

پیش بینی رهبری دانش با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

(تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۶/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۲/۱۲)

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 موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بوده است. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۱۸۰ نفر می باشد. حجم نمونه بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و جدول مورگان تعداد ۶۰ مرد (۳۸/۲) و تعداد ۹۷ زن (۶۱/۸) که به صورت کلی تعداد ۱۵۷ نفر می باشد. ابزارهای پژوهش شامل؛ پرسشنامه های استاندارد رهبری دانش ویتالا (۲۰۰۴)، موفقیت شغلی گل پرور و قضوی (۱۳۸۹) است. روایی پرسشنامه ها از طریق روش محتوایی و با تایید استاد راهنما مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری دانش ۰/۹۱ و موفقیت شغلی ۰/۸۷ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. نتایج وضعیت سنجی نشان داد میزان رهبری دانش در دانشگاه علوم پزشکی تهران بالاتر از حد متوسط (۳) است، میزان موفقیت شغلی کمتر از حد

^۱ نویسنده مسئول Asalari19@yahoo.com

متوسط (۳) است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین رهبری دانش و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد. ضریب پیش‌بینی نشان داد ۰/۰۴ از تغییرات موفقیت شغلی ناشی از ابعاد رهبری دانش است.

واژگان کلیدی: موفقیت شغلی، رهبری دانش، دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

زندگی در دنیای امروز توأم با تغییرات همیشگی است به همین سبب یکی از مواردی که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند ظهور پدیده‌های جدید و بحث تغییر و تحولات و رهبری و هدایت آن است که رخداد آنها تاثیر بسزایی در عملکرد جامعه و سازمان دارد. همچنین با وجود رشد فناوری‌های جدید به ویژه فناوری اطلاعاتی، جهانی شدن و فشارهای ناشی از رقابت منجر به مطرح شدن دانش به عنوان ضرورتی اساسی برای موفقیت سازمانها و جوامع امروزی گردیده است (اردلان، اسکندری و گیلانی، ۱۳۹۱). و از آنجایی که موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌ها در گروی استفاده از سرمایه‌های ناملموس و به کار بردن دانش در سازمان می‌باشد، تئوریا و تحقیقات نقش رهبری در مدیریت دانش مطرح شده است، لذا توجه به این امر برای مدیران، جهت رهبری دانش ضرورت پیدا کرد (لاکشمین و پرنث، ۲۰۰۸). نقش رهبری در مدیریت دانش را می‌توان اینگونه نشان داد که سازمانی که فرهنگ آن به کار تیمی، همکاری، اعتماد و حمایت متقابل اهمیت و ارزش می‌دهد، امکان موفقیت بالاتری در مدیریت دانش دارد و می‌تواند ظرفیت‌های یادگیری را در سازمان بالا برد (مچوکا، ۲۰۱۴). رهبری دانش چارچوبی

! Lakshman & Parente

! Machuca

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). انجام مدیریت دانش در یک سازمان مستلزم وجود رهبری آگاه و تاثیرگذار در سازمان است. در چنین سازمان‌هایی به دانش به عنوان یک منبع با ارزش توجه می‌شود و فعالیت‌هایی که برای به حداکثر رساندن ارزش این منبع انجام می‌شود، شدیداً مورد توجه است. مسئله موفقیت و ارتقای شغلی، همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه بوده و می‌باشد. موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. لازمه دست‌یابی به موفقیت شغلی این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط‌مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاده نمایند که شرط اساسی این فرایند، دقیق‌رهبری کردن آن است (کارخانه، ۱۳۹۴) و به نظر می‌رسد از جمله کسانی که می‌توانند با برنامه‌ریزی‌های صحیح به اداره و هدایت کارکنان بپردازند و موجب موفقیت آنان شوند مدیرانی با ویژگی‌ها و شایستگی‌های لازم برای رهبری می‌باشند. لذا پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین رهبری دانش با موفقیت شغلی می‌باشد. دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز اصلی‌ترین مرکز تحقیقاتی پزشکی کشور است که لزوم ارتقاء کارکنان حتی در قسمت‌های ستادی و اداری آن کاملاً مشهود است. همچنین در بیانیه مأموریت این دانشگاه به ظرفیت‌سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و مؤمن موردنیاز نظام ارائه خدمات، نظام آموزش و نظام پژوهش سلامت، اشاره شده است. بی‌شک رهبری دانش عامل اصلی در رسیدن به این اهداف است. از سویی با بررسی پیشینه تجربی تحقیقی مشخص شد تا کنون پژوهشی با چنین عنوانی انجام‌نپذیرفته است. همچنین موضوعات تحقیقات گذشته کمتر معطوف به پرسنل ستادی دانشگاه‌ها در زمینه رهبری دانش بوده‌اند. موارد فوق ضرورت انجام تحقیق حاضر را توجیه می‌نماید.

