

بررسی تأثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس

حسین سادات نجفی^۱

محبوبه عبداللهی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۱

تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۷/۰۱

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران به تعداد ۲۰۰ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه های سبک های رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۳) با پایایی رهبری تحولی ۰/۹۲، رهبری تبادل ۰/۸۷، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۹) با پایایی ۰/۸۹ و عملکرد مدیران نابدل (۱۳۸۶) با پایایی ۰/۸۴ بود. روایی ابزار توسط صاحب نظران تایید شد. برای تجزیه و تحلیل از آزمون رگرسیون استفاده شد. یافته ها نشان داد از میان ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی) و از میان ابعاد سبک رهبری تبدلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)، و از میان ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری) توانایی پیش بینی عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران را دارند.

واژگان کلیدی:

رهبری تحول آفرین، رهبری تبدلی، سرمایه فکری، عملکرد مدیران

^۱ دانش آموخته مدیریت اجرایی - گرایش استراتژیک، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران، (نویسنده مسئول)

مقدمه

یکی از دغدغه های اصلی مدیران سازمان های کوچک و بزرگ، بهبود عملکرد کاری آنان است. سازمانها سالانه مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه گذاری می کنند تا از این راه بتوانند کاهش هزینه ها، افزایش کیفیت، افزایش انعطاف پذیری، افزایش رضایت مشتری و بهبود کلی عملیات را بدست آورند. اما همواره نگرانی مجریان برنامه های توسعه در بخش خصوصی این است که آیا این سرمایه گذاری ها در عملکرد کارکنان موثر است. در واقع می توان گفت که بقا و تداوم فعالیت سازمان ها و مؤسسات به چگونگی کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد. تحولات بنیادین در عرصه سازمان ها در دهه های اخیر چنان پرشتاب بوده است که مدیریت سازمان ها را پیچیده تر از قبل کرده است. نیروی انسانی در هر کشوری بزرگترین سرمایه و منبع موجود سازمانهاست. نیروی انسانی در هر کشوری توان تغییر در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و ... را دارد (ناظم و حمودی، ۱۳۸۵، ص ۱۶). عوامل مختلفی بر عملکرد مدیران تأثیر می گذارد، از این عوامل سبک های رهبری (یعقوبی و همکاران ۱۳۹۴؛ به جنت و پورمحمد، ۱۳۹۶، ص ۳) و سرمایه فکری (مصطفوی ۱۳۹۳، ص ۱) و الوانی، حسین پور و آذر، ۱۳۹۳، ص ۱) می باشد.

در اقتصاد دانش محور، موفقیت یک سازمان در راستای کسب مزیت های رقابتی و سهم بیشتر بازار، بستگی کامل به مدیریت درست عنصر دانش و سرمایه های فکری در کنار سایر دارایی های مشهود و فیزیکی دارد. امروزه بیش از هر زمان دیگری ضرورت دارد تا سازمانها از راه دارایی های نامشهود خود بتوانند خود را متمایز کنند. بدین لحاظ سرمایه های فکری مانند سرمایه های دیگر، بستر مناسب برای دسترسی به فرصت ها و هدف های زندگی را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می شود. سرمایه های فکری نوعی سرمایه ای ارزشمند است که دارایی نامشهود یک سازمان شناخته می شود. این سرمایه دارای قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانیست که با خلق و تسهیم دانش، به بهبود عملکرد سازمانی کمک می کند. در این زمینه، بسیاری از پژوهشگران و صاحب نظران به سرمایه های فکری و مؤلفه های آن به منزله ای یکی از عامل های اصلی تأثیرگذار بر توسعه ای عملکرد سازمانی تأکید کرده اند (عطاریان و بهشتی، ۱۳۹۴، ص ۶۲).

از سوی دیگر در دنیای سازمانی نوین، انتظار می‌رود که بسیاری از سازمان‌ها با تغییر ساختار و تعیین شیوه‌های رهبری نوین به سوی نوآوری و خلاقیت که لازمه قرن حاضر است، حرکت کنند، تا به نیازهای روانی انسان در سازمان پاسخ گویند. از این رو مساله رهبری در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و نظریه پردازان بوده و تحقیقات و مطالعات گسترده‌ای در خصوص آن صورت گرفته است (موسی خانی و محمد نیا، ۱۳۸۵، ص ۱۸۷).

