

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان با میانجی گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر

اعظم دشتی اهرمی^۱، مقدار کرمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان با میانجی گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی با رویکرد همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ می باشد. بر اساس جدول نمونه گیری مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای تعداد (۳۲۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه های پژوهش را پر کردند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری تحول گرا، پرسشنامه سرمایه فکری و پرسشنامه عملکرد سازمانی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه ای، آزمون رگرسیون چندگانه و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل و اس پی اس اس استفاده گردید. نتایج نشان داد سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان تاثیر مثبت دارد و در این بین سرمایه فکری نیز می تواند نقش میانجی مثبتی ایفا کند.

واژه های کلیدی: رهبری تحول گرا، عملکرد، سرمایه فکری، مدارس مقطع متوسطه اول

مقدمه

مفهوم اولیه رهبری تحول گرا توسط برنز و در تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی ارائه شد. برنز رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می دهند تعریف کرد. این رهبران سعی می کنند خصوصیات اخلاقی و ایده آل های متعالی مانند آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر (عابدی جعفری، ۱۳۸۷). از آنجا که رهبری تحول آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می کند و با ارزش ها، خصیصه های اخلاقی و اهداف بلند مدت در ارتباط است. ارزیابی محرک های مؤثر بر پیروان، ارضای نیازها آنان و نحوه برخورد با آن ها به عنوان افرادی کامل، از جمله کارکردهای این نوع رهبری است. رهبری تحول آفرین بینشی را به پیروان القا می کند و آن ها را بر می انگیزد تا به چیزهای فوق العاده یا فراتر از انتظارات دست پیدا کنند. به عبارتی دیگر رهبری تحول آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیان کننده فرایندی است که افراد را متحول می کند و با ارزش ها، و خصیصه های اخلاقی و اهداف بلندمدت ارتباط دارد. ارزیابی محرک های مؤثر بر پیروان، ارضای نیازهای آنان و نحوه برخورد با آنها به عنوان افرادی کامل، از جمله کارکردهای این نوع رهبری است. از نظر برنز (۱۹۹۳) رهبری تحول آفرین، ارزش هایی مانند آزادی و برابری دارد. رهبران تحول آفرین در بالاتر بردن اعتماد، اخلاق و روحیه کاری پیروان خود تلاش فراوانی می کنند. این رهبران تلاش می کنند افراد را به سمت قرار گرفتن در شرایط بهتر راهنمایی کنند (صمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگیهای بارز رهبران تحول آفرین است. درحقیقت با توجه به ترغیب ها و تشویق ها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول آفرین بر روی پیروان صورت می گیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بهبود و بازسازی سازمان، روش های نو و پیشرفته را جایگزین روشهای سنتی حل مسئله می نمایند (سپریتز، ۲۰۰۹).

سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است که از مجموع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آنها نشأت گرفته است و اساسا یک دستاورد اجتماعی است. سرمایه فکری زاینده سرمایه اجتماعی، یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر، مزیت سازمان پایدار ایجاد کند (مهرمنش و امینی، ۱۳۹۱). به عبارتی دیگر، سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه گیری می کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگی ها باعث ایجاد ارزش شده و ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملا داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد. لذا سرمایه فکری در حقیقت می تواند میزان توانمندی و خلاقیت کارکنان باشد که می تواند برای سازمان مزیت رقابتی و منفعت به ارمغان بیاورد.

بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان با میانجی گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد؟

فرضیه های تحقیق

- سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

- سبک رهبری تحول گرا بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

پیشینه تحقیق

- تبیانیان و شفیع خراسانی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان رهبری تحول گرا و تاثیر آن بر کارکنان، انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول گرا، رهبری الهام بخش است که زیر دستان را برای دستیابی به عملکرد فوق العاده تحت تاثیر قرار می دهد.

مقصودی و رستگار (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش انجام دادند، نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. از اینرو پیشنهاد میشود با بکارگیری و ایجاد ساختارهای مناسب حمایت کننده از سبک رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش فضا و شرایط مناسبی برای نوآوری سازمانی فراهم شود.