در باب اهمیت موفقیت شغلی و مطالعات در این زمینه باید اذعان نمود که موفقیت شغلی نه تنها در سطح نظری، بلکه در سطح عملی و کاربردی نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در تمام دنیا بسیاری از سازمان ها نه تنها جهت برنامه ریزی در زمینه نحوه تخصیص پاداش ها و امکانات دست به بررسی رضایت، احساسات و نگرش های کارکنان خود می زنند، بلکه این عمل را بیشتر به این دلیل که نگران ادراکات کارکنان از کار و شغل شان هستند به انجام می-رسانند. در واقع تحقیقاتی که در باب موفقیت شغلی و همبسته های آن صورت گرفته و می گیرد، می تواند به مدیران و رهبران سازمان ها کمک کند تا نظام های شغلی موثری را طراحی و اجرا کنند که در آن نیازها و شرایط کارکنان لحاظ شده باشد. این امر باعث می شود تا موفقیت شغلی ادراک شده کارکنان در راستای اثربخشی و عملکرد موثر در سازمان بالا برود (الیس و هنمان،^۱ ۱۹۹۰). موفقیت شغلی نیز به عنوان اثرگذاری های روانی مثبت یا برون داد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری تعریف می شود که تفاوت بین عینی و ذهنی بودن آن در بسیاری از تحقیقات مشخص شده است (نوذر منفرد و همکاران، ۱۳۹۴). موفقیت مسیر شغلی نوع دیگری از قدردانی از عملکرد بهینه است. موفقیت مسیر شغلی به معنی دستیابی به مراحل بالا در مسیر شغلی یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت آمیز مثالهایی از موفقیت مسیر شغلی هستند (شاه،^۲ ۲۰۱۴). در ادامه به مطالعاتی اشاره میشود که به رابطه متغیرهای نامبرده پرداخته اند؛ قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) طی پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه ی فکری" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری دانش و مدیریت سرمایه ی فکری رابطه ی 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 رابطه ی مثبت و معناداری وجود

^۱Ellis & Heneman^۲ Shah

دارد و از بین مولفه‌های رهبری دانش، مولفه‌ی حمایت از یادگیری فردی و گروهی بیشترین تاثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد. موعلی و غفوریان پور (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی "نقش رهبری دانش و آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود اثربخشی سازمانی" پرداخته است. این پژوهش 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. نجاری، کرمانی و فرزاد (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان (رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا) و با نمونه‌ای به حجم ۲۳۰ نفر از پرستاران بیمارستان خصوصی تهران انجام دادند، نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی با موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت. بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی درونگرا رابطه منفی معناداری به دست آمد. ولی بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی برونگرا رابطه مثبت معناداری مشاهده نشد. هم‌چنین نصیری ولیک بنی و کارخانه (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران در دانشگاه بوعلی‌سینا همدان" که بر روی ۲۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا همدان انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

صوفی‌نیا و یادگاری (۱۳۹۵) در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه سبک‌های رهبری با موفقیت شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک زاهدان، ۳۲۶ نفر از معلمان ناحیه یک زاهدان را از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک رهبری رابطه مدار با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین سبک رهبری وظیفه مدار با موفقیت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بنابراین با توجه به رابطه مثبت معنادار بین سبک‌های

رهبری و موفقیت شغلی پیشنهاد می‌گردد که آموزش و پرورش زمینه تقویت فرهنگ سازمانی برای کارکنان را فراهم آورد. لرستانی (۱۳۹۶) در مطالعه خود با عنوان "رابطه هوش معنوی و شادکامی با میزان موفقیت‌های شغلی کارکنان ارتش" با جامعه آماری کلیه کارکنان ارتش استان لرستان، نشان داد که بین هوش معنوی و شادکامی با میزان موفقیت‌های شغلی کارکنان ارتش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیقات سهرابی (۱۳۹۶) در زمینه "رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی" که با جامعه آماری ۳۷۴ نفر از کارکنان اداری شهرداری مرکزی کرج انجام گرفت، نشان داد که می‌توان با افزایش اعتماد و استقلال در سازمان، نشاط حرفه‌ای را افزایش و از طریق نشاط حرفه‌ای به موفقیت شغلی دست یافت.

