

بسمه تعالی

گزارش خلاصه نتیجه ارزیابی مدیریت دانش

نام و نام خانوادگی تهیه کننده: حکمت اله اینانلو شاه وردلی پست سازمانی: سرپرست دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

شماره تلفن همراه: ۰۹۱۲۵۶۱۷۰۴۵ شماره نمابر: ۰۲۶-۳۲۵۲۲۲۳۴ آدرس ایمیل:

HEKMAT_INANLO@YAHOO.COM

نام سازمان: شرکت توزیع نیروی برق استان البرز نوع صنعت: برق تعداد کارکنان (نفر): ۳۳۶

آیا در سازمان شما برنامه های مدیریت دانش، قبلاً اجرا شده است یا خیر؟ بله اگر بلی از چند سال پیش؟ ۴ سال
عناوین کلی این برنامه ها را ذکر کنید: ۱- تشکیل کارگاه آموزشی، ۲- تشکیل کمیته مدیریت دانش، ۳- تهیه نظام نامه مدیریت دانش- فرهنگ سازی مدیریت دانش از طریق تشکیل کلاس ها و ارسال مطالب به کلیه کارکنان تعداد پرسشنامه تکمیل شده در ارزیابی فعلی: ۱۵۲ نمره کل مدیریت دانش سازمان (از حداکثر ممکن ۲۱۰): ۱۱۶,۹

لطفاً علاوه بر تکمیل و ارسال جدول زیر، نمودار راداری ارزیابی مدیریت دانش سازمان، و شرح خلاصه یک صفحه ای برای هر یک از برنامه های مدیریت دانش اجرا شده یا در حال اجرا در سازمان را نیز ارسال فرمایید.

جدول امتیازات معیارهای هفت گانه میزان آمادگی مدیریت دانش

| شماره گروه معیار | ستون شماره ۱ | ستون شماره ۲ | ستون شماره ۳ |
|------------------|---------------------------------|------------------|---|
| نام گروه معیار | نمره کسب شده توسط سازمان | حداکثر نمره ممکن | رتبه بندی گروهها (از ۱ تا ۷) ۱= بالاترین رتبه، ۷=پایین ترین رتبه |
| ۱ | رهبری مدیریت دانش (سؤالات ۱-۶) | ۱۶,۲ | ۳۰ |
| ۲ | فرایند (سؤالات ۷-۱۲) | ۱۷,۸ | ۳۰ |
| ۳ | افراد (سؤالات ۱۳-۱۸) | ۱۶,۲ | ۳۰ |
| ۴ | فناوری (سؤالات ۱۹-۲۴) | ۱۷,۴ | ۳۰ |
| ۵ | فرایند های دانشی (سؤالات ۲۵-۳۰) | ۱۵,۹ | ۳۰ |
| ۶ | یادگیری و نوآوری (سؤالات ۳۱-۳۶) | ۱۶,۶ | ۳۰ |

| | | | |
|---|----------------------------------|-------|-----|
| ۷ | نتایج مدیریت دانش (سؤالات ۳۷-۴۲) | ۱۶,۹ | ۳۰ |
| | جمع نمرات | ۱۱۶,۹ | ۲۱۰ |

جدول مقایسه سطح مدیریت دانش شرکت با سال ۹۴

| ردیف | سال | جمع | ملاحظات |
|------|------|-------|---------------------------|
| ۱ | ۱۳۹۴ | ۱۰۴ | مرحله آغاز |
| ۲ | ۱۳۹۵ | ۱۱۶,۹ | مرحله آغاز با ۱۲,۹ افزایش |

ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی

ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی، بر اساس چارچوب مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی تهیه شده است. این ابزار یک پرسشنامه است که برای کمک به سازمانها برای یک ارزیابی اولیه و سریع از آمادگی برای مدیریت دانش، طراحی شده است. این ارزیابی در ابتدای برنامه مدیریت دانش انجام می‌شود. قبل از شروع سفر مدیریت دانش، لازم است سازمان؛ نقاط قوت و فرصت‌های بهبود خود را بداند.

