

## رابطه‌ی بین مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه

### اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان\*

اکرم نیک بخت<sup>۱</sup>، سید علی سیادت<sup>۲</sup>، رضا هویدا<sup>۳</sup>، اعظم مقدم<sup>۴</sup>

#### چکیده

**مقدمه:** بین رهبری و دانش افراد باید ارتباط پویایی وجود داشته باشد. این ارتباط از راه تشویق، برانگیختن استنباط‌ها و نگرش‌های افراد برای کسب دانش صورت می‌گیرد. هدف این مقاله، تعیین رابطه‌ی بین مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

**روش بررسی:** این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود که جامعه‌ی آماری آن را کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ تشکیل می‌دادند. به منظور نمونه‌گیری، پس از برآورد آماری و مشخص شدن حجم نمونه، تعداد ۱۷۰ نفر از اعضای هیأت علمی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش و سبک‌های رهبری چندگانه استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش و سبک‌های رهبری از روایی محتوایی و صوری استفاده گردید و از نظر انطباق سؤال‌های پرسش‌نامه، موضوع و اهداف پژوهش مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش و رهبری چندگانه از فرمول Cronbach's alfa استفاده شد که مقدار آن‌ها به ترتیب  $\alpha = 0/92$  و  $\alpha = 0/89$  برآورد شد. تحلیل داده‌ها توسط آمار توصیفی و استنباطی با آزمون‌های آماری مناسب انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با سبک رهبری تحولی، رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد، ولی بین مدیریت دانش با رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله‌گر، رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** برخورداری مدیران گروه‌های آموزشی علوم پزشکی اصفهان از سبک رهبری تحولی، ارتباط و مشارکت بیشتر را بین اعضا و تبادل دانش را در بین بخش‌های مختلف سازمان میسر نموده است.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری؛ دانش؛ نگرش؛ مدیریت اطلاعات.

#### نوع مقاله: تحقیقی

پدیرش مقاله: ۸۸/۶/۵

اصلاح نهایی: ۱۷/۱۲/۵

دریافت مقاله: ۱۷/۲/۳

**ارجاع:** نیک‌بخت اکرم، سیادت سید علی، هویدا رضا، مقدم اعظم. رابطه‌ی بین مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷(۲): ۲۲۴-۲۱۶.

#### مقدمه

\* این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی شماره ۲۸۶۰۹۲ می‌باشد که توسط مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

۱. کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل) Email: a\_nikbakht2006@yahoo.com
۲. دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۴. کارشناس ارشد، تحقیقات آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مدیریت دانش به عنوان رهیافتی جدید و با ارزش در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی است. مدیریت دانش به طور اساسی رویکردی نظامند در مدیریت سرمایه‌های فکری و اطلاعاتی محسوب می‌شود؛ چرا که مزیتی رقابتی برای سازمان ایجاد می‌نماید. دانشگاه نهادی پویا و پیچیده است، هر رویکرد و مطالعه‌ای که این نهاد را موضوع مطالعه خود قرار می‌دهد

باید در زمینه‌ای قرار گیرد که عملی شود. جایی که بینش‌های بشر یا دانش ضمنی ضبط شده، همراه با دانش صریح اصلاح گردد.

۴. انتشار دانش (Disseminate knowledge): دانش باید در دسترس هر کسی در سازمان قرار گیرد تا در هر زمان و مکانی که نیاز دارد مورد استفاده قرار دهد. فن‌آوری‌های جدید مانند کارهای گروهی، اینترنت، اینترانت و دیگر فن‌آوری‌ها به انتشار دانش کمک می‌کند.

۵. کاربرد دانش (Application knowledge): به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود. اگر سازمانی نتواند به راحتی شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد (۳).