مبانی نظری

توجه به کارکنان و در راس آن عملکرد کارکنان به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کارگردانی، کاهش لایه‌های سازمانی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند، جملگی دلیل این است که نگرش سازمانها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده و با تعریف تازه منابع پرارزش شناخته می‌شوند (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۰۳).

امروزه با رشد و پیشرفت تکنولوژی اطلاعات و دانشی شدن اقتصاد جهانی، سازمان‌ها در محیطی قرار گرفته‌اند که ناگزیر برای بقای خود و پیروز شدن در دنیای رقابت دانایی محور، باید به دارایی‌های ناملموس خود اهتمام ورزند. اقتصاد نوین نقش مهمی در افزایش چشمگیر اهمیت سرمایه فکری داشته است (بیک زاده و پور محمدی، ۱۳۸۹، ص ۶۶). در واقع امروزه سازمان‌ها با محیطی روربرو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است، لذا سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می‌گیرد که سازمان‌ها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می‌کنند. دانش و سرمایه‌های فکری به عنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است (پهلوانیان، ۱۳۹۱، ص ۶۵).

از طرف دیگر یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند

سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (مصدق راد، ۱۳۸۴، ص ۲۶). و در نهایت منجر به این می‌شود که آنها عملکرد بهتری از خود نشان بدهند.

برخی از پژوهش‌ها که در راستای پژوهش حاضر انجام شده به این شرح است: صفری و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که سرمایه فکری به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پژوهش آزادی و فیضی (۱۳۹۶) بیانگر این است که: هر یک از ابعاد سرمایه های فکری دارای رابطه معناداری با عملکرد سازمانی کارکنان می‌باشد. پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد سبک رهبری تحولی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری و نوآوری دارد؛ ولی رابطه میان سبک رهبری تبادلی با یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأیید نشد. پژوهش مصطفوی (۱۳۹۳) گویای این است که: سرمایه‌های انسانی و ساختاری تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه مشتری در شعب بانک شهر استان فارس دارند. هر سه مولفه‌ی سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شعب بانک شهر در سطح استان فارس دارند. پژوهش الوانی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که به ترتیب بعد ارتباطی و انسانی (سرمایه فکری) و بعد ارتباطی و شناختی (سرمایه اجتماعی) بیشترین اثرات را بر عملکرد داشته است. پژوهش رضایی (۱۳۹۳) حاکی از این است که: بین سرمایه فکری (رابطه ای، انسانی و ساختاری) با عملکرد آموزشی مدیران مدارس دوره متوسطه رابطه معنادار مثبت وجود دارد. پژوهش رحمت زاده (۱۳۹۳) بیانگر این است که سبک رهبری تحول گرا با تمامی ابعادش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارند. همچنین سبک رهبری تبادل گرا نیز با تمامی ابعادش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشت. زلاتی و اناچیب^۱ (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که: بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یاسن و همکاران^۲ (۲۰۱۶) نشان دادند که سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) تأثیر مثبت و

³ Zlatea & Enacheb

⁴ Yaseen, Dajani & Hasan

معناداری بر عملکرد دارد. در پژوهش اوگستو فلیسیو و همکاران^۱ (۲۰۱۴) این یافته ها حاصل شد که: سرمایه انسانی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد. سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی رابطه دارد. پژوهش کامپس و رودریگز^۲ (۲۰۱۱) به این مطلب اشاره دارد که: رهبری تحول آفرین از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد اعضای هیأت علمی تأثیر می گذارد. نتیجه پژوهش سالینا و همکاران^۳ (۲۰۱۱) این است که: سرمایه فکری بعنوان یک واسطه می باشد که از طریق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر می گذارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تشکیل می دهد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضا ۲۰۰ نفر می باشند. نمونه ای به حجم ۱۳۲ نفر با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. روش های جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و میدانی بوده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس^۴ (۱۹۹۹)، سبک رهبری باس و آوالیو^۵ (۲۰۰۳)، عملکرد مدیران نابدل (۱۳۸۶) بوده و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید متخصصان قرار گرفت. برای برآورد پایایی، پرسشنامه ها به طور تصادفی بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع و آلفای کرونباخ محاسبه شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۸۹، رهبری تحولی ۰/۹۲، رهبری تبادل ۰/۸۷ عملکرد ۰/۸۴ حاصل شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها و از آزمون رگرسیون تک متغیره و رگرسیون چندگانه برای بررسی فرضیه ها استفاده شده است.