پس از ارزیابی، سازمان می‌تواند روی برنامه‌های مدیریت دانش خود برای رفع کمبودهای شناسایی شده از طریق ارزیابی، تمرکز کند.

چرا از این ابزار استفاده کنیم؟

ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی، روشی را برای شناسایی حوزه‌هایی که سازمان می‌بایست ابتکارات مدیریت دانش خود را متمرکز کند، ارائه کرده است. نتیجه ارزیابی با این ابزار، نقاط قوت سازمان؛ و حوزه‌هایی را که نیاز به بهبود دارند مشخص می‌کند. اهداف خاص ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی عبارتند از:

الف: تعیین این که آیا مدیریت دانش از قبل در سازمان در حال اجرا بوده یا نه، و اینکه در چه سطحی بکار گرفته شده است.

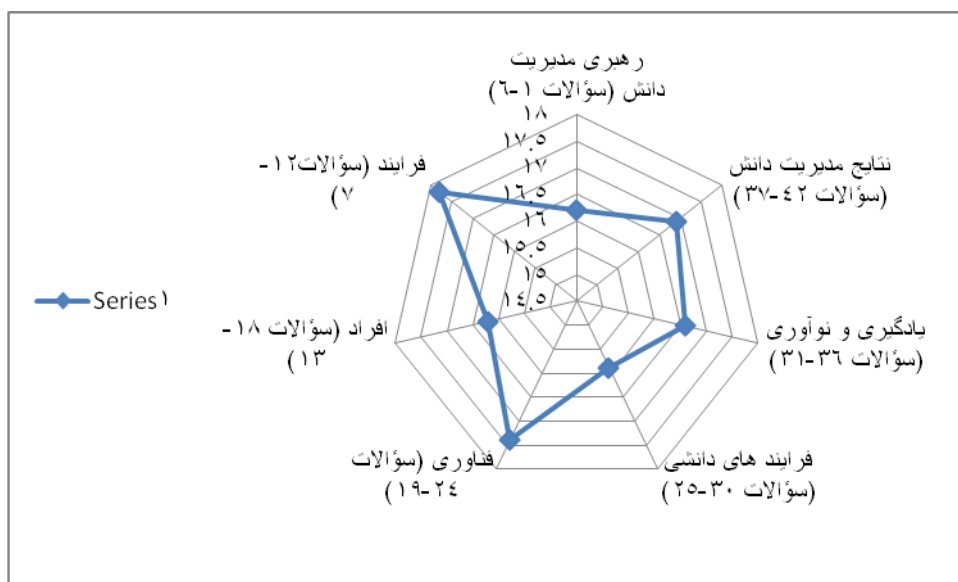
پ: تعیین این که آیا سازمان، شرایط مناسب برای ایجاد و استمرار نظام-مند فرایندهای مدیریت دانش را دارد یا خیر؟

پ: شناسایی نقاط قوت و فرصتهای سازمان برای بهبود مدیریت دانش.

چگونگی استفاده از این ابزار

پرسشنامه ارزیابی می بایست توسط ۷۰ تا ۸۰ درصد از کارکنان سازمان که از همه سطوح و همه بخش ها باشند، جواب داده شود. پاسخ دهندگان می بایست حداقل شش ماه یا بیشتر سابقه کار در سازمان داشته باشند. این شرط به این دلیل است که اطمینان حاصل شود که پاسخ دهندگان با سازمان آشنا بوده، و قادر به پاسخ گویی به بیشتر سؤالات می باشند. البته در صورتی که امکان پاسخ دادن توسط ۷۰ تا ۸۰ درصد افراد سازمان نباشد، با گرفتن یک نمونه حداقل که تعداد آن بر اساس فرمول آماری تعیین تعداد نمونه در جامعه محدود محاسبه شده باشد، می توان این کار را انجام داد.

متوسط نمره هر دسته (از هفت دسته تشریح شده در پرسشنامه) محاسبه شده، و به شکل نمودار راداری مانند نمودار زیر نشان داده می شود.



