

## بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا

محمودرضا اسماعیلی\* - علی شریعت‌نژاد\*\*

(تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۹۴/۱/۲۶)

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان با توجه به اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا بوده است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه لرستان که در زمان انجام یافتن تحقیق برابر با ۲۲۰ عضو هیئت علمی و ۴۵۰ کارمند بودند، تشکیل داده‌اند. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری در این تحقیق محدود می‌باشد از فرمول محاسبه نمونه کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شد و بر اساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۲۸۱ نفر بر اساس روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد بوده که روایی آن از روش اعتبار محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تایید گردید. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت تحول‌گرا، سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که مدیریت تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، مدیریت تحول‌گرا، سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری.

\* استادیار دانشگاه لرستان

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول) Alishariat69@gmail.com

## مقدمه

در شرایط امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و تحولات اساسی احساس می‌شود. محیط رقابتی سازمان‌ها را مجبور می‌کند که روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود را کنار گذاشته و روش‌های کاری جدیدی را در راستای ایجاد تغییرات بنیادی و اساسی جایگزین کنند. لذا سازمان‌ها برای انجام این تغییرات بنیادی و اساسی از مهارت‌های مدیریت تغییر، بهره می‌گیرند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند. در چنین اوضاعی نقش رهبران تحول‌گرا پررنگ‌تر خواهد شد. امروزه وضعیت به گونه‌ای است که نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را غیر معمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت تئوری‌های رهبری تحول‌گرا که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است (عابدی جعفری و آغاز، ۱۳۸۷، ۸۱).

مدیریت و رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند مدیریت و رهبری تحول‌گرا خواهد بود (Lee, 2011, 182). امروزه دانشگاه‌ها در محیط‌های پویا و پر از تغییر و تحول فعالیت می‌کنند. لازمه عملکرد مناسب در چنین وضعیتی، ایجاد تغییرات و تحولات مستمر سازمانی، چه از بعد رفتاری و چه از بعد ساختاری است (زمردیان، ۱۳۸۲). در این تغییر و تحولات سازمانی، رهبری و مدیریت، نقشی تعیین‌کننده دارد. بنابراین در چنین وضعیتی وجود رهبران و مدیران بصیر و تحول‌آفرین برای دانشگاه‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. به علاوه سازمان‌های آموزشی به عنوان سردمداران به کارگیری سرمایه فکری برای مرتفع ساختن مسائل و مشکلات ناشی از تغییرات سریع محیطی و همچنین بهبود روند رشد و توسعه خود ناچار به ایجاد تغییرات و تحولات سازمانی از طریق مدیران و رهبران تحول‌گرا می‌باشند. بدیهی است برای مواجهه با این وضعیت متلاطم و متغیر وجود رهبران و مدیران تحول‌گرا ضرورتی انکارناپذیر است. با توجه به آنچه گفته شد سوالی که پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به آن است این پرسش است که با توجه به اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا<sup>۱</sup>، رهبری تحول‌گرا<sup>۲</sup> چه رابطه‌ای با سرمایه روانشناختی<sup>۳</sup> و سرمایه فکری کارکنان<sup>۴</sup> دارد؟ لذا پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا، رابطه رهبری

1. Transformational Management
2. Transformational Leadership
3. Psychological Capital
4. Intellectual capital

تحول‌گرا را با سرمایه روانشناختی و سرمایه فکری کارکنان مورد بررسی قرار دهد.

## مبانی نظری

### رهبری تحول‌گرا

به طور کلی رهبران از دو مجموعه رفتارهای متفاوت برای تأثیر گذاری بر پیروانشان استفاده می‌کنند، اولاً رهبری تعامل‌گرا و ثانیاً رهبری تحول‌گرا (رایبیز، ۱۳۸۱). از آن جایی که رهبران تحول‌گرا دید روشنی نسبت به آینده دارند، آنها به دنبال ایجاد تغییرات و پیشبرد سازمان در جهت‌هایی هستند که تصورات خود را تحقق بخشند (Avolio and Gardner, 2005, 28). رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام می‌بخشند و می‌توانند به آنها روحیه دهند و در مسیری هدایت‌شان کنند که منافع سازمان تأمین شود (Manning, 2003). همچنین رهبران می‌توانند موجب شوند که زیردستان با روحیه بسیار بالا کار کرده و بدین وسیله اثراتی عمیق بر سازمان بگذارند. رهبری که در افراد تحول‌گرا ایجاد می‌کند، پیوسته می‌کوشد این اندیشه را در پیروان خود تزریق کند که آنها صاحب قدرت و توانایی‌های برتر بوده و نه تنها باید به مسائل جاری پردازند بلکه باید از دیدگاه جدید نیز به امور نگاه کنند. مدارک و شواهد موجود نشان می‌دهد رهبرانی که در افراد تحول‌گرا ایجاد می‌کنند در مقایسه با رهبران تعامل‌گرا برتری‌های زیادی داشته و موفق‌تر هستند (Spreitzer, 2009, 91). در رابطه با رهبری تحول‌گرا پژوهش‌های متفاوتی صورت پذیرفته است که اغلب ابعاد رهبری تحول‌گرا را شامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی می‌دانند (مرتضوی، ۱۳۸۷).

