تغییر عوامل مؤثر در آمادگی سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش با استفاده از تحلیل عاملی

نویسنده‌گان: دکتر علی معینی، محمود صارمی، حمید موسی‌خانی و زنده یاد کاوه محمدی

چکیده

امروزه بسیاری از مدیران نقش اساسی دانش را در کسب مزیت رقابتی و صنعتی دنبال نموده‌اند. اهداف استراتژیک سازمان درک نموده‌اند. لذا استقرار مدیریت دانش برای کسب مزیت رقابتی از چالش‌های اساسی مدیریت است. غالباً با دلیل نبود زیرساخت‌های مناسب و پیش نیازهای لازم استفاده از مدیریت دانش تنها برای سازمان سودآور نیست بلکه ممکن است هزینه اضافی بر سازمان تحمیل کند. در این مقاله به تغییر عوامل مؤثر در آمادگی سازمان جهت استقرار مدیریت دانش پرداخته‌ایم. ابتدا بررسی ابزارهای مفهومی مورد نیاز برای استقرار مدیریت دانش مشخص می‌شوند. در این مقاله با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی در سطه‌های مشخصی قرار داده می‌شوند و با استفاده از آزمون فریم اولویت‌بندی آنها مشخص می‌شوند. بدین ترتیب مدیر نیاز دارد با شناخت قابلیت‌های سازمان خود و تغییرات مورد نیاز در آن تمقیدات لازم برای استقرار مدیریت دانش را تدارک بپذیرد.

کلید واژه‌ها: آمادگی، مدیریت دانش، قابلیت، نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات

مقدمه

سالهای مدیران می‌توانند ارزش اطلاعات و مدیریت آن شده‌اند. مدیریت اطلاعات می‌تواند در جهت سیدن به اهداف سازمانی نش ملزم لنده باشد. زمینه‌های مطالعاتی کامپیوتر نظر: تحلیل و برنامه‌ریزی اطلاعات

*Email: moeini@ut.ac.ir
چگونه دارایی‌های ناملموس و نامه‌شده است؟ [9] داشته شما نشان دهنده یک زمینه از اطلاعات است. همچنین می‌گوید مانند، عملکرد انسانی، است. داشته شما به عوامل متعددی از نظر زمینه، اختلاف، از سریع به سریع، تغییر می‌کند. دانش در سلسله‌ای از اطلاعاتی است که برای اثبات یا رفتاری است. برای این داده‌ها می‌تواند در سازمان معنی‌داری داشته باشد.

144
شکل قوانین و رهنمودها پیان شود (۱۸). مدیریت دانش، شمار فرآیندهای سازمانی است که در جنبه‌های مختلف افراد و فرآیندهای به‌طور مستقیم و ظرفیتی که از آن جهت به‌دست آمده از نظرات در اطلاعات و ظروف خلق کنند و نورآوری نورپیش‌های جهان که مدیریت دانش از جهت خصوصی علوم نشانه، در روند شناسی انسان، فلسفه، حرفه، حسابداری، ارتباطات، علوم اجتماعی و آموزش، علوم کتابداری، علوم سازمانی، استراتژی و تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است (۱۹). به‌طور کلی مدیریت دانش فرآیند خاص سازمانی و سیستمی خاص سازمانی، به‌کارکردن، تمرکز و خارج‌داری دانش صریح و ضمیم کارکان بشر در فناوری‌های جدید سازمانی و ارزش افزایشی است. [۲۰، ۲۱]. مدیریت دانش از اجزای بزرگ ترکیب شده است:

- رمزگذاری، مدیریت با فرآیندهای محیطی، استراتژیک، تصمیم‌گیری سطح شرکتی و کار دارد.
- سازمانی: با جنبه‌های عملیاتی دارای های داشته می‌باشد و کاردار که شامل وظایف، فرآیندها، ساختارهای رسمی و غیر رسمی، شاخص و سنجش‌های کنترلی، به‌یاده فرآیندها و مهندسی مجدد فرآیندها است.
- تلاشی برای توانایی‌های اطلاعاتی به ویژه برای پیشتازی و توانایی استراتژیک مدیریت دانش و عملیاتی سازمان و کار دارد.
- باسلامی: با جنبه‌های تنشیری سازمانی و مهندسی اجتماعی سرمایه و منابع دارد کار دارد (۲۲، ۲۳).

