

رابطه سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی

سیده لیلا حسینی طبقدهی^{۱*}، محمد صالحی^۲

(۱) دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد ساری

(۲) دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

*نویسنده مسوول: Leila.hosseinitabaghdehi@yahoo.com.

تاریخ دریافت مقاله ۹۲/۱۱/۲۵ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۲/۱۲/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله ۹۳/۱/۲۰

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران است. پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری، کلیه اعضاء هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۱۷۰۰ نفر بود. نمونه آماری از طریق فرمول کوکران ۳۱۳ نفر محاسبه شد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سبک رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه سرمایه فکری بنتیس (۲۰۰۲) بود. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با سرمایه انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). افزون بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی، بیشترین نقش را در پیش بینی سرمایه انسانی دارد ($p < 0/05$).

کلید واژگان: رهبری تحول آفرین، نفوذ آرمانی، تحریک ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و سرمایه انسانی

مقدمه

سازمان می تواند از آنها در خلق دانش استفاده کند. اگرچه تاکنون تعریفی از سرمایه فکری که مورد پذیرش همگان باشد، ارائه نشده است، ولی اکثر محققان و صاحب نظران حوزه سرمایه فکری به تعریف سرمایه فکری برحسب اجزای تشکیل دهنده آن اجماع نظر دارند (بارت^۴، ۲۰۰۱)، یعنی سرمایه فکری را متشکل از سرمایه انسانی^۵، سرمایه ساختاری^۶ و سرمایه رابطه ای^۷ می دانند و معتقدند که تعامل میان آنهاست که به مزیت رقابتی سازمان ها می انجامد (بورنمن^۸، ۲۰۰۷).

به اعتقاد لونگو^۹ (۲۰۰۷)، سرمایه انسانی شالوده سرمایه فکری را تشکیل می دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایه فکری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان

در عصر فرارقابتی، زمانی که سازمان ها از اقتصاد صنعتی به سمت اقتصاد دانشی حرکت می کنند با چالش های بزرگی مانند پویایی، عدم اطمینان، پیچیدگی، تغییرات پرشتاب، رقابت روزافزون و پیشرفت های سریع علمی و فناوری روبه رو هستند (کونگ^۱، ۲۰۰۷). این پدیده در مورد تمام سازمان ها به طور عام و در دانشگاه ها به طور خاص مصداق دارد. در اقتصادهای دانش محور امروز، دانش به عنوان یک منبع اصلی قدرت شناخته شده و موفقیت هر سازمانی بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی های ملموس و عینی باشد، منوط به سرمایه های فکری سازمان است (والزک^۲، ۲۰۰۵). کونگ (۲۰۰۷)، سرمایه فکری^۳ را شامل مواد فکری، دانش، اطلاعات و نیز مالکیت فکری تعریف می کند که

6. structural capital
7. relational capital
8. Bornaman
9. Longo

1. Kong
2. Walzek
3. Intellectual capital
4. Bart
5. Human capital

استعدادها و ابتکار کارکنان و نگرش های کارکنان شامل نوآوری در کار و رضایت از شغلشان بوده و به عنوان پیش نیازی برای بالابردن شایستگی کارکنان محسوب می گردد (عالم تبریز، ۱۳۸۸: ۴۱-۴۰). به هر حال گستره مطالعات موجود بیانگر آن است که سرمایه انسانی به اشکال مختلف تحت تأثیر متغیرهای مختلف از جمله سبک رهبری سرپرستان قرار می گیرد. همچنین، سبک رهبری نشان دهنده، طرز تفکر، جهان بینی و شخصیت رهبران است. چنانچه سبک رهبری به طور نامناسی انتخاب شود در یک سو منجر به کاهش کارایی افراد و سازمان و از سوی دیگر به عنوان عاملی جهت هدر رفتن سرمایه های سازمان از جمله سرمایه های دانشی و سرمایه های فکری به خصوص سرمایه های انسانی می شود (شهرانی، ۱۳۸۳). در واقع می توان گفت، سازمان های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (گودرزوند، ۲۰۱۰). رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه ی بینش ها و الهام بخشی، موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار می گیرند که هم بقای سازمان را تعیین کرده و هم موجب رشد آنها را فراهم می سازند. این رهبران توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می آورند که در برابر چالش ها و فرصت های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند، رهبرانی که با مسئولیت پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و تحقق تخیلات و ایده ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه و تلاش فوق العاده را در زیردستان فراهم می آورند، چنین رهبرانی را رهبران تحول آفرین می نامند (مرتضوی، ۲۰۰۷). رهبری تحول آفرین عبارتند از فرآیند ایجاد تعهد

محسوب شده که توانایی درک موضوعات را داشته و قادر است از تجاربی که کسب می کند مزیت بیافریند.

