



## بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

علی جمالی<sup>۱</sup>، محمد اسکندری<sup>۲</sup>، هادی یگانه جم<sup>۳</sup>

مشخصات نویسنده اول

عضو هیات علمی گروه حسابداری دانشگاه پیام نور

[jamali1694@gmail.com](mailto:jamali1694@gmail.com)

مشخصات نویسنده دوم\*

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-بازاریابی، مدرس مدعو دانشگاه های خرم آباد

[Mohammades440@yahoo.com](mailto:Mohammades440@yahoo.com)

مشخصات نویسنده سوم

(کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر)

[hadiyeganeh16@gmail.com](mailto:hadiyeganeh16@gmail.com)

### چکیده

۳/۵ cm

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد انجام گرفته است، روش تحقیق توصیفی-پیمایشی می باشد که برای بررسی ارتباط بین دو متغیر از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است؛ جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد اعم از کارکنان و اعضای هیات علمی که تعداد آن ها ۳۳۲ نفر بوده می باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۹۴ نفر بصورت طبقه ای نسبی بعنوان نمونه آماری تعیین گردیدند؛ برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است، با استفاده از روش آلفای کرونباخ اعتبار کلی این تحقیق ۰/۷۹۰ بدست آمد که نشانگر اعتبار قابل قبول تحقیق بوده است، در پایان معلوم گردید که رهبری دانش با میانگین ۲/۷۷ در سطحی متوسط و اثربخشی سازمانی با میانگین ۳/۰۳ در سطحی بالاتر از متوسط قرار داشته و فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ضریب ۰/۴۱ در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید گردید، همچنین تمامی فرضیات فرعی تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین مولفه های رهبری دانش با اثربخشی سازمانی نیز همگی تایید گردیدند.

کلمات کلیدی: اثربخشی سازمانی، رهبری دانش، گرایش به یادگیری، کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی خرم آباد.