بحث و یافته ها

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان نشان می دهد که ۷۶ نفر (۵۷/۶) از پاسخ دهندگان مرد و ۵۶ نفر (۶۲/۴) از پاسخ دهندگان زن می باشند. ۶۵/۹ درصد دارای مدرک لیسانس و ۳۴/۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. کارکنان دارای سابقه

^۵ Augusto Felício, Couto & Caiado

^۶ Camps & Rodríguez

^۷ Salina, Wan & Wan

^۸ Bontis

^۹ Bass, Bernard M., Avolio, Bruce J

خدمت ۱ تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱ سال و بالاتر هر کدام به ترتیب ۹/۱، ۲۳/۵، ۲۶/۵، ۳۲/۶ و ۸/۳ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده اند. کارکنان دارای ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵۱ سال و بالاتر هر کدام به ترتیب ۱۹/۷، ۵۲/۳، ۲۳/۵ و ۴/۵ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده اند. فرضیه اول: هر یک از ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی) در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تاثیر (و سهم) دارند.

جدول شماره (۱): رگرسیون چندگانه تأثیر ابعاد سبک رهبری تحول آفرین بر عملکرد مدیران مدارس

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معنی داری
ترغیب ذهنی	۰/۴۵۶	۰/۲۰۸	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹	۰/۵۳۱	۰/۵۹۷
نفوذ آرمانی			۰/۲۴۱	۰/۳۸۵	۳/۳۹۸	۰/۰۰۱
انگیزش الهام بخش			۰/۰۰۵	۰/۰۰۸	۰/۰۰۸	۰/۹۳۶
ملاحظه فردی			۰/۱۲۴	۰/۱۸۷	۱/۹۹۰	۰/۰۴۹

همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود، ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیران بیشتر از ابعاد سبک رهبری تحول آفرین برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. میزان ضریب رگرسیون تأثیر هر یک از ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی) بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با؛ ۰/۰۵۹، ۰/۳۸۵، ۰/۰۰۸، و ۰/۱۸۷ می باشد. مقدار ضریب رگرسیون تأثیر ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن ها پایین تر ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود.

بررسی تأثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس

فرضیه دوم: هر یک از ابعاد سبک رهبری تبادلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)، مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل) در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تاثیر (و سهم) دارند.

جدول شماره (۲): رگرسیون چندگانه تأثیر ابعاد سبک رهبری تبادلی بر عملکرد مدیران

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معنی داری
پاداش مشروط	۰/۲۹۸	۰/۰۸۹	۰/۰۶۸	۰/۱۶۸	۲/۰۱	۰/۰۴۶
مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)			۰/۰۷۱	۰/۱۴۲	۲/۳۶۰	۰/۰۳۲
مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل)			۰/۰۴۸	۰/۰۸۱	۰/۹۵۳	۰/۳۴۲

همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، ابعاد سبک رهبری تبادلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیران بیشتر از این ابعاد سبک رهبری تبادلی برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. میزان ضریب رگرسیون تأثیر هر یک از ابعاد سبک رهبری تبادلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)، مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل) بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با؛ ۰/۱۶۸، ۰/۱۴۲، و ۰/۰۸۱ می باشد. مقدار ضریب رگرسیون تأثیر بعد مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل) با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن ها پایین تر ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود.

فرضیه سوم: هر یک از ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی) در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تاثیر (و سهم) دارند.

جدول شماره (۳): رگرسیون چندگانه تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد مدیران

متغیرها	R	R2	B	Beta	T	سطح معنی داری
سرمایه انسانی	عملکرد	۰/۴۶۵	۰/۲۱۶	۰/۳۵۵	۰/۶۲۶	۴/۶۷۸
سرمایه ساختاری				۰/۲۱۵	۰/۳۲۰	۲/۵۰۸
سرمایه ارتباطی				۰/۰۵۹	۰/۰۶۹	۰/۶۵۰

همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه مدیران بیشتر از این ابعاد سرمایه فکری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. میزان ضریب رگرسیون تأثیر هر یک از ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی) بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با؛ ۰/۶۲۶، ۰/۳۲۰، و ۰/۰۶۹ می باشد. مقدار ضریب رگرسیون تأثیر بعد سرمایه ارتباطی با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن پایین تر از ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود.

