

اعتبار یابی مقیاسی برای مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

ابوطالب مطلبی ورکانی^۱،*، علیرضا مرادی صالح^۲

چکیده

تحقیق حاضر به منظور اعتبار یابی مقیاسی برای مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) انجام شده است. این تحقیق از نوع اکتشافی بوده و با روش تحلیل عاملی اکتشافی به انجام رسیده است. جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر از دانشجویانی که این درس را در دانشگاه گذرانده‌اند و کل حجم جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون استفاده شده است، روایی شناسنامه، روایی محتوا آن تامین شده است و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ برای مدیریت دانش ۰/۸۷ محاسبه گردیده است. نتایج حاصل از تحلیل عامل نشان داده است که مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی از عامل های جذب دانش، کاربرد دانش، دانش آفرینی، ذخیره دانش و سازماندهی دانش تشکیل شده است که در بین عامل‌ها جذب دانش بیشترین نقش و انتشار دانش کمترین نقش را در شکل گیری مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، جذب دانش، اعتبار یابی، ناوبری ساحلی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۳/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۹/۱۸

۱ استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر. abu.m5656@yahoo.com

۲ مربی مدیریت دانشگاه فارابی

مقدمه

دانش به عنوان نماد جدید در اقتصاد جهانی دیده شده است و به خاطر رشد اقتصاد ملی و جهانی به چنین جایگاه حیاتی و مهمی رسیده است. موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های پیچیده امروزی، بیش از هر چیز نیازمند دانش و اطلاعات است. این موضوع به طور ویژه در سازمان‌های آموزشی اهمیت دو چندان می‌یابد. فناوری اطلاعات و اینترنت نیز چالش‌های جدیدی را در خلق، نگهداری و مدیریت دانش به وجود آورده است. طی چند سال گذشته بحث‌های گسترده‌ای درباره اهمیت مدیریت دانش در جهان صورت گرفته است. استادان و پژوهشگران از رشته‌های مختلف، مانند جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت توافق دارند که تحولی رخ داده است. مدیریت دانش و مفاهیم استراتژیک مرتبط با آن به عنوان اجزاء مهم و ضروری برای سازمان‌ها به منظور بقاء و حفظ توان رقابتی ترویج می‌شوند. ظهور و گسترش مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش از یک سو مدیون مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در عرصه مدیریت سازمان‌ها و از سوی دیگر، حاصل گرایش سازمان‌های پیشرو به استقرار نظام‌های یاد شده و تلاش آنها برای تصحیح و تطبیق این نظام‌ها در عرصه عمل، با شرایط و مقتضیات محیط داخلی و خارجی سازمان است (افضلیان، ۱۳۹۲).

دانش مفهومی فراتر از اطلاعات محض است. بطوری که زنجیره دانش (ایجاد، جذب، سازماندهی، تسهیم و پالایش) مجموعه داده‌ها را با هدف تولید دانش جدید کنترل، بسط و ادغام می‌کند (اورسو و همکاران، ۲۰۰۹). دانش یک دارایی نامشهود در هر سازمانی است؛ زیرا یک منبع ارزشمند ظرفیت شرکت برای خلق، ارائه و تناسب ارزش است (کارملی و همکاران، ۲۰۱۱).

به عقیده گاندی^۱ (۲۰۰۴) مدیریت دانش، کوششی برای تبدیل دانش کارکنان (سرمایه انسانی) به دارایی مشترک سازمانی (سرمایه فکری ساختاری) است. مدیریت دانش به طور مشترک یک هدف و یک فرایند است که به عنوان یک نتیجه یا هدف در به اشتراک گذاشتن اطلاعات در سازمان گام بر می‌دارد (کلارک^۲ و لورو^۳، ۲۰۱۳).

یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (دانایی‌فر و همکاران، ۱۳۹۰). از نظر دارنیپورت و پروساک (به نقل از خیر اندیش، ۱۳۸۸) مدیریت دانش اهداف زیر را دنبال می‌کند: ۱- تدوین راهبردهای مشخص برای تحقق مبادلات خلق الساعه دانش مبادله دانش می‌تواند از طریق مشارکت در دانش، تدوین و

^۱Gandhi

^۲Clark

^۳Rollo

برقراری روابط استاد - شاگردی تحقق پذیرد. ۲- تسریع انتقال دانش، ۳- تبدیل مدیریت دانش به جزئی از کارکنان از طریق انجام وظیفه تمام وقت از کارکنان ستادی دانشور که می تواند به پدیده ای فراگیر تبدیل شود. ۴- ایجاد نوعی فرهنگ سازمانی فوق العاده تا دانش آزادانه و راحت بر سازمان مسلط شود. ۵- مدیریت دانش در پی کارهای جالب و جدید است. ۶- مدیریت دانش شکل های خاصی از دانش را سازمان داده و فعالیت های خاص را بهبود می بخشد. ۷- مدیریت دانش بر اعمال پروژه، مدیریت تغییر و مدیریت فناوری تسلط دارد.

در حقیقت مدیریت دانش کارآمد منجر به کاهش خطاها و دوباره کاری ها می شود، سرعت حل مسائل و تصمیم گیری ها را افزایش می دهد، کاهش هزینه ها را در پی دارد، تعویض اختیارات بیشتر به اعضاء و موجب روابط اثربخش تر و خدمات مطلوب تر به مشتریان خواهد شد و نگرانی های مدیران منابع انسانی را در مورد بازنشستگی افراد و کمبود نیروهای متخصص را نیز جبران می کند و همچنین، از میزان تخلفات و فساد می کاهد (افضلیان، ۱۳۹۲).

ابزارهای مدیریت دانش نقش مهم خود را در دپشتیبانی از سیستم مدیریت دانش به خوبی ایفاء کرده اند. این نقش ها شامل یافتن دانش، تولید دانش، گردآوری دانش و بکارگیری دانش می باشد. آنچه که سازمان های هزاره سوم را از گذشته متفاوت کرده است، این است که چطور مدیران، مدیریت دانش را انجام می دهند.

هی پنگ^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این موضوع پرداخته است که چرا و چه موقع کارکنان، دانش خود را پنهان می کنند؟ اطلاعات از ۱۹۰ نفر از کارکنان دانش در چین از طریق یک مطالعه مبتنی بر وب جمع آوری شد. برای آزمون فرضیه ها از مدل های رگرسیون سلسله مراتبی و روش بوت استرپ استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که انگیزه روانی مبتنی بر پنهان کردن دانش در کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج نشان می دهد که برای کاهش مخفی کردن دانش، سازمان ها باید شیوه هایی را که کارکنان بتوانند خود و سازمان را بهتر درک کرده و دانش خود را در اختیار سازمان قرار دهند به کار گیرند تا از این طریق انگیزه روانی کارکنان را برای نشر دانش افزایش دهند.

هان^۲ و وانگ^۳ (۲۰۰۹) پژوهشی تحت عنوان چالش های سیستم های مدیریت دانش در رابطه با چالش های پردازش دانش سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آزمایش نشان داد که برای حل مشکلات دانش از نوع باید یک سیستم مدیریت دانش طراحی شود که از هدف خلق و تولید دانش حمایت کند، زیرا، چنین سیستمی می تواند از عهده فرآیندهای ناگهانی و پیاپی برآید در مقابل برای پردازش دانش از نوع همگرا یک

^۱ Hepeng

^۲ Han

^۳ Vang

سیستم مدیریت دانش با موضوعات و اهداف از قبل انتخاب شده و قابل قبول که قابلیت ها و توانایی ها را به وضوح تبیین و تحلیل می کند و موثرتر است.

نتایج و تحقیقات ژوول^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند تسهیم دانش و خلق دانش رابطه معناداری با عملکرد نوآوری دارد. نتایج پژوهش افضلیان (۱۳۹۲) نشان داده است که از عوامل موثر بر مدیریت دانش، ذخیره دانش، بکارگیری دانش و فن آوری اطلاعات در سطح مطلوب می باشند ولی عواملی چون ایجاد دانش، اشتراک دانش، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی در سطح نامطلوب ارزیابی شده اند و ضمناً نتایج نشان داده است که وضع مدیریت دانش در سیستم آموزش و پرورش ایران مناسب نیست.