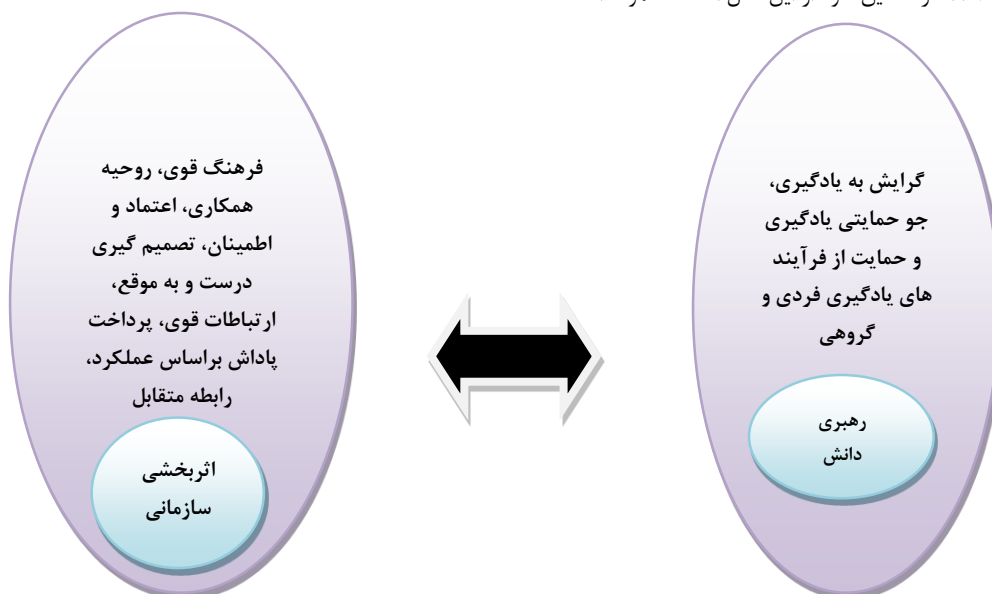


## مقدمه

دوران امروزی به دلیل ماهیت عصری که ما در آن زندگی می کنیم سازمان ها و مخصوصاً دانشگاه ها تفاوت زیادی با سازمان های گذشته دارند، مسئولیت پذیری، خودگردانی، ناپایداری و خطر پذیری از جمله ویژگی های قرن بیستم و یکم است، شاید محیط آینده محیطی آرام نباشد، اما بسیار انسانی خواهد بود. (هسلین و دیگران، ۱۳۸۰) تئوریها و تحقیقات رهبری با وجود اهمیت برای سازمانها، گذشته طولانی دارند، ولی اخیراً بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است (Lakshman & Parente, ۲۰۰۸). رهبران و مدیران در سازمان ها به عنوان عاملان در فرآیند انتقال دانش می توانند بسیار موثر باشند. (Lina & Asta ۲۰۱۲) رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می کند. (Lakshman, ۲۰۰۹) عوامل متعددی می تواند در بالا بردن اثربخش سازمانی موثر باشد، بنظر می رسد یکی از این عوامل رهبری کردن دانش در سازمان ها باشد. اثربخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هد فهای مورد نظر نائل می آید (دفت، ۱۳۸۰). امروزه در سازمان های موفق و پیشرفته جهان سعی می شود، برای اثربخشی سازمان اهداف روشن و مشخصی در نظر گرفته شده و در جهت نیل و رسیدن به آن ها همه توان در نظر گرفته شود. اثربخشی معنای کیفیت را در بطن خود دارد. تحقیقات انجام شده درباره اثربخشی نشان می دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد، زیرا دیدگاه های مدیریت در هر سازمان با سازمان دیگر متفاوت است. (نجف بیگی، ۱۳۸۷). سازمان های امروزی بدون وجود دانش و اهمیت به مدیریت و انتقال آن در دنیای کنونی با مشکل مواجهه خواهند شد، در این رهبری دانش به عنوان عامل انتقال دانش دارای نقش اساسی و عمده می باشد، از سوی دیگر سازمان ها به منظور دستیابی به اهداف به وجود آمده اند، و بحث موفقیت در سازمان ها به عنوان اثربخش سازمانی ارائه می شود. تحقیق حاضر سعی در بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی و همچنین ارتباط بین هر یک از ابعاد رهبری دانش با اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد دارد، بنابراین سوال اصلی این تحقیق عبارت است از: آیا بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد؟

## مدل تحقیق

در این تحقیق از سه بعد، گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی برای یادگیری، جو حمایتی یادگیری و دیگران ۱۳۹۱ در تحقیق خود تحت عنوان رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی از این مدل استفاده نموده اند، همچنین برای اثربخشی سازمانی از ابعادی همچون فرهنگ قوی، روحیه همکاری، اعتماد و اطمینان، تصمیم گیری درست و به موقع، ارتباطات قوی، پرداخت پاداش براساس عملکرد و رابطه متقابل استفاده شده است، که نیک پور و دیگران ۱۳۹۰ در تحقیق خود از این مدل استفاده نموده اند.





### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

رهبری، فرآیند نفوذ یک فرد بر گروهی از افراد برای رسیدن به اهداف مشترک است. (Mládková, 2012) رویکرد های مختلف مرتبط با رهبری بیانگر این موضوع است که مدیریت دانش و تصاحب دانش توسط رهبران برای تحقق اهداف و کارکردهای سازمان دارای اهمیت زیادی است. (Lakshman, 2009) رهبری دانش شامل هر نگرش یا عملی (فردی، گروهی، عینی و ضمنی) می باشد که دانش و اطلاعات جدید و مهم را در روش هایی که در نهایت موجب تفکر و پیامد جمعی شده تهیه نموده، تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد. (میایی و همکاران، 2012). فرآیند انتقال دانش به دو صورت رسمی و غیر رسمی انجام می شود، که در این میان انتقال دانش غیر رسمی عمیق، خوشبینانه، خلاق و پایدار بوده که باعث می شود اثربخشی ارتقاء پیدا کند، همچنین انتقال رسمی نیز تعداد زیادی از افراد را به وسیله ارزش های عالی و مورد قبول تحت تاثیر قرار دهد. (Politis, 2001) فرهنگ، ساختار سازمانی، سبک مدیریتی حاکم بر سازمان، یادگیری سازمانی و تکنولوژی از جمله شاخص های تاثیر گذار بر انتقال دانش در سازمان می باشند. (Longman, 1987) سارابیا<sup>۱</sup> (2007) در خصوص رهبری دانش دو سیکل را ارائه می دهد که متشکل از چهار عنصر می باشد این عناصر عبارتند از: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری، هرچند نوشته ها و متون در خصوص عملکردهای مدیران سطح بالا، اهمیت نقش اطلاعاتی و اهمیت اطلاعات با ابداع یک بینش را شناسایی کرده و بر آن تأکید نموده اند، اما این تلاشها بر مدیریت اطلاعات یا مدیریت دانش به عنوان نقشهای کلیدی رهبری تمرکز ندارند، با وجود تأثیر حیاتی رهبری دانش در نوآوری موفقیت آمیز یک فراتحلیل جدید آشکار کرد که تأثیرات رهبری بهندرت در تحقیقات مستور می ماند. (اردلان، 1391)