مدیریت دانش مزايا و منافع دارد که شامل استفاده مجدد از دانش موجود، کاهش هزینه‌های تکراری برای حل مشکلات تکراری می‌باشد. در موقعیت‌های مناسب، بازارپایی را سریعتر می‌کنند و سازمان را از طریق بازارپایی دبیقی، تبیین و نسبت به مشتری کمک می‌کنند. سازمان مهندسی می‌تواند از دانش خیزش‌های برای برتری دیدگاه، برنامه‌ریزی تغییرات، رشدگی به شکایات مشتری استفاده کند (۲۴). برای اینکه یک

درک علی علی‌موسوی و همکاران

(۱) مدیریت دانش: پاژوهش‌های دانش‌آمیخته‌ای سازمانی، بررسی دیدگاه نهادی شروع کند (۲۲). مدیریت دانش: شمار فرآیندهای سازمانی است که در جنبه‌های مختلف افراد و فرآیندهای به‌طور مستقیم و ظرفیتی که از آن جهت به‌دست آمده از نظرات در اطلاعات و ظروف خلق کنند و نورآوری نورپیش‌های جهان که مدیریت دانش از جهت خصوصی علوم نشانه، در روند شناسی انسان، فلسفه، حرفه، حسابداری، ارتباطات، علوم اجتماعی و آموزش، علوم کتابداری، علوم سازمانی، استراتژی و تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است (۱۹). به‌طور کلی مدیریت دانش فرآیند خاص سازمانی و سیستمی خاص سازمانی، به‌کارکردن، تمرکز و خارج‌داری دانش صریح و ضمیم کارکان بشر در فناوری‌های جدید سازمانی و ارزش افزایشی است. [۲۰، ۲۱]. مدیریت دانش از اجزای بزرگ ترکیب شده است:

- رمزگذاری، مدیریت با فرآیندهای محیطی، استراتژیک، تصمیم‌گیری سطح شرکتی و کار دارد.
- سازمانی: با جنبه‌های عملیاتی دارای های داشته می‌باشد و کاردار که شامل وظایف، فرآیندها، ساختارهای رسمی و غیر رسمی، شاخص و سنجش‌های کنترلی، به‌یاده فرآیندها و مهندسی مجدد فرآیندها است.
- تلاشی برای توانایی‌های اطلاعاتی به ویژه برای پیشتازی و توانایی استراتژیک مدیریت دانش و عملیاتی سازمان و کار دارد.
- باسلامی: با جنبه‌های تنشیری سازمانی و مهندسی اجتماعی سرمایه و منابع دارد کار دارد (۲۲، ۲۳).

مدیریت دانش مزايا و منافع دارد که شامل استفاده مجدد از دانش موجود، کاهش هزینه‌های تکراری برای حل مشکلات تکراری می‌باشد. در موقعیت‌های مناسب، بازارپایی را سریعتر می‌کنند و سازمان را از طریق بازارپایی دبیقی، تبیین و نسبت به مشتری کمک می‌کنند. سازمان مهندسی می‌تواند از دانش خیزش‌های برای برتری دیدگاه، برنامه‌ریزی تغییرات، رشدگی به شکایات مشتری استفاده کند (۲۴). برای اینکه یک

درک علی علی‌موسوی و همکاران
نتایج عوامل مؤثر در آمادگی سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش با استفاده از تحلیل عاملی

امروزه هر سازمانی برای اجرای ابزارهای پیشرفته تکنولوژی و اطلاعات، آمادگی سازمانی را برای اجرای امرهای مختلف از سطح مدیریت و همچنین از سطح مدیریت دانش قرار می‌دهد. این امر به دلیل اینکه امروزه هر سازمانی برای اجرای امرهای مختلف از سطح مدیریت و همچنین از سطح مدیریت دانش، به دلیل اینکه امروزه هر سازمانی برای اجرای امرهای مختلف از سطح مدیریت و همچنین از سطح مدیریت دانش، - به اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.

