

وزن نسبی ابعاد رهبری دانش در تأثیر بر ارزشهای فردی بانک ها و مؤسسات مالی آذربایجان شرقی

نرگس بهرام زاده^{۱*}، میرحسین سیدی^۲، سیدکریم طباطبایی^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش: ۲۵ خرداد ۱۳۹۹

چکیده

هدف اصلی تحقیق، بررسی اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش در تأثیر بر بروز ارزشهای فردی در بین کارکنان بانک ها و مؤسسات مالی آذربایجان شرقی می باشد. روش پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک ها و مؤسسات مالی آذربایجان شرقی می باشد. مطابق فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۵۲ نفر انتخاب گردید و پاسخ دهندگان با روش نمونه گیری تصادفی ساده گزینش شدند. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای آزمون فرضیه ها، ابتدا جهت آگاهی از نرمال بودن متغیرها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شد، که مشاهده گردید متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند و در این حالت با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای یافتن ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته و از تکنیک اهمیت نسبی برای یافتن وزن نسبی ابعاد رهبری دانش در بروز ارزشهای فردی کارکنان استفاده شد. یافته ها حاکی از آن است که اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش در بروز ارزشهای فردی کارکنان دارای اهمیت نسبی یکسانی نیست.

کلید واژه ها: رهبری، ارزش، رهبری دانش، ارزشهای فردی، بانک ها و مؤسسات مالی

۱- مقدمه

یکی از مهمترین پدیده هایی که ذهن کاوشگران علوم انسانی را به خود جلب می کند، ارزشها است. هارولد تی توس (۱۹۵۹) می گوید: «مساله ارزشها یکی از مهمترین سوالات عصر ماست و شاید

۱- گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد اهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اهر، ایران

* نویسنده مسئول

۲- گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد کلیبر، دانشگاه آزاد اسلامی، کلیبر، ایران

۳- گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

بتوان گفت که مهمترین سوال این عصر است، چرا که هنوز یکی از پیچیده‌ترین مسائلی است که با آن مواجه هستیم.» (Indiani & Qasem Lou 2017). ارزش در جامعه شناسی به معنای خوب یا بد، شایسته و مطلوب و نا شایسته و نا مطلوب نزد یک فرد یا گروه تعریف شده است (Giddens, 2003: 167).

کاپلان^۱ (۱۹۶۴)، پس از طرح مساله بستر و شالوده مساله زمینه را مطرح کرده و می‌نویسد: «هر قضاوت ارزشی وابسته به زمینه است (بخ در تابستان ارزش است و گرما در زمستان). هنگامی که می‌گوییم ارزش خاص، ذاتی است، باید پرسیم برای چه کسی و تحت چه شرایطی؟ سه نوع زمینه وجود دارد:

الف) زمینه شخصی^۲

ب) زمینه معیار^۳

پ) زمینه ایده‌آل^۴ (Kaplan, 1964).

شوارتز پیش بینی کرد که این ده نوع ارزش می‌توانند به چهار حوزه ارزش رده بالاتر مرتب و دسته بندی شوند که شامل محافظه کاری^۵، تغییر پذیری^۶، خود افزایی^۷ و خود برتری^۸ هستند. الگوی کلی ارتباطات متعارض. سازگار در میان اولویت‌های ارزشی، یک ساختار مدور از نظام ارزشی به وجود می‌آورد که ارزش‌های رقیب در جهات مختلف مرکز این ساختار قرار دارند و ارزش‌های رقیب در جهات مختلف مرکز این ساختار قرار دارند و ارزش‌های مکمل در مجاورت همدیگر قرار می‌گیرند (Schwartz, 1992).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

