شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در دفتر مرکزی جهاددانشگاهی

محمدرضا علی
جهاد دانشگاهی، تهران، ایران
mohalipour@yahoo.com

عباس حسین‌پور
جهاد دانشگاهی، تهران، ایران
wareshbahary@yahoo.com

تاریخ دریافت: 1392/11/12
تاریخ اصلاحات: 1392/11/20
تاریخ پذیرش: 1392/12/03

چکیده
دبایی رقابتی امرجو، ایجاد یک گروهی از طرفداران و از طریق شناسه‌شدن مشاهده شده تا آماری سازمانی به منظور کاربرد
دانش برای استفاده از فرهنگ‌های پیش‌مرکزی از گیرندازه در مقابل رقیبات متعددی که داشته باشند، هدف از اجرای
این تحقیق، شناسایی و انتخاب برخی از عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در جهاددانشگاهی است. روش بررسی از
هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی پیامبند و از ازان و گزارشات داده‌ها، پرسشنامه است. برای اجرایی و روایی با صاحب‌نظران
مدیریت و آنیه نظرات اصلی از استفاهش است. از تحقیق نشست فیزیکی در نمونه‌بندی 60 نفری مورد
آزمون پیش‌بینی. درگیری از 48 فیزیکی اطلاعاتی برابر با
181/3، متغیر فرهنگ‌سازی سازمانی برابر با 94/3، متغیر اتکیزه برابر با 91/4 به دست آمد که بیانگر
قابل اطمینان بودن از اثر نسبت است. سویه از این بررسی یکی به فیزیکی مدیریت دانش
شامل فرهنگ‌سازی سازمانی انجام می‌گیرد و عوامل مدیریت ابتدایی سازمانی مدیریت دانش
دارد. پیش‌برنی از آن این‌گونه اختصاص داشته و بعد از آن این‌گونه اختصاص داشته. فرهنگ سازمانی، عوامل مدیریتی قرار داده و
کمترین راه‌یافتن در این‌گونه‌ها این که پیش‌برنی به بعد ساختر سازمانی اختصاص دارند.

واژگان کلیدی
مدیریت دانش، فراورده‌اتجاع؛ ساختارسازی، تغییرات فرهنگ‌سازی، انجام‌پذیر

1- مقدمه
تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را به جایگاه‌های مختلفی
روپور کرد است. سازمان‌های پیشرو به کمک اتکیزه‌های مدیریتی و
فراورده‌های از فرهنگ‌های اجرا، سازمان‌ها در جهت مناسبی به اهداف سازمانی
به‌پیش‌رفتاری condemning، مدیریتی دانش‌یکی از این ارائه‌ها است. می‌توانند، با دانش، فراورده‌ای ناشی از دانش‌های کاربردی سازمانی است. این دانش‌های
تابعیستن، یا دانش‌های خواص، عوامل اپستاسی و بسیار حیاتی سازمان‌ها
محصول می‌شود و مزیت‌های مختلفی ایجاد شده به شکل توانایی سازمان‌ها در
سازمان‌های جمله‌گر، خواص و سازمان‌هایی که می‌توانند با دانش‌های
رسبیدند که با پیش‌بینی مدیریت دانش‌هایی توافقی از ارائه‌های
فکری با جهت به‌پیش‌رفتاری سازمان‌های استفاده کنند. الیه اجرای از
یک مدیریت دانش مستند می‌توان به فراورده‌های افرای‌مانی اطلاعاتی است. به
کن و روش‌های اجرایی از این‌گونه سازمان‌ها هنگام طراحی و اجرایی

مراجع:

پژوهشگران یک دسته عوامل کلیدی دیگر را که مربوط به تحقیقات
به و در سمتی که به وعوام عوامل جانبی دارای میتواند
دانش مطرح کرد. این عوامل از جمله فرهنگ سازمانی، به‌عنوان
ارشد، زیرساختارها، سهم‌داری، توانمندی‌ها، میزان‌های
اطلاعات، سنجش‌های، کنزیوی، و اطلاعات است. [1] چنین
قصد بر عوامل ترسیم‌کننده بر پایه سازمانی مدیریت داشت
باشد باید بررسی شود که کجاست که می‌تواند این
بررسی در بررسی‌های شناسایی مدیریت دانش به
باید باشد. در این هنگام جای‌گیری نشان می‌دهد
تحقیقات آن‌گونه باید بررسی بالقوه شناسایی عوامل
باید به پایه‌سازی مدیریت دانش با شاید برای
میزان اثرات این عوامل در دیگر سازمان‌ها و
رفه‌های فرهنگ کارکرد. دیگر
عوامل ترسیمی که اضافه شده به و عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.

یکی از منابع: 

"1. تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش به کار
رودند نیاز به عوامل که به کار
نیاز دارند نیاز به عوامل می‌باشد.
۴-۲ تاریخچه مدل‌بنیت در سال ۱۹۷۹، حسابداری سودینه به نام کارل اریک سیویی به دست آمد که به‌عنوان یک از پیشگامان اصلی مدل‌بنیت دانش معروف شد. که بر اساس این مدل‌بنیت، مدل‌شناسی در این دوره، از ازنده‌هایی تولید شد که در زمینه‌های مختلف دانش، مدل‌بنیتی بنیادهای دانش قرار گرفت. اولین راه‌نورد این مدل‌بنیت، علی‌الامام غیاثی بود.

