

به نام خدا

بررسی نقش واسطه‌ی چابکی فکری در رابطه‌ی رهبری توانمندساز بر دانش پنهان

مؤلف :

سید حامد طبائیان

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: طبائیان، سید حامد، ۱۳۷۴
عنوان و نام پدیدآور: بررسی نقش واسطه‌ی چابکی فکری در رابطه‌ی رهبری توانمندساز بر دانش پنهان / مولف سید حامد طبائیان.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۱۱۸ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۱۶۴-۳
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: چابکی فکری - رهبری توانمندساز - دانش پنهان
رده بندی کنگره: PN۲۱۴۷
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۰۷
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۵۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: بررسی نقش واسطه‌ی چابکی فکری در رابطه‌ی رهبری توانمندساز بر دانش پنهان

مولف: سید حامد طبائیان

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳

چاپ: زبرجد

قیمت: ۱۱۸۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۱۶۴-۳

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



تقدیم به :

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شأن از کلمه ایثار و از خودگذشتگان ،
به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان که در این
سردترین روزگاران بهترین پشتیبان است ،
به پاس قلب های بزرگشان که فریاد رس است و سرگردانی و ترس
در پناهمان به شجاعت می گراید ،
و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند ،
این مجموعه را به پدر و مادر عزیزم تقدیم می کنم .

فهرست مطالب

۷	فصل اول: کلیات
۷	مقدمه
۸	بیان مسئله
۱۳	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۵	اهداف پژوهش
۱۷	تعریف عملیاتی واژگان تخصصی
۱۹	مقدمه
۱۹	فصل دوم: مبانی نظری
۳۱	رهبری توانمندساز
۴۰	مبانی نظری دانش پنهان
۴۰	تعریف دانش پنهان
۴۹	چارچوب نظری پژوهش
۵۵	پژوهش های داخلی و خارجی
۵۵	پژوهش های داخلی
۵۸	پژوهش های خارجی
۶۳	فصل سوم: روش شناسی پژوهش
۷۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۷۹	رهبری توانمند ساز
۹۱	فصل پنجم

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ی چابکی فکری در رابطه‌ی رهبری توانمندساز بر دانش پنهان در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرضا بوده است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه‌ی کارکنان آموزش و پرورش شهرضا به تعداد ۱۲۰ نفر بوده اند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و به شیوه‌ی غیر تصادفی در دسترس به تعداد ۹۲ انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش نامه‌های استاندارد چابکی فکری، رهبری توانمندساز و دانش پنهان به ترتیب به تعداد ۱۱، ۲۳ و ۳ سؤال بوده است. روایی ابزار پژوهش به شیوه‌ی روایی و سازه‌ای و پایایی نیز بر اساس آلفای کرونباخ برای کل پرسش نامه به میزان ۰/۸۸ تأیید شده است. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رهبری توانمندساز بر دانش پنهان با ضریب تأثیر ۰/۲۵ و مقدار $T = ۲/۰۱۸$ ، رهبری توانمندساز بر چابکی فکری با ضریب تأثیر ۰/۷۸ و مقدار $T = ۱۸/۰۴$ ، چابکی فکری بر دانش پنهان با ضریب تأثیر ۰/۵۶ و مقدار $T = ۴/۵۸$ تأثیر مثبت و معناداری داشته است. هم چنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که میزان $Z\text{-value} = ۱۵,۵۵۵$ می باشد که چون بیش تر از $۱/۹۶$ است تأثیر متغیر چابکی فکری در رابطه‌ی بین رهبری توانمندساز و دانش پنهان تأیید شد.

کلمات کلیدی: چابکی فکری، رهبری توانمندساز، دانش پنهان، آموزش و پرورش.

فصل اول

کلیات

مقدمه

از جمله ارکان اصلی دانش نقش‌ها، فرآیندها، فناوری و رهبری می‌باشند. رهبری در سازمان می‌تواند با اقدامات اساسی خود و نیز بهره‌گیری از مشوق‌های لازم، زمینه را برای توسعه‌ی دانش به خصوص دانش پنهان که در روح و روان کارکنان وجود داشته و می‌تواند تغییرات مثبتی را در سازمان ایجاد کند، فراهم نماید. البته رهبری ای می‌تواند این زمینه را ایجاد کند که خود را توانایی‌های لازم باشد و بتواند توانمندی‌های کافی را نیز در بین کارکنان ایجاد کرده و ضمن بهره‌گیری از پتانسیل‌های فردی از آموزش و یادگیری نیز نباید غافل شود. در این میان بهره‌گیری از عنصر بسیار کارآمد فکر و اندیشه و چابک‌سازی آن نیز از اهمیت زیادی برخوردار است و زمانی که رهبری بتواند از فکر و اندیشه‌ی خود در زمان مناسب استفاده کند، می‌تواند تأثیرات توانمندسازی بر دانش پنهان را بهبود بخشد. در واقع انتخاب یک سبک مناسب رهبری به خصوص رهبری توانمندساز در سازمان، نقش به‌سزایی در چگونگی پیاده‌سازی دانش و نهادینه‌سازی فرایندهای آن در آن سازمان دارد. ماهیت انسانی - اجتماعی اقدامات دانش، به رهبرانی نیاز دارد که بر توسعه‌ی عوامل انسانی و اجتماعی در سازمان تأکید داشته باشند. مدیریت دانش پنهان، یک دیدگاه برنامه‌ریزی شده و ساختارمند برای ایجاد، به اشتراک‌گذاری، ذخیره و به‌کارگیری دانش به عنوان یک دارایی سازمانی برای ارتقای توانمندی، سرعت و اثربخشی سازمان در ارائه‌ی محصولات یا خدمات برای مشتریان می‌باشد. در این

