

طراحی پرسشنامه ای جهت ارزیابی ترجمه دانش در سازمان های مردم نهاد

محمد اسماعیلی

¹ دانشجوی، گروه مهندسی صنایع، واحد لنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

m.esmaeli4@gmail.com

بابک امینی*

^{2*} مربی، گروه مهندسی صنایع، واحد لنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

aliadelamini@yahoo.com

چکیده:

نتایج تحقیقات، تأثیر قابل توجه استقرار ترجمه دانش را بر ارتقاء استراتژی سازمان‌ها و در نتیجه کسب مزیت و برتری در عملکرد سازمان نسبت به سایر سازمان‌های مشابه را بررسی و تأیید نموده است. یکی از رویکردهای مورد استفاده در مدیریت دانش، استقرار نظام ترجمه دانش در سازمان‌ها است. این رویکرد در سمن‌ها که دانش و حضور موقتی افراد نخبه و صاحب دانش نو شدت زیادتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارد، بسیار کاربردی است. از طرفی، مطالعات موثری در زمینه عوامل موثر بر ترجمه دانش در سازمان‌ها انجام نگرفته است. بر مبنای شکاف شناسایی شده، محقق با بکارگیری پنل خبرگان شامل سمن‌ها و خبرگان علوم رفتاری، به طراحی ابزار ارزیابی از جنس پرسشنامه جهت شناسایی عوامل موثر بر ترجمه دانش در این گونه سازمان‌ها پرداخته است. مطالعه موردی، بنیاد خیریه راهبری آلاء یکی از بزرگ‌ترین و به‌روزترین سمن‌های کشور انتخاب شده است. به همین منظور، با مرور ادبیات علمی، سازه‌های اصلی عوامل موثر شناسایی گردید. براساس پیشینه تحقیق و نظرات خبرگان، سوالات مناسب طراحی شد. سپس، روایی سوالات بررسی و تأیید گردید. همچنین، پرسشنامه در اختیار افراد بنیاد آلاء قرار گرفت تا روایی محتوایی بررسی و تأیید گردد. در مرحله بعد، پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ بررسی و با حذف سوالات نامناسب، مقدار آماره به بیشتر از 0,7 ارتقاء یافت. 46 پرسشنامه از 50 پرسشنامه ارسالی طبق جدول مورگان، تکمیل و در اختیار محقق قرار گرفت. پس از بررسی صحت پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها پرداخته شد. از 5 سازه شناسایی شده، سازه "ساختار و فرایند" با میانگین 3,174 و سازه "مدیران ارشد" با میانگین 3,516 به عنوان کم‌ترین و بیشترین مقدار شناسایی شد. براساس نتایج، نظام ترجمه دانش در بنیاد آلاء در سطح متوسط رو به بالا ارزیابی گردید.

کلمات کلیدی:

مدیریت دانش، ترجمه دانش، ارزیابی سازمانی، سازمان مردم نهاد

در سال‌های اخیر ترجمه دانش (KT¹)، به عنوان راهبرد و فرآیند استفاده از دانش و نتایج پژوهش‌ها برای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها و موسسات متعددی، توجهات زیادی را به سوی خود جلب نموده است. بعضی از سازمان‌ها این روند را به عنوان یک اولویت ارزیابی می‌کنند (Jacobson, Butterill, & Goering, 2004). ضرورت و اهمیت استفاده بهینه از پژوهش و دانش در کشورهای کم درآمد و با درآمد متوسط که از کمبود منابع رنج می‌برند، حتی بیشتر نمایان است (Cordero, et al., 2008). لی و کیم در مدل مفهومی چند مرحله‌ای خود اشاره دارند که ارزیابی وضعیت ترجمه دانش سازمان از جمله فعالیت‌هایی است که در فازهای اولیه توسعه مدیریت دانش سازمانی باید جزء تلاش‌های سازمان قرار گیرد، به جهت این که سازمان به وضعیت جاری و نقاط قوت و ضعف خود در هر یک از مراحل مدیریت دانش پی ببرد (Lee & Kim, 2001).

بنابر آنچه گفته شد، یکی از مهم‌ترین شکاف‌ها در ادبیات تحقیق مورد مطالعه، فقدان شواهد تجربی است. در حالی که تحقیق پیمایشی در نشریات حوزه مدیریت دانش نمود پیدا می‌کند اما باز هم حجم عمده آن‌ها توصیفی است و تنها تعداد انگشت شماری از مقالات به صورت تجربی در زمینه مدیریت دانش وجود دارد (چنگیز و دیگران 1392) (والمحمدی، احمدی، & سید علی اکبر، 1392). این مطلب از آن جاکه ترجمه دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است، اهمیت دوچندان پیدا خواهد کرد (Zack M. H., 1999).

در نتیجه، این مقاله قصد دارد تا در راستای شکاف شناسایی شده در حوزه ترجمه دانش، اقدام به تهیه، تدوین، اعتبارسنجی و در نهایت پیاده سازی ابزاری از جنس پرسشنامه با هدف ارزیابی عوامل موثر بر ترجمه دانش در سازمان‌ها کند. به همین منظور، ابتدا با مرور ادبیات، سازه های اصلی را شناسایی و سپس با استفاده از مدل‌ها و نتایج مطالعات، اقدام به تهیه ابزار مذکور نموده و برای اثبات کاربردی بودن ابزار، اقدام به تکمیل پرسشنامه در بنیاد خیریه راهبری آلاء نموده و نتایج آن گزارش گردید.

از طرفی یکی از دلایل انتخاب بنیاد خیریه آلاء این است که سازمان‌های مردم‌نهاد، نظام پنهان ارتقاء سلامت جامعه محسوب می‌شوند و نقش مهمی را در توسعه اجتماعی ایفاء می‌کنند. از دیگر دلایل انتخاب بنیاد خیریه آلاء می‌توان به ورود و خروج افراد مختلف در برهه‌های زمانی متعدد اشاره نمود. این موضوع زمانی اهمیت می‌یابد که اولاً نظامی برای مدیریت و ترجمه دانش افرادی که در سازمان حضور دارند وجود نداشته باشد. ثانیاً، این افراد در زمان ترک سازمان مردم‌نهاد، دانش و اطلاعات ارزشمند خود را از سازمان ببرند. به دلایل مذکور، انجام پژوهش‌های حوزه دانش در این سازمان‌ها ضروری است. در ادبیات موضوع، تحقیقات بسیار اندکی در این حوزه انجام گرفته است. براین اساس، تحقیق حاضر، مطالعه موردی خود را یکی از سازمان‌های مردم‌نهاد به عنوان بنیاد خیریه آلاء در نظر گرفته است. مدیران و پژوهشگران قادر خواهند بود با استفاده از ابزار ارزیابی عوامل موثر بر ترجمه دانش، نقاط قوت و ضعف سازمان خود را شناسایی و برای بهبود زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های سازمان خود قدم‌های مفید و مطمئنی را بردارند. (Slaughter, et al., 2018).

