

بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه شهرستان قرچک^۱

دکتر بهارک شیرزاد^۲، نسرين ديوبندی^۳ و معصومه ياورى^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه شهرستان قرچک است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران (مرد و زن) مدارس متوسطه شهرستان قرچک در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به تعداد ۱۳۹۲ نفر می باشد. حجم نمونه مورد نظر بر اساس جدول مورگان ۲۳۷ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد ارزیابی قرار گرفتند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد شده چند عاملی رهبری باس و آوالیو جهت ارزیابی رهبری تحولی دبیران و همچنین از پرسشنامه محقق ساخته (همتی، ۱۳۸۹) جهت ارزیابی مدیریت دانش در دبیران استفاده شد. از روش های آمار توصیفی مانند (میانگین، درصد و فراوانی) و استنباطی همچون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و نیز به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار (SPSS) استفاده گردید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش در معلمان متوسطه شهرستان قرچک رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول آفرین با هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش) رابطه معنی داری وجود داشت. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد

^۱ - این مقاله برگرفته از پایان نامه در مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی می باشد.

^۲ - دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیئت علمی دانشگاه

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

^۴ - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت و کارشناس پژوهش اداره آموزش و پرورش تهران

که چهار مؤلفه رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش‌الهام‌بخش و نفوذ‌آرمانی) توانایی پیش‌بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان متوسطه شهرستان قرچک را دارند. سرانجام، با توجه به ادبیات مربوطه و نتایج حاصل از پژوهش راهکارهایی جهت بهبود و بکارگیری دو متغیر رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش به تفکیک ارائه شد.

کلید واژه‌ها: آرهبری تحول‌آفرین، مدیریت دانش، ابعاد رهبری تحول‌آفرین، ابعاد مدیریت دانش.

مقدمه

سازمانهای امروزی اگر قادر به انطباق با تغییرات محیطی نباشند، به سرعت از گردونه رقابت خارج و جای خود را به رقبای خود خواهند داد. بنابراین شناسایی نقاط قوت و ضعف درونی سازمان همراه با فرصتها و تهدید محیطی، ضروری به نظر میرسد. در چنین شرایطی سازمانها نیاز به رهبرانی دارند که سازمانهای خصوصی یا دولتی را به سازمانهایی با توانایی بیشتر برای رشد و ترقی و حتی ادامه حیات، متحول کنند. این رهبران سازمانها را از حال به آینده هدایت کرده و تغییر و تحولات متناسب را برای رسیدن به اهداف سازمان اعمال میکنند. همچنین این رهبران چشم اندازی از فرصتهای بالقوه را برای کارکنان به وجود آورده و در میان آنان تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی راهبردهای جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه میدهند. چنین رهبرانی را، رهبران تحول‌آفرین می‌نامند. (حسن حسن‌زاده، ۱۳۸۶).

رهبری تحول‌آفرین، اساس و شالوده‌ای را برای تغییرات بلند مدت سازمانی که دسترسی به اهداف بالاتر را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد، فراهم می‌سازد. از طرف دیگر رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان خود نفوذ کرده و تأثیر بسزایی بر آنها می‌گذارند. این گونه رهبران از طریق رفتار و کردار خود کل سازمان را دچار تحول کرده و پیروان این رهبران نیز به آنها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند (قادری، ۱۳۸۸). سازمان‌های هزاره‌ جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده‌اند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافتند، نمی‌توانند در دنیای نوظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. در این محیط

بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۲۷

های جدید سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش^۱ معطوف کرد، دانش با ویژگیهای بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگیهای محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت دانش و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگونی از جمله؛ از طرف اندیشمندان اجتماعی برای تحقق جامعه بدون طبقه و توزیع عادلانه معرفت، در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقا و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان دارایی راهبردی بحث شده است (عدلی، ۱۳۸۵).

بیان مسأله

امروزه تغییرات و تحولات در تمامی ابعاد زندگی بشر به شکل فزاینده‌ای رو به گسترش بوده و بنابر این سازمان‌ها به منظور بقا و پویایی خود ناگزیر از نوآوری و همگامی با تغییرات و تحولات ایجاد شده در عرصه‌های مختلف می‌باشند. مهارت‌های مدیریتی سنتی از قبیل فراست مالی، مهارت تولید محصولات (ساخت) و مهارت‌های بازاریابی در اکثریت موفقیت‌های سازمانی عوامل مهمی هستند اما برای تحول سازمانی کافی نمی‌باشند. ما در زمانی که سازمان‌ها به طور فزاینده‌به وسیله محیط رقابتی به چالش طلبیده می‌شوند، بر حیاتی‌ترین عنصر یعنی رهبری تمرکز می‌کنیم. سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارایی عملیاتی طراحی شوند، اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند (شیروانی و معمار منتظربین، ۱۳۸۹).

از طرف دیگر از آنجا که دستیابی به دانش برتر، رمز موفقیت در سازمانها به منظور دستیابی به مزیت‌های رقابتی و اثربخشی سازمان به حساب می‌آید، اهتمام فراوانی در زمینه دانش‌اندوزی و تجهیز دست‌اندرکاران سازمانی به بالاترین درجه از مراتب دانش مورد نیاز به کار بسته شده است. با ظهور نسل جدیدی از کارگزاران دانش‌محور، اقتضائات و فضای جدیدی در عرصه فعالیت‌های سازمانی حاکم گردید و سازمانها دیگر نمی‌توانستند با بهره‌گیری از سازوکارهای شدید بروکراتیک و اقتدار سنتی خود به خوبی و به صورت اثربخش از عهده مدیریت دانش و سرپرستی کارکنان دانش‌محور بر آیند (سنجقی، ۱۳۸۰). چرا که تولید دانش منبعی است که در ذهن انسان نهفته شده، خلق و

۱- Knowledge

نشر آن فعالیتی نامحسوس بوده و با اجبار محقق نمی شود و مستلزم همکاری داوطلبانه افراد است. سازمان ها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خرد جمعی خود نیستند. بنابراین سازمان ها برای ایجاد و بهره برداری از این نیروی فکری و جلب همکاری داوطلبانه صاحبان این نیروی فکری، به عواملی نیاز دارند که مهم ترین آن رهبری تحول آفرین می باشد (قادری، ۱۳۸۸).

این نوع جدید از رهبری، در تلاش است تا با بهره گیری از نظام ارزشی، تحریک عواطف و تقویت هویت های فردی و اجتماعی کارکنان، خلأهای ناشی از کاستی های سازو کارهای بوروکراتیک و اقتدار سنتی را جبران کند و سازمان های دانش محور امروزی را به سمت رسیدن به کمال مطلوب سوق دهد (سنجقی، ۱۳۸۰). تریسی و هینکین (۱۹۹۴) رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایند نفوذ و تغییرات اساسی در نگرش ها و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد برای مأموریت های سازمان و اهداف آن تعریف می کند (تریسی و هینکین، ۱۹۹۴). در همین زمینه باس رهبر تحول آفرین را فردی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه ی مثبتی با زیردستان برقرار کرده و کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه ی تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بیورک و کالین، ۲۰۰۱).

در همین راستا، مطالعات زیادی در ادبیات رهبری در خصوص تأثیرات مفید و سودمند رهبری تحول آفرین بر زیردستان و سازمان وجود دارد. شماری از مطالعات نشان داده اند که رهبری تحول آفرین تأثیر عمیق و مثبتی بر تلاش و رضایت زیردستان دارد (باس و آوالیو، ۱۹۹۰؛ بیکو و همکاران، ۱۹۹۵؛ پاری، ۲۰۰). این تأثیر مثبت در زمینه های گوناگون از جمله مراقبت های بهداشتی (گلیس، ۲۰۰۱) تجارت (پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۰)، نظامی (یامارینو و باس، ۱۹۹۰) و آموزش (هوور، ۱۹۹۱) مشاهده شده است (به نقل از چوپانی، ۱۳۹۰). مطالعات دیگری تأثیر مثبت آن را بر عملکرد زیردستان (هاور و فروست، ۱۹۸۰؛ به نقل از بنرجی و کریشنا، ۲۰۰۰)، تعهد و روحیه کارکنان،

بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۲۹

عملکرد سازمانی، رضایت شغلی و کاهش استرس نشان می‌دهد (وود^۱ ۲۰۰۸؛ دویر^۲ و همکاران، ۲۰۰۲؛ اوی^۳ و همکاران، ۲۰۰۸).

