



## بررسی تاثیر مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان (مطالعه موردی: بانک ملی استان فارس)

نسرين سرافراز<sup>۱</sup>، مهدی مهدی زاده رستم<sup>۲\*</sup>

۱- استادیار گروه مامایی پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لارستان، لارستان، ایران.

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران. (نویسنده مسئول). [mehdizadeh5510@gmail.com](mailto:mehdizadeh5510@gmail.com).

| اطلاعات مقاله                                                             | چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| تاریخ ارسال:<br>۱۴۰۳/۰۸/۱۸<br>تاریخ پذیرش<br>۱۴۰۳/۱۲/۱۹<br>(مقاله پژوهشی) | <p><b>هدف:</b> پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان در بانک ملی انجام شده است. روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری کارکنان بانک ملی باشد که تعداد آنها ۱۷۸۷ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد که از پرسشنامه سرمایه فکری (ادوارد و همکاران)، سبک های رهبری (نظریان) و بهره وری سازمان ها (کالیندو) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان مورد تایید قرار گرفت و جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید.</p> <p><b>یافته ها:</b> نتیجه تحقیق نشان داد مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان تاثیر معناداری دارد.</p> <p><b>نتیجه گیری:</b> مدیران باید با برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان، استعدادها و خلاقیت های کارکنان را شناخته و و پست های سازمانی، متناسب با توانایی های کارکنان به آنها محول شده و سعی شود تجارب و اطلاعات کارکنان به افراد جوان تر منتقل گردد.</p> <p><b>کلمات کلیدی:</b> سرمایه فکری، سبک های رهبری، بهره وری سازمان.</p> |

## مقدمه

مفهوم سرمایه یکی از غنی ترین چارچوب های تبیینی در ملاحظات جامعه شناختی، اقتصادی و مدیریتی معاصر است. این مقوله طی دهه های اخیر دستخوش تحولاتی گردیده است که به واسطه آنها شاهد ظهور نظریه های جدید سرمایه سازمان ها، فکری، انسانی و فرهنگی می باشیم. دارایی مشتمل بر آن چیزی است که ارزشمند محسوب میگردد. همچنین سرمایه مشتمل بر هر آنچه که از منظر عموم ارزشمند باشد محسوب میگردد. دیدگاه مارکسیستی و سمبل آن کارل مارکس<sup>۱</sup>، سرمایه را بخشی از ارزش اضافی که توسط کارگران تولید شده اما نصیب سرمایه گذار میشود، میداند. از دید ایشان فرآیند سرمایه گذاری رابطه ای دوسویه ما بین سرمایه گذار و کارگر است که منجر به سود سرمایه گذار و استثمار کارگر میشود. البته با وجود نظریات جدید سرمایه و تفاوت نگرشها در این زمینه، مفهوم سرمایه به معنی بازدهی مورد انتظار همچنان ماهیت خود را حفظ نموده است. سرمایه فکری مشتمل بر همه فرآیندها و دارایی هایی است که معمولاً در ترازنامه سازمان های بهداشتی و درمانیها نشان داده نمیشوند و شامل همه داراییهای ناملموسی است که در حسابداری مدرن مورد توجه قرار داده میشوند. سرمایه فکری، مدیریت دانش و داراییهای نامشهود از جمله عوامل مهم در تعیین ارزش سازمان های بهداشتی و درمانیها و تدوین راهبردهای آتی کسب و کار و فناوری در برنامه ریزی بلندمدت آنان می باشد. با وجود اهمیت بالا و جایگاه ویژه راهبرد سرمایه های فکری، ماهیت انتزاعی و پویای این مفهوم، پژوهشگران را در تعیین و تعریف آن دچار مشکل ساخته است. از این رو برخی از محققان بر این باورند که مفهوم سرمایه های فکری جنبه استعماری داشته و تحقیق های صورت گرفته تا آن زمان معرف دو مفهوم کلی دانش به عنوان منبع و دانش به عنوان سرمایه است که منبعث از تفکرات عصر صنعتی می باشد (Dehghani and Pourmohammed, 2015). در طول تاریخ ثابت شده است که موفقیت یا شکست در جنگها، امور تجاری، مسابقه های ورزشی و گروه های معترض سیاسی تا حدود زیادی به رهبری آنها مربوط میشود. رهبری همواره با انسان عجین بوده است. از زمانی که انسان بصورت بدوی و با شکار حیوانات روزگار میگذرانید، زمانی که دوام و بقای او به توان وی در هدایت نیرو در شکارگاه و شکار بستگی داشت و یا زمانی که گروه هایی از خانواده های صحرانشین برای منبع تأمین غذا، نقل و مکان میکردند، همواره رهبری وجود داشته است (اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۵). در دنیای سازمانی جدید، انتظار می رود بسیاری از سازمان های بهداشتی و درمانیها با تغییر ساختار و تعیین شیوه های رهبری نو، به سوی نوآوری و خلاقیتی که لازمه قرن حاضر است حرکت کنند. در قرن بیست و یکم، سازمان های بهداشتی و درمانیها با تغییرات زیادی، از جمله پیشرفت سریع تکنولوژی، رقابت سنگین، ظهور بازار جهانی، تغییر در تقاضا و نگرش مشتریان و کارکنان مواجه شده اند. چالشها و فرصتهای این قرن، اتخاذ شیوه های جدید رهبری و تعلیم رهبرانی با تفکر و اندیشه هایی متفاوت برای وضعیت پرتلاطم کنونی را طلب میکند (Azad Feda et al., 2012).

کوشش های انسان همیشه و همواره معطوف بر آن بوده که بیش ترین نتیجه را از کم ترین تلاش ها و امکانات بدست آورد. این تمایل را می توان اشتیاق وصول به بهره وری افزون تر نام برد. تمامی کوشش ها و نوع آوری های بشر از ابتدایی ترین مورد تا پیچیده

<sup>۱</sup> . Karl Marx

ترین فعالیت ها در زمان کنونی، متأثر از همین تمایل و اشتیاق می باشد (Daniali Deh Hoz et al (2012)). بهره وری مهم ترین عامل در نگهداری و توسعه یک کسب و کار سازمان های بهداشتی و درمانی موفق است. بمنظور ارزیابی استفاده کارآمد از منابع انسانی بکار گرفته شده، بهره وری قابل اطمینان ترین شاخص است. فقط بهبود بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ها را قادر می سازد که رقابت های بین المللی، رشد و مشارکت ارزشمند اجتماعی را توسعه دهند و مجموع این عامل ها در نهایت به رشد اقتصادی یک ملت منجر می شود. بهره وری پایین نشان می دهد که سازمان های بهداشتی و درمانی منابع خود را هدر می دهد و این بدان معنی است که رقابت های بین المللی خود را از دست

می دهد (Ahmadi, 2016).

رسالت بانک ملی استفاده بهینه و موثر از منابع و ظرفیت های موجود می باشد اما نتیجه و خروجی بهره وری در بانک ملی وضعیت مناسبی را نشان نمی دهند و تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله زیاد باقی مانده است چرا که از امکانات و منابع و سرمایه های انسانی به نحو مطلوب مورد استفاده قرار نمیگیرد از طرفی دیگر وجود محیط های نامطمئن و بی ثبات در عصر جدید، نیازمند رهبرانی می باشد تا بتوانند در شرایط بحرانی و مشکلات پیش روی سازمان های بهداشتی و درمانی ها بتوانند آنها را از منجلا ب و رکودها نجات دهند. سبک رهبری می تواند به ارائه افکار نو و بکارگیری تغییر در سازمان های بهداشتی و درمانی منجر شود و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی را افزایش دهد اما در بانک های ملی، سبک های رهبری سنتی و ضعیف بدون در نظر گرفتن شرایط محیطی باعث شده است بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در مقایسه با دیگر رقبای در سطح ضعیفی قرار گیرد بنابراین پژوهش حاضر به این سوال پاسخ خواهد داد که آیا مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد؟

تحقیقات مختلفی در رابطه با متغیرهای تحقیق صورت پذیرفته که در ادامه به بررسی آنها می پردازیم.