بر اساس نفوذ آرمانی<sup>۱</sup>، به طور کامل شخص رهبر خصوصیات رهبر کارزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او رفتار کنند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است. از طرف دیگر انگیزش الهام‌بخش<sup>۲</sup> رهبر، کارکنان را ترغیب می‌کند تا باور پیدا کنند اهداف با تلاش قابل دستیابی است. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند. بعد دیگر رهبری تحول‌گرا ترغیب ذهنی<sup>۳</sup> است. بر این اساس رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می‌انگیزاند و پیروان را تشویق می‌کند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آنها پیروان را ترغیب می‌کنند که

- 
1. Idealized Influence
  2. Inspirational Motivation
  3. Intellectual Stimulation

مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند. از طرفی با توجه به ملاحظات فردی<sup>۱</sup>، رهبر نیازهای احساسی زیر دستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (Avolio and Bass, 1995).

### مدیریت تحول‌گرا

در ادبیات مدیریت، تحول سازمان فعالیت یا تلاشی است برنامه‌ریزی شده که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثر بخشی و سلامتی سازمان را از طریق برنامه‌های متغیر در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد. لازم به ذکر است که منظور از برنامه‌های متغیر در تعریف فوق برنامه‌های مبتنی بر ساعات کاری منعطف، برگزاری روز خانواده در محیط کار و انجام کار از طریق فرایندهای دور کاری است که همان‌گونه که در تعریف فوق بدان اشاره شده است با استفاده از مطالعات رفتار سازمانی، برنامه‌های متغیر موجب افزایش اثربخشی و سلامت سازمان می‌شوند (Gomes, 2009, 24). به عبارت دیگر مدیریت تحول‌گرا عبارت است از فرایند برنامه‌ریزی شده در تغییر فرهنگ یک سازمان از طریق بهره‌گیری از نظریات، پژوهش و فنون علوم رفتاری (Tsoukas and chia, 2002, 578). در یک تعریف دیگر و بنابر نظر هرسی و بلانچارد مدیریت تحول‌گرا فرایند نفوذ آگاهانه در افراد و گروه‌ها برای ایجاد تغییر ناپیوسته در موقعیت فعلی و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است (علاقه بند، ۱۳۷۱). از این رو مدیریت تحول‌گرا فرآیند مورد نیاز و ضروری به منظور پاسخ‌گویی به توسعه و رشد سازمان تعریف شده است. با توجه به ادبیات موجود در حوزه مدیریت، ابعاد مدیریت تحول‌گرا نقش‌های هوشمندانه، اهداف گروهی، انتظار عملکرد و حمایت شخصی می‌باشند (میر محمدی، ۱۳۸۹، ۶۴).

نقش هوشمندانه<sup>۲</sup>: مدیران تحول‌گرا از طریق تحریک هوشمندانه، کارکنان تحت امر خود را ترغیب می‌نمایند تا کار و وظایف خود را به شیوه‌های نو بینند و راجع به آنها فراتر از تفکرات محدود بیندیشند. این تاکید توسط مدیران تحول‌گرا فرصت لازم را برای خود مختاری، تنوع و چالش‌پذیری بیشتر که از مشخصه‌های مشاغل غنی شده نیز محسوب می‌شوند

1 . Individual Consideration  
2 .Intelligence roles

فراهم می‌آورند (Cave, 1994).

اهداف گروهی<sup>۱</sup>: مدیران تحول‌گرا چشم اندازه‌های مهیج و برانگیزاننده‌ای را از آینده برای کارکنان خود ارائه می‌دهند، و به دنبال آن به آنها نشان می‌دهند که چگونه می‌توان به آن اهداف رسید و در تعاملات خود نیز به آنها به خوبی این احساس را که آنها قادر به انجام وظایف و کارهای مورد نظر برای دستیابی به اهداف را منتقل می‌کنند. این انگیزش موجب معناداری، اهمیت و همانند سازی بین کارکنان با مشاغل و وظایف می‌شود. به دنبال آن مدیران تحول‌گرا با رفتارهای فرهمندانه خود که از طرف کارکنان تحت امر آنها الگوبرداری می‌شود، داشتن آمال کاری الهام بخش، احترام، صداقت، وفاداری و حس مأموریت مشترک را نیز به کارکنان خود منتقل می‌کنند. این احساس بدون تردید موجب تقویت خود مختاری و هویت شغلی و تکلیف در افراد می‌شود (Cave, 1994).

انتظار عملکرد<sup>۲</sup>: مدیران تحول‌گرا از کارکنان تحت امر خود انتظار عملکرد بالا دارند، دلیل این امر آن است که این رهبران بسیار آینده‌نگر و پیشرفت‌گرا هستند. ولی از طریق توجه و حمایت فردی به نیازهای کارکنان تحت امر خود توجه تازه و ویژه‌ای را می‌نمایند. این توجه و حمایت همچنین موجب واگذاری تکالیف و وظایف متناسب با نیازها و توانایی‌ها به افراد می‌شود و دسترس پذیری کارکنان به سرپرست یا مدیر و دریافت بازخورد را از وی به خوبی محقق و امکان پذیر می‌سازند (Cave, 1994).

حمایت شخصی<sup>۳</sup>: مدیران تحول‌گرا توانایی‌های زیردستان شان را ارتقاء داده و اطمینان خود را از طریق رفتار حمایت‌گرایانه افزایش می‌دهند. این حمایت در هنگامی نقش چشم‌گیرتری دارد که از رفتار خطرپذیر و افکار نوآورانه پشتیبانی کند. داشتن دغدغه‌های احساس‌ها و نیازهای کارکنان، تشویق ابراز عقیده‌های جدید و فراهم کردن بازخورد و تسهیل ایجاد مهارت از جمله ویژگی‌های حمایتی مدیران تحول‌گرا است (Cave, 1994).