نمودار راداری ارزیابی مدیریت دانش

این نمودار، متوسط نمره کسب شده واقعی برای هر دسته را در مقابل حداکثر نمره ممکن آن دسته نشان می دهد.

این نمرات، دسته‌هایی را که در وضعیت مناسبی قرار دارند، و دسته‌هایی که نیاز به بهبود دارند؛ مشخص می‌کنند. بر اساس نتایج ارزیابی، حوزه‌های نقاط قوت و فرصتهای بهبود، شناسایی می‌شوند (جدول شماره ۱).

فرصتهای بهبود، حوزه‌هایی را نشان می‌دهند که می‌بایست ابتکارات مدیریت دانش بر آنها متمرکز شوند. سپس نمره کلی ارزیابی، با مدل بلوغ مدیریت دانش که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است؛ مقایسه می‌شود. این کار، سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان را نشان می‌دهد. نتایج ارزیابی، شناخت سطح آمادگی برای مدیریت دانش در سازمان را میسر می‌کند.

سطوح آمادگی سازمان، ممکن است از سطح "واکنش" به عنوان پایین‌ترین سطح، تا "بلوغ" به عنوان بالاترین سطح؛ متفاوت باشد. شرایطی که هر یک از این سطوح را تشریح می‌کنند، در حقیقت مربوط به وجود، نبود، یا ضعف چهار تقویت‌کننده، یادگیری، و نوآوری، و نتایج مدیریت دانش در سازمان باشد.

جدول (۱): نقاط قوت و فرصتهای بهبود مدیریت دانش

| ماتریس نقاط قوت دانش و فرصتهای بهبود | | |
|---|------------------------|---------------------------|
| فرصتهای بهبود | نقاط قوت | طبقه (دسته) |
| آموزش کارکنان، تبیین مدیریت دانش در شرکت با تاکید مدیرعامل شرکت | مدیران با تحصیلات بالا | طبقه ۱: رهبری مدیریت دانش |
| شناسایی فرایند به کلیه کارکنان | فرآیند خوب است | طبقه ۲: فرایند |
| انتقال دانش | نیروی جوان | طبقه ۳: افراد |
| اطلاع رسانی و تهیه نرم افزار مدیریت دانش و نصب آن در وبسایت | نیروهای متخصص | طبقه ۴: فناوری |
| نیاز به شناسایی و تبلیغ در بین | فرآیندها تهیه شده است | طبقه ۵: فرایندهای دانش |

| | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| کارکنان دارد | | |
| تهیه مخزن دانش و ایجاد مشوق های لازم | نیروهای جوان با تحصیلات خوب | طبقه ۶: یادگیری و نوآوری |
| حرکت به سمت توسعه | در مرحله آغاز می باشد | طبقه ۷: نتایج مدیریت دانش |

سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان براساس نمره کل کسب شده توسط سازمان در ارزیابی مطابق جدول شماره (۲) تعیین می گردد.

چه زمانی از این ابزار استفاده کنیم؟

ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره وری آسیایی، می بایست قبل از این که سازمان ابتکار مدیریت دانش را شروع کند؛ استفاده شود. این کار به سازمان کمک می کند تا کمبودهای موجود در زمینه مدیریت دانش را شناسایی کرده و بر آنها تمرکز کند. همچنین بعد از اجرای برنامه مدیریت دانش نیز می توان از این ابزار برای سنجش میزان تأثیر برنامه اجرا شده بر سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان استفاده کرد.

