

The role of knowledge leadership and organizational culture in job performance

Zahra Zarei¹

Hadi Pourshafei²

Ali Asgari³

Received: 6/7/2021

Accepted: 26/2/2022

Abstract

The aim of this study was to investigate the mediating role of organizational culture in the relationship between knowledge leadership and job performance in Birjand University staff. This research is descriptive-correlative in terms of data collection method. The statistical population of the study includes all 340 employees of Birjand University. According to Cochran's formula, in order to achieve the minimum sample size (180 people), 200 standard questionnaires were distributed by stratified random sampling by unit of work, of which only 191 A questionnaire was usable that was analyzed. The research variables included three questionnaires: Viitala Knowledge Leadership (2004), Patterson (1970) Job Performance and Denison (2000) Organizational Culture. After ensuring the validity and reliability of the research tool, structural equation modeling and regression test at the significance level of 0.05 in SPSS 25 and AMOS 24 software were used to analyze the data. The results showed that organizational culture has a mediating role in the relationship between knowledge leadership and job performance in Birjand University staff. Also, the results of regression test showed that among the components of knowledge leadership, learning orientation, supportive learning atmosphere and practice in the role of role model, respectively, 26, 35 and 14% of the job performance scores, respectively, explain separately. While supporting the learning process, it has not been able to explain the job performance of the staff at this university. Overall, the results showed that the model based on the role of knowledge leadership with job performance has the necessary fit according to the mediating variable of organizational culture.

Keywords: Knowledge leadership, Job performance, Organizational culture, Birjand University

-
1. PhD Student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran, Corresponding Author zareizahra1996@yahoo.com
 2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Birjand University, Birjand, Iran hpourshafei@birjand.ac.ir
 3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Birjand University, Birjand, Iran ali.asgari@birjand.ac.ir

مقاله علمی - پژوهشی

نقش رهبری دانش و فرهنگ سازمانی در عملکرد شغلی

(مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بیرجند)

زهرا زارعی^۱ هادی پورشافعی^۲ علی عسگری^۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۷

مشاهده مقاله منتشر شده: سال ۱۶، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_150384.html

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در ارتباط بین رهبری دانش و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه بیرجند انجام شده است. این پژوهش از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها به شیوه توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه بیرجند به تعداد ۳۴۰ نفر است که براساس فرمول کوکران، جهت دستیابی به حداقل حجم نمونه (۱۸۰ نفر)، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه استاندارد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد کار توزیع شد که از این بین، تنها ۱۹۱ پرسشنامه قابل استفاده بود که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار سنجش متغیرهای پژوهش شامل سه پرسشنامه رهبری دانش ویتالا (۲۰۰۴)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) و فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) بود. پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار پژوهش، برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری، آزمون رگرسیون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در محیط نرم افزارهای نرم‌افزارهای SPSS 25 و AMOS 24 استفاده گردید. نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی در رابطه رهبری دانش و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه بیرجند نقش واسطه‌ای دارد. همچنین، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد، از میان مؤلفه‌های رهبری دانش، گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و عمل در نقش الگو به ترتیب به میزان ۲۶٪، ۳۵٪ و ۱۴٪ از نمرات عملکرد شغلی کارکنان را به‌طور

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، نویسنده مسؤول
zareizahra1996@yahoo.com
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند
hpourshafei@birjand.ac.ir
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند
ali.asgari@birjand.ac.ir

جداگانه تبیین می‌کنند، در حالی که حمایت از فرایند یادگیری، قادر به تبیین عملکرد شغلی کارکنان در این دانشگاه نبوده است. در مجموع نتایج نشان داد که مدل، مبنی بر نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی فرهنگ سازمانی از برازش لازم برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: رهبری دانش، عملکرد شغلی، فرهنگ سازمانی، دانشگاه بیرجند

مقدمه

منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشند (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶: ۵۲)، لذا کشف و درک رفتار کارکنان در محل کار و بهینه‌سازی آن با اهداف سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این راستا پژوهش‌های بسیاری به‌منظور شناسایی اینکه چگونه سازمان‌ها می‌توانند از طریق منابع انسانی سودآوری و رقابت‌پذیری بیشتری در محیط خود داشته باشند، صورت گرفته است (رمضانی و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۴۳). بخشی از این پژوهش‌های صورت گرفته به نقش برجسته عملکرد شغلی کارکنان اشاره دارد (Abuhashesh, Al-Dmour؛ Al-Omari & Okasheh, 2017: 15544؛ Inuwa, 2016: 90). (Hee, et al., 2019: 63؛ Wu, Hu & Zheng, 2019: 1؛ & Masa'deh, 2019: 1). عملکرد شغلی عبارت است از بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف‌شده و پیامدهای فعالیت‌های انسانی در خصوص انجام وظایفی که به آنان واگذار شده و میزان تلاش و حدود موفقیت کارکنان در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار (علی‌نیا و حافظیان، ۱۳۹۶: ۱۲۳). همچنین می‌توان گفت، عملکرد شغلی به تحقق اهداف سازمانی اشاره دارد که پیامدهایی از قبیل سوددهی بلندمدت، نرخ و درآمد، رضایت شغلی، بهره‌وری کارکنان و بهبود کیفیت خدمات و محصولات را در پی دارد (پورکریمی و دیگران، ۱۳۹۶: ۸۳۴) و هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود و استفاده بهینه از منابع مالی و مادی، وابسته به عملکرد مطلوب کارکنان خود است (مظفری‌پناه، ۱۳۹۷: ۶). با این حال انجام مناسب یک شغل و عملکرد بالای شغلی کارکنان همواره از دغدغه‌های مهم در سازمان‌ها بوده است (فتاحی، ۱۳۹۷: ۳)، از این رو برخی مطالعات به شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها پرداخته‌اند. طبق مطالعات صورت گرفته در این زمینه، سبک رهبری مدیران یکی از عواملی است که می‌تواند نقش بسزایی در عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان داشته باشد (جعفری فکرت و حسینی شکیب، ۱۳۹۷: ۴۵)، همچنین یکی

