



تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان

زهرا خزائی کوهپار: دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
ID مهسا غلامحسین زاده: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (* نویسنده مسئول)
Ma.gholamhoseinzadeh@iau.ac.ir
فرشیده زامنی: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

ترجمان دانش،
سرمایه فکری،
دانشگاه علوم پزشکی

زمینه و هدف: ترجمان دانش فرایند تولید، تبادل و به کارگیری صحیح دانش است که نقش مهمی بر سرمایه فکری در توسعه علم و دانش دارد و بدین جهت هدف این مطالعه، تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به منظور ارائه مدل بود.

روش کار: روش مطالعه حاضر، آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی بود. جامعه آماری در بخش کیفی متخصصان، خبرگان و اساتید دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران بودند به تعداد ۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند شناسایی و براساس قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر تعیین و به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی از نظرات نیز اساتید هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایش آموزش عالی بخش سلامت کشور به تعداد ۱۸۵۱ نفر آنان استفاده شد و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس دانشکده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار مطالعه پرسشنامه محقق ساخته ترجمان دانش و پرسشنامه‌های سرمایه فکری بوتیس بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS، MAXQDA، PLS و انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که مهمترین ابعاد پرسشنامه ترجمان دانش بر اساس رتبه‌بندی مولفه‌ها عبارتند از مولفه محیط پژوهش، توسعه منابع انسانی، تولید دانش، تسهیم دانش، محتوای پژوهش، فرهنگ سازمانی، کاربرد دانش و مؤلفه استراتژی دانایی محوری. همچنین، نشان داد که تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک مثبت و معنادار می‌باشد و قدرت پیش بینی مدل در سازه نهایی از برازش ساختاری متوسط برخوردار است.

نتیجه‌گیری: در یک بیان کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که ترجمان دانش در مقوله‌های مختلفی نظیر فرهنگ سازمانی، تولید دانش، محیط پژوهش، توسعه منابع انسانی و دانایی محوری نقش مهمی در تأثیر بر سرمایه فکری سازمان ایفا می‌کند و به توسعه دانش، ایجاد فرهنگ یادگیری، ترویج تحقیق و توسعه، بهبود منابع انسانی و ارتقاء دانش معتبر و قابل استفاده در سازمان کمک می‌کند و از افزایش بهره‌وری و عملکرد کلان سازمان حمایت می‌کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Khazaiee Kouhpar Z, Gholamhoseinzadeh M, Zameni F. The Effect of Knowledge Translation on the Intellectual Capital of Faculty Members of Medical Sciences Universities. Razi J Med Sci. 2024(24 Apr);31.16.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) صورت گرفته است.

The Effect of Knowledge Translation on the Intellectual Capital of Faculty Members of Medical Sciences Universities

Zahra Khazaeie Kouhpar: PhD student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Mahsa Gholamhosseinzadeh: Associate professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (* Corresponding Author) mahsa.1971@gmail.com

Farshideh Zameni: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

Background & Aims: Universities have a special place in the knowledge-based economy. Today, intellectual capital measurement is available in higher education systems as a suitable tool for designing, planning and using resources. In fact, higher education institutions should use the intellectual capital evaluation framework as an innovative tool to face the challenges of managing and expanding intellectual resources to the society. Intellectual capital is knowledge, experience and information that provides value creation in the organization. Also, the evaluation of academic intellectual capital can provide good information for educational management and leadership. Previous studies have shown that knowledge translation has led to a reduction in costs and, as a result, faster completion of projects. Therefore, explaining these issues in identifying the ambiguities and gaps in the process of organizational knowledge management, providing suitable solutions to strengthen and expand the process of knowledge translation in industries, and informing and clarifying the importance of implementing knowledge translation for academic researchers who have questions It will be a lot, and on the other hand, paying attention to the intellectual capital of the university to create innovation and gain a competitive advantage is an unavoidable necessity because intellectual capital should be considered as intellectual material that has become stronger to generate wealth through the production of assets. One of the challenges of using knowledge translation in health issues is transferring the generated knowledge to practical practice and solving health system problems. In order for knowledge translations to be effective, they must be able to be used as a guide for decision-making in policies related to the health system. Cultural and organizational governance is also important for accurate and efficient translation and transfer of knowledge. In general, this issue depends on the minimization of organizational walls between researchers, policy makers and health managers and requires more cooperation and coordination in this field. Therefore, to solve this problem, there is a need to spread knowledge translation in the scientific community and health organizations. This can be done by holding training courses and conferences, providing practical guidance and developing a suitable organizational culture for knowledge transfer. Also, providing virtual infrastructure and suitable electronic tools for sharing knowledge translation can improve. Finally, it is necessary for faculty members to actively participate in the process of knowledge translation, and by achieving this skill, it is guaranteed that they will be able to improve the knowledge they need and use it in the future. Therefore, the current research was conducted with the aim of the effect of knowledge translation on the intellectual capital of faculty members of universities of medical sciences in the first region to present a model.