رهبری سازمان‌ها برای سازش و یا کنار آمدن با این پدیده‌های ناشناخته به الگویی جدیدتر نیاز دارند تا بتوانند در سایه‌ی آن، سازمان‌ها را به طریق مقتضی هدایت نموده، نیازهای محیط پر تشنج را تأمین نمایند. به نظر می‌رسد که سبک‌های رهبری نوین به عنوان یک راهکار کارآمد توانایی آن را داشته باشد تا مشکلات کنونی سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را تا حدود زیادی کاهش دهد و سازمان دانش‌مداری را ایجاد نمایند. دانشگاه‌ها در نقش سازمان‌های دانش‌مدار به طور عمده فعالیت‌های اصلی خود را باید معطوف به ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش نمایند. مدیران دانشکده‌ها باید جهت کسب اهداف پیچیده با یکدیگر مشارکت نمایند و دانشجویان باید در جستجوی الگوهای جدیدتری به منظور توسعه دانش باشند. وظیفه دانشگاه‌ها ایجاد چارچوب‌های سالم تعامل است تا اعضا بتوانند به موضوعات پیچیده‌تری بپردازند. هدف این مقاله، بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و سبک‌های مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است.

### روش بررسی

با توجه به ماهیت موضوع و فرضیه‌ها، پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری آن را اعضای هیأت

باید از پویایی و پیچیدگی به مراتب بیشتر برخوردار باشد. نگاه ایستا که حل مشکلات روزمره، اجتماعی و اقتصادی را هدف قرار می‌دهد به صورت طبیعی از دانشگاه پاسخ شایسته‌ای دریافت نخواهد کرد. علاوه بر پیچیده بودن نگاه به دانشگاه، نوع مدیریت و الگوهای برنامه‌ریزی برای دانشگاه، ارتقای دانش سازمانی و یادگیری نیز متفاوت خواهد بود. Drucker معتقد است که در اقتصاد دنیای امروز، دانش به عنوان نتیجه فرایند یادگیری منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید، مثل کار، سرمایه و زمین نیست بلکه منبعی بسیار مهم‌تر برای عصر حاضر به شمار می‌رود (۱).

بنا به گفته Sallis و همکار، مدیریت دانش با وجود تاریخچه کوتاهی که دارد، ریشه در فلسفه، روان‌شناسی و نیز نظریه‌های مدیریت و تجارت دارد. منشأ فکری آن به عصر انقلاب صنعتی در قرون ۱۸، ۱۹ و دیدگاه‌های مدیریت بر می‌گردد. این رویکرد جدید به واقع بر نیاز سازمان، که سازمان‌دهی سرمایه‌های فکری، انسانی و علمی است متمرکز می‌شود و به عنوان رویکردی نوین در تغییر و جابه‌جایی از مدیریت نیروی جسمانی به مدیریت مغزها تجلی یافته و رشد سریع دانش و فن‌آوری را سبب گردیده است (۲). مراحل زیر نشان دهنده مؤلفه‌های مدیریت دانش است که توسط Bose بیان شده است (۳):

۱. ایجاد دانش (Create knowledge): سازمان‌ها در قالب عملکردها و فعالیت‌های سازمانی، دانش را ایجاد و از آن استفاده می‌کنند. سازمان‌های آموزشی نیاز دارند که به ارزش سرمایه‌ی عقلانی خود پی برند و اهمیت دانش مربوط به سیستم‌های بازخورد و ارزیابی کارکنان سازمان را مورد توجه قرار دهند و بر مشارکت کارکنان در فرایند ایجاد دانش نیز تأکید نمایند.