سرمایه انسانی بالاترین و با ارزش ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می شود ف و تنها سرمایه ای است که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و به صورت فزاینده توسعه پیدا می کند. در حقیقت سرمایه انسانی، مهمترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است که شامل تمامی قابلیت های فردی، استعدادها، دانش و تجربه کارکنان و مدیران یک سازمان می باشد. سرمایه انسانی عواملی نظیر دانش کارکنان، مهارت، توانایی و نگرش آنان را نیز شامل می شود (بازبورا^۱، ۲۰۰۴: ۱۰۱).

به گفته بونتیس، سرمایه انسانی نشانگر موجودی دانشی افراد یک سازمان است که در وجود کارکنان آن نهفته است. همچنین سرمایه انسانی، ترکیبی از دانش، مهارت، قدرت نوآوری و توانایی افراد سازمان برای انجام وظایفشان، ارزش ها، فرهنگ و فلسفه سازمان است. کارکنان سازمان از طریق شایستگی، نگرش و تیزهوشی شان، سرمایه فکری، ایجاد می کنند. شایستگی شامل مهارت ها و تحصیلات است، در حالی که نگرش، نحوه رفتار کارکنان را در حین کار توصیف نموده و از نظر هوش نیز فرد را قادر می سازد تا فعالیت های روزمره را تغییر دهد و از طریق تفکر حلاق مسائل را حل کند (ادوینسون و همکاران^۲، ۱۹۹۷: ۱۲). سرمایه انسانی، همچنین، نشان دهنده دانش ضمنی افراد است که در ذهن آنها جای گرفته و منبع مهمی از نوآوری و بازسازی استراتژی هر سازمانی به شمار می رود که سازمان با استفاده از آن می تواند در اقتصاد مبتنی بر دانش به تولید و شناسایی ارزش پردازد. در این بین شایستگی و توانایی کارکنان به بخش سخت افزاری سرمایه انسانی و طرز نگرش و تلقی آنان به بخش نرم افزاری سرمایه انسانی مشهور هستند (چن^۳، ۲۰۰۴: ۳۳۵). شایستگی کارکنان شامل دانش (فنی و تئوری های دانشگاهی)، مهارت ها (توانایی کارکنان در تکمیل مأموریت های کاری)،

اقدامات رهبری تحول گرا این امکان را به شرکت ها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقاء دهند. هنگامی که اجزای رهبری تحول گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحول گرای اثربخش، احتمال این که شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (انصاری و تیموری، ۲۰۰۷).

اظهارات قوی در ادبیات رهبری در خصوص تأثیرات مفید و سودمند رهبری تحول آفرین بر زیردستان، به وجود آمده است. به طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده، به این موضوع اشاره دارد که بین سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. تحقیقات مینینگ و کرتیس^۱ (۲۰۰۳) بیانگر آن است که رهبران تحول آفرین، خوش بینی، جاذبه، هوش و تعداد زیادی از سایر توانایی های شخصی خود را به کار می گیرند تا به ارتقای آرمان های دیگران پرداخته و افراد سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد انتقال دهند. بوگر، آکار و براون^۲ (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود در زمینه رهبری تحول آفرین به این نتایج دست یافتند که رهبران تحول آفرین به روشنی اهمیت و مأموریت و اهداف سازمان را به کارکنان انتقال می دهند. چنین انتقال روشنی به کارکنان اجازه می دهد تا تلاش کنند و اغلب فراتر از وظایف تدوین شده عمل کنند. در همین راستا کرک براید^۳ (۲۰۰۶) نیز معتقد است رهبران تحول آفرین از طریق انگیزش الهام بخش در بالابردن انتظارات پیروان خود موفق بوده، به طوری که آن

در قبال اهداف سازمان و توانمندساختن پیروان در انجام و رسیدن به این اهداف (یوکل^۱، ۲۰۰۳ : ۱۲۱). به اعتقاد ساروس و سانتورا^۲ (۲۰۰۱) رهبرانی که از این شیوه استفاده می کنند ملاحظاتی برای نیازهای کارکنانشان نشان می دهند، آماده اند تا با توسعه رفتار، محیط کار مناسب را تشویق و مربی گری کنند، و بینش خود را به کارکنانشان با شیوه های واضحی منتقل کرده، کارکنان را تشویق می کنند تا فراتر از استانداردها توسعه یابند، خلاقیت^۳ و پذیرش چالش ها را به عنوان بخشی از کارشان تشویق کنند.

