

# تبیین ارتباط اجتماعات کاری و خلق دانش با رویکردی ساختاری؛ مطالعه موردی دانشگاه پیام نور

سیده معصومه میرجعفری لشکاجانی<sup>۱</sup>، فرنوش خسرویان<sup>۲</sup>، پیمان اخوان<sup>۳</sup>، مرضیه بابائیان پور<sup>۴</sup>

## چکیده:

دانش منبع کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و به منظور دستیابی سازمان‌ها به چنین مزیت رقابتی، خلق دانش می‌تواند به عنوان یک فرصت جدید، مورد توجه قرار گیرد. در این تحقیق، اجتماعات کاری به عنوان یکی از مهمترین ابزارهای خلق دانش در یک سازمان آموزشی مدنظر قرار گرفته‌است. در راستای گسترش و توسعه این مبحث، ابتدا به طور جامع و فراگیرانه معیارهای موثر بر اجتماعات کاری با تمرکز بر خلق دانش مشخص و بررسی گردید و در نهایت ۱۸ معیار به عنوان معیارهای موثر بر اجتماعات کاری که بر خلق دانش در سازمان‌های آموزشی موثرند، شناسایی گردید و در قالب پرسشنامه‌ای، در جامعه آماری شامل دانشجویان دانشگاه پیام‌نور تهران- شمال توزیع شد و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت. بر مبنای تحلیل‌های آماری، عوامل کلیدی موفقیت اجتماعات کاری که در شش گروه "سازمان"، "بهبودسازی تعاملات"، "زیرساخت مناسب"، "ابزارهای حمایتی"، "استراتژی و اهداف" و "حمایت سازمانی" دسته بندی شدند، تاثیری فزاینده بر فرآیند خلق دانش در مطالعه موردی دارند که تاثیر عوامل "استراتژی و اهداف" و "سازمان" بر خلق دانش بسیار چشمگیرتر است. این تحقیق می‌تواند راهنمایی برای مراکز آموزشی باشد تا با تغییراتی در ساختار و اهداف و استراتژی‌های خود بتوانند زمینه را برای تسهیل تشکیل اجتماعات کاری و فرایند خلق دانش برای دانشجویان خود فراهم آورند.

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، خلق دانش؛ اجتماعات کاری؛ عوامل کلیدی موفقیت؛ مدل‌سازی ساختاری

۱- کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور تهران، تهران - پست الکترونیک نویسنده پاسخگو:

masoomehmirjafari@yahoo.com

۲- کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور تهران، تهران

۳- دانشیار، دانشگاه مالک اشتر، تهران

۴- استادیار، دانشگاه پیام نور، تهران

### مقدمه

در تعریفی کلی، اجتماعات کاری<sup>۱</sup> عبارتست از: "گروهی از افراد که یک نگرانی، مجموعه‌ای از مشکلات، یا شور و شوق در مورد یک موضوع را به اشتراک می‌گذارند و به تبادل دانش و تخصص خود بر اساس تعامل مداوم می‌پردازند (ونگر و همکاران، ۲۰۰۲). با این حال، توانایی - بیان ویژگی‌های متمایز اجتماعات کاری، نیاز به یک چشم انداز بسیار دقیق دارد. اجتماعات کاری، از اهمیت فزاینده‌ای در بسیاری از سازمان‌ها برخوردار شده‌اند به گونه‌ای که مرکز تولید و کیفیت آمریکا<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۴، در مورد اجتماعات کاری چنین می‌گوید: "اجتماعات کاری در حال تبدیل شدن به هسته استراتژی دانش سازمان‌های جهانی هستند. هنگامی که گروهی از افراد که با هم باشند به خلق، تسهیم و یادگیری از برخورد مستقیم با یکدیگر می‌پردازند. اجتماعات کاری توسط تمایل مشترک در زمینه دانش، با هم حفظ می‌شوند و توسط تمایل و نیاز به تسهیم مسائل، تجربیات، بینش‌ها، الگوها، ابزارها و بهترین عملکردها به جلو رانده می‌شوند". اجتماعات کاری و اهمیت آن‌ها در دنیای سازمانی امروز در حال توسعه می‌باشند. در زمینه دانش، اهمیت بر جنبه‌های اجتماعی دانش و مدیریت آن با بکارگیری فناوری، رو به افزایش است. امروزه سازمان‌ها بسیار بر تجربه و تخصص متمرکز شده‌اند و به عنوان گذاری - عمل و دانش عملی در نظر گرفته شده‌اند (کوکز و کلارک، ۲۰۰۶).

ساختارهای اجتماعی برای خلق و به اشتراک سازمان‌هایی که بر روی ایجاد یک سیستم دانش متهورانه تمرکز می‌کنند، عمدتاً برای مدیریت نمودن دانش صریح به دنبال انتخاب راهی برای خلق، تسهیم و مدیریت دانش هستند. اجتماع کاری در حال پدیدار شدن به عنوان یک گزینه برای سیستم دانش توسط استقرار یک فرآیند اجتماعی می‌باشد؛ جایی که یک عضو سازمان بطور داوطلبانه در ایجاد و تسهیم دانش خود علاوه بر دانش صریح شرکت می‌نماید و به هر عضو برای یادگیری از عضو دیگر کمک می‌نماید (جوان و همکاران، ۲۰۱۱؛ چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ چو و خوسلا، ۲۰۰۹؛ لسر و استورک، ۲۰۰۰؛ ونگر و اسنیدر، ۲۰۰۰). به طور خلاصه، ما می‌توانیم بگوییم که اجتماعات کاری توسط افرادی شکل می‌گیرند که علایق و تجربیات

---

1- Communities of practice

2- American productivity and quality center

مشترک را تسهیم می کنند و در رابطه با عملکردهای فیزیکی، مجازی و روانی به بحث می - پردازند و یک یادگیری متقابل را توسعه می دهند. علی رغم چنین تمایلاتی به موضوع اجتماعات کاری توسط سازمان‌ها، تاکنون توافق جمعی بین محققان در خصوص عوامل کلیدی موثر بر اجتماع کاری حاصل نشده است. از این رو نمی توان تحقیقی را یافت که به طور جامع، همه جنبه های اجتماعات کاری را در نظر گرفته باشد. و از طرفی با مروری بر تحقیقات صورت گرفته مشخص می شود که عمده این تحقیقات بر مبنای سازمان های تولیدی و تجاری انجام گرفته اند؛ حال آنکه موضوع دانش و اهمیت آن برای سازمان های دانش بنیان بسیار چشمگیر است. زیرا مزیت رقابتی این سازمان ها در گرو به کارگیری موثر دانش خلق شده و وجود اجتماعات کاری است. این تحقیق تمایل دارد بطور جامع مهمترین عوامل موثر اجتماعات کاری را مشخص نماید تا با بکارگیری آن در سازمان ها به مزایای حاصل از آن ها دست یافت.

## مبانی نظری

### ۱،۲. مدیریت دانش

نویسندگان و صاحب نظران مدیریت دانش، از دیدگاه های گوناگون، به تعریف مدیریت دانش پرداخته اند، که در این جا برخی از تعاریف مطرح شده را می آوریم.

داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) مدیریت دانش را شامل همه روش هایی می داند که سازمان، دارایی های دانشی خود را اداره می کند که شامل چگونگی جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکارگیری، به روز سازی و ایجاد دانش است. از دیدگاه لاری پروساک و همکاران (۱۹۹۸) مدیریت دانش، تلاشی برای آشکار کردن دارایی پنهان در ذهن اعضا و تبدیل این دارایی به دارایی سازمانی است تا همه کارکنان سازمان به آن دسترسی داشته باشند. تام داونپورت (۲۰۰۱). مدیریت دانش را اینگونه تعریف می کند: مدیریت دانش، عملیات کشف، سازماندهی و خلاصه کردن دارایی اطلاعات است؛ به شکلی که معلومات کارکنان را بهبود بخشد. اما از منظر هوبرت سنت آنگو والاس (۲۰۱۲) مدیریت دانش عبارت است از ایجاد ارزش از دارایی های پنهان شرکت. زمانی این هدف تأمین می شود که بتوانیم توانایی های سازمانی و فردی را به گونه ای پرورش دهیم که در ایجاد، تبادل و گردآوری دانش، توانا باشند. این امر مستلزم آن است که برای افراد بشر، ارزشی بالا قائل شویم. دانشکده مدیریت تگزاس (۲۰۱۰)

معتقد است: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام‌مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه اطلاعات است؛ به‌گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه مورد علاقه بهبود می‌بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش بدست آورد و فعالیت خود را بر کسب، ذخیره سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری از این دانش بهره‌گیرد. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی جلوگیری می‌کند، بلکه به طور مداوم بر این ثروت می‌افزاید (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). در نهایت می‌توان به تعریف مدیریت دانش در ویکی‌پدیا<sup>۱</sup> اشاره کرد: مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمان‌ها را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا به صورت کارا و موثر قادر می‌سازد.

