

## مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی با رهبری تحول آفرین مدارس ابتدایی شهر تبریز

تقی زوار، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

\*نسرین همایونی بخشایش، دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مسعود تنهاییان، کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، مدرس دانشگاه پیام نور، پاره، ایران.

### چکیده

هدف این پژوهش مدل یابی سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر اساس رهبری تحول آفرین در مدارس شهر تبریز با استفاده از روش پژوهش توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری، معلمان و کارکنان مدارس مقطع ابتدایی شهر تبریز بودند که تعداد ۱۸۴ نفر از آنها با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه های سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و رهبری تحول آفرین برای گردآوری داده ها و از نرم افزار لیزرل برای تبیین مدل و روایی سازه پرسش نامه ها استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۹۷ و ۰/۹۴ محاسبه شد. یافته های پژوهش نشان داد همبستگی بالایی بین متغیرها و مؤلفه هایشان وجود دارد و داده ها نیز از مدل معادلات ساختاری و اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر سرمایه فکری (ضریب بتا: ۰/۷۳) و سرمایه اجتماعی (ضریب بتا: ۰/۶۶) حمایت کرد. با توجه به این نتایج می توان گفت که با استفاده از شیوه رهبری تحول آفرین در مدارس می توان به ایجاد سرمایه های فکری و اجتماعی امیدوار شد.

**کلید واژگان:** رهبری تحول آفرین، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی، معادلات ساختاری.

## **Structural Equation Modeling of Intellectual and Social Capital according to transformational Leadership of Tabriz Elementary Schools**

**Taghi Zavvar**, Associate Professor Educational Administration, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

**\*Nasrin Homayouni Bakhshayesh**, PhD Student of Curriculum, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

**Masoud Tanhaiyan**, M. A in Curriculum, Payam Noor University, Paveh, Iran

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate intellectual and social capital according to transformational leadership in primary schools using the descriptive and correlational research methodology. The statistical population was the teachers and staff of primary schools of Tabriz that 184 of them were selected using cluster random sampling method. In this study, intellectual capital, social capital and transformational leadership questionnaires were used for data collection and LISREL software was used to determine the model and construct validity questionnaires. The reliability of the questionnaires was 0.89, 0.97 and 0.94, respectively. The results showed that there is a high correlation between the variables and their components and also the data supported the structural equation modeling of the direct effect of transformational leadership on intellectual capital (beta coefficient: 0.73) and social capital (beta coefficient: 0.66). Based on these results, it can be said that using transformational leadership in schools can make hope for creating social and intellectual capital.

**Keywords:** Transformational Leadership, Intellectual Capital, Social Capital, Structural Equation.

---

\* Corresponding author: homayouni94@gmail.com  
Receiving Date: 7/10/2019 Acceptance Date: 18/12/2019

## مقدمه

رهبری تحول‌آفرین<sup>۱</sup>، چه اهمیتی دارد و چه جایگاهی در نظام آموزشی داشته و آیا سرمایه فکری و اجتماعی می‌توانند متأثر از چنین مفهومی باشند؟ در پاسخ لازم است به محیط رقابتی و تکاپوی سازمان‌ها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیرشان اشاره کرد. در راستای این مسئله خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره‌گیری بهینه از منابع و سرمایه‌هایی هستند که تحصیل آن‌ها، هزینه‌ها و زحمات فراوانی دارد؛ و در این میدان مدیرانی هستند که با بالا بردن درک و همیاری کارکنان، سرمایه‌های مذکور را به اثربخش‌ترین، کاراترین و بهره‌ورترین طُرق ممکن به‌کارگیرند [۲۹]؛ این شکل از مدیریت کارساز و کارآمد در سازمان‌های آموزشی می‌تواند به بالا بردن درجه‌ی رضایت معلمان از کار، پیوند استوار با اولیای دانش‌آموزان و تقویت انجمن‌های اولیا و مربیان، کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت در روش‌ها، بهره‌گیری بهینه از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان یاری رساند [۶]؛ از سویی دیگر، جهان امروز، دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سایر سرمایه‌ها شده است و رویکردی مبتنی بر سرمایه‌های ناملموس سازمانی شکل گرفته است که مطالعه و بررسی این شکل از سرمایه‌ها ممکن است، راه‌های پیشرفت جدیدی را به سازمان‌ها نشان دهد [۱۶].

جوامع انسانی چهار مرحله؛ ابتدایی، کشاورزی، صنعتی و جامعه اطلاعاتی را طی کرده و ما در جامعه اطلاعاتی زندگی می‌کنیم که دانش، فناوری اطلاعات و عوامل سرمایه فکری جز اولویت‌های آن طبقه‌بندی شدند [۴۸]. سرمایه فکری<sup>۲</sup> می‌تواند به عنوان دارایی‌های نامشهود تعریف شود که به صراحت بر روی ترازنامه‌های سازمان ذکر نشده، اما تأثیر مثبتی بر عملکرد آن دارد؛ در نتیجه در رابطه بین کارکنان، ایده‌ها و اطلاعات و سنجش آن‌ها آشکار می‌شود [۴۱]؛ البته در دوره اقتصادی اجتماعی مبتنی بر دانش که سرمایه فکری به یکی از عوامل تولید تبدیل شده است، اندازه‌گیری عملکرد برای سازمان ممکن است با شیوه‌های سنتی امکان‌پذیر نباشد [۱۲ و ۱۹] و بیشتر در ارتباط با سایر عوامل سازمانی مانند سرمایه اجتماعی<sup>۳</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد.

سرمایه اجتماعی یکی دیگر از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر «مزیت سازمانی

1 Transformational leadership

2. Intellectual capital

3. Social capital

پایدار» ایجاد کند. آرو<sup>۱</sup> به درستی استدلال کرد که تقریباً هر معامله اقتصادی در درون خود یک عنصر اعتماد را دارد و بیشتر عقب ماندگی اقتصادی در جهان ممکن است ناشی از فقدان اعتماد متقابل باشد تا سرمایه مالی، و از دیدگاه، پاتنام<sup>۲</sup> جوامع برخوردار از سرمایه اجتماعی بالا، رشد اقتصادی بیشتری را نیز نشان می‌دهند [۳۱]. سرمایه اجتماعی، موضوعی بین‌رشته‌ای است که نقش آن تسهیل ارتباطات انسانی است که از طریق جریان‌های اطلاع‌رسانی، مثل آموزش مربوط به مشاغل، تبادل عقاید، تبادل اطلاعات هنجارهای مربوط به معاملات در شبکه‌های اجتماعی، مشارکت‌های مردمی، گروه‌های خودیاری، روحیه جمع‌گرایی در برابر فردگرایی و نوع‌دوستی شکل می‌گیرد [۴۴].