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمانی بخواهد در چنین شرایطی به حداکثر کارایی، اثربخشی و بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی، جهت ادامه بقا و حیات و مقابله با شرایط متغیر محیطی برسد، ناچار به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو می‌باشد، که مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی مطرح شده در همین راستا به کمک سازمان‌ها آمده است (حیات، ۱۳۸۹). با توجه به این مهم و در نظر داشتن این مطلب که محققان سبک رهبری تحول‌آفرین را بعنوان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر مدیریت دانش می‌دانند (کرافورد، ۲۰۰۵)، لذا پژوهشگر در این تحقیق با این مساله مواجه است که آیا بین رهبری تحول‌آفرین و مولفه‌های آن با مدیریت دانش در بین دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه‌ای وجود دارد. و در نهایت امید است که نتایج این پژوهش بتواند اطلاعات و دانش لازم را در زمینه بهبود و توسعه رهبری تحول‌آفرین به عنوان عاملی جهت توسعه و بهبود مدیریت دانش سازمانی در اختیار مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان قرچک قرار دهد. اکنون با توجه به ادبیات فوق‌سؤالات پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

سؤالاتی پژوهش

سوال کلی

آیا بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

سؤالات جزئی پژوهش

۱- آیا بین رهبری تحول‌آفرین با خلق دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۲-Wood

۳-Dvir

۴-Avey

- ۲- آیا بین رهبری تحول آفرین با تسهیم دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین رهبری تحول آفرین با ذخیره دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین رهبری تحول آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین ابعاد رهبری تحول آفرین(نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) با بکارگیری مدیریت دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۶- آیا ابعاد رهبری تحول آفرین(نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) توانایی پیش بینی بکارگیری مدیریت دانش در دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک را دارد؟

ادبیات و پیشینه نظری پژوهش

رهبری تحول آفرین

موضوعی که اخیراً توجه اکثر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع رفتار رهبری در فرایند تغییر سازمانی مفید خواهد بود. اینکه رهبران بصورت تبادلی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا اینکه نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب قرار داده و در آنها ایجاد انگیزه نمایند، این موضوع موجب شکل گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام های رهبری تبادلی و رهبری تحولی معروف هستند. محققان می گویند این دو سبک رهبری از هم جدا بوده و هر یک بر سازمان و رهبران تأثیری خاص خود را خواهند داشت. تاکنون تحقیقات مختلفی در ارتباط با این دو سبک رهبری صورت گرفته است. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از این است که رهبران تحول آفرین در پیروان خود انگیزه فوق العاده ای ایجاد کرده و موجب بهبود عملکرد آنان می

بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۳۱

گردند. همچنین این رهبران موجب افزایش اعتماد، تعهد و کارایی تیمی پیروان خواهند شد (آرنولد^۱ و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از تقوی، ۱۳۸۸)

از سویی رهبری تحول‌آفرین، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. نظریه‌ی سبک رهبری تحول‌آفرین یکی از چارچوب‌های نظری در دنیا است، که پیشینه تحقیقات آن به سال ۱۹۷۸ و فعالیت‌های برنز برمی‌گردد. (هامفریس و این استین^۲، ۲۰۰۳). رهبری تحول‌آفرین ابتدا بوسیله برنز (۱۹۷۸) بعنوان دانشمند علوم سیاسی بطور وسیع به کار برده شد، و بعنوان یکی از غالبترین تئوری‌های رفتار سازمانی مطرح شد (رایت و پاندى، ۲۰۰۹، به نقل از تقوی، ۱۳۸۸) بعدها باس (۱۹۹۶ و ۱۹۸۵)، همچنین بنیس و نانوس (۱۹۸۵) و تیچی و دوانا (۱۹۸۶ و ۱۹۹۰) به توسعه آن کمک شایانی کردند. برنز مشخص کرد که رهبران تحول‌آفرین صاحب بیش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وامی‌دارند. وی در ادامه بحث خود می‌گوید تنها رهبرانی «تحول‌آفرین هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان‌های جدیدند، زیرا آن‌ها منشاء تغییراتند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر موج تغییرات سوارند» (عابدی جعفری و مرادی، ۱۳۸۴) رهبران تحول‌آفرین از محرک‌های ذهنی استفاده می‌کنند تا افکار، تصورات و خلاقیت پیروان خود را نسبت به ارزش‌ها به چالش بکشند. این رهبران از پیروان خود درخواست می‌کنند که راه‌های سنتی انجام کار را دوباره آزمایش کرده و آنها را تشویق می‌کنند که راه‌ها و رویکردهای جدید را برای حل مسائل و انجام کار بیابند. این رهبران همچنین ملاحظه فردی را از طریق توجه به نیازهای پیروان خود برای رشد و موفقیت آنها و همچنین قبول مسئولیت‌های بیشتر با توجه به توان بالقوه آنها نمایش می‌دهند (کارک و همکاران، ۲۰۰۳).

برنز^۳ (۱۹۷۸) رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایندی می‌داند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند. ماهار^۴ (۲۰۰۴) بیان کرد که رهبران تحول

^۱ . Arnold

^۲ . Humphreys & Einstein

^۳ . burns

^۴ . mahar

آفرین سعی می کنند که یک عامل اخلاقی باشند و سعی می کنند پیروان خود را تحریک کنند تا خود رهبر تحول آفرین باشند (به نقل از الحسینی^۱، ۲۰۰۶). تریسی و هینکین^۲ (۱۹۹۴) رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایند نفوذ و تغییرات اساسی در نگرش ها و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد برای ماموریت های سازمان و اهداف آن تعریف می کند (تریسی و هینکین، ۱۹۹۴)

باس، رهبر تحول آفرین را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه ی مثبتی با زیردستان برقرار و کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه ی تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بیورک و کالین^۳، ۲۰۰۱). رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده ی این نظریه نیز شناخته شده اند نیاز دارد. این مؤلفه ها عبارتند از:

نفوذ آرمانی^۴

این بعد رهبرانی را شرح می دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند. همچنین سرافرازی، فرهنگدی، احترام و وفاداری بی چون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می دهد (موغلی، ۱۳۸۳). در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد، مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می شناسند و سعی می کنند که همانند او شوند (اسپکتور^۵ و همکاران، ۲۰۰۴؛ نوردوس^۶، ۲۰۰۱؛ به نقل از قادری، ۱۳۸۸).

۱. Al-Husseini

۲. Tracy & Hinkin

۳. Burke & Collins

۴. Idealized Influence

۵. Spector

۶. Northouse

انگیزش الهام بخش^۱

انگیزش الهام بخش از تواناییهای رهبری تحول‌آفرین بوده که رهبر را به عنوان شخصیتی مطرح میکند که پیروان را با الهام بخشی به رفتار مناسب، برمی‌انگیزاند. انگیزش الهام بخش به مفهوم بالا بردن و برانگیختن انگیزه در پیروان با استفاده از احساسات آنها توصیف شده است. این عامل شامل صحبت و بیان نوعی دیدگاه جالب و جذاب از آینده و ارائه تصویری مهیج از آنچه که باید مورد ملاحظه قرار گیرد، می‌باشد (موغلی، ۱۳۸۲).

ترغیب ذهنی^۲

«باس» ترغیب ذهنی را به عنوان عامل محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزشها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آنها بیان میکند. از طریق این عامل، رهبری تحول‌آفرین باعث ارتقای توانایی پیروان برای درک ماهیت سازمان و مشکلات سازمانی می‌شود (قادری، ۱۳۸۸). این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند و مضروضات بدیهی را مورد سؤال قرار دهند و مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار داده و تکنیک‌های حل مسأله‌ی نوآورانه را پیاده کنند (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از چوپانی، ۱۳۹۰).