در یک نگاه اجمالی، رهبران تحول گرا دارای مشخصه هایی نظیر الگوی نقش بودن، توجه شخصی و اختصاصی به کارکنان، انگیزش الهام بخش و تحریک هوشمندانه هستند. این رهبران و مدیران از طریق تعاملات سازمانی خود، تحسین، احترام و وفاداری را به کارکنان منتقل می کنند و حس هدفمندی گروهی را تقویت می نمایند. همچنین این نوع رهبران از طریق برقراری یک رابطه فرد به فرد با کارکنان یا پیروان خود سعی در فهم و توجه به نیازها، مهارت ها و آرزوهای متفاوت آن ها می نمایند. از طریق مشخصه سوم یعنی انگیزش الهام بخش این نوع رهبران سعی می کنند تا چشم اندازی محرک را برای کارکنان خود نسبت به آینده گروه کاری ترسیم نمایند و بر مبنای الگوی نقش بودن با رفتار و عمل خود نشان می دهند که چگونه می توان به اهداف دست یافت. مهم تر از آن اینکه، این نوع مدیران به خوبی حس شایستگی را برای دستیابی به اهداف کارکنان با بازخوردهای به موقع منتقل می نمایند. بالاخره این رهبران از طریق تحریک هوشمندانه سعی می کنند تا با بسط و گسترش علایق کارکنان خود، آن ها را تحریک نمایند تا در باب مشکلات قدیمی به شیوه ای نوین بیندیشند (باس^۴ ۱۹۸۵؛ باس و آوالیو، ۱۹۹۵؛ گامش لوقلو و ایل سو^۵، ۲۰۰۹).

5. Gumeslhoghlo&Ilsev
8. Mening&kortis
7. Boger, Akar and Brown
8. Kirkbride

1. Ukel
2. Sarros & Santora
3. Creativity
4. Bass

مؤثر بر سرمایه انسانی مورد شناسایی قرار گرفت، زیرا که می توان استدلال کرد که رهبران تحول آفرین در سازمان ها می توانند توانایی، دانش و مهارت کارکنان را افزایش دهند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت سرمایه انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران و همچنین با توجه به تأثیر رهبری تحول آفرین بر سرمایه های انسانی، هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران می باشد و بر پایه این هدف، محقق این فرضیه را که بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد را از مضمون نمود و با بررسی چندگانه بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی در پی پاسخگویی به این سؤال که کدامیک از مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین در پیش بینی سرمایه انسانی دارای نقش نیرومندتری هستند؟ می باشد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی است که مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین به عنوان متغیرهای پیش بین و سرمایه انسانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران می باشد. بر اساس آخرین اطلاعات و آمار تعداد جامعه آماری ۱۷۰۰ نفر بوده است. برای نمونه گیری با توجه به فرمول کوکران، ۳۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

در این پژوهش بر اساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه گیری از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شده است.

ها به بیشتر از آنچه که دیگران فکر می کنند می توانند انجام بدهند، می رسند.