از عوامل تأثیرگذار بر پیشرفت‌های جوامع بشری سبک‌های رهبری مدیران بر زیردستان است. در این راستا رهبران، شمار زیادی از توانایی‌های شخصی خود را به کار می‌گیرند تا عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشیده و سازمان را به اهدافش برسانند (Adler & Reid, 2008: 23). از سوی دیگر، باید به این نکته اذعان داشت که امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع محیطی مواجه‌اند و این تغییر و تحولات می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶: ۱۳). علاوه بر این، سازمان‌ها دریافته‌اند که نیروی محرکه اصلی توسعه در عصر حاضر، دانش است (Chiu, Chang & Lee, 2014: 1573) و دانش به‌عنوان مهم‌ترین عامل موردنیاز سازمان‌ها جهت تعالی و برتری در محیط رقابتی در نظر گرفته می‌شود (Bozdoğan, 2013: 125). یکی از مهم‌ترین مفروضات در بحث دانش‌آفرینی سازمانی این است که ساخت دانش، نیازمند فعالیت‌های مشارکتی است. بنابراین با در نظر گرفتن اهمیت همکاری و مشارکت در خلق و ایجاد دانش، آنچه که بسیار مهم و ضروری به‌نظر می‌رسد؛ برخورداری از رهبری دانش بسیار قوی در سازمان است (Morales López, 2013: 664). منظور از رهبری دانش، فرایند تسهیل فعالیت‌های فردی و گروهی در سازمان به‌منظور یادگیری، مدیریت دانش و تحقق اهداف مشترک در سازمان است (Lakshman, 2009: 341). رهبری دانش یک سبک رهبری است که رهبر آموزش را ترویج می‌دهد و با پیروان خود، مسیر توسعه را روشن می‌سازد و محیطی را ایجاد می‌کند که باعث یادگیری و پشتیبانی از فرایندهای یادگیری در سطح فردی و گروهی می‌شود (Viitala, 2004: 528). بنابراین می‌توان گفت، رهبری می‌تواند با ایجاد یک فرهنگ سازمانی همکارانه، زمینه بهبود انتقال آموزش را فراهم آورد (Kim & Callahan, 2013: 184) و از این طریق بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد.

یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی، مجموعه ارزش‌هایی است که کارکنان به آن معتقد هستند و راهنمای آن‌ها در تعاملاتشان با مدیران، ارباب‌رجوع و همکاران است (شفاعت‌پناهی، ۱۳۹۴: ۷). فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مؤثر تحقق اهداف بلندمدت و موفقیت سازمان است (میری جهرمی، ۱۳۹۵: ۲). همچنین می‌توان گفت، فرهنگ سازمانی، جو حاکم بر محیط سازمان است که افراد در آن فعالیت می‌کنند و رفتار آن‌ها شکل می‌گیرد و این موضوع خود می‌تواند در عملکرد کارکنان سازمان

نقش بسزایی داشته باشد (نماینان و فیض‌الهی، ۱۳۹۴: ۱۶۲)، بنابراین با توجه به آنچه در رابطه با نقش رهبری دانش و فرهنگ سازمانی در کیفیت عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها گفته شد، باید به این نکته نیز اذعان نمود که دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و سازنده‌ترین نهادهای اجتماعی هر جامعه به‌شمار می‌روند (سلیمی و خداپرست، ۱۳۹۶: ۴۰) و نقشی اساسی در زمینه آموزش و توسعه هر کشوری ایفا می‌کنند (دقتی، ۱۳۹۶: ۱۳۸). بنابراین، بهبود و ارتقای عملکرد کارکنان در دانشگاه‌ها می‌تواند بر توسعه و پیشرفت یک کشور تأثیرگذار باشد. براین اساس، با توجه به آنچه گفته شد، هدف از انجام پژوهش حاضر این است که تأثیر رهبری دانش را با توجه به نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه مورد بررسی قرار دهد.

مبانی نظری پژوهش

رهبری دانش

یکی از جدیدترین نظریه‌های رهبری که به ایجاد و بازسازی یادگیری و به دنبال آن، انتقال یادگیری منجر می‌شود، نظریه رهبری دانش است (Viitala, 2004: 530). اگرچه اصطلاح رهبری دانش کاملاً شناخته شده نیست، اما به تدریج بر اهمیت آن افزوده می‌شود؛ زیرا اکنون سازمان‌ها به اهمیت دانش برای بقای خود پی برده‌اند (قیومی، ۱۳۹۶: ۲) و می‌دانند که نیروی محرکه توسعه، دانش است (Chiu, Chang & Lee, 2015: 1573). رهبری دانش هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی یا ضمنی) است که دانش جدید و بااهمیت را در روش‌هایی که در نهایت موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج کند تا خلق، تسهیم و به‌کار گرفته شوند (Mabey, Kulich & Lorenzi-Cioldi, 2012: 2451). رهبری دانش به‌عنوان یک فرآیند اجتماعی تلقی می‌شود که در طی آن رهبران، اعضای سازمان را برای رسیدن به اهداف گروهی و سازمانی پشتیبانی می‌کنند (Zhang & Cheng, 2015: 111). این نوع رهبری موجب فراهم آمدن فرهنگ اشتراک دانش سازمانی و سهولت ذخیره‌سازی و انتقال دانش می‌شود و نظامی را به وجود می‌آورد که از آن طریق امکان یادگیری متقابل افراد در سازمان میسر می‌شود (Bozdoğan, 2013: 127).

از مهم‌ترین دلایلی که موجب شده رهبری دانش مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد، آن است که این سبک از رهبری موجب تسهیل اشتراک اطلاعات بین کارکنان، یادگیری کارآمدتر کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و بروز و رشد خلاقیت و نوآوری می‌شود (سرفرازی، ایجاد و مطهری، ۱۳۹۷: ۱). رهبری دانش بر سه جنبه اصلی عناصر اساسی رهبری (ارتباط و انگیزه)، راهبردهای ارتباطی و ابزار تحقق مدیریت دانش مؤثر تأکید دارد (Zhang & Guo, 2019: 119) و شامل چهار بعد جهت‌یابی یادگیری، ایجاد فضای حمایت از یادگیری، عمل در نقش الگو، و حمایت از فرایندهای یادگیری در سطح فردی و گروهی است (Viitala, 2004: 533).

رهبری دانش به دنبال این است که جهت‌گیری فرهنگی مثبت در سازمان به سمت کسب و تسهیم دانش را ارتقاء دهد، به گونه‌ای که یادگیری مستمر همه افراد در سازمان ارج نهاده شود و تجربه و نوآوری در سازمان جاری گردد (Yang, Huang & Hsu, 2014: 42). لازمه شکل‌گیری دانش سازمانی، مشارکت افقی کارکنان است. هنگامی که اعضای تیم تأثیر، راهنمایی و پشتیبانی را در یک زمینه از رهبر دانشی دریافت می‌کنند، به اهداف جمعی متعهد و در فعالیت‌های یادگیری و دانش فعال می‌شوند (Donate & de Pablo, 2015: 363). بنابراین، با توجه به اهمیت همکاری و مشارکت در خلق و انتقال دانش، برخورداری از رهبری دانش بسیار قوی در سازمان مهم و ضروری است (Morales López, 2013: 664). در نهایت می‌توان گفت، رهبری دانش با تسهیل فرایند تلاش‌های فردی و سازمانی در جهت یادگیری منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌شود و نقش مهمی در عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، ایجاد و ارتقای دانش سازمانی، مدیریت دانش و اطلاعات و هم‌چنین فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند (Lakshman, 2009: 338).