ملاحظه فردی^۳

توجه و ملاحظه فردی، شامل صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مرادده با افراد برای رشد و توسعه تواناییهای زیردستان می‌باشد. این عامل در برگیرنده مراتب دلسوزی و اهتمام وافر رهبر در خصوص توجه جدی به خواستههای پیروان و تلاش به منظور رشد و شکوفایی هر چه بیشتر آنان است (نوردوس، ۲۰۰۱، به نقل از قادری، ۱۳۸۸). این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از چوپانی، ۱۳۹۰).

^۱ . Inspirational Motivation

^۲ . Intellectual Stimulation

^۳ . Individualized Consideration

مدیریت دانش

در جهان امروز که تولید کالا و خدمات، بشدت دانش - مدار گردیده، دانش دارایی کلیدی کسب مزیت رقابتی و مدیریت دانش سرمایه اصلی فکری به شمار می‌رود. سازمان‌هایی در رقابت جهانی از موفقیت بیشتری برخوردار هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین، از فرصت‌های ایجادشده به نفع خود استفاده می‌کنند. بدیهی است که یکی از ابزارهای قدرتمندِ مواجهه سازمان با چالش‌های مختلف و سریع دنیای کنونی، مدیریت دانش است (مک کنن، ۱، ۱۹۹۹) به همین علت امروزه مدیریت دانش بخاطر کاربردهایش در اکثر حوزه‌ها (مثلاً صنعت، دولت، پزشکی، و آموزش) به زمینه پژوهشی مهمی در دهه اخیر تبدیل شده است. هدف مدیریت دانش، مدیریت فعالیت‌های مرتبط با خلق دانش، حفاظت، توزیع، و همچنین تسهیل روابط بین افراد می‌باشد (سعید و همکاران، ۲، ۲۰۱۰)

مدیریت دانش؛ تعاریف

مدیریت دانش اصطلاح تازه ای است که جایگاه مهمی در نظریه و علم مدیریت پیدا کرده است این مفهوم برای توصیف فراگردهایی مورد استفاده قرار می‌گیرد که از طریق آنها سازمان‌ها برای رسیدن به برتری رقابتی به تولید و سازماندهی دانش پرداخته و آن را در دسترس همه کارکنان قرار می‌دهد.

به عبارت دیگر مدیریت دانش فرا گرد استفاده از سرمایه فکری تفوق سازمان در رقابت با سازمانهای هم‌تاست. برتری رقابتی یک سازمان از طریق یک وجه شایستگی ویژه به دست می‌آید که سازمان را قادر می‌سازد تا بهتر از رقبای خود با زار و عوامل محیطی کنار بیاید یا به عبارت دیگر برتری رقابتی از عمل کردن به طریق موفقیت آمیزی که تقلیدان دشوار است ناشی می‌شود. مدیریت دانش فرایندی نظام‌مند و یکپارچه بوده که در آن فعالیت‌هایی نظیر کسب، خلق، ذخیره- سازی، تسهیم، نشر و گسترش دانش توسط افراد و گروه‌ها در جستجوی اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. (سعید و همکاران، ۲۰۱۰).

۱. McCann

۲. Saeed et al

مدیریت دانش فرایند ایجاد، جذب، به کار گیری و به کار گیری مجدد دانش فردی و سازمانی است. بات مدیریت دانش را فرایند ایجاد، تایید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش دانسته و هم چنین سوکومار مدیریت دانش را این گونه تعریف می کند؛ حرف هایی که هدف آن مهار و به کار گیری دانش و اطلاعات و ایجاد دسترسی بی کم و کاست به آن برای همه کارکنان در یک سازمان است با این هدف که آنها کارشان را بهتر انجام دهند. تعریفی دیگر برای مدیریت دانش اینگونه است. مدیریت دانش یک فرایند آگاهانه ایجاد دانش، اعتبار بخشی به آن، توزیع و کاربرد آن است. در این تعریف اجزاء اصلی مدیریت دانش عبارتند از؛ اطلاعات، افراد و سیستم می باشد (زرآبادی پور و زرگر پور، ۱۳۸۶).

ابعاد مدیریت دانش

نیومن (۱۹۹۹) در مدل عمومی دانش، جریان دانش را در چهار فعالیت عمده سازمان نشان می دهد که فعالیت های عمده اشاره شده عبارتند از؛ ۱) خلق و اکتساب دانش، ۲) سازماندهی و ذخیره دانش ۳) تسهیم و انتقال دانش و ۴) به کار گیری دانش می باشد (اکبریور و کاظمی، ۱۳۸۶) که در ذیل به تفصیل به بررسی آنها پرداخته می شود

خلق دانش^۱:

نوناکا (به نقل از سعید و همکاران، ۲۰۱۰) سازمان هایی را پویا می داند که نه تنها اطلاعات را پردازش می کنند، بلکه به خلق اطلاعات و دانش می پردازند. آنها این اطلاعات را از طریق تعامل با محیط، و سازمان های جذب اطلاعات، به دانش تبدیل نموده، با تجربه، ارزش ها، و اصول ترکیب می کنند (سعید و همکاران^۲، ۲۰۱۰). ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به منظور ایجاد و خلق راه حل ها و ایده های کار آمد و جدید اشاره دارد. از طریق شکل دهی و ترکیب مجدد دانش جدید با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت های جدیدی را خلق نماید (بات^۳، ۲۰۰۱).

^۱ Creating knowledge

^۲ Saeed et al

^۳ Bhatt

ذخیره دانش^۱:

این مرحله مشتمل بر تبدیل نمودن دانش به شکل قابل فهم برای ماشین به منظور استفاده آتی از آن می باشد. به طور کلی این مرحله به مستند سازی دانش جدید و ذخیره سازی آن اشاره داشته و به گونه ای می باشد که کلیه ذی نفعان بتوانند به سادگی از این دانش بهره گیرند. هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن بوده و شامل فرآیندهای نظیر مستندسازی، تدوین، برونسازی، ترجمه، طبقه بندی و بروزرسانی دانش می باشد(طالبی و همکاران، ۱۳۸۶).

تسهیم دانش^۲:

تسهیم دانش و تجربه به مثابه اساسی ترین کارکرد مدیریت دانش است. در این مرحله تعاملات و ارتباطات متعدد و مستمر بین تکنولوژی و فنون و مهارت های افراد لازم است تا سازمان بتواند به صورت اثر بخشی دانش را گسترش دهد.

هدف تسهیم دانش می تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد. به منظور ایجاد یک فرآیند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. در فرآیند تسهیم دانش، چهار نوع دانش؛ از دانش حرفه ای^۳، دانش هماهنگ کننده^۴، دانش مبتنی بر هدف^۵ و دانش فنی^۶ نقش اساسی و بنیادی دارا می باشند(نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶).

^۱ Store Of Knowledge

^۲ Knowledge Sharing

^۳ Professional Knowledge

^۴ Coordinating Knowledge

^۵ Object Based Knowledge

^۶ Technical Knowledge

به کارگیری دانش^۱:

این مرحله ذی نفعان و بهره برداران از دانش را قادر می سازد تا بتوانند با استفاده از دانش خلق شده، مسائل و مشکلات سازمان را حل نمایند. بهره برداری از دانش به منظور حل مشکل یا مساله خاص ممکن است منجر به تولید و خلق دانش جدید گردد، که به صورت مجدد این دانش ذخیره شده و مورد ارزیابی قرار می گیرد.

پیشینه تجربی پژوهش (به ترتیب داخلی و خارجی)

بها میریان (۱۳۸۴) در پژوهشی با هدف مشخص کردن میزان کاربرد مدیریت دانش در گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران دریافت که وضعیت کاربرد مدیریت دانش در گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران رضایت بخش نبوده، اما مولفه های خلق و کسب در بین اعضای هیات علمی و مولفه انباشته دانش از نظر دانشجویان دکتری نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است.