- رزاقی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری تحول گرا در توسعه یادگیری سازمانی انجام گرفت، نتایج تحلیل داده ها با کمک الگوی معادلات ساختاری نشان می دهند که رهبری تحول آفرین و همه ابعاد آن تاثیر مستقیم و قابل توجهی بر توسعه ی سازمان یادگیرنده دارند و رهبری تحول آفرین می تواند زمینه اجتماعی مناسبی برای توسعه ی یادگیری سازمانی فراهم سازد.

- ون در وئ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان اثربخشی و ویژگی های مدیریت تحول در سازمان دولتی: رهبری تحول گرا و ساختار بوروکراتیک سازمان بررسی می کند، نتایج نشان داد که سازمان های بوروکراتیک به طور موثر می توانند تغییر سازمانی را با هر دو روش فرآیند برنامه ریزی شده و فرآیند آنی اجرا کند. هم چنین نتایج نشان داده است که سهم رهبری تحول گرا به نوع رویکرد تغییر و ساختار سازمان بستگی دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ می باشد. بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای تعداد (۳۲۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه های پژوهش را پر کردند.

پرسشنامه رهبری تحول گرا: به منظور اندازه گیری وضعیت رهبری تحول گرا در مدارس توسط باس و آویلیو (۲۰۰۲) طراحی شده است، این پرسشنامه به طور کلی وضعیت رهبری تحول گرا را در قالب ۵ بعد و ۱۸ گویه می سنجد.

پرسشنامه سرمایه فکری: به منظور بررسی وضعیت سرمایه فکری طراحی شده است. این پرسشنامه سرمایه فکری را در قالب سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی و سرمایه رابطه ای و در ۴۱ گویه اندازه گیری می کند.

پرسشنامه عملکرد سازمانی: به منظور اندازه گیری عملکرد سازمانی طراحی می گردد. این پرسشنامه نیز عملکرد را در قالب ۱۰ سوال و ۲ بعد می سنجد.

از روش های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. به طور کلی در سطح آمار توصیفی از شاخص هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده

های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف ، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون رگرسیون چندگانه و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *lisrel* و *spss* استفاده گردید.

آمار توصیفی

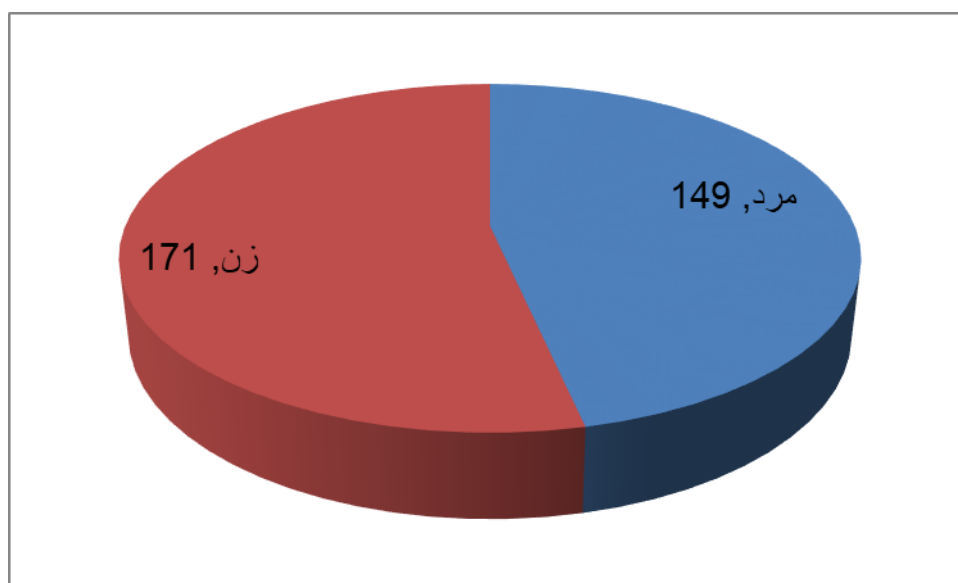
در این بخش تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت کمی و نیز به صورت درصدی نیز بیان شده است. همچنین نمودارهای مربوط به توزیع افراد نیز در زیر جدول مربوط به آن آمده است تا از این طریق دیدگاه کلی و مقایسه قابل فهم‌تری را به تصویر بکشد.

فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت

جدول و نمودار شماره یک ، ویژگی نمونه آماری بر حسب جنس را نشان می دهد. با توجه به جدول شماره یک ، مشخص می شود که (۱۴۹ نفر) معادل ۴۶ درصد افراد نمونه را مرد و (۱۷۱ نفر) معادل ۵۴ درصد از افراد نمونه را زن تشکیل می‌دهند.

جدول شماره یک: درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب جنسیت

جنس	مرد	زن	مجموع
تعداد	۱۴۹	۱۷۱	۳۲۰
درصد	۴۶,۵	۵۳,۵	۱۰۰



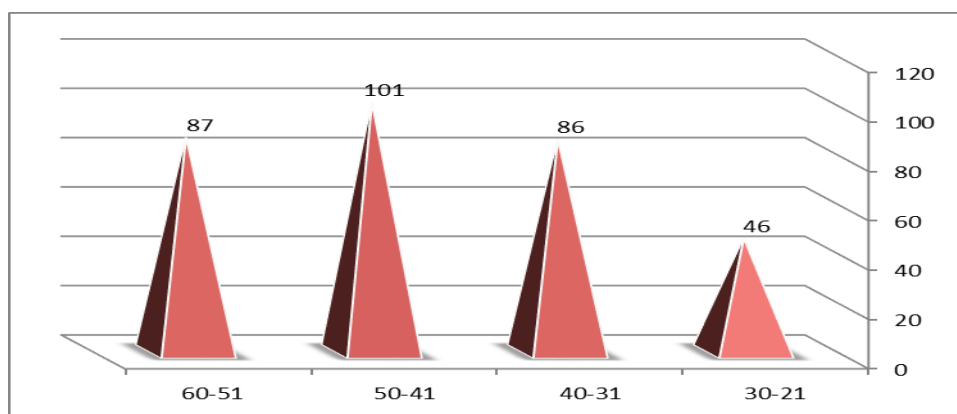
نمودار شماره یک : وضعیت جنسیت نمونه آماری

فراوانی افراد نمونه بر حسب سن

جدول و نمودار شماره دو، ویژگی نمونه آماری بر حسب سن را نشان می‌دهد. با توجه به جدول شماره دو، مشخص می‌شود که در فاصله سنی ۲۱ تا ۳۰ سال (۴۶ نفر) معادل ۱۴,۳ درصد و در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۸۶ نفر) معادل ۲۶,۸ درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود و در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۰۱ نفر) معادل ۳۱,۵ درصد افراد نمونه و در فاصله سنی ۵۱ تا ۶۰ (۸۷ نفر) معادل ۲۷ درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود.

جدول شماره دو: درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب سن

سن	۳۰-۲۱	۴۰-۳۱	۵۰-۴۱	۶۰-۵۱	مجموع
تعداد	۴۶	۸۶	۱۰۱	۸۷	۳۲۰
درصد	۱۴,۳	۲۶,۸	۳۱,۵	۲۷,۴	۱۰۰



