فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره چهارم (پاییز ۱۳۹۹)

وضعیت سنجی و پیش بینی رهبری دانش با توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

(تاریخ ارسال ۱۳۹۹/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۸/۲۰)

دکتر فخرالسادات نصیری

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

اعظم سالاری[۱]

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک، تهران، ایران

چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ بوده است. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه-ی آماری شامل کلیه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان تعداد ۶۰ مرد (۳۸/۲) و تعداد ۹۷ زن (۶۱/۸) که به صورت کلی تعداد ۱۵۷ نفر میباشد. ابزارهای پژوهش شامل؛ پرسشنامه‌های استاندارد رهبری دانش ویتالا (۲۰۰۴)، توسعه‌ی حرفه‌ای براساس دیدگاه‌های نوا (۲۰۰۸) ترجمه پورصادق و علی‌میرزایی (۱۳۸۴) است. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روش محتوایی و با تایید استاد راهنما مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری دانش ۰/۹۱ و توسعه حرفه ای ۰/۸۵ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. نتایج وضعیت سنجی نشان داد میزان رهبری دانش در دانشگاه

[۱] نویسنده مسئول (آدرس ایمیل Asalari19@yahoo.com)

علوم پزشکی تهران بالاتر از حد متوسط (۳) است و میزان توسعه حرفه ای پایین‌تر از حد متوسط (۳) است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین رهبری دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه معنادار مشاهده نشد. ضریب پیش‌بینی نشان داد ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۰۱ از تغییرات توسعه حرفه‌ای ناشی از ابعاد رهبری دانش است و مولفه‌های رهبری دانش سهم معنی‌داری در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای کارکنان ندارند.

واژگان کلیدی: رهبری دانش، توسعه حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی.

بخش اول: بیان مسئله

با توجه به اهداف دانشگاه‌ها در تربیت نسل جوان و پرورش جامعه‌ای مولد و محقق و به ویژه اهداف مهمی که دانشگاه‌های علوم پزشکی برعهده دارند، از جمله: فراهم آوردن امکانات تامین بهداشت و درمان کلیه افراد کشور از طریق گسترش خدمات بهداشتی، درمان و آموزش تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و توسعه یافته، برای حفظ و افزایش سلامت جامعه و توسعه پایدار کشور، برهمین اساس این موسسات باید ضمن فراهم کردن شرایط لازم برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی، از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند (فکوهی،۱۳۷۸). در نتیجه امروزه به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تاثیرات آن بر ذی نفعان مختلف اهمیتی روز افزون یافته است. از سویی امروزه دانش به منزلۀ یک منبع ارزشمند و استراتژیک و نوعی دارایی برای کسب و کارها مطرح است و ارائۀ محصولات و خدمات با کیفیت بدون مدیریت و استفادۀ درست از این منبع ارزشمند، امری سخت و گاه ناممکن است (خالوئی و همکاران، ۱۳۹۳). دانش یک دارایی استراتژیک و یک شایستگی کلیدی است که نوناکا آن را در دهۀ هشتاد میلادی مطرح کرد و در دهۀ نود به شکوفایی رسید و از آن پس، توجه به آن در ادبیات مدیریت راهبردی سازمان ها نیز، پدیدار شد(حسینی و اکبری ۱۳۹۳). دانش به سازمان ها امکان می دهد به پیش بینی ماهیت و پتانسیل تجاری بالقوۀ تغییرات بپردازند. توانایی اکتساب، سازماندهی و انتشار دانش، به سازمان ها در کیفیت تصمیم گیری، کارایی هزینه ها، رضایت مشتریان و کنترل هزینه ها کمک می کند(جامی پور و شرکت، ۱۳۹۴). رهبری دانش یکی از انواع رهبری است که می‌تواند نقش اساسی در ارتقاء توانایی‌های کارکنان داشته باشد. نخستین نیرو در اثربخشی سازمانها در رهبری نهفته است. رهبری به متحول کردن و برانگیختن مربوط و در مدیریت سازمانها از حساسیت خاصی برخوردار است. هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و بااهمیت در روش‌هایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا خلق، تسهیم و مورداستفاده قرار گیرد، رهبری دانش نامیده می‌شود (میبی و همکاران[1]، ۲۰۱۲). نقش رهبری در مدیریت

[1] . Mabey. et al

دانش را می‌توان اینگونه نشان داد که سازمانی که فرهنگ آن به کارتیمی، همکاری، اعتماد و حمایت متقابل اهمیت و ارزش می‌دهد، امکان موفقیت بالاتری در مدیریت دانش دارد و می‌توانند ظرفیت‌های یادگیری را در سازمان بالا برد(مچوکا[1]، ۲۰۱۴). رهبری دانش چارچوبی برای اعمال ساختارها و فرآیندهایی در سطوح فردی، گروهی، سازمانی در جهت اینکه سازمان بتواند از آنچه میداند یاد بگیرد و در صورت نیاز دانش جدید را کسب کند تا برای مشتریان و ذینفعانش ارزش خلق کند. چنین چارچوب مدیریتی افراد، فرآیندها و فناوری را در جهت توسعه پایدار عملکرد یکپارچه می‌کند(مراد پروانه، ۱۳۹۴). بررسی متون و نوشته‌های رهبری نشان می‌دهد که مدیریت اطلاعات و دانش بر عملکردهای رهبری اهمیت دارند. رویکردهای مختلف مطالعه رهبری تأکید دارند که رهبری دانش و اطلاعات و دانش تصاحب شده به وسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد رهبران سازمان‌ها می‌توانند برفرایندهای انتقال دانش مؤثر باشند. اما رهبری دانش در توانمندسازی و بهبود نیروی انسانی سازمان می‌تواند بر جوانب گوناگونی اثر بگذارد. این اثرات هم حالت فردی و هم حالت گروهی دارند. توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی یکی از موارد مؤثر از رهبری دانش می‌باشد. واژه توسعه حرفه ای به معنای رشد بالقوه موجود و توسعه ساختار سازمان با استفاده از برنامه هایی است که منجر به بهره وری می‌شود. برنامه های توسعه حرفه ای عموما به برنامه هایی اطلاق می‌گردد که متمرکز بر فعالیت‌های انفرادی کارکنان است. بیشترین نوع تمرکز در این برنامه ها تاکید بر نقش فرد و ارتقاء کارایی اوست. این برنامه ها شامل موضوعاتی در زمینه های تدریس همچون کنترل محیط کار، ارزیابی فرآیند مسیر شغلی، مهارت های مربوط به نحوه انجام وظیفه خود ارزیابی شغلی می‌باشد (جاهدی، ۱۳۹۶). توسعه حرفه‌ای در معنای کلی و عام خود، به توسعه و پیشرفت یک شخص در نقش حرفه‌ای او اشاره دارد، ولی در معنای خاص آن، به رشد سیستماتیک و حرفه ای یک فرد اشاره می‌کند که به دنبال کسب تجارب و مهارت‌های جدید، شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی (تجارب رسمی)، مطالعه مقالات و کتاب‌های تخصصی، انجام پژوهش‌های آموزشی مرتبط با رشته تخصصی (تجارب غیررسمی)، همکاری و تشریک مساعی حاصل می‌گردد. توسعه حرف‌های اشاره دارد به آموزش‌های رسمی، تجارب شغلی،