امیرکبیری و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند، نتایج بیانگر آن بود که بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می کنند در افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان نسبت با سازمان، موفقترند و هر اندازه سبک رهبری مدیران از تبدالی به سمت تحول آفرین حرکت کند، در بین کارکنان شاهد وفاداری بیشتری نسبت به سازمان دیده می شود.

حسن زاده (۱۳۸۶) در پژوهشی با هدف بررسی زیر ساخت مدیریت دانش در جمهوری اسلامی ایران، از ۲۹۴ از ۴۲۰ مدیر کل مستقر در ۲۱ وزارتخانه و نیز سازمان مدیریت و برنامه ریزی نظر خواهی نموده و دریافت که در خصوص نتایج و ارتباطات بین برنامه الکترونیک و میزان بودجه اختصاص یافته برای فن آوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش بین اولویت مدیریت دانش در استراتژی سازمانی و دانش مداری مدیریت در جامعه مورد پژوهش رابطه وجود ندارد اما بین فرهنگ سازمانی و سطح مدیریت دانش در سازمان ها رابطه وجود دارد.

خان محمدی اطاقسرا و محسنی (۱۳۸۸) نیز در تحقق خود به این نتایج دست یافتند که بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که این رابطه در مورد رهبری تبادلی قویتر می باشد و میان رهبری عدم مداخله گر و توانمندی روانشناختی رابطه مثبت ضعیفی برقرار می باشد.

پیشینه تحقیقات خارجی

وان کرو^۱ (۲۰۰۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پرداخته و دریافت که فرهنگ مناسب برای مدیریت دانش، به دانش و صاحبان آن بها داده و در این فرهنگ کارکنان انگیزه بیشتری برای کسب و انتقال دانش خواهند داشت و سیستم های ارزشیابی عملکرد مبتنی بر میزان مشارکت افراد در تولید دانش خواهد بود (به نقل از همتی، ۱۳۸۹)

موهرمان^۲ (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی پرداخته و دریافت که مهمترین عوامل سازمانی در این پژوهش عبارتند: فرهنگ سازمانی، رهبری دانش و حافظه سازمانی می باشد، یافته های تحقیق حاکی از ارتباط مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی بوده است (به نقل از همتی، ۱۳۸۹).

در پژوهش دیگری گلد^۳ (۲۰۰۱) با عنوان طراحی مدلی برای اثربخشی مدیریت دانش دریافت که عمده ترین عوامل موثر در موفقیت مدیریت دانش را می توان در قالب سه دسته؛ عوامل بازار (مشتری، محصول و رقبا)، فراساختار های سازمانی (فرهنگ سازمانی تکنولوژی اطلاعات، ساختار سازمانی) و ظرفیت پردازش دانش (توانایی کشف دانش، تبدیل دانش بکار گیری دانش و نگهداری دانش) تقسیم بندی نمود.

در پژوهشی که یو و همکاران (۲۰۰۲) انجام دادند، نتایج نشان داد که تعهد معلمان با سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معناداری دارد و رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده ۱۰/۷ درصد از واریانس تعهد معلمان می باشد. البته موضوع قابل توجه در این پژوهش این بود که از میان ابعاد

۱- One crow

۲- Mohermaan

۳- Gold

بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۳۹

رهبری تحول آفرین که مورد بررسی قرار گرفته بودند، چشم انداز بیشترین همبستگی را با تعهد معلمان داشت(به نقل از امیرکبیری وهمکاران، ۱۳۸۵).

در پژوهش دیگری لی و چویی^۱ (۲۰۰۳) به بررسی سبک های مدیریت دانش و اثرات آن بر عملکرد سازمانی پرداخته و دریافت که سبک های مختلف مدیریت دانش چگونه بر عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. بدین منظور ۵۴ شرکت به طور نمونه انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند نتایج حاکی از آن بود که از میان چهار سبک؛ پویا، سیستمی، انسان محور و ایستا (منفعل) سبک پویا با تاکید بر مدیریت دانش ضمنی و آشکار بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمان داشته است.

در تحقیقی که دونو کولوریس(۲۰۰۳) در مدارس ابتدایی انجام داد، ارتباط رهبری تحول آفرین را با هر یک از ابعاد توانمند سازی معلمان(تصمیم گیری، موقعیت، خود کارآمدی، استقلال، تاثیر و رشد حرفه ای) مورد بررسی قرار داد، نتایج بیانگر آن بود که رهبری تحول آفرین با توانمند سازی(ابعاد رشد حرفه ای و موقعیت) بطور معنی داری رابطه دارد.

در تحقیقی که ییلای و همکاران(۲۰۰۴) به بررسی رابطه میان رهبری تحول آفرین، کفایت نفس، انسجام گروهی، تعهد عملکرد بر روی ۳-۳ نفر از کارکنان آتش نشانی پرداختند، نتایج حاکی از آن بود که در گروه های کاری، فرایند رهبری تحول آفرین ضمن تاثیرگذاری بر کفایت نفس و انسجام گروهی، موجب افزایش تعهد و بهبود عملکرد پیران خواهد شد(به نقل از امیرکبیری وهمکاران، ۱۳۸۵)

مک کین و زاک^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان به بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در ۹۰ سازمان بخش خصوصی کانادا پرداخته و دریافتند که کل توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمان به کار برده شود تا بتواند به سود دهی سازمان منجر شود. هم چنین نتایج حاکی از آن بود که اعمال مدیریت دانش به طور مستقیم به عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد.

۱. Lee & Choi

۲. McKeen & Zaek

وود(۲۰۰۸) نیز معتقد است که رهبران تحول آفرین می توانند کارکنان خود را توانمند ساخته و به سطح بالای مشارکت شغلی برسانند، وی در تحقیقی که در محیط های بیمارستانی انجام داد به این نتیجه رسید که رهبری تحول آفرین و مولفه های آن(نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی) رابطه معنی داری با توانمند سازی دارند. همچنین عوامل پاداش احتمالی، مدیریت بر مبنای استثنا(فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا(غیر فعال) رابطه معنی داری با توانمند سازی دارند.

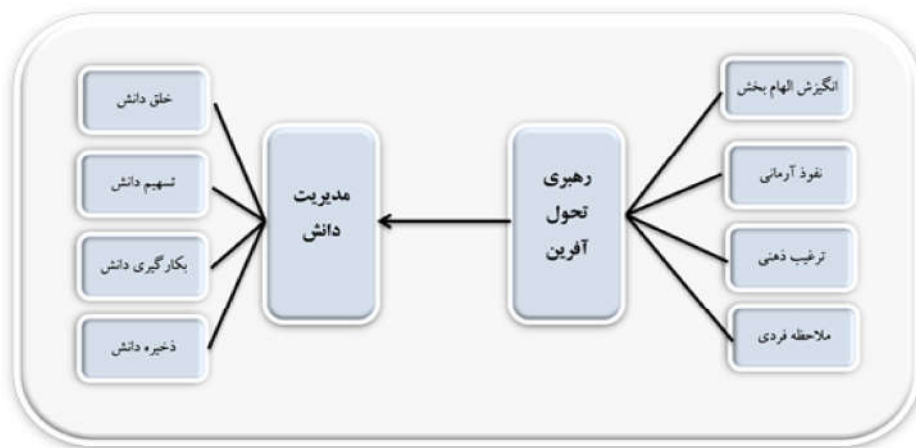
مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری تحقیق، متغیر ها، ابعاد و رابطه آنها را به گونه ای منسجم نشان می دهد و اساس کار پژوهشی را تشکیل می دهد. در این پژوهش پس از بررسی و مطالعه مدل های گوناگون موجود در زمینه مدیریت دانش، مدل نیومن(۱۹۹۹) به عنوان چارچوب نظری این پژوهش برگزیده شده است. دلایل این انتخاب عبارتند از:

۱) با توجه به اینکه پژوهش حاضر به بررسی مدیریت دانش در آموزش و پرورش می پردازد، بنابراین مدل نیومن(۱۹۹۹) یک مدل مناسب می باشد. چرا که در اکثر پژوهش هایی که در زمینه مدیریت دانش در موسسات آموزش و مراکز آموزشی انجام گرفته از این مدل استفاده شده است.

