بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک سپه)

نویسنده: مریم فهیما [۱]

چکیده

در شرایط امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و تحولات اساسی احساس می‌شود. محیط رقابتی سازمان‌ها را مجبور می‌کند که روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود را کنار گذاشته و روش‌های کاری جدیدی را در راستای ایجاد تغییرات بنیادی و اساسی جایگزین کنند. لذا سازمان‌ها برای انجام این تغییرات بنیادی و اساسی از مهارت‌های مدیریت تغییر، بهره می‌گیرند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند. در چنین اوضاعی نقش رهبران تحول‌گرا پررنگ‌تر خواهد شد. واقعیت این است که در جهان امروز انسان به‌عنوان عنصر اصلی توسعه محسوب می‌گردد و عامل نیروی انسانی بیش از هر چیز دیگر اهمیت دارد. سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین ابعاد و ظرفیت‌های موجود در رشد اقتصادی است که در رفع نابرابری‌ها نقش عمده‌ای دارد و سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در رشد اقتصادی می‌تواند نقش چشم‌گیری در توسعه داشته باشد. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: ستاد بانک سپه شهر تهران) پرداخته شده است. روش این پژوهش، توصیفی- پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد رهبری تحول گرا (باس وآلیو[۲]، ۲۰۰۱) و سرمایه انسانی (پیکه و همکاران[۳]، ۲۰۰۲) بوده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستاد بانک سپه شهر تهران به تعداد ۳۶۰۹ نفر می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۳ نفرکه به‌طور تصادفی ساده انتخاب شدهاند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های کولموگوروف-اسمیرنف جهت تعیین نوع توزیع داده‌ها، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، روش تحلیل برازش مدل و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که به ترتیب رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی، دانش افراد و بر مهارت افراد تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که در جامعه مورد مطالعه، رهبری تحول‌گرا بر تخصص افراد تاثیر دارد و در نهایت بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادهایی برای مدیران و کارشناسان صنعت بانکداری به ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران ارائه شده است.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، سرمایه انسانی، تعهد کارکنان، رضایت کارکنان، بهره‌وری

مقدمه

یکی از مباحث مهم اقتصادی در دهه‌های اخیر بحث نقش سرمایه انسانی در فرآیند رشد اقتصادی است. از جمله عوامل تأثیرگذار در زمینه اختلاف بین نرخ رشد اقتصادی کشورها علاوه‌بر تفاوت در سرمایه فیزیکی، اختلاف در به‌کارگیری استعدادهای نیروی انسانی می‌باشد. در قرن بیست و یکم نیز، رقابت در صحنه جهانی ابعاد تازه‌ای یافته و تلاش برای بهبود

۱. دکترای مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، ۰۹۱۲۵۱۵۵۸۶۵ ، maryamxfahima@gmail.com

2. Bass and Alio
3. Pique et al

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

بهره‌وری، پایه اصلی این رقابت را تشکیل می‌دهد (حسن پور رودبارکی و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت سرمایه انسانی در ارتقاء رشد و بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. بر این اساس، دهه پایانی قرن بیستم را عصر "توانمندسازی سرمایه انسانی" نامیده‌اند (قابضی، ۱۳۹۲) و بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود (حسن پور رودبارکی وهمکاران، ۱۳۹۵). سرمایه انسانی در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمی‌شود؛ ولی نتیجه سود و زیان سازمان‌ها را رقم می‌زند. تنها سرمایه‌ای که با استفاده هر چه بیشتر، کاهش نیافته و به‌صورت فزآینده‌ای تقویت می‌شود (امانی، ۱۳۸۹). همچنین محیط رقابتی سازمان‌ها را مجبور می‌کند که روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود را کنار گذاشته و روش‌های کاری جدیدی را در راستای ایجاد تغییرات بنیادی و اساسی جایگزین کنند. لذا سازمان‌ها برای انجام این تغییرات بنیادی و اساسی از مهارت‌های مدیریت تغییر، بهره می‌گیرند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند. در چنین اوضاعی نقش رهبران تحول‌گرا پررنگ‌تر خواهد شد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴) و رهبری را یک فرایند متقابل تاثیرگذاری اجتماعی می‌داند که در آن رهبران و زیردستان بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند تا به اهداف سازمانی دست یابند (عباسی وهمکاران،۱۳۹۴). نگرش و عقاید مدیران همچنین می‌تواند سبک رهبری اتخاذ شده به‌وسیله آنها را نیز تحت تاثیر قرار دهد. هر یک از مدیران بنابر دانش، تفکرات و نظرات خود درباره کارمندان و سایر عوامل موقعیتی، سبکی را مناسب خود انتخاب می‌کنند (ساکی و همکاران[1]، ۱۳۹۴). کوبان[2] (۱۹۹۸) سه سبک برجسته رهبری را، رهبری تحول‌گرا، تعامل‌گرا و آموزشی می‌داند (یوریک[3]، ۲۰۱۶). بدیهی است که حیات رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌آفرین خواهد بود (فرهادی و همکاران،۱۳۹۴). در واقع رهبران تحول‌آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جو سازمانی انعطاف‌پذیری بهوجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغل آنها باشند. از طرف دیگر، این رهبران موجب افزایش انگیزش پیروان، افزایش اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی و همچنین سبب افزایش کارآمدی خود می‌گردند (آقاجانی و همکاران،۱۳۹۳). برخی ازصاحب‌نظران در ابعاد رهبری تحول‌آفرین اشتراک نظر دارند. برنارد باس[4] (۱۹۹۷) این ابعاد را "نفوذ آرمانی[5]، انگیزش الهام‌بخش[6]، ترغیب ذهنی[7]، توجه به ملاحظات فردی[8]" می‌داند که رهبر می‌تواند با استفاده از عوامل فوق بر زیردستان خود تاثیر گذارد (میتل و لوکان[9]، ۲۰۱۵). رهبران تحول‌گرا دیدگاهی آشکار دربارهٔ سازمان خود و همچنین مهارت‌هایی برای تشویق کارکنان به شیوهٔ تفکری جدید بهمنظور یافتن راهحلی خلاقانه برای یک مشکل دارند (شوبروک و همکاران[10]، ۲۰۱۲). حال مسئله این است که نتایج بررسی‌ها و مطالعات انجام شده طی سال‌های گذشته در بانک سپه از جمله ستاد شهر تهران حاکی از آن است که گرایش به سوی رهبری تحول‌گرا کمتر دیده شده است. عدم برقراری رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یک مشی و سیاست در بانک سپه و ستاد آن در شهر تهران، داشتن خلاقیت پایین کارکنان، عدم انتقال دانش و خروج نیروهای با دانش بالا بدون انتقال دانش خود به افراد دیگر در سازمان، سبب بروز مشکلات زیادی در نحوه پاسخگویی به نیاز مشتریان و غیره شده است. همچنین در این بانک به‌عنوان یک سازمان آنچه که بیشتر به چشم می‌خورد، عدم بهکارگیری مناسب از سرمایه انسانی و نوعی کارکرد منفعل روتین و روزمره در سیستم اداری حاکم است. به همین‌منظور این تحقیق به دنبال بررسی این موضوع است که آیا رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در ستاد بانک سپه شهر تهران تاثیر گذار است؟

همچنین یکی از مهم‌ترین صنایع کشور صنعت بانکداری است که از جایگاهی ویژه در نظام‌های اقتصادی و بخش خدمات برخوردار است. بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در صنعت بانکداری در بانک سپه جهت افزایش پویایی و تحرک سازمان دارای اهمیت ویژه‌ای است، بنابراین این موضوع اهمیت می‌یابد. همچنین از این جهت که بانک سپه ارائه‌دهنده خدمات بانکی نوین مانند (بانکداری آنلاین، بانکداری موبایلی و غیره) می‌باشد. سبک رهبری و سرمایه انسانی، دو عامل مهم تأثیرگذار بر بهره‌وری و اثربخشی است که بر مزیت رقابتی سازمان، افزایش کیفیت خدمات، افزایش انگیزش کارکنان، رضایت شغلی، کاهش هزینه‌ها و اتلاف منابع اثر داشته و مشوق عمل‌گرایی است و مدیران سازمان به این موارد توجه دارند؛ لذا بررسی، مطالعه و اجرای این پژوهش ضرورت می‌یابد.