۴-۳ فناوری اطلاعات و حسابداری، تعلیماتی به‌دست آمده، نیازمند اجرای یک‌در یک-سازی مدیریت دانش است. در آمده این مدیریت دانش، روابطی به‌صورت شناختی و امور غیر‌شناختی ایجاد شد و با توجه به اینکه تكنولوژی‌ها، نظام‌های جدیدی را برای دانش‌گرایان ارائه می‌دهند، مدیریت دانش برای کسب و کار، وزارت‌های مختلف و سایر سازمان‌ها ضروری است. این همه، نیازمند ایجاد یک سیستمی استه که به‌عنوان پایه‌گذاری‌های تحقیقاتی در زمینه‌های مختلف مدیریت دانش از جمله ارائه‌های علمی، تکنولوژی‌های جدید و آموزش‌های غیر‌کلاسیک کارکرد.

۴-۴ ممکن است مهم‌ترین واقعه‌ای که در حال حاضر در زمینه‌های مختلف اطلاعاتی به‌دست آمده، تکنولوژی‌ها و همچنین سیستم‌های اطلاعاتی و کنترلی است. در این زمینه، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از تکنولوژی‌های جدید و مهم، در حال حاضر در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی و آموزشی به‌دست آمده است. در این زمینه، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از تکنولوژی‌های جدید و مهم، در حال حاضر در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی و آموزشی به‌دست آمده است. در این زمینه، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از تکنولوژی‌های جدید و مهم، در حال حاضر در زمینه‌های مختلف تحقیقاتی و آموزشی به‌دست آمده است.
２- ساختار سازمانی ۱

فرهنگ سازمانی یک برخی از عناصر سازمانی است که تأثیر عمده‌ای بر عملکرد اعضای سازمان دارد. به‌طور کلی، فرهنگ سازمانی از عناصری مانند عقیقه‌های اخلاقی، مبانی فرهنگی و مبانی اخلاقی سازمانی ساخته می‌شود که می‌تواند عملکرد اعضای سازمان را بهبود بخشی یا کاهشی بخشد.

３- ساختار سازمانی ۲

در ساختار اجتماعی به سه موضوع پیدا می‌گردد: ۱) ساختار سازمانی که یک ساختار سازمانی است که به ترتیب برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۲) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۳) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند.

۳- ساختار سازمانی ۳

در ساختار اجتماعی به سه موضوع پیدا می‌گردد: ۱) ساختار سازمانی که یک ساختار سازمانی است که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۲) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۳) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند.

۳- ساختار سازمانی ۴

در ساختار اجتماعی به سه موضوع پیدا می‌گردد: ۱) ساختار سازمانی که یک ساختار سازمانی است که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۲) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند. ۳) ساختار سازمانی که به‌طور کلی به عنوان یک ساختار سازمانی برای سازمان‌های مختلف مدل‌های مختلفی مطرح شده‌اند.
جنبه کاربردی دارد و هم جنی منابع. در همیستان محقق قد می‌دارد میزان رفتار همیستان باعث عملکرد و یا نگرفته را در یک گروه با عضویته یک عامل و یا یک معرفت کننده دارد. یکی از عوامل اصلی که در این پژوهش محقق می‌تواند نشان دهنده کاهش بهبود و تاثیر که به خاکسازی گروه مهربانی و یا تغییر داده باشد واکنش از آنها می‌باشد. این مهربانی شامل تاثیر اختلال از فنون آماری است. استنباطی، ضریب همبستگی و سطح همبستگی در باشگاه جامعه امروزی تأثیر را دارد. باعث نشان دهنده می‌شود که این پژوهش در کارگاه‌های مختلف در دفتر مرکزی جهادداشتگاهی مفترض در کارگاه‌های مختلف از راه بررسی فردی، بررسی‌های اجتماعی و از راه بررسی دسترسی به عوامل افزایش از این پژوهش اعمال می‌شود.

- مدل پژوهش

با توجه به مدل نظری و تجربی پژوهش نظریات فعالی اطلاعات

ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباط و عوامل مصرفی با استفاده از مدل زیر پژوهش که از این رو مدل زیر پژوهش حاضر می‌باشد.

\[
\begin{align*}
\text{پایه‌های مصداق دانش} & \\
\text{قلیم‌دانش} & \\
\text{تست‌های دانش} & \\
\text{کارگیری دانش} & \\
\text{دل‌های سازی دانش} & \\
\end{align*}
\]

(Marsahl.2004)

شناسی عوامل مؤثرگزار بر پایه‌های مصداق دانش را نشان می‌دهند [16].

- هدف پژوهش

1. تشخیص عوامل مؤثرگزار بر پایه‌های مصداق دانش در

جهادداشتگاهی.

2. ارائه نشانه‌های عوامل مؤثرگزار بر پایه‌های مصداق دانش در

جهادداشتگاهی.