¹ Kaplan

² Personal context

³ Standard context

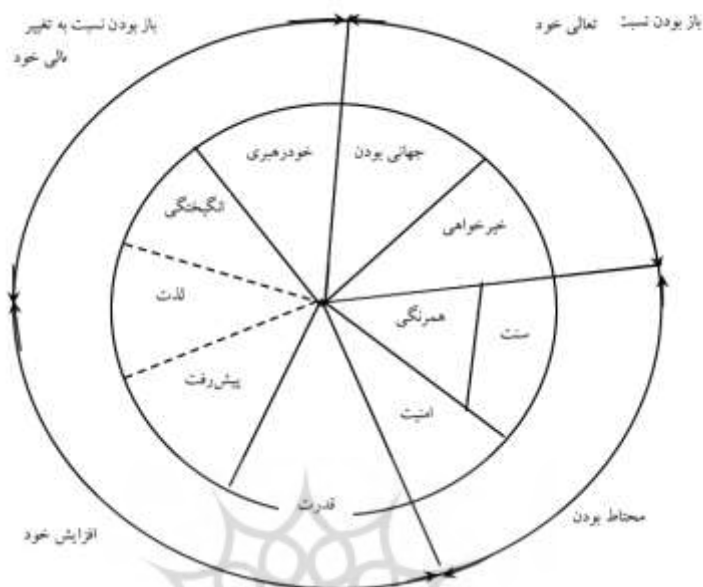
⁴ Ideal context

⁵ Conservation

⁶ Openness To Change

⁷ Self-enhancement

⁸ Self-Transcendence



نمودار ۱- مدل ساختاری نظام ارزش های سطح فردی (واتسون، ۱۹۹۶)

ارزش های محوری پایه هایی هستند که یک شرکت بر مبنای آن عمل می کند. یک ارزش می تواند مبتنی بر ایجاد منفعت برای مشتری- در کیفیت، کارکرد یا ایمنی محصولات- یا داشتن چشم اندازی روشن، ارزش دهی به کار تیمی و یا تلاش برای تغییر برای زندگی بهتر باشد. این ارزش ها زمانی استراتژیک هستند که شرکت در تصمیم مهم به آنها رجوع کند: اینکه چگونه بهترین افراد را استخدام کند و نگاه دارد، چگونه به تهدیدات ناشی از آسیب های محصول به مشتریان واکنش نشان دهد و چگونه کارکنان را برای عملکرد برتر آموزش و توسعه دهد (Buckley et al, 2010: 4).

ارزش های محوری مبنای تدوین سیاست ها در سازمان هستند. سازمان می تواند با تکیه بر این ارزش ها، شیوه رفتار روزانه کارکنان خود و مبنای تصمیم گیریها در محل کار را مشخص نمایند. ارزش ها به فرآیند مدیریت عملکرد در سازمانها جهت می دهند (Grote, 2002:23).

رهبری^۱ یکی از قدیمی ترین پدیده های جوامع بشری محسوب می شود. اگر رهبری نوعی هدایت و نفوذ در رفتار دیگران باشد، می توان گفت از روزی که خداوند بشر و عالم را آفرید، رهبری و هدایت همراه آن نمایان شده است (Ebrahimi, 2003). خداوند از زبان حضرت موسی(ع) در قرآن می فرماید: «پروردگار ما همان کسی است که به هر موجودی آنچه لازمه آفرینش او بوده است داده، و

¹ Leadership

سپس او را در مراحل هستی رهبری و هدایت فرموده است^۱. رهبری: مهمترین نکته در رهبری جهت دادن و نفوذ در دیگران است. رهبری مستلزم نفوذ کردن و اثر گذاشتن بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است، که بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و مؤثر باشد و مرئوسان، نفوذ و قدرت او را بپذیرد (Vazifeh Damirchi, 2009: 57).

