

بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی‌های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون

فهیمة قره بیگی، آفرحناز مشایخ*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۳

چکیده

مقدمه و هدف: در عصر حاضر که سازمان‌ها با چالش‌های پیچیده و تغییرات سریع محیطی روبرو هستند، دانش به عنوان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی پایدار شناخته می‌شود. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی‌های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون به تعداد ۴۷۳ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۲ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری دانش محور ویتالا (۲۰۰۴)، پرسشنامه هویت یابی سازمانی چنی (۱۹۸۳) و پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران در سال (۱۳۹۱)، استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری توسط اساتید مدیریت آموزشی مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر رهبری دانش محور ۰/۷۸، هویت سازمانی ۰/۸۹ و استراتژی‌های مدیریت استعداد ۰/۷۶ برآورد شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی‌های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری: رهبری دانش محور می‌تواند به تقویت هویت سازمانی در میان معلمان منجر شود و این رابطه به‌طور قابل توجهی از طریق استراتژی‌های مدیریت استعداد میانجی‌گری می‌شود. به بیان دیگر، زمانی که مدیران آموزشی با رویکرد دانش‌محور عمل می‌کنند، اگر همزمان استراتژی‌های مؤثر مدیریت استعداد (جذب، نگهداشت و توسعه معلمان) را به‌کار گیرند، تأثیر مثبت بیشتری بر شکل‌گیری و تقویت هویت سازمانی معلمان خواهند داشت.

کلید واژه‌ها: رهبری دانش محور، هویت سازمانی، استراتژی‌های مدیریت استعداد، معلمان

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

Farah.mashayrkh@iau.ac.ir

مقدمه

امروزه هویت سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نا محسوس سازمان‌ها تلقی می‌شود و با توجه به ضرورت توجه به این مفهوم، مسائل هویت کاربرد گسترده‌ای در تحقیقات سازمانی یافته‌اند. هویت سازمانی از جمله متغیرهایی است که در کمک به اطمینان از کارکرد کارکنان در جهت منافع سازمان، بیش از حد حائز اهمیت می‌باشد، از این رو مفهوم هویت سازمانی به یک مفهوم اساسی در حوزه‌ی رفتار سازمانی تبدیل شده و به طور کلی توجه رو به افزایشی را در تحقیقات مدیریت به خود جلب کرده است. مطالعات انجام شده در زمینه هویت سازمانی بر این نکته اذعان دارند که هویت سازمانی به عنوان حالت روان‌شناختی، نشان‌دهنده‌ی ارتباط زیربنایی موجود بین کارمندان و سازمان بوده است. بنابراین به صورت بالقوه قادر به تشریح و پیش‌بینی بسیاری از گرایش‌ها حائز اهمیت رفتاری در محل کار می‌باشد (راتنواتی، ۲۰۲۴).

هویت سازمانی نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته بوجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجهه با موقعیتهای ابهام آمیز کمک مینماید ضرورت توجه به هویت سازمانی هنگامی خود را نشان می‌دهد که بتوانیم آن را در بستر سازمان و در جهت مناسب تغییر دهیم، چنانچه این مهم صورت نگیرد، توجه به آن نمی‌تواند چندان موثر واقع شود (میائو و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از عوامل اساسی در ایجاد تعلق و دلبستگی کارکنان برای هویت بخشی سازمانی آنان، رهبران و نقش سازنده آنان در ارتباط با ایشان است که در این میان انتخاب نوع سبک‌های رهبری از اولویت خاصی برخوردار است. چندین سبک رهبری در ادبیات تحقیق وجود دارد که یکی از آنها رویکرد "رهبری استراتژیک" است که ترکیبی از سبکهای مختلف رهبری را توضیح میدهد، رهبری دانش محور یکی از ویژگیهای قابل توجه رهبری استراتژیک است و در حال حاضر در سازمانها اهمیت یافته است. رهبری دانش محور به معنی هدایت افراد از یک کانال دانشی است؛ رهبران سازمان باید کارکنان دانشی را برای یادگیری و استفاده از دانش هدایت کنند، و در نهایت به اهداف کلی مربوط به دانش دست پیدا کنند. نقش بندی و جاسمودین رهبری دانش‌گرا را نگرش یا اقدام، مشاهده شده یا اسناد شده، تعریف می‌کنند که خلق، تسهیم و کاربرد دانش جدید را بهبود میدهد و در نهایت تغییر در نتایج فکری و جمعی را فراهم می‌سازد (حسینی، ۱۴۰۳). بدین ترتیب، رهبری دانش محور باعث میشود مدیریت دانش نقش برجسته‌ای در سازمان پیدا کند و فرصتهای

