

سبک رهبری تحول‌گرا و مدیریت سرمایه فکری در پلیس مهاجرت

و گذرنامه ج.ا.ا.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۲۵

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۱۰

بیژن عبدالمی،^۱ اکرم صفری،^۲ رضا صبوری^۳

چکیده

زمینه و هدف: دارایی‌های نامشهود تأثیر مهمی بر عملکرد و پیاده‌سازی راهبردهای سازمانی دارند؛ از این رو شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت این دارایی‌ها دارای اهمیت خاصی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرای مدیران با مدیریت سرمایه فکری به انجام رسیده است. **روش:** این پژوهش از نظر نوع تحقیق، کاربردی و به لحاظ روش پژوهش، همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پلیس مهاجرت و گذرنامه تهران (تعداد ۶۵۰ نفر) است. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی- مورگان تعداد ۲۴۲ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین شد. برای سنجش سبک رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه اولیو و برای سنجش مدیریت سرمایه فکری از پرسشنامه بنتیس استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوایی و پایایی آن، با اجرای مقدماتی در بین ۳۰ نفر از روش آلفای کرابناخ قابل قبول بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک‌گروهه، پی‌رسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که میزان به کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا توسط مدیران، بالاتر از میانگین است و بین ابعاد رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ابعاد رهبری تحول‌گرا (صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی) می‌توانند تغییرات مدیریت سرمایه فکری را تبیین کنند. همچنین بعد صفات آرمانی بیشترین سهم را در تبیین سرمایه فکری دارد و بعد از آن به ترتیب ابعاد رفتار آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش و توجه فردی قرار دارند.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها و با توجه به اهمیت سبک رهبری در شکوفا شدن و بهره‌گیری هرچه بهتر از سرمایه فکری کارکنان پلیس مهاجرت و گذرنامه ج.ا.ا. مهم‌ترین رهنمود پژوهش حاضر، به کارگیری هر چه بیشتر این سبک رهبری به صورت عملی توسط مدیران به منظور ترویج رفتارهای تحول‌آفرین در سطوح پایین‌تر سازمان است.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای.

□ استناد: عبدالمی، بیژن، صفری، اکرم، صبوری، رضا (پاییز، ۱۳۹۴). سبک رهبری تحول‌گرا و مدیریت سرمایه فکری در پلیس مهاجرت و

گذرنامه ج.ا.ا. فصلنامه مطالعات مدیریت/نظامی، ۱۰(۳)، ۴۸۴-۵۰۳.

۱. دانشیار دانشگاه خوارزمی تهران، (نویسنده مسول) biabdollahi@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران

۳. دانشجوی دکتری مطالعات امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی.

مقدمه

امروزه محیط پیرامون سازمانها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده است در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی باشند تا موفقیت و عملکرد بالاتر را برای خود رقم بزنند (آیسن هارد، بینگام^۱، ۲۰۱۰: ۷۳). سازمانها برای فراهم کردن شرایط لازم جهت دستیابی به اهداف و راهبردها، نه تنها باید دارایی‌های نامشهود خود را شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت کنند بلکه باید همواره سعی کنند تا این گونه دارایی‌ها را بطور مستمر ارتقا و بهبود بخشند. بدون شک سازمانهایی که نتوانند دارایی‌های فکری^۲ خود را همواره ارتقا دهند بقای خود را به خطر خواهند انداخت. با ورود به اقتصاد دانشی، دانش سازمانها در مقایسه با سایر عوامل تولید از ارجحیت بیشتری برخوردار شده است به طوری که در این اقتصاد، دانش به عنوان مهم‌ترین عامل تولید محسوب شده و از آن به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمانها یاد می‌شود. باید عنایت داشت که موفقیت سازمانها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد و برای اینکه بتوان این دارایی‌ها را مدیریت کرد، ابتدا باید آنها را شناسایی کرد. (شاهبندرزاده و بهرامی، ۱۳۹۲: ۳۱۹).

سازمانها دریافته‌اند که آینده آنها تا حد زیادی وابسته به توان مدیریت موفق و دارایی‌های نامشهود است و بخش اعظم دانسته‌های سازمان، در صورت مدیریت نکردن صحیح به دلیل مسکوت و پنهان ماندن از دست می‌رود و این زیان جبران‌ناپذیری است که سازمانهای امروز، توانایی تحمل بار آن را بر دوش خود ندارند (حاجی کریمی، بطحایی، ۱۳۸۸: ۴). به همین دلیل، در دانش مدیریت و رفتار سازمانی، رهبری سازمانی در کنار برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل یکی از وظایف ضروری مدیر تلقی می‌شود (امجدی، ناظم، ۱۳۹۲: ۳۰).

سازمانهای موفق، به رهبرانی نیازمندند که با درایت و ژرف‌نگری سمت و سوی مناسب و اهداف صحیح سازمان را مشخص کنند و انگیزه تحول را در کارکنان را به وجود آورند. رهبری تحول‌گرا^۳ به عنوان یکی از الگوهای رهبری برای ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی

1. Eisenhard and Bingham

2. Intellectual property

3. transformational Leadership

با قابلیت برانگیختن کارکنان و توسعه فرهنگ سازمانی که رویه‌های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری در نظر گرفته می‌شود سعی در پیش بینی تغییرات محیطی و کشف دارایی‌های نامشهود سازمان را دارند. برخی از صاحب نظران سرمایه فکری^۱ را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها، رقابت) تعریف می‌کنند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می‌آیند (بنتیس^۲، ۲۰۰۰: ۶۸). سرمایه فکری دارایی خاصی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است (روس و بارونز^۳، ۲۰۰۵: ۹۴). دارایی‌های نامشهود تاثیر مهمی روی عملکرد و پیاده سازی راهبردهای سازمانی دارند؛ از این رو شناسایی، اندازه گیری و مدیریت این دارایی‌ها اهمیت خاصی دارد. (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸: ۹۷).

دارایی‌های نامشهود فرصت‌های سازمان را افزایش می‌دهند (سودرسانام، سورار و میر^۴، ۲۰۰۶: ۳۰۶). سازمان‌ها باید سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش گذاری کنند، زیرا سرمایه فکری نه تنها مهم ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌شود بلکه فراهم کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان است. سرمایه فکری در نوآوری، بهره وری، رشد و نمو، رقابت جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده ای برخوردار است (لیم و دالیمور^۵، ۲۰۰۴: ۱۹۲). ناآگاهی از سرمایه فکری موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این امر بهره برداری نکردن کامل از ارزش افزوده قابلیت‌ها را در پی دارد. (جالتجی، سیبرن^۶، ۲۰۰۱: ۴۵۹). بنابراین مدیران باید دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند و از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای)، به توسعه و گسترش این حوزه

1. Intellectual capital

2. Bontis

3. Rose and Barrons

4. Sudarsanam, Sorar & Marr

5. Lim & Dallimore

6. Jeltje & Siebren

در سازمان پیردازند. در یک سازمان دانش‌محور، که در آن دانش بخش بزرگی از ارزش یک محصول و ثروت یک سازمان را تشکیل می‌دهد، روشهای سنتی، که مبتنی بر دارایی‌های ملموس و نیز اطلاعات مربوط به عملیات گذشته سازمان هستند، برای ارزش‌گذاری سرمایه‌فکری، که بزرگ‌ترین و ارزشمندترین دارایی برای آنهاست، ناکافی هستند (سالیوان، ۲۰۰۰: ۱۰۴). بنابراین، رویکرد سرمایه‌فکری برای سازمانهایی که می‌خواهند از ارزش عملکردشان به خوبی آگاهی داشته باشند، جامع‌تر است. به طور کلی اثربخشی و بهره‌وری بیش از پیش سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه‌فکری بوده و با شناخت ماهیت و روشهای اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری این مهم، می‌توان امکان طرح ریزی، بهینه‌سازی، کنترل و نظارت مستمر بر آن را در سازمان فراهم کرد. یکی از متغیرهای اثرگذار بر مدیریت سرمایه‌های نامشهود، سبک رهبری است، سبک رهبری نشان‌دهنده طرز تفکر، جهان‌بینی و شخصیت رهبران است چنانچه سبک رهبری به طور نامناسبی انتخاب شود از یک سو منجر به کاهش کارایی افراد و سازمان می‌شود و از سوی دیگر به عنوان عاملی برای هدر رفتن سرمایه‌های سازمان از جمله سرمایه‌های دانشی و سرمایه‌های فکری می‌شود (شهرانی، ۱۳۸۳: ۴۵).

باتوجه به شرح وظایف سازمانی پلیس مهاجرت و گذرنامه، تاثیر پذیری از قواعد و مقررات بین‌المللی و افزایش توقعات خدمات‌گیرندگان، سبک رهبری در این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. اگر مدیریت این سازمان بتواند از ظرفیتهای نهفته موجود در سازمان از جمله سرمایه‌فکری به خوبی بهره‌گیری کند می‌تواند در کوتاه‌ترین زمان و با کمترین هزینه به اهداف خود برسد و ضمن پاسخگویی به نیاز مخاطبان، گوی سبقت را از سازمانهای مشابه در دیگر کشورها برآید. این موفقیت از یک سو می‌تواند باعث ارتقای پرستیژ پلیس مهاجرت و گذرنامه ج.ا. در سطح بین‌المللی شود و از سوی دیگر تهدیدات و نقاط ضعف در حوزه فعالیت خود را به حداقل برساند. تهدیدات متوجه این سازمان می‌تواند شامل مواردی مانند نفوذ باندهای تبهکار و سازمان یافته، خرابکاری، جعل، سرقت اسناد یا دسترسی به مفاد دارای طبقه بندی، ایجاد اختلال در شبکه‌های ارتباطی و داده، رمزگشایی از سامانه‌های امنیتی باشد و نقاط ضعف آن نیز می‌تواند شامل مواردی مانند ضعف در خدمات رسانی، شیوع فساد اداری، کم‌کاری کارکنان، ایجاد

نارضایتی، افزایش اشتباهات، واگرایی کارکنان، صدور دستورالعمل‌های متناقض، سوء استفاده، بی نظمی و وقوع جرم توسط کارکنان باشد.

با توجه به آنچه بیان شد پلیس مهاجرت و گذرنامه ج.ا.ا. با تکیه بر دارایی‌های مشهود و نامشهود خود سعی در خدمت رسانی بهینه به جامعه دارد، بنابراین لازم است تا در این سازمان، شیوه‌ها و سبک‌های رهبری بررسی شود و با بهره‌گیری از نتایج به دست آمده، مدیران این سازمان بتوانند با ژرف نگری از دارایی‌های سازمان به نحو مطلوب و در جهت موفقیت سازمانی استفاده کنند. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین سبک رهبری تحول‌گرای مدیران و مدیریت سرمایه فکری در پلیس مهاجرت و گذرنامه رابطه‌ای وجود دارد؟

مبانی نظری

سرمایه فکری عبارت است از: داشتن دانش، به کارگیری تجربه، فناوری سازمانی، ارتباط با مشتری و عرضه‌کننده، و نیز توانایی‌های حرفه‌ای که یک مزیت رقابتی در بازار را از آن شرکت می‌کند (ادوینسون^۱، ۱۹۹۷:۳۵۲). سرمایه فکری دانشی است که می‌تواند به ارزش تبدیل شود (نظری و هرمانس^۲، ۲۰۰۷: ۵۹۶).

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری^۳، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای تولید ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۴۷). سرمایه فکری، «موجودی» دانشی یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاص در آن وجود دارد. سرمایه فکری شامل تمامی منابع دانش محوری است که برای سازمان ارزش تولید می‌کنند ولی در صورتهای مالی وارد نمی‌شوند.

