فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره ۳۱،
دوره اول،
سال سوم،
پاییز ۱۳۹۹،
صص ۱۸-۳۶

تأثیر شبکه‌های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی خرد جمعی

ریحانه حاجی هادی ریسه[۱]، بهزاد شوقی[۲]

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر شبکه‌های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی خرد جمعی بود.

روش: روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی- همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه اساتید دانشگاه های آزاد شهر تهران بودندکه با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای، ۳۳۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها، از چهار پرسشنامه برگرفته از چندین پژوهش، استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد فراوانی و جدول از طریق نرم افزار SPSS و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار lisrel انجام پذیرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که شبکه های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد اساتید با توجه به نقش میانجی خرد جمعی تاثیردارند.

نتایج: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بهره گیری از فناوری اطلاعات در تمام سازوکارهای سازمانی موثر است. همچنین، خرد جمعی بر عملکرد اساتید دانشگاه آزاد تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: شبکه های اجتماعی، فناوری اطلاعات، عملکرد کارکنان، خرد جمعی

۱- دانشجو دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران
Reyhaneh.hajihadi69@gmail.com

۲- فارغ التحصیل دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
b.shoghi@srbiau.ac.ir

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

مقدمه

همان گونه که فلسفه وجودی شبکه های اجتماعی واقعی، تشکیل و پیوند گروه های اجتماعی بر محور مشترکات اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است، بسیاری از شبکه های اجتماعی در اینترنت نیز با انگیزه سازماندهی کردن گروه های اجتماعی مجازی با تکیه بر اشتراکات مختلف شکل می گیرند. پیدا است که اعضای این اجتماعات مجازی با پیوندهایی که با یکدیگر دارند، در مجموع به دنبال تحصیل یک هدف مشترک در دنیای واقعی که غالباً هدفی سیاسی، اجتماعی یا فرهنگی است، هستند. شبکه های اجتماعی اینترنتی در عین حال که ابزار مفیدی برای کسب و تبادل اطلاعات است اما می تواند مخرب نیز باشد؛ به بیان دیگر، اینترنت ابزار قدرتمندی است که هم می تواند باعث فساد گردد و هم ابزار آموزش و تعلیم و رشد علمی، فرهنگی و اجتماعیِ نوجوانان و جوانان را فراهم آورد (کواخ و پارک[1]، ۲۰۱۵: ۸۲۸).

امروزه دسترسی به شبکه‌های مجازی و نرم افزارهای پیام‌رسان، از طریق مینی لپ تاب‌ها و وسایل کوچک و موبایل خواهد بود و بدین ترتیب، گسترش و دسترسی به این شبکه‌ها و نرم افزارهای پیام‌رسان آسان‌تر و سریع‌تر خواهد شد و افراد زمان بیشتری را برای حضور در این شبکه‌ها و نرم افزارهای پیام رسان اختصاص می‌دهند. پایگاه بررسی جهانی وضعیت اینترنت اخیر؛ آمار مربوط به ضریب نفوذ و تعداد مشترکان کشورهای جهان را منتشر کرده است که بر این اساس ایران از منظر تعداد کاربران اینترنت در خاورمیانه، رتبه نخست را با رقمی بالغ بر ٤٦ میلیون دارد. از این رو، در ایران نیز با توجه به اهمیت این موضوع در سال های اخیر، توجه فراوانی به رسانه‌های جدید از جمله شبکه‌های مجازی و نرم افزارهای پیام رسان شده است. جامعه و فرهنگ ایرانی و به تبع آن انسان ایرانی نیز مانند دیگر جوامع، فرهنگ‌ها و انسانها تحت تأثیر ظهور این فناوری‌های ارتباطی جدید، در حال دیجیتالی یا الکترونیکی شدن است (محمدیان، ۱۳۹۵: ۳). ظهور و گسترش ارتباطات دیجیتالی یا تعاملی و به تبع آن کاربرد شبکه های اجتماعی مجازی و نرم افزارهای پیام رسان، تعامل‌های اجتماعی را دچار تحول کرده است و تا حد زیادی تعامل های افراد و تعامل‌های گفتمانی را شکل و سمت و سو داده است. جایگاه شبکه‌های اجتماعی مجازی و نرم افزارهای پیام رسان را نمی‌توان در شکل دهی به افکار عمومی نادیده گرفت (ابراهیمی فر و یعقوبی فر، ۱۳۹۳: ٦۹).

نگارندگان مقاله حاضر بر این باورند که آگاه‌سازی جامعه و آموزش همگانی و توسعه مشارکت در پرتو رشد و شتاب روزافزون شبکه‌های مجازی و نرم‌افزارهای پیام رسان اهمیت فراوان دارد و نقش اطلاع‌رسانی به مردم و بالا بردن فهم جامعه، از اهم وظایف رسانه‌ها است. از این‌رو، به یاری همین رسانه‌ها می‌توان در جهت ارتقای سطح دانش،

[1] Kwahk & Park

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

نگرش و رفتار اجتماعی و بازشناسی و بازتولید ارزش‌ها و باورهای عمیق و استوار جامعه و نهادینه کردن آنها، گامی جدی برداشت و به نظر می‌رسد که امروزه شبکه‌های اجتماعی مجازی و نرم افزارهای پیام رسان که در این پژوهش از آنها به عنوان رسانه‌های مبتنی بر موبایل یاد می‌شود، می‌توانند در شکل‌گیری خرد جمعی در جامعه تأثیر گذار باشند و با توجه به این که این روزها به واسطه موبایل هر کس در هر مکان و هر زمان می‌تواند از خبرهای مرتبط با جامعه باخبر شود؛ این مهم در عصر رسانه بسیار حائز اهمیت است. فضای مجازی امروزه منجر به ایجاد تحولاتی بر عرصه سیاست و ارتباطات میان دولت‌ها و ملت‌ها شده است. می‌توان گفت بخش عمده رویدادهای سیاسی اخیر جهان، مدیون فضای مجازی می‌باشد (نصرالهی، شریفی و حقیقی، ۱۳۹۳ ۱۱۲). امروزه حتی افکار عمومی از طریق تشکل‌های مجازی و شبکه‌ها شکل می‌گیرد (عقیلی و همکاران، ۱۳۹۷) و جهت پیدا می‌کند. امروزه افراد و سازمان ها از طریق وسایل ارتباطی مردم را نسبت به مسائل حیاتی خود آگاه می سازند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۵) و به نحوی افکار عمومی را شکل می‌دهند (رحمان زاده، ۱۳۸۹: ٦٤).

از سوی دیگر امروزه مفهوم خرد جمعی به عنوان اصلی خدشه ناپذیر در جوامع پیشرفته، پذیرش همگانی یافته است. بدون تردید، پدیده جهانی شدن و رشد فراینده ارتباطات اجتماعی در گستره جهانی لزوم توجه به این اصل را بیش از پیش مورد تأکید قرار داده است. بر این اساس بسیاری از جوامع، دولتها، نهادها و انجمن‌ها در تلاش هستند تا شرایط را برای رسیدن به خرد جمعی فراهم سازند، زیرا پیامدهای سودمند أن را باور دارند (فتاحی، ۱۳۸۹: ۱). یکی از شاخصه‌های مهم شبکه‌های اجتماعی مجازی، پدیدار شدن خرد جمعی است. خرد جمعی به جریان سیال و پویای قوه تفکر و ذهن کاربران حاضر در چنین محیط‌هایی اطلاق می‌شود که به مثابه یک پردازشگر عظیم، اطلاعات را پردازش و پایش می‌کند. همانند دنیای ابر کامپیوترها که قدرت پردازشی آنها، از ترکیب چندین پردازشگر منفرد حاصل می‌شود، نیروی تفکر و ذهن کاربران شبکه اجتماعی، به مدد تعاملات اجتماعی اینترنتی و بهره گیری از ابزارهای اینترنتی با یکدیگر ترکیب و همراه می‌شوند (کریمی راهجردی و همکاران، ۱۳۹۸: ٤).

استفاده بسیار زیاد کارکنان سازمان‌ها از اینگونه ابزارها در محیط کار باعث شده بحث‌های زیادی در محافل مدیریتی در این باره صورت پذیرد. بیشتر مباحث در این محافل به نقش منفی استفاده از ابزارهایی چون رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی بر بهره‌وری و عملکرد شغلی افراد مرتبط است. از این رو مشاهده می‌شود که بسیاری از شرکت‌ها استفاده از رسانه‌های اجتماعی چون فیسبوک، توئیتر، یوتیوب، اینستاگرام و ... را در محیط‌های کاری خود ممنوع کرده‌اند. بر اساس تحقیقات و بررسی‌های صورت گرفته در سال‌های اخیر و مدل‌های استفاده شده در این بررسی‌ها روابط مهم و معناداری میان ابعاد مختلف استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. بر خلاف نظر مدیران سازمان‌ها این روابط عمدتا تأثیر مثبت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر این

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

عوامل را نشان می‌دهد و در کل افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان را در پی خواهد داشت. البته باید متذکر شد در مواردی نیز تأثیر منفی استفاده از رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی افراد در مواردی که به فعالیت‌های روزمره ایشان مرتبط می‌شود، مشاهده شده‌است (بایارز و رو[1]، ۲۰۱۸).

عامل بعدی که بر اساس پژوهشهای مختلف، بر ارتقای عملکرد تاثیر می‌گذارد، عامل فناوری اطلاعات است که به چابکی کارکنان و سازمان کمک می نماید. باید در نظر داشت که با رشد روز افزون فناوری اطلاعات و ارتباطات و پیچیده تر شدن محیط فعالیت سازمانها، سالیانه بخش عمده ای از منابع سازمانها صرف سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات می شود (شاهی و همکاران، ۱۳۹٤: ۹٦). مدیران سازمان ها معمولا نگرانند که مزایای حاصل از سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات تا اندازه مورد انتظار آنها بالا نباشد. بنابراین توجه به حاکمیت فناوری اطلاعات به عنوان سازوکاری که می تواند منافع سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات را حد اکثر سازد و در مقابل ریسکهای ناشی از به کارگیری آن را کاهش دهد، ضروری است (طباطبایی و چهارسوق، ۱۳۹٤: ۵۵). فناوری اطلاعات ابزارها و چارچوبهایی ارائه می کند که پشتیبانی از اهداف یک سازمان را تضمین می کند و همچنین کارایی سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات را بهبود می بخشد. پژوهشها نشان دادند که سازمانها با حاکمیت فناوری اطلاعات غیرمؤثر و ناکارآمد، به علت کیفیت نامناسب اطلاعات، هزینه های عملیاتی بسیار زیاد و شکست پروژه های فناوری اطلاعات موقعیت رقابتی خود را از دست داده اند (خدیور و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱۹).

چگ و همکاران[2] (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که فناوری اطلاعات بر عملکرد مشارکتی کارکنان در سازمان موثر است. زرین (۱۳۹٦)، در پژوهش خود به بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانهای پروژه محور پرداخته و به این نتیجه رسیده است که حاکمیت فناوری اطلاعات تاثیر معناداری بر عملکرد کارکنان این سازمانها دارد. ماله و همکاران[3] (۲۰۱۹)، نیز در پژوهشی به بررسی فناوری اطلاعات استراتژیک و عملکرد پرداختند و نشان دادند که فناوری اطلاعات استراتژیک بر ترسیم چارچوب عملکرد مشارکتی در سازمان‌های بزرگ موثر است. پیش از این مطالعات نشان داده اند که شبکه های اجتماعی مجازی منجر به شکل گیری خرد جمعی در مواردی چون شرکتها و سهامداران شرکت ها شده اند (تانگ[4]، ۲۰۱۷ ؛ آذر و لو[1]، ۲۰۱٦). این نشان می دهد که بهره گیری درست می تواند افکار عمومی را با اقدامی جمعی در تصمیمی مشترک همراه سازد.

[1] Byars & Rue
[2] Chege et al
[3] Maleh, et al
4 Tang

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

بیشترین استفاده از فناوری اطلاعات را به وضوح می توان در این برهه از زمان که به دلیل شیوع ویروس کرونا آموزش ها مجازی شده است مشاهده نمود. با این وجود، همچنان فناوری اطلاعات به معنای فناور محوری در تمام سطوح سازمان در این سازمان نیز وجود ندارد. بنابراین استفاده دانشگاه ها از فناوری اطلاعات را ضروری می سازد. در دانشگاه ها امروزه، با وجودیکه مبنای کار، فناوری اطلاعات است، حاکمیت فناوری اطلاعات به درستی مدیریت و اجرا نمی شوند و این عدم مدیریت مناسب را می توان در خدماتی که این سازمان به مشترکان خود ارائه می دهد به وضوح مشاهده کرد. از طرف دیگر، عدم بستر مناسب برای شبکه های اجتماعی در کشور، از سازو کارهای حمایتی برای بهبود عملکرد سازمانی، فقدان توجه به رسالت سازمان، عدم توجه به صلاحیتهای حرفه ای کارکنان و مدیران و همچنین، فقدان ارتباطات قوی بین اعضای سازمان (مدیران و کارکنان) باعث شده تا عملکرد سازمانی این سازمان تضعیف گردد. اما جدا از شبکه های اجتماعی و فناوری اطلاعات که از عوامل مهم در عملکرد مناسب تلقی می شوند. توجه به خرد جمعی در سازمان نیز می توان عامل تاثیرگذاری در جهت بهبود عملکرد و ارتقای مشارکت‌پذیری کارکنان باشد (سالاس و همکاران[2]، ۲۰۰۹). از طرفی خرد جمعی، هم نشانه زنده بودن و بیداری جامعه است، هم زنده و بیدار بودن جامعه را تقویت کرده، و آن را استمرار می‌بخشد. از یک سو، هر چه سطح حاکمیت خرد جمعی در جامعه افزایش یابد، کنش اجتماعی، سازمان یافته تر می شود، از سوی دیگر، هر چه کنش اجتماعی سازمان یافته تر و نظام مندتر باشد، سطح بالاتری از حاکمیت خرد جمعی را ایجاد می کند. بنابراین خرد جمعی، یک کنش مثبت، کارساز و پر برکت اجتماعی است که بر زمینه آگاهی و اراده و خواست روئیده و نشان‌گر حیات یک جامعه است(لونسون[3]، ۲۰۲۰).

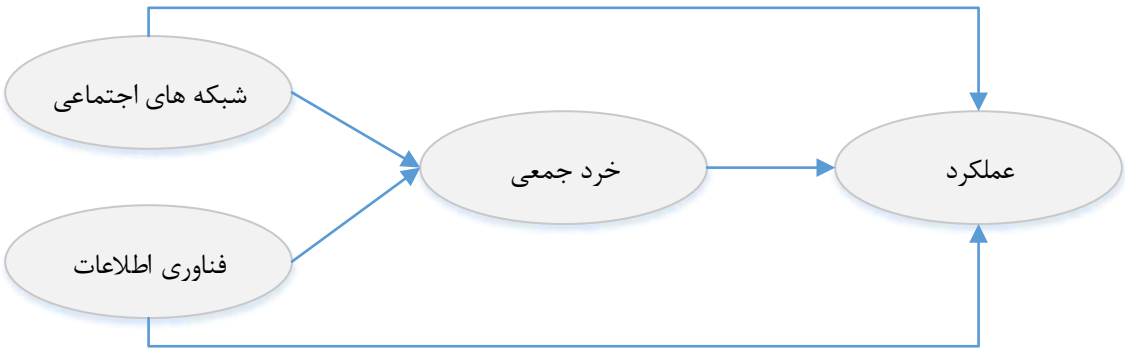
اعضای هیئت علمی در همه رشته‌ها و گرایش‌ها نیازمند به روزرسانی دانش خود و حضور در مجامع علمی به‌طور حضوری و غیرحضوری هستند. ارتباطات علمی از دو مجرای رسمی و غیررسمی انجام می‌شود. در ارتباطات رسمی اطلاعات به‌طور غیرمستقیم و به‌وسیله واسطه‌هایی مانند کتاب‌ها و نشریات منتقل می‌شود؛ درحالی‌که در مجرای غیررسمی، اطلاعات به‌طور مستقیم و بدون واسطه انتقال می‌یابد. این‌گونه ارتباطات اساس شکل‌گیری اندیشه‌های جدید و حتی شاخه‌های جدید در علم قرار می‌گیرد. شکل امروزی ارتباطات غیررسمی را در قالب دانشکده نامرئی الکترونیکی می‌توان در شبکه‌های اجتماعی علمی جستجو کرد. در مورد دانشگاه، به نظر می رسد که عملکرد جزء رویکردهای اصلی کاری قلمداد شده است و این سازمان در اساس نامه خود بدان اشاره می کند. اما با توجه به بازخوردی که از دانشجویان دریافت می شود، به نظر می رسد که این سازمان برای بهره گیری از عملکرد با چالشهایی

1 Azar & Lo
2 Salas, et al
3 Levenson

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

مواجه است. همانطور که قبلا نیز اشاره شد، فناوری اطلاعات به معنای واقعی کلمه در این دانشگاه ها تسلط ندارد و با اینکه در شرایط کنونی و شیوع ویروس کرونا لزوم استفاده از شبکه های اجتماعی برای آموزش مجازی غیرقابل انکار می باشد ولی بسیاری از اساتید و دانشجویان از عملکرد دانشگاه در این خصوص گله مند می باشند. با توجه به چالشهای موجود، پژوهش حاضر به بررسی این موضوع پرداخته است و به این سوال اساسی پاسخ می دهد که شبکه های اجتماعی و فناوری اطلاعات چه تاثیری بر عملکرد شغلی اساتید با توجه به نقش میانجی خرد جمعی دارد؟

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه شبکه های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی خرد جمعی تاثیر دارد، در نهایت مدل مفهومی پژوهش را می تان بدین شکل ترسیم کرد:



شکل(۱). مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تاثیر شبکه‌های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی خرد جمعی پرداخت، روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گرداوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضرشامل کلیه اساتید دانشگاه های آزاد شهر تهران به تعداد ۲۶۰۰ نفر بود. با استفاده از جدل مرگان، تعداد ۳۳۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، واحدهای دانشگاه آزاد شهر تهران به پنج خوشه کلی تهران (شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی هر شعبه به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد و در نهایت در هر شعبه اساتید به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین آنها توزیع شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد. پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل چهار پرسش‌نامه بود. پرسشنامه شبکه های اجتماعی که پرسشنامه ۱۹ سوالی استاندارد مجردی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد و مولفه‌های (میزان استفاده، نوع استفاده و میزان اعتماد به کاربران) را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه فناوری اطلاعات، نیز یک پرسشنامه استاندارد است که توسط دیویس (۲۰۰۹)، تدین شده است. این پرسشنامه ۲۰ سؤالی مولفه های نوع استفاده، استفاده از نرم افزاهای آموزش، نوع و میزان استفاده از اینترنت، نوع و میزان استفاده از سرویس های اینترنتی را در بر می‌گیرد. پرسشنامه عملکرد شغلی هم توسط پاترسون (۱۹۹۰) که دارای ۱۵ گویه می باشد. در نهایت خرد جمعی که از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از دیدگاه‌های ژائو و ژو (۲۰۰۱) مشتمل بر سه مولفه دیدگاه نظام، دیدگاه مشتری و دیدگاه سازمان می باشد، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ سوال دارد. این پرسش‌نامه‌ها به با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم= ۲، تا حدودی = ۳، زیاد= ٤ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شدند.

آمار توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در بخش توصیفی در این مقاله میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرها و همین‌طور بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه شده است که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد. در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و lisrel صورت گرفت.

در این مقاله، برای تعیین روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد به این صورت که پس از طراحی پرسشنامه بعد از مطالعات انجام شده در مبانی و مطالعات اکتشافی، چندین نسخه از آن در اختیار تعدادی از اساتید، متخصصان و کارشناسان ذیربط قرار گرفت و از آنها درخواست شد تا نظرات اصلاحی خود را در ارتباط با پرسشنامه و گویه های آن بیان نمایند. پس از دریافت نظرات و اصلاح پرسشنامه، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه مزبور در اختیار استاد راهنما قرار داده شد و پس از حذف و اضافه های لازم، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه تایید شد.

برای بررسی پایایی ابزار تحقیق نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد به این صورت که ابزار تهیه شده روی نمونه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت ازمایشی اجرا و نتایج آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و معیار پذیرش ابزاز به دست آمدن حداقل ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ بود که مقادیر به دست آمده حاکی از پایا بودن پرسشنامه است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

اطلاعات پرسش‌نامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول (۱). اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	٤
شبکه های اجتماعی	۰/۷۲	۰/۸۰۰	۰/٦٥	۰/٤۰	۰/۲٦	۰/۷۸	ـــــ	ـــــ	ـــــ
فناوری اطلاعات	۰/۷٦	۰/۸۲٥	۰/٦۳	۰/٤۳	۰/۳۱	۰/٥۳	۰/۷٦	ـــــ	ـــــ
عملکرد	۰/۸۱	۰/۸٦۹	۰/٥۹	۰/٤۰	۰/۲۹	۰/٤۷	۰/٥۲	۰/۸۲	ـــــ
خرد جمعی	۰/۷۸	۰/۸۷۱	۰/٦۳	۰/۳۸	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/٤٤	۰/۳٦	۰/۷٥

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تائید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین AVE>0.5 است. روایی همگرا مورد تائید است، AVE>0.5 و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تائید است زیرا MSV[1] < AVE و ASV[2] < AVE.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم-افزار SPSS-21 و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-v8.80 استفاده شد.

یافته ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrelو در حوزه تجزیه‌وتحلیل (استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

[1] - Maximum Shared Squared Variance (MSV)
[2] - Average Shared Squared Variance (ASV)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

جدول(۲). وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

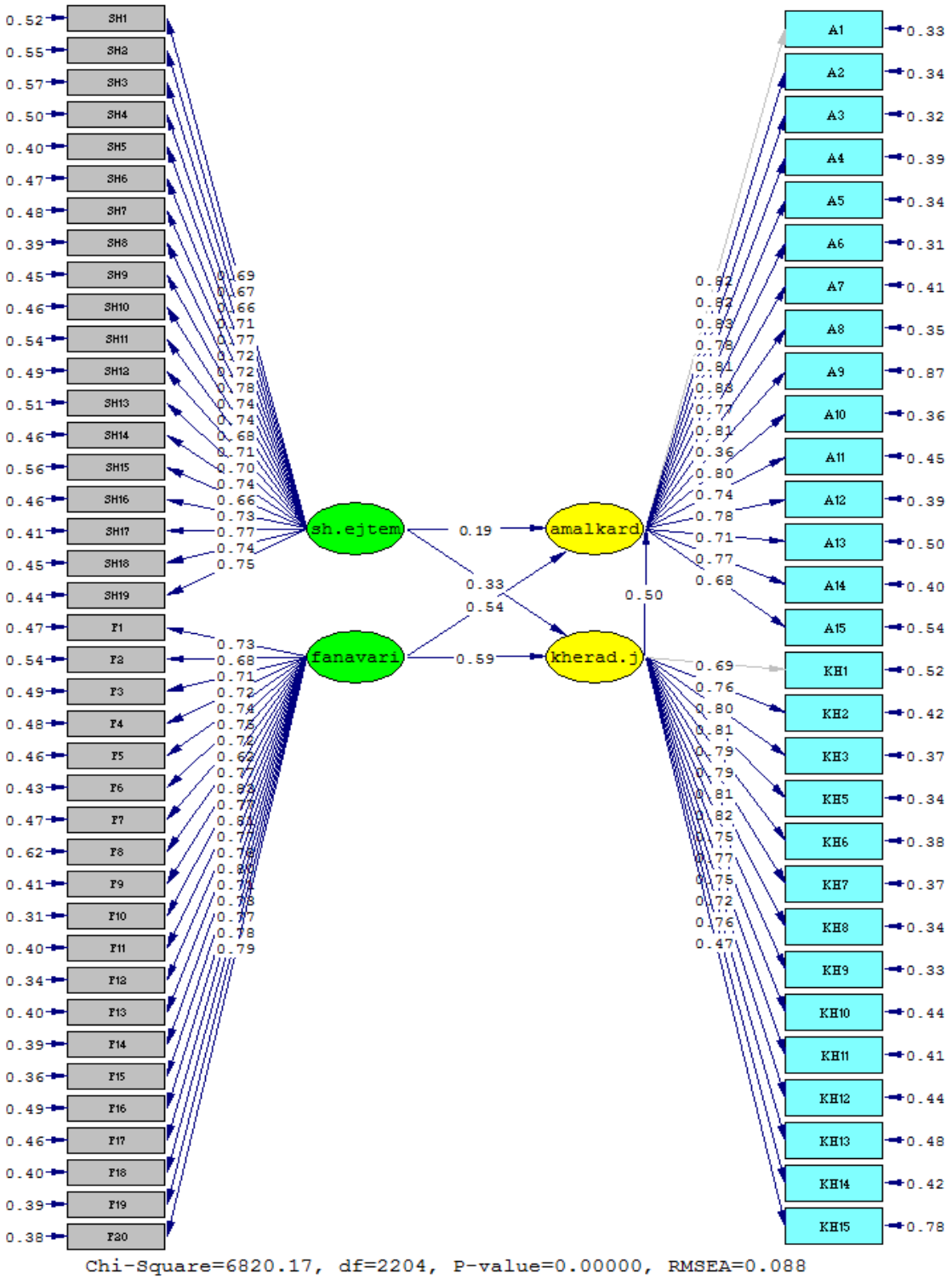
بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳	٤
شبکه‌های اجتماعی	۰,۰۰۱	۰,۳۷۲۰	۰,۹۵۰۱	مناسب	----	۰,٦۲	۰,۳۸	۰,٤۹
فناوری اطلاعات	۰,۰۰۰	۰,۵۱۲۰	۰,۷۸۵۰	مناسب	۰,٦۲	----	۰,٤۵	۰,۷۰
عملکرد	۰,۰۰۰	۰,٦۹۷٤	۰,۸٤۳٦	مناسب	۰,۳۸	۰,٤۵	----	۰,۸۱
خرد جمعی	۰,۰۰۲	۰,۳٤۹۷	۰,۹٦٤۷	مناسب	۰,٤۹	۰,۷۰	۰,۸۱	----

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر چهار متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p<0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر چهار بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

بررسی مدل پژوهش

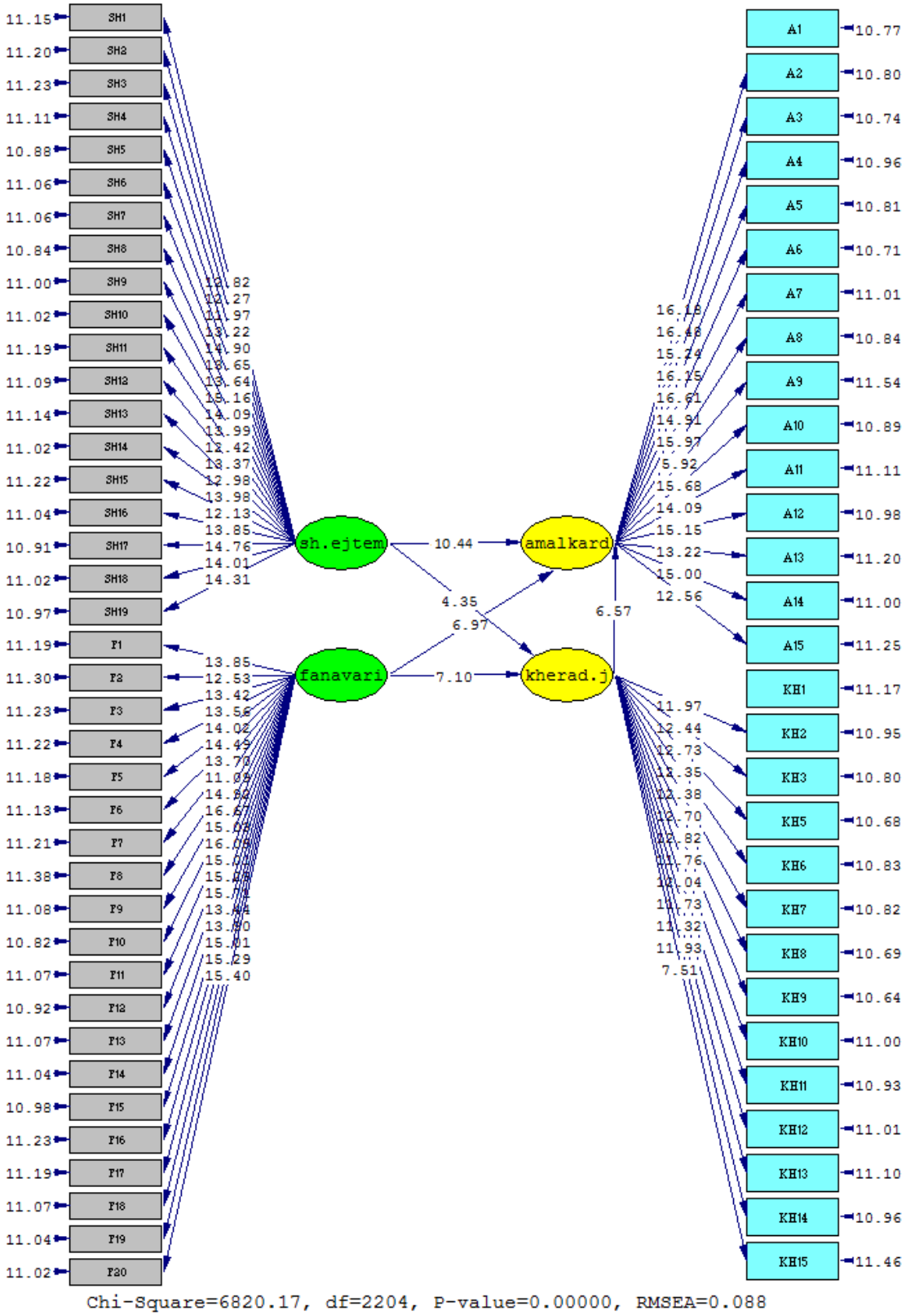
اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور تأثیر شبکه های اجتماعی و فناوری اطلاعات بر عملکرد با نقش میانجی خرد جمعی آورده شده است:

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]



شکل (۲). مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]



شکل(۳). مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

در شکل بالا نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک‌تک مسیرها از عدد ۲.۵۸ بزرگ‌تر و از عدد ۲.۵۸- کوچک‌تر است.

با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم.در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول (۳). نتایج آزمون مدل پژوهش

	بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استانداردشده	t-value	پذیرش/ رد فرضیه‌ها
۱	تأثیر شبکه های اجتماعی بر عملکرد	۰,۱۹	۱۰,٤٤	پذیرش
۲	تأثیر شبکه های اجتماعی بر خرد جمعی	۰,۳۳	٤,۳٥	پذیرش
۳	تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد	۰,٥٤	٦,۹۷	پذیرش
٤	تأثیر فناوری اطلاعات بر خرد جمعی	۰,٥۹	۷,۱۰	پذیرش
٥	تأثیر خرد جمعی بر عملکرد	۰,٥۰	٦,٥۷	پذیرش

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در اساتید دانشگاه آزادد اسلامی شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول(٤).تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر		
		مستقیم	غیرمستقیم	کل
شبکه های اجتماعی	خرد جمعی	۰,۳۳	---	۰,۳۳
خرد جمعی	عملکرد	۰,۵۰	---	۰,۵۰
شبکه های اجتماعی	عملکرد	۰,۱۹	۰,۱٦	۰,۳۵
فناوری اطلاعات	خرد جمعی	۰,۵۹	---	۰,۵۹
خرد جمعی	عملکرد	۰,۵۰	---	۰,۵۰
فناوری اطلاعات	عملکرد	۰,٥٤	۰,۲۹	۰,۸۳

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

بررسی برازش مدل پژوهش

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای‌اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما بهدلیل معنادار شدن مقدار کای‌دو مدل (P= ۰۰۰۰.۰) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل‌قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهندکه همه بارهای عاملی دارای معنا دارند.نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵). نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل‌قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	x^2	۱۷.۶۸۲۰	–
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۸	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰,۹۱	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰,۹۸	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۸۸	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۳,۰۹	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰,۸۶	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم‌شده برازندگی	NFI	۰,۹۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش، هنوز هم در سازمان‌های ایرانی از روابط برون‌خط بیشتر از روابط برخط استفاده می‌شود و روابط برون خط نسبت به روابط برخط ارجحیت بیشتری دارد، درحالی‌که نتایج پژوهش مشابه در آمریکا نشان می‌دهد کارکنان در سازمان آمریکایی بیشتر از روابط برخط استفاده می‌کنند که بیانگر استفاده از رویکردهای مدیریت سنتی در سازمان‌های ایرانی است. اگر سازمان‌ها رویکرد مدیریتی خود را تغییر داده و با اجرای برنامه‌های مناسب کارکنان خود را به استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تشویق کنند، می‌توانند از مزایای روابط برخط همچنین در کنار روابط برون خط بهره‌مند

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

شوند. همانطور که سازمان‌ها در انجام وظایف خود بیشتر به فناوری اطلاعات و ارتباطات وابسته می‌شوند، باید به‌طور موثر از مزایای فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مانند ارتقاء عملکرد شغلی بهره مند شوند. سازمان‌ها باید نقش شبکه‌های اجتماعی در افزایش مزایای فناوری اطلاعات و ارتباطات را در نظر گرفته و کارکنان خود را به ایجاد روابط بیشتر تشویق کنند. مدیران سازمان‌ها باید به کارکنان خود که هیچ گونه ارتباطی ندارند یا ارتباطات اندکی دارند توجه کنند. به این دلیل که این کارکنان قادر به استفاده از مزایای فناوری اطلاعات و ارتباطات برای دستیابی به اطلاعات و منابع موردنیاز خود نیستند. چنین کارکنانی باید به طور خاص هدف‌گذاری شوند تا از طریق آموزش فردی مورد پشتیبانی قرار گیرند. در این پژوهش، فناوری بدون تمایز میان فناوری‌های ارتباطی مختلف که می‌توانند در عمل به گونه ای متفاوت بر عملکرد شغلی تاثیر بگذارند در نظر گرفته شده است. بنابراین پژوهش‌های آینده باید تاثیر فناوری‌های مختلف (مانند: همزمان در مقابل غیرهمزمان) بر درک افراد از اثر فناوری بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین در این پژوهش تنها شبکه‌های ارتباطی کارکنان بررسی شده است، درحالی که انواع دیگری از شبکه مانند شبکه‌های دوستی و همکارانه وجود دارند که می‌توانند بر عملکرد شغلی تاثیر گذارند. بنابراین پژوهش‌های آینده باید این شبکه‌ها را همچنین بررسی کرده و نقش و تاثیر آنها در عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار دهند. پژوهش‌های آینده همچنین باید در مورد چگونگی نفوذ کارکنان در شبکه‌های اجتماعی، داده‌هایی را جمع‌آوری کرده و بررسی کنند که آیا کارکنان از هر دو شبکه به صورت مکمل استفاده می‌کنند یا شبکه‌ها را به عنوان جایگزین یکدیگر به کار می‌برند. این کار به درک بهتر نقش مکمل یا جانشینی هر دو شبکه کمک می‌کند.

به نظر می رسد با این رسانه های مدرن می توان شکل گیری خرد جمعی در مسائل مهم و سرنوشت ساز جامعه چون انتخابات را تبیین نمود. در ایران امروزه رسانه های مبتنی بر موبایل و شبکه های اجتماعی مجازی و نرم افزارهای پیام رسان جایگاه تعیین کننده ای در شکل گیری خرد جمعی و برقراری دموکراسی در جامعه ایفا می نمایند که این مهم توجه ویژه سیاست گذاران و برنامه ریزان را می طلبد و به منظور بهره گیری بهتر از شبکه های اجتماعی مجازی و نرم افزارهای پیام رسان در راستای شکل گیری خرد جمعی، ابتدا می بایست قوانین جدید مبتنی بر فناوری های جدید روز دنیا در ایران تدوین گردد و کاربران بر اساس آموزه های مدنی و سایبری آموزش بینند و پیام های موجود در شبکه های اجتماعی مجازی محتوا سازی و خط دهی شوند و این مهم از طریق مدیریت درست و ترویج فرهنگ نقدپذیری قابل دستیابی است.

دانشگاه نیز از این قائده مستثنی نیست. این سازمان وظیفه بس سنگین بر دوش دارد و برای تحقق رسالت خود باید بتواند نیازهای میلیونها دانشجو را مرتفع سازد از اینرو، باید به فرایندهایی مانند عملکرد و خرد جمعی دست یازد تا بتواند در سایه سار مشارکت همگانی کارکنان، به ارتقای خدمت رسانی دست یابد. اما بر اساس یافته های حاصل از

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

پژوهش حاضر، به نظر می رسد که شبکه های اجتماعی بسیار در این امر تاثیرگذار خواهد بود. رسانه های مبتنی بر موبایل، فرصتی برای تبادل نظر جمعی و مشارکتی به وجود آورده اند و به محلی برای تضارب افکار عمومی (تفاوت در دیدگاه ها و نظرات) تبدیل شده اند. این فناوریها امروزه فراهم آورنده بستر انعکاس واقعیت های اقتصادی – اجتماعی بدون سانسور و بدون جانب داری از جانب گروه ها و نهادهای خاص هستند و اعطاء فرصت یکسان به موافقان و مخالفان برای اظهارنظر و اعلام نظرات از مزیت های دیگر آنان است که این مهم سبب شده تا گامی در راستای شکل گیری خرد جمعی در جامعه ایرانی از طریق رسانه های مبتنی بر موبایل برداشته شود. رسانه های مبتنی بر موبایل بستری را برای دستیابی به نگاه واقع بینانه تر به مسائل جامعه و به خصوص مسائل اجتماعی – اقتصادی بر خلاف نگاه جانبدارانه رسانه های حکومتی چون صداوسیما ایجاد کرده اند و زمینه مقایسه محتوای افکار با الگوهای فرهنگی و جمعی جامعه را فراهم آورده اند. به عبارتی می توان آنها را زمینه ساز دموکراسی با برقراری تعاملی جمعی دانست. عدم کنترل حاکمیت بر آن و امکان فرصت برابر به همگان برای رساندن پیام، مزیتی است که تنها در فضای مجازی برای کاربران فراهم شده است. رسانه های مبتنی بر موبایل زمینه اندیشیدن مخاطب را بیش از پیش فراهم می آورند و برای ارائه نقدها و اظهارنظرهای دلسوزانه و عملی مفید هستند و می توان این رسانه ها را مظهر آزاداندیشی دانشت. اما شبکه های اجتماعی برای ایجاد علمکرد مثبت به تنهایی کافی نیست و نیاز به عوامل دیگر است که این عملکرد را بهبود بخشد. در این پژوهش به این یافته اشاره شد که فناوری اطلاعات بر ایجاد عملکرد در بین اساتید دانشگاه تاثیر دارد. فناوری اطلاعات امروزه در همه سازمانها تسلط پیدا کرده است و نمی توان گفت که سازمانی بتواند بدون حاکمیت فناوری اطلاعات، کاری از پیش ببرد. به ویژه سازمانی مانند دانشگاه در این عصر از زمان که ویروس کرونا می‌تازد.

فناوری اطلاعات باعث می شود تا کارکنان به سهولت بتوانند اطلاعات را تسهیم کنند و از تجارب یکدیگر برخوردار شوند. اما عامل دیگری نیز در عملکرد اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران موثر است. عامل خرد جمعی، خرد جمعی در واقع، نیاز به تسهیم اطلاعات و سرمایه فکری را مطرح می کند و بر این اصل استوار است که چند فکر بهتر از یک فکر است. این موضوع کاملا بر مبنای عملکرد تیمی است چراکه در فرایند عملکرد تیمی هم کارکنان اطلاعات را به اشتراک می گذارند و از تجربیات هم برای حل مسایل سازمانی استفاده می کنند.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگری با محدودیتهایی مواجه بود از آنجمله می توان به محدود بودن جامعه آماری به اساتید دانشگاه آزاد شهر تهران و محدود بودن ابزار به پرسشنامه اشاره کرد.

براساس یافته های حاصل از پژوهش چندین پیشنهاد می توان ارائه داد که در ذیل به ذکر چندی اشاره می شود:

- تجهیز کردن تمام دانشگاه به فناوری اطلاعات و خودداری از هرگونه مراجعه حضوری در سازمان به کیفیت خدمات می انجامد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

- در نظر گرفتن پاداش برای اساتیدی که بهترین استفاده را از شبکه های اجتماعی برای آموزش بهتر انلاین انجام می دهند.
- برگزاری جلسات آنلاین یا با رعایت فاصله اجتماعی برای برطرف کردن مشکلات آموزش انلاین و استفاده از پیشنهادهای کاربردی افراد حاضر در جلسه.

منابع

ابراهیمی فر، طاهره و یعقوبی فر، حامد. (۱۳۹۳)، تأثیر شبکه های اجتماعی بر افکار عمومی (بررسی موردی انتخابات ریاست جمهوری در سال ۱۳۸۸)، فصلنامه دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال هفتم، شماره ۱، ۹۴-۶۹.

رحمان زاده، سید علی. (۱۳۸۹)، کارکرد شبکه های اجتماعی مجازی در عصر جهانی شدن، مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، دوره ۱، شماره ۱، ۷۸-۴۹.

خدیور، آمنه، بابایی، محمد علی و موسوی، زهرا. (۱۳۹۶). نقش حاکمیت فناوری اطلاعات در موفقیت سیستم برنامه ریزی منابع سازمان. پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ۷(۳)، ۱۳۴-۱۱۷

رحمان زاده، سید علی و حقیقی، محمدرضا. (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی شبکه های اجتماعی مجازی در سازمان های رسانه ای (مورد مطالعه: انجمن مدیران روابط عمومی ایران)، مطالعات رسانه ای، دوره ۸ شماره ۲۱، ۱۴۴-۱۳۳.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

رضایی، محمد، پور عسکری، مریم (۱۳۹۵)، فیس بوک و رفتار انتخاباتی (مطالعه انتخابات ریاست جمهوری سال ۱۳۹۲ ایران)، مطالعات رسانه های نوین، دوره ۲، شماره ۵، ۳۱-۱.

زرین، صدف. (۱۳۹٦).تاثیر حاکمیت فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانهای پروژه محور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری

شاهی، مهربان، صدوقی، فرحناز، احمدی، مریم، داوری دولت آبادی، نسرین. (۱۳۹٤). حاکمیت فناوری اطلاعات در بیمارستانهای آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران :یک مطالعه کیفی. مجله انفورماتیک سلامت و زیست پزشکی مرکز تحقیقات انفورماتیک پزشکی، ۲ (۲)، ۱۰۵-۹٤

طباطبایی، سید احمد و چهارسوق، کمال. (۱۳۹٤).ارائۀ الگویی برای ارزیابی خدمات فناوری اطلاعات برمبنای رویکردی براساس مدل های حاکمیت فناوری اطلاعات. مجله فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، ۷ (۲۳ و ۲٤، ۵۳-٦۲

عقیلی، سید وحید، روشندل اربطانی، طاهر، فرجیان، محمدمهدی. (۱۳۹۷)، نقش شبکه های اجتماعی در انتخابات در ایران و تاثیر آنها بر نقش رسانه های سنتی، مطالعات رسانه های نوین، دوره ٤، شماره ۱۳، ۲۱٤-۱۸۱.

فتاحی، رحمت الله. (۱۳۸۹)، خرد جمعی و همکاری علمی در تولید علم، چرا و چگونه؟ فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲٦، شماره ۱، ۳-۱

کریمی راهجردی، اشرف؛ قوام، عبدالعلی؛ خرازی آذر، رها؛ گرانمایه پور، علی. (۱۳۹۸). جایگاه شبکه های اجتماعی مجازی و پیام رسان موبایلی در شکل گیری خرد جمعی. فصلنامه مطالعات رسانه های نوین، سال پنجم، شماره ۱۷، بهار ۱۳۹۸، صص ۱-۳٤.

محمدیان، مهناز. (۱۳۹۵)، رابطه کاربری شبکه های اجتماعی موبایلی و هویت اجتماعی میان جوانان شهر اسلام آباد غرب (با تأکید بر هویت باز اندیشانه)، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه الزهراء (س).

نصرالهی، اکبر؛ شریفی، فرزانه؛ حقیقی، محمدرضا. (۱۳۹۳). تأثیر فضای مجازی بر تحولات ارتباطات سیاسی. مطالعات رسانه ای، دوره ۹، شماره ۲٦، صص ۱۱۷-۱۱۱.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

Azar, Pablo, and Andrew W. Lo. (2016). (2016). The wisdom of twitter crowds: Predicting stock market reactions to fomc meetings via twitter feeds. Journal of Portfolio Management, 42(5), 123-134.

Byars, L.I & Rue, L.W. (2018). Human Resource Management: 9 th Edition. New York: Mc GrawHill.

Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya. *Information Technology for Development*, *26*(2), 316-345.

Kwahk, K & Park, D. (2015). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments, Journal of Computers in Human Behavior, 55,826-839

Levenson, N. (2020). *Six Shifts to Improve Special Education and Other Interventions: A Common Sense Approach for School Leaders*. Harvard Education Press. 8 Story Street First Floor, Cambridge, MA 02138.

Maleh, Y., Sahid, A., & Belaissaoui, M. (Eds.). (2019). *Strategic IT Governance and Performance*

Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: an update of the teamwork competencies.

Tang, Vicki Wei. (2017). Wisdom of Crowds: Cross sectional Variation in the Informativeness of Third Party Generated Product Information on Twitter. Journal of Accounting.56 (3) 989-1034.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]

The Effect of Social Networks and Information Technology on Employee Performance with Respect to the Mediating Role of Collective Wisdom

Reyhaneh hajihadi riseh
Ph.D. Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran (Reyhaneh.hajihadi69@gmail.com)

Behzad Shoghi
PhD in Department of Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran (Author in charge) (b.shoghi@srbiau.ac.ir)

Abstract

Purpose: The aim of this study was to determine the effect of Social networks and information technology on employee performance with respect to the mediating role of collective wisdom.
Method: The research method was descriptive-correlation in terms of collection method. It was applied in terms of purpose and also it was quantitative in terms of data type. The statistical population included all Professors of Azad Universities in Tehran. Using Morgan table and multi-stage cluster random sampling method, 335 people were selected as the sample size. In order to collect data, four questionnaires taken from several studies were used. After collecting the questionnaires, data were described by means of mean, standard deviation; frequency percentage and table through SPSS software and statistical inference of data through structural equation modeling using lisrel software were performed.
Findings: The findings showed that Social networks and information technology affect the performance of professors due to the mediating role of collective wisdom.
Results: The results showed that the use of information technology is effective in all organizational mechanisms. Also, collective wisdom affects the performance of Azad University professors.

Keywords: Social networks, IT, Employee performance, Collective wisdom

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-05]