[1]. Machuca

روابط بین فردی و توانایی‌هایی که به کارمندان کمک می‌کند تا در وظایف کنونی و آینده سازمان عملکرد اثربخش‌تری داشته باشند و در خود آمادگی لازم برای تغییر در وظایف کنونی هنگام مواجه با تغییر فناوری یا طراحی شغلی جدید ایجاد کنند(جوزا، ۱۳۹۵). توسعه حرفه ای زمانی به وقوع می‌پیوندد که سازمان‌ها فرصت لازم را از طریق شرایط آموزشی، اقتصادی، مدیریتی و محیطی برای ارتقاء مهارت ها و دانش مرتبط با فعالیت های کارکنان فراهم آورند .بنابراین محور اصلی در توسعه حرفه ای وجود شرایط و فضای لازم برای رشد و یادگیری مهارت جدید برای کارکنان می‌باشد(آکفلت و کوتی[1]، ۲۰۱۵). در ادامه به مطالعاتی که در این زمینه پردخته شده و به رابطه این دو متغیر اشاره کرده اند، پرداخته شده است. زند و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر" نتایج تحلیل وابستگی نشان داد که بین متغیر های، عوامل فردی (سطح سواد، سابقه خدمت)، عوامل آموزشی (دفعات شرکت در دوره های آموزشی، ویژگی های دوره های آموزشی) عومل اقتصادی (حقوق کارشناسان، پاداش مالی) با متغیر توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) طی پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه‌ی فکری" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری دانش و مدیریت سرمایه ی فکری رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد .اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین رهبری دانش، هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های رهبری دانش، مولفه‌ی حمایت از یادگیری فردی و گروهی بیشترین تاثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد. حیدر زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه حرفه ای کارکنان و تعهد سازمانی"انجام دادند که نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که توسعه کارکنان با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. موغلی و غفوریان پور(۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی " نقش رهبری دانش و آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود اثربخشی سازمانی" پرداخته است. این پژوهش

[1] .Ackfeldt & Coote

بیانگر این است که رهبری دانش و آموزش‌های ضمن خدمت نقش بسزایی در بهبود و اثربخشی سازمانی دارند و با شناخت مولفه‌های سالم و ناسالم و واقعیت‌های محیط کاری در زمینه مدیریت دانش و آموزش‌های ضمن خدمت این امکان برای مسئولین فراهم می‌شود که برای اثربخشی بهتر مناسبترین روش‌های مدیریت و رهبری را انتخاب کنند تا موجبات بهبود رضایت شغلی کارکنان –جو سازمانی و رهبری سازمان فراهم شود. امینی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان صندوق بازنشستگی صنعت نفت، به بررسی نمونه ۱۷۲ نفری پرداختند. یافته ها نشان دادند که رهبری با هم به توسعه حرفه ای تاثیر معناداری دارد. بین سبک رهبری رابطه مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری مزید مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. اکملی و شهامت(۱۳۹۶) در تحقیقی با موضوع نقش مدیریت دانش در توسعه حرفه ای معلمان اذعان نمود مدارس به عنوان یک رده ی صفی در ساختار آموزش و پرورش کشور از سرمایه انسانی عظیمی به نام معلم برخوردارند تاثیرات و چالش های تحویل برنامه آموزشی و ظهور سریع دانش منتج از اصلاح برنامه آموزشی باعث شده است ضرورت توسعه شایستگی های یادگیری معلمان هنگام بکارگیری برنامه آموزشی جدید دو چندان شود دربرخورد با این مساله مدارس به دنبال ارتقای ظرفیت یادگیری مداری برای مدیریت و پردازش اطلاعات و دانش جدید هستند چرا که دانش یک منبع عمومی ازشرایط انسانی است و بطور نزدیکی با فرایند یادگیری مرتبط است این مقاله به بررسی این رابطه و نقش مدیریت دانش دربهبود عملکرد یادگیری معلم و یادگیری سازمانی و نهایتا ارتقای ظرفیت و توانمندی مدارس دولتی می‌شود. ایمانی(۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت دانش مشتری بر مدیریت ارتباط با مشتری با میانجیگری ارزش مشتری در نمایندگی های مجاز ایران خودرو استان زنجان پرداختند برای آزمون فرضیات پژوهش با توجه به نرمال بودن متغیرها و مستقل بودن خطاها از رگرسیون تک متغیره استفاده شد و برای رتبه بندی مولفه های مدیریت دانش مشتری از آزمون آنالیز واریانس و آزمون شفه در نرم افزار SPSS22استفاده شد که نتایج نشان داد مدیریت دانش مشتری و مولفه های آن دانش درباره مشتری، دانش از مشتری دانش برای مشتری بر ارزش مشتری و ارزش مشتری بر

مدیریت ارتباط با مشتری تاثیر مثبت و معناداری دارد و نتایج حاصل از رتبه بندی نیز نشان داد دانش درباره مشتری در رتبه اول، دانش از مشتری در رتبه دوم و دانش برای مشتری در رتبه سوم قرار می‌گیرند .آرونز [1](۲۰۰۸)، درتحقیقی خود به وجود ارتباط مثبت ومعنی دار بین عوامل مدیریتی در سازمان و توسعه حرفه‌ای اشاره نموده است، درواقع عوامل مدیریتی در سازمان می تواند حس ارزشمندی، حس تفاوت و توجه سازمانی را در کارکنان بالا برد. زمانی که این حمایت‌ها با فرصت‌هایی برای رشد مهارت‌ها، توانایی های شغلی، آزادی عمل در تصمیم گیری و به کارگیری ابتکارات که در توسعه حرفه‌ای مستتر است همراه می گردد، نتیجه آن برای سازمان افزایش رضایت شغلی و توسعه حرفه‌ای خواهد بود.