پس، رهبری همواره با انسان همراه بوده است (Parker et al, 2014). محققانی همچون لاکشمن^۲ (۲۰۰۷) بر ارتباط بین رهبری و مدیریت دانش تمرکز دارند (Lakshman, 2005) پژوهشگرانی هم بر ارتباط بین رهبری و فرآیندهای یادگیری سازمانی تأکید دارند (Berson et al, 2006). فلیشمن و همکاران (۱۹۹۱) جستجو، ساخت و بهکارگیری از اطلاعات را در حل مسئله بهوسیله رفتار در سازمانها شناسایی کرده اند (Garvin et al, 2008). پژوهشگرانی هم اخیراً نقش رهبران را در سطوح گوناگونی از فرآیندهای مختلف یادگیری سازمانی و مدیریت در سازمان شناسایی کرده اند (Lakshman, 2005). محققان در بیشتر پژوهشهای اخیر، رهبری دانش را به وسیله تمرکز بر رفتارها و سبکهای رهبری در برابر پیروان در یک سطح خرد بیان میکنند (Potas et al, 2010). اما پژوهشگرانی هم بر سطح کلان سازمانی تأکید دارند، البته به وسیله پیشنهاداتی در مورد نقش حیاتی مدیریت دانش و اطلاعات بر رهبری که میتواند تأثیر مهمی را در سازمانهایشان داشته باشد (Lakshman, 2007).

هدف اصلی این تحقیق، شناخت اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش در تأثیر بر ارزشهای فرد در بانک ها و موسسات مالی آذربایجان شرقی است.

۲- پیشینه پژوهشی

سارابیا (۲۰۰۷) درخصوص رهبری دانش دو سیکل را ارائه میدهد که متشکل از چهار عنصر میباشد این عناصر عبارت اند از: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری (Shine, 2010). 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 به ندرت در تحقیقات مستور میماند (Viitala, 2014).

قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری پرداختند و به این نتیجه رسیدند که وضعیت رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا

^۱ سوره طه ایه ۵۰ به نقل از تفسیر نور

بالتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد.

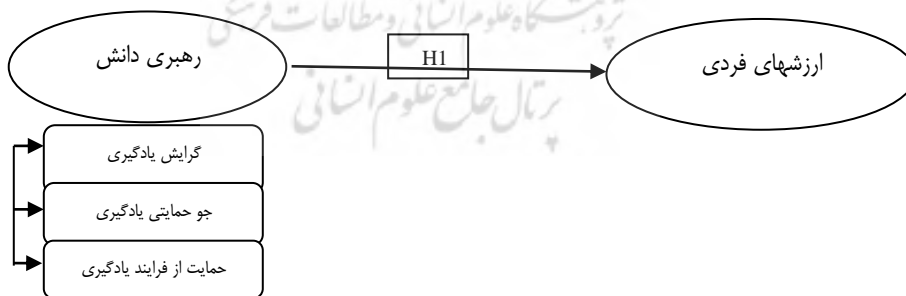
اردلان و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی پرداختند هدف شناسایی رابطه بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در دانشگاه بوعلی سینای همدان بود که نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و توافق، بیش استراتژیک و سرنوشت مشترک به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند

میبی و همکاران^۱ (۲۰۱۲) در بررسی به رهبری دانش پرداخت و به این نتیجه رسیدند هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روشهایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی میشود، تهییج میکند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد

فرضیه تحقیق: ابعاد رهبری دانش در تأثیر بر ارزشهای فردی بانک‌ها و موسسات مالی آذربایجان شرقی از اهمیت یکسانی برخوردار نیست.

۳- مدل مفهومی تحقیق

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود، در این تحقیق از مدل مفهومی زیر استفاده شده است:



نمودار ۲- مدل مفهومی تحقیق

¹ Mabey & et al

برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش رهبری دانش با استفاده از پرسشنامه ریتا ولیتا^۱ (۲۰۰۴) و ارزشهای فردی از پرسشنامه شوارتز^۲ (۱۹۹۲) استفاده گردید.