فرهنگ سازمانی

اواخر دهه ۱۹۷۰ تعدادی از پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که مبانی مدیریتی و مباحث سازمانی قادر به توصیف درست از واقعیت‌های سازمان نیستند و ماهیت وجودی انسان را نادیده می‌گیرند، بنابراین برای جبران این وضعیت مفهوم جدیدی به نام فرهنگ سازمانی را

ایجاد کردند (رعنائی، ۱۳۸۸: ۳). واژه فرهنگ‌سازمانی برای اولین بار در مقاله‌ای توسط پتیگرو^۱ با عنوان «مطالعات فرهنگ‌سازمانی» در فصلنامه علوم‌اداری مطرح شد (فرهی، فضائی و ابراهیمی، ۱۳۹۴: ۳۳) و یکی از اساسی‌ترین مباحثی است که به تازگی در حوزه رفتار سازمانی مطرح شده است (سلیمان‌زاده و راد، ۱۳۹۴: ۸).

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، رفتارها، باورها و روش‌هایی است که در یک سازمان وجود دارد و آن سازمان را از سایر سازمان‌های هم‌گروه، متمایز می‌کند (منوریان، قربانی و شریفی، ۱۳۸۷: ۹). فرهنگ سازمانی قوی با مجموعه باورها و ارزش‌های بنیادی سازمان که بین اعضاء مشترک بوده و افراد به‌طور دقیقی آن‌ها را رعایت می‌کنند، شناخته می‌شود. در یک فرهنگ سازمانی قوی ارزش‌های اساسی پذیرفته شده در سازمان توسط اعضاء اولویت‌بندی شده و همگی به آن پایبند هستند (سبزلون، ۱۳۹۳: ۴۲). بنابراین می‌توان گفت، فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مؤثر در تحقق اهداف بلندمدت و موفقیت سازمان‌هاست (میری جهرمی، ۱۳۹۵: ۲).

صاحب‌نظران، الگوهای مختلفی از فرهنگ سازمانی را براساس عوامل و ویژگی‌های مختلف ارائه کرده‌اند. به‌طور مثال، ادگار شاین^۲ مدل مفهومی سه لایه‌ای را برای طبقه‌بندی عناصر فرهنگ سازمانی در نظر گرفت. شاین در این مدل به دسته‌بندی و تمایز بین لایه‌های مختلف سازمانی پرداخت و سه لایه مصنوعات و جلوه‌های ظاهری، ارزش‌ها و هنجارها، و مفروضات و باورهای بنیادی را برای فرهنگ سازمانی معرفی کرد (رعنائی، ۱۳۸۸: ۴۳). پارسونز^۳، در مدل فرهنگ سازمانی خود چهار فعالیت انطباق، دستیابی به هدف، انسجام و یکپارچگی، و مشروعیت را به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی معرفی کرد که برای بقای هر سیستم اجتماعی لازم و ضروری می‌باشند (میری جهرمی، ۱۳۹۵: ۲۲).

رایینز^۴ معتقد است که در سازمان‌ها برای تعدادی از ویژگی‌ها افراد ارزش بیشتری قائل هستند. به نظر وی ده ویژگی که معرف و نمایانگر فرهنگ سازمانی است عبارتند از: ابتکار فردی، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری)، هدایت و سرپرستی، انسجام، حمایت مدیریتی، نظارت در

-
1. Pettigrew
 2. Edgar Shine
 3. Parsons
 4. Robbins

سازمان، هویت، نظام پاداش، الگوی ارتباطات، و تحمل اختلاف سلیقه (منوریان، قربانی و شریفی، ۱۳۸۷: ۳۵). درنهایت، دنسیون (Denison, 2001: 355) «مفاهیم مربوط به فرهنگ سازمانی را در قالب یک مدل ارائه کرده است که شامل چهار شاخص، مشارکتی، سازگاری، یکپارچگی و مأموریتی می‌باشد. این ویژگی‌ها از مجموعه فعالیت‌های مدیریت می‌باشند که با هم در ارتباطاند و از ارزش‌ها و اعتقادات و مفروضات مسلط بر سازمان ریشه گرفته و به‌وسیله آن‌ها تقویت می‌شوند». این فعالیت‌ها می‌تواند بر عوامل مختلفی در سازمان‌ها اثر بگذارند، از جمله این عوامل، عملکرد شغلی کارکنان در سازمان است (Saeed, et al., 2013: 1200).

عملکرد شغلی

توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آن‌ها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (Osunde, 2015: 33). به‌گونه‌ای که گفته می‌شود، عملکرد شغلی یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌هاست که بخش مهمی از مطالعات سازمانی را دربر گرفته است (رستمی و دیگران، ۱۳۹۴: ۳۱۲). در خصوص عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است؛ رتمن^۱، عملکرد شغلی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین، استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند (روح‌الهی، ۱۳۹۴: ۱۲۲). کروپانزانو^۲، اصطلاح عملکرد شغلی را برای اشاره به وظایف رسمی شغل به کار می‌برد که به‌وسیله مقامات سازمانی تعیین و در حین ارزیابی‌های عملکرد سنجیده می‌شود (راد، ۱۳۹۵: ۴۱).

به‌طور کلی می‌توان گفت، عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان وظایفی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده، انجام دهند (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶: ۱۳۵). عملکرد شغلی بالا علاوه بر اینکه باعث افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات سازمان می‌شود، منجر به پیامدهای عینی مانند افزایش شایستگی، پاداش نقدی و فرصت‌های ارتقاء و پیامدهای

1. Reitman
2. Cropanzano

غیرعینی مانند غرور، افتخار از جانب دیگران و مدیران، احساس بالای موفقیت فردی و تقویت خودکارآمدی برای افراد می‌شود (خسروی و محمدی، ۱۳۹۷: ۴۳). هرسی و گلداسمیت^۱، هفت بعد را برای عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها در نظر می‌گیرند که عبارتند از: توانایی، وضوح (درک یا تصور نقش)، مشوق، ارزیابی (آموزش و بازخور عملکرد)، بازخور اعتبار، و تناسب محیط (عابدیان و پورشافعی، ۱۳۹۷: ۵).