^۱- Ratnawati

^۲- Miao

^۳- Naqshbandi & Jasimuddin

نوآوری درک و استفاده شوند. در سازمانهای دانش بنیان، دانشگران رهبران را کسانی در نظر میگیرند که انگیزه و تعهد بالایی برای حمایت از فعالیتهای دانشی و یادگیری دارند. به علاوه، رهبران دانشی در عوض تقویت رفتارهای منفی که تسهیم و کاربرد دانش را در درون سازمان به مخاطره بیندازند، باید از همکارانشان برای انجام فعالیتهای دانشی و یادگیری قدرانی کنند در این راستا، رهبران دانش محور باید کانالهای اثربخشی برای مدیریت دانش ایجاد کنند، از ابتکارات مناسبی برای اکتشاف دانش و بهره برداری دانش استفاده کنند و بهترین شیوه مدیریت دانش را از طریق سبک رهبری، انگیزش، ارتباطات و استقرار اثربخش در سازمان به کار گیرند (شمیم و همکاران، ۲۰۱۹).

از طرفی امروزه سازمان ها به خوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب و کار، به داشتن بهترین استعداد ها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگه داشت استعدادها، سازمان ها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتایج، نیازمند مدیریت می باشند. همه افراد دارای استعداد هستند؛ اما تنها افرادی که برای استعدادشان تصمیم بگیرند و برای توسعه آن سرمایه گذاری کنند، افراد مستعد هستند. و این امر در شغل است که افراد می توانند شایستگی خود را با ایجاد ارزش نشان دهند. مدیریت استعداد دانستن اینکه چه فردی برای چه پستی از سازمان مناسب است، بسیار حیاتی بوده. مدیران می بایست افرادی را برای پست های موجود انتخاب کنند که نزدیکترین فرد به کسی باشد که دنبال آن هستیم. افراد مستعد که تازه استخدام شده اند در هر جایی که بیشترین تاثیرگذاری و بهترین تجارب یادگیری را دارند، قرار می گیرند، از آنجا که مدیریت استعداد این اطمینان را بوجود می آورد که هر یک از کارکنان، با استعداد و مهارت لازم در شغل مناسب قرار گرفته و از مزایای جبران خدمت، منصفانه و عادلانه بهره مند گردیده و همچنین مسیر شغلی آنها شفاف شده و به عنوان یک عامل تحریک فزاینده برای فرصتهای شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی، عمل کنند (مباشری و ماشینچی، ۱۴۰۳). لذا از آنجا که پویایی نظام آموزش و پرورش در گروه پدید آوردن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، میباشد که نحوه عملکرد مدیران در ایجاد چنین شرایطی میتواند نقش اساسی ایفا کند؛ و همچنین با توجه به اینکه موفقیت و شکست یک سازمان را به رهبران آن نسبت میدهند و میان عملکرد معلمان و سبک مدیریتی، رابطه های تنگاتنگی قائل میشوند و وجود مدیریت استعداد در مجموعه های آموزشی و به خصوص در حیطه آموزش و پرورش به ایجاد زمینه لازم برای پیشرفت و بالندگی آن می انجامد، در همین راستا این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون تاثیرگذار است؟

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که این تحقیق به رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی‌های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون پرداخته است، از نوع توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون به تعداد ۴۷۳ نفر می‌باشد. برای بدست آوردن تعداد نمونه از جدول مورگان استفاده شده است، تعداد افراد نمونه با توجه به جدول مورگان برابر با ۲۱۲ نفر بود، روش نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده بود. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات، دو روش کتابخانه‌ای و میدانی به کار برده شد؛ جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری، از پرسش‌نامه به عنوان منبع اولیه پژوهش استفاده شد. هزینه پایین، عدم نیاز به منابع زیاد و قابلیت‌های بالقوه زیاد برای جمع‌آوری نمونه، پرسشنامه را به عنوان یک ابزار تحقیقی مؤثر و جذاب برای محققان و متخصصان تبدیل کرده است.