Methods: The present study method was mixed (qualitative and quantitative) with an exploratory design. The statistical population in the qualitative department was specialists, experts, and professors of Mazandaran University of Medical Sciences, 20 people were identified using the purposeful sampling method, and based on the saturation law, 10 people were determined and selected as a statistical sample. In a small part of the comments, 1,851 professors of the academic faculties of the universities of medical sciences in the health sector of the country were used, and according to the Cochran formula, 320 people were selected as a statistical sample using a stratified random sampling method based on the faculty. The study

Keywords

Knowledge Translation,
Intellectual Capital,
University of Medical
Sciences

Received: 28/10/2023

Published: 24/04/2024

tool was the questionnaire made by the researcher and the Bontis intellectual capital questionnaires. Data analysis was done using MAXQDA, SPSS, and PLS software.

Results: The findings of the research showed that the most important dimensions of the knowledge translation questionnaire based on the ranking of the components are the research environment component, human resource development, knowledge production, knowledge sharing, research content, organizational culture, knowledge application, and the component Knowledge-centric strategy. Also, it showed that the effect of knowledge translation on intellectual capital is positive and significant on the intellectual capital of faculty members of medical sciences universities in Region 1, and the predictive power of the model in the final structure has a moderate structural fit.

Conclusion: In a general statement, it can be stated that the translation of knowledge in various categories such as organizational culture, knowledge production, research environment, development of human resources, and core knowledge plays an important role in influencing the intellectual capital of the organization and to the development of knowledge, creating The culture of learning helps to promote research and development, improve human resources and promote valid and usable knowledge in the organization and supports the increase in productivity and overall performance of the organization. In the interpretation of this topic, it should be mentioned that knowledge translation plays an important role in influencing the intellectual capital of organizations and their employees and overall organizational culture. Intellectual capital refers to the set of knowledge, experiences, skills, and ultimately human capabilities in the organization, which leads to added value and organizational capabilities. Knowledge translation helps to increase the intellectual capital of the organization by transforming individual knowledge into organizational knowledge. He effectively shares the experiences, knowledge, and information that the members of the organization have, and this brings this knowledge to the maximum increase the productivity and organizational performance. Knowledge translation also plays a fundamental role in creating a collaborative culture and knowledge development in the organization. Knowledge translation provides an environment where organization members benefit from each other's experiences and share knowledge. These interactions and knowledge exchanges help to develop organizational intellectual capital. Also, knowledge translation is responsible for turning knowledge into usable resources for strategic and management decisions, which also helps to improve the organization's intellectual capital. Finally, by facilitating the process of converting knowledge into value, knowledge translation helps to strengthen the organization's intellectual capital and improve its performance and competitiveness. In the face of continuous changes in the business environment, intellectual capital has become one of the critical assets of organizations. Knowledge translation by facilitating the process of aggregating, organizing, and transferring knowledge is one of the main ways to increase the value of intellectual capital in the organization. Knowledge translation plays an important role in creating a learning culture in the organization, which helps to sustain the intellectual capital of the organization. Encouraging the members of the organization to exchange knowledge and personal experiences, create cooperative teams, and facilitate the process of training and continuous education, helps to strengthen the intellectual capital and the ability of the organization to manage knowledge. Knowledge translation not only helps to create, manage, and share knowledge in the organization but also plays a key role in the creation and development of organizational intellectual capital. Facilitating knowledge interactions, encouraging continuous learning, and creating a collaborative culture, contribute to organizational excellence and sustainable development of the organization.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Khazaeie Kouhpar Z, Gholamhosseinzadeh M, Zameni F. The Effect of Knowledge Translation on the Intellectual Capital of Faculty Members of Medical Sciences Universities. *Razi J Med Sci.* 2024(24 Apr);31.16.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