راستا یکی از موضوعاتی که می تواند سازمان را در این موضوع یاری نماید رهبری توانمندساز است. یکی از راه حل ها برای اشتراک گذاری دانش پنهان در میان کارکنان و در نتیجه ی آن موفقیت سازمان ها در این است که دانش موجود در سازمان به خوبی مدیریت و رهبری شود و رهبران دانشی سازمان با خصوصیات باطنی و ظاهری خود و تأثیرگذاری که بر افراد درون سازمان دارند، در این میان به خوبی عمل نمایند و از چابکی فکری و اندیشه ای لازم نیز بهره بگیرند.

در فصل حاضر با محوریت بررسی بررسی نقش واسطه ی چابکی فکری در رابطه ی رهبری توانمندساز بر دانش پنهان (مورد مطالعه : کارکنان آموزش و پرورش شهرضا)، ابتدا بیان مسئله ی تحقیق توضیح داده شده است. پس از آن به اهمیت و ضرورت تحقیق پرداخته شده است. در ادامه اهداف تحقیق (اصلی و فرعی) و فرضیه های تحقیق (اصلی و فرعی) و در آخر تعریف نظری و عملیاتی واژگان تخصصی توضیح داده شده است.

بیان مسئله

در عصر دانایی محوری، دانش مهم ترین سرمایه ی سازمان هایی به شمار می رود که به دنبال کسب مزیت رقابتی پایدارند و سازمان ها به طور مداوم در جست و جوی راهی برای سازگار ساختن خود با شرایط جدیدند که آن ها را در جهت بقا در یک محیط رقابتی آماده سازد. رشد اقتصاد دانش محور تأکید بر ارزش اطلاعاتی دارد که مزیت رقابتی ایجاد می کند، این اطلاعات به شرکت ها کمک می کند تا از سرمایه های دانش خود در گذشته استفاده نموده و در آینده به طور اثربخش تری عمل نمایند. در چنین شرایطی از دنیای امروز عجیب نیست که مفاهیمی چون مدیریت دانش به عنوان یکی از محبوب ترین دیدگاه های مدیریت تغییر استراتژیک در اوایل قرن بیست و یکم پدیدار

شوند. برای سازمان‌های مدرن دانش یک منبع استراتژیک است که باید در جهت بقا و حفظ مزیت رقابتی ایجاد گردد. (ابطحی و خیراندیش، ۱۳۹۰).

در این میان دراکر^۱ (۱۹۹۳) دانش را در کنار سرمایه و نیروی کار به عنوان تنها منبع معنادار اقتصادی در جوامع دانشی مطرح کرد. بنابراین تمرکز بر دانش و مدیریت دانش نیاز اساسی سازمان‌ها می‌باشد. سازمان‌هایی که در زمینه‌ی مدیریت دانش موفق‌اند، تمایل دارند که دانش را به عنوان یک دارایی مورد توجه قرار دهند و ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، که خلق و تسهیم دانش را حمایت می‌کند، توسعه دهند. دانش به عنوان یک منبع کلیدی برای دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار است. در پاسخ به محیط‌های رقابتی شدید بسیاری از سازمان‌ها جهت موفقیت کسب و کارشان به استفاده و مدیریت بهتر دانش در سازمان روی آورده‌اند. مدیریت دانش، نگهداری و توزیع دانش در یک سازمان را به منظور دست‌یابی به مزیت رقابتی تسهیل می‌کند. به عبارتی مدیریت دانش مفهوم گسترده‌ای است که بیانگر کلیه‌ی فرآیندهایی که سازمان از طریق آن دانش را گسترش می‌دهد، می‌باشد که این فرآیندها شامل: کسب، نگهداری و ذخیره، توزیع، تسهیم و کاربرد دانش در یک سازمان است. بنابراین مدیریت دانش به خودی خود در سازمان‌ها نمی‌گیرد. اجرای برنامه‌های مدیریت دانش نیازمند رهبری و اداره‌ی مؤثر دانش در کلیه‌ی سطوح سازمانی است. در سازمانی که مفهوم رهبری دانش در آن تحقق یافته است، دانش به عنوان یک منبع راهبردی سازمان مطرح می‌باشد که برای مدیریت این منبع ارزشمند، طرح راهبردی مدونی بر اساس چشم‌انداز و مدیریت دانش سازمان تدوین می‌شود (رضایی دیزگاه و همکاران، ۱۴۰۱).