تحقیق جانسن (۲۰۰۸) نیز پیرامون رهبری تحول آفرین نشان داد که رهبران تحول آفرین، راه حل های نوآورانه و ایده های جدید را از پیروان شان می خواهند و آن ها پیروانشان را تشویق می کنند که ایده هایی را ارائه بدهند که متفاوت تر از ایده های خودشان باشد. تحقیقی که اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) با عنوان بررسی اثرات توانمندسازی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و کیفیات خدمات انجام دادند، نشان می دهد که رهبران تحول آفرین با توانمند کردن کارکنان سازمان، در برنامه ریزی و اجرای وظایفشان آن ها را وادار به تولید پیامدهای مثبت از قبیل شایستگی، روحیه مثبت و تعهد در وظایفشان می کنند. نتایج تحلیل آوالیو، زو، کو، و باتیا (۲۰۰۴) در زمینه اثرات سبک رهبری تحول آفرین بر عملکرد کارکنان سازمان نشان داد که رهبران تحول آفرین با درگیر کردن کارکنان در واکاوی آینده ای جذاب و رویایی، آن ها را نسبت به پیشرفت های آتی سازمان متعهد می کنند و به بیان دیگر رهبران تحول گرا با فراهم کردن شرایط چالش برانگیز برای کارکنان خود، شایستگی، اعتماد به نفس و خودتشخیصی آن ها را افزایش می دهند.

به طور کلی می توان گفت که مطالعه و بررسی مفاهیم، ویژگی ها و عوامل مؤثر بر سرمایه های انسانی، نشان می دهد که سرمایه انسانی از مباحثی است که با رشد تکنولوژی و رقابت سازمانی بر اهمیت و جایگاه آن در میان مدیران، کارکنان و متخصصان علوم مختلف افزوده شده است و آنچه که در این میان به سازمان ها در عصر متحول امروزی در دستیابی به اهداف کمک خواهد کرد، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر در ایجاد آن است. در این زمینه، رابطه سرمایه انسانی با متغیرهای متعددی مورد آزمون قرار گرفته است. از جمله این متغیرها می توان به حمایت اجتماعی، سبک رهبری و کار تیمی اشاره نمود. در همین زمینه رهبری تحول آفرین با عنوان یکی از پیش شرط ها و عوامل

(که دارای سه خرده مقیاس سرمایه انسانی (۴ سؤال) ، سرمایه ساختاری (۴ سؤال) و سرمایه رابطه ای (۵ سؤال) و بر مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) بود ، استفاده شد . در تحقیق حاضر پایایی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمد و روایی آن نیز بارها مورد آزمون قرار گرفت و در پنج قاره جهان از این ابزار استفاده شده و تقریباً نتایج مشابهی به دست آمده است

یافته های پژوهش

در جدول ۱ یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی ارائه شده است . برای پاسخ به فرضیه پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردیده است .

۱) پرسشنامه رهبری تحول آفرین : برای سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه ۲۰ سؤالی باس و آوالیو (۲۰۰۰) که بر مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) پاسخ داده می شود ، استفاده به عمل آمد . این پرسشنامه دارای ۴ خرده مقیاس نفوذآرمانی (۵ سؤال) ، ترغیب ذهنی (۵ سؤال) ، انگیزش الهام بخش (۵ سؤال) و ملاحظات فردی (۵ سؤال) می باشد . در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد . روایی پرسشنامه بارها مورد آزمون قرار گرفت و در پنج قاره جهان از این ابزار استفاده شده و تقریباً نتایج مشابهی به دست آمده است .

۲) پرسشنامه سرمایه فکری بنتیس : برای سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه ۱۳ سؤالی سرمایه فکری بنتیس (۲۰۰۲)

جدول ۱. شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظات فردی	تحریک ذهنی	سرمایه انسانی
میانگین	۱۴/۸۶	۱۵/۰۳	۱۴/۹۴	۱۱/۸۳
انحراف معیار	۳/۰۲	۲/۸۹	۳/۱۳	۲/۶۳

جدول ۲. همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته

نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظات فردی	تحریک ذهنی	سرمایه انسانی
نفوذ آرمانی	-			
انگیزش الهام بخش	۰/۵۳۸			
ملاحظات فردی	۰/۴۰۳	۰/۴۶۲		
تحریک ذهنی	۰/۵۳۹	۰/۴۸۸	۰/۴۶۵	
سرمایه انسانی	۰/۴۵۴	۰/۴۷۹	۰/۴۶۵	۰/۳۸۷

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، سرمایه انسانی بدین ترتیب با مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین دارای ارتباط بوده است : سرمایه انسانی با نفوذ آرمانی ($r=0/454$) با انگیزش الهام بخش ($r=0/479$) ؛ با تحریک ذهنی ($r=0/465$) و با ملاحظات فردی ($r=0/387$) از ابعاد رهبری تحول آفرین دارای رابطه مثبت و معنادار بوده است ($p<0/05$). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی سرمایه انسانی از طریق مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین در جدول ۳ ارائه شده است