۴- روش تحقیق

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌ها ی جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت می‌پذیرد.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان موسسات فرهنگی تشکیل می‌دهند که جمعاً ۴۲۵ نفر را تشکیل می‌دادند. حجم نمونه با فرمول تعیین حجم نمونه کوکران انجام شد و به تعداد ۲۵۲ نمونه تعیین گردید و همچنین برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش‌های گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

رهبری دانش: در تحقیق حاضر رهبری دانش به وسیله شاخص و هر یک از ابعاد رهبری دانش بانمره ای که از پرسشنامه ریتا ولیتا (۲۰۰۴) برآورد می‌شود.

ارزشهای فردی: پرسشنامه شوارتز، ۱۹۹۲ طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) که افراد به هریک از سوالات ابعاد هشت گانه پرسشنامه ارزشهای فردی می‌دهند

از آنجایی که پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشند نیاز به روایی سنجی نبود لکن برای اطمینان بیشتر؛ برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به ۲ نفر از اساتید مجرب در زمینه مدیریت جهت بررسی محتوایی ارائه گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سوالات تنظیم شده را مورد تأیید قرار دادند و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید.

همچنین برای بررسی قابلیت پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات تمامی متغیرها بالای ۷۰ درصد محاسبه شده است. جدول شماره (۱) نتایج آزمون آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

¹ Viitala

² Schwartz

جدول ۱- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری دانش	۰/۸۰۲
ارزشهای فردی	۰/۸۵۶

برای درک اهمیت و اولویت سازه‌های ابعاد رهبری دانش در بروز ارزشهای فردی و همچنین یافتن ترکیب مناسب رهبری دانش در بروز ارزشهای فردی برای تبیین این دو متغیر از تکنیک اهمیت نسبی^۱ استفاده می‌شود. این تکنیک زمانی که متغیرهای مستقل با همدیگر همبستگی^۲ دارند، کاربرد دارد. موضوع تعیین اهمیت نسبی متغیرهای پیش‌بینی کننده در توجیه تغییرات متغیر ملاک یکی از موضوعاتی است که در سال‌های اخیر بیشتر مورد توجه بوده است. در ساده‌ترین تعریف اهمیت نسبی نشان‌دهنده سهم نسبی هر یک از متغیرها در R^2 است. در محاسبه سهم متغیرها هم اثر مستقیم (همبستگی آن با متغیر وابسته یا ملاک) و هم اثر غیر مستقیم یعنی زمانی که با سایر متغیرهای مستقل ترکیب می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (Johnson & Lebreton, 2004). برای تجزیه و تحلیل فرضیه تحقیق از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمالیت، آزمون همبستگی و آزمون R برای بررسی اهمیت نسبی استفاده شده است. نرم افزارهای مورد استفاده نرم افزار SPSS و نرم افزار آماری R می‌باشند.

۵- یافته‌های تحقیق

برای تحلیل استنباطی ابتدا به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده و سپس همبستگی وزنی متغیرهای مستقل را در متغیر وابسته به کمک نرم‌افزار R محاسبه شده است. قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. داده‌های این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شاخص آماری	رهبری دانش	ارزشهای فردی
میانگین	۹۹,۸۲	۸۰,۸۰
انحراف معیار	۱۲,۱۵	۱۰,۷۶
Z	۰,۶۴۷	۰,۷۸۴
Sig	۰,۷۹۷	۰,۵۷۰

¹ Relative Importance

² Intercorrelation

مطابق با جدول شماره (۲) توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای متغیرها آزمون پارامتری استفاده گردید. لذا از ضریب همبستگی پیرسون بهره برده شده است.