### سرمایه روانشناختی

سرمایه روانشناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرا می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسندهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Avey,

---

1. Team Goals  
2. Expected Performance  
3. Personal Protection

(2006, 235). برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قدرمی سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند (Bakker and scofeli, 2008, 47). سرمایه روانشناختی، جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرد. این سرمایه سازمانی به صورت آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است اما چون بیشتر بالقوه بوده، اندازه گیری و توسعه آن دشوار است. بنابراین سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود (Pitersson and Louthans, 2003, 28). در پژوهش حاضر برای متغیر سرمایه روان شناختی از مدل لوتانز<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) استفاده می شود. بر اساس این مدل مولفه های سرمایه روان شناختی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری عنوان شده است.

**خودکارآمدی<sup>۱</sup>:** این واژه بدین گونه تعریف می شود که «باور یا اطمینان فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم» (Luthans, 2002, 697).

**امیدواری<sup>۳</sup>:** سیندر و همکارانش امیدواری را به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت که ناشی از احساس تعاملی مشتق شده از دو عامل انرژی هدف گرا و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف است، تعریف کرده اند. بنابراین، امیدواری، مستلزم عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف ها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف ها است، بلکه راه های متفاوت رسیدن به هدف ها را نیز در بر می گیرد (Luthans, 2002, 697).

**خوشبینی<sup>۴</sup>:** به عنوان یک ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت و یا استناد علی مثبت به رخدادها دارد و یا یک استناد علی مثبت تعمیم یافته، تعریف شده است (Luthans, 2002, 697).

**تاب آوری<sup>۵</sup>:** این مفهوم به معنای ظرفیت برگشت به عقل یا رجوع به قبل از بدبختی، تعارض، شکست یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت و مسئولیت های افزایش یافته تعریف شده است.

- 
1. Lothans
  3. self efficacy
  3. Hope
  4. Optimism
  - 5 . Resiliency

افراد تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند (Luthans, 2002, 698).

### سرمایه فکری

بونیتس<sup>۱</sup> سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود نظیر منابع، توانایی‌ها و رقابت تعریف می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می‌آیند (Bonites, 2009, 443). ادوینسون و مالون<sup>۲</sup> سرمایه فکری را اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، جهت ایجاد ارزش تعریف می‌کنند (Edvinsson and Malone, 2008). از طرف دیگر هاردوارد<sup>۳</sup> ارزشمندترین و مهمترین منابع یک شرکت را سرمایه‌های فکری و دارایی‌های نامشهود آن می‌داند. از نظر وی به خاطر ویژگی‌های خاص این دارایی‌ها یعنی منابع فکری شرکت، حالت انحصاری و یگانه دارند و قابل کپی‌برداری و تقلید نیستند و به این دلیل برای شرکت ارزشمند هستند و می‌توانند مزیت‌های رقابتی را برای شرکت ایجاد کنند (Marry et al, 2010, 98). اما تعریف عمومی که به نظرمی رسد پذیرش وسیع‌تری داشته است و مورد قبول جامعه آکادمیک قرار گرفته است شامل سه جزء اصلی است. به دلیل گستردگی مفهوم سرمایه فکری محققانی که در این حیطه کار کرده‌اند هر کدام دسته‌بندی خاص خود را ارائه کرده‌اند. مشهورترین دسته‌بندی را اسویی<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) در سه حوزه انجام داده است که مبنای متغیر سرمایه فکری در پژوهش حاضر است. از این نقطه نظر ابعاد سرمایه فکری عبارتند از: سرمایه انسانی<sup>۵</sup>، سرمایه ساختاری<sup>۶</sup> و سرمایه ارتباطی<sup>۷</sup>. سرمایه انسانی موجودی دانش افراد یک سازمان است (Sveiby, 1997)، به نقل از همتی و همکاران (۱۳۹۲). رس و همکارانش<sup>۸</sup> (۱۹۹۷) عنوان می‌کنند که کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکریشان ایجاد می‌کنند (Kok, 2007, 185). سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می‌شود که در برگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان

- 1 . Bonites
- 2 .Edinson and Malon
- 3 .Haward
- 4 .Sveiby
- 5 .Human capital
- 6 .Structural capital
- 7 .Communicative capital
- 8 .Ross et al

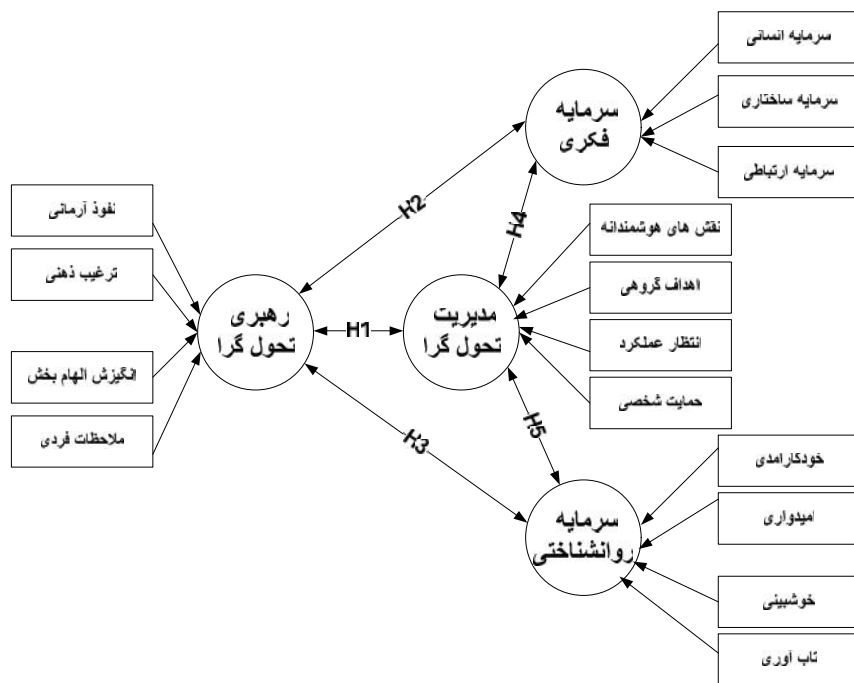
بالا تر از ارزش مادی اش باشد، است (Brookin, 2005, 59). بونیتس نیز سرمایه ساختاری را در دستورالعمل ها، راهبردها، خط مشی ها و هر آن چه ارزش سازمان را بیشتر از ارزش فیزیکی آن می سازد معرفی می کند. طبق یافته های بونیتس در سازمانی با اسلوب و شیوه های ضعیف، سرمایه فکری به تمامی پتانسیل خود نمی رسد. سرمایه رابطه ای، شامل همه روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمان ها می توانند شامل مشتریان، واسطه ها، کارکنان، تأمین کنندگان، مقامات قانونی، جوامع، اعتباردهندگان، سرمایه گذاران و ... باشند. بونیتس بیان می کند که تعاریف جدید، مفهوم سرمایه مشتری را که قبلاً وجود داشت، به سرمایه رابطه ای توسعه داده اند که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان و رقبا، تأمین کنندگان، انجمن های تجاری و دولت برقرار می کند (Bonites, 2009, 444).

#### مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

به منظور روشن شدن ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره یک ارائه می گردد. در تدوین مدل مفهومی پژوهش از چند مدل استفاده گردیده است. برای سنجش و اندازه گیری متغیر رهبری تحول گرا از مدل MLQ که توسط باس و اولیو<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) مطرح گردیده، استفاده شده است. در ارتباط با مدل سرمایه روان شناختی از مدل لوتانز<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) استفاده می شود. از طرف دیگر برای متغیر سرمایه فکری از مدل اسویبی<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) به نقل از همتی و همکاران (۱۳۹۲) بهره گرفته شده است. مدل کیو<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) مدل دیگر است که برای سنجش و اندازه گیری متغیر مدیریت تحول گرا از آن استفاده می گردد. لذا با توجه به آنچه که گفته شد و با توجه به ادبیات پژوهش مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است.

1. Bass and Avolio  
2. Lothans  
3. Sveiby  
4. Cave





شکل شماره یک-مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است.

۱. بین رهبری تحول‌گرا و مدیریت تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین رهبری تحول‌گرا و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین رهبری تحول‌گرا و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین مدیریت تحول‌گرا و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین مدیریت تحول‌گرا و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

### روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، نوعی تحقیق کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه لرستان که در زمان انجام یافتن تحقیق برابر با ۲۲۰ عضو هیئت علمی و ۴۵۰ کارمند بودند، تشکیل می‌دهند. با توجه به این که حجم جامعه آماری در این تحقیق محدود و

مشخص می‌باشد از فرمول محاسبه نمونه کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شد و بر اساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۲۸۱ نفر بر اساس روش تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است که از جمله می‌توان به سنجش متغیر رهبری تحول‌گرا از طریق پرسشنامه رافرتی و گرفتن (۲۰۰۴) اشاره کرد. متغیر سرمایه روانشناختی نیز از طریق پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفته است. به علاوه برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه فکری و مدیریت تحول به ترتیب پرسشنامه‌های بونیتس (۱۹۹۹) و مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی و همبستگی درونی داده‌های آن با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ تایید گردید. جدول شماره یک نشان دهنده پایایی مولفه‌های پرسشنامه پژوهش است.

جدول شماره یک-آلفای کرونباخ مولفه‌های مورد سنجش

ضریب پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	مولفه مورد سنجش	ن. س	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	مولفه مورد سنجش	ن. س
۰/۹۶	۰/۹۰	مدیریت تحول‌گرا	3	۰/۸۰	۰/۹۱	رهبری تحول‌گرا	۱
۰/۹۴	۰/۸۱	سرمایه روانشناختی	4	۰/۷۶	۰/۷۸	سرمایه فکری	۲

در این پژوهش برای ارزیابی کفایت نمونه‌گیری از ضریب KMO (شاخص کفایت نمونه‌گیری) استفاده شده است. در خصوص ضریب KMO باید گفت که ارزش عددی KMO بالاتر از ۰/۷ بوده که نشان از مطلوب بودن ضریب استفاده از تحلیل عاملی دارد. به علاوه در پژوهش حاضر متغیرهای جمعیت شناختی شامل سطح تحصیلات، سن، سابقه کار و جنسیت مورد بررسی قرار گرفت. در ارتباط با نمونه انتخابی از طبقات جامعه آماری لازم به ذکر است که ۲۲۸ نفر از کارکنان و ۵۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش برای بررسی سوالات پرسشنامه و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد

معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردیده است. در مدل سازی معادلات ساختاری بین دو گروه متغیر پنهان و آشکار تمایز وجود دارد. متغیر پنهان، متغیری است که از چند متغیر آشکار به وجود می‌آید. متغیرهای پنهان پژوهش شامل رهبری تحول‌گرا، مدیریت تحول‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فکری هستند. متغیرهای نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی ابعادی هستند که در پژوهش حاضر با استفاده از مدل MLQ که توسط باس و اولیو (۱۹۹۵) مطرح گردیده است و مرتبط با رهبری تحول‌گرا انتخاب شده‌اند. از طرف دیگر و با استفاده از مدل کیو (۱۹۹۴) مولفه‌های نقش‌های هوشمندانه، اهداف گروهی، انتظار عملکرد و حمایت شخصی به عنوان متغیرهای پنهان در ارتباط با مدیریت تحول‌گرا انتخاب گردیده است. متغیرهای سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی به عنوان متغیرهای مشاهده، در ارتباط با سرمایه فکری و با استفاده از مدل اسویی (۱۹۹۷) به نقل از همتی و همکاران (۱۳۹۲) گزینش شده است. در نهایت با استفاده از مدل لوتانز (۲۰۰۲) متغیرهای مشاهده خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری برای اندازه‌گیری و سنجش متغیر سرمایه روانشناختی در نظر گرفته شده است. در شمایی کلی در جدول شماره دو شاخص‌های سنجش متغیرهای آشکار پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره دو-شاخص‌های سنجش و ابعاد عملیاتی

متغیر پنهان	متغیر آشکار	شاخص سنجش و ابعاد عملیاتی
رهبری تحول‌گرا	نفوذ آرمانی	القای افتخار، اعتقاد و احترام به کارکنان، تعریف مأموریت مشخص، ارائه الگو
	ترغیب ذهنی	ارتقا فرهنگ خطرپذیری، تسهیل یادگیری سازمانی، فراهم‌آور رشد سازمانی
اهداف گروهی	انگیزش الهامبخش	توسل به احساسات کارکنان، تاکید بر احساسات، بالا بردن انگیزش
	ملاحظات فردی	خودباوری کارکنان، توجه به خواست و نیاز کارکنان، رابطه رهبر و پیرو
اهداف گروهی	نقش‌های هوشمند	تحریک هوشمندانه، انجام وظایف به شیوه نو، خودمختاری، تنوع و چالش‌پذیری
	اهداف گروهی	چشم‌انداز مهیج، همسان‌سازی کارکنان با مشاغل، تقویت خودمختاری

توجه به کارکنان، انتظار عملکرد بالا از کارکنان، تفویض اختیار زیاد  
ارتقای توانایی کارکنان، رفتار حمایتی مدیر، حمایت از خطرپذیری

مدیریت تحول‌گرا	انتظار عملکرد حمایت شخصی	شایستگی، نگرش و چالاکی فکری، مهارت و تجربه نیروی کار، سرمایه دانشی سازمان
سرمایه فکری	سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه ارتباطی	دستورالعمل‌ها، راهبردها، خط مشی‌ها، نمودار سازمان، ذخایر غیر انسانی دانش روابط سازمانی و فردی، روابط سازمان با مشتریان، روابط فردی و غیر رسمی
سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی امیدواری خوشبینی تاب آوری	باور فرد به توانایی‌هایش، اطمینان از حصول موفقیت، تامین منابع شناختی احساس تعاملی مثبت، هدف‌گرایی، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف انتظار خروجی مثبت، استناد علی مثبت به رخدادها، استناد علی تعمیم یافته ظرفیت بازگشت مناسب، مسئولیت‌های افزایش یافته، بازگشت به حالت اولیه

### یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی

پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده بطور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این رو شاخص‌های کلی برآزش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تاییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برآزش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری

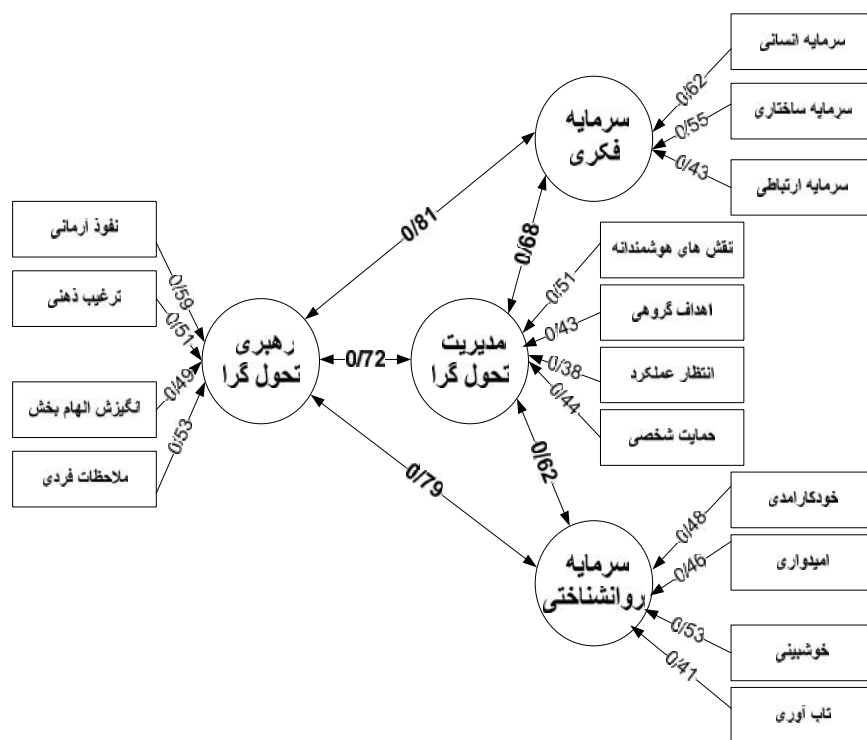
کنند. هم چنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی (جدول شماره سه) به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر سوال بررسی شد و بارهای عاملی همه سوالات بالاتر از ۰,۰۵ و مقدار P جزئی کمتر از ۰,۰۵ بودند در نتیجه می توان نتیجه گرفت که سوالات به خوبی متغیر های مشاهده را می سنجند.

