

## فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره چهارم (پاییز ۱۳۹۹)

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

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

## دکتر فخرالسادات نصیری

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

### اعظم سالاری<sup>۱</sup>

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

### چکیده

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

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول (آدرس ایمیل Asalari19@yahoo.com)

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



## بخش اول: بیان مسئله

با توجه به اهداف دانشگاه‌ها در تربیت نسل جوان و پرورش جامعه‌ای مولد و محقق و به ویژه اهداف مهمی که دانشگاه‌های علوم پزشکی برعهده دارند، از جمله: فراهم آوردن امکانات تامین بهداشت و درمان کلیه افراد کشور از طریق گسترش خدمات بهداشتی، درمان و آموزش تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و توسعه یافته، برای حفظ و افزایش سلامت جامعه و توسعه پایدار کشور، برهمن اساس این موسسات باید ضمن فراهم کردن شرایط لازم برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی، از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند (فکوهی، ۱۳۷۸). در نتیجه امروزه به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تاثیرات آن بر ذی نفعان مختلف اهمیتی روز افزون یافته است. از سویی امروزه دانش به منزله یک منبع ارزشمند و استراتژیک و نوعی دارایی برای کسب و کارها مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بدون مدیریت و استفاده درست از این منبع ارزشمند، امری سخت و گاه ناممکن است (خالوئی و همکاران، ۱۳۹۳). دانش یک دارایی استراتژیک و یک شایستگی کلیدی است که نوناکا آن را در دهه هشتاد میلادی مطرح کرد و در دهه نود به شکوفایی رسید و از آن پس، توجه به آن در ادبیات مدیریت راهبردی سازمان‌ها نیز، پدیدار شد (حسینی و اکبری، ۱۳۹۳). دانش به سازمان‌ها امکان می‌دهد به پیش بینی ماهیت و پتانسیل تجاری بالقوه تغییرات بپردازند. توانایی اکتساب، سازماندهی و انتشار دانش، به سازمان‌ها در کیفیت تصمیم‌گیری، کارایی هزینه‌ها، رضایت مشتریان و کنترل هزینه‌ها کمک می‌کند (جامی پور و شرکت، ۱۳۹۴). رهبری دانش یکی از انواع رهبری است که می‌تواند نقش اساسی در ارتقاء توانایی‌های کارکنان داشته باشد. نخستین نیرو در اثربخشی سازمانها در رهبری نهفته است. رهبری به متحول کردن و برانگیختن مربوط و در مدیریت سازمانها از حساسیت خاصی برخوردار است. هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و بااهمیت در روش‌هایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد، رهبری دانش نامیده می‌شود (میبی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). نقش رهبری در مدیریت

