



Original Research

## Relationship between Internal and External Motivations on the Effectiveness of Education Staff in Shirvan

Javad Afshin<sup>1\*</sup>, Mona Tatar<sup>1</sup>

1. Master, Department of Educational Management - Educational Sciences, Education of North Khorasan, Shirvan, Iran

### ARTICLE INFO

Received: 2021/06/17  
Reviewed: 2021/07/11  
Revised: 2021/08/22  
Accepted: 2021/09/03

#### Keyword:

Internal Motivation  
External Motivation  
Knowledge Sharing  
Effectiveness  
Education Department

### ABSTRACT

**Introduction & Purpose:** The purpose of this study was to investigate the relationship between internal and external motivations on the effectiveness and knowledge sharing of Shirvan education staff.

**Methodology:** This is a descriptive study that was conducted analytically-survey. The statistical population included all employees of Shirvan Education Department to 127 people and according to Morgan table 97 people were considered as a statistical sample. To collect the research findings, three standard questionnaires of internal and external motivation Lane (2007), Dixon knowledge sharing questionnaire and researcher-made effectiveness questionnaire of Ranjbar (2009) were used.

**Results:** The results showed that there is a significant positive relationship between the components of internal and external motivation with knowledge sharing and effectiveness.

**Conclusion:** It can be concluded that by involving members in determining the future direction of their work unit, cause them to perform better and by valuing their work in the organization, cause job diversity and create a sense of membership in them and motivate them. Provide staff jobs.



## رابطه انگیزش‌های درونی و بیرونی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیروان

جواد افشین<sup>۱\*</sup>، مونا تاتاری<sup>۱</sup>

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی - علوم تربیتی، آموزش و پرورش خراسان شمالی، شیروان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۷	مقدمه و هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه انگیزش‌های درونی و بیرونی بر اثربخشی و تسهیم دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان بود.
تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰	روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی که به صورت تحلیلی-پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان به تعداد ۱۲۷ نفر بودند و بر اساس جدول مورگان ۹۷ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری یافته‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد انگیزش درونی و بیرونی لین (۲۰۰۷)، پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون و پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی رنجبر (۱۳۸۸) استفاده شد.
بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱	نتایج: نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت معناداری بین مؤلفه‌های انگیزش درونی و بیرونی با تسهیم دانش و اثربخشی وجود دارد.
پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۲	نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه گرفت با تسهیم کردن اعضا در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاری‌شان، باعث شوند آن‌ها عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند و با ارزش نهادن به کار آن‌ها در سازمان، باعث تنوع شغلی و ایجاد حس عضویت در آن‌ها شوند و موجبات انگیزش شغلی کارکنان را فراهم آورند.
<b>کلید واژگان</b> انگیزش درونی انگیزش بیرونی تسهیم دانش اثربخشی اداره آموزش و پرورش	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

می‌برد. در محیط‌های کاری متغیر امروزی، نیروی کار اثربخش با شرایط عدم اطمینان روبروست و انتظار می‌رود تا پاسخ سریعی به رویدادهای غیرمنتظره ارائه نماید.

از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مسئله‌ی تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان‌های متفاوت است (جابری و همکاران، ۱۳۹۲). تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون‌سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است (جی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). پژوهش‌های انجام‌شده در مورد تسهیم دانش، حاکی از پیچیدگی آن و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده‌ی سازمانی است (علی پور درویشی، ۱۳۹۱). تسهیم دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب و مفید ایده‌ها، پیشنهادها و تخصص‌ها با دیگران در سازمان است (مانیان و همکاران، ۱۳۹۰). تسهیم دانش مجموعه‌ای از رفتارها است که مستلزم مبادله‌ی اطلاعات با یکدیگر است. وقتی بیان می‌شود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنی است که آن فرد، شخص دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت شخص مزبور راهنمایی می‌کند. به‌علاوه فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند، ایده آل این است که از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف‌های اطلاعاتی فرد گیرنده‌ی دانش آگاهی داشته باشد (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). این بدان معناست که اگر کارکنان اطلاعات، تجربیات، ایده‌ها و دیدگاه‌هایشان را در اختیار یکدیگر بگذارند، عملکردها در سازمان‌های مختلف به‌طور مؤثری بهبود می‌یابد. لی معتقد است تسهیم دانش، فعالیت‌هایی شامل انتقال و توزیع دانش (صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است. بسیاری اعتقاد دارند که تسهیم دانش مؤثر یکی از معتبرترین راه‌های به‌کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است.