1. Edvinson

2. Nazari & Herremans

3. Intellectual Property

به طور کلی سرمایه فکری به عنوان مقوله‌ای که دارای سه مؤلفه اساسی به هم وابسته است نشان داده می‌شود: (رامیرز و راجاس^۱، ۲۰۰۷: ۷۳۴). الف) سرمایه رابطه‌ای: سرمایه رابطه‌ای، که یک پل و واسطه در فرایند سرمایه فکری است، عامل تعیین‌کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است (چن^۲، ۲۰۰۴: ۱۹۵). ب) سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری دانشی است که هنگامی که کارکنان شب به خانه می‌روند در شرکت باقی می‌ماند؛ بنابراین شرکت مالک سرمایه ساختاری است. برای مثال جواز یا پروانه ساخت توسط سرمایه انسانی خلق می‌شود، اما بعد از خلق، به کمپانی تعلق دارد (نظری و هرمانس، ۲۰۰۷: ۵۹۶). ج) سرمایه انسانی: بروکینگ^۳ (۱۹۹۶) معتقد است که دارایی انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری است (بروکینگ، ۱۹۹۶: ۲۰۱). سرمایه انسانی به عنوان دانش ترکیبی، مهارت، تجربه و توانایی یک‌یک افراد سازمان تعریف می‌شود (مک‌گیل^۴، ۲۰۰۶: ۲۶). به طور کلی می‌توان گفت که مهم‌ترین جز اصلی و اساسی سرمایه فکری، سرمایه انسانی است و دو سرمایه دیگر تابعی از سرمایه انسانی هستند. در واقع بدون سرمایه انسانی امکان رشد و توسعه آنها محدود است (چن، ۲۰۰۴: ۹۵).

سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، راهبردها، برنامه‌های اجرایی، و به طور کلی آن چیزی است که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد. (روس^۵، ۱۹۹۷: ۴۱۳).

از دیدگاه برن^۶ رهبری تغییرپذیر (تحول‌گرا) عبارت است از رابطه‌ای که در آن رهبر، فرد زیر دست خود را برای رسیدن به بالاترین حد توان تشویق می‌کند و این تشویق برای دستیابی بیشتر به

1. Ramirez & Rojas

2. Chen

3. Brooking,

4. McGill

5. Roos

6. Burn

نیازهای طبقه‌بندی شده از جمله موفقیت و اهداف گروهی است (پورسلطانی زرندی، ۱۳۸۷: ۱۹۳). رهبران تحول گرا به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می‌کنند، کارکنان را تشویق می‌کنند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در مسیر تمایلات گروه و سازمان کار کنند. آنان زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بارک و کالنز،^۱ ۲۰۰۱: ۲۴۴). آنان پیروان خود را الهام می‌بخشند، به آنان روحیه می‌دهند و به نحوی هدایت می‌کنند که اهداف سازمانی تامین شود. (بس،^۲ ۱۹۸۵: ۱۳۶).

سبک رهبری تحولی موجب می‌گردد زیردستان نسبت به رهبر احساس اعتماد، مقبولیت و وفاداری کنند. رهبر تحولی به زیردستان بیش از انتظارات آنان از رهبر، انگیزه می‌دهد؛ همچنین رهبر تحولی فرهنگ سازمانی را تغییر می‌دهد و سطح رفتار اخلاقی خود و پیروان خود را تعالی می‌بخشد (کریشنال،^۳ ۲۰۰۵: ۴۵۷-۴۴۲).

آنان پیروان خود را ترغیب می‌کنند که به خاطر سازمان از علایق خود بگذرند و قادرند نفوذی عمیق و فوق العاده بر پیروان خود داشته باشند، به مسائل و نیازهای پیروان برای پیشرفت توجه دارند، آگاهی پیروان را در مورد امور با راهنمایی آنها تا به مسائل کهنه به شیوه‌های نو نگاه کنند، تغییر می‌دهند و توانایی تهییج، ایجاد انگیزه و تلقین به پیروان برای اعمال تلاش اضافی برای دست یافتن به اهداف را دارند. رهبران تحول آفرین، بسیاری از توانایی‌های شخصی را به کار می‌گیرند تا آرمانهای دیگران را ارتقا دهند و افراد و سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد هدایت کنند (اسکاون،^۴ ۲۰۱۰: ۱۳۰). از نظر الیو^۵ (۲۰۰۰) رهبران تحول گرا ویژگی‌های شخصیتی زیر را دارند:

الف) نفوذ آرمانی^۶: این ویژگی شامل: سرافرازی، فرهمندی، احترام و وفاداری بی چون و چرای

-
1. Burke & Collins
 2. Bass
 3. Krishnan
 4. Skakon
 5. Olive
 6. Idealized Attributes

پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ مطلوب باعث می‌شود که رهبران الگوی مناسبی از نقش و رفتار برای پیروان باشند. نفوذ آرمانی شامل صفات آرمانی: (القای افتخار و غرور به اعضا برای همکاری و مشارکت با رهبر، صرف نظر کردن از تمایلات فردی به خاطر گروه، عمل کردن به شیوه‌هایی که باعث ایجاد احترام به دیگران شود، نشان دادن احساس قدرت و شایستگی) و رفتار آرمانی: (صحبت کردن درباره‌ی مهم‌ترین ارزشها و اعتقادات، توجه به نتایج معنوی و اخلاقی تصمیمات) است (هاتر^۱، ۱۹۸۸:۶۹۵).

ب) انگیزش الهام بخش^۲: این عامل توصیف‌کننده‌ی رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده، تعهد آنها را افزایش می‌دهد و در آنها ایجاد انگیزه می‌کند. برانگیختن و بالابردن انگیزش در پیروان با توسل به احساسات آنها صورت می‌پذیرد. تاکید «انگیزش الهام بخش» بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان (استون، راسل و پترسون^۳، ۲۰۰۴:۳۵۲).

ج) تحریک فکری^۴: تحریک فکری پیروان، زمانی حاصل می‌شود که رهبر، آنان را برای رسیدن به ابتکار عملها و خلاقیت‌های سازنده یاری دهد. این روش برانگیختن پیروان به وسیله رهبری به منظور کشف راه‌حل‌های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره درمورد کاری که انجام می‌دهند کوشش و تلاش کنند و در مورد چیزی که می‌توانند انجام دهند، دوباره تفکر کنند. (استون، راسل و پترسون^۳، ۲۰۰۴:۳۵۲).