2 مرور پیشینه پژوهش

محققین، تأثیر قابل توجه استقرار مراحل پیشرفته مدیریت دانش (مانند ترجمه دانش) را بر ارتقاء استراتژی سازمان‌ها و در نتیجه کسب مزیت و برتری در عملکرد سازمان نسبت به سایر سازمان‌های مشابه را بررسی و تأیید نموده اند (والمحمدی،

¹ Knowledge Translation

احمدی، & سید علی اکبر، (1392). در تحقیقی دیگر، والمحمدی، عوامل را جستجو و استخراج نمود (Valmohammadi, 2010).

برخی پژوهشگران، عوامل موثر را حوزه‌هایی حساس از برنامه ریزی و اقدامات مدیریتی می‌پندارند که بایستی برای دستیابی به اثربخشی، آن‌ها را مورد خطاب قرار داد. در ادامه برخی از این عوامل که از نظر پژوهشگران درجه اهمیت بالاتری را به خود اختصاص داده اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد:

الف) نقش رهبری:

رهبر خوب بر روی انجام کارهای درست تمرکز می‌نماید (اثربخشی). رهبری باید توانایی تأثیرگذاری بر رفتار دیگران برای هم جهت ساختن اهداف افراد با یکدیگر و با هدف اصلی خود را داشته باشد. برای تحقق این امر رهبران نه تنها بایستی خود اعتماد به نفس داشته باشند بلکه بایستی الهام بخش این اعتماد به پیروان نیز باشند (Ananatmula, 2008). ایجاد اشتیاق در اشتراک گذاری داوطلبانه دانش، یادگیری، جستجوی دانش و ایده‌های جدید با شروع عمل به آن از خود رهبر و مهیا کردن شرایط برای فراگیری در سطح فردی و سازمانی در سرتاسر سازمان از وظایف رهبر به شمار می‌رود (Valmohammadi, 2010). رهبر دانش سازمانی را به عنوان موضوعی کلیدی در استراتژی سازمان می‌داند. رهبر افراد را برای کمک به توسعه دانش سازمانی استخدام و پاداش‌هایی را برای این خدمت اختصاص می‌دهد و در نهایت معیارهای مشخصی را برای ارزیابی عملکرد کارکنان بر مبنای اقدامات مدیریت دانش ارائه می‌نماید (Andersen, 2001). با توجه به نقشی که برای رهبر در اجرای راهبرد ترجمه دانش در نظر گرفته شده است می‌توان آن را عاملی کلیدی در جهت موفقیت یا ناکامی اجرای ترجمه دانش دانست.

ب) فرهنگ سازمانی:

اجرای حوزه های مدیریت دانش همواره مستلزم یک تغییر فرهنگی است و این نقش فرهنگ را در ترجمه دانش با اهمیت‌تر می‌نماید (Lang & Fahey, 2000). فرهنگ شاید تأثیرگذارترین عامل در ارتقاء یا مانع در برابر استقرار نظام ترجمه دانش باشد. به ویژه سازمان‌هایی که به آنچه کارکنان خود می‌دانند بها داده و به تسهیم دانشی که فضایی مساعدتر را خلق می‌نماید پاداش می‌دهند (Zack, McKeen, & Singh, 2009). به دلیل اهمیت و جایگاه فرهنگ، یکی از گام‌های مهم در فعالیت‌های حوزه مدیریت دانش، تحلیل فرهنگی سازمان است. زمانی باید درباره فرهنگ دانش پسند² بحث کرد که افراد دارای گرایش مثبت به دانش بوده، مانع تسهیم دانش نشوند، یادگیری در حین و خارج از شغل ارزشمند باشد. تجربه، تخصص و نوآوری جایگزین سلسله مراتب شود و شرکت افراد دانش محور را جذب و استخدام نماید (Gottsachalck, 2005). اعتماد در تسهیم دانش، شرطی اولیه است. در سایه اعتماد، پذیرش تغییر و میل به سازگاری با شرایط جدید و حس همکاری به وجود خواهد آمد. بنابراین موضوعی که نقشی عمده در یک فرهنگ پذیرای دانش ایفا می‌نماید، اعتماد است (Valmohammadi, 2010). برای بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش می‌توان علاوه بر اعتماد، از متغیرهایی نظیر شفافیت، حمایت مدیریت ارشد، ارتباطات و هماهنگی بین گروه‌ها و ساختار پاداش‌دهی سازمان بهره گیری کرد (Gruber & Duxbury, 2001).

ج) استراتژی سازمان:

² Knowledge-friendly culture

استراتژی به عنوان عمل برقراری تعادل بین محیط بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) و شایستگی‌های درونی شرکت (قوت‌ها و ضعف‌ها) در نظر گرفته می‌شود. زاگ ضمن تقسیم‌بندی دانش به سه طبقه محوری³، پیشرفته⁴ و نوآورانه⁵، پیشنهاد می‌کند سازمان‌ها نقشه استراتژیک خود را با توجه به طبقه دانش و نیز در مقایسه با رقبا، ترسیم نموده و شکاف بین آنچه شرکت باید برای رقابتی شدن انجام دهد و آنچه واقعاً انجام می‌دهد که بیانگر شکاف استراتژیک⁶ است را تعیین و استراتژی‌های دانشی شامل خلق⁷، بهره برداری⁸، تهاجمی⁹، محافظه کارانه¹⁰ و یا تلفیقی از آن‌ها را دنبال کنند (Zack M. H., 1999).

د) فرآیندها و فعالیت‌ها:

فرآیندها و فعالیت‌ها تبیین کننده مجموعه اقداماتی است که در حین اجرای مدیریت دانش انجام می‌گیرد (Dalkir, 2005). به عقیده نوناکا و تاکوچی فرآیند مدیریت دانش را با اتخاذ استراتژی تکنولوژی محور¹¹ برای دانش آشکار و استراتژی با محوریت افراد¹² برای دانش پنهان می‌توان به اجرا در آورد (Valmohammadi, 2010) اقداماتی که برای انجام فرایندها و فعالیت‌های مدیریت دانش می‌توان از آن‌ها بهره جست عبارتند از: انتقال تجارب موفق شامل مستندات و درس‌های آموخته شده، نظام شناسایی شکاف‌های دانشی و اقدامات در جهت پر کردن این شکاف‌ها، تخصیص منابع جهت کسب دانش بیرونی و انتقال آن به داخل سازمان، مشارکت کارکنان در تیم‌های پروژه با کارشناسان خارج سازمان و کسب دانش حاصل از رقبا، مشتریان، تامین کنندگان، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی (APQC¹³) (Andersen, 2001).