<sup>۱</sup>. Mabey. et al

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<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). رهبری دانش چارچوبی برای اعمال ساختارها و فرآیندهایی در سطوح فردی، گروهی، سازمانی در جهت اینکه سازمان بتواند از آنچه میداند یاد بگیرد و در صورت نیاز دانش جدید را کسب کند تا برای مشتریان و ذینفعانش ارزش خلق کند. چنین چارچوب مدیریتی افراد، فرآیندها و فناوری را در جهت توسعه پایدار عملکرد یکپارچه می‌کند (مراد پروانه، ۱۳۹۴). بررسی متون و نوشته‌های رهبری نشان می‌دهد که مدیریت اطلاعات و دانش بر عملکردهای رهبری اهمیت دارند. رویکردهای مختلف مطالعه رهبری تأکید دارند که رهبری دانش و اطلاعات و دانش تصاحب شده به وسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد رهبران سازمان‌ها می‌توانند بفرآیندهای انتقال دانش مؤثر باشند. اما رهبری دانش در توانمندسازی و بهبود نیروی انسانی سازمان می‌تواند بر جوانب گوناگونی اثر بگذارد. این اثرات هم حالت فردی و هم حالت گروهی دارند. توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی یکی از موارد مؤثر از رهبری دانش می‌باشد. واژه توسعه حرفه‌ای به معنای رشد بالقوه موجود و توسعه ساختار سازمان با استفاده از برنامه‌هایی است که منجر به بهره‌وری می‌شود. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای عموماً به برنامه‌هایی اطلاق می‌گردد که متمرکز بر فعالیت‌های انفرادی کارکنان است. بیشترین نوع تمرکز در این برنامه‌ها تأکید بر نقش فرد و ارتقاء کارایی اوست. این برنامه‌ها شامل موضوعاتی در زمینه‌های تدریس همچون کنترل محیط کار، ارزیابی فرآیند مسیر شغلی، مهارت‌های مربوط به نحوه انجام وظیفه خود ارزیابی شغلی می‌باشد (جاهدی، ۱۳۹۶). توسعه حرفه‌ای در معنای کلی و عام خود، به توسعه و پیشرفت یک شخص در نقش حرفه‌ای او اشاره دارد، ولی در معنای خاص آن، به رشد سیستماتیک و حرفه‌ای یک فرد اشاره می‌کند که به دنبال کسب تجارب و مهارت‌های جدید، شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی (تجارب رسمی)، مطالعه مقالات و کتاب‌های تخصصی، انجام پژوهش‌های آموزشی مرتبط با رشته تخصصی (تجارب غیررسمی)، همکاری و تشریح مساعی حاصل می‌گردد. توسعه حرفه‌ای اشاره دارد به آموزش‌های رسمی، تجارب شغلی،

<sup>۱</sup>. Machuca

روابط بین فردی و توانایی‌هایی که به کارمندان کمک می‌کند تا در وظایف کنونی و آینده سازمان عملکرد اثربخش‌تری داشته باشند و در خود آمادگی لازم برای تغییر در وظایف کنونی هنگام مواجهه با تغییر فناوری یا طراحی شغلی جدید ایجاد کنند (جوزا، ۱۳۹۵). توسعه حرفه‌ای زمانی به وقوع می‌پیوندد که سازمان‌ها فرصت لازم را از طریق شرایط آموزشی، اقتصادی، مدیریتی و محیطی برای ارتقاء مهارت‌ها و دانش مرتبط با فعالیت‌های کارکنان فراهم آورند. بنابراین محور اصلی در توسعه حرفه‌ای وجود شرایط و فضای لازم برای رشد و یادگیری مهارت جدید برای کارکنان می‌باشد (آکفلت و کوتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). در ادامه به مطالعاتی که در این زمینه پرداخته شده و به رابطه این دو متغیر اشاره کرده‌اند، پرداخته شده است. زند و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر" نتایج تحلیل وابستگی نشان داد که بین متغیرهای، عوامل فردی (سطح سواد، سابقه خدمت)، عوامل آموزشی (دفعات شرکت در دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های دوره‌های آموزشی) عوامل اقتصادی (حقوق کارشناسان، پاداش مالی) با متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) طی پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه‌ی فکری" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری دانش و مدیریت سرمایه‌ی فکری رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین رهبری دانش، هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های رهبری دانش، مولفه‌ی حمایت از یادگیری فردی و گروهی بیشترین تاثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد. حیدر زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه حرفه‌ای کارکنان و تعهد سازمانی" انجام دادند که نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که توسعه کارکنان با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. موغلی و غفوریان پور (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی "نقش رهبری دانش و آموزش‌های ضمن خدمت بر بهبود اثربخشی سازمانی" پرداخته است. این پژوهش