د) توجه فردی^۵: این ویژگی یعنی توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری و تجربه آنهاست. افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران برای احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند (استون، راسل و

1. Hater

2. Inspirational Motivation

3. Ston, Russell & Patterson

4. Intellectual Stimulation

5. Individual Consideration

پترسون^۱، ۲۰۰۴: ۳۵۲).

بر اساس نظر بس و آلیو رهبران تحول آفرین توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود به صورت فردی دارند، ملاحظات فردی ممکن است شامل نوعی حمایت، تشویق، تمرین و تجارب تکاملی برای پیروان باشد. به طور کلی، رهبران تحول گرا بر تقویت پیروان و پیگیری تغییرات سازمانی و رسمی سامانه ها، فرآیندها و ارزشهای جدید تاکید می کنند و در حقیقت کسانی که دنیا را تکان می دهند رهبران و مدیران تحول گرا هستند. این دسته از مدیران آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند. زیردستان را به تحرک و حرکت وا می دارند و برای رسیدن به اهداف به آنها الهام می بخشند و آنان را درباره اینکه هدف چگونه می تواند قابل دستیابی باشد تحریک می کنند. آنها رابطه با زیردستان را حفظ و آزادانه اطلاعات را با آنها تقسیم می کنند (آلاریف^۲، ۲۰۱۰: ۴).

با توجه به مبانی نظری مطرح شده درباره سبک رهبری تحول گرا و سرمایه فکری، رهبرانی که دارای جاذبه شخصی هستند و توانایی الهام بخشی و برانگیختن فکر و اندیشه را دارند، می توانند بر پیروان خود به شیوه های مختلف اثر بگذارند تا آنان برای رسیدن و تعقیب هدف های عالی تر، تلاش های بیشتر و گسترده ای از خود نشان دهند، به دیدگاه های بهتر و وسیع تر برای کار گروهی و سازمان دست بیابند و عملکردی فراتر از حد انتظار داشته باشند (نژاد ایرانی، ۱۳۸۱: ۶۸).

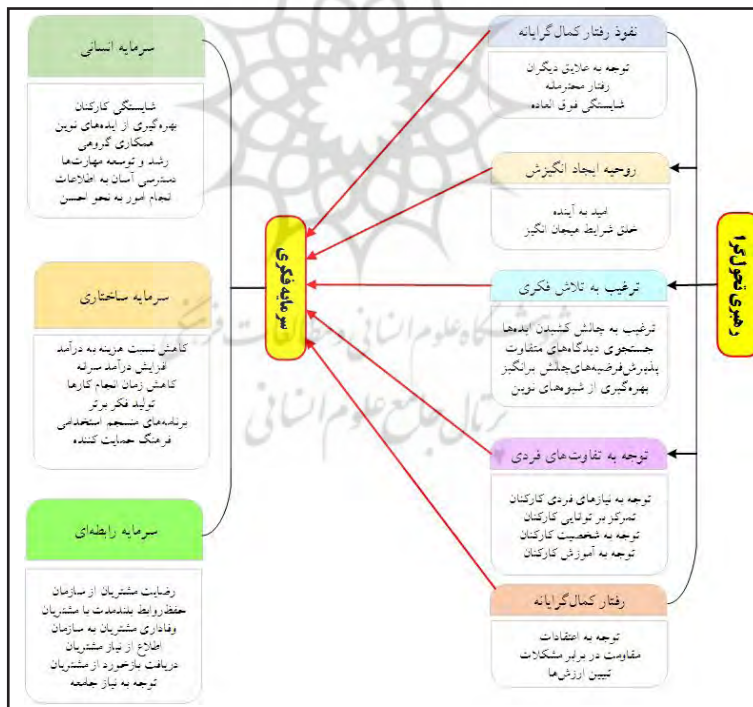
امجدی و ناظم (۱۳۹۲) خسروی، داودی و محمد خانی (۱۳۹۲) قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) رابطه مثبت و معناداری را بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا و مدیریت سرمایه فکری مطرح کردند. ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱) نیز به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی داری بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می توان با عنوان اثر مستقیم ایجاد انگیزش از ابعاد سبک رهبری تحول گرا بر سرمایه فکری بیان کرد و سرمایه رابطه ای (مشتری) را مهم ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخت. زارعی متین (۱۳۸۸) سبک رهبری را موثر و تقویت کننده سرمایه های انسانی و فکری می داند. شهریاری (۱۳۸۶) نیز رابطه معنادار بین سبک رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی را با سرمایه رابطه ای مطرح کرد.

1. Ston, Russell & Patterson

2. Alarif

همچنین کونل^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی بیان کرد که کارمندان دانش مدار و سرمایه‌های انسانی و فکری سازمانها دیدگاه سنتی رهبری سلسله مراتبی را به چالش می‌کشند و مطرح می‌کنند که یک رهبری تحول گرا می‌تواند منجر به سازمانی کارآمدتر شود. نگوئی^۲ (۲۰۰۶) نیز می‌گوید ابعاد رهبری تحول گرا بر سرمایه انسانی تاثیر قوی دارد.

با مرور ادبیات، مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی، مشخص شد که سبک رهبری تحول گرا در ابعاد صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی قابل بررسی است. همچنین مدیریت سرمایه فکری نیز در سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای قابل بررسی است. با توجه به مبانی نظری مطرح شده، ارتباط سبک رهبری تحول گرا و مدیریت سرمایه فکری را می‌توان به صورت مدل مفهومی زیر ترسیم کرد، همچنین فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر شکل گرفته شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Connell
2. Nguni

سؤال ها

- ۱- مدیران پلیس مهاجرت و گذرنامه ج.ا.ا. به چه میزان سبک رهبری تحول گرا را به کار می‌برند؟
- ۲- بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا (صفات آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام‌بخش و توجه فردی) با سرمایه فکری رابطه وجود دارد؟
- ۳- کدام یک از ابعاد سبک رهبری تحول گرا پیش بینی کننده بهتری از سرمایه فکری است؟