1. Saki et al
2. Kuban
3. Urick
4. Bass
5. Idealized Influence
6. Inspirational Motivation
7. Intellectual Stimulation
8. Individual Consideration
9. Mittel and Lucan
10. Shawbrook et al

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

مبانی نظری تحقیق

سرمایه انسانی

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره باید مورد توجه مسؤولان و مدیران سازمان‌ها باشد، عامل نیروی انسانی است (پورسلطانی و همکاران،۱۳۹۰). سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد در کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت تاثیر می‌گذارد، بلکه بر قصد و رفتار افراد نیز مؤثر است (هیندل و همکاران[1]، ۲۰۰۹). براساس نگرش مدیریتی، سرمایه انسانی، منبع تجاری یا دارائی است که از ارزش بازار شکل می‌گیرد. نگرش اقتصاد کلان، سرمایه انسانی را به‌عنوان یکی از فاکتورهای تولید می‌بینند، به این ترتیب در منابع رشد اقتصادی، مفهوم سرمایه انسانی با توسعه دانش اقتصادی مرتبط است (کوچارچیکووا[2]، ۲۰۱۱). از نظر بنتیس[3] (۲۰۰۱) سرمایه انسانی صلاحیت تجارت نهفته و کل دانش افراد را نشان می‌دهد (خیربخش و همکاران،۱۳۹۲). سرمایه انسانی نمایان‌گر دانش ضمنی موجود در ذهن و افکار کارکنان و منبع اساسی نوآوری و باز آفرینی یک سازمان است که به‌صورت ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز تلقی‌ها و خلاقیت کارکنان تعریف می‌شود (علیخانی وهمکاران،۱۳۹۲). بیکر[4] (۱۹۹۳) سرمایه انسانی را به‌عنوان سرمایه‌گذاری در تحصیل، آموزش مهارت‌ها، سلامت و دیگر ارزش‌ها ارجاع داد. سرمایه انسانی خصیصه‌ای است که در افراد متبلور شده است که نمی‌تواند فراموش شود. به بیان ماریموتو[5] و همکاران (۲۰۰۹) سرمایه انسانی به بیان خیلی ساده به شیوه‌هایی اطلاق می‌شود که به آموزش، تحصیل و حرفه‌های اولیه به‌منظور افزایش سطوح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی-های اجتماعی کارمندان مرتبط است که به رضایت شغلی و اجرای کارمند منتهی می‌شود (لیر و استان[6]، ۲۰۱۴). افراد در واقع سرمایه‌های انسانی باارزشی هستند که دارای کیفیت‌های متفاوتی می‌باشند و این کیفیت‌ها باعث می‌شوند تا عملکرد سازمان افزایش یابد (دونگ و همکاران[7]، ۲۰۱۱). از لحاظ مفهومی سرمایهٔ انسانی دربردارندهٔ هرگونه یادگیری آگاهانه ارزش‌آفرین است که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می‌شود (نادری،۱۳۹۰). از نظر جوما[8] و همکارن او (۲۰۰۶) سرمایه انسانی باعنوان دانش فردی، مهارت، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل کسب و کار تعریف شده است (خیربخش و همکاران، ۱۳۹۲). از این رو، تعاریف سرمایهٔ انسانی غالباً شامل سازه‌هایی نظیر دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و انگیزش بوده‌اند که از رویکرد تحلیل سطح فردی حمایت می‌کنند. توجه به این موضوع که در بین سازه‌های ارائه شده برای سرمایه انسانی، سازه‌های دانش، مهارت و تخصص بیشتر مورد تأکید قرار گرفته، این سازه‌ها به مثابه پایه‌ای کامل‌تر و مستحکم‌تر برای سنجش سرمایه انسانی سازمانی در نظر گرفته می‌شود (نادری و همکاران،۱۳۹۴) که به شرح زیر است:

- **دانش:** دانش عبارت است از شناخت داشتن، به خاطر آوردن، درک کردن و آگاهی نظام‌مند و ساختارمند مناسب برای پاسخ به سؤالات چیستی، چرایی و چگونگی (نادری،۱۳۹۰). از نظر دانپورت و پراساک[9] (۱۹۹۸) دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد و سازمان‌ها دربارهٔ فرایندها، محصولات و خدمات، مشتریان بازار و رقبای خویش می‌دانند (نادری و همکاران،۱۳۹۴)

- **مهارت:** مهارت‌های فنی - حرفه‌ای عبارت است از برتری نسبی در انجام کاری در مقایسه با دیگران در حرفه و شغل مورد نظر (مناسب برای سؤالات "چگونگی" انجام کار و فعالیت، ساختن) و غیره. (نادری و همکاران،۱۳۹۴)

- **تخصص:** تخصص عبارت است از برتری مطلق فرد "در مقایسه با دیگران"در انجام کار و فعالیت‌های مرتبط به حوزه تخصص وی که برای پاسخ به سؤالات "چگونگی" انجام کار و فعالیت، ساختن و غیره مناسب است (نادری و همکاران،۱۳۹۴).

رهبری تحول‌گرا

مفهوم اولیه رهبری تحول‌گرا توسط برنز[10] (۱۹۷۸) پیرامون تحقیقاتش در مورد رهبران سیاسی ارائه گردید. وی بیان می‌کند که رهبران تحول‌گرا به پیروان خود کمک می‌کنند تا به مسائل قدیمی از دیدگاه جدیدی بنگرند و آنها را برای تلاش فراتر از حد معمول برمی‌انگیزانند (کاسیپو[11]، ۱۹۹۷). خزائی پول و همکاران وی (۱۳۹۳) بیان می‌کنند رهبری، به‌خصوص رهبری تحول‌گرا یک عامل کلیدی در تحول سازمان‌ها است. رهبری تحول‌گرا در زمان‌های مورد نیاز برای تغییر، بیشترین کاربرد را دارند. رهبران تحول‌گرا دغدغه تحول سازمان‌ها و افراد را دارند

1. Hindel et al
2. Kocharchikova
3. Bentis
4. Becker
5. Marimuth
6. Lear and the province
7. Dong et al
8. Juma
9. Davenport & Prusak
10. Burns
11. Cassipo
12. Bass

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

و بر کارکنان سازمان و پیروان آنان تاثیر بسزایی می‌گذارند تا تعهد آنها را نسبت به چشم‌انداز سازمان افزایش دهند (خزائی پول و همکاران،۱۳۹۳). باس (۱۹۸۵) مدل برنز را در چهار بعد تحولی که عبارت است از کاریزما، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و سه بعد تبادل‌گرا شامل پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثناء، عدم مداخله عملی کرد (تابلی و همکاران،۱۳۹۱). نفوذ آرمانی، که کاریزما نیز نامیده می‌شود، به رهبرانی اشاره دارد که از قدرت و نفوذی برخوردار هستند که سبب می‌شود پیروان آنها را به‌عنوان الگوی رهبری بپذیرند (نوتوس[1]، ۲۰۰۴) براساس نفوذ آرمانی به‌طور کامل شخص رهبر خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد و مورد اعتماد و تحسین زیردستان است (اسماعیلی و همکاران،۱۳۹۴). رهبران تحول‌گرا از استانداردها و ارزش‌های بالای اخلاقی برخوردارند و به کدهای اخلاقیِ رفتار پایبند هستند، دیدگاه و تکلیفی برای پیروان خود ایجاد می‌کنند، در نتیجه پیروان به نسبت به رهبران خود احساس احترام و تحسین دارند (نوتوس، ۲۰۰۴). انگیزش الهام‌بخش به رهبری اشاره دارد که سطح انگیزش کارکنان را فراتر از انتظار آنها ارتقا می‌دهد (میتل و لوکان[2]، ۲۰۱۵). انگیزش الهام‌بخش رهبر، کارکنان را ترغیب می‌کند تا باور پیدا کنند اهداف با تلاش قابل دستیابی است (اسماعیلی و همکاران،۱۳۹۴). رهبر تحول‌گرا، از طریق ترغیب ذهنی، توانایی کارکنان خود را برای تفکری نو دربارهٔ مشکلات پیشین و تفکر مجدد از یک جایگاه تازه تحریک می‌کند (میتل و لوکان، ۲۰۱۵). بر این اساس رهبر به‌صورت ذهنی کارکنان را برمی‌انگیزاند و پیروان را تشویق می‌کند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. از طرفی باتوجه به ملاحظات فردی، رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). رهبر، باتوجه به ملاحظات فردی، شخصاً به مشکلات فرد گوش می‌دهد و از ملزومات فردی پیروان خود حمایت می‌کند. در نتیجه، این نظریه به‌سرعت به رویکردی انتخابی برای بسیاری از محققان تبدیل شده است (میتل و لوکان، ۲۰۱۵). همچنین وی رهبری تحول‌آفرین را کسی می‌داند که به‌منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار و کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول‌آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). براساس نظرباس و آوولیو[3] (۲۰۰۲) رهبران تحول‌گرا توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود بهصورت فردی دارند. ملاحظات فردی ممکن است شامل تامین کردن نوعی حمایت، تشویق، تمرین‌ها و تجربیات تکاملی برای پیروان باشد (العریفی[4]، ۲۰۱۱). رهبری تحول‌گرا فرآیندی است که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می‌دهند. گاردنر و آوولیو[5] (۱۹۹۸) اظهار داشتند این سبک رهبری، به‌علت شیوهٔ خاص الهام‌بخشی به پیروان، محبوبیت بسیار زیادی میان محققان سازمانی به‌دست آورده است (آقاجانی و همکاران،۱۳۹۳).

