

بررسی تاثیر سبک رهبری عمل‌گرا بر عملکرد معلمان با میانجی‌گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر

اعظم دشتی اهرمی^۱، مقدار کرمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری عمل‌گرا بر عملکرد معلمان با میانجی‌گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر انجام گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی با رویکرد همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ می باشد. بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد (۳۲۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش را پر کردند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری عمل‌گرا، پرسشنامه سرمایه فکری و پرسشنامه عملکرد سازمانی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون رگرسیون چندگانه و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل و اس پی اس اس استفاده گردید. نتایج نشان داد سبک رهبری عمل‌گرا بر عملکرد معلمان تاثیر مثبت دارد و در این بین سرمایه فکری نیز می تواند نقش میانجی مثبتی ایفا کند. در تبیین نتایج می توان گفت که توجه و اعتماد به کارکنان یکی از جنبه‌های مهم رهبری عمل‌گرا است.

واژه‌های کلیدی: رهبری عمل‌گرا، عملکرد، سرمایه فکری، مدارس مقطع متوسطه اول

مقدمه و بیان مسئله

در دنیای پیچیده، معتبر و رقابتی عصر حاضر، دیگر نمی‌توان با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی، بدون ابزارها و فرایندهای ساده مدیریت اثربخش منابع انسانی، سازمانها را اداره کرد، در این راستا اکثر سازمانها فرایندهای مستمری را برای اداره سازمان و ارزیابی اهدافشان ایجاد می‌نمایند تا بتوانند در درازمدت در عرصه های رقابتی با نگرش به مدیران تحول گرا به پرورش سرمایه های فکری در یک سازمان بپردازند و گام مؤثری در جهت ارتقاء و بهبود وضعیت منابع انسانی بردارند (محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از سبک های مهم رهبری، رهبری عملگراست، که در جنبه هایی با رهبری تحول آفرین همسو می باشد. مطابق تعریف باس ۱۹۸۶ رهبری عملگرا عبارت است از رابطه مبادله ای بین رهبر و پیرو به منظور دست یابی به منافع دو جانبه. رهبری عملگرا دارای مؤلفه های پاداش اقتضایی، مدیریت (فعال و منفعل) مبتنی بر استثناءها و رهبری عدم مداخله (بدون رهبری) است. باس (۱۹۸۵) رهبر عملگرا را شخصی می‌داند که در چارچوب فرهنگ و ساختار سازمانی موجود، عمل می‌کند. او استانداردهای کارها و وظایف و پاداشها و امتیازات را تعیین می‌کند. رهبر عملگرا انتظاراتش را برای پیروان تشریح و تفسیر می‌کند و وعده پاداش در ازای برآورده شدن انتظارات می‌دهد. این رهبران نوعی اجتناب از خطر در پیروان بوجود می‌آورند یعنی پیروان تلاش می‌کنند از اشتباه کردن و حتی ارائه ایده‌های ابداعی، اجتناب کنند؛ زیرا ممکن است به نتیجه مورد نظر رهبر نرسند که منجر به عدم رضایت رهبر می‌شود. نگرانی عمده رهبر عملگرا شناسایی نیازهای پیروان، تنظیم پاداشهای مقرر و منابع برای تأمین آنها است. در این شیوه رهبر باروشن ساختن خواسته‌هایش و پاداش دادن به رفتارهای مناسب، پیروان را به سمت سطوح عملکردی مطلوب، هدایت می‌کند (هارمز و مارکوس، ۲۰۱۰).