و) تکنولوژی اطلاعات:

مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات¹⁴ (IT) به اندازه ای در هم آمیخته‌اند که به نظر می‌رسد یکی منجر به خلق دیگری می‌شود. پایگاه داده، اینترنت، شبکه‌ها و نرم افزارهای دانش عناصر اصلی پشتیبان مدیریت دانش می‌باشند. آن‌ها ثبت دانش را ساده تر و در اختیار داشتن آن را در یک مخزن ذخیره مرکزی به منظور جستجو و استفاده از آن آسان تر می‌نمایند مانند: هوش تجاری، پایگاه دانش، مشارکت، مدیریت اسناد و محتوا، پورتال‌ها، مدیریت روابط مشتری، داده کاوی، جریان کار، گروه افزار و آموزش الکترونیک. با توجه به اتکا مدیریت دانش به تکنولوژی اطلاعاتی هنوز بسیاری سازمان‌ها آن را به عنوان مدیریت اطلاعات تلقی می‌نمایند. در حالی که IT تنها ابزاری در خدمت KM بوده و نه به عنوان یک راه حل نهایی (Valmohammadi, 2010).

³ Core knowledge

⁴ Advanced knowledge

⁵ Innovative knowledge

⁶ Strategic gap

⁷ Exploration strategy

⁸ Exploitation strategy

⁹ Aggressive strategy

¹⁰ Conservative strategy

¹¹ Technology-centered strategy

¹² People-centered strategy

¹³ American Productivity and Quality Center (APQC)

¹⁴ Information technology

ز) پاداش دهی و انگیزش:

تمامی برنامه‌های مدیریت دانش مستلزم تغییر است و برای تحریک به تغییر، افراد بایستی به اندازه کافی ترغیب گردیده تا پذیرای تنش ناشی از فرآیند تغییر باشد و منافع و تعهدات بعدی حاصل شود.
برخی مواردی که انگیزش افراد را موجب می‌شوند عبارتند از ¹⁵ (CEN, 2004):

- انگیزش نه تنها منطبق با صفات و علائق فردی، بلکه شایستگی و سوابق عملکردی را لحاظ کرده باشد.
- ترس و طمع دو محرک اساسی به شمار می‌روند هر چند نخواستگی باشد از آن‌ها بهره برداری نماید.
- انتخاب جذاب از کارها در مقایسه با دیگران خود عاملی برانگیزاننده به شمار می‌رود.
- قدرت در حال افزایش (بهبودی چشمگیر در قدرت فردی یا شغلی یا فرصت ارتقاء شغلی).

3 روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش، پیمایشی است. در این مقاله برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در مراحل پژوهش، ابتدا با بررسی ادبیات موضوع، به شناسایی سازه‌های اصلی ترجمه دانش اقدام شد. سپس، براساس پیشینه تحقیق و نظرات خبرگان، محقق به طراحی سوالات مناسب اقدام نمود. پنل خبرگان مورد استفاده در این تحقیق، شامل افراد آگاه از سازمان های مردم نهاد به همراه خبرگان علوم رفتاری بودند. در ادامه، پرسشنامه اولیه در اختیار پنل خبرگان و برخی از مخاطبین در بنیاد خیریه آلاء قرار گرفت تا روایی محتوایی و صوری آن بررسی و تأیید گردد. اصلاحات مورد نیاز پس از این مرحله بر روی پرسشنامه انجام گرفت. در مرحله بعد، پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ بررسی گردید و با حذف سوالات نامناسب، مقدار آماره به بیشتر از 0,7 ارتقاء یافت.
جدول 1، مشخصات اصلی سازه های پرسشنامه را مشخص نموده است. سازه های پرسشنامه شامل 6 عنوان است که در مجموع 48 سوال پرسشنامه را به خود اختصاص داده اند.

جدول 1: مشخصات سازه های پرسشنامه عوامل موثر بر ترجمه دانش

نام سازه	تعداد سوالات	توضیحات/ مصادیق سازه
ساختار و فرایند	16	مجموعه اقداماتی که در حین استقرار نظام ترجمه دانش انجام می‌گیرد. فرایندها، چرخه عمر دانش را شامل می‌شود که شامل مراحل خلق، ذخیره/بازیابی، انتقال و کاربرد دانش است.
فرهنگ	10	فرهنگ مرتبط با نظام ترجمه دانش شامل محیطی است که در آن افراد دارای گرایش مثبت به دانش بوده، مانع تسهیم دانش نشوند، یادگیری در حین و خارج از شغل ارزشمند باشد و ...
تکنولوژی	8	انواع تکنولوژی‌های مرتبط با استقرار نظام ترجمه دانش، شامل هوش تجاری، پایگاه دانش، مشارکت، مدیریت اسناد و محتوا، پورتال‌ها، مدیریت روابط مشتری، داده کاوی، جریان کار، گروه افزار و آموزش الکترونیک و ...
نیروی انسانی	12	تعهد، تخصص و آگاهی کارکنان نسبت به نظام ترجمه دانش، انگیزه و تلاش در جهت کسب دانش و تسهیم آن در سازمان و ...

¹⁵ CEN: European Guide to good Practice in Knowledge management.

مدیران ارشد	16	مدیران ارشد در نظام ترجمه دانش، بر روی انجام کارهای درست تمرکز می نمایند (اثربخشی)، توانایی تأثیرگذاری بر رفتار دیگران برای هم جهت ساختن اهداف افراد با یکدیگر و با هدف اصلی خود را دارا هستند، نه تنها خود اعتماد به نفس دارند بلکه الهام بخش این اعتماد به سایرین نیز هستند.
مجموع	62	

محقق پس از تهیه پرسشنامه و تعیین روایی و پایایی، اقدام به تعیین حجم نمونه از جامعه آماری جهت ارسال پرسشنامه ها نمود. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران (Cochran, 1977) استفاده گردید. فرمول کوکران به شرح ذیل است:

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

n = حجم نمونه

N = جامعه آماری (50 نفر)

P = احتمال وجود صفت مورد بررسی (در بدترین حالت 0,5)

q = احتمال عدم وجود صفت مورد بررسی (در بدترین حالت 0,5)

t = مقدار آماره توزیع تی در سطح اطمینان 0,95 (1,96)

d = درجه دقت (0,05)