اثر بخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست؛ بلکه این موضوع پیچیده و مشتمل بر انتظارات و ترجیحات گوناگون است. (Katsikan et al, 2011) اثر بخشی سازمانی روشی است که سازمان ها، چگونگی دستیابی و تحقق موفقیت آمیز و مطلوب اهداف و مأموریتهایشان را از طریق راهبردهای از پیش تعیین شده سازمانی، مورد ارزیابی قرار می دهند. (Qiu&Lin, 2011) در واقع سازمانی اثربخش است توانایی مدیریت ابهام ها، انعطاف پذیری، ارتباط با مشتری و مشتری مداری، تولید، ارزش مداری و ساختار بندی یادگیری را داشته باشد، و توانایی بالای کارکنان و حیطة شغلی آنان را بشناسد (Uhl-Bien et al, 2007). کمبل<sup>۲</sup> (1997) در بازبینی خود از مطالعات صورت گرفته پیرامون اثربخشی سازمانی، اظهار داشت که معیارهای ارزیابی اثربخشی سازمانی باید به گونه ای ایجاد شود، که بتوان آن ها را به منظور مقایسه سازمان ها، سنجش تأثیر تلاش و کوشش های صورت گرفته در جهت توسعه سازمانی و تعیین ویژگیهایی از سازمان که به طور معناداری با اثربخشی سازمانی به عنوان یک مفهوم بنیادی مرتبط هستند، به کار گرفت، از جمله این معیار ها می توان به مواردی همچون اثربخشی کلی، کارایی، کیفیت، رشد، انگیزش، کنترل، انعطاف پذیری و سازگاری، مهارت های وظیفه ای مدیریت، ارتباطات و مدیریت اطلاعات، مشارکت و تقسیم قدرت، پیشرفت، بهره وری، سود، میزان غیبت، رضایت شغلی، روحیه، تعیین هدف و برنامه ریزی، مهارت های بین فردی مدیریتی، آمادگی، کاربرد منابع محیطی، ارزش منابع انسانی، آموزش و توسعه اشاره نمود (Kaplan& NORTON 2008).

در مورد رهبری دانش و اثربخشی سازمانی مطالعاتی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که از آن جمله می توان به مطالعاتی چند اشاره نمود.

اردلان و دیگران (1391) در تحقیقی تحت عنوان رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، پس از بررسی و تجزیه و تحلیل در یافتند که وضعیت هر سه متغیر رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در سطحی بالاتر از متوسط بوده، با ظریب همبستگی پیرسون دریافتند که بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. و از مولفه های رهبری دانش حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی بیشترین ارتباط را با اثربخشی سازمانی دارد. قنبری و اسکندری (1391) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری که در دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام دادند، دریافتند که رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در این دانشگاه بالاتر از سطح متوسط بوده و با ضریب همبستگی پیرسون دریافتند که بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن بود که از بین مؤلفه های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش بینی مدیریت سرمایه فکری دارد. لینا و آستا<sup>۳</sup> (2012) در تحقیقی تحت عنوان نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق، که بصورت موردی در صدا و سیما لیتوانی انجام دادند، در یافتند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق

۱- Sarabya

۲- Campbell

۳- Lina & Asta



تاثیر گذار است. لاکشمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان رهبری دانش سازمانی، در یافتند که رهبری دانش با اثربخشی سازمانی ارتباط معنادار و مستقیم داشته، همچنین دانش و اطلاعات رهبران به طور مستقیم با اثربخشی سازمانی و ادراکات رهبری ارتباط دارد. ایدین و سیلان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر ظرفیت یادگیری سازمانی با اثربخشی سازمانی که در کشور ترکیه انجام دادند، در یافتند که رابطه معناداری بین اثربخشی سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