پرسشنامه رهبری دانش محور توسط ویتاللا در سال (۲۰۰۴)، جهت رهبری دانش محور ساخته شده و دارای ۲۱ سوال می‌باشد. پرسشنامه رهبری دانش محور در ۴ بعد: جهت‌یابی یادگیری (۱ تا ۱۲)، ایجاد فضای حمایتی از یادگیری (۱۳ تا ۱۸)، حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی (۱۹ تا ۲۶)، عمل در نقش الگو (۲۷ تا ۲۹)، سنجیده می‌شود.

پرسشنامه هویت سازمانی: این آزمون براساس پرسشنامه هویت‌یابی سازمانی چنی (۱۹۸۳) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد است. ابعاد هویت‌یابی سازمانی کارکنان شامل: عضویت (احساس همبستگی) که با سوالات (۶ تا ۱۱)، وفاداری (حمایت از سازمان) با سوالات (۱۲ تا ۱۷)، شباهت یا ادراک مشخصه‌های مشترک با سوالات (۱۸ تا ۲۳) سنجیده می‌شود.

پرسشنامه مدیریت استعداد توسط احمدی و همکاران در سال (۱۳۹۱)، جهت مدیریت استعداد ساخته شده و دارای ۱۹ سوال می‌باشد. پرسشنامه مدیریت استعداد در ۴ بعد: نظام جذب استعدادها (۱ تا ۵)، ارزیابی و کشف استعدادها (۶ تا ۱۰)، نظام توسعه و آموزش استعدادها (۱۱ تا ۱۶)، حفظ و نگهداری استعدادها (۱۷ تا ۱۹)، سنجیده می‌شود.

جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شده است، به این صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و نظرات آنها در مورد اینکه آیا پرسشنامه‌ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند خواسته شد که مورد تایید ایشان بود.

ضریب همبستگی آلفای کرونباخ نوعی اندازه‌یابی ثبات درونی است. پایایی ثبات درونی، همانند تحلیل عاملی روشی برای مشاهده شدت همبستگی بین گویه‌هاست. تفاوت‌های فرهنگی یا تغییر در زبان به دلیل مرور زمان، یا تفاوت‌های مربوط به نمونه‌ها و موقعیت‌ها ممکن است بر یک مقیاس تأثیر بگذارد. بنابراین، چه وقتی که ما یک مقیاس می‌سازیم و چه هنگامی که از یک مقیاس موجود استفاده می‌کنیم، تحلیل داده‌ها از نظر پایایی و بعدپذیری کار مناسبی است. معمول‌ترین روش محاسبه پایایی، محاسبه آلفای کرونباخ است

که ضریب آلفا خوانده می‌شود. این روش به میانگین همبستگی بین هر کدام از زوج‌های اقلام و تعداد اقلام مقیاس مربوط است. این روش، معمول‌ترین روش محاسبه پایایی است و از بقیه روش‌ها بیشتر گزارش شده است. قاعده کلی این است که مقدار آلفای کرونباخ یک مقیاس باید حداقل ۰/۷۰ باشد. در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. به این صورت که در ابتدا ۲۵ پرسشنامه بین معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون توزیع و پایایی ابعاد مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای ۲۵ پرسشنامه محاسبه شد.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه‌ها

نام پرسشنامه	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری دانش‌محور	۲۹	۰/۷۸
هویت سازمانی	۱۸	۰/۸۹
استراتژی‌های مدیریت استعداد	۱۹	۰/۷۶

در این تحقیق داده‌ها به طور کلی در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده‌اند. تحلیل‌هایی که به منظور توصیف داده‌های مذکور انجام گردیده‌اند، شاخص‌هایی چون درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار و غیره را در برمی‌گیرد و در قسمت آمار استنباطی از روش معادلات ساختاری برای بررسی میزان رابطه بین متغیرها و استفاده شده است. داده‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها

آزمونهای آماری بر اساس نوع توزیع متغیرها تغییر می‌کنند و چنانچه متغیرها از توزیع نرمال نباشند باید از توزیع‌های ناپارامتری استفاده کرد. حال به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شده است.

