بررسی تأثیر تعامل اجتماعی بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه: با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش[1]

عبدالمجید مصلح[2]
رحیم قاسمیه[3]
فهیمه شفیعی[4]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰٤/۰٤
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 هیئت‌علمی دانشگاه، با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش می‌باشد. همه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر که ۱۳۰ نفر بودند، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. تعداد ۹۲ پرسشنامه در جامعه موردنظر توزیع گردید که ٦٤ پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از آزمون معادلات ساختاری، به تجزیه‌وتحلیل پرسشنامه پرداخته شد و فرضیه-های ارائه‌شده مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که اعتماد درونی و ارتباط درونی و بیرونی تأثیری مثبت و معنادار بر مدیریت دانش در دانشگاه دارند. همچنین مدیریت دانش تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارد.

واژگان کلیدی:
تعامل اجتماعی، مدیریت دانش، عملکرد

---

۱. برگرفته از پروژه انجام‌شده در سال ۱۳۹۲ در دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر

۲. استادیار، دانشگاه خلیج‌فارس، بوشهر، ایران moslehma@gmail.com
۳. استادیار، دانشگاه خلیج‌فارس، بوشهر، ایران ghasemiyeh@pgu.ac.ir
٤. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج‌فارس، بوشهر، ایرانshafiee_fahime@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

مقدمه

در قرن اخیر، تحولات بنیادینی در فرآیندها و محصولات آموزش عالی در جهان صورت گرفته است. انفجار اطلاعات، توسعه ارتباطات، تحولات فرهنگی و به‌هم‌پیوستگی جوامع جهانی، نگاه و نیاز به آموزش عالی را دستخوش تحول نموده است. لذا در حال حاضر مهم‌ترین رسالت دانشگاه، تولید دانش بوده که بایستی مبتنی بر ایده‌های کاربردی باشد. یکی از بسترهای مهم در تولید ایده‌های باکیفیت، وجود کنش متقابل سالم اجتماعی در بین اساتید می‌باشد. نتایج تحقیقات نشان داده است که تعاملات سازنده بین اعضای دانشگاه، بر کیفیت ایده‌های تولیدشده دانشگاهی تأثیر می‌گذارد (عباس زاده، مقتدایی و حسین پور، زمستان ۱۳۸٤). در محیط رقابتی و متلاطم، دانش نیز به‌طوری وسیع به‌عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی شرکت‌ها شناخته می‌شود. سازمان‌های موفق، آن‌هایی هستند که می‌توانند به‌طور سازگاری، سرمایه‌های دانشی را در فعالیت‌های عملیاتی به‌منظور دستیابی به اهداف، مدیریت و یکپارچه نمایند و به عملکرد برتر دست یابند. مدیریت دانش شامل طیفی از علاقه‌مندی‌های مدیریت از ایجاد یا کدگذاری[۱] دانش تا استخراج و انتشار دانش می‌باشد. برخی مطالعات نظری پیشین، تلاش کرده‌اند که روی فرآیندهای ایجاد یا کدگذاری دانش در سازمان‌ها تمرکز کنند، هرچند، ایجاد و کدگذاری دانش لزوماً منجر به بهبود عملکرد یا ایجاد ارزش نمی‌شود. ارزش تنها زمانی ایجاد می‌شود که دانش از طریق سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود و یا جایی که نیاز است بکار گرفته می‌شود؛ بنابراین مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها تنها بر ایجاد دانش متکی نیست بلکه اشتراک و کاربرد دانش مهم‌تر می‌باشد (Huang & Chen, 2007).

می‌توان بیان نمود که از طریق تعامل اجتماعی، کارمندان و واحدهای سازمانی فرصت‌های بیشتری را برای اشتراک منابع یا دانششان کسب می‌کنند و جریان دانش درون سازمان افزایش می‌یابد. این امر منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد (Hsiao, Chang, & Chen, 2011). همچنین اعضای سازمان می‌توانند منابع ارزشمند و دانش را از طریق تعامل با یکدیگر، مورداستفاده قرار دهند. تعامل در میان اعضای سازمان اعتماد و احساس مسئولیت را افزایش می‌دهد و شالوده‌ای به‌منظور ایجاد ارزش در سازمان ایجاد می‌کند. اعتماد نیز منجر به تبادل بیشتر دانش در میان واحدها می‌شود (levin & Cross, 2004).