کانورس^۱ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی با موضوع (دو عامل کنترل بر خود و کنترل بر محیط کاری را به عنوان پیش بینی کننده موفقیت شغلی) در بین ۱۱۱ نفر از کارکنان آمریکا انجام دادند. یافته ها نشان داد که شخصیت‌های آینده نگر و خودکنترل، با موفقیت شغلی بیرونی (حقوق و پرستیژ شغلی) از طریق پیشرفتهای آموزشی در ارتباط است. نتایج مطالعه دوم وی نشان داد که خودکنترل بودن با موفقیت شغلی بیرونی (حقوق و پرستیژ شغلی) از طریق پیشرفتهای آموزشی و با موفقیت شغلی درونی (رضایت شغلی) از طریق فرصتهای شغلی برای موفقیت در ارتباط 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 (۲۰۱۴) پژوهشی با موضوع "بررسی نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری" انجام دادند. نتایج بدست آمده نشان داد 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 شیوه‌های اکتشاف و بهره‌برداری از آنها را تشویق می‌کند. همچنین بین شیوه‌های مدیریت و رهبری دانش با نوآوری رابطه مثبت و

^۱ Kanors& Dunham& Pierce& Gardner

^۲Donate et al

معناداری وجود دارد. 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. 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.

با عنایت به آنچه گفته شد، امروزه رهبری دانش به عنوان یک موضوع مهم و حیاتی در سازمان مطرح شده است. سازمانها بر این باورند که با به کارگیری سیستمهای رهبری دانش می توانند به برتری بلند مدت خود در عرصه های رقابتی ادامه دهند. صاحب نظران مدیریت سازمانی به این نکته اشاره دارند که اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیحی از سیستمهای رهبری دانش را در جایگاه مناسب خود به کار برد، در عرصه های رقابتی جهانی با مشکل مواجه خواهد شد. دانش به عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان، از جایگاه بسیار والایی برخوردار است. مدیر باید بتواند با اعمال مدیریت کارآمد دانش نهفته موجود در نیروی انسانی را شکوفا سازد، زیرا تنها در این صورت می تواند با محیط نامطمئن سازمان مقابله کند و از سوی دیگر به اهداف سازمان برسد (نوروزیان، ۱۳۸۵). به طور کلی رهبری دانش منافع بسیاری را هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمانها به همراه خواهد داشت، به طور مثال در سطح فردی به کارگیری دانش به کارکنان امکان می دهد که تجربیات و مهارتهای خود را از طریق همکاری با دیگران و یادگیری و سهیم شدن در دانش آنها ارتقا دهند تا به رشد حرفه ای نایل آیند و در سطح سازمانی به کارگیری دانش موجب ارتقای عملکرد سازمان، کارایی و بهره وری و بهبود

سازمان می شود (هوشمند، میرافضل و رضایی نور، ۱۳۹۳). در این میان، دانشگاه ها محور کلیدی نظام های آموزشی هستند که با ایجاد توانمندی های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می کنند. و همچنین به عنوان یکی از مهمترین سازمان های اجتماعی، رسالت و پرورش انسان های خلاق، مبتکر و مسئولیت پذیر را بر عهده دارد و به عنوان یکی از شاخص های مهم توسعه پایدار باید گام های اساسی و مهمی در جهت توسعه و تحول بردارد (دلور، ۱۳۷۵، محسن پور، ۱۳۸۲: ۹۴). امروزه مؤسسات آموزش عالی مانند سایر سازمان ها رو در روی چالش های جدیدی قرار گرفته اند و برای ادامه حیات و انطباق با محیط پیرامون نیاز به تغییر و تحول اساسی دارند. از این رو برای همگام شدن با تغییر و تحولات، شناخت متغیرهایی مانند مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نقش به سزایی در پیشبرد اهداف سازمانی ایفا می کند (شاه پسند و همکاران، ۱۳۸۵). اکنون یکی از واقعیت های جهان شمول این است که افرادی که از توانایی ها، مهارت ها و تخصصی بیشتری بهره مند هستند، برای حل مسائل جاری، انگیزه های قوی تری دارند، مسئولیت بیشتری را می پذیرند، در نهایت، موجب افزایش بهره وری در سازمان می شوند. انسان یکی از عوامل مهم برای ایجاد تحول در سازمان و تحقق اهداف رسالت های مورد نظر است. در واقع، اگر در سازمان ها از وجود انسان های دارای موفقیت شغلی بی بهره باشیم، بسیاری از فرصت ها را از دست خواهیم داد. با توجه به مبانی نظری و نتایج پیشینه ها، یافته های حاکی از این است که عوامل زیادی در موفقیت شغلی افراد نقش آفرین هستند که رابطه انواع سبک های رهبری و عناصر تاثیر گذار بر شغل کارکنان نیز از آن جمله می باشند. بنابراین پژوهش بر اساس مطالبی که گفته شد به دنبال پاسخگویی به سوال است که عبارت است از؛ وضعیت رهبری دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟ وضعیت موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟ آیا بین رهبری دانش با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد؟ مولفه