ب) اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.

ب) اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.

ب) اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.

ب) اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.

ب) اشتراک گذاشتن دانش: اهمیت مدیریت خلق و نشر دانش در میان شرکت‌ها، به بیان واضح و مکانیزم‌های مختلفی که اجرای می‌شود به طور کلی آنها را با موافقت‌های مواجه کرده است [18] و اداره کردن افزادن دانش به اشتراک گذاشتن آنها همه متعددی در میان شرکت‌ها است. [19] این امر به اشتراک گذاشتن دانش مشخص نمی‌شود.
مزايا ما پا‌باشد؟
فرایند تغییر، در مورد میزان مشارکت
مشارکت کندگان است و شامل ابزار مدیریت ارشد،
و کیفیت اطلاعات می‌باشد.
زمانه تغییر بررسی می‌کند که تغییر برای اثر بخشی
سازمان نیاز است به خبر و شامل ابزار حمايت
سازمانی، تفاوت بین وضع موجود و مطلوب و
حمامات اصلی می‌باشد.
افراد: که شاگرد سنجش بدنی، خوشنویسی، سودمندی
تغییر، نمایل به تغییر است.
آمادگی: این مدل تأثیر چهار عامل اولی را بر
آمادگی می‌سنجد و میزان آمادگی را توسط این
چهار عامل تعیین می‌کند.
ابن مدل، سایلی ترکیبی است که از جمع اوری
شاخ‌ها از مدل‌های مقاوت تغییر گرفته شده است و
لگیش فرد را نسبت به تغییر می‌سنجد [31].
با توجه به مطالعه فوق و مطالعه ادبیات موضوع
آمادگی سازمانی چه جهت استقرار مدیریت دانش عبارات
است از جمع‌موجودی و قابلیت‌های سازمان در دسترسی
به ارائه‌های لازم برای استقرار مدیریت دانش و
یک‌گیری ظرفیت‌های آن. در این مقاله به توجه به
عوامل مقاوت دانش‌آموزان و در کارهای
گذشته تعداد پیش‌بینی شاخص استقرار یافته و در
پنج طبقه دست‌بندی شده. این پنج طبقه عبارت از:
فرهنگ سازمانی - نشان‌های انسانی - ساختار سازمانی -
زیرساخت‌های انسانی - مدیریت حرفه‌ای.
مدل مفهومی آمادگی مدیریت دانش در شکل 1
نشان داده شده است. در جدول 1 علائم اختصاصی بکار
برده شده، در مدل مفهومی می‌توان برای تغییرهای نظر
داده شده است.
با مدل فوق آمادگی مدیریت دانش را در پیک
سازمان مورد سنجش قرار می‌دهیم. مجموعه عوامل و
شاخ‌ها حاصل مقایسه برای استقرار مدیریت دانش
در سنین اول، دوم جدول 2 به ترتیب ارائه شده است.
در سنین سوم منابع که در خصوص شاخص بحث

جدول 1: علائم اختصاصی

<table>
<thead>
<tr>
<th>علامت اختصاصی</th>
<th>معنی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Cu</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>Stru</td>
<td>توانایی نیروی انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>HR</td>
<td>ساختار سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>زیرساخت‌های انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>Ch</td>
<td>مدیریت حرفه‌ای</td>
</tr>
</tbody>
</table>

کرده‌اند اورده شده است.
جدول 1: لیست عامل‌ها و شاخص‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>فرهنگ سازمانی</th>
<th>ساختار سازمانی</th>
<th>نویانی منابع انسانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اعتماد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جویاب سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پادگیری از شکست و اشتباه</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ترکیب مالی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انداز دوستی (هدف)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

دسترسی به ترمیماتهای کاربردی
دسترسی به شکوه و سوال ارتباطی
انعطاف پذیری زیرساختها

آشایی کاربران با فناوری اطلاعات
مهمات کلامی
خلاصه در معرفی ایده‌ها و روش‌های جدید