۲) مدل مذکور نسبت به بقیه مدل های مدیریت دانش کامل تر بوده و تقریباً تمامی ابعاد را در حد لازم و کافی تحت پوشش قرار می دهد.

در رابطه با متغیر دیگر پژوهش یعنی رهبری تحول آفرین نیز تحقیقات زیادی صورت گرفته است، محقق پس از مطالعه تحقیقات و کارهای علمی انجام شده در زمینه رهبری تحول آفرین و مدل های ذکر شده در این خصوص، مولفه هایی که در بین محققین و صاحب نظران نقطه اشتراک بیشتری داشته اند را به عنوان مولفه های تحقیق خود برگزیده است. که در زیر چارچوب مفهومی پژوهش بصورت یک مدل ارائه شده است



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس (مرد و زن) متوسطه شهرستان قرچک در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می‌باشد. که بنا بر اطلاعات بدست آمده تعداد آنان برابر با ۶۲۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان ۲۳۷ نفر برآورد شد. همچنین به منظور نمونه‌گیری نیز پس از برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده خواهد شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است؛ اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد چند عاملی رهبری (MLQ) است باس و اولیو است که در ۳۶ سؤال و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. ابزار مذکور مؤلفه‌های رهبری تحولی را که شامل: انگیزش الهام‌بخش (در ۴ سؤال؛ از سؤال ۱ تا ۴)، ترغیب ذهنی (در ۴ سؤال، از سؤال ۵ تا ۸)، نفوذ آرمانی (در ۴ سؤال؛ از سؤال ۹ تا ۱۲) و ملاحظه فردی (در ۸ سؤال؛ از سؤال ۱۳ تا ۲۰) می‌سند. دومین ابزار مورد استفاده پرسشنامه مدیریت دانش می‌باشد که همتی، (۱۳۸۹) که دارای ۲۵ سؤال می‌باشد، این پرسشنامه دارای چهار بعد؛ خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش می‌باشد. که هر کدام از ابعاد به ترتیب دارای ۷، ۷، ۵ و ۶ گویه می‌باشد. به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روشهای آمار توصیفی (میانگین، درصد و فراوانی) و نیز از روشهای آمار استنباطی مانند آزمون همبستگی پیرسون، و رگرسیون استفاده

شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی از نظر متخصصان حوزه مدیریت استفاده شد. همچنین برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این پژوهش برای برآورد و اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا پرسشنامه‌های مذکور در بین نمونه ۳۰ نفری از افراد جامعه پژوهش به اجرا در آمد تا از اعتبار قابل قبول ابزارها، اطمینان حاصل شود، پس از جمع‌آوری، ابزارهای مذکور مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضریب به دست آمده برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین ۰/۸۱. و پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۸۹. برآورد شد.

یافته‌ها

۱. «آیا بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه وجود دارد؟»

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش

نتیجه آزمون	Sig	مدیریت دانش	همبستگی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۵۷**	رهبری تحول‌آفرین

نتایج حاصل از جدول و ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی (۰/۵۷، $r=$) در سطح (۰/۰۱، $p=$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، فرآیندهای مدیریت دانش نیز افزایش می‌یابد.

۲. «آیا بین رهبری تحول‌آفرین با خلق دانش در بین معلمان و مدیران شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟»

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با خلق دانش

نتیجه آزمون	Sig	خلق دانش	همبستگی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۶۰**	رهبری تحول‌آفرین

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین رهبری تحول‌آفرین با خلق دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0.60$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، خلق دانش نیز افزایش می‌یابد.

۳. «آیا بین رهبری تحول‌آفرین با تسهیم دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد؟»

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با تسهیم دانش

نتیجه آزمون	Sig	تسهیم دانش	همبستگی
رابطه معنی‌دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۲۴**	رهبری تحول‌آفرین

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین رهبری تحول‌آفرین با تسهیم دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0.24$) در سطح ($p=0.01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

۴. «آیا بین رهبری تحول‌آفرین با ذخیره دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد؟»

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با ذخیره دانش

نتیجه آزمون	Sig	ذخیره دانش	همبستگی
رابطه معنی‌دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۵۷**	رهبری تحول‌آفرین

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین رهبری تحول آفرین با ذخیره دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0,57$) در سطح ($p=0,01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سبک رهبری تحول آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، ذخیره دانش نیز افزایش می‌یابد.

۵. «آیا بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟»

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش

نتیجه آزمون	Sig	کاربرد دانش	همبستگی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۴۳**	رهبری تحول آفرین

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0,43$) در سطح ($p=0,01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه سبک رهبری تحول آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، کاربرد دانش نیز افزایش می‌یابد.

۶. «آیا بین ابعاد رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) با کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟»

به منظور بررسی این سوال که آیا بین ابعاد رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) با کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج در ادامه ذکر شده است.

بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۴۵

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش

نتیجه آزمون	Sig	مدیریت دانش	همبستگی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۳۷**	نفوذ آرمانی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۴۹**	انگیزش الهام بخش
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۳۵**	ترغیب ذهنی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۳۴**	ملاحظه فردی

نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که بین ابعاد چهارگانه رهبری تحول آفرین با کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان و مدیران شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. لذا همانطور که مشاهده می شود ضریب همبستگی ($r=0,37$) بین مولفه نفوذ آرمانی با مدیریت دانش؛ ضریب همبستگی ($r=0,49$) بین مولفه انگیزش الهام بخش با مدیریت دانش؛ ضریب همبستگی ($r=0,35$) بین مولفه ترغیب ذهنی با مدیریت دانش و ضریب همبستگی ($r=0,34$) بین مولفه ملاحظه فردی با مدیریت دانش همگی در سطح ($p=0,01$) معنادار است و جهت رابطه به صورت مثبت و مستقیم است یعنی هر چه ابعاد رهبری تحول آفرین در سازمان آموزش و پرورش بیشتر بکار گرفته شود، کاربرد مدیریت دانش نیز افزایش می یابد.

۷. «آیا ابعاد رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) توانایی پیش بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک را دارند؟» به منظور بررسی این سوال که آیا ابعاد رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) توانایی پیش بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک را دارند، از رگرسیون چندگانه با ورود همزمان (اینتر) استفاده گردید که نتایج در ادامه ذکر شده است.

جدول شماره ۷: نتایج حاصل از روش رگرسیون چندگانه با ورود همزمان برای بررسی رابطه

پیش‌بین ابعاد رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش

مدل	β	β استاندارد	خطا	R	R^2	t	سطح معناداری
ثابت	۱/۲۶		۱/۹۴	۰/۶۳	۰/۴۰	۶/۳۶	۰/۰۰۰۱
ملاحظه فردی	۰/۱۸۹	۰/۲۳	۰/۰۸۴			۲/۲۵	۰/۰۲۵
ترغیب ذهنی	-۰/۰۳	-۰/۰۳۹	۰/۱۰۵			-۰/۳۴۴	۰/۷۳
انگیزش الهام بخش	۰/۲۹	۰/۴۶	۰/۰۳۷			۷/۹۶	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	۰/۲۶	۰/۲۹	۰/۰۶۲			۴/۲۶	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده از جدول حاکی از آن است که از میان ابعاد پنج گانه رهبری تحول آفرین، بعد انگیزش الهام بخش با ضریب بتای ۰/۴۶ در درجه اول اهمیت از نظر پیش‌بینی مدیریت دانش معلمان قرار دارد. بعد نفوذ آرمانی نیز با ضریب بتای ۰/۲۹ از نظر پیش‌بینی مدیریت دانش در درجه بعدی قرار دارد و همچنین بعد ملاحظه فردی با ضریب بتای ۰/۲۳ سهم معناداری در پیش‌بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان دارند. همچنین با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان ادعان داشت که مقدار واریانس تبیین شده مدیریت دانش از جانب این مولفه‌ها به ۴۰٪ می‌رسد. بنابر این، می‌توان گفت که این چهار مولفه توانایی پیش‌بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک را بطور معناداری دارند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می‌شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به شرکتها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحول‌گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. (انصاری و تیموری، ۱۳۸۶)

از طرفی دیگر سازمانهای امروزی با حجم انبوهی از اطلاعات و دانش روبرو هستند که اداره و بهره‌برداری صحیح از آنها به عنوان دغدغه‌ای بزرگ برای این سازمانها تبدیل شده است. به همین دلیل است که مدیریت دانش جایگاه ویژه‌ای در متون و ادبیات مدیریت برای خود باز کرده است، بنا به اهمیت دانش، ضرورت مدیریت دانش و طراحی سیستم‌های تسهیل‌کننده این دانش و با توجه به شدت تغییرات محیطی امری اجتناب‌ناپذیر است. (یعقوبی و کوچک زاده، ۱۳۸۴؛ به نقل از همتی، ۱۳۸۹). با استناد به اهمیت موضوع و نکات مطرح شده، پژوهش حاضر به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرینی با مدیریت دانش در معلمان شهرستان قرچک پرداخته است.