پیشینه تحقیق

اسلی[6] (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد سرمایه انسانی، ارزش راهبردی دارد و کم‌توجهی به آن سبب از بین رفتن بهره‌وری کارکنان می‌شود و با افزایش مهارت و توانایی افراد می‌توان افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان را به‌دنبال داشت. کیدنوک[7] (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرایی در مدیریت سرمایه انسانی برای ایجاد یک جامعه پایدار در حوزه کشورهای آسه‌آن[8] پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا بر ابعاد سرمایه انسانی (دانش، مهارت و تخصص) تاثیر دارد. المنصوری[9] و همکاران او (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر توسعه سرمایه انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا بر توسعه سرمایه انسانی تاثیر معناداری دارد و مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارند. مک اولای[10] (۲۰۰۹) به این نتیجه در تحقیقات خود دست یافته است که در اصول ارزیابی فناوری‌های اطلاعاتی و سرمایه‌های ساختاری باید از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده نمود. آکار و براون[11] (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود در زمینه رهبری تحول‌آفرین به این نتایج دست یافتند که رهبران تحول‌آفرین به روشنی اهمیت و مأموریت و اهداف سازمان را به کارکنان انتقال می‌دهند. چنین انتقال روشنی به کارکنان اجازه می‌دهد تا تلاش کنند و اغلب فراتر از وظایف تدوین شده عمل کنند. خیربخش و همکارانش (۱۳۹۲) به بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن با سرمایه انسانی باتوجه به اقدامات منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از

1. Notos
2. Mittel and Lucan
3. Bass & Avolio
4. Al-Araifi
5. Gardner and Avolio
6. Asli
7. Koednok
8. ASEAN
9. Al Mansoori
10. Mc Aulay
11. Boger , Akar and Brown

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

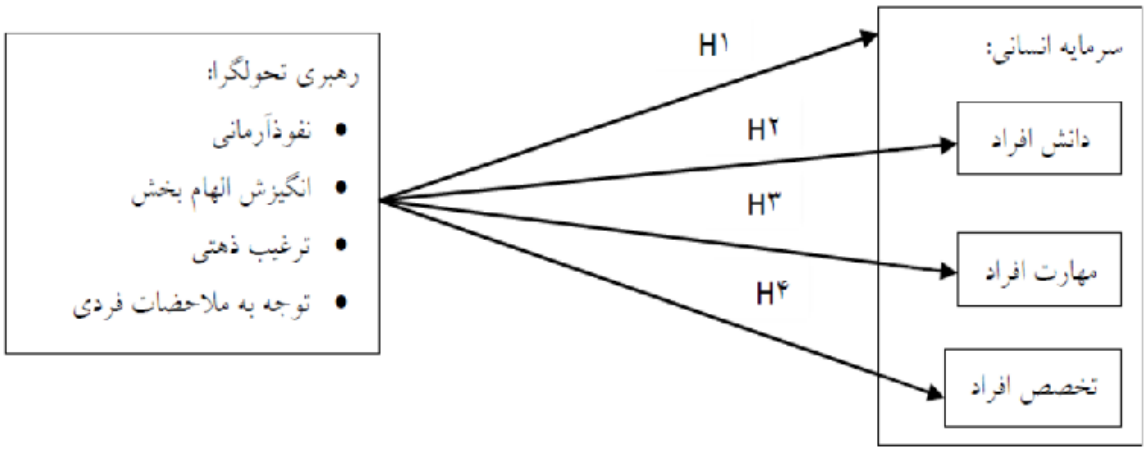
وجود رابطه معنی‌دار بین رهبری تحول‌گرا و سرمایه انسانی، همچنین نشان‌دهنده رابطه معنادار بین انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی با سرمایه انسانی باتوجه به اقدامات منابع انسانی است. همچنین اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا پرداختند که نتایج مطالعه آنها مشخص نمود که رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معناداری با مدیریت تحول‌گرا، سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی دارد. در پژوهشی ناظم و همکارانش در سال (۱۳۹۳) به تعیین الگوی ساختاری بین سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا و سرمایه فکری سازمان پرداختند و نشان داند که بین ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا و سرمایه فکری و همین‌طور ابعاد سبک رهبری عمل‌گرا و سرمایه فکری رابطه معنی‌داری برقرار است. حسنی طبقدهی و همکارانش (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه انسانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با سرمایه انسانی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

باتوجه به مطالعات کتابخانه‌ای و هدف تحقیق که بررسی تبیین رفتار مصرف‌کننده سازگار با محیط زیست پایدار در صنعت توریسم می‌باشد، فرضیه‌های زیر برای این تحقیق در نظر گرفته شده است:

- رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی تاثیر معناداری دارد.
- رهبری تحول‌گرا بر دانش افراد تاثیر معناداری دارد.
- رهبری تحول‌گرا بر مهارت افراد تاثیر معناداری دارد.
- رهبری تحول‌گرا بر تخصص افراد تاثیر معناداری دارد.

همچنین برای بررسی مولفه‌های تحقیق از مدل پیشنهادی زیر استفاده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش مدل پژوهش (منبع: نادری و همکاران،۱۳۹۴)

این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و همچنین از نوع همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کارشناسان ستاد بانک سپه شهر تهران به تعداد ۳۶۰۹ نفر می‌باشند و حجم نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول کوکران و باتوجه به رفع خطاهای موجود تعداد ۳۵۳ نفر محاسبه شده است. در این پژوهش داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شده‌اند و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد رهبری تحول‌گرا (باس و آلیو[1]، ۲۰۰۱) و سرمایه انسانی (پیکه[2]، ۲۰۰۲) برای بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در صنعت بانکداری در قالب مقیاس لیکرت استفاده شده است. همچنین برای روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) از روش، روایی صوری و محتوا و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر در بعد کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات به‌دست آمده از نرم‌افزار آماری اس پی اس اس ۲۱[3] و لیزرل ۸,۸[4] و با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف جهت

1. Bass and Alio
2. pique
3. SPSS21
4. Lisrel8.8

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

مشخص شدن نوع توزیع داده‌ها استفاده شده است. همچنین با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تائیدی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود.

مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیره نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیره است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور همزمان مورد آزمون قراردهد (هومن،۱۳۹۰). مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علی و گاه نیز لیزرل نامیده شده است. اما اصطلاح غالب در این روزها، مدل‌یابی معادله ساختاری یا به گونه خلاصه مدل‌یابی معادلات ساختاری است. نرم‌افزار مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌عنوان یکی از پیشرفت‌های روش‌شناختی نویدبخش در علوم اجتماعی و علوم رفتاری می‌تواند مدل‌های سنتی را مورد آزمون قرار دهد و در عین حال امکان بررسی روابط و مدل‌های پیچیده‌تری مانند تحلیل عاملی (تاییدی) و تحلیل سری‌های زمانی را نیز فراهم و کاربرد داده‌های همبستگی، آزمایشی و غیرآزمایشی را برای تعیین میزان موجه بودن مدل‌های نظری در یک جامعه به‌خصوص امکان‌پذیر سازد (مومنی و همکاران،۱۳۹۱). با استفاده از این تکنیک آماری می‌توانیم یک سری از روابط وابستگی بین متغیرهای بیرونی (مستقل) و متغیرهای درونی (وابسته) را به‌طور همزمان بررسی کنیم (ایران‌زاده و همکاران،۱۳۹۱).

بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها

دانستن اینکه یک متغیر از چه توزیعی پیروی می‌کند، ما را قادر خواهد ساخت بتوانیم درباره مقادیر عادی و غیرعادی متغیر اظهارنظر کنیم. این آزمون به‌عنوان یک آزمون تطابق توزیع برای داده‌های کمی است.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون کلمگروف- اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	کولموگروف_اسمیرنوف	معنی‌داری
نفوذ ازمانی	۰/۷۱۴	۰/۶۸۸
انگیزش الهام‌بخش	۱/۱۶۰	۰/۱۳۶
ترغیب ذهنی	۱/۰۱۵	۰/۲۵۴
ملاحظات فردی	۰/۷۹۳	۰/۵۵۶
دانش	۰/۸۶۳	۰/۴۴۵
مهارت	۰/۸۲۹	۰/۴۹۸
تخصص	۰/۶۹۲	۰/۷۲۵
رهبری تحول‌گرا	۰/۵۰۳	۰/۹۶۲
سرمایه انسانی	۰/۷۳۷	۰/۶۴۹

در صورتی که سطح معنی‌داری آزمون کولموگرف_اسمیرنف بیشتراز ۰/۰۵ باشد می‌توان نتیجه گرفت توزیع داده‌های مربوط به متغیرها بنا بر قضیه حد مرکزی تفاوت معنی‌داری با توزیع نرمال دارد. همان‌طور که در جدول فوق گزارش شده است، سطح معنی‌داری هر یک از شاخص‌های تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ به‌دست آمده است. پس می‌توان گفت که توزیع داده‌های مربوط به متغیرها تفاوت معناداری با توزیع غیرنرمال نداشته و از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای تحقیق

همان‌طور که درجدول (۲) نشان داده شده است آزمون برازندگی در تحلیل تاییدی و مسیر، شاخص[1]، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از سه درصد شاخص $\frac{x^2}{df}$ کمتر از سه شاخص برازش هنجارنشده[2]، شاخص برازش تطبیقی[3]، شاخص برازش هنجار شده[4] و شاخص نیکویی برازش[5] بالاتر از ۹۰ درصد می‌باشد. همچنین مقدار تی ولیو[6] ضرایب معنی‌داری هر متغیر نیز بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از ۱/۹۶- باید باشد (خیری و

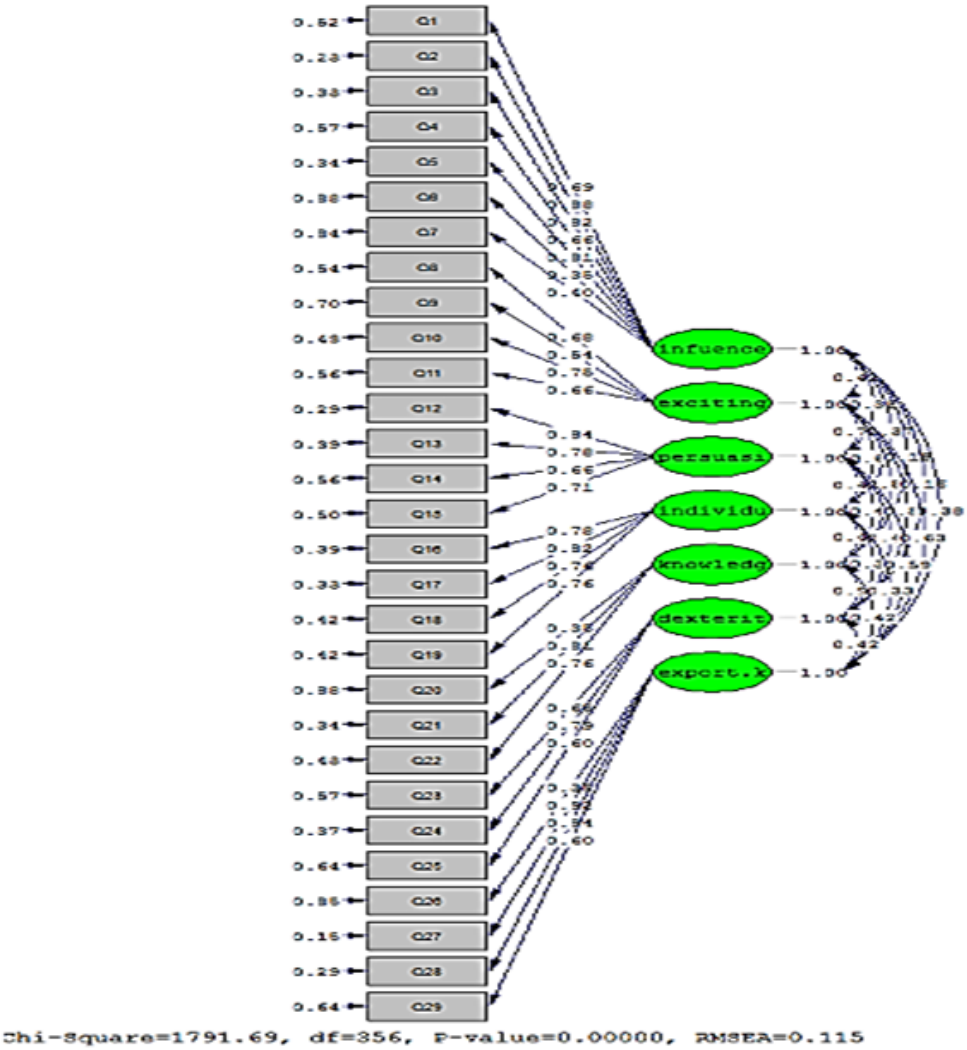
1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Non –Nomed Fit Index
3. Comparative Fit Indexes
4. Incremental Fit Index
5. Goodness of Fit Index
6. T-Value

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

همکاران،۱۳۹۴) تا مدل از برازش خوبی برخوردار شود، یا به عبارتی تقریب معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. درجدول (۲) همان‌طورکه مشاهده می‌شود نسبت مجذورکای به درجه آزادی کمتر از سه است و سایر شاخص‌های برازندگی، همگی نشان از برازش قابل قبول مدل تحقیق دارند.

مدل اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش

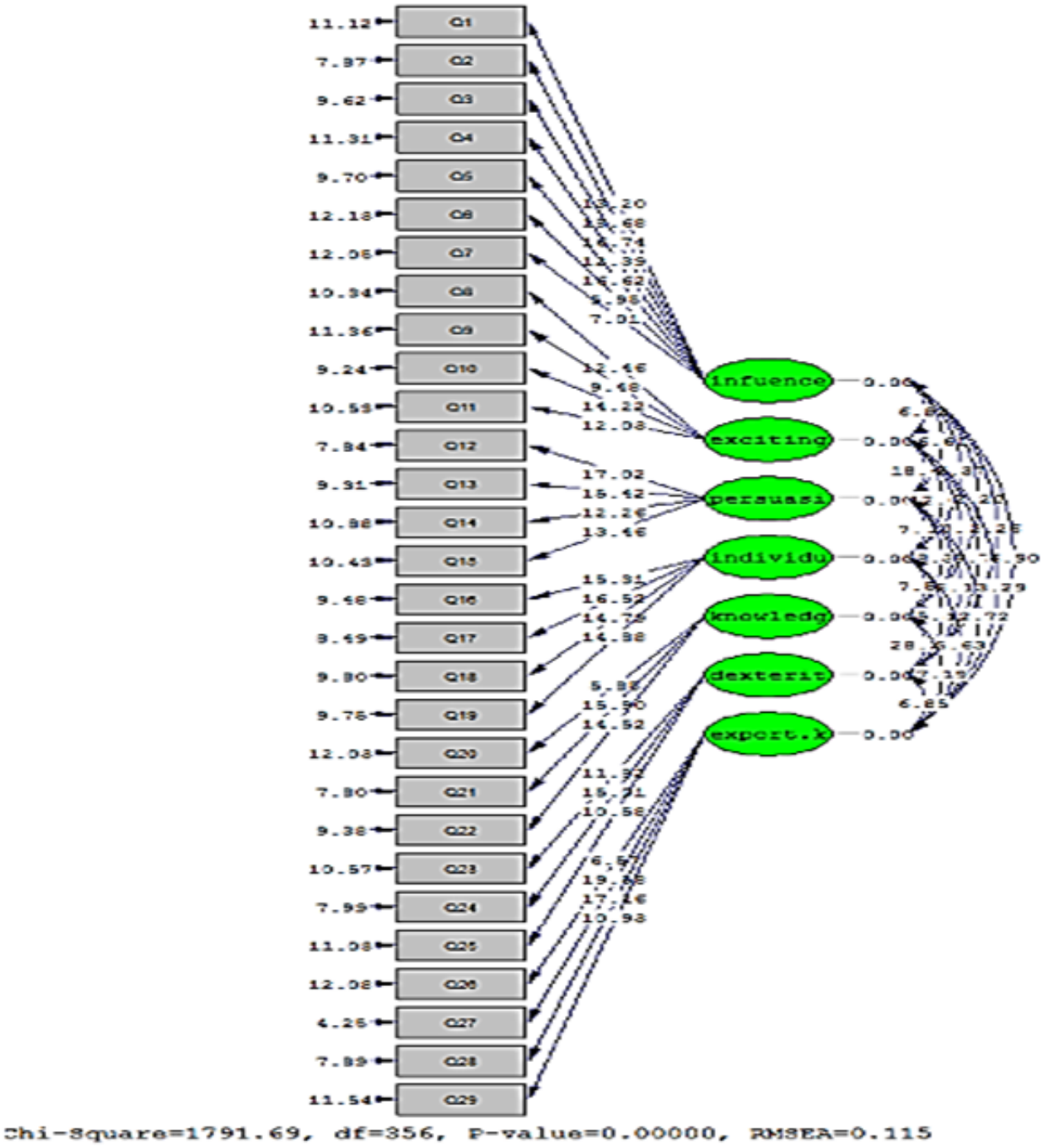
آزمون مدل اندازه‌گیری به این مفهوم اشاره دارد که متغیرهای مشاهده شده با گویه‌های یک پرسشنامه تا چه حدی دقیقا سازه مورد نظر خود را می‌سنجد. بار عاملی معرف همبستگی عامل با شاخص مربوطه است. در نتیجه تفسیر آن مشابه با تفسیر آزمون همبستگی می‌باشد. در واقع تحلیل عاملی تأییدی به بررسی این مطلب می‌پردازد که آیا داده‌های موجود با ساختار به شدت محدود شده پیش تجربی که شرایط همانندی را برآورد می‌سازد، برازش دارد یا خیر (هومن؛۱۳۹۰). به پیشنهاد هالند[1] (۱۹۹۹) برای این منظور بارهای عاملی استاندارد شده مربوط به هریک از متغیرهای اندازه‌گیری، ضمن معنادار بودن باید بزرگ تر از ۰/۴ باشند (داوری و رضازاده؛ ۱۳۹۲). هایر[2] (۲۰۱۱) این مقدار را ۰/۵ در نظر گرفته است. شکل‌های (۲) تا (۵) که در بخش زیر آمده است، مدل اندازه‌گیری متغیرهای مورد بررسی با سوالات در نظر گرفته شده در حالت استاندارد و معناداری را نشان می‌دهد. همان‌طور که این شکل‌ها نشان می‌دهند، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در این تحقیق تایید شده است.



نمودار ۲: مدل اندازه‌گیری ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

1. Hulland
2. Hair

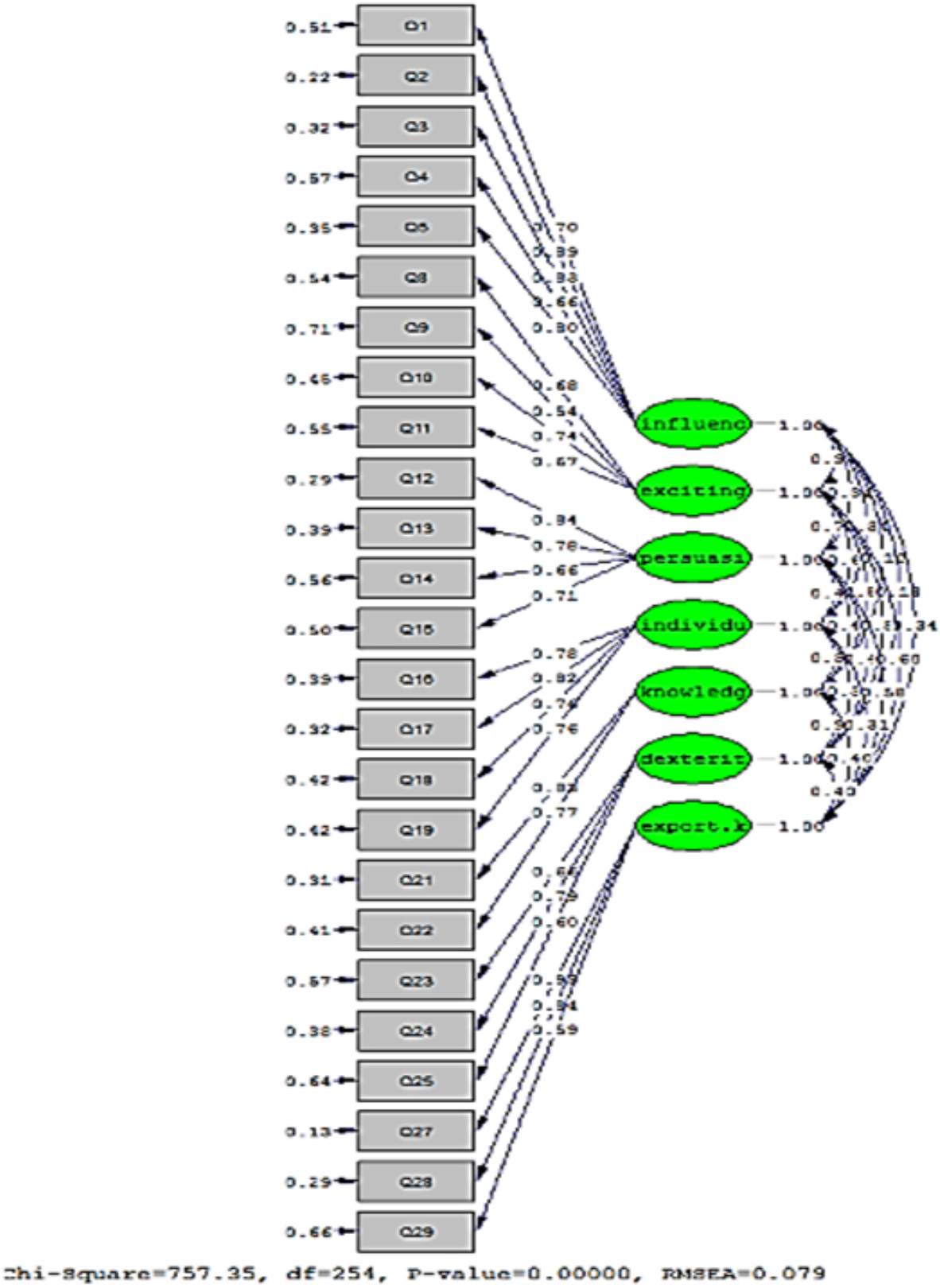
[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]



