

مجله توانمندسازی سرمایه انسانی

شماره ۳، دوره ۱، زمستان ۱۳۹۷

صص ۲۱۳-۲۲۳

## تبیین رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس

### مقطع ابتدایی

صدرالدین ستاری<sup>۱\*</sup>، داود حیدری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۲۹

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری در مدارس مقطع ابتدایی شهرستان گرمی انجام گردیده است. این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی میباشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان گرمی به تعداد ۱۸۰ نفر می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، نمونه ای به تعداد ۱۴۵ نفر انتخاب و داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه های استاندارد جمع آوری گردید. برای سنجش متغیر رهبری دانش از پرسشنامه ویتالا<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، و متغیر سرمایه فکری از الگوی بوتیس استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی ابزارها با استفاده از نظر متخصصان، و پایایی با روش آلفای کرنباخ محاسبه و برای رهبری دانش پایایی ۰/۹۵ و سرمایه فکری پایایی ۰/۸۸ بدست آمد. برای تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، T تک نمونه ای، و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وضع موجود رهبری دانش و سرمایه فکری بالاتر از متوسط است و مولفههای رهبری دانش (گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی) با سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ و از میان مولفه های رهبری دانش، فقط مولفه گرایش به یادگیری، پیش بینی کننده معنی دار سرمایه فکری می باشد.

**کلید واژه ها:** رهبری دانش، سرمایه فکری، مدارس مقطع ابتدایی، شهرستان گرمی.

<sup>۱</sup> عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران ایمیل

<sup>۳</sup> نویسنده مسئول: sadraddin1356@yahoo.com

## مقدمه

مدیریت دانش در دهه‌های گذشته موضوع مهم و قابل تامل در کانونهای تفکر بشری بود. اکنون سخن از رهبری دانش به میان آمده است و توجه اندیشمندان فعال در قلمروهای مدیریت و اطلاع رسانی را به خود جلب نموده است. البته این دو موضوع جدای از یکدیگر نیستند و در بسیاری از مباحث همپوشانی دارند. رهبری دانش حاکی از تغییر چشمگیر چالش‌های فرا روی مدیران طی سالهای اخیر است.

امروزه هیچ عاملی به اندازه ارزش آفرینی نمیتواند منشأ تغییرات و تحولات بنیادین در یک سازمان گردد. شاهد و مبنای چنین ادعایی علاقه و تمایل روز افزون سازمان‌ها به یافتن راههای جدیدی است که میتوانند به وسیله آنها ارزش بیشتری را عاید سازمان خودشان نمایند. دیگر دانش به منبع اقتصادی کلیدی سازمان‌ها تبدیل شده است و این در حالی است که سرمایه‌های مادی، نیروی انسانی و منابع طبیعی به عنوان منابع ثانوی سازمان‌ها در نظر گرفته میشوند. این رویکرد نوین در سازمان‌های دانش محور به روشنی قابل تشخیص است (سلطان حسینی و موسوی، ۱۳۹۱). در سازمان‌ها و شرکتهای پیشرو امروزی، سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش بوده بطوریکه امروزه تداوم فعالیت و سودآوری اکثر سازمان‌ها و شرکتهای وابسته به دانش است. بنابراین هر چقدر سازمان‌ها به لحاظ دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری غنی باشند آنها بهتر و سریعتر میتوانند به توسعه دست یابند. 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 بکارگیری داراییهای مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگیها باعث ایجاد ارزش در درون سازمان می شود و این ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد. در نظام آموزشی نیز اگر سرمایه های فکری به درستی هدایت و رهبری شوند در تعلیم و تربیت نسل آتی تاثیر زیادی خواهد داشت. با توجه به مطالب بالا، در تحقیق حاضر ارتباط رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مورد بررسی قرار گرفته است.

## چارچوب نظری

در سازمان‌های پیشرو امروزی، سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش بوده بطوریکه امروزه تداوم فعالیت و سودآوری اکثر سازمان‌ها و شرکتهای وابسته به دانش است. بنابراین هر چقدر سازمان‌ها و شرکتهای به لحاظ دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری غنی باشند آنها بهتر و سریعتر می توانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند. مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می کند تا بتوانند توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را به منظور دستیابی به اقتصاد دانش محور شناسایی و مورد استفاده قرار دهند (عباسی و امان گلدی، ۱۳۸۹).