جامعه دانشگاهی، یکی از مهمترین و معتبرترین سرمایه‌های انسانی هر کشور در تولید علم را تشکیل می‌دهند. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها، مالک دانش ضمنی و عینی هستند (۱). همگام با تالو ارزش دانش و دانایی، حضور واژگان جدیدی در این حیطه، نظیر مدیریت دانش، انتقال دانش، اشتراک دانش، ترجمان دانش به وجود آمد (۲). یکی از عوامل تسریع‌کننده چرخه دانش، ترجمان دانش نام دارد که به معنای تبادل، سنتز و کاربرد یافته‌های پژوهش به واسطه سیستم پیچیده‌ای از ارتباطات بین پژوهشگران و استفاده‌کنندگان از دانش است. ترجمان دانش واژه به نسبت جدیدی است که توسط مؤسسه تحقیقات پزشکی کانادا در اولین سال سده بیست و یکم تعریف شد، اما فکر پرکردن شکاف بین تحقیق و سیاست دست کم از اواسط سده بیستم شکل گرفت (۳). ترجمان دانش عبارت از فرایند تولید، تبادل و به کارگیری صحیح دانش از نظر اخلاقی است که در سامان‌های پیچیده از برهم کنش‌ها میان پژوهشگران و مصرف‌کنندگان پژوهش، به ارائه محصولات و خدمات مؤثرتر و تقویت نظام‌های پژوهشی منجر می‌شود (۴). در واقع منظور از ترجمان دانش، انتقال نتایج پژوهش‌ها به محل استفاده واقعی آن‌ها است. ترجمه دانش به طور بالقوه، فرایندی است که همگی فعالیت‌ها از تولید دانش، انتقال دانش و استفاده از دانش را در بر می‌گیرد (۵). مفهوم ترجمان دانش با کاربرد دانش در بالین ارتباط نزدیکی دارد و اخیراً در موضوع‌های علوم سلامت رواج یافته است. در همین راستا به منظور حفظ حیات و پیشگیری از بیماری و ناتوانی، شتابدهی به چرخه تبدیل دانش به عمل، تقویت نظام مراقبت سلامت، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری‌های دانش‌مدار و آگاهانه و کسب بازخورد از گروه هدف پژوهش، نیاز به اجرای ابعاد فرآیند ترجمان دانش در سازمان‌های پژوهشی و سایر مراکز خدمات بهداشتی و درمانی مربوطه بیش از پیش احساس می‌شود (۶). تصویری که ممکن است در مورد ترجمان دانش مطرح باشد، اختصاص این مفهوم به مرحله انتشار دانش است. اما با نگاهی به مدل‌های موجود ترجمان دانش نشان می‌دهد که این تصور نادرست است. بر اساس این مدل، شروع فرآیند ترجمان

دانش، شناسایی اولویت‌ها و نیازهای گروه هدف است که در قالب سؤال پژوهش انتقال می‌یابد. در مرحله بعد، پژوهشگران بر اساس سؤال پژوهشی ار سال شده از جانب واسطه‌گران، اقدام به تولید شواهد می‌کنند. در ادامه واسطه‌گران دانش بر اساس منابع و استراتژی‌های لازم، زمینه تعامل هدفمند میان پژوهشگران و مخاطبین را فراهم و با انتشار فعال و غیرفعال نتایج، شواهد پژوهشی را منتقل می‌کنند. در نهایت زمینه استفاده از شواهد فراهم می‌گردد تا گروه هدف قادر باشد با توجه به ویژگی‌های فردی خود و بستر تصمیم‌گیری، از نتایج پژوهش بهترین بهره را داشته باشد (۷). ترجمان دانش سیاست‌گذاری و مدیریت سلامت فرایند ارتباط دو طرفه بین پژوهشگران و سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت است که بر اساس آن پژوهشگران با توجه به نیازهای سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت، پژوهش‌های کاربردی انجام داده و نتایج آنها توسط سیاست‌گذاران و مدیران سلامت استفاده می‌شود (۸).