<sup>۱</sup>. Ackfeldt & Coote

بیانگر این است که رهبری دانش و آموزش‌های ضمن خدمت نقش بسزایی در بهبود و اثربخشی سازمانی دارند و با شناخت مولفه‌های سالم و ناسالم و واقعیت‌های محیط کاری در زمینه مدیریت دانش و آموزش‌های ضمن خدمت این امکان برای مسئولین فراهم می‌شود که برای اثربخشی بهتر مناسبترین روش‌های مدیریت و رهبری را انتخاب کنند تا موجبات بهبود رضایت شغلی کارکنان - جو سازمانی و رهبری سازمان فراهم شود. امینی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان صندوق بازنشستگی صنعت نفت، به بررسی نمونه ۱۷۲ نفری پرداختند. یافته ها نشان دادند که رهبری با هم به توسعه حرفه ای تاثیر معناداری دارد. بین سبک رهبری رابطه مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری مزید مدار و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین سبک های رهبری و توسعه حرفه ای کارکنان برحسب سابقه کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. اکملی و شهامت (۱۳۹۶) در تحقیقی با موضوع نقش مدیریت دانش در توسعه حرفه ای معلمان اذعان نمود مدارس به عنوان یک رده ی صفی در ساختار آموزش و پرورش کشور از سرمایه انسانی عظیمی به نام معلم برخوردارند تاثیرات و چالش های تحویل برنامه آموزشی و ظهور سریع دانش منتج از اصلاح برنامه آموزشی باعث شده است ضرورت توسعه شایستگی های یادگیری معلمان هنگام بکارگیری برنامه آموزشی جدید دو چندان شود دربرخورد با این مساله مدارس به دنبال ارتقای ظرفیت یادگیری مداری برای مدیریت و پردازش اطلاعات و دانش جدید هستند چرا که دانش یک منبع عمومی از شرایط انسانی است و بطور نزدیکی با فرایند یادگیری مرتبط است این مقاله به بررسی این رابطه و نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد یادگیری معلم و یادگیری سازمانی و نهایتا ارتقای ظرفیت و توانمندی مدارس دولتی می‌شود. ایمانی (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت دانش مشتری بر مدیریت ارتباط با مشتری با میانجیگری ارزش مشتری در نمایندگی های مجاز ایران خودرو استان زنجان پرداختند برای آزمون فرضیات پژوهش با توجه به نرمال بودن متغیرها و مستقل بودن خطاها از رگرسیون تک متغیره استفاده شد و برای رتبه بندی مولفه های مدیریت دانش مشتری از آزمون آنالیز واریانس و آزمون شفه در نرم افزار SPSS22 استفاده شد که نتایج نشان داد مدیریت دانش مشتری و مولفه های آن دانش درباره مشتری، دانش از مشتری دانش برای مشتری بر ارزش مشتری و ارزش مشتری بر

مدیریت ارتباط با مشتری تاثیر مثبت و معناداری دارد و نتایج حاصل از رتبه بندی نیز نشان داد دانش درباره مشتری در رتبه اول، دانش از مشتری در رتبه دوم و دانش برای مشتری در رتبه سوم قرار می‌گیرند. آرونز<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، در تحقیقی خود به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین عوامل مدیریتی در سازمان و توسعه حرفه‌ای اشاره نموده است. در واقع عوامل مدیریتی در سازمان می‌تواند حس ارزشمندی، حس تفاوت و توجه سازمانی را در کارکنان بالا برد. زمانی که این حمایت‌ها با فرصت‌هایی برای رشد مهارت‌ها، توانایی‌های شغلی، آزادی عمل در تصمیم‌گیری و به کارگیری ابتکارات که در توسعه حرفه‌ای مستتر است همراه می‌گردد، نتیجه آن برای سازمان افزایش رضایت شغلی و توسعه حرفه‌ای خواهد بود.

