

توسعه فردی و تحول سازمانی

تاثیر مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با میانجیگری شبکه‌های اجتماعی مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری

فرشته باباجانی ولوکلا^{*}

شیوه استناددهی: باباجانی ولوکلا، فرشته. (۱۴۰۳). تاثیر

مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با

میانجیگری شبکه‌های اجتماعی مدیران ارشد

آموزش و پرورش شهرستان ساری. توسعه فردی و تحول

سازمانی، ۲(۳)، ۱۲۸-۱۱۴.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: fereshtehbabajani1401@gmail.com

چکیده

تاریخ چاپ: ۰۱ آذر ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۰ آبان ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۲ آبان ۱۴۰۳

تاریخ ارسال: ۱۱ مرداد ۱۴۰۳

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی در میان مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری شامل ۴۴۰ نفر از مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری در سال ۱۴۰۰ بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (بر حسب جنسیت) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد مدیریت دانایی (فاضلی، ۱۳۹۰)، فرهنگ سازمانی (فی و دنیسون، ۲۰۰۷)، خودکارآمدی (شرر و مادوکس، ۱۹۸۲) و شبکه‌های اجتماعی (مجردی و همکاران، ۱۳۹۳) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و LISREL و بهره‌گیری از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها را تأیید کرد. همچنین شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی نظیر نسبت خي دو به درجه آزادی (۱.۶۶۷)، RMSEA (۰.۰۷۵) و سایر شاخص‌ها (GFI، NFI، CFI) مقادیر مناسبی را نشان دادند. مسیر غیرمستقیم مدیریت دانایی به فرهنگ سازمانی از طریق شبکه‌های اجتماعی با مقدار ۵.۷۸ و به خودکارآمدی با مقدار ۱۰.۶۸ از آستانه بحرانی ۱.۹۶ فراتر رفت که بیانگر معناداری در سطح ۹۵ درصد و تأیید فرضیات پژوهش است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانایی از طریق شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به‌طور معناداری فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی را در سازمان‌های آموزشی ارتقاء دهد و نقش تسهیل‌گرانه شبکه‌های ارتباطی غیررسمی در مدیریت دانش و ارتقاء روان‌شناسی سازمانی انکارناپذیر است.

کلیدواژگان: مدیریت دانایی؛ فرهنگ سازمانی؛ خودکارآمدی؛ شبکه‌های اجتماعی؛ آموزش و پرورش.

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

The Impact of Knowledge Management on Organizational Culture and Self-Efficacy Mediated by the Social Networks of Senior Education Managers in Sari County

Fareashte Babajani Valukola^{1*}

1. PhD Student, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

*Corresponding Author's Email: fereshtehbabajani1401@gmail.com

How to cite: Babajani Valukola, F. (2024). Exploring and Identifying Informal Learning in Formal Educational Settings. *Personal Development and Organizational Transformation*, 2(3), 114-128.

Abstract

This study aims to examine the impact of knowledge management on organizational culture and self-efficacy with the mediating role of social networks among senior education managers in Sari County. This applied research used a descriptive-survey method and field-based data collection. The statistical population included 440 senior education managers in Sari County in 2021, of which 205 were selected using stratified random sampling based on gender and Morgan's table. Data were gathered using four standardized questionnaires: Knowledge Management (Fazeli, 2011), Organizational Culture (Denison & Fey, 2007), Self-Efficacy (Sherer & Maddux, 1982), and Social Networks (Mojaradi et al., 2014). Data analysis was performed using SPSS and LISREL software, applying Kolmogorov-Smirnov tests, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The Kolmogorov-Smirnov test confirmed the normality of all variables. Model fit indices indicated an acceptable fit, with $\chi^2/df = 1.667$, RMSEA = 0.075, and acceptable values for CFI, NFI, and GFI. The indirect effect of knowledge management on organizational culture through social networks was 5.78, and on self-efficacy was 10.68—both exceeding the critical threshold of 1.96—indicating statistical significance at the 95% confidence level and supporting the study's hypotheses. The findings demonstrate that knowledge management significantly enhances organizational culture and self-efficacy through the mediating role of social networks. Informal communication channels play a vital role in facilitating knowledge processes and improving organizational psychological conditions in educational settings.

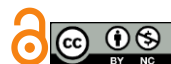
Keywords: Knowledge Management; Organizational Culture; Self-Efficacy; Social Networks; Education System

Submit Date: 2024 August 01

Revise Date: 2024 October 31

Accept Date: 2024 November 12

Publish Date: 2024 November 21



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، مفهوم مدیریت دانایی به عنوان یکی از محورهای اصلی پویایی و ارتقاء سازمان‌ها در نظر گرفته شده و به‌ویژه در نهادهای آموزشی، به دلیل ماهیت دانایی محور آن‌ها، اهمیتی دوچندان یافته است. سازمان‌های آموزشی به دلیل پیچیدگی تعاملات انسانی و حجم انبوه اطلاعات و تجربیات فردی، بیش از هر زمان دیگر نیازمند طراحی و پیاده‌سازی نظام‌های مؤثر مدیریت دانایی هستند تا بتوانند با تبدیل دانش فردی به سرمایه‌ای جمعی، به رشد سازمانی دست یابند (Altınay & Bicentürk, 2023; Jiang & Gu, 2025). در این مسیر، ساختار فرهنگی سازمان به عنوان بستری کلیدی برای موفقیت یا ناکامی مدیریت دانایی مطرح می‌شود، چرا که باورها، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی بر فرایند خلق، ذخیره، انتقال و به‌کارگیری دانش تأثیر مستقیم دارد (Abbas Ghaedamini Harouni et al., 2023; Haq Goyan & Meshakh, 2023).

همزمان، خودکارآمدی کارکنان نیز به عنوان متغیری روان‌شناختی نقش مهمی در انگیزش، نوآوری و تلاش‌های دانایی محور ایفا می‌کند. مفهوم خودکارآمدی از نظریه شناختی-اجتماعی بندورا ریشه گرفته و نشان می‌دهد که باور افراد به توانمندی‌های خود، میزان تلاش، پشتکار و انعطاف‌پذیری آن‌ها را در موقعیت‌های چالش‌برانگیز تعیین می‌کند (Juliansyah et al., 2023; Wahyudi et al., 2019). بنابراین، اگر مدیریت دانایی بتواند محیطی فراهم کند که احساس خودکارآمدی در میان کارکنان افزایش یابد، می‌توان انتظار داشت که سازمان در مسیر رشد دانش محور گام‌های مؤثرتری بردارد (Nordhall et al., 2020).