کیفیت اطلاعات
شکل

میدیریت تغییر
پشتیبانی و مدارک میدیریت ارشد
سیاست پدیده
استراتژی میدیریت دانش

جدول 3: مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان در زمینه میدیریت دانش

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدرک تحصیلی</th>
<th>تعداد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دکتری</td>
<td>7</td>
<td>7/85</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>19</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشجوی کارشناسی ارشد</td>
<td>45</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>لیسانس</td>
<td>22</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>93</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 4: نوع فعالیت‌های پاسخ‌دهندگان در زمینه میدیریت دانش

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع فعالیت‌های پاسخ‌دهندگان</th>
<th>رده‌بندی</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شرکت در همایش</td>
<td>1</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>شرکت در کارگاه آموزشی</td>
<td>2</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>تألیف و ترجمه مقاله و کتاب</td>
<td>3</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>اجرای طرح تحقیقاتی</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>
عنوان: عوامل مؤثر در آمادگی سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش با استفاده از تحلیل عاملی

goals 5: پایه‌ریزی مدیریت

جدول 5: پایه‌ریزی مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>رتبه</th>
<th>تعداد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>28%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نام دانشگاه سالمان

جدول 6: رشته‌های پایه‌ریزی مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>رشته</th>
<th>تعداد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نگارنگار</td>
<td>15</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>روانشناسی</td>
<td>9</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت بازارگان</td>
<td>9</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت مهندسی</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت اطلاعات</td>
<td>7</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت اطلاعات عمومی</td>
<td>7</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت اطلاعات تحقیقاتی</td>
<td>3</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت اطلاعات کسب و کار</td>
<td>2</td>
<td>2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

محل کار پایه‌ریزی مدیریت در جدول 5 و رشته پایه‌ریزی در جدول 6 آمده است.

تجزیه تحلیل داده‌ها

در این مقاله 25 مقاله غیره شده است که پس از جمع آوری اطلاعات و انجام تحلیل عاملی اکتشافی تجاری به شرح زیر است: بر روش داده‌های تحلیل عاملی با توجه به محور سوالهایی ایلی صورت گرفت و برای آنها انجام شد که (Varimax) در نهایت آزمون گرگانزی بهترین حالت غیره 6/7 با بیتینه. این عدد نامانگی درجه تناوب (با نامه می‌باشد) داده‌های ارجای تحلیل عاملی می‌باشد.

جدول 7: را بیتینه. این عدد نامانگی درجه تناوب (با نامه: می‌باشد) داده‌های ارجای تحلیل عاملی می‌باشد. جدول "اشتراکات نمای عاملی" که می‌باشد بودن نوع متغیره را می‌رساند. برای جهت متغیره (سوالات) به‌طور بیش از شاخص استاندارد. کاهش از "5/" می‌باشد که با پیدای یافتن گردید. حذف این عامل بیش ازجرای بودن استقرار مدیریت دانش می‌تواند بخوبی تعبیر شود. در
چندین سوال از یک تحقیق در مورد موارد متغیر یک گروه از یک جامعه، با بهره‌برداری از تکنیک‌های آماری مورد بررسی قرار گرفته است. برای این کار، نتایج آزمون کرویت-بارتلت و مقایسه کفاپیت نمونه KMO و ضریب متناداری بر حسب درجه آزادی و اعداد در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون کرویت-بارتلت و مقایسه کفاپیت نمونه KMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO</th>
<th>KMO 0/779</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون کرویت-بارتلت کای دو</td>
<td>۰/۷۷۹</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه آزادی</td>
<td>۱۲۴</td>
</tr>
<tr>
<td>ضریب متناداری</td>
<td>۳/۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۰۰۰</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

این متغیرها حدود ۸۴/۲۴٪ variance (عامل آماری) آسایشی را بیشین می‌کنند.