شامی زنجانی (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود به ارزیابی مدلی برای تسهیم دانش برای طرح ها بر مبنای ویژگی های آن ها از روش آمیخته اکتشافی پرداخته است. در این مدل هشت متغیر پیش بین (ویژگی های طرح) و پنج متغیر ملاک (ابعاد تسهیم دانش) شناسایی شده و در مجموع ۲۲ رابطه میان این ابعاد کشف شده است. سپس در بخش کمی پژوهش، میزان تعمیم پذیری مدل طراحی شده در بخش کیفی پژوهش، در قالب آزمون فرضیه های صورت بندی شده و مورد بررسی قرار گرفته اند. سرانجام ۱۹ رابطه از مجموع ۲۲ رابطه شناسایی شده در سطح کشور مورد تایید قرار گرفته اند که برخی از آن ها عبارتند از رابطه تسهیم دانش با ماهیت طرح، رابطه تسهیم دانش با پراکندگی پایگاه های طرح، رابطه تسهیم دانش با رسمیت طرح، رابطه تسهیم دانش با محافظه کاری مدیریت طرح، رابطه تسهیم دانش با برون سپاری پروژه های طرح، رابطه تسهیم دانش با عضویت طرح و همچنین، رابطه استراتژی تسهیم دانش با عضویت طرح مورد تایید قرار نگرفته است.

تحقیق سهرابی و همکاران (۱۳۹۰) برای بررسی عواملی که بر عملکرد تسهیم دانش در سازمان های دولتی مبتنی بر پروژه هستند، نشان داد سه دسته عوامل بر تسهیم دانش در سازمان مؤثر بوده اند. عوامل فردی شامل تمایل به کمک به دیگران، تخصص فردی، تجربه فردی، ساختار سازمانی؛ عوامل سازمانی شامل ساختار سازمان، پاداش سازمان، مسیرهای ارتباطی، حمایت مدیران عالی و عامل فنی شامل کاربرد فناوری اطلاعات، دسترسی به فناوری اطلاعات و سهولت استفاده از فناوری.

نتایج تحقیق درویشی (۱۳۹۱) در جهت تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در میان گروه های آموزشی دانشگاهی انجام شد، نشان می دهد. عوامل مستندسازی دانش، توانایی های تکنولوژیکی، ادارک حمایت سازمانی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر مثبت و عوامل اعتماد به مدیریت و روش های انگیزشی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر مثبت داشته است.

^۱ Xuli

ابراهیمی و وحیدی (۱۳۸۸) با تحقیقی که در شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی انجام داده‌اند، عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در این سازمان را شامل پاداش دهی ادراک شده سازمانی، مزایای ادراک شده دو جانبه، جو یادگیری سازمانی، استفاده از شایستگی، استفاده از ابزارهای فناوری می‌دانند.

در تحقیق حاضر نیز با نگرش به اهمیت مدیریت دانش بویژه در درس ناوبری ساحلی که یک درس مهم و راهبردی در علوم دریایی می باشد، نگاه محققان در میان سازمان های آموزشی به دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده است. از آنجا که پیاده سازی مدیریت دانش و همه ابعاد آن در اجرای دروس نظری، دچار نواقص و مشکلاتی می باشد، لذا، تحقیق حاضر به دنبال شناسایی مهمترین ابعاد و ملزومات مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی است.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از روش نظر روش اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از دانشجویان ناوبر دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بوده‌اند و کل حجم جامعه به عنوان حجم نمونه نیز در نظر گرفته شده است. برای جمع آوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شده است که بر اساس مبانی نظری و تئوریک، پرسشنامه‌ای محقق ساخته مبنا قرار داده شده است که برای پاسخ‌گویی جامعه مورد نظر تهیه شده‌اند. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال می باشد که پایایی آن بیش از ۸۸٪ به دست آمده است که از پایایی مناسب برخوردار است. آمار توصیفی و توصیف داده‌های جمع‌آوری شده (فراوانی و درصد؛ برای مقیاس‌های رتبه‌ای و اسمی و میانگین، میانه، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی، کمترین و بیشترین، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای مقیاس‌های فاصله‌ای و نمودارها برای شفافیت بخشیدن به اطلاعات) برای وصف جامعه استفاده شده و برای پاسخ به سئوالات، از آمار استنباطی بهره برده شده است. برای سنجش تعداد عامل‌های هر یک از متغیرها از تحلیل عاملی با روش واری ماکس استفاده شده است و کلیه جداول و نمودارهای توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS بدست آمده است.