یکی از عواملی که نقش واسطه‌ای مهمی در این رابطه ایفا می‌کند، شبکه‌های اجتماعی درون سازمانی است. این شبکه‌ها شامل تعاملات غیررسمی، روابط انسانی، اشتراک‌گذاری اطلاعات و استفاده از رسانه‌های دیجیتال هستند که زمینه ارتباطی برای انتقال دانش فراهم می‌آورند (Aazami et al., 2023; Bharati et al., 2015). در عصر دیجیتال، این شبکه‌ها نه تنها به عنوان ابزارهایی برای ارتباطات شخصی بلکه به عنوان زیرساخت‌هایی برای تقویت یادگیری سازمانی، ارتقاء اعتماد متقابل و ارتقاء سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند (Jorfi, 2024; Kargaran et al., 2017). این ساختارها می‌توانند بستر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار، تشویق به همکاری تیمی، و تسهیل جریان اطلاعات را به وجود آورند، که همگی در افزایش اثربخشی مدیریت دانایی و ارتقاء فرهنگ سازمانی نقش حیاتی دارند (Liao et al., 2024; Zyl-Cillié et al., 2024).

فرهنگ سازمانی یکی از پایه‌ای‌ترین مفاهیم در مطالعات سازمانی است که به عنوان عامل تعیین‌کننده در پذیرش یا مقاومت در برابر تغییرات و نوآوری‌ها تلقی می‌شود (A. Ghaedamini Harouni et al., 2023; Moghimeh, 2023). فرهنگ‌های سازمانی دانایی محور، با تشویق به یادگیری مستمر، کار تیمی، اعتماد متقابل و مسئولیت‌پذیری، زمینه مساعدی برای استقرار موفق مدیریت دانایی ایجاد می‌کنند (Othman & ElKady, 2023; Shea et al., 2023). در مطالعات متعددی تأکید شده که پیوند میان فرهنگ سازمانی و نظام‌های دانایی به صورت دوسویه است: از یک‌سو فرهنگ مناسب می‌تواند موفقیت مدیریت دانایی را تسهیل کند و از سوی دیگر، استقرار مدیریت دانایی نیز می‌تواند به تدریج موجب تحول در الگوهای فرهنگی سازمان شود (Reich et al., 2023; Santiago-Torner et al., 2024).

از سوی دیگر، خودکارآمدی به عنوان متغیری روان‌شناختی، تحت تأثیر مستقیم شرایط محیطی و فرهنگی سازمان قرار دارد. فضایی که در آن کارکنان احساس تعلق، اعتماد و امکان ابراز توانمندی‌ها داشته باشند، به افزایش سطح خودکارآمدی آنان منجر می‌شود (Jr, 2023; Pratiwi, 2023).

(Nawangarsari, 2021). در این زمینه، ارتباط میان مدیریت دانایی و خودکارآمدی، به‌ویژه از طریق واسطه‌هایی چون شبکه‌های اجتماعی و بسترهای ارتباطی غیررسمی، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (Pu et al., 2021; Zhang, 2023). مطالعات داخلی و خارجی حاکی از آن است که مدیریت دانایی موفق تنها به ابزارهای فناوری یا ساختارهای رسمی محدود نمی‌شود، بلکه مؤلفه‌هایی نظیر فرهنگ سازمانی، تعاملات انسانی، انگیزش‌های فردی و شبکه‌های ارتباطی نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی آن دارند (Ghalavand et al., 2020; Shemshadi, 2024). برای مثال، پژوهش (Nguyen & Sharma, 2024) نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، تنها زمانی منجر به نوآوری می‌شوند که فرهنگ سازمانی از نوع نوآورانه و انعطاف‌پذیر باشد. همچنین (Yin et al., 2023) تأکید می‌کند که اعتماد، شفافیت، و تعاملات غیررسمی، پیوندهای دانشی را در سازمان تقویت می‌کند و موجب توسعه فرهنگ یادگیری می‌شود.

در پژوهشی مشابه، (Jain, 2024) نشان داد که استفاده از رسانه‌های اجتماعی در سازمان، با افزایش فرصت‌های تعاملات بین‌فردی، باعث تسهیل فرآیندهای اشتراک دانش و در نتیجه افزایش خودکارآمدی کارکنان شده است. از سوی دیگر، تحقیق (Li et al., 2022) به این نکته اشاره دارد که سازمان‌هایی که در آن‌ها فرهنگ مشارکتی قوی است، راحت‌تر می‌توانند مدیریت دانایی را نهادینه کرده و از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی سازمانی بهره‌برداری کنند. همچنین یافته‌های (Tong & Prompanyo, 2021) نیز حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی حاصل از روابط شبکه‌ای میان مدیران، نقش حیاتی در تسهیل مدیریت دانش و گسترش رفتارهای نوآورانه دارد.

در ادبیات پژوهش‌های بومی نیز، مطالعاتی از جمله پژوهش (Haq Goyan & Meshaihi, 2023) رابطه مستقیم میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی در آموزش و پرورش را تأیید کرده‌اند. همچنین تحقیق (Qaidamini Haroni et al., 2022) نشان داد که سبک‌های رهبری دانایی‌محور در کنار فرهنگی مناسب می‌توانند به‌طور مؤثری در توسعه سیستم‌های مدیریت دانایی نقش ایفا کنند. پژوهش (Zamaani, 2023) نیز به ارائه الگوهایی برای استقرار مدیریت دانایی در سازمان‌های ایرانی پرداخته و اهمیت ابعاد فرهنگی، ساختاری و انسانی را به‌صورت همزمان برجسته کرده است.

با توجه به مجموعه یافته‌های نظری و تجربی، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی، رابطه‌ای پیچیده و چندوجهی است که به‌واسطه متغیرهایی نظیر شبکه‌های اجتماعی سازمانی تقویت یا تضعیف می‌شود. در واقع، شبکه‌های اجتماعی نقش تسهیل‌گر در انتقال دانش، خلق معنا و ایجاد انسجام سازمانی دارند و می‌توانند به عنوان کانال‌های غیررسمی اما بسیار مؤثر برای ارتقاء سرمایه انسانی و سازمانی ایفای نقش کنند (Kim & Park, 2024; Liu et al., 2020).

در این راستا، پژوهش حاضر با تمرکز بر مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری، بر آن است تا با بهره‌گیری از مدل‌سازی ساختاری، تأثیر مدیریت دانایی را بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی مورد بررسی قرار داده و نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی را تحلیل نماید.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی محسوب می‌شود و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به روش میدانی صورت گرفته است. همچنین از نظر نوع روش اجرا، توصیفی از نوع پیمایشی است؛ زیرا به بررسی رابطه علی میان متغیرهای مدیریت دانایی، فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری در سال ۱۴۰۰ می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر با ۴۴۰ نفر بوده است. این آمار از مرکز آمار اداره

آموزش و پرورش شهرستان تهیه شده است. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۲۰۵ نفر تعیین شد. به منظور دستیابی به نمونه‌هایی که بازنمایی مناسبی از جامعه آماری داشته باشند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر اساس جنسیت استفاده شد تا تنوع در میان پاسخ‌دهندگان حفظ گردد.