[۱]. Codification

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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 هیئت‌علمی دانشگاه، موردمطالعه قرار نگرفته است. از طرفی مطالعات تعامل اجتماعی عمدتاً با رویکرد تعامل بین کارکنان موردبررسی قرارگرفته است و ضروری به نظر می‌رسد که ابعاد تعامل اجتماعی به تفکیک تعامل درونی و بیرونی موردمطالعه قرار گیرد. با توجه به اهمیت این مباحث، در این پژوهش سعی شده است تا به بررسی تأثیر تعامل اجتماعی درونی و بیرونی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خلیج‌فارس 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 به‌طورکلی 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 هیئت‌علمی، مفاهیمی را که در ذهن خود دارند، به یکدیگر انتقال دهند (عباس زاده، مقتدایی و حسین پور، زمستان ۱۳۸٤).

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 هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی و ذینفعان بیرونی نسبت به مهارت‌ها، توانایی‌ها و تصمیم‌گیری‌های یکدیگر است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

هماهنگی درونی نشان‌دهنده توانایی به‌کارگیری رویه‌ها و وظایف[۱] به‌منظور یکپارچه کردن و مرتبط کردن اعضای هیئت‌علمی و واحدها با همدیگر برای انجام کارها می‌باشد. درحالی‌که ارتباط به توانایی گذاشتن[۲] 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 سالیانه ۱۹۹٤ 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. داونپورت 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[۳] (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 ازجمله این‌گونه سازمان‌ها هستند (اعرابی و موسوی، بهار ۱۳۸۸).

---

۱. Assignment

۲. Let

۳. Pragmatized

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

عملکرد

امروزه سیستم ارزیابی عملکرد توجه زیادی را به خود جلب کرده است. ارزیابی عملکرد فرآیندی است که به‌وسیله 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 موردتوجه دانشگاه‌هاست، به همین جهت مراکز آموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک-هایی را تعیین می‌کنند و بدین‌وسیله 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[۱] و همکاران اعتماد را به‌عنوان مهم‌ترین نیرو برای اشتراک دانش، مطرح می‌کنند. از طرف دیگر، عضویت گروهی، اثر بسیاری روی تراکم[۲] روابط اشتراک‌گذاری دانش دارد (Bakker, Th.A.J. & et al, 2006). چن[۳] و هوآنگ[۴] در سال ۲۰۰۷، به این نتایج دست یافتند که میزان نوآوری و همکاری به‌طور مثبت با تعامل اجتماعی رابطه دارند و وقتی ساختار سازمان

۱. Bakker

۲. Density

۳. Chen

۴. Huang

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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 بائو لین[۱]، 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). رنزل[۲] 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. (Renzl, 2008).

هولست[۳] و فیلدس[٤]، در بررسی تأثیر اعتماد بر مبنای اثر[٥] و بر مبنای شناخت[٦] همکاران روی میل و اشتیاق حرفه‌ای برای اشتراک و استفاده دانش ضمنی[۷]، دریافتند 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[۸] دریافتند 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[۹] 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

۱. Bao Lin
۲. Renzl
۳. Holste
٤. Fields
٥. Affect-based
٦. Congition-based
۷. Tacit Knowledge
۸. lin
۹. Lambert

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

دوبی اثر می‌گذارد (Lambert, Jennifer, & Ibrahim, 2012). هو[۱] 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).

ویکراماسینق[۲] و ویدیاراتن[۳] به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین شخصی و پاداش اثرات مثبت قابل‌توجهی 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 سوایفت[۴] و هوانگ[۵]، نشان می‌دهد که اعتماد مؤثر[۶] مهم‌تر از اعتماد شناختی[۷] در اشتراک دانش بین فردی است، اما اعتماد شناختی در ایجاد یک محیط یادگیری سازمانی، مهم‌تر است (E. Swift & Hwang, 2013). کو[۸] 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[۹] و لی[۱۰] به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش به‌طور مثبت با عملکرد تیم‌های پروژه سیستم اطلاعاتی و وابستگی به شرکا و اعتماد به شرکا

۱. Ho
۲. Wickramasinghe
۳. Widyaratne
۴. Swift
۵. Hwang
۶. Affective
۷. Cognitive
۸. Kuo
۹. Park
۱۰. Lee

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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

پژوهش‌های منتشرشده در داخل کشور

پژوهش 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 بااین‌حال رابطه‌ای معنادار با توسعه فعالیت‌های سخت مدیریت دانش (شامل کسب، ثبت و کاربرد دانش) وجود نداشت (الوانی، ناطق و فراحی، ۱۳۸٦). پوراسفدن و همکاران دریافتند، 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 هسیااو[۱] و همکاران نشان داد که دو معیار ارزیابی[۲] 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 دریافتند از بین ابعاد تعامل اجتماعی، تأثیر بعد رابطه‌ای بر متغیر کیفیت ایده‌های تولید دانشگاهی، بیش از دو متغیر ساختاری و شناختی می‌باشد (عباس زاده، مقتدایی و حسین پور، زمستان ۱۳۸٤). رجایی‌پور و رحیمی نیز دریافتند بین ابعاد اجتماعی شدن،