یافته های تحقیق

جدول (۱): آزمون مقدار بارتلت و شاخص کیسر

آزمون کیسر مایر و الکینز		
	ضریب KMO برای کفایت نمونه برداری	۰۹۴۵
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	۴۱۴۲,۲۵۴
	Df	۹۹
	Sig.	۰۰۰

	۳	.۷۴۵
	۴	.۷۶۷
	۵	.۸۶۷
	۶	.۶۵۷
	۷	.۶۱۵
	۸	.۶۴۲
	۹	
	۱۰	.۷۲۳
	۱۱	.۸۴۵
	۱۲	.۶۷۷
	۱۳	.۷۴۴
	۱۴	
	۱۵	.۵۶۴
	۱۶	.۶۴۷
	۱۷	.۶۸۱
	۱۸	.۶۷۵
	۱۹	.۶۶۵
	۲۰	.۷۵۴
	۲۱	.۶۱۲
	۲۲	.۸۱۱
	۲۳	.۷۶۶
	۲۴	.۸۷۳
		.۶۶۰

پس از اینکه جدول ماتریکس مؤلفه‌ها، به گونه‌ای دقیق بررسی گردید، از روش چرخش استفاده می‌شود، تا از این طریق بار عاملی هر سؤال، با تأکید بر قرار گرفتن هر سؤال در یکی از ده عامل، تعیین گردد. با تأکید بر اینکه در این تحقیق، از روند تحلیل عامل اکتشافی پیروی شده و روش مؤلفه‌های اصلی استخراج عوامل به کار رفته است، روش چرخش حداکثر پراکنش‌کار برده می‌شود و جدول ۲ تحت عنوان ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته عنوان می‌گردد. با توجه به ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته‌ی سئوال‌ها می‌توان عنوان نمود که هر سؤال پس از چرخش در کدام عامل قرار گرفته است و جایگاه هر سؤال در عامل مرتبط با رجوع به بار عاملی مشخص می‌گردد. در نهایت، مشخص گردید که شش عامل از چرخش تحلیل عامل استخراج شده است و در واقع، مدیریت دانش از شش عامل تشکیل شده است که با توجه به جدول زیر عبارتند از:

جدول (۳): نتایج تحلیل عامل مدیریت دانش

عوامل	شاخص	سؤالاتها
۱	جذب دانش	سوال های ۲ تا ۶
۲	کاربرد دانش	سوال های ۱۹ تا ۲۴
۳	دانش آفرینی	سوال های ۱، ۷، ۸، ۲۲، ۲۴
۴	ذخیره دانش	سوال های ۱۵ تا ۱۷
۵	سازماندهی دانش	سوال های ۱۰ تا ۱۳

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ی پژوهش حاضر بیانگر این بوده است که مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی از عامل های جذب دانش، کاربرد دانش، دانش آفرینی، ذخیره دانش و سازماندهی دانش تشکیل شده است که در بین عامل ها جذب دانش بیشترین نقش و انتشار دانش کمترین نقش را در شکل گیری مدیریت دانش دارد. یافته های پژوهش شامی زنجانی (۱۳۹۲)، از پرسشنامه هایی که شامل تمام یا بخشی از عامل های به دست آمده در این پژوهش استفاده نموده اند.

هدف تحقیق حاضر اعتباریابی مقیاسی برای مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی بود. از آنجا که شناسایی ابعاد مدیریت دانش برای پیاده سازی موفق آن لازم و ضروری بود، لذا، این امر محقق را بر آن داشت تا از طریق روش اکتشافی به این ابعاد دست یابند. در غیر این صورت عدم توجه به مدیریت دانش و یا وجود نواقص در اجرای آن، مشکلات زیادی را در پی خواهد داشت. اگر مدیریت دانش مستقر و تقویت گردد، برای سازمان فواید محسوس و نامحسوس خواهد داشت. از جمله می توان گفت که کسب دانش از منابع تولید آن انجام خواهد شد و همچنین در دانشجویان و اساتید برای تولید دانش ایجاد رغبت خواهد کرد. بروز شدن دانش و اطلاعات در دانشگاه نیز از ملزومات و نیازهای اصلی دانشگاه است. علاوه بر آن، طبقه بندی و ذخیره سازی دانش کسب و تولید شده در زمینه درس مورد نظر، امکان استفاده و کاربرد دقیق تر و بهتر آن را ممکن خواهد ساخت. تشویق به تسهیم دانش میان دانشجویان و کارکنان و همچنین استادان نیز به امر بهبود و بروز نمودن دانش و اطلاعات مورد نظر کمک زیادی خواهد نمود.

