



بررسی تاثیر راهبرد های خود مدیریتی و رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش (مطالعه موردی کارمندان و مدیران آموزش و پرورش)

نام و نام خانوادگی نویسندگان: مریم آتین - توران سلیمانی

گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

آدرس پست الکترونیک (m.atin@outlook.com)

آدرس پست الکترونیک (t.soleimani@yahoo.com)

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی تاثیر رهبری خود مدیریتی و تحول آفرین بر تسهیم دانش شهرستان اردبیل در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ انجام شده است. با توجه به ماهیت موضوع روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان و مدیران ناحیه یک اردبیل که در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ در اردبیل مشغول فعالیت هستند. تعداد کل این افراد ۲۰۰ نفر که ۱۵۰ نفر را معلمان ناحیه یک اردبیل و ۵۰ نفر را مدیران ناحیه یک اردبیل تشکیل میدهند. روش نمونه گیری بصورت نمونه گیری سیستماتیک خواهد بود. تعداد کل نمونه مورد مطالعه با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۱ نفر بدست آمده است. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌ی پرسشنامه خودمدیریتی پرسشنامه سبک رهبری تحول آفرین و پرسشنامه تسهیم دانش استفاده شد. نتایج بدست آمد که رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش مدیران و معلمان اداره آموزش و پرورش تاثیر گذار است. میزان همبستگی نشان میدهد مولفه های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی به ترتیب بالاترین تا کمترین تاثیر را در تسهیم دانش دارند و مولفه های راهبرد های خود مدیریتی استراتژی رفتار تمرکز یافته و استراتژی فکر سازنده بر تسهیم دانش مدیران و معلمان آموزش و پرورش موثر است.

واژه های کلیدی: سبک رهبری تحول آفرین - تسهیم دانش - راهبری خود مدیریتی

مقدمه

امروزه تقریباً همه سازمان ها با محیط پویایی روبه رواند که مشخصه های اصلی آن تغییرات سریع تکنولوژی است. سازمان ها خصوصاً آنهایی که به سمت تکنولوژی رانده شده اند برای زنده ماندن در محیط رقابتی کنونی و رشد و رسیدن به اهداف نیاز



دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی

اردیبهل - مرداد ۱۳۹۴

با مجوز رسمی از وزارت محترم فرهنگ و ارشاد اسلامی - اداره کل استان اردبیل

به دانش نو بیشتری دارند (گیل^۱، ۲۰۱۰). اکنون مدیریت دانش در سال های آغازین قرن برای بسیاری از کشورهای پیشرفته به عنوان نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت رشد و توسعه است. شرکت های بزرگ اروپایی از سال ۲۰۰۰ به بعد حدود ۵۵ درصد درآمد خود را به مدیریت دانش اختصاص داده اند (داوری و شانه ساز، ۱۳۸۰). دراکر و استراسمن به اهمیت روبه رشد اطلاعات و دانش صریح به عنوان من ابع سازمانی تأکید کرده اند. از طرف دیگر به بعد فرهنگی دانش یعنی سازمان یاد گیرنده تمرکز کرده است. مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. در اواسط دهه ی ۱۹۸۰ و آشکار شدن جایگاه دانش و تأثیر آن بر قدرت رقابت در بازارهای اقتصادی، اهمیت آن مضاعف شد. در این دهه نظام های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام های هوشمند برای مدیریت دانش به کار گرفته شد و مفاهیمی چون فراهم آوری دانش، مهندسی دانش، نظام های دانش مدار و مانند آن رواج یافت (دروکر^۲، ۱۹۹۳). بسیاری اعتقاد دارند که تسهیم دانش موثر یکی از مهم ترین راه های به کارگیری شایستگی های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است. افراد با تسهیم دانش می توانند به نتایجی فراتر از نتایج فردی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته اند که موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد؛ به بیانی دیگر؛ تسهیم دانش مهم ترین بخش مدیریت دانش است، در واقع ابزاری که به وسیله آن دانش تسهیم می شود عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل میکند مدیریت دانش هستند. (رنزل^۳، ۲۰۱۲). تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است، به بیان دیگر تسهیم دانش به عنوان اقدامی تعریف می شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر میکنند (لی^۴، ۲۰۱۱). پریو و رویلا (۲۰۰۴) معتقدند در محیط پر چالش رقابت های جهانی امروزه، شکی در خصوص ارزش دانش و یادگیری در بهبود شایستگی ها و عملکرد سازمانی وجود ندارد. مدیریت دانش به طور عمده به دنبال ایجاد، تسهیم و استفاده از دانش به منظور دستیابی به یادگیری سازمانی است. ویژگی شایان توجه به این منبع استراتژیک (دانش)، بیشتر شدن ارزش آن با تسهیم و به اشتراک گذاشتن است. افراد با تسهیم دانش می توانند به نتایجی فراتر از نتایج انفرادی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته اند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد و برخی نیز معتقدند، تسهیم دانش مهم ترین بخش مدیریت دانش است (رنزل، ۲۰۱۲). در واقع ابزاری که به وسیله آن دانش تسهیم می شود و عواملی که انتقال دانش را تسهیم می کند، از مسائل اساسی مدیریت دانش هستند. بنابراین رهبران تحول آفرین شرایط را فراهم می کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات بپردازند. رهبری تحول آفرین یک فرایند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان پیروان و رهبران را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می کند. این نوع رهبری در سازمان های امروزی نیازمند تغییر معنا دار در روابط قدرت در سازمان ها یا سیستم های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه تساوی می باشد (مگلیکا^۵، ۲۰۰۱). رهبری تحول آفرین فرآیند تأثیرگذاری و تغییرات اساسی در نگرش ها و فرضیات اعضای سازمان و ایجاد تعهد در آنها برای رسیدن به هدف ها و مأموریت سازمانی است. رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مولفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه شناخته شده هستند نیاز دارد. این عوامل عبارت اند از نفوذ آرمانی، انگیزش

