود را انجام دهند. از منظر یکی از افراد "یکی از سوال‌های همیشگی همراه با من این است که چگونه می‌توانم به دیگران خدمت کنم. این دغدغه نوعی رویکرد اجتماعی است که خوب است به به شکل‌گیری فرهنگ خدمت‌گزاری در سازمان منجر شود."

"تواضع و فروتنی" مقوله فرعی دیگری بود که منطقی عمیق‌تر از دو مورد قبلی از منظر مصاحبه‌شوندگان داشت؛ چنانکه آنها معتقد بودند انجام هر خدمتی برای جمع ولو به قیمت فدا شدن منافع شخصی رهبر بایستی با فروتنی و دوری از خودپسندی نیز باشد. در واقع هر گونه ایفای نقش بایستی به دور از هرگونه خودبینی و خودستایی صورت پذیرد.

"ارائه رفتارهای همدلانه" مقوله فرعی دیگری بود که اظهار آن از سوی رهبر جان‌نثار می‌تواند به توسعه سرمایه اجتماعی کمک شایانی کند، زیرا این نوع رفتارها احساس اعتماد، احترام و نزدیکی را در میان اعضای گروه ایجاد می‌کند. از منظر یکی از مشارکت‌کنندگان "وقتی یک رهبر با فهم و همدلی به نیازها و دغدغه‌های افراد تیم خود پاسخ می‌دهد، نه تنها ارتباطات مثبت را تقویت می‌کند، بلکه افراد را نیز به مشارکت بیشتر و همکاری مؤثرتر ترغیب می‌نماید. این احساس تعلق و حمایت می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد شبکه‌های اجتماعی قوی‌تری شود که در آن اعضا توانمندتر و به یکدیگر نزدیک‌تر می‌شوند."

فرهنگ‌سازی الگوهای فداکاری و ایثار

از منظر تعدادی از مصاحبه‌شوندگان، اقدام به فداکاری و ایثار در رهبری به یک نوع الگوسازی تبدیل می‌شود که دیگران را نیز به سمت پیروی از این رفتارها سوق می‌دهد. رهبران با نشان دادن ایثار و توجه به نیازهای جمعی، این پیام را منتقل می‌کنند که موفقیت سازمانی نه تنها به دستاوردهای فردی، بلکه به تعهد و همکاری جمعی بستگی دارد. به این ترتیب از خودگذشتگی در رهبری می‌تواند به عنوان الگویی قوی برای ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی در محل کار یا هر جامعه‌ای عمل کند و موجب شکل‌گیری روابط عمیق‌تر و مؤثرتر در میان افراد در بازه‌های زمانی بلندمدت گردد.

"اشاعه باور تحقق اهداف و ارزش‌های سازمان در گروهی تعهد و همکاری جمعی" اشاره به آن دارد که دغدغه‌های همیشگی رهبری جان‌نثار فضایی را فراهم می‌آورد که اعضای سازمان تحقق اهداف و ارزش‌های سازمان را در گرو همکاری و همبستگی بیشتر اعضای سازمان بدانند. به طور کلی، دغدغه‌های رهبری می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای ایجاد فضایی همکاری‌محور و همبستگی در سازمان عمل کنند. رهبران با توجه به نیازهای اعضای تیم و تأکید بر ارزش‌های مشترک، می‌توانند فضایی را فراهم آورند که در آن هر فرد احساس کند بخشی از یک کل بزرگ‌تر است و مشارکت آنان می‌تواند در تحقق اهداف سازمان مؤثر باشد. این امر نه تنها به بهبود فضای کاری کمک می‌کند بلکه در نهایت به موفقیت سازمان نیز می‌انجامد.

"همکاری و تعهد جمعی نسبت به ایفای رفتارهای ایثارگری" یکی دیگر از مقوله‌های فرعی مقوله اصلی فرهنگ‌سازی الگوهای فداکاری و ایثار بود. بر این اساس رهبری ایثارگر نه تنها خود عامل رفتارهای جان‌نثار نسبت به پیروانش است، بلکه خواهان تسری چنین رفتارهایی به سایر کارکنان در سازمان نیز می‌باشد. از منظر مصاحبه‌شوندگان همکاری و تعهد جمعی نسبت به ایفای رفتارهای ایثارگری همچون رفتارهای رهبری جان‌نثار به عنوان یک الگو، به افراد انگیزه می‌دهد تا از منافع شخصی خود فراتر رفته و به دنبال خیر عمومی باشند. تحقق چنین شرایطی باعث ایجاد بستری مناسب برای تعاملات مثبت اجتماعی و تقویت احساس تعلق و همبستگی در میان اعضای جامعه می‌گردد. در واقع دیگر صرفاً رهبر با رفتارهای جان‌نثاری موجد بهبود کیفیت روابط اجتماعی نمی‌گردد، بلکه تحقق چنین مهمی به صورت خودخواسته توسط همه اعضای سازمان پیگیری و محقق می‌شود.