Hormozpour and colleagues (1400) پژوهشی با عنوان تحلیل رابطه سبک های رهبری و عدالت سازمانی با لحاظ نقش تعدیلگری بهره وری سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سبکهای رهبری بر عدالت سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان با تعدیلگری بهره وری سازمانی تأثیر دارد زیرا تجزیه و تحلیل آماری بین این دو نشان دهنده معنی داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۲/۵) می باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۲/۰ می باشد، از اینرو مورد تأیید قرار میگیرد. از طرفی چون عدد معنیداری به دست آمده مثبت میباشد این اثر مستقیم میباشد

Ansari (2019) پژوهشی با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها و بهره وری سازمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی انجام داد و به این نتیجه رسید که مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها بر بهره وری سازمانی تأثیر معناداری دارد. بهره وری یک سازمان در گرو مسئولیت پذیری و تعهد افراد می باشد. توجه به این موضوع در تمام ابعاد اجتماعی در رابطه با عملکرد بالا و بهره وری بسیار

ملموس و مشهود می باشد بنابراین مدیران باید توجه و دقت بالایی نسبت به این موضوع داشته باشند تا سازمان به بالاترین سطح بهره وری برسد.

( Jafari (2019 پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان شاغل بیمارستان امام رضا(ع) کرمانشاه انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین هریک از مولفه های سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی بطور جداگانه رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی و خرده مولفه های آن دارند. نتیجه گیری: با توجه به نتایج بدست آمده، سرمایه فکری تاثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد. از بین مولفه های سرمایه فکری، سرمایه ارتباطی بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمانی داشته است

(Zaidabadinejad (2019 پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تعالی سازمانی در مجتمع مس خاتون آباد انجام دادند جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۷۰۰ نفر از مدیران در مجتمع مس خاتون آباد می باشد به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تعالی سازمانی در مجتمع مس خاتون آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

(Majid Hammondi and colleagues (2021 پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمانی: نقش تعدیل کننده جمعیت شناختی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد توانمندسازی کارکنان با رشد سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی با توانمند شدن بیشتر، رشد سرمایه فکری کارکنان افزایش یافته و سازمان از کارکنان مترقی تری برخوردار خواهد شد.

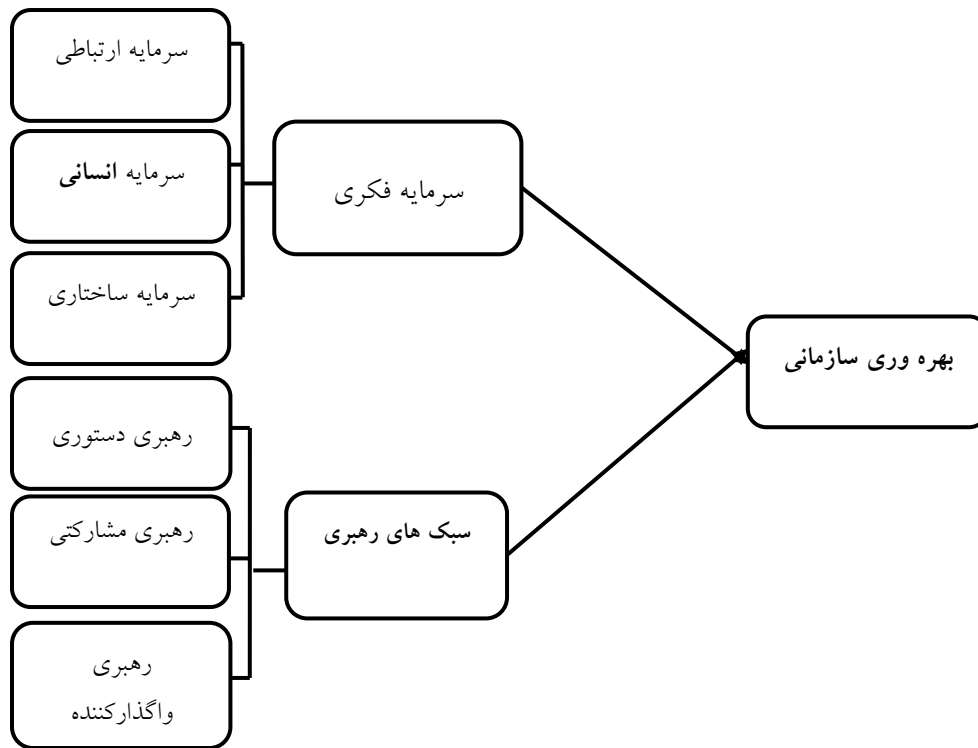
۲ (Udayanga(2020: پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تعاملی بر بهره وری سازمانی در یک کارخانه پوشاک در مقیاس بزرگ انجام داد و به این نتیجه رسید که رهبری تعاملی بر بهره وری سازمانی تاثیر معناداری دارد بدون رهبری و اعمال آن تداوم حیات سازمان ها با شکست مواجه خواهد شد آنها با ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش نوعی حس اطمینان به آینده شرکت در کارکنان ایجاد میکنند تا در غیاب خود و به خصوص پس از اتمام دوران کاری و بازنشستگی، شرکت با انتقال به مدیران جوان بتواند به حیات خود ادامه دهد

(Omar and Kamal 3(8102 پژوهشی با عنوان سرمایه فکری و سازمان یادگیرنده در یک بیمارستان در پاریس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه فکری و سازمان یادگیرنده ارتباط معناداری وجود دارد. سرمایه فکری باعث می شود سازمان ها به سمت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده پیش روند. سرمایه فکری همچنین باعث می شود توانایی یادگیری کارکنان افزایش یابد.

2 . Udayanga

3 . Omar& Kamaal

## مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل اقتباس از اودایانگا<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) و طیبی و همکاران (۱۳۹۷)

## مفهوم و چشم انداز تاریخی سرمایه فکری<sup>۵</sup>:

مفهوم سرمایه فکری برای اولین بار در سال ۱۹۶۲ میلادی توسط Fritz Machlup<sup>۶</sup> مورد توجه قرار گرفت. بعد از آن جان کنت<sup>۷</sup> در سال ۱۹۶۹ عبارت سرمایه فکری را ابداع کرد. سرمایه فکری در دهه هفتاد میلادی، با بروز نگرشهای جدید در حوزه علم اقتصاد، توجه صرف به منابع مشهود به عنوان مواد نخستین ایجاد ارزش در سازمانها، به مرور جای خود را به توجه همزمان به تمامی داشته ها اعم از: منابع مالی و فیزیکی و منابع غیر فیزیکی و سرمایه انسانی داد اما در اواسط دهه ۱۹۸۰ اولین تلاشها برای تدوین صورتهای مالی حسابهایی که سرمایه فکری را اندازه گیری کنند صورت گرفت و کتابهایی در این موضوع از قبیل مدیریت دارایی های دانش توسط Amiden<sup>۸</sup> تألیف شد. در اوایل ۱۹۹۰، اولین بار نقش مدیریت سرمایه های فکری با تخصیص یک پست

4 . Udayanga

5 . Intellectual Capital

6 . Fritz Machlup

7 . Jon Kent

8 . Amiden

رسمی، در سازمان مشروعیت یافت و ادوینسون<sup>۹</sup> به عنوان مدیر سرمایه های فکری شرکت اسکاندیا معرفی شد و در مجله فورچون مقالاتی در این زمینه منتشر گردید، از آن پس این مفهوم توجه روزافزون محققان دانشگاهی و دست اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است (Rahim Rigi et al., 2015). سرمایه فکری، زاده عرصه علم و دانش است. سرمایه فکری نوعی سرمایه است که به عنوان دارایی نامشهود یک سازمان شناخته و ادعا میشود که یک دارایی ارزشمند در سازمان می باشد. در دو قرن گذشته دانش عمومی بر این محور قرار گرفته بود که تنها دو عامل نیروی کار و سرمایه در تولید محصول نقش دارند (Kohsari et al., 2015). سرمایه های فکری، به صورت گروهی از دارایی های دانشی تعریف می شوند که به یک سازمان اختصاص دارند و جزو ویژگی های یک سازمان محسوب می شوند و به طور قابل ملاحظه ای از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (Hosseini and Shafahi, 2014). سرمایه فکری، موجودی یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاص در آن وجود دارد. سرمایه فکری را مجموعه ای از دارایی های دانش محور معرفی می کنند که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی های آن محسوب می شوند و از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (Mar(2014)). سرمایه فکری برای شرکت ها تنوع ارزش سازمانی زیادی مانند ایجاد سود، تعیین استراتژی (سهم بازار، رهبری و شهرت)، نوآوری، وفاداری مشتری، کاهش هزینه، بهبود بهره وری و موارد دیگر را فراهم می کند. مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلند مدت یک شرکت بسیار مهم تشخیص داده شده است. شرکت هایی که از مدیریت سرمایه فکری، به خوبی استفاده می کنند، نسبت به رقبایشان عملکرد عملکرد بهتری دارند (Darishti and Ramzanzadeh, 2016).