جدول (۲) : جدول نرمالیتی

آزمون کولموگروف اسمیرنف	سطح معناداری
رهبری دانش‌محور	۰/۸۵۰
استراتژی مدیریت استعداد	۱/۳۳۱
هویت سازمانی	۰/۹۱۷

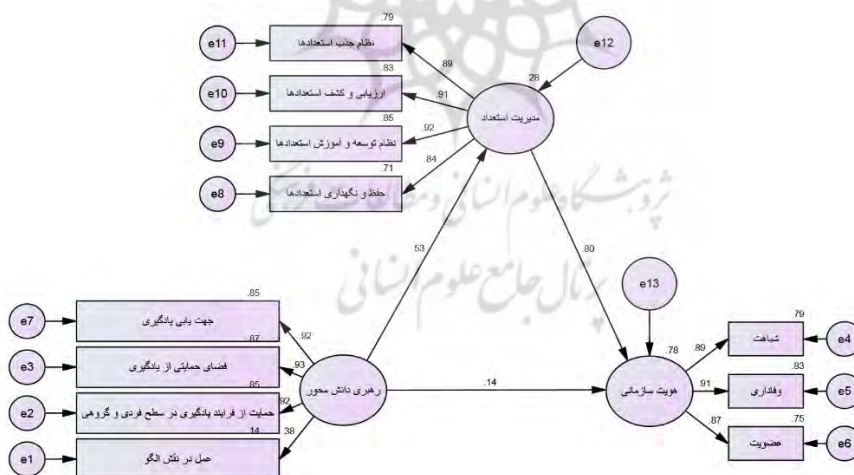
در جدول (۲) سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره اسمیرنف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده‌ها) رد می‌شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می‌باشد.

رهبری دانش محور با بالندگی سازمانی و نقش میانجی اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): اثرات مستقیم بین متغیرها

متغیرها	β	Cr	P
اثر مستقیم رهبری دانش محور بر استراتژی‌های مدیریت استعداد	۰/۵۲۸	۴/۶۳۷	۰/۰۰۱
اثر مستقیم استراتژی‌های مدیریت استعداد بر هویت سازمانی	۰/۸۰۱	۱۲/۰۶۹	۰/۰۰۱
اثر مستقیم رهبری دانش محور بر هویت سازمانی	۰/۱۳۸	۲/۴۵۴	۰/۰۱۴

بررسی اثرات اصلی در جدول (۳) نشان داد که اثر مستقیم رهبری دانش محور بر استراتژی‌های مدیریت استعداد ($p < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۵۲۸$) معنادار است. همچنین اثر مستقیم استراتژی‌های مدیریت استعداد بر هویت سازمانی ($p < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۸۰۱$) و اثر مستقیم رهبری دانش محور بر هویت سازمانی ($p < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۱۳۸$) نیز معنی دار می‌باشند.



شکل (۱): مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

جدول (۴): نتایج بوت استرپ اثر غیر مستقیم

اندازه اثر	حدود بوت استرپ		رهبری دانش محور بر هویت سازمانی با واسطه استراتژی های مدیریت استعداد
	حد پایین	حد بالا	
۰/۴۲۳	۰/۳۳۲	۰/۵۳۶	

برای ارزیابی اثر غیر مستقیم از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می آورد. ارزیابی معناداری این روابط را می توان به دو طریق بررسی کرد. روش اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت باشد (هر دو مثبت یا هر دو منفی) باشد و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر معنا دار است. همانطور که مشاهده می شود در آزمون بوت استرپ عامل استراتژی های مدیریت استعداد معنادار شده است. یعنی در این مسیر، استراتژی های مدیریت استعداد در رابطه رهبری دانش محور بر هویت سازمانی نقش واسطه ای دارد.