بیزل (۲۰۱۱) در پایان نام دکتری خود با عنوان توسعه حرفه ای مدیران مدارس در ایالت ویرجینیا به این نتیجه رسید که برنامه توسعه حرفه ای مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در این ایالت از لحاظ تداوم توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. همچنین در این پژوهش مهم ترین موانع توسعه حرفه ای مدیران شامل نبود فرصت های توسعه حرفه ای توسط مدرسه یا ناحیه، نبود دانش توسعه حرفه ای در دسترس مدیران و موانع جغرافیای معرفی شده است. ابراهیم(۲۰۱۱) در پژوهش خود مهم ترین عوامل تسهیل کننده توسعه حرفه ای مدیران را شامل منابع و امور مال، برنامه ها و حمایت مدیران، در دسترس بودن آموزش ضمن خدمت، حمایت ذینفعان، نقش مدیر به عنوان رهبر آموزشی و چالش ها و مسائل روزانه دانست.همچنین مهم ترین عوامل بازدارنده توسعه حرفه ای مدیران شامل فقدان تجربه کافی، دوره های ضمن خدمت محدود، فقدان منابع و امور مالی، موانع ایجاد شده توسط قدرت های تصمیم گیری، نداشتن شناخت کافی، موضوعات خانوادگی و کمبود وقت بودند. گالوزی (۲۰۱۱) در رساله دکتری خود، مهم ترین نیازهای توسعه حرفه ای مدیران را حفظ و ایجاد انگیزه برای بهود مستمر، ایجاد تصمیم گیری مشارکتی، همکارانه و حمایت همکارن، توسعه مشارکت، تسهیل توسعه حرفه ای، طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه درسی، توسعه و اجرای برنامه های

1. Arvnz

عملی استراتژیک، برقراری ارتباط اثربخش، ایجاد سازمان یادگیرنده، فهم توسعه و یادگیری دانش آموزان، توسعه اطلاعات و راهبردهای جمع آوری اطلاعات، درک راهبدهای اندازه گیری، ارزیابی و ارزشیابی و توسعه چشم انداز، ارزش ها و ماموریت با کارکنان مدرسه دانسته است. لینا و استا (۲۰۱۲) نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق را بررسی نموده و به این نتایج دست یافتند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تاثیر می‌گذارد. دانت، سانچز و پابلو[1](۲۰۱۴) پژوهشی با موضوع "بررسی نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری" انجام دادند. نتایج بدست آمده نشان دادکه اگر چه خود شیوه‌های رهبری دانش برای مقاصد نوآوری مهم هستند با این وجود، سبکی از رهبری توسعه و استفاده از شیوه‌های رهبری دانش و شیوه های اکتشاف و بهره برداری از آنها را تشویق می‌کند. همچنین بین شیوه‌های مدیریت و رهبری دانش با نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ان جی و چان(۲۰۱۴) در پژوهش خود دریافتند که در برنامه توسعه حرفه ای مدیران مدارس، مواردی همچون مهارت های بین فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین نامه های آموزشی در اولویت کار قرار دارد.همچنین آنان در مطالعه خود توصیه کردند که برنامه های یادگیری مدیران باید بر نیازهای ویژه مدیران، نیازهای محتوایی و چند بعدی بودن روش متمرکز شود. یانگ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعات شان با عنوان رهبری دانش برای بهبود پروژه و عملکرد سازمانی بیان کردند که اتخاذ رهبری دانش با مدیریت دانش مشتری مداری در ارتباط است این تحلیل نشان می دهد که اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق عملکرد پروژه تاثیر می گذارد و همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رهبری دانش و عملکرد پروژه وجود دارد.

کانوکرن و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دریافتند که رضایت‌مندی بیشتر مدیران مدارس با اثر بخشی فرآیندهای آموزش و یادگیری تعیین می‌شود. بنابراین آنان مجبورند که دانش، مهارت و صلاحیت‌های حرفه ای خود را ارتقا دهند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مدیران مدارس با استفاده از فعالیت‌هایی همچون اقدام پژوهی، برنامه ریزی استراتژیک و رهبری ساختاری، توسعه حرفه‌ای خود را

[1] .Donate et al

ارتقا می‌دهند. همچنین مدل موثر در توسعه حرفه ای مدیران شامل ابعادی همچون ارزیابی نیازها، هدف‌گذاری، توانمندسازی، خودآموزی، سمینارهای متمرکز، اقدام پژوهی و ارزیابی مستمر می‌شود. حافظ و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیق تحت عنوان مدیریت دانش مشتری به عنوان یک محرک موفقیت در تجارت در بخش موبایل پاکستان را انجام دادند. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان داد ابعاد سگانه مدیریت دانش مشتری بر موفقیت شرکتهای بخش فروش موبایل کشور پاکستان تاثیر مثبت دارند. همچنین نتایج نشان داد که ۴۷ درصد از پاسخ دهندگان موافق بودند که شکایات بیان شده توسط مشتریان محصول عامل مهمی برای فکر کردن و تولید محصولات پیشرفته است.

حال با این توضیحات از آنجایی که پژوهش‌های زیادی در مورد هر یک از متغیرها به تنهایی انجام گرفته؛ ولی به نظر می‌رسد بررسی رابطه بین رهبری دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان علوم پزشکی تهران مورد پژوهش قرار نگرفته نباشد و خلاءهای پژوهشی در این زمینه وجود دارد. لذا در نهایت محقق درصدد یافتن پاسخ علمی به این سؤالهایی نظیر؛ وضعیت رهبری دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟ وضعیت توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟ آیا بین رهبری دانش با توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد؟ مولفه های رهبری دانش قدرت پیش‌بینی توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران را دارند؟

بخش دوم: روش شناسی پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل کلیه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردیده است و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۶۰ مرد و تعداد ۹۷ زن که به شکل کلی ۱۵۷ نفر میباشد به عنوان نمونه برآورد گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روش‌های مطالعه‌ی کتابخانه‌ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه‌ی تجربی پژوهش استفاده شده است. همچنین به دلیل اینکه پرسشنامه در اغلب شرایط عملی‌تر و آسان‌تر است و به محقق امکان می‌دهد تا نمونه‌های بزرگ‌تر را مطالعه و بررسی

کند، جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از نمونه‌ی مورد مطالعه از دو پرسشنامه استفاده شده است.

