

تحلیل رابطه‌ی مدیریت دانش با سبک رهبری و استرس شغلی مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (نزاجا)

احمدرضا ظهراپی*^۱، یحیی نامجو^۲

چکیده

یک عامل بسیار آسیب‌زا در سازمان، تنش و استرس زیادی است که بین کارکنان آن مجموعه وجود دارد. استرس در محیط کار علل گوناگونی دارد اما از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به سبک رهبری موجود و شیوه‌ی مدیریت دانش در سازمان اشاره کرد. پژوهش حاضر به دنبال مشخص کردن سطح استرس شغلی در ستاد نزاجا و تحلیل ارتباط آن با شیوه‌ی رهبری و مدیریت دانش است. از نظر هدف این مطالعه کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی است. این تحقیق بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انجام شده است. برای سنجش سوال‌های تحقیق از آزمون‌های آماری t تک نمونه‌ای، رگرسیون خطی و تحلیل واریانس یک طرفه توسط نرم‌افزار SPSS ۲۷ استفاده شده است. یافته‌های حاصل از تحلیل‌های کمی نشان می‌دهد که مدیریت دانش مدیران در ستاد وضعیت مناسبی ندارد و از میانگین مورد قبول پایین‌تر است. افزون بر این، آزمون رگرسیون خطی نشان می‌دهد که مدیریت دانش میزان بالایی از تغییرات سبک رهبری و استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند و ارتباط مستقیمی با این دو متغیر دارد. از سوی دیگر، تفاوت معناداری در مدیریت دانش مدیران با میزان تحصیلات، سن و سابقه‌ی مختلف آنان وجود ندارد. نتیجه‌ی کلی این مطالعه نشان داد که برای کاهش سطح استرس در ستاد نزاجا باید شیوه‌ی مدیریت دانش و سبک رهبری مدیران تغییر کند. مهم‌ترین راه کارهایی که برای این هدف می‌توان ارائه داد باید بر اساس و در نظر گرفتن تاثیر آن‌ها بر دیگر بخش‌ها باشد. از این رو با تعیین شاخص‌های این سه متغیر مدیران و رهبران به سادگی می‌توانند از این پژوهش استفاده‌ای عملی داشته و با توجه به شاخص‌ها، ارزیابی دقیقی از روند اجرا و سازمان داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، سبک رهبری، استرس شغلی، مدیران، ستاد نزاجا

۱- دکتری مدیریت ورزشی، مدرس دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

۲- دکتری امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و بهره‌وری بالای سازمان‌ها، عملکرد مثبت نیروی انسانی آن نهاد است. کارآیی منابع انسانی یک سازمان وابسته به مولفه‌های مختلفی از قبیل مزایای اقتصادی، محیط کاری مناسب و عوامل ذهنی و رفتاری کارکنان است. یکی از این ابعاد رفتاری که تاثیر شدیدی بر کاهش بازدهی مجموعه و در نتیجه افت عملکرد سازمان دارد، استرس شغلی و عدم آرامش ذهنی افراد در محیط کار است. در واقع استرس ناشی از کار هم در بعد فردی و هم از نظر سازمانی بر جسم، روان، رفتار، عملکرد، رضایت شغلی و تعهدات سازمانی اثرگذار است. (حبوبی و همکاران، ۲۰۱۷) عوامل متفاوتی باعث تشدید استرس افراد می‌شود از قبیل فشار زیاد کاری، انتظارات غیر معقول و بیش از توان از کارمندان، محیط کاری پرتنش و ... اما یکی از مهم‌ترین این علل رابطه‌ی مدیران با کارمندان و شیوه‌ی مدیریتی آنان در اجرای کار و نگرش آنان به سازمان است. مدیریت دانش و سبک رهبری به عنوان دو المان مهم مدیریتی در کنترل استرس سازمانی نقش مهمی می‌توانند ایفا کنند. (اسکاکون و همکاران، ۲۰۱۰) ایجاد چرخه‌ی دانش در سازمان و سهیم کردن کارمندان در اطلاعات کاری و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، موجب ایجاد رضایت شغلی و در نتیجه کاهش استرس کارکنان و مدیران در محل کار می‌شود. مدیران ستاد نزاجا به دلیل ماهیت شغل نظامی خود و فشارهای حاصله، در معرض استرس شغلی متناسب با محیط کاری خود هستند. از این‌روی کاربست صحیح مدیریت دانش و اتخاذ سبک رهبری مناسب توسط مدیران ستاد نزاجا در سطوح متفاوت نقش اساسی در مدیریت استرس شغلی آنان خواهد داشت. این پژوهش به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش، سبک رهبری و استرس شغلی مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد و قصد دارد با شناسایی روابط علی معلولی بین شاخص‌های کلیدی و راهبردی این متغیرها با هم، بخش‌ها و نقاطی که باید مدیران به آن توجه ویژه‌ها داشته باشند را مشخص کنند و همچنین بخش‌ها و زوایای پنهان متغیرها را با تعیین اثر پذیری هر شاخص و تاثیر آن بر دیگر شاخص‌ها مشهود سازد. در نهایت مدیران و رهبران به وسیله‌ی آن علاوه بر تصمیمات دقیق و درست می‌توانند ارزیابی دقیقی از روند و شرایط داشته باشند.

مبانی نظری

مدیریت دانش

امروزه دانش به عنوان یک سرمایه‌ی اساسی در هر سازمانی محسوب می‌شود. ارتقای دانش یک مجموعه و قابلیت بهره‌گیری از دانش روز و مرتبط با حوزه‌ی فعالیت آن سازمان، مزیت مهمی به شمار می‌آید. در واقع در عصر اطلاعات و تکنولوژی، دیگر تنها سرمایه‌ی اقتصادی و نیروی انسانی از عوامل تعیین‌کننده‌ی فعالیت یک مجموعه نیستند بلکه میزان دانش یک سازمان و قابلیت استفاده‌ی از آن نیز به عنوان سرمایه‌ای بسیار مهم در نظر گرفته می‌شود. سازمان‌هایی که در عرصه‌ی کسب و کار صرفاً بر اساس مزیت‌های مشهود سازمانی مثل پول، ماشین‌آلات و تجهیزات و غیره عمل می‌کنند، نمی‌توانند به مزیت رقابتی در اقتصاد مبتنی بر دانش دست یابند. بنابراین، یکی از وظایف مهم هر سازمانی، مدیریت دانش مجموعه‌ی خود و مبتنی کردن فعالیت‌های اقتصادی بر این سرمایه است. توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها و پرورش ظرفیت یادگیری آنان نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان دارد. از این جهت مدیریت دانش نیز مانند مدیریت سرمایه‌ی انسانی و منابع فیزیکی باید از سیاست‌های هر سازمانی باشد. (انتظاری، ۱۳۸۵)

محققان تعاریف مختلفی از مدیریت دانش ارائه کرده‌اند. داوِنپورت (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به معنای جمع‌آوری، توزیع و استفاده‌ی کارا از منابع دانش می‌داند. از نظر اودل و گریسون (۱۹۹۸) مدیریت دانش یک استراتژی است که باید در یک سازمان به وجود بیاید تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب و در زمان مناسب انتقال پیدا می‌کند و آنان دانش را به اشتراک می‌گذارند تا عملکرد سازمان را اصلاح کنند. بت (۲۰۰۱) در تعریف خود، مدیریت دانش را فرآیند خلق، تایید و ارائه و توزیع و کاربرد دانش معرفی می‌کند. ویکراماسینگه و لوبیتز (۲۰۰۷) مدیریت دانش را مجموعه‌ی روش‌هایی می‌دانند که سازمان توسط آن‌ها دانش خود را به عنوان یک دارایی اداره می‌کند که شامل جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش است. پژوهشگران دیگری چون بون فور (۲۰۰۳)، امین (۲۰۰۱)، پروساک (۲۰۰۰)، عبدالکریمی (۱۳۸۲) و غنی‌زاده (۱۳۸۵) از مفهوم مدیریت دانش تعاریف مجزایی به دست داده‌اند. اما وجه اشتراک مجمل و گویای تمام این تعاریف عبارت است از اینکه مدیریت دانش، فرآیند خلق دانش در سازمان و به اشتراک گذاشتن آن میان تمامی اعضا و بهره‌گیری از آن در جهت پیشبرد سازمان است. (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵) مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به‌دست آورده و فعالیت

خود را بر کسب، ذخیره سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری از این دانش بهره ببرد. به عبارتی مدیریت دانش فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت و ارزش از دانش و یا سرمایه‌ی فکری خود می‌پردازد. (نوناکا و تاکئوچی، ۱۹۹۵) در دوران کنونی ضرورت استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها بسیار زیاد شده است زیرا با توجه به کوچک شدن دولت‌ها و کاهش نقش تصدی‌گری آن‌ها در اقتصاد و از سوی دیگر جهانی شدن و افزایش رقابت میان ارگان‌های مختلف نیاز به بالابردن سطح دانش و آگاهی اعضای سازمان احساس می‌شود. (نصرالله زاده و همکاران، ۱۳۹۷)