با توجه به تغییرات وسیعی که در عصر کنونی در حال شکل‌گیری است و سیستم‌های خدماتی را به سمت مهندسی مجدد هدایت می‌کند، رقابت شدید، گسترش سریع فناوری، شدت علایق و سلاقی مشتریان و تنوع‌خواهی آنها، رشد تصاعدی اینترنت و فراگیر شدن آن در سطح جهان باعث شده است که سازمان‌ها به فکر مدیریت مؤثر و فعال خرد جمعی‌شان باشند (صفر زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است که از مجموع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آنها نشأت گرفته است و اساساً یک دستاورد اجتماعی است. سرمایه فکری زائیده سرمایه اجتماعی، یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمان پایدار ایجاد کند (مهرمنش و امینی، ۱۳۹۱). به عبارتی دیگر، سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش شده و ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد. لذا سرمایه فکری در حقیقت می‌تواند میزان توانمندی و خلاقیت کارکنان باشد که می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی و منفعت به ارمغان بیاورد.

تغییر در عرصه فعالیت های سازمانی، کوششی در راستای بهسازی مدارس تلقی می‌شود. سبک های رهبری اعمال شده توسط مدیران، می‌تواند تأثیرات مهمی در تغییر نگرش معلمان به وجود آورد. مدیران برای تغییر در مدارس نیاز دارند که جنبه های فکری را در نظر بگیرند؛ هنگامی که مدیران بتوانند سبک رهبری مناسب را با توجه به خرد جمعی کارکنان و در

راستای توسعه آن به کار گیرند و معلمان را تشویق به فعالیت اثربخش متناسب با اهداف سازمان کنند، می توان انتظار داشت که پیشرفت و توسعه عملکرد در مدارس صورت بگیرد. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا سبک رهبری عمل گرا بر عملکرد معلمان با میانجی گری مدیریت سرمایه فکری در مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد؟

فرضیه های تحقیق

- سبک رهبری عمل گرا بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.
- سبک رهبری عمل گرا بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

پیشینه تحقیق

باقرزاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه فکری و تعهد سازمانی با سبک رهبری کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه پرداختند. نتایج نشان داد مقدار ضریب بدست آمده سرمایه فکری برابر با ۰.۶۹- می باشد یعنی این متغیر تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی ندارد. همچنین همچنین مقدار ضریب بدست آمده برای سرمایه فکری برابر با ۰.۲۹۷- می باشد یعنی این متغیر تاثیر مثبتی بر رهبری تحول آفرین دارد و در نهایت مقدار ضریب بدست آمده برای تعهد سازمانی برابر با ۰.۰۰۵- می باشد یعنی این متغیر تاثیر مثبتی بر رهبری تحول آفرین ندارد.

رستمی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با عملکرد معلمان در مدارس ابتدایی شهر نورآباد پرداختند. بر اساس نتایج بین سبک رهبری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دلفان و عملکرد تحصیلی رابطه همبستگی متوسطی وجود دارد که با توجه به سطح معناداری که برابر ۰ / ۰۰۱ برآورد گردیده است، این میزان همبستگی در سطح اطمینان ۰ / ۹۹ از لحاظ آماری معنادار قلمداد می گردد. با توجه به ضریب همبستگی برآورد شده، می توان گفت که سطوح بالای سبک رهبری با عملکرد تحصیلی همراه بوده است.

توماس (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان رهبری و عملکرد: تجزیه و تحلیل مسیرهای میانجیگری متعدد، نشان داد که رهبری تحول گرا با اقدامات انگیزشی خود عملکرد کارکنان، رفتار شهروندی و رفتار خلاقانه آنها را تقویت می کند. همچنین سایر متغیرهای واسطه ای و نتایج عملکرد باعث ارائه یک مدل یکپارچه رهبری شده است. این مطالعه با تقویت درک نظری محققان از عمده فرایندهای اجتماعی و روانشناختی توسط رهبران تحول گرا، عملکرد شغلی پیروان را تقویت می کند.

مانو و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای با موضوع بررسی آثار سبک رهبری تحول آفرین، تکنولوژی اطلاعات، فرهنگ سازمانی و نوآوری رهبر بر عملکرد رهبری، دریافتند که سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری رهبر و عملکرد رهبر اثر معنی داری می گذارد. همچنین، فرهنگ سازمانی نیز توانایی پیش بینی نوآوری رهبر و عملکرد رهبر را دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ می باشد. بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای تعداد (۳۲۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه های پژوهش را پر کردند.