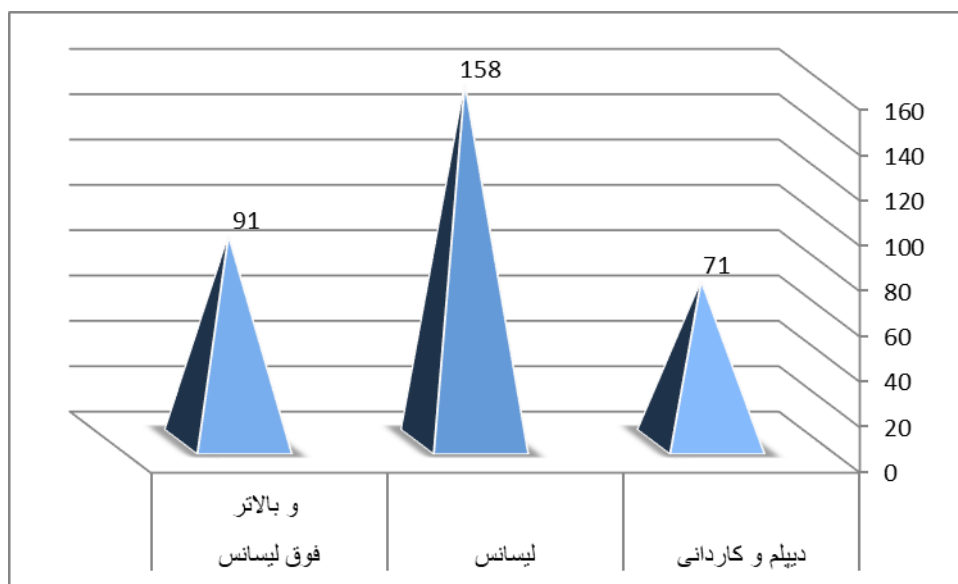
نمودار شماره دو: وضعیت سنی نمونه ها

فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات در جدول شماره سه، نشان داد که ۲۲ درصد از افراد (۷۱ نفر)، دیپلم و کاردانی بودند و (۱۵۸ نفر) معادل ۴۹,۳ درصد از افراد نمونه دارای مدرک لیسانس بوده اند و (۹۱ نفر) معادل ۳۰ درصد افراد نمونه دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده اند.

جدول شماره سه: فراوانی نمونه ها بر حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	دیپلم و کاردانی	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	مجموع
تعداد	۷۱	۱۵۸	۹۱	۳۲۰
درصد	۲۲,۱	۴۹,۳	۲۸,۶	۱۰۰



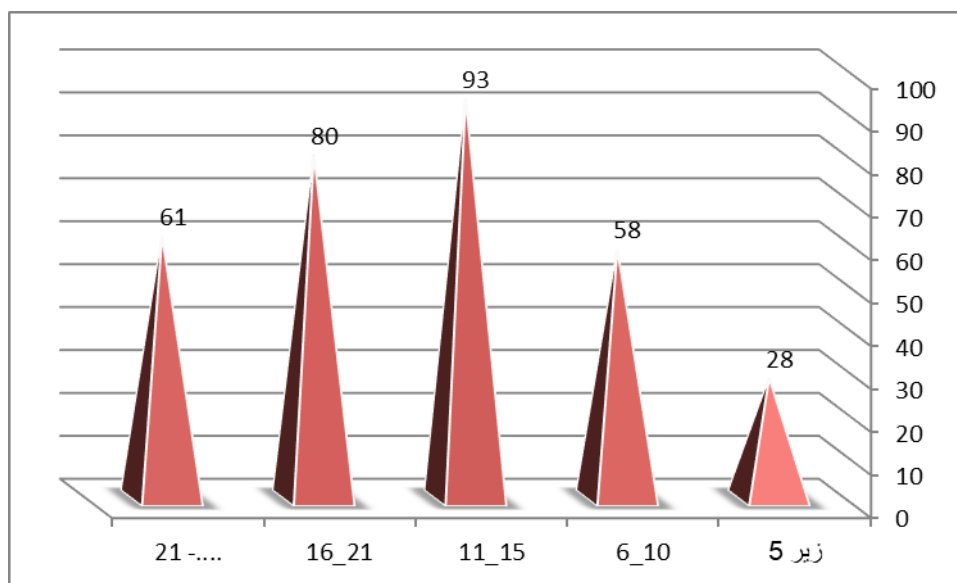
نمودار شماره سه : فراوانی نمونه ها بر حسب میزان تحصیلات

فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کاری

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کاری در جدول شماره چهار، نشان داد که ۱۰ درصد از افراد (۲۸ نفر)، سابقه کمتر از ۵ سال و (۵۸ نفر) معادل ۱۸ درصد از افراد نمونه بین ۱۰ تا ۶ سال و (۹۳ نفر) معادل ۲۹ درصد از افراد نمونه بین ۱۱ تا ۱۵ سال ؛ (۸۰ نفر) معادل ۲۵ درصد از افراد نمونه بین ۱۶ تا ۲۶ سال و (۶۱ نفر) معادل ۱۹ درصد از افراد نمونه بالاتر از ۲۱ سال سابقه کاری دارند.