ابزار نخست گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانایی است که توسط فاضلی (۱۳۹۰) طراحی شده و شامل ۳۳ گویه در قالب ۶ خرده‌مقیاس اصلی شامل نیاز به دانایی، دانش‌آفرینی، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و عملکرد دانایی‌محور می‌باشد. این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از گزینه "خیلی زیاد" تا "خیلی کم" سنجیده می‌شود. روایی این ابزار با بهره‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش فاضلی برابر با ۰/۸۱ گزارش شده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد مناسب این پرسشنامه است.

دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی است که توسط فی و دنیسون (۲۰۰۷) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۶۰ گویه است و سنجش آن بر اساس طیف لیکرت انجام می‌شود. ابعاد دوازده‌گانه مورد ارزیابی در این پرسشنامه عبارت‌اند از: توانمندسازی، تیم‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها، ارزش‌های بنیادین، توافق، انسجام و هماهنگی، ایجاد تغییر، مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، و چشم‌انداز. روایی و پایایی این ابزار در مطالعات مختلف، از جمله پژوهش اصلی فی و دنیسون، تأیید شده است و میزان پایایی آن برابر با ۰/۹۱ گزارش گردیده که بیانگر دقت و قابلیت اعتماد بالای آن است.

ابزار سوم، پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی است که نخستین بار توسط شرر و مادوکس در سال ۱۹۸۲ طراحی شده است. این ابزار شامل ۱۷ گویه و سه خرده‌مقیاس مهم شامل "میل به آغازگری رفتار"، "ادامه تلاش برای تکمیل رفتار" و "مقاومت در رویارویی با موانع" می‌باشد. سنجش گویه‌ها با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" صورت می‌گیرد. ساختار نمره‌گذاری در این پرسشنامه بدین صورت است که در برخی از گویه‌ها (شماره‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵) نمره‌گذاری مستقیم و در سایر گویه‌ها به صورت معکوس انجام می‌شود. حداقل نمره ممکن در این مقیاس برابر با ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ می‌باشد. اعتبار این مقیاس در تحقیقات داخلی تأیید شده و نمرات بالاتر نشان‌دهنده احساس بالاتر خودکارآمدی در پاسخ‌دهندگان هستند.

چهارمین ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد شبکه‌های اجتماعی است که بر اساس مدل به‌کاررفته در پژوهش مجردی و همکاران (۱۳۹۳) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بوده و سه بعد اصلی را پوشش می‌دهد: میزان استفاده، نوع استفاده، و میزان اعتماد به کاربران. ابزار مذکور نیز با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت ساخته شده و توانایی سنجش نحوه و شدت بهره‌برداری مدیران ارشد از شبکه‌های اجتماعی در زمینه‌های شغلی و سازمانی را داراست. ساختار مفهومی این پرسشنامه از نظر اعتبار محتوایی و صوری در تحقیقات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است.

در بخش تحلیل داده‌ها، از ترکیبی از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است. در مرحله نخست، آمار توصیفی برای ارائه تصویری اولیه از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان و نیز بررسی توزیع داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این مرحله از شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد فراوانی و نمودارهای ستونی استفاده شد تا الگوی کلی داده‌ها مشخص گردد و امکان مقایسه میانگین‌ها در گروه‌های مختلف فراهم شود.

در ادامه، برای تحلیل استنباطی داده‌ها و بررسی مدل مفهومی پژوهش، از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و LISREL بهره‌برداری گردید. در ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها بررسی شد. سپس جهت آزمون معناداری تفاوت‌ها از آزمون χ^2 استفاده شد و برای آزمون فرضیات اصلی پژوهش و بررسی روابط میان متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار LISREL استفاده گردید. این مدل‌سازی امکان تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها را فراهم ساخت و تأیید یا رد فرضیات پژوهش را بر پایه ضرایب مسیر و برازش مدل امکان‌پذیر نمود.

یافته‌ها

در این پژوهش، جمعیت نمونه شامل ۲۰۵ نفر از مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری بود. از نظر جنسیت، ۱۵۹ نفر (۷۷.۶ درصد) مرد و ۴۶ نفر (۲۲.۴ درصد) زن بودند. توزیع سنی نشان داد که ۳۸ نفر (۱۸.۵ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۸۷ نفر (۴۲.۵ درصد) بین ۳۰ تا ۴۵ سال، و ۸۰ نفر (۳۹.۰ درصد) بیش از ۴۵ سال سن داشتند. از نظر سطح تحصیلات، ۱۳۱ نفر (۶۳.۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۷۴ نفر (۳۶.۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. در خصوص نوع استخدام، ۳۱ نفر (۱۵.۱ درصد) به صورت قراردادی، ۴۲ نفر (۲۰.۵ درصد) پیمانی، و ۱۳۲ نفر (۶۴.۴ درصد) به صورت رسمی قطعی استخدام شده بودند. همچنین از نظر سابقه خدمت، ۴۸ نفر (۲۳.۴ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۸۲ نفر (۴۰.۰ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۷۵ نفر (۳۶.۶ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. این توزیع جمعیتی نمایانگر تنوع مناسبی از لحاظ متغیرهای دموگرافیک در میان شرکت‌کنندگان پژوهش است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۸۹.۱۶	۱۶.۷۵
شبکه‌های اجتماعی	۶۴.۱۰	۱۲.۸۲
خودکارآمدی	۵۲.۱۹	۱۰.۷۹
مدیریت دانایی	۱۹۰.۹۶	۳۶.۱۵

همان‌طور که در جدول دیده می‌شود، میانگین نمرات مدیریت دانایی در میان شرکت‌کنندگان برابر با ۱۹۰.۹۶ و انحراف معیار آن ۳۶.۱۵ است که بیانگر سطح بالایی از ادراک نسبت به مدیریت دانایی در بین مدیران نمونه می‌باشد. متغیر فرهنگ سازمانی با میانگین ۸۹.۱۶ و انحراف معیار ۱۶.۷۵ نشان‌دهنده درک نسبتاً مثبت پاسخ‌دهندگان از فرهنگ سازمانی در محیط کاری‌شان است. در خصوص شبکه‌های اجتماعی، میانگین نمره ۶۴.۱۰ و انحراف معیار ۱۲.۸۲ گزارش شده که نشان‌دهنده استفاده و اعتماد قابل قبول به این ابزار ارتباطی در سطوح مدیریتی است. همچنین، میانگین نمره خودکارآمدی برابر با ۵۲.۱۹ و انحراف معیار آن ۱۰.۷۹ می‌باشد که حاکی از احساس توانمندی نسبتاً بالا در میان مدیران مورد بررسی است.