"ایجاد محیط مثبت و انگیزشی ناشی از ایثارگری" به عنوان آخرین مقوله فرعی نشان‌گر این نکته بود که ملاحظه و مشاهده رفتارهای ایثارگری از طرف رهبر و آنچه تاکنون مطرح شد، پیروان و سایر افراد را ترغیب می‌کند با تاثیرپذیری از رفتارهای مذکور، محیطی مثبت و مشوق ایجاد کنند که در آن فداکاری و توجه به نیازهای دیگران، فضایی حمایت‌کننده و فراگیر ایجاد نموده و اعضای گروه یا سازمان با اعتماد بیشتر نسبت به یکدیگر، از همکاری بیشتری برخوردار گردند. در چنین محیطی، افراد بیشتر تمایل دارند تا منابع و اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، که این امر به شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی کمک می‌کند و خروجی نهایی آن افزایش توانایی سازمان برای مقابله با چالش‌ها و دستیابی به اهداف است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تغییرات حادث شده در محیط‌های سازمانی، پیاده‌سازی سبک‌های رهبری مطلوب نیازمند توجه به تنوع، تفویض اختیار و تعهد نسبت به برقراری ارتباطات به صورت افقی و حتی شبکه‌ای است. مواجهه با چنین شرایطی نیازمند سبک‌های جدید رهبری و توسعه سرمایه اجتماعی است. در واقع بر اساس نتایج پژوهش‌های صورت پذیرفته، تغییر سریع ارزش‌های افراد در سازمان، دستیابی به اهداف سازمانی با اتکا بر رویکردهای سنتی بالا به پایین رهبری که تنها به فرد رهبر متکی هستند، دشوار است. از این رو با توجه به ظهور سبک‌های جدید رهبری، به موارد مطرح و چشم‌گیری همچون رهبری جان‌نثار داده است. هدف این مطالعه بررسی چگونگی توسعه سرمایه اجتماعی بر اساس رهبری جان‌نثار است. نتایج کلی حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد اگرچه چهار مقوله اصلی توسعه نوع دوستی و رشد اجتماعی، تقویت ارتباطات اجتماعی و اعتمادسازی با اتکا بر حمایت‌های اجتماعی، تمرکز بر تعالی اخلاقی و توسعه ارزش‌های انسانی و فرهنگ‌سازی الگوهای فداکاری و ایثار به عنوان مواضع اصلی رهبری ایثارگر در توسعه سرمایه اجتماعی در نظر گرفته می‌شود، اما این موارد را می‌توان در قالب ایفای رفتارهای فردی، بین فردی، گروهی و سازمانی به صورت مرحله به مرحله نیز در نظر گرفت که در محتوای چهار مقوله اصلی به صورتی ترکیبی ارائه گردیده است. رهبری جان‌نثار برای توسعه سرمایه اجتماعی از طریق سرمایه‌گذاری بر من وجودی خود و ایفای نقش‌های فردی می‌تواند آغازگر و زمینه‌ساز ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان باشد. از جمله این موارد می‌توان به فدا کردن منافع شخصی به نفع تحقق منافع جمعی، کمک به دیگران به صورت خودجوش، کمک به دیگران همراه با حسن نیت، تواضع و فروتنی اشاره نمود. فدا کردن منافع شخصی به نفع منافع جمعی می‌تواند به شکل‌گیری و توسعه سرمایه اجتماعی کمک کند. رهبرانی که منافع خود را کنار می‌گذارند و به بهبود وضعیت گروه یا جامعه می‌اندیشند، موجب ایجاد الگویی از رفتار مثبت برای دیگر اعضا خواهند شد. این نوع رفتار می‌تواند حس مسئولیت‌پذیری و همبستگی را در سطح گروه تقویت کند و منجر به ایجاد ارتباطات و همکاری‌های معنادار شود که سرمایه اجتماعی را تقویت می‌کند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات روزیک^{۳۴} (۲۰۱۶) و سوان^{۳۵} و دیگران (۲۰۱۰) و نیز کاربونل (۲۰۱۵) هم‌راستا است که مطرح نمودند کمک‌های خودجوش، همراه با حسن نیت