بیزل (۲۰۱۱) در پایان نام دکتری خود با عنوان توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس در ایالت ویرجینیا به این نتیجه رسید که برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در این ایالت از لحاظ تداوم توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. همچنین در این پژوهش مهم‌ترین موانع توسعه حرفه‌ای مدیران شامل نبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای توسط مدرسه یا ناحیه، نبود دانش توسعه حرفه‌ای در دسترس مدیران و موانع جغرافیای معرفی شده است. ابراهیم (۲۰۱۱) در پژوهش خود مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده توسعه حرفه‌ای مدیران را شامل منابع و امور مال، برنامه‌ها و حمایت مدیران، در دسترس بودن آموزش ضمن خدمت، حمایت ذینفعان، نقش مدیر به عنوان رهبر آموزشی و چالش‌ها و مسائل روزانه دانست. همچنین مهم‌ترین عوامل بازدارنده توسعه حرفه‌ای مدیران شامل فقدان تجربه کافی، دوره‌های ضمن خدمت محدود، فقدان منابع و امور مالی، موانع ایجاد شده توسط قدرت‌های تصمیم‌گیری، نداشتن شناخت کافی، موضوعات خانوادگی و کمبود وقت بودند. گالوزی (۲۰۱۱) در رساله دکتری خود، مهم‌ترین نیازهای توسعه حرفه‌ای مدیران را حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر، ایجاد تصمیم‌گیری مشارکتی، همکارانه و حمایت همکاران، توسعه مشارکت، تسهیل توسعه حرفه‌ای، طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه درسی، توسعه و اجرای برنامه‌های

عملی استراتژیک، برقراری ارتباط اثربخش، ایجاد سازمان یادگیرنده، فهم توسعه و یادگیری دانش آموزان، توسعه اطلاعات و راهبردهای جمع‌آوری اطلاعات، درک راهبدهای اندازه‌گیری، ارزیابی و ارزشیابی و توسعه چشم‌انداز، ارزش‌ها و مأموریت با کارکنان مدرسه دانسته است. لینا و استا (۲۰۱۲) نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق را بررسی نموده و به این نتایج دست یافتند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تاثیر می‌گذارد. دانت، سانچز و پابلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی با موضوع "بررسی نقش رهبری دانش‌محور 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 معناداری وجود دارد. ان جی و چان (۲۰۱۴) در پژوهش خود دریافتند که در برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، مواردی همچون مهارت‌های بین‌فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع‌آز آیین‌نامه‌های آموزشی در اولویت کار قرار دارد. همچنین آنان در مطالعه خود توصیه کردند که برنامه‌های یادگیری مدیران باید بر نیازهای ویژه مدیران، نیازهای محتوایی و چند بعدی بودن روش متمرکز شود. یانگ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعات شان با عنوان رهبری دانش برای بهبود پروژه و عملکرد سازمانی بیان کردند که اتخاذ رهبری دانش با مدیریت دانش مشتری‌مداری در ارتباط است این تحلیل نشان می‌دهد که اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق عملکرد پروژه تاثیر می‌گذارد و همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رهبری دانش و عملکرد پروژه وجود دارد.

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

<sup>1</sup>. Donate et al



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

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

### بخش دوم: روش شناسی پژوهش

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

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

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

## ۲- پرسشنامه‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای

این پرسشنامه براساس دیدگاه‌های نوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) توسط پورصادق و میرزایی (۱۳۸۴) تنظیم شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سوال بسته- پاسخ، به صورت پنج گزینه‌ای و بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. برای گزینه کاملاً موافق (۵، امتیاز)، موافق (۴، امتیاز)، نظری ندارم (۳، امتیاز)، مخالف (۲، امتیاز)، کاملاً مخالف (۱، امتیاز) محاسبه می‌گردد.

علی‌رغم اینکه هر سه پرسشنامه‌ی این پژوهش در تحقیقات داخلی و خارجی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است و از روایی لازم برخوردار می‌باشد، در این پژوهش نیز برای تعیین روایی پرسشنامه از روش محتوایی و با تایید استاد راهنما استفاده شد. برای محاسبه‌ی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی به ترتیب متغیرها و مولفه‌ها عبارت است از؛ رهبری دانش ۰/۹۵ (بررسی گرایش یادگیری ۰/۸۱، جو حمایتی یادگیری ۰/۶۲، حمایت از فرآیندهای فردی و گروهی ۰/۹۱) و توسعه حرفه‌ای کارکنان ۰/۸۹ (موارد آموزشی، ۰/۹۱، کار تیمی ۰/۸۷، مهارت سازمانی ۰/۹۲، توسعه مسیر شغلی ۰/۸۹، توسعه روابط بین فردی ۰/۸۵) برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار ۱۶