در اصل مسئله‌ای که ما را بر آن داشت تا به این پژوهش بپردازیم ناشناخته بودن رهبری تحول‌آفرین و ارتباط آن با سرمایه‌های فکری و اجتماعی معلمان و کارکنان مدارس در نظام آموزشی است. با در نظر گرفتن اهمیت آموزش نسل آتی و آینده جامعه‌مان، باید سازمان‌ها و از آن جمله مدارس به‌عنوان یک نظام و سازمان به این واقعیت مهم توجه داشته باشند که بایستی در شرایط کنونی، هوشمندانه‌تر عمل کنند تا از گردونه رقابت در عرصه تولید علم و فن‌آوری عقب نمانند، اما این آگاهی بدون پژوهش و پی بردن به زوایای رهبری تحول‌آفرین در حیطه تخصصی آموزش و پرورش چگونه امکان‌پذیر است؟ زمانی که ما پژوهش‌های ویژه‌ای در این زمینه نداشته باشیم و اقدامات ما ناشی از حدسیات و نقل‌قول‌های پراکنده باشد چگونه می‌توانیم عملکردی صحیح در این زمینه داشته باشیم و زمانی که سرمایه‌های آموزشی ما اعم از فکری و اجتماعی معلمان ما بر اثر سهل‌انگاری در حیطه پژوهش و آگاهی دقیق بی‌ثمر بماند چگونه می‌توانیم به موفقیت اندیشه‌های نوین در حیطه نظام آموزشی خود امیدوار باشیم؟ تحقیقات متفاوتی بیانگر این است که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۴۷ و ۳۸]؛ ولی متأسفانه در مدارس توجه شایانی به بررسی رهبری تحول‌آفرین و ارتباط آن با این متغیرها و مؤلفه‌های مربوط به آن دیده نمی‌شود و لذا این پژوهش به دنبال ارتباط این متغیرها با همدیگر است.

---

1. Arrow  
2. Putnam

**سرمایه فکری:** سرمایه فکری اغلب به‌عنوان دارایی‌های نامشهود یا منابع دانش تعریف می‌شود که قادر به ایجاد ارزش برای سازمان‌ها و همچنین دستیابی و حفظ مزیت رقابتی برای آن‌ها است [۲۶]؛ و از نگاه مدیریتی سرمایه فکری، مجموع سرمایه انسانی و ساختاری نظیر دانش، تجربه کاربردی، فن‌آوری سازمانی، روابط و مهارت‌های تخصصی است که با خلق مزیت رقابتی، حیات سازمان در بازار را به ارمغان می‌آورند. سرمایه فکری در نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت‌جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است [۳۳]. امروزه مدیریت دارایی دانشی در سازمان به مهم‌ترین قدم در ایجاد چارچوب کسب‌وکاری موفق تبدیل شده است [۵] و دامنه‌ی اثرگذاری آن پیوستاری وسیع‌تر از: کارکنان، مدیران، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، قابلیت سازمانی، روابط و همکاری‌های بین سازمانی، ذینفعان، امتیازات انحصار معنوی، برند و ... را در برمی‌گیرد. داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای آن‌ها به دنبال خواهد داشت [۱۸]. افزایش سرمایه‌ی فکری در سازمان، مطلوبیت بیشتری را برای آن به همراه دارد و به‌عنوان مهم‌ترین محرک ایجاد ارزش برای سازمان‌ها و جایگزین دارایی‌های ثابت شده است [۱۶] و وجود سرمایه‌ی فکری و مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) در سازمان باعث عملکرد مناسب سازمانی می‌شود [۴].

الف. سرمایه‌ی انسانی: طبقه‌بندی‌های مختلفی که از سرمایه‌ی فکری ارائه شده، همگی در جزئی به نام سرمایه‌ی انسانی اتفاق نظر دارند. طبق تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی سرمایه‌ی انسانی عبارت است از «دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها». در حقیقت سرمایه‌ی انسانی موجب گردیده که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های کارکنان برای ایجاد درآمد و بهره‌وری متکی شوند [۸].

ب. سرمایه‌ی ساختاری: رس و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند که سرمایه‌ی ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به‌طورکلی هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد، است [۷] و بروکینگ (۱۹۹۶) اظهار می‌دارد سرمایه ساختاری شامل دارایی‌های زیر ساختاری، مثل تکنولوژی، فرایندها و روش‌های کاری و نیز شامل دارایی‌های فکری، مثل دانش فنی، مارک‌های تجاری و حق ثبت و بهره‌برداری، می‌شود [۴۷].

ج. سرمایه‌ی ارتباطی: این سرمایه شامل وابستگی‌های برون‌سازمانی، مانند وفاداری مشتریان، حسن شهرت و روابط شرکت با تأمین‌کنندگان منابع آن است و از طریق ارزش دریافتی یک مشتری از انجام دادوستد با سازمان تعریف می‌شود [۵]. از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) سرمایه ارتباطی را به‌عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون و قابل‌دسترس از طریق شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی ناشی شده از آن تعریف می‌کنند [۱۶].

**سرمایه اجتماعی:** در سال‌های اخیر، اصطلاح سرمایه اجتماعی به‌طور گسترده در مباحث علوم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مورد استفاده قرار گرفته است [۴۴]. در بررسی روابط میان انسان‌ها اگر به حجم این روابط (کمیت روابط) توجه شود، باید به تعداد و انواع گروه‌ها، نهادها و شبکه‌های اجتماعی پرداخت (سرمایه اجتماعی ساختاری) اما اگر کیفیت روابط میان انسان‌ها بررسی شود، باید به عقاید و هنجارهای مؤثر بر روابط اجتماعی توجه کرد (سرمایه اجتماعی شناختی). بنابراین سرمایه اجتماعی شناختی دربرگیرنده کیفیت روابط میان انسان‌ها است و به ارزش‌ها، هنجارها و عقاید مؤثر بر روابط میان افراد گفته می‌شود، درحالی‌که سرمایه اجتماعی ساختاری بر اساس تعریف کاسا<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) شامل شبکه‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی است [۳]. از نظر هانی فان<sup>۳</sup> سرمایه اجتماعی شامل دارایی‌هایی است که در زندگی روزانه افراد وجود دارند، مانند حسن تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی و روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده‌هایی که یک واحد اجتماعی را تشکیل می‌دهند. بوردیو، سرمایه اجتماعی را در شکل حمایت خانوادگی، منبع سرمایه فرهنگی می‌داند و منظورش از سرمایه اجتماعی، منافع و منابعی است که افراد به‌واسطه عضویت در شبکه‌ها به دست می‌آورند [۴۰]. ناهاپیت و گوشال با رویکرد سازمانی جنبه‌ها و ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: شناختی، رابطه‌ای و ساختاری.

الف. عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و نظام‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از: زبان، کدها و حکایت‌های مشترک. ب. عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی

---

1. Ghoshal and Nahapiet  
2. Kassa  
3. Hani fan

تماس‌های بین افراد دارد یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارت‌اند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب. ج. عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت [۲۳].

**رهبری تحول‌آفرین:** در این رهبری به فراتر از ارضای نیازهای فوری توجه می‌شود. رهبرانی که با خلق چشم‌اندازهای نوین توسعه بینش‌ها و الهام‌بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آن‌ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای به کار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آن را فراهم می‌سازند [۳۷]. در اهمیت و نقش رهبری از نظر گیل<sup>۱</sup>، رهبران به تحریک، ایجاد انگیزه، تشویق و شناخت پیروانشان به‌منظور نیل به نتایج عملکردی کلیدی مبادرت می‌ورزند [۱۵]. محققان، این نوع رهبری را برحسب نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تعریف کرده‌اند [۱۳].