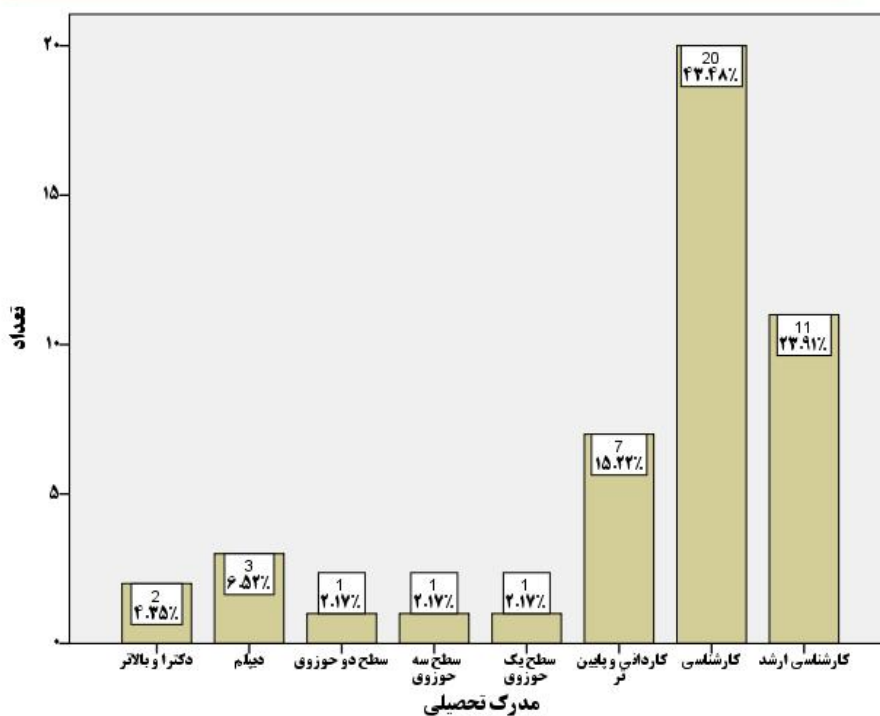
براساس فرمول کوکران حداکثر نمونه لازم بصورت زیر محاسبه می گردد.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{50} \left(\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} - 1 \right)} \approx 44$$

طبق فرمول کوکران، حداکثر حجم نمونه 44 محاسبه شد. بنابراین، محققین 50 پرسشنامه برای مخاطبین ارسال نمودند که بعد از دریافت و تکمیل توسط مخاطبین هدف، 46 پرسشنامه مناسب در اختیار تحقیق قرار گرفت.

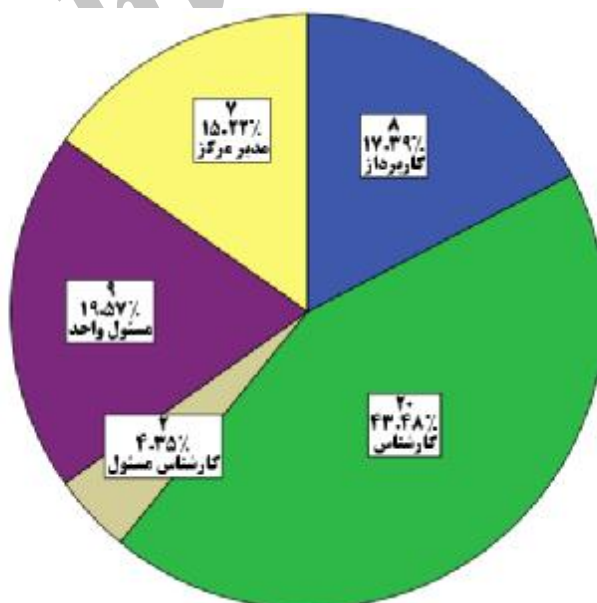
4 یافته ها

از میان 46 پرسشنامه دریافتی تکمیل شده، سطح تحصيلات مخاطبین طرح به صورت شکل 1 است که نشان می دهد، سطح دو حوزوی با یک نفر و مقطع کارشناسی با 20 نفر، کم ترین و بیش ترین تعداد را به خود اختصاص داده اند.



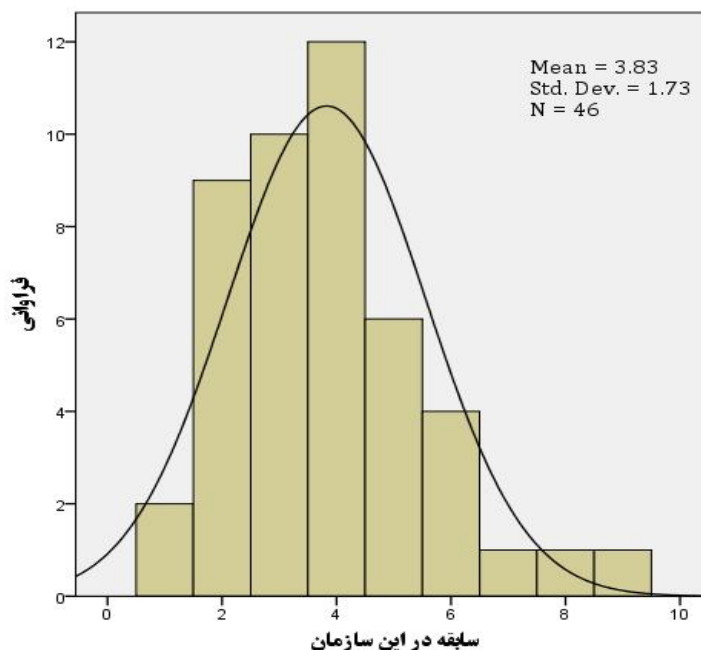
شکل ۱: دسته بندی مخاطبان براساس سطح تحصیلات

از طرفی نتایج آمار توصیفی در خصوص نوع شغل سازمانی نشان می دهد که شغل کارشناس مسئول و کارشناس هر کدام با 2 نفر و 20 نفر، کم ترین و بیشترین مقدار را دارا هستند (شکل 2).



شکل 2: دسته بندی مخاطبان براساس نوع شغل

همچنین، از لحاظ سابقه پاسخ دهندگان در سازمان مذکور، بین 1 سال تا 9 سال بوده اند و میانگین سابقه آن ها 3.8 سال با انحراف معیار 1,73 سال بوده است (شکل 3).



شکل 3: هیستوگرام سابقه مخاطبین در سازمان

با استفاده از نرم افزار SPSS، میزان آلفای کرونباخ سازه های پرسشنامه محاسبه و با حذف سوالاتی که توسط نرم افزار پیشنهاد شده بود (با اخذ تأیید از خبرگان)، آلفای کرونباخ پرسشنامه در کلیه سازه های پرسشنامه از 0,7 ارتقاء یافت. براساس داده های ارائه شده در جدول 2، سازه "نیروی انسانی" با آلفای کرونباخ 0,755 و سازه "ساختار و فرایند" با آلفای کرونباخ 0,912 به عنوان کم ترین و بیشترین مقدار بوده اند. همچنین، آلفای کرونباخ کل پرسشنامه، مقدار 0,961 را به خود اختصاص داده است که با توجه به نتایج سایر سازه ها، مقدار قابل قبولی محسوب می گردد.