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

### بخش سوم: یافته‌های توصیفی

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

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت

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

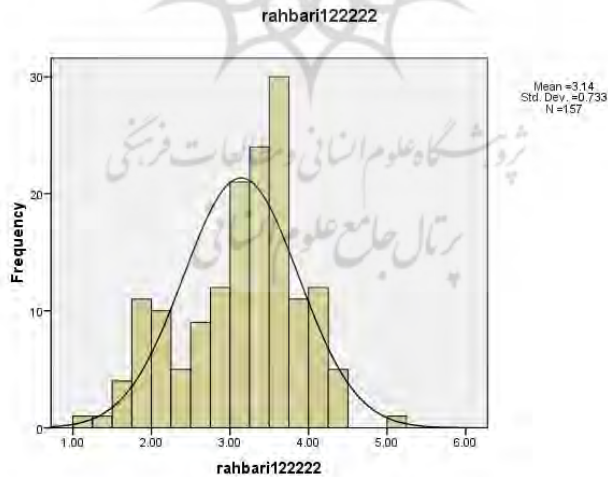
### بخش چهارم: نتایج توصیفی

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

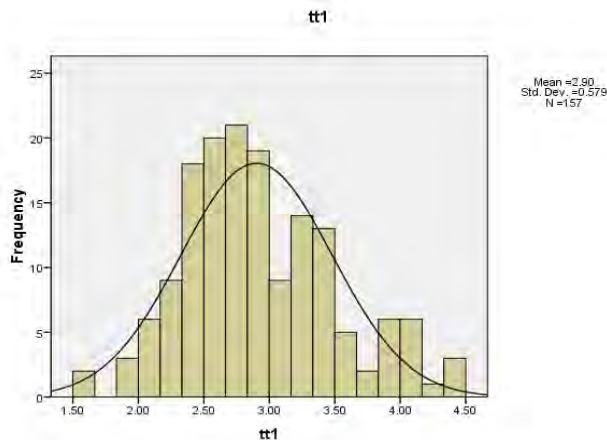
توسعه حرفه‌ای	رهبری دانش	
---------------	------------	--

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

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



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



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

### بخش پنجم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

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

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

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف	آماره Z	سطح
-------	-------	---------	--------	---------	-----

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

### بخش ششم: تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات پژوهش

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

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

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

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
رهبری دانش	۱۵۷	۱/۱۴۰	۰/۷۳۳	۳	۴۰/۷	۱۵۶	۰/۰۱۷
گرایش یادگیری	۱۵۷	۱/۱۷۶	۰/۸۳۱	۳	۱/۶۶۳	۱۵۶	۰/۰۰۹
بررسی جو حمایتی	۱۵۷	۱/۱۹۲	۰/۸۷۲	۳	۷۵/۹	۱۵۶	۰/۰۰۶

۰/۴۶۳	۱۵	۷۳۵	۳	۰/۸۲۷	۰/۴۸	۱	حمایت از فرآیند فردی
	۶	۰/			۳	۵۷	

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  $(p > 0/05)$ . 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  $(p > 0/05)$  بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران است.