مفهوم سرمایه یکی از غنی ترین چارچوبهای تبیین در ملاحظات جامعه شناختی، اقتصادی و مدیریتی معاصر است. در دو دهه گذشته به سمت اقتصادی حرکت شده است که سرمایه گذاری در منابع انسانی، فناوری اطلاعات، تحقیق و توسعه و تبلیغات به منظور حفظ جایگاه رقابتی، تضمین رشد و ترقی سازمان‌ها ضروری به نظر میرسد و آنچه که بیش از همه توجه روز افزونی را به خود جلب کرده سرمایه فکری است. زیرا محیط کسب و کار مبتنی بر دانش و شایستگی منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام و ساختار سازمانی و غیره را در بر می گیرد. در اقتصاد دانش محور از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می شود و در دنیای امروز موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این دارایی‌ها بستگی دارد. دهه آینده، دهه ارزش آفرینی از خلال سرمایه فکری برای سازمان‌ها و کشورهاست. لذا توجه به موضوع سرمایه فکری در سطح جهانی و منطقه ای و جدید بودن این بحث می تواند به عنوان یک مزیت برای هر کشوری محسوب شود. سرمایه فکری و یا دارایی فکری در سطح جامعه، صنعت و دانشگاه مطرح است و تجمع آن‌ها دارایی‌های فکری کشور را تشکیل می دهد (بابایی، ۱۳۹۱). در عصر کنونی که انقلاب دانش نامیده می شود دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید از قبیل زمین، ماشین آلات،... از اهمیت بیشتری برخوردار شده و به عنوان مهمترین عامل تولید شناخته می شود، حرکت سازمان‌ها به سمت سازمان‌های دانش محور به عنوان ضرورت اولیه سازمان‌های امروزی مطرح است. در نتیجه سرمایه فکری به عنوان دانش که می تواند برای سازمان‌ها به ارزش تبدیل شود از اهمیت ویژه ای برخوردار است (دهقان، دهقان، عاشقی و دهقان، ۱۳۹۴).

در عصر اطلاعات، برخورداری سازمان‌ها از سرمایه های فکری و مدیریت سرمایه ها است که در عرصه محیط پرتلاطم و چالشی، رمز موفقیت محسوب می گردد. سرمایه فکری با دانش کسب شده و توانایی ایجاد شده در کارکنان مرتبط است. سرمایه فکری، موجودی دانش یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاصی در آن وجود دارد (امامی و ناظم، ۱۳۹۶). سرمایه فکری شامل تمام منابع دانش محوری است که برای سازمان‌ها ارزش تولید می کند ولی در صورتهای مالی وارد نمی شود (پابلوس، ۲۰۰۴). برای سرمایه فکری بونتیسی سه مولفه (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای) ذکر نموده است (شیرزاد کبریا، ۱۳۹۱). سرمایه انسانی تحت عنوان دانش فردی و مهارتها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل مسایل کسب و کار تعریف شده است (نورما، ۲۰۰۵)؛ به نقل از شیرزاد کبریا، ۱۳۹۱). سرمایه انسانی به ارزش جمعی سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت، آموزش قابلیت‌های آینده کارکنان اشاره دارد که این آموزش‌ها به دو شکل (آموزش رسمی و یادگیری از طریق دیگران و به صورت تجربی) صورت می پذیرد (بولن، ۲۰۰۵) و سرمایه انسانی به عنوان یک منبع نوآوری و بازسازی استراتژیک، برای سازمان‌ها مهم است. سرمایه ساختاری به یادگیری و دانش

مقرر در فعالیت‌های روزمره گفته می‌شود. این سرمایه زیر ساخت حمایتی سرمایه انسانی محسوب می‌شود و شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان‌ها از قبیل استراتژیها، رویه‌ها، فرهنگ سازمانی، .. می‌شود که برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. سرمایه رابطه ای مشخص کننده روابط رسمی و غیر رسمی یک سازمان با ذینفعان خارجی و ادراکات آنان درباره سازمان و نیز تبادل اطلاعات بین سازمان و آنها را نشان می‌دهد. سرمایه رابطه ای با ربط دادن سرمایه انسانی و سرمایه ساختار با سایر ذینفعان خارجی، مانند یک عصر افزایش دهنده ارزش آفرینی برای سازمان‌ها عمل می‌کند (دهقان و همکاران، ۱۳۹۴).

بررسی ادبیات مربوط به رهبری حاکی از آن است که مدیریت اطلاعات و دانش بر عملکرد رهبری موثر است و در رویکردهای مختلف رهبری تاکید شده است که مدیریت دانش و دانش تصاحب شده بوسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمان حایز اهمیت می‌باشد (لاکشمین و پارتی، ۲۰۰۸). در ادبیات مدیریت، رهبری در چهار رویکرد مورد بررسی قرار گرفته که عبارتند از: رویکرد ویژگی‌های رهبری، رویکرد رفتاری، رویکرد اقتضایی، و رویکرد کارزماتیک و تحولی. رویکرد ویژگی‌های رهبری دانش را به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم رهبران اثربخش معرفی می‌کند و دانش تصاحب شده به وسیله رهبران را یکی از اجزای مهم رهبری به شمار می‌آورد. رویکرد رفتاری و اقتضایی پیشنهاد می‌کند که رهبری باید در جستجوی اطلاعات باشد، آن را بدست آورده و از آن استفاده نماید. در رویکرد رفتاری بر نقش دانش و اطلاعات در اثربخشی سازمان تاکید می‌شود. رویکرد کارزماتیک و تحولی متضمن کسب و تحلیل اطلاعات است که برای توسعه بینش در سازمان‌ها اهمیت دارد (اردلان، اسکندری و گیلانی، ۱۳۹۱).

سازمان‌های آموزشی و پژوهشی در عصر حاضر، که به عصر اطلاعات و انفجار دانش مشهور است، حرکت به سوی دانش محوری و به کارگیری سیستم مدیریت دانش را باید به عنوان رویکرد اصلی خوددشات انتخاب نمایند. البته با توجه به اینکه دانش و اطلاعات در سراسر سازمان پراکنده می‌باشد و برای همه قابل تشخیص نیست؛ توجه به نیاز مبرم کارکنان به این دانش و اطلاعات و به کارگیری آن برای پیشرفت و توسعه از یک سو و مدیریت کردن دانش در سازمان که از خود دانش مهمتر و حیاتی تر است؛ از سوی دیگر طراحی و اجرای مدیریت دانش را که هدف آن تولید، تسهیم و گسترش دانش در سازمان و حفظ پویایی سازمان می‌باشد، ضروری می‌نماید (لایر، ۲۰۱۲).