جدول ۸: اشکال (روش اشکال: تحلیل مؤلفه‌ای اصلی)

<table>
<thead>
<tr>
<th>استخراج نهایی</th>
<th>اولیه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پشتیبانی و مشارکت مدیریت ارشد</td>
<td>۰/۷۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژی مدیریت داخش</td>
<td>۰/۶۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>اموزش</td>
<td>۰/۷۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>جذب نیروی مالی</td>
<td>۰/۶۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت کارکنان</td>
<td>۰/۶۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>تأثیر نیروی مالی</td>
<td>۰/۷۹۴</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتماد</td>
<td>۰/۷۹۴</td>
</tr>
<tr>
<td>پدیداری از شکست و اشتیارات</td>
<td>۰/۷۵۵</td>
</tr>
<tr>
<td>تشریک سند</td>
<td>۰/۶۸۳</td>
</tr>
<tr>
<td>اشتیابی کاربران با فناوری اطلاعات</td>
<td>۰/۶۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم رستمگری</td>
<td>۰/۳۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم نمکردن</td>
<td>۰/۷۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>کار تنی</td>
<td>۰/۸۲۷</td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به شبکه و وسایل ارتباطی</td>
<td>۰/۷۹۲</td>
</tr>
<tr>
<td>انعطاف پذیری زیرساختها</td>
<td>۰/۶۸</td>
</tr>
<tr>
<td>جویانه سازمانی</td>
<td>۰/۶۸</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت اطلاعات</td>
<td>۰/۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم پاسخ</td>
<td>۰/۸۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>کوالیتی ارتباط</td>
<td>۰/۵۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به شبکه و وسایل ارتباطی</td>
<td>۰/۷۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به شبکه و وسایل ارتباطی</td>
<td>۰/۶۸</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت کلامی</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت تنی</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td>T-Shape</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td>بهبود بهره‌وری</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td>خلاقیت در معرفی ایده‌ها و روش‌های جدید</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td>ناهراخوانی</td>
<td>۰/۵۰۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول 9 انتخاب فاکتور بر پایه اصول کایژ

<table>
<thead>
<tr>
<th>مجموع چرخشی مربع بارگذاری</th>
<th>مقادیر و وزه اولیه</th>
<th>فاکتور</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>درصد تجمیع</td>
<td>درصد واریانس</td>
<td>جمع</td>
</tr>
<tr>
<td>16/1760</td>
<td>15/1760</td>
<td>4/1769</td>
</tr>
<tr>
<td>17/043</td>
<td>13/043</td>
<td>3/043</td>
</tr>
<tr>
<td>23/072</td>
<td>11/072</td>
<td>2/072</td>
</tr>
<tr>
<td>50/023</td>
<td>10/023</td>
<td>2/023</td>
</tr>
<tr>
<td>6/0184</td>
<td>9/0184</td>
<td>1/0184</td>
</tr>
<tr>
<td>69/042</td>
<td>9/042</td>
<td>1/042</td>
</tr>
</tbody>
</table>

روش استخراج: تحلیل مؤلفه‌های اصلی

در جدول 10 می‌توان مشخص کرد که شاخص‌های مربوط به ثروت فرد و در داخل هم‌سازی ۱۴ نفر مشخص شدند.

نام گذاری عامل‌ها: عامل اول شاخص ماده زیستی، بادی‌گری از شکست و استرس‌ها، نمی‌تواند، اعتماد و تشکیک‌سانی می‌باشد که تحت عنوان فرآیند تابعی تیکاگذاری به‌شمار می‌آید. می‌تواند فاکتور خلاقیت کلی از طرف تولیدات و نیروی انتخاب هستند. عامل سوم با شاخص‌های دسترسی به زیر ساخت شکه، کیفیت اطلاعات، سخت‌بازی و نسبت به کاربری تابعی مشابه تابعان ساختاری که تحت عنوان شرکت‌های تیکاگذاری به‌شمار می‌آید. ثوابت و تناقض اصلی در حال کاربردی قابل شناخت نمی‌باشد.

