



بسمه تعالی

پیشنهاد (پروپوزال) رساله دکتری تخصصی / پایان نامه کارشناسی ارشد

مقررات ارائه پروپوزال رساله دکتری/پایان نامه کارشناسی ارشد:

- ۱) دانشجو موظف است موضوع رساله / پایان نامه خود را با هماهنگی استاد راهنما تعیین و فعالیت پژوهشی خود را آغاز کند.
- ۲) دانشجو باید تا زمان دفاع از رساله / پایان نامه ، الزاماً نسبت به اخذ واحد رساله / پایان نامه اقدام نماید
- ۳) میانگین کل نمرات دانشجو قبل از اخذ رساله دکتری نباید از ۱۶ کمتر و پایان نامه از ۱۴ کمتر باشد.
- ۴) این کاربرد باید زیر نظر استادان راهنما ، و مشاور تکمیل شود . به تایید آنها برسد.

الف) مشخصات دانشجو					
نام و نام خانوادگی		شماره دانشجویی		بخش علمی (دانشکده)	
گروه		رشته تحصیلی		گرایش	
استان		مرکز / واحد		شیراز	
فارس		ورودی نیمسال اول/دوم سال تحصیلی		نیمسال اول	
تلفن همراه		پست الکترونیکی (رایانامه)		سال تحصیلی ۹۵-۹۴	
تلفن ثابت					
آدرس محل سکونت					

ب) عنوان پیشنهادی رساله/پایان نامه	
عنوان فارسی:	بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک
عنوان لاتین:	The Relationship between knowledge management and the productivity of human resources with the role of information technology Among the staff of PNU and free Andimesh
واژگان کلیدی فارسی	مدیریت دانش - بهره وری نیروی انسانی - فن آوری اطلاعات - دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک
واژگان کلیدی لاتین	Knowledge management - human resources productivity - information technology - and Payam Nour University and free Andimesh

ج) مسئول محترم تحصیلات تکمیلی مرکز	
با سلام و احترام ، بدین وسیله پروپوزال رساله دکتری/پایان نامه کارشناسی ارشد خود را جهت بررسی تقدیم می‌نمایم .	
نام و نام خانوادگی دانشجو	
تاریخ و امضاء	

د) تأییدیه مسئول تحصیلات تکمیلی مرکز	
<p>۱. دانشجو در نیمسال : اول / دوم سال تحصیلی / وارد مقطع مذکور شده است .</p> <p>۲. هم اکنون در نیمسال تحصیل در مقطع مزبور بوده و تعداد واحد از دروس مقطع دکتری / ارشد را با میانگین کل با موفقیت گذرانده است.</p>	
نام و نام خانوادگی کارشناس تحصیلات تکمیلی:	نام و نام خانوادگی مسئول تحصیلات تکمیلی
تاریخ و امضاء	تاریخ و امضاء

ه) دبیر محترم شورای تخصصی دکتری/پایان نامه رشته آقای دکتر/ خانم دکتر
--

و) اطلاعات استاد راهنما									
نام و نام خانوادگی		رشته تحصیلی		آخرین مدرک تحصیلی					
تخصص جنبی		مرتبه دانشگاهی		سنوات تدریس به سال		کارشناسی			
						ارشد			
						دکتری			
محل خدمت استاد راهنما									
تعداد راهنمایی انجام شده		ارشد دانشگاه		ارشد سایر		تعداد راهنمایی در حال اجرا		ارشد سایر دانشگاه‌ها	
		پیام نور		دانشگاه‌ها				دانشگاه‌ها	
		دکتری دانشگاه		دکتری سایر				دکتری سایر دانشگاه‌ها	
		پیام نور		دانشگاه‌ها				دانشگاه‌ها	
تلفن همراه		پست الکترونیکی (رایانامه)							
تلفن ثابت									
نشانی									
این پروپوزال با نظارت اینجانب تکمیل شده و مورد تأیید می باشد. (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)									
نام و نام خانوادگی									
تاریخ و امضاء									

ز) اطلاعات مربوط به راهنمای همکار / اساتید مشاور									
۱. نام و نام خانوادگی		رشته تحصیلی		نوع همکاری شما در این رساله/پایان نامه		راهنمای همکار مشاور			
آخرین مدرک تحصیلی		مرتبه دانشگاهی		سنوات تدریس به سال		کارشناسی			
						ارشد			
						دکتری			
تعداد راهنمایی در حال اجرا		ارشد		تلفن همراه		پست الکترونیکی (رایانامه):			
		دکتری		تلفن ثابت					
نشانی									
این پروپوزال مورد تأیید اینجانب می باشد. (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)									
نام و نام خانوادگی									
تاریخ و امضاء									