پرسشنامه رهبری عمل گرا : به منظور اندازه‌گیری وضعیت رهبری عمل گرا در مدارس نیز توسط باس و آویلیو (۲۰۰۲) طراحی شده است، این پرسشنامه به طور کلی وضعیت رهبری عمل گرا را در قالب ۳ بعد و ۹ گویه می‌سنجد.

پرسشنامه سرمایه فکری : به منظور بررسی وضعیت سرمایه فکری طراحی شده است. این پرسشنامه سرمایه فکری را در قالب سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی و سرمایه رابطه ایی و در ۴۱ گویه اندازه‌گیری می‌کند.

پرسشنامه عملکرد سازمانی : به منظور اندازه‌گیری عملکرد سازمانی طراحی می‌گردد. این پرسشنامه نیز عملکرد را در قالب ۱۰ سوال و ۲ بعد می‌سنجد.

از روش‌های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. به طور کلی در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف ، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون رگرسیون چندگانه و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار lisrel و spss استفاده گردید.

یافته‌ها

توصیف داده‌ها

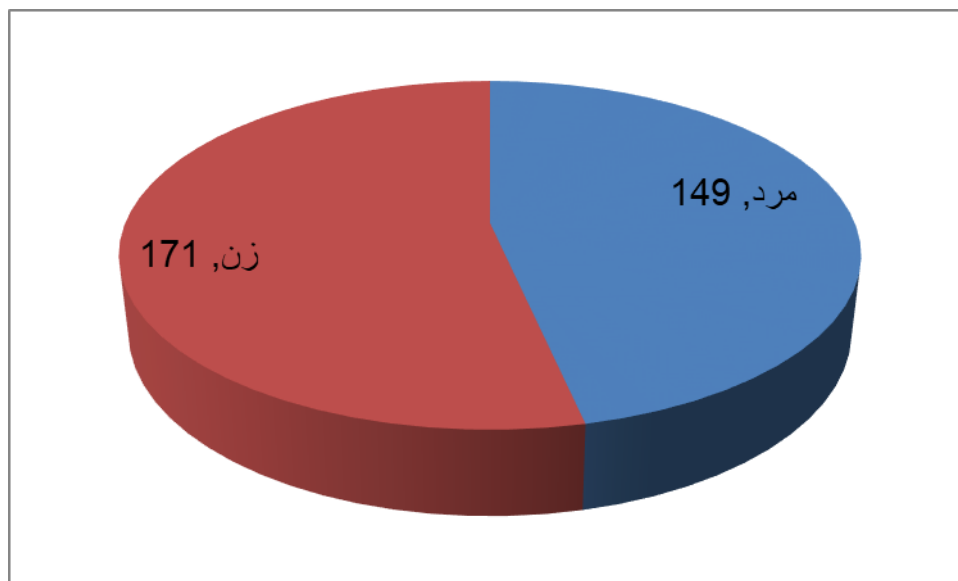
در این بخش تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت کمی و نیز به صورت درصدی نیز بیان شده است. همچنین نمودارهای مربوط به توزیع افراد نیز در زیر جدول مربوط به آن آمده است تا از این طریق دیدگاه کلی و مقایسه قابل فهم‌تری را به تصویر بکشد.

فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت

جدول و نمودار شماره یک ، ویژگی نمونه آماری بر حسب جنس را نشان می‌دهد. با توجه به جدول شماره یک ، مشخص می‌شود که (۱۴۹ نفر) معادل ۴۶ درصد افراد نمونه را مرد و (۱۷۱ نفر) معادل ۵۴ درصد از افراد نمونه را زن تشکیل می‌دهند.