## ۲.۲. خلق دانش

خلق دانش یک فرآیند مستمر و رو به تعالی<sup>۲</sup> است که در طول آن افراد با کسب زمینه جدید، دیدگاه و دانش تازه‌ای از جهان، مرز خود قدیمی<sup>۳</sup> را به خود جدید<sup>۴</sup> گسترش می‌دهند. خلق دانش، "سفر از بودن به شدن"<sup>۵</sup> است که در طی آن سطوح خرد و کلان با همدیگر تعامل کرده و تغییرات در هر دو سطح رخ می‌دهد: یک فرد (سطح خرد) به وسیله محیطی که در تعامل با آن است (سطح کلان)، تحت‌تاثیر قرار گرفته و روی آن تاثیر می‌گذارد (نوناکا و همکاران). از این رو مبنای خلق دانش افرادی است که فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند. به نحوی که دانش پنهان و آشکار موجودشان برای پالایش فعالیت‌ها و توسعه دانش جدید، تسهیم و ترکیب می‌شود. بنابراین خلق دانش مستلزم همکاری میان افراد و واحدهاست. به طور کلی خلق دانش جدید حداقل شامل ۶ مرحله به شرح زیر است:

- تسهیم اولیه دانش، تجربه و فعالیت‌ها میان اعضاء گروه
- خلق اثربخش مفاهیم خدمات و محصول جدید براساس دانش تسهیم شده

1- Wikipedia

2- Self-transcending

3- The boundary of the old self

4- New self

5- From being to becoming

- توجیه این مفاهیم که به صورت عمیق ریشه در زمینه‌هایی مانند مطالعات بازار<sup>۱</sup>، مطالعات روند<sup>۲</sup>، مذاکرات قانونی<sup>۳</sup>، بهینه‌کاوی<sup>۴</sup> یا استراتژی شرکت دارند.
  - ساختن یک محصول نمونه<sup>۵</sup> یا پیشنهاد خدمات اولیه<sup>۶</sup>
  - به کارگیری سراسری دانش، مفاهیم، نمونه‌ها و پیشنهادات در کل شرکت.
- این مراحل نشان می‌دهد که خلق دانش، فرآیندی نیست که قابل نمایش در قالب نقشه باشد بلکه یک پدیده چند منبعی است. همچنین خلق دانش مرتبط با استراتژی و رهبری سازمان‌ها از نظر چالاکی است (طبرسا، ۱۳۸۹).

### ۳،۲. اجتماعات کاری

اجتماعات کاری، به‌طور ویژه‌ای به‌عنوان ابزار اصلی برای تبدیل دانش "ضمنی" به "صریح" به رسمیت شناخته شده‌اند. بررسی‌های مرکز بهروری و کیفیت آمریکا (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که ۹۵٪ از بهترین سازمان‌های عملکردی، اجتماعات کاری را برای استراتژی مدیریت دانش سازمان خود بسیار مهم می‌دانند. اجتماعات کاری می‌تواند به افراد کمک کند تا به همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی خود (شخصی) در مورد یک زمینه کاری خاص یا عمل بپردازند. ابتدا در سال ۱۹۹۰، اور<sup>۷</sup> مطالعاتی در سرویس شخصی شرکت زیراکس انجام داد و اجتماعات کاری را تحت فرآیند یادگیری سازمانی به‌کار گرفت. اور تاکید نمود که بر مبنای استانداردسازی از طریق برنامه‌های آموزشی رایگان، فرایند یادگیری رضایت‌بخش نبود اما افراد در رابطه با کارشان، در اجتماعات کاری از طریق تسهیم دانش با هم قطاران خود بر مبنای عکس‌العمل‌های داخلی داوطلبانه غیررسمی به یادگیری از یکدیگر می‌پرداختند براساس یافته‌های اور، برون<sup>۸</sup> در سال ۱۹۹۱ با مسئولیت مرکز تحقیقات یادگیری سازمانی زیراکس، پتانسیل کار، یادگیری و ابداع منسجم را از طریق اجتماعات کاری پیشنهاد نمود. مطالعه موردی معروف دیگری در زیراکس، توسط براون و دوگید<sup>۹</sup> در سال ۱۹۹۶ انجام شد که به

---

1- Market studies  
 2- Trend studies  
 3- Focus interviews  
 4- Benchmarking  
 5- Prototype product  
 6- Initial service offering  
 7- Orr  
 8- Brown  
 9- Brown and Duguid

زنده کردن مفهوم مدرن اجتماعات کاری کمک نمود. آن‌ها اجتماعات کاری را به عنوان "همسالانی که در اجرای کار واقعی، با هم یک حس مشترک از هدف دارند و نیاز واقعی به دانستن آنچه که دیگران می‌دانند"، تعریف نمودند. باز هم، ونگر و اسنایدر (۲۰۰۰) دو نفر از شناخته شده ترین نظریه پردازان، اجتماعات کاری را به‌عنوان "گروه‌هایی" از مردم غیررسمی با تخصص مشترک و اشتیاق برای یک سرمایه‌گذاری مشترک" تعریف نمودند. لزر و پراساک (۱۹۹۱) یک اجتماع کاری را به عنوان یک ساختار برای حل مسائل و مشکلاتی که یک سازمان مواجه است، تعریف می‌کنند و مطرح می‌نمایند که یک سازمان می‌تواند سرمایه انسانی و دانشش را از طریق جمع نمودن سرمایه اجتماعی توسط فعالیت‌های اجتماعات کاری افزایش دهد و توجه به اجتماعات کاری را به‌عنوان یک ساختار حساس سازمانی برای ایجاد سرمایه اجتماعی حیاتی می‌دانند. محققان بسیاری در زمینه مدیریت دانش و گروه‌های کاری در سازمان و خلق دانش سازمانی مطالعاتی انجام دادند و تحقیقات و نتایج بسیاری به دست آمده‌است. اکثر مطالعات صورت گرفته در زمینه دانش و گروه‌های کاری به بررسی ضرورت آن در سازمان و ارائه مدل‌هایی جهت تحقق گروه کاری و ارزیابی عملکرد گروه کاری و تاثیرات آن بر خلق دانش سازمانی پرداخته‌اند.

با توجه به چالش‌های بوجود آمده مدیریت اعضاء دانش، بهبود و ارتقاء اجتماعات کاری و بررسی عوامل موثر بر آنها لازم به نظر می‌رسد. در تحقیقات اخیر که بر اجتماعات کاری تمرکز نموده‌اند، عوامل موثر متعددی شناسایی و تعریف گردیده اند که در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

جدول ۱. شناسایی عوامل موفقیت اجتماعات کاری

شماره	عوامل موفقیت گروه‌های کاری	مرجع
۱	اهداف و استراتژی‌های مشخص	خوسلا و چو، بورزیلو <sup>۱</sup> ، کریتنر <sup>۲</sup>
۲	پاداش‌های مالی مناسب	کانگیلا و سینید، کریتنر
۳	ارتباطات سازمانی	هومن و پرادا <sup>۳</sup> ، کاربری <sup>۴</sup> و همکاران، فلینت <sup>۵</sup>

- 
- 1- Borzillo
  - 2- keritner
  - 3- Homan, Prada
  - 4- Carbery
  - 5- Flint

۴	ساختار سازمانی	بورزیلو، کاربری و همکاران، جوان و همکاران
۵	پاداش‌های غیرمالی، تشخیص و قدردانی، حفظ مالکیت معنوی برای اعضا	کانگیلا و سینید، کریتنر، اخوان و همکاران
۶	تاکید بر حفظ امنیت اعضا	بورزیلو
۷	حمایت رهبری	کریتنر، بورزیلو
۸	اندازه سازمان	دیوید کالوی
۹	استقلال اعضا	کریتنر
۱۰	فناوری اطلاعات	که و کیم <sup>۱</sup> ، هومن و پرادا، جوان و همکاران، لی و چنگ لین، فلینت، فیلیپات و پاپک <sup>۲</sup>
۱۱	نوآوری و خلاقیت	دیوید کالوی <sup>۳</sup> ، نیومن و لوبیز <sup>۴</sup>
۱۲	فرهنگ سازمانی	هاگ <sup>۵</sup> و همکاران
۱۳	زیرساخت‌های انسانی و اجتماعی	متوریان و همکاران
۱۴	توانمندسازی	کلی <sup>۶</sup> و همکاران، ین <sup>۷</sup> و همکاران، جانگ، فلینت، آدامسن و برمیلی <sup>۸</sup>
۱۵	استانداردهای ارزیابی گروه‌های کاری	خوسلا و چو، مهرعلیان و همکاران
۱۶	حمایت سازمانی	تامپسون <sup>۹</sup>
۱۷	میزان تعاملات اعضا	گریما و جوزراند <sup>۱۰</sup> ، فلینت
۱۸	ایجاد حافظه سازمانی	چانگ و همکاران، لی و همکاران

- 
- 1- Koh and Kim
  - 2- Philpott, pike
  - 3- Calvay
  - 4- Newman, Lewis
  - 5- Huq
  - 6- Kelly
  - 7- Yen
  - 8- Adamson, Bromiley
  - 9- Thompson
  - 10- Grima, Josserand

همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص شد با بررسی مهمترین عوامل در نظر گرفته شده در تحقیقات اخیر، مجموعه‌ای از عوامل موثر بر اجتماعات کاری شناسایی گردید و سپس در قالب پرسشنامه‌ای جهت بررسی تاثیر این عوامل بر خلق دانش تهیه شد.