بحث و نتیجه گیری

اولین یافته پژوهش بیانگر این است که ابعاد سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد اما مقدار ضریب رگرسیون تأثیر ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن ها پایین تر ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود. این نتیجه با بخشی از یافته های پیشین یعقوبی و همکاران (۱۳۹۴)، رحمتزاده (۱۳۹۳)، کامپس و رودریگز (۲۰۱۱)، مطابقت و همخوانی دارد.

در تفسیر این یافته می توان گفت: با بهبود و کاربرد سبک رهبری تحول آفرین شاهد بهبود عملکرد سازمانی خواهیم بود. در واقع رهبران با استفاده از سبک تحول آفرین و با استفاده از ابزارهایی همچون نفوذ آرمانی منجر به نمایش رفتارهای مطلوب کارکنان و در پی آن بهبود

عملکرد سازمانی می‌شوند؛ از طریق ملاحظات فردی و با توسعه توان بالقوه افراد سازمان زمینه و بستر لازم برای عملکرد بهتر سازمانی را فراهم می‌سازند.

رهبران تحول آفرین خصوصیات رهبران کاریزماتیک را دارند، مورد اعتماد و تحسین زبردستان می‌باشند و زبردستان آنها را به عنوان یک الگو می‌شناسند. همچنین این رهبران، پیروان را با برانگیختن به رفتار مناسب و صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مرآوده با افراد و دلسوزی و توجه جدی به خواسته‌های پیروان، سبب رشد و توسعه توانایی‌های آنان می‌شوند. این ویژگی‌ها و رفتارهای رهبر به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آنها ایجاد می‌کنند، داشته و رفتارهای خودجوش، همکارانه، حمایتی و فراتر از نقش، وظایف رسمی بیشتری از خود نشان دهند و همچنین فعالیت بیشتری در رسیدن به اهداف سازمان داشته باشد.

دومین یافته حاکی از این است که ابعاد سبک رهبری تبادلی (پاداش مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد اما مقدار ضریب رگرسیون تأثیر مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن پایین تر از ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود. این نتیجه با بخشی از یافته‌های پیشین رحمت‌زاده (۱۳۹۳) مطابقت و همخوانی دارد. در تفسیر این یافته می‌توان بیان نمود: سبک رهبری تبادلی به رابطه تبادل رهبر و پیرو برای تأمین منافع شخصی آنان اشاره دارد که یکی از ارکان اصلی افزایش عملکرد سازمانی می‌باشد، به عبارتی دیگر رهبری تبادلی با تمرکز بر فرآیند مبادله دو جانبه، نیازهای فعلی کارکنان خود را در نظر می‌گیرد و سبب بروز انگیزه برای ارتقاء عملکرد سازمانی می‌گردد. همچنین رهبرانی که این سبک را استفاده می‌کنند با استفاده از مولفه‌هایی نظیر پاداش‌های مشروط به فرآیند مبادله میان رهبران و کارکنان سازمان می‌پردازند که در آن تلاش پیروان با پاداش‌های خاصی مبادله می‌شود و انگیزه مورد نیاز را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند.

نتایج پژوهش حاضر با یافته یعقوبی و همکاران (۱۳۹۴) همسو نیست. آنان به این نتیجه رسیدند که رهبری تبادلی بر عملکرد کارکنان تأثیر ندارد. در زمینه این ناهمسوئی می‌توان چنین استدلال کرد که احتمالاً به دلیل تفاوت در سال اجرا، شیوه پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات، جامعه و نمونه آماری نتایج پژوهشها با یکدیگر مغایرت دارند.

یافته سوم پژوهش نشان داد که ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری) بر عملکرد مدیران مدارس منطقه ۱ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد اما مقدار ضریب رگرسیون تأثیر سرمایه ارتباطی با توجه به اینکه مقدار ضریب (t) آن پایین تر از ۱/۹۶ بود، معنی دار نبود. این نتیجه با بخشی از یافته های صفری و همکاران (۱۳۹۶)، آزادی و فیضی (۱۳۹۶)، مصطفوی (۱۳۹۳)، الوانی و همکاران (۱۳۹۳)، رضایی (۱۳۹۳)، زلاتی و آناچیپ (۲۰۱۷)، یاسن و همکاران (۲۰۱۶)، اوگستو فلیسیو و همکاران (۲۰۱۴)، سالدینا و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت و همخوانی دارد. در تفسیر این یافته می توان گفت: سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین، گران ترین و با ارزش ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می شود و تنها عنصر ذی شعور است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می توان به سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است. از این رو، منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمانها دارند. اهمیت این عامل به عنوان مهم ترین عامل در زنجیره عملیاتی و تفکر هر سازمان مدت ها است که به اثبات رسیده است و سازمان هایی که موفقیت چشمگیری داشته اند، توجه به انسان را سرلوحه کارهای خویش قرار داده اند. در واقع وقتی که به سرمایه انسانی توجه شود آنها نیز در سازمان عملکردی بالا خواهند داشت. همچنین می توان گفت که به منظور بهبود عملکرد کارکنان در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند.