آزمون فرضیه تحقیق

در ابتدا برای بررسی اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش بایستی میزان همبستگی بین ابعاد این متغیر مشخص گردد چون اهمیت نسبی در صورتی به کار می رود که ابعاد متغیر مستقل با یکدیگر رابطه قوی و شدیدی داشته باشند. برای بررسی رابطه بین ابعاد رهبری دانش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین مولفه‌های رهبری دانش و ارزش های فردی

۵	۴	۳	۲	۱		
				۱	همبستگی	۱-گرایش یادگیری
				-	سطح معنی داری	
			۱	۰,۴۷۳	همبستگی	۲-جو حمایتی یادگیری
			۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
		۱	۰,۷۲۳	۰,۴۰۴	همبستگی	۳-حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی
		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
		۰,۸۵۶	۰,۸۷۷	۰,۷۵۶	همبستگی	۴-رهبری دانش
		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱	۰,۹۴۴	۰,۸۸۱	۰,۸۸۰	۰,۵۹۰	همبستگی	۵-ارزشها فردی
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	

معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

نتایج جدول (۳) نشان داد که بین ابعاد رهبری دانش با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۱ می باشد رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، ابتدا ضریب همبستگی بین خود متغیرهای مستقل محاسبه می شود، تا در صورتی که بین متغیرهای مستقل همبستگی مشاهده گردد، از روش اهمیت نسبی استفاده شود. جدول بالا ضریب

همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می‌باشد.

جدول (۳) ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می‌باشد. نتایج نشان داد که بین ابعاد رهبری دانش و ارزش‌های فردی رابطه معنی داری وجود دارد. زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از سطح معنی داری استاندارد می‌باشد ($p < 0/01$).

برای چنین تحقیقاتی که چندین متغیر مستقل داشته و متغیرهای مستقل هم با یکدیگر همبستگی دارند، از روش اهمیت یا اوزان نسبی استفاده می‌شود (جدول ۳). این تکنیک اثرات مستقیم هر کدام از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته و همچنین تأثیر متغیرهای مستقل را زمانی که با همدیگر ترکیب می‌شوند، بر روی متغیر وابسته نشان می‌دهد، اهمیت یا اوزان نسبی نشان دهنده سهم هر یک از متغیرهای مستقل (پیش بینی کننده) در R^2 کلی مدل می‌باشد.

جدول (۴-۹) همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر ارزش‌های فردی را نشان می‌دهد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار می‌گیرد. ترکیبی از سازه‌های رهبری دانش که ارزش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴- اهمیت نسبی ابعاد رفتارهای رهبری دانش در تأثیر بر بروز ارزش‌های فردی

وزن خام هر متغیر	وزن نسبی هر متغیر از ۱۰۰ درصد	تعداد آزمودنی
۰/۲۱۵	۲۵,۵۳٪	۱۵۴
۰/۳۰۴	۳۶,۱۱٪	۱۵۴
۰/۳۲۳	۳۸,۳۶٪	۱۵۴
مجموع		
$R^2 = 0/۸۴۲$		
		٪۱۰۰

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مولفه‌های رفتارهای رهبری دانش ۸۴ درصد بروز ارزش‌های فردی را تشریح می‌کند که حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی دارای بیشترین وزن نسبی و گرایش یادگیری دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد که گرایش یادگیری ۲۵,۵۳ درصد، جو حمایتی یادگیری ۳۶,۱۱، حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی ۳۸,۳۶ درصد از سهم وزنی را در تأثیر بر ارزش‌های فردی به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد رهبری دانش در تأثیر بر ارزش‌های فردی مورد تأیید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا

نمود که ابعاد رهبری دانش تاثیر معنی داری بر بروز ارزش های فردی کارکنان بانکها و موسسات مالی پارس آباد دارند.

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

در تحقیق اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش و رهبری دانش در بروز ارزشهای فردی کارکنان بانک ها و موسسات مالی آذربایجان شرقی مورد نظر بود که مفاهیم در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد اندازه گیری واقع گردید.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان بانک ها و موسسات مالی آذربایجان شرقی تشکیل می‌دادند که تعداد نمونه ما بر اساس فرمول کوکران ۲۵۲ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد و در نهایت ۲۴۶ پرسشنامه قابل تحلیل برگشت داده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق پرداخته شد. پیش شرط استفاده از تکنیک اهمیت نسبی وجود ارتباط بین مولفه‌های متغیر مستقل می‌باشد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون در این تحقیق به دست آمد سپس برای تعیین وزن نسبی هر یک از مولفه‌های رهبری دانش و رهبری دانش در تاثیر بر متغیر وابسته از نرم‌افزار آماری R استفاده گردید.