آزمون فردی‌من

این آزمون همانندی به کار می‌زند که داده‌های آماری، داده‌های ترتیبی باشند و پایان مطابق ترتیب آنها را در رده‌بندی دو طرفه مربوط نمود. به‌کمک این آزمون
جدول ۱۰: ماتریس قارچ‌خانه

<table>
<thead>
<tr>
<th>فاکتورها</th>
<th>۱</th>
<th>۲</th>
<th>۳</th>
<th>۴</th>
<th>۵</th>
<th>۶</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پشتیبانی و مشارکت مدیریت ارشد</td>
<td>۱۲۱</td>
<td>۱۹۸</td>
<td>۱۵۱</td>
<td>۱۰۵</td>
<td>۴۴</td>
<td>۸۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>آموزش</td>
<td>۱۸۱</td>
<td>۴۸۲</td>
<td>۴۵</td>
<td>۴۷</td>
<td>۳۲</td>
<td>۸۴۲</td>
</tr>
<tr>
<td>جانبه تغییر</td>
<td>۱۱۱</td>
<td>۱۱۱</td>
<td>۴۴</td>
<td>۴۴</td>
<td>۴۴</td>
<td>۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت کارکنان</td>
<td>۷۶</td>
<td>۷۶</td>
<td>۷۶</td>
<td>۷۶</td>
<td>۷۶</td>
<td>۷۶</td>
</tr>
<tr>
<td>تفاوت تغییر</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتماد</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>یادگیری از شکست و اشتباهات</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>شرکت ساک‌ساز</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>اشتیاک کاری‌ها با نتایج اطلاعات</td>
<td>۹۷</td>
<td>۹۷</td>
<td>۹۷</td>
<td>۹۷</td>
<td>۹۷</td>
<td>۹۷</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم رسیدگی گرایی</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تمرکز گرایی</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>کار تیمی</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به بیمه و سیاست‌نگاری</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>انعطاف پذیری زیرسخاها</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
<td>۸۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>جو باز سازمانی</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت اطلاعات</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم پایدار</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>کالاهای ارتباطی غیر رسمی مناظره</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به ترمینال‌های کاربردی</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت کلیمی</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت ت شکل</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>انسان دوستی (همدم)</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>خلاقیت در فنیتی ابیه و روش‌های جدید</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>نام‌نویسی</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

روش استخراج: تحلیل مؤلفه‌های اصلی (ادامه جدول ۱۰)

جدول ۱۱: آزمون‌های رایدمند

<table>
<thead>
<tr>
<th>نام شاخه</th>
<th>میانگین رنگ</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرهنگ</td>
<td>۳/۰۹</td>
<td>۹۳</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار</td>
<td>۳/۷۷</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پیشیابی از تغییر</td>
<td>۳/۷۹</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تحت تغییر</td>
<td>۳/۷۹</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توانایی معنی‌انگیز</td>
<td>۳/۷۹</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زیرسخاها</td>
<td>۳/۷۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>نام شاخه</th>
<th>میانگین رنگ</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کای دو</td>
<td>۱۰/۸۳۵</td>
<td>۱۰۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه آزادی</td>
<td>۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدد معادل</td>
<td>۸۰۰/۰۵۵</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتیجه گیری
نتیجه‌گیری که از تأیید فرضیات می‌شود اینست که در رابطه با یک عامل جیج اولوئیت بین شاخص‌های بک عامل و همچنین بین خود عامل‌های برقراری نیست و میزان اهمیت آنها از لحاظ اولوئیت‌بندی با هم‌دیگر برای است و باید ارتقاء وضع موجود، در صورتی که در دو یا چند شاخص یا عامل به یک نسبت ضعیف باشند، هیچ اولوئیت بین آنها وجود ندارد. امروزه هر سازمان یا اجرای یا پایه‌سازی وروده و در زمینه‌های مختلف فناوری اطلاعات، آمادگی خود را برای اجرای موفقیت آن مسئله تا از این اتلاف سرمایه گذاری کند. به همین دلیل افزایش متعددی در زمینه سیاست‌های آمادگی سازمان برای مدیریت نگرش است که در هر کدام از آنها نیازهایی به آن درخواست دارد. نهان داده شد، پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان توجه به این شاخص‌ها ضروری است و یا پایه سازی مناسب آمادگی در هر زمینه کسب شده باشد. سازمان، بتواند میزان رسیدگی سرمایه‌گذاری داشته باشد که این سازمان با میزان رسیدگی به فرهنگ، ساختار سازمانی، زیرساخت‌های اطلاعات و پشتیبانی از تغییر و محتوای نگهداری توجه نماید. مدل مفهومی به نسبت آراشیده شده در این تحقیق را می‌توانیم برای توصیه به سیستم پشتیبانی تضمین گیری مورد استفاده قرار داد. با استفاده از سیستم کامپیوتری می‌توان به‌راه‌هایی برای گذار شرکت‌ها به سمت مدیریت دانش را برداشت انجام داد. این سیستم کامپیوتری شامل پشتیبانی‌ها و جک لیست‌های خواهد بود که سازمان‌ها می‌توانند با تکمیل آن از میزان آمادگی خود برای استقرار مدیریت دانش آگاه شوند. با توجه به اینکه شاخص‌های معرفی شده در مدل مفهومی این تحقیق با استفاده از متقابلیت کیفی سیستم‌های انتقال‌گرای قرار گرفتند. ممکن است دقت اendance‌های تاریخی به دیدگاه گرایی نا حاضر تا باید از رفتار باندی برای ایفای نقش در انتقال‌گرایی و ساختاری و شناخت‌های اطلاعات را دنبال گرفته است. در مدل پیشنهاد این مقاله نسبت به سایر مدل‌های دیگر، به آنها توجه شده و در نظر گرفته شدند. تکه‌گیری اینکه در مدلی
آمادگی شناسی موقعیت درست شرکت به‌طور قابل
ملاحظه‌ای افزایش یابد.