نفوذ آرمانی<sup>۲</sup>: رهبرانی را شرح می‌دهد که به‌عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند. چنانچه یک رهبر تحول‌آفرین باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان پیروان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد قوی جهت رسیدن به رسالت‌های سازمان تأکید خواهد نمود [۲۲]. در ساختار بندی جدید نفوذ آرمانی به دو نوع تقسیم می‌شود: نگرش آرمانی و رفتارهای آرمانی [۲۷].

انگیزش الهام‌بخش<sup>۳</sup>: این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده، تعهد آن‌ها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌نمایند [۱۷]. مدیر کارکنان را ترغیب می‌کند که به هدف و دست‌یافتنی بودن آن با چالش باور پیدا کنند. این افراد معمولاً به آینده و دسترس‌پذیر بودن اهداف خوش‌بین هستند [۱].

1. Gill
2. Idealized Influence
3. Inspirational Motivation

ترغیب ذهنی<sup>۱</sup>: در ترغیب ذهنی، رهبران مهارت‌های نوآورانه و خلاقانه کارکنانشان را با حل مسئله به شیوه‌های جدید بدون انتقاد از کارکنان برای اشتباهاتشان، بهبود می‌دهند [۱۱]. رهبری تحول‌آفرین به خاطر برتر بودن و رابطه مثبت با رضایت زیردستان، انگیزش عملکردی، تعهد و میزان اثربخشی رهبر، مورد توجه بوده است [۲۵].

ملاحظات فردی<sup>۲</sup>: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان، ارتباط با تک‌تک آن‌ها، برانگیختگی و واگذاری مسئولیت به آن‌ها، از ویژگی‌های اصلی این بعد از رفتار رهبران تحولی است. این رهبران، نیازها، توانایی‌ها و آرمان‌های فردی تک‌تک پیروان را مدنظر قرار داده و به آن‌ها گوش فرا می‌دهند [۳۰]. مفهوم ملاحظات فردی، توصیف‌کننده رهبرانی است که راهنمای کارکنان هستند [۱۰]. بر اساس نظریه‌ی رهبری تحول‌آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این زمینه، هدف رهبری تحول‌آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به‌وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه‌ی درون سیستم را برطرف و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده ترغیب کند [۱۴].

پرداختن به پیشینه تجربی صورت گرفته نیز نشان می‌دهد در رابطه با ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری تحقیقات متعددی صورت گرفته است. نتایج تمام این تحقیقات نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. در داخل کشور این نتایج در تحقیق عبدالملکی و نوریزاده (۱۳۹۳)، محسنی فرد و رضایی و حسینی راد (۱۳۹۲)، حشمتی، دریکنده و شمس الهی (۱۳۹۲)، مشبکی اصفهانی و قلیچ لی (۱۳۸۶)، قلیچ لی و مشبکی اصفهانی (۱۳۸۵) [۲ و ۳۶ و ۳۲ و ۲۱] تأیید شده است و نشان می‌دهد این دو بر هم اثرات متقابل دارند. در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی نیز به رابطه‌های مثبت و معناداری اشاره شده است که در تحقیق رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) و بختی، قلی پور و گودرزی (۱۳۹۰) [۹ و ۴۲] این نتایج تکرار شده است. در پژوهش‌های خارج از کشور، از جمله لاک و کرافورد<sup>۳</sup> مدعی شدند که رهبری، نقش حیاتی در تعیین موفقیت و شکست یک شرکت ایفا

---

1. Intellectual Stimulation  
2. Individual Consideration  
3. Lok and Crawford



می‌کند و همچنین گیل<sup>۱</sup> بیان داشت که رهبران به تحریک، ایجاد انگیزه، تشویق و شناخت پیروانشان به‌منظور نیل به نتایج عملکردی کلیدی مبادرت می‌ورزند [۱۵]. تویگ، فولر و هستر<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در بررسی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های صنعتی بر اهمیت نقش رهبری تحول‌آفرین در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارگران تأکید کردند [۴۵]. در هنگام بررسی تأثیر انواع سبک رهبری بر روی سرمایه اجتماعی در نگاه اول یک مشکل اساسی ظاهر می‌شود؛ بدین شکل که به‌منظور دستیابی به سرمایه فکری و در امتداد آن سرمایه اجتماعی، لازم است ارتباطات در قالب شبکه‌های سازمانی افزایش یابد و با افزایش ارتباطات، نقش رهبر به‌عنوان یک فرد کم‌رنگ می‌شود و خود رهبر به‌عنوان یک عضو در شبکه عظیم این‌که با افزایش وسعت شبکه‌ی ارتباطی سازمان‌ها، زیرگروه و زیر شبکه‌های مختلفی در سازمان، با منافع مختلفی شکل می‌گیرد که ممکن است منافع آن‌ها با اهداف سازمان در تضاد باشد. پاسخی که زاکارو و کلیموسکی<sup>۳</sup> به این سوال می‌دهند و به عنوان مبانی برای پژوهش حاضر نیز به عنوان اساس شکل گرفته است آن است که رهبرانی با ویژگی تحول‌آفرین می‌توانند خود را در مرکز شبکه‌های ارتباطی قرار دهند، تضادهای مختلف در سازمان را مدیریت و نقش خود را به‌عنوان تسهیل‌کنندگان کسب سرمایه اجتماعی ایفا کنند. برس<sup>۴</sup> نیز معتقد است برای مرتفع‌سازی آسیب‌های تدریجی ناشی از سرمایه اجتماعی، می‌توان اقدام به احیاء تشکیلات و ایجاد شبکه‌های ارتباطی انبوه نمود که بازسازی اعتماد، انتظارات و تعهدات مشترک و هنجارهای مشترک را ممکن می‌سازد؛ چنین سازمانی نیازمند رهبرانی است که ارزش‌های جمعی را که می‌توانند سازمان را در مسیری فراتر از ترجیحات شخصی هدایت کنند در اولویت قرار می‌دهند [۴۲]؛ از طرف دیگر با توجه به آگاهی از نقش سرمایه فکری در جهش سازمانی در حیطه عمل خود به دنبال ایجاد تسهیم دانش در بین کارکنان خود باشند و از این طریق بار رشد و توانمندسازی کارکنان را که در وهله اول خود به دوش دارند در بین کارکنان تقسیم نمایند. این امر به سادگی می‌تواند تبیین‌کننده اثر رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه فکری و اجتماعی باشد که پژوهش حاضر نیز بدان پرداخته است.