### عناصر سرمایه فکری

Itami (1987)<sup>۱۱</sup> سرمایه فکری را دارایی های نامشهود میداند که دربرگیرنده مواردی از قبیل دارایی فکری، تجارب شرکت، ارتباط مشتریان و شهرت است.<sup>۱۲</sup> (Mar(2014))، سرمایه فکری را به عنوان موتور محرک مزیت رقابتی شرکت می داند و آنرا با توانایی شرکت در مدیریت و استفاده از دانش مرتبط میداند. راستوگی<sup>۱۳</sup> (Rastogi (2003)) سرمایه فکری را پیوند پویا بین سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی شرکت و مدیریت دانش میداند. سازمان همکاری های توسعه اقتصادی سرمایه فکری را ارزش اقتصادی دو مقوله از دارایی های نامشهود شرکت تعریف میکند که عبارت اند از: سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی. سیک<sup>۱۴</sup> (2009) jahanyan سرمایه فکری را شامل چهار سطح سرمایه انسانی، پیشرفت فکری، سرمایه دانش و دارایی فکری می داند لئونکوئیست و متانن<sup>۱۵</sup> در بررسی خود از تعاریف سرمایه فکری به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری دارای این خصوصیات است: ناآشکار

<sup>9</sup> . Edvinson

<sup>10</sup> . Marr

<sup>11</sup> . Itami

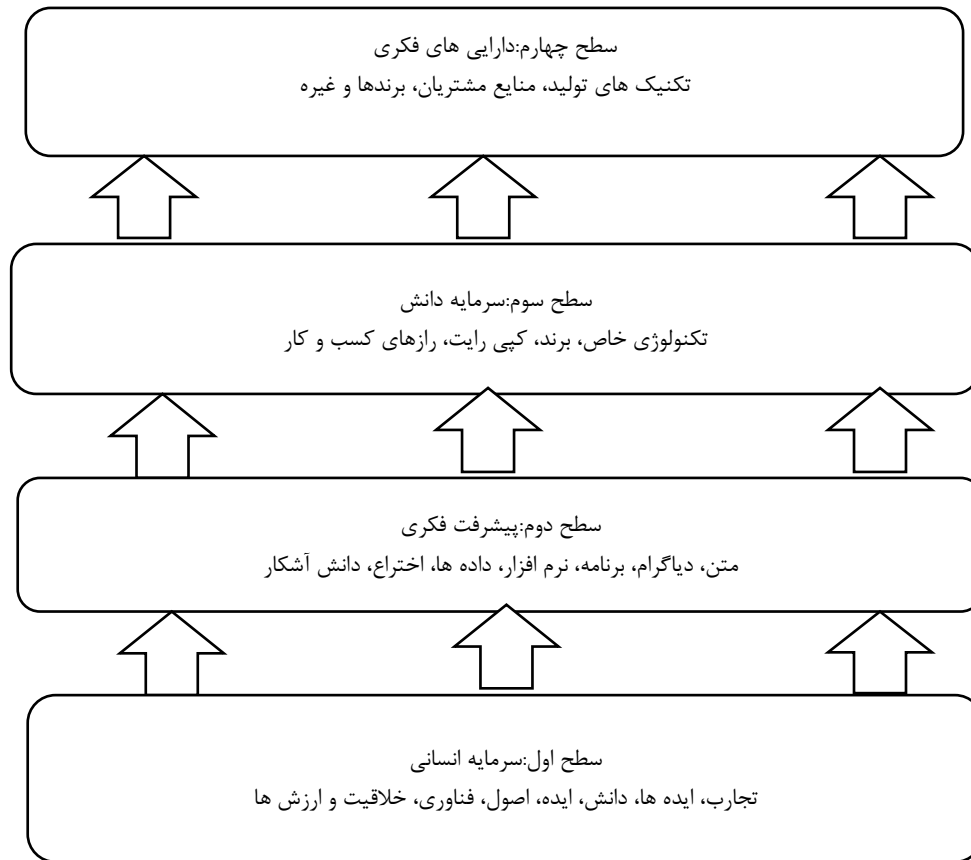
<sup>12</sup> . Marr

<sup>13</sup> . Rastogi

<sup>14</sup> . jahanyan

<sup>15</sup> . Lönnquist & Mettannen

است، ارتباط نزدیکی با دانش و تجارب کارکنان و همین طور مشتریان و فناوری های سازمان دارد و به علاوه اینکه فرصت های بهتری برای سازمان به منظور موفقیت در آینده ارائه می دهد (Sharfi et al., 2014).



شکل ۲. سطوح سرمایه فکری سبک جاهونگ (شرفی و همکاران، ۱۳۹۴)

#### اهمیت سرمایه فکری در اقتصاد نوین و عملکرد شرکتها

تغییر جهت اقتصاد در سطح جهانی از بخش تولید به بخش خدمات و اقتصاد مبتنی بر دانش و منابع نامشهود سبب افزایش توجه به دانش و سرمایه فکری و توانایی آن در عملکرد شرکت ها شده است. همین امر باعث شده در سازمانها علاوه بر دارایی های مشهود، دارایی های نامشهود نقش، کلیدی را در راستای موفقیت هر چه بیشتر سازمانها بر عهده گیرند و هر سازمانی در جهت توسعه یک اقتصاد مبتنی بر سیستم دانش محور در تلاش است زیرا منبع دانش و سرمایه فکری جزئی از منابع بی پایان و از عناصر کلیدی هر سازمان است. سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می تواند موثرترین نقش را در راستای موفقیت سازمان ایفا کند. در طول دهه ۱۹۸۰، مفروضات و عقاید از سوی نگرش مبتنی بر منابع به چالش کشیده شد. مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلند مدت شرکتها بسیار مهم است. سرمایه فکری منابع پنهان (نامشهود) سازمان است که از تمام دارایی های دانش محور تشکیل شده که بین عامل های سازمانی (منابع انسانی و ارتباطات) و زیر ساختها (مجازی و فیزیکی) متمایز می شود. سرمایه فکری به عنوان

مفهومی است که نه تنها دارایی های معنوی را در بر می گیرد بلکه شامل سایر دارایی های نامشهود مانند دانش، مهارت و اطلاعات نیز می شود (Tavakolifar and Shekarchizadeh, 2016).



شکل ۳. جایگاه سرمایه فکری (توکلی فر و شکرچی زاده، ۱۳۹۶)

## رهبری<sup>۱۶</sup>

رهبری سازمانی، رویکردی دوجانبه به مدیریت است که به صورت هم زمان، هم بر روی منافع افراد و هم بر روی منافع گروه تمرکز دارد. همچنین، نگرش و قانونی اخلاقی در محیط کار است که به همه ی افراد، با هر وظیفه ای که بر عهده دارند این اجازه را می دهد تا از پایین، مرکز یا بالای هرم سازمانی بتوانند وظیفه ی رهبری را بر عهده بگیرند. رهبری مفهومی سهل و ممتنع است؛ از این رو تعاریف متعددی برای آن وجود دارد. تقریباً به تعداد صاحب نظران رهبری از آن تعریف وجود دارد، اما در مجموع عقیده بسیاری از دانشمندان مدیریت بر این است که رهبری شامل فرایند نفوذ است، به عبارت دیگر، رهبری توانایی نفوذ در دیگران (فرد یا گروه) برای نیل به اهداف است (Yari and colleagues, 2015) به عقیده جانسون و مارشال<sup>۱۷</sup>، رهبری نوعی نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف های سازمانی طلب می کند. رهبران برای ترغیب مشارکت داوطلبانه کارکنان هر گونه اختیار و قدرتی را که دارند با ویژگی های شخصی خود و مهارت های اجتماعی تکمیل می کنند (جانسون و مارشال<sup>۱۸</sup>، (Johnson and Marshall, 2016)). این محققان، نقش های اساسی رهبری را شامل موارد زیر بر شمرده اند:

۱. حیات بخشی (در سطح عالی)

۲. احیا گری (در سطح هماهنگی میانی)