نمودار ۳: مدل اندازه‌گیری ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معنی‌داری

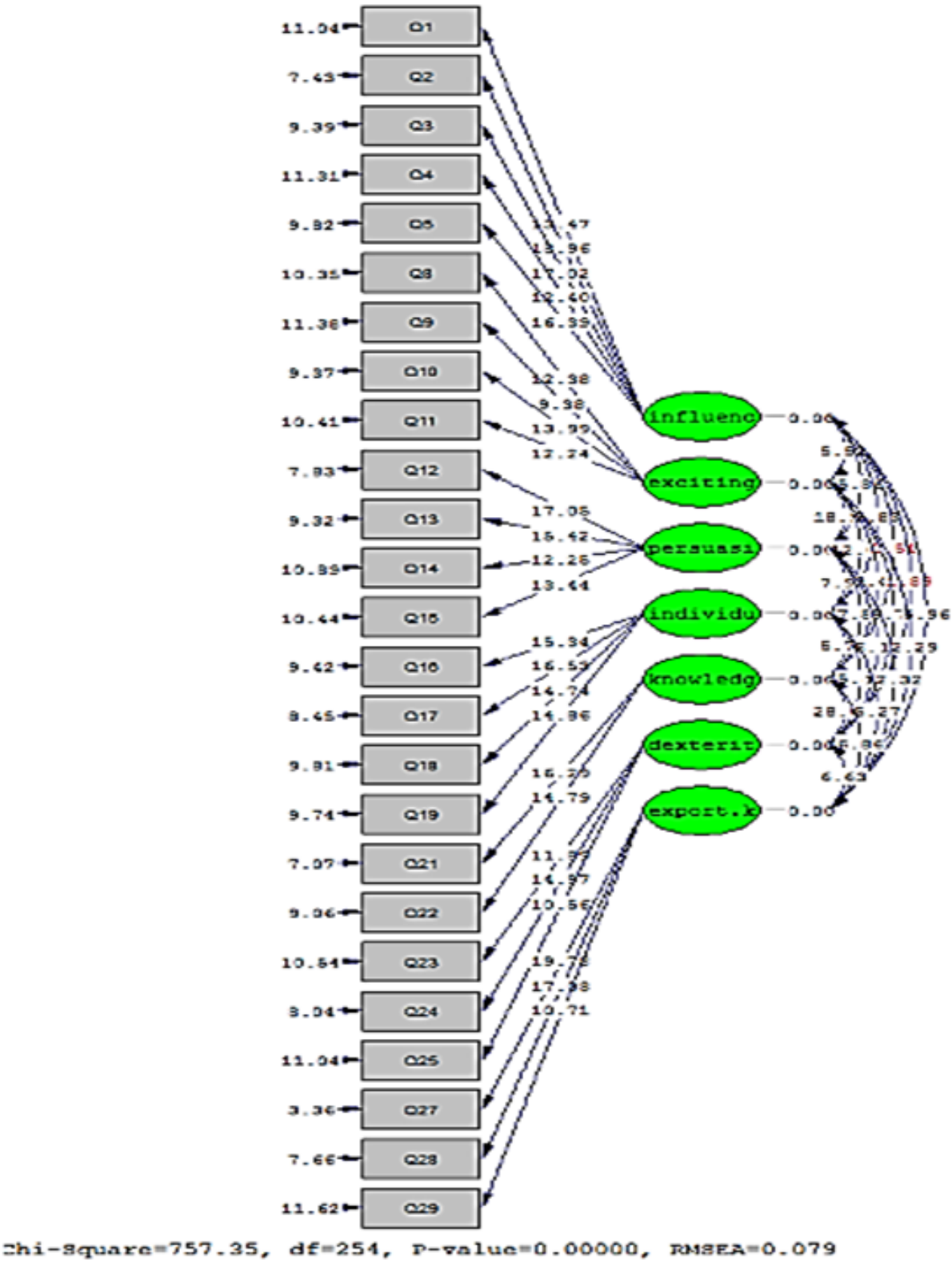
باتوجه به نمودار مدل اندازه‌گیری در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است که در حالت استاندارد مشخص گردید که سوالات ۶، ۷، ۲۰، ۲۶ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ بوده؛ بنابراین از مدل حذف می‌شوند و مدل دوباره اجرا می‌گردد. در شکل ۴ مدل اندازه‌گیری اصلاح شده متغیرهای تحقیق همراه با مولفه‌های آنها در حالت استاندارد بعد ازحذف سوالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند، نشان داده شده است.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]



نمودار ۴: مدل اندازه‌گیری ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

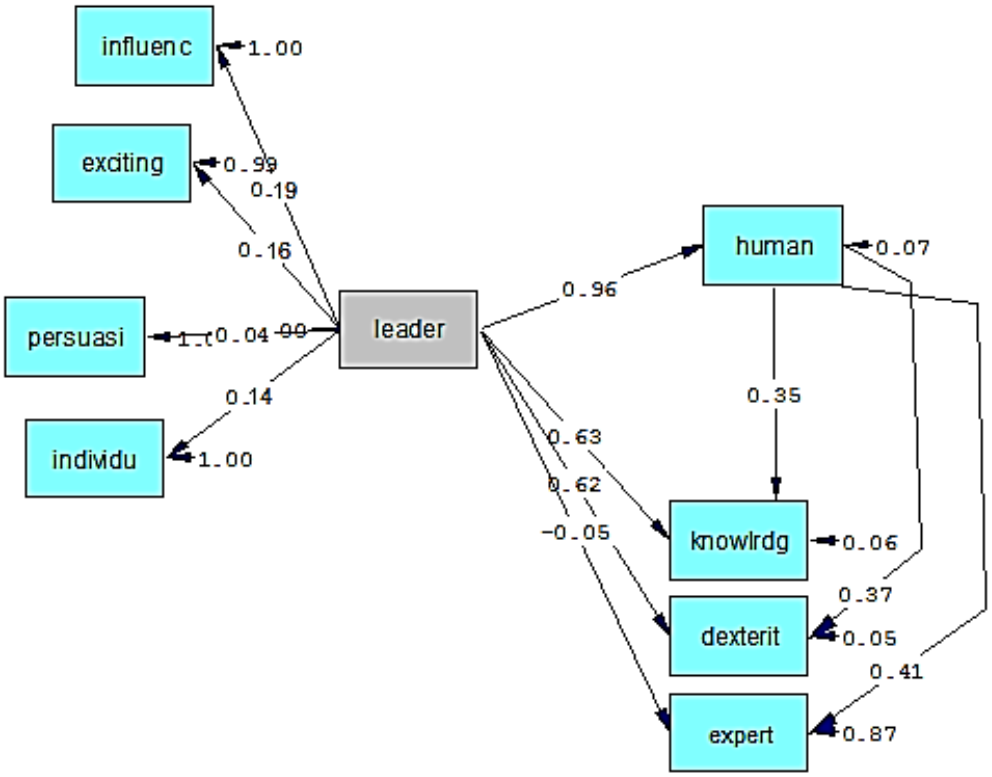
[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]



نمودار ۵: مدل اندازه‌گیری ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معنی‌داری

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

همان‌طور که مدل اندازه‌گیری یعنی شکل‌های ۴ و ۵ نشان می‌دهد شاخص‌های اصلی اندازه‌گیری بار عاملی معناداری را ایجاد نموده‌اند که این امر نشان می‌دهد ابزار اندازه‌گیری پژوهش از روایی بالایی برخوردار است. در واقع باتوجه به گزارش مدل اندازه‌گیری مشخص می‌شود که همه بارهای عاملی باتوجه به مقدار معناداری شاخص تی ولیو معنادار بوده و هیچ گویه‌ای از مدل حذف نمی‌شود. همچنین در شکل ۶ مدل ساختاری کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد نشان داده شده است. اعداد بالای فلش‌ها مقادیر ضریب استاندارد هر یک ازمتغیرهای مستقل که تا چه میزان متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند، را نشان می دهد. قدرت پیش‌بینی ضرایب مسیر توسط سطح معنی‌داری مقادیر t تعیین می‌شود.