دانشگاه‌ها دارای جایگاه ویژه‌ای در اقتصاد دانش‌محور هستند. امروزه سنجش سرمایه فکری در نظام‌های آموزش عالی به‌عنوان ابزاری مناسب جهت طراحی، برنامه‌ریزی و استفاده از منابع در دسترس است. در واقع، مؤسسات آموزش عالی باید از چارچوب ارزیابی سرمایه فکری به عنوان ابزار ابتکاری برای رویارویی با چالش‌های مدیریت و گسترش منابع معنوی به جامعه استفاده کنند. سرمایه فکری دانش، تجربه و اطلاعاتی است که در سازمان زمینه خلق ارزش را فراهم می‌کند. همچنین ارزیابی سرمایه‌های فکری دانشگاهی می‌تواند برای مدیریت و راهبری دانشگاهی اطلاعات مطلوبی فراهم کند (۹). بررسی‌های پیشین نشان داده است که ترجمان دانش منجر به کاهش هزینه‌ها و در نتیجه اتمام سریع‌تر پروژه‌ها شده است. بنابراین، تبیین این مسائل در شناسایی ابهامات و خلاءهای موجود در روند مدیریت دانش سازمانی، ارائه راه‌حل‌های مناسب جهت تقویت و گسترش فرآیند ترجمان دانش در صنایع و آگاهی‌رسانی و شفاف‌سازی اهمیت اجرای ترجمان دانش برای پژوهشگران دانشگاهی حائز سوالات زیادی خواهد بود و از طرفی توجه به سرمایه فکری دانشگاه برای ایجاد نوآوری و کسب مزیت رقابتی

و اساتید دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران که دارای مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۱۲ سال و مرتبه علمی دانشیار و بالاتر بودند به تعداد ۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند شناسایی و در مطالعه حضور پیدا کردند که انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام شد و از نظرات آنان استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ملاک ورود افراد در بخش کیفی مطالعه شامل موارد زیر بود: مقوله تحصیلات که نشانگر تخصص و تجربه و سطح دانش فرد است. تجربه کاری: تجربه کاری افراد در حوزه مورد نظر نشاندهنده توانایی و تجربه آنها است. در صورتی که فرد قبلاً در حوزه‌ای مشابه تجربه داشته باشد، گزینه‌ای برای ورود به مطالعه بودند.

جامعه آماری بخش کمی شامل اساتید هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک آمایش آموزش عالی بخش سلامت کشور به تعداد ۱۸۵۱ نفر بود. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد دانشگاهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو طریق انجام گرفت:

الف) روش کتابخانه‌ای: هر محقق قبل از شروع پژوهش در مورد موضوعی ویژه، ناگزیر از مراجعه به کتابخانه به عنوان یکی از مهمترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات برای پژوهش علمی خواهد بود. در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش استفاده شد و محقق با بررسی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف به جمع‌آوری ادبیات پژوهش پرداخت.

ب) روش میدانی: گردآوری داده‌ها به روش میدانی در این پژوهش در دو مرحله انجام شد: برای جمع‌آوری داده‌های کیفی در بخش کیفی این پژوهش از