16 . Leadership

17 . Johnson and Marshall

18 Johnston & Marshall

## ۳. اداره (در سطح عملیاتی و اجرایی)

در ادبیات سازمانی ابتدا سبک‌هایی چون سبک کارمند محور و تولید محور برای رهبری معرفی شدند. با این حال، یافته های سبک های کارمند محور و تولید محور معضلی را برای مدیران ایجاد کرده بود زیرا سبک رهبری مشارکتی (کارمند محور) گاهی عملکرد بهتری را نسبت به یک اقتدار مآب (تولید محور) ایجاد می کرد، ولی گاهی هم عملکرد ضعیف تر یا برابر آن موجب می شد. گذشته از این بسیاری از مدیران به سبک مشارکتی عادت نداشتند. لذا بتدریج این عقیده در بین محققان ایجاد شد که مدیران برای انتخاب سبک رهبری خود باید نیرو های درونی خود (مانند اینکه با سبک های گوناگون چقدر احساس راحتی می کنند) و درون کارکنانشان را (مانند میزان آمادگی آنان برای قبول مسوولیت) با توجه به وضعیت (مانند فشار زمان) در نظر بگیرند. سخن کوتاه این که مدیران با توجه به وضعیت باید قدری انعطاف در رفتارشان داشته باشند و توصیه می کنند که مدیران در بلند مدت باید بکوشند تا به سوی استفاده از سبک (کارمند محور) پیش بروند با این امید که چنین سبکی توان بالقوه زیادی برای افزایش انگیزش کارکنان، بهبود کیفیت تصمیم گیری، کار گروهی، افزایش روحیه و پرورش کارکنان را در بر دارد. (Ghorbani et al(2016)

در حالی که برخی از پژوهشگران بر این باورند که بهترین سبک رهبری وجود دارد، سبکی که بهره وری، رضایت خاطر، رشد و بهبود در تمام وضعیتها را به حداکثر برساند، ولی بیشتر پژوهشهایی که در چند دهه گذشته صورت پذیرفته این موضوع را تایید می کند که بهترین سبک وجود ندارد. رهبران موفق و اثربخش میتوانند سبک خود را با اقتضائات وضعیت وفق دهند. با بررسی ادبیات موجود می توان به این نتیجه رسید که محققان مختلف هر یک از دریچه نگاه خود به مقوله رهبری در سازمان پرداخته و در مجموع وظایف اصلی زیر را برای رهبران سازمانی بر شمرده اند ((Riahian and Ashtari(2014).

یک رهبر باید جهت ضابطه مند کردن روابط درون سازمانی تلاش کند. ضابطه مندی حدی است که رهبر نقش خود و نقش های کارکنان را بر حسب دستیابی به هدف های هر واحد تعریف می کند. این نقشها شامل بسیاری از وظایف مدیریتی مانند برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و تمرکز عمده و مسائل کاری میشود<sup>۱۹</sup>، (Verba, 2015) در عین حال محققان معتقدند که رهبر یک سازمان باید ملاحظه و رعایت حال کارکنان را هم بنماید. ملاحظه، حدی است که رهبر اعتماد طرفین با کارکنان بر قرار می کند. به فکرهای آنان احترام میگذارد و برای احساسات آنان علاقه نشان میدهد. رهبر ملاحظه گر با کارکنان دوستانه رفتار می کند. ارتباطات خوب دو طرفه بر قرار می کند و مشارکت در تصمیم گیری را تشویق می کند. ملاحظه شبیه سبک کارمند محور در مطالعات است و بر مسائل مربوط به افراد تاکید دارد ((Riahian and Ashtari(2014).

یک رهبر خوب به پست خود از دو دیدگاه مربی و رهبر می نگرد. وی همانند فردی است که علاوه بر آموزش بازیکنان، تیم را از طریق یک الگو هدایت و رهبری می نماید. یک رهبر موثر فرض نمی کند که کارکنان می دانند که چه کاری و چگونه باید آن را انجام دهند. وی مثل یک مربی خوب بازیکنان خود را از کنار زمین صدا می زند و گاهی اوقات که بازیکنان تکنیکی را به خوبی فرا

نمی گیرند و سوسه می شود که خود وارد زمین شده و بازی کند. یک رهبر عالی درمی یابد که موفقیت در مربیگری در توانایی ایجاد یک تعادل مطلوب بین کنترل بیش از اندازه یا کمتر از اندازه نهفته است. حضور وی یک منبع کمک می باشد اما نه تا اندازه ای که عملکرد بازیکنان را تحت الشعاع قرار دهد. یک رهبر عالی کارکنان را زیر نظر می گیرد تا بدانند آنها چه کاری را به بهترین نحو انجام می دهند. او درباره این امر که آنها از انجام دادن چه بخشی از شغل خود بیشتر لذت می برند با آنها صحبت می کند. یک رهبر موثر برای ارتقا مهارتها و توانایی های کارکنان تلاش می کند. او با آنها در خصوص اهدافشان صحبت می کند و هر آنچه که در توان دارد جهت کمک به کارکنان به منظور دستیابی به اهداف انجام می دهد (Avlio et al(2005)).

از طرف دیگر، کارکنان نیاز دارند که مورد تقدیر واقع شوند. تحقیقات نشان می دهد که انسانها تلاش می کنند که مورد قدردانی واقع شوند و هرگز از آن دلزده نمی شوند. هیچ چیز موثرتر از تقویت (بازخورد) مثبت نیست. یک رهبر موثر از این موضوع آگاه است و کارهایی که دوست دارد کارکنان انجام دهند را به ایشان یادآوری می کند و این جای تعجب ندارد که متعاقباً آن رفتارها را در کارکنان خود بیشتر مشاهده نماید. اگر فردی یک روز لباس خاصی می پوشد و کلی تعریف و تمجید درباره آن می شنود آن فرد آن لباس را دوباره خواهد پوشید. بدین ترتیب مشاهده می شود که رفتار انسانی یقیناً پیچیده نیست<sup>۲۱</sup> (Pais et al.,(2013)).

این یک حقیقت است که بعضی از روسا دارای استعداد طبیعی برای رهبری، ایجاد انگیزه و تحت تاثیر قرار دادن دیگران هستند. گفته می شود بیشتر آنچه که باعث می شود یک فرد رهبر موثری باشد رفتارهای آموخته شده هستند. بسیاری از افراد دارای قابلیت های ذاتی هستند که می تواند آنها را به یک رهبر عالی تبدیل کند و مهم توسعه آن دسته از قابلیت هاست. یک رئیس خوب بندرت بدون بهبود مهارت هایش می تواند خوب باقی بماند. خوب بودن می تواند از طریق حضور در سمینارها و دوره های مدیریتی، خواندن کتابها و انجام بسیاری از خود ارزیابی ها حفظ شود. از سوی دیگر در طول تاریخ ثابت شده است که موفقیت یا شکست جنگها، امور تجاری، مسابقه های ورزشی و گروه های معترض سیاسی تا حدود زیادی به رهبری آنها مربوط می شود به گونه ای که بنیس یکی از نظریه پردازان در مدیریت، در اهمیت «رهبری» معتقد است که «برای بقا در قرن بیست و یکم ما نیازمند نسل جدیدی از رهبران هستیم». بنابراین باید مدیران سازمان ها در درجه اول به مهارتها و وظایفی محوله توجه داشته باشند و در درجه دوم با شناخت اساسی از تفاوت میان مدیریت و رهبری بتوانند با ترکیب مدیریت و رهبری، برای تحقق موفقیت سازمان گام بردارند. (Ghorbani et al(2016)).

### نظریه های سبک های رفتاری

با نمایان شدن ضعف های مختلف نظریه صفات مشخصه در توصیف رهبری، به تدریج توجه پژوهشگران به سبک های رفتاری رهبری معطوف شد، به عبارت روشن تر، توجه محققان از شخص رهبر به رفتار رهبر تغییر است. در این رویکرد عقیده بر این است

20 Avolio

21 Pais

که رهبر ساخته می شود نه این که رهبر به طور مادرزادی رهبر می شود. بنابراین، این نظریه مخالف مفروضات نظریه صفات مشخصه رهبری است. نظریه های رفتاری رهبری شامل تحقیقات زیر است:

۱. مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو

۲. مطالعات رهبری میشیگان

۳. مطالعات پویایی گروه توسط کرت لوین

۴. سیستم های چهارگانه مدیریت توسط لیکرت

۵. شبکه مدیریت (رهبری) توسط بلیک و موتن (Ghorbani et al(2016).

پژوهشگران نظریه های رفتاری، به دنبال مهمترین رفتار یا سبک رهبری بودند، اما مطالعات و تحقیقات بعدی نشان داد که هیچ سبک بهتری وجود ندارد.