۱. Hsiao

۲. Assessment

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

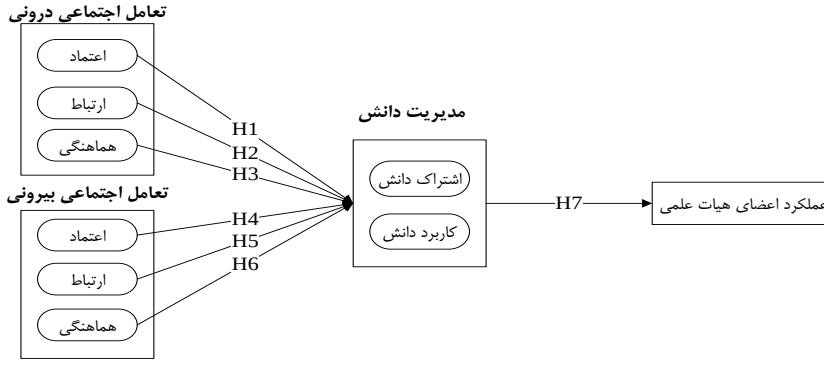
برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی به‌عنوان ابعاد فرآیندهای تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (رجایی پور و رحیمی، زمستان ۱۳۸۷). علاوه بر این اعرابی و موسوی، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هماهنگی بین استراتژی‌های دانش، تولید و توسعه دانش، انتقال دانش و به‌کارگیری دانش در پژوهشگاه‌ها با توجه به استراتژی کار پژوهشگاه‌ها به ارتقای عملکرد آنان منجر می-شود (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 هرکدام توسط شاخص‌هایی که در شکل شماره ۱، نشان داده‌شده است، سنجیده می‌شوند. در پژوهش حاضر متغیرهای تعامل اجتماعی درونی، مدیریت دانش و عملکرد از پژوهش هسیااو و همکاران گرفته‌شده 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 اضافه‌شده 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 گرفته‌شده‌اند. 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]



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 ٤) درجه اعتماد بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.

فرضیه ٥) درجه ارتباط بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.

فرضیه ٦) درجه هماهنگی بیرونی، تأثیری مثبت و معنادار بر روی مدیریت دانش دارد.

فرضیه ۷) مدیریت دانش، تأثیری مثبت و معنادار بر روی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس نحوه‌ی گردآوری داده‌ها پیمایشی می‌باشد. این پژوهش از دیدگاه زمانی تک مقطعی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر بودند که درنتیجه با استفاده از فرمول نمونه-گیری کوکران، تعداد نمونه ۵۵ نفر به دست آمد. تعداد ۹۲ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع گردید که ٦٤ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

به‌منظور 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؛ به‌گونه‌ای که با تعداد نمونه کمتر از سی عدد نیز، می‌توان تحلیل‌ها را انجام داد؛ بنابراین، با توجه به تعداد نمونه مورداستفاده در مطالعه حاضر از روش PLS جهت تجزیه‌وتحلیل 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 واگذاری 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

بحث با سایر همکاران در صنعت، طراحی خوب وظایف و مسئولیت‌های واگذارشده 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[۱]) برای روایی، ضریب پایایی (CR[۲]) و آلفای کرونباخ برای پایایی می‌باشند. به‌منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر،[۳] 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.

۱. Average Variance Extracted

۲. Composite Reliability

۳. Fornell & Larcker

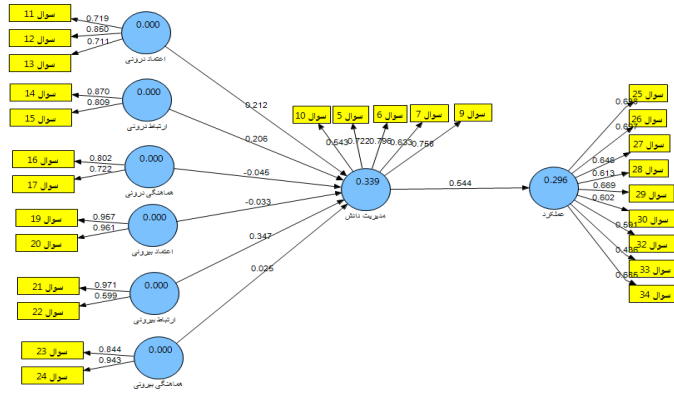
[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراج‌شده	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 اندازه-گیری شده استنباط می‌شوند. متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریکی هستند مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل‌مشاهده 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