۲. نام و نام خانوادگی		رشته تحصیلی		نوع همکاری شما در این رساله		راهنمای همکار مشاور			
آخرین مدرک تحصیلی		مرتبه دانشگاهی		سنوات تدریس به سال		کارشناسی			
						ارشد			
						دکتری			
تعداد راهنمایی در حال اجرا		ارشد		تلفن همراه		پست الکترونیکی (رایانامه):			
		دکتری		تلفن ثابت					
نشانی									
مطالب پروپوزال مورد تأیید اینجانب می باشد. . (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)									
نام و نام خانوادگی									
تاریخ و امضاء									

(۱) بیان مسأله (معرفی دقیق مسأله یا مشکلی که تحقیق برای حل آن مسئله یا مشکل، طراحی و اجرا خواهد شد)

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل میدهد (دانپورت و پروساک، ۱۳۸۹).

بهره‌وری مفهوم گسترده‌ای است که در سطوح مختلف و ازدیدگاه‌های گوناگونی به آن توجه شده است که هریک از این دیدگاه‌ها اصول راهنما و روش خاص خود را دارد. درک، دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره‌وری به شیوه‌های مختلف شده است. بیشتر تعاریف بهره‌وری شامل کارایی، اثر بخشی، سودآوری، کیفیت، نوآوری، کیفیت زندگی، فرهنگ و مانند آن است. در کل برای اینکه به اندیشه بهره‌وری مجهز گردیم، لازم است دانش آن را در جامعه گسترش دهیم. دانش و توسعه اثر متقابل بر هم دارند. در جامعه توسعه یافته دانش نیز توسعه می‌یابد (کارنیو^۱، ۲۰۱۰).

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند. بر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و... به منظور ارتقای رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقای سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (رمضانی، ۱۳۹۱).

در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند و به طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقای انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور، صرفه‌جویی به عنوان وظیفه ملی در بهره‌وری مؤثر می‌باشد (بلم^۲، ۲۰۰۹)، ولی تمام مؤلفان این رشته تقریباً در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره‌وری تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود بلکه عنوان می‌کنند که ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست (ناردی، شوارزت^۳، ۲۰۱۲).

^۱ carneiro

^۲ Blom

^۳ Nardi &Schwarz

سازمان های امروزی هم از بیرون و هم از درون در معرض فشارهای سختی قرار دارند . در این میان وجه تمایز سازمان ها، بی شک دانش سازمانی یا همان دارایی های نامشهود آنهاست. دانش سازمان برای افزایش اثربخشی و بهره وری نیازمند مدیریت است، اینجاست که مفهومی به نام مدیریت دانش به وجود می آید. مدیریت دانش ، فرایند جمع آوری و سازماندهی تخصص ها و تجربه های سازمانی از جاهایی که وجود دارند و توزیع آنها در جایی که می توانند به ایجاد ارزش برای سازمان کمک کنند (نوناکا و ایچیجو^۴، ۲۰۰۶). در علم و دانش کنونی، آنچه سرعت تغییرش بیش از همه است، تکنولوژی است (جی بینگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۳).

مفهوم مدیریت دانش برای مدت های مدیدی به صورت عملی اما غیررسمی مورد استفاده واقع شده است. دانش، نه داده است و نه اطلاعات، هرچند به هردو مربوط بوده و تفاوت آنها لزوما ماهوی نیست و صرفا از نظر مراتب با هم متفاوتند. داده، اطلاعات و دانش مفاهیمی نیستند که بتوان آنها را به جای هم مورد استفاده قرار داد. درک این سه واژه و چگونگی رسیدن از یکی به دیگری، اهمیت زیادی در موفقیت کارهای علمی دارد (رمضانی، ۱۳۹۱).

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها یاری می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری ضروری است. تعریف اسوان از مدیریت دانش یکی از بهترین تعاریف قلمداد می شود: مدیریت دانش هرگونه فرایند یا عمل تولید، کسب، تسخیر، ترویج و جامعه پذیری و کاربرد آن است، در هر جایی که دانش استقرار یابد، یادگیری و عملکرد سازمان را افزایش می دهد. کویتز مدیریت دانش را چنین تعریف می نماید: فرایندی که از آن طریق سازمان به ایجاد سرمایه حاصل از فکر و اندیشه اعضا و دارایی مبتنی بر دانش می پردازد.