پیشینه پژوهش

بسیاری از مطالعات به نحوی ارتباط میان متغیرهای این پژوهش را مورد بررسی قرار داده‌اند که به‌طور خلاصه در جدول ۱، به برخی از آن‌ها اشاره شده است.

جدول (۱) پیشینه پژوهش

محققان	سال	عنوان	نتایج پژوهش
فرهادی محلی و پورا قدم (۱۳۹۸: ۱)	۱۳۹۸	تأثیر سبک رهبری مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان به‌واسطه فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: مراکز بهداشت استان گلستان)	سبک رهبری مدیران بر فرهنگ سازمانی کارکنان و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی در رابطه بین سبک رهبری مدیران و عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.
آقاجانی حاجی (۱۳۹۸: ۱)	۱۳۹۸	مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری سازمانی بر مؤلفه‌های عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)	فرهنگ سازمانی و رهبری سازمانی بر مؤلفه کیفیت کار عملکرد شغلی، ابتکار کار عملکرد شغلی، و همکاری عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه مازندران تأثیر گذارند.
پیروز، عزلتی و شمشادی (۱۳۹۷: ۱)	۱۳۹۷	تأثیر رهبری و فرهنگ دانش‌محور بر نوآوری و عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای روش‌ها و فرآیند دانش آفرینی (مطالعه موردی: کارخانجات فعال در شهرک صنعتی اشتهارد)	فرهنگ و رهبری دانش‌محور می‌توانند تغییرات عملکرد سازمانی را پیش‌بینی نمایند.

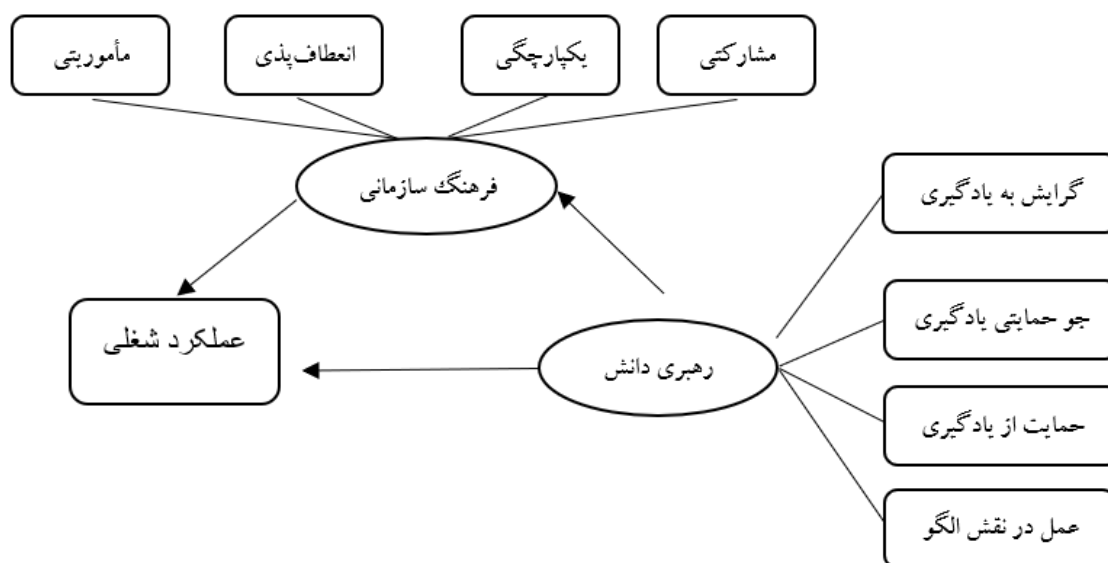
بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و رهبری دانشی با تصمیم‌گیری و بهبود عملکرد مدیران مدارس دولتی ناحیه ۲ شهر زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.	بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و رهبری دانشی با تصمیم‌گیری و بهبود عملکرد مدیران مدارس دولتی ناحیه ۲ شهر زاهدان	۱۳۹۷	سراوانی و سلیمی (۱:۱۳۹۷)
سبک رهبری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.	تأثیر سبک رهبری، انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان	۲۰۱۷	Hidayah & Nazaruddin (2017: 255)
رهبری دانش بر فرهنگ سازمانی و یادگیری جمعی اثر مستقیم دارد.	تأثیر رهبری دانش بر فرهنگ سازمانی، یادگیری فردی، و یادگیری جمعی و پیامدهای آن بر خلاقیت فردی: مطالعه‌ای در بنگاه‌های دولتی مزارع اندونزی	۲۰۱۵	Daryono, Nimran & Suhadak (2015: 192)
شخصیت و فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر غیرمستقیمی در عملکرد کارکنان دارد.	تأثیر شخصیت و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار شهروندی سازمانی	۲۰۱۳	Darsana (2013: 35)

در ادامه، با توجه به مطالعات صورت گرفته در رابطه با ارتباط میان رهبری دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱، ترسیم می‌شود. در این پژوهش سه فرضیه مطرح و بررسی شده است:

۱. فرضیه اول: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، حمایت از فرایند یادگیری و عمل در نقش الگو پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه است.

۲. فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی، در رابطه بین رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند، نقش واسطه‌ای دارد.

۳. فرضیه سوم: مدل پژوهش از برازش لازم برخوردار است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه بیرجند به تعداد ۳۴۰ نفر است که براساس فرمول کوکران تعداد ۱۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس واحد کاری کارکنان انتخاب شدند و در نهایت، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه استاندارد بین آن‌ها توزیع شد که از این بین، تنها ۱۹۱ پرسشنامه قابل استفاده بود. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌هایی استاندارد است. به‌منظور سنجش رهبری دانش از پرسشنامه ویتالا (Viitala, 2004) استفاده شد. این پرسشنامه شامل چهار مؤلفه گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، حمایت از یادگیری، و عمل در نقش الگو و گروهی، و عمل در نقش الگو و سؤال است؛ به‌منظور سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه دنیسون^۱ (۲۰۰۰) که شامل چهار مؤلفه مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری، و مأموریتی و سؤال است، استفاده شد. در نهایت، به‌منظور سنجش عملکرد شغلی، پرسشنامه پاترسون^۲ (۱۹۷۰) که شامل ۱۵ سؤال است، بکار برده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این