۱- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش نشانگر رابطه معنادار بین رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش در معلمان شهرستان قرچک بود. این یافته با نتایج تحقیقات نیک بخت، سیادت، هویدا و مقدم (۱۳۸۹) که طی تحقیقی با عنوان رابطه مدیریت دانش با سبک رهبری تحولی گروههای آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند و یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش و سبک رهبری تحولی رابطه معنی‌داری وجود دارد، همسو است (همان منبع). همچنین نتایج پژوهش بریانت (۲۰۰۷) که در پژوهش خود با عنوان نقش رهبری تحولی در ایجاد و انتشار مدیریت دانش دریافت که رابطه روشن و معنی‌داری بین رهبری تحولی و مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود

دارد. همچنین وی دریافت که رهبری تحولی ممکن است در ایجاد و انتشار دانش در سطوح فردی و گروهی مؤثرتر باشد همخوانی دارد (برینانت، ۲۰۰۷). اما نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق باواخانی (۱۳۸۶) که در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی رهبری تحولی با مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان انجام داد و به این نتیجه دست یافت که بیت متغیرهای رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش در جامعه مورد پژوهش رابطه معنی دار و مثبتی وجود ندارد ناهمسو می باشد (باواخانی، ۱۳۸۶). بنابراین در تبیین این یافته و با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت: سبک رهبری مدیریت به شدت تحت تأثیر رفتار و سبک رهبری تحولی کارمندان قرار دارد. رهبری تحولی با ابعاد و مؤلفه های خود در یک سازمان رابطه مثبت و وعناداری با مدیریت دانش در آن سازمان دارد. در تأیید این یافته و با توجه به نتیجه فوق می توان اذعان داشت سازمانهایی موفق و در جهت بهبود روابط انسانی خود رو به رشد هستند که دارای رابطه مثبت بین سبکهای رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش در آنجا می باشد.

۲- در خصوص سؤال دوم پژوهش؛ ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول آفرین با خلق حاکی از آن بود که بین رهبری تحول آفرین با خلق دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته با نتیجه تحقیق الوانی و همکاران (۱۳۸۸) که در تحقیقی تقریباً مشابه به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحولی می تواند در ابعاد مدیریت دانش از جمله خلق دانش مؤثر باشد و تأثیر مثبت و معناداری دارد همسو می باشد. همچنین نتیجه تحقیقات زردشتیان و همکاران (۱۳۸۷) که نشان دادند خلق دانش از ابزاری مؤثر در پیشرفت کاری می باشد و با رهبری رابطه متقابل دارد همخوانی دارد. (۱۳۷۷). سینگ (۲۰۰۸) که در تحقیقی پیراموت انواع رهبری و مدیریت دانش به تأثیر رابطه متقابل رهبری تحولی با ابعاد مدیریت دانش تأکید داشت با یافته این پژوهش همسو می باشد. با توجه به یافته این پژوهش می توان اذعان داشت که خلق دانش در سازمانها به دلیل پویا نمودن امور سازمان، پردازش اطلاعات مربوط به سازمان و همچنین خلق اطلاعات و و دانش در آن سازمان از اهمیت چشمگیری برخوردار می باشد. با توجه به تحقیق به عمل آمده در این پژوهش ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به منظور ایجاد و خلق راه حل ها و ایده های کار آمد و جدید می پردازد. همچنین می توان اذعان داشت که خلق دانش از طریق شکل دهی و

بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه ... □ ۱۴۹

ترکیب مجدد دانش جدید با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را خلق نماید.

۳- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول‌آفرین با تسهیم دانش حاکی از آن است که بین رهبری تحول‌آفرین با تسهیم دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش عباسی (۱۳۸۱) که به مطالعه و بررسی رهبری مدیران با مدیریت دانش و اثربخشی آنان پرداخته که نتایج بدست آمده حاکی از رابطه معنادار تسهیم دانش با رهبری مدیران و اثربخشی آنان داشت، که نتیجه این تحقیق با نتایج پژوهش حاضر کاملاً همسو می‌باشد. در پژوهشی دیگر، آقایی (۱۳۸۵) که با عنوان چگونگی پیاده نمودن مدیریت دانش توسط مدیران صنعتی انجام داد و به این نتیجه دست یافت که بین ویژگی تسهیم دانش و بکارگیری رهبری توسط مدیران صنعتی رابطه دارد با یافته این پژوهش همسو می‌باشد. از جمله نتیجه تحقیقی که مؤید نتیجه این یافته می‌باشد؛ نتیجه تحقیق لایجانیا (۱۳۸۳) می‌باشد که ایشان در پژوهش خود با عنوان مطالعه مدیریت دانش و ارتباط آن با رهبری دانشگاهها، به این نتیجه دست یافت که تسهیم دانش به عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش بالاترین نقش و تأثیر را در رهبری دانشگاهها دارد، می‌باشد. اما این یافته با نتایج تحقیقات فای و میلر و جکی و آلیس^۱ (۲۰۰۱) و نیز ارباب شیرانی (۱۳۸۱) که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد مدیریت دانش و بخصوص تسهیم دانش نقش چندانی در بکارگیری رهبری توسط مدیران ندارد و رابطه تسهیم دانش با رهبری معنادار نمی‌باشد همسو نمی‌باشد. در تبیین این یافته و با توجه به نتایج پژوهش و ادبیات تحقیق حاضر می‌توان ادعان داشت که تسهیم دانش به عنوان دارا بودن نقش اساسی در مدیریت دانش و رهبری سازمانها نقش بی‌بدیل و بسزایی در بهبود و پیشرفت اهداف سازمانها دارد، از آنجایی که این نقش (تسهیم دانش) می‌تواند در تعاملات و ارتباط متعدد و مستمر بین تکنولوژی و فنون و مهارتهای افراد داشته باشد تا نهاد و سازمان مربوطه بتواند به صورت کارا و اثربخش به فعالیت خود ادامه دهد نقش زیاد و پر رنگی در تحقق اهداف خرد و کلان سازمانها و بخصوص آموزش و پرورش و به طور اخص مدرسه دارد. به طور خلاصه می‌توان به این نکته در جهت تبیین و اهمیت نقش تسهیم دانش اشاره

۱- Faye Miller and Jake Wallis

کرد که؛ از آنجایی که هدف تسهیم دانش خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد، این مؤلفه در امر تعلیم و تربیت بسیار مؤثر و تأثیر گذار می باشد.