جدول (۴): نتایج بررسی شاخصهای برازش کلی مدل

شاخص	مقدار مشاهده شده	دامنه مطلوب	وضعیت در مدل
CMIN/DF	۲/۲۶۳	بین ۱ تا ۳	قابل قبول
IFI	۰/۹۷۶	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
TLI	۰/۹۶۸	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
NFI	۰/۹۵۸	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
RFI	۰/۹۴۴	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
CFI	۰/۹۷۶	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
PNFI	۰/۷۱۴	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
PCFI	۰/۷۲۸	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۷۸	کوچکتر از ۰/۰۸	متوسط

در جدول (۴) برازش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی از جمله مجذور کای دو، به عنوان شاخص برازندگی مطلق گزارش می شود. هر چه مقدار مجذور کای دو از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می شود. مجذور کای دو معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس های مفروض و مشاهده شده را نشان می دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور کای دو، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه های بزرگ متورم شده و لذا معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور کای دو را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کای دوی نسبی) را مورد بررسی قرار میدهند. در این پژوهش مقدار کای دوی نسبی برابر ۲/۲۶۳ می باشد و از آنجا که کالین و کرامر (۲۰۰۱) مقدار مطلوب کای دوی نسبی را ۱ تا ۳ می دانند می توان گفت کای دوی نسبی در دامنه مطلوبی قرار دارد و از نظر مدل دارای برازش

مناسبی است. شاخص برازش افزایشی IFI، شاخص برازش توکر لویس TLI، شاخص برازش تطبیقی CFI، شاخص برازش بنتلر - بونت NFI و شاخص برازش نسبی RFI نیز بالاتر از ۰/۹ و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشند. شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI و شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI نیز بالاتر از ۰/۵ و مناسب می باشند. از شاخصهای اصلی دیگر که مورد بررسی قرار گرفت شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است. مقادیر RMSEA هر چه کمتر باشد بهتر است بطوری که برای مقادیر در فاصله (۰/۰۵ و ۰/۰۸) برازش قابل قبول، برای مقادیر در فاصله (۰/۱ و ۰/۰۸) برازش متوسط و برای مقادیر بیش از ۰/۱ برازش ضعیفی دارند. در اینجا این شاخص برابر با ۰/۰۷۸ و در دامنه برازش قابل قبول قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون تأثیرگذار است. این یافته را چنین می توان توصیف کرد که در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان ها برای بقا و رشد نیازمند بازتعریف مستمر هویت خود هستند؛ هویتی که نه تنها در قالب مأموریت و چشم انداز سازمانی نمود پیدا می کند، بلکه در رفتار، فرهنگ، ارزش ها و تعاملات درون سازمانی نیز تجلی دارد. در این میان، رهبری دانش محور به عنوان یکی از مؤثرترین سبک های رهبری، نقشی بنیادین در شکل دهی، تقویت و تحول هویت سازمانی ایفا می کند. رهبری دانش محور با تمرکز بر تولید، تسهیم و بهره برداری از دانش، بستری فراهم می آورد که در آن کارکنان نه تنها به عنوان مجریان وظایف، بلکه به عنوان کنشگران دانشی شناخته می شوند. این سبک رهبری با ایجاد فضای اعتماد، تشویق به نوآوری، و حمایت از یادگیری سازمانی، موجب شکل گیری فرهنگی دانش بنیان می شود که در آن هویت سازمانی بر پایه ارزش هایی چون مشارکت، خلاقیت، مسئولیت پذیری و یادگیری مستمر بنا نهاده می شود. از سوی دیگر، رهبران دانش محور با تأکید بر شفافیت اطلاعات، تصمیم گیری مبتنی بر داده ها، و توانمندسازی کارکنان، زمینه ساز هم راستایی فردی و سازمانی می شوند. این هم راستایی موجب می شود که اعضای سازمان، خود را جزئی از یک کل منسجم بدانند و درک مشترکی از اهداف، ارزش ها و مأموریت سازمانی داشته باشند. در نتیجه، هویت سازمانی نه تنها در سطح ساختاری، بلکه در سطح رفتاری و شناختی نیز تقویت می شود.

این نتیجه با نتایج مطالعات شبانی (۱۴۰۳)، حسینی آغوزینی (۱۴۰۳)، حسینی (۱۴۰۳)، تیمورنژاد و علیجانپور (۱۳۹۸)، کوه و عبدالرازک (۲۰۲۴)، توسکولاس و همکاران (۲۰۲۴)، گونزالس-موهینو و همکاران (۲۰۲۴)، کراواریتیا و همکاران (۲۰۲۲)، شمیم و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

رهبری دانش محور به عنوان یکی از مؤثرترین سبک های رهبری، نقشی بنیادین در شکل دهی، تقویت و تحول هویت سازمانی ایفا می کند. رهبری دانش محور با تمرکز بر تولید، تسهیم و بهره برداری از دانش، بستری

