

طراحی مدل دوستوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان

عزیزه عزیزیان^۱ / امین نیک‌پور^۲ / زهرا شکوه^۳ / مهدی محمدباقری^۴

چکیده

مقدمه: دوستوانی سازمانی و رهبری از عوامل رشد و پیشرفت در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. هدف از این پژوهش طراحی مدل دوستوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است و از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای - کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان به تعداد ۱۹۳۵۸ نفر می‌باشد که حجم نمونه ۵۸۶ نفر بر اساس ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های محقق ساخته رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی است.

یافته‌ها: یافته‌ها ضمن تأیید مدل پیشنهادی، نشان داد که رهبری دانش‌گرا بر دوستوانی سازمانی و ابعاد آن (اکتشاف و بهره‌برداری) در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و تأثیر رهبری دانش‌گرا بر بُعد اکتشاف بیشتر از بُعد بهره‌برداری بوده است.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه گرفت که رهبری دانش‌گرا بر دوستوانی سازمانی (اکتشاف و بهره‌برداری) تأثیر مثبت و افزایشی (مستقیم) دارد و توانایی سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی برای کشف فرصت‌های جدید و همچنین بهره‌برداری از شایستگی‌های موجود در این زمینه و برقراری دوستوانی سازمانی، مستلزم به‌کارگیری سبک رهبری دانش‌گرا در سازمان است.

کلیدواژه‌ها: دوستوانی سازمانی، رهبری دانش‌گرا، سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی.

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک:

nikpour2003@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

مقدمه

امروزه در پاسخ به رقابت رو به افزایش و محیط در حال تغییر، دوستوانی سازمانی تبدیل به یک ضرورت برای سازمان‌ها برای عملکرد بهتر شده است و یکی از معضلات اساسی فراروی مدیران است [۱]. دوستوانی، توانایی یک سازمان برای پرداختن به دو هدف ناسازگار از نظر سازمانی به یک اندازه است [۲]. در سطح روانشناسی و رفتاری، افرادی که توانایی استفاده از هر دو دست خود با مهارت‌های مساوی را دارا هستند افرادی دوستوان نامیده می‌شوند [۳]. دوستوانی سازمانی به عنوان یک استعاره برای تعریف سازمان‌هایی به کار می‌رود که با کنترل فعالیت‌های کنونی خود به دنبال برآورده ساختن تقاضاهای حاضر به صورتی کارا و درعین حال گسترش توانایی‌های خود برای پیش‌بینی و تطبیق با تغییرات آینده می‌باشند [۴]. دوستوانی سازمانی را می‌توان به عنوان توانایی پیگیری هم‌زمان اکتشاف و بهره‌برداری و ایجاد تغییرات ناشی از اتخاذ فرایندهای متناقض متعدد در همان سازمان تعریف کرد [۵]. دوستوانی سازمانی با دو بُعد اکتشاف و بهره‌برداری عملیاتی می‌شود [۶]. اکتشاف شامل جستجو، ایجاد تنوع، ریسک‌کردن، آزمایش کردن، انعطاف‌پذیری، کشف و نوآوری می‌باشد [۷]؛ و دربرگیرنده فعالیت‌هایی مانند راه‌اندازی محصولات یا خدمات جدید، ایجاد خطوط توزیع خدمات جدید و معرفی پارادایم‌های جدید است. بهره‌برداری به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که بر اصلاح، بهبود محصولات یا خدمات موجود، توسعه خطوط فعلی خدمات یا توزیع و پالایش الگوهای موجود تأکید دارد [۸]. بهره‌برداری به معنای توانایی بیشینه کردن عملکرد سازمان در کوتاه‌مدت با انجام اصلاحات جزئی، اجرای بهتر وظایف، بالا بردن کارایی عملیاتی و قابلیت اطمینان است [۹]. هدف دوستوانی سازمانی این است که سازمان بتواند هم‌زمان اکتشاف و بهره‌برداری را برای دستیابی به انعطاف‌پذیری و کارایی بیشتر در زمان خود دنبال کند. سازمان‌هایی که فقط روی اکتشاف یا بهره‌برداری تمرکز دارند در تعادل بهینه بین

این دو به دام می‌افتند و بقای سازمانی طولانی مدت خود را به خطر می‌اندازند؛ بنابراین دوستوانی سازمانی یک وجه تمایز بین موفقیت سازمانی و عدم موفقیت است [۱۰]. استراتژی دوستوانی، سازمان را قادر می‌سازد که مقرون به‌صرفه عمل کند، نیازهای مشتریان مختلف را برآورده سازد و بقای سازمان را تضمین کند [۱۱]. ایجاد توازن بین بهره‌برداری و اکتشاف در حقیقت نیازمند طراحی و اجرای دقیق ادغام و یکپارچگی در سطوح افقی و عمودی سازمان‌ها است [۱۲].

برای اکتشاف و بهره‌برداری کارکنان به حمایت قابل توجه رهبری نیاز دارند و با تمرکز درست بر روی رهبری، می‌توان توازن بین ثبات و تغییر ایجاد کرد، زیرا رهبری از قابلیت‌های بسیاری برخوردار است [۷]. امروزه به مدل‌ها و سبک‌های رهبری جدیدی که متناسب با دانش باشند، نیاز است. محققان با در نظر گرفتن الزامات دانش، رهبری دانش‌گرا را پیشنهاد داده‌اند [۱۳]. رهبری دانش‌گرا ریشه در فلسفه، روان‌شناسی و نیز نظریه‌های مدیریت و تجارت دارد و منشأ فکری آن به عصر انقلاب صنعتی در قرن ۱۸ و ۱۹ و دیدگاه‌های مدیریت برمی‌گردد [۱۴]. رهبری دانش‌گرا به عنوان فرایندی تعریف شده است که در آن رهبر، اعضای گروه را در فرایند یادگیری مورد نیاز برای رسیدن به اهداف گروه و یا سازمانی حمایت می‌کند [۱۵]. از دیدگاه Yang و همکاران [۱۶] رهبری دانش‌گرا ارتقاء یک جهت‌گیری مثبت به سمت کسب دانش و به اشتراک‌گذاری دانش است، به طوری که یادگیری مداوم را ارج نهاده و تجربه، تخصص و نوآوری را جایگزین سلسله مراتب سازمانی نماید. برخورداری از رویکرد رهبری دانش‌گرا زمینه را برای نوآوری و اکتشاف محقق می‌سازد [۱۷]؛ و رهبران دانش‌گرا پیروان خود را در مورد چگونگی به‌دست آوردن و ادغام دانش که منجر به اکتشاف و بهره‌برداری موفق از دانش می‌شود، راهنمایی می‌کنند [۱۸].