### فرضیات تحقیق

#### فرضیه اصلی

-بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

#### فرضیات فرعی

- ۱- بین گرایش به یادگیری و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲- بین جو حمایتی یادگیری و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۳- بین حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

#### مواد ها و روش ها

در انجام تحقیقات بر اساس نوع و ماهیت از روش های مختلفی استفاده می شود. با توجه به این که در این تحقیق بدنبال بررسی و توصیف وضع موجود رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد هستیم، لذا تحقیق از نوع توصیفی و پیمایشی می باشد. همچنین چون قصد بر این است که ارتباط دو متغیر نیز با هم سنجیده شود، لذا تحقیق حاضر از نوع همبستگی می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای با طیف پنج وجهی لیکرت بوده که برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده می شود. جامعه آماری شامل کل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد که تعدادشان ۳۹۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۹۴ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شده و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی مورد بررسی قرار می گیرند. میزان اعتبار نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰.۷۹۰ بدست آمد که نشان دهنده ی پایایی و اعتبار مناسب این تحقیق می باشد. شیوه نمونه گیری در جدول زیر آمده است.

اعضای نمونه	نسبت(درصد)	تعداد	جنس	نام طبقه
۸۷	۴۵	۱۷۱	مرد	کارکنان
۲۹	۱۵	۶۳	زن	
۶۰	۳۱	۱۲۱	مرد	اساتید
۱۸	۹	۳۳	زن	
۱۹۴	۱۰۰	۳۸۸	-	جمع کل

#### یافته ها

بعد از تجزیه و تحلیل داده ها در مورد توصیف متغیر های جمعیت شناختی پاسخگویان می توان گفت که از لحاظ جنسیت ۸۳ درصد پاسخگویان مرد و ۱۷ درصد پاسخگویان زن بودند، از لحاظ سن می توان گفت که ۲۲ درصد پاسخگویان در رنج سنی ۲۰-۳۰، ۴۵ درصد در رنج سنی ۳۱-۴۰ و ۳۳ درصد در رنج سنی ۴۰ سال به بالا قرار داشتند، در مورد تحصیلات می توان گفت که ۱۲ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۶ درصد دانشجو یا دارای مدرک کاردانی، ۱۹ درصد دانشجو یا دارای مدرک کارشناسی، ۴۵ درصد دانشجو یا دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸ درصد دانشجو یا دارای مدرک دکتری می باشند.

#### توصیف متغیر های تحقیق

۱- Lakshman

۲- Aydin & Ceylan



### جدول (۱): توصیف وضعیت رهبری دانش و مولفه های آن

موضوع	میانگین	انحراف معیار
گرایش به یادگیری	۲/۵۳	۰/۷۸۶
جو حمایتی یادگیری	۳/۱۱	۰/۸۰۱
حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی	۲/۶۷	۰/۷۳۴
رهبری دانش	۲/۷۷	۰/۷۹۸

با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره یک مبنی بر میانگین و انحراف معیار رهبری دانش و مولفه های آن می توان گفت که رهبری دانش با میانگین ۲/۷۷ در سطحی متوسط و قابل تامل قرار دارد. همچنین مولفه های گرایش به یادگیری با میانگین ۲/۵۳ و حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی با میانگین ۲/۶۷ در سطحی متوسط و مولفه جو حمایتی یادگیری با میانگین ۳/۱۱ در سطحی بالاتر از متوسط قرار دارد. لازم به ذکر است که مولفه جو حمایتی یادگیری با میانگین ۳/۱۱ و گرایش به یادگیری با میانگین ۲/۵۳ به ترتیب بالاترین و پایین ترین سطح را داشته اند.

### جدول (۲): توصیف وضعیت اثربخشی سازمانی و مولفه های آن

موضوع	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ قوی	۳/۲۲	۰/۶۳۴
روحیه همکاری	۳/۸۷	۰/۶۸۸
اعتماد و اطمینان	۳/۳۴	۰/۷۰۱
تصمیم گیری درست و بموقع	۲/۸۶	۰/۵۴۳
ارتباطات قوی	۲/۹۸	۰/۵۸۷
پرداخت پاداش بر اساس عملکرد	۲/۲۴	۰/۵۶۸
رابطه متقابل	۲/۷۳	۰/۶۱۲
اثربخشی سازمانی	۳/۰۳	۰/۵۸۱