جدول شماره (۲): سطوح پنج گانه بلوغ مدیریت دانش

| نمره ارزیابی | سطح بلوغ | شرح |
|--------------|----------------|--|
| ۱۸۹-۲۱۰ | بلوغ | مدیریت دانش در سازمان غالب است. |
| ۱۴۷-۱۸۸ | پالایش (کنترل) | اجرای مدیریت دانش پیوسته در سازمان ارزیابی شده و بهبود داده می شود. |
| ۱۲۶-۱۴۶ | توسعه | اجرای فراگیر مدیریت دانش در سازمان |
| ۸۴-۱۲۵ | آغاز | شروع به درک نیاز به مدیریت دانش در سازمان *** (جایگاه شرکت توزیع استان البرز در مدیریت دانش) *** |
| ۲۴-۸۳ | واکنش (انفعال) | ناآگاهی در خصوص چیستی مدیریت دانش، و اهمیت آن در بهبود بهره وری و رقابت پذیری. |

پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی

همکار گرامی

سلام علیکم

ضمن تشکر از بابت وقتی که برای پاسخ به سؤالات صرف می‌کنید، پرسشنامه زیر با هدف ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در سازمانها تهیه شده است. با عنایت به اینکه پاسخ دقیق به سؤالات می‌تواند کمک زیادی به برنامه‌های آینده سازمان تان برای بهبود وضعیت فرایندهای کاری بنماید، خواهشمند است با دقت به سؤالات پاسخ دهید. ضمناً پاسخهای شما کاملاً محرمانه خواهد ماند و فقط برای تجزیه و تحلیل کلی استفاده خواهد شد.

دستورالعمل تکمیل پرسشنامه:

لطفاً با در نظر گرفتن سازمان خود، و بر اساس امتیازبندی انجام شده در زیر، و با توجه به گزاره‌های مطرح شده؛ و بر مبنای اطلاعاتی که دارید، پرسشنامه را تکمیل نمایید و عدد مورد نظر خود را برای هر سؤال در ستون مربوطه درج نمایید.

| امتیاز | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|------------|---|---------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| گزینه پاسخ | به هیچ وجه انجام نمی‌شود یا خیلی ضعیف انجام می‌شود. | به طور ضعیف انجام می‌شود. | به اندازه کافی انجام می‌شود. | به خوبی انجام می‌شود. | بسیار خوب انجام می‌شود. |

| شماره گزاره | شرح سؤال | میانگین |
|-------------|---|---------|
| ۱ | این سازمان، دانش، دیدگاه و راهبرد مربوط به چشم انداز، مأموریت، و اهداف سازمانی را به میزان زیادی با کارکنان تسهیم کرده است. | ۲,۷ |
| ۲ | در این سازمان، هماهنگی سازمانی لازم برای رسمیت بخشیدن به ابتکارات مدیریت دانش (از قبیل: ایجاد واحد | ۲,۶ |