جدول شماره یک: درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب جنسیت

جنس	مرد	زن	مجموع
تعداد	۱۴۹	۱۷۱	۳۲۰
درصد	۴۶,۵	۵۳,۵	۱۰۰



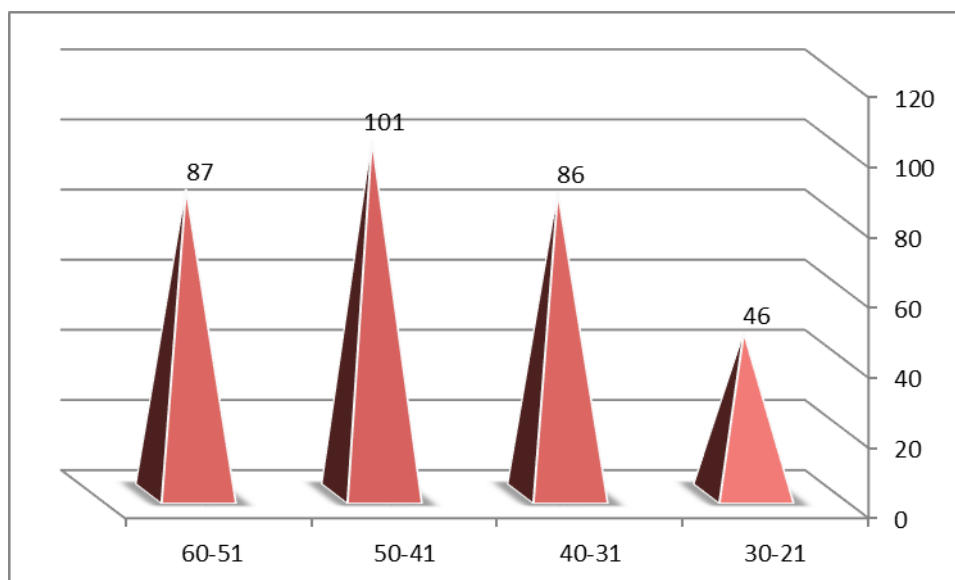
نمودار شماره یک: وضعیت جنسیت نمونه آماری

فراوانی افراد نمونه بر حسب سن

جدول و نمودار شماره دو، ویژگی نمونه آماری بر حسب سن را نشان می‌دهد. با توجه به جدول شماره دو، مشخص می‌شود که در فاصله سنی ۲۱ تا ۳۰ سال (۴۶ نفر) معادل ۱۴,۳ درصد و در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۸۶ نفر) معادل ۲۶,۸ درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود و در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۰۱ نفر) معادل ۳۱,۵ درصد افراد نمونه و در فاصله سنی ۵۱ تا ۶۰ (۸۷ نفر) معادل ۲۷ درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود.

جدول شماره دو: درصد و فراوانی نمونه‌ها بر حسب سن

سن	۳۰-۲۱	۴۰-۳۱	۵۰-۴۱	۶۰-۵۱	مجموع
تعداد	۴۶	۸۶	۱۰۱	۸۷	۳۲۰
درصد	۱۴,۳	۲۶,۸	۳۱,۵	۲۷,۴	۱۰۰