۴- در خصوص سؤال چهارم؛ ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول آفرین با ذخیره دانش، یافته نشانگر رابطه معنادار بین رهبری تحول آفرین با ذخیره دانش در بین معلمان شهرستان قرچک می باشد. نتیجه این تحقیق با مطالعه انجام شده توسط عزیزی و همکاران (۱۳۸۱) در زمینه بررسی و مقایسه ابعاد مدیریت دانش با رهبری تحولی در سازمانهای دولتی و خصوصی که منجر به رابطه مستقیم و معناداری بین بعد ذخیره دانش از ابعاد مدیریت دانش با ابعاد رهبری تحولی شد همسو و همراستا می باشد. نیاز آذری و همکاران (۱۳۸۹) که در تحقیقی با عنوان بررسی نقش مدیریت دانش در خلاقیت دبیران مدارس متوسطه به این نتیجه دست یافتند که ذخیره دانش به عنوان عامل اساسی در بهبود یادگیری دانش آموزان مدارس و بکار گیری آن توسط دبیران با عامل مدیریت مدیران و کاربرد رهبری آنان رابطه مثبت و معناداری دارد همسو است. همچنین از نتایج تحقیقات دانش فرد و ذاکری (۱۳۸۸) که در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین میزان مهارتهای مدیران و اثربخشی آنان با کاربرد مدیریت دانش که نتیجه گرفتند ذخیره دانش در بهبود کاربرد رهبری تحولی و اثربخشی مدیریت معنادار می باشد می توان به عنوان نتایج همسو با این یافته نام برد. در تبیین این یافته می توان نتیجه گرفت؛ از آنجایی که دنیای پیرامون انسانها روز به روز در حال متحول شدن است و نقش ذخیره دانش در جهت تبدیل نمودن دانش به شکل قابل فهم به منظور استفاده آتی از آن می باشد و به طور کلی این که این ویژگی به مستند سازی دانش جدید و ذخیره سازی آن اشاره دارد و به گونه ای می باشد که کلیه ذی نفعان بتوانند به سادگی از این دانش بهره گیرند، در امر تعلیم و تربیت حائز اهمیت می باشد.

۵- سؤال پنجم پژوهش مبنی بود بر آنکه «آیا بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد؟» که ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش حاکی از آن است که بین رهبری تحول آفرین با کاربرد دانش در بین معلمان شهرستان قرچک رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته با نتیجه مطالعه و تحقیق

عباسی (۱۳۸۹) که به این نتیجه دست یافت که عامل کاربرد دانش نقش زیادی در نیل به اهداف سازمان دارد و مدیران ناگزیر به دارا بودن آن در جهت هماهنگی با نقش رهبری دارند هم‌راستا می‌باشد. همچنین بیرندر سینگ و دارن دالچر^۱ (۲۰۱۰) که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کاربرد دانش شاخصی مهم در امر رهبری و مدیریت می‌باشد و مدیرانی که دارای این ویژگی می‌باشد می‌توانند به توسعه و بهبود توانایی‌ها و ظرفیتهای افراد خود در جهت رسیده به اهداف سازمان مربوطه منجر شود همسو می‌باشد. نتیجه پژوهش پاتریک فونگ و سونیا چوی^۲ (۲۰۰۹) که به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد مدیریت دانش، کاربرد دانش بالاترین سهم را در افزایش قدرت خلاقیت رهبران شرکتهای چین دارد با نتیجه تحقیق حاضر همسو است. اما این یافته با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی و حکیمه دوست (۱۳۸۸)، زاک و همکاران^۳ (۲۰۰۵)، شریف‌الدین و روند (۲۰۰۸)، فرانک شپیپر و جینت‌داوی (۲۰۰۷) که در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد مدیریت دانش در بهبود نقش رهبری مدیران نقشی ندارند و رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش با نقش رهبری سازمانها منفی و معنادار نمی‌باشد همسو نمی‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت که یکی از عواملی که می‌تواند قدرت خلاقیت معلمان را دستخوش تغییر قرار دهد نحوه بکارگیری دانش از جانب آنان است می‌باشد. زیرا این مرحله ذی نفعان و بهره‌برداران از دانش را قادر می‌سازد تا بتوانند با استفاده از دانش خلق شده، مسائل و مشکلات سازمان را حل نمایند. از سوی دیگر بهره‌برداری از دانش به منظور حل مشکل یا مساله خاص ممکن است منجر به تولید و خلق دانش جدید گردد، که به صورت مجدد این دانش ذخیره شده و مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۶- نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش حاکی از آن است که بین ابعاد چهارگانه رهبری تحول‌آفرین با کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان و مدیران شهرستان قرچک رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با مطالعه پورسلطانی‌زرنندی (۱۳۸۷) در تحقیق خود رد زمینه بررسی ابعاد مدیریت دانش با رهبری تولی و تبادلی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که تمامی ابعاد مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود رهبری دارد و

۱- Birinder Singh Sandhawalial & Darren Dalcher

۲- Patrhck fong & Sonia Choi

۳- Michael Zack

در نتیجه مؤلفه های مدیریت دانش را معنادار با رهبری گذارش کرده است همسو می باشد. همچنین یافته حاضر با نتیجه تحقیقان کرافورد (۲۰۰۷) در زمینه تأثیر رهبری تحولی بر مدیریت دانش که به این نتیجه رسید که ابعاد چهارگانه مدیریت دانش به طور مستقیم رابطه معناداری به رهبری تحولی دارد همسو است. زمینه تأثیر محتوای آموزشی و آموزش کارآفرینانه، که به ادغام آموزش کارآفرینی در برنامه و محتوای درسی موجب غنی سازی تجارب یادگیری فراگیران، افزایش ایجاد کسب و کارهای جدید توسط دانش آموزان، ارتقای مهارت های شغلی و مدیریت کسب و کار، افزایش ارتباط میان مدارس و صنعت و ایجاد فرصی برای آموذن و روشهای تدریس کارآفرینی می شود، همسو می باشد. در تبیین این یافته و با توجه به پژوهش انجام شده می توان اذعان داشت که؛ اهمیت و ضرورت ابعاد مدیریت دانش در جهت پرورش دانش آموزانی فعال و دبیرانی خلاق تا جایی است که اکثر محققینی که در این زمینه به کنکاش و پژوهش پرداختند هر کدام به نحوی بکارگیری آنان را تأثیرگذار و مهم دانستند (از جمله، الوانی، ۱۳۸۷). از طرفی دیگر سازمانهای امروزی با حجم انبوهی از اطلاعات و دانش روبرو هستند که اداره و بهره برداری صحیح از آنها به عنوان دغدغه ای بزرگ برای این سازمانها تبدیل شده است. به همین دلیل است که مدیریت دانش جایگاه ویژه ای در متون و ادبیات مدیریت برای خود باز کرده است، بنا به اهمیت دانش، ضرورت مدیریت دانش و طراحی سیستم های تسهیل کننده این دانش و با توجه به شدت تغییرات محیطی امری اجتناب ناپذیر است. با توجه به این مهم امروزه مدیریت دانش بخاطر کاربردهایش در اکثر حوزه ها به زمینه پژوهشی مهمی در دهه اخیر تبدیل شده است.

۷- نتایج حاصل از روش رگرسیون چندگانه با ورود همزمان برای بررسی رابطه پیش بین ابعاد رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش نشان داد که هر چهار مولفه توانایی پیش بینی کاربرد مدیریت دانش در بین معلمان شهرستان قرچک را بطور معناداری دارند. این یافته با نتایج تحقیقات تیموری (۱۳۸۶)، (موغلی، ۱۳۸۲)، (یعقوبی و کوچک زاده، ۱۳۸۴)، (هامفریس و این استین^۱، ۲۰۰۳)، (کارک و همکاران، ۲۰۰۳)، وان کرو^۲ (۲۰۰۰) و که یو و همکاران (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود

۱- Humphreys & Einstein

۲- One crow

در زمینه رهبری تحولی و مدیریت دانش به این نتیجه رسیدند که تمامی ابعاد رهبری تحول‌آفرین قدرت و قابلیت پیش‌بینی مدیریت دانش در سازمانها را دارند همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این یافته و باتوجه به تحقیقات به عمل آمده می‌توان اذعان داشت که ابعاد رهبری تحول‌آفرین به دلیل اهمیت بسیار زیادی که در بهبود شرایط و وضعیت انواع مدیریت بخصوص مدیریت دانش دارد توانایی پیش‌بینی بهبود و تحقق اهداف مدیریت را داشته باشد. هر یک از این مؤلفه‌ها به دلیل قابلیت بالایی که در تأثیر گذار بودن در مدیریت سازمانها دارد می‌تواند سازمان مربوطه را از نظر نتایج مدیریت مطلوب پیش‌بینی کند زیرا هریک از مؤلفه‌های مذکور به طور مستقیم با ابعاد مدیریت بخصوص مدیریت دانش رابطه معنادار و مثبتی دارد.