از طرفی سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی امروزه با تحولات گسترده‌ای در حیطه علم، دانش و فناوری و مشکلاتی در مدیریت این دارایی‌ها مواجه هستند [۱۹].

خود دریافتند که سبک رهبری تحول‌آفرین بر دوستوانی سازمانی و هوشیاری کارآفرینانه؛ هم‌چنین دوستوانی سازمانی بر هوشیاری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. Alneadi و همکاران [۲۵] در پژوهش خود نتیجه گرفتند که رهبری دانش‌محور اثر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی دارد. گسترش رهبری دانش‌محور بر بهبود رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد که در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

در بررسی مقدماتی، علیرغم اهمیت موضوع و با وجود جامعیت مفهوم رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی، طراحی و پیشنهاد الگویی به عنوان راهنمای عمل برای برون‌رفت از وضعیت فعلی و رسیدن به وضعیت مطلوب در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان مورد بررسی قرار نگرفته است؛ و در پژوهش‌های مختلف هر یک از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده‌اند؛ بنابراین، این تحقیق نوآور با اهمیت می‌باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای رؤسا و مدیران سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی باشد و به عنوان یک نسخه تجویزی برای سازمان‌ها برای افزایش قدرت رهبری دانش‌گرا و تأثیر آن بر دوستوانی سازمانی و در پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها که همانا یکی از دغدغه‌های سازمان‌های امروزی است، مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به اهمیت و نقش سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی در فعالیت‌های بهداشتی درمانی و از آنجا که هزینه‌های بالای خدمات بهداشتی و درمانی اثرات منفی زیادی به دنبال دارد [۲۶]، و این که سبک رهبری یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی، اثربخشی سازمان‌هاست [۲۷]، هم‌چنین نوآوری موضوع تحقیق و نتایجی که از کاربرد و پیاده‌سازی دوستوانی سازمانی (اکتشاف و بهره‌برداری) برای مدیران سازمان‌های خدماتی بهداشتی درمانی حاصل خواهد شد، ضرورت انجام پژوهش حاضر مشخص می‌شود. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده و نیز ساختاردهی و مدیریت حجم وسیع و پیچیده اطلاعات مربوط به این سازمان‌ها و

مطالعات نشان داده است عدم رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی بین اعضای سازمان منجر به افزایش هزینه‌ها در تولید دانش و عدم انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را در حل مسائل و مشکلات خود ناتوان می‌نماید؛ بنابراین با توجه به جایگاه ویژه سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی و مشکلات سر راه‌شان، اتخاذ استراتژی دوستوانی سازمانی، می‌تواند به مدیران این سازمان‌ها کمک‌کننده باشد؛ زیرا با دنبال نمودن دوستوانی می‌توان اکتشاف و بهره‌برداری را همزمان پیاده کرد؛ و در کوتاه‌مدت کاهش هزینه را شاهد بود. در بلندمدت نیز امکان انعطاف‌پذیری و انطباق با شرایط محیطی فراهم خواهد شد و این مهم میسر نخواهد شد مگر با کاربست رهبری دانش‌گرا.

Jansen و همکاران [۲۰] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌گرا، ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد را در سازمان‌های دوستوان افزایش می‌دهد و اثربخشی ادغام اجتماعی تیم مدیریت ارشد را تسهیل می‌کند. Mario و همکاران [۲۱] دریافتند که رهبری دانش‌گرا بر نوآوری و مدیریت دانش در سازمان تأثیر مستقیم دارد؛ و اگرچه دانش برای ایجاد و خلق نوآوری مهم است ولی وجود یک رهبر دانش‌گرا می‌تواند در سازمان باعث ایجاد نوآوری و پیاده‌سازی مدیریت دانش شود، که این به نوبه خود می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمان در نوآوری شود. Baskarada و همکاران [۲۲] در پژوهش خود سه مکانیزم سازمانی (آموزش، مدیریت عملکرد و مدیریت دانش) را که رهبران برای ترویج بهره‌برداری به آن متکی هستند و پنج رفتار (تعهد، چشم‌انداز، ریسک‌پذیری، توانمندسازی و فراگیری) را که رهبران برای ترویج اکتشاف به آنها تکیه می‌کنند، شناسایی کردند. این مکانیسم‌ها و رفتارها به ترتیب با سبک رهبری مبادله‌ای و سبک رهبری تحول‌گرا سازگار است. Coleman [۲۳] به این مهم دست یافت که سبک رهبری و مهارت‌های مدیران می‌تواند بر بهبود و ارتقاء دوستوانی سازمانی تأثیرگذار باشد. محمدی و همکاران [۲۴] در پژوهش

همچنین وجود خلأ بحرانی و استراتژیک در زمینه راهبری، رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی، هدف این پژوهش طراحی مدل دوستوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی است که به روش پیمایشی (زمینه‌یابی) انجام شده است. این پژوهش بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای- کاربردی است؛ و از حیث افق زمانی از نوع پژوهش‌های تک مقطعی است. جامعه آماری پژوهش جهت آزمون الگو، کارکنان سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان به تعداد ۱۹۳۵۸ نفر بودند و از آنجا که در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد [۳۷]؛ و ۵۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند.