جدول 2: مقادیر آلفای کرونباخ به ازای سازه های مختلف پرسشنامه

عنوان سازه	ساختار و فرایند	فرهنگ	تکنولوژی	نیروی انسانی	مدیران ارشد	کل پرسشنامه
مقدار آلفای کرونباخ	0,912	0,875	0,797	0,755	0,822	0,961

پس از محاسبه آلفای کرونباخ و حذف و اصلاح سوالات، پرسشنامه ها برای مخاطبین ارسال گردید. با دریافت 46 پرسشنامه تکمیل شده از مجموع 50 پرسشنامه ارسالی، محققین به ورود اطلاعات در نرم افزار SPSS و محاسبه نتایج آن هانمودند. نتایج پرسشنامه های دریافتی در جدول 3 ارائه شده است. با توجه به اینکه پرسشنامه عوامل موثر بر ترجمه دانش براساس طیف 5 درجه ای لیکرت طراحی شده بود (1 کاملاً مخالفم و 5 کاملاً موافقم)، بنابراین، دامنه اصلی سازه های 5 گانه پرسشنامه نیز بین 1 تا 5 در نظر گرفته می شود. لکن براساس پاسخ مخاطبین، ممکن است این دامنه کوچکتر از فاصله 1 تا 5 گردد. با توجه به نتایج پرسشنامه که در جدول زیر ارائه شده است، سازه "ساختار و فرایند" با میانگین 3,174 و سازه "مدیران ارشد" با میانگین 3,516 به عنوان کم ترین و بیشترین مقدار شناسایی شد.

جدول 3: نتایج پرسشنامه های دریافتی به تفکیک هریک از سازه ها

تعداد	دامنه	حداقل	حداکثر	مجموع	میانگین		انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی		کشیدگی	انحراف کشیدگی
					میانگین	انحراف				چولگی	انحراف چولگی		
46	2,375	1,75	4,125	146	3,174	0,09	0,61	0,372	0,35	185/-	803/-	0,688	ساختار و فرایند
46	2,9	1,7	4,6	160,2	3,483	0,099	0,668	0,446	0,35	842/-	0,156	0,688	فرهنگ
46	2,125	2,125	4,25	152,375	3,313	0,082	0,559	0,312	0,35	117/-	67/-	0,688	تکنولوژی
46	2,417	2,083	4,5	153,5	3,337	0,074	0,499	0,249	0,35	319/-	0,136	0,688	نیروی انسانی
46	1,875	2,375	4,25	161,75	3,516	0,068	0,46	0,211	0,35	715/-	0,102	0,688	مدیران ارشد

در مرحله بعد با استفاده از نرم افزار SPSS، به آزمون فرض برابری میانگین پاسخ مخاطبین با حد متوسط پاسخها (عدد 3) پرداخته شد. به همین منظور، آزمون t یک نمونه ای برای کلیه سازه های پنج گانه برگزار گردید. طبق اطلاعات ارائه شده در جدول 4، به جز سازه "ساختار و فرایند" با مقدار P-Value برابر 0,059 که اختلاف میانگین آن با عدد میانه معنادار تشخیص داده نشد، سایر مقادیر آماره t آزمون برای سازه های "فرهنگ"، "تکنولوژی"، "نیروی انسانی" و "مدیران ارشد" در بازه های بحرانی قرار گرفتند و در نتیجه مقادیر p-value آنها کوچک تر از 0,05 محاسبه گردید و بنابراین اختلاف میانگین های این سازه با مقدار میانی پاسخها (عدد 3) معنا دار شناخته شد. در نتیجه به جز سازه اول، میانگین سایر سازه ها را می توان بیش از مقدار میانه فرض نمود. اما آنچه که مشخص است، میانگین های بدست آمده، هیچ یک به عدد بعدی (مقدار 4) نمی رسند و می توان مقدار آن ها را متوسط روبه بالا فرض نمود.

جدول 4: آزمون t تک نمونه ای جهت مقایسه میانگین ها با مقدار میانی

Test Value = 3

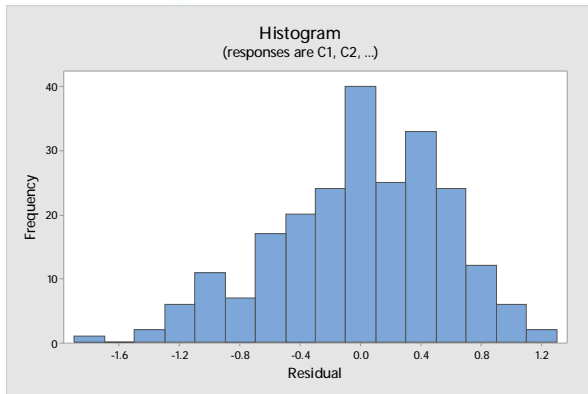
آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	انحراف میانگین	بازه 95% اطمینان اختلاف	حد پایین	حد بالا
1,935	45	0,059	0,174	0,07/-	0,355	ساختار و فرایند
4,899	45	.000	0,483	0,284	0,681	فرهنگ
3,792	45	.000	0,313	0,147	0,478	تکنولوژی

0,485	0,189	0,337	.000	45	4,582	نیروی انسانی
0,653	0,38	0,516	.000	45	7,62	مدیران ارشد

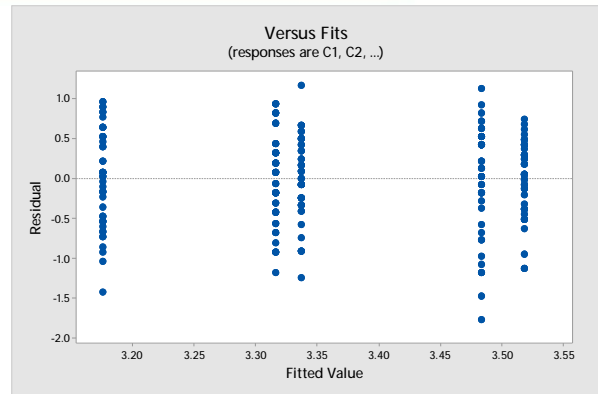
مطابق با جدول 5، مقدار آماره برای آزمون مقایسه میانگین چند نمونه ای آنالیز واریانس (ANOVA)، برابر 2,632 گردیده است. با توجه به مقدار آماره آزمون، مقدار P-Value آزمون مربوطه برابر با 0,024 شد که به دلیل اینکه سطح معناداری کم تر از 0,05 است، بنابراین اختلاف میانگین های پنج سازه مورد استفاده در سطح معناداری 95% معنا دار بوده و فرض برابر بودن میانگین ها رد می گردد.