برای بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کولموگروف	سطح معنی داری
مدیریت دانایی	۰.۲۴۲	۰.۰۶۵
فرهنگ سازمانی	۰.۲۹۰	۰.۰۵۵
خودکارآمدی	۰.۰۹۴	۰.۱۵۴
شبکه‌های اجتماعی	۰.۲۲۰	۰.۰۸۱

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معنی داری برای تمامی متغیرهای پژوهش (مدیریت دانایی، فرهنگ سازمانی، خودکارآمدی و شبکه‌های اجتماعی) بیشتر از مقدار آلفای ۰.۰۵ است. بنابراین، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نمی‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمرات متغیرهای مذکور از نرمال بودن آماری برخوردار است. این یافته نشان می‌دهد که داده‌های به‌دست‌آمده برای انجام تحلیل‌های آماری پارامتریک از جمله مدل‌سازی معادلات ساختاری مناسب می‌باشند.

در مرحله بعد، به‌منظور بررسی کفایت حجم نمونه و امکان اجرای تحلیل عاملی تأییدی، از آزمون KMO و بارتلت استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۳. آزمون KMO و بارتلت

شاخص	مقدار
کایزر-میر-اوکلین (KMO)	۰.۸۶۰
مقدار تقریبی آزمون بارتلت	۳۱۸۳.۲۱۶
درجه آزادی آزمون بارتلت	۱۰۵
سطح معنی داری	۰.۰۰۰

بر اساس نتایج جدول، مقدار KMO برابر با ۰.۸۶۰ است که بالاتر از حد قابل قبول ۰.۷۰ می‌باشد و نشان‌دهنده کفایت نمونه برای تحلیل عاملی است. همچنین، مقدار معنی داری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰.۰۵ گزارش شده است که نشان‌دهنده وجود همبستگی قابل توجه میان متغیرها و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی می‌باشد. بنابراین، پیش‌فرض‌های لازم برای انجام تحلیل‌های ساختاری تأیید شده و می‌توان مراحل بعدی تحلیل را با اطمینان ادامه داد.

در ادامه تحلیل یافته‌های پژوهش، به ارزیابی مدل مفهومی تحقیق از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته شد. برای این منظور، از شاخص‌های مختلف برازندگی استفاده گردید تا میزان برازش مدل پیشنهادی با داده‌های تجربی مورد سنجش قرار گیرد. نتایج شاخص‌های برازندگی در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

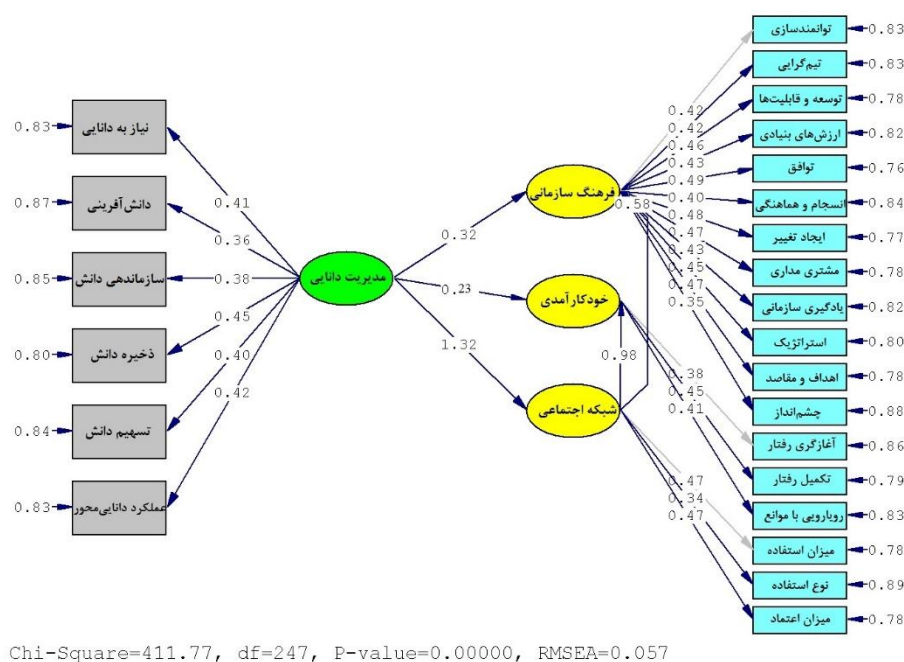
شاخص برازندگی	شاخص نرم‌نشده	شاخص برازندگی تطبیقی	برازش	پس‌ماندها	ریشه میانگین مجزورات خطای برآورد (RMSEA)	نسبت خي دو به درجه آزادی (χ^2/df)
۰.۹۲	۰.۹۱	۰.۹۲	۰.۸۶	۰.۱۲	۰.۰۷۵	۱.۶۶۷

نتایج جدول نشان می‌دهد که مقدار شاخص نسبت خي دو به درجه آزادی برابر با ۱.۶۶۷ است که کمتر از مقدار معیار ۳ می‌باشد و این موضوع بیانگر برازندگی مناسب مدل است. همچنین مقدار RMSEA برابر با ۰.۰۷۵ بوده که از مقدار قابل قبول ۰.۱ کمتر است و نشان‌دهنده خطای

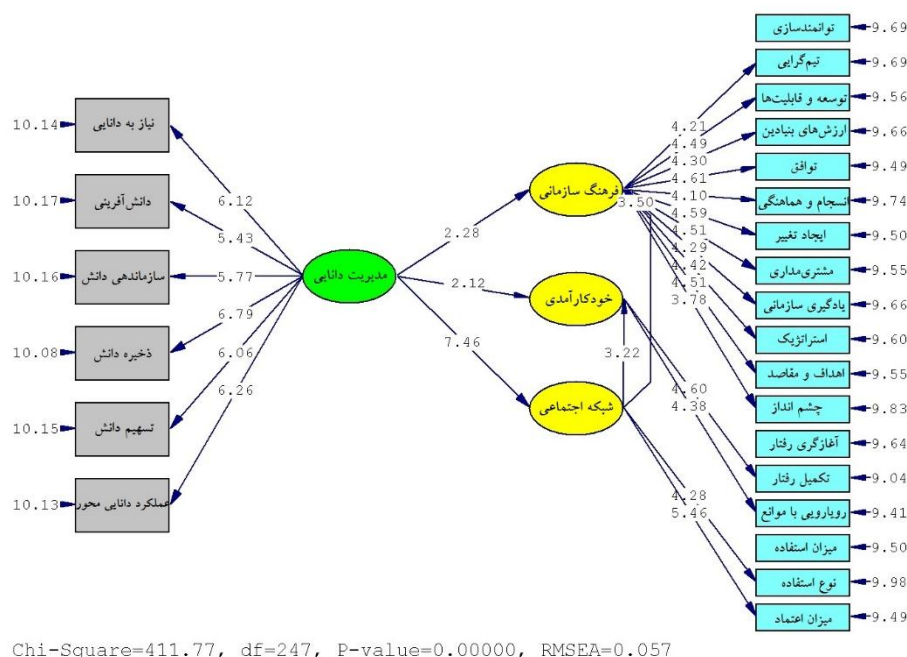
برآورد قابل قبول مدل می‌باشد. علاوه بر این، شاخص‌های برازندگی فزاینده، نرم‌نشده، تطبیقی و نیکویی برازش همگی بالاتر از ۰.۹۰ می‌باشند، که این مقادیر بیانگر برازش بسیار مطلوب مدل مفهومی با داده‌های گردآوری‌شده است. مقدار مجذور پس‌ماندها نیز برابر با ۰.۱۲ گزارش شده که از ۱ کمتر بوده و در محدوده قابل قبول قرار دارد.

علاوه بر شاخص‌های برازندگی، برای بررسی معناداری روابط بین متغیرها در مدل مفهومی از مقدار P-value مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم نیز استفاده شد. مطابق با نمودارهای ارائه شده، در مسیر تأثیر مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری شبکه‌های اجتماعی، مجموع ضرایب مسیر برابر با ۵.۷۸ (۲.۲۸ + ۳.۵۰) بوده است. از آنجا که این مقدار از عدد بحرانی ۱.۹۶ بزرگتر است، می‌توان با سطح اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گرفت که این مسیر معنادار بوده و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، در مسیر تأثیر مدیریت دانایی بر خودکارآمدی با میانجی‌گری شبکه‌های اجتماعی نیز مجموع ضرایب مسیر برابر با ۱۰.۶۸ (۷.۴۶ + ۳.۲۲) به‌دست آمد که از ۱.۹۶ فراتر رفته و به‌طور معنادار رابطه علی میان متغیرها را تأیید می‌کند.

در نتیجه، یافته‌های به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهند که مدیریت دانایی تأثیر مثبت و معناداری بر هر دو متغیر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی دارد و این تأثیر از طریق نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان ساری تقویت می‌شود. این نتایج فرضیه اصلی پژوهش را تأیید می‌کند و بیانگر نقش کلیدی دانش و شبکه‌های ارتباطی در شکل‌دهی به رفتارها و نگرش‌های سازمانی می‌باشد.



شکل ۱. مدل به همراه بارهای عاملی



شکل ۲. مدل به همراه ضرایب معناداری

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی مدیران ارشد آموزش و پرورش دارد و این رابطه از طریق نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی تقویت می‌شود. تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری نشان داد که مسیر غیرمستقیم مدیریت دانایی به فرهنگ سازمانی از طریق شبکه‌های اجتماعی با مقدار ۵.۷۸ و به خودکارآمدی با مقدار ۱۰.۶۸ به دست آمده است، که هر دو از مقدار بحرانی ۱.۹۶ بیشتر بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. شاخص‌های برازندگی مدل ($\chi^2/df=1.667$ و $RMSEA=0.075$) نیز نشانگر برازش مناسب مدل مفهومی پژوهش بودند. این نتایج نه تنها فرضیه‌های اصلی پژوهش را تأیید می‌کند، بلکه حاکی از اهمیت ترکیبی متغیرهای دانشی، فرهنگی، روان‌شناختی و ارتباطی در ارتقاء عملکرد سازمانی در نظام آموزش و پرورش است.

نتایج حاصل از تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی با یافته‌های پژوهش (Abbas Ghaedamini Harouni et al., 2023) همسو است که نشان دادند فرهنگ سازمانی دانایی محور موجب توسعه ظرفیت‌های نوآورانه و تعاملات انسانی در دانشگاه‌ها می‌شود. همچنین، پژوهش (Shea et al., 2023) تأکید می‌کند که مدیریت دانایی زمانی بیشترین اثربخشی را دارد که در محیطی با فرهنگ مشارکتی، انعطاف‌پذیر و یادگیرنده اجرا شود. یافته‌های پژوهش حاضر نیز مؤید آن است که سرمایه‌گذاری در حوزه دانایی و توجه به زیرساخت‌های دانشی می‌تواند الگوهای فرهنگی سازمانی را در جهت افزایش انسجام، ارزش‌مداری، تیم‌گرایی و یادگیری مستمر تغییر دهد. این موضوع با نتایج (Moghimeh, 2023) نیز مطابقت دارد که در آن ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی به عنوان زمینه‌ای برای پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانایی مورد بررسی قرار گرفتند.

درخصوص خودکارآمدی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت دانایی تأثیر غیرمستقیم معناداری بر افزایش احساس توانمندی و اعتماد به نفس شغلی مدیران دارد. این یافته با پژوهش (Wahyudi et al., 2019) هم‌راستا است که بیان می‌دارد ارتقاء سطح دانایی و توانمندی‌های دانشی در افراد می‌تواند موجب افزایش خودکارآمدی، تلاش و انگیزش شغلی آنان شود. همچنین، پژوهش (Pratiwi & Nawangsari, 2021) تأکید کرده است که ابعاد روان‌شناختی چون خودکارآمدی با تعاملات دانشی، یادگیری اجتماعی و توانایی حل مسئله رابطه تنگاتنگی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ایجاد فضای دانایی‌محور در سازمان می‌تواند بستری برای شکل‌گیری احساس کارآمدی در مدیران باشد و در نهایت منجر به بهبود تصمیم‌گیری و ارتقاء عملکرد سازمانی شود.

نقش میانجی شبکه‌های اجتماعی در تأثیرگذاری مدیریت دانایی بر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی نیز یکی از یافته‌های کلیدی این پژوهش است. شبکه‌های اجتماعی، چه در قالب تعاملات حضوری و چه از طریق بسترهای دیجیتال، زمینه‌ساز انتقال سریع‌تر دانش، تجربه و دیدگاه‌ها میان اعضای سازمان هستند (Bharati et al., 2015). پژوهش (Jain, 2024) نیز نشان داد که شبکه‌های اجتماعی موجب تسهیل در به‌اشتراک‌گذاری دانش و ارتقاء همدلی سازمانی می‌شوند. همچنین، (Kargaran et al., 2017) بیان می‌کند که قابلیت‌های رسانه‌های اجتماعی تأثیر مستقیمی بر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانایی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز تأیید می‌کند که استفاده فعالانه و هدفمند از شبکه‌های ارتباطی می‌تواند به تسریع فرآیندهای دانشی، تقویت ارتباطات انسانی، و ارتقاء انسجام سازمانی منجر شود.