۱-پرسشنامه استاندارد رهبری دانش: این پرسشنامه را ویتالا (۲۰۰۴) ساخته است. این پرسشنامه دارای ۴ مولفه است که رهبری دانش را با ۲۶ سوال (۱۲سوال گرایش یادگیری، ۶ سوال جو حمایتی یادگیری و ۸ سوال حمایت از فرایندهای فردی و گروهی) می‌سنجد. تعداد و شماره سوال‌های مربوط به هر مولفه در جدول(۲-۳) آمده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای از کاملا مخالف تا کاملا موافق است. برای گزینه‌های کاملا موافق ۵ امتیاز، برای گزینه‌ها موافق ۴ امتیاز، برای گزینه‌ها نه موافق و نه مخالف ۳ امتیاز، برای گزینه‌های مخالف ۲ امتیاز و برای گزینه‌های کاملا مخالف ۱ امتیاز محاسبه می‌شود. کسب امتیاز حداکثری بیانگر این واقعیت است که شاخص‌ها و ابعاد رهبری داتش در سازمان مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

۲-پرسشنامه‌ی توسعه‌ی حرفه ای

این پرسشنامه براساس دیدگاه‌های نوا[1] (۲۰۰۸) توسط پورصادق و میرزایی (۱۳۸۴) تنظیم شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سوال بسته- پاسخ، به صورت پنج گزینه‌ای و بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. برای گزینه کاملاً موافق (۵،امتیاز)، موافق (۴،امتیاز)، نظری ندارم(3،امتیاز)، مخالف (2،امتیاز)، کاملاً مخالف (1،امتیاز) محاسبه می‌گردد.

علی‌رغم اینکه هر سه پرسشنامه‌ی این پژوهش در تحقیقات داخلی و خارجی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است و از روایی لازم برخوردار می‌باشد، در این پژوهش نیز برای تعیین روایی پرسشنامه از روش محتوایی و با تایید استاد راهنما استفاده شد. برای محاسبه‌ی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی به ترتیب متغیرها و مولفه ها عبارت است از؛ رهبری دانش ۰/۹۵ (بررسی گرایش یادگیری ۰/۸۱، جو حمایتی یادگیری ۰/۶۲، حمایت از فرآیندهای فردی و گروهی ۰/۹۱) و توسعه حرفه ای کارکنان ۰/۸۹ (موارد آموزشی، ۰/۹۱، کار تیمی ۰/۸۷، مهارت سازمانی ۰/۹۲، توسعه مسیر شغلی ۰/۸۹، توسعه روابط بین فردی ۰/۸۵) برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار۱۶

1. Nowa

SPSS استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی با استفاده از (جدول فراوانی، درصد، نمودار، میانگین و انحراف معیار و تحلیل وایانس) و روش‌های آمار استنباطی با بهره‌گیری از (آزمون کالموگروف–اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل، تحلیل رگرسیون چندگانه) صورت گرفته است.

بخش سوم: یافته‌های توصیفی

قبل از بررسی سؤالات پژوهش، در قسمت نخست این فصل نحوه توزیع افراد نمونه برحسب متغیر جمعیت شناختی ارائه می‌گردد تا از این طریق دیدگاه روشنی در مورد ویژگی‌های افراد شرکت کننده در پژوهش به دست آید. از آنجا که متغیرهای جمعیت شناختی مورد نظر در این قسمت شامل جنسیت بودند، لذا در ادامه بررسی افراد نمونه برحسب هر یک از این متغیرها به تفکیک ارائه شده است. در جدول (۱) مشخص شد که حدود ۶۱/۸ درصد به تعداد ۹۷ از نمونه آماری را زنان و حدود ۳۸/۲ به تعداد ۶۰ از نمونه آماری را مردان تشکیل می دهند. این نتایج در نمودار (۱) نیز ترسیم شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت

متغیر	سطوح	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۶۰	۳۸/۲
	زن	۹۷	۶۱/۸
	کل	۱۵۷	۰/۱۰۰

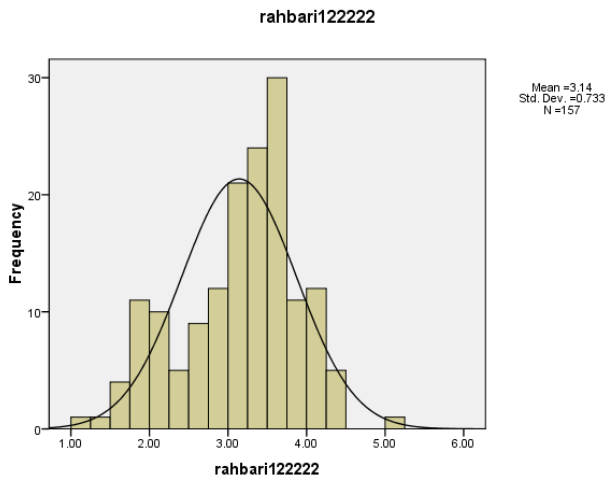
بخش چهارم: نتایج توصیفی

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

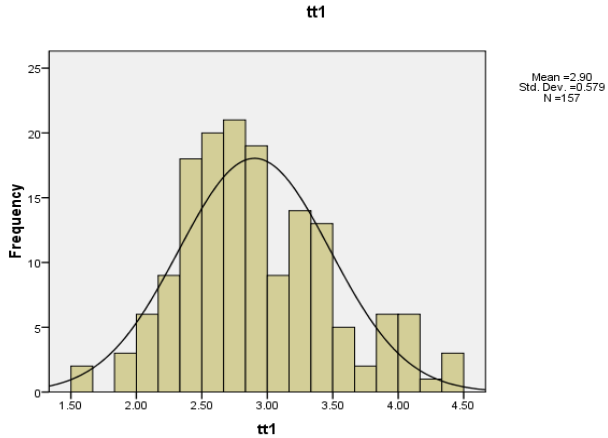
	رهبری دانش	توسعه حرفه ای

تعداد	۱۵۷	۱۵۷
میانگین	۳/۱۴۰۹	۲/۹۰۲۳
انحراف استاندارد	۰/۷۳۳۴۱	۰/۵۷۸۶۵
دامنه	۳/۸۵	۲/۹۳
کوچکترین	۱/۱۵	۱/۵۰
بزرگترین	۵/۰۰	۴/۴۳

جدول ۲ نتایج آمار توصیفی مربوط به تعداد، میانگین، انحراف استاندارد، دامنه،



کوچکترین و بزرگترین مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان داده است.