در این پژوهش برای طراحی متغیر رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی از مطالعات کتابخانه‌ای و توزیع پرسشنامه استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا ابعاد رهبری دانش‌گرا و ابعاد و مؤلفه‌های دوستوانی سازمانی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای مورد شناسایی قرار گرفت، سپس به منظور تعیین تناسب ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده با متغیر رهبری دانش‌گرا و دوستوانی سازمانی و همچنین شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی که احتمالاً در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته‌اند، پرسشنامه‌ای به صورت نیمه باز در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع (اشخاص متخصص و مدیران سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان که آشنایی با مباحث مدیریت و پست مدیریتی دارند و اساتید دانشگاه در رشته مدیریت منابع انسانی) قرار داده شد و نظرات آنها با استفاده از فن دلفی فازی اخذ گردید. پس از نهایی‌سازی ابعاد رهبری دانش‌گرا و ابعاد و مؤلفه‌های دوستوانی - سازمانی، ۲ پرسشنامه دیگر (به صورت بسته) که شامل

سؤالات عمومی و تخصصی است، طراحی و اجرا شده است که اعتبارسنجی مدل دوستوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان را مورد آزمون قرار داده است؛ بدین ترتیب که یکی از این دو پرسشنامه، متغیر رهبری دانش‌گرا را در جامعه مورد مطالعه مورد ارزیابی قرار خواهد داد و پرسشنامه دیگر، متغیر دوستوانی - سازمانی را در جامعه مورد مطالعه مورد ارزیابی قرار خواهد داد.

پرسشنامه رهبری دانش‌گرا: پرسشنامه رهبری دانش‌گرا شامل ۳۶ سؤال بوده که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه رهبری دانش‌گرا را از طریق ابعاد آن مورد ارزیابی قرار می‌دهد که سؤالات ۱ تا ۶ برای سنجش بُعد جهت‌یابی یادگیری، سؤالات ۷ تا ۱۰ برای سنجش بُعد ایجاد فضای حمایتی از یادگیری، سؤالات ۱۱ تا ۱۴ برای سنجش بُعد حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی، سؤالات ۱۵ تا ۱۷ برای سنجش بُعد عمل در نقش الگو، سؤالات ۱۸ تا ۲۰ برای سنجش بُعد آموزش دانش‌گرا، سؤالات ۲۱ تا ۲۳ برای سنجش بُعد ادغام دانش و نوآوری، سؤالات ۲۴ تا ۲۶ برای سنجش بُعد تحریک انتشار دانش، سؤالات ۲۷ تا ۲۹ برای سنجش بُعد مهارت‌های رهبری، سؤالات ۳۰ و ۳۱ برای سنجش بُعد حمایت از تسهیم دانش، سؤالات ۳۲ و ۳۳ برای سنجش بُعد ارزیابی عملکرد بر مبنای تسهیم دانش و سؤالات ۳۴ تا ۳۶ برای سنجش بُعد پاداش مبتنی بر تسهیم دانش می‌باشند.

پرسشنامه دوستوانی سازمانی: پرسشنامه دوستوانی سازمانی شامل ۷۰ سؤال بوده که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه دوستوانی سازمانی را از طریق ابعاد و مؤلفه‌های آن یعنی اکتشاف (مدیریت اکتشاف، چشم‌انداز اکتشاف، ساختار ارگانیک، رهبری آینده‌نگر و مشارکتی، تغییر در کیفیت، کشف دانش و روش‌های جدید، یادگیری دوحلقه‌ای، نوآوری رادیکالی، ارائه خدمات و محصولات جدید، ورود

در نهایت مدل مفهومی دوسوتوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان ارائه و در جامعه مورد نظر به آزمون گذاشته شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری) و از نرم‌افزارهای Spss و Amos استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد p - مقدار (۰/۰۰۱) رهبری دانش‌گرا کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است؛ لذا می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه متغیر رهبری دانش‌گرا در سطح مطلوب بوده و وضعیت این متغیر در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است ($p < ۰/۰۵$ - مقدار).

همچنین نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که p - مقدار جهت‌یابی یادگیری (۰/۰۰۱)، ایجاد فضای حمایتی از یادگیری (۰/۰۰۱)، حمایت از فرآیند یادگیری در سطح فردی و گروهی (۰/۰۰۱)، عمل در نقش الگو (۰/۰۰۱)، آموزش دانش‌گرا (۰/۰۲۶)، ادغام دانش و نوآوری (۰/۰۰۱)، تحریک انتشار دانش (۰/۰۰۱)، مهارت‌های رهبری (۰/۰۰۱)، حمایت از تسهیم دانش (۰/۰۰۱)، ارزیابی عملکرد بر مبنای تسهیم دانش (۰/۰۰۱) و پاداش مبتنی بر تسهیم دانش (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است؛ لذا می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه ابعاد رهبری دانش‌گرا در سطح مطلوب بوده و وضعیت ابعاد مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است ($p < ۰/۰۵$ - مقدار).

نتایج حاصل از جدول ۲، نشان می‌دهد p - مقدار (۰/۰۰۱) دوسوتوانی سازمانی کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است؛ لذا می‌توان گفت می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه، متغیر دوسوتوانی سازمانی در سطح مطلوب بوده و وضعیت این متغیر در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است ($p < ۰/۰۵$ - مقدار). همچنین p - مقدار

به زمینه‌های فناوری جدید، تحول در سازگاری سازمانی و نظارت کم و غالباً متمایل به نتیجه) و بهره‌برداری (مدیریت بهره‌برداری، چشم‌انداز بهره‌برداری، ساختار مکانیکی، رهبری آمرانه و از بالا به پایین، بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌ها، مدیریت دانش، یادگیری تک‌حلقه‌ای، نوآوری افزایشی، ارتقاء خدمات و محصولات، فناوری‌های پایدار، استمرار و ثبات در سازگاری سازمانی و نظارت جامع و غالباً متمایل به روش‌ها) مورد ارزیابی قرار می‌دهد که سؤال‌های ۱ تا ۳۵ برای سنجش بُعد اکتشاف و سؤال‌های ۳۶ تا ۷۰ برای سنجش بُعد بهره‌برداری می‌باشند.

برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه‌های رهبری دانش‌گرا و دوسوتوانی سازمانی از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل به روش دلفی فازی مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شده است. بدین ترتیب که با ارسال پرسشنامه برای آنها، از آنها درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آنها را با فرضیه‌های پژوهش با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰٪، ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪، ۱۰۰٪ هستند، ارائه نمایند؛ که پس از بررسی، روایی پرسشنامه رهبری دانش‌گرا برابر با (۰/۸۸۳)؛ و روایی پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی برابر با (۰/۸۷۴) محاسبه گردیده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های رهبری دانش‌گرا و دوسوتوانی سازمانی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی پرسشنامه رهبری دانش‌گرا با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۷۳ و پایایی پرسشنامه دوسوتوانی سازمانی ۰/۹۷۲ محاسبه شده است.

معیار ورود به پژوهش، اشتغال در سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی استان کرمان بود. معیار خروج از پژوهش عدم تکمیل پرسشنامه‌ها بود. ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر به شرح ذیل بودند: تمامی افراد به صورت کتبی اطلاعاتی در مورد پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل در پژوهش مشارکت می‌نمودند. این اطمینان به افراد داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت. به منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان ثبت نشد.

مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۳ ارائه گردیده است.

نتایج ارائه شده در جدول ۴ و نمودار ۱، نشان‌دهنده رابطه معنادار بین رهبری دانش‌گرا با دوستوانی سازمانی است ($\beta=0/627, p=0/001$). با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنی که با افزایش و بهبود در اجرای رهبری دانش‌گرا، زمینه افزایش دوستوانی سازمانی فراهم می‌شود. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۳۹ درصد از تغییرات دوستوانی سازمانی توسط رهبری دانش‌گرا تبیین می‌شود.

هم‌چنین نتایج حاصل نشان‌دهنده رابطه متغیر رهبری دانش‌گرا با اکتشاف ($\beta=0/528, p=0/001$) و بهره‌برداری ($\beta=0/354, p=0/001$) در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که رهبری دانش‌گرا بر سازه‌های مورد بررسی تأثیر افزایشی (مستقیم) داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل دوستوانی سازمانی مبتنی بر رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان انجام شد. یافته‌های حاصل از پژوهش، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل پیشنهادی است و این‌که رهبری دانش‌گرا بر دوستوانی سازمانی و ابعاد آن یعنی اکتشاف و بهره‌برداری تأثیر مثبت و افزایشی (مستقیم) دارد و تأثیر رهبری دانش‌گرا بر بُعد اکتشاف بیشتر از بُعد بهره‌برداری بوده است. سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی برای بقاء، رشد، بهبود عملکرد، نوآوری و توان رقابت‌پذیری و برای پیشینه کردن کارایی و اثربخشی خود به قابلیت دوستوانی سازمانی نیاز دارند و تحقق هم‌زمان هر دو فعالیت اکتشاف و بهره‌برداری، مستلزم ساختاری است که هر دو قابلیت (ساختار ارگانیک برای اکتشاف و ساختار مکانیکی برای بهره‌برداری) را در خود جای داده باشد. رهبری دانش‌گرا که ترکیبی از دو

($0/001$) بُعد اکتشاف کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است؛ بنابراین اکتشاف در سطح مطلوب بوده و وضعیت بُعد مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است ($p < 0/05$ مقدار)؛ اما برای بُعد بهره‌برداری p - مقدار ($0/193$) بزرگ‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است لذا در سطح نامطلوب (پایین‌تر از سطح متوسط مورد سنجش) قرار گرفته است ($p > 0/05$ - مقدار).

هم‌چنین می‌توان گفت در جامعه مورد مطالعه، p - مقدار مؤلفه‌های چشم‌انداز اکتشاف، ساختار ارگانیک، رهبری آینده‌گر و مشارکتی، تغییر در کیفیت، کشف دانش و روش‌های جدید، یادگیری دوحلقه‌ای، نوآوری رادیکالی، ارائه خدمات و محصولات جدید، ورود به زمینه‌های فناوری‌های جدید، تحول در سازگاری سازمانی، نظارت کم و غالباً متمایل به نتیجه، بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌ها، مدیریت دانش، ارتقاء خدمات و محصولات، فناوری‌های پایدار و ثبات و استمرار در سازگاری سازمانی کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است لذا می‌توان گفت وضعیت مؤلفه‌های مذکور در جامعه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط مورد سنجش قرار گرفته است و در سطح مطلوب بوده است ($p < 0/05$ - مقدار). اما p - مقدار مؤلفه‌های مدیریت اکتشاف ($0/252$)، مدیریت بهره‌برداری ($1/000$)، چشم‌انداز بهره‌برداری ($0/989$)، ساختار مکانیکی ($0/540$)، رهبری آمرانه و از بالا به پایین ($0/833$)، یادگیری تک‌حلقه‌ای ($0/329$)، نوآوری افزایشی ($1/000$) و نظارت جامع و غالباً متمایل به روش‌ها ($0/122$) بزرگ‌تر از سطح معنی‌داری ($0/05$) است لذا این مؤلفه‌ها در سطح نامطلوب (پایین‌تر از سطح متوسط مورد سنجش) قرار گرفته است ($p > 0/05$ - مقدار).