های رهبری دانش قدرت پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران را دارند؟

بخش اول: روش 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 و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۷ برآورد گردید. از این تعداد تعداد ۶۰ مرد و تعداد ۹۷ زن می‌باشد. جهت 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 سه 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 (۱۲ سوال گرایش یادگیری، ۶ سوال جو حمایتی یادگیری و ۸ سوال حمایت از فرایندهای فردی و گروهی) می‌سنجد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. برای گزینه‌های کاملاً 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 کاملاً مخالف ۱ امتیاز محاسبه می‌شود.

۲- موفقیت شغلی: پرسشنامه استاندارد موفقیت شغلی گل پرور و قزوی (۱۳۸۹). این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه می‌باشد که هر سؤال از یک مقیاس پنج درجه‌ای هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی (۳)، و اغلب (۴)، همیشه (۵) تشکیل شده است.

علی‌رغم اینکه هر دو 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. میزان پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ رهبری دانش ۰/۹۵ (بررسی گرایش یادگیری ۰/۸۱، جو حمایتی یادگیری ۰/۶۲، حمایت از فرآیندهای فردی و گروهی ۰/۹۱)، موفقیت شغلی ۰/۸۷ (موفقیت شغلی بیرونی ۰/۸۲، موفقیت شغلی درونی ۰/۸۴) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ۱۶ 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-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل، تحلیل رگرسیون چندگانه) انجام گرفت.

بخش دوم: 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. بر این اساس 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 می‌دهند. این نتایج در جدول (۱) نیز ترسیم شده است.

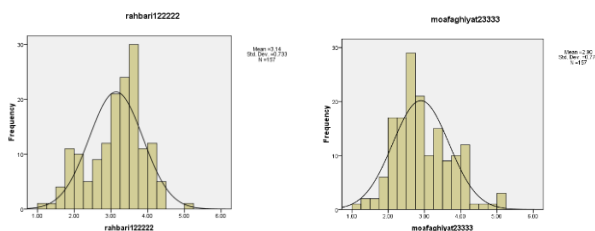
جدول ۱: توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت

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

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

	رهبری دانش	موفقیت شغلی
تعداد	۱۵۷	۱۵۷
میانگین	۳/۱۴۰۹	۲/۹۰۰۷
انحراف استاندارد	۰/۷۳۳۴۱	۰/۷۷۶۲۰
دامنه	۳/۸۵	۴/۰۰
کوچکترین	۱/۱۵	۱/۰۰
بزرگترین	۵/۰۰	۵/۰۰

جدول ۲ نتایج آمار توصیفی مربوط به تعداد، میانگین، انحراف استاندارد، دامنه، کوچکترین و بزرگترین مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان داده است.



نمودار ۲: توزیع فراوانی و رهبری دانش موفقیت شغلی به همراه منحنی توزیع نرمال

بخش سوم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

همان گونه که در جدول (۳) ملاحظه می شود، مقادیر آماره Z در مورد سه متغیر رهبری دانش با موفقیت شغلی به ترتیب برابر با ۱/۵۱۲، ۱/۴۸۳ می باشد. همچنین سطح معنی داری متناظر با هر یک از این مؤلفه ها به ترتیب ۰/۰۲۱، ۰/۰۲۵ و ۰/۲۲۸ است ($P > ۰/۵$). از آنجا که مقادیر Z در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی دار نبود، بنابراین نتیجه گرفته می شود که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده های مربوط به هر دو متغیر رهبری دانش با موفقیت شغلی کارکنان تأیید می گردد و لذا می توان در ادامه از آزمون های پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده نمود.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معنی داری
رهبری دانش	۱۵۷	۳/۱۴	۰/۵۷۸	۱/۵۱۲	۰/۰۲۱
موفقیت شغلی	۱۵۷	۲/۹۰	۰/۷۷۶	۱/۴۸۳	۰/۰۲۵

بخش چهارم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

برخی از اهداف پژوهش، پیرامون بررسی وضعیت رهبری دانش با موفقیت شغلی کارکنان در میان دانشگاه علوم پزشکی تهران بود.