نتایج فرضیه فوق نشان داد که بین ابعاد رهبری دانش با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۱ می باشد رابطه معنی داری وجود دارد و ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می‌باشد. در نتیجه می توان ادعا کرد که بین ابعاد رهبری دانش و ارزش های فردی رابطه معنی

داری وجود دارد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان می‌دهد که مولفه‌های رهبری دانش ۸۴ درصد بروز ارزشهای فردی را تشریح می‌کند که حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی دارای بیشترین وزن نسبی و گرایش یادگیری دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد که گرایش یادگیری ۲۵,۵۳ درصد، جو

حمایتی یادگیری ۳۶,۱۱، حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی ۳۸,۳۶ درصد از سهم وزنی را در تاثیر بر ارزش های فردی به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد رهبری دانش در تاثیر بر ارزش های فردی مورد تایید واقع گردید. یعنی می توان اینطور ادعا نمود که ابعاد رهبری دانش تاثیر معنی داری بر بروز ارزش های فردی کارکنان بانکها و

موسسات مالی پارس آباد دارند.

پیشنهادهای بر مبنای نتایج به شرح زیر ارائه می گردد.

بنابر فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش در تاثیر بر بروز ارزش های فردی پیشنهادهای به شرح زیر مطرح می‌گردد.

- مدیران بانک ها و موسسات مالی توانایی تشخیص مسائل را در سازمان تقویت کنند.

- مدیران بانک ها و موسسات مالی اطلاعات مرتبط تامین و نشر نمایند.

- مدیران داده‌ها را از منابع مختلف مرتبط کرده و بصورت کاملاً روشن در بانک‌ها و موسسات مالی توزیع نمایند.
- مدیران دلایل بالقوه مسائل بانک‌ها و موسسات مالی را شناسایی کنند.
- توانایی انجام اقدامات جایگزین و تصمیم‌گیری بر مبنای مفروضات منطقی که منعکس‌کننده اطلاعات واقعی باشد تقویت شود.
- توانایی و تمایل مخالفت یا تحمیل دیدگاه در بانک‌ها و موسسات مالی پارس‌آباد نهادینه شود.
- تمایل به بیان یا دفاع از دیدگاه شخصی هنگام چالش در کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی به وجود آید.
- استفاده از سبک‌های بین‌شخصی مناسب در هدایت وظایف فردی و گروهی و نیل به اهداف به وجود آید.
- بیان اثربخش در موقعیت‌های فردی و گروهی، سخنرانی با اشتیاق و اعتماد صورت گیرد.
- توانایی کار به شیوه‌ای اثر بخشی از یک گروه، شامل تمایل به پذیرفتن پیشنهادات دیگران و تسهیم اطلاعات مرتبط توسط مدیران تقویت شود.
- افراد به در بانک‌ها و موسسات مالی احساسات دیگران توجه‌وافر نمایند.
- میزان کمک فرد به توسعه مهارت‌ها و هدایت دیگران در بانک‌ها و موسسات مالی افزایش یابد.