## بهره وری<sup>۲۲</sup>

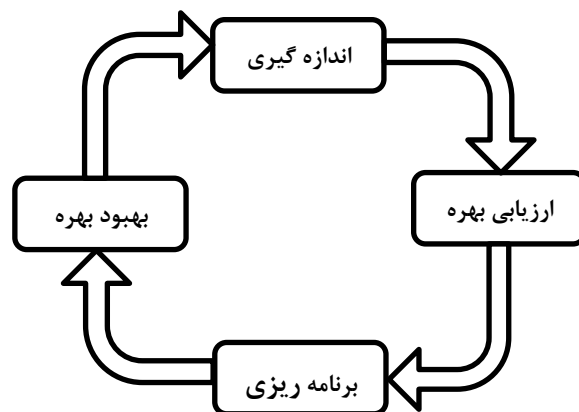
واژه بهره وری برای نخستین بار به وسیله ی فرانسوا کنه<sup>۲۳</sup> ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره وری در بخش کشاورزی می داند. در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره<sup>۲۴</sup> بهره وری را دانش و فن تولید تعریف کرد Mashhadi Mohammadi and colleagues(2014) در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی بهره وری را چنین تعریف کرد: بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می آید. بدین لحاظ می توان از بهره وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد. بهره وری یعنی افزایش دائمی و مستمر نسبت ریاضی بین نتایج به دست آمده به منابع به کار رفته و مصرف شده (Towanger Marvossi and Jamshidi(2013). به بیان ساده تر، بهره وری یعنی تهیه کالاها و خدمات های بیشتر و بهتر با هزینه و قیمت تمام شده سابق با صرف همان مقدار منابع تولید یا تهیه همان مقدار کالاها و خدمات ها با هزینه و قیمت تمام شده کمتر و در واقع با صرف مقدار منابع تولیدی کمتر (Taleghani et al., (1390) واژه بهره وری در فرهنگ واژگان فارسی به معنای سودآوری، مفید بودن و کامیابی آمده است. در رابطه با تعریف کاربردی بهره وری، تعریف پذیرفته شده ای که مورد توافق همگان باشد وجود ندارد، اما در اینجا به تعدادی از این تعاریف اشاره می شود:

22 . Productivity

23 . François Quesnay

24 . Littré

بهره وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد منابع مصرف شده است که با یک نسبت مشابه دوره پایه مقایسه می شود و به کار می رود (Jodki and Hasanpour, 2017). به گفته آژانس بهره وری اروپا<sup>۲۵</sup> بهره وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است. بهره وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان میتواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش به انجام رساند، علاوه بر آن، بهره وری مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاشهایی در راه انطباق فعالیتهای اقتصادی با شرایط دائماً در حال تغییر و همچنین تلاش هایی برای به کارگیری نظریه ها و روش جدید انجام گیرد، بهره وری ایمان راسخ به پیشرفت انسانهاست (Najafi al, 1393). سازمان بهره وری ملی ایران<sup>۲۶</sup>: بهره وری یک فرهنگ است؛ یک نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیت ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است (Karimi and Taheri, 2015).



شکل ۴. چرخه بهره وری (قربان زاده، ۱۳۹۲)

#### چارچوب نظری

استفاده از چارچوب نظری به معنای شراکت در تجربیات و خردورزی جمع کثیری از محققین و صاحب نظران در امر تحقیق است. فرض کنیم شما در حال انجام تحقیقی در باره مشارکت جوانان در تشکلهای دانشجویی در سطح دانشگاهها هستید. مراجعه به نظریاتی که در باره مشارکت (انواع و معیارهای آن) وجود دارد می تواند الگوی مناسبی به شما برای طراحی ابزار و نیز توصیف نتایج بدهد. اینکه شما چه سوالاتی برای سنجش مشارکت بپرسید نیاز به مبنای نظری دارد. برای ارائه گزارشتان نیز به مبنای نظری احتیاج دارید. مثلاً شما به چه دلیلی مشارکت دانشجویان را بر حسب رشته های تحصیلی آنان می خواهید گزارش کنید؟ چرا نتایج را به تفکیک جنس ارائه می کنید؟ تفاوتها یا مشابهت های مشارکت در طبقات رشته تحصیلی آیا جنسیت را با چه قرائنی توضیح می دهید؟ همه اینها نیاز به چارچوب نظری روشن دارد. معمولاً در طرحهای پژوهشی که محقق قصد توصیف یا طبقه بندی موضوع

25 . EPA

26 . NIPO

تحقیق را دارد و نمی خواهد به چرایی آن پردازد به جای اصطلاح چارچوب نظری از چارچوب مفهومی استفاده می کنند. چارچوب مفهومی نیز مجموعه ای گزاره های نظری است که صرفاً به تجزیه و طبقه بندی موضوع می پردازد (Haddadi, 2015). در این تحقیق جهت سنجش تاب آوری سازمانی از مدل سرمایه فکری<sup>27</sup> Edward et al. (2015) ، جهت سنجش سبک های رهبری از مدل<sup>28</sup> Pavlovic et al. (2012) و جهت سنجش بهره وری سازمانی از مدل<sup>29</sup> Kalindo (2012) استفاده خواهیم کرد.

## مواد و روش ها:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی میباشد. جامعه آماری مورد پژوهش عبارت است از کارکنان بانک های ملی استان فارس که طبق اطلاعات دریافتی تعداد آنها ۱۷۸۷ که در زیر به تفکیک آورده شده است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه کارمندان در این تحقیق ۳۱۷ نفر می باشد که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای اقدام به نمونه گیری خواهیم کرد. ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات میدانی برای کسب اطلاعات در جامعه آماری پرسشنامه می باشد که پس از تایید توسط استاد راهنما و خبرگان به صورت زیر درآمد. برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه<sup>30</sup> Edward et al. (2015) استفاده می شود این پرسشنامه از ۴۱ سوال و ۳ بعد سرمایه ارتباطی، سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری تشکیل شده است. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از گزینه خیلی زیاد (امتیاز ۵) تا گزینه خیلی کم (امتیاز ۱) استفاده شده است. برای سنجش سبک های رهبری از پرسشنامه Nazarian and Jamshid religion (2015) استفاده شد. این پرسشنامه متشکل از ۳ بعد دستوری، مشارکتی و واگذارکننده و ۳۰ سوال می باشد. مقیاس این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد و امتیاز درجه ها به ترتیب از ۵ تا ۱ می باشد. بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی از طریق پرسشنامه ای که توسط<sup>31</sup> Kalindo (2012) طراحی شده است سنجیده شد این پرسشنامه از ۲۶ سوال و ۷ بعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمان های بهداشتی و درمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار تشکیل شده است. برای اطمینان از اینکه پرسشنامه تهیه شده سوالات مورد نظر را می سنجند یا خیر پرسشنامه را در اختیار ۵ نفر از خبرگان گروه مدیریت قرار دادیم و از روایی آن مطلع گشتیم. در این پژوهش جهت مشخص شدن پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کردیم بدین صورت که ۳۰ عدد پرسشنامه های تکمیل شده را با تجزیه و تحلیل در نرم افزار Spss آزمون نمودیم. برای تجزیه و تحلیل داده های خام جمع آوری شده از آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی، میانگین، انحراف استاندارد، میانه، مد، واریانس، چولگی) و آمار استنباطی (نظیر آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) بهره گرفته شد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه ها از نرم افزار spss18 و Amos استفاده شد.

27 . Edward

28 . Pavlović

29 . Kalindo

30 . Edward

31 . Kalindo

## نتایج و بحث:

این بخش شامل دو قسمت عمده توصیف داده ها و تحلیل داده ها است. در قسمت توصیف داده ها به توصیف شاخصهای جمعیت شناختی و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آمارهای توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده ها به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شد. قبل از آزمون فرضیه ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شد. فرض نرمال برای تمام متغیرها برقرار بود. برای بررسی فرضیات به دلیل نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از همبستگی پیرسون رگرسیون و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

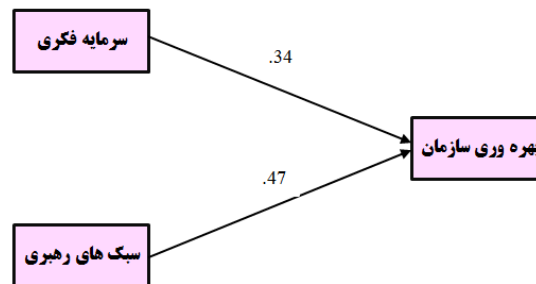
از میان ۳۱۷ نمونه ۲۹ نفر پاسخگو نبودند لذا از میان ۲۸۸ فرد پاسخگو اطلاعات لازم گردآوری شده است.