¹ Gill

² Drucker

³ Renzle

⁴ Lee

⁵ Magliocca



دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی

اردیبهل - مرداد ۱۳۹۴

با مجوز رسمی از وزارت محترم فرهنگ و ارشاد اسلامی - اداره کل استان اردبیل

الهام بخش، ترغیب ذهنی ملاحظات فردی (اسپکتور، ۲۰۰۴). یکی دیگر از ابزارهای تسهیم دانش رهبری خود مدیریتی است. خود مدیریتی یک فرایند ترتیبی است که افراد و معلمان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند. ریشه ی این مفهوم به نظریه های مربوط به تاثیر برخورد بر میگردد که در آن تاکید بر خود رهایی کنترل بر خود (ماهونی و آرنکوگ، ۱۹۷۸) و مدیریت بر خود می باشد. خود رهبری به یادگیری افراد در زمینه هدایت خود و دیگران مربوط می شود. یکی از مهمترین اولویتهای اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است (کینگ، ۲۰۰۶). اگرچه بعضی ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر می رسد که دانش به خودی خود قدرت ندارد بلکه چیزی که به افراد قدرت می دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می کنند (مک درموت، ۲۰۰۱) اگر دانشی را که در ذهن افراد قرار دارد به طلای درون یک جعبه تشبیه کنیم، ارزش آن دانش زمانی مشخص می شود که آن را تسهیم کنند؛ مانند زمانی که دارنده طلا، جعبه آن را باز می کند و با نشان دادن طلای درونش، ارزش آن را نمایان می سازد. نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش آنقدر مهم است که بعضی از نویسندگان اظهار می دارند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است (هایس من، ۲۰۰۰). از دلایل اهمیت تسهیم دانش این است که تسهیم دانش موجب کاهش هزینه ها، بهبود عملکرد بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می شود (علوی، ۲۰۰۱). بنابراین بررسی تاثیر رهبری خود مدیریتی و تحول آفرین به عنوان عاملی بر فرایند تسهیم دانش مهم و ضروری به نظر میرسد. بنابراین محقق در پی دست یابی به بررسی تاثیر رهبری خود مدیریتی و تحول آفرین بر تسهیم دانش می باشد.

هدف کلی:

بررسی تاثیر رهبری خود مدیریتی و تحول آفرین بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش

اهداف جزئی:

- بررسی تاثیر نفوذ آرمانی بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش
- بررسی تاثیر انگیزش الهام بخش بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش ایران
- بررسی تاثیر ترغیب ذهنی بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش
- بررسی تاثیر ملاحظات فردی بر تسهیم دانش در معلمان و مدیران آموزش و پرورش
- بررسی تاثیر استراتژی رفتار تمرکز یافته بر تسهیم دانش معلمان و مدیران آموزش و پرورش
- بررسی تاثیر استراتژی پاداش طبیعی بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش
- بررسی تاثیر استراتژی فکر سازنده بر تسهیم دانش در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش

روش شناسی پژوهش



دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی

اردیبهل - مرداد ۱۳۹۴

با مجوز رسمی از وزارت محترم فرهنگ و ارشاد اسلامی - اداره کل استان اردبیل

این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان آموزش و پرورش ناحیه یک که در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ در اردبیل مشغول فعالیت هستند. تعداد کل این افراد ۲۰۰ نفر که ۱۵۰ نفر را معلمان و ۵۰ نفر را مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۱ تشکیل میدهند. روش نمونه گیری بصورت نمونه گیری سیستماتیک خواهد بود. تعداد کل نمونه مورد مطالعه با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۱ نفر بدست آمده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد شده استفاده شد. پرسشنامه سبک رهبری تحول آفرین: پرسشنامه MLQ برای رهبری تحول آفرین که شامل ۲۰ سوال که در طیف لیکرت و دارای پنج گزاره مورد استفاده قرار خواهد گرفت این پرسشنامه دارای چهار مولفه ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظیات فردی است. محمدی و همکاران (۱۳۸۵) اعتبار و روایی آن را ۰/۷۸ بدست آورده است. پرسشنامه خودمدیریتی: پرسشنامه مهارت های خود مدیریتی که شامل ۳۵ سوال در طیف لیکرت خواهد بود این پرسشنامه سه مولفه استراتژی پاداش طبیعی، استراتژی فکر سازنده، استراتژی رفتار را مورد بحث و بررسی قرار میدهد این پرسشنامه توسط حسنعلیو همکاران (۱۳۹۰) مورد بازبینی و بررسی قرار گرفته است. اعتبار و روایی پرسشنامه در پژوهش آنها ۰/۸۵ بدست آمده است. پرسشنامه تسهیم دانش: این پرسشنامه براساس مدل نیومن و کنراد ساخته شده است. طیف این پرسشنامه لیکرت بوده و دارای ۵ گزاره می باشد مولفه های مورد بررسی در این پرسشنامه خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش میباشد. مدیر (۱۳۹۱) اعتبار و روایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ در بدست آورده است.



دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی

اردیبهل - مرداد ۱۳۹۴

با مجوز رسمی از وزارت محترم فرهنگ و ارشاد اسلامی - اداره کل استان اردبیل

نتایج

بررسی تاثیر مولفه های رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش

مقدار	گزاره	مولفه
0/75 0/000 131	میزان همبستگی خطا تعداد	نفوذ آرمانی
0/65 0/000 131	میزان همبستگی خطا تعداد	انگیزش الهام بخش
0/74 0/001 131	میزان همبستگی خطا تعداد	ترغیب ذهنی
0/46 0/002 0/000	میزان همبستگی خطا تعداد	ملاحظات فردی

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون یا خطای آزمون کمتر از حد استاندارد است بنابراین آزمون معنادار است یعنی رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش مدیران و معلمان اداره آموزش و پرورش تاثیر گذار است. میزان همبستگی نشان میدهد مولفه های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی به ترتیب بالاترین تا کمترین تاثیر را در تسهیم دانش دارند.

بررسی تاثیر مولفه های راهبرد های خود مدیریتی بر تسهیم دانش

مقدار	گزاره	مولفه
0/63 0/000 131	میزان همبستگی خطا تعداد	استراتژی رفتار تمرکز یافته
0/42 0/000 131	میزان همبستگی خطا تعداد	استراتژی فکر سازنده
0/23 0/15 131	میزان همبستگی خطا تعداد	استراتژی پاداش طبیعی

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون یا خطای آزمون کمتر از حد استاندارد است بنابراین آزمون معنادار است یعنی مولفه های راهبرد های خود مدیریتی استراتژی رفتار تمرکز یافته و استراتژی فکر سازنده بر تسهیم دانش مدیران و معلمان آموزش و پرورش موثر است.