۲. ثبت دانش (Capture knowledge): دانشی که ایجاد شده است نیازمند آن است که به شکل اولیه‌اش در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شود. بسیاری از سازمان‌ها از انواع مختلف منابع جهت ضبط و نگهداری دانش استفاده می‌کنند. ۳. پالایش دانش (Refine knowledge): دانش جدید

مدیریت دانش و رهبری چندگانه از فرمول  $\alpha$  Cronbach's استفاده گردید که مقدار آن‌ها به ترتیب  $\alpha = 0/89$  و  $\alpha = 0/92$  برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. داده‌های به دست آمده به کمک شاخص‌های فروانی، درصد، میانگین، انحراف معیار توصیف شد. روش استنباطی، برای تحلیل داده‌های به دست آمده از آزمون‌های مناسب آماری همچون ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

#### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی به دست آمده از پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش و رهبری چند گانه نشان می‌دهد که میانگین پاسخ به مؤلفه‌های مدیریت دانش و میانگین پاسخ به سبک‌های رهبری و مؤلفه‌های آن به ترتیب از  $3/16$  تا  $3/94$  و از  $2/85$  تا  $4/13$  در نوسان بوده است.

نتایج حاصل از جدول ۱ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بیشترین ضریب همبستگی بین پالایش دانش با ملاحظه‌گرایی فردی ( $r = 0/227$ ) می‌باشد و این همبستگی در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار است. کمترین ضریب همبستگی بین کاربرد دانش با ملاحظه‌گرایی فردی ( $r = 0/164$ ) می‌باشد که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار است.

علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ که بالغ بر ۶۱۰ نفر بودند، با در نظر گرفتن عوامل مختلف با استفاده از پیش برآورد واریانس متغیرهای مورد نظر از طریق مطالعه مقدماتی در جامعه‌ی آماری و همچنین با در نظر گرفتن دقت احتمالی، ضریب اطمینان ۹۵ درصد و حجم نمونه‌ی ۱۷۰ نفری بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه تشکیل دادند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش و سبک‌های رهبری چندگانه (Multifactor Leadership Questionnaire) یا MLQ استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش، محقق ساخته بوده، بر اساس ۵ مؤلفه در نظر گرفته شده است. این پرسش‌نامه از ۲۱ سؤال در طیف ۵ درجه لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، بسیار کم) تشکیل شده است. پرسش‌نامه‌ی رهبری، مدل برنارد باس MLQ است که این پرسش‌نامه از ۲۱ سؤال در طیف ۵ درجه لیکرت (هیچ وقت، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب، تقریباً همیشه) تشکیل شده است. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش، از روایی محتوایی و صوری استفاده گردید و مشخص شد که این پرسش‌نامه دارای روایی محتوایی و صوری است و از نظر انطباق سؤال‌های پرسش‌نامه، موضوع و اهداف پژوهش مورد تأیید متخصصان می‌باشد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ی

جدول ۱: ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی

مؤلفه‌های رهبری تحولی		نقوذ آرمانی		انگیزه الهام‌بخش		ترغیب عقلانی		ملاحظه‌گرایی فردی	
مؤلفه‌های مدیریت دانش		r	p	r	p	r	p	R	p
ایجاد دانش		0/134	0/081	0/201**	0/009	0/206**	0/007	0/073	0/341
ثبت دانش		0/184*	0/016	0/122	0/112	0/147	0/056	0/085	0/271
پالایش دانش		0/175*	0/023	0/036	0/641	0/118	0/125	0/227**	0/003
انتشار دانش		0/003	0/966	0/138	0/072	0/219**	0/004	0/173*	0/024
کاربرد دانش		0/214**	0/005	0/182*	0/018	0/122	0/113	0/164**	0/032

جدول ۲: ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با سبک رهبری تبادلی و عدم مداخله گر

مؤلفه‌های رهبری تبادلی		مدیریت مبتنی بر استثنا		پاداش احتمالی		مؤلفه‌های مدیریت دانش
r	p	r	p	r	p	
۰/۰۱۳	۰/۸۶۸	-۰/۰۱۱	۰/۸۸۷	۰/۰۰۴	۰/۹۵۵	ایجاد دانش
۰/۰۴۲	۰/۵۸۶	۰/۰۲۷	۰/۷۲۹	۰/۱۰۵	۰/۱۷۲	ثبت دانش
۰/۰۷۵	۰/۳۳۲	۰/۱۴۴	۰/۰۶۰	-۰/۰۵۱	۰/۵۱۱	پالایش دانش
۰/۰۸۸	۰/۲۵۶	۰/۰۳۶	۰/۶۳۸	۰/۰۲۹	۰/۷۰۶	انتشار دانش
۰/۱۵۷*	۰/۰۴۱	۰/۰۹۴	۰/۲۲۵	۰/۰۴۹	۰/۵۲۸	کاربرد دانش