جدول 5: آزمون مقایسه میانگین چند نمونه ای آنالیز واریانس (ANOVA)

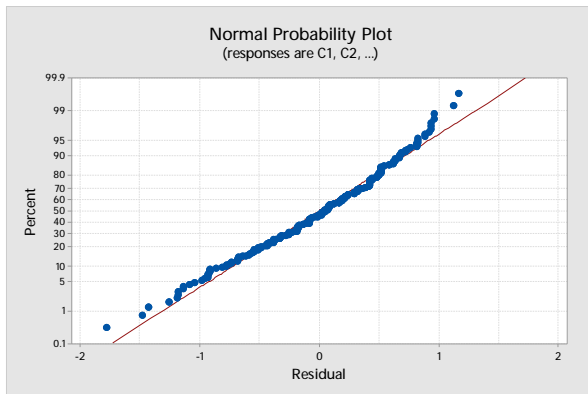
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Total
0,024	2,632	0,891	4	4,455	Between Groups
		0,339	270	91,409	Within Groups
			275	95,865	Total



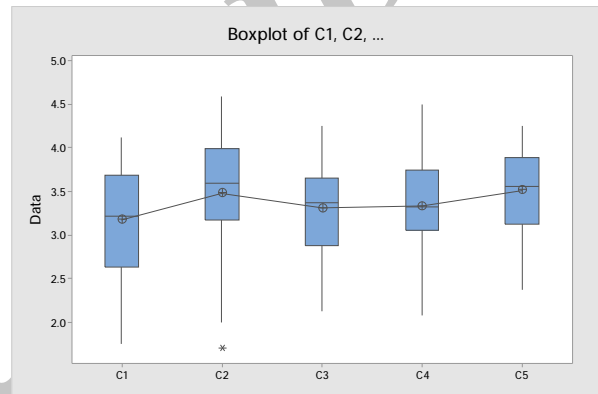
الف: نمودار هیستوگرام نرمال باقیمانده ها



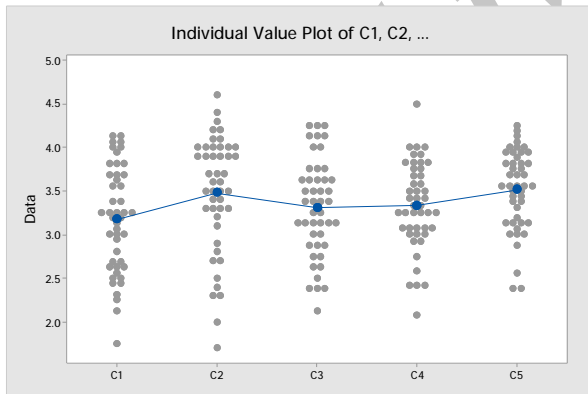
ب: مقادیر باقیمانده ها بر حسب مقادیر برازش شده



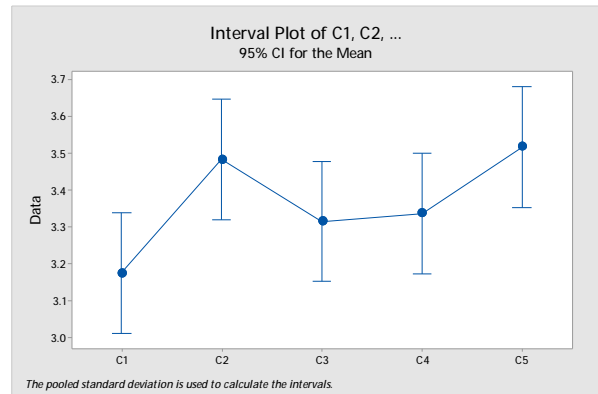
ج: نمودار پراکنش باقیمانده ها در برابر مقادیر برآورد شده مدل



د: نمودار جعبه ای میانگین های شش سازه



ه: نمودار مقادیر مجزای برای شش سازه

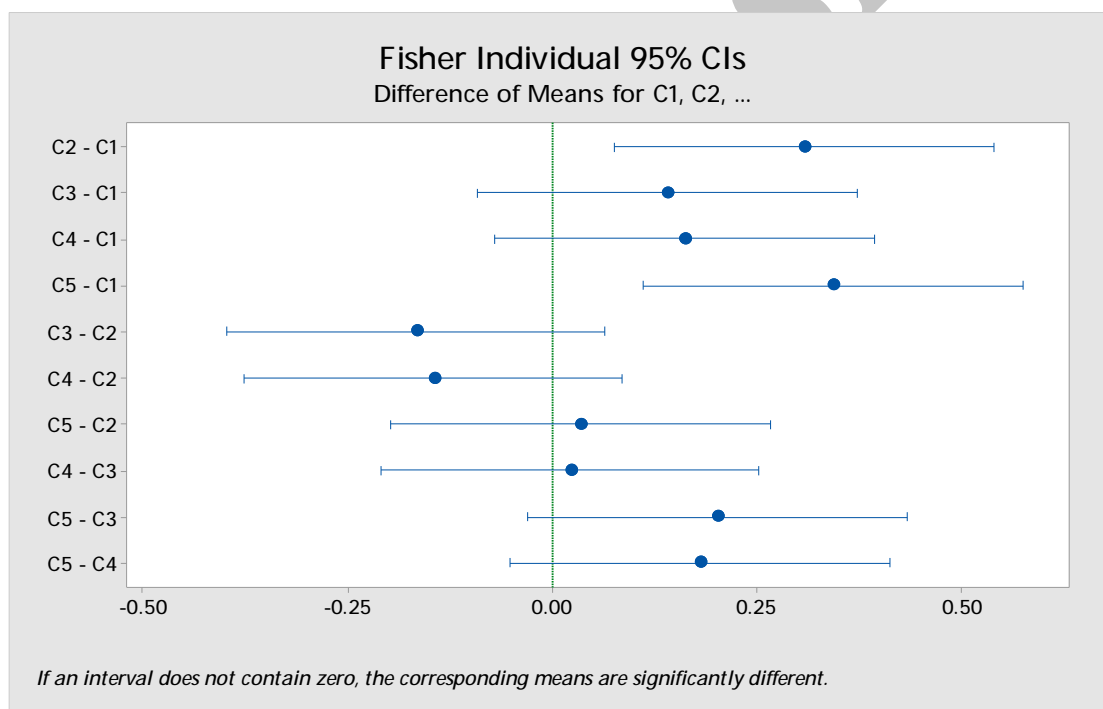


و: نمودار بازه اطمینان 95 درصدی میانگین های شش سازه

شکل 4: نتایج تحلیلی آزمون آنالیز واریانس مقایسه میانگین های چند نمونه ای (ANOVA)

بنابراین، جهت شناسایی سازه هایی که میانگین های متفاوت با سایر سازه های مدل هستند، از آزمون Fisher استفاده شد. همانطور که در شکل 6 ملاحظه می گردد، از میان 5 سازه مورد مقایسه توسط آزمون Fisher، بین میانگین های سازه های "ساختار و فرایند" و "فرهنگ" با سطح معنی داری 0,009 (جدول 7) از یک طرف و میانگین سازه های "ساختار و فرایند" و "مدیران ارشد" با سطح معنی داری 0,004 (جدول 7) از طرف دیگر اختلاف معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، با توجه با اینکه ساختار و فرایند دارای کم ترین میانگین (3,174) و سازه فرهنگ (3,483) و سازه مدیران ارشد (3,531) دارای بیشترین میانگین در میان سازه های مدل محسوب می شوند، اختلاف بین کم ترین و بیشترین میانگین ها معنی دار شناخته شده است.