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

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

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

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

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

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



و توسعه روابط بین فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از متوسط بوده است. نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۵) نشان می‌دهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه کار تیمی ۳/۰۰ با انحراف معیار ۰/۷۶۷ به دست آمده است که از میانگین (۳) کمتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است، زیرا (۰/۰۵ < p). لذا می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان وضعیت ارتباطات بالاتر از حد متوسط (۳) قرار دارد. نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۵) نشان می‌دهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه ارتباطات ۴/۳۸۸ با انحراف معیار ۱/۱۱۵ به دست آمده که از میانگین (۳) بالاتر است

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

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

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

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

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

در جدول (۶)، نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه مؤلفه‌های رهبری دانش و توسعه حرفه ای ارائه شده است. نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و توسعه حرفه ای کارکنان ( $p=0/415$  و  $r=0/066$ ) در سطح در سطح  $0/05$  رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا  $p>0/05$ ). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و گرایش یادگیری ( $p=0/173$  و  $r=0/109$ ) در سطح در سطح  $0/05$  رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا  $p>0/05$ ). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و بررسی جو حمایتی ( $p=0/859$  و  $r=-0/014$ ) در سطح در سطح  $0/05$  رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا  $p>0/05$ ). نتایج نشان داد که ارتباط بین رهبری دانش و حمایت از فرآیند فردی ( $p=0/662$  و  $r=0/035$ ) در سطح در سطح  $0/05$  رابطه معنی داری مشاهده نشد؛ (زیرا  $p>0/05$ ).

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

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

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

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	سطح معنی داری	دوربین واتسون
هم زمان	۰/۱۴۴	۰/۰۲۱	۰/۰۰۱	۱/۰۷۵ ۱	۰/۳۶۱	۱/۸۷۹

بر اساس اطلاعات جدول (۷)، F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار نبوده ( $p \geq 0/01$ ). همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان میدهد و بر اساس شاخص های هم خطی (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش بین 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 می باشد. با توجه به مقدار R2 تعدیل شده، ابعاد رهبری دانش تنها ۰/۰۰۱ از تغییرات توسعه حرفه ای ناشی از ابعاد رهبری دانش است.

جدول ۸: ضرایب رگرسیونی مؤلفه های پیش بینی کننده توسعه حرفه ای

متغیرهای پیش بین	آماره $\beta$	آمره بتا	آماره t	سطح معنی داری	تولرنس Tolerance	تورم واریانس VIF
مقدار ثابت	۱/۷۵۳ ۰		۱۳ ۴۹۶	۰/۰۰۰	۰/۱۹۳	-۰/۰۷۵
گرایش یادگیری	۱/۱۱۶ ۰	۱/۱۶۷ ۰	۱ ۵۸۷	۰/۱۱۵	۰/۶۷۹	-۰/۰۹۳
جوحمایه ی	۱/۰۸۱ -۰	۱/۱۲۲ -۰	۱ ۰۲۹	۰/۳۰۵	۰/۶۰۱	-۰/۰۴۴

حمایت از فرآیندهای فرد	۰/۰۱۲	۰/۰۱۷	۰/۰۱۷	۰/۰۸۹۱
------------------------------	-------	-------	-------	--------

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

### نتیجه گیری

نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران میانگین رهبری دانش از میانگین آمار (۳) بزرگتر است. بنابراین میتوان گفت که از دیدگاه کارکنان، میزان رهبری دانش در دانشگاه علوم پزشکی تهران بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین نتایج نشان داد از دیدگاه کارکنان میانگین مولفه های گرایش یادگیری، بررسی جو حمایتی و حمایت از فرآیند فردی نیز نشان می دهد 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 توسعه حرفه ای از میانگین (۳) کمتر است. بنابراین میتوان گفت از دیدگاه کارکنان میزان توسعه حرفه ای پایین تر از حد متوسط (۳) است. نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه‌های مواد آموزشی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی و توسعه روابط بین فردی از میانگین (۳) کمتر است. لذا می‌توان گفت از دیدگاه کارکنان وضعیت مولفه های کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی و توسعه روابط بین فردی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از متوسط بوده است. نتایج نشان میدهد از دیدگاه کارکنان میانگین مؤلفه کار تیمی از میانگین (۳) کمتر است. این یافته با نتایج زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) همخوان