فراهم می‌آورد که در آن کارکنان نه تنها به عنوان مجریان وظایف، بلکه به عنوان کنشگران دانشی شناخته می‌شوند. این سبک رهبری با ایجاد فضای اعتماد، تشویق به نوآوری، و حمایت از یادگیری سازمانی، موجب شکل‌گیری فرهنگی دانش‌بنیان می‌شود که در آن هویت سازمانی بر پایه ارزش‌هایی چون مشارکت، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و یادگیری مستمر بنا نهاده می‌شود. از سوی دیگر، رهبران دانش‌محور با تأکید بر شفافیت اطلاعات، تصمیم‌گیری مبتنی بر داده‌ها، و توانمندسازی کارکنان، زمینه‌ساز هم‌راستایی فردی و سازمانی می‌شوند. این هم‌راستایی موجب می‌شود که اعضای سازمان، خود را جزئی از یک کل منسجم بدانند و درک مشترکی از اهداف، ارزش‌ها و مأموریت سازمانی داشته باشند. در نتیجه، هویت سازمانی نه تنها در سطح ساختاری، بلکه در سطح رفتاری و شناختی نیز تقویت می‌شود.

نتایج برگرفته از آزمون فرضیات این تحقیق با تحقیقات شبانی (۱۴۰۳)، حسینی آغوزینی (۱۴۰۳)، حسینی (۱۴۰۳)، گونزالس-موهینو و همکاران (۲۰۲۴)، شمیم و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

رهبری دانش‌محور با ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر، تشویق به نوآوری، و حمایت از توسعه فردی، زمینه‌ای فراهم می‌سازد که افراد مستعد نه تنها در سازمان باقی بمانند، بلکه به بالاترین ظرفیت‌های خود دست یابند. رهبران دانش‌محور با شناسایی و پرورش استعدادها، به جای تمرکز صرف بر وظایف اجرایی، به توانمندسازی کارکنان می‌پردازند و آنان را در مسیر رشد حرفه‌ای و شخصی هدایت می‌کنند. این رهبران با ایجاد فضای اعتماد، مشارکت و تعامل، انگیزه‌های درونی افراد را تقویت کرده و آنان را به مشارکت فعال در فرآیندهای سازمانی ترغیب می‌نمایند. از سوی دیگر، مدیریت استعداد در سازمان‌هایی که رهبری دانش‌محور در آن‌ها نهادینه شده است، از رویکردی راهبردی و هدفمند برخوردار است. در چنین سازمان‌هایی، استعدادها نه تنها شناسایی و جذب می‌شوند، بلکه با بهره‌گیری از دانش سازمانی و تجربیات موجود، به‌طور مستمر توسعه می‌یابند. این تعامل دوسویه میان رهبری دانش‌محور و مدیریت استعداد، موجب شکل‌گیری سازمان‌هایی یادگیرنده، نوآور و انعطاف‌پذیر می‌شود که قادرند در مواجهه با چالش‌های محیطی، عملکردی پایدار و موفق داشته باشند.

نتایج برگرفته از آزمون فرضیات این تحقیق با تحقیقات شبانی (۱۴۰۳)، حسینی آغوزینی (۱۴۰۳)، حسینی (۱۴۰۳)، گونزالس-موهینو و همکاران (۲۰۲۴)، شمیم و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

سازمان‌ها برای بقا و رشد پایدار نیازمند رویکردهایی هستند که نه تنها عملکرد عملیاتی را ارتقاء دهند، بلکه بنیان‌های فرهنگی و هویتی آن‌ها را نیز تقویت کنند. یکی از این رویکردهای راهبردی، مدیریت استعداد با نگاه استراتژیک است؛ رویکردی که فراتر از جذب و نگهداشت نیروی انسانی، به توسعه سرمایه‌های انسانی در راستای اهداف کلان سازمانی می‌پردازد. بررسی تأثیر این استراتژی بر هویت سازمانی نشان می‌دهد که مدیریت استعداد نه تنها یک ابزار منابع انسانی، بلکه یک عامل شکل‌دهنده به شخصیت و تصویر سازمان است. هویت سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نمادها و رفتارهایی است که سازمان را از سایر نهادها متمایز می‌سازد و در ذهن کارکنان، مشتریان و جامعه نقش می‌بندد. استراتژی مدیریت استعداد با تمرکز بر شناسایی، توسعه و هم‌راستاسازی استعدادها با مأموریت و چشم‌انداز سازمان، به شکل‌گیری این هویت کمک