تسلیت

متاسفانه زمانی که مقاله داروی خود را طی می‌کرد، مطلع شدن نویسنده‌های چهارم جناب آقای کاوه محمدی در یک سانحه رانندگی بی‌درود حیات گفتند. کاوه محمدی دانشجوی سخت‌کوش، دقیق و علاقمند به تحقیق پویانده و نفادشان ضایعه‌ای برای همکارانش می‌باشد. ضمن عرض تسلیت به خانواده ایشان، از خداوند متعال علم درجات برای آن مرحم و را مسئلت می‌نمایم.

منابع


9. Evans, C.(2003), Managing for Knowledge: HR's Strategic Role, Butterworth Heinemann, PP. 40


Works, Business Horizons/available online at: www.sciencedirect.com


35. Clark, S.W.(2003), The Developen Of An Integrated Measure Of Readiness For Change Instrument And Its Application on ASc/Pk, Thesis, Department On Application Of The Atr UNIVERSITY, online


23. Mathi, K.,(2004), Key Success Factors For Knowledge Management, Master Thesis, MBA: Germany


25. Soo, C.W. Midgley, DF, Devinney, T. (1999), The process of knowledge creation in organizations, Working paper, University of New South Wales, Australia


31. Desouza, C.K.(2003), Knowledge management Barriers, Why the Technology Imperative Seldom


57. Schmaltz, R., Hagenhoff, S., Kaspar, Ch. (2004), "Information Technology Support For Knowledge Management In Cooperations", Institute Of Information Systems, Dpt.II, University Of Goettingen, Germanay


of Knowledge Management (PAKM98), Basel, Switzerland, 29-30 October, http://bprc.warwick.ac.uk/wp2.html (accessed)


نتیجه‌گیری: مؤثر در آمادگی سازمانی جهت استقرار مدیریت دانش با استفاده از تحلیل عاملی

26. مقدمه. کاره (1385) "سنجه سازمان آمادگی یک سازمان برای مدیریت دانش از طریق طراحی یک مدل مفهومی" پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه مدیریت - دانشگاه تهران.

64. سکاران، اوها. روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه صابئین و شیخآبادی (1380)، مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص 309

75. سردار، زهره. پایگاه. عباسی: حجاری الهه. (1380)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم تهران، انتشارات آگاه، ص 20 و 226-228.