1. Denison
2. Paterson

مقدار برای پرسشنامه‌های رهبری دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۷، ۰/۹۴ و به دست آمد. درخشان و دیگران (۱۳۹۵) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی پرسشنامه رهبری دانش را مورد تأیید قرار دادند. با استفاده از پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب روایی این پرسشنامه از طریق همبسته کردن آزمون با نمره ۱ سوالی کلی و ۱۵ درجه‌ای محاسبه و ۰/۴۳ در سطح ۰/۰۰۱ گزارش شده است (خوشکام، نیسی و شکرشکن، ۱۳۸۶؛ سبزلون، ۱۳۹۳). ظهراپی و محبی (۱۳۹۷) در پژوهش خود مقدار AVE فرهنگ سازمانی را ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند که این مقدار روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند. معیار AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. در نهایت، به منظور تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش، روش الگویابی معادلات ساختاری و آزمون سوبل با استفاده از نرم‌افزار AMOS 24 و آزمون رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS 25 مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

توصیف جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

براساس داده‌های جمع‌آوری شده، بیشتر پاسخ‌دهندگان (۵۲/۸۸٪) مرد بودند. همچنین، اکثریت آنها را افرادی با مدرک تحصیلی لیسانس (۴۴/۵۰٪) و سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۵/۶۵٪) تشکیل داده‌اند.

جدول ۲) ضرایب کجی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	کشیدگی
رهبری دانش	-۰/۲۹	۰/۱۷
عملکرد شغلی	-۰/۵۷	-۰/۲۶
فرهنگ سازمانی	-۰/۲۸	-۰/۰۱

همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد، ضرایب کچی و کشیدگی برای متغیرهای بهبود رهبری دانش، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی در بازه [۲، -۲] می‌باشد و نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مذکور از توزیع نرمال برخوردار می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری، حمایت از فرایند یادگیری و عمل در نقش الگو پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه است.

جدول ۳) نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

F	سطح معناداری	دوربین واتسون	مجذور ضریب همبستگی		ضریب همبستگی	مدل
۲۵/۲۲۶	۰/۰۰۱	۱/۸۰	۰/۳۵۲		۰/۵۹۳	۱
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): مؤلفه‌های رهبری دانش						

به‌منظور مشخص کردن اینکه چه مقدار از واریانس نمره‌های عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند توسط رهبری دانش و مؤلفه‌های آن تبیین می‌شود، از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده گردید. نتایج ضریب همبستگی نشان داد، رهبری دانش ۳۵٪ از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان این دانشگاه را تبیین می‌کند و این همبستگی معنا دار است. جدول ۳، نتایج ضریب همبستگی متغیر رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان را در سطح اطمینان ۹۹٪ نشان می‌دهد.

جدول (۴) نتایج ضرایب رگرسیون رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان

VIF	ضریب تحمل	سطح معناداری	ارزش T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
					B	خطای انحراف معیار	
				Beta			
۲/۵۸۴	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱	۴/۹۱۶	۰/۲۶۱	۰/۲۹۳	۱/۴۴۱	مقدار ثابت
۲/۶۴۷	۰/۳۷۸	۰/۰۰۷	۲/۷۴۹	۰/۳۵۸	۰/۰۹۱	۰/۲۵۰	گرایش به یادگیری
۰/۸۹۸	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱	۳/۷۲۷	۰/۱۰۰	۰/۰۹۶	۰/۳۵۹	جوّ حمایتی یادگیری
۱/۲۴۲	۰/۸۰۵	۰/۴۵۹	-۰/۷۴۲	-۰/۰۷۵	۰/۱۰۰	-۰/۰۷۴	حمایت از فرآیند یادگیری
		۰/۰۲۵	۲/۲۶۴	۰/۱۴۹	۰/۰۷۶	۰/۱۷۲	عمل در نقش الگو
متغیر ملاک: عملکرد شغلی							

همچنین، نتایج ضرایب رگرسیون استاندارد (بتا) مؤلفه‌های رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان نشان می‌دهد، گرایش به یادگیری ۰/۲۶٪، جوّ حمایتی یادگیری ۰/۳۵٪ و عمل در نقش الگو ۰/۱۴٪ از نمرات عملکرد شغلی کارکنان را به‌طور جداگانه تبیین می‌کنند، در حالی که حمایت از فرایند یادگیری قادر به تبیین عملکرد شغلی کارکنان در این دانشگاه نیست. به‌طور کلی رهبری دانش با مقدار بتای ۰/۵۴ عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. مؤلفه‌های جدول (۴)، نتایج ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان را در سطح معناداری ۰/۹۹٪ نشان می‌دهد.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی، در رابطه بین رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند، نقش واسطه‌ای دارد.

جدول ۵) نتایج آزمون سوبل در رابطه رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی

ضرایب مسیر و انحراف معیار	ورودی	مقدار t	انحراف معیار	سطح معنی داری
ضریب رگرسیون غیر استاندارد مسیر رهبری دانش به فرهنگ سازمانی	۱/۲۵۸	۴/۸۴	۰/۲۰	۰/۰۰۱
ضریب رگرسیون غیر استاندارد مسیر فرهنگ سازمانی به عملکرد شغلی	۰/۷۷۵			
انحراف معیار مسیر رهبری دانش به فرهنگ سازمانی	۰/۲۲۰			
انحراف معیار مسیر فرهنگ سازمانی به عملکرد شغلی	۰/۰۸۵			

به منظور بررسی فرضیه آخر پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در رابطه بین رهبری دانش و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند از آزمون سوبل استفاده شده است. بر این اساس در صورت افت ضرایب رگرسیون نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی مشخص می‌شود. با توجه به مقدار آزمون سوبل (۴/۸۴) در سطح معناداری ۰/۰۱ مشخص گردید که فرهنگ سازمانی نقش واسطه‌ای در رابطه بین رهبری دانش و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند دارد. جدول ۵، نتایج آزمون سوبل در رابطه بین رهبری دانش با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۶) اثرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری دانش بر عملکرد شغلی کارکنان با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی

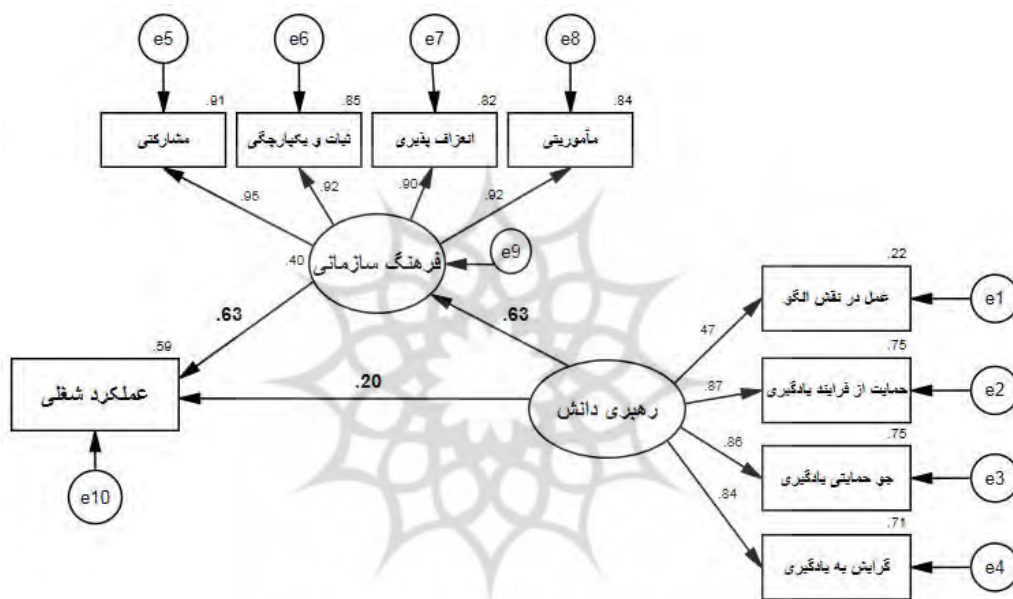
متغیر واسطه‌ای فرهنگ سازمانی	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رهبری دانش ← عملکرد شغلی	۰/۱۹	۰/۳۹	۰/۵۹

جدول ۶ اثرات مستقیم و غیرمستقیم، و اثر کل رهبری دانش بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. بر اساس جدول ۶، رهبری دانش به طور مستقیم ۱۹٪ و به طور غیرمستقیم ۳۹٪ و در نهایت، به طور کلی ۵۹٪ بر عملکرد شغلی کارکنان

این دانشگاه اثر می‌گذارد، بنابراین می‌توان گفت، رهبری دانش با واسطه فرهنگ سازمانی نقش بیشتری بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند دارد.

آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

به‌منظور آزمون برازندگی مدل پژوهش از روش مدلیابی معادلات ساختاری از طریق نرم افزار AMOS استفاده شده است. شکل ۲، مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲) مدل ساختاری پژوهش

جدول ۷) شاخص‌های برازش مدل

معیارهای برازش	برازش به‌دست آمده	برازش خوب*	برازش قابل قبول*
CMIN/DF	۲/۰۵۱	$۲ \leq \chi^2/df \leq ۱$	$۳ \leq \chi^2/df \leq ۲$
P	۰/۰۱۰	$۰ < P \leq ۱/۰۵$	$۰/۰ \leq P \leq ۰۵/۰۱$
GFI	۰/۹۴۷	$۰ \leq GFI \leq ۱/۹۵$	$۰/۰ \leq GFI < ۹۵/۹۰$
NFI	۰/۹۶۷	$۰ \leq NFI \leq ۱/۹۵$	$۰/۰ \leq NFI < ۹۵/۹۰$
CFI	۰/۹۸۳	$۰ \leq CFI \leq ۱/۹۷$	$۰/۰ \leq CFI < ۹۷/۹۵$
RMSEA	۰/۰۷۴	$۰/۰ \leq RMSEA \leq ۰۵$	$۰/۰ < RMSEA \leq ۰۸/۰۵$

نتایج نشان داد که شاخص‌های برازش هنجار شده (NFI)، برازش تطبیقی (CFI) و نیکویی برازش (GFI) به ترتیب ۰/۹۶۷، ۰/۹۸۳ و ۰/۹۴۷ به دست آمده‌اند که این مقادیر بالای ۰/۹ است و نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌ها است. همچنین، جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۷۴ است که بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ قرار گرفته و قابل قبول می‌باشد. جدول ۷ نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی به دست آمده برای مدل مفروض را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند؛ با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی انجام گرفت. در این راستا داده‌های موردنیاز به کمک پرسشنامه‌های استاندارد از یک نمونه ۲۰۰ نفری (که تنها ۱۹۱ پرسشنامه قابل تحلیل بودند) جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در وهله اول، نتایج این پژوهش نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در رابطه بین رهبری دانش و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند مورد تأیید قرار گرفت. به گونه‌ای که رهبری دانش با واسطه‌گری فرهنگ سازمانی تأثیر بیشتری بر عملکرد شغلی کارکنان این دانشگاه می‌گذارد، بنابراین می‌توان گفت، از آنجایی که دانشگاه‌ها به عنوان یکی از حیاتی‌ترین نهادهای اجتماعی که نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها دارند و همچنین، وظیفه خطیر پرورش نیروهای متخصص، متعهد، کارآمد و خلاق را برای دیگر بخش‌های توسعه ملی بر عهده دارند. باید به منظور بهبود عملکرد کارکنان خود به مقوله تربیت رهبران دانش‌محور توجه بیشتری نمایند و درصد جذب مدیرانی باشند که از این ویژگی دانش‌محوری برخوردار بوده تا علاوه بر ترغیب و تشویق کارکنان به خلق و تسهیم دانش با نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری، مشارکت و همکاری میان کارکنان زمینه ارتقای عملکرد آنان را فراهم سازند.

همچنین، براساس نتایج حاصل از ضرایب همبستگی و رگرسیون مشخص گردید، از میان مؤلفه‌های رهبری دانش، گرایش به یادگیری، جوّ حمایتی یادگیری، و عمل در نقش الگو با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند و به ترتیب به میزان ۰/۲۶، ۰/۳۵ و ۰/۱۴ از نمرات عملکرد شغلی