روش

این پژوهش از نظر نوع تحقیق، کاربردی بوده و به لحاظ روش پژوهش، همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان پلیس مهاجرت و گذرنامه به تعداد ۶۵۰ نفر است. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۲ نفر از بین کارکنانی که دارای حداقل ۵ سال سابقه کاری در پلیس مهاجرت و گذرنامه داشتند و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعیین شد. برای سنجش سبک رهبری تحول گرا از پرسشنامه اُلیو^۱ استفاده شده است. این پرسشنامه خرده مقیاسهای صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی را اندازه‌گیری می‌کند. برای سنجش مدیریت سرمایه‌ی فکری از پرسشنامه استاندارد «بنتیس^۲» که سرمایه فکری را به سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای تفکیک می‌کند استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه از طریق روایی محتوایی مورد تأیید خبرگان حوزه مدیریت آموزشی قرار گرفت. پایایی هر دو پرسشنامه، با اجرای مقدماتی در بین ۳۰ نفر و با استفاده از روش همسانی درونی آلفای کرانباخ برای پرسشنامه سبک رهبری (۰/۸۶) و برای پرسشنامه سرمایه‌ی فکری (۰/۷۹) به دست آمد. همچنین پایایی محاسبه شده هر یک از ابعاد متغیرها به تفکیک در جدول شماره ۱ آورده شده است.

برای استفاده از آمار استنباطی ابتدا با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف به بررسی مفروضه مطلوب بودن توزیع هر یک از مؤلفه‌ها پرداخته شد که نتایج حاکی از مطلوب بودن

1. Olive
2. Bontis

توزیع نمرات تمامی مؤلفه ها بود و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t تک گروهی، پیرسون و رگرسیون چندگانه استاندارد استفاده شده است.

جدول ۱: آلفا کرانباخ محاسبه شده به تفکیک ابعاد متغیرهای پژوهش

ضریب آلفای کرانباخ	ابعاد	متغیر
۰/۸۳	صفات آرمانی	سبک رهبری تحول گرا
۰/۸۷	رفتار آرمانی	
۰/۸۵	ترغیب به تلاش فکری	
۰/۸۴	انگیزش الهام بخش	
۰/۸۹	توجه فردی	
۰/۸۶		ضریب آلفای کرانباخ پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا
۰/۷۴	سرمایه انسانی	سرمایه ی فکری
۰/۸۳	سرمایه ساختاری	
۰/۷۸	سرمایه رابطه ای	
۰/۷۹		ضریب آلفای کرانباخ پرسشنامه سرمایه فکری

یافته ها

در جدول ۲: توزیع شاخص های مرکزی و پراکنندگی ابعاد سبک رهبری تحول گرا و سرمایه فکری آورده شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی متغیر سبک رهبری تحول گرا و سرمایه فکری

متغیر	ابعاد	میانگین	میانه	نما	واریانس	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
ابعاد سبک رهبری تحول گرا	صفات آرمانی	۳/۴۰	۳/۵۰	۳/۴۰	۰/۴۹۵	۰/۷۰۳	-۰/۱۲۴	-۰/۸۸۲
	رفتار آرمانی	۳/۸۷	۳/۹۰	۳/۲۵	۰/۴۵۸	۰/۶۷۷	-۰/۱۰۳	-۰/۴۰۸
	ترغیب به تلاش فکری	۳/۷۵	۳/۶۳	۴	۰/۵۰۱	۰/۷۰۷	-۰/۴۴۱	-۰/۴۵۹
	انگیزش الهام بخش	۳/۵۰	۳/۵۷	۳/۵۰	۰/۸۹۶	۰/۹۴۶	-۰/۵۶۶	-۰/۲۵۵
	توجه فردی	۳/۱۲	۳/۱۶	۳	۰/۵۷۸	۰/۷۶۰	-۰/۰۵۳	-۰/۲۴۴
رهبری تحول گرا								
ابعاد سرمایه ی فکری	سرمایه انسانی	۳/۴۵	۳/۴۸	۳/۴۵	۰/۰۷۷	۰/۲۷۷	-۰/۲۲۷	-۰/۶۵۷
	سرمایه ساختاری	۳/۲۶	۳/۳۰	۳/۳۳	۰/۰۹۹	۰/۳۱۵	-۰/۳۱۳	-۰/۳۰۲
	سرمایه رابطه ای	۳/۵۲	۳/۵۶	۳/۲۹	۰/۰۹۰	۰/۲۹۹	-۰/۰۴۱	-۰/۲۴۷
	سرمایه فکری	۳	۳/۴۵	۳/۳۹	۰/۰۷۰	۰/۲۶۵	-۰/۴۱۶	-۰/۷۱۸

با توجه به جدول (۲) بعد نفوذ رفتار آرمانی در سبک رهبری تحول گرا و بعد سرمایه رابطه ای در مدیریت سرمایه فکری دارای بالاترین میانگین هستند.

همچنین در بررسی مفروضه مطلوب بودن داده ها مشخص شد چولگی سبک رهبری تحول گرا ۰/۳۲۵ و کشیدگی آن ۰/۹۸ است و چولگی سرمایه فکری ۰/۴۱۶ و کشیدگی آن ۰/۷۱۸- است. و از آنجایی که کجی و کشیدگی کل پرسشنامه در محدوده (۲،-۲) قرار دارد، بنابراین متغیرهای فوق از کجی و کشیدگی مطلوبی برخوردار هستند.

□ مدیران به چه میزان سبک رهبری تحول گرا را به کار می‌برند؟

جدول ۳: میزان به کارگیری سبک رهبری تحول گرا توسط مدیران

میانگین نظری	میانگین موجود	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
۳	۳/۵۵	۰/۴۷۷	۶/۸۰	۲۴۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۳)، میانگین نمرات به کارگیری سبک رهبری تحول گرا (۳/۵۵) از میانگین نظری (۳) بیشتر است و تفاوت معنی داری با آن دارد ($p < 0/001, t(241) = 6/80$). بنابراین میانگین بکارگیری سبک رهبری تحول گرا توسط مدیران از حد متوسط فاصله داشته و بالاتر از متوسط است.

□ بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا (صفات آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش و توجه فردی) با سرمایه فکری رابطه وجود دارد.

جدول ۴: آزمون پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا با سرمایه فکری

ابعاد رهبری تحول گرا	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه ای	سرمایه فکری
صفات آرمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۲۹	۰/۵۹۴	۰/۶۰۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱
	تعداد	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲
رفتار آرمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۸	۰/۵۰۲	۰/۶۰۷
	سطح معنی داری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱
	تعداد	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲

ادامه جدول ۴: آزمون پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا با سرمایه فکری

۰/۶۸۴	۰/۵۴۸	۰/۶۱۱	۰/۶۰۲	ضریب همبستگی پیرسون	ترغیب به تلاش فکری
۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معنی داری	
۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	تعداد	
۰/۷۰۳	۰/۵۲۱	۰/۱۱۸	۰/۳۴۹	ضریب همبستگی پیرسون	انگیزش الهام بخش
۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۱۶	۰/۰۰	سطح معنی داری	
۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	تعداد	
۰/۶۰۲	۰/۴۹۲	۰/۶۸۸	۰/۴۴	ضریب همبستگی پیرسون	توجه فردی
۰/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معنی داری	
۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	تعداد	

جدول (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد سبک رهبری تحول گرا با سرمایه فکری را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بعد صفات آرمانی (۰/۶۰۱)، رفتار آرمانی (۰/۶۰۷)، ترغیب به تلاش فکری (۰/۶۸۴)، انگیزش الهام بخش (۰/۷۰۳)، توجه فردی (۰/۶۰۲) در سطح معنی داری ۰/۰۱ معنا دار است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان بیان کرد که بین تمامی ابعاد سبک رهبری با سرمایه فکری همبستگی وجود دارد.

□ کدام یک از ابعاد سبک رهبری تحول گرا پیش بینی کننده بهتری از سرمایه فکری است؟

جدول ۵: رگرسیون چندگانه رابطه بین ابعاد سبک رهبری و سرمایه فکری

خطای معیار برآورد	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه
۱۴/۲۵۱	۰/۳۳۲	۰/۴۱۶	۰/۵۷۲

جدول (۵) ضریب همبستگی، مجدور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می‌دهد به گونه ای که میزان همبستگی بین سبک رهبری با سرمایه فکری برابر ۰/۵۷ و در سطح بالایی است. ضریب تعیین برابر ۰/۴۱ است و به لحاظ آماری معادله رگرسیون معنی دار است. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۴۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه فکری توسط متغیرهای صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی پوشش داده می‌شود و متغیرهای مستقل مجموعاً ۰/۴۱ واریانس سرمایه فکری را تبیین می‌کنند.

جدول ۶: سطح معنی داری سبک رهبری و سرمایه فکری

سطح معنی داری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۸۷/۶۵۹	۲۱۰/۰۶۰	۵	۶۳۰/۱۸۰	رگرسیون
		۵/۵۶۹	۲۴۲	۱۴۴/۷۸۶	باقیمانده
			۲۴۷	۷۷۴/۹۶۷	جمع

با توجه به جدول (۶) سطح معنی داری آزمون F (۸۷/۶۵) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ است، می‌توان بیان کرد که مدل رگرسیونی این پژوهش متشکل از پنج متغیر مستقل و یک متغیر وابسته مدل خوبی بوده و مجموع متغیرهای مستقل می‌توانند تغییرات سرمایه فکری را تبیین کنند؛ بنابراین مدل رگرسیونی این پژوهش تایید می‌شود. به عبارتی همه ابعاد متغیر مستقل سبک رهبری تحول‌گرا (صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی) می‌توانند تغییرات سرمایه فکری را تبیین کنند.

جدول ۷: میزان ضرایب متغیرهای مستقل بر حسب مقادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		بتا	خطای معیار	B	
۰/۰۰۰	۲۳/۴۲۷		۳/۷۳۰	۹۳/۶۵۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۷/۶۷۷	۰/۶۵۰	۰/۰۴۲	۰/۸۰۰	صفات آرمانی
۰/۰۰۰	۷/۷۳۴	۰/۳۶۹	۰/۰۷۰	۰/۶۴۲	انگیزش الهام بخش
۰/۰۰۰	۵/۵۰۲	۰/۴۵۳	۰/۰۹۳	۰/۵۱۲	ترغیب به تلاش فکری
۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۱	۰/۵۶۵	۰/۰۷۴	۰/۹۵۱	رفتار آرمانی
۰/۰۰۰	۵/۸۲۱	۰/۳۴۷	۰/۱۰۰	۰/۵۸۱	توجه فردی

با توجه به جدول (۷)، ضریب استاندارد صفات آرمانی (۰/۶۵)، انگیزش الهام بخش (۰/۳۹۶)، ترغیب به تلاش فکری (۰/۴۵۳)، رفتار آرمانی (۰/۵۶۵) و توجه فردی (۰/۳۴۷) است. در نتیجه به دلیل اینکه ضریب بتای استاندارد بعد صفات آرمانی بیشتر از دیگر متغیرهای مستقل است، این متغیر بیشترین سهم را در تبیین واریانس متغیر وابسته دارد و بعد از آن به ترتیب ابعاد رفتار آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام بخش و توجه فردی در تبیین واریانس متغیر وابسته سهم دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر ارتباط بین دو مقوله مهم سازمانی، یعنی رهبری تحولی و سرمایه‌فکری، همچنین رابطه بین هریک از ابعاد این دو متغیر بررسی شد. با توجه به یافته‌ها، مشخص شد که میزان به کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا در جامعه آماری بالاتر از میانگین است و بین ابعاد رهبری تحولی با سرمایه‌فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تمامی ابعاد متغیر مستقل (صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام‌بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی) می‌توانند تغییرات سرمایه‌فکری را تبیین کنند، همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بعد صفات آرمانی بیشترین سهم را در تبیین متغیر وابسته دارد و بعد از آن به ترتیب ابعاد رفتار آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام‌بخش و توجه فردی قرار دارند. امجدی و ناظم (۱۳۹۲)، خسروی، داودی و محمدخانی (۱۳۹۲)، ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱) نیز رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا و سرمایه‌فکری را مطرح کردند. همچنین قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) وجود رابطه بین سبک رهبری و سرمایه‌فکری را مطرح کردند، کونل (۲۰۱۰) نیز طی پژوهشی اعلام کرد که سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند منجر به سازمانی کارآمدتر شود. نگونی (۲۰۰۶) نیز تاثیر قوی رهبری تحولی بر سرمایه‌انسانی را تایید کرد. زارعی متین (۱۳۸۸) سبک رهبری را موثر و تقویت‌کننده نیروی انسانی و سرمایه‌های انسانی و فکری می‌داند. شهریار (۱۳۸۶) نیز رابطه معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی یا سرمایه‌رابطه‌ای را مطرح کرد.

نتایج پژوهش حاضر و پیشینه‌های مطرح شده را می‌توان این گونه تبیین کرد که اثربخشی و بهره‌وری بیش از پیش سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه‌فکری است، به عبارت دیگر یکی از متغیرهای اثرگذار بر مدیریت سرمایه‌های دانشی، نامرئی و فکری، سبک رهبری است. با سبک رهبری صحیح امکان طرح‌ریزی، بهینه‌سازی، کنترل و نظارت مستمر بر آن در سازمان فراهم خواهد شد؛ بنابراین سازمانهایی مانند پلیس مهاجرت و گذرنامه به مدیرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری و سبک رهبری مناسب، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند، از سرمایه‌فکری سازمان به خوبی بهره‌گیرند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. آنان با خلق ایده‌ها، چشم‌اندازهای جدیدی از مسیر رشد و شکوفایی

را فرا روی سازمان قرار می‌دهند.

پیشنهادها

- با توجه به اهمیت سبک رهبری در شکوفا شدن و بهره‌گیری هرچه بهتر از سرمایه فکری کارکنان در سازمان و با عنایت به اینکه رهبری تحولی دارای ابعادی مانند: صفات آرمانی، ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام‌بخش، توجه فردی و رفتار آرمانی است، بنابر این در جهت به کارگیری هر چه بیشتر این سبک رهبری و به منظور تقویت هریک از ابعاد آن در پلیس مهاجرت و گذرنامه ج.ا.ا. پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد این پلیس به صورت عملی رفتارهای تحول‌آفرین از خود بروز دهند تا زمینه این گونه رفتارها در سطوح پایین‌تر سازمان نیز فراهم شود. در ادامه پیشنهادهای زیر به تفکیک هر بُعد ارائه می‌شود:

- با توجه به نتایج تحقیق حاضر که نشان داد بُعد صفات آرمانی بیشترین سهم را در تبیین مدیریت سرمایه فکری دارد، در این زمینه پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- صفات آرمانی: از آنجایی که صفات آرمانی مدیران بیشترین نقش را در تولید سرمایه فکری پلیس مهاجرت و گذرنامه دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مدیران ارشد و میانی این پلیس، در موقعیتهای بحرانی بیش از همه آرامش خود را حفظ کند و بسیار فداکار و ایثارگر باشند تا جایی که به خاطر احترام به دیگران و اعتلای سازمان علایق خود را نادیده بگیرند. پیشنهاد می‌شود آنها با اعمالشان در صدد جلب احترام کارکنان تحت امر خود باشند به نحوی که کارکنان به خاطر کار کردن با مدیر خود احساس افتخار و سرافرازی کنند. همچنین این مدیران تمام تلاش خود را برای ارائه شایستگی‌های فوق‌العاده به کار گیرند.

- همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بعد رفتار آرمانی در مرتبه دوم تبیین مدیریت سرمایه فکری قرار دارد. بر همین اساس پیشنهادهای زیر به منظور بهره‌گیری از این بعد در پلیس مهاجرت و گذرنامه ارائه می‌شود.

- رفتار آرمانی: پیشنهاد می‌شود فرماندهان، رؤسا و مدیرانی در مصدر امور قرار گیرند که به ارزشها و مبانی اعتقادی مورد قبول سازمان پایبند بوده و با تبیین آنها خود را متعهد به توسعه و تقویت آن کنند، همچنین مدیرانی انتخاب شوند که آستانه تحمل آنها بسیار بالا باشد و در

مقابل مشکلات ایستادگی کنند.

- با توجه به نتایج که نشان داد تمامی ابعاد رهبری تحول‌گرا بعد پیش‌بینی کننده مدیریت سرمایه فکری هستند و بعد ترغیب به تلاش فکری، انگیزش الهام‌بخش و توجه فردی در مراتب بعدی قرار دارند، پیشنهادهای زیر در این زمینه ارائه می‌شود.

- **ترغیب به تلاش فکری:** در جهت توجه به این عامل، پیشنهاد می‌شود مدیران پلیس مهاجرت و گذرنامه کارکنان خود را تشویق به بازاندیشی درباره ایده‌هایی کنند که قبلاً به پرسش کشیده نشده‌اند. همچنین از طریق توجه به راه‌حل‌های جدید و پرداخت پاداش به ارائه‌کنندگان افکار نو، کارکنان را برای کمک به رفع مشکلات احتمالی در آینده تشویق کنند. پیشنهاد می‌شود مدیران شیوه‌های سنتی انجام کارها را زیر سؤال برده و در هنگام وقوع مشکلات برای حل آنها از دیدگاه‌های متفاوت، فرضیه‌های جدید و راهبردهای چالش‌برانگیز استقبال کنند.

- **انگیزش الهام‌بخش:** پیشنهاد می‌شود مدیران پلیس مهاجرت و گذرنامه برای تقویت هر چه بیشتر عامل انگیزش الهام‌بخش، موقعیت‌های جدید، پرنشاط و هیجان‌انگیز را برای کارکنان و سازمان ایجاد کنند. با خلق آینده‌ای خوب برای سازمان و کارکنان، آنان را به آینده خوش بین کرده و به ادامه کار در سازمان امیدوار کنند. همچنین روحیه جمع‌گرایی را به جای فردگرایی از طریق ایجاد گروه‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه همکاری و مشارکت اعضای این گروهها تقویت کنند، این امر می‌تواند منجر به افزایش انسجام میان اعضا و همگرایی بین آنها شود.