بحث و نتیجه گیری

همانطور که اشاره شد پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر راهبرد های خود مدیریتی و رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش انجام شده است که با توجه به نتایج حاضر می توان در کل به این نتیجه دست یافت که رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش مدیران و معلمان اداره آموزش و پرورش تاثیر گذار است. میزان همبستگی نشان می دهد مولفه های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی به ترتیب بالاترین تا کمترین تاثیر را در تسهیم دانش دارند و مولفه های راهبرد های خود مدیریتی استراتژی رفتار تمرکز یافته و استراتژی فکر سازنده بر تسهیم دانش مدیران و معلمان آموزش و پرورش موثر است. لی (2011) معتقد است معتقد است تسهیم دانش فعالیت هایی شامل انتقال و توزیع دانش (صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است. سانگ (2006) نشان داده است که با تسهیم دانش مناسب، سازمان ها می توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کمتر نمایند. بوک و کیم (2002) نشان دادند تسهیم دانش به عنوان تسهیم ایده ها، پیشنهادات و تخصص های سازمانی توسط افراد با یکدیگر و همچنین مجموعه ای از رفتار هاست که شامل تبادل اطلاعات و کمک کردن به یکدیگر است. چوریدس و همکاران (2003) بدست آوردند عوامل متعددی برای اجرای موفق مدیریت دانش در پنج حوزه ی سازمانی: راهبرد، مدیریت منابع انسانی، فناوری اطلاعات، کیفیت و بازاریابی نیز مطرح شده که براساس یک پرسشنامه که برای شناخت اقدامات کلیدی در مدیریت دانش طراحی شده بود، تعیین شده اند.

حسنعلی (2002) بدست آورد موفقیت تلاش های مرتبط با مدیریت دانش بستگی به عوامل متعددی دارد که آنها را می توان در پنج گروه رهبری، فرهنگ، ساختار، نقش ها و مسئولیت ها، زیرساخت های فناوری اطلاعات و معیارهای اندازه گیری قرار داد. هولس اپل (2001) رهبری و حمایت مدیریتی عاملی است که نقشی کلیدی در موفقیت مدیریت دانش در سازمان ها برعهده دارد. شارپ (2003) بدست آورد رهبران در انجام اقدامات و فعالیت ها به عنوان سرمشق و ارائه الگوی رفتاری مناسب، عاملی مهم تلقی می گردند، به خصوص در اقداماتی نظیر به اشتراک گذاشتن دانش، یادگیری پیوسته و تلاش برای دستیابی به دانش. همانند تمام برنامه های ایجاد تغییر در سازمان ها، حمایت و تعهد مدیریت ارشد در انجام اقدامات مرتبط با مدیریت دانش نقشی حیاتی و تعیین کننده دارند.



منابع

- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), "Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", MS Quarterly, Vol. 25 No. 1, pp. 107-32.
- Bock, G.W., & Kim, Y. (2002) Breaking the myths of reward: an exploratory study of attitudes about Knowledge sharing. Information Resource Management Journal, vol ۲۵. No ۲. pp 21-14
- Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen (2004) Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus, Leadership and Organization development Journal, Vol 25. NO4, PP349-36
- Gill .R. (2010). Theory & practice of leadership, British, London, Sage Publication.
- Chourides, P., Longbottom, D. and Murphy, W. (2003), "Excellence in knowledge management: an empirical study to identify critical factors and performance measures", Measuring Business Excellence, Vol. 7 No. 2, pp. 29-45.
- Hasanali, F. (2002), "Critical success factors of knowledge management", available at: www.kmadvantage.com.
- Holsapple, C.W. and Joshi, K.D. (2000), "An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations", Journal of Strategic Information Systems, Vol. 9 Nos. 2/3, pp. 235-61.
- Sharp, D. (2003), "Knowledge management today: challenges and opportunities", Information Systems Management, Vol. 20 No. 2, pp. 32-7.
- Lee, H. (2011) Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance : an Integrative View and Empirical Examination .Journal of Management Information Systems, Vol 20
- Huysman, M. & de Wit, D. (2000) Knowledge management in practice. In Edwards, J. & Kidd, J. (Eds.) Knowledge Management Conference (KMAC 2000), Birmingham, UK.
- King, W. R. (2006) Maybe a "knowledge culture" isn't always so important after all. Information Systems Management, 23, 88-89.
- McDermott, R. (1999), "Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management", California Management Review, Vol. 41 No. 4, pp. 103-17.
- Mahoney, M. and Arnkoff, D. (1978) Cognitive and self-control therapies, in Garfield, S. and Bergin, A.E. (Eds), Handbook of Psychotherapy and Therapy Change, Wiley, New York, NY.
- Magliocca, L. (2001) Creating a framework for sustainable organizational Leadership : The CogniScope System Approach. Systems Research and Behavioral Science.
- Renzle, B. (2012) Trust in Management and Knowledge Sharing : The Mediating effects of fear and Knowledge Documentation. Omega, Vol. ۳۶. pp 220-206
- Song, S. (2006) An Internet Knowledge Sharing System, The Journal of Computer Information System, Vol. 42. No. 3. pp. 30.25.