ضرورتی غیرقابل اغماض است. چرا که سرمایه فکری را به عنوان مواد فکری باید در نظر گرفت که برای ایجاد ثروت از طریق تولید دارایی قوی‌تر گردیده است (۱۰). از چالش‌های استفاده از ترجمان دانش در موضوعات سلامت، انتقال دانش تولید شده به عملکرد عملی و حل مشکلات نظام سلامت است. برای اینکه ترجمه‌های دانش بتوانند مؤثر واقع شوند، باید بتوانند به عنوان راهنما برای تصمیم‌گیری در سیاست‌های مربوط به نظام سلامت استفاده شوند (۱۱). حاکمیت فرهنگی و سازمانی برای ترجمه و انتقال دانش درست و کارآمد نیز اهمیت دارد (۱۲). به طور کلی، این مسأله به حداقل رساندن دیواره‌های سازمانی بین پژوهشگران، سیاستگذاران و مدیران سلامت بستگی دارد و نیاز به همکاری و هماهنگی بیشتر در این زمینه را دارد (۱۳). بنابراین، برای حل این مسأله، نیاز به فراگیر کردن ترجمان دانش در جامعه علمی و سازمان‌های سلامت است. این می‌تواند با برگزاری دوره‌های آموزشی و کنفرانس‌ها، ارائه راهنمایی‌های کاربردی و توسعه فرهنگ سازمانی مناسب برای انتقال دانش صورت بگیرد (۱۴). همچنین، فراهم کردن زیرساخت‌های مجازی و ابزارهای الکترونیکی مناسب برای به اشتراک گذاری ترجمان دانش می‌تواند بهبود بخشد. در نهایت، لازم است اعضای هیأت علمی، به صورت فعال در فرایند ترجمه دانش شرکت کنند و با دستیابی به این مهارت ضمانت می‌شود که آنها در آینده بتوانند دانش مورد نیاز خود را بهبود دهند و از آن بهره‌برداری کنند (۱۵). لذا، پژوهش حاضر با هدف تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به منظور ارائه مدل انجام شده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1402.009 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. جامعه آماری بخش کیفی شامل متخصصان، خبرگان

شده است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شوند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد.

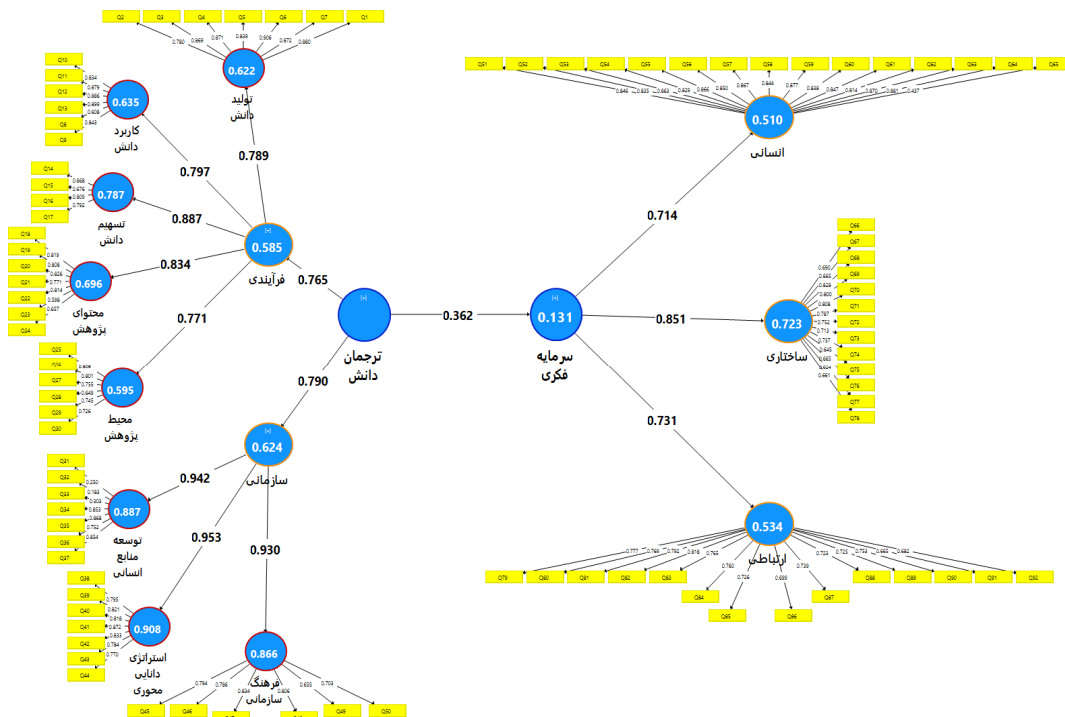
یافته‌ها

مدل تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها در نمودارهای ۱، ۲ و جدول شماره ۱ ارائه شده است. همانطور که از نمودار شماره ۱ قابل مشاهده است ضرایب مسیر و مقادیر R^2 برای مولفه‌های متغیرهای ترجمان دانش و سرمایه فکری از خروجی نرم‌افزار PLS بدست آمده است. مقادیر R^2 نشان دهنده رابطه بین دو متغیر هستند که مقدار آن برابر ۰/۱۳۱ می‌باشد و مقدار ضریب مسیر بین این دو متغیر نیز برابر ۰/۳۶۲ می‌باشد که بیانگر میزان ضریب تعیین شاخص‌های متغیر سرمایه فکری توسط مؤلفه‌ها و

مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در قالب طرح دلفی استفاده شد. در بخش کمی براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته ترجمان دانش و پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۱۸) جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. به طور کلی در بخش کمی از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد:

پرسش‌نامه محقق ساخته ترجمان دانش: این پرسش‌نامه دارای ۵۰ سوال و ۲ بعد «فرایندی و سازمانی» و ۸ مولفه (تولید دانش، کاربرد دانش، تسهیم دانش، محتوای پژوهش، محیط پژوهش، توسعه منابع انسانی، استراتژی دانایی محوری و فرهنگ سازمانی) می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود.

پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۱۸): این پرسش‌نامه دارای ۴۲ سوال و ۳ بعد (انسانی، ساختاری و ارتباطی) و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی

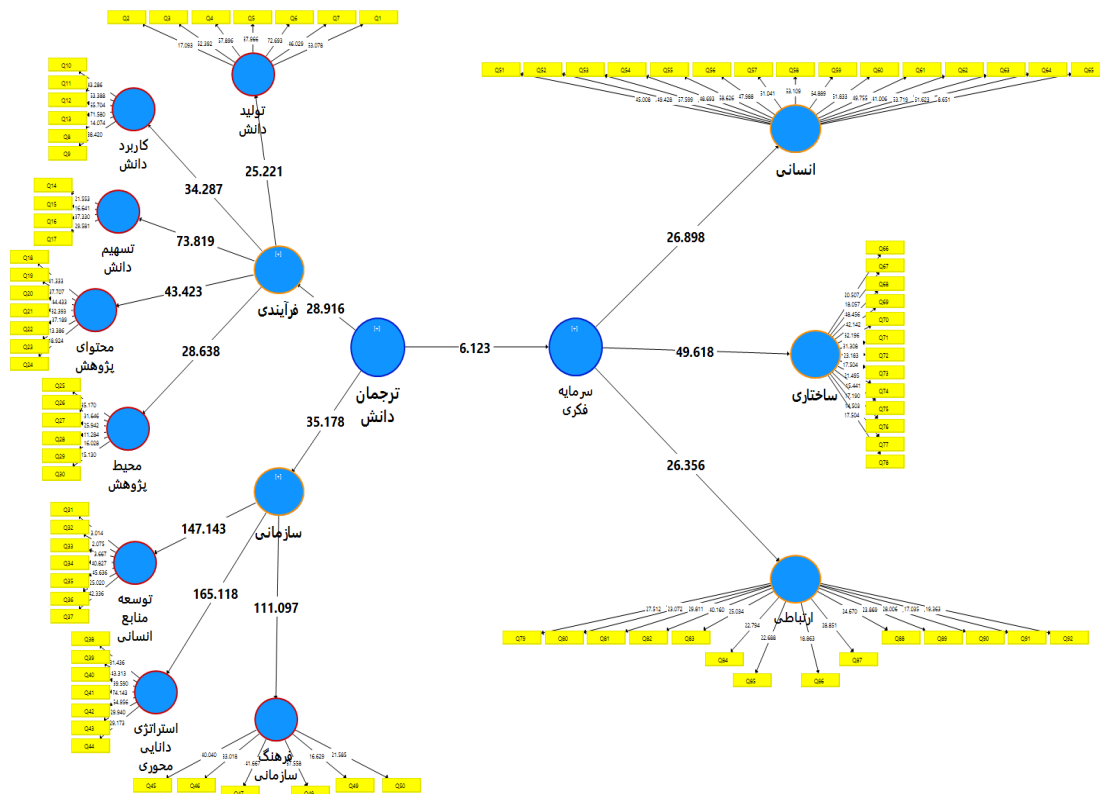


نمودار ۱- مدل ساختاری تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر

به دلیل اینکه مقدار t -value ($6/123$) در خارج بازه ($2/58$ و $-2/58$) قرار دارد، لذا تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری در سطح 0.99 معنی‌دار شده است. با نگاهی به مقادیر آماره t مولفه‌های هر دو متغیر در می‌یابیم که بین همه مولفه‌های متغیرها نیز این رابطه معنادار است. در میان مولفه‌های متغیر ترجمان دانش بالاترین میزان آماره t متعلق به مولفه "استراتژی دانایی محوری" از مجموعه مولفه‌های بُعد فرهنگ سازمانی با مقدار $165/118$ است و پایین‌ترین مقدار نیز به مولفه "تولید دانش" با مقدار $25/221$ مربوط می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نشان داده است که روابط بین تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