سبک رهبری

در مدیریت دانش نقش نیروی انسانی به عنوان یک عامل کلیدی در نظر گرفته می‌شود زیرا این واقعیت آشکار شده است که برای موفقیت سازمان، رفتار نیروی انسانی و دانش آن نقش بسیار مهمی دارد. مدیران باید با در نظر گرفتن همه‌ی اعضای سازمان بین شناخت، انگیزش، رضایت فردی، احساس امنیت و سایر عوامل انسانی هماهنگی ایجاد کنند. (صیف و کرمی، ۱۳۸۳: ۲۰)

به همین دلیل سبک و شیوه‌ی رهبری خاصی که مدیران برای تعامل با کارکنان خود اتخاذ می‌کنند پیوند ویژه‌ای با مدیریت دانش آنان دارد. اگر مدیریت دانش تاکید بر بالابردن قدرت تجزیه و تحلیل افراد و مواجهه‌ی با چالش‌های موجود در سازمان دارد، شیوه‌ی رهبری مدیران در برخورد با نیروی انسانی و هدایت آن‌ها عنصر مهمی در گردش صحیح دانش در سیستم و مدیریت آن است. در واقع مدیران با دادن آزادی فکری به کارکنان و واگذاری قدرت به آنان، هم دانش موجود را میان اعضا به اشتراک می‌گذارند و هم به خلق دانش و تجارب جدید کمک می‌کنند.

بنابر تعریف، سبک رهبری به روش‌ها، ویژگی‌ها و رفتارهای یک رهبر در هنگام هدایت، ایجاد انگیزه و مدیریت تیم‌های زیر نظر خود اشاره دارد. (جاویدی ۱۳۸۹: ۲۱۶) سبک رهبری را می‌توان شیوه‌ی استفاده از قدرت خود برای اعمال نفوذ بر دیگران دانست. (رابینز، ۱۳۹۲)

سبک رهبر توسط عوامل مختلفی از جمله شخصیت، ارزش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات شکل می‌گیرد و می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر اثربخشی رهبری آنها داشته باشد. سبک رهبری همچنین تعیین می‌کند که رهبران چگونه استراتژی خود را توسعه می‌دهند، برنامه‌ها را اجرا می‌کنند و به تغییرات پاسخ می‌دهند در حالی که انتظارات ذینفعان و رفاه تیم خود را مد نظر قرار می‌دهند.

دهند. در بسیاری از موارد رهبران می‌توانند سبک‌های مختلف رهبری را با توجه به شرایط اتخاذ کنند با این حال، هر رهبر دارای یک سبک برجسته است که بیشتر آن را بروز می‌دهد. محققان سبک‌ها و شیوه‌های مختلفی را برای رهبری برشمرده‌اند که از میان آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- رهبری تحول‌آفرین: رهبری تحول‌آفرین بیشتر بر تغییر و تحول تأکید دارد. مدیرانی که این رویکرد را اتخاذ می‌کنند، تلاش می‌کنند تا با بهره‌گیری از پتانسیل کارکنان خود، آن‌ها را برای دستیابی به بیش از آنچه که تا به حال تصور می‌کردند، تشویق کنند. (صمدی و همکاران ۱۳۹۵:۵۰۴)
- رهبری آزاد(تفویضی): این سبک که غالباً به آن لسه‌فر (که معادل فارسی آن می‌شود: اجازه دهید کارشان را بکنند) نیز گفته می‌شود بر واگذاری ابتکار عمل به اعضای تیم متمرکز است. این سبک رهبری به عنوان یک رهبری غیر مستقیم است که مدیر اختیارات زیادی را به کارمندان خود واگذار می‌کند. رهبرانی که این سبک را اتخاذ می‌کنند، برای انجام وظایف خود به کارکنان خود اعتماد دارند و به آنها تکیه می‌کنند.
- رهبری اقتدارگرا: رهبرانی که این سبک را اتخاذ می‌کنند نقش مربی اعضای تیم خود را ایفا می‌کنند. رهبری مقتدر بر رویکرد «من را دنبال کن» تأکید دارد. به این ترتیب رهبران، مسیری را ترسیم می‌کنند و اطرافیان خود را تشویق می‌کنند تا آن را دنبال کنند. (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹:۳)
- رهبری تعامل‌گرا: رهبری تعامل‌گرا که از آن به عنوان رهبری مدیریتی نیز یاد می‌شود، یک سبک رهبری است که بر پاداش و مجازات متکی است. (پوروانتو و همکاران، ۲۰۲۰:۳۰۶) این سبک رهبری به وضوح بر چهارچوب سازمانی تأکید دارد، با این فرض که افراد ممکن است انگیزه‌ی لازم برای تکمیل وظایف خود را نداشته باشند.
- رهبری مشارکتی: رهبری مشارکتی که از آن به عنوان رهبری دموکراتیک نیز نام می‌برند، سبکی است که در آن، رهبر از نظرات کارمندان خود استفاده کرده و آنها را در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهد. (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲)
- رهبری خدمتگزار: یک سبک رهبری است که در آن نیازهای دیگران را در اولویت قرار می‌دهد و بر ایجاد روابط قوی و توانمندسازی آنها برای رسیدن به ظرفیت کاملشان تأکید دارد. (ایزدی و همکاران ۱۳۹۱:۷)

استرس شغلی

نحوه‌ی مدیریت دانش مدیران و سبک رهبری خاصی که هر یک از آنان در طول فعالیت خود اتخاذ می‌کنند تاثیر مستقیمی بر عملکرد خود و کارکنان تحت نظرشان دارد. این دو عامل در ایجاد فضای مناسب برای کارمندان و حس امنیت ذهنی در محیط کار تاثیر به سزایی دارد. (فونگ و همکاران، ۱۴:۲۰۱۵) اگر کارمندان به این ذهنیت برسند که در سازمان به عنوان یک عضو موثر در نظر گرفته شده و فعالیت و کارشان برای مجموعه دارای اهمیت است، حس اعتماد به نفسشان افزایش پیدا کرده و در مسیر پیشرفت سازمان تلاش بهتری خواهند کرد. برعکس این قضیه نیز صادق است یعنی هرگاه کارمند به هر دلیلی نادیده گرفته شود و جایگاه مناسبی در سازمان برای خودش پیدا نکند آرامش و تمرکز ذهنی خود را از دست می‌دهد و در نتیجه کارایی او کاهش پیدا می‌کند. در همین راستا یکی از مهم‌ترین عناصر بهره‌وری فعالیت کارمندان، میزان آرامش خیال یا استرس و اضطراب آنان در محیط شغلی است. استرس شغلی یک آسیب ذهنی برای فرد است که در نتیجه‌ی چالش‌ها و تضادهای غیرمتمعارف کاری بر او تحمیل می‌شود. (عسگری و نکل زاده، ۱۳۸۹) به عبارت دیگر استرس شغلی نوعی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی است که چالش‌های گوناگونی را به وجود می‌آورد. (والاس، ۲۰۰۵:۵۱۵)

این چالش‌ها و تضادها دلایل متعددی می‌توانند داشته باشند از جمله محیط پرتنشی که بین کارمندان وجود دارد یا ارتباط نامناسب کارمندان با مدیر یا انتظارات بیش از اندازه‌ای که از کارمندان در فضای شغلیشان وجود دارد. اساساً، استرس در محل کار ممکن است نتیجه‌ی قرار گرفتن در معرض گستره‌ای از عوامل استرس‌زای کاری باشد و به نظر می‌رسد زمانی که افراد تلاش می‌کنند مسئولیت‌ها، وظایف یا سایر اشکال فشار مرتبط با شغل خود را مدیریت کنند و با مشکل، فشار، اضطراب یا نگرانی مواجه می‌شوند، ایجاد می‌شود. (آدامپلوس، ۲۰۲۲) ایجاد استرس و انجام ندادن اقدامی برای برطرف کردن آن باعث کاهش بازدهی کارکنان و کل مجموعه می‌شود و حتی می‌تواند آسیب‌های روانی سنگینی به کارمندان وارد کند. به صورت کلی دو عامل باعث به وجود آمدن استرس شغلی می‌شوند؛ عوامل فردی و عوامل محیطی. (آزاد مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰) نقش مدیر به عنوان سرپرست یک مجموعه و نحوه‌ی تعامل او با اعضای گروه خود و شیوه‌ی رهبری مورد استفاده‌اش بسیار بر عنصر استرس شغلی اثرگذار است.

مشاغل نظامی جزو فعالیت‌هایی محسوب می‌شوند که به دلیل جنس خاص کار خود، همیشه همراه با استرس هستند. کارکنان ستاد نزاجا نیز متناسب با فعالیت خود در معرض خطرات استرس شغلی قرار دارند. افزایش میزان استرس در محیط‌های کاری موجب افزایش فشارهای روانی، کاهش بهره‌وری، کم‌کاری، غیبت کارکنان، رها کردن کار و تحمیل هزینه‌های سنگین بر سازمان می‌شود. (راس و آلتمایر، ۱۳۹۷) نحوه‌ی تعامل مدیران با کارکنان و سبک رهبری آنان در هدایت مجموعه می‌تواند باعث افزایش یا کاهش استرس‌های محیط کاری ستاد باشد. این تحقیق به دنبال بررسی ارتباط مدیریت دانش و سبک رهبری مدیران با استرس آنان در ستاد نزاجا است. در این مقاله به دنبال شناسایی روابط علی معلولی بین شاخص‌های کلیدی و راهبردی سه متغیر مدیریت دانش، استرس شغلی و رهبری هستیم که از ارتباط آن‌ها در سطح مدیران ستاد نزاجا از طریق بررسی آنان هستیم.

پیشینه پژوهش

گونزالس راموس و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تحلیل رابطه‌ی ابعاد اقتصادی و اجتماعی مسئولیت اجتماعی در سازمان و استراتژی‌های مدیریت دانش پرداخته و پویایی محیط کار را به عنوان یک متغیر تاثیرگذار بر این روابط در نظر می‌گیرند. نتیجه‌ی این مطالعه نشان می‌دهد که سازمان‌ها در محیط‌های کاری پویا مایلند تا مسئولیت اجتماعی سازمان خود را گسترش دهند البته جهت‌گیری این سازمان‌ها بستگی زیادی به استراتژی‌های مدیریت دانش آنان دارد. رفیق و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ی خود با عنوان "بررسی تاثیر استرس شغلی فراگیر و رهبری تحول‌آفرین بر کار خلاقانه: نقش میانجی و تعدیل‌کننده‌ی اشتراک دانش" به تحقیق در ارتباط استرس شغلی و سبک رهبری تحول‌آفرین در دوره‌ی فراگیری ویروس کرونا پرداخته‌اند. این مطالعه با تاکید بر اهمیت خلاقیت در بقا و رشد سازمان‌ها، به تاثیر استرس شغلی و رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت کارکنان سازمان از طریق اشتراک دانش در مجموعه می‌پردازد. این پژوهش بر روی تعدادی از اعضای هیئت علمی موسسات آموزش عالی در پاکستان صورت گرفته و بر خلاف بسیاری از تحقیقات پیشین که رابطه‌ی منفی را بین استرس شغلی و خلاقیت نشان می‌دادند، معتقد است که استرس شغلی تاثیر مثبتی بر خلاقیت کارمندان دارد. همچنین تاثیر مثبت رهبری تحول‌آفرین و اشتراک دانش را بر خلاقیت شغلی نشان می‌دهد. اشتراک دانش رابطه‌ی میان استرس شغلی و خلاقیت را تعدیل کرده و تا حدی نقش میانجی میان رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کاری را بازی می‌کند.

ابوبکر و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود به ارتباط بین مدیریت دانش، سبک تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی می‌پردازند. این تحقیق چارچوبی را پیشنهاد می‌کند که از رابطه‌ی بین عوامل توانمندکننده‌ی مدیریت دانش (به عنوان مثال، همکاری اعضای سازمان، یادگیری و فناوری اطلاعات) و عملکرد سازمانی و اثر واسطه‌ای فرآیند خلق دانش پشتیبانی می‌کند. این مقاله همچنین پیشنهاد می‌کند که سبک تصمیم‌گیری رابطه‌ی بین فرآیند ایجاد دانش و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

کلافکه و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان "اقدامات مدیریت دانش در کشورهای برزیل، چین، هند و روسیه" به مهمترین عوامل در پیاده سازی مدیریت دانش اشاره می‌کنند که عبارتند از: اجرای برنامه‌های یادگیری، پرورش سرمایه‌های فکری، افزایش دانش سازمان، استفاده از تجارب موفق، آفرینش دانش جدید، اشتراک گذاری دانش، استفاده از فناوری، تشویق برای اشتراک گذاری دانش، نیازسنجی از کارکنان، افزایش مهارت‌های کارکنان، توجه به نیازهای دانشی ذینفعان و شناسایی دانش مطلوب سازمان.

فونگ و همکاران (۲۰۱۵) به مطالعه‌ی ارتباط بین سبک رهبری و میزان استرس شغلی کارمندان بانک پرداختند. مطالعات آن‌ها نشان داد که بین سبک رهبری استبدادی و استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی ضعیفی وجود دارد. همچنین سبک رهبری مشارکتی و دموکراتیک هیچ ارتباطی با استرس شغلی کارکنان در محل کارشان ندارد.

آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان "نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه (نمونه پژوهش: معلمان شهر کاشان)" با بررسی معلمان شهر کاشان به این نتیجه رسیدند که هنگامی که معلمان، جو سازمانی را حمایتی و حامی نوآوری می‌بینند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش و تبدیل دانش ضمنی به دانش اشتراکی در خود حس می‌کنند. همین امر در نهایت بستر مناسبی را برای توزیع و تبادل اطلاعات بین معلمان فراهم می‌کند که در نتیجه موجب بروز رفتارهای خلاقانه از جانب ایشان می‌شود.

پارسا و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ی خود با عنوان "به‌کارگیری نظریه‌ی طراحی سازوکار برای پیاده‌سازی پیامد مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی" با استفاده از نظریه‌ی سازوکار نشان دادند که این نظریه می‌تواند با ایجاد انگیزه‌های درونی کافی در ناظر طرح برای به اشتراک گذاری دانش ضمنی، اثربخشی مدیریت دانش در نظارت بر اجرای درست مراحل

پژوهش را تضمین نماید. برای این کار لازم است تا سازمان‌ها سازوکارهای خود تنظیم اثربخشی را طراحی کنند که اشتراک گذاری دانش را به راهبرد غالب هر ناظر تبدیل کند.

صالحی سهل آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق خود به بررسی تاثیر بار کاری ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان اقماری یک نیروگاه تولید برق با نقش میانجی استرس شغلی پرداخته‌اند. ایشان از طریق یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی روی تعدادی از کارکنان به این نتیجه رسیده‌اند که بار کاری زیاد موجب افزایش استرس شغلی کارکنان و افت عملکرد آنان می‌شود.

رازینی و سینا (۱۳۹۷) در مطالعه‌ی خود به دسته‌بندی عوامل کلیدی در استقرار مدیریت دانش سازمانی پرداخته‌اند و هفت عامل فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ساختار و مولفه‌های سازمانی، فناوری اطلاعات، مولفه‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش و راهبردها و چشم‌اندازها و مولفه‌های محیطی را در استقرار مدیریت دانش در سازمان موثر دانسته‌اند.

صمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به تبیین نقش سبک رهبری تحول آفرین در فرهنگ سازمانی پرداختند. ایشان با بررسی تعدادی از کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش استان مازندران به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنادار قوی وجود دارد. همچنین همه‌ی ابعاد سبک رهبری با فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنادار دارد.

میر کمالی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود، ابعاد کیفیت زندگی کاری و کاهش استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند را مورد مطالعه قرار داده و این عوامل را در کاهش میزان استرس موثر دانسته‌اند: قانون‌گرایی در سازمان، پرداخت منصفانه و کافی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، محیط کار ایمن و بهداشتی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی.

ایزدی طامه و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ی خود سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران را بر عملکرد پرستاران بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که سرپرستارانی می‌توانند در کار خود موفق باشند که سبک رهبری خدمتگزار را با روش خاصی در بخش خود مورد استفاده قرار دهند و این امر از طریق آموزش آنان به شکلی موثر امکان‌پذیر است.

مرز آبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای، استرس شغلی نظامیان را با بررسی تعدادی از کارکنان نظامی در استان‌های مختلف ایران مورد مطالعه قرار داده‌اند. ایشان با در

نظر گرفتن عواملی چون سن و سابقه‌ی کاری به این نتیجه رسیدند که افزایش سن، استرس شغلی را کاهش می‌دهد و سن بر تمام حیطه‌های استرس شغلی اثرگذار است. علاوه بر این بین سابقه‌ی کاری و استرس شغلی رابطه‌ی معناداری برقرار است.

خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ی خود ارتباط بین سبک‌های رهبری و مدیریت دانش را بررسی می‌کنند. ایشان رابطه‌ی بین پنج سبک رهبری و دو مرحله‌ی اصلی مدیریت دانش یعنی خلق دانش و اشتراک آن با کارمندان را در نظر گرفته و به این نتیجه رسیدند که سبک‌های رهبری که در آن‌ها رفتار مشارکتی، احترام به احساسات و افکار کارمندان و اعتماد دو جانبه وجود دارد منجر به خلق و اشتراک دانش می‌شوند در حالیکه این رابطه بین سبک‌های رهبری وظیفه‌گرا و اقتدارگرا با مدیریت دانش معکوس است.

میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ی خود به بررسی ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شریف و تهران پرداختند. محققان به این نتیجه رسیدند که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد و این مولفه‌ها که شامل قانون‌گرایی در سازمان، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی است با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند.

اهداف پژوهش

هدف کلی

- تعیین وضعیت ارتباط مدیریت دانش مدیران ستادی نزاجا با سبک رهبری و استرس شغلی

اهداف جزئی

- تعیین و شناسایی مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش مدیران در ستاد نزاجا
- تعیین و شناسایی مولفه‌های کلیدی سبک رهبری مدیران در ستاد نزاجا
- تعیین و شناسایی مولفه‌های کلیدی استرس شغلی مدیران در ستاد نزاجا
- پیش بینی و تعیین میزان تاثیر مدیریت دانش مدیران ستاد نزاجا بر سبک رهبری.
- پیش بینی و تعیین میزان تاثیر مدیریت دانش مدیران ستاد نزاجا بر استرس شغلی.
- تعیین تفاوت مدیریت دانش مدیران ستاد نزاجا بر اساس ویژگی‌های دموگرافیکی سن و میزان تحصیلات آنان.

سوال‌های پژوهش

سئوال اصلی

- آیا میان مدیریت دانش مدیران ستادی نزاجا با سبک رهبری و استرس شغلی ارتباطی وجود دارد؟
- سئوالات فرعی
 - مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش مدیران در ستاد نزاجا کدامند؟
 - مولفه‌های کلیدی سبک رهبری مدیران در ستاد نزاجا کدامند؟
 - مولفه‌های کلیدی استرس شغلی مدیران در ستاد نزاجا کدامند؟
 - مدیریت دانش مدیران ستاد نزاجا چند درصد از تغییرات سبک رهبری آنان را پیش‌بینی می‌کند؟
 - مدیریت دانش مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران چند درصد از تغییرات استرس شغلی آنان را پیش‌بینی می‌کند؟
 - آیا بین مدیریت دانش مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ویژگی‌های دموگرافیکی سن و میزان تحصیلات آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو از نظر هدف کاربردی و از جهت روش، یک مطالعه‌ی توصیفی - همبستگی است. این مطالعه بر روی مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شده است که طبق برآورد، جامعه‌ی آماری آنان شامل ۳۴۶ مدیر است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است و حجم نمونه بر اساس سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۸۳ نفر در نظر گرفته شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از مدیران ستاد از پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شده است که خود متشکل از پرسشنامه‌های مدیریت دانش لاسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه سبک رهبری کلارک (۲۰۰۲) و پرسشنامه استرس شغلی رسولی (۱۳۸۴) است.

به منظور متناسب کردن پرسشنامه‌ها با شرایط محیطی ستاد نیروی زمینی و به دست آوردن پاسخ‌های دقیق‌تر، تعداد ۳۶ سوال از پرسشنامه‌های فوق انتخاب شده است تا مولفه‌های مدیریت دانش، سبک رهبری و استرس شغلی مدیران ستاد را مورد سنجش قرار دهیم. برای

انتخاب سئوالات مورد نظر ابتدا مولفه‌های کلیدی عملکرد مدیریت دانش، سبک رهبری و استرس شغلی را از بررسی ادبیات شناسایی و تعیین شدند که در جدول نشان داده شدند. برای اطمینان از موفقیت ابتکارات مدیریت دانش، شناسایی مولفه‌های کلیدی عملکرد که با اهداف برنامه مدیریت دانش در سازمان همسو هستند، بسیار مهم است. همچنین مولفه‌های کلیدی عملکرد استرس شغلی معیارهایی هستند که برای سنجش و اندازه‌گیری سطح استرس شغلی در یک سازمان یا کارکنان آن استفاده می‌شوند. این مولفه‌ها کمک می‌کنند تا عوامل ایجاد کننده استرس شغلی را شناسایی کنید و برای کاهش و مدیریت آن برنامه‌ریزی کنید. مولفه‌های کلیدی عملکرد رهبری معیارهایی هستند که برای سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی رهبری یک فرد یا تیم در دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌شوند.

به این ترتیب برای هر یک از این متغیرها تعداد ۱۲ سوال در نظر گرفته شد. پاسخ‌های این پرسشنامه در قالب طیف لیکرت طراحی شده است و ۵ گزینه از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" را در برمی‌گیرد. برای بررسی روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار گرفت و آن‌ها با بررسی‌های خود روایی آن را مورد تایید قرار دادند. پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت بدین صورت که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون، توسط شوقی و همکاران (۱۳۹۶) ۷۹/۰ محاسبه شد. سعیدی‌پور (۱۳۹۷) آلفای کرونباخ را برای پرسشنامه‌ی سبک رهبری کلارک ۷۶/۰ محاسبه کرد و پایایی پرسشنامه‌ی استرس شغلی توسط رسولی (۱۳۸۴) با آلفای کرونباخ ۷۹/۰ مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ی این پژوهش که از ترکیب ۳ پرسشنامه‌ی فوق به دست آمده است، آن را بین ۲۰ مدیر ستاد نزاچا به صورت آزمایشی تقسیم کرده و پس از تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار Spss ضریب آلفای کرونباخ ۷۷/۰ به دست آمد که نشان از قابلیت اطمینان این پرسشنامه دارد. جدول (۱) ضرایب آلفای کرونباخ را برای پرسشنامه‌های مورد استفاده نشان می‌دهد.

جدول. مولفه‌های کلیدی عملکرد در ۳ عامل مدیریت دانش، رهبری، استرس شغلی

منابع	سنجه‌های راهبردی (KPI)	عامل راهبردی		
<p>۱- Ekta Sachania; Identifying KPIs for your Knowledge Management Program; Aug ۰۷, ۲۰۲۳</p> <p>۲- performance indicators for knowledge management solutions Chamorro, Rajkumar Roy, Bert van Wegen, Andy Steele; Journal of Knowledge Management; ۱ May ۲۰۰۳</p> <p>۳- Mohamed Rabhi; Key Performance Indicators Metrics Effect on the Advancement and Sustainability of Knowledge Management; ۱ Apr ۲۰۱۱</p> <p>۴- حسین جهانگیری، علیرضا بافنده زنده، یعقوب علوی متین، سلیمان ایرانزاده (۱۴۰۱)؛ تدوین شاخص‌های بومی ارزیابی مدیریت دانش در یک مرکز نظامی؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی.</p> <p>۵- محمدرضا زاهدی، پیمان اخوان، شایان نقدی خنجاه (۱۳۹۸)؛ شناسایی موانع کلیدی مدیریت دانش و درس‌آموخته‌ها در سازمان‌های پروژه‌محور نظامی؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی</p>	<p>استفاده از دانش</p> <p>دسترسی به دانش</p> <p>اشتراک گذاری دانش</p> <p>زمان برای حل مسائل</p> <p>کارایی آموزش‌ها</p> <p>کاهش خطا و تکرار آن</p> <p>صرفه جویی در هزینه</p> <p>یادگیری و بهبود عملکرد</p>	مدیریت دانش		
	<p>۱- Ruli, Caecilia & Kristanto, Heru.(۲۰۲۱). Implementation of balance scorecard and key performance indicator on customer service employee productivity. EUREKA: Social and Humanities. ۳۲-۲۶. ۵۵۷۱,۲۰۲۱,۰۰۱۹۸۸-۲۵۰۴/۱۰,۲۱۳۰۳</p> <p>۲- Kpi, Yang & Baik, & Petrou, & Sofia, Zariq. (۲۰۱۷). The Characteristic of Good KPI Based on Petrou (۲۰۱۷)</p> <p>ناصر عسگری، مهدی خیر اندیش، اکبر هوشیار، اشکان حامدی (۱۳۹۲)؛ رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی؛ دوره ۱۳، شماره ۵۲</p>	<p>تعهد شغلی کارکنان</p> <p>بهره وری تیم</p> <p>حفظ کارکنان</p> <p>رشد و توسعه رهبری</p> <p>خلاقیت و نوآوری</p> <p>اثربخشی رهبری</p> <p>مدیریت تغییر توسط رهبر</p> <p>خودآگاهی رهبر</p> <p>تبدیل یادگیری به عمل</p>	رهبری	
		<p>Implementation Of Key Performance Indicators And The Issue Of Occupational Stress In Malaysia; Mallow, MS; ۴th International Conference On Education And Social Sciences (Intcess ۲۰۱۷);</p> <p>Work Stress in Occupational Therapists Assessed by the Occupational Stress Indicator; David W Rees and Simon D Smith; British Journal of Occupational Therapy; First published August ۱۹۹۱.</p> <p>حسین نصیری باری، اکبر پیوسته، عادل درخشان مهربان (۱۳۹۱)؛ بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استرس شغلی فرماندهان و مدیران نظامی (مطالعه موردی در یک واحد نظامی نزاچا)؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی</p>	<p>نرخ غیبت</p> <p>میزان ترک کار</p> <p>حوادث و آسیب‌ها</p> <p>سلامت روان کارکنان</p> <p>رضایت شغلی</p> <p>میزان درگیری کارکنان با یکدیگر</p>	استرس شغلی

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ

ضریب آلفا	پرسشنامه	ردیف
۰/۷۹	مدیریت دانش لاوسون	۱
۰/۷۶	سبک رهبری کلارک	۲
۰/۷۹	استرس شغلی	۳
۰/۷۷	پرسشنامه نهایی	۴

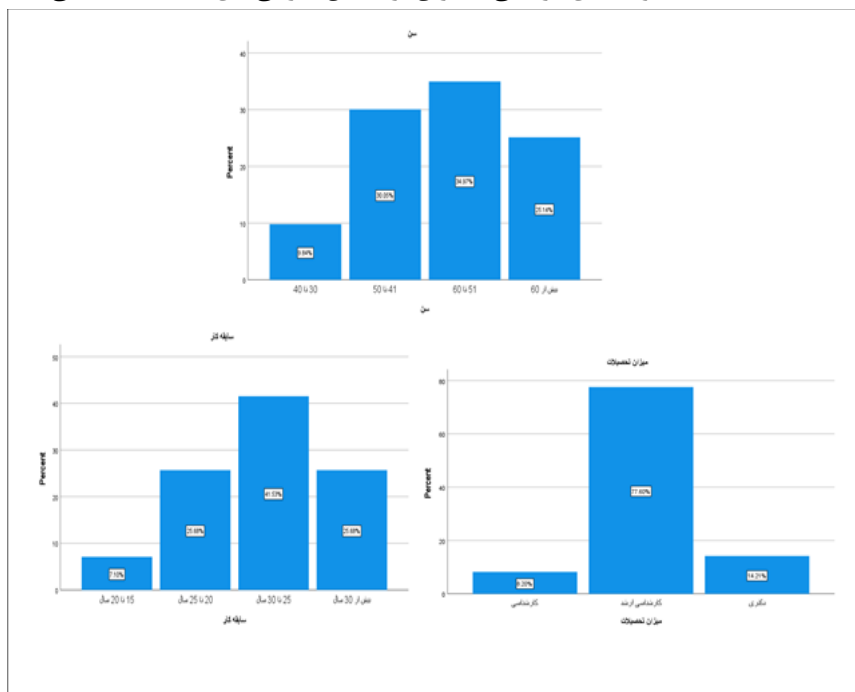
در این پژوهش داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در روش توصیفی، فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار به دست آمده است و در تحلیل استنباطی، از آزمون‌های T تک نمونه‌ای، رگرسیون خطی و تحلیل واریانس (ANOVA) برای بررسی سوال‌های پژوهش استفاده شده است. تحلیل‌های آماری توسط نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۷ انجام شده است.

تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناسی

در مطالعه‌ی حاضر، تمامی مدیران مورد بررسی در جامعه‌ی آماری مورد نظر مرد هستند. بنابراین ۱۰۰٪ مدیران در حجم نمونه‌ی ۱۸۳ نفر مذکر هستند که این امر به دلیل عدم استخدام زنان در ستاد نیروی زمینی است. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به مدیران بین سن ۵۰ تا ۶۰ سال است که نزدیک به ۳۵٪ از کل مدیران مجموعه را با تعداد ۶۴ نفر شامل می‌شود. ۹/۸۴٪ از مدیران با تعداد فراوانی ۱۸ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال هستند. ۵۵ نفر از مدیران مجموعه که ۳۰٪ از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند و ۲۵/۱۴٪ مدیران معادل ۴۶ نفر، بیشتر از ۶۰ سال هستند. بررسی آماری مدرک تحصیلی مدیران ستاد نشان می‌دهد که ۶/۷۷٪ از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. به عبارتی ۱۴۲ نفر از مدیران با بیشترین فراوانی مدرک کارشناسی ارشد دارند. فراوانی بعدی متعلق به مدیران دارای مدرک دکتری با تعداد ۲۶ نفر هستند که ۱۴/۲٪ از تعداد کل را تشکیل می‌دهد و مدیران با سطح تحصیلی کارشناسی کمترین فراوانی را دارند؛ ۱۵ نفر معادل ۸/۲٪. نزدیک به ۶۷٪ از مدیران ستاد دارای سابقه‌ی کاری بین ۲۰ تا ۳۰ سال هستند. از این میان ۲۵/۶۷٪ از مدیران با تعداد ۴۷ نفر ۲۰ تا ۲۵ سال خدمت کرده‌اند و ۷۶ نفر از آن‌ها معادل ۴۱/۵۳٪ از تعداد کل، دارای سابقه‌ی خدمت ۲۵ تا ۳۰ سال هستند. فراوانی بعدی متعلق به مدیران با

سابقه‌ی کاری بیش از ۳۰ سال است که با تعداد ۴۷ نفر، ۲۵/۷٪ از تعداد کل مدیران را تشکیل می‌دهد. در نهایت ۷/۱٪ از مدیران معادل ۱۳ نفر از آن‌ها سابقه‌ی کاری بین ۱۵ تا ۲۰ سال دارند. نمودار مربوط به درصد فراوانی متغیرهای سن، مدرک تحصیلی و سابقه‌ی کاری در زیر مشخص شده است.

شکل ۱. نمودارهای فراوانی مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی



وضعیت سه متغیر اصلی در این پژوهش، از نظر آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته است و شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، واریانس، ماکسیمم و مینیمم هر یک از این متغیرها در جدول زیر مشخص شده است.

جدول ۲. آمارهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	ماکسیمم	مینیمم	واریانس	انحراف معیار
مدیریت دانش	۲۳/۵۴	۵۴	۱۲	۴۶/۰۲	۶/۷۸
سبک رهبری	۲۹/۷۸	۴۰	۲۵	۵/۵۲	۲/۳۵
استرس شغلی	۲۶/۰۷	۳۴	۲۳	۳/۰۲	۱/۷۴

یافته‌های پژوهش

۱. وضعیت مدیریت دانش مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

برای سنجش وضعیت مدیریت دانش مدیران در ستاد نزاجا، باید میانگین نمرات حاصل از پرسشنامه را با یک مقدار مطلوب و مورد قبول مدیریت دانش در مجموعه مورد سنجش قرار داد. برای انجام این سنجش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. این آزمون مبتنی بر مقایسه‌ی میانگین یک گروه با یک مقدار مشخص است. در اینجا مقداری که پایه‌ی سنجش قرار گرفته است و میانگین نمرات پرسشنامه باید با آن مقایسه شود، عدد ۴۰ است. (Test value= ۴۰) بیانگر حداقل نمره قابل قبول برای مدیریت دانش در یک مجموعه است. هرچه میانگین نمرات از این عدد کمتر باشد وضعیت نابسامان مدیریت آن مجموعه را نشان می‌دهد و هرچه از ۴۰ میانگین بیشتری داشته باشیم، نشان از وضعیت مناسب مدیریت دانش در مجموعه است. فرض صفر در این آزمون این است که "میانگین برابر ۴۰ است" و فرض یک بیانگر اینکه "میانگین برابر با ۴۰ نیست."

$$H_0: \mu = 40$$

$$H_1: \mu \neq 40$$

درصد اطمینان در این آزمون ۹۵٪ در نظر گرفته شده است. جدول زیر نتیجه‌ی انجام آزمون در SPSS را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون T تک نمونه‌ای

متغیر	تعداد	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مدیریت دانش	۱۸۳	۲۳/۵۴	-۳۲/۸۳	۱۸۲	<۰/۰۰۱

همانطور که در جدول بالا مشخص است، سطح معناداری در این آزمون کمتر از ۰/۰۵ است که به این معناست که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک اثبات می‌شود. از سوی دیگر از آنجایی که آزمون t تک نمونه‌ای، دو طرفه انجام شد و مقدار t منفی به دست آمد نشان دهنده‌ی این است که میانگین مدیریت دانش مدیران که از تحقیق حاضر به دست آمده

است کمتر از حداقل مقدار مطلوب (۴۰) است و بیانگر اینکه مدیریت دانش مدیران در ستاد نزاجا وضعیت مطلوب و مناسبی ندارد. به عبارتی دانش در مجموعه به اشتراک گذاشته نمی‌شود و مدیران نه از دانش کارمندان خود استفاده می‌کنند و نه توانایی تولید و انتقال دانش به لایه‌های بالاتر مدیریتی ستاد را دارند. در مجموع گردش اطلاعات و دانش در ستاد دچار مشکل است.

۲. مدیریت دانش مدیران ستاد نزاجا چند درصد از تغییرات سبک رهبری آنان را پیش‌بینی می‌کند؟

همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده در تحلیل واریانس کمتر از ۰/۰۵ است، آماره‌ی فیشر (F) با اطمینان ۹۵٪ معنادار است که نشان دهنده‌ی این است که فرض صفر آزمون مبنی بر اینکه "رگرسیون معنادار نیست" رد شده و ارتباطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته اثبات می‌شود و ثابت می‌کند که رگرسیون خطی از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
<۰/۰۰۱	۱۹۶/۴۸	۵۲۳/۲۴	۱	۵۲۳/۲۴	رگرسیون
		۲/۶۶	۱۸۱	۴۸۲/۰۱	باقی‌مانده
			۱۸۲	۱۰۰۵/۲۵	مجموع

در جدول زیر، آماره‌ی ضریب تبیین تعدیل شده قدرت پیش‌بینی مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد و بیانگر این نکته است که متغیر مدیریت دانش ۵۲٪ از تغییرات سبک رهبری را پیش‌بینی می‌کند

جدول ۵. خلاصه مدل

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین-واتسون
۱	۰/۷۲	۰/۵۲۱	۰/۵۱۸	۱/۶۳۲	۲/۱۵۴

جدول ۶. جدول ضرایب

		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		
سطح معناداری	T	Beta	خطای استاندارد	B	مدل
<۰/۰۰۱	۷۴/۵۳		۰/۴۳	۲۳/۸۹	ثابت
<۰/۰۰۱	۱۴/۰۱	۰/۷۲	۰/۰۲	۰/۲۵	مدیریت دانش

در جدول ضرایب که در بالا مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر مدیریت دانش کمتر از ۰/۰۵ است که نشان از این است که فرض صفر مبنی بر $B=0$ با اطمینان ۹۵٪ رد شده و در مدل رگرسیون خطی موجود، مدیریت دانش با ضریب ۰/۲۵ با سبک رهبری ارتباط مستقیم دارد.

۳. مدیریت دانش مدیران ستاد نزاچا چند درصد از تغییرات استرس شغلی آنان را پیش‌بینی می‌کند؟

برای پیش‌بینی تغییرات استرس شغلی توسط متغیر مدیریت دانش مدیران مانند سوال قبل از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌شود. همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده در تحلیل واریانس کمتر از ۰/۰۵ است، آماره‌ی فیشر (F) با اطمینان ۹۵٪ معنادار است که نشان دهنده‌ی این است که فرض صفر آزمون مبنی بر اینکه "رگرسیون معنادار نیست" رد شده و ارتباطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته اثبات می‌شود و ثابت می‌کند که رگرسیون خطی از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
<۰/۰۰۱	۱۹۹/۴	۲۸۸/۳۴	۱	۲۸۸/۳۴	رگرسیون
		۱/۴۵	۱۸۱	۲۶۱/۷۳	باقی‌مانده
			۱۸۲	۵۵۰/۰۷	مجموع

در جدول زیر، آماره‌ی ضریب تبیین تعدیل شده قدرت پیش‌بینی مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد و بیانگر این است که متغیر مدیریت دانش ۶۱٪ از تغییرات استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۸. خلاصه مدل

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین-واتسون
۱	۰/۷۲	۰/۵۸۸	۰/۶۱	۱/۲۰۲	۲/۱۳۵

جدول ۹. جدول ضرایب

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	T
ثابت	۲۱/۰۷	۰/۳۲		۶۷/۴۵
مدیریت دانش	۰/۱۸	۰/۱۳	۰/۷۳	۱۴/۱۲

در جدول ضرایب بالا مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر مدیریت دانش کمتر از ۰/۰۵ است که نشان از این است که فرض صفر مبنی بر $B=0$ با اطمینان ۹۵٪ رد شده و در مدل رگرسیون خطی موجود، مدیریت دانش با ضریب ۰/۱۸ با استرس شغلی ارتباط مستقیم دارد.

۴. آیا بین مدیریت دانش مدیران ستاد نزاچا بر اساس ویژگی‌های دموگرافیکی سن و

میزان تحصیلات آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

برای بررسی این مساله که آیا متغیر مدیریت دانش بر اساس تفاوت در سن و میزان تحصیلات مدیران، تغییر می‌کند از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده می‌کنیم. در این روش به مقایسه‌ی میانگین متغیر مورد نظر در بین گروه‌های سنی و تحصیلی مختلف مدیران می‌پردازیم تا مشخص شود که بین این گروه‌ها از نظر مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر. اولین مرحله‌ی این آزمون به دست دادن جدول توصیفی متغیر مدیریت دانش شامل میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش در گروه‌های سنی مختلف است. در جدول توصیفی زیر این مقادیر قابل مشاهده هستند.

جدول ۱۰. جدول توصیفی مدیریت دانش بر اساس سن

سن	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
۳۰ تا ۴۰	۱۸	۲۲/۵۶	۶/۶۳	۱/۵۶
۴۱ تا ۵۰	۵۵	۲۳/۲۴	۶/۹۳	۰/۹۳۵
۵۱ تا ۶۰	۶۴	۲۴/۵۸	۷/۶۷	۰/۹۵۹
بیش از ۶۰	۴۶	۲۲/۸۳	۵/۱۷	۰/۷۶۳
مجموع	۱۸۳	۲۳/۵۴	۶/۷۸	۰/۵۰۱

میانگین مدیریت دانش در ۴ گروه سنی مدیران ستاد نراجا در جدول فوق قابل مشاهده است. برای بررسی ارتباط بین این میانگین‌ها آزمون تحلیل واریانس یک طرفه را اجرا می‌کنیم. شرط اولیه برای اجرای آزمون، اطمینان از همگنی واریانس‌هاست. برای این منظور از آماره‌ی لوین استفاده می‌کنیم.

جدول ۱۱. آزمون همگنی واریانس

Sig	df ۲	df ۱	آماره لوین	
۰/۶۳۵	۱۷۹	۳	۰/۵۷	مدیریت دانش بر اساس میانگین
۰/۷۳۷	۱۷۹	۳	۰/۴۲	مدیریت دانش بر اساس میانه
۰/۷۳۷	۱۶۱/۵۸	۳	۰/۴۲	مدیریت دانش بر اساس میانه و درجه آزادی
۰/۷۲۹	۱۷۹	۳	۰/۴۳	مدیریت دانش بر اساس میانگین بریده شده

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون لوین برای مدیریت دانش در تمام موارد بالاتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه فرض صفر مبنی بر همگنی واریانس‌ها تایید می‌شود و بنابراین می‌توانیم از روش تحلیل واریانس استفاده کنیم. جدول زیر، نتایج آزمون تحلیل واریانس را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون ANOVA

Sig	F	مربع میانگین	Df	مجموع مربعات	
۰/۴۷۹	۰/۸۳	۳۸/۳۱	۳	۱۱۴/۹۳	بین گروهی
		۴۶/۱۵	۱۷۹	۸۲۶۰/۵۹	درون گروهی
			۱۸۲	۸۳۷۵/۵۲	مجموع

بر اساس جدول بالا، سطح معنی داری تحلیل واریانس بیشتر از ۰/۰۵ است و در نتیجه فرض صفر تایید می شود. فرض صفر آزمون این بود که میان میانگین های مدیریت دانش بین گروه های سنی تفاوتی وجود ندارد. به عبارتی، میزان مدیریت دانش مدیران در سن های مختلف با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند و نحوه اجرای مدیریت دانش توسط مدیران ستاد نزاچا در سنین متفاوت یکسان است.

برای اجرای آزمون تحلیل واریانس مدیریت دانش بر مبنای متغیر مدرک تحصیلی، مراحل بالا نیز انجام می شود. ابتدا جدول توصیفی مدیریت دانش بر اساس میزان مدرک تحصیلی استخراج شده و داده های آن در جدول زیر قابل مشاهده هستند.

جدول ۱۳. جدول توصیفی مدیریت دانش بر اساس سن

خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	مدرک تحصیلی
۱/۱	۴/۲۹	۲۱/۵۳	۱۵	کارشناسی
۰/۶۰۶	۷/۲۲	۲۳/۸	۱۴۲	ارشد
۱/۰۳۲	۵/۲۶	۲۳/۲۳	۲۶	دکتری
۰/۵۰۱	۶/۷۸	۲۳/۵۴	۱۸۳	مجموع

میانگین مدیریت دانش در بین مدیران ستاد نزاچا با سه سطح تحصیلی متفاوت در جدول فوق قابل مشاهده است. برای بررسی ارتباط بین این میانگین ها آزمون تحلیل واریانس یک طرفه را اجرا می کنیم. شرط اولیه برای اجرای آزمون، اطمینان از همگنی واریانس هاست. برای این منظور از آماره ی لوین استفاده می کنیم.

جدول ۱۴. آزمون همگنی واریانس

Sig	df ۲	df ۱	آماره لوین	
۰/۳۳۹	۱۸۰	۲	۱/۰۹	مدیریت دانش بر اساس میانگین
۰/۳۱۳	۱۸۰	۲	۱/۱۷	مدیریت دانش بر اساس میانه
۰/۳۱۳	۱۶۹/۳۹	۲	۱/۱۷	مدیریت دانش بر اساس میانه و درجه آزادی
۰/۳۴۸	۱۸۰	۲	۱/۰۶	مدیریت دانش بر اساس میانگین بریده شده

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون لوین برای مدیریت دانش در تمام موارد بالاتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه فرض صفر مبنی بر همگنی واریانس‌ها تایید می‌شود و بنابراین می‌توانیم از روش تحلیل واریانس استفاده کنیم. جدول زیر، نتایج آزمون تحلیل واریانس را نشان می‌دهد.

جدول ۱۵. نتایج تحلیل ANOVA

Sig	F	مربع میانگین	Df	مجموع مربعات	
۰/۴۵۶	۰/۷۹	۳۶/۳۵	۲	۷۲/۶۹	بین گروهی
		۴۶/۱۳	۱۸۰	۸۳۰۲/۸۳	درون گروهی
			۱۸۲	۸۳۷۵/۵۲	مجموع

بر اساس جدول بالا، سطح معنی داری تحلیل واریانس بیشتر از ۰/۰۵ است و در نتیجه فرض صفر تایید می‌شود. فرض صفر آزمون این بود که میان میانگین‌های مدیریت دانش مدیران با مدارک متفاوت تحصیلی تفاوتی وجود ندارد. به عبارتی، میزان مدیریت دانش مدیران با تحصیلات مختلف با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند و مدرک تحصیلی آنان تاثیر چشمگیری در اجرای مدیریت دانش در مجموعه‌ی تحت نظرشان نداشته است.

جمع بندی و پیشنهادات

در نهایت پس از بررسی‌های صورت گرفته و نتایج بدست آمده مشخص شد که مدیریت دانش مدیران کمتر از حداقل مقدار مطلوب است و بیانگر این است که مدیریت دانش مدیران در ستاد نزاجا وضعیت مطلوب و مناسبی ندارد. به عبارتی دانش در مجموعه به اشتراک گذاشته نمی‌شود و مدیران نه از دانش کارمندان خود استفاده می‌کنند و نه توانایی تولید و انتقال دانش به لایه‌های بالاتر مدیریتی ستاد را دارند. در مجموع گردش اطلاعات و دانش در ستاد دچار مشکل است. از این رو نیاز است تا برای بهبود این وضعیت سریعاً اقدام شود، مخصوصاً که هرگونه اقدام در این زمینه تأثیری طولانی مدت دارد و به سرعت به نتیجه منجر نخواهد شد.

همچنین برای بهبود وضعیت مدیریت دان مدیران نزاجا، به این نتیجه رسیدیم که مدیریت دانش با سبک رهبری و استرس شغلی نیز ارتباط مستقیم دارد. از این رو با اصلاح و بهبود این دو متغیر می‌توان بر تأثیر مدیریت دانش اثر گذاشت. به علاوه این نتیجه بیان می‌دارد که می‌توان در پژوهش‌های آینده به راهبردها و راهکارهای این دو متغیر در نزاجا پرداخت.

به علاوه نتایج نشان داد که مدیریت دانش بین گروه‌های سنی تفاوتی ندارد. به عبارتی، میزان مدیریت دانش مدیران در سن‌های مختلف با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند و نحوه‌ی اجرای مدیریت دانش توسط مدیران ستاد نزاجا در سنین متفاوت یکسان است. همچنین مدیریت دانش مدیران با مدارک متفاوت تحصیلی تفاوتی وجود ندارد. به عبارتی، میزان مدیریت دانش مدیران با تحصیلات مختلف با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارند و مدرک تحصیلی آنان تأثیر چشمگیری در اجرای مدیریت دانش در مجموعه‌ی تحت نظرشان نداشته است. پس می‌توان فهمید که برای اصلاح سطح مدیریت دانش، نیاز نیست که بر این دو متغیر متمرکز شد و به عنوان پیشنهاد بهتر است در پژوهش‌های آتی به دنبال متغیرهای تأثیر گذار دیگر باشیم.

منابع:

- حسین جهانگیری، علیرضا بافنده زنده، یعقوب علوی متین، سلیمان ایرانزاده (۱۴۰۱)؛ تدوین شاخص‌های بومی ارزیابی مدیریت دانش در یک مرکز نظامی؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی؛ دوره ۲۲، شماره ۸۵.
- محمدرضا زاهدی، پیمان اخوان، شایان نقدی خنچاه (۱۳۹۸)؛ شناسایی موانع کلیدی مدیریت دانش و درس‌آموخته‌ها در سازمان‌های پروژه‌محور نظامی؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی؛ دوره ۱۹، شماره ۷۶.
- حسین نصیری باری، اکبر پیوسته، عادل درخشان مهربان (۱۳۹۱)؛ بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استرس شغلی فرماندهان و مدیران نظامی (مطالعه موردی در یک واحد نظامی نزاجا)؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی؛ دوره ۱۲، شماره ۴۶، مرداد ۱۳۹۱.
- ناصر عسگری، مهدی خیر اندیش، اکبر هوشیار، اشکان حامدی (۱۳۹۲)؛ رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان؛ فصلنامه مدیریت نظامی دانشگاه امام علی؛ دوره ۱۳، شماره ۵۲، بهمن ۱۳۹۲، صفحه ۶۹-۸۹.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰)؛ عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان؛ مجله طب نظامی، ۱۳ (۱).
- آقابابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید؛ (۱۴۰۲)؛ نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه (نمونه پژوهش: معلمان شهر کاشان)؛ فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، دوره: ۶، شماره: ۲.
- انتظاری، علی؛ (۱۳۸۵) مقایسه فرهنگ دانایی بین موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده صدا و سیما و دانشکده صنعت هواپیمایی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- ایزدی طامه، احمد؛ حاتمی پور، خدیجه؛ دلفان آذری، ویدا؛ قاضیانی، خدیجه (۱۳۹۱)؛ سبک رهبری خدمتگزار بر عملکرد پرستاران؛ فصلنامه سلامت خانواده .
- پارسا، امیدعلی؛ عسکری، غلامرضا؛ پاک‌کی نژاد، ابراهیم؛ (۱۴۰۲) به‌کارگیری نظریه طراحی سازوکار برای پیاده‌سازی پیامد مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی، فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، دوره: ۶، شماره: ۱ .

- جاویدی کلاته جعفرآبادی، طاهره؛ ابوترابی، رزیتا (۱۳۸۹) ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران در نظام آموزش عالی (مورد بررسی: دانشگاه فردوسی مشهد). (مطالعات تربیتی و روان شناسی ۱۱(۱)، ۲۱۱-۲۳۴).
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ حسینی، سیدمجتبی؛ عسگری، ناصر (۱۳۸۹). سبک های رهبری توانمندساز مدیریت دانش. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۲(۳-۴) (پیاپی ۷-۸)، ۱۴۹-۱۶۶.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۲)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رازینی، روح اله؛ سینا، میلاد، (۱۳۹۷) ارایه دسته بندی جامع از عوامل کلیدی موثر در استقرار مدیریت دانش سازمانی؛ فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، دوره: ۱، شماره: ۱.
- رسولی، رضا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با خشنودی شغلی استرس شغلی و تعهد سازمانی. مدیریت و توسعه.
- سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۷). نقش سبک های رهبری، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه، نشریه پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۲.
- شوقی، بهزاد؛ زمانی مقدم، افسانه؛ جعفری، پریوش؛ (۱۳۹۶). تاثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی شهر تهران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۱).
- صالحی سهل آبادی، علی؛ عسگری گندمانی، الهام؛ عباسی بلوچخانه، فائزه؛ موسوی کردمیری، سیدحجت؛ (۱۴۰۱). تاثیر بارکاری ذهنی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی استرس شغلی. مهندسی بهداشت حرفه ای، ۹(۱).
- صمدی میرکلائی، حسین؛ صمدی میرکلائی، حمزه؛ آقاجانی، حسنعلی (۱۳۹۵) تبیین نقش سبک رهبری تحول آفرین در فرهنگ سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۴ (۲)، صص ۵۱۱-۴۹۹.
- صیف، حسن؛ کرمی، مقداد؛ (۱۳۸۳). مدیریت دانایی رویکرد استراتژیک؛ تدبیر ۱۵۳.
- صمیمی، مهدی؛ دانش رشید. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت بندی راهبردهای بهبود فرآیندهای تربیتی و آموزشی در دانشگاه افسری امام علی(ع) با تمرکز بر تعاملات. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۱)، ۱-۳۴.

- عبدالکریمی، مهوش. (۱۳۸۲) مدیریت دانش، فن آوری و خلاقیت و نقش آن در افزایش کارایی و اثربخشی فرایندها، پیام مدیریت موفق، دی ماه، صص ۴۹-۳۴.
- عسگری پرویز؛ نکل زاده مریم. (۱۳۸۹) رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری. یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی)، ۵(۱۴).
- غنی زاده، محمود (۱۳۸۵)؛ تحقق سازمانهای دانش محور در گرو استقرار دولت الکترونیک است. نشریه برنامه. شماره ۲۳۷.
- کرباسی، منصور و علوی، علی. (۱۴۰۲). طراحی نظام مدیریت دانش برای سازمان‌های نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۲)، ۵۷-۸۴.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ مزاری، ابراهیم؛ خبار، کبری؛ ذوقی پور، سودابه؛ (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴).
- میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۴(۲) (۴۸).
- نصرالله زاده، مهدی؛ رجب زاده، حامد؛ قدک، فرهاد؛ (۱۳۹۷) بررسی میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری مطالعه موردی: یک موسسه تصمیم‌گیرنده در حوزه تحقیقات دفاعی، مدیریت دانش سازمانی شماره ۲.
- ABUBAKR, M.; ELRAHIL, H.; ALATAILAT, M.; ELCI, ALEV; (۲۰۱۹) KNOWLEDGE MANAGEMENT, DECISION-MAKING STYLE AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE; *JOURNAL OF INNOVATION & KNOWLEDGE*; ۴(۲)
- ADAMOPOULOS, I. P., & SYROU, N. F. (۲۰۲۲). ASSOCIATIONS AND CORRELATIONS OF JOB STRESS, *JOB SATISFACTION AND BURN OUT IN PUBLIC HEALTH SECTOR. EUROPEAN JOURNAL OF ENVIRONMENT AND PUBLIC HEALTH*, ۶(۲),
- AMIN, A., BARGACH, S., DONEGAN, J. & OTHERS. (۲۰۰۱) BUILDING A KNOWLEDGE-SHARING CULTURE, *OILFIELD REVIEW*, ۱۳(۱), ۴۸-۶۵

- BHATT, GANESH D. (۲۰۰۱), KNOWLEDGE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS: EXAMINING THE INTERACTION BETWEEN TECHNOLOGIES, TECHNIQUES, AND PEOPLE; *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*.
- BOUNFOUR, A. (۲۰۰۳). THE MANAGEMENT OF INTANGIBLES, *THE ORGANISATION'S MOST VALUABLE ASSETS, ROUDLEGE, LONDON*
- DAVENPORT, T. H. & PRUSAK, L. (۱۹۹۸). WORKING KNOWLEDGE: HOW ORGANIZATIONS MANAGE WHAT THEY KNOW. *BOSTON, MASSACHUSETTS, HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS*.
- FONG, CHOI MUI; MULOK, F; SUMILAN, HELMI (۲۰۱۵), RELATIONSHIP BETWEEN SELECTED LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE STRESS LEVEL AT WORKPLACE; *JOURNAL OF COGNITIVE SCIENCES AND HUMAN DEVELOPMENT*, ۱(۱)
- GONZÁLEZ-RAMOS, M.ISABEL; GUADAMILLAS, FATIMA; DONATE, MARIO (۲۰۲۳) THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT STRATEGIES AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: EFFECTS ON INNOVATION CAPABILITIES, *TECHNOLOGICAL FORECASTING AND SOCIAL CHANGE, VOL ۱۸۸*
- HOBUBI N, CHOUBINEH, A, KAMARI, F. GHANAVATI, S., KESHAVARZI, A., HOSSEINI, A. (۲۰۱۷). THE IMPACT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON WORK FORCE PRODUCTIVITY IN AN IRANIAN PETROCHEMICAL INDUSTRY. *SAFETY AND HEALTH ON WORK*. ۲۰۱۷; ۸: ۶۷-۷
- HOFFMAN, JAMES J.; HOELSCHER, MARK L.; SHERIF, KARMA (۲۰۰۵); SOCIAL CAPITAL, KNOWLEDGE MANAGEMENT, AND SUSTAINED SUPERIOR PERFORMANCE, *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*.
- KLAFKE, R.V., LIEVORE, C., PICININ, C.T., DE FRANCISCO, A.C. AND PILATTI, L.A. (۲۰۱۶), "PRIMARY KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES APPLIED IN BRAZIL, RUSSIA, INDIA AND CHINA (BRIC) INDUSTRIES FROM ۲۰۰۱-۲۰۱۰", *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, VOL. ۲۰ NO. ۴*
- LAWSON, S. (۲۰۰۳). EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT (*DOCTORAL DISSERTATION, NOVA SOUTHEASTERN UNIVERSITY*)
- NONAKA, I. & H. TAKEUCHI (۱۹۹۵), THE KNOWLEDGE – CREATING COMPANY: HOW JAPANESE COMPANIES CREATE THE DYNAMICS OF INNOVATION, *OXFORD UNIVERSITY PRESS. OXFORD*
- O'DELL, C. & GRAYSON, J. C. (۱۹۹۸). IF ONLY WE KNEW WHAT WE KNOW: IDENTIFICATION AND TRANSFER OF INTERNAL BEST PRACTICES, *CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW*, ۴۰(۳), ۷۴-۱۰۴
- PURWANTO, AGUS; ASBARI, MASDUKI; BERNARTO, INNOCENTIUS; CHI HYUN, CHOI; WIJAYANTI, LAKSMI (۲۰۲۰); EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP

STYLE ON PUBLIC HEALTH CENTRE PERFORMANCE, *JOURNAL OF RESEACH IN BUSINESS, ECONOMICS, AND EDUCATION*, VOLUME ۲, ISSUE ۱.

- RAFIQUE, MUHAMMAD; HOU, YUMEI; ZAHID CHUDHERY, MUHAMMAD; WAHEED, MUHAMMAD; ZIA, TAYYABA; CHAN, FAIZA (۲۰۲۲); INVESTIGATING THE IMPACT OF PANDEMIC JOB STRESS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: THE MEDIATING AND MODERATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING; *JOURNAL OF INNOVATION & KNOWLEDGE* ۶(۲)
- SKAKON, J., NIELSEN, K., BORG, V., & GUZMAN, J. (۲۰۱۰). ARE LEADERS' WELL-BEING, BEHAVIOURS AND STYLE ASSOCIATED WITH THE AFFECTIVE WELL-BEING OF THEIR EMPLOYEES? *A SYSTEMATIC REVIEW OF THREE DECADES OF RESEARCH. WORK & STRESS*, ۲۴(۲), ۱۰۷-۱۳۹
- WALLACE, J. E. (۲۰۰۵). JOB STRESS, DEPRESSION AND WORK-TO-FAMILY CONFLICT: A TEST OF THE STRAIN AND BUFFER HYPOTHESES. *RELATIONS INDUSTRIELLES / INDUSTRIAL RELATIONS*, ۶۰(۳)
- WANG Q, HOU H AND LI Z (۲۰۲۲) PARTICIPATIVE LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW AND PROSPECTS FOR FUTURE RESEARCH. *FRONT. PSYCHOL.* ۱۳
- WANG, Z., LIU, Y. & LIU, S. (۲۰۱۹) AUTHORITARIAN LEADERSHIP AND TASK PERFORMANCE: THE EFFECTS OF LEADER-MEMBER EXCHANGE AND DEPENDENCE ON LEADER. *FRONT. BUS. RES. CHINA* ۱۳, (۱۹)
- WICKRAMASINGHE, NILMINI; LUBITZ; DAG VON (۲۰۰۷). *KNOWLEDGE-BASED ENTERPRISE: THEORIES AND FUNDAMENTALS*. IDEA GROUP PUBLISHING