از منظر ترکیب نظریه‌ها، نتایج پژوهش نشان‌دهنده نوعی همگرایی مفهومی میان نظریه‌های مدیریت دانایی، نظریه فرهنگ سازمانی و نظریه خودکارآمدی است. در واقع، دانش به عنوان منبع استراتژیک، هنگامی اثربخش خواهد بود که در بستری فرهنگی-اجتماعی فعال گردد و از طریق تعاملات انسانی، خلق معنا و تکرار رفتارهای یادگیرنده تداوم یابد. همان‌گونه که (Nguyen et al., 2024) مطرح می‌کند، سازمان‌های موفق در مدیریت دانایی، همواره از فرهنگی نوآور، افراد خودکارآمد، و زیرساخت‌های ارتباطی بهره‌مند هستند. در این چارچوب، پژوهش حاضر با توجه به بافت نظام آموزش و پرورش ایران، نشان می‌دهد که موفقیت در تحقق اهداف دانایی‌محور، مستلزم توجه هم‌زمان به متغیرهای فرهنگی، روان‌شناختی و اجتماعی است.

نتایج پژوهش همچنین از منظر بومی حائز اهمیت است. مطالعات داخلی مانند (Haq Goyan & Meshaihi, 2023; Zamaani, 2023) نیز حاکی از آنند که در نهادهای آموزشی کشور، هنوز زمینه‌های بهره‌برداری مؤثر از دانش سازمانی به طور کامل فراهم نشده و موانعی چون ساختارهای سلسله‌مراتبی، ضعف در تعاملات افقی و نگاه ابزاری به شبکه‌های اجتماعی وجود دارد. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با وجود این چالش‌ها، اگر زمینه‌سازی فرهنگی و ساختاری مناسب صورت پذیرد، مدیریت دانایی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود کیفیت آموزشی و ارتقاء عملکرد مدیران ایفا کند.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که یافته‌های پژوهش، ضمن تأیید مدل مفهومی پیشنهادی، نشان می‌دهد که تقویت مدیریت دانایی از طریق توسعه شبکه‌های اجتماعی، موجب شکل‌گیری فرهنگ سازمانی یادگیرنده‌تر و افزایش احساس خودکارآمدی در میان مدیران می‌شود. این تعامل سه‌جانبه (دانش-فرهنگ-روانشناسی) می‌تواند در طراحی سیاست‌های کلان نظام آموزش و پرورش نقشی بنیادین ایفا کند و زمینه‌ساز تحول در نظام‌های مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی و رهبری آموزشی گردد.

یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر، تمرکز آن بر مدیران ارشد آموزش و پرورش در یک منطقه جغرافیایی خاص (شهرستان ساری) بود که تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر مناطق کاهش می‌دهد. همچنین استفاده از ابزارهای پرسشنامه‌ای می‌تواند با خطای پاسخ‌دهی، سوگیری

اجتماعی یا عدم دقت در پاسخ‌ها همراه باشد. علاوه بر آن، پژوهش به بررسی روابط میان متغیرها در یک مقطع زمانی محدود پرداخت و از رویکرد طولی یا کیفی بهره نبرد.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده نمونه‌هایی گسترده‌تر در سطح ملی مورد بررسی قرار گیرد تا امکان تعمیم نتایج فراهم شود. همچنین استفاده از رویکردهای ترکیبی (کمی-کیفی) برای بررسی عمیق‌تر سازوکارهای درونی تعامل میان مدیریت دانایی، فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی مفید خواهد بود. مطالعات آینده می‌توانند نقش سایر متغیرهای میانجی مانند سرمایه روان‌شناختی، اعتماد سازمانی یا رهبری تحول‌آفرین را نیز بررسی نمایند.

مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با طراحی سازوکارهایی برای تسهیل جریان آزاد دانش، ایجاد فضاهای گفت‌وگو و تشویق به یادگیری مشارکتی، زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانایی را فراهم کنند. توسعه سامانه‌های شبکه‌ای داخلی و آموزش مهارت‌های استفاده مؤثر از شبکه‌های اجتماعی برای اهداف شغلی، می‌تواند به تقویت انسجام فرهنگی و افزایش خودکارآمدی در میان مدیران منجر شود. همچنین نهادهای سازای ارزش‌هایی چون اعتماد، شفافیت و مسئولیت‌پذیری در فرهنگ سازمانی باید در دستور کار سیاست‌گذاران آموزشی قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

In recent decades, knowledge management (KM) has emerged as a cornerstone of sustainable organizational development, especially in educational institutions where knowledge creation, sharing, and utilization lie at the heart of daily operations. Effective KM practices enable organizations to transform tacit and explicit knowledge into actionable strategies that can enhance decision-making, innovation, and overall performance (Bharati et al., 2015; Jiang & Gu, 2025). However, the success of KM implementation depends heavily on the contextual factors within an organization, particularly organizational culture and individual psychological traits such as self-efficacy (Pratiwi & Nawangsari, 2021; Zyl-Cillié et al., 2024).

Organizational culture is considered one of the most influential elements that shape knowledge behavior in the workplace. It establishes the underlying values, norms, and expectations that guide individuals in acquiring, disseminating, and applying knowledge (A. Ghaedamini Harouni et al., 2023; Moghimeh, 2023). A culture that promotes openness, collaboration, and continuous learning serves as fertile ground for KM to flourish (Othman & ElKady, 2023; Shea et al., 2023). Furthermore, self-efficacy—defined as an individual's belief in their ability to perform tasks successfully—has been shown to influence knowledge-sharing behavior, innovation adoption, and proactive learning among

employees (Juliansyah et al., 2023; Wahyudi et al., 2019). The interconnection between KM, organizational culture, and self-efficacy highlights the need to understand how these constructs interact within real organizational settings.

Another critical element that influences KM effectiveness is the use of social networks. In contemporary organizations, social networks—both formal and informal—act as conduits for knowledge transfer, collaboration, and trust-building (Aazami et al., 2023; Bharati et al., 2015). With the rise of digital communication tools, social networks have expanded beyond physical interactions to include virtual environments where knowledge is co-constructed and disseminated (Jain, 2024; Kargaran et al., 2017). In this context, social networks not only facilitate the sharing of knowledge but also play a mediating role in shaping organizational culture and enhancing psychological outcomes such as self-efficacy (Pu et al., 2021; Zhang, 2023).

Numerous studies have confirmed the positive impact of KM on organizational outcomes. For instance, (Nguyen, 2024) emphasized that knowledge-based HRM practices improve innovation capabilities when supported by an innovative culture. Similarly, (Shemshadi, 2024) argued that knowledge-oriented leadership and culture significantly enhance organizational performance when embedded within effective KM processes. Furthermore, research in educational settings has illustrated how KM can influence school culture, leadership, and learning outcomes (Abbas Ghaedamini Harouni et al., 2023; Haq Goyan & Meshaikehi, 2023).