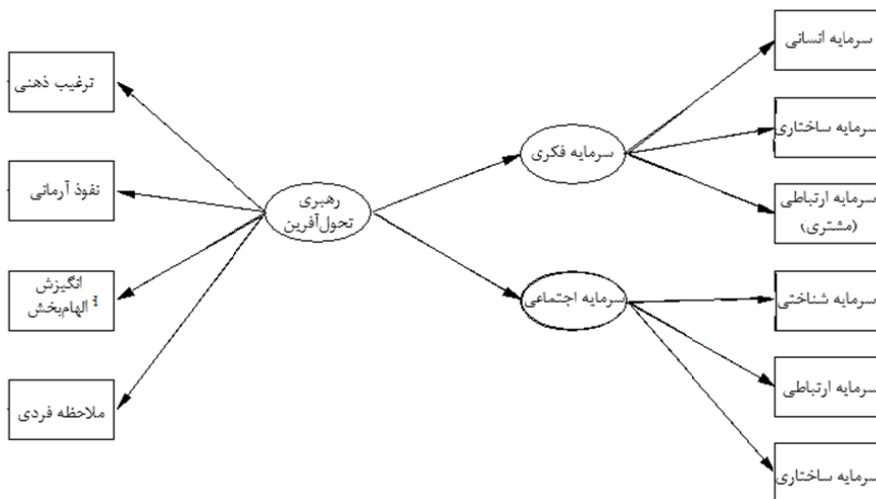
1. Gill

2. Twigg, Fuller & Hester

3. Zaccaro and Klimoski

4. Brass

در پژوهش حاضر با توجه که به این نکته که امروزه در مدارس علاوه بر معلمان، کارکنان اجرایی نیز مشغول به کارند و مدیریت مدیران مدارس شامل این افراد نیز می‌شود؛ لذا در این پژوهش از همکاری ایشان نیز بهره گرفته شد و مدل‌یابی سرمایه فکری و اجتماعی بر اساس میزان رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس ابتدایی شهر تبریز بررسی شد. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از معادلات ساختاری برای تبیین روابط موردنظر و پاسخ به سؤال پژوهش صورت گرفته است و سؤال اصلی این است که آیا داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش، مدل مفروض روابط متغیرهای سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی را بر اساس رهبری تحول‌آفرین مدیران تأیید می‌کند؟



شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کلیه‌ی معلمان و کارکنان مدارس ابتدایی شهر تبریز به تعداد ۳۰۴۴ نفر بود و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و احتساب  $0/06$  خطا برابر با ۱۸۴ نمونه برآورد شد. در این پژوهش به لحاظ گستردگی جامعه آماری از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد؛ یعنی در ابتدا برای انتخاب نمونه از میان پنج ناحیه آموزشی به‌صورت تصادفی سه ناحیه ۱، ۲ و ۴ انتخاب و از میان مدارس سه ناحیه چند مدرسه

انتخاب و درنهایت تمام معلمان و کارکنان آن مدارس مورد بررسی قرار گرفتند. برای بررسی رابطه متغیرها از همبستگی و برای بررسی برازش مدل پیشنهادی روابط متغیرها و ابعاد آن از مدل معادلات ساختاری و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای ۱۶ spss و ۸/۷۵ Lisrel استفاده شده است.

### جدول (۱): توزیع فراوانی و درصد نمونه‌های پژوهش براساس جنسیت و سطح تحصیلات

گروه اسمی	فراوانی	درصد
زن	۱۲۲	۶۶/۳
مرد	۳۲	۱۷/۴
گمشده	۳۰	۱۶/۳
دیپلم	۶	۳/۳
کاردانی	۴۸	۲۶/۱
کارشناسی	۸۵	۴۶/۲
کارشناسی ارشد	۱۴	۷/۶
دکتری	۱	۰/۵
گمشده	۳۰	۱۶/۳

n: ۱۸۴

در جدول (۱)، توزیع فراوانی و درصد نمونه‌های پژوهش براساس جنسیت و سطح تحصیلات آزمودنی‌ها ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود، فراوانی و درصد فراوانی کارکنان بر حسب جنسیت؛ برای مردان با (۳۲ و ۱۷/۴) و برای زنان برابر با (۱۲۲ و ۶۶/۳) و برای داده‌های گمشده برابر با (۳۰ و ۱۶/۳) و بر حسب تحصیلات؛ برای مقطع دیپلم با (۶ و ۳/۳)، کاردانی با (۴۸ و ۲۶/۱)، کارشناسی با (۸۵ و ۴۶/۲)، کارشناسی ارشد با (۱۴ و ۷/۶) و دکتری با (۱ و ۰/۵) و داده‌های گمشده با (۳۰ و ۱۶/۳) است.

در این پژوهش از سه پرسشنامه جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط،

ارزش‌ها، تعهد را در ۲۸ گویه و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) می‌سنجد. روایی آن در پژوهش موغلی، بهمنیاری، دانشور و معصومی، (۱۳۹۴) با استفاده از نظر متخصصان تأیید شده است [۳۵]. در این پژوهش، روایی سازه‌ی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفته؛ که مقدار کای اسکوئر آن ۵۵۲/۳۶۶ با درجه‌ی آزادی ۲۰۲ و کای اسکوئر نسبی ۲/۷۳ به دست آمد که با ملاک برازش مطلوب بود. شاخص تطبیقی (GFI = ۰/۷۶۷) (IFI = ۰/۹۰۹) و (NFI = ۰/۸۶۳) و (RMSEA = ۰/۰۸۸) و (RMR = ۰/۰۹۷) برازش شد و پایایی به‌وسیله‌ی آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه (۰/۹۷) و برای ابعاد آن به ترتیب (۰/۹۵)، (۰/۹۳) و (۰/۷۸) محاسبه گردید.

پرسشنامه سرمایه فکری: پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی فکری توسط بونیتس (۱۹۹۸) ساخته شده و دارای ۳ بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی (مشتری) است و نمره‌گذاری آن در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. عیدوزهی (۱۳۹۲) روایی این پرسشنامه را با تحلیل عاملی تأییدی تأیید کرده است [۱۸]. در این پژوهش، روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که مقدار کای اسکوئر آن ۱۹۴۷/۴۸۴ با درجه‌ی آزادی ۷۳۹ و کای اسکوئر نسبی ۲/۶۳ به دست آمد که با ملاک برازش مطلوب بود. شاخص تطبیقی (IFI = ۰/۶۴۶)، (GFI = ۰/۶۲۸) (NFI = ۰/۳۵۱) و (RMSEA = ۰/۰۸۸) و (RMR = ۰/۰۹۵) برازش شد و پایایی پرسشنامه به‌وسیله‌ی آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه (۰/۸۹) و ابعاد آن: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی (مشتری) به ترتیب (۰/۷۷)، (۰/۶۸) و (۰/۶۵) محاسبه گردید.

پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین: پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی با ۲۰ گویه است و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود. روایی پرسشنامه را میرکمالی، شاطری و یوز باشی (۱۳۹۲) کرده‌اند [۳۴]. در این پژوهش، روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت که مقدار کای اسکوئر ۳۹۳/۶۶۸ با درجه‌ی آزادی ۱۶۹ و کای اسکوئر نسبی ۲/۴ به دست آمد که با ملاک برازش مطلوب بود. شاخص تطبیقی (IFI = ۰/۸۹۵)، (GFI = ۰/۹۱۸) و (RMSEA = ۰/۰۸۸) و (RMR = ۰/۰۵۸) و (NFI = ۰/۸۳۳) برازش شد و پایایی پرسشنامه

1. Bass and Avolio

به وسیله‌ی آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه (۰/۹۴) و برای ابعاد آن: ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی به ترتیب (۰/۷۸)، (۰/۸۹)، (۰/۸۸) و (۰/۸۳) محاسبه گردید.

### یافته‌ها

در قسمت مربوط به شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد فراوانی، کجی و کشیدگی) هریک از متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### جدول (۲): آماره‌های توصیفی متغیرها و مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین، سرمایه فکری،

#### سرمایه اجتماعی

متغیرها	میانگین وزنی	انحراف معیار
رهبری تحول‌آفرین	۴/۱۶	۰/۶۸
ملاحظه فردی	۴/۳۴	۰/۷۸
ترغیب ذهنی	۴/۰۵	۰/۷۵
انگیزش الهام‌بخش	۴/۰۶	۰/۸۵
نفوذ آرمانی	۴/۲۶	۰/۷۱
سرمایه فکری	۳/۵۹	۰/۵۲
سرمایه انسانی	۳/۶۱	۰/۵۵
سرمایه ساختاری	۳/۲۳	۰/۵۲
سرمایه ارتباطی (مشتری)	۳/۴۹	۰/۵۳
سرمایه اجتماعی	۴/۰۰۱	۰/۷۶
سرمایه ساختاری	۴/۰۲	۰/۸۶
سرمایه ارتباطی	۴/۰۵	۰/۷۶
سرمایه شناختی	۳/۹۲	۰/۸۶

n: ۱۸۴

در جدول (۲)، آماره‌های توصیفی متغیرها و مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین، سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی ارائه شده است. بیشترین میانگین مربوط به ملاحظه فردی (۴/۳۴) با انحراف معیار ۰/۷۸ و کمترین میانگین مربوط به متغیر سرمایه ساختاری (۳/۲۳) با انحراف معیار ۰/۵۳ است.

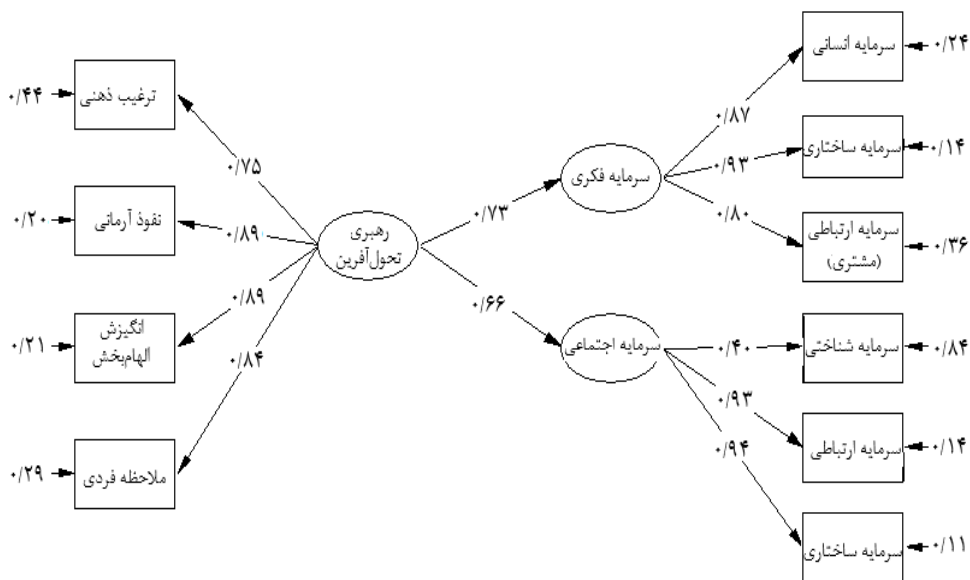
## مدیریت بر آموزش سازمانها

### جدول (۳): ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	رهبری تحول آفرین	مرحله فردی	غیب ذهنی	الهام بخش	نفوذ آرمانی	مایه فکری	مایه انسانی	۴ ساختاری	ایه ارتباطی (مشتری)	یه اجتماعی	۴ ساختاری	ایه ارتباطی
ملاحظه فردی	۰/۸۷ **	۱										
ترغیب ذهنی	۰/۸۳ **	**۰/۶۱	۱									
انگیزش الهام بخش	۰/۹۰ **	**۰/۷۵	**۰/۶۴	۱								
نفوذ آرمانی	۰/۹۴ **	**۰/۷	**۰/۶۸	**۰/۸۰	۱							
سرمایه فکری	۰/۶۲ **	**۰/۵۳	**۰/۵۲	**۰/۵۸	**۰/۵۷	۱						
سرمایه انسانی	**۰/۵۸	**۰/۵۱	**۰/۴۹	**۰/۵۵	**۰/۹۳	**۰/۹۳	۱					
سرمایه ساختاری	۰/۶۳ **	**۰/۵۳	**۰/۵۶	**۰/۵۸	**۰/۵۶	**۰/۹۳	**۰/۸۰	۱				
سرمایه ارتباطی	۰/۴۶ **	**۰/۴۰	**۰/۳۵	**۰/۴۶	**۰/۴۴	**۰/۸۸	**۰/۷۱	**۰/۷۵	۱			
سرمایه اجتماعی	۰/۵۷ **	**۰/۵۲	**۰/۴۴	**۰/۵۱	**۰/۵۵	**۰/۶۰	**۰/۵۹	**۰/۵۷	**۰/۵۰	۱		
سرمایه اختاری	۰/۵۶ **	**۰/۵۰	**۰/۴۳	**۰/۴۸	**۰/۵۵	**۰/۵۶	**۰/۵۴	**۰/۵۳	**۰/۴۵	**۰/۹۵	۱	
سرمایه ارتباطی	۰/۵۳ **	**۰/۴۹	**۰/۴۱	**۰/۵۰	**۰/۵۱	**۰/۶۰	**۰/۵۹	**۰/۵۵	**۰/۵۱	**۰/۹۷	**۰/۸۸	۱
سرمایه شناختی	**۰/۴۹	**۰/۴۹	**۰/۳۵	**۰/۴۲	**۰/۴۸	**۰/۵۰	**۰/۴۹	**۰/۴۹	**۰/۳۷	**۰/۷۸	**۰/۶۹	**۰/۷۲

\*\*۰/۰۰۱ p ≤ n: ۱۸۴

داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش همه در حد بالا و بسیار بالا قرار دارد که همگی در سطح  $(p \geq 0.001)$  معنادار هستند.