^{۳۴}Rožič, P

^{۳۵}Swann

^{۳۶}Carbonell

و حمایت در مواقع بحرانی، اجزاء کلیدی ساختن جوامع متعهد و انسانی را تشکیل می‌دهند. این ارزش‌ها نه تنها به بهبود زندگی فردی افراد کمک می‌کنند، بلکه به پایداری و همدلی شدن جامعه کمک می‌نمایند.

پس از احراز آمادگی و کسب ظرفیت‌های لازم برای ارائه رفتارهای جان‌نثار در سطح فردی، رفتارهای جان‌نثار در سطح بین فردی و گروهی نقش قابل توجهی در توسعه سرمایه اجتماعی می‌تواند بازی کنند. حمایت‌های مادی و معنوی از پیروان در موقعیت‌های بحرانی، تصمیم‌گیری مشارکتی بدون اتکا به جایگاه رسمی، ارائه حمایت‌های عاطفی در تعاملات اجتماعی، ایجاد احساس امنیت و اطمینان در افراد و ارائه رفتارهای همدلانه با آنها نشانگر رفتارهای گروهی جان‌نثار است که زمینه توسعه سرمایه اجتماعی را فراهم می‌آورد. دی کریمر و ون کیپنبرگ^۳ (۲۰۰۶) و دی کریمر و همکاران (۲۰۰۹) نیز بر این موضوع تاکید می‌کنند که رهبران ایثارگر با مشارکت غیرمستقیم در رفتارهای فداکارانه پیرومحور مانند پاسخگویی به نیازهای روانشناختی اساسی و اقتصادی پیروان به ایفای نقش می‌پردازند.

و در نهایت رهبری ایثارگر با یک‌سری پیش‌فرض‌ها و رفتارها در سطح سازمان، زمینه نهادینه‌سازی و توسعه مستمر سرمایه اجتماعی را مهیا می‌سازد. اشاعه باور تحقق اهداف و ارزش‌های سازمان در گروهی تعهد، همکاری و تعهد جمعی نسبت به ایفای رفتارهای فداکارگونه و به طور کلی ایجاد محیط مثبت و انگیزشی ناشی از ایثارگری، مقوله‌های فرعی بودند که می‌توانند سبب توسعه بلندمدت سرمایه اجتماعی در سازمان گردند. این نتایج با یافته‌های مطالعه‌ها^۴ (۲۰۱۳) و دگلی آنتونی^۵ (۲۰۰۹) همسو است.

اگرچه نتایج مطالعه فعلی با نتایج برخی مطالعات قبلی هم‌راستا است اما دسته‌بندی یافته‌های پژوهش در فرایند تغییر رفتار فردی، بین فردی، گروهی و سازمانی نتیجه دیگری است که در مطالعات قبلی بدان اشاره نشده است.

تبیین ارتباط یافته‌های این مطالعه با حرفه پرستاری را بدین صورت می‌توان تشریح نمود که پرستاران و سرپرستاران در محیط‌های درمانی (مانند بیمارستان‌ها و مراکز سالمندان) با چالش‌های منحصربه‌فردی از جمله فشارهای عاطفی و روانی ناشی از مواجهه با بیماران آسیب‌پذیر و خانواده‌های آن‌ها و نیاز به همکاری تیمی در شرایط بحرانی (مثل اورژانس یا مراقبت‌های طولانی‌مدت) روبه‌رو هستند که ضرورت اعتماد و امنیت در روابط بین پرستاران، بیماران، و سایر اعضای تیم درمان را اقتضا می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد رهبری جان‌نثار با فداکاری، حمایت از دیگران و اولویت‌دادن به منافع جمع می‌تواند در این محیط‌ها به‌صورت ویژه مؤثر باشد. تم‌های اصلی شناسایی‌شده در پژوهش مانند توسعه نوع‌دوستی، اعتمادسازی، تعالی اخلاقی، و فرهنگ‌سازی فداکاری مستقیماً با چالش‌های پرستاران مرتبط هستند؛ تقویت ارتباطات اجتماعی و اعتمادسازی به بهبود همکاری بین پرستاران و کاهش تعارض‌های درون‌تیمی کمک می‌کند. تمرکز بر تعالی اخلاقی می‌تواند در اتخاذ تصمیم‌گیری‌های دشوار اخلاقی (مثل تخصیص منابع محدود یا مراقبت از بیماران صعب‌العلاج) پرستاران کمک کننده باشد. فرهنگ‌سازی ایثار نیز بر ایجاد انگیزه در پرستاران برای ارائه خدمات فراتر از وظایف رسمی (مثل اضافه‌کاری‌های داوطلبانه در شرایط بحران) تاثیرگذار است. در واقع بستر حرفه پرستاری به‌دلیل ماهیت حساس آن، یافته‌های این پژوهش را پررنگ‌تر می‌کند.