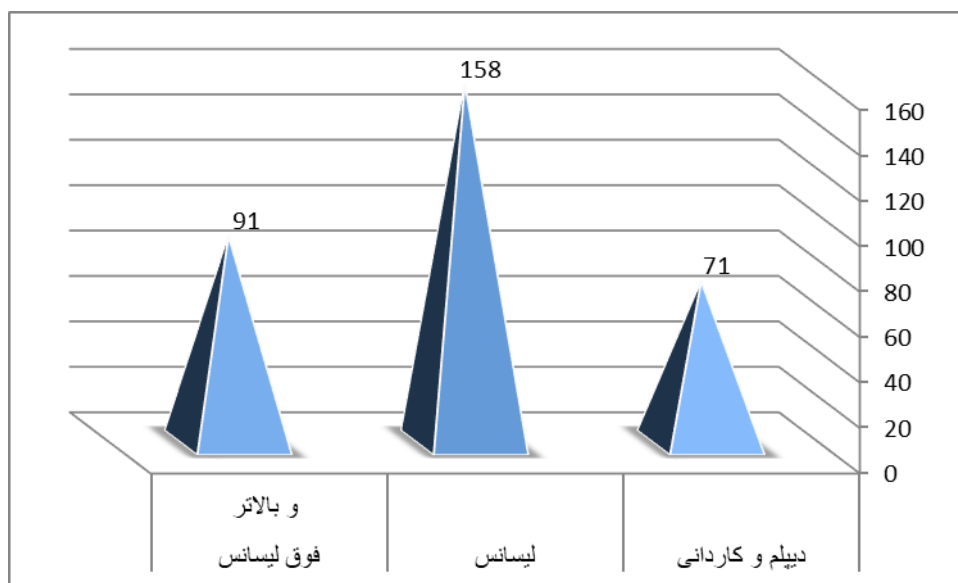
نمودار شماره دو: وضعیت سنی نمونه ها

فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات در جدول شماره سه، نشان داد که ۲۲ درصد از افراد (۷۱ نفر)، دیپلم و کاردانی بودند و (۱۵۸ نفر) معادل ۴۹,۳ درصد از افراد نمونه دارای مدرک لیسانس بوده اند و (۹۱ نفر) معادل ۳۰ درصد افراد نمونه دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده اند.

جدول شماره سه: فراوانی نمونه ها بر حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	دیپلم و کاردانی	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	مجموع
تعداد	۷۱	۱۵۸	۹۱	۳۲۰
درصد	۲۲,۱	۴۹,۳	۲۸,۶	۱۰۰



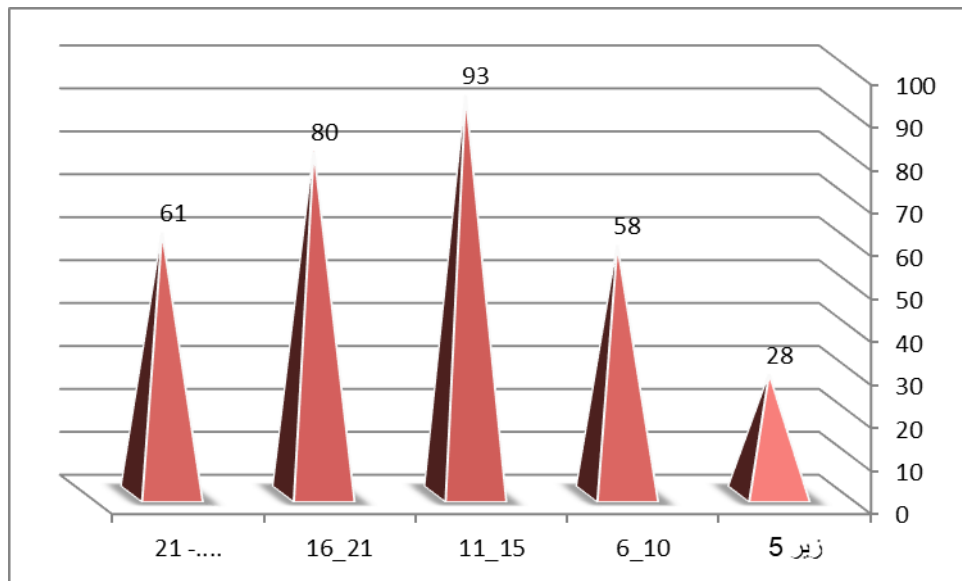
نمودار شماره سه : فراوانی نمونه ها بر حسب میزان تحصیلات

فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کاری

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کاری در جدول شماره چهار، نشان داد که ۱۰ درصد از افراد (۲۸ نفر)، سابقه کمتر از ۵ سال و (۵۸ نفر) معادل ۱۸ درصد از افراد نمونه بین ۱۰ تا ۶ سال و (۹۳ نفر) معادل ۲۹ درصد از افراد نمونه بین ۱۱ تا ۱۵ سال؛ (۸۰ نفر) معادل ۲۵ درصد از افراد نمونه بین ۱۶ تا ۲۶ سال و (۶۱ نفر) معادل ۱۹ درصد از افراد نمونه بالاتر از ۲۱ سال سابقه کاری دارند.