However, there is still a need to explore how these dynamics manifest within public education systems, particularly in managerial roles where strategic decisions have wide-ranging implications. Despite growing scholarly attention to KM, limited empirical studies have investigated how KM influences both organizational culture and self-efficacy simultaneously, and how social networks may mediate these relationships. To fill this gap, the present study aims to examine the effect of KM on organizational culture and self-efficacy, considering the mediating role of social networks among senior education managers in Sari County. By doing so, the study contributes to a more holistic understanding of KM's multidimensional influence in educational organizations.

Methods and Materials

This study employed an applied research design using a descriptive-survey approach. The population consisted of all senior education managers in Sari County in 2021, totaling 440 individuals. Using the Krejcie and Morgan table, a sample size of 205 participants was determined through stratified random sampling based on gender.

Data were collected using four standardized questionnaires. The Knowledge Management questionnaire developed by Fazeli (2011) contained 33 items across six subscales: knowledge need, knowledge creation, knowledge organization, knowledge storage, knowledge sharing, and knowledge-based performance. The Organizational Culture questionnaire, based on the Denison model (2007), included 60 items across twelve cultural dimensions. The Self-Efficacy Scale, designed by Sherer and Maddux (1982), contained 17 items measuring initiation, persistence, and resilience. Finally, the Social Networks questionnaire, adapted from Mojaradi et al. (2014), included 20 items covering usage, type, and trust in social networks. All instruments used a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS-22 and LISREL software, applying both descriptive and inferential statistics, including normality tests, factor analysis, and structural equation modeling.

Findings

The Kolmogorov–Smirnov test results confirmed the normal distribution of all variables, with significance levels greater than 0.05 for knowledge management, organizational culture, self-efficacy, and social networks. Descriptive statistics showed relatively high average scores across all

variables, with the highest mean observed in knowledge management ($M = 190.96$, $SD = 36.15$) and the lowest in self-efficacy ($M = 52.19$, $SD = 10.79$).

The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy was 0.860, and Bartlett's test of sphericity was significant ($\chi^2 = 3183.216$, $df = 105$, $p < 0.001$), confirming the suitability of the data for factor analysis. The model fit indices obtained from structural equation modeling indicated a good fit to the data: $\chi^2/df = 1.667$, $RMSEA = 0.075$, $CFI = 0.92$, $NFI = 0.91$, $GFI = 0.86$, and residual mean square = 0.12.

Path analysis results revealed that the indirect effect of knowledge management on organizational culture through social networks was 5.78, and the indirect effect on self-efficacy through social networks was 10.68. Both values exceeded the critical threshold of 1.96, indicating statistically significant mediation at the 95% confidence level. Therefore, all proposed hypotheses were supported.

Discussion and Conclusion

The results of the study provide robust empirical evidence for the interconnectedness of knowledge management, organizational culture, and self-efficacy, with social networks serving as a significant mediating mechanism. The strong indirect effects observed in the model suggest that when knowledge management systems are embedded within dynamic and interactive social networks, they yield more profound organizational and psychological outcomes. These findings underscore the necessity of integrating communication and relational infrastructures into KM strategies, especially in educational institutions where human interaction is paramount.

The positive influence of knowledge management on organizational culture highlights the transformative capacity of knowledge-centered strategies. By fostering values such as shared learning, collaboration, and innovation, KM can reshape the organizational environment to support continuous improvement. This finding validates the view that culture is not merely a passive backdrop but an active participant in the knowledge process. Furthermore, the influence of KM on self-efficacy demonstrates its potential to empower managers by enhancing their confidence, problem-solving capabilities, and persistence in facing challenges.

Social networks emerged as crucial facilitators in the knowledge ecosystem. These networks provide platforms for informal learning, peer support, and timely information exchange. Their mediating role suggests that organizations must move beyond traditional hierarchical communication models and embrace network-based structures that promote horizontal collaboration and collective intelligence. This study also contributes to the understanding of KM within the public education sector, where rigid bureaucracies and formal procedures often impede innovation. By illustrating how KM can operate effectively through relational and cultural channels, the study offers a framework for implementing knowledge strategies that are both practical and transformative. It confirms that knowledge does not circulate in isolation but is deeply embedded in social contexts that shape its creation, distribution, and application.

In conclusion, the integration of KM, organizational culture, self-efficacy, and social networks forms a powerful triad that can significantly enhance organizational capacity in education systems. Recognizing the synergistic interaction among these elements can inform more nuanced and effective strategies for organizational development, leadership, and policy-making. As educational institutions seek to navigate complex challenges, embracing knowledge-driven, culture-sensitive, and socially networked approaches will be essential for long-term success.