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

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

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

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

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

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

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

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



- رهبران دانش در مورد برنامه های آتی از طریق مشارکت دادن کارکنان در بحث ها و مسائل سازمانی با کارکنان خود بحث کنند و دست آخر به جمع بندی و تصمیم گیری بپردازند.
- توصیه میشود در طی نشستها و جلسات متعدد اهداف و مسیرهای آینده سازمان را برای کارکنان توضیح شفاف سازی کنید.
- با کارکنان در طی جلسات مستمر به شکل هفتگی درباره بازخوردها و نیازهای کارکنان و ارباب الرجوع با آنها در صورت امکان صحبت نمائید.
- درباره اینکه چه دانش و مهارتهایی برای آینده سازمان وجود دارد نظرهای آنها را جویا شوید و نظرسنجی کنید یا از طریق نیازسنجی، اولویت بندی کنید
- نیازهای آموزشی کارکنان خود را به طور مستمر از طریق برگزاری فرآیند نیازسنجی جویا باشید
- آموزش های مستمری در همه سطوح در دستور کار خود قرار دهید (آموزشهای مستمر و منسجم)
- کارگاه های آموزشی برای آموزش همه کارکنان ارائه شود تا آنها حرفه خود را توسعه دهند.
- آموزشهای لازم و مستمری را برای اینکه چگونه با تجهیزات کار کنند در دستور کار خود قرار دهید.
- از طریق فرهنگ سازی مشارکت و حمایت در سازمان اعضای سازمان را برای انجام کارهای سازمانی به شکل مشترک و تیمی برانگیزانید.
- به شکل یک حمایتگر عمل کنید تا آنها با اعتماد به شما مسائل و مشکلات را با شما در میان بگذارند
- از انتقال و تسهیم دانش در محیط کاری حمایت کنید

- از جوهای کاری صمیمانه و محرمانه حمایت کنید
- در طی آموزشهای حین خدمت به آنها مهارت خود ارزشیابی بدهید تا آنها مایل به دریافت بازخورد مرتبط با خودشان باشند تا کرشان را توسعه دهند
- تفاوتها و روحیات متفاوت کارکنان خود را مدنظر داشته باشید به ایده‌ها و نگرشهای متفاوتی که دارند توجه کنید و از اینکه به شما اعتماد دارند قدردانی کنید
- تلاش کنید برای توسعه مهارتها و قابلیت‌های فردی کارکنان خود نقش یک حمایتگر و پشتیبان را ایفا کنید و درک صحیحی از نقاط قوت و ضعف خود و اعضای سازمان داشته باشید و به توسعه مهارت‌های آنها توجه داشته باشید و به دنبال آموزشها لازم برای توسعه قابلیت‌های آنان باشید.



## منابع و مأخذ

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

- حیدرزادگان، علیرضا، فرهنگ، ابوالقاسم، قربانی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی ساده و چندگانه توسعه‌ی کارکنان و تعهد سازمانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳
- خالویی، ع، پور عزت، ع.ا و شامی زنجانی، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت دانش در تدوین استراتژی کسب و کار الکترونیک، مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۳، ۳۷۵-۳۹۴.
- زند، آ.، ارفعی، م.، حسینی، ف.ا. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال پنجم، شماره ۲: ۷۲-۵۳.
- فکوهی، ناصر. (۱۳۸۷). نامکانها، شماره ۵،
- قنبری، س.، اسکندری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه‌ی فکری، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص ۱۱۲-۸۹
- قنبری، س.، اسکندری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه‌ی فکری، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص ۱۱۲-۸۹
- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2015). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58(2), 151-159.
- Dante, M.J., & Sánchez de Pablo, J.D. (2014). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation, *Journal of Business Research* available at: , <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
- Ng, S. W., & Chan, T. M. K. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*, 52(6), 869-886
- Riordan, Sarah. & Joha Louw-Potgieter. (2011). Career Success of Women Academics in South Africa, *South African Journal of Psychology*, 141, 125-130.
- 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.