کارکنان دانشگاه بیرجند را به‌طور جداگانه تبیین می‌کنند، درحالی‌که حمایت از فرایند یادگیری قادر به تبیین عملکرد شغلی کارکنان در این دانشگاه نیست. بر این اساس، فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، زمانی که مدیران دانشگاه به‌طور پیوسته در رابطه با اهداف و برنامه‌های آینده دانشگاه با کارکنان خود در تعامل باشند و همواره در ارتباط با دانش و مهارت‌های موردنیاز آنان برای تطبیق بیشتر با تغییرات سریع محیط، با آن‌ها مشورت کنند و به‌صورت مداوم در مورد کیفیت انجام وظایف و فعالیت‌های کارکنان به آنان بازخورد دهند؛ می‌توانند شرایطی را فراهم سازند تا از این طریق کارکنان بتوانند عملکرد شغلی خود را بهبود بخشند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی نیست. در توضیح این نتیجه می‌توان گفت که در عصر حاضر سرعت و سهولت ارتباطات و دسترسی فوری به اطلاعات از طریق شبکه وب، افراد را به گونه‌ای تغییر داده است که به سختی می‌توانند، زمان و فرایند طولانی و انجام آهسته کارها را تحمل کنند. در توصیف ویژگی‌های نسل بومیان دیجیتال، کسانی که از زمان تولد فناوری‌های دیجیتال در دسترس آن‌ها بوده، و مهاجران دیجیتال، بزرگسالانی که بعد از دوران کودکی با فناوری‌های دیجیتال آشنا شده‌اند، گفته شده است که این افراد تمایل دارند چند کار را همزمان به راحتی انجام دهند، انتظار بازخورد فوری دارند، در تصمیم‌گیری‌ها سرعت بالایی دارد و نیاز به دستورالعمل‌های شفاف در تکالیف خود دارند.

منابع

- آقاجانی حاجی، غلامحسین (۱۳۹۸). "مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری سازمانی بر مؤلفه‌های عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، مؤسسه آموزش عالی علامه امینی مازندران*.
- اسماعیلی، محمودرضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). "تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی". *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و پنجم، ش ۸۳ (بهار): ۵۱-۶۸.
- پورکریمی، جواد، و دیگران (۱۳۹۶). "اثر میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارشناسان آموزش دانشگاه تهران)". *مدیریت فرهنگ سازمانی، سال پانزدهم، ش ۴ (زمستان): ۸۳۳-۸۵۶*.
- پیروز، شجاع؛ عزلتی، مهتاب؛ شمشادی، ایمان (۱۳۹۷). "تأثیر رهبری و فرهنگ دانش محور بر نوآوری و عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی روش‌ها و فرآیند دانش آفرینی (مطالعه موردی: کارخانجات فعال در شهرک صنعتی اشتهارد)". [پیوسته] قابل دسترس در: [https://civilica.com/doc/826294/\[۱۴۰۰/۳/۲۶\]](https://civilica.com/doc/826294/[۱۴۰۰/۳/۲۶])
- جعفری فکرت، امین؛ حسینی شکیب، مهرداد (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان". *مطالعات منابع انسانی، دوره ۸، ش ۲۹ (پاییز): ۴۵-۶۸*.
- خسروی، مسلم؛ محمدی، محمد (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر بازاریابی داخلی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی". *کار و جامعه، سال هفدهم، ش ۲۲۵ (زمستان): ۴۳-۶۳*.
- درخشان، مزگان، و دیگران (۱۳۹۵). "اعتباریابی پرسشنامه رهبری دانش (مطالعه‌ای در دانشگاه‌های شهر سنج)". *مطالعات دانش‌شناسی، سال دوم، ش ۶ (بهار): ۴۱-۵۷*.
- دقتی، عادل (۱۳۹۶). "رویکرد راهبردی به نگهداشت نیروی انسانی در آموزش عالی استان خراسان جنوبی". *پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، ش ۳۲ (تابستان): ۱۳۷-۱۵۳*.

- راد، سیما (۱۳۹۵). "تأثیر سرایت‌پذیری کارکنان بر عملکرد شغلی آنان در فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهروند". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی تهران*.

- رستمی، رضا، و دیگران (۱۳۹۴). "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان". *مدیریت شهری، سال چهاردهم، ش ۴۱ (زمستان): ۳۰۹-۳۲۲*.

- رعنائی، حبیب‌الله (۱۳۸۸). "فرهنگ سازمانی: مبانی، رویکردها و مدل‌ها". تهران: وزارت نفت.

- رمضانی، یوسف، و دیگران (۱۳۹۶). "عملکرد شغلی در دانشگاه: تبیین نقش رضایت شغلی، گرایش کاری و تعهد سازمانی". *پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال نهم، ش ۱۸ (زمستان): ۱۴۲-۱۵۹*.

- روح‌الهی، احمدعلی (۱۳۹۴). "رابطه مالکیت روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان تعمیر و نگهداری یک فرودگاه آموزش خلبانی)". *مشاوره شغلی و سازمانی، سال هفتم، ش ۲۵ (زمستان): ۱۲۰-۱۳۱*.

- سبزلون، حسین (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوره اول اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*.

- سراجی، فرهاد؛ خاوری، سمیه (۱۳۹۵). "سواد فناورانه دانش‌آموزان و دبیران: تحلیلی بر تفاوت دو نسل". *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، سال پنجم، ش ۹ (پاییز و زمستان): ۳۱-۵۲*.

- سراوانی، الناز؛ سلیمی، سمانه (۱۳۹۷). "بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و رهبری دانشی با تصمیم‌گیری و بهبود عملکرد مدیران مدارس دولتی ناحیه ۲ شهر زاهدان". [پیوسته] قابل دسترس در:

[https://civilica.com/doc/882378/\[۱۴۰۰/۳/۲۶\]](https://civilica.com/doc/882378/[۱۴۰۰/۳/۲۶])

- سرفرازی، مهرزاد؛ ایجاد، عبدالرضا؛ مطهری، وحید (۱۳۹۷). "بررسی عوامل کلیدی موفقیت در سبک رهبری دانش". [پیوسته] قابل دسترس در:

[https://civilica.com/doc/837530/\[mz1\] \[۱۴۰۰/۳/۲۶\]](https://civilica.com/doc/837530/[mz1] [۱۴۰۰/۳/۲۶])

- سلیمانزاده، روشن؛ راد، فیروز (۱۳۹۴). "اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی". *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال هفتم، ش ۲۷ (تابستان): ۷-۲۳.

- سلیمی، مهدی؛ خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶). "اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی". *پژوهش در ورزش تربیتی*، سال پنجم، ش ۱۳ (پاییز و زمستان): ۳۹-۵۸.

- شفاعت‌پناهی، مجید (۱۳۹۴). "رابطه بین جوّ سازمانی و فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه جهرم". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- ظهراپی، احمدرضا؛ محبی، امیر (۱۳۹۷). "تبیین تأثیر سبک مدیریت با نقش میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی". *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال چهاردهم، ش ۶ (زمستان): ۴۱-۵۲.

- عابدیان، شهربانو؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۷). "تبیین نقش عملکرد شغلی کارکنان در سازمان". [پیوسته] قابل دسترس در:

<https://civilica.com/doc/823710/> [۱۴۰۰/۳/۲۶]

- عسگرانی، مرتضی؛ اصغری، مرتضی (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴". *شبک، سال سوم*، ش ۴ (تابستان): ۱۳-۲۴.