بر اساس جدول ۱ ، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به ترتیب برای نفوذآرمانی ۱۴/۸۶ ، ۳/۰۲ ؛ انگیزش الهام بخش ۱۴/۸۶ ، ۳/۰۲ ؛ ملاحظات فردی ۱۵/۰۳ ، ۲/۸۹ ؛ تحریک ذهنی ۱۴/۹۴ ، ۳/۱۳ و سرمایه انسانی ۱۱/۸۳ ، ۲/۶۳ را نشان می دهد. همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می شود ، بیشترین میانگین و انحراف معیار به ترتیب مربوط به ملاحظات فردی و نفوذآرمانی و کمترین میانگین و انحراف معیار مربوط به سرمایه انسانی است .

احساسی جهت تلاش برای رسیدن به چیزی فراتر از منافع شخصی خود به کارگیرند و نسبت به آینده سازمان خوش بین بوده و روحیه مثبت اندیشی را در کارکنان ایجاد نمایند ، و در نهایت به نیازها ، خلاقیت و توانایی های متفاوت افراد توجه نموده و به عنوان مربی و مشاور عمل نمایند .

منابع

-عالم تبریز ، اکبر . رجیبی فرد ، ایمان . حاجی باباعلی ، ایمان. (۱۳۸۸) . سرمایه فکری ، اندازه گیری ، افشاء و مدیریت . چاپ اول . تهران : انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

Ansari, A., & Taimori, H. (2007). Manager of in the transformation-oriented leader. *Journal of Tadbir*, 189(1).

Avolio, Bruce J., Zhu, Weichun; Koh, William & Bhatia, puja. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of organizational Behavior* .vol.25, p.951

. Bart. C. K. (2001). Measuring the mission effect in human intellectual capital. *Journal of intellectual capital*.2 (3):320-330

Bass, B.M (1985). *Leadership and performance beyond expectation* .New York: the free press.

Bass, B .M. & Avolio, B .J. (1995). *Bass and stodgily handbook of leadership: theory, research and managerial applications*. 3rded.New York: the free press.

Bass, B .M & Avolio, B .J (2000).MLQ, multifactor leadership questionnaire. 2rd Redwood City, CA: Mind Garden.

Beugre, Constant D. Acer, William. Braun, William. (2006). Transformational leadership in organizations: an environment-induced model. *International journal of manpower*, 27(1), 52-62.

Bounties, N.,(2002). Intellectual capital disclosure in Canadian corporation, *journal of human costing and accounting* (3):9-20.

Borne Mann. M., and Alwert.K. (2007). the German guideline for intellectual capital reporting: method and experiences .*Journal of intellectual capital* .8(4):563-576.

Edvinsson.L. and Malone. M .S (1997). Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, harper business, New York, NY.

Chen, Jin. Zhuhai, Zhu and Hong Yuan Xie. (2004) . Measuring intellectual capital: A new Model and Empirical study. *Journal of intellectual capital* . 5(1): 195-212.

Godarzvand, M & Farjadinezhad, Z & Ferdowsi, S. (2010). Transformational leadership: new approach in the organizations of successful. Available of <http://system.parsiblog.com/Archive>.