جدول ۱: وضعیت پاسخگویان از نظر جنس، سن، تحصیلات و سابقه

| جنسیت                | فراوانی | درصد فراوانی |
|----------------------|---------|--------------|
| مردان                | ۲۲۱     | ۷۶/۷         |
| زنان                 | ۶۷      | ۲۳/۳         |
| مجموع                | ۲۸۸     | ۱۰۰          |
| سن                   | فراوانی | درصد فراوانی |
| کمتر از ۳۰ سال       | ۴       | ۱/۴          |
| بین ۳۱ سال تا ۴۰ سال | ۹۶      | ۳۳/۳         |
| بین ۴۱ سال تا ۵۰ سال | ۱۲۶     | ۴۳/۸         |
| بین ۵۱ سال تا ۶۰ سال | ۶۲      | ۲۱/۵         |
| مجموع                | ۲۸۸     | ۱۰۰          |
| سابقه                | فراوانی | درصد فراوانی |
| کمتر از ۵ سال        | ۹       | ۳/۱          |
| بین ۶ تا ۱۰ سال      | ۵۵      | ۱۹/۱         |
| بین ۱۱ تا ۱۵ سال     | ۸۹      | ۳۰/۹         |
| بین ۱۶ تا ۲۰ سال     | ۶۶      | ۲۲/۹         |
| بین ۲۱ تا ۳۰ سال     | ۶۹      | ۲۴/۰         |
| مجموع                | ۲۸۸     | ۱۰۰          |
| تحصیلات              | فراوانی | درصد فراوانی |
| دیپلم                | ۹       | ۳/۱          |
| فوق دیپلم            | ۲۸      | ۹/۷          |
| لیسانس               | ۱۳۸     | ۴۷/۹         |
| فوق لیسانس           | ۱۰۲     | ۳۵/۴         |
| دکتری                | ۱۱      | ۳/۸          |
| مجموع                | ۲۸۸     | ۱۰۰          |

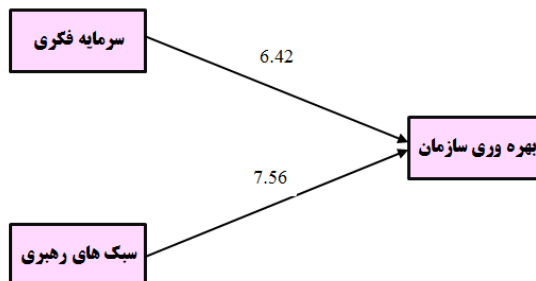
بعد از تأیید ساختار عاملی سازه های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای سنجش فرضیه های تحقیق معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل به صورت تفکیک شده ارائه شده است. بطور کلی فرضیه های پژوهش با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته اند. مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار LISREL انجام گرفته است. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در شکل زیر قابل مشاهده شده است.

فرضیه اصلی: مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در استان فارس تاثیر معناداری دارد.



شکل ۵. مدل برازش در حالت استاندارد

خروجی مدل آزمون شده در حالت تخمین استاندارد را نشان میدهد. با توجه به شکل فوق شیوه های سرمایه فکری با ضریب ۰/۳۴ اثر مثبت و معناداری بر بهره وری سازمانی و سبک های رهبری با مقدار ضریب ۰/۴۷ اثر مثبت و معناداری بر بهره وری سازمانی دارد.



شکل ۶. مدل برازش در حالت T-Value

شکل فوق اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان میدهد، با توجه به مقدار تی، سرمایه فکری بر بهره وری سازمان (۶/۴۲) و سبک های رهبری بر بهره وری سازمانی (۷/۵۶) رابطه معنادار دارد.

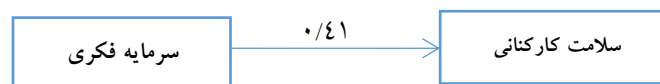
شاخصهای برازش مدل تحقیق را نشان میدهد که شاخصهای RMSEA در این مدل ۰/۰۷، شاخص CFI معادل ۰/۹۱، شاخص AFI معادل ۰/۹۱، شاخص GFI معادل ۰/۹۱ می باشد.

فرضیه یک: مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر مدیریت سرمایه فکری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر مدیریت سرمایه فکری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ۰/۴۱ بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز ۵/۶۳ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۲: بارعاملی استاندارد تاثیر مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                                    | بارعاملی استاندارد | آماره $t$ |
|------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | ۰/۴۱               | ۵/۶۳      |

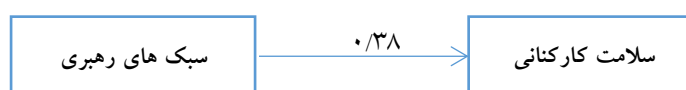


فرضیه دو: سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سبک های رهبری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک های رهبری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ۰/۳۸ بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز ۵/۱۱ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۳: بارعاملی استاندارد تاثیر توسعه منابع انسانی بر فرهنگ سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                              | بارعاملی استاندارد | آماره $t$ |
|------------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| سبک های رهبری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | ۰/۳۸               | ۵/۱۱      |



فرضیه سه: سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سرمایه ارتباطی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه ارتباطی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/21$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $2/87$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۴: بارعاملی استاندارد تاثیر سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                               | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|-------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سرمایه ارتباطی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/21$             | $2/87$  |

|                |        |                |
|----------------|--------|----------------|
| سرمایه ارتباطی | $0/21$ | سلامت کارکنانی |
|----------------|--------|----------------|

فرضیه چهار: سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سرمایه انسانی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه انسانی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/29$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $3/41$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵: بارعاملی استاندارد تاثیر سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                               | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|-------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/29$             | $3/41$  |

|               |        |               |
|---------------|--------|---------------|
| سرمایه انسانی | $0/29$ | سلامت کارکنان |
|---------------|--------|---------------|

فرضیه پنج: سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سرمایه ساختاری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه ساختاری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/08$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $1/16$  بدست آمده است که از  $1/96$  کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

جدول ۶: بارعاملی استاندارد تاثیر سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                               | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|-------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سرمایه ساختاری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/08$             | $1/16$  |

|                |        |               |
|----------------|--------|---------------|
| سرمایه ساختاری | $0/08$ | سلامت کارکنان |
|----------------|--------|---------------|

فرضیه شش: سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری دستوری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/05$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $1/32$  بدست آمده است که از  $1/96$  کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

جدول ۷: بارعاملی استاندارد سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                                  | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|----------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/05$             | $1/32$  |

|              |        |                |
|--------------|--------|----------------|
| رهبری دستوری | $0/05$ | سلامت کارکنانی |
|--------------|--------|----------------|

فرضیه هفت: سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سبک رهبری مشارکتی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری مشارکتی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/23$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $2/88$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۸: بارعاملی استاندارد تاثیر سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                                   | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/23$             | $2/88$  |

|               |        |                |
|---------------|--------|----------------|
| رهبری مشارکتی | $0/23$ | سلامت کارکنانی |
|---------------|--------|----------------|

فرضیه هشت: سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری رابطه بین متغیر سبک رهبری واگذارکننده و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی طراحی شده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در زیر آمده است. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری واگذارکننده و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/11$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $1/76$  بدست آمده است که از  $1/96$  کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

جدول ۹: بارعاملی استاندارد تاثیر سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی

| متغیرها                                                       | بارعاملی استاندارد | t آماره |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|---------|
| سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی | $0/11$             | $1/76$  |

|                   |        |                |
|-------------------|--------|----------------|
| رهبری واگذارکننده | $0/11$ | سلامت کارکنانی |
|-------------------|--------|----------------|

آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد. سرمایه فکری با ضریب  $0/34$  اثر مثبت و معناداری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی و سبک های رهبری با مقدار ضریب  $0/47$  اثر مثبت و معناداری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر مدیریت سرمایه فکری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/41$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $5/63$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک های رهبری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/38$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $5/11$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه ارتباطی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/21$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $2/87$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه انسانی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/29$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $3/41$  بدست آمده است که از  $1/96$  بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری ندارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سرمایه ساختاری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی  $0/08$  بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز  $1/16$  بدست آمده است که از  $1/96$  کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان  $95\%$  سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

آزمون فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری ندارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری دستوری و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ۰/۰۵ بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز ۱/۳۲ بدست آمده است که از ۱/۹۶ کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

آزمون فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری مشارکتی و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ۰/۲۳ بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز ۲/۸۸ بدست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه فرعی هشتم تحقیق نشان داد سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری ندارد. بارعاملی استاندارد میان دو متغیر سبک رهبری واگذارکننده و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی ۰/۱۱ بدست آمده است. مقدار آماره  $t$  نیز ۱/۷۶ بدست آمده است که از ۱/۹۶ کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

### نتیجه گیری و پیشنهادها:

آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت سرمایه فکری و سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با Hormozpour and colleagues (1400) با عنوان تحلیل رابطه سبک های رهبری و عدالت سازمان های بهداشتی و درمانی با لحاظ نقش تعدیلگری بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان، (Ansari (2019) با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان های بهداشتی و درمانیها و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی،<sup>۳۲</sup> Majid Hammondi and colleagues(2021) با عنوان تاثیر توانمندسازی کارکنان بر سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمان های بهداشتی و درمانی: نقش تعدیل کننده جمعیت شناختی، اودایانگا<sup>۳۳</sup> Udayanga (2020) با عنوان تاثیر رهبری تعاملی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در یک کارخانه پوشاک در مقیاس بزرگ همسو می باشد.

32 . Majeed Hamawandy

33 . Udayanga

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد مدیریت سرمایه فکری بر بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با Jafari (2019) با عنوان رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمان‌های بهداشتی و درمانی در کارکنان شاغل بیمارستان امام رضا(ع) کرمانشاه، (Zaidabadinejad (2019) با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تعالی سازمان‌های بهداشتی و درمانی در مجتمع مس خاتون آباد،<sup>۳۴</sup> Omar and Kamal (2018) با عنوان سرمایه فکری و سازمان‌های بهداشتی و درمانی یادگیرنده در یک بیمارستان در پاریس،<sup>۳۵</sup> Doris and Dora (2016) با عنوان تاثیر سرمایه فکری بر نوآوری و رشد در گردشگری شواهد تجربی از اسلوونی و کرواسی همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد سبک‌های رهبری بر بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با Hormozpour and colleagues (1400) با عنوان تحلیل رابطه سبک‌های رهبری و عدالت سازمان‌های بهداشتی و درمانی با لحاظ نقش تعدیلگری بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان، (Ansari (2019) با عنوان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌های بهداشتی و درمانیها و بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی،<sup>۳۶</sup> Zuhair and Alif (2016) با عنوان تاثیر تاب‌آوری بر بهره‌وری تحت رهبری اصیل،<sup>۳۷</sup> Jennifer et al. (2015) با عنوان تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر تحول سازمان‌های بهداشتی و درمانی همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد سرمایه ارتباطی بر بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با (Ansari (2019) با عنوان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌های بهداشتی و درمانیها و بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی، (Jafari (2019) با عنوان رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمان‌های بهداشتی و درمانی در کارکنان شاغل بیمارستان امام رضا(ع) کرمانشاه،<sup>۳۸</sup> (Hammond and colleagues (2021) با عنوان تاثیر توانمندسازی کارکنان بر سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمان‌های بهداشتی و درمانی: نقش تعدیل‌کننده جمعیت شناختی،<sup>۳۹</sup> Omar and Kamal (2018) با عنوان سرمایه فکری و سازمان‌های بهداشتی و درمانی یادگیرنده در یک بیمارستان در پاریس همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد سرمایه انسانی بر بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با Zaidabadinejad (2019) با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تعالی سازمان‌های بهداشتی و درمانی در مجتمع مس خاتون آباد، (Haqqani et al. (2017) با عنوان سنجش سرمایه فکری

34 . Omar&amp; Kamaal

35 . Doris

36 . Zehir &amp; Elif

37 .Jennifer

38 . Majeed Hamawandy

39 . Omar&amp; Kamaal

به منظور توسعه منابع انسانی در شرکت های خودروسازی،<sup>40</sup> Doris and Dora (2016) با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری و رشد در گردشگری شواهد تجربی از اسلوونی و کرواسی همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد سرمایه ساختاری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تأثیر معناداری ندارد نتایج این فرضیه با Zarei et al. (2017) با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد غیرمالی کتابخانه های عمومی در کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه، Ansari (2019) با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان های بهداشتی و درمانیها و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی،<sup>41</sup> Majid Hammondi and colleagues (2021) با عنوان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر سرمایه فکری و رفتار شهروندی سازمان های بهداشتی و درمانی: نقش تعدیل کننده جمعیت شناختی،<sup>42</sup> Omar and Kamal (2018) با عنوان سرمایه فکری و سازمان های بهداشتی و درمانی یادگیرنده در یک بیمارستان در پاریس همسو نمی باشد.

آزمون فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد سبک رهبری دستوری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تأثیر معناداری ندارد نتایج این فرضیه با Khaliqipour et al. (2019) با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمان های بهداشتی و درمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، Amini Poya and Salami (2016) با عنوان رابطه رهبری تحول آفرین و بهره وری نیروی انسانی با رویکرد تداوم حیات شرکتها در شرکتهای پیمانکار عمرانی آذربایجان شرقی،<sup>43</sup> Udayanga (2020) با عنوان تأثیر رهبری تعاملی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در یک کارخانه پوشاک در مقیاس بزرگ، زهیر و الیف<sup>44</sup> zoheyr Alif (2016) با عنوان تأثیر تاب آوری بر بهره وری تحت رهبری اصیل همسو نمی باشد.

آزمون فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تأثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با Hormozpour and colleagues (1400) با عنوان تحلیل رابطه سبک های رهبری و عدالت سازمان های بهداشتی و درمانی با لحاظ نقش تعدیلگری بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان، Ansari (2019) با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان های بهداشتی و درمانیها و بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در شرکت نفت نورآباد ممسنی،<sup>45</sup> Zuhair and Alif (2016) با عنوان تأثیر تاب آوری بر بهره

40 . Doris

41 . Majeed Hamawandy

42 . Omar&amp; Kamaal

43 . Udayanga

44 . Zehir &amp; Elif

45 . Zehir &amp; Elif

وری تحت رهبری اصیل،<sup>۴۶</sup> Jennifer et al. (2015) با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین بر تحول سازمان های بهداشتی و درمانی همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی هشتم تحقیق نشان داد سبک رهبری واگذارکننده بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری ندارد نتایج این فرضیه با (Khaliquipour et al. (2019 با عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمان های بهداشتی و درمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، Amini Poya and Salami (2016) با عنوان رابطه رهبری تحول آفرین و بهره وری نیروی انسانی با رویکرد تداوم حیات شرکتها در شرکتهای پیمانکار عمرانی آذربایجان شرقی،<sup>۴۷</sup> Udayanga (2020) با عنوان تاثیر رهبری تعاملی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در یک کارخانه پوشاک در مقیاس بزرگ،<sup>۴۸</sup> Zuhair and Alif (2016) با عنوان تاثیر تاب آوری بر بهره وری تحت رهبری اصیل همسو نمی باشد.

بر اساس آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق که نشان داد مدیریت سرمایه فکری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد پیشنهاد می گردد با برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان، استعدادها و خلاقیت های کارکنان شناخته و بکارگیری شده، پست های سازمان های بهداشتی و درمانی، متناسب با توانایی های کارکنان به آنها محول شده و سعی شود تجارب و اطلاعات کارکنان به افراد جوان تر منتقل گردد.

بر اساس آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق که نشان داد سبک های رهبری بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد پیشنهاد می گردد فرایند استخدام و گزینش در سازمان های بهداشتی و درمانی بسیار دقیق انجام شده و مدیران در انتخاب افراد برای پست های سازمان های بهداشتی و درمانی دقت زیادی نمایند. مدیران ارشد فرصت هایی را به رفع مشکلاتی که در محل کار خود می بیند، اختصاص دهد و نظرات کارکنان را جویا شود و نیز پیشنهاد می گردد شایسته سالاری رکن اساسی در مدیریت سازمان های بهداشتی و درمانی باشد و در کلیه مراحل ترفیع و تشویق مد نظر مدیران قرار گیرد.

بر اساس آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق که نشان داد سرمایه ارتباطی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد پیشنهاد می گردد مدیران و کارکنان با برقراری ارتباط نزدیک با کارکنان از مشکلات و خواسته ای آنان مطلع شوند و از طریق کارکنان باخورد دریافت نموده و به شکایات و انتظارات کارکنان پاسخ دهند. روی هم رفته شرایطی را فراهم آورند که به موجب آن بتوانند کارکنان را جلب نمایند و از دانش کارکنان، استفاده نمایند.

<sup>46</sup> Jennifer

<sup>47</sup> Udayanga

<sup>48</sup> Zehir & Elif

بر اساس آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق که نشان داد سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد پیشنهاد می گردد توجه به نیازها ها و خواسته های کارکنان در جهت اهداف سازمان های بهداشتی و درمانی مورد توجه مدیران قرار گیرد، مدیران موفقیت ها، نتایج و دستاوردهای سازمان های بهداشتی و درمانی را به کارکنان اطلاع داده و از اقدامات آنها تقدیر به عمل آورده شود و با از طریق هدایا، کارکنان دیگر را به انجام این اقدامات تحریک کند. برنامه ریزی جهت جانشین پروری و جایگزین کردن کارکنان در دستور کار قرار گیرد و جهت از بین رفتن استعدادهای و تجارب کارکنان جلوگیری گردد.