قبل از بررسی الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری (غریبال کردن داده‌ها، نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و عدم هم‌خطی چندگانه) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. مقدار شاخص‌های برازش، نشان‌دهنده

بهره‌برداری قدردانی می‌کند، شرط ضروری مدیران برای پیاده‌سازی و بهبود دوسوتوانی سازمانی است. یافته دیگر پژوهش نشان داد که رهبری دانش‌گرا بر اکتشاف در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش Shehzad و همکاران [۲۹] همخوانی دارد. آنها دریافتند که رهبری دانش‌گرا در سازمان‌های بهداشتی و دارویی مهم‌ترین منبعی است که می‌تواند سازمان را از طریق ابتکارات مدیریت دانش به هدف خود در اهداف رقابتی و نوآورانه برساند. همچنین جعفری و همکاران [۱۷] بیان می‌کنند که برخورداری از رویکرد رهبری دانش‌گرا، زمینه را برای نوآوری و اکتشاف محقق می‌سازد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که رهبری دانش‌گرا بر بهره‌برداری در سازمان‌های خدماتی بهداشتی درمانی استان کرمان تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Yasir و همکاران [۳۲] و Rehman و Ighbal [۳۳] همخوانی دارد. آنها در تحقیقات خود دریافتند که رهبری دانش‌گرا یک محیط قوی ایجاد می‌کند که می‌تواند اعتماد افراد را افزایش دهد و سطح اعتماد بالا باعث افزایش اشتراک دانش و افزایش بهره‌وری می‌شود.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رهبری دانش‌گرا بر دوسوتوانی سازمانی (اکتشاف و بهره‌برداری) تأثیر مثبت و افزایشی (مستقیم) دارد و توانایی سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی برای کشف فرصت‌های جدید و همچنین بهره‌برداری از شایستگی‌های موجود در این زمینه و برقراری دوسوتوانی سازمانی، مستلزم به کارگیری سبک رهبری دانش‌گرا در سازمان است.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش علمی دیگر با محدودیت‌هایی نیز روبرو بوده است. این پژوهش بر روی کارکنان سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان انجام شده است و ممکن است نتایج پژوهش بر روی جوامع آماری دیگر متفاوت باشد؛ لذا بایستی در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و استان‌ها باید احتیاط نمود. در این پژوهش به دلیل محدودیت‌های زمانی و هزینه و همچنین امکان‌ناپذیری پوشش همه کارکنان

سبک رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای است، جهت دستیابی دوسوتوانی سازمانی (اکتشاف و بهره‌برداری)، تأثیر دارد؛ زیرا رهبران تحول‌گرا فرهنگ‌های باز، ساختارهای ارگانیک و روش‌های انعطاف‌پذیر را ترجیح می‌دهند؛ در حالی که رهبران مبادله‌ای فرهنگ‌های بسته، ساختارهای مکانیکی و سیستم‌ها و روش‌های سخت را ترجیح می‌دهند. در ادامه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح ذیل است:

یافته پژوهش حاضر نشان داد که رهبری دانش‌گرا بر دوسوتوانی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتیجه پژوهش Shehzad و همکاران [۲۹] همخوانی دارد. آنها معتقدند که رهبران دانش‌گرا، کارکنان را در مورد چگونگی به دست آوردن و گردآوری دانش راهنمایی می‌کنند که منجر به اکتشاف و بهره‌برداری مؤثر از دانش می‌شود. همچنین رهبران دانش‌گرا اکتشاف دانش از فناوری جدید و همچنین استفاده و بهره‌برداری از این ساختارهای فنی جدید را تشویق می‌کنند. Smith & Tushman [۳۰] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دستیابی به دوسوتوانی نیازمند یک شناخت متناقض بین مدیران ارشد است و هر کدام می‌تواند به وسیله یک رویکرد رهبری مرکزی (تأکید بر یکپارچگی تیم، پشتیبان مربی‌گری) یا رویکرد تیم محور (تسهیم مدل‌های ذهنی) دنبال شود. رهبری دانش‌گرا ترکیبی از سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای همراه با انگیزش و ارتباطات است [۳۱]. هر دو سبک رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای، به ترتیب اکتشاف را تقویت کرده و از بهره‌برداری حمایت می‌کنند و بر دوسوتوانی سازمانی تأثیر می‌گذارد [۷]؛ بنابراین منطقی است که نتیجه بگیریم رهبری دانش‌گرا می‌تواند بر دوسوتوانی سازمانی تأثیر مثبت بگذارد، زیرا سبک‌های رهبری تحول‌گرا و رهبری مبادله‌ای از عوامل اصلی در ساخت رهبری دانش‌گرا هستند و ایجاد محیطی از طریق رهبری دانش‌گرا که از فعالیت‌های اکتشاف و

مدیران، دانش را برای بهبود مستمر و توسعه تغییرات محصولات، فرآیندها و خدمات جاری به کار گیرند؛ و با استفاده از ذخایر دانش موجود خود، شایستگی‌های موجودشان را از طریق تکرار افزایش دهند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته شده از رساله دکترای نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است که در نامه شماره ۱۶/۳۸/۸۵۱۴۲ تاریخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۱ در شورای پژوهشی و کمیته اخلاق این دانشگاه به تصویب و تایید رسیده است. از تمامی افرادی که در این پژوهش ما را یاری رساندند، نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی، اقدام به نمونه‌گیری شد که این امر در تعمیم‌پذیری نتایج خلل ایجاد می‌کند. همچنین از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که احتمال سوءگیری در پاسخ‌دهی وجود دارد. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌هایی مانند مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود.