براساس آزمون Fisher طبق جدول 7، سازه های "مدیران ارشد"، "فرهنگ"، "نیروی انسانی"، "تکنولوژی" به عنوان بیش ترین میانگین ها در گروه اول قرار دارند و سازه های "نیروی انسانی"، "تکنولوژی" و "ساختار و فرایند" به عنوان کم ترین میانگین ها در گروه دوم قرار می گیرند.



شکل 5: بازه اطمینان مقایسه زوجی بین 5 سازه مدل براساس روش Fisher

جدول 6: گروه بندی 5 سازه مدل براساس روش Fisher

گروه بندی	میانگین	تعداد	عنوان سازه
A	3.5174	46	مدیران ارشد
A	3.4826	46	فرهنگ
B	3.3367	46	نیروی انسانی
B	3.3154	46	تکنولوژی

B	3.1750	46	ساختار و فرایند
---	--------	----	-----------------

جدول 7: آزمون معناداری اختلاف میانگین های 5 سازه مدل براساس روش Fisher

متغیر اول	متغیر دوم	اختلاف میانگین ها	انحراف معیار اختلاف ها	بازه اطمینان 95%	مقدار t	سطح معناداری
ساختار و فرایند	- فرهنگ	0.308	0.118	(0.076, 0.539)	2.62	0.009
ساختار و فرایند	- تکنولوژی	0.140	0.118	(-0.091, 0.372)	1.19	0.233
ساختار و فرایند	- نیروی انسانی	0.162	0.118	(-0.070, 0.393)	1.38	0.170
ساختار و فرایند	- مدیران ارشد	0.342	0.118	(0.111, 0.574)	2.91	0.004
فرهنگ	- تکنولوژی	-0.167	0.118	(-0.399, 0.064)	-1.42	0.156
فرهنگ	- نیروی انسانی	-0.146	0.118	(-0.377, 0.086)	-1.24	0.216
فرهنگ	- مدیران ارشد	0.035	0.118	(-0.197, 0.266)	0.30	0.768
تکنولوژی	- نیروی انسانی	0.021	0.118	(-0.210, 0.253)	0.18	0.856
تکنولوژی	- مدیران ارشد	0.202	0.118	(-0.030, 0.434)	1.72	0.087
نیروی انسانی	- مدیران ارشد	0.181	0.118	(-0.051, 0.412)	1.54	0.126

5 بحث و نتیجه گیری

فقدان شواهد تجربی در ادبیات موضوع ترجمه دانش یکی از شکاف های شناسایی شده در این تحقیق محسوب شده است. به عبارت دیگر، در حالی که تحقیق پیمایشی در نشریات حوزه مدیریت دانش نمود پیدا می کند اما باز هم حجم عمده آن ها توصیفی است و تنها تعداد انگشت شماری از مقالات به صورت تجربی در زمینه مدیریت دانش وجود دارد (چنگیز و دیگران 1392) (والمحمدی، احمدی، & سید علی اکبر، 1392). بنابراین، این مقاله با توجه به شکاف شناسایی شده به ارائه ابزاری تحلیلی از جنس پرسشنامه نموده است. طبق نتایج ارائه شده در بخش قبل، وضعیت عوامل موثر بر ترجمه دانش در مطالعه موردی تحقیق در سازه "ساختار و فرایند" در حد متوسط بودند و سایر سازه ها، کمی بیش از حد متوسط قرار گرفتند. به عبارتی، میانگین هیچ یک از سازه ها به عدد 4 نرسید. بنابراین نتیجه می شود که وضعیت عوامل موثر بر ترجمه دانش در بنیاد خیریه آلاء در حد متوسط رو به بالا قرار دارد و براین اساس، می توان پیشنهاد نمود که در این موسسه می بایست فعالیت های جدی و علمی جهت افزایش زیرساخت ها و فرایند مورد نیاز نظام ترجمه دانش انجام گیرد. همچنین، در راستای تحقق نظام ترجمه دانش در این سازمان، توجه به سایر عوامل نیز توصیه می گردد. از طرفی با توجه به نتایج آزمون مقایسه میانگین آنالیز واریانس بین پنج سازه، کلیه سازه هادر یک سطح قرار داشته و جهت ارتقای نظام ترجمه دانش در سازمان می بایست توجه هم زمان به هر پنج سازه را مبذول داشت.

در انتها پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی، تلاش در جهت ارزیابی میزان استقرار فرایند ترجمه دانش صورت پذیرد تا از آن طریق، راهکارهای بهبود نظام ترجمه دانش در سازمان ها بصورت علمی و مبتنی بر شواهد انتخاب و اجرا گردد.

منابع

- پورنژادی، ش. (1386). ارائه چارچوب مفهومی برای مدیریت استراتژیک دانش. کنفرانس بین المللی مدیریت دانش. تهران.
- صادقی، ژ.، مجدزاده، س.، نجات، س.، فتوحی، ا.، شهیدزاده، ع.، غلامی، ژ. . . . یزدانی، ک. (1386). طراحی مدل ترجمه دانش جهت بهره گیری از نتایج پژوهش. فصل نامه پایش (سال هفتم شماره اول)، 35-47.
- عباسی، ز. (1386). مروری بر مدل های پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان ها. کنفرانس بین المللی مدیریت دانش. تهران.
- والمحمدی، ج.، احمدی، م.، & سید علی اکبر، م. (1392). ارزیابی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، شماره 24 (سال هشتم).
- Alison Kitson, Brook, A., Harvey, G., Jordan, Z., Marshall, R., O'Shea, R., & Wilson, D. (2018). Using Complexity and Network Concepts to Inform Healthcare Knowledge Translation. *Int J Health Policy Manag*, 231-243.
- Ananatmula, V. (2008). Leadership role in making effective use of KM. 38 (4).
- Andersen, A. (2001). *The knowledge management Assessment Tool (KMAT)*. APQC: American productivity & quality center. Retrieved from <http://www.apqc.org/km/>
- Andersen. (1995). *the knowledge management assessment tool (KMAT)*. American Productivity & Quality Center.
- Armistead, C. (1999). Knowledge management and process performance. *Journal of Knowledge Management*(3), 143-54.
- Auld, M. L., & Johnston, L. M. (2017). Getting in TOUCH: outcomes of a knowledge translation intervention for tactile assessment knowledge, barriers, and practice in paediatric therapists working with children with cerebral palsy. *Journal of Disability and Rehabilitation* .
- CEN. (2004). *booklets 1,2,3,4: Knowledge management Framework, Organizational Culture, KM Implementation, Guidelines for Measuring KM*. CEN: European Guide to good Practice in Knowledge Management.
- Chong, A., Chan, F., Ooi, K., & Sim, J. (2011). Can Malaysia Firms Improve Organizational/ Innovation Performance Via SCM? *Industrial Management & Data Systems*, 111(3), 410-431.
- CIHR. (2012). *Guide to Knowledge Translation Planning at CIHR: Integrated and End-of-Grant Ap-In C. I. o. H. Research (Ed.)*. Ontario, Canada: Canadian Institutes of Health Research.
- Cochran, W. (1977). *Sampling Techniques. 3rd Edition*.
- Cordero, C., Delino, R., Jeyaseelan, L., Lansang, M., Lozano, J., Kumar, S., . . . Thamlikitkul, V. (2008). Funding agencies in low- and middle-income countries: support for knowledge translation. *Bulletin of the World Health Organization*, 86, 524-532.
- Curtis, B., Hefley, W., & Miller, S. (2001). *People Capability Maturity Model (P-CMM) – Version 2.0'* . Pittsburgh: Software Engineering Institute (SEI), Carnegie Mellon University.
- Daft, R., & Huber, G. (1987). How organizations learn: a communication framework. *Research in the Sociology of Organizations*(5), 1-36.
- Dalkir, K. (2005). Knowledge management in theory & practice. *Elsevier Butterworth-Heinemann*.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge—how organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Davis, P., & Howden-Chapman, P. (1996). Translating research into health policy. *social science & medicine*(43), 865-72.
- Eccles, M., Grimshaw, J., Walker, A., Johnston, M., & Pitts, N. (2005). Response to “the OFF theory of research utilization. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(2), 117-118.