براون (۲۰۰۶) ؛ کرک و براید (۲۰۰۶) ، همسویی دارد . دلایل این همسویی به زیربنای نظری و رفتاری رهبری تحول آفرین باز می گردد . رهبران تحول آفرین با خوش بینی ، جاذبه ، هوش و به کارگیری تعداد زیادی از سایر توانایی های شخصی خود به سمت بالاتری از عملکرد انتقال می دهند . همچنین این رهبران با انتقال اهمیت و مأموریت و اهداف سازمان به کارکنان به آنان اجازه می دهند تا فراتر از وظایف تدوین شده عمل کنند ، و نیز این رهبران از طریق انگیزش الهام بخش در بالابردن انتظارات پیروان خود موفق بوده به طوری که آن ها به بیشتر از آن چیزی که دیگران فکر می کنند ، می توانند انجام دهند ، می رسند . جانسن (۲۰۰۸) نیز بستری نظری و پژوهشی لازم را برای ارتباط بین رهبری تحول آفرین با شایستگی کارکنان فراهم ساخته است ، این محقق و نظریه پردازان بر این نظرند که رهبران تحول آفرین راه حل های نوآورانه و ایده های جدید را از پیروان شان می خواهند و آن ها پیروانشان را تشویق می کنند که ایده هایی را ارائه بدهند که متفاوت تر از ایده های خودشان باشد. نتایج تحلیل اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان داد که رهبران تحول آفرین با توانمند کردن کارکنان در برنامه ریزی و اجرای وظایفشان آنها را وادار به تولید پیامدهای مثبت از قبیل شایستگی ، روحیه مثبت و تعهد در وظایفشان می کنند.بر همین مبنا روابط مثبت بدست آمده بین رهبری تحول گرا با سرمایه انسانی با نظرات و یافته های محققان فوق نیز همسو است. نظر به نتایج بدست آمده مبنی بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و سرمایه انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران پیشنهادهای زیر ارائه می شود: مدیران در وظایف رهبری خود در دانشگاه ها برپیامدهای اخلاقی تصمیمات خود توجه نموده و از استانداردهای اخلاقی و معنوی بالایی برخوردار و سرمایه های انسانی را در راستای بینش و رسالت سازمان هدایت نموده و آنان را در ارائه دیدگاه های جدید برای انجام کار تشویق نمایند و در چنین حالتی اشتباهات کارکنان مورد انتقاد قرار نگیرد و در این راستا از سمیل ها و نمادهای

Gumusluoglu, L & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, 461-473.

Ismail, A.,& Abdol Halim, F.,& Nailul, D., & Abang Abdullah, M.,& Shminan, A.S.,&Lamentan,A.,& Muda,A.,& Samsudin,S.(2009). The Mediating Effect of empowerment in the relationship between Transformational leadership and service Quality. *International Journal of Business and Management*, 4(4).

Johnson Aid, J., & Johnson Bjorn, H., & Bartone , P.T.,& Odd Arne, N.(2008).Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness . *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1),4-23.

Kerkbrade, P.(2006). Developing transformational leaders: the full range leadership model in action. *Industrial and Commercial Training*, (1), 23-32.

Kong, E. (2007). The strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector .*Journal of intellectual capital* .8(4):721-731.

Longo. M. (2007). A multidimensional measures of employees, intangibles a managerial implementation of the tool, *Management research news*. 30(8):548-569.

Manning, G and Curtis, M. K (2003). *The art of leadership*, New York: M.C .grow – Hill higher education.

Mortazavi, S & Nazemi, SH. (2007). Examination the relationship between emotional intelligence & leadership style, the *Mudras Journal of management*, (in Persian).

Sarros, J.C & Santora, J.C (2001). The transformational – transactional leadership in model leadership & organization development *Journal* .vol.22, pp.383-393.

Walczek, S (2005). Organizational knowledge management structure, the learning organization.12 (4):330-339.

Yokel, G. (2003). “Leadership in organizations (Fifth Edition), Upper Saddle River”, New Jersey; Prentice Hall.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 5, No. 1, spring 2014, No 17



Journal of Educational
Psychology

The relationship between transformational leadership style and human capital

Seyedeh Leyla Hoseini Tabaghdehi ^{1*}, Mohammad Salehi²

- 1) Department of Educational Management, Islamic Azad University of Sari, Sari, Iran
- 2) Department of Educational Management, Islamic Azad University of Sari, Sari, Iran

*Corresponding author: Leila.hosseinitabaghdehi@yahoo.com

Abstract

The goal of this study is to analyze the relationship between transformational leadership styles and human capital in the Islamic Azad universities, Mazandaran Province. The research is a descriptive correlation study. The statistical community is all of faculty in Islamic Azad universities in Mazandaran province (1700). Sample was calculated by the formula Cochran 300 people who were selected through stratified random sampling method. For collecting data and needed information, the library and field method were used. Data collection tools and informational in this study is two questionnaires: Bass and Avolio, s transformational leadership questionnaire (2000) and Bounties, s intellectual capital questionnaire (2002). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. Result showed that there is the positive relationship between human capital and transformational leadership style ($p < 0/05$). In addition, regression analysis showed that the predictor variables, Motivation and inspiration, individual consideration, Idealized influence is the most important role in predicting human capital ($p < 0/05$).

Key words: transformational leadership, human capital, individual consideration, intellectual stimulation, Idealized influence, Motivation and inspiration.