| | | |
|-----|--|----|
| | هماهنگی مرکزی برای مدیریت دانش، انتصاب مدیر عالی دانش، تشکیل تیمهای فناوری ارتباطات و بهبود کیفیت، و طراحی و استقرار شبکه های دانش) انجام شده است. | |
| ۲,۷ | منابع مالی لازم به ابتکارات مدیریت دانش در سازمان اختصاص داده شده است. | ۳ |
| ۲,۹ | این سازمان یک سیاست برای محافظت از دانش خود (برای مثال، حق تألیف، حق اختراع، مدیریت دانش، و امنیت دانش) دارد. | ۴ |
| ۲,۶ | مدیران سازمان، الگوی ارزشهای تسهیم دانش و کار گروهی هستند. آنها (مدیران) وقت زیادی را صرف توزیع اطلاعات و تسهیل جریان دانش بین کارکنان کلیه واحدهای سازمان می نمایند. | ۵ |
| ۲,۷ | مدیریت سازمان، بهبود عملکرد، یادگیری فردی و سازمانی، تسهیم دانش، و خلق دانش و نوآوری را مورد توجه قرار می دهد و برای بهبود آنها پاداش می دهد. | ۶ |
| ۲,۷ | سازمان، قابلیت‌های اصلی خود را (قابلیتهایی که از جنبه راهبردی مهم بوده و مزیت رقابتی ایجاد می کنند) مشخص می کند و آنها را با مأموریت و اهداف راهبردی خود هماهنگ می کند. | ۷ |
| ۲,۹ | سازمان، سیستمهای کاری و فرایندهای کلیدی خود را برای خلق ارزش برای مشتریان و دستیابی به تعالی عملکرد، طراحی می کند. | ۸ |
| ۲,۸ | سازمان در طراحی فرایندهای کاری، فناوری جدید، و تسهیم دانش را مورد توجه قرار می دهد. | ۹ |
| ۲,۸ | این سازمان، یک سیستم سازماندهی شده برای مدیریت موقعیتهای بحرانی یا رخدادهای پیش بینی نشده دارد که انجام عملیتهای مستمر و بی وقفه، جلوگیری از وقوع مشکلات، و نیل به بهبود را تضمین می کند. | ۱۰ |
| ۳,۲ | این سازمان، فرایندهای کاری کلیدی خود را اجرا کرده و مدیریت می کند، تا اطمینان حاصل شود که به نیازهای مشتریان پاسخ داده می شود و نتایج تجاری، پایدار می مانند. | ۱۱ |
| ۳,۲ | این سازمان، به طور مستمر فرایندهای کاری خود را ارزیابی کرده و بهبود می دهد، تا به عملکرد بهتری دست یابد، انحرافات را کاهش دهد، محصولات و خدمات را بهبود دهد، و اطلاعات روزآمد مربوط به آخرین روندهای تجاری، بهبودها و دستورات مربوطه را داشته باشند. | ۱۲ |
| ۳ | برنامه های تربیتی، آموزشی، و توسعه شغلی سازمان؛ دانش، مهارتها، و شایستگی های مورد نیاز برای کارکنان را ایجاد می کنند؛ و نیل به اهداف کلی سازمان را پشتیبانی می کنند، و در عملکرد بالای کارکنان سهم دارند. | ۱۳ |
| ۲,۷ | این سازمان، یک فرایند نظام-مند آشناسازی برای کارکنان جدید دارد، که شامل آشنایی آنان با مدیریت دانش و مزایای آن، سیستم مدیریت دانش، و ابزارهای مدیریت دانش می باشد. | ۱۴ |

| | | |
|-----|---|----|
| ۲,۷ | این سازمان، دارای فرایندهای رسمی مشاوره کارکنان، مربی‌گری و آموزش می‌باشد. | ۱۵ |
| ۲,۵ | در این سازمان، تسهیم دانش و کار گروهی به طرز فعالانه‌ای تشویق شده و پاداش داده می‌شوند یا اصلاح می‌شوند. | ۱۶ |
| ۲,۵ | این سازمان، دارای یک بانک اطلاعات از قابلیت‌های کارکنان می‌باشد. | ۱۷ |
| ۲,۶ | کارکنان سازمان، در گروه‌های کوچک (مانند حلقه‌های کیفیت، تیم‌های بهبود کار، تیم‌های بین-وظیفه‌ای، و جوامع کاری) سازماندهی شده‌اند؛ تا به مشکلات و نگرانی‌های محیط کار پاسخ دهند. | ۱۸ |
| ۲,۸ | مدیریت سازمان، برای توسعه قابلیت‌های لازم برای تسهیل مدیریت دانش اثربخش، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات (از قبیل اینترنت، اینترانت، و وب‌سایت) ایجاد نموده است. | ۱۹ |
| ۲,۸ | زیرساخت فناوری اطلاعات سازمان، با راهبرد مدیریت دانش سازمان هماهنگ می‌باشد. | ۲۰ |
| ۳,۲ | در این سازمان، همه افراد به رایانه دسترسی دارند. | ۲۱ |
| ۲,۷ | در این سازمان، همه افراد به اینترنت، اینترانت، و آدرس پست الکترونیک دسترسی دارند. | ۲۲ |
| ۲,۹ | اطلاعات موجود در وب‌سایت و اینترانت سامان، به طور مرتب روزآمد می‌شود. | ۲۳ |
| ۲,۸ | اینترانت سازمان (یا یک شبکه مشابه آن)، به عنوان یک منبع اصلی ارتباطات در کل سازمان؛ برای پشتیبانی انتقال دانش یا تسهیم اطلاعات، استفاده می‌شود. | ۲۴ |
| ۲,۷ | در این سازمان، فرایندهای نظام‌مند برای شناسایی، خلق، ذخیره، تسهیم، و بکارگیری دانش وجود دارد. | ۲۵ |
| ۲,۷ | این سازمان، برای شناسایی، جمع‌آوری و نگهداری اطلاعات دارایی‌های دانشی و منابع دانشی در کل سازمان؛ یک مخزن دانش دارد. | ۲۶ |
| ۲,۶ | در این سازمان دانش حاصل از کارها یا پروژه‌های اتمام یافته، مستند شده و تسهیم می‌شود. | ۲۷ |
| ۲,۴ | دانش حیاتی مربوط به کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند، در داخل سازمان حفظ و نگهداری می‌شود. | ۲۸ |
| ۲,۹ | این سازمان، بهترین روش‌های انجام کار و دروس آموخته شده را در کل واحدها تسهیم می‌کند، به نحوی که دوباره کاریها و اختراع مجدد چرخ به طور مستمر در آن اتفاق نمی‌افتد. | ۲۹ |
| ۲,۹ | الگوبرداری از داخل و بیرون سازمان انجام می‌شود، و نتایج آن برای بهبود عملکرد سازمانی؛ و خلق دانش جدید استفاده می‌شود. | ۳۰ |
| ۲,۷ | این سازمان، ارزشهای مربوط به یادگیری و نوآوری را به طور مستمر تشریح و تقویت می‌نماید. | ۳۱ |