➤ وضعیت رهبری دانش کارکنان 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 معنی داری
رهبری دانش	۱۵۷	۳/۱۴۰	۰/۷۳۳	۳	۲/۴۰۷	۱۵۶	۰/۰۱۷
گرایش یادگیری	۱۵۷	۳/۱۷۶	۰/۸۳۱	۳	۲/۶۶۳	۱۵۶	۰/۰۰۹
بررسی جو حمایتی	۱۵۷	۳/۱۹۲	۰/۸۷۲	۳	۲/۷۵۹	۱۵۶	۰/۰۰۶
حمایت از فرآیند فردی	۱۵۷	۳/۰۴۸	۰/۸۲۷	۳	۰/۷۳۵	۱۵۶	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 می دهد 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 مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. متغیر دیگری که وضعیت آن در میان دانشگاه علوم پزشکی تهران مورد بررسی قرار گرفت، موفقیت شغلی بود. در جدول (۵)، نتایج آزمون T تک نمونه ای پیرامون ارزیابی موفقیت شغلی از دیدگاه افراد نمونه ارائه شده است.

سوال اول: وضعیت موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران چگونه است؟

جدول ۵: نتایج آزمون T تک نمونه ای پیرامون ارزیابی وضعیت موفقیت شغلی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری
موفقیت شغلی	۱۵۷	۲/۹۰۰	۰/۷۷۶	۳	-۱/۶۰۲	۱۵۶	۰/۱۱۱

نتایج آزمون T تک گروهی در جدول (۵) نشان می دهد از دیدگاه کارکنان، میانگین موفقیت شغلی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۲/۹۰۰ با انحراف معیار ۱/۶۰۲- به دست آمده که از میانگین آماری (۳) کمتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا بنابراین می توان گفت که از دیدگاه کارکنان میزان موفقیت شغلی کمتر از حد متوسط (۳) است.

سوال سوم: آیا بین رهبری دانش با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد؟

جدول ۶: ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری دانش با موفقیت شغلی

موفقیت شغلی	حمایتی از فرآیند فردی	بررسی جو حمایتی	گرایش یادگیری	رهبری دانش	
**۰/۲۴۷	**۰/۸۷۶	**۰/۸۲۲	**۰/۸۹۸	۱	رهبری دانش
۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
**۰/۲۴۲	**۰/۶۳۲	**۰/۵۶۷	۱	**۰/۹۸۹	گرایش یادگیری
۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	
*۰/۱۷۱	**۰/۷۲۲	۱	**۰/۵۶۷	**۰/۸۲۲	بررسی جو حمایتی
۰/۰۳۳	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
**۰/۲۱۳	۱	**۰/۷۲۲	**۰/۶۳۲	**۰/۸۷۶	حمایتی از فرآیند فردی
۰/۰۰۸		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
۱	**۰/۲۱۳	*۰/۱۷۱	**۰/۲۴۲	**۰/۲۴۷	موفقیت شغلی
	۰/۰۰۸	۰/۰۳۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	

** : در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱. معنی دار است.

* : در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵. معنی دار است.

نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و موفقیت شغلی ($P=0/002$ و $R = 0/247$) در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی داری مشاهده شد؛ (زیرا $P \leq 0/05$).

نتایج نشان داد که ارتباط بین مؤلفه گرایش یادگیری و موفقیت شغلی کارکنان ($P=0/002$) و ($R=0/242$) در سطح $0/01$ رابطه معنی داری مشاهده شد؛ (زیرا $P \leq 0/05$).

نتایج نشان داد که ارتباط بین بررسی جو جماعتی و موفقیت شغلی کارکنان ($P=0/033$) و ($R=0/171$) در سطح $0/01$ رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا $P \geq 0/05$).

نتایج نشان داد که ارتباط بین حمایت از فرآیندهای فردی و موفقیت شغلی کارکنان ($P=0/008$ و $R=0/213$) در سطح $0/01$ رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا $P \leq 0/05$).

سوال چهارم: چه میزان مؤلفه های رهبری دانش قدرت پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان را دارند؟

برای پیش بینی موفقیت شغلی بر اساس ابعاد رهبری دانش و همچنین مقایسه شدت ابعاد رهبری دانش بر موفقیت شغلی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه های رهبری دانش در پیش بینی موفقیت شغلی

مدل	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	سطح معنی داری	دوربین واتسون
رگرسیون	۶/۰۶۲	۲/۰۲۰	۰/۲۵۴	۰/۰۴۶	۰/۰۴۶	۳/۵۱۵	۰/۰۱۷	۱/۴۸۸
باقیمانده	۸۷/۹۲۷	۰/۲۷۵						
کل	۹۳/۹۸۸							

براساس اطلاعات جدول (۷)، F مشاهده شده در رگرسیون در سطح $0/01$ معنادار نبوده همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) به دست آمد که ($P \geq 0/01$).