می‌کند. زمانی که سازمان به‌طور هدفمند در مسیر پرورش استعدادهای درونی حرکت می‌کند، فرهنگی مبتنی بر یادگیری، نوآوری، عدالت و مشارکت شکل می‌گیرد که خود بخش مهمی از هویت سازمانی است. از سوی دیگر، کارکنانی که در چارچوب یک استراتژی مدیریت استعداد رشد می‌کنند، نه تنها به سازمان وفادارتر می‌شوند، بلکه ارزش‌های آن را درونی کرده و به‌عنوان سفیران فرهنگی سازمان عمل می‌کنند. این افراد با رفتار حرفه‌ای، تعهد بالا و مشارکت فعال، تصویری مثبت از سازمان در درون و بیرون آن ایجاد می‌کنند. در واقع، استراتژی مدیریت استعداد با ایجاد حس تعلق، معنا و هدف در کارکنان، به تقویت هویت سازمانی از درون می‌پردازد. نتایج برگرفته از آزمون فرضیات این تحقیق با تحقیقات تیمورنژاد و علیجانپور (۱۳۹۸)، کوه و عبدالرازک (۲۰۲۴)، توسکولاس و همکاران (۲۰۲۴)، کراواریتیا و همکاران (۲۰۲۲)، همخوانی دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها که نشان دهنده تاثیر رهبری دانش محور بر هویت سازمانی و نقش میانجی استراتژی‌های مدیریت استعداد در معلمان متوسطه دوم شهرستان کازرون است، پیشنهاد می‌گردد: برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران مدارس جهت ارتقای مهارت‌های رهبری دانش محور. طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان که شامل یادگیری سازمانی و مدیریت استعداد باشد. ایجاد شبکه‌های تبادل دانش بین معلمان برای افزایش تعاملات سازمانی و تقویت هویت سازمانی. ایجاد محیط‌های یادگیری مشارکتی که در آن معلمان بتوانند دانش خود را به اشتراک بگذارند.

منابع فارسی

- تیمورنژاد، کاوه و علیجانپور، محبوبه. (۱۳۹۸). استراتژی مدیریت استعداد و تاثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)، مجله خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۱۰(۲)، ۵۶-۸۷.
- حسینی آغوزینی، سیده فاطمه. (۱۴۰۳). تبیین نقش رهبری دانش محور در تاثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان علمی و اداری مدارس شهرستان منجیل با میانجیگری بهره‌وری کارکنان، پایان کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی قدیر - لنگرود، گروه مدیریت.
- حسینی، سیداحسان. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوران کارکنان استانداری تهران با نقش میانجی رفتارهای اشتراک دانش و مشارکت در کار و نقش تعدیل کننده خودکارآمدی خلاق، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
- خانباشی، م.، صدیقی، ر.، و کریم‌زاده، ش. (۱۳۹۷). رابطه فرهنگ سازمانی با هوش سازمانی و هویت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی). مدیریت فرهنگی. ۴۰(۱۲)، ۶۴-۴۷.
- خیراندیش، م.، ساری اصلانی، ه.، مهدبی، م.، و عبدالله‌پور، س. (۱۳۹۸). نقش رهبری تحول‌آفرین در ارتقای هویت سازمانی با مطالعه نقش میانجی مسئولیت اجتماعی. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی. ۷(۱)، ۱۳۴-۱۱۳.

شبانی، محمد. (۱۴۰۳). پیش‌بینی عملکرد کارکنان براساس رهبری دانش‌محور، هوش هیجانی و روحیه کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر اراک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان مرکزی، مرکز پیام نور خمین.

قلیچ‌لی، بهروز، عزتی، نوید و رحمتی، حسین. (۱۳۹۹). رهبری دانش‌محور و تسهیم دانش. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۱ (۴۳)، ۶۳-۷۹.