### روش شناسی پژوهش

نوع طرح تحقیقی، ابزار گردآوری داده‌ها و سنجش پایایی: روش استفاده شده در این تحقیق از نوع پیمایشی است، یعنی با بهره‌گیری از روش‌های پیمایشی به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. در این پژوهش، پس از مروری بر پیشینه نظری و ادبیات موجود در خصوص عوامل موثر بر اجتماعات کاری، مجموعه‌ای از عوامل موثر بر آن‌ها شناسایی گردید. در این مطالعه سعی شده است تا با بررسی عوامل موثر بر اجتماعات کاری در تحقیقات عمده سال‌های اخیر، به مجموعه‌ای از عوامل موثر دست یافت که در نهادهای آموزشی نظیر دانشگاه‌ها قابل استفاده باشد. بر مبنای جدول ارائه شده در این مقاله (جدول ۱) که پرسشنامه‌ای مشتمل بر عوامل موثر بر اجتماعات کاری طراحی گردید. برای سنجش نظر پاسخ دهندگان، از آزمون پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است که امتیازات نهایی در آن از خیلی زیاد تا خیلی کم مرتب شده است و پاسخ‌دهندگان، نظرات خود را پیرامون هر سوال با قرار دادن عددی ۱ تا ۵ از قدرتمندترین پاسخ تا ضعیف‌ترین پاسخ بیان می‌نمایند. در بررسی پایایی - پرسشنامه، پس از ارسال آن به خبرگان و اعمال نظرات داده شده و تصحیح آن، پرسشنامه به یک گروه ۳۵ نفری از طریق ایمیل ارسال شد و نتایج آن‌ها در نرم‌افزار فاکتورآنالیز مورد بررسی قرار گرفت که برای ۳۵ داده آلفای کرونباخ برابر با ۰.۸۰۴ می‌باشد که نشان‌دهنده قابلیت اطمینان داده‌هاست.

جامعه آماری و نمونه‌گیری: به منظور بررسی عوامل موثر بر اجتماعات کاری، دانشجویان دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. علت این انتخاب، دسترسی محقق به جامعه موردنظر بوده است. دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال دارای ۸۰۰۰ دانشجو در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا می‌باشد. در این تحقیق، بر مبنای روش نمونه‌گیری کوکران ۴۵۰ نمونه به طور تصادفی از میان دانشجویان رشته‌های مختلف پیام‌نور تهران - شمال جمع‌آوری گردید که از این میان ۴۱۲ پرسشنامه پاسخ داده شد که بین پرسشنامه‌های پر شده، تعداد ۱۰ عدد فاقد اعتبار و ناقص بود که از روند تحلیل خارج شده و نهایتاً ۴۰۲ پرسشنامه تحلیل گردید.



روایی<sup>۱</sup>: جهت روایی پرسشنامه، پرسشنامه برای گروهی از خبرگان با تخصص در زمینه دانش و اجتماعات کاری ارسال گردید. بر مبنای نظرات خبرگان، تغییراتی در پرسشنامه ایجاد و اصلاح شد و پس از حذف و اضافه شدن چند عامل، به صورت پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۱۸ متغیر موثر بر اجتماعات - کاری تعریف شد. در پرسشنامه نهایی، متغیرهای موثر بر اجتماعات کاری به گونه‌ای موثر در نهادهای آموزشی تعریف گردید.

پایایی<sup>۲</sup>: مطالعه ما، از ضریب آلفای کرونباخ برای تست قابلیت اطمینان از داده‌ها استفاده می‌نماید. نونالی<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) نمره آلفای کرونباخ ۰,۷ و بالاتر را به عنوان نمره معقول و منطقی از قابلیت اطمینان داده‌ها توصیه می‌نماید. در بررسی پایایی پرسشنامه، پس از ارسال آن به خبرگان و اعمال نظرات داده شده و تصحیح آن، پرسشنامه به گروه ۳۵ نفری از دانشجویان از طریق ایمیل ارسال شد و نتایج آن‌ها در نرم‌افزار فاکتورآنالیز مورد بررسی قرار گرفت که اعتبار پرسشنامه برای ۳۵ داده بررسی شد، که آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> برابر با ۰,۸۰۴ می‌باشد که نشان‌دهنده قابلیت اطمینان داده‌هاست (کرونباخ، ۱۹۵۱). پس از این مرحله، جمع‌آوری داده‌ها از جامعه آماری آغاز شد. در این مرحله ۴۱۲ پرسشنامه از ۴۵۰ پرسشنامه پخش شده، پاسخ داده شد که بر این اساس نرخ پاسخگویی برابر ۹۱,۵۵٪ می‌باشد. برای دسته بندی و شناسایی عوامل اصلی موفقیت اجتماعات کاری از تحلیل عاملی استفاده شده است. اصولاً قبل از اجرای تحلیل عاملی از شاخص "کفایت نمونه‌برداری" استفاده می‌شود تا از کافی بودن تعداد داده‌ها برای تحلیل عاملی اطمینان حاصل شود. مقدار KMO برای این تحقیق برابر است با ۰,۸۳۳ که به معنی مناسب بودن شاخص برای تحلیل عاملی است. معنادار بودن آزمون کرویت بارلت نیز نشان داد که شرایط تحلیل عاملی برقرار است.

## یافته‌ها

توصیف جمعیت شناختی نمونه: در این بخش به تشریح آمار توصیفی افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه در جامعه آماری می‌پردازیم. در مجموع ۴۱۲ نمونه به طور تصادفی از میان دانشجویان رشته‌های مختلف پیام‌نور تهران - شمال جمع‌آوری گردید که از میان پرسشنامه‌های پر شده، تعداد ۱۰ عدد فاقد اعتبار و ناقص بود که از روند تحلیل خارج شده و نهایتاً ۴۰۲ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که جدول ۲ در برگزیده اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان می‌باشد با استفاده از روش تحلیل

1- validity

2- reliability

3- Nunnally

4- Cronbach

مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، ۱۸ عامل در این تحقیق به ۶ عامل خلاصه شدند که حال با مراجعه به ماتریس عامل چرخش یافته آزمون تحلیل عاملی می‌توان به تفسیر و نامگذاری عامل‌ها پرداخت (جدول ۳):

جدول ۲. اطلاعات دموگرافیک

درصد	فراوانی	ویژگی پاسخ‌دهندگان	
۵۲,۵	۲۱۱	زن	جنسیت
۴۷,۵	۱۹۱	مرد	
۱۶,۵	۶۷	زیر ۲۰ سال	سن
۶۲	۲۴۸	۲۵-۲۰	
۱۵	۶۱	۳۰-۲۵	
۶,۵	۲۶	بالای ۳۰	تحصیلات
۷۶	۳۰۵	کارشناسی	
۲۲	۸۹	کارشناسی ارشد	
۲	۸	دکتری	

جدول ۳. نام‌گذاری عوامل

عامل	نام‌گذاری عامل اصلی	سوالات زیر مجموعه هر عامل اصلی
۱	سازمان	ارتباطات سازمانی، ساختار سازمانی
۲	بهینه‌سازی تعاملات	استانداردهای ارزیابی اعضا، حمایت رهبری، میزان تعاملات، ایجاد حافظه سازمانی
۳	زیرساخت مناسب	فرهنگ سازمان، زیرساخت‌های انسانی و اجتماعی و توانمندسازی اعضا
۴	ابزارهای حمایتی	استقلال اعضا، روش‌های دسترسی، خلاقیت و نوآوری، پاداش‌های غیرنقدی، پاداش‌نقدی، امنیت‌اعضا
۵	استراتژی و اهداف	اهداف و استراتژی‌های مشخص
۶	حمایت سازمانی	حمایت سازمان، اندازه سازمان