جدول شماره چهار : فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه کاری

سابقه	زیر ۵	۶_۱۰	۱۱_۱۵	۱۶_۲۱	۲۱-....	مجموع
تعداد	۲۸	۵۸	۹۳	۸۰	۶۱	۳۲۰
درصد	۸,۷	۱۸	۲۹	۲۵	۱۹,۳	۱۰۰



نمودار شماره چهار: فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه کاری

آمار استنباطی

تحلیل فرضیه ها

(۱) سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه تحقیق از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد. در این مدل سبک رهبری تحول گرا به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد و تأثیر آن بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر بررسی شد. در جدول شماره پنج مقادیر همبستگی چندگانه و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. با توجه به مقدار R^2 مشخص می شود که ۲۴ صدم ($R^2=243$) از واریانس عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر توسط سبک رهبری تحول گرا قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشخص می شود از مجموع مجذورات عملکرد معلمان (۲۱۵،۴۲) مقدار (۴۲،۲۱) واحد از آن توسط سبک رهبری تحول گرا قابل پیش بینی است که با توجه به مقدار مقدار F این جدول در سطح $P<0/05$ برای عملکرد معلمان معنی دار می باشد. در جدول شماره شش مشخص می شود که سبک رهبری تحول گرا در سطح $P<0/05$ و با مقدار ($\beta=0.493$) تاثیر معنی داری بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر نشان داده است.

جدول شماره پنج : آزمون مجموع مجذورات و مقدار F

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig	R^2
رگرسیون	۴۲/۲۱۷	۱	۴۲/۲۱۷	۷۷/۳۲۰	.۰۰۰	.۲۴۳
باقی مانده	۱۷۳/۲۱۱	۳۱۷	.۵۴۶			
مقدار کل	۲۱۵/۴۲۸	۳۱۹				

جدول شماره شش : ضرایب رگرسیون سبک رهبری عمل گرا

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		ابعاد
		Beta	Std. Error	B	
.۰۰۰	۹/۲۴۱		.۲۴۱	۱/۳۴۹	مقدار ثابت
.۰۰۰	۹/۰۸۷	.۴۹۳	.۰۹۳	.۶۱۱	سبک رهبری تحول گرا

۲) سبک رهبری تحول گرا بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه تحقیق از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد. در این مدل سبک رهبری تحول گرا به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد و تأثیر آن بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر بررسی شد. در جدول شماره هفت مقادیر همبستگی چندگانه و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. با توجه به مقدار R^2 مشخص می شود که ۱۹ صدم ($R^2=198$) از واریانس مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر توسط سبک رهبری تحول گرا قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشخص می شود از مجموع مجذورات مدیریت سرمایه فکری (۲۶۷,۱۳) مقدار (۱۱۱,۷۴) واحد از آن توسط سبک رهبری تحول گرا قابل پیش بینی است که با توجه به مقدار مقدار F این جدول در سطح $P<0/05$ برای مدیریت سرمایه فکری معنی دار می باشد. در جدول شماره هشت مشخص می شود که سبک رهبری تحول گرا در سطح $P<0/05$ و با مقدار ($\beta=.446$) تاثیر معنی داری بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر نشان داده است.

جدول شماره هفت : آزمون مجموع مجذورات و مقدار F

مدل	جمع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig	R^2
رگرسیون	۱۱۱/۷۴	۱	۱۱۱/۷۴	۲۲۸/۰۴	.۰۰۰	.۱۹۸
باقی مانده	۱۵۵/۳۸۷	۳۱۷	.۴۹۰			
مقدار کل	۲۶۷/۱۳۵	۳۱۹				

جدول شماره هشت: ضرایب رگرسیون سبک رهبری عمل گرا

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		ابعاد
		Beta	Std. Error	B	
.۰۰۰	۸/۰۷۴		.۳۰۷	۱/۴۰۸	مقدار ثابت
.۰۰۰	۸/۱۶۸	.۴۴۶	.۰۸۸	.۵۱۸	سبک رهبری تحول گرا

نتیجه گیری

رهبران تحولگرا هدف توانمند سازی کارکنان را دارند. توانمند سازی توسط رهبرانی به کار می رود که به جذب یا پیوستگی زیر دستانشان توجه دارند و زیر دستان را تشویق کرده تا در جهت اهداف بیشتر تلاش کنند و در نهایت احساس صمیمیت و پذیرش را در بین زیردستان ایجاد خواهند کرد. رهبران توانمند ساز، انگیزه آفرینی را از طریق تلاش در جهت مهم کردن تکالیف، برجسته ساختن قابلیت های مثبت دیگر پیروان و راهی که در آن آنها می توانند نقاط قوت همدیگر را تکمیل کنند به وجود می آورند. رهبران عمل گرا و تحول گرا چالش آفرینی کرده و معتقدند که این چالشها موفقیت و عملکرد بهتر به بار می آورند.