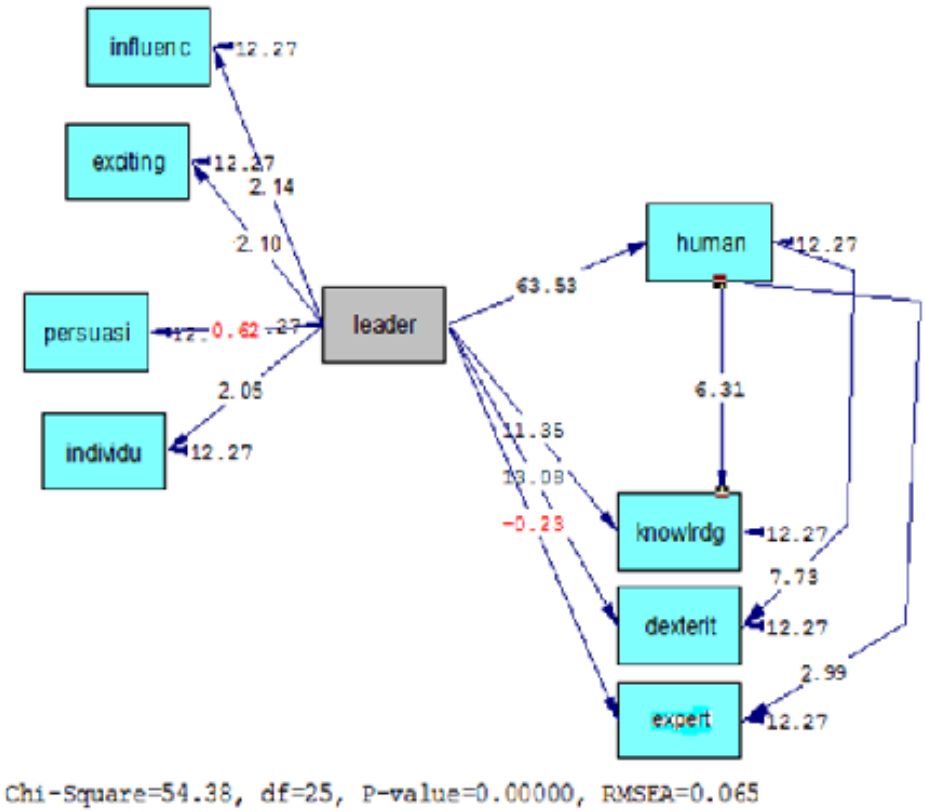


Chi-Square=54.38, df=25, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

در نمودار ۶ و ۷ مدل ساختاری کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد و معناداری نشان داده است. باتوجه به گفته چن[1] (۱۹۹۸) ضرایب مسیر با مقدار ضرایب معنی‌داری تی ولیو بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از ۱/۹۶- نشان‌دهنده سطح اطمینان ۹۵ درصد است. اعداد بالای فلش‌ها مقادیر تی ولیو[2]، با سطح معناداری هر یک از متغیرها را نشان می‌دهد که همه آنها خارج از بازه |۱/۹۶+ و ۱/۹۶-| می‌باشد. کلیه فرضیه‌های تحقیق با ضریب اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

1.Chin
2. T-Value

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]



نمودار ۷: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌داری

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی تاثیر معناداری دارد.	۰/۹۶	۶۳/۵۳	تایید
رهبری تحول‌گرا بر دانش افراد تاثیر معناداری دارد.	۰/۶۳	۱۱/۳۵	تایید
رهبری تحول‌گرا بر مهارت افراد تاثیر معناداری دارد.	۰/۶۲	۱۳/۰۸	تایید
رهبری تحول‌گرا بر تخصص افراد تاثیر معناداری دارد.	-۰/۰۵	-۰/۲۳	رد

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری تحول‌گرا بر سرمایه انسانی در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران تاثیر مثبت دارد، بنابراین هرگونه بهبود یا عدم بهبود در رهبری تحول‌گرا منجر به افزایش یا کاهش سرمایه انسانی صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران می‌گردد. همچنین رهبری تحول‌گرا بر دانش افراد تاثیر معناداری دارد. در این صورت بهبود یا عدم بهبود در رهبری تحول‌گرا منجر به افزایش یا کاهش دانش افراد در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران می‌گردد. باتوجه به تاثیر معنادار رهبری تحول‌گرا بر مهارت افراد که بیانگر این است که بین رهبری تحول‌گرا و مهارت افراد در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران رابطه و تاثیر مثبت، مستقیم وجود دارد و بهبود رهبری تحول‌گرا منجر به بهبود مهارت افراد در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران می‌گردد. لذا باتوجه به اینکه رهبری تحول‌گرا بر تخصص افراد در جامعه مورد مطالعه تاثیر مثبت و معنادار نداشته است، بنابراین بهبود رهبری تحول‌گرا منجر به افزایش تخصص افراد در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران نمی‌گردد.

نظر به اینکه نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه معنادار، مثبت

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

و مستقیم، فی‌مابین مولفه‌های پژوهش حاضر شامل رهبری تحول‌گرا با سرمایه انسانی و دو بعد سرمایه انسانی یعنی (دانش افراد و مهارت افراد) در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران می‌باشد، لذا به مدیران و سرپرستان صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران پیشنهاد می‌گردد که با افزایش احساس غرور به دلیل همکاری با مافوق، بهبود رفتار جهت کسب احترام کارکنان به خود، افزایش بروز حسی از قدرت و اعتماد به نفس از خود، افزایش صحبت کردن با کارکنان درباره مهم‌ترین باورها و ارزش‌های خود، افزایش تاکید بر اهمیت داشتن درکی قوی از مسائل، مورد توجه قرار دادن پیامدهای معنوی و اخلاقی تصمیمات، تاکید ورزیدن بر اهمیت داشتن درکی مشترک از ماموریت سازمان، به‌طور خوش‌بینانه در مورد آینده صحبت کردن، با جذابیت و شوق صحبت کردن درباره کارهایی که باید انجام شود، ترسیم کردن چشم‌انداز خوشایند از آینده سازمان برای کارکنان، اطمینان دادن به کارکنان جهت دست‌یافتنی بودن اهداف، زیر سوال بردن رویه‌های جاری جهت بررسی دوباره و اطمینان از مناسب بودن آنها، مورد بررسی قرار دادن جوانب و دیدگاه‌های مختلف در هنگام حل مشکلات، اجازه دادن به افراد برای بررسی کردن مشکلات را از زوایای مختلف، پیشنهاد دادن دیدگاه های جدید برای چگونگی انجام امور، صرف کردن وقت برای آموزش و تصمیم‌گیری در امور، به صورت شخصی و صمیمی برخورد کردن با کارکنان جدا از همکار بودن، صرف کردن وقت برای پیگیری امور کارکنان، کمک کردن به افراد برای توسعه توانایی شخصی و غیره، جهت افزایش سرمایه انسانی در صنعت بانکداری به‌ویژه ستاد بانک سپه شهر تهران اقدام نمایند.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

منابع

۱. اسماعیلی. محمودرضا. شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۴)."بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا"، فصلنامه علمی – پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم شماره ۷۷، بهار و تابستان ۱۳۹۴، ص۷۷-۹۷.

۲. آقاجانی، طهمورث. شوقی، بهزاد (۱۳۹۳)."بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه)"، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول،۱۷، ص۴۳_۵۱.

۳. امانی، ناصر (۱۳۸۹)."راهبردهای گسترش سرمایه انسانی در شهرداری تهران: با رویکرد توسعه اقتصاد ملی"، اقتصاد شهر، شماره ۷، پاییز ۱۳۸۹، ص۱۰۳-۱۰۷.

۴. ایران‌زاده، سلیمان. رنجبر، آیدا. پورصادق، ناصر (۱۳۹۱)." بررسی تأثیر آمیزه بازاریابی بر روی ارزش ویژه برند"، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال دوم، شماره سوم، شماره پیاپی۶، پاییز ۱۳۹۱،ص ۱۵۵_۱۷۲.