کاربرد دانش با سبک رهبری عدم مداخله‌گر رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین مدیریت دانش با رهبری تحولی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با رهبری تحولی ( $r = ۰/۳۶۶$ ) می‌باشد که در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنی‌دار است و بین مدیریت دانش با رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله‌گر رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد.

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که بین کاربرد دانش با پاداش احتمالی ( $r = ۰/۱۵۷$ ) می‌باشد که در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است. بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مدیریت مبتنی بر استثنا و بین مؤلفه‌های ایجاد، ثبت، پالایش و انتشار دانش با پاداش احتمالی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. بین مؤلفه‌های مدیریت دانش ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و

جدول ۳: رگرسیون چند گانه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با سبک‌های رهبری چند گانه

p	Beta	sig	R2	R	
۰/۰۳۱	۰/۱۶۴	۰/۰۰۰	۰/۱۴۱	۰/۳۷۶	متغیر پیش‌بین: ایجاد دانش
۰/۲۱۵	۰/۰۹۷				ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش
۰/۰۷۸	۰/۱۳۵				متغیر ملاک: رهبری تحولی
۰/۲۰۴	۰/۱۰۰				
۰/۱۱۵	۰/۱۲۹				
۰/۴۳۲	-۰/۰۶۳	۰/۲۳۵	۰/۰۴۰	۰/۲۰۱	متغیر پیش‌بین: ایجاد دانش
۰/۶۹۱	-۰/۰۳۳				ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش
۰/۱۵۶	۰/۱۱۵				متغیر ملاک: رهبری تبادلی
۰/۶۲۵	۰/۰۴۱				
۰/۰۹۹	۰/۱۴۳				
۰/۹۲۲	-۰/۰۰۸	۰/۶۷۰	۰/۰۱۹	۰/۱۳۸	متغیر پیش‌بین: ایجاد دانش
۰/۱۴۶	۰/۱۲۱				ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش
۰/۲۶۳	-۰/۰۹۲				متغیر ملاک: رهبری عدم مداخله‌گر
۰/۹۱۹	۰/۰۰۹				
۰/۷۲۴	۰/۰۳۱				

۱. رهبری عدم مداخله‌گر (Laissez-Faire leadership): این نوع سبک رهبری به زیردستان خود اجازه می‌دهد تا هر آن چه را که دوست دارند انجام دهند. رهبرانی که از مسؤلیت‌ها اجتناب نموده‌اند و در ساخت‌دهی تصمیمات موفق نیستند. چنین رهبرانی از دخالت کردن و درگیر کردن خودشان در مباحث اجتناب می‌نمایند. اغلب غایب، غیر ساختارمند و بی‌تفاوت هستند. رهبری عدم مداخله‌گر به عدم حضور رهبر اشاره می‌کند و برخورد زیر دستانش شامل تعارض در مسؤلیت‌ها و تلاش برای به عهده گرفتن نقش رهبر است.

۲. رهبری تبادلی (Transactional leadership): نیازمند توافق بین رهبر و زیردست جهت رسیدن به هدفی خاص است. برای تسهیل تحقق اهداف و هدف‌های تدوین شده، ضروری است زیر دستان درک روشنی از آن چه که به پاداش یا مجازات منجر می‌گردد داشته باشند (۴). بنا بر نظر Cade و همکار، رهبری تبادلی شامل شفاف سازی نقش، ایجاد ساختار، تلاش برای برآورد کردن نیازهای زیردستان و توزیع تشویق‌ها و تنبیه مبتنی بر عملکرد است. این نوع رهبری شامل مدیریت مبتنی بر استثنا و پاداش احتمالی است (۵).

