

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکاچی (1995)

رتبه	ابعاد	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
1	اجتماعی سازی					
2						
3						
4						
5	برون سازی دانش					
6						
7						

					8	سازمان در اجرای استراتژی مدیریت اطلاعات و دانش سازمانی موفق عمل کرده است.
					9	کارکنان امروزه اسناد و مدارک خود را بیشتر در معرض دسترس دیگران قرار می دهند.
					10	یک استراتژی دانش مناسب می تواند منجر به ارتقاء یادگیری کارکنان گردد.
					11	سازمان جهت اجرای مدیریت دانش با مشکلات روبرو است و دلیل آن این است که تمرکز سازمان بیش از آنکه بر حل مشکلات مردم باشد بر فناوری اطلاعات و ارتباطات است.
					12	سازمان جهت اجرای مدیریت دانش با مشکل روبرو است و دلیل آن این است که مشارکت در مدیریت دانش سازمانی، از جمله اولویت های مهم سازمان به شمار نمی رود
					13	به منظور خلق مدیریت دانش سازمانی به طور موفقیت آمیز، نو آوریها تکنولوژیکی امری لازم و ضروری است.
					14	سازمان به منظور ایجاد دانش، به میزان زیادی متکی بر کامپیوتر و شبکه می باشد
					15	سازمان در مواجهه با تکنولوژی های جدید و استفاده از آن با مشکل روبرو است.
					16	می توان کلیه فرم های دانش سازمانی را در قالب یک فایل الکترونیکی ارائه داد.

ترکیب دانش

درونی سازی

معرفی ابزار

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش: این پرسشنامه بر اساس نوناکا و تاکاچی (1995) می باشد، که از چهار بعد اجتماعی سازی دانش (از ضمنی به ضمنی)، برون سازی دانش (از ضمنی به صریح)، ترکیب دانش و درونی سازی دانش (از صریح به ضمنی) ایجاد تشکیل شده است، پرسشنامه مذکور شامل 16 سوال بسته- پاسخ می باشد.

توزیع سوالات پرسشنامه‌ی مدیریت دانش

ابعاد	تعداد سوال ها	شماره سوال ها
اجتماعی سازی دانش	4	1-4
برون سازی دانش	4	5-8
ترکیب دانش	4	9-12
درونی سازی دانش	4	13-16

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
امتیاز	5	4	3	2	1

شیوه نمره گذاری

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه

ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه‌ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها داده‌ها را وارد نرم افزار اسپس کنید. البته قبل از وارد کردن داده‌ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اسپس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده‌ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می

دهیم

مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که

شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 (خیلی کم) را بگذارید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده‌های همه سوالات، سوالات مربوط به

هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه‌ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت

شما باید همه مولفه‌ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه‌ها را به وجود آورده‌اید و هم متغیر اصلی

تحقیق را؛ حالا می‌توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می‌خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

برای نمونه: یک پرسشنامه ده سوالی بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت به شرح زیر است.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
10	30	50

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 10 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 10 تا 30 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 30 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

برآورد پایایی¹ پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ² استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگی های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

¹- reliability

²- Cronbach Alpha Coefficient

ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

ra = ضریب آلفای کرونباخ

J = تعداد سوالات آزمون

S_j^2 = واریانس سوالات آزمون

s^2 = واریانس کل آزمون

این پرسشنامه در مطالعات متعددی در ایران به کار گرفته شده و اعتبار یابی شده است از جمله می توان اشاره کرد به پژوهش تبریزی (1397) که پایایی پرسشنامه 0/81 بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش کردند.

ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه مدیریت دانش

ضریب پایایی	ابعاد مدیریت دانش
0/718	اجتماعی سازی دانش
0/746	برون سازی دانش
0/796	ترکیب دانش
0/759	درونی سازی دانش

برآورد روایی³ پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر يك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیك در زیر ارائه می‌شود:

برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید.