با توجه به مقدمه بیان‌شده مشخص شده است که متغیرهای سازمانی که بتوانند اثربخشی سازمانی را در سازمان‌های بزرگ تحت تأثیر قرار دهند، حول محور شاخص‌های کلان قرار می‌گیرند. درحالی‌که جنبه‌های عینی‌تر مانند انگیزش و تسهیم دانش کمتر مورد مطالعه و چالش قرار گرفته است. قطع یقین نتایج این پژوهش می‌تواند گام بلندی در جهت توسعه عملکرد و اثربخشی اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان به‌حساب آید و از طرف دیگر زیربنایی برای پژوهش‌های آینده در این زمینه فراهم کند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه انگیزش‌های درونی و بیرونی بر اثربخشی و تسهیم دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان انجام‌شده است.

یکی از ابزارهای سازنده در کاربرد صحیح منابع انسانی، ایجاد انگیزه در کارکنان است. با اعتقاد به این مسئله که انگیزش کارکنان، پایه‌های کارایی و اثربخشی سازمان را تشکیل می‌دهند، مدیران سازمان برای رسیدن به موفقیت و نیل به اهداف سازمانی باید برای شناخت عواملی که بیشترین انگیزه را در کارکنان ایجاد می‌نمایند، تلاش کنند. ایجاد انگیزش، کارکرد بی‌نهایت مهم مدیریت است (علاقه بند، ۱۳۸۹). به‌علاوه، تفاهم و توافق مدیران و کارکنان بر اهمیت و اولویت انواع مختلف انگیزه‌های شغلی، زمینه لازم را برای ایجاد هماهنگی بین اهداف سازمانی و کارکنان که مهم‌ترین گام در اثربخش بودن سازمان‌هاست، فراهم می‌آورند. وجود عوامل انگیزشی در هر شغلی مسلماً منجر به افزایش روحیه کار و دلگرمی کارکنان جهت انجام هر چه بهتر مسئولیت واگذاری به آن‌ها می‌باشد و انگیزش اشتیاق برای اعمال تلاش بسیار برای رسیدن به اهداف سازمانی، مشروط به کارایی تلاش‌ها جهت رضای نیاز فردی، گفته می‌شود (اعرابی و همکاران، ۱۳۹۱).

در دوران کنونی سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. برای اینکه سازمان‌ها از اثربخشی و کارایی لازم برخوردار باشند تربیت نیروی انسانی، برخورداری از مهارت‌های فنی، ادراکی و مهارت‌های روابط سازمانی ضروری است. به‌ویژه که کسب دانش در خصوص همه جنبه‌های رفتار انسان از قبیل انگیزش کارکنان رضایت شغلی و سایر فرایندهای رفتاری کلید موفقیت مدیریت است. مدیران باید با ایجاد رضایت شغلی افراد در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نمایند. بنابراین مدیران با وضعیت سنجی و ارضای نیازهای شغلی کارکنان می‌توانند در این راستا گام مؤثر بردارند (جرعه نوش، ۱۳۸۶).

تغییرات سریع و مداوم یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی است. سازمان‌ها معمولاً دارای اهداف مشترکی همچون کیفیت کاری بالا، عملکرد مؤثر و ارائه خدمات مناسب به مشتری، در محیطی بسیار پویا و متغیر هستند. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره‌شده باید مدنظر مدیران قرار گیرد (تسورولودیس و والوانیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

سازمان‌ها برای انطباق خود با تغییرات پیش رو و حفظ عملکرد خود ناچارند که از مفروضات و رویکردهای قدیمی خود دست کشیده و با ایجاد اصولی که انعطاف‌پذیری، استفاده از فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و انطباق مداوم با تغییرات محیطی جدید را مورد تأکید قرار می‌دهند، عملکرد خود را ارتقاء و در سطوح بالا حفظ نمایند (وتلو و بنین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). البته باید در نظر داشت که سازمان‌ها از مجموعه‌ای از افراد تشکیل شده‌اند و این نیروی کار فعال است که سازمان را به‌سوی اهدافش پیش

## روش شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی است که به صورت تحلیلی- پیمایشی انجام گرفته است، و بر اساس زمان اجرا از نوع پژوهش های حال نگر می باشد.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان به تعداد ۱۲۷ نفر بودند و بر اساس جدول مورگان ۹۷ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. برای جمع آوری یافته های پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش انگیزش درونی و بیرونی از پرسشنامه استاندارد لین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد. مؤلفه های انگیزش درونی شامل خودکارآمدی و لذت کمک به دیگران و مؤلفه های انگیزش بیرونی شامل پاداش های سازمانی مورد انتظار و منافع متقابل است. این پرسشنامه بارها در پژوهش های داخلی استفاده شده است در پژوهش جابری و همکاران (۱۳۹۲) این پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات مورد تأیید اساتید قرار گرفت و مقدار آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ به دست آمد که می تواند نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه مورد استفاده باشد.

برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون استفاده شد. مطالعه نانسو دیکسون در پژوهش های متعدد مورد استفاده قرار گرفته است. برای نمونه هادی زاده و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر زیرساخت های مدیریت دانش بر استقرار

نظام مدیریت دانش در سازمان از این پرسشنامه استفاده کرده اند. آن ها برای سنجش روایی از اعتبار محتوا و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۷۹۷ گزارش کرده اند. برای سنجش اثربخشی از پرسشنامه محقق ساخته رنجبر که در سال ۱۳۸۸ تدوین گردیده است، استفاده شد. پرسشنامه مذکور توسط تیم پژوهش با توجه به ویژگی های جامعه آماری حاضر اصلاح و بازنگری شد. پرسشنامه حاصله دارای ۱۰ سؤال پنج گزینه ای است که نحوه امتیازبندی این گزینه ها بر اساس مقیاس لیکرت از خیلی زیاد به خیلی کم می باشد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب آلفا برای پرسشنامه انگیزش درونی و بیرونی، تسهیم دانش و اثربخشی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۹۴ به دست آمد. روایی پرسشنامه های پژوهش حاضر نیز توسط چند تن از اساتید علوم تربیتی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، نسخه ۲۱، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

## یافته ها

جدول ۱. رابطه انگیزش درونی و بیرونی بر تسهیم دانش

متغیر	اماره	شاخص آماری	تسهیم دانش
انگیزش درونی		ضریب همبستگی	۰/۶۱۲
		سطح معنی داری	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی		ضریب همبستگی	۰/۵۳۲
		سطح معنی داری	۰/۰۰۳

همان گونه که در جدول (۱) مشخص شده است میزان همبستگی مؤلفه انگیزش درونی و تسهیم دانش نمونه پژوهش ۰/۶۱۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد. میزان همبستگی مؤلفه انگیزش بیرونی و تسهیم دانش نمونه پژوهش ۰/۵۳۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۳ می باشد.

جدول ۱. رابطه انگیزش درونی و بیرونی بر اثربخشی

متغیر	اماره	شاخص آماری	تسهیم دانش
انگیزش درونی		ضریب همبستگی	۰/۳۱۱
		سطح معنی داری	۰/۰۴۲
انگیزش بیرونی		ضریب همبستگی	۰/۶۷۷
		سطح معنی داری	۰/۰۰۱

مؤلفه انگیزش بیرونی و اثربخشی نمونه پژوهش ۰/۶۷۷ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد.

همان گونه که در جدول (۲) مشخص شده است میزان همبستگی مؤلفه انگیزش درونی و اثربخشی نمونه پژوهش ۰/۳۱۱ و سطح معنی داری ۰/۰۴۲ می باشد. میزان همبستگی

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون

متغیرهای ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p
تسهیم دانش	انگیزش	۰/۴۲	۰/۱۷	۰/۱۵	۴/۷۹	۰/۰۰۱
اثربخشی		۰/۶۷	۰/۴۴	۰/۲۰	۶/۰۸	۰/۰۰۱

نتیجه تحلیل رگرسیون در جدول ۳، نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای تسهیم دانش و انگیزش برابر ۰/۴۲ به دست آمده، همچنین با توجه به ضریب تعیین ۱۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (تسهیم دانش) به وسیله متغیر پیش‌بین (انگیزش) پیش‌بینی می‌شود. همچنین نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای اثربخشی و انگیزش برابر ۰/۶۷ به دست آمده، همچنین با توجه به ضریب تعیین ۴۴ درصد از واریانس متغیر ملاک (اثربخشی) به وسیله متغیر پیش‌بین (انگیزش) پیش‌بینی می‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