الف- مدیریت مبتنی بر استثنا (Management by exception): در این وضعیت، رهبران در اجرای کار به هر مشکلی که ممکن است به وجود آید، توجه دارند و به اصلاح مشکلات در جهت حفظ عملکرد در یک سطح قابل پذیرش می‌پردازند. رهبر ضابطه‌هایی را برای پذیرش وظایف مشخص نموده و حتی ممکن است مجازات‌هایی را برای افرادی که از پذیرش سرباز می‌زنند در نظر گیرد. دو نوع مدیریت مبتنی بر استثنا وجود دارد: فعال و غیر فعال. مدیریت مبتنی بر استثنای فعال، رهبری را توصیف می‌کند که به طور فعال در جستجوی تنوعی از انتظارات است و وقتی که بی‌نظمی‌ها شناسایی شد اقدام می‌کند. مدیریت مبتنی بر استثنای غیر فعال، گرایش به دخالت کردن به خصوص وقتی مشکلات خاص ظاهر می‌شود و یا در معرض توجه رهبر قرار می‌گیرند را توصیف می‌کند. چنین رهبرانی از مشخص کردن توافق‌نامه‌ها، طبقه‌بندی استثناها و ایجاد اهداف و استانداردهایی برای افراد گروه اجتناب می‌کنند.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار ضرایب همبستگی چند گانه بین پنج عامل پیش‌بین و متغیر ملاک (رهبری تحولی)، برابر با ۰/۳۷۶ و مقدار ضریب تبیین برابر با ۰/۱۴۱ است یعنی ۰/۱۴۱ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط این پنج عامل تبیین می‌گردد که از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، ایجاد دانش با بتای ۰/۱۶۴ بیشترین سهم را در تبیین متغیر سبک رهبری تحولی دارد. مقدار ضرایب همبستگی چند گانه بین پنج عامل پیش‌بین و متغیر ملاک (رهبری تبادلی)، برابر با ۰/۲۰۱ و مقدار ضریب تبیین برابر با ۰/۰۴۰ است. با توجه به این که هیچ کدام از بتاها معنی‌دار نیست، پس هیچ یک از این پنج عامل سهمی در تبیین متغیر ملاک ندارند. مقدار ضرایب همبستگی چند گانه بین پنج عامل پیش‌بین و متغیر ملاک (رهبری عدم مداخله)، برابر با ۰/۱۳۸ و مقدار ضریب تبیین برابر با ۰/۰۱۹ است و با توجه به این که هیچ کدام از بتاها معنی‌دار نیست پس هیچ یک از این پنج عامل سهمی در تبیین متغیر ملاک ندارند.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره نشان می‌دهد که بین میانگین نمره‌های مدیریت دانش و سبک رهبری چند گانه بر حسب سابقه خدمت تنها در زمینه رهبری تحولی تفاوت وجود دارد که در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است و بر حسب سن و مرتبه‌ی علمی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

## بحث

علاوه بر مدیریت دانش، سبک رهبری اثربخش نیز می‌تواند دانش ضمنی اعضا هیأت علمی را به دانش صریح تبدیل و به صورت کاربردی ارایه نماید. بنابراین، علاوه بر موضوع مدیریت دانش در منابع انسانی علمی درون دانشگاه، تعیین سبک رهبری مناسب در جهت کاربست شاخص‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌ها نیز مهم تلقی می‌شود.

Bass در سال ۱۹۸۵ مدل چند گانه را در زمینه‌ی رهبری تبادلی، تحولی و عدم مداخله‌گر ارایه کرد. مدلی که رفتار رهبری را مبتنی بر ۷ بعد توصیف نمود؛ چهار بعد رهبری تحولی، دو بعد رهبری تبادلی و یک بعد رهبری عدم مداخله‌گر (۴).