منابع

1. Abdollahzadeh, A., Moghimi, S. M., & Mazari, E. (2024). Conceptualizing Self-Sacrificial Leadership in Public Organizations: A Grounded Theory Approach. *Journal of Endowment & Charity Studies*, 2(1), 203-226.

³ Van Knippenberg

^۴Hau

^۵Degli Antoni

2. Adibzadeh, Marzieh, Rahimnia, Fariborz, Mahratti, Yaghoub and Shirazi, Ali. (2013). Spiritual Leadership, A Participatory Perspective: A Phenomenological Approach. *Public Management Research*, 16(61), 95-128. doi: 10.22111/jmr.2023.41928.5755.
3. Beck, C. T. (2019). *Introduction to phenomenology: Focus on methodology*. Sage Publications.
4. Burbaugh, B., & Kaufman, E. K. (2017). An examination of the relationships between leadership development approaches, networking ability, and social capital outcomes. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 20-39.
5. Carbonell, V. (2015). Sacrifices of self. *The Journal of Ethics*, 19, 53-72.
6. Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Oo, N. C. K. K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100162.
7. Chen, X., Yuan, Y., Liu, J., Zhu, L., & Zhu, Z. (2020). Social bonding or depleting? A team-level investigation of leader self-sacrifice on team and leader work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 912-941. <https://doi.org/10.1111/joop.12315>
8. Chuang, M. Y., Chen, C. J., & Lin, M. J. J. (2016). The impact of social capital on competitive advantage: The mediating effects of collective learning and absorptive capacity. *Management Decision*, 54(6), 1443-1463.
9. Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2021). Strategic leadership of innovation: a framework for future research. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 224-243.
10. Creswell John, W., & Creswell, J. D. (2009). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Los Angeles London New Dehli Singapore: Sage Publications*.
11. Curtin, M., & Fossey, E. (2007). Appraising the trustworthiness of qualitative studies: Guidelines for occupational therapists. *Australian occupational therapy journal*, 54(2), 88-94.
12. De Cremer, D., Mayer, D. M., van Dijke, M., Schouten, B. C., & Bards, M. (2009). When Does Self-Sacrificial Leadership Motivate Prosocial Behavior? It Depends on Followers' Prevention Focus. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 887–899. <https://doi.org/10.1037/a0014782>
13. De Cremer, D., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M., & Bos, A. E. R. (2006). Self-sacrificial leadership and follower self-esteem: When collective identification matters. *Group Dynamics*, 10(3), 233–245.
14. Degli Antoni, G. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivations to volunteer and social capital formation. *Kyklos*, 62(3), 359-370.
15. Dehkordi, L. F., Hossieni, M. H., Naqipourfar, V., & Torkamani, M. (2012). Studying the role of spiritual leadership in creating social capital in the organization. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 7566-7571.
16. Ercantan, K., Eyupoglu, Ş. Z., & Ercantan, Ö. (2024). The entrepreneurial leadership, innovative behaviour, and competitive advantage relationship in manufacturing companies: a key to manufactural development and sustainable business. *Sustainability*, 16(6), 2407.
17. Giorgi, A. & Giorgi, B. (2008). *Phenomenological psychology*, in C. Willig and W. Stainton Rogers (eds) *The Sage Handbook of Qualitative Research in Psychology*. London: Sage.
18. Giorgi, A. P., & Giorgi, B. (2008). Phenomenological psychology. *The SAGE handbook of qualitative research in psychology*, 165-178.
19. Harmon, J., Howard, M., & Sharrad, S. (2022). Habitus, social capital, leadership, and reflection: insights for early career nurse academics. *Collegian*, 29(5), 774-781.
20. Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International journal of information management*, 33(2), 356-366. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.10.3.233>
21. Korayim, D., Chotia, V., Jain, G., Hassan, S., & Paolone, F. (2024). How big data analytics can create competitive advantage in high-stake decision forecasting? The mediating role of organizational innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, 123040.
22. Langdrige, D. (2007). *phenomenological psychology: Theory, research and method*. Edinburgh Gate: Pearson Education.