عوامل مختلفی بر مدیریت سرمایه فکری در سازمان‌ها تاثیر دارد. یکی از عملهای اصلی رهبری دانش در سازمان‌ها می‌باشد (سهرابی، ۱۳۹۵؛ قنبری و اسکندری، ۱۳۹۱؛ کشاورز، فراهانی و اعظمیان بیگدلی، ۱۳۹۵). یکی از مهارتهای مدیریت دانش، رهبری دانش است. رهبری دانش فرایندی اجتماعی است که در آن رهبران اعضای سازمان را برای دستیابی به اهداف سازمان در روندهای یادگیری مورد نیاز پشتیبانی می‌کند. این امر منجر به بهبود تفکر گروهی و فعالیت‌های مشترک می‌گردد (درخشان، قنبری، زندی، ملکی و سیف پناهی، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، به هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی، عینی و ضمنی) که دانش جدید را به روشهایی که موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا دانش خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد رهبری دانش گفته می‌شود (منظور، ۲۰۱۱). (سارایا، ۲۰۰۷) برای رهبری دانش چهار مولفه: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری را ذکر کرده است. نامداری پژمان و ابیلی (۱۳۹۲) پنج بعد: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، چشم انداز دانشی، تأکید استراتژیکی و جستارگری برای رهبری دانشی ذکر کرده اند. ویتالا در نتیجه مطالعات خود برای رهبری دانش سه مولفه: جهت یابی یادگیری، جو حمایتی یادگیری، حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی، ذکر نموده است (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۱). در بعد جهت دهی یادگیری رهبران نیاز به دانش و توانایی‌های مورد نیاز آینده را مشخص می‌کنند و سعی می‌کنند بینش و اهداف سازمان و واحدهای کار، بازخورد و نیازهای مشتریان و ابزارها و شاخصهای کیفیت را شناسایی و جهت یادگیری کارکنان را مشخص نمایند. بعد جو حمایتی یادگیری شامل فعالیت‌هایی است که رهبران با قصد و آگاهی قبلی بر توسعه جو حمایتی محیط کارشان تلاش می‌کنند. این امر شامل اعتماد به محیط کار است و رهبران با خطاهای احتمالی کارکنان با نگاه مثبت برخورد می‌کنند. در این بعد توانایی و تمایل رهبران به گرفتن بازخورد از زیردستان بسیار مهم است و رهبران باید به افکار و عقاید زیردستان گوش نمایند و احترام بگذارند. بعد حمایت از فرایندهای یادگیری به نقش فعال رهبر به عنوان حامی فرایندهای یادگیری (اعم از فردمحور و گروه محور) اشاره دارد. این نقش رهبری شبیه به یک مربی یا معلم است و رهبران با کمک زیردستان، برنامه توسعه دانش و قابلیت‌های آنها را می‌نویسند. در این بعد رهبران به اهمیت یادگیری مداوم و نظارت بر پیشرفت و دادن بازخورد مثبت تاکید می‌کنند. افزایش اعتماد به نفس زیردستان در این بعد وظیفه کلیدی رهبری است (ویتالا، ۲۰۰۴). در ادامه به نتایج سوابق تحقیقات مرتبط با موضوع اشاره می‌گردد:

اردلان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی دانشگاه بوعلی سینای همدان نشان دادند که وضعیت رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی بالاتر از سطح متوسط است. بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داده است که از بین مولفه‌های رهبری دانش، مولفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تاثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد.

نتایج تحقیق قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) حاکی از آن است که وضعیت رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از سطح متوسط است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیشبینی مدیریت سرمایه فکری دارد. نتایج تحقیق کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، در حد مطلوب قرار دارند. بین سرمایه اجتماعی با رهبری دانش، سرمایه فکری با رهبری دانش، سرمایه اجتماعی و رهبری دانش با سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق فتحی، سید عامری و قادرزاده (۱۳۹۴) حاکی از آن است که وضعیت موجود رهبری دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران در حد بالاتر از متوسط می باشد و بین رهبری دانش با توانایی جذب دانش همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد و مولفه های رهبری دانش توان پیش بینی توانایی جذب دانش در سازمان‌ها را پیش بینی می کند. نتایج تحقیق جمالی، اسکندری و یگانه جم (۱۳۹۴) که با هدف بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد انجام گرفته است، حاکی از آن است که رهبری دانش در سطح متوسط و اثربخشی سازمانی بالاتر از متوسط قرار داشته است و بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق موسوی و شفاعت نیا (۱۳۹۴) که با هدف بررسی رابطه رهبری دانش با مسئولیت اجتماعی و معنویت سازمانی انجام گردیده حاکی از آن است که بین رهبری دانش با مسئولیت اجتماعی و معنویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که هبری دانش قادر است ۱۹/۵ درصد از واریانس مسئولیت اجتماعی، و ۲۱/۵ درصد از واریانس معنویت سازمانی را پیش بینی کند.