جدول شماره چهار : فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه کاری

سابقه	زیر ۵	۶_۱۰	۱۱_۱۵	۱۶_۲۱	۲۱-....	مجموع
تعداد	۲۸	۵۸	۹۳	۸۰	۶۱	۳۲۰
درصد	۸,۷	۱۸	۲۹	۲۵	۱۹,۳	۱۰۰



نمودار شماره چهار: فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه کاری

۱) سبک رهبری عمل‌گرا بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

برای بررسی فرضیه اول تحقیق از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد. در این مدل سبک رهبری عمل‌گرا به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد و تاثیر آن بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر بررسی شد. در جدول شماره پنج مقادیر همبستگی چندگانه و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. با توجه به مقدار R^2 مشخص می‌شود که ۱۷ صدم ($R^2=175$) از واریانس عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر توسط سبک رهبری عمل‌گرا قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشخص می‌شود از مجموع مجذورات عملکرد معلمان (۲۱۵،۴۲) مقدار (۳۱،۱۵) واحد از آن توسط سبک رهبری عمل‌گرا قابل پیش بینی است که با توجه به مقدار مقدار F این جدول در سطح $P<0/05$ برای عملکرد معلمان معنی‌دار می‌باشد. در جدول شماره شش مشخص می‌شود که سبک رهبری عمل‌گرا در سطح $P<0/05$ و با مقدار ($\beta=0.397$) تاثیر معنی‌داری بر عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر نشان داده است.

جدول شماره پنج: آزمون مجموع مجذورات و مقدار F

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig	R^2
رگرسیون	۳۱/۱۵۲	۱	۳۱/۱۵۲	۵۳/۶۱۴	۰۰۰۰	۰۱۵۷
باقی مانده	۱۸۴/۲۷۱	۳۱۷	۰۵۸۱			
مقدار کل	۲۱۵/۴۲۸	۳۱۹				

جدول شماره شش: ضرایب رگرسیون سبک رهبری عمل‌گرا

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		ابعاد
		Beta	Std. Error	B	
.۰۰۰	۷/۴۳۱		.۱۵۴	۱/۴۲۱	مقدار ثابت
.۰۰۰	۸/۰۱۱	.۳۹۷	.۰۸۲	.۵۱۸	سبک رهبری عمل‌گرا

۲) سبک رهبری عمل‌گرا بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر تاثیر دارد.

برای بررسی فرضیه دوم تحقیق از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد. در این مدل سبک رهبری عمل‌گرا به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد و تأثیر آن بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر بررسی شد. در جدول شماره هفت مقادیر همبستگی چندگانه و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. با توجه به مقدار R^2 مشخص می‌شود که ۲۶ صدم ($R^2=261$) از واریانس مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر توسط سبک رهبری عمل‌گرا قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشخص می‌شود از مجموع مجذورات مدیریت سرمایه فکری ($267,13$) مقدار ($81,04$) واحد از آن توسط سبک رهبری عمل‌گرا قابل پیش‌بینی است که با توجه به مقدار مقدار F این جدول در سطح $P<0/05$ برای مدیریت سرمایه فکری معنی‌دار می‌باشد. در جدول شماره هشت مشخص می‌شود که سبک رهبری عمل‌گرا در سطح $P<0/05$ و با مقدار ($\beta=0.511$) تأثیر معنی‌داری بر مدیریت سرمایه فکری مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر نشان داده است.