23. Li, R., Zhang, Z. Y., & Tian, X. M. (2016). Can self-sacrificial leadership promote subordinate taking charge? The mediating role of organizational identification and the moderating role of risk aversion. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 758-781. <https://doi.org/10.1002/job.2068>
24. McKenna, R., & Brown, T. (2011). Does sacrificial leadership have to hurt? The realities of putting others first.
25. Mishra, M., Ghosh, K., Sharma, D., & Anand, S. (2024). How and When Leaders' Self-Sacrifice Backfires: Examining the Impact on Subordinate Unethical Pro-Organizational Behavior. *American Business Review*, 27(2), 13.
26. Mohaghegh A., Shafipour Motlagh F., Atashek M. (2019). Organizational participation and perfectionism with self-sacrificing ethical leadership mediated by self-efficacy. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4), 84-90.
27. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.2307/259373>
28. Parzefall, M. R., & Kuppelwieser, V. G. (2012). Understanding the antecedents, the outcomes and the mediating role of social capital: An employee perspective. *Human Relations*, 65(4), 447-472.
29. Pastoriza, D., Arino, M. A., & Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behaviour as an antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78, 329-341.
30. Putnam, R. D. (2015). Bowling alone: America's declining social capital. In *The city reader* (pp. 188-196). Routledge.
31. Raja, U., Bouckennooghe, D., Syed, F., & Naseer, S. (2018). Interplay between PO fit, transformational leadership and organizational social capital. *Personnel Review*, 47(4), 913-930.
32. Rožič, P. (2016). Self-sacrifice in politics and the corrective power of humility. *Bogoslovni vestnik*, 76(2), 361-371.
33. Ruggieri, S., Gagliano, M., Servidio, R., Pace, U., & Passanisi, A. (2023). The effects of leader self-sacrifice in virtual teams on prosocial behavior: The mediational role of team identification and self-efficacy. *Sustainability*, 15(7), 6098.
34. Shin, J., & Shin, H. (2022). The effect of self-sacrifice leadership on social capital and job performance in hotels. *Sustainability*, 14(9), 5509.
35. Sreejesh, S., & Mohapatra, S. (2013). *Mixed method research design: an application in consumer-brand relationships (CBR)*. Springer Science & Business Media.
36. Swann Jr, W. B., Gómez, A., Huici, C., Morales, J., & Hixon, J. G. (2010). Identity fusion and self-sacrifice: arousal as a catalyst of pro-group fighting, dying, and helping behavior. *Journal of personality and social psychology*, 99(5), 824.
37. Yan, D., Li, L., & Jeon, H. (2024). Does self-sacrificial leadership reduce the subordinate's organizational cynicism? The mediating role of distributive justice and ethical corporate social responsibility. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(8), 1401-1416.
38. Yang, F., Senewiratne, S., Newman, A., Sendjaya, S., & Chen, Z. (2023). Leader self-sacrifice: A systematic review of two decades of research and an agenda for future research. *Applied Psychology*, 72(2), 797-831.
39. Zhang, H., & Ye, M. (2016). A literature review of self-sacrificial leadership. *Psychology*, 7(9), 1205-1210.
40. Zhang, Z., & Chen, W. (2019). A systematic review of the relationship between physical activity and happiness. *Journal of happiness studies*, 20(4), 1305-1322.
41. Zhou, R., Long, L., & Hao, P. (2016). Positive affect, environmental uncertainty, and self-sacrificial leadership influence followers' self-sacrificial behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(9), 1515-1524.
42. Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Ruiz-Palomino, P. (2019). How servant leadership creates and accumulates social capital personally owned in hotel firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(8), 3192-3211.

حقاله پذیرش متدله