با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره دو مبنی بر میانگین و انحراف معیار اثربخشی سازمانی و مولفه های آن می توان گفت که اثربخشی سازمانی با میانگین ۳/۰۳ در سطحی بالاتر از متوسط قرار داشته است. همچنین مولفه های فرهنگ قوی با میانگین ۳/۲۲، روحیه همکاری با میانگین ۳/۸۷ و اعتماد و اطمینان با میانگین ۳/۳۴ در سطحی بالاتر از متوسط و مولفه های تصمیم گیری درست و بموقع با میانگین ۲/۸۶، ارتباطات قوی با میانگین ۲/۹۸، پرداخت پاداش بر اساس عملکرد با میانگین ۲/۲۴ و رابطه متقابل با میانگین ۲/۷۳ همگی در سطحی متوسط قرار داشته اند. لازم به ذکر است که مولفه روحیه همکاری با میانگین ۳/۸۷ و پرداخت پاداش بر اساس عملکرد با میانگین ۲/۲۴ به ترتیب دارای بالاترین و پایین ترین سطح بوده اند.

### آزمون کولموگروف-اسمیرنوف:

با توجه به سطح معناداری مربوطه برای متغیر رهبری دانش (۰,۰۰۰) و مولفه های گرایش به یادگیری (۰,۰۰۲) جو حمایتی یادگیری (۰,۰۰۴) و حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی (۰,۰۰۰) و متغیر اثربخشی سازمانی (۰,۰۰۰)، فرهنگ قوی (۰,۰۰۰)، روحیه همکاری (۰,۰۰۰)، اعتماد و اطمینان (۰,۰۰۳)، تصمیم گیری درست و به موقع (۰,۰۰۰)، ارتباطات قوی (۰,۰۰۴)، پرداخت پاداش بر اساس عملکرد (۰,۰۰۳)، رابطه متقابل (۰,۰۰۲) فرض نرمال بودن داده ها رد شده و فرض غیر نرمال بودن داده ها برقرار می باشد، بنابراین برای آزمون و تحلیل ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود.

### آزمون فرضیات تحقیق

#### فرضیه اصلی

بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

### جدول (۳): همبستگی بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی

اسپیرمن	اثربخشی سازمانی	رهبری دانش
ضریب همبستگی	۱	۰/۴۱**
سطح معناداری		۰/۰۰۰





با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره سه مبنی بر همبستگی بین رهبری دانش و اثربخش سازمانی می توان گفت که رهبری دانش با ضریب ۰/۴۱ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با اثربخشی سازمانی ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می گردد.

#### فرضیات فرعی

۱- بین گرایش به یادگیری و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول(۴): همبستگی بین گرایش به یادگیری و اثربخشی سازمانی

اسپیرمن	اثربخشی سازمانی	گرایش به یادگیری
ضریب همبستگی	۱	.۳۳**
سطح معناداری		۰/۰۰۰

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار مبنی بر همبستگی بین گرایش به یادگیری و اثربخش سازمانی می توان گفت که گرایش به یادگیری با ضریب ۰/۳۳ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با اثربخشی سازمانی ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه شماره یک تحقیق تایید می گردد.

۲- بین جو حمایتی یادگیری و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول(۵): همبستگی بین رجو حمایتی یادگیری و اثربخشی سازمانی

اسپیرمن	اثربخشی سازمانی	جو حمایتی یادگیری
ضریب همبستگی	۱	.۳۸**
سطح معناداری		۰/۰۰۰

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره پنج مبنی بر همبستگی بین جو حمایتی یادگیری و اثربخش سازمانی می توان گفت که جو حمایتی یادگیری با ضریب ۰/۳۸ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با اثربخشی سازمانی ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه شماره دو تحقیق تایید می گردد.

۳- بین حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول(۶): همبستگی بین حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی و اثربخشی سازمانی

اسپیرمن	اثربخشی سازمانی	حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی
ضریب همبستگی	۱	.۴۹**
سطح معناداری		۰/۰۰۰

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره شش مبنی بر همبستگی بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی و اثربخش سازمانی می توان گفت که حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با ضریب ۰/۴۹ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با اثربخشی سازمانی ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه شماره سه تحقیق تایید می گردد.