- علی‌آبادی، خدیجه، و دیگران (۱۳۹۸). "اعتباریابی مقیاس الکترونیکی و چاپی سنجش ویژگی‌های بومیان دیجیتال". *نشریه علمی- فناوری آموزش*، سال چهاردهم، ش ۲ (زمستان): ۱۳۵-۱۴۴.

- علی‌نیا، محمد؛ حافظیان، مریم (۱۳۹۶). "نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان". *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، سال هشتم، ش ۱ (پاییز): ۱۱۹-۱۳۹.

- فتاحی، آزاد (۱۳۹۷). "رابطه طفره‌روی مجازی و رفتار شهروند سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ارومیه". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

- فرهادی محلی، علی؛ پوراقدم، میثم (۱۳۹۸). "تأثیر سبک رهبری مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان به‌واسطه فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: مراکز بهداشت استان گلستان)". [پیوسته] قابل دسترس در:

[https://civilica.com/doc/949158/\[۱۴۰۰/۳/۲۶\]](https://civilica.com/doc/949158/[۱۴۰۰/۳/۲۶])

- فرهی، علی؛ فضائی، احمد؛ ابراهیمی، الهام (۱۳۹۴). "معرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی با رویکرد کیفی و ذهن‌کاوی مدیران". *مطالعات رفتار سازمانی*، سال چهارم، ش ۴ (زمستان): ۶۴-۳۱.

- فقیه آرام، بتول؛ میرزایی، بلال (۱۳۹۶). "رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان". *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال پنجم، ش ۳ (پاییز): ۱۲۹-۱۴۷.

- قیومی، صدیقه‌سادات (۱۳۹۶). "وضعیت رهبری دانش در گروه‌های آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.

- مظفری‌پناه، معصومه (۱۳۹۷). "تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و پایبندی بر ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی با میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه زنجان)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی-اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان.

- منوریان، عباس؛ قربانی، محمدحسین؛ شریفی، مسلم (۱۳۸۷). *فرهنگ سازمانی (با تکیه بر مدل دنیسون)*. شیراز: دانشگاه شیراز.

- میری جهرمی، اطهر (۱۳۹۵). "نقش واسطه‌ای موانع سازمانی در تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- نامیان، فرشید؛ فیض‌الهی، صادق (۱۳۹۴). "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)". فرهنگ/ایلام، سال شانزدهم، ش ۴۶-۴۷ (بهار و تابستان): ۱۶۱-۱۷۴.

- Abuhashem, M.; Al-Dmour, R.; Masa'deh, R. (2019). "Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions". *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2019, No. 23: 1-23.

- Adler, R.; Reid, J. (2008). "The effects of leadership styles and budget participation on job satisfaction and job performance". *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, Vol. 3, No. 1: 21-46.

- Al-Omari, Kh.; Okasheh, H. (2017). "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan". *International Journal of Applied Engineering Research*, Vol. 12, No. 24: 15544-15550.

- Bozdoğan, T. (2013). "A Research on Knowledge Leadership Characteristics in Accounting Department Managers in Turkey". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 14: 125-136.

- Chiu, W. Y.; Chang, Y. C.; Lee, Y. D. (2015). "Impacts of knowledge leadership and the characteristics of organizational structure on employee learning motivation in the cultural and creative industries". In: *LISS 2014*. Berlin; Heidelberg: Springer: 1573-1578.

- Darsana, M. (2013). "The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal of Management*, Vol. 2, No. 4: 35-42.

- Daryono, M.; Nimran, U.; Suhadak, K. R. (2015). "The Effect of Knowledge Leadership toward Organizational Culture, Individual Learning and Collective Learning and Its Implication toward Individual Creativity: A Study on State-Owned Plantation Enterprises of Indonesia". *European Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 6: 192-204.

- Denison, D. R. (2001). "Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?". In: *International handbook of*

organizational culture and climate. Edited by C. Cooper, S. Cartwright & P. Earley. Chichester: Wiley: 347-372.

- Donate, M. J.; De Pablo, J. D. S. (2015). "The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation". *Journal of Business Research*, Vol. 68, No. 2: 360-370.

- Hee, O. C., et al. (2019). "The Relationship between Human Resource Management Practices and Job Performance in the Courier Service Industry". *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, Vol. 9, No. 3: 63-79.

- Hidayah, R. U.; Nazaruddin, I. (2017). "The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and Job Discipline on Employees Performance". In: ICOSI 2014. Edited by: Taufik, et al. Singapore: Springer: 255-262.

- Inuwa, M. (2016). "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach". *The Millennium University Journal*, Vol. 1, No. 1: 90-103.

- Kim, J.; Callahan, J. (2013). "Finding the intersection of the learning organization and learning transfer: The significance of leadership". *European Journal of Training and Development*, Vol. 37, No. 2: 183-200.

- Lakshman, C. (2009). "Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 4: 338-364.

- Mabey, C.; Kulich, C.; Lorenzi-Cioldi, F. (2012). "Knowledge leadership in global scientific research". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 12: 2450-2467.

- Morales López, V. (2013). "Leadership in organization knowledge to Mexico". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 73, No. 2013: 661-668.

- Osunde, C. (2015). "Privatization of Public Enterprises in Nigeria: Impact on Employees' Performance and Managerial Implications". *International Journal of Research-Grant Haalayah a Knowledge Repository*, Vol. 3, No. 3: 32-38.

- Saeed, R., et al. (2013). "Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan". *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 17, No. 9: 1200-1208.
- Viitala, R. (2004). "Towards knowledge leadership". *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 6: 528-544.
- Wu, G.; Hu, Z.; Zheng, J. (2019). "Role Stress, Job Burnout and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, No. 13: 1-20.
- Yang, L. R.; Huang, C. F.; Hsu, T. J. (2014). "Knowledge leadership to improve project and organizational performance". *International Journal of Project Management*, Vol. 32, No. 1: 40-53.
- Zhang, L.; Cheng, J. (2015). "Effect of Knowledge Leadership on Knowledge Sharing in Engineering Project Design Teams: The Role of Social Capital". *Project Management Journal*, Vol. 46, No. 5: 111-124.
- Zhang, L.; Guo, H. (2019). "Enabling knowledge diversity to benefit cross-functional project teams: Joint roles of knowledge leadership and transactive memory system." *Information and Management*, Vol. 56, No. 8: 103-156.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی