

# بررسی تأثیر تعامل اجتماعی بر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه: با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش<sup>۱</sup>

عبدالمجید مصلح<sup>۲</sup>

رحیم قاسمیه<sup>۳</sup>

فهیمة شفیعیه<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۴/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۰۳

چکیده:

با توجه به اهمیت تعامل اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد، هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تعامل اجتماعی درونی و بیرونی بر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه، با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش می‌باشد. همه اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس بوشهر که ۱۳۰ نفر بودند، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. تعداد ۹۲ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع گردید که ۶۴ پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از آزمون معادلات ساختاری، به تجزیه و تحلیل پرسشنامه پرداخته شد و فرضیه‌های ارائه شده مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج به دست آمده نشان داد که اعتماد درونی و ارتباط درونی بیرونی تأثیری مثبت و معنادار بر مدیریت دانش در دانشگاه دارند. همچنین مدیریت دانش تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد اعضای هیئت علمی دارد.

واژگان کلیدی:

تعامل اجتماعی، مدیریت دانش، عملکرد

۱. برگرفته از پروژه انجام شده در سال ۱۳۹۲ در دانشگاه خلیج فارس بوشهر.

۲. استادیار، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران moslehma@gmail.com

۳. استادیار، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران ghasemiyeh@pgu.ac.ir

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران shafiee\_fahime@yahoo.com

## مقدمه

در قرن اخیر، تحولات بنیادینی در فرآیندها و محصولات آموزش عالی در جهان صورت گرفته است. انفجار اطلاعات، توسعه ارتباطات، تحولات فرهنگی و به هم پیوستگی جوامع جهانی، نگاه و نیاز به آموزش عالی را دستخوش تحول نموده است. لذا در حال حاضر مهم ترین رسالت دانشگاه، تولید دانش بوده که بایستی مبتنی بر ایده های کاربردی باشد. یکی از بسترهای مهم در تولید ایده های باکیفیت، وجود کنش متقابل سالم اجتماعی در بین اساتید می باشد. نتایج تحقیقات نشان داده است که تعاملات سازنده بین اعضای دانشگاه، بر کیفیت ایده های تولید شده دانشگاهی تأثیر می گذارد (عباس زاده، مقتدایی و حسین پور، زمستان ۱۳۸۴). در محیط رقابتی و متلاطم، دانش نیز به طوری وسیع به عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی شرکت ها شناخته می شود. سازمان های موفق، آن هایی هستند که می توانند به طور سازگاری، سرمایه های دانشی را در فعالیت های عملیاتی به منظور دستیابی به اهداف، مدیریت و یکپارچه نمایند و به عملکرد برتر دست یابند. مدیریت دانش شامل طیفی از علاقه مندی های مدیریت از ایجاد یا کدگذاری<sup>۱</sup> دانش تا استخراج و انتشار دانش می باشد. برخی مطالعات نظری پیشین، تلاش کرده اند که روی فرآیندهای ایجاد یا کدگذاری دانش در سازمان ها تمرکز کنند، هرچند، ایجاد و کدگذاری دانش لزوماً منجر به بهبود عملکرد یا ایجاد ارزش نمی شود. ارزش تنها زمانی ایجاد می شود که دانش از طریق سازمان به اشتراک گذاشته می شود و یا جایی که نیاز است بکار گرفته می شود؛ بنابراین مزیت های رقابتی سازمان ها تنها بر ایجاد دانش متکی نیست بلکه اشتراک و کاربرد دانش مهم تر می باشد (Huang & Chen, 2007).

می توان بیان نمود که از طریق تعامل اجتماعی، کارمندان و واحدهای سازمانی فرصت های بیشتری را برای اشتراک منابع یا دانششان کسب می کنند و جریان دانش درون سازمان افزایش می یابد. این امر منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد (Hsiao, Chang, & Chen, 2011). همچنین اعضای سازمان می توانند منابع ارزشمند و دانش را از طریق تعامل با یکدیگر، مورد استفاده قرار دهند. تعامل در میان اعضای سازمان اعتماد و احساس مسئولیت را افزایش می دهد و شالوده های به منظور ایجاد ارزش در سازمان ایجاد می کند. اعتماد نیز منجر به تبادل بیشتر دانش در میان واحدها می شود (Levin & Cross, 2004).

<sup>۱</sup>.Codification

بررسی ادبیات نظری گویای این است که همزمان ارتباط تعامل اجتماعی بر مدیریت دانش (اشتراک و کاربرد دانش) و ارتباط مدیریت دانش با عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه، مورد مطالعه قرار نگرفته است. از طرفی مطالعات تعامل اجتماعی عمدتاً با رویکرد تعامل بین کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است و ضروری به نظر می‌رسد که ابعاد تعامل اجتماعی به تفکیک تعامل درونی و بیرونی مورد مطالعه قرار گیرد. با توجه به اهمیت این مباحث، در این پژوهش سعی شده است تا به بررسی تأثیر تعامل اجتماعی درونی و بیرونی اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس بوشهر بر عملکردشان با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش، پرداخته شود. سؤالاتی که در این پژوهش مطرح می‌شود، شامل سه سؤال زیر می‌باشد:

۱. آیا ابعاد تعامل اجتماعی درونی، تأثیری مثبت و معنادار بر مدیریت دانش دارند؟
۲. آیا ابعاد تعامل اجتماعی بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر مدیریت دانش دارند؟
۳. آیا مدیریت دانش، نقش میانجی‌گری در ارتباط بین تعامل اجتماعی و عملکرد سازمانی دارد؟

## مفاهیم و تعاریف

### تعامل اجتماعی

تعامل اجتماعی به‌طور کلی وسعتی است که اعضای سازمان با یکدیگر، بر پایه اعتماد، ارتباط و هماهنگی در تعامل هستند (Huang & Chen, 2007) و در جامعه دانشگاهی، فرآیندی است که طی آن، اعضای هیئت علمی، مفاهیمی را که در ذهن خود دارند، به یکدیگر انتقال دهند (عباس زاده، مقتدایی و حسین پور، زمستان ۱۳۸۴).

تعامل اجتماعی دارای ۳ بعد اعتماد، ارتباط و هماهنگی است که در این پژوهش هر یک از متغیرها دارای دو بعد درونی و بیرونی هستند. اعتماد درونی به این معناست که اعضای هیئت علمی به‌طور متقابل به مهارت‌ها، توانایی‌ها و تصمیم‌گیری‌های یکدیگر و مدیران سازمان، اطمینان دارند (Huang & Chen, 2007) و اعتماد بیرونی به معنای سطح اطمینان متقابل اعضای هیئت علمی و ذینفعان بیرونی نسبت به مهارت‌ها، توانایی‌ها و تصمیم‌گیری‌های یکدیگر است.

هماهنگی درونی نشان‌دهنده توانایی به‌کارگیری رویه‌ها و وظایف<sup>۱</sup> به‌منظور یکپارچه کردن و مرتبط کردن اعضای هیئت‌علمی و واحدها با همدیگر برای انجام کارها می‌باشد. درحالی‌که ارتباط به توانایی گذاشتن<sup>۲</sup> جریان اطلاعات در میان اعضای هیئت‌علمی و واحدها، از طریق فعالیت‌های رسمی و غیررسمی اشاره دارد. تعامل اجتماعی ممکن است اقتضائاتی را ایجاد کند که بر فرآیند مدیریت دانش اثر می‌گذارد که عملکرد را بهبود بخشد یا ارزش ایجاد نماید (Hsiao, Chang, & Chen, 2011).

### مدیریت دانش

بررسی موضوعی تحت عنوان «مدیریت دانش»، برای اولین بار با گزارش سالانه ۱۹۹۴ شرکتی سوئدی، پیشرو در خدمات مالی به نام «اسکاندیا» شروع شد. اسکاندیا موضوعی را به اثبات رساند که سال‌ها مورد شک مدیران بود: دانش، دارایی باارزشی است که مثل سایر دارایی‌ها به مدیریت، رشد و بهره‌برداری نیاز دارد. مطرح شدن دانش به‌عنوان عاملی حیاتی در حفظ مزیت رقابتی شرکت‌ها موضوع جدیدی نیست، به‌طوری‌که مارشال بیش از یک قرن پیش در کتاب مبانی اقتصاد خرد بیان کرده که «دانش، قوی‌ترین موتور تولید است».

بعد از جنگ جهانی دوم دانشمندان متعددی بر اهمیت نقش دانش در اقتصاد تأکید کرده بودند. داوونپورت بیان کرد که «مدیریت دانش تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی است، به‌طوری‌که افرادی که در تصمیم‌گیری سازمان دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته و بتوانند از آن استفاده نمایند». (طبرسا و اورمزدی، بهار ۱۳۸۷). در اقتصاد دانش‌محور، دانشگاه‌ها با تغییرات چشمگیری مواجه هستند. مأموریت و وظایفشان به خاطر وجود بازارهای رقابتی به‌منظور تولید دانش، به‌صورت عقلی تعبیر می‌شود<sup>۳</sup>. (Loh, Tang, Menkhoff, Chay, & Evers, 2003). ویلیام استاربورک معتقد است که مدیریت دانش مناسب‌ترین شیوه و الگوی مدیریت برای سازمان‌های دانش‌محور است که پژوهشگاه‌ها نیز از جمله این‌گونه سازمان‌ها هستند (اعرابی و موسوی، بهار ۱۳۸۸).

<sup>۱</sup>. Assignment

<sup>۲</sup>. Let

<sup>۳</sup>. Pragmatized

## عملکرد

امروزه سیستم ارزیابی عملکرد توجه زیادی را به خود جلب کرده است. ارزیابی عملکرد فرآیندی است که به وسیله آن می‌توان اطلاعات مفیدی را در مورد چگونگی انجام کارها به دست آورد. این فرآیند علاوه بر فراهم ساختن بازخورد اطلاعاتی، باعث تعیین نیازهای آموزشی و توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد می‌شود (Taweesak, 2003).

در ۲۰ سال گذشته دو موضوع در آموزش عالی برتر و پاسخگو مطرح بوده است. اولین موضوع توجه به افزایش خدمات در دانشگاه و دیگری برنامه‌ریزی و پاسخگویی و ارزیابی عملکرد مناسب می‌باشد. بدون شناخت کلی از رویدادهای گذشته تحولات آموزشی، اصلاح و تغییر مستمری وجود نخواهد داشت و بدون ارزیابی عملکرد بر اساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی، اصلاح و تغییر مداومی در مسیر توسعه و ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها صورت نخواهد پذیرفت. ارزشیابی اساتید به‌عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاه‌هاست، به همین جهت مراکز آموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک‌هایی را تعیین می‌کنند و بدین وسیله عملکرد آنان را از طریق فرآیندی مدون مورد ارزشیابی قرار می‌دهند (بادله و همکاران، ۱۳۹۱)

## پیشینه پژوهش

### ارتباط بین تعامل اجتماعی و مدیریت دانش

### پژوهش‌های منتشرشده در خارج از کشور

باکر<sup>۱</sup> و همکاران اعتماد را به‌عنوان مهم‌ترین نیرو برای اشتراک دانش، مطرح می‌کنند. از طرف دیگر، عضویت گروهی، اثر بسیاری روی تراکم<sup>۲</sup> روابط اشتراک‌گذاری دانش دارد (Bakker, Th.A.J. & et al, 2006). چن<sup>۳</sup> و هوآنگ<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۷، به این نتایج دست یافتند که میزان نوآوری و همکاری به‌طور مثبت با تعامل اجتماعی رابطه دارند و وقتی ساختار سازمان

<sup>۱</sup>. Bakker

<sup>۲</sup>. Density

<sup>۳</sup>. Chen

<sup>۴</sup>. Huang

دارای رسمیت کمتر، غیرمتمرکز و یکپارچه باشد، تعامل اجتماعی مطلوب‌تر است و این تعامل

اجتماعی به‌طور مثبت با مدیریت دانش مرتبط است (Chen & Huang, 2007).

بر اساس مدل اشتراک دانش باؤو لین<sup>۱</sup>، رسمیت پایین ساختار سازمانی، اعتماد، تعهد در میان واحدها برای تسهیل اشتراک دانش، خلاقیت و حمایتی فرهنگ‌سازمانی منجر به اشتراک دانش بیشتر در میان واحدهای سازمانی خواهد شد، درحالی‌که پیچیدگی بیشتر ساختار سازمان منجر به اشتراک دانش پایین‌تری خواهد شد (Bao Lin, 2008). رنزلی<sup>۲</sup> معتقدند که اشتراک دانش درون و بین تیم‌ها، برای سازمان‌ها بسیار مهم می‌باشد. تأثیر اعتماد بین شخصی به‌صورت کلی و اعتماد در مدیریت به‌طور خاص، بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار است. (Renzi, 2008).

هولست<sup>۳</sup> و فیلدس<sup>۴</sup>، در بررسی تأثیر اعتماد بر مبنای اثر<sup>۵</sup> و بر مبنای شناخت<sup>۶</sup> همکاران روی میل و اشتیاق حرفه‌ای برای اشتراک و استفاده دانش ضمنی<sup>۷</sup>، دریافته‌اند هر دو نوع اعتماد بر وسعت اشتراک و استفاده از دانش ضمنی کارمندان، اثر می‌گذارد. اعتماد بر مبنای اثر، تأثیر مهم بیشتری روی اشتیاق برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی دارد؛ درحالی‌که اعتماد بر مبنای شناخت، نقش بیشتری در اشتیاق برای استفاده دانش ضمنی، بازی می‌کند (Holste & Fields, 2010). رشیدی و همکاران بر مبنای مدل لین<sup>۸</sup> دریافته‌اند که اشتراک دانش ارتباطی مثبت با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) دارد و ارتباطی مثبت میان اشتراک دانش و فرهنگ خلاقیت و حمایتی و ارتباطی منفی بین اشتراک دانش و فرهنگ بوروکراتیک وجود دارد (Abili, Narenji Thani, Mokhtarian, & Rashidi, 2011).

لمبرت<sup>۹</sup> و همکاران به این نتیجه رسیدند که رهبری، ساختار سازمانی، سطح اعتماد بین کارمندان، تخصص و سیستم‌های اطلاعاتی بر طرز رفتار اشتراک‌گذاری دانش کارمندان پلیس

<sup>۱</sup>. Bao Lin

<sup>۲</sup>. Renzi

<sup>۳</sup>. Holste

<sup>۴</sup>. Fields

<sup>۵</sup>. Affect-based

<sup>۶</sup>. Congition-based

<sup>۷</sup>. Tacit Knowledge

<sup>۸</sup>. lin

<sup>۹</sup>. Lambert

دوبی اثر می‌گذارد (Lambert, Jennifer, & Ibrahim, 2012). هو<sup>۱</sup> و همکاران در پژوهشی نشان دادند که شناسایی اجتماعی و اعتماد در محیط کاری اثر میانجی‌گری روی اشتراک اینترنتی دانش در سازمان دارند. اعتماد در محیط کاری یک میانجی‌گر قوی‌تر از شناسایی اجتماعی است، شناسایی اجتماعی یک اثر مثبت مهم روی اعتماد در محیط کاری دارد و یک ارتباط مهم بین کیفیت سیستم مدیریت دانش و شناسایی اجتماعی و نیز اعتماد، وجود دارد (Ho, Kuo, & Lin, 2012).

ویکراماسینگه<sup>۲</sup> و ویدیاراتنه<sup>۳</sup> به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین شخصی و پاداش اثرات مثبت قابل توجهی روی اشتراک دانش دارند. اگرچه پیش‌بینی شد که حمایت رهبر تیم یک پیش‌بین مهم اشتراک دانش است، نتایج شواهدی را برای این ارتباط مثبت و مهم، ایجاد نکرد. ارتباطات فعالیت‌های گروهی و تعاملات شخصی اثرات مثبت مهمی روی اشتراک دانش دارند (Wickramasinghe & Widyaratne, 2012).

نتایج پژوهش سوایف<sup>۴</sup> و هوانگ<sup>۵</sup>، نشان می‌دهد که اعتماد مؤثر<sup>۶</sup> مهم‌تر از اعتماد شناختی<sup>۷</sup> در اشتراک دانش بین فردی است، اما اعتماد شناختی در ایجاد یک محیط یادگیری سازمانی، مهم‌تر است (E. Swift & Hwang, 2013). کو<sup>۸</sup> نیز در پژوهشی، نشان داد که اعتماد در محیط کاری یک اثر میانجی‌گری روی رفتار اشتراک دانش سازمانی دارد، همچنین یک ارتباط بااهمیت بین مزیت‌های شخصی مورد انتظار از طریق اشتراک دانش و توسعه اعتماد در محیط کاری، وجود دارد (Kuo, 2013). پارک<sup>۹</sup> و لی<sup>۱۰</sup> به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش به‌طور مثبت با عملکرد تیم‌های پروژه سیستم اطلاعاتی و وابستگی به شرکا و اعتماد به شرکا

<sup>۱</sup>. Ho

<sup>۲</sup>. Wickramasinghe

<sup>۳</sup>. Widyaratne

<sup>۴</sup>. Swift

<sup>۵</sup>. Hwang

<sup>۶</sup>. Affective

<sup>۷</sup>. Cognitive

<sup>۸</sup>. Kuo

<sup>۹</sup>. Park

<sup>۱۰</sup>. Lee

به‌طور مثبت با اشتراک دانش، وابستگی به شرکا به‌طور مثبت با اعتماد به شرکا، مرتبط می‌باشد (Park & Lee, 2013).

### پژوهش‌های منتشرشده در داخل کشور

پژوهش‌های الوانی و همکاران نتایج نشان می‌دهد که وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی بر توسعه فعالیت‌های نرم مدیریت دانش (شامل فعالیت‌های انتقال و خلق دانش) تأثیرگذار بوده است و باین‌حال رابطه‌ای معنادار با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (شامل کسب، ثبت و کاربرد دانش) وجود نداشت (الوانی، ناطق و فراحی، ۱۳۸۶). پوراسفدن و همکاران دریافته‌اند، سرمایه اجتماعی باعث به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ابقا دانش سازمانی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری، روح تعاون، کمک به آموزش، افزایش فعالیت‌های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشتری می‌شود (پوراسفدن، مشبکی و هادیان، زمستان ۱۳۹۰).

### ارتباط بین مدیریت دانش/تعامل اجتماعی و عملکرد

#### پژوهش‌های منتشرشده در خارج از کشور

نتایج پژوهش هسiao<sup>۱</sup> و همکاران نشان داد که دو معیار ارزیابی<sup>۲</sup> ظرفیت مدیریت دانش، اکتساب و توزیع دانش و عامل ارتباط تعامل اجتماعی به‌طور مثبت با عملکرد سازمانی مرتبط می‌باشند. ظرفیت مدیریت دانش، در حضور تعامل اجتماعی به‌طور مثبت با عملکرد سازمانی ارتباط ندارد، هماهنگی یک اثر تعاملی مکمل، ارتباط یک اثر تعاملی همکاری کننده با ظرفیت اکتساب دانش روی عملکرد سازمانی دارد، هماهنگی یک اثر تعاملی کمک‌کننده با ظرفیت انتشار دانش روی عملکرد سازمانی دارد و ارتباط یک اثر تعاملی مکمل با ظرفیت انتشار دانش روی عملکرد سازمانی دارد (Hsiao, Chen, & Chang, 2011).

#### پژوهش‌های منتشرشده در داخل کشور

عباس‌زاده و همکاران دریافته‌اند از بین ابعاد تعامل اجتماعی، تأثیر بعد رابطه‌ای بر متغیر کیفیت ایده‌های تولید دانشگاهی، بیش از دو متغیر ساختاری و شناختی می‌باشد (عباس‌زاده، مقتدایی و حسین‌پور، زمستان ۱۳۸۴). رجایی‌پور و رحیمی نیز دریافته‌اند بین ابعاد اجتماعی شدن،

<sup>۱</sup>. Hsiao

<sup>۲</sup>. Assessment

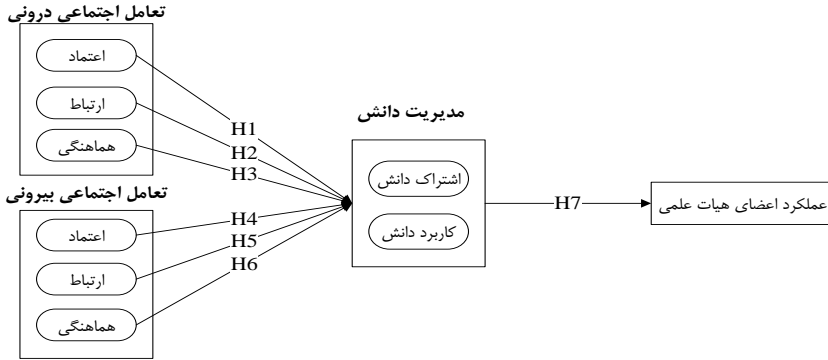


برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی به‌عنوان ابعاد فرآیندهای تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (رجایی پور و رحیمی، زمستان ۱۳۸۷). علاوه بر این اعرابی و موسوی، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هماهنگی بین استراتژی‌های دانش، تولید و توسعه دانش، انتقال دانش و به‌کارگیری دانش در پژوهشگاه‌ها با توجه به استراتژی کار پژوهشگاه‌ها به ارتقای عملکرد آنان منجر می‌شود (اعرابی و موسوی، بهار ۱۳۸۸).

### مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش شامل چهار متغیر اصلی تعامل اجتماعی درونی، تعامل اجتماعی بیرونی، مدیریت دانش و عملکرد می‌باشد که هر کدام توسط شاخص‌هایی که در شکل شماره ۱، نشان داده شده است، سنجیده می‌شوند. در پژوهش حاضر متغیرهای تعامل اجتماعی درونی، مدیریت دانش و عملکرد از پژوهش هسیاوا و همکاران گرفته شده است (Hsiao, Chen, & Chang, 2011)

در پژوهش حاضر، تعامل اجتماعی به‌طور وسیع‌تر در نظر گرفته شد و بر اساس پژوهش چن و هوآنگ در سال ۲۰۰۷، شاخص اعتماد نیز به آن اضافه شده است (Chen & Huang, 2007) و با توجه به این‌که برخی از اعضای هیئت‌علمی با صنعت نیز در ارتباط هستند، بعد تعامل اجتماعی بیرونی نیز به مدل اضافه گردید. شاخص‌های مدیریت دانش نیز شامل اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش می‌باشد که آن‌ها نیز از پژوهش چن و هوآنگ گرفته شده‌اند. شاخص‌های سنجش عملکرد نیز از آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی گرفته شد.



شکل شماره (۱) مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه‌های بیان شده و نظر چند نفر از اساتید و متخصصان، تعامل اجتماعی درونی و بیرونی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر عملکرد تأثیر مثبت دارند؛ بنابراین فرضیه‌های زیر ارائه می‌گردد.

#### فرضیه‌های پژوهش:

- فرضیه ۱) درجه اعتماد درونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۲) درجه ارتباط درونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۳) درجه هماهنگی درونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۴) درجه اعتماد بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۵) درجه ارتباط بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۶) درجه هماهنگی بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۷) مدیریت دانش، تأثیری مثبت و معنادار بر روی عملکرد اعضای هیئت علمی دارد.

#### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی می‌باشد. این پژوهش از دیدگاه زمانی تک مقطعی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس بوشهر بودند که در نتیجه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد نمونه ۵۵ نفر به دست آمد. تعداد ۹۲ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع گردید که ۶۴ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. جهت استفاده از این روش باید نکاتی از قبیل نرمال بودن توزیع داده‌ها، تعداد نمونه آماری و اهمیت نسبی مدل ساختاری و اندازه‌گیری را نسبت به یکدیگر مد نظر قرار داد. بسته به شرایط حاکم بر موارد فوق از روش‌های گوناگونی می‌توان استفاده نمود. در روش PLS که همان روش حداقل مربعات جزئی است، حساسیتی نسبت به حجم نمونه و نرمال بودن توزیع داده‌ها وجود ندارد؛ به گونه‌ای که با تعداد نمونه کمتر از سی عدد نیز، می‌توان تحلیل‌ها را انجام داد؛ بنابراین، با توجه به تعداد نمونه مورد استفاده در مطالعه حاضر از روش PLS جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده که بر اساس طیف لیکرت و در مقیاس هفت درجه‌ای از بسیار کم تا بسیار زیاد طراحی شده است. برای سنجش متغیر تعامل اجتماعی و مدیریت دانش از پرسشنامه چن و هوآنگ در سال ۲۰۰۷ استفاده گردید. برای سنجش متغیر عملکرد از آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بهره گرفته شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، پرسشنامه مأخذ ترجمه و روایی صوری آن توسط چند صاحب‌نظر کنترل گردید. سپس در پیش‌آزمون نیز تلاش شد تا بر اساس نظر پاسخگویان، ابهام‌های آن به حداقل برسد.

جهت تعیین پایایی پرسشنامه نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ کل برابر ۰/۸۶ برآورد شد که نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول و ثبات درونی این پرسشنامه است.

#### تعریف عملیاتی متغیرها

برای سنجش سازه تعامل اجتماعی درونی، از معرف‌های اعتماد به سایر همکاران در دانشگاه برای اجرای پروژه‌ها، اعتماد اعضای هیئت‌علمی به توانایی و تخصص یکدیگر، اعتماد مسئولین دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی، ارتباط با سایر اعضای هیئت‌علمی و بحث با آن‌ها، اشتیاق برای ارتباط و بحث با دیگر اعضای هیئت‌علمی، طراحی خوب و اگذاری وظایف در درون دانشگاه به اعضا و زمان‌بندی خوب و منطقی فرآیندهای کاری اعضای هیئت‌علمی استفاده شده است. برای سنجش سازه تعامل اجتماعی بیرونی از معرف‌های اعتماد صنعت به توانایی و تخصص اعضای هیئت‌علمی، اعتماد صنعت به اعضای هیئت‌علمی برای عمل بر اساس اولویت‌ها و علایق آن‌ها، ارتباط با سایر همکاران در صنعت، اشتیاق برای ارتباط و

بحث با سایر همکاران در صنعت، طراحی خوب وظایف و مسئولیت‌های واگذار شده به اعضای هیئت‌علمی از سوی صنعت و زمان‌بندی خوب فرآیندهای اجرای پروژه به اعضای هیئت‌علمی از سوی صنعت استفاده شده است. برای سنجش سازه مدیریت دانش از معرف-های به اشتراک گذاشتن دانش علمی بین همکاران، به اشتراک گذاشتن دانش در قالب اجرای پروژه‌های مشترک با سایر همکاران در سایر دانشکده‌ها، انجام پروژه‌های مشترک بین همکاران یک گروه، انتقال دستاوردهای پژوهشی اعضای هیئت‌علمی به صنعت و بکار گرفته شدن آن‌ها و به‌کارگیری دانش و داشته‌های علمی به‌صورت عملی استفاده شده است. برای سنجش سازه عملکرد از معرف‌های مقالات علمی-پژوهشی، مقالات علمی-مروری، مقالات علمی-ترویجی و نقد چاپ‌شده، مقالات علمی در همایش‌های علمی معتبر، ارزیابی و نظارت طرح‌های پژوهشی و فناوری، تألیف یا تصنیف کتاب، ترجمه کتاب، داوری مقالات و پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی کاربردی استفاده شده است.

#### بررسی ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده، ضرایب همبستگی:

جدول شماره ۱ شاخص‌های روایی و پایایی را نشان می‌دهد. میانگین واریانس استخراج‌شده ( $AVE^1$ ) برای روایی، ضریب پایایی ( $CR^2$ ) و آلفای کرونباخ برای پایایی می‌باشند. به‌منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر<sup>۳</sup> استفاده از معیار  $AVE$  را پیشنهاد داده‌اند. در  $AVE$  حداقل برابر با ۰/۵، شاخص‌ها روایی همگرای مناسبی دارند. به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های (متغیرهای آشکار) خود را به‌طور متوسط توضیح دهد. با توجه به این‌که در این تحقیق شاخص  $AVE$  برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است لذا روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شود. ضریب پایایی ( $CR$ ) و آلفای کرونباخ اعتبار و پایایی ابزار اندازه‌گیری را می‌سنجند. تمامی این ضرایب از مقدار ۰/۷ بالاتر می‌باشند و نشان از پایایی و اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

<sup>۱</sup> Average Variance Extracted

<sup>۲</sup> Composite Reliability

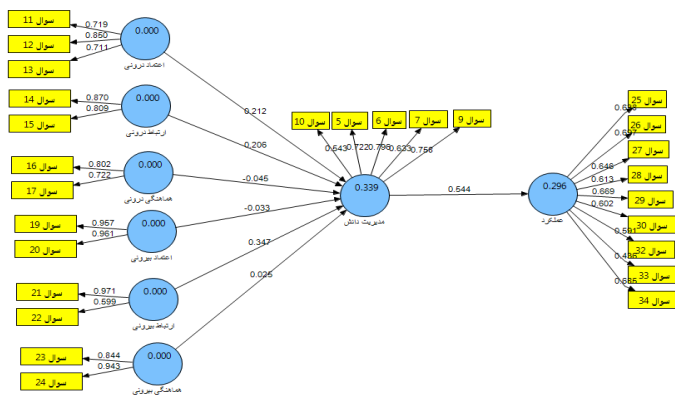
<sup>۳</sup> Fornell & Larcker

جدول شماره (۲) ضرایب همبستگی، پایایی و روایی متغیرهای پرسشنامه

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراج شده	ضریب پایایی	آلفای کرونباخ
اعتماد درونی	۰/۵۸۲۰	۰/۸۰۵	۰/۷۹۲
ارتباطات درونی	۰/۷۰۶۱	۰/۸۲۷	۰/۷۲۹
هماهنگی درونی	۰/۵۸۲۳	۰/۷۳۵	۰/۷۰۱
اعتماد بیرونی	۰/۹۱۹۵	۰/۹۵۸	۰/۹۱۲
ارتباطات بیرونی	۰/۶۵۱۱	۰/۷۷۹	۰/۷۴۲
هماهنگی بیرونی	۰/۸۰۰۷	۰/۸۸۹	۰/۷۶۳
مدیریت دانش	۰/۵۱۱	۰/۸۲۲	۰/۷۲۹
عملکرد کلی	۰/۶۴۲	۰/۸۴۹	۰/۸۰۷

### برازش مدل مفهومی

نمودار ۲ مدل پژوهش را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. کلیه متغیرهای تحقیق به دو دسته‌ی پنهان و آشکار تقسیم می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده به‌گونه‌ای مستقیم به‌وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود، درحالی‌که متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده به‌گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شوند. متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریک هستند مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند.



شکل شماره (۲) مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار

(مستطیل) می‌باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی<sup>۱</sup> گویند. دسته‌ی دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان می‌باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر<sup>۲</sup> گفته می‌شود. در مدل های PLS دو مدل آزمون می‌شود. مدل بیرونی، هم‌ارز مدل اندازه‌گیری و مدل درونی، مشابه مدل ساختاری در مدل های معادلات ساختاری است. مدل درونی نشانگر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده است. به‌منظور ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده هر سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های تحقیق در جدول ۳ خلاصه‌شده‌اند. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

جدول شماره (۳) نتایج بارهای عاملی

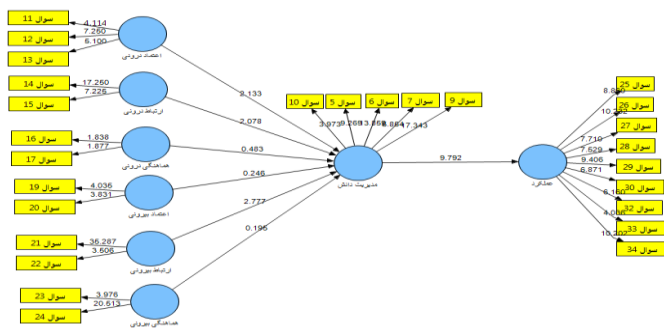
متغیر آشکار	بار عاملی	متغیر آشکار	بار عاملی
سؤال ۱۱	۰/۷۱۹	سؤال ۹	۰/۷۵۸
سؤال ۱۲	۰/۸۵۰	سؤال ۱۰	۰/۵۴۳
سؤال ۱۳	۰/۷۱۱	سؤال ۲۵	۰/۶۳۸
سؤال ۱۴	۰/۸۷	سؤال ۲۶	۰/۶۹۷
سؤال ۱۵	۰/۸۰۹	سؤال ۲۷	۰/۶۴۶
سؤال ۱۶	۰/۸۰۲	سؤال ۲۸	۰/۶۱۳
سؤال ۱۷	۰/۷۲۲	سؤال ۲۹	۰/۶۶۹
سؤال ۱۹	۰/۹۵۷	سؤال ۳۰	۰/۶۰۲
سؤال ۲۰	۰/۹۶۱	سؤال ۳۲	۰/۵۹۱
سؤال ۲۱	۰/۹۷۱	سؤال ۳۳	۰/۴۳۶
سؤال ۲۲	۰/۵۹۹	سؤال ۳۴	۰/۶۸۵
سؤال ۲۳	۰/۸۴۴		
سؤال ۲۴	۰/۹۴۳		
سؤال ۵	۰/۷۲۲		
سؤال ۶	۰/۷۹۶		
سؤال ۷	۰/۶۳۳		

اعداد داخل بیضی شاخص ضریب تعیین می‌باشند. ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود؛ بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل، مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر

<sup>۱</sup>. Loading factor

<sup>۲</sup>. Path coefficient

وابسته مقدار بیشتر از صفر. هر چه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد. بنا بر ضریب تعیین مدل می‌توان گفت که تمامی ابعاد تعامل اجتماعی درونی، اعتماد درونی، ارتباط درونی و هماهنگی درونی) و تعامل اجتماعی بیرونی (اعتماد بیرونی، ارتباط بیرونی و هماهنگی بیرونی) روی هم‌رفته توانسته‌اند ۳۴ درصد از واریانس متغیر مدیریت دانش را توضیح دهند. ۶۶ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تأثیرگذار بر این متغیر می‌باشد. شکل شماره ۳، مدل متفاوت تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب ( $|t\text{-value}|$ ) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره  $t$ ، آزمون می‌کند.



شکل شماره (۳) مدل در حالت معناداری ( $|t\text{-value}|$ )

### یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌ها بر اساس روش کمترین توان دوم جزئی ( $PLS$ ):

طبق نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول زیر و نمودارهای ۲ و ۳ آمده است می‌توان گفت متغیرهای اعتماد درونی و ارتباط درونی در سطح اطمینان ۹۵ درصد و ارتباط بیرونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری دارند. متغیر مدیریت دانش نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد کلی اعضای هیئت‌علمی، تأثیری مثبت و معنادار دارد.

جدول شماره (۴) نتایج فرضیه‌ها

فرضیات پژوهش	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
اعتماد درونی ← مدیریت دانش	۰/۲۱۲	۲/۱۳۳	تأیید می‌شود
ارتباط درونی ← مدیریت دانش	۰/۲۰۶	۲/۰۷۸	تأیید می‌شود
هماهنگی درونی ← مدیریت دانش	-۰/۰۴۵	۰/۴۸۳	رد می‌شود
اعتماد بیرونی ← مدیریت دانش	-۰/۰۳۳	۰/۲۴۸	رد می‌شود
ارتباط بیرونی ← مدیریت دانش	۰/۳۴۷	۲/۸۴۲	تأیید می‌شود
هماهنگی بیرونی ← مدیریت دانش	۰/۰۲۵	۰/۱۸۸	رد می‌شود
مدیریت دانش ← عملکرد کلی	۰/۵۴۴	۱۱/۲۹۴	تأیید می‌شود

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش بر اساس این پرسش‌های اولیه شکل گرفت که ۱. آیا ابعاد تعامل اجتماعی درونی و بیرونی، تأثیری مثبت و معناداری بر روی مدیریت دانش دارند، و آیا مدیریت دانش، نقش میانجی‌گری در ارتباط بین تعامل اجتماعی و عملکرد اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه دارد یا خیر. با انتخاب جامعه آماری که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خلیج فارس بوشهر بودند و توزیع پرسشنامه، فرضیه‌های مرتبط با این پرسش‌ها آزمون شدند. بعد از آزمون فرضیه‌ها، مشخص گردید که میزان اعتماد درونی و ارتباط درونی و بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارند؛ اما تأثیر هماهنگی درونی، اعتماد و هماهنگی بیرونی بر مدیریت دانش تأیید نشد. همچنین این فرضیه که مدیریت دانش بر روی عملکرد کلی تأثیری مثبت و معنادار دارد نیز مورد تأیید قرار گرفت.

تأیید فرضیه تأثیر مثبت و معنی‌دار اعتماد، ارتباط درونی و ارتباط بیرونی بر مدیریت دانش با نتایج مطالعه رشیدی و همکاران (Abili, Narenji Thani, Mokhtarian, & Rashidi, 2011). بائو لین<sup>۱</sup>، (Bao Lin, 2008). رنزل<sup>۲</sup> (Renzl, 2008). پوراسفدن و همکاران (پوراسفدن و همکاران، ۱۳۹۰)، هم‌راستا می‌باشد.

همچنین تأیید تأثیر مثبت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با مطالعات هسیاوا<sup>۳</sup> و همکاران، (Hsiao, Chen, & Chang, 2011)، رجایی‌پور و رحیمی (رجایی‌پور و رحیمی، زمستان

۱. Bao Lin

۲. Renzl

۳. Hsiao



۱۳۸۷)، اعرابی و موسوی (اعرابی و موسوی، بهار ۱۳۸۸)، هم‌راستا می‌باشد؛ اما تأثیر هماهنگی درونی، اعتماد و هماهنگی بیرونی بر مدیریت دانش تأیید نشد. در دلیل رد این فرضیه‌ها شاید بتوان چنین استدلال نمود که در هماهنگی درونی و بیرونی رویه‌ها به‌منظور یکپارچه کردن و مرتبط کردن اعضای هیئت‌علمی و واحدها با همدیگر و صنعت، برای همه اعضای هیئت‌علمی در یک دانشگاه یکسان می‌باشد، بنابراین با توجه به این استدلال رد این فرضیه منطقی به نظر می‌رسد. برای بررسی این فرضیه پیشنهاد می‌شود این مطالعه در یک جامعه بین دانشگاهی که تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها از نظر سطح هماهنگی درونی/ بیرونی باشد صورت گیرد، در این صورت تأثیر متغیر هماهنگی رویه را می‌توان سنجید. در تبیین دلیل عدم تأیید تأثیر اعتماد بیرونی نیز می‌توان گفت که در ایران عملکرد اعضای هیئت‌علمی بیش از آن‌که ناشی از سطح اعتماد بیرونی نسبت به هیئت‌علمی باشد، ناشی از تعاملات رسمی و غیررسمی مؤثر مرتبط با پیوندهای بیرونی است و شناسایی این عوامل مداخله‌گر نیازمند مطالعات تکمیلی در آینده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. برنامه‌ریزی و تشویق اجرای پروژه‌های مشترک بین بخشی به‌منظور افزایش تعاملات بین بخشی؛
۲. برگزاری سمینارها و کارگاهی علمی، ویژه اعضای هیئت‌علمی که این نشست‌ها می‌تواند از سوی مدیران گروه‌ها و یا مدیران ارشد دانشگاهی (آموزشی و پژوهشی)، ترتیب داده شود تا در جریان این امر، تعامل اجتماعی در بین اساتید، نهادینه شود. برای تحقق این امر می‌توان از طرق مختلف، نظیر تشویق سازمانی در بعد مادی و معنوی، انگیزه برای چنین تعاملاتی را در بین اساتید فزونی بخشید؛
۳. مسئولین آموزش عالی می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی که با نیازهای اعضای هیئت‌علمی انطباق دارد، زمینه‌ای مناسب را جهت مدیریت دانششان فراهم نمایند؛
۴. می‌توان برنامه‌های تفریحی و ورزشی برای اعضای هیئت‌علمی، ترتیب داد تا این برنامه‌ها باعث افزایش اعتماد و ارتباط بین آن‌ها گردد؛
۵. مستندسازی و شفاف‌سازی فرایندهای درونی و بیرونی مرتبط با اعضای هیئت‌علمی به‌منظور افزایش هماهنگی درونی و بیرونی و نیز ارتقای اعتماد؛

۶. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های بعدی، اثر تعامل اجتماعی درونی و بیرونی را بر دیگر ابعاد مدیریت دانش، مورد بررسی قرار گیرد.
۷. در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی از روش ارزیابی بر اساس آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی و فناوری وزارت علوم، استفاده گردید. می‌توان از دیگر روش‌های ارزیابی عملکرد استفاده نمود و این پژوهش را انجام داد.
۸. برنامه‌ریزی مسئولان دانشگاه به منظور ارتباطات بیشتر دانشگاه با صنعت و حمایت بیشتر از بخش ارتباط با صنعت

فهرست منابع:

- اعرابی، سید محمد و موسوی، سعید (بهار ۱۳۸۸). «الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۱، صص ۲۶-۱
- الوانی، سید مهدی. ناطق، تهمینه و فراچی، محمدمهدی (بهار ۱۳۸۶). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۷۰-۳۵
- بادله، محمدمتقی. چرکزی، عبدالرحمان. حسینی، سید عابدین. روحی، قنبر. ثناگو، اکرم و جعفری، سید یعقوب (۱۳۹۱). «عوامل تأثیرگذار بر عملکرد اساتید در تدریس دروس نظری از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان». مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، دوره نهم، شماره ۲، صص ۵۶-۶۴
- پوراسفدن، قنبر عباس. مشبکی، اصغر و هادیان، مهدی (زمستان ۱۳۹۰). «تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی در استقرار مدیریت دانش». مطالعه موردی: شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه اقتصاد و کسب‌وکار، سال دوم، شماره اول، صص ۳۹-۲۳
- رجایی پور، سعید و رحیمی، حمید (زمستان ۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین فرآیند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان: پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴، صص ۵۹-۷۶
- طبرسا، غلامعلی و اورمزدی، نوشین (بهار ۱۳۸۷). «تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش: مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران - منطقه تهران». پیام مدیریت. صص ۳۹-۶۹
- عباس زاده، محمد. مقتدایی، لیلا و حسین پور، ابراهیم (پاییز و زمستان ۱۳۸۸). «تعامل اجتماعی و کیفیت ایده‌های تولیدشده دانشگاهی». مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد. صص ۲۸-۱
- موسی خانی، مرتضی. حق‌خواه، داود و حسن‌زاده، رقیه (پاییز ۱۳۸۸). «ارائه یک چهارچوب مفهومی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، صص ۱۴۵-۱۶۱

- Abili, K., Narenji Thani, F., Mokhtarian, F., & Rashidi, M; (2011). The Role of Effective Factors on Organizational Knowledge Sharing. *Procedia-Social and behavioral Sciences, Vol:29*, 1701-1706.
- Bakker, M., Th.A.J. Leenders, R., M. Gabbay, S., M.L. Van Engelen, J., & Kratzer, J; (2006). Is Trust Really Social Capital? Knowledge Sharing in Product Development Projects. *The Learning Organization, Vol:13, No:6*, 594-605.
- Bao Lin, W; (2008). The Effect of Knowledge Sharing Model. *Expert System with Application, Vol:34, Iss:2*, 1508-1521.
- Chen, C.-J., & Huang, J.-W ;(2007). How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management—The Social Interaction Perspective; *International Journal of Information Management, Vol:27, Iss:2*, 104-118.
- E. Swift, P., & Hwang, A; (2013). The Impact of Affective and Cognitive Trust on knowledge sharing and organizational learning; *The Learning Organization, Vol:20, No:1*, 20-37.
- Ho, L.-A., Kuo, T.-H., & Lin, B; (2012). How Social Identification and Trust Influence Organizational Online Knowledge Sharing; *Internet Research, Vol:22, No:1*, 4-28.
- Holste, J., & Fields, D; (2010). Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use; *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, Vol:14, No:1*, 128-140.
- Hsiao, Y.-C., Chen, C.-J., & Chang, S.-C; (2011). Knowledge Management Capacity and Organizational Performance: The Social Interaction View; *International Journal of Manpower, Vol:32, No:5*, 645-660.
- Kuo, T.-H; (2013). How Expected Benefit and Trust Influence Knowledge Sharing; *Industrial Management & Data, Vol:113, No:4*, 506-522.
- Lambert, S., Jennifer, R., & Ibrahim, S; (2012). Factors Affecting Attitudes and Intentions towards Knowledge Sharing in the Dubai Police Force; *International Journal of Information Management, Vol:32, Iss:4*, xxx-xxx.

- Levin, D.Z & Cross, R. (2004). The Strength of Weak Ties You Can Trust: the Mediating Role of Trust in Effective Knowledge Transfer; *Management Science*, Vol: 50, No: 11, pp. 1477-1490
- Loh, B., Tang, A.-C., Menkhoff, T., Chay, Y.-W., & Evers, H.-D; (2003). Applying Knowledge Management in University Research; *Singapore Management University, Institutional Knowledge at Singapore Management University*.
- Park, J.-G., & Lee, J; (2013). Knowledge Sharing in Information Systems Development projects: Explicating the Role of Dependence and Trust; *International Journal of Project Management*, Vol: xx, xxx-xxx.
- Renzl, B; (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation; *Omega* , Vol:36, Iss:2, 206-220.
- Taweesak, T; (2003). Performance Measurement System in Supply Chain Activities; *The 3rd Industrial-Academic Annual Conference on Supply Chain and Logistics Management*, Vol:1, pp. 26-27.
- Wickramasinghe, V., & Widyaratne, R; (2012). Effects of Interpersonal Trust, Team Leader Support, Rewards, and Knowledge Sharing Mechanisms on Knowledge Sharing in Project Teams; *The journal of information and knowledge management systems*, Vol:42, No:2, 214-236.