شاخص‌های ترجمان دانش است. در میان ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های این دو متغیر بالاترین ضریب به مولفه استراتژی دانایی محوری از مولفه‌های بُعد سازمانی با ضریب مسیر $0/953$ مربوط می‌شود که میزان R^2 آن نیز برابر $0/908$ است و بالاترین مقدار در میان همه ابعاد و مولفه‌های این دو متغیر است. حال با توجه به این مقادیر ضریب مسیر و R^2 نمی‌توان گفت که آیا این رابطه با معناست یا خیر. برای این امر لازم است تا مقادیر آماره t بین مولفه‌های متغیرها و بین دو متغیر بررسی شود که در جدول شماره ۱ و نمودار شماره ۲ به آن اشاره شد.

با توجه به نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۱، بین متغیر مکنون برون‌زا (ترجمان دانش) با متغیر مکنون درون‌زا (سرمایه فکری)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی $0/362$ برقرار است، همچنین



نمودار ۲- مدل ساختاری تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری در حالت معنی‌داری ضریب مسیر

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی‌داری	آماره t	ضریب استاندارد
تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری	0/032	0/000	6/123	0/362

بحث

یافته‌ها نشان داد که تأثیر ترجمان دانش بر سرمایه فکری مثبت و معنادار می‌باشد. نتایج حاضر با نتایج کوردوا (Kordova) و همکاران (۲۰۲۲) (۷)، اریس (Arias) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۲)، گالگوتی (Galgotia) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۴) همراستا است. در تف‌سیر این مبحث باید عنوان کرد که ترجمان دانش نقش مهمی در تأثیر بر سرمایه فکری سازمان‌ها و کارکنان آن و در مجموع فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند. سرمایه فکری به مجموعه دانش، تجربیات، مهارت‌ها، و نهایتاً توانمندی‌های انسانی در سازمان اشاره دارد که به ارزش افزوده و توانمندی‌های سازمانی منجر می‌شود (۱۲). ترجمان دانش با تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی، به افزایش سرمایه فکری سازمان کمک می‌کند. او تجربیات، دانش، و اطلاعاتی که اعضای سازمان دارند را به طور مؤثر به اشتراک می‌گذارد و این باعث می‌شود که این دانش به نهایت بهره‌وری و عملکرد سازمانی را افزایش دهد (۱۴). ترجمان دانش همچنین در ایجاد فرهنگ مشارکتی و توسعه دانش در سازمان نقش اساسی دارد. ترجمان دانش محیطی را فراهم می‌کند که اعضای سازمان از تجربیات همدیگر بهره‌برند و دانش را به اشتراک بگذارند (۱۵). این تعامل‌ها و تبادل‌های دانشی به توسعه سرمایه فکری سازمانی کمک می‌کنند. همچنین، ترجمان دانش مسئول تبدیل دانش به منابعی قابل استفاده برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و مدیریتی است، که این نیز به بهبود سرمایه فکری سازمان کمک می‌کند (۹). در نهایت، ترجمان دانش با تسهیل فرآیند تبدیل دانش به ارزش، به تقویت سرمایه فکری سازمان و بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری آن کمک می‌کند. در مواجهه با تغییرات مداوم در محیط کسب و کار، سرمایه فکری به یکی از دارایی‌های بحرانی سازمان‌ها تبدیل شده است. ترجمان دانش با تسهیل فرآیند جمع‌آوری، سازماندهی و انتقال دانش، از مسیرهای اصلی افزایش ارزش سرمایه فکری در سازمان است (۱۱). ترجمان دانش نقش مهمی در ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان دارد که به پایداری سرمایه فکری سازمانی کمک می‌کند. با تشویق اعضای سازمان به