استقلال خطاها را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص های هم خطی (تولرنس و تورم واریانس (VIF)؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی 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 R^2 تعدیل شده، ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۴ از تغییرات موفقیت شغلی ناشی از ابعاد رهبری دانش است.

جدول ۸: ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده موفقیت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	آماره B	آمره بتا	آماره T	سطح معنی‌داری	تولرنس	تورم واریانس VIF
مقدار ثابت	۲/۰۸۹		۷/۸۱۰	۰/۰۰۰		
گرایش یادگیری	۰/۱۶۸	۰/۰۹۴	۱/۷۴۸	۰/۰۸۲	۰/۱۹۳	۰/۰۴۷
جوحمایتی	-۰/۰۰۵	۰/۴۷۴	-۰/۰۴۹	۰/۹۶۱	۰/۳۲۵	۰/۰۵۹
حمایت از فرآیندهای فرد	۰/۰۹۶	۰/۱۰۳	۰/۸۳۷	۰/۴۰۴	۰/۲۳۲	۰/۰۰۹

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر ابعاد رهبری دانش، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر BETA و سطح معنی‌داری مقادیر T در جدول (۸)، تنها خود متغیر رهبری دانش بر موفقیت شغلی تأثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شد (ابعاد رهبری دانش بر موفقیت شغلی تأثیر نداشته و از مدل حذف شدند) بنابراین تنها رهبری دانش توانایی پیش‌بینی موفقیت شغلی را دارد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار T بدست آمده بالاتر از ۰/۰۵ است، این متغیر سهم معنی‌داری در پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان ندارد.

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 مبادله 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 کارا تر 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 موفقیت شغلی دانشگاه علوم پزشکی تهران از میانگین آماری (۳) کمتر است. بنابراین می توان گفت که از دیدگاه کارکنان میزان موفقیت شغلی کمتر از حد متوسط (۳) است. این یافته با مطالعات محمدزاده نصرآبادی، پزشکی راد، چیزدی (۱۳۸۵)، گل پرور و قزوی (۱۳۸۹) همخوان میباشد چراکه آنها هم در نتایج خود وضعیت مطلوب موفقیت شغلی را اذعان داشتند. در تبیین این یافته میتوان گفت از آنجا که وضعیت موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در حد مطلوب قرار دارد میتوان گفت اثرگذاری های روانی مثبت یا برونداد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری در این دانشگاه در وضعیت مناسبی قرار دارد. به عبارتی موفقیت مسیر شغلی به عنوان نوع دیگری از قدردانی از عملکرد بهینه برای دستیابی به مراحل بالا در مسیر شغلی یک فرد در این دانشگاه در وضعیت مطلوبی قرار دارد و حاوی اهمیت است. همچنین ارتقاء و پیشرفت، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت آمیز به عنوان مثالهایی از موفقیت مسیر شغلی در این دانشگاه مدنظر و توجه قرار دارد. شاه (۲۰۱۴) در استناد به این امر بیان میکند سازمانی که میزان موفقیت شغلی در آن مدنظر باشد ارتقاء و پیشرفت، افزایش سطح عملکرد شغلی و

برقراری روابط کاری موفقیت آمیز در آن با اهمیت بوده است و اثرگذاری های روانی مثبت یا برونداد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری در آن مورد توجه است.

نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین مولفه های ارتباط بین مولفه گرایش یادگیری و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه معنی داری مشاهده شد. این یافته با مطالعات اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱)، موغلی و غفوریان پور (۱۳۹۳)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، نصیری ولیک بنی و کارخانه (۱۳۹۵)، صوفی نیا و یادگاری (۱۳۹۵) یانگ و همکاران (۲۰۱۴) همخوان می باشد چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند و معتقدند رهبری دانش منجر به موفقیت شغلی و اثربخشی میشود. در تبیین این یافته میتوان گفت رهبری دانش در سازمان چارچوبی برای اعمال ساختارها و فرآیندهایی در سطوح فردی، گروهی، سازمانی برای اینکه سازمان بتواند از آنچه میدانند یاد بگیرد ایجاد میکند و از این طریق دانش جدید را کسب میکند تا برای مشتریان و ذینفعانش ارزش خلق کند. چنین چارچوب مدیریتی افراد، فرآیندها و فناوری را در جهت توسعه پایدار عملکرد یکپارچه می کند از این روی موجب ارتقای مدیریت سرمایه فکری، اثربخشی سازمانی، سرمایه اجتماعی، انگیزه یادگیری، اشتراک دانش، مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده میشود. در استناد به این امر مطالعات اکملی و شهامت (۱۳۹۶) می باشد که نشان میدهند رهبری دانش موجب توسعه شایستگی های یادگیری هنگام بکارگیری برنامه آموزشی جدید میشود این امر موجب ارتقای ظرفیت یادگیری مداری برای مدیریت و پردازش اطلاعات و دانش جدید هستند شده است چرا که دانش یک منبع عمومی از شرایط انسانی است و بطور نزدیکی با فرایند یادگیری مرتبط است از این روی آنها معتقدند مدیریت دانش موجب بهبود عملکرد یادگیری افراد و یادگیری سازمانی و نهایتا ارتقای ظرفیت و توانمندی سازمان می شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از این سوال، ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۴ از تغییرات موفقیت شغلی ناشی از ابعاد رهبری دانش است. تنها خود متغیر رهبری دانش بر موفقیت شغلی تاثیر داشت. این یافته با مطالعات اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱)، موغلی و غفوریان پور

(۱۳۹۳)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، نصیری ولیک‌بنی و کارخانه (۱۳۹۵)، صوفی‌نیا و یادگاری (۱۳۹۵) یانگ و همکاران (۲۰۱۴) همخوان می‌باشد چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند و معتقدند رهبری دانش منجر به موفقیت شغلی و اثربخشی می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت رهبری دانش از طریق بهبود نیروی انسانی سازمان و اثرگذاری بر تمامی جوانب گوناگون افراد سازمان که بر حالت‌های فردی و حالت‌های گروهی آنان نیز تأثیراتی می‌گذارد می‌تواند با موفقیت شغلی نیز ارتباط داشته باشد. از آنجا که رهبری دانش از سبک‌های رهبری است که به دنبال ارتقای بهره‌وری سازمان می‌باشد می‌تواند از طریق ایجاد موفقیت شغلی کارکنان، سازمان را به بهره‌وری بکشانند. خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۶) بیان می‌کنند رهبران دانشی از طریق تشریح اهداف مدیریت دانش به گونه‌ای که کارکنان بتوانند نقش خود را در دستیابی به آن اهداف درک کنند و از طریق افزایش اشتیاق، پویایی و انرژی خود در ایجاد تعهد در کارکنان نسبت به مدیریت دانش تلاش می‌کنند. بنابراین، موفقیت اقدامات مدیریت دانش به حمایت همیشگی از جانب رهبران نیاز دارد تا اطمینان حاصل شود که ارزش و نتایج مدیریت دانش در ذهن مساعدکنندگان نهادینه شده است. با عنایت به آنچه گفته شد رهبری دانش قدرت پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان را 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 تأثیر 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، حمایت ها 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 و از این طریق موفقیت شغلی را در آنان افزایش میدهند. چراکه کارکنان برای اینکه بتوانند از تمام توانایی ها و امکانات خود برای رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره بردای کند نیاز به حمایت رهبر دارند. نصیری ولیک بنی و کارخانه (۱۳۹۵) معتقدند بین شایستگی- های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. 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 سبک های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. صوفی نیا و یادگاری (۱۳۹۵) نشان میدهد که بین سبک رهبری رابطه مدار با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین سبک رهبری وظیفه مدار با موفقیت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بنابراین با توجه به رابطه مثبت معنادار بین سبک های رهبری و موفقیت شغلی پیشنهاد می گردد که آموزش و پرورش زمینه تقویت فرهنگ سازمانی برای کارکنان را فراهم آورد. 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 شیوه های رهبری دانش برای مقاصد نوآوری مهم هستند با این وجود، سبکی از رهبری توسعه و استفاده از شیوه های رهبری دانش و شیوه های اکتشاف و بهره برداری از آنها را تشویق می کند. و همچنین بین شیوه های 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 موفقیت شغلی و توسعه حرفه ای کارکنان باید به آن توجه داشت. بر همین اساس توصیه ها و پیشنهادات کاربردی در این زمینه ارائه میگردد. در ادامه به پیشنهادهایی که امید است با ارائه آنها گامی برای یاری دست اندرکاران آموزشی برداشته باشیم ارائه شده است.