سازمان های دولتی و خصوصی و محیطی که این سازمان ها در آن به فعالیت مشغولند، شدیداً تغییر یافته اند. سازمان ها ناگزیرند برای سازگاری با محیط متغیر و پر از رقابت، در ساختار خود تجدید نظر کرده و بدین منظور بایستی در مقابل تغییرات محیط انعطاف پذیری بیشتری از خود نشان دهند و همچنین برای مدیریت سرمایه های دانشی خود به روش ها و فنون پیچیده تری نیاز دارند (دانپورت^۶، ۲۰۱۱).

گرچه تاکنون سیستم های مدیریت دانش زیادی پا به عرصه وجود نهاده اند و همچنان در حال به وجود آمدن هستند، اما آنها تنها به میزان بسیار اندکی توانسته اند نیازهای افراد و سازمان ها را در رابطه با دانش سازمانی برآورده نمایند. اغلب این سیستم ها از رویکردهای سنتی مدیریت دانش تشکیل شده اند و تنها توانسته اند از یکی از اجزای چرخه دانش (طبقه بندی دانش، ذخیره سازی دانش و اصلاح دانش) حمایت موثر به عمل آورند. این چنین سیستم هایی دارای سه محدودیت ۱) محدودیت مربوط به مدیریت دانش ضمنی ۲) محدودیت مربوط به توانایی درگیر ساختن استفاده کنندگان دانش در یک مبادله پویا، فعال و مداوم دانش ۳) محدودیت مربوط به حمایت از هر کاربر (استفاده کننده از دانش) و همچنین توجه داشتن به تأثیر متقابل نقش ویژه هر کاربر در سازمان با شایستگی ها، سبک شناختی، علایق و انگیزه های کاربر می باشد (دره^۷، ۲۰۱۰).

تکنولوژی اطلاعات به خودی خود ابزاری است در دست کارکنان برای افزایش توانمندی آنها، اما در بسیاری از سازمان ها این ابزار خود به هدف اصلی تبدیل شده و کارکنان بر استفاده از تکنولوژی متمرکز می شوند. صرف نظر از فلسفه وجود تکنولوژی در صنعت حفاری به دلیل اهمیت بالای وظایف، توجه به مدیریت دانش کارکنان ضروری است و آنچه در صنعت حفاری بسیار تأکید

^۴ Nonaka, I., Ichijo

^۵ Jiebing

^۶ Davenport

^۷ Dore

می شود، استفاده از تکنولوژی های به روز و جدید با هدف افزایش توانمندی کارکنان است. توانمندی کارکنان، به معنای آنکه کارکنان بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند، پیش از آنکه به آنان بگویند چه کار کنند (سیوری و لاکس^۸، ۲۰۰۱).

پیشرفت های جهان در فن آوری اطلاعات و ارتباطات باعث گسترش وسیع فرصت های یادگیری و دسترسی به منابع علمی و آموزشی شده است، به گونه ای که این امر با بازارها و روش های سنتی اصولاً قابل تصور نبوده است. به کارگیری فن آوری اطلاعات در آموزش یا به عبارتی آموزش مبتنی بر فن آوری اطلاعات نه تنها موجب تسریع و تسهیل فراوان تعلیم و تعلم و همچنین ارتقای سطح بهره وری کارکنان سازمان ها می گردد، بلکه در مفاهیم و مبانی بسیار متداول روش های آموزش نیز تغییر و تحول بسیار زیادی را حاصل میکند (رویل^۹، ۲۰۰۰).

مطالعات بسیاری در خصوص تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) و تغییرات آن بر بهره وری وجود دارد. اغلب این مطالعات مربوط به کشورهای توسعه یافته است که به طور گسترده پذیرفته شده اند و نشان می دهد که ICT تا به حال از پیامدهای مثبتی برای بهره وری و رشد اقتصادی برخوردار بوده است (کامندر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۱). گرچه مطالعات دهه ۱۹۸۰ ارتباطی بین سرمایه گذاری فناوری اطلاعات و بهره وری نیافتند و این موضوع عنوان معمای بهره وری را به خود گرفت و در دهه ۱۹۸۰ اغلب مطالعات رابطه منفی بین بهره وری در سطح اقتصاد و بهره وری نیروی کار بخش اطلاعات را گزارش دادند.