شکل (۲): مدل نهایی روابط بین متغیرهای پژوهش

جدول (۳) شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

PRATI	RMR	RMSE	NFI	IFI	CFI	CMIN/D	Df	$X^2$
O	A	A				F		
.711	.066	.078	.94	.96	.96	2/11	32	67/52

همان‌طور که مشخصه‌های نکویی برازش گزارش شده در جدول (۳) نشان می‌دهد، مقدار  $67/52$  برای کای اسکوئر ( $X^2$ ) به دست آمده است. آماره‌ی کای اسکوئر پرکاربردترین شاخص برازش در مدل‌سازی معادله ساختاری و پایه‌ی سایر برازش‌ها محسوب می‌شود؛ به لحاظ نظری تغییر دامنه مقدار کای اسکوئر بین صفر تا بی‌نهایت امکان‌پذیر است و هرچقدر به صفر نزدیک‌تر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد؛ اما این امر در موقعیت‌های واقعی به‌سختی امکان‌پذیر است. از آنجاکه این مقدار نسبت به انحراف از مفروضه‌ی نرمال بودن، حساس است و از حجم نمونه تأثیر

می‌پذیرد، اغلب کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF) در معادلات مورد توجه قرار می‌گیرد؛ که در این مدل معادل ۲/۱۱ به دست آمده است. بر اساس ملاک‌های برازش، مقدار مطلوب این شاخص ۲-۳ است که با توجه به مقدار به دست آمده می‌توان ادعا کرد که مدل ما نیز از نظر این شاخص برازش مطلوبی دارد. مقدار شاخص تطبیقی (CFI) به دست آمده در این مدل برابر با ۰/۹۶ است. در واقع این شاخص به عنوان یک مدل استقلال، گامی در جهت تکمیل شاخص‌های برازش مطلق محسوب می‌شود و با فاصله گرفتن مدل تدوین شده از مدل استقلال، در دامنه مقدار ۰/۹۵-۱ همانند این مدل از مطلوبیت لازم برخوردار می‌شود. شاخص برازش افزایش (IFI) بر اساس مقایسه مدل‌های تدوین شده با مدل استقلال و با ملاک برازش ۰/۹۵-۱ محاسبه می‌شود؛ که در این مدل مقدار به دست آمده ۰/۹۶. گزارش شده مطلوب است. شاخص بن‌تر بونت (NFI) نیز جز مطرح‌ترین شاخص‌های تطبیقی و شاخص نیکویی برازش در تحلیل ساختارهای کوواریانس محسوب می‌شود، مقدار مطلوب این شاخص ۰/۹-۱ است که با توجه به مقدار به دست آمده (۰/۹۴)، مدل ما نیز از نظر این شاخص برازش مطلوبی دارد. از شاخص‌های مقتصد نیز، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که مقدار آن در جدول برابر (۰/۰۹۳) است. این شاخص برای فواصل اطمینان محاسبه می‌شود و با توجه به ملاک برازش (۰/۰۸ یا کوچک‌تر از ۰/۰۸) مقدار این شاخص را می‌توان تا حدی مطلوب ارزیابی کرد.

ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMR) برای مقایسه‌ی مدل‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته و مقدار آن هر چقدر به صفر نزدیک‌تر باشد قابل قبول‌تر محسوب می‌شود که در این مدل این شاخص ۰/۰۶۶ به دست آمد بنابراین می‌توان آن را جزء بهترین برازش‌های این مدل به حساب آورد. شاخص نسبت مقتصد (PRATIO) نشانگر هزینه کرد پژوهشگر در تعریف پارامترهای آزاد بوده است و هر چقدر به یک نزدیک‌تر باشد از شاخص مطلوبی برخوردار می‌شود. مقدار این شاخص در این مدل ۰/۷۱۱ برازش شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی با رهبری تحول‌آفرین بود که در مدارس ابتدایی شهر تبریز انجام گرفت. در مدل ارائه شده، رهبری تحول‌آفرین متغیر پیش‌بین و سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. ضرایب همبستگی و رگرسیونی میان متغیرها نشان می‌دهد که همبستگی بالایی بین هر سه



متغیر وجود دارد و رهبری تحول آفرین توانایی پیش‌بینی سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی را دارد. با در نظر گرفتن اهمیت آموزش نسل آینده جامعه، باید مدارس و مدیر به‌عنوان رأس امور آن، هوشمندانه‌تر عمل کنند تا از گردونه رقابت در عرصه تولید نسل مطلوب در آینده عقب نمانند، لذا توجه ویژه به نیروی انسانی به‌عنوان یک منبع استراتژیک، امری ضروری به نظر می‌رسد. رهبری تحول آفرین در سازمان‌های آموزشی می‌تواند به بالا بردن درجه‌ی رضایت معلمان از کار، پیوند استوار با اولیای دانش‌آموزان و تقویت انجمن‌های اولیا و مربیان، کاهش افت تحصیل، نوآوری و خلاقیت در روش‌ها، بهره‌گیری بهینه از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان یاری رساند. سازه رهبری آموزشی ممکن است بهترین گزینه برای اعمال نفوذ با توجه به پست سازمانی مدیران در یک مدرسه باشد. زیرا می‌توان فرض کرد که مسئولیت بیشتر در هریک از پست‌های سازمانی مدیریت آموزشی نیازمند نوع خاصی از اعمال رهبری است تا بتواند به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز آموزش و پرورش خود را ارتقاء بخشد و این رهبری چیزی جز رهبری تحول آفرین نمی‌تواند باشد [۴۹]. رهبران تحول آفرین با توسعه علائق کارکنان و معلمان فراتر از شرایط فعلی و با ایجاد رابطه قوی با آنان در میان‌شان نفوذ می‌نمایند و با کسب احترام و اعتماد و با تبیین اهداف موجب می‌شود آگاهی کارکنان افزایش یابد، به‌گونه‌ای که افراد از تفکر انفرادی به‌سوی تفکر گروهی سوق یابند و با تلاش در جهت منافع عمومی برانگیخته شوند هرچند با افزایش سرمایه اجتماعی و ارتباطات بین کارکنان، نقش رهبر به‌عنوان یک فرد کمرنگ می‌شود و خود رهبر به‌عنوان یک عضو در شبکه شکل می‌گیرد، اما مدیران با ویژگی تحول آفرین می‌توانند خود را در مرکز شبکه‌های ارتباطی قرار دهند و تضادهای مختلف در سازمان را مدیریت و نقش خود را به‌عنوان تسهیل‌کنندگان کسب سرمایه اجتماعی ایفا کنند [۴۲]. سازمانی از سرمایه اجتماعی برخوردار است کارکنان در مرادوات با یکدیگر و در ارتباط با سازمان از سهولت، سادگی و انعطاف بسیار بالایی برخوردار می‌باشند و رهبر تحول آفرین با حمایت‌ها و نوع رابطه‌ای که با کارکنان برقرار می‌کند و اهداف فردی آنان را در جهت اهداف کلی و در قالب آن تعریف می‌کند، می‌تواند در ایجاد این سرمایه مهم یاری‌رسان باش [۴۳]. در این رابطه رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) و بختی و همکاران (۱۳۹۰) نیز رابطه‌های مثبت و معناداری به‌دست آورده‌اند [۴۲ و ۹]. اوی، هاگس، نورمن و لاجنس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی رابطه رهبری

1. Avey, Hughes, Norman & Luthans

تحول آفرین و سرمایه‌های روانی را گزارش کرده‌اند. از سویی دیگر رهبران کاریزماتیک از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده و استفاده از توانایی‌ها و استعداد‌های فکری آنان به طریقی عمل می‌کنند که با به چالش کشیدن و معنا بخشیدن به کار پیروانشان، تعهد آن‌ها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌نمایند و در ارتباطات، انتظاراتی ایجاد می‌کنند که پیروان خواهان برآورده شدن آن‌ها هستند [۴۳]. این نتیجه را می‌تواند همسو با نتایجی دانست که بیراسناو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در مورد رهبری تحول آفرین و سرمایه دانش کسب کرده‌اند [۱۳].