ج- ترغیب عقلانی (Intellectual stimulation):  
برانگیختن پیروان به وسیله‌ی رهبری به منظور کشف راه حل‌های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که در مورد کاری که انجام داده، کوشش و تلاش بیشتری نمایند. Bass و همکار معتقدند که رهبران با ایجاد چالش برای کارکنان، توانایی آن‌ها در حل مسایل و راه‌های خلاقانه جهت پیشرفت را افزایش می‌دهند (۹).

د- ملاحظه‌گرایی فردی (Individualized consideration) رهبر به تفاوت‌های فردی پیروان، ارتباط با تک تک آن‌ها و واگذاری مسؤلیت‌ها برای یادگیری و تجربه بیشتر، تأکید می‌نماید.

به نظر Manz و همکار، رویکرد رهبری در مدیریت دانش مستلزم استقرار نظامی است که یکایک کارکنان را ارزشمند تلقی کرده، از تک تک آن‌ها یک رهبر دانش بسازد. اجرای این نظام محیطی را می‌آفریند که تلاش کارکنان را در زمینه اعمال رهبری دانش تسهیل نموده و پاداش را در فرایند مدیریت دانش تهیه و به کارکنان در جهت انجام وظایف و اخذ تصمیم بدون نیاز به اعمال سرپرستی از ناحیه رؤسای خود ارایه می‌دهد (۱۰).

به استناد یافته‌های حاصل از این پژوهش، بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی ( $r = 0/366$ ) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. از بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی بیشترین ضریب همبستگی بین پالایش دانش با ملاحظه‌گرایی فردی ( $r = 0/227$ ) می‌باشد و این همبستگی در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار است. بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های سبک رهبری تبدلی ( $r = 0/130$ ) و سبک رهبری عدم مداخله‌گر ( $r = 0/044$ ) رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد و همچنین بین میانگین نمره‌های مدیریت دانش و سبک‌های رهبری چند گانه بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک (سن و مرتبه‌ی علمی) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد که، بین نمره‌های رهبری تحولی بر حسب سابقه

ب. پاداش احتمالی (Contingent reward) عبارت است از نفوذ رفتار رهبر که از پاداش‌ها و محرک‌ها به منظور تحقق نتایج و انتظارات استفاده می‌کند اشاره دارد (۶).

۳. رهبری تحولی (Transformational leadership):  
رهبری تحولی از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می‌کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانش دارد. این نوع رهبری زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علایق کارکنان خود را به کار افزایش دهند، آن‌ها را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه نمایند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند (۷). این رهبران سازمان‌ها را از حال به آینده سوق و نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند. چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به وجود می‌آورد و در میان آن‌ها تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی استراتژی‌های جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه می‌دهند (۸).

Bass چهار رفتار اصلی که رهبری تحولی را تشکیل می‌دهد به شرح زیر بیان می‌دارد: نفوذ آرمانی، انگیزه الهام بخش، ترغیب عقلانی، ملاحظه‌گرایی فردی (۴).

الف- نفوذ آرمانی (Idealized influence): سرافرازی، فرهنگمدی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری می‌تواند حس آرمانی را انتقال دهد. نفوذ آرمانی باعث می‌شود که رهبران به عنوان الگوهایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند.

ب- انگیزه الهام بخش (Inspirational motivation):  
برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات آن‌ها صورت می‌پذیرد. تأکید انگیزش الهام بخش، بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان. رهبر موجب برانگیختن و بالا بردن انگیزه در پیروان با توسل به احساسات زیردستان می‌شود. انگیزش الهام بخش شامل صحبت خوش بینانه درباره‌ی آینده، صحبت توأم با شور و حرارت راجع به آن چه نیاز به انجامش است و بیان نوعی دیدگاه جالب و جذاب از آینده و ارایه تصویری مهیج در مورد آن چه باید مورد ملاحظه و توجه قرار گیرد می‌باشد (۹).