پیشنهادها

رهبری تحول‌آفرین

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد آموزش و پرورش عملاً رفتارهای تحول‌آفرین از خود بروز دهند و به عنوان سرمشق و الگو در این زمینه معرفی شوند، تا زمینه‌ای برای رفتارهای تحول‌آفرین در سطوح پایین‌تر سازمان نیز فراهم گردد.
۲. تأکید بر تحقیق و پژوهش در آموزش و پرورش در زمینه رهبری تحول‌آفرین.
۳. تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی در ایجاد مهارت رهبری تحول‌آفرین.
۴. اگر مدیران رده بالای آموزش و پرورش سبکهای رهبری تحول‌آفرین را در این سازمان اعمال کنند میتوانند خلاقیت را در کارکنان تقویت کنند.
۵. رهبری تحول‌آفرین می‌تواند بر کارکنان تأثیر گذارد و فرآیند کاری جدیدتری را گسترش دهند، روشهای جدیدی را برای دستیابی به وظایف مختلف به کار برند و این امر منجر به افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی میشود.
۶. با توجه به ضرورت تغییر و تحول در نظام اداری کشور، شناسایی و پرورش مدیران تحول‌آفرین گام اساسی در این راستا می‌باشد، بنابراین لازمه ایجاد تحول در آموزش و پرورش برخورداری از رهبران تحول‌آفرین است.

مدیریت دانش

۷. با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون توصیه می شود که به منظور بهبود وضعیت مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش مسئولان سازمان در راستای استقرار آن همت گمارند.
۸. با توجه به رابطه قوی، مثبت و معنی دار ابعاد و مؤلفه های رهبری تحولی در مدیریت دانش توصیه می شود که دور ه های مختلف تعلیم مدیریت دانش را برای مدیران و معاونان مدارس دایر کنند.
۹. به منظور استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش در مدارس و آموزش و پرورش، نیاز به جلب نظر مدیران و نیز آموزش مفاهیم مربوط به آن در سطح کارشناسی دارد. بنابراین لازم است کارگاه های آموزشی مشارکتی در جهت جلب نظر و آشناسازی تخصصی اعضای سازمان نسبت به مدیریت دانش پیاده سازی شود. از جمله مواردی که در این کارگاه ها بایستی ذکر شود، عبارت اند از: مفاهیم مدیریت دانش فرهنگ، IT در سازمان، مدیریت دانش و سازمانی تسهیم دانش، هست ها و بایدها، چگونه سطح دانشی سازمان را افزایش دهیم، مشکلات دانشی سازمان، راه حل های پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های مشابه.

محدودیت های پژوهش

۱. عدم همکاری برخی مدارس (مخصوصاً مدارس دخترانه) در جهت تکمیل پرسشنامه ها.
۲. با توجه به اینکه این پژوهش در یک نهاد انجام شده، در تعمیم یافته های پژوهش به دیگر سازمانها جانب احتیاط رعایت شود.
۳. عدم آشنایی معلمان مورد پژوهش با مباحث رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش.
۴. پژوهشهای مرتبط با موضوع این پژوهش در سازمانهای دولتی بسیار کم انجام شده است.

منابع

- اکبر پور شیرازی، محسن؛ کاظمی صفت، دره. (۱۳۸۶). مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بهمن ۱۳۸۶
- امیرکبیری، علی رضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد و مرادی، محمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با تعهد سازمانی کارکنان. فرهنگ مدیریت. سال چهارم. شماره چهاردهم
- انصاری، محمد اسماعیل و تیموری، هادی (۱۳۸۶). مدیر در نقش رهبر تحول گرا. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۹.
- بهامیریان، منیژه (۱۳۸۴). ارزیابی میزان کاربرد مدیریت دانش در گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران
- حسن زاده، محمد، (۱۳۸۶). موانع زیر ساختی اعمال مدیریت دانش در ایران، مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن ۱۳۸۷.
- حیات، علی اصغر (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- خانمحمدی اطلاق سرا، مرتضی و محسنی، عباس (۱۳۸۸). بررسی تاثیر سبکهای رهبری (تحول آفرین، تبدالی، عدم مداخله گر) بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. بیست و چهارمین کنفرانس بین المللی برق. تهران
- سنجقی، محمد ابراهیم (۱۳۸۰). تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول آفرین. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س). سال یازدهم، شماره ۳۷ و ۳۸.
- شیروانی، علیرضا و معمارمنتظربین، الهام (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت های اقماری ذوب آهن اصفهان). اولین همایش ملی چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی. اصفهان: دانشگاه آزاد خوراسگان

۱۵۶ □ فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۳

طالبی، کامبیز و محمودی حمید رضا و رحیمی، مهدی، (۱۳۸۶)، ارائه چارچوبی جهت پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط، مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن ۱۳۸۶.

عابدی جعفری، حسن و مرادی، محمد (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۰.

عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به سوی دانش. انتشارات فراشناختی قادری، اسماعیل (۱۳۸۸). رهبری تحول آفرین رکن اصلی در توسعه و ارتقای هوش سازمانی. مجله عصر مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم و سیزدهم

موغلی، علیرضا (۱۳۸۲). طرح الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان های اداری ایران. فصلنامه مدیریت در اسلام (نخل شهادت). شماره ۵.

نعمتی، محمد علی و جمشیدی، لاله (۱۳۸۶)، بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن

۱۳۸۶

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی

همتی، محمد (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت بکارگیری مدیریت دانش در دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران

یعقوبی، نور محمد؛ اورعی یزدانی، بدرالدین و مقدمی، مجید (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین. پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ی

۱، پیاپی ۳۳

Bhatt, G. (۲۰۰۱). Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies, Techniques, and People. *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۵, No.۱, pp. ۶۸-۷۵

Burke, S. and Collins, K.M. (۲۰۰۱). «Gender differences in leadership styles and management skills», *Women in Management Review*, Vol. ۱۶, No.۵. p ۲۴۴-۲۵۶.

- Crawford, C.B.(۲۰۰۵). Effects of transformational leadership and organizational position on knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۹, No. ۶, pp. ۶-۱۶,
- Dono-Koulouris, Marilyn J. (۲۰۰۳). *Leadership Style, Teacher Empowerment And Job Satisfaction In Selected Catholic Elementary Schools*, A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Education To The Faculty Of The School Of Education.
- Gold A., Malhotra, A. & Segars, A.(۲۰۰۱). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems* ۱۸(۲)
- Humphreys, John H(۲۰۰۵). Contextual implications for transformational and servant leadership. *Management Decision*.Vol. ۴۳ No. ۱۰ pp. ۱۴۱۰-۱۴۳۱
- Kark, R., Shamir, B. and Chen, G. (۲۰۰۳), "The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency", *Journal of Applied Psychology*, Vol. ۸۸ No. ۲
- McKeen, J. D., Zack, M. H. & Singh, S. (۲۰۰۵). Knowledge Management and Organizational Performance: an Exploratory. *Journal of Internal of Intellectual Capital and Learning*, Vol.۲, No.۱, pp.۱-۱۱
- Saeed, T., Tayyab, B., Anis-ul-haque, M., Ahmad, H. M., & Chaudhry, A. (۲۰۱۰). Knowledge Management Practices: Role of Organizational Culture. *ASBBS Annual Conference*, Vol. ۱۷, No. ۱: Las Vegas
- Tracy, J.B. and Hinkin, T.R. (۱۹۹۴), "Transformational leaders in the hospitality industry", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol. ۳۵ No. ۲
- Wood, Nancy E (۲۰۰۸). *A study on The Relationship between Perceived Leadership Styles of Hospital Clinical Leaders and Perceived Empowerment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of subordinate Hospital Nurses in a Management Position*, A Dissertation presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