(مستطیل) می‌باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی[۱] گویند. دسته‌ی دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان می‌باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر[۲] 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	۰/۵٤۳
سؤال ۱۳	۰/۷۱۱	سؤال ۲۵	۰/٦۳۸
سؤال ۱٤	۰/۸۷	سؤال ۲٦	۰/٦۹۷
سؤال ۱۵	۰/۸۰۹	سؤال ۲۷	۰/٦٤٦
سؤال ۱٦	۰/۸۰۲	سؤال ۲۸	۰/٦۱۳
سؤال ۱۷	۰/۷۲۲	سؤال ۲۹	۰/٦٦۹
سؤال ۱۹	۰/۹۵۷	سؤال ۳۰	۰/٦۰۲
سؤال ۲۰	۰/۹٦۱	سؤال ۳۲	۰/۵۹۱
سؤال ۲۱	۰/۹۷۱	سؤال ۳۳	۰/٤۳٦
سؤال ۲۲	۰/۵۹۹	سؤال ۳٤	۰/٦۸۵
سؤال ۲۳	۰/۸٤٤		
سؤال ۲٤	۰/۹٤۳		
سؤال ۵	۰/۷۲۲		
سؤال ٦	۰/۷۹٦		
سؤال ۷	۰/٦۳۳		

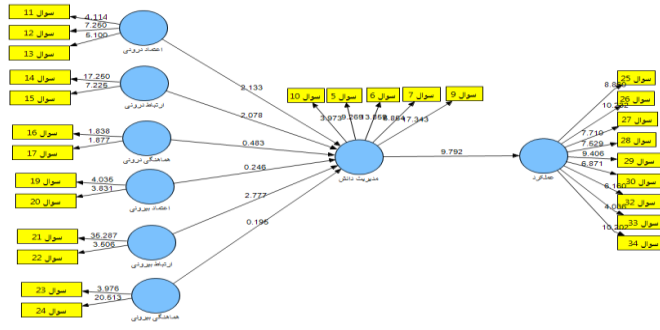
اعداد داخل بیضی شاخص ضریب تعیین می‌باشند. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود؛ بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل، مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر

۱. Loading factor

۲. Path coefficient

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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) روی‌هم‌رفته توانسته‌اند ۳٤ درصد از واریانس متغیر مدیریت دانش را توضیح دهند. ٦٦ 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-value|) نشان می‌دهد. این مدل درواقع 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-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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

جدول شماره (٤) نتایج فرضیه‌ها

فرضیات پژوهش	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
اعتماد درونی ← مدیریت دانش	۰/۲۱۲	۲/۱۳۳	تأیید می‌شود
ارتباط درونی← مدیریت دانش	۰/۲۰٦	۲/۰۷۸	تأیید می‌شود
هماهنگی درونی← مدیریت دانش	-۰/۰٤٥	۰/٤۸۳	رد می‌شود
اعتماد بیرونی← مدیریت دانش	-۰/۰۳۳	۰/۲٤۸	رد می‌شود
ارتباط بیرونی← مدیریت دانش	۰/۳٤۷	۲/۸٤۲	تأیید می‌شود
هماهنگی بیرونی← مدیریت دانش	۰/۰۲٥	۰/۱۸۸	رد می‌شود
مدیریت دانش← عملکرد کلی	۰/٥٤٤	۱۱/۲۹٤	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 خلیج‌فارس 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[۱]، (Bao Lin, 2008). رنزل[۲](Renzl, 2008) . پوراسفدن و همکاران (پوراسفدن و همکاران، ۱۳۹۰)، هم‌راستا می‌باشد.

همچنین تأیید تأثیر مثبت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با مطالعات هسیااو[۳] و همکاران، (Hsiao, Chen, & Chang, 2011)، رجایی‌پور و رحیمی (رجایی پور و رحیمی، زمستان

۱. Bao Lin

۲. Renzl

۳. Hsiao

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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 ازنظر سطح هماهنگی درونی/ بیرونی باشد صورت گیرد، در این صورت تأثیر متغیر هماهنگی رویه را می‌توان سنجید. در تبیین دلیل عدم‌تأیید 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؛
٤. 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؛

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

٦. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های بعدی، اثر تعامل اجتماعی درونی و بیرونی را بر دیگر ابعاد مدیریت دانش، موردبررسی قرار گیرد.

۷. در پژوهش حاضر به‌منظور ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی از روش ارزیابی بر اساس آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی 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 به‌منظور ارتباطات بیشتر دانشگاه با صنعت و حمایت بیشتر از بخش ارتباط با صنعت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

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 ۱-۲۶*

- الوانی، سید مهدی. ناطق، تهمینه و فراحی، محمدمهدی (بهار ۱۳۸٦). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی»، *فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۳۵-۷۰*

- بادله، محمدتقی. 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 ٥٦-٦٤

- 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 ۲۳-۳۹

- 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 ٤، صص ۵۹-۷٦*

- 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 ۳۹-٦۹

- 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 ۱-۲۸

- 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 ۱٤۵-۱٦۱*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-31]