از نتایج دیگری که در این پژوهش وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری است. به‌طور کلی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری زمینه‌ساز توسعه و عملکرد اقتصادی و همچنین جامعه مدنی می‌باشند. سرمایه اجتماعی تمایل افراد را برای همکاری با گروه‌ها افزایش می‌دهد و شبکه‌ای بانشاط از تجمع‌های داوطلبانه در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی ایجاد می‌کند که از آن طریق کارکنان امور خود را به بهترین شکل ممکن اداره می‌کنند. سرمایه اجتماعی رضایت را جانشین اجبار می‌کند و خودکنترلی را در رأس امور قرار می‌دهد و همچنین ابعاد مختلف سرمایه فکری اعم از انسانی، رابطه‌ای و ساختاری را در جهت نیل به اهداف سازمان هدایت می‌کند و این یکی از اهداف مهمی است که هر سازمانی درصدد دستیابی به آن است [۲۸]. همسو با این نتایج، نتایج تحقیق عبدالملکی و نوریزاده (۱۳۹۳)، محسنی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، حشمتی و همکاران (۱۳۹۲)، خیرخواه (۱۳۹۰)، مشکی اصفهانی و قلیچ لی (۱۳۸۶)، قلیچ لی و مشکی اصفهانی (۱۳۸۵) [۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲] و در پژوهش‌های خارجی وو، چانگ و چن<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، لیو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، رامادان و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۷)، ناپولئونو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹)، مادوارام و هانت<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) و کرامین و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) نشان می‌دهد این دو بر هم اثرات متقابل دارند [۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۱، ۵۰].

در نتیجه وظیفه اولیه رهبری، اعتمادسازی و هدایت جریان تغییر و تحول است. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس از سبک رهبری تعاملی که تنها مبتنی بر انگیزش از طریق پاداش و تنبیه

1. Birasnav
2. Wu, Chang & Chen
3. Liu
4. Ramadan et al
5. Napoleone et al
6. Madhavaram & Hunt
7. Kramin et al

است، فراتر روند و با جلب اعتماد و وفاداری دیگران، ترسیم چشم‌اندازی مهیج از فرصت‌های بالقوه و نیز با الهام بخشیدن به معلمان و کارکنان موجب ایجاد تعهد به تحول و خودکنترلی بالا در آن‌ها شوند. رهبران تحول‌آفرین بدین ترتیب به تک‌تک کارکنان سازمان کمک می‌کنند که هر یک خود به یک عاملی تحول‌آفرین مبدل گردند و سازمان را به سمت آینده ترسیم‌شده حرکت دهند. در این پژوهش محدودیت‌هایی نیز وجود داشت که امکان دارد نتایج را تحت تأثیر قرار داشته باشد مانند عدم حمایت‌های سازمانی از جهت مالی و نیروی انسانی، مضیقه زمانی پاسخ‌دهندگان و گاه عدم همکاری مناسب از برخی مدیران مدارس موردبررسی در مرحله اجرا (با توجه به این مهم که صدور اجازه انجام پژوهش و جمع‌آوری داده‌ها در هر مدرسه با ایشان بود)؛ باین حال جا دارد از تمامی این معلمان و کارکنان عزیز که با سعه‌صدر زمان استراحت بین کلاسی خود را در اختیار ما نهادند کمال قدردانی را به‌جا آوریم.

### تعارض منافع / حمایت مالی

این پژوهش ماحصل تلاش یک ساله تیم پژوهشی است، بدون حمایت مالی انجام شده است و با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

### منابع

1. Abbas Nejad, A., & Farzad Far, M. (2014). Investigating the Relationship between Transformational Management and Organizational Health. *Supervision and Inspection* .28, 165-193. [Persian]
2. Abdolmaleki, H. & Noorizadeh, A. (2014). Investigating the role of social capital in creating intellectual capital among sports federation staff. *Athletic management and motor behavior research*, 20, 123-130. [Persian]
3. Afsari, A. (2013). Social capital in Islam. *Interdisciplinary research of the Holy Qur'an*, 1: 101-118. [Persian]
4. Ahmadian M., & Ghorbani, R. (2013). Investigating the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: Case Study of the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Economics Magazine (Dictation of Economic*

- Issues and Policies*). 13 (11 & 12), 111-130. [Persian]
5. Akbar Nejad, J., Azimi, J., Mohammadzadeh Soltah, H., & Roshanzamir, A. (2014). Government ownership and its effects on intellectual capital. *Accounting Research*, 12, 47-62. [Persian]
  6. Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5(1), 6-14.
  7. Arrested, M., & Mohammadi, K. (2009). Intellectual capital; an unbeatable organization treasure. *Human Resource Management*, 214, 28-34. [Persian]
  8. Arrested, M., Arab Salehi, M., Amin Jafari, R., & Akhlaghi, H. A. (2014). Influence of Intellectual Capital on Corporate Financial Performance. *Financial Accounting and Audit Research*, 1, 1-26. [Persian]
  9. Bakhty, M., Khelipour, A., & Goodarzi, S. (2011). Explaining Transformational Leadership and Social Capital as Levers for Promoting Team Effectiveness. *Governmental Perspective*, 6, 135-150. [Persian]
  10. Barbuto Jr, J.E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and and Organizational Leadership: Atest of transformational antecedents. *Journal of Leadership Studies*, 11(4), 26-4.
  11. Bass, B.M. Avolio, B.J. Jung, D.I. and Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-18.
  12. Berzkalne, I., & Zelgalve, E. (2014). Intellectual capital and company value. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 887-896.
  13. Birasnav, M. Rangnekar, S. and Dalpati, A. 2011.