در حقیقت تغییرات رخ داده در آموزش، پیچیدگی نقش مدیران و رهبران مدارس را افزایش داده است. شاید رهبری بوروکراتیک تنها در کنار رهبری مبتنی اعتماد، خلق چشم انداز و ارتباطات با ارزش و برانگیختن انسان ها و به عبارت دیگر رهبری تحولگرا، راه مقابله با این پیچیدگی باشد. بدین ترتیب رهبری و هدایت مدارس، امروزه نیازمند مهارت های مختلف است. بر این اساس و با توجه به تغییرات روزافزون، سازمان ها باید شرایطی را به وجود آورند تا هدایت و رهبری آن ها، بتواند با الگوهای نوآورانه و موفق سازمانی توأم شود. این در حالی است که در سازمان اثربخشی رهبری و سرمایه فکری که موجب نیرو گرفتن معلمان می شوند و تعیین کننده شکست یا موفقیت مدارس است تحت تأثیر عوامل مختلفی چون سبک رهبری، ایمنی و بهداشت کار، امنیت شغلی و پیشرفت در کار، برخورد عادلانه در محیط کار، مشارکت کارکنان، میزان فرصت ها برای ریسک، میزان آرامش و قابلیت اطمینان و ... قرار دارند.

پیشنهادهای

- مدیران می توانند از طریق الهام بخشی به کارکنان آنها را در جهت افزایش عملکرد ترغیب کنند، لذا پیشنهاد می شود، مدیران از طریق توانمندسازی کارکنان زمینه بهبود عملکرد کاری آنها را فراهم کنند.
- پیشنهاد می شود، مدیران از طریق ایجاد ساختار سازمانی تسهیل کننده همکاری و هماهنگی، فرهنگ و جو سازمانی حمایت و تسهیل کننده از کارکنان، تسهیم ایده های عالی بین کارکنان، حمایت از طرح ایده ها و خدمات جدید سرمایه فکری بهبود یابد.
- پیشنهاد می شود، رهبران برای اجرای موفق سرمایه فکری در سازمان، سطح استاندارد سازی امور از راه کاهش و منعطف کردن روشها، رویه ها و دستورالعمل های کاری، کاهش یافته، ساختار منعطف تری طراحی شود.

منابع

رزاقی، رویا؛ عسگری، ناصر؛ زارع پور نصیر آبادی، فضل الله (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری تحول گرا در توسعه یادگیری سازمانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال ۶، شماره ۲، صص ۹۹ تا ۱۲۲.

صمدی، حسین؛ حمزه صمدی میارکلانی، حسنعلی آقاجانی (۱۳۹۵) تبیین نقش سبک رهبری تحول آفرین در فرهنگ سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴۱، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحات ۱۳-۴۳.

عابدی جعفری، حسن؛ آغاز، عسل، (۱۳۸۷)، رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی، دانشمدیریت، دوره ۲۱، شماره ۸۰.

مقصودی، طاهره؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۰، صص ۱۵۷ تا ۱۸۲.

محرم زاده، مهرداد؛ فتاحی هوشیار؛ کاشف سیدمحمد (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، علوم تربیتی و روانشناسی، دوره ۳، شماره ۲ - شماره پیاپی ۱۰، ۳۰-۲۱.

Mano, M. B. T.; Thoyib, A.; Maskie, G.; Djumahir, A. (2014). "Effect of information technology on leader innovation and its impact on leader performance". Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 8(18), 666-671.

Thomas W.H(2017)Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways, The Leadership Quarterly, Volume 28, Issue 3, 385-417

Spreitzer, G. M., (2009), Traditionality matters: an examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan, Journal of Organizational Behavior, 26:205-225.

Choong, K., (2008) "Intellectual capital: Definitions, categorizations and reporting models", Journal of Intellectual Capital, Vol. 9, No. 4.

van der Voet, Joris, (2013). The effectiveness and specificity of change management in a public organization: Transformational leadership and a bureaucratic organizational structure, European Management Journal, pp:1