- Ehms, K., & Langen, M. (2002). *Holistic Development of Knowledge Management with KMMM*. Siemens AG/Corporate Technology. Retrieved from http://www.knowledgeboard.com/doclibrary/knowledgeboard/kmmm_article_siemens_2002.pdf
- Estabrooks, C., Thompson, D., Lovely, J., & Hofmeyer, A. (2006). A guide to knowledge translation theory. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 26(1), 25-36.
- Gholami, J., Majdzadeh, R., Nedjat, S., Nedjat, S., Maleki, K., Ashoorkhani, M., & Yazdizadeh, B. (2011). How should we assess knowledge translation in research organizations; designing a knowledge translation self-assessment tool for research institutes (SATORI). *Health Research Policy and Systems*, 9(10).
- Gottschalck, P. (2005). Strategic knowledge management technology. *Idea Group Publishing*.
- Gottschalk, P., & Khandelwal, V. K. (2004). Stages of growth for knowledge management technology in law firms. *Journal of Computer Information Systems*, 44(4), 111-124.
- Gruber, H., & Duxbury, L. (2001). *Does organizational culture affect the sharing of knowledge?* Presentation Health Canada. Retrieved from http://www.hc-sc.gc.ca/iacb-dgiac/km-gs/English/Duxbury_en.pdf
- Horsley, J., Crane, J., & Bingle, J. (1978). Research utilization as an organizational process. *Journal of Nursing Administration*, 4-6.
- Jacobson, N., Butterill, D., & Goering, P. (2004). Organizational Factors that Influence University-Based Researchers' Engagement in Knowledge Transfer Activities. *Science Communication*, 25(3), 246-259.
- Kochikar, V. (2000). *The Knowledge Management Maturity Model – A Staged Framework for Leveraging Knowledge*. Infosys Technologies Ltd. Retrieved from www.infy.com/knowledge_capital/knowledge/KMWorld00_B304.pdf (accessed February 20, 2005)
- KPMG Consulting. (2000). *Knowledge management research report*. KPMG Consulting. Retrieved from http://www.insite.cz/data/kpmg_km_report2000.pdf
- Kulkarni, U., & Freeze, R. (2004). Development and validation of a knowledge management capability assessment model. *Proceedings of the 25th International Conference on Information Systems*.
- L.MoorePT, J., JuliaCarpenter, Doyle, A. M., Laura Doyle, P. H., MS, B. H., Hornby, G., . . . Der, K. (2018). Development, Implementation, and Use of a Process to Promote Knowledge Translation in Rehabilitation. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 82-90.
- Landry, R., Lamari, M., & Amara, N. (2001). Extent and determinants of utilization of university research in government agencies. *Public Administration Review*(63), 193-205.
- Lang, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4).
- Lee, H. J., & Kim, Y. G. (2001). A stage model of organizational knowledge management: A latest content analysis. *Journal of Expert System with Applications*, 20, 299-311.
- Lomas, J. (1991). Words without action? The production, dissemination, and impact of consensus recommendations. *Annual Review of Public Health*(12), 41-65.
- Mohanty, S. K., & Chand, M. (2004). *5iKM3 knowledge management maturity model for assessing and harnessing the organizational ability to manage knowledge*. TATA Consultancy Services.
- Nadine, C., Harriet, W., & MacMilan, L. (2018). The Role of Integrated Knowledge Translation in Intervention Research. *Prevention Science*, 319-327.
- Nedjat, S., Reza, M., Jaleh, G., Sima, N., Katayoun, M., Mostafa, Q., . . . Mahnaz, A. (2008). Knowledge transfer in Tehran University of Medical Sciences: an academic example of a developing country. *Implementation Science*, 3(39).
- Niven, P. R. (2002). *Balanced Scorecard step-by-step: Maximizing Performance and Maintaining Results*. John Wiley & Sons.
- North, D. (1991). Institutions, institutional change and economic performance. *Cambridge University Press*.
- Ongolo-Zogo, P., Lavis, J. N., Tomson, G., & Sewankambo, N. K. (2018). Assessing the influence of knowledge translation platforms on health system policy processes to achieve the health millennium development goals in Cameroon and Uganda: a comparative case study. *Health Policy and Planning*, 539-554.

- Paulzen, O., & Perc, P. (2002). A maturity model for quality improvement in knowledge management . *Proceedings of The 13th Australasian Conference on Information Systems (ACIS 2002)*.
- Reza, M., Jila, S., & Nejat Saharnaz Shahidzade Ali Mahani, G. J. (2009). Knowledge translation for research utilization: design of a knowledge translation model at Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 270-277.
- Skyrme, D., & Amidon, D. (1997). The knowledge agenda. *Journal of Knowledge Management*, 1, 27-37.
- Skyrme, D., & Amidon, D. (1997). The Knowledge Agenda. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 27 – 37.
- Slaughter, S. E., MBA, E. B., Erin, D. F., Ickert, C., Wagg, A. S., Jones, A., . . . Estabrooks, C. A. (2018). Knowledge translation interventions to sustain direct care provider behaviour change in long term care: A process evaluation. *Journal of evaluation in clinical practice*.
- Valmohammadi, C. (2010). Identification and prioritization of critical success factors of knowledge management in Iranian SMEs: An experts' view. *African Journal of Business Management*, 4(6), 915-924. Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Weerdmeester, R., Pocaterra, C., & Hefke, M. (2003). *VISION: Next generation knowledge management: Knowledge management maturity model*. Information Societies Technology Programme.
- Zack, M. H. (1999). Developing a knowledge strategy. *California Management Review*, 41(3).
- Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of knowledge management*, 13(6).