تعاریف نظری

مدیریت دانش: مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها یاری می‌کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. تعریف اسوان از مدیریت دانش یکی از

³- validity

بهترین تعاریف قلمداد می‌شود: مدیریت دانش هرگونه فرایند یا عمل تولید، کسب، تسخیر، ترویج و جامعه‌پذیری و کاربرد آن است، در هرجایی که دانش استقرار یابد، یادگیری و عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد. کویتز مدیریت دانش را چنین تعریف می‌نماید: فرایندی که از آن طریق سازمان به ایجاد سرمایه حاصل از فکر و اندیشه اعضاء و دارایی مبتنی بر دانش می‌پردازد (تبریزی، 1397).

این فرایند سیکلی بسته و یکباره نیست؛ بلکه سیکلی حلزونی شکل و مداوم از توسعه و بهبود سازمانی دارد که خروجی هر سیکل، ورودی سیکل بعدی است. به طوری که سازمان در این نقطه از لحاظ توسعه و بهبود و نوآوری و رقابت و سایر فاکتورهای دیگر توسعه در سطح بالاتر از نقطه ورودی خود قرار دارد. نوناکا و تاکوچی⁴ (1995) فرایند تبدیل دانش⁵ را شامل می‌داند:

الف) اجتماعی سازی⁶ دانش (از ضمنی به ضمنی): نخستین رکن فرایند تبدیل دانش، تسهیم و تشریح ایده هاست، تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی‌های تیم‌های کارآمد و یا بین همکارانی که ایده‌های مشترک دارند، اتفاق می‌افتد. در این مرحله افراد در مورد آنچه که برایشان مهم است، به گفتگو می‌نشینند و از اندیشه‌های دیگران تغذیه می‌کنند.

ب) برون سازی⁷ دانش (از ضمنی به صریح): ایده‌ها به یک واقعیت عملی تبدیل می‌شوند. استفاده از استعاره‌ها، تمثیل‌ها و ضرب‌المثل‌ها از نمونه‌های بارز تعامل این نوع دانش صریح با ضمنی می‌باشند. در یک جو تیمی، استعاره‌ها و تمثیل‌ها به افراد کمک می‌کنند تا دانش ضمنی (تجارب، ایده‌ها، عقاید و غیره) خود را برون‌ی و آشکار سازند و تصویری روشن و شفاف از ایده‌های دیگران را در ذهن مجسم کنند.

4 -Nonaka and Taceuchi

5 -Knowledge conversion

6 -Socialization

7 -Externalization

ج (ترکیب⁸ دانش :در، مرحله دانش صریح در قالب مجموعه های گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده اند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی موردبحث قرار گرفته اند ، پردازش شده ، سپس به منظور خلق دانش جدید ، دسته بندی می شوند. در این حالت که دانش عینی و آشکار است ، به راحتی می توان آن را بیان ، مستند و یا انتقال داد.

د (درونی سازی⁹ دانش (از صریح به ضمنی) : درونی سازی ناظر بر فرایند تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی است . این شیوه به اعضای گروه کمک می کند ، تا تصورات ذهنی خود را از مسائلی که نیازمند حل و فصل می باشد بیان کنند ، براین اساس ، اعضا سعی می کنند تا ایده های خوب خود را مبنای عمل خویش قرار دهند درونی کردن این ایده ها در ایجاد تفاهم و توسعه یک گروه فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) مؤثر است.

تعاریف عملیاتی

مدیریت دانش: منظور از مدیریت دانش نمراتی است که پاسخ دهندگان از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نوناکا و تاکاچی(1995) کسب می نمایند.

منابع

سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش های تحقیق در علوم رفتاری،

چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.

تبریزی، ع.(1397)، ارایه مدل ساختاری تاثیر چابکی بر عملکرد سازمانی با نقش

میانجی مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری

اطلاعات، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.

⁸ -Combination

⁹ -Internalization

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, New York, NY,.