جدول شماره هفت: آزمون مجموع مجذورات و مقدار F

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig	R^2
رگرسیون	۸۱/۰۴۸	۱	۸۱/۰۴۸	۱۳۸/۰۷۱	.۰۰۰	.۲۶۱
باقی مانده	۱۸۶/۰۸۷	۳۱۷	.۵۸۷			
مقدار کل	۲۶۷/۱۳۵	۳۱۹				

جدول شماره هشت: ضرایب رگرسیون سبک رهبری عمل‌گرا

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		ابعاد
		Beta	Std. Error	B	
.۰۰۰	۱۰/۰۵۴		.۲۱۸	۱/۲۷۱	مقدار ثابت
.۰۰۰	۱۱/۰۰۳	.۵۱۱	.۰۶۲	.۳۳۹	سبک رهبری عمل‌گرا

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد سبک رهبری عمل‌گرا بر عملکرد معلمان تاثیر مثبت داشتند و در این بین سرمایه فکری نیز می‌تواند نقش میانجی مثبتی ایفا کند. در تبیین نتایج می‌توان گفت که توجه و اعتماد به کارکنان یکی از جنبه‌های مهم رهبری عمل‌گرا است. این مقوله تاثیر مثبتی بر رضایت‌مندی پیروان، رهبران و به طور کلی بر اثر بخشی دارد؛ و نمایانگر مدیرانی است که جو حمایتی ایجاد می‌کنند که در آن صورت به دقت به نیازهای یکایک پیروان گوش فرا می‌دهند. رهبران به عنوان مربی و مشاور عمل می‌کنند و از این طریق به هر نوع نیاز پیروانشان به منظور موفقیت و رشد آنها توجه می‌کنند و ممکن است از تفویض اختیار به مثابه ابزاری جهت کمک به رشد پیروان استفاده کنند. پیروان در جهت رسیدن به سطح بالایی از موفقیت بالقوه، بالنده می‌شوند و فرصت‌های یادگیری جدید در حلول جو حمایتی‌ای که به رشد افراد می‌انجامد، خلق می‌شود و در نهایت عملکرد موفق فردی و سازمانی را موجب می‌شوند رهبران توانمند ساز، انگیزه‌آفرینی را از طریق تلاش در جهت مهم کردن تکالیف، برجسته ساختن قابلیت‌های مثبت دیگر پیروان و راهی که در آن آنها می‌توانند نقاط قوت همدیگر را تکمیل کنند به وجود می‌آورند. رهبران عمل‌گرا و تحول‌گرا چالش‌آفرینی کرده و معتقدند که این چالش‌ها موفقیت و عملکرد بهتر به بار می‌آورند.

پیشنهادهای

- پیشنهاد می‌شود، مدیران با ترغیب ذهنی کارکنان، زمینه توسعه فکری و توانایی نوآوری کارکنان را افزایش دهند و از این طریق عملکرد کاری آنها و سازمان را افزایش دهند.
- پیشنهاد می‌شود، زمینه کاربست رهبری عمل‌گرا در سازمان و بخصوص آموزش و پرورش و مدارس فراهم شود، تا از این طریق کارکنان بتوانند با برقراری ارتباط اثربخش با مدیران و رهبران سازمان، عملکرد شغلی خود را بهبود بخشند.
- پیشنهاد می‌شود، مدیران از طریق تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی سرمایه فکری را بهبود بخشند.