تغییر روزانه در فن آوری سخت افزار و نرم افزار، جهانی شدن، انتظارات بالای ارباب رجوع، فشار رقابتی، نیاز سازمان به داشتن کارکنان متخصص و آشنا به روش های فن آوری، عدم نیاز به حضور فیزیکی افراد در کلاس های آموزش، نیاز سازمان به بالابردن بهره وری کارکنان خود از طریق کاربرد فن آوری نوین در سازمان، لزوم مجهز کردن دانشگاه های آزاد به فن آوری نوین همتراز با دیگر دانشگاه های بزرگ جهان، ایجاد زمینه های علمی لازم برای هماهنگی و استفاده از نوآوری های فن آوری در امر آموزش را طلب می کند (کنز و جان^{۱۱}، ۲۰۰۱). در سازمان هر چقدر آموزش بعد تخصصی تر داشته باشد رابطه نزدیک تری با بهره وری دارد. البته چنین به نظر می رسد که هر چقدر آموزش بعد تخصصی تر به لحاظ علمی و حرفه ای تر به لحاظ روش تدریس آموزش و فنی تر به لحاظ فن آوری (آموزش الکترونیکی)، داشته باشد رابطه بیشتری با بهره وری می یابد (وایلس و بندی^{۱۲}، ۲۰۰۰).

لذا با توجه به مطالب ارائه شده فوق و همچنین اهمیت و ضرورت بهره وری نیروی انسانی، تحقیق و پژوهش در زمینه عوامل تأثیر گذار بر بهره وری نیروی انسانی امری ضروری بنظر می رسد. و با توجه به اینکه تا کنون در داخل ایران تحقیقی که به بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک پرداخته باشد صورت نپذیرفته است، از این رو این تحقیق بر آن شد که به بررسی موضوع مذکور بپردازد. از این رو سوال اصلی که برای این تحقیق ارائه خواهد شد این است که "آیا مدیریت دانش رابطه معناداری با بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک دارد یا خیر؟" که در این تحقیق با مطالعه میدانی که صورت خواهد پذیرفت به این سوال پاسخ داده خواهد شد.

۲) اهمیت و ضرورت تحقیق:

از آنجا که افزایش رشد و بهره وری یکی از اساسی ترین راه های دستیابی به تولید بیشتر و بدنبال آن تامین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است شناخت عوامل موثر بر افزایش بهره وری از آرمان های اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست تا آنجا

^۸ Savery , LawSon

^۹ Revile

^{۱۰} Commander

^{۱۱} kenneth , Janne

^{۱۲} Wails J, Bandi

که عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی را مشتمل بر مواردی چون شرایط محیط کار و مشوق های مالی می داند به مدیران توصیه می کند که این عوامل در راستای بهبود بهره وری نیروی کار، بکار برند. همچنین توصیه شد که به نیاز های غیر مالی کارکنان توجه کرده و از طریق ارضاء این نیازها کارکنان کاراتر داشته باشیم. مدیریت دانش در واقع روشی است که بر مبنای آن می توان به یافته های پنهان دانش افراد که در بسیاری از موارد دارای ارزش قابل توجهی است دست یافت و به همین دلیل بود که اینجانب را بر آن داشت تا در این زمینه تحقیقی داشته باشم که مدیریت دانش چه تاثیر شگرفی می تواند در نیروی انسانی سازمانها بگذارد. لذا بر این باورم که این شیوه مدیریتی تلاش می کند تا روح مشارکت و یکپارچگی را در سازمانها ترغیب کرده و نظام تفکر دسته جمعی و اشتراک ایده ها را به صورت گسترده مطرح سازد.

همچنین تاثیر فن اوری اطلاعات بر بهره وری نیروی انسانی کار از موضوعات مورد بحث مدیریت و اقتصاد از دهه ۱۹۹۰ به بعد بوده است که هم از بعد تجربی و هم نظری، مطالعات زیادی در کشور های توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه انجام یافته است. با وجود این که بیشتر مطالعات بر تاثیر مثبت فن آوری اطلاعات بر بهره وری نیروی کار تاکید دارند، ولی در برخی نتایج مطابق با انتظار نبوده و شک و تردید در زمینه پارادوکس بهره وری جود دارد (محمود زاده و اسدی، ۱۳۸۶).