نمودار ۱: توزیع فراوانی رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان به همراه منحنی توزیع نرمال

بخش پنجم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

در این زمینه یکی از پیش فرض‌های مورد نیاز جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. جهت قضاوت در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف- اسمیرنف استفاده شد. در این آزمون فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. همان گونه که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود، مقادیر آماره z در مورد سه متغیر رهبری دانش با توسعه حرفه ای کارکنان به ترتیب برابر با ۱/۵۱۲، ۱/۴۸۳ و ۱/۰۴۳ می‌باشد. همچنین سطح معنی‌داری متناظر با هر یک از این مؤلفه‌ها به ترتیب ۰/۰۲۱، ۰/۰۲۵ و ۰/۲۲۸ است ($p > 0/5$). ازآنجاکه مقادیر z در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نبود، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به هر سه متغیر رهبری دانش با توسعه حرفه‌ای کارکنان تأیید می‌گردد و لذا می‌توان در ادامه از آزمون‌های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول ۳ : نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف	آماره z	سطح

			استاندارد		معنی‌داری
رهبری دانش	۱۵۷	۳/۱۴	۰/۵۷۸	۱/۵۱۲	۰/۰۲۱
توسعه حرفه ای	۱۵۷	۲/۹۰	۰/۷۳۳	۱/۰۴۳	۰/۲۲۸

بخش ششم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

برخی از اهداف پژوهش، پیرامون بررسی وضعیت رهبری دانش با توسعه حرفه ای کارکنان در میان دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. جهت نیل به این اهداف، سؤالاتی مطرح و مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه نتایج حاصل از بررسی این سؤالات ارائه شده است:

- وضعیت رهبری دانش در دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟

جدول ۴ :آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت رهبری دانش از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
رهبری دانش	۱۵۷	/۱۴۰۳	۰/۷۳۳	۳	۴۰۷۲/	۱۵۶	۰/۰۱۷
گرایش یادگیری	۱۵۷	/۱۷۶۳	۰/۸۳۱	۳	/۶۶۳۲	۱۵۶	۰/۰۰۹
بررسی جو حمایتی	۱۵۷	/۱۹۲۳	۰/۸۷۲	۳	۷۵۹۲/	۱۵۶	۰/۰۰۶

حمایت از فرآیند فردی	۱ ۵۷	/۰۴۸ ۳	۰/۸۲۷	۳	۷۳۵ ۰/	۱۵ ۶	۰/۴۶۳

نتایج آزمون تی تک گروهی در جدول (۴) نشان میدهد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران میانگین رهبری دانش ۳/۱۴۰ با انحراف معیار ۲/۴۰۷ به دست آمده است که از میانگین آمار (۳) بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا (p>۰/۰۵). بنابراین میتوان گفت که از دیدگاه کارکنان، میزان رهبری دانش در دانشگاه علوم پزشکی تهران بالاتر از حد متوسط (۳) است. نتایج آزمون تی تک گروهی نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی نیز نشان می‌دهد به ترتیب ۲/۶۶۳، ۲/۷۵۹، ۰/۷۳۵ با انحراف معیار ۰/۸۳۱، ۰/۸۷۲ و ۰/۸۲۷ به دست آمده که از میانگین آماری (۳) بالاتر هستند اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا (p>۰/۰۵) بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان مولفه‌های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران است.

- وضعیت توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟

در جدول ۵ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت توسعه حرفه ای کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
توسعه حرفه ای	۱ ۵۷	/۹۰۲ ۲	۰/۵۷۸	۳	/۱۱۵ -۲	۱۵ ۶	۰/۰۳۶

مواد آموزشی	۱ ۵۷	/۶۴۵ ۲	۰/۹۰۰	۳	/۹۲۷ -۴	۱۵ ۶	۰/۰۰۰
کارتیمی	۱ ۵۷	۳/۰۰	۰/۷۶۷	۳	/۱۲۵ ۰	۱۵ ۶	۰/۹۰۱
مهارت سازمانی	۱ ۵۷	/۹۷۴ ۲	۰/۹۰۷	۳	/۳۵۲ -۰	۱۵ ۶	۰/۷۲۶
توسعه مسیر شغلی	۱ ۵۷	/۹۲۵ ۲	۰/۷۴۳	۳	/۲۵۲ -۱	۱۵ ۶	۰/۲۱۲
توسعه روابط بین فردی	۱ ۵۷	/۸۷۷ ۲	۰/۸۵۶	۳	/۷۹۴ -۱	۱۵ ۶	۰/۰۷۵
ارتباطات	۱ ۵۷	/۳۸۸ ۴	/۱۱۱۵ ۱	۳	/۵۹۵ ۱۵	۱۵ ۶	۰/۰۰۰

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۵) نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین توسعه حرفه ای ۲/۹۰۲ با انحراف معیار ۲/۱۱۵- به دست آمده است که از میانگین (۳) کمتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست، زیرا (p>۰/۰۵). بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان توسعه حرفه ای پایین تر از حد متوسط (۳) است. نتایج آزمونt تک گروهی در جدول (۴-۹) نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه‌های مواد آموزشی ۳/۶۴۵، مهارت سازمانی ۲/۹۷۴، توسعه مسیر شغلی ۲/۹۲۵ و توسعه روابط بین فردی ۲/۸۷۷ با انحراف معیار به ترتیب ۰/۹۰۰، ۰/۹۰۷، ۰/۷۴۳، ۰/۸۵۶ به دست آمده است که از میانگین (۳) کمتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست، زیرا (p>۰/۰۵). اما برای مولفه مواد آموزشی این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌داری قرار دارد. لذا می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان وضعیت مولفه های کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی

و توسعه روابط بین فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از متوسط بوده است. نتایج آزمونt تک گروهی در جدول (۵) نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه کار تیمی ۳/۰۰ با انحراف معیار ۰/۷۶۷ به دست آمده است که از میانگین (۳) کمتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است، زیرا (p≤۰/۰۵). لذا می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان وضعیت ارتباطات بالاتر از حد متوسط (۳) قرار دارد. نتایج آزمونt تک گروهی در جدول (۵) نشان می دهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه ارتباطات ۴/۳۸۸ با انحراف معیار ۱/۱۱۱۵ به دست آمده که از میانگین (۳) بالاتر است

-آیا بین رهبری دانش با توسعه حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان

	رهبری دانش	گرایش یادگیری	بررسی جو حمایتی	حمایتی از فرآیند فردی	توسعه حرفه ای کارکنان
رهبری دانش	۱	۰/۸۹۸**	۰/۸۲۲**	۰/۸۷۶**	۰/۰۶۶
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱۵
گرایش یادگیری	۰/۸۹۸**	۱	۰/۵۶۷**	۰/۶۳۲**	۰/۱۰۹
	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۷۳
بررسی جو حمایتی	۰/۸۲۲	۰/۵۶۷**	۱	۰/۷۲۲**	-۰/۰۱۴
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۸۵۹
حمایتی	۰/۸۷۶**	۰/۶۳۲**	۰/۷۲۲**	۱	۰/۰۳۵

از فرآیند فردی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۶۶۲
توسعه حرفه ای کارکنان	۰/۰۶۶	۰/۱۰۹	-۰/۰۱۴	۰/۰۳۵	۱
	۰/۴۱۵	۰/۱۷۳	۰/۸۵۹	۰/۶۶۲	

**: در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. *: در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است.