| | | |
|-----|--|----|
| ۲,۸ | این سازمان، مخاطره پذیری و مرتکب اشتباه شدن افراد را به عنوان فرصت یادگیری تلقی می کند؛ تا زمانی که این موارد (مخاطره و اشتباه)، تکرار نشوند. | ۳۲ |
| ۲,۸ | تیمهای بین وظیفه ای برای مقابله با مسائل یا مشکلاتی که در واحدهای مختلف درون سازمان اتفاق می افتند، تشکیل می شود. | ۳۳ |
| ۲,۵ | افراد احساس توانمندی می کنند، و این احساس را دارند که عموماً سازمان برای فکرای آنان و سهم آنها در کار؛ ارزش قائل می شود. | ۳۴ |
| ۳ | مدیریت سازمان، مایل به آزمایش ابزارها و فنون جدید است. | ۳۵ |
| ۲,۷ | سازمان برای کار کردن افراد با یکدیگر و تسهیم اطلاعات آنان با هم، مشوقهایی را در نظر می گیرد. | ۳۶ |
| ۲,۸ | این سازمان، سابقه اقدامات انجام شده در زمینه اجرای موفق مدیریت دانش؛ و سایر ابتکارات مشابه را نگهداری می کند. | ۳۷ |
| ۲,۷ | در این سازمان، برای ارزیابی تأثیر ابتکارات دانشی، و سهم افراد در آنها، شاخص هایی ساخته شده؛ و بکار گرفته می شوند. | ۳۸ |
| ۲,۸ | سازمان از طریق کاهش زمان چرخه عملیات، صرفه جویی بیشتر در هزینه، بهبود اثربخشی، استفاده کارآتر از منابع (از جمله دانش)، تصمیم گیری بهبود یافته، و افزایش سرعت نوآوری؛ به بهره وری بالاتر دست یافته است. | ۳۹ |
| ۲,۸ | این سازمان در نتیجه بهبودهای مربوط به بهره وری، کیفیت، و رضایت مشتری؛ سود آوری خود را افزایش داده است. | ۴۰ |
| ۲,۸ | سازمان در نتیجه بکارگیری دانش، برای بهبود فرایندهای تجاری، یا روابط با مشتریان؛ کیفیت محصولات و یا خدمات خود را بهبود داده است. | ۴۱ |
| ۲,۸ | سازمان در نتیجه بهره وری بالاتر، افزایش سودآوری، و کیفیت بهتر محصولات و خدمات؛ به رشد پایدار دست یافته است. | ۴۲ |