## آزمون همبستگی

همان‌گونه که مشاهده گردید ۱۸ متغیر این تحقیق در شش گروه دسته‌بندی گردید که این گروه‌ها، به عنوان شش متغیر مستقل تحقیق تعریف شد. حال به بررسی ارتباط این متغیرهای کلیدی گروه-های کاری بر خلق دانش بر مبنای همبستگی و معادلات رگرسیونی می‌پردازیم. آزمون همبستگی در سطح ۰,۰۱ (۲-tailed) انجام شده است. در بررسی همبستگی این متغیرها با خلق دانش در ۴۰۲ نمونه جمع‌آوری شده در دانشگاه پیام‌نور تهران- شمال مشخص گردید که بالاترین همبستگی در بین عامل پنجم (استراتژی و اهداف) و خلق دانش بوده است که این مقدار برابر با  $0,339^{**}$  می‌باشد. علامت (\*\*\*) به معنای همبستگی قوی در بین متغیرها می‌باشد. در دومین سطح از همبستگی عامل چهارم (ابزارهای حمایتی) با مقدار  $0,259^{**}$  قرار گرفته است و به همین ترتیب عامل دوم (بهینه‌سازی تعاملات) با  $0,149^{**}$  و عامل اول با مقدار همبستگی  $0,143^{**}$  در سطوح پایین‌تر قرار گرفته‌اند. در آزمون همبستگی مشخص گردید که بین عامل سوم (زیرساخت مناسب) و عامل ششم (حمایت سازمانی) همبستگی معنی داری وجود ندارد. جدول همبستگی ما بین متغیرهای مستقل و خلق دانش در زیر قابل مشاهده می‌باشد (جدول ۴).

جدول ۴. همبستگی بین شش عامل موفقیت گروه‌های کاری و خلق دانش

عوامل موفقیت گروه‌های کاری	خلق دانش	
	ضریب همبستگی	معنی‌داری
ساختاری	.۱۴۳**	.۰۰۴
بهینه‌سازی تعاملات	.۱۴۹**	.۰۰۳
زیرساخت مناسب	.۰۸۱	.۱۰۷
ابزارهای حمایتی	.۲۵۹***	.۰۰۰
استراتژی و اهداف	.۳۳۹***	.۰۰۰
حمایت سازمانی	.۰۶۸	.۱۷۴

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

همان‌طور که می‌دانیم اگر مقادیر معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ باشد می‌توان به بررسی همبستگی میان متغیرها پرداخت و در غیر این صورت به معنای عدم همبستگی بین متغیرهاست. بر این اساس، همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار معنی‌داری برای عوامل اول، دوم، چهارم و پنجم کمتر از ۰,۰۵ است و این به معنای وجود همبستگی قوی بین متغیرها می‌باشد و نیز این مقدار برای عوامل سوم و ششم بالای ۰,۰۵ می‌باشد و این به معنای عدم همبستگی بین این عوامل و خلق دانش می‌باشد.

بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق به کمک رگرسیون خطی؛ پس از بررسی همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، معادلات رگرسیونی بر مبنای این چهار متغیر شکل گرفته است. در بررسی این مطلب که معادله رگرسیونی با چند متغیر مستقل که با متغیر وابسته همبستگی قوی‌تری داشته باشد، باید تشکیل گردد به بررسی  $R^2$  پرداختیم که هر چه بیشتر باشد به این معنی است که سهم بیشتری از خلق دانش را در بر گرفته است که در تشکیل معادله رگرسیونی با چهار متغیر بیشترین سهم خلق دانش حدود ۶۴٪ را شامل شده است. حال معادله

رگرسیون را بر مبنای این چهار متغیر مستقل، مقدار ثابت خلق دانش و ضرایب متغیرها که توسط نرم-افزار محاسبه شده است (جدول ۵) را بررسی می‌نماییم.

جدول ۵. جدول ضرایب معادله رگرسیون

استراتژی و اهداف	ابزارهای حمایتی	بهبودسازی تعاملات	ساختاری	مقدار ثابت	خلق دانش
0.223	0.154	0.113	0.085	3.265	خلق دانش

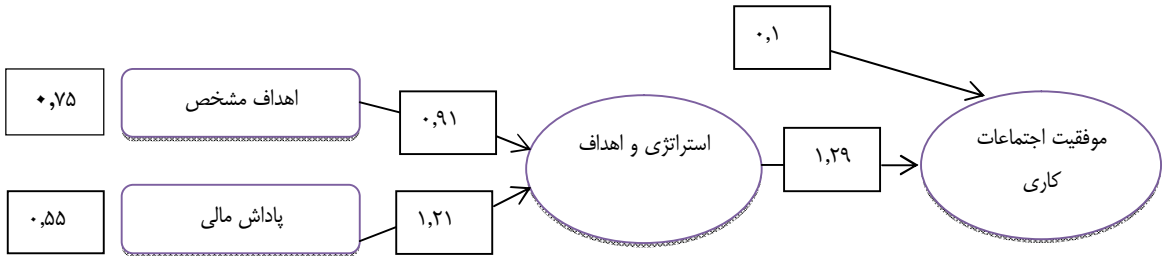
معادله رگرسیون بین عوامل موفقیت اجتماعات کاری و خلق دانش به صورت زیر می‌باشد

$$\text{خلق دانش} = 0.113 * (\text{ابزارهای حمایتی}) + 0.154 * (\text{بهبودسازی تعاملات}) + 0.085 * (\text{ساختاری}) + 0.223 * (\text{استراتژی و اهداف})$$

معادله ۱. معادله رگرسیون بین عوامل موفقیت اجتماعات کاری و خلق دانش

ارائه مدل نهایی به کمک مدل معادلات ساختاری

یک مدل بیانگر رابطه بین متغیرهاست و در این بخش قبل از ارائه مدل نهایی تحقیق به توضیح مدل‌های کوچکتر که اجزاء مدل نهایی هستند، می‌پردازیم. در هر یک از این جزء مدل‌ها نشان داده شده است که چگونه متغیرهای نهفته به وسیله متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند. ضرایب مسیر نیز بیانگر این مطلب هستند که به چه میزان هر متغیر وابسته از یک واحد تغییر در متغیر مستقل به شرط ثابت نگاه-داشتن سایر متغیرها متأثر می‌شود. پس از اجرای هر یک از این برنامه‌ها، نتایج به صورت مدل‌های ساختاری و در قالب اشکال ۱ تا ۶ حاصل گردیدند. همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، در جزء مدل استراتژی و اهداف، در ضریب مسیر، دو متغیر اهداف و استراتژی‌های مشخص، پاداش مالی به ترتیب ۰,۷۵ و ۰,۵۵ هستند. این بدین معنی است که در عامل استراتژی و اهداف، معیار مهم‌تر اهداف و استراتژی‌های مشخص است و معیار پاداش مالی از اهمیت کمتری برخوردار می‌باشد و ضریب تاثیر متغیر استراتژی و اهداف بر موفقیت اجتماعات کاری برابر ۱,۲۹ می‌باشد.



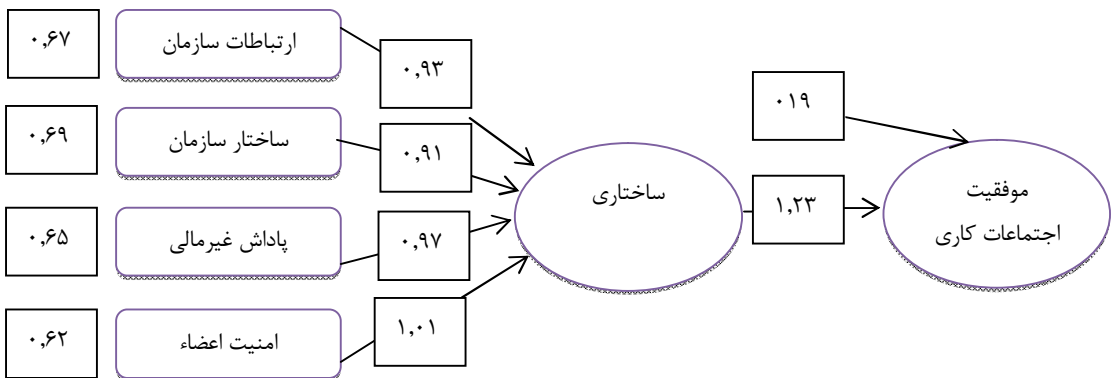
شکل ۱. جزء مدل استراتژی و اهداف

معادلات این جزء مدل عبارتست از:

$$\begin{aligned} \text{Errorvar} &= 0,75, \text{اهداف مشخص} * 0,91 = \text{استراتژی و اهداف} \\ \text{Errorvar} &= 0,55, \text{پاداش مالی} * 1,21 = \text{استراتژی و اهداف} \end{aligned}$$

معادله ۲. معادلات جزء مدل استراتژی و اهداف

شکل ۲ نشان می‌دهد که ضریب تأثیر از عامل ساختاری به امنیت اعضاء (۱,۰۱) بیشتر از ضریب تأثیر به ارتباطات سازمان (۰,۹۳)، ساختار سازمان (۰,۹۱) و پاداش غیرمالی است. بدین معنی که به نظر پاسخ‌دهندگان معیار امنیت اعضاء نسبت به معیارهای دیگر دارای اهمیت بیشتری است. تأثیر عامل ساختاری بر موفقیت اجتماعات کاری ۱,۲۳ می‌باشد.