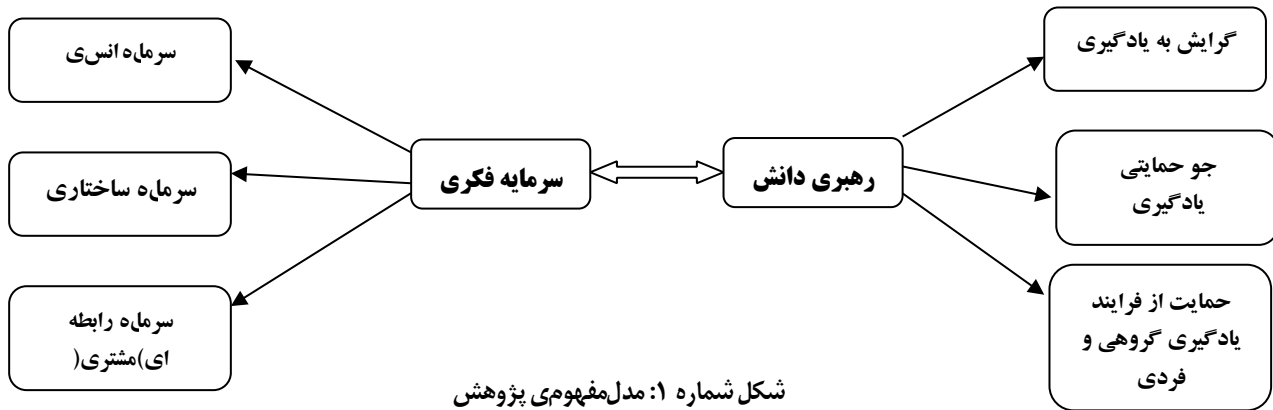
نتایج تحقیق سهرابی (۱۳۹۵) که با هدف بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در بین معلمان شهرستان پاکدشت گردیده حاکی از آن است که بین تمامی مؤلفه های رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه ای مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نامداری پژمان و ایلی (۱۳۹۲) که با هدف تحلیل عوامل ابعاد رهبری دانشی و تعیین ارتباط آن با ظرفیت یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان مدارس هوشمند شهر همدان انجام گردیده حاکی از آن است که از بین مؤلفه های رهبری دانش، سه مؤلفه ی گرایش به یادگیری، چشم انداز دانشی و جستارگری، با ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه معنادار دارند. نتایج تحقیق درخشان و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که وضعیت موجود رهبری دانش در دانشگاه‌های مورد مطالعه (دانشگاه‌های شهر سنج) بالاتر از متوسط می باشد. نتایج تحقیق انجام شده در دانشگاه شیراز توسط فیض و جعفری (۱۳۹۳) حاکی از آن است که بین ابعاد جهان بینی رهبری دانش با جو توسعه ای دانشگاه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و جهان بینی رهبری دانش پیش بین معنی دار جو توسعه ای می باشد. نتایج تحقیق جمالی (۲۰۱۰) حاکی از آن است که بین میزان سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی در ایران تفاوت وجود دارد و نمره سرمایه انسانی در دانشگاه‌های خصوصی کمتر از میانگین، اما سرمایه ساختاری در سطح خوبی قرار دارد. اما در دانشگاه‌های دولتی نمره سرمایه انسانی و رابطه ای (مشتری) بالاتر از میانگین بوده است.

نتایج تحقیق چانگ، فان و چونگ (۲۰۱۰) با عنوان بررسی رابطه بین رهبری دانش مدیران و مزیت رقابتی مدارس ابتدایی حاکی از آن است که مدیران دارای رهبری دانش و مزیت رقابتی بالایی هستند و رهبری دانش همبستگی مثبت و معناداری با مزیت رقابتی دارد و پیش بین معنی دار مزیت رقابتی است. لینا و آستا (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق به این نتایج رسیدند که رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد. به علاوه رهبری تحولی به طور غیر رسمی تأثیر بیشتری بر انتقال دانش و رهبری تبادلی تأثیر کمی بر انتقال دانش در سازمان دارد. لاکشمن (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان رهبری دانش سازمانی به این نتایج دست یافت که رهبری دانش با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. همچنین دانش و اطلاعات رهبران به طور مثبت با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. (ملادکوف، ۲۰۱۲) در پژوهشی با موضوع رهبری دانش کارکنان به این نتیجه رسید که مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک ها و مهارت های رهبری دانش هستند و کارکنان دانشور را اداره می کنند.

رشد کمی و کیفی نظام آموزشی کشورمان، محتوای دروس، پیچیدگی مسایل سازمانی مدارس، رشد حرفه ای معلمان، و انتظارات دیگر نهادها و اولیاء از نظام آموزشی، لزوم توجه به مدیریت و رهبری اثربخش را الزامی ساخته است. در نظام آموزشی کشورمان لزوم مطالعه و بررسی مولفه های سرمایه فکری از جمله سرمایه انسانی (دانش و مهارت و تخصص معلمان)، سرمایه ارتباطی (دانش آموزان، والدین،...) و سرمایه ساختاری (دانش سخت افزاری و نرم افزاری موجود در ساختار مدارس) (دانشوریان، سیادت و محمودی، ۱۳۹۲) و از طرف دیگر اهمیت دانش و رهبری آن در عصر اطلاعات و اقتصاد دانش محور احساس می گردد. زیرا با هدایت موثر دانش در سازمان و استفاده از پتانسیل سرمایه فکری مدارس و نظام آموزشی می توان زمینه را برای رهبری و مدیریت موثر این نظام فراهم آورد.

در تحقیق حاضر، بر اساس تحقیقات گذشته و مبانی نظری برای سنجش رهبری دانش از الگوی ویتالا استفاده گردید که شامل سه مولفه: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی است؛ و برای سنجش متغیر سرمایه فکری از الگوی نظری بوتیس استفاد

گردید که شامل سه مولفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، و سرمایه رابطه ای می باشد. چارچوب نظری تحقیق حاضر در شکل زیر ترسیم شده است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی بالا، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که آیا رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان گرمی رابطه دارد؟ که در راستای این سوال اصلی، سوالات جزئی زیر در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته است:

۱. وضعیت موجود رهبری دانش و سرمایه فکری در مدارس ابتدایی شهرستان گرمی چگونه است؟
۲. آیا بین رهبری دانش با سرمایه فکری در مدارس ابتدایی شهرستان گرمی رابطه معنی داری وجود دارد؟
۳. آیا مولفه های رهبری دانش، سرمایه فکری را پیش بینی می کند؟

## روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش گردآوری داده ها، توصیفی و همبستگی میباشد جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان گرمی می باشد که تعداد آنها ۱۸۰ نفر می باشد. از این جامعه آماری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان نمونه ای به تعداد ۱۴۵ نفر انتخاب و داده های مورد نیاز گردآوری گردید. توضیح اینکه چون جامعه آماری مورد مطالعه شامل دو بخش مدارس دخترانه و پسرانه بود و با توجه به متفاوت بودن ویژگی های این دو طبقه، از نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. تعداد جامعه آماری و نمونه در جدول زیر به تفکیک آمده است:

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری

ردیف	کارکنان	جامعه آماری	نمونه آماری
۱	زن	۱۰۵	۸۲
۲	مرد	۷۵	۶۳
جمع	۲	۱۸۰	۱۴۵

در جمع آوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز، ابتدا مبانی نظری تحقیق با استفاده از کتب، مقالات و مجلات علمی مختلف جمع آوری گردید. سپس داده های میدانی مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه جمع آوری گردید. مشخصات پرسشنامه های استفاده شده به شرح زیر است:

**پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری**، که توسط بونتیس (۲۰۰۰) ساخته شده است و دارای ۳۸ سؤال بسته پاسخ می باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد (آقا جان زاده، ۱۳۹۰)

**پرسشنامه رهبری دانش** از پرسشنامه ویتالا (۲۰۰۴) که دارای ۲۶ سوال است و متشکل از ۳ مؤلفه (گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی) می باشد و از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق اردلان و همکاران (۱۳۹۱) مورد تایید قرار گرفته است.

روایی صوری و محتوایی هر دو ابزار با استفاده از نظر اساتید و متخصصان مورد تایید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان پایایی ابزارها در تحقیق حاضر در جدول زیر آمده است که با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردیده است:

جدول ۲. میزان پایایی متغیرها

ردیف	متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	رهبری دانش	۰/۹۵
۲	سرمایه فکری	۰/۸۸

در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، ابتدا با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده های تحقیق آزمون شد و پس از مشخص شدن نرمال بودن داده ها، از آزمونهای پارامتریک نظیر ضریب همبستگی پیرسون، T تک نمونه ای، رگرسیون، جهت تحلیل داده ها و پاسخ به سوالات تحقیق استفاده گردید.

## یافته های تحقیق

### یافته های توصیفی:

از مجموع پاسخ دهندگان؛ ۵۶/۶ درصد زن و ۴۳/۴ درصد نیز مرد هستند. از لحاظ سنی ۲۸/۳ درصد دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال؛ ۴۸/۳ درصد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال؛ ۲۲/۱ درصد دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال هستند. از لحاظ میزان تحصیلات ۱۶/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم؛ ۷۱/۷ درصد لیسانس و ۱۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. از لحاظ سابقه خدمت ۴۲/۱ درصد دارای سابقه ۱ تا ۱۰ سال؛ ۴۳/۴ درصد دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال؛ و ۱۴/۵ درصد دارای سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال می باشند.

### یافته های استنباطی:

برای مشخص نمودن این امر که در تحلیل داده ها از کدام آزمونها (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید استفاده نمود از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده های جمع آوری شده استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده های تحقیق

آماره	سرمایه فکری	رهبری دانش
میانگین	۳/۳۹	۳/۵۶
انحراف معیار	۰/۴۹	۰/۸۲
کولموگروف-اسمیرنوف مقدار	۰/۶۱۵	۰/۹۷۵
سطح معنی داری	۰/۸۴۳	۰/۲۹۷

طبق نتایج جدول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع داده های جمع آوری شده نرمال است و جهت تحلیل داده ها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. سوال اول: وضعیت موجود رهبری دانش و سرمایه فکری در مدارس ابتدایی شهرستان گرمی چگونه است؟