برخوردار است که تمایل بیشتر به سمت این مؤلفه است که باید به مؤلفه‌های دیگر مدیریت دانش به خصوص انتشار و کاربرد دانش توجه بیشتری صورت پذیرد. از بین سبک‌های رهبری، سبک رهبری تحولی با بیشترین میانگین در بین سبک‌های دیگر نشان دهنده‌ی جوی دوستانه، مشارکت جویانه و توجه مدیران گروه‌های آموزشی به تفاوت‌های فردی اعضا می‌باشد.

### پیشنهادها

بر اساس یافته‌های پژوهشی به دست آمده از مدیریت دانش و سبک رهبری در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود:

- برپایی سمینارهای داخلی و گردهمایی‌های منظم با حضور دانشگاه‌های مختلف کشور. طرح این قبیل برنامه‌ها می‌تواند فرصت مناسب را برای دانشجویان در اندوختن دانش و اشاعه آن فراهم آورد و فرهنگ اشتراک دانش را در دانشگاه تعالی بخشد.

- ایجاد طیف گسترده و متنوعی از انواع فرصت‌های تبادل دانش به وسیله دانشگاه در بین اعضای هیأت علمی.

- دانشگاه با بهره‌گیری از فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی (فاوا) در ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش در سطح دانشگاه، رهبران را در حل مسایل و اتخاذ تصمیمات بهتر یاری خواهد رساند.

- ایجاد نظام امتیازدهی به اعضای هیأت علمی، به نحوی که بالاترین امتیاز به خاطر بیشترین تلاش برای ایجاد، به کارگیری و انتشار دانش باشد.

- فراهم کردن فضایی برای ایجاد فرصت برای اعضای هیأت علمی توسط رهبران جهت مشارکت، خلق دانش جدید و آرایه‌ی نظریات سازنده جهت پیشبرد اهداف سازمان.

خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد که در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است. با توجه به یافته‌های به دست آمده، فرضیه‌ها مورد بحث قرار گرفته، با نتایج تحقیقات زیر مشابه می‌باشد.

Politis در پژوهش خود با عنوان (رهبری تحولی، تبادلی و مدیریت دانش) نشان داد که بین شاخص‌های سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه‌گرایی فردی، ترغیب عقلانی) و مدیریت دانش رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، بین شاخص‌های سبک رهبری تبادلی (پاداش احتمالی، مدیریت مبتنی بر استثنا) و مدیریت دانش رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد، بین سبک رهبری عدم مداخله‌گر و مدیریت دانش رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد (۱۱).

Bryant در پژوهش خود با عنوان (نقش رهبری تحولی و تبادلی در ایجاد و انتشار مدیریت دانش) دریافت که رابطه روشن و معنی‌داری بین رهبری تحولی و مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد. همچنین دریافت که رهبری تحولی ممکن است در ایجاد و انتشار دانش در سطوح فردی و گروهی مؤثرتر باشد. در حالی که رهبری تبادلی در بهره‌برداری دانش در سطوح سازمانی مؤثرتر است (۱۲).

Crawford در پژوهش خود با عنوان «رهبری تحولی، موقعیت و مدیریت دانش در سازمان‌ها» دریافت که بین مدیریت دانش و سبک رهبری تحولی و نیز بین رهبری تحولی و موقعیت سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد و بین رهبری تبادلی و مدیریت دانش رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد (۱۳).

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان چنین گفت در زمینه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش، ثبت دانش از بالاترین میانگین

### References

1. Drucker P. Management challenges for the 21<sup>st</sup> century. New York: Butterworth-Heinemann; 1999. p. 52.
2. Sallis E, Jones G. Education in Knowledge management. London: Routledge; 2002. p. 122-4.
3. Bose R. Knowledge management metrics. Industrial Management & Data Systems 2004; 104(6): 457-68.
4. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. Cambridge: Free Press, 1985. p. 35.
5. Cade AF, Berry AJ. Transformational leadership and learning orientation. Leadership & Organization Development Journal 1998; 19(3): 164-72.