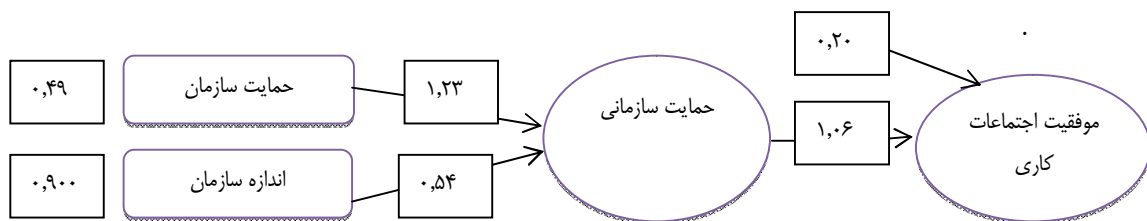
شکل ۲. جزء مدل ساختاری

معادلات این جزء مدل عبارتست از:

$$\begin{aligned} \text{Errorvar} &= 0.67, \text{ارتباطات سازمان} * 0.93 = \text{ساختاری} \\ \text{Errorvar} &= 0.69, \text{ساختار سازمان} * 0.91 = \text{ساختاری} \\ \text{Errorvar} &= 0.65, \text{پاداش غیرمالی} * 0.97 = \text{ساختاری} \\ \text{Errorvar} &= 0.62, \text{امنیت اعضاء} * 1.01 = \text{ساختاری} \end{aligned}$$

معادله ۳. معادلات جزء مدل ساختاری

در عامل حمایت سازمانی بنا بر جزء مدل شکل ۳، مسیرها به معیارهای حمایت سازمانی و اندازه سازمان به ترتیب دارای ضرایب ۱,۲۳ و ۰,۵۴ هستند. لذا حمایت سازمانی دارای بیشترین تاثیر و اندازه سازمان دارای کمترین تاثیر تعیین شده‌اند. ضریب تاثیر متغیر حمایت سازمانی بر موفقیت اجتماعات کاری برابر ۱,۰۶ می‌باشد.



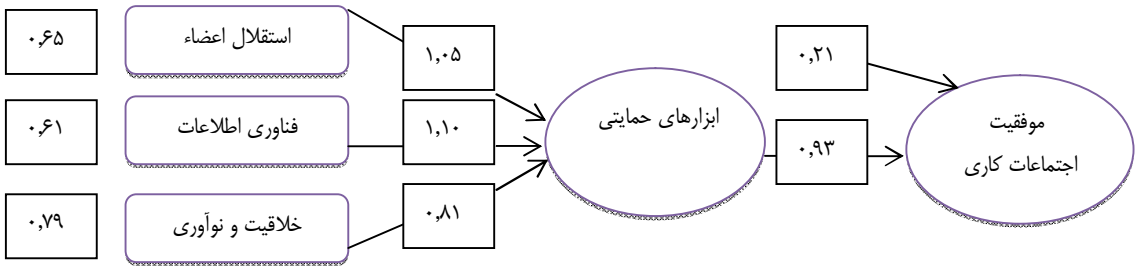
شکل ۳. جزء مدل حمایت سازمانی

معادله ۳. بیانگر رابطه بین متغیرهای جزء مدل است:

$$\begin{aligned} \text{Errorvar} &= 0.49, \text{حمایت سازمان} * 1.23 = \text{حمایت سازمانی} \\ \text{Errorvar} &= 0.90, \text{اندازه سازمان} * 0.54 = \text{حمایت سازمانی} \end{aligned}$$

معادله ۴. معادلات جزء مدل حمایت سازمانی

شکل ۴ بیانگر این مطلب است که سه معیار استقلال اعضاء، فناوری اطلاعات و نوآوری بر عامل ابزارهای حمایتی مؤثرند. در این میان چون ضریب مسیر به فناوری اطلاعات (۱,۱۰) بزرگتر از دو ضریب دیگر (۰,۵ و ۰,۸۱) است، لذا این معیار بر ابزارهای حمایتی تأثیر بیشتری دارد. ضریب تاثیر متغیر ابزارهای حمایتی بر موفقیت اجتماعات کاری برابر ۰,۹۳ می‌باشد.



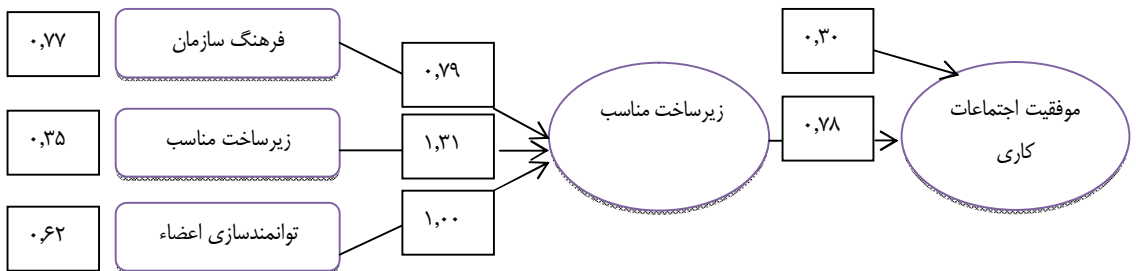
شکل ۴. جزء مدل ابزارهای حمایتی

این تأثیر را به صورت معادلات زیر می‌توان نمایش داد:

$$\begin{aligned} \text{Errorvar} &= 0.65, \text{ استقلال اعضا} * 1.05 = \text{ابزارهای حمایتی} \\ \text{Errorvar} &= 0.61, \text{ فناوری و اطلاعات} * 1.10 = \text{ابزارهای حمایتی} \\ \text{Errorvar} &= 0.79, \text{ خلاقیت و نوآوری} * 0.81 = \text{ابزارهای حمایتی} \end{aligned}$$

معادله ۵. معادلات جزء مدل ابزارهای حمایتی

جزء مدل 5 حاکی از تأثیرگذاری سه متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته است. این معیارها (فرهنگ سازمان، زیرساخت مناسب و ارتقاء اعضا) به ترتیب دارای ضرایب 0.79، 1.31 و 1.00 می‌باشند که در میان این سه متغیر، زیرساخت مناسب از بالاترین تأثیر برخوردار است. از مدل می‌توان درک کرد که زیر ساخت مناسب با ضریب 0.78 بر اجتماعات کاری موثر است.



شکل ۵. جزء مدل زیرساخت مناسب

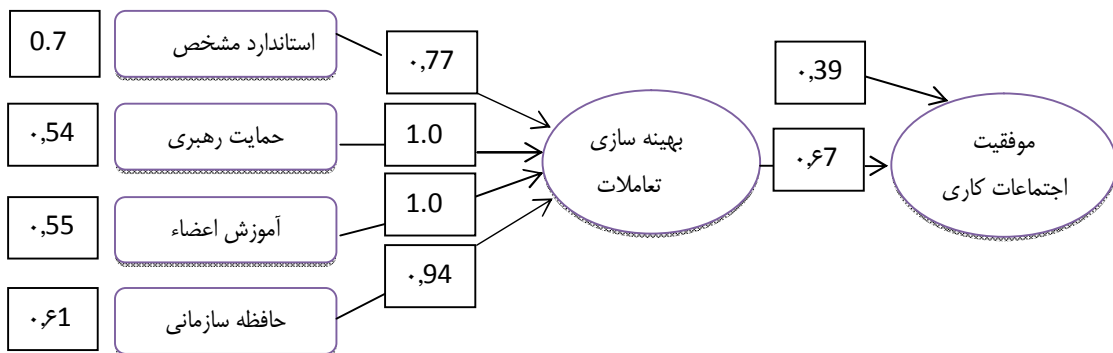


رابطه بین متغیرهای جزء مدل به صورت معادله زیر نیز قابل نمایش است:

$Errorvar = 0,77$ ، فرهنگ سازمان \*  $0,79 =$  زیرساخت مناسب  
 $Errorvar = 0,35$ ، زیرساخت مناسب \*  $1,31 =$  زیرساخت مناسب  
 $Errorvar = 0,62$ ، ارتقاء اعضا \*  $1,00 =$  زیرساخت مناسب

معادله ۶. معادلات جزء مدل زیرساخت مناسب

شکل ۶ بیانگر این مطلب است که چهار معیار استاندارد مشخص، حمایت رهبری، آموزش اعضا و حافظه سازمانی بر بهینه‌سازی تعاملات مؤثرند. در این میان چون ضریب حمایت رهبری (۱,۰۱) و آموزش اعضا (۱,۰۰) تقریباً یکسان هستند و تاثیر مشابهی را دارا هستند و ضریب تاثیر متغیر بهینه‌سازی تعاملات بر موفقیت اجتماعات کاری برابر  $0,67$  می‌باشد.