جدول شماره سه- نتایج تحلیل عاملی تاییدی به همراه شاخص جزئی P برای متغیرها

رتبه شاخص	P	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان	رتبه شاخص	P	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان
۱	۰/۰۰۰	۰/۶۲	سرمایه انسانی	سرمایه فکری	۱	۰/۰۰۰	۰/۵۹	نفوذ آرمانی	رهبری تحول گرا
۲	۰/۰۰۳	۰/۵۵	سرمایه ساختاری		۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱	ترغیب ذهنی	
۳	۰/۰۱۷	۰/۴۳	سرمایه ارتباطی		۴	۰/۰۰۸	۰/۴۹	انگیزش الهام بخش	
					۲	۰/۰۰۵	۰/۵۳	ملاحظات فردی	
۲	۰/۰۰۵	۰/۴۸	خودکارا مدی	سرمایه روانشناختی	۱	۰/۰۰۰	۰/۵۱	نقش های هوشمندانه	مدیریت تحول گرا
۳	۰/۰۰۸	۰/۴۶	امیدواری		۳	۰/۰۱۱	۰/۴۳	اهداف گروهی	
۱	۰/۰۰۰	۰/۵۳	خوشبینی		۴	۰/۰۲۳	۰/۳۸	انتظار عملکرد	
۴	۰/۰۱۱	۰/۴۱	تاب آوری		۲	۰/۰۱۴	۰/۴۴	حمایت شخصی	

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی و تایید الگو، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰,۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰,۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده با مقدار صفر در سطح ۰,۰۵ دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت شکل شماره ۲ است.



شکل شماره دو-خروجی نرم افزار

با توجه به مدل پژوهش و با استفاده از مقادیر شاخص‌های جزئی مربوط به فرضیه‌ها در جدول شماره چهار، نتایج آزمون فرضیه‌ها آورده شده است.

جدول شماره چهار- ضریب همبستگی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به فرضیه ها

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب همبستگی	فرضیه ها
تایید	۰/۰۰۳	۲/۵۸	۰/۷۲	بین رهبری تحول‌گرا و مدیریت تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۲/۸۹	۰/۸۱	بین رهبری تحول‌گرا و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
تایید	۰/۰۰۱	۲/۶۸	۰/۷۹	بین رهبری تحول‌گرا و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
تایید	۰/۰۰۵	۲/۵۱	۰/۶۸	بین مدیریت تحول‌گرا و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
تایید	۰/۰۰۸	۲/۴۳	۰/۶۲	بین مدیریت تحول‌گرا و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول شماره پنج و آزمون فرضیه های اصلی پژوهش، مشاهده می‌شود که فرضیه های اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌گردند. در توضیح آزمون فرضیات اصلی باید گفت که با توجه به مقدار بحرانی (CR) که برای تمامی فرضیه ها دارای مقدار بیش از ۱/۹۶ است و مقدار (P) که کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه های اصلی پژوهش تایید می‌گردند. لذا با توجه به جدول شماره چهار می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی داری با مدیریت تحول‌گرا، سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان دارد. همچنین با توجه به یافته های پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که مدیریت تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی داری با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان دارد.

### نتیجه گیری

پژوهش حاضر با بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه روانشناختی و سرمایه فکری کارکنان با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا انجام پذیرفت. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر دو بخش اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه لرستان است که در زمان انجام یافتن تحقیق برابر

با ۲۲۰ عضو هیئت علمی و ۴۵۰ کارمند بودند. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری به دو بخش است، لذا نتایج پژوهش نیز در دو بخش قابل ارائه می‌باشد. با توجه به آنچه گفته شد، تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شاخص‌های برآزش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی برای کلیه متغیرهای پنهان تحقیق در سطح مطلوبی قرار داشتند و حاکی از این بودند که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کنند. از طرف دیگر نتایج به تفکیک فرضیه‌ها مطرح شده، نشان دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت تحول‌گرا دارد (فرضیه اول). لذا شاخص نفوذ آرمانی با توجه به نتایج برای اعضای هیئت علمی دانشگاه مولفه با اهمیت تری بوده است، در حالی که متغیر ملاحظات فردی شاخص با اهمیت تری از سوی کارکنان ذکر شده است. از سوی دیگر نتایج نشان می‌دهند که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با سرمایه فکری سازمان دارد (فرضیه دوم). با توجه به تحلیل داده‌ها باید عنوان نمود که برای اعضای هیئت علمی دانشگاه شاخص سرمایه انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است، در حالی که شاخص با اهمیت سرمایه فکری از سوی کارکنان، سرمایه ساختاری عنوان شده است. فرضیه سوم نیز حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با سرمایه روانشناختی اعضای هیئت علمی و کارکنان دارد. در خصوص میزان اهمیت برآورد شده باید گفت اعضای هیئت علمی خودکارآمدی و کارکنان تاب‌آوری را مولفه شاخص تشخیص داده‌اند.

همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش و در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که مدیریت تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی‌داری با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد (فرضیه چهارم و پنجم). در خصوص میزان اهمیت شاخص‌های مدیریت تحول‌گرا نیز باید عنوان نمود که اعضای هیئت علمی شاخص موثر را نقش‌های هوشمندانه می‌دانند ولی کارکنان از حمایت شخصی به عنوان شاخص موثر یاد می‌کنند. در مورد هماهنگی پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته باید گفت که نتایج این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش‌های رضایی راد (۱۳۹۰) در داخل کشور و آلاریفی (۲۰۱۱) در خارج از کشور هماهنگی وجود دارد. لذا وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش رضایی راد (۱۳۹۰) در آن است که رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبتی بر سرمایه فکری سازمان دارد. به علاوه در خصوص هماهنگی پژوهش حاضر با پژوهش آلاریفی (۲۰۱۱) باید گفت که نتایج این پژوهش



نیز مبین رابطه مثبت و معنی دار رهبری تحول‌گرا با سرمایه روانشناختی کارکنان است. به علاوه وجه اشتراک دیگر بین دو پژوهش آن است که با استفاده از مدل لوتانز (۲۰۰۷) تمامی شاخص‌های این مدل به عنوان شاخص‌های تاثیرگذار بر سرمایه روانشناختی شناسایی شده است. همچنین در خصوص وجه افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های انجام شده باید عنوان نمود که در این پژوهش رابطه یک سبک رهبری و یک روش مدیریت (تحول‌گرا) با دو سرمایه مهم سازمانی (فکری و روانشناختی) مورد بررسی قرار گرفته که تا پیش از این پژوهشی بر این مبنا دیده نشده است. با توجه به موارد مذکور و همچنین تایید فرضیه‌ها و نتایج پژوهش پیشنهادات کاربردی پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد.

### پیشنهادات کاربردی پژوهش

- با توجه به تایید فرضیات و نتایج تحقیق، پژوهش حاضر به دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌کند که با توجه به رسالت آموزشی خود، در پی راه‌هایی جهت پرورش مدیرانی تحول‌آفرین و کارآمد برآیند تا زمینه مناسبی در جهت بهبود سرمایه‌های فکری سازمان و افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان را فراهم آورند.

- جهت عملی نمودن پیشنهاد اول، این پژوهش توصیه می‌کند که برای پرورش مدیران تحول‌آفرین و کارآمد به مولفه‌های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی توجه شود. بر این اساس رهبران می‌توانند با القای افتخار، اعتقاد و احترام به کارکنان، تعریف ماموریت مشخص، ارائه الگوی مناسب به آن‌ها در کنار ارتقا فرهنگ خطرپذیری، تاکید بر احساسات کارکنان و توجه به خواست و نیاز آن‌ها زمینه را برای افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان و بهبود سرمایه فکری سازمان فراهم سازند.

- با توجه به تایید فرضیات پژوهش برای تقویت سرمایه فکری سازمان، پیشنهاد می‌گردد با توجه به خط مشی و استراتژی‌های سازمانی و در صورت امکان از رهبران تحول‌گرا استفاده شود. چرا که بر اساس فرضیه دوم مدیران تحول‌گرا می‌توانند با برانگیختن شایستگی، نگرش و چالاکی فکری کارکنان در کنار به کارگیری مهارت و تجربه نیروی کار و سرمایه دانشی سازمان به بهبود هر چه بیشتر این سرمایه گرانقدر سازمانی اهتمام ورزند.

- با توجه به نقش انکارناپذیر مدیریت تحول‌گرا و ارتباط نزدیک و تنگاتنگ این متغیر با رهبری تحول‌گرا و با توجه به تایید فرضیات چهارم و پنجم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که به

منظور مدیریتی کارآمد و تحول‌گرا به مولفه‌هایی همچون نقش‌های هوشمندانه، اهداف گروهی، انتظار عملکرد و حمایت شخصی در سازمان به منظور بهبود سرمایه فکری سازمان و افزایش سرمایه روانشناختی سازمان مبادرت شود.

- برای به کارگیری مولفه‌های فوق در ابعاد عملیاتی و کارکردی پیشنهاد می‌شود که مدیران تحول‌گرا برای انجام نقش‌های هوشمندانه خود به تحریک هوشمندانه کارکنان، انجام وظایف به شیوه نو، افزایش خودمختاری، تنوع و چالش‌پذیری کارکنان توجه کنند. به علاوه مدیران تحول‌گرا به منظور نیل هر چه بیشتر به موفقیت باید اهداف را به صورت گروهی تعیین کنند. بدین منظور باید عواملی همچون چشم‌انداز مهیج، همسان‌سازی کارکنان با مشاغل، تقویت خودمختاری را در نظر داشته باشند.

- همچنین مدیران تحول‌گرا باید به منظور حمایت شخصی و انتظار عقلایی عملکرد، باید به کارکنان بیش از پیش توجه کنند. با توجه به نتایج پژوهش انتظار عملکرد بالا از کارکنان در کنار تفویض اختیار زیاد و کمک به ارتقای توانایی کارکنان در کنار رفتار حمایتی مدیر، می‌تواند منجر به بهبود عملکرد مدیران تحول‌گرا و افزایش سرمایه روانشناختی و بهبود سرمایه فکری گردد.

در ارتباط با پیشنهادات برای تحقیقات آینده، پژوهش حاضر به سایر محققین پیشنهاد می‌کند که عوامل بازدارنده رهبری تحول‌گرا را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی مشخص سازند و پس از آن به اولویت بندی این عوامل با استفاده از روش‌های تاپسیس، ای‌اچ‌پی‌فازی و الکتراه اقدام نمایند. همچنین پژوهش حاضر به محققان پیشنهاد می‌کند که تاثیر رهبری و مدیریت تحول‌گرا را بر دیگر متغیرهای مرتبط بررسی کنند.