دستورالعمل امتیاز بندی پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره وری آسیایی

- ۱ - در ستون (۱)، نمره کل هر گروه (از گروههای هفت گانه) را بنویسید.
- ۲ - نمره کل هر گروه را با حداکثر نمره آن گروه که در زیر ستون (۲) درج شده است، مقایسه کنید.
- ۳ - در پایین ترین ردیف زیر ستون (۱)، نمره کل گروهها را محاسبه کرده و با حاصل جمع حداکثر نمرات گروهها که در پایین ترین ردیف ستون (۲) درج شده است؛ مقایسه کنید.
- ۴ - در ستون (۳)، گروهها را از ۱ تا ۷ رتبه بندی کنید. عدد ۱ را به گروهی که بالاترین نمره را دارد، و عدد ۷ را به گروهی که پایین ترین نمره را دارد؛ اختصاص دهید.
- ۵ - حاصل جمع کل نمرات کسب شده همه گروهها را با سطوح پنج گانه بلوغ مدیریت دانش (جدول شماره ۲) مقایسه کنید و سطح سازمان خود را از نظر بلوغ مدیریت دانش تعیین کنید.

جدول امتیازات معیارهای هفت گانه میزان آمادگی مدیریت دانش

| شماره گروه معیار | ستون شماره ۱ | | ستون شماره ۲ | ستون شماره ۳ |
|------------------|----------------------------------|--------------|------------------|--|
| | نام گروه معیار | نمره کسب شده | حداکثر نمره ممکن | رتبه بندی گروهها (از ۱ تا ۷) = بالاترین رتبه، ۷=پایین ترین رتبه |
| ۱ | رهبری مدیریت دانش (سؤالات ۱-۶) | ۱۶,۱ | ۳۰ | |
| ۲ | فرایند (سؤالات ۷-۱۲) | ۱۷,۸ | ۳۰ | |
| ۳ | افراد (سؤالات ۱۳-۱۸) | ۱۶,۲ | ۳۰ | |
| ۴ | فناوری (سؤالات ۱۹-۲۴) | ۱۷,۴ | ۳۰ | |
| ۵ | فرایند های دانشی (سؤالات ۲۵-۳۰) | ۱۵,۹ | ۳۰ | |
| ۶ | یادگیری و نوآوری (سؤالات ۳۱-۳۶) | ۱۶,۶ | ۳۰ | |
| ۷ | نتایج مدیریت دانش (سؤالات ۳۷-۴۲) | ۱۶,۹ | ۳۰ | |
| | جمع نمرات | ۱۱۶,۹ | ۲۱۰ | |

IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

1: Meantotal 2.71428571428571 Visible: 43 of 43 Variables

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | Q10 | Q11 | Q12 | Q13 | Q14 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| 1 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 |
| 2 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 |
| 3 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 |
| 4 | 5.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 |
| 5 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 5.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 3.00 | 2.00 |
| 6 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 |
| 7 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 8 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 |
| 9 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 |
| 10 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| 11 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 33.00 | 3.00 |
| 12 | 2.00 | 2.00 | 5.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 13 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 14 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 5.00 | 3.00 | 4.00 |
| 15 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 |
| 16 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 17 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 18 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 |
| 19 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 |
| 20 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 |
| 21 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 22 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 |
| 23 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 24 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

start Windows... *km.sav [DataSet1] - ... Windows Int...

IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

1: Meantotal 2.71428571428571 Visible: 43 of 43 Variables

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | Q10 | Q11 | Q12 | Q13 | Q14 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 130 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 131 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 |
| 132 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 |
| 133 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 134 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 |
| 135 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 136 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 |
| 137 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 |
| 138 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 139 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 |
| 140 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 |
| 141 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 142 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 |
| 143 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 |
| 144 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 |
| 145 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 |
| 146 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 1.00 | 1.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 |
| 147 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 148 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 149 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 |
| 150 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 151 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 |
| 152 | 5.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 |

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

start Windows... *km.sav [DataSet1] - ... Windows Int...