6. Oshagbemi T. Age Influence on the leadership styles and behavior of managers. *Employee Relation* 2004; 26(1): 14-29.
7. Godbout AJ. Managing core competencies: The impact of knowledge management on human resources practices in leading-edge organizations. *Knowledge and Process Management* 2000; 7(2): 76-86.
8. Stone AG, Russell RF, Kathleen P. Transformational Versus Servant Leadership- A Difference in Leader Focus. *Leadership & Organization Development Journal* 2004; 25(4): 349-61.
9. Bass B, Steidlmeier P. Ethic's character and authentic transformational leadership. [Online]. 1998 [cited 2006]; Available from: URL: <http://www.cls.binghamton.edu-bassteid.htm/>
10. Manz CC, Sims HP. *Super-leadership*, San Francisco: Berkley Books, 1990. p. 142-5.
11. Politis P. The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Journal leadership organization* 2001; 22(8): 354-64.
12. Bryant M. Relationship between nurse mangers perceived Transformational leadership vs. styles and staff nurse turnover. [MSc Thesis]. Akron (OH): University of Akron; 1990.
13. Crawford CB. Effects of transformational leadership and organizational position on knowledge management. *Journal of Knowledge Management* 2005; 9(6): 6-16.



## Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points\*

*Akram Nikbakht<sup>1</sup>; Sayed Ali Siadat, PhD<sup>2</sup>; Reza Hoveida, PhD<sup>3</sup>; Azam Moghadam<sup>4</sup>*

### Abstract

**Introduction:** There must be a dynamic relation between leadership and people's knowledge. This relationship takes place through motivation and encouraging people attitude for acquiring knowledge. The purpose of this article was to study relation between knowledge management and chairperson's leadership styles at Isfahan University Medical Sciences from faculty point of views.

**Methods:** Research method was descriptive- correlation and statistical population consisted of all Isfahan University of Medical Sciences faculty members in academic year 1386-87. To do sampling, after estimating sample size, 170 faculty members were selected randomly as statistical sample. to collect data, two questionnaires were used including knowledge management and multi-factor leadership style questionnaire face content validity of both questionnaires for consistency among items were verified by experts. Cronbach's alfa coefficient formula was used to determine questionnaires reliability which calculated at  $\alpha = 0.92$  and  $\alpha = 0.89$  respectively.

**Results:** Analysis of research data showed that 1) there was a significant relation between knowledge management indices and transformational leadership style and correlation coefficient was  $r = 0.366$  which was significant at  $P < 0.01$  level, 2) there was no significant relation between knowledge management and transactional leadership style and correlation was  $r = 0.30$ , 3) there showed no significant relation between knowledge management and laissez- faire leadership style with correlation coefficient of  $r = 0.044$ , 4) there was no difference between grades average of knowledge management and multi-factor leadership styles with regard to age and academic rank, but there was a significant difference with regard to years of service at  $P < 0.05$  level.

**Conclusion:** Having transformational leadership style by Isfahan University of medical sciences chairpersons can increase more communication and participation by faculty members and makes possible exchange of knowledge through organization.

**Keywords:** Leadership; Knowledge; Attitude; Information Management.

**Type of article:** Original Article

*Received: 23Apr, 2008*

*Accepted: 27 Aug, 2009*

**Citation:** Nikbakht A, Siadat S, Hoveida R, Moghadam A. **Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points.** Health Information Management 2010; 7(2): 224.

\* This article extracted from a research project (No. 286092) that was supported financially by Health Management & Economic Research Center.

1. MSc, Educational Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author)

Email: a\_nikbakht2006@yahoo.com

2. Associated Professor, Educational Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Assistant Professor, Educational Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

4. MSc, Educational Research, Tehran University, Tehran, Iran.