با توجه به این که نتایج نشان داد رهبری دانش‌گرا بر دوستوانی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد، پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان، افرادی را برای پست‌های مدیریتی استخدام کنند که دانش‌گرا هستند و منابع کافی برای بروز و نشان دادن رفتار دانش‌گرا در اختیار آنها قرار دهند. البته این مهم بستگی تام به وجود ساختارمند شیوه‌نامه‌های مناسب انتخاب مدیران رهبری دانشی برای واحدهای تحت پوشش دارد. با توجه به ابعاد شناسایی شده برای رهبری دانش‌گرا به مدیران توصیه می‌شود که از طریق کاربست رفتارها و فعالیت‌هایی همچون روشن نمودن برنامه‌های آتی سازمان، کمک به زیردستان در شناخت مهارت‌های مورد نیاز آنها در محیط کار آینده، ارائه بازخورد مناسب از عملکرد کارکنان، برخورد سازنده با اشتباهات و مشکلات کاری، حمایت از جو مبتنی بر اظهارنظر و تصمیم‌گیری مشارکتی، توجه به ایده‌ها و نظرات کارکنان، تشویق و قدردانی از دستاوردهای مثبت کارکنان و نشان دادن تعهد به تغییرات مثبت، زمینه کسب، نگهداری، اشتراک و کاربرد دانش در سطح سازمان را فراهم آورند.

با توجه به این که نتایج نشان داد رهبری دانش‌گرا بر اکتشاف تأثیر مثبت می‌گذارد، پیشنهاد می‌شود مدیران، کارکنان را در مورد چگونگی به دست آوردن و گردآوری دانش راهنمایی کنند. همچنین مدیران اکتشاف دانش از فناوری جدید را تشویق کنند؛ و شرایطی برای فعالیت‌های تحقیق و توسعه برای فرآیندهای خلاقانه ایجاد کنند.

با توجه به این که نتایج نشان داد رهبری دانش‌گرا بر بهره‌برداری تأثیر مثبت می‌گذارد، پیشنهاد می‌شود

جدول ۱ - بررسی وضعیت متغیر رهبری دانش‌گرا و ابعاد آن در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان

میانگین نظری = ۳/۰۰		انحراف معیار	میانگین	بُعد
مقدار-p	آماره t			
۰/۰۰۱	۱۱/۰۰۰	۰/۵۶	۳/۲۵	رهبری دانش‌گرا
۰/۰۰۱	۹/۳۱	۰/۸۵	۳/۳۳	جهت‌یابی یادگیری
۰/۰۰۱	۵/۰۱	۰/۸۵	۳/۱۸	ایجاد فضای حمایتی از یادگیری
۰/۰۰۱	۷/۲۳	۰/۹۱	۳/۲۷	حمایت از فرآیند یادگیری در سطح فردی و گروهی
۰/۰۰۱	۸/۶۱	۰/۹۳	۳/۳۳	عمل در نقش الگو
۰/۰۲۶	۱/۹۵	۱/۰۲	۳/۰۸	آموزش دانش‌گرا
۰/۰۰۱	۶/۱۶	۰/۹۱	۳/۲۳	ادغام دانش و نوآوری
۰/۰۰۱	۱۳/۴۷	۰/۷۹	۳/۴۴	تحریک انتشار دانش
۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۹۲	۳/۳۲	مهارت‌های رهبری
۰/۰۰۱	۶/۷۷	۰/۹۴	۳/۲۶	حمایت از تسهیم دانش
۰/۰۰۱	۵/۹۶	۰/۹۳	۳/۲۳	ارزیابی عملکرد بر مبنای تسهیم دانش
۰/۰۴۷	۱/۶۸	۱/۰۰	۳/۰۷	پاداش مبتنی بر تسهیم دانش

جدول ۲ - بررسی وضعیت مؤلفه‌های متغیر دوسوتوانی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی استان کرمان

میانگین نظری = ۳/۰۰		انحراف معیار	میانگین	مؤلفه
مقدار-p	آماره t			
۰/۰۰۱	۵/۶۱	۰/۵۴	۳/۱۲	دوسوتوانی سازمانی
۰/۰۰۱	۹/۹۶	۰/۵۴	۳/۲۲	اکتشاف
۰/۲۵۲	۰/۶۷	۰/۹۳	۳/۰۳	مدیریت اکتشاف
۰/۰۰۱	۴/۹۰	۰/۹۲	۳/۱۹	چشم‌انداز اکتشاف
۰/۰۰۱	۴/۷۶	۰/۹۳	۳/۱۸	ساختار ارگانیک
۰/۰۰۱	۶/۱۷	۰/۸۲	۳/۲۱	رهبری آینده‌گر و مشارکتی
۰/۰۰۱	۱۱/۷۸	۰/۹۶	۳/۴۷	تغییر در کیفیت
۰/۰۰۱	۵/۳۵	۰/۷۶	۳/۱۷	کشف دانش و روش‌های جدید
۰/۰۰۸	۲/۴۰	۰/۹۲	۳/۰۹	یادگیری دو حلقه‌ای
۰/۰۰۱	۹/۴۹	۰/۸۳	۳/۳۳	نوآوری رادیکالی
۰/۰۰۱	۷/۶۹	۰/۶۴	۳/۲۰	ارائه خدمات و محصولات جدید
۰/۰۰۱	۶/۱۸	۰/۸۷	۳/۲۲	ورود به زمینه‌های فناوری‌های جدید
۰/۰۰۱	۸/۰۷	۰/۸۸	۳/۲۹	تحول در سازگاری سازمانی
۰/۰۰۱	۱۳/۱۸	۰/۷۵	۳/۴۱	نظارت کم و غالباً متمایل به نتیجه
۰/۱۹۳	۰/۸۷	۰/۷۶	۳/۰۳	بهره‌برداری
۱/۰۰۰	-۴/۰۰	۰/۹۳	۲/۸۵	مدیریت بهره‌برداری
۰/۹۸۹	-۲/۳۰	۰/۹۲	۲/۹۱	چشم‌انداز بهره‌برداری
۰/۵۴۰	-۰/۱۰	۰/۸۸	۳/۰۰	ساختار مکانیکی
۰/۸۳۳	-۰/۹۷	۰/۹۷	۲/۹۶	رهبری آمرانه و از بالا به پایین
۰/۰۰۱	۵/۱۷	۱/۰۰	۳/۲۱	بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌ها

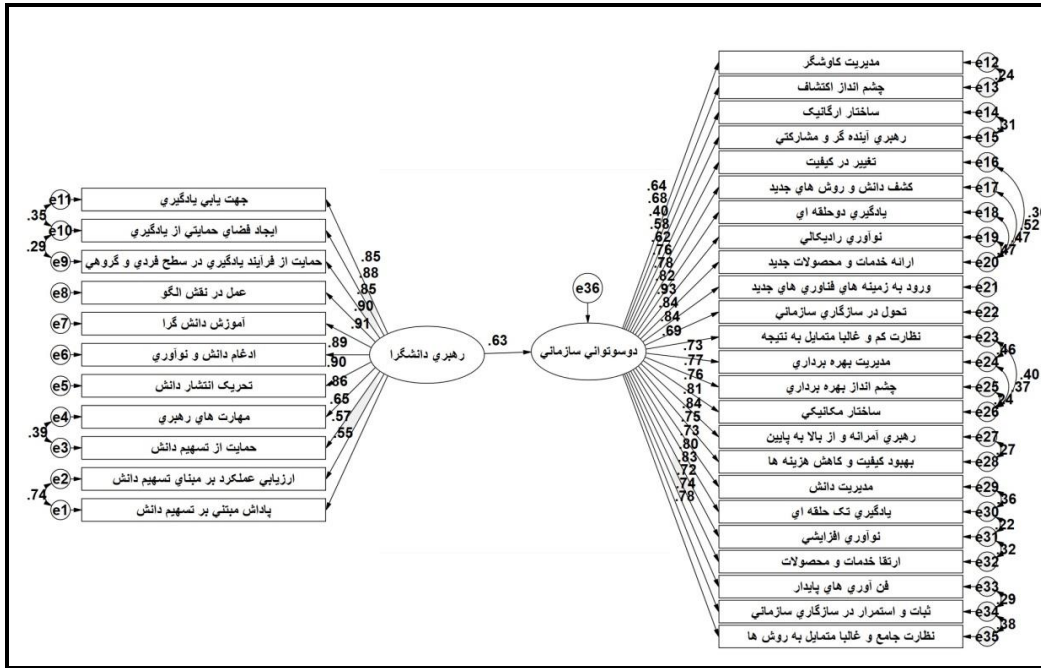
۰/۰۲۸	۱/۹۲	۰/۹۶	۳/۰۸	مدیریت دانش
۰/۳۲۹	۰/۴۴	۰/۹۴	۳/۰۲	یادگیری تک حلقه‌ای
۱/۰۰۰	-۴/۱۱	۰/۹۲	۲/۸۴	نوآوری افزایشی
۰/۰۰۱	۳/۳۵	۰/۹۵	۳/۱۳	ارتقاء خدمات و محصولات
۰/۰۰۱	۶/۱۳	۰/۹۹	۳/۲۵	فناوری‌های پایدار
۰/۰۰۲	۲/۸۵	۰/۹۴	۳/۱۱	ثبات و استمرار در سازگاری سازمانی
۰/۱۲۲	۱/۱۷	۰/۹۴	۳/۰۵	نظارت جامع و غالباً متمایل به روش‌ها

جدول ۳ - شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

مقدار گزارش شده	حد قابل قبول	شاخص
۳/۶۴۶	برابر یا کوچک‌تر از ۳	کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)
۰/۹۰۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۸۸۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
۰/۸۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۰۰	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)
۰/۸۸۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص تاکر- لوئیس (TLI)
۰/۹۰۰	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۶۴	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

جدول ۴ - بررسی تأثیر رهبری دانش‌گرا بر ابعاد دوستوانی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی

مقدار P	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
۰/۰۰۱	۱۱/۶۰۱	۰/۶۲۷	رهبری دانش‌گرا ← دوستوانی سازمانی
۰/۰۰۱	۱۳/۹۳۵	۰/۵۲۸	رهبری دانش‌گرا ← اکتشاف
۰/۰۰۱	۹/۱۲۱	۰/۳۵۴	رهبری دانش‌گرا ← بهره‌برداری



نمودار ۱- نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری

Reference:

- 1- Wang R, Gibbons P. Understanding managerial ambidexterity: A people-situation interaction approach. *Journal of Strategy and Management*, 2020; 14(2): 170-186.
- 2- Ghorehjili S, rahmati MS, pourkarimi J. Ambidexterity leadership Components: A Meta-synthesis Study. *Journal of Teaching in Marine Sciences*, 2019; 6 (1): 123-138. [In Persian]
- 3 Mercedes U, Garcia E, Claver C., Bartolome ML, Patrocinio ZZ. Toward dynamic organizational ambidexterity in the hotel industry: The role of human resources, *Cornell Hospitality Quarterly*, 2016; 57 (4): 367-378.
- 4- Mohammad F, Ahammad Keith W, Glaister & Paulina Junni. Organizational ambidexterity and human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019; 30(4): 503-507.
- 5- O'Reilly CA, Tushman ML. Ambidexterity as a Capability: Resolving the innovator's Dilemma. *Research in Organizational Behavior*, 2008; 28: 185- 206.
- 6- Iqbal Z, Ghazanfar F. Ambidextrous leadership and change-oriented organizational citizenship behavior: Mediating role of trust in leader. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 2019; 10: 13-25.
- 7- Lee Y, Cortes AF, Zhuang Y, Herrmann P. Social capital and organizational ambidexterity: the moderating effect of absorptive capacity. *International Journal of Emerging Markets*, 2020; 16 (8): 1746-8809.
- 8- Yu T, Paterpson PG, Ruyter KD. Achieving service-sales ambidexterity. *Journal of Service Research*, 2012; 16 (1): 52-66.
- 9- Posch A, Garaus C. Relationship between strategic planning and organizational ambidexterity. *Long Range Planning*, 2020; 53(6): 1-14.
- 10- Vakili Y, Nazari K, Khastar H, Shahriari SA. Model of Ambidextrous Organization for Banking Industry. *Innovation Management in Defense Organizations*, 2021; 3(4): 29-50. [In Persian]
- 11- Kaviani H, Fath Abadi H, Manoichehri KJ. The effect of human resource flexibility on organizational ambiguity in military units. *Journal of Human Resource Management*, 2018; 8(3): 91-116. [In Persian]
- 12- Gurlek M, Çemberci M. Understanding the relationships among knowledge-oriented leadership, knowledge management capacity, Innovation performance and organizational performance: A serial mediation analysis. *Kybernetes Journal*, 2020; 49 (11): 2819-2846.
- 13- Jones G, Sallis E. Knowledge management in education: Enhancing learning & education. London: Kogan page: 2013: 114.
- 14- Zhang L, Guo H. Enabling knowledge diversity to benefit crossfunctional project teams: Joint roles of knowledge leadership and transactive memory system. *Information & Management*, 2019; 56: 103-120.
- 15- Yang LR, Huang CF, Hsu TJ. Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *International Journal of Project Management*, 2014; 32 (1): 40-53.
- 16- Jafari M, Seyedjavadi M, Zaboli R. Role of scientific authority in the development process in Iran: A systematic review of domestic studies. *Journal of Medical Education Development*, 2020; 13(39): 35-48. [In Persian].
- 17- Donate MJ, Sanchez de Pablo JD. The role of knowledge-oriented

- leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 2015; 68(2): 360-370.
- 18- Sadeghi A, Poor Mohammad F. Management and supervision in health care centers. Tehran: Jamee negar publishers: 2020; 2th Edition. [In Persian].
- 19- Jansen JJ, George G, Van den Bosch FAJ, Volberda HW. Senior team attributes and organizational ambidexterity: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 2008; 45 (5): 982-1007.
- 20- Mario J, Donate Jesús D, Sanchez de Pablo. The role of knowledge- oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 2015; 68 (2): 360-370.
- 21- Baskarada S, Watson J. Cromarty J. Leadership and organizational ambidexterity. *Journal of Management Development*, 2016; 35 (6): 778-788.
- 22- Coleman NJ. An Exploration of the leadership behaviors and ambidexterity in online learning units. Doctor of Education thesis: The Graduate School of Education and Human Development. Gorge Washington University: 2016.
- 23- Mohammadi S, Nadaf M, Mosavi F. Explaining the mediating role of organizational ambidexterity (exploration and exploitation) in the impact of transformational leadership on entrepreneurial awareness (case study: one of the subsidiaries of the National Company of Southern Oil Regions). *Journal of Explration and Production Oil and Gas*. 2020; 178: 19-28. [In Persian].
- 24- Alneadi KM, Almatrooshi MJ, Khalifa GSA, Aidie SA EI, Kemat Alhaj b, Morsy MA. Linking knowledge oriented leadership and innovation towards organizational performance. *Academic Leadership*, 2020; 21 (4): 107-118.
- 25- Heydari P, Vahdat S, Soltani H. Provide a model of health financing system with emphasis on structural, contextual, instrumental and content factors. *Health Management*, 2020; 11(1): 87-99. [In Persian]
- 26- Rezaei B. Leadership style of nursing managers and its relationship with some personal characteristics (Case study: Social Security hospitals in Isfahan province). *Health Management*, 2015; 6 (4), 29-39. [In Persian]
- 27- Westlan JC. Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 2010; 9(6): 476-487.
- 28- Shehzad MU, Davvis K, Ahmad MSh. Knowledge-oriented leadership and open innovation: The mediating role of knowledge process and infrastructure capability. *International Journal of Innovation Management*, 2021; 25 (3): 7-3.
- 29- Smith WK, Tushman ML. Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation. *Organization Science*, 2005; 16 (5): 522-536
- 30- Donate MJ, Gonzalez- Mohino M, Appio F, Bernhard F. Dealing with knowledge hiding to improve innovation capabilities in the hotel industry: The unconventional role of knowledge-oriented leadership. *Journal of Business Research*, 2022; 144: 572-586.
- 31- Yasir M, Majid A, Yasir M. Nexus of knowledge-management enablers, trust and knowledge-sharing in research universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 2017; 9(3): 424-438.
- 32- Rehman UU, Ighbal A. Nexus of knowledge- oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*, 2020: 1-28.

Designing Pathology Pattern of Green Information Technology Implementation in Hospitals and Treatment Centers

Azizian A¹, Nikpour A², Shokoh z³, Mohammad Bagheri M⁴

Abstract

Introduction: organizational ambidexterity and leadership are considered factors of growth and development in organizations. The purpose of this study was to design an organizational ambidexterity model based on knowledge oriented leadership in health care service organizations in Kerman province.

Methods: The present study is descriptive which has been done by survey method. Also in terms of purpose, this study is developmental- applied research. The statistical population of the study is employees of health care service organizations in Kerman province that the sample size of 586 people is based on 5 to 10 times the number of questions in the questionnaire. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used and the tools of data collection are researcher-made questionnaire of knowledge oriented leadership and organizational ambidexterity.

Results: Findings while confirming the proposed model, showed that knowledge oriented leadership has a positive and significant effect on organizational ambidexterity and its dimensions (exploration and exploitation) in health care organizations and the effect of knowledge oriented leadership on the dimension of exploration has been more than the exploitation dimension.

Conclusion: It can be concluded that knowledge-oriented leadership has a positive and increasing (direct) effect on organizational ambidexterity (exploration and exploitation) and the ability of health care service organizations to discover new opportunities and also exploit existing competencies in this context and establishment of organizational ambidexterity requires the use of knowledge-oriented leadership style in the organization.

Keywords: organizational ambidexterity, knowledge-oriented leadership. Health care service organizations.

1- PhD student, Department of Public Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Associate Professor, Department of Public Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, (Corresponding Author), nikpour2003@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Public Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

4- Assistant Professor, Department of Public Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran