

رابطه مدیریت دانش با سازگاری شغلی کارکنان بیمارستان حضرت امیرالمومنین(ع) سازمان تامین اجتماعی اهواز

یحیی نیسی^۱، محمد حسین پور^۲، غلامحسین برکت^۳، عیسی نیسی^۴

^۱دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۲دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۳دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۴دانش آموخته کارشناسی روابط عمومی(الکترونیک)، واحد اهواز، دانشکده خبر، اهواز، ایران.

نام نویسنده مسئول:

یحیی نیسی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با سازگاری شغلی کارکنان بیمارستان حضرت امیرالمومنین(ع) سازمان تامین اجتماعی اهواز بود. روش پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان حضرت امیرالمومنین(ع) سازمان تامین اجتماعی اهواز و نمونه پژوهش شامل ۲۶۰ نفر از این کارکنان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و جدول مورگان انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه های مدیریت دانش (بهات، ۲۰۰۰) و سازگاری شغلی (فرهانی، ۱۳۹۱) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد رابطه معنی داری بین مدیریت دانش با سازگاری شغلی وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد مدیریت دانش ۳۸ درصد از سازگاری شغلی کارکنان را تبیین می کند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سازگاری شغلی

مقدمه

نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهمترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف های سازمانی نقش مهمی را ایفاء نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می شود؛ بنابراین تصورات و نگرش های آنان به شغلشان در حیات، کارآیی و اثر بخشی سازمان اثرگذار می باشد. نگرش کلی انسان ها نسبت به شغلشان عینیت بخش پدیده ای رفتاری است که از آن به عنوان خشنودی شغلی و رضایت شغلی تعبیر می شود و نتیجه ای است از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به شغلی ابعاد کارش (قلی زاده، فانی و احمدوند، ۱۳۸۹). ماهیت کار نقش مهمی در سازگاری شغلی^۱ افراد دارد که خود دارای دو جنبه است. الف) محدوده شغلی: محدوده شغلی شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. هرچه این عوامل از هماهنگی بالاتری برخوردار باشند باعث خود کارآمدی و در نتیجه سازگاری شغلی بالاتری می شود.

ب) تنوع کاری: مطالعات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط بهترین شرایط را برای سازش شغلی فراهم می آورد. تنوع کاری زیاد باعث ابهام و سردرگمی و تنوع کاری کم باعث یکنواختی، کاهش انگیزه و خستگی در فرد می شود (دانیلز و هاریس^۲، ۲۰۰۵). از این مسئله تحت عنوان چالشی بودن شغل نیز یاد شده است. چنانکه مشاغل چالشی بیشتر مورد علاقه کارکنان است. افراد دوست ندارند کارهای ساده، تکراری و سهل الوصول را انجام دهند؛ بنابراین اغلب کارکنان دوست دارند مشاغل را داشته باشند که به آن ها فرصت به کارگیری مهارت ها و توانایی هایشان، انجام وظایف متنوع، آزادی عمل و بازخورد دوباره به نحوه انجام دادن وظایفشان را می دهد (گرفین و هستک، ۲۰۰۵). طبق نظر پارسونز (۱۹۰۶)؛ به نقل از شفیع آبادی، (۱۳۹۱) تطابق شرایط شغلی و استعداد های فرد باعث سازگاری فرد در محیط شغلی می گردد و عملکرد بهتر فرد در شغل را موجب می شود. اگر اشخاص به این احساس برسند که توانایی و استعداد انجام وظایف محوله در محیط شغلی را دارند سازگاری بالاتری را در محیط شغلی نشان می دهند (آرنسون^۳، ۲۰۰۶).

یکی از عوامل سازمانی مؤثر در سازگاری شغلی، مدیریت دانش است. مدیریت دانش^۴ را می توان در یک تعریف ساده چنین معرفی نمود: مدیریت دانش رشته ای علمی است که شیوه برخورداری از حمایت دوجانبه را برای ایجاد، تصرف، سازماندهی و استفاده از اطلاعات تشویق و تقویت می کند (هان^۵، ۲۰۰۰). مدیریت دانش مطالعه استراتژی، فرایند و فناوری به منظور کسب، انتخاب، سازماندهی، تصمیم و کاربرد تخصص ها و اطلاعات حیاتی برای کسب و کار جهت بهبود کیفیت تصمیم گیری و بهره وری سازمان است (ریچ^۶، ۲۰۰۵). در یک سطح کلی، مدیریت دانش را می توان به عنوان مجموعه ای از فرایندها تعریف کرد که ناظر بر خلق، اشاعه و بهره گیری از دانش است. این تعریف مستلزم خلق ساختارهای سازمانی، حمایتی، تسهیل روابط اعضا، استفاده از ابزارهای تکنولوژی اطلاعات در شبکه و توضیح دانش است (گپتا و شارما^۷، ۲۰۰۴).

امروزه نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان ها و به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است و جزء با ارزش ترین منابع و سرمایه های یک سازمان محسوب می شود، به طوری که بسیاری از صاحب نظران معتقدند که مدیران باید با اقدامات شایسته و صحیح، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل نموده و آن را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند، لذا اهمیت جذب، حفظ و توانمندسازی این سرمایه ها همواره مدنظر اندیشمندان قرار گرفته است (علاقه بند، ۱۳۸۴).

از آنجایی که مدیریت و رهبری آموزشی، یک سری فعالیت های تخصصی در سازمان است و هدف اصلی آن اثربخشی تر و کارآمدتر کردن هر چه بیشتر خدمات آموزشی و اجرای سیاست ها از طریق برنامه ریزی، تصمیم گیری، رهبری، استفاده بهینه از منابع مالی و انسانی و ایجاد جو مساعد شغلی در جهت نیل به اهداف آموزشی رسمی از پیش تعیین شده است، لذا به مدیرانی نیازمند است که بتوانند با بهره گیری از

1- vocational adjustment

2- Daniels & Harris

3- Arenson

4- knowledge management

5- Haney

6- Riches

7- Gupta & Sharma

مهارت کاربرد استراتژی های مدیریت تعارض، در برقراری ارتباط قوی و مستحکم میان عناصر فعال حاضر در مراکز آموزشی هماهنگی ایجاد کنند و پیوندهایی عمیق میان مدرسه و محیط های کاری بوجود آورند (سلیمانی، ۱۳۸۴).

اعتماد اهری، محمد داودی و عسگری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک مسکن پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و تمامی ابعاد آن- خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و ذخیره دانش- با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک مسکن رابطه معناداری دارد. نتایج همچنین نشان داد که بین اعتماد سازمانی و ابعاد آن (اعتماد نهادی، عمودی و جانبی) با رضایت شغلی کارکنان بانک مسکن رابطه وجود دارد. ضرورت توجه به ابزار مدیریت دانش در بین کارکنان بر این اصل استوار است که به دلیل نبود یک نظام دانش محور و عدم شناسایی صحیح استعدادها و انتقال از سازمان یا اخراج، فوت، بازنشستگی افراد دانش اندوخته شده از نظام خارج شده و بازیافت آن نیاز به صرف زمان و هزینه دارد، باید این تفکر بین افراد و کارکنان رواج یابد که آنچه باعث ماندگاری و پیشرفت علمی می شود اشتراک دانش تولیدشده با دیگران است و عدم انتشار آن زیان بخش خواهد بود. با توجه به مطالب بالا هدف از این پژوهش رابطه مدیریت دانش با سازگاری شغلی کارکنان بیمارستان حضرت امیرالمومنین(ع) سازمان تامین اجتماعی اهواز بود.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر کنترل شرایط پژوهش یک بررسی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان (۸۰۰ نفر) بیمارستان امیرالمومنین(ع) سازمان تامین اجتماعی شهر اهواز در سال ۱۳۹۵ تشکیل می دهد. نمونه پژوهش شامل ۲۶۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگانو به روش نمونه گیری تصادفی ساده از بین کارکنان بیمارستان امیرالمومنین شهر اهواز انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه مدیریت دانش

پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس مدل بهات (۲۰۰۱) ساخته شده است و دارای ۳۸ گویه و دارای پنج مولفه است که عبارتند از: کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش، ثبت دانش می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت به شرح زیر است:

کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، بی نظرم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵.

روایی و پایایی: روایی و پایایی این پرسشنامه توسط رضایی و همکارانش (۱۳۹۲)، ضمن تحقیق خود روایی پرسشنامه مدیریت دانش بهات (۲۰۰۱) را از طریق تحلیل محتوا تایید و همچنین پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تعیین کرده اند. در پژوهش تقی زاده و همکاران (۱۳۸۹) ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ برای ابعاد کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش، ثبت دانش به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۰، ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ برای ابعاد مدیریت دانش به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۱، ۰/۷۴، ۰/۷۷ و ۰/۷۰، و برای کل پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمده است.

پرسشنامه سازگاری شغلی

شهراهی فراهانی (۱۳۹۱) بر اساس نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست اقدام به ساخت پرسشنامه سازگاری شغلی کرد. این پرسشنامه دارای ۳۶ سوال می باشد. برای نمره گذاری سوال ها از روش لیکرت استفاده شد. در پرسشنامه طراحی شده هر عبارت دارای ۵ گزینه می باشد. اگر آزمودنی گزینه خیلی زیاد را انتخاب کند نمره ۵ به وی تعلق می گیرد و گزینه خیلی کم نمره ۱.

روایی و پایایی: در پژوهش حسینی (۱۳۹۰) به طور همزمان پرسشنامه سازگاری شغلی با پرسشنامه رضایت دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد. سپس میزان همبستگی بین نمره آزمودنی ها در دو آزمون محاسبه شد. ضریب همبستگی ۰/۷۳ بدست آمد که نشانگر روایی سازه کافی و قابل قبول این پرسشنامه است. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ برای نمره کل پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمده است.

یافته های پژوهش

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره مدیریت دانش و سازگاری شغلی

شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
کسب دانش	۱۶/۱۱	۴/۱۵	۷	۲۹	۲۶۰
خلق دانش	۱۸/۶۲	۴/۳۱	۸	۳۰	
کاربرد دانش	۲۱/۹۰	۵/۷۲	۱۱	۵۱	
انتقال دانش	۱۵/۸۳	۳/۷۹	۱۱	۴۲	
ثبت دانش	۱۷/۶۷	۴/۸۸	۱۰	۴۶	
مدیریت دانش	۹۰/۱۳	۹/۴۴	۴۴	۱۲۳	
سازگاری شغلی	۹۷/۷۱	۱۲/۴۴	۴۵	۱۶۷	

جدول ۲ ضرایب همبستگی ساده بین رابطه مدیریت دانش با سازگاری شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	شاخص های آماری		
سازگاری شغلی	کسب دانش	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد
		۰/۲۵	۰/۰۰۱	۲۶۰
		خلق دانش	۰/۳۱	
		کاربرد دانش	۰/۳۴	
		انتقال دانش	۰/۲۴	
		ثبت دانش	۰/۲۶	
		مدیریت دانش	۰/۴۶	

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود: فرضیه پژوهش که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سازگاری شغلی پرداخت، مورد تأیید قرار گرفته است. به عبارت دیگر، بین مدیریت دانش و ابعاد آن با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۳ ضرایب و مدل پیش بینی سازگاری شغلی بر مبنای مدیریت دانش به شیوه همزمان

ملاک	پیش بین	R	R ²	F	Beta	T	P
سازگاری شغلی	چشم انداز مشترک	۰/۶۲	۰/۳۸	۹/۹۶	۰/۰۹۷	۱/۵۷	۰/۱۱۶
	کسب دانش				۰/۰۰۳	۰/۵۶۰	۰/۹۵۵
	خلق دانش				۰/۱۳۷	۲/۳۱	۰/۰۲۱
	کاربرد دانش				۰/۲۰۱	۳/۴۲	۰/۰۰۱
	انتقال دانش				۰/۰۴۱	۰/۷۰۹	۰/۴۷۹
	ثبت دانش				۰/۰۳۷	۰/۵۹۴	۰/۵۵۳

همان طوری که در جدول ۴-۶ مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی سازگاری شغلی بر مبنای مدیریت دانش برابر ۰/۶۲ و

ضریب تعیین ۰/۳۸ و نسبت F برابر با ۹/۹۶ است. به عبارت دیگر ۳۸ درصد از واریانس سازگاری شغلی از طریق مدیریت دانش تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد فرضیه پژوهش که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سازگاری شغلی پرداخت، مورد تأیید قرار گرفته است. به عبارت دیگر، بین مدیریت دانش و ابعاد آن با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج با یافته های پژوهش کرو (۲۰۰۲) هماهنگ است چراکه او در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که ارتباط بسیار خوبی بین سبک دانش و وظایف کارکنان سازمان وجود دارد، به عقیده نونوکا (۲۰۱۱) هدایت دانش فردی در راستای اهداف سازمانی مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر شراکت دانش، تحول، تعامل بین اعضای سازمان است و موقعیت هر سازمان مستلزم درگیر شدن جایگاه مدیریت دانش و رابطه ی آن با عملکرد شغلی می توان چنین نتیجه گرفت کسب دانش در فرایندهای مدیریت دانش جایگاه بالاتری دارد، با توجه به اینکه کسب دانش حاکی از تمایل افراد به یادگیری و ادامه تحصیل است. مدیریت دانش با افزایش قابلیت های شخصی، باعث ایجاد تغییرات در رشد شخصیت افراد می شوند و در نتیجه، موجب می شوند این افراد در تغییرات سازمانی و افزایش و بهبود اثربخشی سازمان کمک کنند. در واقع، سطح بالای قابلیت شخصی به افزایش تأثیر افراد در تغییرات سازمانی، مهارت های ارتباطی افراد، رضایت شغلی و حل مسائل شغلی به طور مطلوب منجر می شود. امروزه نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان ها و به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است و جزء با ارزش ترین منابع و سرمایه های یک سازمان محسوب می شود، به طوری که بسیاری از صاحب نظران معتقدند که مدیران باید با اقدامات شایسته و صحیح، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل نموده و آن را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند، لذا اهمیت جذب، حفظ و توانمندسازی این سرمایه ها همواره مدنظر اندیشمندان قرار گرفته است (علاقه بند، ۱۳۸۴). از آنجایی که مدیریت و رهبری آموزشی، یک سری فعالیت های تخصصی در سازمان است و هدف اصلی آن اثربخشی تر و کارآمدتر کردن هر چه بیشتر خدمات آموزشی و اجرای سیاست ها از طریق برنامه ریزی، تصمیم گیری، رهبری، استفاده بهینه از منابع مالی و انسانی و ایجاد جو مساعد شغلی در جهت نیل به اهداف آموزشی رسمی از پیش تعیین شده است، لذا به مدیرانی نیازمند است که بتوانند با بهره گیری از مهارت کاربرد استراتژی های مدیریت تعارض، در برقراری ارتباط قوی و مستحکم میان عناصر فعال حاضر در مراکز آموزشی هماهنگی ایجاد کنند و پیوندهایی عمیق میان کارکنان و محیط های کاری بوجود آورند (سلیمانی، ۱۳۸۴).

یکی از راه های اساسی تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده به کار گیری مدیریت دانش در سازمان است. مدیریت دانش با آسان سازی فرایند ایجاد و تسهیم دانش توأم با فراهم آوردن محیط های کاری مثبت و سیستم پاداش های اثر بخش یادگیری سازمانی را سرعت می بخشد و به سازمان کمک می کند که خود را با تغییر های شتابزده امروزی منطبق سازد و همگام با تغییر ها با موفقیت به حیات خود ادامه دهد. نقش مدیریت با توجه به اختیارات رهبری که دارد دیزل حرکت و پویایی سازمان ها به سوی اهداف تعبیر شده است. در اداره امور سازمانها تأثیرگذاری مدیر را نمی توان کنار زد. مدیر وظیفه الگودهی، نقش سازی و راهبری احساسی، عاطفی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، فنی زیردستان خودش را بر عهده دارد. او مسئول شرایط حاکم بر سازمان است. شرایطی که اگر سنجیده و آگاهانه نباشند رضایت و مسالمت جای خود را به درگیری، تشویش، غیبت، اعتراض و مخالفت می دهد. سازگاری کارکنان با یکدیگر سازگاری کارکنان با سرپرست ها، انگیزه کاری کارکنان، تأمین نیازهای کارکنان، سازگاری شغلی کارکنان همگام پیشرفت فنی تکنولوژیکی بایستی مورد توجه قرار گیرد.

از محدودیت های این مطالعه می توان به این موارد اشاره داشت که پژوهش حاضر فقط در مورد نمونه ای از کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی شهر اهواز انجام شده است لذا، در تعمیم نتایج آن به کارکنان دیگر شهرهای کشور باید احتیاط کرد. عدم کنترل متغیرهایی مانند شرایط اقتصادی و اجتماعی کاربران از محدودیت های دیگر مطالعه حاضر است.

منابع

- اعتماد اهری، علاالدین؛ امیرحسین محمد داودی و هانیه، عسکری کجوسنگی (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک مسکن استان تهران. دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان. الوانی، مهدی و معمارزاده، غلامرضا (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، تهران: مروارید.
- داورپناه، محمد رضا (۱۳۸۳). مدیریت دانش، عاملی راهبردی برای توسعه سازمانی، مجله کتابداری و اطلاع رسانی، ۶(۲۴): ۱۲۳-۱۱۳.
- درگاهی، حسین؛ موسوی، سیدمحمد؛ فراهانی، سمانه و شهم، گلستا. (۱۳۸۶). مدیریت تعارض و راهبردهای آن، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۲(۱): ۶۳-۷۲.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۲). مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، چاپ اول، وزارت نیرو: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- شاقلی، ر. (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی، عادی شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۴). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
- علوی، سید امین الله (۱۳۸۱). رفتار سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کیاکجوری، داود و سالاریان، محسن (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مدیریت دانش بر اساس مدل بهات مطالعه موردی اداره بنادر و دریا نوردی مازندران، مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما.
- مقیمي، سید محمد (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت. تهران: ترمه.

- Beauchamp, M. R., S. R. Bray, M. A. Eyes & A.V.Carom(2003).The Effect of Role Ambiguity on Competitive State Anxiety, *Journal ofSport and Exercise Psychology*, 25: 77-92.
- Beauchamp, M. R., S. R. Bray, A. Fielding & M. A. Eys (2005). A Multilevel Investigation of the Relationship Between Role Ambiguity and Role Efficacy in Sport, *Psychology ofSport and Exercise*, 5:289-302.
- Chye M., Tan S.; Higgns, S. (2002). NTU (Nanyang Technological University) library as a learning organization. *Libri*, 52: 169-182.
- Hensel, P.R. and et al. (2006).Conflict Management of Riparian Disputes. Florida State University. Tallahassee, U.S.A.
- Griffin B. & Heskenh B. (2005). Counseling for work adjustment. In S. D. Brown& R. W. Lent (Eds.), *Career development & counseling: Putting theory and reaserchto work* (PP. 483 - 505).Hoboken, NJ: Wiley.
- Garvin D. (1993). "Building learning organization", *Harvard Business Review*, 77: 78-91.
- Gupta A. & Macdaniel J. (2002). Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: A framework for knowledge management, *Journal of Knowledge Management Practice*, 3(2): 40-49.
- Kevin D. & Bradford H. (2004). Managing Conflict to Improve the Effectiveness of Retail Network. *Journal of Retailing*, 80(3): 181-195.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2001). a conceptual framework for the continuous and self-transcending process of knowledge creation. *Knowledge Emergence, Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*, 13-29.
- Petty, M., & others. (2009). Relationships between organizational culture and organizational performance, *Psychological performance*, 76(2): 123-129.
- Smart, J. C., & Hamm, R. E. (2008). Organizational culture and effectiveness in 2-Yaer colleges, *Research in higher eduction*, 34(4): 234-239.
- Skagert, K. Dellve, L. Eklof, M. Pousett, A. & Ahloborg, gr. G. (2008). Leaders strategies for dealing with own and their subordinates stress in public human service organizations. *Applied Ergonomics*, DOI: 10.10161. j. apery.