- فراهم سازی رویکردی سیستماتیک در طراحی آموزشی توسط گروه های آموزشی، در شرح و تحلیل وظایف و تکالیف یادگیری مربوط به آموزش.
- اجرای عملی طرح درس های مکتوب، انتخاب و کاربرد منابع، رسانه ها 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 نشست ها 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
- رهبران سعی کنند روشهای کسب بازخورد در زمینه کیفیت کارها و فعالیتهای سازمان را از طریق مشارکت با خود کارکنان برنامه ریزی کنند.

- میزان خشنودی و شادمانی کارکنان را از طریق توجه به نیازهای فردی و سازمانی آنها افزایش دهید تا با یاری رسانیدن به آنها در جهت موفقیت شغلی به مانند یاریگر و حمایتگر عمل کرده باشید.
- به سرپرستان هر بخش از منابع انسانی توصیه کنید که از کار و فعالیتهای پرسنل خود حمایت کنند و آنها را در انجام فعالیتهای و وظایف شغلیشان مساعدت کنید همراه باشید تا نظاره گر.
- با کارکنان خود طوری رفتار کنید در تا در زمان مواجه با مشکل آنها بتوانند به شما مراجعه کرده و درخواست کمک کنند.
- اعتماد آنها را از طریق اطمینان بخشیدن آنها به داشتن امنیت شغلی جلب کنید تا آنان آسوده خاطرتر به فعالیت سازمانی خود برسند این امر به مانند یک پاداش بیرونی عمل میکند که این پاداش نتیجه اش ارتقای کارایی آنان و در آخر موفقیت شغلی آنان را در بر دارد.
- درباره فعالیتهای سازمان و کیفیت نتایج کار با کارکنان خود بحث کنید
- اهداف و اثرات فعالیتهای را به خوبی برای آنها تشریح کنید
- اعضای سازمان را به برنامه ریزی مشترک تشویق کنید
- بحث های مشترک و کارگروهی را در سازمان ترغیب کنید
- بحث های مشترک و کارگروهی را در سازمان فرهنگ سازی و ترغیب کنید حتی از طریق پاداشهای بیرونی و درونی تشویق کنید
- اعضای سازمان را برای برنامه ریزیها و تصمیمی گیریهای مشترک تشویق کنید

- اعضای سازمان را برای کارگروهی و تیمی تشویق کنید
- راه های مقابله با استرس، مهارت لازم در ایجاد تفاهم بین کارکنان، مهارت صحبت کردن را در آموزش های ضمن خدمت برای کارکنان خود در نظر داشته باشید.
- فرصت های برابر برای ماموریت های چرخشی و ارتقا را در فرآیند کار خود برای موفقیت شغلی کارکنان خود در نظر داشته باشید.

منابع و مآخذ

- اردلان، م، اسکندری، ا، گیلانی، م. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، ۳ (۱۲)، ۷۱-۱۰۰.
- قنبری، س.، اسکندری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه ی فکری، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص ۸۹-۱۱۲.
- کارخانه، سمیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شایستگی های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۹۵-۹۴. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- موغلی، ع.، غفوریان پور، س. (۱۳۹۳). نقش رهبری دانش و آموزش های ضمن خدمت بر بهبود اثربخشی سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش ها و راهکارها، سال دوم.
- نجاری، ر، کرمانی، ب، فرزاد، ح. (۱۳۹۳). رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپهای شخصیتی درونگرا و برونگرا، ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، سال هیجدهم، ۴۳۲ - ۴۲۶.
- صیری ولیک بنی، فخرالسادات و کارخانه، سمیه، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین شایستگی میان فردی مدیران با موفقیت شغلی در دانشگاه بوعلی سینا از دیدگاه کارکنان، سومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد
- صوفی نیا، شهرام و یادگاری، فردوس، ۱۳۹۵، بررسی رابطه سبک های رهبری با موفقیت شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک زاهدان، ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران

- هوشمند، هانیه و میرافضل، سمیه و رضایی نور، جلال، ۱۳۹۳، ارائه مدلی برای ارزیابی مدیریت دانش سازمان های دانش بنیان مورد کاوی دانشگاه قم
- YANG, S. M., FANG, S. C., FANG, S. R., & CHOU, C. H. (2014). KNOWLEDGE EXCHANGE AND KNOWLEDGE PROTECTION IN INTERORGANIZATIONAL LEARNING: THE AMBIDEXTERITY PERSPECTIVE. INDUSTRIAL MARKETING MANAGEMENT, 43(2), **346-358**.
- LAKSHMAN, C. & PARENTE, R. (2008). SUPPLIER-FOCUSED KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE AUTOMOBILE INDUSTRY AND ITS IMPLICATIONS FOR PRODUCT PERFORMANCE, JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES, 45 (2), 317-42.