شکل ۶. جزء مدل بهینه‌سازی تعاملات

این تأثیر را به صورت معادلات زیر می‌توان نمایش داد:

$Errorvar = 0,73$ ، استاندارد مشخص \*  $0,77 =$  بهینه‌سازی تعاملات  
 $Errorvar = 0,54$ ، حمایت رهبری \*  $1,01 =$  بهینه‌سازی تعاملات  
 $Errorvar = 0,55$ ، آموزش اعضا \*  $1,00 =$  بهینه‌سازی تعاملات  
 $Errorvar = 0,61$ ، حافظه سازمانی \*  $0,94 =$  بهینه‌سازی تعاملات

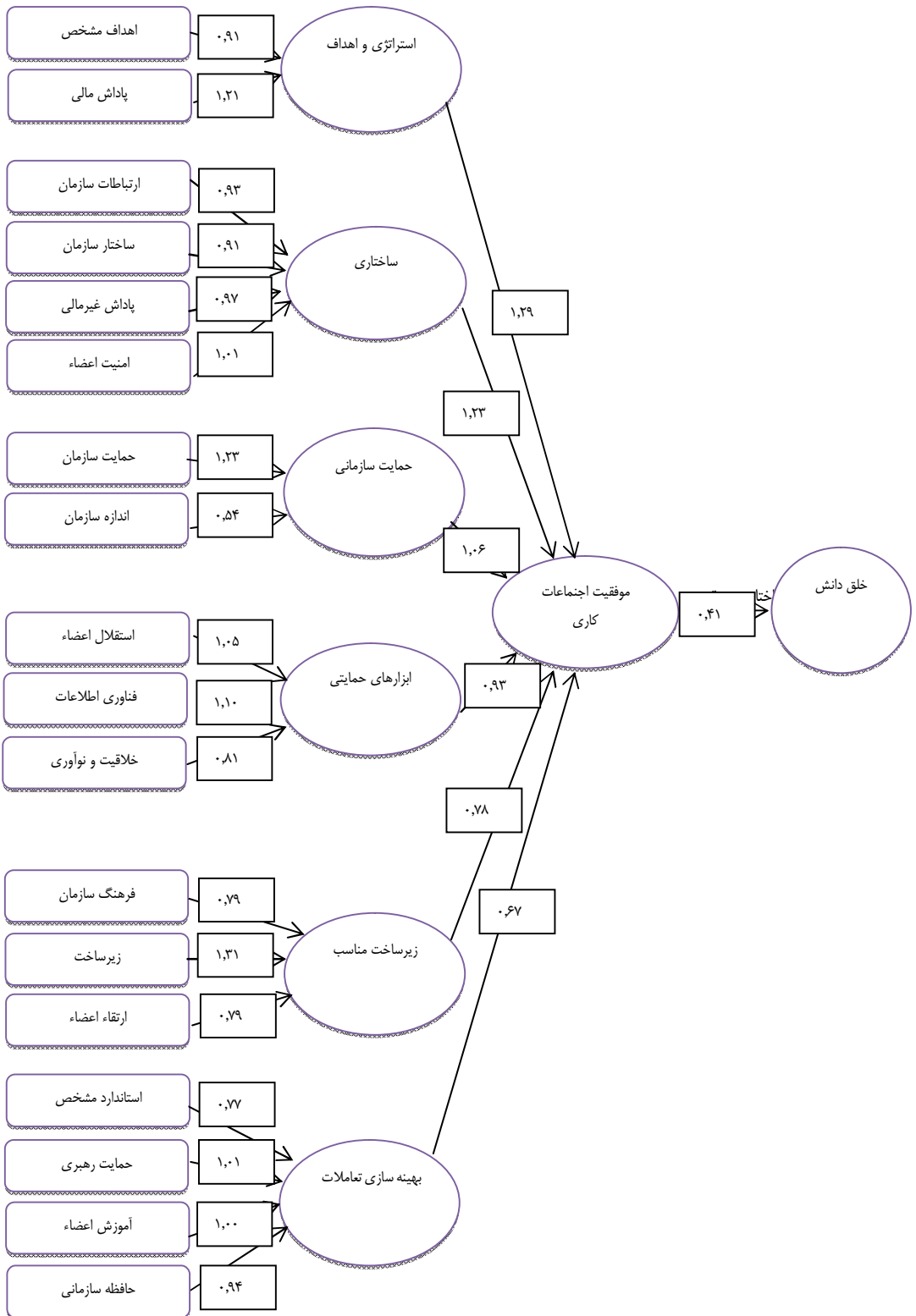
معادله ۷. معادلات جزء مدل بهینه‌سازی تعاملات

به این ترتیب میزان تأثیر هر یک از معیارها بر عوامل مربوطه در جدول ۶ قابل نمایش است.

جدول ۶ میزان تأثیر هریک از عوامل بر موفقیت اجتماعات کاری

میزان تأثیر	متغیرهای مستقل	متغیرهای نهان	میزان تأثیر	متغیر وابسته
۰,۹۱	اهداف مشخص	استراتژی و اهداف	۱,۲۹	عوامل موفقیت اجتماعات کاری
۱,۲۱	پاداش مالی			
۰,۹۳	ارتباطات سازمان	ساختاری	۱,۲۳	
۰,۹۱	ساختار سازمان			
۰,۹۷	پاداش غیرمالی			
۱,۰۱	امنیت اعضا			
۱,۲۳	حمایت سازمان	حمایت سازمانی	۱,۰۶	
۰,۵۴	اندازه سازمان			
۱,۰۵	استقلال اعضا	ابزارهای حمایتی	۰,۲۱	
۱,۱۰	فناوری اطلاعات			
۰,۸۱	خلاقیت و نوآوری			
۰,۷۹	فرهنگ سازمان	زیرساخت مناسب	۰,۷۸	
۱,۳۱	زیرساخت مناسب			
۱,۰۰	ارتقاء اعضا			
۰,۷۷	استاندارد مشخص	بهینه‌سازی تعاملات	۰,۶۷	
۱,۰۱	حمایت رهبری			
۱,۰۰	آموزش اعضا			
۰,۹۴	حافظه سازمانی			

مدل ساختاری ارتباط عوامل موفقیت اجتماعات کاری و خلق دانش که بیانگر تأثیر شش عامل بر متغیر وابسته موفقیت اجتماعات کاری و ارتباط موفقیت اجتماعات کاری بر خلق دانش است، در شکل ۷ نشان داده شده است. این عوامل موفقیت اجتماعات کاری عبارتند از: استراتژی و اهداف، ساختاری، حمایت سازمانی، ابزارهای حمایتی، زیرساخت مناسب و بهینه‌سازی تعاملات. اگر چه کلیه متغیرها دارای تأثیر قابل توجهی بر موفقیت اجتماعات کاری هستند، مسیرها از متغیر موفقیت اجتماعات کاری به سایر متغیرها نشان می‌دهند که متغیر نهفته استراتژی و اهداف که با دو متغیر مستقل اهداف مشخص و پاداش مالی توصیف شده است، بالاترین تأثیر (با ضریب مسیر ۱,۲۹) را بر موفقیت اجتماعات کاری دارد و با اندکی تفاوت، عامل ساختاری (با ضریب مسیر ۱,۲۳) قرار دارد که با چهار متغیر ارتباطات سازمان، ساختار سازمان، پاداش غیرمالی و امنیت اعضا اندازه‌گیری شده است. دیگر عوامل در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند که به ترتیب عبارتند از: حمایت سازمانی، ابزارهای حمایتی، زیرساخت مناسب و بهینه‌سازی تعاملات به ترتیب با ضرایب ۱,۰۶، ۰,۹۳، ۰,۷۸، ۰,۶۷.