۵. پورسلطانی، حسین. میرزائی، فهیمه. زارعیان، حسین (۱۳۹۰)."ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری"، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول شمارهٔ ۱، تابستان۱۳۹۰، ص۵۹-۷۰.

۶. تابلی، حمید. تیرگر، هدایت الله. مظفری، لیلا. مرتضوی، حمید. مهرابی‌فر، فاطمه (۱۳۹۱)."بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز"، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۱،تابستان ۱۳۹۱،ص۱_۲۵.

۷. حسن‌پور رودبارکی، مریم. لبادی، زهرا (۱۳۹۵)." اهمیت سرمایه انسانی در هزاره سوم"، فصلنامه مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، شماره هفتم، پاییز ۱۳۹۵،ص۴۵-۶۶.

۸. حسینی طبقدهی، سیده لیلا. صالحی، محمد (۱۳۹۳)." رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و سرمایه انسانی"، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال پنجم، شماره اول، بهار ۱۳۹۳، پیاپی ۱۷،ص۷۴-۸۲.

۹. خزائی پول، صابر (۱۳۹۳)."بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و میل به خلاقیت و نوآوری در کارکنان (مطالعه موردی اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران، بندر نوشهر)"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته: مدیریت بازرگانی، گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت،

۱۰. خیربخش، نوشین؛ مراد رضایی دیزگاه و لعیا عظیمی، ۱۳۹۲، رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه انسانی باتوجه به اقدامات منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ص۱-۷.

۱۱. خیری، بهرام. صالحی تبریز، طیبه (۱۳۹۵)."بررسی تاثیر ارتباطات برند بر ارزش ویژه برند با استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سنتی"، دومین همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان،
http://www.civilica.com/Paper-EMDCONF02-EMDCONF02_022.html

۱۲. خیری، بهرام. فتحعلی، متینه (۱۳۹۴)."بررسی عوامل موثر بر قصد خرید محصولات لوکس"، مجله مدیریت بازاریابی، شماره ۲۶، بهار۱۳۹۴، ص۱_۲۴.

۱۳. خیری، بهرام، بامنی مقدم، محمد. رنجبر، بهناز (۱۳۹۰)،"بررسی تأثیر ارزش‌های محیطی و سبک زندگی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده رفتار اکولوژیک مصرف‌کننده "، در مجله مدیریت بازاریابی،۲۴ اردیبهشت۱۳۹۰، ص۱_۲۳.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

۱۴. ساکی، رضا. دستی، مرضیه. نصیری، صادق (۱۳۹۴)."رابطه سبک‌های رهبری تحوّلی- تبادلی مدیران با سکوت سازمانی"، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره۵ ، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، ص۸۵_۱۰۸.

۱۵. عباسی, سعید؛ محمد بهروزی و احمد سملی (۱۳۹۴)."بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر سکوت سازمانی کارکنان شرکت گاز استان بوشهر، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین، .http://www.civilica.com/Paper-ICOM02-ICOM02_121.html

۱۶. علی خانی، مهتاب؛ محمدزاده جمتالیان، مریم؛ عمرانی، امیر؛ برکتی، حسن؛ بابائی حیدر آبادی، اکبر؛ایمانی، علی؛ دلپسند، منصور؛ استاد جعفر، فیروزه .نورمحمدی، عبداله (۱۳۹۲)."رابطه مولفه‌های سرمایه انسانی و مولفه‌های سازمان یادگیرنده در اعضای هیات علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی(ره) تهران در سال ۱۳۹۰"، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۱، شماره ۷، بهمن.

۱۷. فرهادی، اکرم. غفوری، پریا. حقیق کفاش، مهدی. ابراهیمی، محمد (۱۳۹۴)."تاثیر رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک سپه استان تهران)"، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۹۴،ص۱_۱۷.

۱۸. قابضی، روح الله (۱۳۹۲)."بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)"، دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال اول، شماره ۸، بهار و تابستان ۱۳۹۲.

۱۹. نادری، ابوالقاسم (۱۳۹۰)."طراحی الگویی برای سنجش سرمایه انسانی در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات"، دانشگاه تهران.

۲۰. نادری، ابوالقاسم. حیدری کبریتی، طیبه. عبدالرضا امیری (۱۳۹۴)."ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: مورد پژوهی شعب شرکت بیمه آسیا"، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵، پاییز ۱۳۹۴، ص۱-۳۰.

۲۱. ناظم، فتاح. پورشفیعی، دانش (۱۳۹۱)."بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا با مدیریت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ششم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، ص۱۴۵-۱۶۰.

۲۲. یعقوبی، نورمحمد، مقدمی، مجید، کیخا، عالمه (۱۳۸۹)." بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان"، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۴، صص ۶۴-۹۶.

۲۳. هومن، حیدرعلی (۱۳۹۰)، "مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل"، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.

24. Al Mansoori, Mona Majed Mohamed.(2016).”The Relationship Between Transformational Leadership and Human Capital Development: The Mediating Effect of Knowledge Management and Organizational Culture”, (2016).Theses. 632.http://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_theses/632.

25. 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. pp. http://leadership.au.af.mil.

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

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

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

28. Cacioppe.R.(1997).”leadership moment by moment by moment:leadership and organization”, development journal,Vol.18,No,pp;335-345.
29. Doong, S.C., Fung, H. G ., & Wu, J. Y. (2010). Are social, financial, and human capital value enhancing? Evidence from Taiwanese firmes. International Review of Economics & Finance, 20(3), 395-405.
30. Eesley ,Charles.(2016). Institutional Barriers to Growth: Entrepreneurship, Human Capital and Institutional Change, 2016, 27(5) : 1290- 1306.
31. Hindle, k., Klyvor and Jennings, p. f(2009). An “in formed” intent model: Incorporating human capital, social capital, and gender variables into the theorical, model of entrepreneurial intentions . In A.L carsrud and M. Brannback (Eds). Understanding the entrepreneurial mind: opening the blhck Box (pp.35-50). New York:Spring.
32. Iyere, Alika & , Stan Aibieyi, Joseph.(2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics , Journal of Business Administration and Education ISSN 2201-2958 Volume 5, Number 1, 55-78.
33. Koednok ,Sukumarl.(2013).” Effective of Transformational Leadership in Human Capital Management for Creating a Sustainable ASEAN Community (AEC)”, Journal of Advanced Management Science, Vol. 1, No. 1, March 2013,pp;129_132.
34. KUCHARČÍKOVÁ, Alţbeta.(2011). Human Resources Management & Ergonomics Volume V , Slovak Republic ,e-mail:Alzbeta.Kucharcikova@fri.uniza.sk.
35. Mittal, Swati. Rajib Lochan Dhar.(2015).”Transformational leadership and employee creativity Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing”,Management Decision,Vol. 53 No.5, pp.894-910.
36. Northouse, P. (2004), Leadership: Theory and Practice, 3rd ed., Sage, Thousand Oaks, CA. Oldham, G.R. and Cummings, A. (1996), “Employee creativity: personal and contextual factors at work”, Academy of Management Journal, Vol. 39 No. 3, pp. 607-634.
37. Pike, S., Rylander, A., Roos, G. (2002) Intellectual capital: management and disclosure, In C.W. Choo, and N. Bontis (Eds). The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge , NY : Oxford University Press.
38. Schaubroeck,J.,Hannah,S.,Avolio,B.,Kozlowski,S.,Lord,R.,Trevino,L.Peng,A.(2012),“Embeding ethical leadership within and across organisation levels”, Academy ofManagement Journal,Vol. 55 No.5, pp.1053-1078.
39. Urick,Angela.(2016),”Examining US principal perception of multiple leadership styles used to practice shared instructional leadership “, Journal of Educational Administration, Vol. 54 Iss 2 pp. 152- 172.
40. Wang, M.S. (2010), “Influence of knowledge sharing and project complexity on group creativity: taking the development of information system for example”, Journal of e-Business, Vol. 12,No. 1, pp. 73-102.
41. Zhao, H., Gao, Q., Wu, Y., Wang, Y. and Zhu,X.(2014),“What affects green consumer behavior in China? A case study from Qingdao”, Journal of Cleaner Production, Vol. 63, pp. 143-151.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]