منابع

- احمدیان، مجید؛ قربانی، رحیم (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، شماره ۱۱ و ۱۲ صص ۱۱۱-۱۳۰
- اسدی، غلامحسین؛ یوخنه، ماریام (۱۳۹۳) بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت ها، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی سال یازدهم شماره ۴۱، ۱۰۳-۸۳
- امجدی، لیلا و فتاح ناظم، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین سبک های رهبری عملگرا و تحول گرا ی مدیران و کیفیت زندگی کاری با مدیریت سرمایه فکری در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، باقرزاده هوشمندی، کمال و فاطمه باقری باراندوزی، ۱۳۹۸، بررسی رابطه سرمایه فکری و تعهد سازمانی با رهبری تحول آفرین کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، پورسلطانی، حسین؛ حمید قاسمی؛ محمد ویسی و امید خوشکلام، ۱۳۹۴، رابطه بین سبک رهبری مدیران و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان مریوان، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، رحیمی، ابوالفضل، ۱۳۹۶، بررسی تأثیر سبک رهبری عملگرا و تحولگرا بر مدیریت سرمایه فکری در معاونت مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، رستمی، سعید؛ علیرضا محمدی؛ نریمان فرهادیان عسگرآبادی و یونس رستمی، ۱۳۹۶، بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با عملکرد معلمان در مدارس ابتدایی شهر نورآباد، پنجمین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران، صادقی، علی، ۱۳۹۴، تأثیر رهبری تحول گرا بر بهبود کیفیت آموزشی مدارس و رضایت شغلی معلمان، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی صفر زاده، حسین. تدین، اعظم. حر محمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد. سال یازدهم. شماره اول. شماره پیاپی. صص ۸۶-۷۶.
- صمدی، حسین؛ حمزه صمدی میارکلانی، حسنعلی آقاجانی (۱۳۹۵) تبیین نقش سبک رهبری تحول آفرین در فرهنگ سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴۱، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صفحات ۱۳-۴۳
- عابدی جعفری، حسن؛ آغاز، عسل، (۱۳۸۷)، رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی، دانشمدیریت، دوره ۲۱، شماره ۸۰.
- قره باغی، نسترن و فریبرز رحیم نیا، ۱۳۹۲، بررسی نقش واسطه هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد زمینه ای کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول ۵ (۱۰)،
- محرم زاده، مهرداد؛ فتاحی هوشیار؛ کاشف سیدمحمد (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، علوم تربیتی و روانشناسی، دوره ۳، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۰-۱۰، ۲۱
- Mano, M. B. T.; Thoyib, A.; Maskie, G.; Djumahir, A. (2014). "Effect of information technology on leader innovation and its impact on leader performance". Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 8(18), 666-671.
- Thomas W.H(2017)Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways, The Leadership Quarterly, Volume 28, Issue 3, 385-417

Spreitzer, G. M., (2009), Traditionality matters: an examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan, *Journal of Organizational Behavior*, 26:205-225.

Choong, K., (2008) "Intellectual capital: Definitions, categorizations and reporting models", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9, No. 4.

The Effect of Pragmatic Leadership Style on Teachers Performance by Mediating Intellectual Capital Management in Bushehr Secondary Schools

Azam Dashti Ahrami, Meqdad Karami

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of pragmatic leadership style on teachers' performance mediated by intellectual capital management in the first secondary schools of Bushehr. The present research is an applied research in terms of purpose and a descriptive survey research in terms of method with a correlation approach. The statistical population in the present study includes all teachers in the first secondary schools of Bushehr in the 99-۹۸ academic year. Based on Morgan sampling table and using random sampling method, clusters of numbers (320 people) were selected as a sample and research questionnaires were filled out. In order to collect information, pragmatic leadership questionnaire, intellectual capital questionnaire and organizational performance questionnaire were used. At the level of descriptive statistics of indicators such as tables and graphs of frequency distribution, mean and standard deviation, and at the level of inferential statistics to check the normality of research data from Kolmogorov-Smirnov test, one-sample t-test, multiple regression test and equation modeling Structure was used using LISREL software and SPSS. The results showed that pragmatic leadership style has a positive effect on teachers' performance and in the meantime, intellectual capital can also play a positive mediating role. In explaining the results, it can be said that attention and trust in employees is one of the important aspects of pragmatic leadership.

Keywords: pragmatic leadership, performance, intellectual capital, junior high schools