## منابع

- رایبیز، استیفن، (۱۳۸۱)، *رفتار سازمانی*، مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- رضایی راد، (۱۳۹۰)، رهبری و مدیریت تحول‌گرا، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، تیر ۱۳۹۰.
- زمردیان، اصغر، (۱۳۸۲)، *مدیریت تحول*، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران.
- علاقه بند، علی، (۱۳۷۱)، *مبانی و اصول مدیریت آموزشی*، انتشارات بعثت، تهران.
- عابدی جعفری، حسن، آغاز، عسل، (۱۳۸۷)، رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی، *دانش مدیریت*، ۲۱(۸۰)، ۷۷-۹۲
- فرنج، وندال، (۱۳۸۱)، *مدیریت تحول در سازمان‌ها*، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار.
- قلیچ لی، بهروز، مشبکی، اصغر، (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان، مطالعه دو شرکت خودروسازی، *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره (۴) ۷، ص ۱۲۵-۱۴۷
- کاتلر، جان، (۱۳۸۶)، *رهبری تحول*، ترجمه ایران نژاد و سلسله، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، کرج.
- مرتضوی، سید عالی، (۱۳۸۷)، *آسیب‌شناسی تسهیم دانش در سازمان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- مقیم، سید محمد، رمضان، مجید، (۱۳۹۰)، *پژوهشنامه مدیریت*، جلد سوم، انتشارات راه‌دان، تهران.
- میرمحمدی، سمانه، (۱۳۸۹)، *تغییرات سازمانی*، جنگ صنعت و فناوری، سال (۱۱۳) ۲۰، ص ۴۶-۵۹
- موغلی، علیرضا، (۱۳۸۲)، *طرح الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران*، *دانش مدیریت*، ۷۷(۳)، ۶۲-۱۰۰
- نیازآذری، کیومرث، تقوایی یزدی، مریم، نیازآذری، مرضیه، (۱۳۸۹)، بررسی نقش

مدیریت تحول گرا در ارتقا کارایی سازمان، تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره دوم، ۴۸-۶۷

همتی، حسن، نیکونستی، محمد، خان حسینی، داوود، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سرمایه فکری با ارزش بازار شرکت ها، برنامه و بودجه، سال هجدهم، شماره سوم، ۸۷-۱۰۸

Avolio, B, J, Bass, B, M, Jung, D, I, (1995), MLQ multifactor leadership questionnaire, Technical Report, Redwood city, CA: Mind garden.

Avolio, B, J, Gardner, W, (۲۰۰۵), Authentic Leadership development, Getting to the root of Positive from of leadership, *Leadership quarterly*, ۱۶(2), 25-41

Avey, B, (2006), The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 231-248

Alarifi, S, (2011), the effects of transformational leadership on followers creativity and organizational innovation in public sector, Brunel University west London, 12(1), 132-149

Brooking, N, (۲۰۰۵), Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models, *Managing Decision* 11(2), ۵۹

Bontis, N, (۲۰۰۹), Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field, *International Journal of Technology Management*, 11(3), pp 443, ۴۴۵

Bakker, A, Schaufeli, W, B, (2008), Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 45-60

Cave, Allen, (1994), Managing change in workplace, new approach to employee relationship, London, Kogan page publishing

Edvinsson, L, Malone, M, (۲۰۰۸), Intellectual capital—realizing your company's true value by finding its hidden roots, Harper Business, New York

Gu, J, (2011), Research on a PCI model-based reform in college students' entrepreneurship education. Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC), 2nd International Conference on, 1361-1379.

Gill, R, (۲۰۱۰). Theory and practice of leadership, British, London, Sage Publication

Haqi, U, Ali, A, Azeem, M, U, Hijazi, S, T, Qurashi, T, M, Quyyum, A, (2010), Mediation role of employee engagement in creative work process on the relationship of transformational leadership and employee creativity, *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 25(2), 1450-1470

Hodges, T, D, (2010), An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy, Nebraska: Interdepartmental Area of Business (Management) University of Nebraska –Lincoln

Kok, Andrew, (2007), Intellectual Capital Management as Part of Knowledge

Management Initiatives at Institutions of Higher Learning, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(2), 181-192

Luthans, F, Avey, J, B, Avolio B, J, Peterson, S, J, (2010), The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human resource development quarterly* 21(1): 41-67.

Lu, W, M., (۲۰۰۷), Capability and Efficiency of Intellectual Capital: The Case of Fables' Companies in Taiwan, *Expert Systems with Applications*, 15(2), 22-40

Lee, H, (۲۰۱۱), Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance : an Integrative View and Empirical Examination *.Journal of Management Information Systems*, ۲۰(1), ۱۷۹-۲۲۸.

Luthans, F, (2002), The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706

Manning, G, Curtis, K, (۲۰۰۳), The Art of Leadership, ۲nd ed, Intl, Mc Graw Hill

Marry, B, Gray, D, and Neely, A, (2010), Why Do firms measure their IC, *Journal of intellectual capital*, 43(2), 98-110

Peterson, S, J, Luthans, F, (2003), The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders, *Leader Leadership & Organization development Journal*, 24 (1), 26-41

Roque Gomes, D, (۲۰۰۹), Organizational change and job satisfaction: the mediating role of organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 21-39

Roos, J, Roos, G, Dragonetti, N, Edvinsson, L, (۱۹۹۷), Intellectual Capital: Navigating the New Business Landscape, Macmillan Press, London

Sveiby, K, E. ( ۱۹۹۷), The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets, San Francisco, CA: Berrett Koehler.

Spreitzer, G, M, (۲۰۰۹), Traditionality matters: an examination of the effectiveness of transformational Leadership in the United States and Taiwan, *Journal of Organizational Behavior*, ۲۶(4), 89-104

Tsoukas, H, Chia, R, (۲۰۰۲), On organizational becoming: rethinking organizational change, *Organizational Science*, ۱۳(1), ۵۶۷-۵۸۲

Zhao, Z, Hou, J, (2009), The Study on Psychological Capital Development of Entrepreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2): 35-40.