- **توجه فردی:** برای تقویت هر چه بیشتر بعد توجه فردی، مدیران و رهبران سازمان باید به نیازهای یکایک پیروان توجه کنند و فرصتی را برای شکوفایی و ارتقای آنان فراهم آورند. پیشنهاد می‌شود مدیران پلیس مهاجرت و گذرنامه با کارکنان تحت امر خود به عنوان انسان‌هایی با نیازهای متفاوت رفتار کنند و بر توسعه و تکامل توانایی‌های آنان متمرکز شوند. همچنین با کارکنان خود به عنوان یک فرد، رفتار کنند نه به عنوان عضوی از گروه و برای آموزش و تربیت آنان وقت صرف کنند.

منابع و مآخذ

منابع فارسی

امجدی، لیلیا و فتاح ناظم، (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرای مدیران و کیفیت زندگی کاری با مدیریت سرمایه فکری در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.

پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۸۷) «مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیئت‌های ورزشی استان گیلان». مجله پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹.

حاجی کریمی، عباسعلی، و عطیه بطحایی، (۱۳۸۸) مدیریت سرمایه‌های فکری. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی. خسروی، مرجان. امیرحسین داودی، و کامران محمدخانی، (۱۳۹۲) ارتباط سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی با سرمایه فکری در کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. زارعی متین، حسن (۱۳۸۸) یک مدل جامع برای شناخت عوامل موثر بر رشد رفتار رهبری. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

شاهبندرزاده، حمید و پروانه بهرامی، (۱۳۹۲) بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۸(۲).

شهرانی، عباس (۱۳۸۳) پنج گنج تواناسازی کارکنان. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۳. شهریاری، علی (۱۳۸۶) ارتباط میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی در شعب بانک صادرات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.

عالم تبریز، اکبر، علی رجبی فرد، و علی حاجی بابا، (۱۳۸۸) سرمایه فکری - اندازه‌گیری، افشا، مدیریت. تهران: چاپ دریا. قلیچ‌لی، بهروز و اصغر مشیکی، (۱۳۸۵) نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروسازی ایرانی). فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵.

قنبری، سیروس و اصغر اسکندری، (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۱۲).

ناظم، فتاح و دانش پورشفیعی، (۱۳۹۱) بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا با مدیریت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۱).

نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱) مدیریت و نوآوری در سازمانها، چاپ اول، تهران: نشر پیک سبحان.

منابع انگلیسی

Alarifi, S. (2011), the effects of transformational leadership on followers creativity and organizational innovation in public sector. Brunel University west London: brunel business school- doctoral symposium.

Bass, B. M, (1985), Leadership and Performance beyond Expectations, the Free Press, New York, NY.

Bontis, N (2000), Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Managing Decision Vol. 36, No.2.

Brooking, A. (1996). Intellectual Capital, International Thompson Business Press, London.

Burke, S., and Collins, K.M. (2001), Gender differences in leadership styles and management skills, Women in Management Review, Vol. 16, No.5.

- Chen, J, Zhu., Z. and Xie, H.Y., (2004), Measuring intellectual capital: a new model and empirical Study. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.5, No.1.
- Connell, Joulia,(2010), Its Leading Us?, *journal of Leadership and Organization Studies*,17. duration. *Leadership & Organization. Development Journal*. Vol. 26, No. 6.
- Edvinson L. & Malone M.S. (1997), *Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Business, New York.
- Eisenhardt, K. M. Furr, N. R. and Bingham, C. B. (2010), Microfoundations of performance: balancing efficiency and flexibility in dynamic environments. *Organization Science*, 21.
- Hater, Bass(1988), Superiors evaluations and Subordinates Perceptions of ransformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 73, PP. 695-702.
- Jeltje van,Meer,Kooistra, Siebren M. Zijlstra, (2001), Reporting on intellectual apital, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14 Iss: 4, p.459.
- Krishnan, Venkat R.(2005), Transformational leadership and outcomes: role of relationship, *Leadership & Organization Development Journal*, 26 (6).
- Lim, Lunn L.K. & Dallimore, Peter(۲۰۰۴), Intellectual capital: management attitude in service industries. *Journal of Intellectual Capital*, No.۲.
- McGill, Terrene P.(۲۰۰۶), *Harnessig Intellectual Capital: A Study of Organizational Knowledge Transfer*. Ph.D. Dissertation, Touro University.
- Nazari, Jamal A. & Herremans, Irenem(۲۰۰۲), Extended VAIC model: measuring intellectual capital components. *Journal of Intellectual Capital*, No.۴.
- Nguni, S., Slegers, P, Denessen , E., (2006), Transformational and transactional leadership effects on teachers Job satisfaction, organizational commitment , and organizational citizenship behavior in primary schools: the Tanzanian case, *School effectiveness school improvement*, 17.
- Ramirez, Yolanda & Rojas, Jose Antonio (۲۰۰۲), Intellectual Capital in Spanish University. *Journal of Intellectual, Capital*, No.۴.
- Roos, G.; Roos, J. (1997), Measuring your companys intellectual performance. *Long Range Planning*, Vol. 30. No. 3
- Rose and Barrons, (2005), The Effect of Disclosing Intellectual Capital (The Core Asset for the Third Millennium Economic entities) on the Internal and External Finacial Statements, Users.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., and Guzman, J., (2010), Are leaders' wellbeing, behaviors and tyle associated with the affective wellbeing of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24.
- Stone A.Gregory,Russell F.Robert ,Patterson Kathleen.(2004), Transformational versus servant leadership:A difference in leader focus, *leadership and organization development journal*, Vol. 25, Iss: 4
- Sudarsanam, Sudi & Sorar, Ghulam & Marr, Bernard(۲۰۰۶), Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, No.۲.
- Sullivan, P.H. (2000), *Profiting from Intellectual Capital; Extracting Value from Innovation*, New York: John Wiley & Sons Inc.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

چکیده انگلیسی مقالات