منابع فارسی

- آزادی، انور و فیضی، جعفر صادق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی کارکنان مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.
- اژه ای، جواد؛ خداپناهی، محمد کریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاد؛ قنبری، سعید و سید موسوی، پریس. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری. دوره ۳. شماره ۴، صص ۳۰۱-۳۱۰.
- الوانی، سید مهدی، حسین پور، داوود و آذر، مهدی. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۷، صص ۱-۱۱.
- به جنت، سیمین و پورمحمد، شهرام. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری آمرانه بر عملکرد سازمانی در سازمان آب استان زنجان، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی.
- بیگ زاده، جعفر، و پور محمدی، فریده. (۱۳۸۹). سرمایه فکری در سازمان های هزاره سوم. فصلنامه عصر کیفیت، ۱۸، صص ۶۸-۶۵.
- پهلوانیان، حسین. (۱۳۹۱). سرمایه فکری دارایی پنهان برای برتری در رقابت. ماهنامه مهندسی مدیریت، ۵(۴۶)، صص ۶۷-۶۴.
- رحمت زاده، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سبکهای رهبری تبادلگرا و تحولگرا بر عملکرد شغلی کارکنان ستاد سازمان مالیاتی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- رضایی، سمین. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه فکری با عملکرد آموزشی مدیران مدارس دوره متوسطه، دو ماهنامه رسانه های نوین و آموزش، ۱(۳)، صص ۴۳-۵۰.

- صفری، علی؛ مشرف جوادی، محمدحسین؛ میرزایی فر، مرضیه. (۱۳۹۶). تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی؛ نقش میانجیگری چابکی سازمانی و مزیت رقابتی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹(۱۷)، صص ۱۶۸-۱۴۹.
- عطاریان، غزاله و بهشتی، مونا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی: مطالعه موردی: گروه صنعتی بارز، فصلنامه صنعت لاستیک ایران، ۷۸، صص ۶۰-۷۲.
- مصدق راد، علی محمد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، ۱۷(۴) (پیاپی ۳۹)، صص ۲۳-۳۶.
- مصطفوی، مسعود. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اجزای سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در شعب بانک شهر استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- موسی خانی، مرتضی و محمدنیا، علی. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین شاخص های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان ها (مقایسه تطبیقی رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا). فرهنگ مدیریت. ۴(۱۴)، صص ۲۰۳-۱۶۳.
- نابدل، مینا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ناظم، فتاح و حمودی، جمیله. (۱۳۸۵). رابطه بین خلاقیت مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان های نفتی. فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، ۳(۷)، صص ۸۹-۸۰.
- یعقوبی، نورمحمد؛ شکوهی، جواد؛ ریسی شهرویی، حفصه و سیدی، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سبک های رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی گرهای یادگیری و نوآوری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۷(۱۴)، صص ۳۲-۵۷.

منابع انگلیسی

- Augusto Felício, J., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364.
- Bass. Bernard M, Avolio, Bruce J (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88. No. 2, PP. 207–218.
- Bontis, N., (1999). Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of technology Management*, 18(5/6): 433-462.
- Camps, J & Rodríguez, H (2011). Transformational leadership, learning, and employability Effects on performance among faculty members. *Personnel Review*.40 (4):423-442.
- Salina, D and Wan F., Wan, Y. (2011), "How intellectual capital mediates the relationship between knowledge management processes and organizational performance?" *African Journal of Business Management*, 5(7):2607-2617.
- Yaseen, S. G., Dajani, D., & Hasan, Y. (2016). The impact of intellectual capital on the performance: Applied study in Jordanian telecommunication companies. *Computers in Human Behavior*, 62, 168-175.
- Zlatea, S & Enacheb, C (2017). The interdependence between human capital and organizational performance in higher education, The 6th International Conference Edu World 2014 "Education Facing Contemporary World Issues", 7th - 9th November 2014, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 180:136 – 143