#### نتیجه گیری

رهبری دانش نقش مهمی را در رشد، شکوفایی و ارتقاء سازمان ها ایفا نموده و از آن به عنوان یک ابزار برای رقابت با سازمان های دیگر و طولانی تر نموده عمر حیات سازمان استفاده نمود، اثربخشی سازمانی میزان رسیدن سازمان در رسیدن به اهداف و نیل به آن ها است، در واقع بدون اثربخش بودن سازمان ها نمی توانند به حیات خود ادامه دهند زیرا عمر هر سازمانی در گرو رسیدن به اهدافش در هر سطحی است. تحقیق حاضر به دنبال بررسی ارتباط بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد بوده است که در پایان می توان گفت که رهبری دانش با میانگین ۲/۷۷ در سطحی متوسط و اثربخش سازمانی با میانگین ۳/۰۳ در سطحی بالاتر از متوسط قرار داشت، در مورد فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین رهبری دانش و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد می توان نتیجه گرفت که رهبری دانش با ضریب ۰/۴۱ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با اثربخشی سازمانی ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت داشته بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید گردید. در واقع می توان گفت که افزایش و ارتقاء رهبری دانش باعث افزایش و ارتقاء اثربخشی سازمانی شده و



کاهش رهبری دانش باعث کاهش و ضعف در اثربخشی سازمانی خواهد شد. همچنین در مورد فرضیات فرعی تحقیق مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین ابعاد رهبری دانش با اثربخشی سازمانی می توان نتیجه گرفت که تمامی ابعاد رهبری دانش با اثربخشی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد، ارتباطی معنادار و مستقیم در جهت مثبت داشتند.

#### منابع

- [۱] آل دفت، ریچارد، ۱۳۸۰، تئوری و طراحی سازمان. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ سوم.
- [۲] اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر، گیلانی، مریم، رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، ص ۷۱-۱۰۰.
- [۳] انبری، سیروس، اسکندری، اصغر، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۴، ص ۸۹-۱۱۲.
- [۴] نجف بیگی، رضا، ۱۳۸۷، سازمان و مدیریت. تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ دوم.
- [۵] نیک پور، امین، منطری توکلی، علیرضا، رجائی نژاد، مهدی، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان اثربخشی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳، پیاپی ۸۱.
- [۶] هسلین، فرانسیس؛ اسمیت، مارشال گلد و بکهارد، ریچارد ۱۳۸۰، سازمان فردا، جلد اول، ترجمه فضلاله امینی، تهران: نشر فردا.
- [۷] Aydin, B., & Ceylan, A. (۲۰۰۹). Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness? *Development and Learning in Organizations*, ۲۳(۳), ۲۱-۲۳.
- [۸] Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N., Kehagias, J (۲۰۱۱). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment, *Journal of World Business*, ۴۶, ۲۲۱-۲۲۳.
- [۹] Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (۲۰۰۸). *Execution premium: Linking strategy to operation for competitive advantages*. Boston, MD: Harvard Business School Press.
- [۱۰] Lakshman, C. & Parente, R. (۲۰۰۸). Supplier-focused knowledge management in the automobile industry and its implications for product performance, *Journal of Management Studies*, ۴۵ (۲), ۳۱۷-۴۲.
- [۱۱] Longman. (۱۹۸۷). *Dictionary of Contemporary English*. Longman House.
- [۱۲] Lakshman C. (۲۰۰۹). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۰(۴), ۳۳۸-۳۶۴.
- [۱۳] Lina G. & Asta S. (۲۰۱۲). Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: How does it work. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۴۱, ۱۵-۲۲.
- [۱۴] Mabey, C., Kulich. C. & Lorenzi-Cioldi. F. (۲۰۱۲). Knowledge leadership in global scientific research, *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۳(۱۲), ۲۴۵۰-۲۴۶۷.
- [۱۵] Politis, J.D. (۲۰۰۱), The relationship of various leadership styles to knowledge management, *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۲(۸), ۳۵۴-۶۴.
- [۱۶] Qiu, J., Lin, z (۲۰۱۱). A framework for exploring organizational structure in dynamic social networks, *Journal of Decision Support Systems*, ۵۱, ۷۶۰-۷۷۱.
- [۱۷] Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (۲۰۰۷). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge age. *Leadership Quarterly*, ۱۸, ۲۹۸-۳۱۸.