References

- Ardalan M., Eskandari R. A., Gilani M. (2012) Knowledge Leadership, Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness Strategic Management Studies Third Year No. 12, pp. 100-71.
- Berson, Y., Nemanich, L.A., Waldman, D.A., Galvin, B.M. & Keller, R.T. (2006). Leadership and organizational learning: a multiple levels perspective, *The Leadership Quarterly*, 17(6), 577-94.
- Buckley, M. R., D. S. Beu, D. D. Frink, J. L. Howard, H. Berkson, T. A. (2001), "Evaluating human resource systems", *Human Resource Management*, 11, pp. 11-29.
- Ebrahimi S.A. (2003). A comparative study of Imam Ali (AS) leadership style with existing leadership styles. *Sadegh Thought Quarterly*, 1: 126-112.
- Garvin David A., Edmondson Amy C., Gino Francesca (2008). Is Yours a Learning Organization? <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>

- Ghanbari S.; Eskandari A. (2012), A Study of the Relationship between Knowledge Leadership and Intellectual Capital Management, Public Management Quarterly Article 6, Volume 4, Number 12, Pages 89-112
- Giddens, A.(2003). sociology. Translated by Manouchehr Sabouri. Tehran: Ney Publishing.
- Grote, Dick, (2002), The Performance Appraisal Question and Answer book; A Survival Guide for Managers, American Management Association.
- Indiani A.; Qasem Lou M. (2017) The Role of National and Social Values and Norms in Preventing Soft Threat with Disciplinary Approach, NAJA Strategic Studies Quarterly / Second Year / Fourth Issue – Summer
- Johnson, J. W., & LeBreton, J. M. (2004). History and Use of Relative Importance Indices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 7(3), 238–257.
- Lakshman, C. (2005). Top executive knowledge leadership: managing knowledge to lead change at General Electric, *Journal of Change Management*, 5(4), 429-46.
- Lakshman, C. (2007). Organizational knowledge leadership: a grounded theory approach, *Leadership & Organization Development Journal*, 28 (1), 51-75.
- Mabey, C., Kulich, C. & Lorenzi-Cioldi. F. (2012). Knowledge leadership in global scientific research, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2450-2467.
- Parker Ch. F., Karlsson Ch., Hjerpe M., (2014) Climate change leaders and followers: Leadership recognition and selection in the UNFCCC negotiations, *International Relations*, Nov 18, 1–21
- Poss, ss, Erennnp... .. ve oo aak, .. (2010). uu iii ii i ensionll Organizational Intelligence Measurements for Determining the Instttuoonll mnd aa ngrrlll Cppcctty of rrr l's Tcchnllll l duaaoon Instttuoon (ii yrrbkkrr, aa nuurfa, oo nyaT Turkey). ff rnnnnJournll of Business Management. Vol. 4(8), pp. 1644-1651.
- Schwartz S H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 25: 1-65.
- Vazifeh D.Q. (2009). Principles of supervision, Mehr Ghazal Ardabil Publications, first edition
- Viitala, R. (2004). Towards knowledge leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (6), 528-44.

Investigating the relative importance of knowledge leadership dimensions in influencing individual values at Financial institutions and banks of East Azarbaijan province

Narges Bahramzadeh^{1*}, Mirhossein Seyyedi², seyed Karim Tabatabai³

Received: June 14, 2020

Accepted: May 9, 2020

Abstract:

The main purpose of this study, is surveying the relative importance of knowledge leadership dimensions in influencing the expression of individual values among employees of Financial institutions and banks of East Azarbaijan province. The research method is correlational and the statistical population includes all employees of cultural institutions of Ardabil province. According to the Cochran's formula, the sample size was selected 252 and the respondents were selected by simple random sampling method. A questionnaire was used to collect information. To test the hypotheses, first, Smirnov-Kolmogorov test was used to find out whether the variables were normal. It was observed that the variables have a normal distribution. Pearson correlation was used to find the relationship between independent and dependent variables and the technique of relative importance was used to find the relative weight of leadership intelligence dimensions in the expression of individual employee values. The findings suggest that relative importance of leadership intelligence is not equally important in the expression of individual values of employees.

Keywords: Leadership, Value, knowledge leadership, Individual Values,

¹ Department of Management, Ahar Branch, Islamic Azad University, Ahar, Iran

● Correspondence author

² Department of Management, Kaleybar Branch, Islamic Azad University, Kaleybar, Iran

³ Department of Management, Germei Branch, Islamic Azad University, Germei, Iran