References

- Aazami, M., Akbari, P., & Karimi, A. (2023). The Effect of Strategic Management on Knowledge Management of Human Resources: The Mediating Role of social media. *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(2), 371-400. <https://doi.org/10.22091/stim.2022.8674.1871>
- Altınay, Z., & Bicentürk, B. (2023). Constructing Sustainable Learning Ecology to Overcome Burnout of Teachers: Perspective of Organizational Identity and Locus of Control. *Sustainability*, 15(24), 16930. <https://doi.org/10.3390/su152416930>
- Bharati, P., Wei, Z., & Chaudhury, A. (2015). Better Knowledge With Social Media? Exploring the Roles of Social Capital and Organizational Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 456-475. <https://doi.org/10.1108/jkm-11-2014-0467>
- Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Sadeghi De Cheshmeh, M., & Maharani Barzani, M. (2023). Identifying the Structural Model of the Relationship between Organizational Culture and Leadership Styles with Knowledge Management among the Faculty Members of Isfahan Islamic Azad University. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 10(34), 59-97. <https://doi.org/10.22054/jks.2020.51757.1320>
- Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Moshref Ghahfarokhi, E., & Kaldani, S. (2023). The Impact of Green Knowledge Management on Green Innovation and Sustainable Development with the Mediating Role of Organizational Green Culture. *Green Management Quarterly*, 3(3), 104-126. <https://en.civilica.com/doc/1839507/>
- Ghalavand, H., Panahi, S., & Sedghi, S. (2020). Opportunities and challenges of social media for health knowledge management: A narrative review. *Journal of education and health promotion*, 9(1). https://journals.lww.com/jehp/fulltext/2020/09000/opportunities_and_challenges_of_social_media_for.143.aspx
- Haq Goyan, Z., & Meshaikhi, M. (2023). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in Qom education. *Research in Teaching Methods*, 1(1), 5-22. <https://doi.org/10.22091/JRIM.2023.9435.1026>
- Jain, V. (2024). Organisation Advocacy While Experiencing a Career Plateau: The Mediating Moderating Role of Emotional Exhaustion and Organisation Embeddedness. *International Journal of Economics Finance and Management Sciences*, 12(6), 372-380. <https://doi.org/10.11648/j.ijefm.20241206.13>
- Jiang, M., & Gu, M.-L. (2025). Influence Path of Work-Family Conflict on Primary Care Physicians' Resignation Intention: Data From a Chinese Cross-Sectional Survey. *Work*, 80(1), 352-366. <https://doi.org/10.3233/wor-230375>
- Jorfi, H. (2024). Examining the Effect of Organizational Culture on Social Capital With an Emphasis on the Mediating Role of Knowledge Management. *Irphe*, 30(4), 123-137. <https://doi.org/10.61838/kman.irphe.30.4.7>
- Jr, E. S. G. (2023). Organizational Trust, Teachers' Self-Efficacy and School Culture: A Structural Equation Model on Professional Learning Communities Among Public Elementary Schools in Region Xi. *European Journal of Education Studies*, 10(6). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i6.4855>
- Juliansyah, J., Ridwan, M., & Wahidmurni. (2023). The Effect of Islamic Leadership, Organizational Culture, and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 77-93. <https://doi.org/10.14421/jpi.2022.111.77-93>
- Kargaran, S., Pour, M. J., & Moeini, H. (2017). Successful customer knowledge management implementation through social media capabilities. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2016-0066>
- Kim, G.-I., & Park, K. H. (2024). The Narrative on the Experience of Vicarious Trauma Experienced by Crime Victim Counselors. *Korean Youth Counseling Association*, 5(2), 151-174. <https://doi.org/10.51613/jkyca.2024.5.2.151>
- Li, Y., Liu, W., & Yu, G. (2022). Dancing in Shackles: The Double-Edged Sword Effect of Felt Accountability on Work Outcomes and Individual Wellbeing. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.904946>
- Liao, C., Li, Z., & Huang, L. (2024). How Does Psychological Contract Breach Affect Employee Silence? A Moderated Mediation Model. *Sage Open*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/21582440241299601>
- Liu, C.-E., Yuan, X., Hu, C., Liu, T., Chen, Y., & He, W. (2020). Work-Related Identity Discrepancy and Counterproductive Work Behavior: The Role of Emotional Exhaustion and Supervisor Incivility. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5747. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165747>
- Moghimeh, A. (2023). Studying the effectiveness of organizational culture dimensions in the direction of implementing knowledge management. <https://doi.org/10.22091/stim.2022.7126.1614>
- Nguyen, L. T. (2024). How Knowledge-Based HRM Practices Affects Aspects of Innovation Capability Through Knowledge Management: The Moderating Role of Innovative Culture. *Global Knowledge Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/gkmc-03-2024-0162>

- Nguyen, M., & Sharma, P. (2024). Interactive Impact of Transformational Leadership and Organizational Innovation on Online Knowledge Sharing: A Knowledge Management Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 28(4), 1164-1182. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2022-0758>
- Nguyen, M., Sharma, P., & Malik, A. (2024). Leadership styles and employee creativity: the interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 28(3), 631-650. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0014>
- Nordhall, O., Knez, I., Saboonchi, F., & Willander, J. (2020). Teachers' Personal and Collective Work-Identity Predicts Exhaustion and Work Motivation: Mediating Roles of Psychological Job Demands and Resources. *Frontiers in psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01538>
- Othman, A. A. E., & ElKady, M. M. (2023). A knowledge management based framework for enhancing the learning culture in architectural design firms in developing countries. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 21(1), 23-57. <https://doi.org/10.1108/JEDT-01-2021-0027>
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior While Mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business Management and Research*, 6(1), 225-231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>
- Pu, B., Ji, S., & Sang, W. (2021). Customer Incivility and Employees' Turnover Intention in China's Hotel: A Chain Mediating Model. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-823478/v1>
- Qaidamini Haroni, A., Ebrahimzadeh Dastjardi, R., Sadeghi, M., & Mahrani Barzani, M. (2022). Identifying the structural pattern of the relationship between organizational culture and leadership styles with knowledge management among the members of the academic staff of Isfahan Islamic Azad University. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems Quarterly*, 10(34), 59-98. <https://doi.org/10.22054/jks.2020.51757.1320>
- Reich, D., Mráz, P., Šída, O., & Gutermann, W. (2023). A Long History in a Short Note—identity and Typification of the Name *Hippion obtusifolium* F.W. Schmidt, and Synonymy of the Species *Gentianella obtusifolia* (Gentianaceae). *Phytotaxa*, 598(2), 157-166. <https://doi.org/10.11646/phytotaxa.598.2.5>
- Santiago-Torner, C., Marfil, J. A. C., & Tarrats-Pons, E. (2024). Relationship Between E-Ethical Leadership and Emotional Exhaustion: A Moderated Mediation Model. <https://doi.org/10.20944/preprints202408.0722.v1>
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). Knowledge management practices as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 719-747. <https://doi.org/10.1108/vjkm-12-2020-0232>
- Shemshadi, I. (2024). The impact of the knowledge-oriented leadership and culture on innovation and performance of organizational with emphasis on the role of mediator of Practices and process of knowledge management. *Transactions on Data Analysis in Social Science*, 6(2), 45-59. https://www.transoscience.ir/article_210139.html
- Tong, Y., & Prompanyo, M. (2021). The Moderating Effect of Moral Identity on the Relationship Between Emotional Exhaustion and Budget Slack. *Open Journal of Accounting*, 10(03), 93-104. <https://doi.org/10.4236/ojacct.2021.103008>
- Wahyudi, D., Salim, U., Djazuli, A., & Rofiaty. (2019). Influence of Organizational Culture, Organizational Trust and Self-Efficacy on Knowledge Sharing Behavior by Mediating Organizational Commitments Study on Auditors of District/City Inspectorates in East Java Province. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. <https://doi.org/10.36478/jeasci.2020.398.409>
- Yin, J., Ni, Y., Fan, Y., & Chen, Y. H. (2023). Navigating Unpleasant Interactions: The Influence of Customer Mistreatment on Hospitality Employee Responses Employing Mindfulness as a Moderator. *Sustainability*, 15(19), 14288. <https://doi.org/10.3390/su151914288>
- Zamaani Tabaghdehi, A., & Momenimahmouei, H. (2023). Components and indicators of the model of establishing knowledge management in the organization Research Areas. *Iranian Society for Training and Development*, 9(34), 192-217. <https://www.magiran.com/paper/2546240>
- Zhang, P. (2023). "What Do I Feel? Who Am I?": Exploring Secondary School EFL Student Teachers' Emotion Labor in Identity Construction From a Post-Structuralist Perspective. *English Language Teaching and Linguistics Studies*, 5(4), p235. <https://doi.org/10.22158/eltls.v5n4p235>
- Zyl-Cillié, M. v., Bührmann, J. H., Blignaut, A. J., Demirtas, D., & Coetzee, S. K. (2024). A Machine Learning Model to Predict the Risk Factors Causing Feelings of Burnout and Emotional Exhaustion Amongst Nursing Staff in South Africa. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12184-5>