بر اساس آزمون فرضیه فرعی هفتم تحقیق که نشان داد سبک رهبری مشارکتی بر بهره وری سازمان های بهداشتی و درمانی در بانک ملی استان فارس تاثیر معناداری دارد پیشنهاد می گردد مشارکت دادن کارکنان در برنامه ها و فعالیتها موجب شناسایی تواناییها، خلاقیت و استعداد آنها میشود، مدیران درباره برنامه هایی که با کارکنان اختلاف دارند. باید جلسه برای حل اختلاف برگزار کنند، مدیران باید از نظرات، ایده ها و راهنمایی های همکارانش در برنام هها و پروژههای آتی استفاده کنند و با برگزاری کارگاههای آموزشی، نحوه مشارکت کارکنان در برنامه ها و فعالیتها را آموزش دهند. مدیران ارشد اجازه می دهد تا کارکنان در تصمیم گیری هایی که در اهدافشان و نحوه انجام کارشان تاثیر می گذارد نظر دهند، و این کار باعث افزایش انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری می شود

## منابع :

- Ahmadi, Ebadale (2015), the relationship between creativity and innovation and human resource productivity, New Approach in Educational Management Quarterly, Year 7, Number 3, pp. 222209
- Ansari, Farshid (2019), Organizational Social Responsibility and Organizational Productivity in Noorabad Mamsani Oil Company, New Research Approaches in Management and Accounting Quarterly, Year 14, Number 39, pp. 133-142
- Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005) Authentic Leadership Development: Getting to the Root Of Positive Forms of Leadership. The Leadership Quarterly, 16, 315 – 338
- Azad Feda, Shiva, Tendnovis, Fereydoun, Kazemnejad Lili, Anoushirvan (2012), the relationship between servant leadership style and team effectiveness and the performance of Iranian men's premier league volleyball teams, biannual research in sports management and movement behavior, year 3, number 6. pp. 159-175
- Daniali Deh Hoz, Mahmoud, Allameh, Seyed Mohsen, Mansouri, Hossein (2013), Investigation and recognition of the factors affecting the productivity of human resources and determining their priority among the employees of Islamic Azad University, Izeh Branch, Productivity Management, Year 7, No. 27, pp. 80-51

Darishti, Fatemeh, Ramzanazadeh, Gholamhossein (2016), Investigating intellectual capital and knowledge management in providing organizational innovation and creativity, the third annual conference on architecture, urban planning and knowledge management research.

Dehghani, Mohammad Javad, Pourmohamed, Vahid (2015), Investigating the impact of intellectual capital components on the organizational performance of Shiraz Municipality employees, the 5th international conference on modern researches in management, economics and accounting.

Ghorbani, Ibrahim, Samadpour, Rasul (2015), investigating the relationship between the leadership style of managers and the performance of police command staff in A province. western Organizational development of the police. number 25; .701

Hormozpour, Salar, Moghimi, Fataneh, Haji Amiri, Ramin (1400), Analysis of the relationship between leadership styles and organizational justice in terms of the moderating role of organizational productivity in the General Department of Culture and Islamic Guidance of Gilan Province, Applied Studies in Management and Development Sciences , year 6, number 2, pp. 1933

Ismailpour, Behzad, Zarei, Ahmed, Ismailpour, Hashem (2016), investigating the role of transformational leadership on improving creativity and innovation in organizations, the fifth international conference on modern researches in management, economics and accounting

Jafari, Haniyeh (2019), the relationship between intellectual capital and organizational performance in the employees of Imam Reza (AS) Kermanshah Hospital, the second international conference on recent advances in management and industrial engineering, Tehran

Jodki, Maryam, Hasanpour, Hossein Ali (2017), Prioritization of effective factors on improving employee productivity using network analysis process technique (Case study: National Organization of Standards of Iran), Scientific and Promotional Quarterly of Standard and Quality Management, Year 8 , No. 3, pp. 65-38

Johnston, M. W., & Marshall, G. W. (2016). Sales force management: Leadership, innovation, technology. Routledge.

Karimi, Amir Masoud and Taheri, Seyed Mohsen, 2015, investigating the functional impact of employee performance management in increasing the productivity of the organization, the second international conference on industrial engineering and management, Tehran

Kohsari, Ali, Kohsari, Paroi, Kohsari, Nasrin (2015), investigating the relationship between intellectual capital and market orientation and job performance of Bank Mellat employees in Golestan province, International Conference of Management Elites, Tehran, Shahid Beheshti University

Majeed Hamawandy, Nawzad, Abdul, Jalil Omer, Houshyar, Abdulrahman Salih, Soran, Jawamir(2021), The Impact of Employee Empowerment on Intellectual Capital and Organizational Citizenship Behavior: Moderating role of Demographic, Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, Vol 12,

Mashhadi Mohammadi, Amir, Nejad Mohammad, Ehsane, Kohi, Elham (2014), Investigating the level of productivity and job satisfaction of Parsian Bank employees in the style of cooperative management, National Conference of Management Ocean.

Najafi, Seyyed Mohammad Baqer, Momeni, Farshad, Fateh Elahi, Jamal, Azizipour, Behieh (2014), Introductions to explaining the relationship between oil revenues and productivity in Iran, Economic Research Quarterly, year 15, number 4, pp. 143-172

Omar, Muhammad Durrah, Kamaal, Kamel Allil(2018), The intellectual capital and the learning organization, International Journal of Public Leadership, at: [www.emeraldinsight.com/2056-4929.htm](http://www.emeraldinsight.com/2056-4929.htm)

Riahian, Fatemeh, Ashtari, Ismail (2014), Investigating the impact of transformational leadership on organizational performance using a balanced scorecard, the first international conference on accounting, management auditing and economics

Sharfi, Mohammad, Abbaspour, Abbas, Mehrgan, Mohammad Reza (2014), Identification and ranking of intellectual capital measurement indicators in the higher education system using the Hierarchical Analysis Process technique, Educational Measurement Quarterly, Year 4, Number 12, pp. 169-134

Tovangarmrosti, Zahra and Jamshidi, Laleh (2013), investigation of factors affecting the productivity of teaching forces in education, International Conference on Behavioral Sciences and Social Studies.

Taleghani, Gholamreza, Tanami, Ali, Farhani, Akbar and Zarinnekar, Mohammad Jafar (2013), Studying factors affecting productivity in Saman Bank, School of Management, University of Tehran, Public Administration, Volume 3, Number 7, pp. 115-130

Tawaklifar, Farhad, Shekarchizadeh, Ahmadrza (2016), methods and patterns of measuring intellectual capital in organizations, the second national conference on strategic service management, Najaf Abad University

Udayanga, Mabotuwana Vithanage Sujith Shyaman(2020), The Impact of the Transactional Leadership on Organizational Productivity: A Monographic Study, International Journal of Multidisciplinary and Current, Vol 2, No 5, pp 297-309

Yari, Fahima, Abuhamzeh, Ahmad (2015), investigating the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior of Farhangian University employees, the second national conference on physical education, Isfahan.

Zaid Ayadenejad, Javad (2019), the relationship between social capital and intellectual capital with organizational excellence (case study: Khatunabad copper complex), the first international conference on challenges and new solutions in industrial engineering, management and accounting, Sari

## The effect of Intellectual capital management and Leadership Styles on Organizational productivity(Case Study: Melli Bank in Fars province)

### Abstract

**Background and Objectives:** *The present study was conducted with the aim of investigating the impact of intellectual capital management and leadership styles on organizational productivity in Melli Bank.*

**Materials and methods** *This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of collecting information. The statistical population is the employees of the Melli Bank, whose number is 1787. Using Morgan's table, 317 people were selected as a sample, and a stratified random sampling method was used to distribute the questionnaire. The data collection tool is a questionnaire that used the questionnaire of intellectual capital (Edward et al.), leadership styles (Nazarian) and productivity of organizations (Kalindo). The validity of the questionnaire was confirmed using the opinions of five experts. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaires. After collecting the questionnaires and determining the normality of the variables according to the Kolmogorov-Smirnov test using SPSS and Amos software, Pearson's correlation coefficient statistical test was used to analyze the data and to check the relationship between the variables.*

**Results:** *The result of the research showed that intellectual capital management and leadership styles have a significant effect on the organization's productivity*

**Conclusion** *Managers should recognize the talents and creativity of employees by holding training courses for employees, and organizational positions should be assigned to them according to the abilities of employees and try to transfer the experiences and information of employees to younger people.*

**Keywords:** *Intellectual capital, leadership styles, organization productivity*