همان‌طور که از نتایج پژوهش مشاهده شد رابطه مثبت معناداری بین مؤلفه‌های انگیزش درونی و بیرونی با تسهیم دانش وجود داشت که نتایج پژوهش با نتایج چائو (۲۰۰۸)، کریش و کینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در یک راستا است. طرز نگرش کارکنان به تسهیم دانش و تمایل آنان نسبت به تسهیم دانش، با توجه به انتظاراتشان از منافع متقابل نسبت به تسهیم دانش شکل می‌گیرد (نکنه‌الی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). محیط سازمان امروز به‌طور فزاینده‌ای غیرقابل پیش‌بینی شده است و توانایی سازمان‌ها در به کنترل درآوردن منابع داخلی و توانایی‌شان در جهت تسهیم دانش در میان کارکنان، برای بقا در محیط رقابتی سازمان بسیار حیاتی است (لوتهنس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). سازمان‌هایی که قادر به شناخت قدرت دانش و توسعه فرهنگ تسهیم دانش هستند بهتر می‌توانند در عرصه رقابت آمادگی پیدا کنند. مدیران در سازمان آموزش و پرورش باید متوجه باشند که هر جنبه از زنجیره ارزش، به واسطه کارایی ساختار تسهیم دانش می‌تواند مفید واقع شود. توسعه عواملی که مشوق تسهیم دانش است و حمایت از طرز نگرشی که می‌تواند به تمایل تسهیم دانش منجر شود، از نکات مهمی است که باید مورد توجه مدیران در سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد. وقتی این عناصر به‌طور مناسب در محیط سازمانی نهادینه شوند، این سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را برای تسهیم فعال دانش تحریک کنند.

همان‌طور که از نتایج پژوهش مشاهده شد رابطه مثبت معناداری بین مؤلفه‌های انگیزش درونی و بیرونی با اثربخشی وجود داشت که نتایج پژوهش با نتایج میر کمالی و فرخ نژاد (۱۳۸۲)، رسولی و کریمی آهویی (۱۳۹۵) در یک راستا است. جی هال و همکارانش<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) معتقدند که مدیران دارای انگیزه پیشرفت بالا با نظری مساعد به زیردستان خود نگرسته و انگیزه شخصی خود را به زیردستان منعکس می‌نمایند. همچنین این مدیران با انگیزه پیشرفت زیاد به جنبه‌هایی از شغل می‌پردازند که موجب موفقیت آنان می‌شود. آنان در خصوص این موارد با زیردستان خود گفتگو می‌کنند و می‌کوشند تا شغل را چنان سازمان دهند که سبب موفقیت زیردستان شود از طرفی زیردستان را در تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند و در تعامل‌ها و ارتباطات خود با دیگران با گشاده‌رویی و تفاهم عمل می‌کنند و این باعث می‌شود که زیردستان هماهنگ با مدیران در تحقق اهداف سازمانی گام بردارند، که نتایج این تحقیق نیز همسو با این پژوهش‌های است.

اثربخشی تابع عملکرد، ساختار و فرایند سازمان است. ساختاری که تسهیل‌کننده فرایندها است. اگرچه شاید بتوان گفت که سازمان‌های اثربخش یقیناً دارای مدیران مؤثر می‌باشند، اما عکس آن صادق نیست. یعنی مدیران مؤثر ضرورتاً سازمان را اثربخش نمی‌کنند، چراکه مدیران فقط یک بعد از ابعاد یک سیستم اجتماعی به شمار می‌رود. نقش مدیران بیشتر در ارتباط با فراهم آوردن تجهیزات و امکانات مادی و غیرمادی و ایجاد انگیزه و جو مطلوب کاری است. تنها هدفی که بیشتر صاحب‌نظران در مورد آن اتفاق نظر دارند، بقا می‌باشد. با این حال سازمان‌ها اهداف گوناگونی را دنبال می‌کنند. برخی از مواقع سازمان‌ها به نتایجی می‌رسند که حتی جزء اهداف آن‌ها نبوده است یعنی چیزی فراتر از اهداف، در برخی موارد نیز نمی‌تواند به اهداف مورد نظر دست پیدا کند. موضوع اثربخشی سازمانی در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از تحلیلگران و علاقه‌مندان به سازمان قرار گرفته، از جمله دلایلی که سبب شده توجه به موضوع اثربخشی تا این حد افزایش یابد، عواملی همچون حجم رقابت جهانی، توجه به دلایل تقویت بهره‌وری در سازمان‌ها

4 Luthans  
5 joy Hallet

1 Chow  
2 Kirsch & King  
3 Knakanhalli

فراهم آورند که آن‌ها تمام توانمندی‌های خود را در کار خود به‌کارگیرند. همچنین با سهیم کردن اعضا در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاری‌شان، باعث شوند آن‌ها عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند و با ارزش نهادن به کار آن‌ها در سازمان، باعث تنوع شغلی و ایجاد حس عضویت در آن‌ها شوند و موجبات انگیزش شغلی کارکنان را فراهم آورند.

می‌باشد که اثربخشی، قسمتی از آن است (رابینز، ۱۳۸۱). فرد باید احساس کنند که می‌توانند در تعیین سمت‌وسوی آتی واحد کاری‌شان نقش داشته باشند و کار آن‌ها از نظر مدیران و همکارانشان دارای اهمیت است. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد به کارکنان آموزش و پرورش یادآوری کنند که کار آنان از ارزش و اهمیت برخوردار است و شرایطی را

## منابع

- جبری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزائی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مطالعه‌ی موردی کارمندان ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان). فصلنامه‌ی مدیریت ورزشی، دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۱۶، ۷۵-۵۵.
- جرعه‌نوش، رضا، (۱۳۸۶)، بررسی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
- رابینز، استیفن پی و دی سنزو، دیوید ای (۱۹۴۳)، مبانی مدیریت، اعرابی. محمد، حمید رفیعی. محمدعلی، اسراری ارشد. بهروز (۱۳۹۱)، چاپ یازدهم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن، پی (۱۳۸۱). تئوری سازمان (طراحی، ساختار و کاربردها)، ترجمه دکتر مهدی الوانی و حسن دانایی فر، انتشارات صفار.
- رسولی، رضا و فاطمه کریمی آهوئی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اثربخشی مدیریت و انگیزش کارکنان در سازمان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران - مالزی، مالزی - جزیره پنانگ دانشگاه USM، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا).
- [https://www.civilica.com/Paper-MDEHAMAYESH01-MDEHAMAYESH01\\_155.html](https://www.civilica.com/Paper-MDEHAMAYESH01-MDEHAMAYESH01_155.html)
- رنجبر، وحید (۱۳۸۸). بررسی و تبیین مدیریت دانش و رابطه آن با اثربخشی سازمانی از دیدگاه مدیران اتاق بازرگانی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی
- سرلک، محمدعلی؛ اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه‌ی اجتماعی. مدیریت دولتی، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۸، صص ۱-۱۸.
- علی‌پور درویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه‌ی مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و پژوهشات). فصلنامه‌ی مدیریت فناوری اطلاعات، شماره‌ی ۱۰، دوره‌ی ۴، ۹۱-۱۱۶.
- مانیان، امیر؛ میرا، سید ابوالقاسم؛ کریمی، احسان (۱۳۹۰)، بررسی شاخص‌های مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره‌ی
- آموزش الکترونیکی (مطالعه‌ی موردی: مرکز آموزش‌های الکترونیکی دانشگاه تهران). علوم و فناوری اطلاعات، دوره‌ی ۲۷، شماره‌ی ۱، ۶۵-۴۷.
- میر کمالی، م و فرخ نژاد، خ. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آن‌ها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۶-۳۵.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۹۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، علاقه بند، علی (۱۳۸۹). انتشارات امیرکبیر.
- Chow, W. S., Chan. L. S. (2008). "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing". *Information and Management*, 45(5). PP: 458-465.
- Ji, L.M., Hung, J., Chen, S.W., Jou C. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 929-939.
- KO. D G, Kirsch. L J., W R. King (2005). "Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise systems implementations". *MIS Quarterly*, 29(1). PP: 59-85.
- Lin. H F (2007). "Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions". *Journal of Information Science*, 33(2). PP: 135- 149.
- Luthans, F. (2003). "Positive organizaitonal behavior: developing and managing psychological strengths". *Academy of Management Executive*, 16(1). PP: 57-75.
- Knakanhalli. A., Tan. B. C. Y. Wei. K. K. (2005). "Understanding seeking from electronic knowledge repositories: an empirical study". *Journal of the American society for Information Science and Technology*, 56 (11). PP: 1156- 1166.
- O'Toole, J. and Bennis, W. (2009), "What's Needed Next: A Culture of Candor," *Harvard Business Review*, June, 54-61.
- Tsourveloudis, N.C., Valavanis, K.P. (2002), on the measurement of enterprise agility, *Journal of Intelligent and Robotic Systems* 33 (3). Pp.: 329-342.

**ارجاع:** افشین جواد، تاتاری مونا، رابطه انگیزش‌های درونی و بیرونی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیروان، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۴۲-۱۳۷.