جدول ۴. نتایج آزمون  $T$  تک گروه رهبری دانش و سرمایه فکری

سطح معنی داری	مقدار آماره T	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۰۰	۸/۷۲	۰/۵۹	۳/۴۲	۱۴۵	سرمایه ساختاری
۰/۰۰	۷/۷۲	۰/۵۰	۳/۳۲	۱۴۵	سرمایه انسانی
۰/۰۰	۱۰/۰	۰/۵۷	۳/۴۷	۱۴۵	سرمایه رابطه ای
۰/۰۰	۹/۶۶	۰/۴۹	۳/۳۹	۱۴۵	کل سرمایه فکری
۰/۰۰	۷/۸۷	۰/۸۲	۳/۵۴	۱۴۵	گرایش به یادگیری
۰/۰۰	۹/۰۳	۰/۸۷	۳/۶۵	۱۴۵	جو حمایتی یادگیری
۰/۰۰	۶/۳۵	۰/۹۲	۳/۴۸	۱۴۵	فرایند یادگیری فردی و گروهی
۰/۰۰	۸/۲۲	۰/۸۲	۳/۵۶	۱۴۵	کل رهبری دانش

طبق نتایج جدول فوق میانگین سرمایه فکری برابر ۳/۳۹، و رهبری دانش ۳/۵۶ است. همچنین جدول فوق نشان می دهد که میانگین مولفه های سرمایه فکری و رهبری دانش بالاتر از میانگین نظری (۳ از ۵) است و نتیجه آزمون  $T$  تک گروه هم نشان می دهد که این تفاوت معنی دار است. سوال دوم: آیا بین رهبری دانش با مولفه های سرمایه فکری در مدارس ابتدایی شهرستان گرمی رابطه معنی داری وجود دارد؟ جهت بررسی برازش مدل اندازه گیری سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا مورد استفاده قرار میگیرد. پایایی شاخص توسط دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار میگیرد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری دانش با مولفه های سرمایه فکری

رهبری دانش	آماره ضریب همبستگی	مولفه های سرمایه فکری
۰/۶۲	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه ساختاری
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۴	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه انسانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۲	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه رابطه ای
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۷۰	ضریب همبستگی پیرسون	کل سرمایه فکری
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

داده های جدول فوق نشان می دهد بین رهبری دانش و مولفه های آن با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان گرمی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری دارد.

سوال سوم: آیا رهبری دانش، ابعاد سرمایه فکری را پیش بینی می کند؟

جدول ۶. آزمون معنی داری رابطه خطی تاثیر مولفه های رهبری دانش بر سرمایه فکری

نام متغیر	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معنا داری
سرمایه فکری	رگرسیون	۱۸/۱۲	۴	۴/۵۳	۳۸/۴۹	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۶/۴۸	۱۴۰	۰/۱۱۸		
	کل	۳۴/۶۰	۱۴۴			

برای اینکه مدل رگرسیون معنی دار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین از آزمون F استفاده گردید. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون F ۰۰/۰ است، بنابراین بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین رابطه خطی معنی داری برقرار است و مولفه های رهبری دانش، توان پیش بینی سرمایه فکری را دارد.

جدول ۷. خلاصه الگوی رگرسیون مولفه های رهبری دانش با سرمایه فکری

Sig	T	B	مولفه های رهبری دانش
۰/۰۰۸	۲/۶۷	۰/۲۹	گرایش به یادگیری
۰/۹۵	-۰/۰۵۹	-۰/۰۰۴	جو حمایتی یادگیری
۰/۹۱	-۰/۱۱۲	-۰/۰۰۸	فرایند یادگیری فردی و گروهی
۰/۳۹	۰/۸۵	۰/۱۵۳	کل رهبری دانش

نتایج رگرسیون جدول فوق نشان می دهد که فقط مولفه گرایش به یادگیری به صورت معنی دار پیش بینی کننده سرمایه فکری است و بقیه مولفه های رهبری دانش پیش بینی کننده معنی دار نمی باشند.

## بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان گرمی به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است و نتایج نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

یافته های سوال اول تحقیق نشان می دهد که وضع موجود رهبری دانش و مولفه های آن بالاتر از میانگین نظری (۳ از ۵) قرار دارد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات اردلان و همکاران (۱۳۹۱)، قنبری و اسکندری (۱۳۹۱)، جمالی و همکاران (۱۳۹۴)، درخشان و همکاران (۱۳۹۵)، ملادکوت (۲۰۱۰)، فتحی و همکاران (۱۳۹۴)، و کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) همسو می باشد. این محققان هم در تحقیق خودشان به این نتیجه رسیده اند که رهبری دانش در سازمان ها در وضع مناسبی است. وجود رهبری دانش با توجه به عصر اطلاعات برای سازمان های امروزی یک مزیت رقابتی می تواند محسوب گردد؛ چرا که مدیران می توانند از این پتانسیل موجود در جهت ارتقای بهره وری سازمان هایشان استفاده نمایند. همچنین با توجه به تاثیر رهبری دانش بر اثربخشی سازمانی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۱؛ جمالی و همکاران، ۱۳۹۴؛ لاکشمن، ۲۰۰۹) و یادگیری سازمانی (نامداری پژمان و ایلی، ۱۳۹۲) و ظرفیت

جذب دانش (فتحی و همکاران، ۱۳۹۵)،



مدیران مدارس می توانند از این مزیت بالابودن رهبری دانش استفاده نمایند تا زمینه را برای ارتقای اثربخشی و کارایی در مدارس فراهم کنند و به تبع آن به اهداف مدارس دست پیدا کنند.

همچنین دیگر یافته سوال اول تحقیق حاکی از آن است که سرمایه فکری در مدارس بالاتر از میانگین است که این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات قنبری و اسکندری (۱۳۹۱)، سهرابی (۱۳۹۵) و کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. وجود سرمایه فکری مناسب در مدارس زمینه را برای رشد و پیشرفت مدارس فراهم می کند و مدیران می توانند از این پتانسیل موجود برای ارتقای کیفی عملکرد مدارس استفاده نمایند. سرمایه فکری برای توان رقابتی سازمان ها امری حیاتی و حساس می باشد (کالافول و لاو، ۲۰۰۲)، همچنین سرمایه فکری موجب ارتقای سطح شایستگی کارکنان، توانایی حل مساله و مشکلات توسط کارکنان، ایجاد اعتماد شخصی بین کارکنان می گردد (شاهبندزاده و بهرامی، ۱۳۹۲)، و در توانمندسازی کارکنان و تحقق اهداف سازمان نقش اساسی دارد (مظاهری و اورک، ۱۳۹۳).

یافته های سوال دوم تحقیق نشان می دهد که بین رهبری دانش با سرمایه فکری و مولفه های آن رابطه مثبت و معنی داری دارد. این یافته با نتایج تحقیقات قنبری و اسکندری (۱۳۹۱)، سهرابی (۱۳۹۵)، جمالی (۲۰۱۰) و کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. بر اساس این یافته تحقیق مدیران مدارس می توانند با رهبری مناسب دانش در مدارس زمینه را برای ارتقای وضعیت سرمایه فکری معلمان فراهم نمایند. به همین منظور پیشنهاد می گردد مسولان نظام آموزشی دوره هایی را برای آشنایی و بکارگیری رهبری دانش در مدارس برای مدیران مدارس برنامه ریزی و اجرا نمایند و از این طریق موجبات ارتقای سرمایه فکری در مدارس را فراهم نمایند.

یافته های سوال سوم تحقیق حاکی از آن است که رهبری دانش پیش بینی کننده معنی دار سرمایه فکری نمی باشد و از بین مولفه های رهبری دانش، فقط مولفه گرایش به یادگیری با مقدار بتای ۰/۲۹ پیش بین معنی دار سرمایه فکری می باشد و بقیه مولفه های رهبری دانش پیش بین معنی دار نمی باشد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) و کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) ناهمسو است. از دلایل این ناهمسوایی می توان به متفاوت بودن جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیقات اشاره نمود. همچنین با توجه به اینکه این تحقیق در مدارس و در محدوده کوچکی انجام گردیده است از دیگر دلیل احتمال ناهمسوایی نتیجه می باشد. با توجه به این یافته تحقیق پیشنهاد می گردد پژوهش حاضر در مدارس و مناطق آموزشی مختلف انجام گردد تا دقت یافته های تحقیق افزایش یابد.

نتایج تحقیق حاضر با محدودیت هایی همراه بود که نتایج تحقیق را متاثر می سازد. از جمله اینکه این تحقیق فقط از دیدگاه معلمان انجام گردیده، و همچنین تحقیق حاضر فقط محدود به مدارس شهرستان گرمی بوده و تعمیم نتایج آن به سایر مدارس دارای محدودیت می باشد؛ از دیگر محدودیت تحقیق حاضر ابزار گردآوری داده های تحقیق بود که پرسشنامه خودگزارش دهی می باشد و احتمال دارد پاسخ ها با سوگیری همراه بوده باشد.

## منابع

- اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ گیلانی، مریم. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، صص ۱۰۰-۷۱.
- افرازه، عباس. (۱۳۸۴). مدیریت دانش، مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی، تهران، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- امامی، هما؛ ناظم، فتاح (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران، فصلنامه نوآوریهای مدیریت آموزشی، سال ۱۲، شماره ۳، صص ۸۳-۹۵.
- آقاچان زاده، حمید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه فکری در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- بابایی، محمدحسین. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پیشرفت های حسابداری، سال یکم، شماره ۳، صص ۹۴-۶۹.
- جمالی، علی؛ اسکندری، محمد؛ یگانه جم، هادی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در علوم انسانی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا. قابل دسترس
- دانشوربان، ناهید؛ سیادت، سید علی؛ محمودی، محمد تقی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و جهت گیری ارزشی دبیران متوسطه شهرستان شهرکرد، فصلنامه نوآوریهای مدیریت آموزشی، سال ۸، شماره ۴، صص ۶۳-۵۱.

- درخشان، مژگان؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ ملکی، حاتم؛ سیف پناهی، حاتم. (۱۳۹۵). اعتباریابی پرسشنامه رهبری دانش (مطالعه ای در دانشگاههای شهر سنج)؛ فصلنامه مطالعات دانش شناسی، سال ۲، شماره ۶، صص ۵۹-۴۳.
- دهقان، حجت ا..؛ دهقان، حبیب ا..؛ عاشقی، حسن؛ دهقان، صاحبعلب. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۴۸-۱۳۳.
- سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره. (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اصفهان، پژوه های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۶۳-۵۱.
- سهرابی، مونا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در بین معلمان مدارس شهرستان پاکدشت، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- شاهبندزاده، حمید؛ بهرامی، پروانه. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بوشهر، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۸، شماره ۳، صص ۳۴۰-۳۱۹.
- شیرزاد کبریا، بهارک. (۱۳۹۱). بررسی ابعاد و مولفه های سرمایه های فکری در بین اعضای پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۴، شماره ۱، صص ۹۳-۷۳.
- عباسی، ابراهیم و امان گلدی صدقی. (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر کارآیی عناصر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس»، بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال سوم، شماره ۶۰، صص ۷۴-۵۷.
- فتحی، فریبرز؛ سیدعمری، میرحسن؛ قادرزاده، جمال. (۱۳۹۴). ارتباط رهبری دانش و توانایی جذب دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۹، صص ۹۸-۸۷.
- فیض، داود؛ جعفری، سکینه. (۱۳۹۳). روابط ساختاری جهان بینی رهبری دانش و جو توسعه ای، مجله آموزش عالی ایران، سال ۶، شماره ۴، صص ۱۶۰-۱۳۵.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱۱۲-۸۹.
- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اعظمیان بیگدلی، اعظم. (۱۳۹۵). تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۴، شماره ۱، صص ۹۹-۸۷.
- مظاهری، ساناز؛ اورک، ناهید. (۱۳۹۳). ارایه مدل شناسایی ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی در شهر تهران، فصلنامه نوآوریهای مدیریت آموزشی، سال ۹، شماره ۳، صص ۱۲۸-۱۱۵.
- موسوی، سیده عاطفه؛ شفاعت نیا، علی محمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری دانش با مسئولیت اجتماعی و معنویت سازمانی مطالعه موردی کمیته امداد امام خمینی ره استان کهگیلویه و بویراحمد، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در علوم انسانی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- نامداری پژمان، مهدی؛ ایلی، خدایار. (۱۳۹۲). تحلیل ساختاری سازه رهبری دانشی و ارتباط آن با ظرفیت یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند، ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.

- Bollen, L. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management decision*, vol.34, no.9, pp. 1161-1185.
- Bontis, N. (2000). *Intellectual Capital Questionnaire*, Institute for Intellectual Capital Research, Hamilton, Canada. vol.12, No.3, pp.231-40.
- Chang. W. C., Fan. C. W., Chong. T. L. (2010). The Study on Relationship Principals Knowledge Leadership and School Competitive Advantage of Elementary Schools. *Educational administration and evaluation*, vol.9, No. 11, pp.27-40.
- Jamali, R. (2010). Measuring and comparing of intellectual capital in the public and private universities an Iranian context. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.1, No.9, pp. 88-103.

- Lakshman, C. & Parente, R. (2008). Supplier-focused knowledge management in the automobile industry and its implications for product performance, *Journal of Management Studies*, 45 (2), 317-42.
- Lakshman, C. (2009). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders, *Leadership & Organization Development Journal*, vol.30, No (4), pp 338-364.
- Lina, G. & Asta, S. (2012). Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work? *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, vol.41, No. 5, pp 15-22.
- Loyer, R. (2012). Knowledge sharing: Moving away from the obsession with best practices, *Journal of knowledge Management*. vol.11, No. 1, pp.20-32.
- Manzoor, Q. A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*. vol.3, No. 1, pp 1-12.
- Miladkof J.S. (2012). Social skills training with adolescent male offenders: II. Short-term, long-term and generalization effects. *Behavior Research and Therapy*. vol.33, No (6), pp 19-22.
- Norma, A. joma. (2005). the relationship between intellectual capital and new venture performance: an empirical investigation of the moderating role of the environment, PH. D dissertation, Texas state university.
- Pablos, Po. (2003). measurement from Asia, Europe and the Middle East. *Journal of intellectual capital*, Vol. 3, No. 3, pp: 287-303.
- Viitala, R. (2004). Towards knowledge leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, vol.25, No. 6, pp 528-44.

## Survey the relationship between knowledge leadership with intellectual capital viewpoint of teachers in primary schools

Sadaraldin Satari<sup>1\*</sup>, Davoud Heydari

### ABSTRACT

**T**he aim of this study was to investigate the relationship between knowledge management intellectual capitals in primary schools is a warm city. The aim of applied research, the method of data collection is descriptive and correlational survey All study population (all the administrators and teachers of city elementary schools' grams), which is equal to 180. For sampling is stratified random sampling. Morgan is also used to determine the sample size According to this table sample size of 145 is obtained. This study was conducted in two parts: theoretical and practical. In the theoretical section, the necessary data using a library of documents and in the practical part, in the manner of a standard questionnaire was used to collect the information field. To measure the variables of leadership knowledge Vytala 26-item questionnaire that its validity and reliability have already been confirmed in many studies was and the reliability of the 0/91, intellectual capital variable 38 questions with 0/83 reliability and level Likert scale with distance, respectively. Data analysis using spss software and Pearson correlation coefficient was the results showed that the components of knowledge management (including orientation to learning, learning supportive atmosphere and support the learning process Individual and Group) Intellectual capital city primary school teachers and administrators with variable warmly significant positive relationship.

**Keyword:** Knowledge leadership, intellectual capital, primary school, gergy province.

<sup>1</sup> sadraddin1356@yahoo.com