- Transformational leadership and human capital benefits: The role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106-26.
14. Boenke.k, Bontis.N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003) Transformational leadership: *Leadership and Organizational journal*”, 1(24). 5-6.
  15. Bushra, F. Usman, A. and Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees’ job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
  16. Cuzzo, B., Dumay, J., Palmaccio, M., & Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 9-28.
  17. Ergenelia, A. Goharb, R. & Temirbekovac, Z. (2007), “Transformational Leadership: Its Relationship to Culture Value Dimensions”, *International Journal of Intercultural Relations*, 31,703- 724.
  18. Eydozehi, A. (2013). *Investigating the Role of Intellectual Capital in Facilitating Knowledge Management in Sistan and Baluchestan Province*. Master's thesis. Faculty of Management and Accounting. University of Sistan and Baluchestan. Iran [Persian]
  19. Gan, K., & Saleh, Z. (2008). Intellectual capital and corporate performance of technology-intensive companies: Malaysia evidence. *Asian Journal of Business and Accounting*, 1(1), 113-130.
  20. Ghasemi, V. (2013). *Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos Graphics*. Tehran: Publication of Sociologists. [Persian]
  21. Gilich Lay, B., & Mashbaki, A. (2006). Role of social capital in creating intellectual capital of the organization (Study of

- two Iranian automobile companies). *Management Knowledge*, 75, 125-147. [Persian]
22. Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2008), "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation", *Journal of Business Research*, 1-13.
23. Hassanzadeh Samarin, T., & Moghimi, S. M. (2010). The effect of social capital on organizational excellence. *Strategic Management Studies*, 3, 123-143.
24. Heshmati, M. R., Derekandeh, A., Mehdi, M., & Shamsolahi, H. (2013). Explaining the Impact of Social Capital Dimensions on Intellectual Capital in Imam Ali University (AS). *Quantitative Studies in Management*, 3, 18-1. [Persian]
25. Ivey, G.W. and Kline, T.J.B. 2010. Transformational and active transactional leadership in the Canadian military, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(3), 246-62.
26. Izadinia, N., Imani, K., & Rouhollahi. V. (2014). A comprehensive theoretical framework for voluntary intellectual capital disclosure. *Accounting Knowledge and Research*, 37, 8-13. [Persian]
27. Judeh, M. (2010). Transformational leadership: A study of gender differences in private universities, *Proceedings of Annual London Business Research Conference*, 12-14 July.
28. Kheyr Kah, H. (2011). *A Study of the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital of the Organization (Case Study of Educational Establishments of Kurdistan Province)*. Master's thesis. Department of Business Management, Faculty of Humanities, Department of Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch. Iran. [Persian]
29. Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family

- Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science*, 2(1), 1-24.
30. Kurland, H. et al. (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision, *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7-30.
31. Lins, K. V., Servaes, H., & Tamayo, A. (2017). Social capital, trust, and firm performance: The value of corporate social responsibility during the financial crisis. *The Journal of Finance*, 72(4), 1785-1824.
32. Mashbaki Isfahani, A., & Gilich Lay, B. (2007). Competitive Advantage: Explaining the Role of Intellectual Capital and Social Capital (A Case Study of Two Iranian Automobile Companies, *The Moderator of Humanities*, 3, 233-260. [Persian]
33. Mehrmanshan, H., & Amini, M. (2012). Intellectual capital in banks. *The National Bank of the Eghtesad Novin Bank*, 39, 30-35. [Persian]
34. Mir Kamali, S. M., Shateri, K., & Yozbashi, A. (2013). Explaining the role of transformational leadership in the tendency toward organizational creativity. *Innovation and Value creation*, 3, 21-32. [Persian]
35. Moghli, A., Bahmaniari, H., Daneshvar, B., & Masoumi, R. (2015). Investigating the Relationship between Social Capital and Knowledge Management in Shiraz University of Medical Sciences. *Electronic Learning (Media)*, 6 (2), 40-51. [Persian]
36. Mohseni Fard, Gh., Rezaei, Gh., & Hosseini Rad, S. A. (2013). Relationship of Social Capital with Intellectual Capital and Knowledge Management (Case Study: Islamic Azad University of Arsanjan). *A New Approach to Educational Management*, 3, 154-139. [Persian]
37. Mortazavi, S. & Nazemi, Sh. (2006). Examination the relationship between emotional intelligence & leadership style, *The Modares Journal of Management*, 92 [Persian]

38. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (2000). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. In *Knowledge and social capital* (pp. 119-157).
39. Namazi, M., Foroughi, D., & Farzadi, S. (2014). Intellectual debt: a new concept in opposition to intellectual capital. *Management Accounting*, 7 (23), 15-30. [Persian]
40. Niyazi, M., Saadati, M., Montazeri Khosh, H., & Hatami, R. (2015). Investigating the Impact of Social, Cultural, and Economic Capital on the Risk of Risky Behaviors (Case Study: Tabriz Youth). *Social Security Studies*, 42, 1-30. [Persian]
41. Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, 17(3), 190-198.
42. Rezai Manesh, B., Adeli, R., Bahrami, D., & Zandi, F. (2012). The Relationship of Transformational Leadership and Social Capital in Small Businesses. *Journal of Management Studies (Improvement and Development)*, 69, 151-170. [Persian]
43. Sanjagi, M. E., Farahi Bozanjani, B., & Hosseini Sarkhosh, S. M. (2011). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Culture and Organizational Commitment in a Defensive Organization. *Quarterly Journal of Defense Strategy*, 32, 111-136. [Persian]
44. Tavassoli, Gh. A., & Amani Clarijani, A. (2012). Social capital in virtual social networks (Social Networking). *Management system*, 17 (3), 55-70. [Persian]
45. Twigg, N. W. Fuller, J. B. and Hester, K. (2007). Transformational leadership in labor organizations: The effects on union citizenship behaviors, *Journal of Labor Research*, 29 (1), 27-41. [Persian]
46. Wann-Yih Wu, Man-Ling Chang and Chih-Wei Chen(2008).Promoting innovation through the accumulation



- of intellectual capital, *social capital*, and *entrepreneurial orientation*. *R&D Management*. Volume 38, Issue 3, pages 265–277.
47. Liu, C. H. (2017). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance-The moderating role of business ties and environmental uncertainty. *Tourism Management*, 61, 553-561.
  48. Ramadan, B. M., Dahiyat, S. E., Bontis, N., & Al-Dalahmeh, M. A. (2017). Intellectual capital, knowledge management and social capital within the ICT sector in Jordan. *Journal of Intellectual Capital*.
  49. Napoleone, L. M., da Conceição Camargo, E., dos Santos, E. V., & Bertozzi, S. R. C. (2019). Intellectual capital, social capital and collective intelligence. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 6(3), 479-487.
  50. Madhavaram, S., & Hunt, S. D. (2017). Customizing business-to-business (B2B) professional services: The role of intellectual capital and internal social capital. *Journal of Business Research*, 74, 38-46.
  51. Kramin, T. V., Grigoryev, R. A., Timiryasova, A. V., & Vorontsova, L. V. (2016). The contribution of the intellectual and social capital in economic growth of Russian regions. *Actual Probs. Econ. & L.*, 66.
  52. Yaghoubi, N. M., Pudineh, A., Yazdaniyan, H., & Rakhshani, M. (2012). Investigating the Impact of Social Capital on the Management of Intellectual Capital in the Organization (Case Study: Zahedan Customs). *Management of Tomorrow*, 37, 69-84. [Persian]
  53. Yalama, A. (2013). The relationship between intellectual capital and banking performance in Turkey: Evidence from panel data. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 10(1), 71-87.

54. Zabihi, Z. (2014). *The study of the relationship between the type of transformational and transformational leadership style with the organizational sounds of employees considering the role of the mediating variable of personality type A and B in Ghaem Hospital of Mashhad*. Master's thesis. Faculty of Literature and Humanities. Islamic Azad University of Shahrood Branch. [Persian]