**بحث و نتیجه گیری:** در این تحقیق سعی بر آن شده است که بتوان به این سوال تحقیق پاسخ داد که معیارهای موثر بر اجتماعات کاری کدامند و تاثیر آن‌ها در خلق دانش در دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال به چه صورت می‌باشد. این معیارها در دانشگاه مورد مطالعه مورد سنجش قرار گرفت و ۱۸ معیار شناسایی شده در شش عامل دسته‌بندی شد. این عوامل عبارتند از عامل سازمان، بهینه‌سازی تعاملات، زیرساخت مناسب، ابزارهای حمایتی، استراتژی و اهداف و نیز حمایت سازمانی. این عوامل به عنوان عوامل موثر بر موفقیت اجتماعات کاری در دانشگاه پیام‌نور معرفی و اساس این تحقیق قرار گرفت. تحلیل‌های آماری بر مطالعه موردی انجام گرفت و نتایج به بحث و بررسی گذاشته شد. در این دانشگاه، بالاترین همبستگی در بین عامل پنجم (استراتژی و اهداف) و خلق دانش بوده است و بر این اساس می‌توان بر اهمیت سیاست‌گذاری‌های مناسب از سوی دانشگاه و برنامه‌هایی در جهت حمایت دانشجویانش در ایجاد زمینه مناسب جهت برقراری گروه‌های دانشجویی تاکید نمود. در این تحقیق مشخص گردید که مسلماً هر برنامه‌ای نیازمند ابزارهای حمایتی جهت اجرا در محیط دانشگاه خواهد بود و می‌توان عامل چهارم (ابزارهای حمایتی) را در دومین رتبه در آزمون همبستگی مشاهده کرد. ارایه امکانات جدید و برخورداری از فناوری‌های متناسب با دانشگاه پیام‌نور، تاثیر بسزایی بر دانشجویان آن در تشکیل اجتماعات کاری و تاثیر آن‌ها در خلق دانش خواهند نمود. و نیز در تشکیل معادلات رگرسیون، استراتژی و اهداف به عنوان نخستین عامل وارد معادله رگرسیونی شد که بیانگر تمرکز ویژه از سوی دانشگاه بر سیاست‌های کنونی دانشگاه و تغییراتی مبتنی بر پیشرفت فناوری و دانش است. در بررسی معادله رگرسیون مشخص گردید که در جامعه آماری زنان بالاترین همبستگی بین عامل پنجم (استراتژی و اهداف) و خلق دانش بوده است و این به معنای این مفهوم است که زنان دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال سیاست‌های دانشگاه را عاملی مهم در خلق دانش خود می‌دانند. با نگاهی به سیاست‌های این دانشگاه می‌توان دریافت که سیاست‌گذاری‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت دانشگاه تمرکز کمتری بر دانشجویان داشته است و این عامل مبنای توجه دانشجویان آن قرار گرفته است به گونه‌ای که اگر دانشگاه بتواند سیاست‌های برنامه ریزی، انگیزشی و توسعه و رشد علمی را در دستور کار خود قرار دهد دانشجویان زن خود را به خلق دانش خود در راستای این سیاست‌گذاری‌های درست ترغیب می‌کند. همچنین عامل ساختاری در دومین سطح همبستگی قرار گرفته است که می‌توان آن را در کنار سیاست‌گذاری‌های سازمان عنوان کرد و این مطلب تاکیدیدی بر توجه زنان دانشگاه بر زمینه‌سازی ساختاری و سیاست‌های آن است. در حالی که مردان دانشگاه برخلاف زنان زمینه را برای خلق دانش خود مناسب دانسته و بر ابزارهای حمایتی تمرکز نموده‌اند و دانشگاه را نیازمند برنامه‌ها و سیاست‌هایی مشخص و صرف هزینه‌های لازم جهت آماده‌سازی این ابزارها می‌دانند و بررسی سیاست

های فعلی دانشگاه را در جهت هم‌سویی با پیشرفت‌های فناوری پیشنهاد می‌کنند. با وجود تفاوت‌هایی در بین زنان و مردان دانشگاه اما هر دو گروه خواهان بررسی مجدد سیاست‌های دانشگاه خود هستند و سیاست‌های فعلی را مانعی در جهت خلق دانش خود می‌دانند. اما نکته جالب توجه در این تحقیق در گروه‌های سنی مشاهده شد. با بالا رفتن سن دانشجویان تمایل آن‌ها برای ایجاد دانش‌های خود بیشتر و بیشتر می‌شود و حال آنکه سیاست‌های دانشگاه را عاملی سختگیرانه در برابر دانش خود تلقی می‌کنند و زمانی که به گروه سنی پایین‌تر برمی‌گردیم، ابزارهای حمایتی و حمایت‌های دانشگاه را هدف نقد و بررسی خود قرار داده‌اند و زمانی که در مقاطع تحصیلی همبستگی عوامل را با خلق دانش می‌سنجیم تاییدی بر نظرات گروه‌های سنی مختلف می‌بینیم بر این اساس که دانشجویان مقاطع بالاتر خواهان توجه بیشتر دانشگاه تهران - شمال از فعالیت‌های دانش آفرین خود هستند و سیاست‌های دانشگاه را به عنوان مانعی در برابر خود عنوان می‌کنند و از ابزارهای حمایتی که دانشگاه برای آنها فراهم نموده است احساس رضایتمندی نمی‌کنند. این اطلاعات در تحقیق می‌تواند مسیر فعالیت‌های دانشگاه را به صورت موثری اصلاح نماید به طوری که می‌تواند شناخت خوبی از دانشجویان در اختیار دانشگاه قرار دهد تا با تفکیک دانشجویان در جهت پیشبرد سیاست‌های دانشی برنامه‌ریزی نماید. مدل ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ارایه گردید و به منظور بررسی بیشتر هر یک از اجزاء مدل تشریح گردید بر این اساس متغیر نهفته استراتژی و اهداف که با دو متغیر مستقل اهداف مشخص و پاداش مالی توصیف شده است، بالاترین تأثیر (با ضریب مسیر ۱,۲۹) را بر موفقیت اجتماعات کاری دارد. به منظور ارایه اطلاعات بیشتر و تکمیلی‌تر در این تحقیق بر مبنای مدل نانوکا و تگوچی، به بررسی تأثیر عوامل موثر بر اجتماعات کاری در حوزه‌های خلق دانش (اجتماعی‌سازی، بیرونی‌سازی، درونی‌سازی و ترکیب) در پیام‌نور تهران - شمال پرداختیم که در میان تأثیر عوامل بر این حوزه‌ها، بالاترین تأثیر مربوط به ابزارهای حمایتی و در حوزه ترکیب بوده است. با بررسی معادلات رگرسیونی تأثیر عوامل موفقیت اجتماعات کاری بر حوزه‌های خلق دانش به راحتی می‌توان دریافت که دو عامل "استراتژی و اهداف" و "ابزارهای حمایتی" در تمام معادلات رگرسیونی حوزه‌های دانش تأثیرگذار هستند و این نشان‌دهنده این مطلب است که دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال نیازمند بررسی مجدد این عوامل در دانشگاه است. با بررسی نتایج آماری تحقیق، این نتیجه حاصل شد که هر چه دانشگاه پیام‌نور تهران - شمال با فراهم نمودن شش عامل عنوان شده و ارایه خدمات بهتر دانشی به دانشجویان، بر آن‌ها به عنوان سرمایه‌های ارزشمند دانش خود تمرکز نماید، به مزیت‌های رقابتی بسیار دست خواهد یافت که می‌تواند سبب ترقی موقعیت این دانشگاه در میان دانشگاه‌های کشور گردد و در

واقع دانشجویان این دانشگاه تمایل به ایجاد و ارایه دانش خود در دانشگاهشان را دارند، اما زمینه برای حمایت این گروه‌های دانشجویی فراهم نمی‌باشد.

### **پیشنهادها:**

با توجه به اهمیت روزافزون دانش‌محوری و درک مزیت‌های حاصل از آن، دانشگاه باید برنامه‌ای جهت ایجاد زمینه و ارتقاء دانشجویان دانش‌محور خود داشته باشند و مسلماً یکی از روش‌های موفقیت آن‌ها، در ایجاد گروه‌هایی از اعضاء دانشجویی موثر بر خلق دانش است و این تحقیق، عوامل موثر بر اجتماعات کاری را که می‌تواند مسیر دستیابی نهادهای آموزشی به این گروه‌های دانش‌محور را افزایش دهد، فراهم آورده‌است اما چگونگی تاثیرپذیری این عوامل و این که میزان تاثیرگذاری آن‌ها بر عوامل دیگر به چه ترتیب می‌تواند باشد و میزان و نحوه این اثرگذاری‌ها نیازمند تحقیقات بیشتری در این زمینه خواهد بود.