در جدول (۶)، نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه مؤلفه‌های رهبری دانش و توسعه حرفه ای ارائه شده است. نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان (**p**=۰/۴۱۵ و **r =** ۰/۰۶۶) در سطح در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا **p>**۰/۰۵). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و گرایش یادگیری (**p**=۰/۱۷۳ و **r =** ۰/۱۰۹) در سطح در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا **p>**۰/۰۵). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و بررسی جو حمایتی (**p**=۰/۸۵۹ و **r =** ۰-/۰۱۴) در سطح در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی‌داری مشاهده نشد؛ (زیرا **p>**۰/۰۵). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و حمایت از فرآیند فردی (**p**=۰/۶۲۲ و **r =** ۰/۰۳۵) در سطح در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا **p>**۰/۰۵).

تا چه میزان مؤلفه های رهبری دانش قدرت پیش بینی توسعه حرفه ای کارکنان را دارند؟

جهت بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده گردید. به این منظور رهبری دانش به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و توسعه حرفه ای کارکنان به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون گردیدند.

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های رهبری دانش در پیش بینی توسعه حرفه ای

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل‌شده	آماره F	سطح معنی‌داری	دوربین واتسون
هم‌زمان	۰/۱۴۴	۰/۰۲۱	۰/۰۰۱	/۰۷۵ ۱	۰/۳۶۱	۱/۸۷۹

براساس اطلاعات جدول(۷)، F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار نبوده (p≥۰/۰۱). همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازده ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان میدهد و بر اساس شاخص های هم خطی (تولرنس و تورم واریانس(VIF)؛ بین متغیرهای پیش بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. با توجه به مقدار R2 تعدیل شده، ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۰۱ از تغییرات توسعه حرفه ای ناشی از ابعاد رهبری دانش است.

جدول ۸: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده توسعه حرفه ای

متغیرهای پیش‌بین	آماره β	آمره بتا	آماره t	سطح معنی‌داری	تولرنس Tolerance	تورم‌واریانس VIF
مقدار ثابت	/۷۵۳ ۰		/۴۹۶ ۱۳	۰/۰۰۰	۰/۱۹۳	-۰/۰۷۵
گرایش یادگیری	/۱۱۶ ۰	/۱۶۷ ۰	/۵۸۷ ۱	۰/۱۱۵	۰/۶۷۹	-۰/۰۹۳
جوحمایتی	/۰۸۱ -۰	/۱۲۲ -۰	/۰۲۹ -۰	۰/۳۰۵	۰/۶۰۱	-۰/۰۴۴

حمایت از فرآیندهای فرد	/۰۱۲ ۰	/۰۱۷ ۰	/۰۱۷ ۰	۰/۸۹۱		

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر ابعاد رهبری دانش، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیرBeta و سطح معنی‌داری مقادیر t در جدول (۸)، تنها خود متغیر رهبری دانش بر توسعه حرفه ای تاثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شد (ابعاد رهبری دانش بر توسعه حرفه ای تاثیر نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها رهبری دانش توانایی پیش بینی توسعه حرفه ای را دارد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار t بدست آمده بالاتر از ۰/۰۵ است، این مولفه های رهبری دانش سهم معنی‌داری در پیش-بینی توسعه حرفه ای کارکنان ندارند.

نتیجه گیری

نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران میانگین رهبری دانش از میانگین آمار (۳) بزرگتر است. بنابراین میتوان گفت که از دیدگاه کارکنان، میزان رهبری دانش در دانشگاه علوم پزشکی تهران بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین نتایج نشان داد از دیدگاه کارکنان میانگین مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی نیز نشان می‌دهد از میانگین آماری (۳) بالاتر هستند. این یافته با مطالعات زارعی (۱۳۹۹) مبنی بر اینکه وضعیت رهبری دانش در کارکنان در وضعیت مطلوبی قرار داشت همخوان میباشد. همچنین این یافته با نتایج مطالعات اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱) همخوان بود چراکه وضعیت این متغیر را بالاتر از میانگین آماری (۳) نشان دادند. بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. در تبیین این یافته میتوان گفت وضعیت رهبری دانش به عنوان چارچوبی برای اعمال ساختارها و فرآیندهایی در سطوح فردی، گروهی، سازمانی برای اینکه سازمان بتواند از آنچه میداند یاد بگیرد و در صورت نیاز دانش جدید را کسب کند تا برای مشتریان و ذینفعانش ارزش خلق کند در

وضعیت مناسب و مطلوبی قرار دارد. در این شرایط وضعیت چارچوب مدیریتی افراد، فرآیندها و فناوری را در جهت توسعه پایدار عملکرد یکپارچه میباشد. این یافته حاکی از آن است که رهبری دانش به عنوان یک فرآیند اجتماعی توانسته رهبران و اعضای سازمان را در روندهای یادگیری مورد نیاز برای نیل به اهداف گروه و سازمان پشتیبانی کند و میزان تولید، استخراج، اشتراک و کاربرد دانش جدید و ضروری را ترغیب نموده و در نهایت موجب بهبود تفکر گروهی و فعالیتهای مشترک گردیده است.

مطالعات نشان داده که وضعیت مطلوب رهبری دانش در سازمان منجر به تاکید بر اهمیت قابلیت دانش فردی در سازمان میشود که نشان از تولید و خلق دانش است، منجر به فعالیتی نظام مند به منظور مبادلۀ دانش و تجربه در بین اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک یا به عبارتی تسهیم دانش میشود، به کارگیری دانش عینی و ضمنی چه از داخل سازمان و چه خارج از آن، با هدف دستیابی به مقاصد سازمان به روشی کاراتر صورت گرفته است (کاربرد دانش)، دانش حفظ شده افراد از طریق مشاهدات، تجارب و اقدامات آن‌ها حاصل شده (نگهداری و ذخیره دانش) و فرآیند ارزیابی و بازخورد نیز در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در استناد به وضعیت مطلوب رهبری دانش، اسکندری و همکارانش (۱۳۹۱) بیان میکنند رهبری دانش به ایجاد جوی مساعد برای یادگیری ضروری است زیرا به موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان، افزایش همکاری و صمیمیت، بهبود تعهد و مسئولیت پذیری، توسعه سازمانی و ارتقا یادگیریها برای افزایش استانداردهای عملکردی و علمی میگردد.

نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین توسعه حرفه ای از میانگین (۳) کمتر است. بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان توسعه حرفه ای پایین تر از حد متوسط (۳) است. نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه‌های مواد آموزشی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی و توسعه روابط بین فردی از میانگین (۳) کمتر است. لذا می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان وضعیت مولفه های کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی و توسعه روابط بین فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از متوسط بوده است. نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه کار تیمی از میانگین (۳) کمتر است. این یافته با نتایج زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) همخوان

میباشد چراکه وضعیت توسعه حرفه ای را در نمونه مورد مطالعه خود کمتر از میانگین آماری نشان دادند و با نتایج مطالعات فروزش و ابراهیم (۱۳۹۷) و بختیاری (۱۳۹۷) ناهمخوان میباشد چراکه وضعیت توسعه حرفه‌ای کارکنان مورد مطالعه خود را بالاتر از میانگین آماری نشان دادند. در تبیین این یافته میتوان گفت میزان توسعه و پیشرفت یک شخص در نقش حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به عبارتی وضعیت آموزش‌های رسمی، تجارب شغلی، روابط بین فردی و توانایی‌هایی که به کارمندان کمک می‌کند تا در وظایف کنونی و آینده سازمان عملکرد اثربخش‌تری داشته باشند و در خود آمادگی لازم برای تغییر در وظایف کنونی هنگام مواجه با تغییر فناوری یا طراحی شغلی جدید ایجاد کنند کمتر با اهمیت جلوه داده شده است.

نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه ارتباطات به دست آمده که از میانگین (۳) بالاتر است. نتایج مطالعات فروزش و ابراهیم (۱۳۹۷) و بختیاری (۱۳۹۷) همخوان میباشد چراکه وضعیت توسعه حرفه‌ای کارکنان مورد مطالعه خود را بالاتر از میانگین آماری نشان دادند. این یافته با نتایج زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) ناهمخوان میباشد چراکه وضعیت توسعه حرفه ای را در نمونه مورد مطالعه خود کمتر از میانگین آماری نشان دادند. در تبیین این یافته میتوان گفت وضعیت ارتباطات بر عکس سایر مولفه ها در دانشگاه علوم پزشکی تهران با اهمیت جلوه داده شده و در وضعیت خوبی قرار دارد. از این روی برای تقویت بیشتر آن باید تلاش کرد.

نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه معنی داری مشاهده نشد. نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و گرایش یادگیری رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ دلیل این امر را شاید اولویت قرار ندادن رهبری دانش یا دخیل بودن آن را در توسعه حرفه ای از دیدگاه کارکنان دانست. به عبارتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نقش رهبری دانش را در مقایسه با سایر عوامل در توسعه حرفه ای کمتر دخیل می دانند از دیدگاه آنان بین رهبری دانش و توسعه حرفه ای رابطه ای وجود ندارد. برای مقایسه همسویی این یافته با مطالعات دیگر، مطالعه ای یافت نشد. این یافته با مطالعات امینی و همکاران(۱۳۹۴) که در تحقیقی خود نشان دادند ناهمخوان است چراکه آنان نشان دادند که رهبری با هم به توسعه حرفه ای تاثیر معناداری دارد. بین سبک رهبری رابطه

مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری مزید مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۰۱ از تغییرات موفقیت شغلی ناشی از ابعاد رهبری دانش است.تنها رهبری دانش توانایی پیش بینی موفقیت شغلی را دارد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری این مولفه های رهبری دانش سهم معنی‌داری در پیش‌بینی توسعه حرفه ای کارکنان ندارند. این یافته بدان معنی است که از دیدگاه کارکنان علوم پزشکی توسعه حرفه ای کارکنان از رهبری دانش کمتر اثر میگیرند و از دیدگاه آنان برای توسعه حرفه ای کارکنان، وجود رهبری دانش در اولویت قرار نمیگیرد. برای مقایسه همسویی این یافته با مطالعات دیگر، مطالعه ای یافت نشد. این یافته با مطالعات امینی و همکاران (۱۳۹۴) که در تحقیقی خود نشان دادند ناهمخوان است چراکه آنان نشان دادند که رهبری با هم به توسعه حرفه ای تاثیر معناداری دارد. بین سبک رهبری رابطه مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری مزید مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

رهبران دانش از راه ایجاد تماس و ارتباط مستمر با اعضای سازمان، شناخت مساعدت‌های فردی و ایجاد فرصت برای رشد و پرورش، کارکنان خود را برای کار کردن و انجام وظایف دلگرم میکنند. کلاور (۲۰۰۷) معتقد است رهبران از طریق ایجاد محیط کاری مناسب برای توسعه دانش، نقش مهمی در مدیریت دانش و فرایندهای دانشی ایفا می‌کنند. رهبران دانشی از طریق گسترش خلق دانش در سازمان نه بر اثربخشی حرفه‌ای خود اثر می‌گذارند، بلکه اثربخشی سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهند. به همین علت بر اساس دیدگاه الوی و همکاران (۲۰۰۶) یکی از مناسبترین استراتژی‌های سازمانی جهت توسعه دانش و پیشبرد فرایندهای دانش، تمرکز بر شناسایی رهبران دانش و حمایت از آنان است.

رهبران دانش با ایجاد خودانگیختگی در کارکنان از طریق اعطای استقلال بیشتر به آنان، توسعه یادگیرهای سازمانی، گشودگی، صداقت، تحمل، خطاها، برقرار ارتباط، یادگیری سیستماتیک، حمایت‌ها و توسعه سازمانی برای آموزش، ارتباطات باز، رسمیت کم، عدم تمرکز میزان احساس کارکنان را از میزان کارایی و توانایی آنان در انجام کار محوله بالا میبرند. کارکنان برای اینکه بتوانند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود برای رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره بردای کند نیاز به حمایت رهبر دارند. امینی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که رهبری با هم به توسعه حرفه ای تاثیر معناداری دارد. بین سبک رهبری رابطه مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری مزید مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک‌های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ابراهیم (۲۰۱۱) نیز بیان میکند مهم ترین عوامل بازدارنده توسعه حرفه ای مدیران شامل فقدان تجربه کافی، دوره های ضمن خدمت محدود، فقدان منابع و امور مالی، موانع ایجاد شده توسط قدرت های تصمیم گیری، نداشتن شناخت کافی، موضوعات خانوادگی و کمبود وقت بودند. همچنین دانت، سانچز و پابلو (۲۰۱۴) نیز اذعان داشته که اگر چه خود شیوه‌های رهبری دانش برای مقاصد نوآوری مهم هستند با این وجود، سبکی از رهبری توسعه و استفاده از شیوه‌های رهبری دانش و شیوه های اکتشاف و بهره برداری از آنها را تشویق می‌کند.و همچنین بین شیوه‌های مدیریت و رهبری دانش با نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با عنایت به آنچه که گفته شد میتوان گفت رهبری دانش به عنوان عاملی مهم در بهبود توسعه حرفه ای کارکنان باید به آن توجه داشت. بر همین اساس توصیه ها و پیشنهادات کاربردی در این زمینه ارائه میگردد.