مباشری، داود و ماشینچی، علی اصغر. (۱۴۰۳). بررسی رابطه مدیریت استعداد و مدیریت مشارکتی با توانمندسازی مدیران مدارس متوسطه اول آموزش و پرورش منطقه جناح، نهمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان‌رشته‌ای علوم انسانی و اسلامی ایران، تهران.

وریج کاظمی، میلاد و کیاکجوری، داود. (۱۴۰۴). تاثیر رهبری اخلاقی بر خستگی عاطفی با در نظر گرفتن نقش میانجی هویت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، همایش ملی تحقیقات کیفی در کارآفرینی و علوم اداری، چالوس



منابع انگلیسی

- González-Mohino, M. Mario J. Donate, Fátima Guadamillas c and L. Javier Cabeza-Ramírez. (202۴). □□□□□□□□-oriented leadership for improved coordination as a solution to relationship conflict: effects on innovation capabilities, . Journal of Organizational Behavior, 42(5), 649-667.
- Koh, A.S. and Abdul Razak, A.Z. (2024), "Teachers' talent management and personal quality ensure a better tomorrow in education", International Journal of Educational Management, 38 (5),. 1540-1۵۵۷ .
- Kravaritia ,F. Tasoulisb, K, Scullionc, H ,and Khaled Alalid,M(2022). Talent management and performance in the public sector: the mediating role of line managerial support, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 4 (5), 69–73.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). «Public service motivation and performance: The role of organizational identification». Public Money and Management, 39(2), 77–8۵.
- Naqshbandi, M. M., & Jasimuddin, S. M. (2018). Knowledge-oriented leadership and open innovation: Role of knowledge management capability in France-based multinationals. International Business Review, 27(3),۷۰۱□ ۷۱۳.
- Ratnawati,S(2024).Establishment of sustainable organizational identity: proposition of anthropomorphism, agile leadership, organizational change, and competitive advantage, Cogent Business & Management, 27(3).701–7۱۳.
- Shamim, S., Cang, S., & Yu, H. (2019). Impact of knowledgeoriented leadership on knowledge management beha-viour through employee work attitudes. TheInternational Journal of Human Resource Management,30(16), ۲۳۸۷□۲۴۱۷
- Tusquellas,N.,Palau, R., Santiago,S(2024).Analysis of the potential of artificial intelligence for professional development and talent management: A systematic literature review, International Journal of Information.4(2),۳۴–۶.

The Effect of Knowledge-Oriented Leadership on Organizational Identity and the Mediating Role of Talent Management Strategies among Secondary School Teachers in Kazerun

^۱Fahimeh GharebeigiFarahnaz Mashayekh*

Abstract

Introduction and Objective: In the present era, when organizations are facing complex challenges and rapid environmental changes, knowledge is recognized as the most important source of sustainable competitive advantage. The aim of this study was to investigate the effect of knowledge-based leadership on organizational identity and the mediating role of talent management strategies in high school teachers in Kazerun city.

Research Methodology: The research method was a descriptive correlational type. The statistical population of this study included all high school teachers in Kazerun city, 473 people, of whom 212 people were selected as the sample size using the Morgan table by simple random sampling. To collect data, three knowledge-based leadership questionnaires (2004), Cheney's organizational identity questionnaire (1983), and Ahmadi et al.'s talent management questionnaire (2012) were used. The validity of the questionnaires was formally approved by educational management professors, and the reliability coefficient of the questionnaires for the variables of knowledge-based leadership was estimated to be 0.78, organizational identity was estimated to be 0.89, and talent management strategies were estimated to be 0.76. The research hypotheses were analyzed using structural equations.

Findings: The research findings indicated that knowledge-based leadership has an impact on organizational identity and the mediating role of talent management strategies in secondary school teachers in Kazerun city.

Conclusion: Knowledge-based leadership can lead to strengthening organizational identity among teachers, and this relationship is significantly mediated by talent management strategies. In other words, when educational administrators operate with a knowledge-based approach, if they simultaneously implement effective talent management strategies (attracting, retaining, and developing teachers), they will have a greater positive impact on the formation and strengthening of teachers' organizational identity.

Keywords: Knowledge-oriented leadership, Organizational identity, Talent management strategies, Teachers

^۱ Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, kazerun, Iran.

^۲ * Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. (Corresponding author). Email: Farah.mashayekh @iau.ac.ir