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر که در این پژوهش به عنوان جامعه هدف در نظر گرفته شده بود نیز در پی مدیریت دانش به منظور ارتقاء سازمان خود بویژه در دروس تخصصی و اصلی از جمله ناوبری ساحلی می باشد و از آنجا که امروزه در عصر پیشرفت شتابان دانش سیمای سازمان به کلی در حال تغییر است، برخورداری مدیران و اساتید و دانشجویان از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست بلکه ساماندهی، به کارگیری و استفاده بهنگام و به جا از دانش در محیط های آموزشی امری ضروری و الزام آوراست. لذا، ماحصل این پژوهش ارایه یک مقیاس ۵ مولفه ای برای مدیریت

دانش در درس ناوبری ساحلی شد که عبارتند از: ۱- جذب دانش ۲- کاربرد دانش ۳- دانش آفرینی ۴- ذخیره دانش ۵- سازماندهی دانش.

منابع

- ابراهیمی، م. و وحیدی، آ. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و تسهیم دانش در پژوهش و فناوری پتروشیمی. کنفرانس آموزش مهندسی در ۱۴۰۴ (ص. ۱-۱۱). تهران: دانشگاه تهران- فرهنگستان علوم.
- افضلیان، م. (۱۳۹۲)، بررسی وضعیت مدیریت دانش در سیستم آموزش و پرورش ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن.
- باباغیبی، ع. (۱۳۹۰)، بررسی و ارزیابی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها، فصلنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹.
- بیدختی، ع. (۱۳۹۰)، بررسی و ارزیابی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها، فصلنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹.
- خیر اندیش، م. (۱۳۸۸)، الگوی ساختاری، فرهنگی و تکنولوژیکی متناسب با رویکرد مدیریت دانش، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دانیایی فرد، ح.، خائف الهی، ا. و حسینی، م. (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقای تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴، ۶۳-۸۴.
- رضایی دولت آبادی، ح.، خزایی پول، ج. (۱۳۹۲). طراحی مدل تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیرعامل، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بحران، شماره سوم.
- سهرابی، ب.، فروزنده، س.، رئیسی وانانی، س. (۱۳۹۰). ارائه مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه-محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی، فنی. مدیریت دولتی، ۷، ۹۵-۱۱۴.
- علی‌پور درویشی، ز. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۰، ۹۱-۱۱۶.
- Bass, B.M.&Avolio.B.J.(1990).form Transformational Leadership: Learning to share The vision organizational Dynamics.vol. 18, no.3,pp,19-31.
- Bejan D A, Clair, HD, Sally Sambrook .(2013). "Leadership and knowledge management in UK ICT Organization ", Journal of Management Development, Vol. 32 ISS: 1, pp.4 – 17.
- Crawford, C. B. (2012). Exploring The Relationship Between KnowledgeManagement And Transformational Leadership, Journal of Knowledge Management and Leadership.
- Crawford , C. B.,(2008), Transformational Leadership, Innovation And KnowledgeManagement, Journal of Knowledge Management and Leadership.
- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening roles of relational and organizational identification. Journal of Management Development, 5, 257-274.
- Hsin-Kuang.C.& Chun.(2012). The Moderating Effect Of Transformational Leadership on Knowledge Management And Organizational Effectiveness, Journal of Social Behavior And Personality, 40(6), pp:1015-1024.

-
- John D. Politics. (2001). "The relationship of various leadership styles to knowledge management", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 ISS: 8, pp.354 – 364.
- Politis, JD (2012). The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(8), 354–364.
- Urso, G., Stoeva, L., Stoeva, Y., Migliardi, F., Ankang, G., & Yijan, S. (2009). Knowledge Sharing is Power. *Transit Stud Rev*, 16, 352–367.
- Valerie, C. Y. Zhu and Linyan S.(2012). The Interactive Relationship between Corporate Cultures, Leadership Style and Knowledge Management, Volume 1, Issue 3.