## منابع

- احمدی، سید علی اکبر، صالحی، علی (۱۳۹۱). "مدیریت دانش"، تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- طبرسا، غلام‌علی، (۱۳۸۹). "تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷، دوره ۱۲، صفحات ۱۲۳-۱۱۰.
- تصویری قمصری، فاطمه، صالحی، حامد (۱۳۸۷). "نقش کتابخانه تخصصی در مدیریت دانش سازمانی: گزارشی از پژوهشکده مهندسی جهاد کشاورزی"، فصلنامه کتاب، کتابداری و اطلاع رسانی دارای رتبه علمی- ترویجی (علوم انسانی)
- مشبکی اصفهانی، اصغر، مهدیزاده، هدایت (۱۳۹۱). "مدیریت دانش و سازمان‌ها در عصر دانش"، سایت جامع مدیریت، ص ۱-۱۷.
- Wenger, E., McDermott, T. and Snyder, W. M (2002). "Cultivating communities of practice", Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Coakes, Elayne and Clarke, Steve (2006). "Encyclopedia of communities of practice in information and knowledge management", Idea group reference.
- Jeon, Su-Hwan, Kim, Young-Gul and Koh, Joon (2011). "Individual, social and organizational Contexts for active knowledge sharing in communities of practice", Expert systems with Applications, Volume 38, Issue 10, Pages 12423-12431.
- Chen, M. Y, Huang, J. and Cheng, Y. C (2009). "Measuring knowledge management performance using a competitive perspective: An empirical study", Expert Systems with Applications, Volume 36, Issue 4, Pages 8449-8459.
- Chu, Mei-Tai and Khosla, Rajiv (2009). " Index evolutions and business strategies on communities of practice", Expert systems and Applications, Volume 36, Issue 2, Part 1, pages 1549-1558.
- Lesser, E. and Stork, J. (2000). "Communities of practice and organizational performance, IBM System Journal, Volume 40, Issue 4, 831-841.
- Wenger, E. and Snyder, W.M (2000). "Communities of practice: The organizational frontier", Harvard Business Review , Volume 78, Issue 1, Pages 139-145.
- Davenport, T. H., Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What the Know. Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Prusak, L., Cohen, D., & Smith, D. E. (1998). "Managing knowledge for business success: A conference report", New York: Conference Board.
- Davenport, T, Grover, V (2001). "knowledge management", Journal of management information system, Volume 18, Issue 1, Pages 3-4.



Saint-onge, Hubert, Wallace, Debra (2012). "Leveraging communities of practice for strategic advantage", Library of Congress.

Nonaka I., Toyama R., Konno N (2000). "SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge Creation"; Long Range Planning, Volume 33, Issue 1, Pages 5-34.

Orr, J. (1990). "Talking about machines: An ethnography of a modern job", PhD thesis, Cornell University.

Brown, J. and Duguid, P. (1998). "Organising knowledge", California Management Review, Volume 40, Issue 3, Pages 90-111.

Lesser, E, Prusak, L. (1999). "communities of practice, social capital and organizational knowledge", Information System Review, The Korean Society of Management Information System, Volume 1, Issue I, Pages 3-10.

Kodama, Mitsuru (2008). "New knowledge creation through ICT dynamic capability", Library of Congress cataloguing in publication data, 207 Pages.

J. Jung, Jason (2009). "Knowledge distribution via shared context between blog-based knowledge management systems: A case study of collaborative tagging", Expert systems with Applications, Volume 36, Issue 7, Pages 10627-10633.

Huang, Jih-Jeng (2009). "The evolutionary perspective of knowledge creation: A mathematical representation", Knowledge - Based system, Volume 22, Issue 6, pages 430-438.

Lee, Jeehae, Suh, Eui-Ho and Hong, Jongyi (2010). "A maturity model based communities of practice evolution framework: A case study of strategic CoPs in a Korean company", Expert systems with Applications, Volume 37, Issue 3, pages 2670-2681.

Al Azali, Ralla (2010). "Communities of practice, knowledge creation and corporate Sustainability: A Study of Bahrain Service Industry", Curtin University of Technology.

E. Topousis, Daria, J. Dennehy, Cornelius, L. Lebsock, Kenneth (2012). "NASA's experiences enabling the capture and sharing of Technical expertise through communities of practice", Acta astronautica, Desember, pages 499-511.

Lee, Hsin-Yun and Lin, Cheng-Lin (2012). "Developing project communities of practice-based knowledge management system in construction, Volume 22, Pages 422-432.

Chen, Yuh-Jen, Chen, Yuh-Min (2012). "Knowledge evolution course discovery in a professional virtual community", Knowledge-Based system, Volume 33, pages 1-28.

Saint-onge, Hubert, Wallace, Debra (2012). "Leveraging communities of practice for strategic advantage", Library of Congress.

Sallan, Joaquin Gairin, De Alavaa Miren Fernandez, Barrera-Corominasa, Aleix and Rodríguez-Gómez, David (2012). "Review of Knowledge Creation and Management

processes through communities of practice in Public Administration”, *Social and Behavioral Sciences*, Volume 46, Pages 2198 – 2204.

Monavvarian, Abbas, Asgari, Nasser, Akhavan, Peyman, Ashena, Mostafa (2013). “Developing social capital for facilitating knowledge management practices”, *International Journal of Social Economics*, Volume. 40, Number. 9, Pages 826-844.

Mehralian, Ghollamhossein, Akhavan, Peyman, Rashekh, Hamid Reza and Rajabzadeh Ghatari, Ali (2013). “A framework for human capital indicators in knowledge- based industries: evidence rom pharmaceutical industry”, *Measuring Business Excellence*, Volume. 17, Number. 4, Pages 88-101.

Akhavan, Peyman, Ramezan, Majid and Yazdi Moghaddam, Jafar (2013). “Examining the role of ethics in knowledge management process case study: An industrial organization”, *Journal of Knowledge based Innovation in China*, Volume. 5, Number. 2, Pages 129-145.

Borzillo, Stefano (2006). “Communities of Practice to Activity Manage Best Practices”, *Deutscher Universitats-Verlag*.

Kreitner, Robert (2001). “Management Arizona State University”, Houghton Mifflin Company.

Conghaile, Máirtín O and Cinnéide Micheál O (1990). “Promoting local initiative through a community development competition”, Volume 6, Issue 3, Pages 325–329.

Homan, Mark S and Prada, Henry (2010). “Promoting community change: Making it Happen in the real world”.

Carbery, Ronan, Garvan, Thomas, O'Brien, Fergal and Whelan, Karen (2011). “Within- and Between- COP Knowledge Sharing in Knowledge- Intensive Firms, IGI Global.

Flint, R. Warren (2012). “Practice of Sustainable Community Development”, New York, Springer Science and Business.

Koh, J and Kim, Y-G (2004).” Knowledge sharing in virtual communities: an e-business perspective”, *Expert systems and Applications*, Volume26, pages 155-166.

Calvey, David (2011). “Creativity in Action: Creative Multimedia SMEs in Manchester”, Manchester Metropolitan University, UK, IGI Global. Pages 382-396.

Philpott, Elly and Pike, David (2013). “Virtual-team-community-of-practice (VTCoP) theory can inform online course delivery”, *Journal of Applied Research in Higher Education*, Volume 5, Issue 2, Pages 222-238.

Lewis, I and Newnam, S (2011). "The development of an intervention to improve the safety of community care nurses while driving and a qualitative investigation of its preliminary effects", Volume 49, Issue 10, Pages 1321–1330.

Huq, Anzela, Raja, Jawwad Z. , Rosenberg, Duska. (2006). "Linking organizational culture and communities of practice", Idea Group.

Kelly, Cheryl M, Hoehner, Christine M, Baker, Elizabeth A, Ramirez, Laura K Brennan and Brownson, Ross C (2006). "Promoting physical activity in communities: Approaches for successful evaluation of programs and policies", Volume 29, Issue 3, Pages 280–292.

Yen, Chia-Hui, L. JU, Teresa, Hsu, Meng-Hsiang and Chang, Chun-Ming (2007). "Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations", International Journal of Human-Computer Studies, Volume 65, Issue 2, Pages 153–169.

Adamson, Dave and Bromiley, Richard (2013). "Community empowerment: learning from practice in community regeneration", International Journal of Public Sector Management, Volume 26, Issue 3, 190-202.

Thompson, Leigh (2002). "Measuring Work Group Effectiveness", Uni. Of Tennessee, Knoxville.

Grima, François and Josserand, Emmanuel (2011). "The Roles of Peripheral Participants and Brokers: Within and Beyond Communities of Practices", IGI Global.

Chang, Jaegyong, Choi, Byounggu, Lee, Heeseok (2004). "An organizational memory for facilitating knowledge: An application to e-business architecture", Expert systems with Applications, Volume 26, Issue 2, pages 203-215.

Nunnally, J.C (1987). "Psychometric theory (2nd ed.)", New York: McGraw-Hill.

Cronbach, L.J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of test", Psychometrika, Volume 16, Pages 297-334.