- فراهم سازی رویکردی سیستماتیک در طراحی آموزشی توسط گروه‌های آموزشی، در شرح و تحلیل وظایف و تکالیف یادگیری مربوط به آموزش.
- اجرای عملی طرح درس‌های مکتوب، انتخاب و کاربرد منابع، رسانه‌ها و راهبردهای مناسب آموزشی.

- رهبران دانش در مورد برنامه های آتی از طریق مشارکت دادن کارکنان در بحث ها و مسائل سازمانی با کارکنان خود بحث کنند و دست آخر به جمع بندی و تصمیم گیری بپردازند.

- توصیه میشود در طی نشستها و جلسات متعدد اهداف و مسیرهای آینده سازمان را برای کارکنان توضیح شفاف سازی کنید.

- با کارکنان در طی جلسات مستمر به شکل هفتگی درباره بازخوردها و نیازهای کارکنان و ارباب الرجوع با آنها در صورت امکان صحبت نمائید.

- درباره اینکه چه دانش و مهارتهایی برای آینده سازمان وجود دارد نظرهای آنها را جویا شوید و نظرسنجی کنید یا از طریق نیازسنجی، اولویت بندی کنید

- نیازهای آموزشی کارکنان خود را به طور مستمر از طریق برگزاری فرآیند نیازسنجی جویا باشید

- آموزش های مستمری در همه سطوح در دستور کار خود قرار دهید (آموزشهای مستمر و منسجم)

- کارگاه های آموزشی برای آموزش همه کارکنان ارائه شود تا آنها حرفه خود را توسعه دهند.

- آموزشهای لازم و مستمری را برای اینکه چگونه با تجهیزات کار کنند در دستور کار خود قرار دهید.

- از طریق فرهنگ سازی مشارکت و حمایت در سازمان اعضای سازمان را برای انجام کارهای سازمانی به شکل مشترک و تیمی برانگیزانید.

- به شکل یک حمایتگر عمل کنید تا آنها با اعتماد به شما مسائل و مشکلات را با شما در میان بگذارند

- از انتقال و تسهیم دانش در محیط کاری حمایت کنید

- از جوهای کاری صمیمانه و محرمانه حمایت کنید

- در طی آموزشهای حین خدمت به آنها مهارت خود ارزشیابی بدهید تا آنها مایل به دریافت بازخورد مرتبط با خودشان باشند تا کرشان را توسعه دهند

- تفاوتها و روحیات متفاوت کارکنان خود را مدنظر داشته باشید به ایده ها و نگرشهای متفاوتی که دارند توجه کنید و از اینکه به شما اعتماد دارند قدردانی کنید

- تلاش کنید برای توسعه مهارتها و قابلیتهای فردی کارکنان خود نقش یک حمایتگر و پشتیبان را ایفا کنید و درک صحیحی از نقاط قوت و ضعف خود و اعضای سازمان داشته باشید و به توسعه مهارتهای آنها توجه داشته باشید و به دنبال آموزشها لازم برای توسعه قابلیتهای آنان باشید.

منابع و مآخذ

- اردلان، م.، اسکندری، ا. و گیلانی، م .(۱۳۹۱).*رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی*، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، صص ۷۱-۱۰۰.
- اردلان، م، اسکندری، ا، گیلانی، م. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، ۳ (۱۲)، ۱۰۰-۷۱.
- اسکندری، م، فتحی آشتیانی، ع، سلیمی، ح، انیسی، ج. (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگی های کارکنان در یک رسته خاص نظامی، فصلنامه روانشناسی نظامی، شماره دوم ،سال۳،۱۳ – ۲۴.
- امینی، مسعود و فرخ نژاد، خدانظر و پولادی ریشهری، علی،۱۳۹۴،بررسی رابطه رهبری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان صندوق بازنشستگی صنعت نفت،اولین کنگره سراسری تحول و نوآوری در علوم انسانی،شیراز،
- جامی پور، مونا، شرکت، محمد حسین. (۱۳۹۴). ، چالش پیاده سازی موفق سیستم های مدیریت دانش: بررسی عوامل موثر بر پذیرش مدیریت دانش، در سازمان های ایرانی با رویکردی آمیخته، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷، ، شماره ۲، ۴۵۰-۴۲۹.
- جاهدی مستعلی بگلو، محمد. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر توسعه حرفه ای مدیران مدارس، پایانامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- حسینی، میرزا حسن، اکبری، مهدی. (۱۳۹۳). طراحی الگوی سرآمدی مدیریت دانش سازمانی با رویکرد مدل سازی تفسیری-ساختاری، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۶، شماره ۳، ۳۷۴-۳۵۱.

- حیدرزادگان، علیرضا، فرهنگ، ابوالقاسم، قربانی، مصطفی. (۱۳۹۳).بررسی ساده و چندگانه توسعه‌ی کارکنان و تعهد سازمانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳
- خالوئی، ع، پور عزت، ع.ا و شامی زنجانی، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت دانش در تدوین استراتژی کسب و کار الکترونیک، مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۳، ۳۹۴-۳۷۵.
- زند، آ.، ارفعی، م.، حسینی، ف. ا. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار سال پنجم، شماره ۲ :۷۲-۵۳.
- فکوهی، ناصر. (۱۳۸۷). نامکانها، شماره ۵،
- قنبری، س.، اسکندری، ا .(۱۳۹۱). *بررسی رابطه ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه ی فکری*، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص۱۱۲-۸۹
- قنبری، س.، اسکندری، ا .(۱۳۹۱). *بررسی رابطه ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه ی فکری*، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص۱۱۲-۸۹

- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2015). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting.Journal of Business Research,58(2), 151-159.
- Dante, M.J., & Sánchez de Pablo, J.D. (2014). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation, Journal of Business Research vailable at: , http: //dx .doi .org.10.1016/j. jbusres.2014.06.022
- Ng, S. W., & Chan, T. M. K. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong.Journal of Educational Administration,52(6), 869-886
- Riordan, Sarah. & Joha Louw-Potgieter. (2011). Career Success of Women Academics inSouth Africa, South African Journal of Psychology, 141,125-130.
- Yang, S. M., Fang, S. C., Fang, S. R., & Chou, C. H. (2014). Knowledgeexchange and knowledge protection in interorganizational learning: Theambidexterity perspective.Industrial Marketing Management, 43(2), 346-358.