تبادل دانش و تجربیات شخصی، ایجاد تیم‌های مشارکتی، و تسهیل فرآیند آموزش و آموزش مداوم، به تقویت سرمایه فکری و توانایی سازمان در مدیریت دانش کمک می‌کند. ترجمان دانش نه تنها به ایجاد مدیریت و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کمک می‌کند بلکه نقش کلیدی در ایجاد و توسعه سرمایه فکری سازمانی ایفا می‌کند. با تسهیل تعاملات دانشی، تشویق به یادگیری مداوم، و ایجاد فرهنگ مشارکتی، به تعالی سازمانی و توسعه پایدار سازمان کمک می‌کند (۱۳).

نتیجه‌گیری

در یک بیان کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که ترجمان دانش در مقوله‌های مختلفی نظیر فرهنگ سازمانی، تولید دانش، محیط پژوهش، توسعه منابع انسانی و دانایی محوری نقش مهمی در تأثیر بر سرمایه فکری سازمان ایفا می‌کند و به توسعه دانش، ایجاد فرهنگ یادگیری، ترویج تحقیق و توسعه، بهبود منابع انسانی و ارتقاء دانش معتبر و قابل استفاده در سازمان کمک می‌کند و از افزایش بهره‌وری و عملکرد کلان سازمان حمایت می‌کند.

References

- Vainauskienė V, Vaitkienė R. Enablers of Patient Knowledge Empowerment for Self-Management of Chronic Disease: An Integrative Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(5):2247.
- Karamitri I, Talias MA, Bellali T. Knowledge management practices in healthcare settings: a systematic review. *Int J Health Plann Manage*. 2017;32(1):4-18.
- Karsikas E, Meriläinen M, Tuomikoski AM, Koivunen K, Jarva E, Mikkonen K, Oikarinen A, et al. Health care managers' competence in knowledge management: A scoping review. *J Nurs Manag*. 2022 Jul;30(5):1168-1187.
- Shahmoradi L, Safadari R, Jimma W. Knowledge Management Implementation and the Tools Utilized in Healthcare for Evidence-Based Decision Making: A Systematic Review. *Ethiop J Health Sci*. 2017;27(5):541-558.
- Yazdani S, Bayazidi S, Mafi AA. The current

understanding of knowledge management concepts: A critical review. *Med J Islam Repub Iran*. 2020;34:127.

6. Qin Y, Rocha CM, Morrow S. Knowledge management in sport mega-events: A systematic literature review. *Front Sports Act Living*. 2022;4:1056390.

7. Kordova S, Or O, Benis A. Intergenerational knowledge management in a cutting-edge Israeli industry: Visions and challenges. *PLoS One*. 2022;17(7):e0269945.

8. Sethi A, Tangri T, Puri D, Singh A, Agrawal K. Knowledge management and ethical vulnerability in AI. *AI Ethics*. 2022:1-8.

9. Rathore AS, Garcia-Aponte OF, Golabgir A, Vallejo-Diaz BM, Herwig C. Role of Knowledge Management in Development and Lifecycle Management of Biopharmaceuticals. *Pharm Res*. 2017;34(2):243-256.

10. Hopkins E. Knowledge Management in healthcare libraries: the current picture. *Health Info Libr J*. 2017;34(2):103-105.

11. Rehman FU, Ismail H, Al Ghazali BM, Asad MM, Shahbaz MS, Zeb A. Knowledge management process, knowledge based innovation: Does academic researcher's productivity mediate during the pandemic of covid-19? *PLoS One*. 2021;16(12):e0261573.

12. Arias Velásquez RM, Mejía Lara JV. Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technol Soc*. 2021;64:101479.

13. Dhombres F, Charlet J. Knowledge Representation and Management, It's Time to Integrate! *Yearb Med Inform*. 2017;26(1):148-151.

14. Galgotia D, Lakshmi N. Implementation of Knowledge Management in Higher Education: A Comparative Study of Private and Government Universities in India and Abroad. *Front Psychol*. 2022;13:944153.

15. Jahn R, Müller O, Bozorgmehr K. Characteristics and determinants of knowledge transfer policies at universities and public institutions in medical research--protocol for a systematic review of the qualitative research literature. *Syst Rev*. 2015;4:110.