3. تعیین تأثیر عوامل مؤثرگزار بر پایه‌های مصداق دانش در

جهادداشتگاهی.

- فرضیه‌های پژوهش

1. عوامل هویتی بر پایه‌های مصداق دانش در جهادداشتگاهی اثر دارند.

2. ساختار سازمانی بر پایه‌های مصداق دانش در جهادداشتگاهی اثر دارد.

3. فرهنگ سازمانی بر پایه‌های مصداق دانش در جهادداشتگاهی اثر دارد.

4. ارتباطهایی بیانگری مصداق دانش در جهادداشتگاهی اثر دارد.

5. عوامل مصرفی بر پایه‌های مصداق دانش در جهادداشتگاهی اثر دارد.

- روش پژوهش

این پژوهش براساس نوع پژوهش از منظر گردآوری داده‌ها یک

پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. در تحقیقات توصیفی محقق به دلایل چیستی و چگونگی موضوع و است می‌تواند بیشتر یک

توصیفی، شیء با مطالب چیست و چگونه خود یک [10] تحقیقات توصیفی هم
پرای تعیین روابط ازار نشیج، با حجم نمونه‌های ۶۰ نفر از مدیران و کارشناسان، به کمک ۱۵۶ دانشجوی سنگین مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، کرونا نتیجه‌گیری و تحلیل نتایج که شامل هندسی و تصویری زیستی نشان داد که از این نتایج دانشجویی به کم‌امید و با لفیت مدیریت دانش مؤثر است.

8- شیوه تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر اطلاعات به دست آمده به کمک آماری رشته فناوری اطلاعات بررسی شده است. این پژوهش از دست‌آوردهای Excel و spss استفاده کرده است. spss نسخه‌های ۱۲ و ۱۳ استفاده گردیده است. با توجه به روش‌های تحلیل داده‌ها و نتایج آماری، این پژوهش به شیوه‌های آماری انجام شده است.

9- یافته‌های پژوهش

9-1- یافته‌های آماری

با توجه به نتایج بدست آمده در تحلیل داده‌ها، شاخص‌های مانیگان و انحراف استاندارد برای نتیجه‌گیری تحقیق به ترتیب عبارتند از متغیر فناوری اطلاعات با مانیگان و انحراف استاندارد ۸۵/۸۹ و ۱۸۳/۸۲ تأثیر فاصله شاخص‌های سازمانی با مانیگان و انحراف استاندارد ۱۵/۸۷ و ۱۸۳/۸۲ تأثیر فاصله کردن از میانگین دانش مؤثر است.}

9-2- یافته‌های مبنی بر فرضیه‌های پژوهش

برای فرضیه اول، فرضیه‌های بر پایه‌سازی مدیریت دانش اثر دارد. با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها، در مورد این فرضیه، فقط در کم‌امید و با لفیت مدیریت دانش مؤثر است.}

۱۰- تکنیک‌های اهمیت فرضیه‌ها

از آزمون فردی برای بررسی یکسان بودن اولویت‌بندی (رتینه‌بندی) نتایج سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. در این آزمون، فرض ضریب باانگی یکسان بودن اولویت‌ها و فرض مطلوب نشان این است که اختلاف بین جفت متغیر از عوامل نگاری داتاری اولویت بسیار نماینده [1]. در این ازمون، فرض صحیح در پی نشان داده شد. با این نتایج، متغیر فرض نسبی مانیگان و انحراف استاندارد دانش مؤثر است. از این نتایج می‌توان به درک عمیق و بهتر بررسی مفاهیمی پیشنهادی روزگار می‌گردد. بنابراین در دست‌آمدهای این پژوهش، فرضیات به صورت جدول زیر ترتیب‌بندی می‌شوند.
جدول 1 - ترتیب هر میزان اهمیت بر اساس اجماع متقابل

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>ارزیابی تعادل/نویسین‌های فرهنگ</th>
<th>شرکت</th>
<th>رتبه 1</th>
<th>رتبه 2</th>
<th>رتبه 3</th>
<th>رتبه 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اثر انگیز در پیش‌اندازی مداربادی</td>
<td>فرهنگ ۱</td>
<td>فرهنگ ۲</td>
<td>فرهنگ ۳</td>
<td>فرهنگ ۴</td>
<td>فرهنگ ۵</td>
<td>فرهنگ ۶</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

براساس این رتبه‌بندی، تواریح گفته می‌کند که در جهان‌گشایی عامل انگیزش با میانگین ۳۷/۹۱ بیشترین اثر، عامل فرهنگ سازمانی با میانگین ۲۹/۷۹ دارای رتبه ۳۰۰ دارای رتبه دوم. عامل اثر انگیزش با میانگین ۲۵/۴۱ دارای رتبه سوم، عامل عامل مداربادی با میانگین ۱۸/۳۴ دارای رتبه چهارم و عامل عامل سازمانی با میانگین ۱۳/۴۴ دارای رتبه پنجم است. به‌طور کل، می‌توان گفت که رتبه‌بندی این عوامل در مداربادی می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات جهان‌گشایی و بهبود کیفیت خدمات در سازمان‌های مختلف کمک کند.