لذا با توجه به اینکه دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اندیشک نیز همانند سایر دانشگاه های استان سرمایه گذاری زیادی روی فن اوری اطلاعات نموده اند، از این رو ضرورت پیدا می کند که این مساله بدرستی روش و مشخص گردد که رابطه استفاده از فن اوری اطلاعات بر میزان بهره وری نیروی کار و نقش فن آوری اطلاعات به عنوان یک میتغیر میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و بهره وری نیروی انسانی در این دانشگاهها چگونه می باشد.

۳) کاربردهای متصور از تحقیق و مراجع استفاده کننده از نتیجه رساله / پایان نامه : (این تحقیق در راستای دستیابی به چه اهداف کاربردی انجام خواهد شد و

نتایج قابل انتظار مورد استفاده چه سازمانها و ارگانها و مراجعی خواهد بود)

افراد و سازمان های زیر می توانند با بهره گیری از نتایج این پژوهش به بهبود بهره وری نیروی انسانی کمک فراوانی بکنند.

۱. مدیران و دست اندکاران دانشگاه ازاد واحد اندیشک

۲. مدیران و دست اندکاران دانشگاه پیام نور واحد اندیشک

۳. اساتید و دانشجویان رشته های مدیریت

۴) سابقه و پیشینه تحقیقات انجام شده در این زمینه (اعم از کتاب، مقاله، پایان نامه، رساله و ... براساس روش ارجاع به منابع در سیستم مأخذ

نویسی APA یا Vancouver با توجه رشته تحصیلی)

مطالعات خارجی

۱. لندزیون^{۱۳} (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره وری منابع انسانی در ۳۷ شرکت لهستانی پرداخت.

نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش با بهره وری کار در این شرکت ها رابطه معنی داری دارد.

۲. حاجی امیری و زمزانی^{۱۴} (۲۰۱۴)، در مقاله ای به بررسی اثر مدیریت دانش و فن آوری اطلاعات در آموزش در بهره وری

منابع انسانی پرداختند. نتایج حاصل از یافته ای این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش و فن اوری اطلاعات تاثیر معنی داری

بر بهره وری منابع نیروی انسانی دارند.

^{۱۳} Lendzion

^{۱۴} Haji Amiri \ and Zamzami

۳. پیری^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۳)، در مقاله ای به بررسی تاثیر فن آوری اطلاعات بر بهره وری نیروی انسانی پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داده است که میزان استفاده از فن آوری اطلاعات بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر مثبتی خواهد داشت.
۴. لیائو^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که بین ۳۶۰ واحد تولیدی در چین پرداختند. به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبتی کسب دانش و افزایش خلاقیت و در نتیجه توسعه بهره‌وری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی رابط مستقیم و معناداری وجود دارد.
۵. نیلز^{۱۷} (۲۰۱۰)، در بررسی وضعیت مدیریت دانش در صنعت آفریقای جنوبی به این نتیجه رسید که فناوری اطلاعات می‌تواند در تقویت مدیریت دانش مؤثر باشد.
۶. واحدی^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۰)، در تحقیق خود با عنوان « فنآوری اطلاعات در برابر مدیریت دانش »، بهترین روش استفاده از فناوری اطلاعات در زمینه مدیریت دانش را ترکیبی از دو عامل، یکی آگاهی از محدودیتهای فناوری اطلاعات و دیگری این حقیقت که هرگونه کاربرد فناوری اطلاعات بدون توجه به تغییرات فرهنگ جهانی نسبت به ارزش دانش ناچیز خواهد بود می‌دانند. محققان در این پژوهش تأکید میکنند که وجود فناوری اطلاعات در حمایت از دانش سازمانی نقش شایانی ایفا میکند.
۷. گازا^{۱۹} (۲۰۰۸)، در پژوهشی تحت عنوان نقش عوامل جمعیت شناختی و روان شناختی بر بهره وری سازمانی نشان داد که مدیریت دانش به طور معنی داری بهره وری کارکنان را پیش بینی می‌کند.
۸. تسنگ^{۲۰} (۲۰۰۸)، در تحقیق خود بر روی شرکت‌های تابوانی رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که بین فناوری اطلاعات و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۹. سی^{۲۱} (۲۰۰۶)، در پژوهشی بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های مختلف دریافتند که افراد دارای دانش بالا از شادابی و نشاط و سرزندگی و استقلال بیشتری در کار خود برخوردار بوده، عملکرد بهتری دارند، به زندگی خوشبین تر و در برابر استرس مقاومت کمتری دارند.
۱۰. هکر و مورسینک^{۲۲} (۲۰۰۲)، برای بررسی رابطه ی فناوری و بهره وری در کشورهای صنعتی در خلال سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۰، نشان می‌دهد میانگین رشد بهره‌وری کل عوامل (FTP) حدود یک سوم درصد در سال بوده است. در ایالات متحده نیز هزینه های فناوری اطلاعات و ارتباطات در این دوره، بیشتر از میانگین بوده است و رشد بهره‌وری کل عوامل تولید حدود نیم درصد تخمین زده شد. برخی از شواهد نشان می‌دهد گسترش فناوری، می‌تواند بازگشت سرمایه را در یک دوره ی طولانی تر برای کشورهای صنعتی و در حال توسعه به همراه داشته باشد.

مطالعات داخلی

۱۱. ایران زاده و همکاران (۱۳۹۴)، در مقاله ای به بررسی مؤلفه های مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی در موسسات مالی و اعتباری شهرستان تبریز پرداختند. نتایج بیانگر میزان رابطه بین دو سازه و یا چگونگی هم

^{۱۵} Piry

^{۱۶} Leyaeo

^{۱۷} Neels

^{۱۸} Vahedi

^{۱۹} Gazda

^{۲۰} Tseng

^{۲۱} Say

^{۲۲} Hackerand Morsink

تغییری آنها در مدل مفهومی پژوهش است. لذا معناداری روابط بین ابعاد مدیریت دانش تأیید میگردد. در نتیجه، تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید میگردد. بر اساس نتایج، بعد فرهنگ با میزان تأثیر ۳۸٪ دارای بیشترین تأثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد و ابعاد، فناوری، سیاست‌ها و فرایند عمل به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

۱۲. هالیان و حسن زاده (۱۳۹۴)، در مطالعه ای به بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع گازی پارس جنوبی) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. از این میان بعد خلق دانش و بعد مکانیسم های نوآوری بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد. همچنین بعد کاربرد دانش و بعد اعتقادات و فضای سازمان بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارند. در نهایت بر اساس رتبه بندی ابعاد، بعد کاربرد دانش و بعد صلاحیت منابع انسانی دارای بیشترین اهمیت در بهره‌وری منابع انسانی است.

۱۳. سلاجقه و دانش‌پژوه (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان رابط مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان به مطالعه رابط بین مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان در شرکت آب و فاضلاب شهر کرمان پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و شاخصه های آن (اکتساب دانش، به اشتراک گذاری دانش، به کارگیری دانش) و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

۱۴. هاشمی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد پرداختند. نتایج حاصل از یافته های این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش پیش بینی کننده مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می باشد. و همچنین مدیریت دانش با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی نیز می تواند به نحو مطلوبی بهره‌وری را پیش بینی نماید.

۱۵. دامغانیان و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله ای به بررسی تأثیر تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش با میانجی‌گری توانمندسازی در شرکت ملی حفاری ایران پرداختند. نتایج به دست آمده از پژوهش حاکی از آن است که تکنولوژی اطلاعات به صورت مستقیم و همچنین غیر مستقیم، از طریق توانمندسازی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری دارد.

۱۶. سربلند و عزیزی (۱۳۹۲)، در مطالعه ای به بررسی رابطه بین بلوغ مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی شعب بیمه ای سازمان تامین اجتماعی جنوب تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین بلوغ مدیریت دانش و ابعاد آن و بهره‌وری نیروی انسانی شعب بیمه ای سازمان تامین اجتماعی جنوب تهران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد در پایان با استفاده از نتایج تحقیق راهکارهایی برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در جامعه اماری هدف ارایه گردیده است.

۱۷. محمد نیا (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان در سازمان آموزش و پرورش شهرستان لامرد پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری منابع انسانی رابط معناداری وجود دارد.

۱۸. سبحانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی پرداختند. نتایج نشان میدهد که بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی منتخب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب رگرسیون چندگانه حاکی از آن است که مؤلفه‌های فناوری اطلاعات پیش‌بینی‌کننده معناداری برای مدیریت دانش هستند.

۱۹. افشه و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی به بررسی کاربرد فن‌آوری اطلاعات در آموزش و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که کاربرد هر دو فن‌آوری در ارائه آموزش به کارکنان دانشگاه به میزان زیادی در

بهره‌وری آنها مؤثر است و هر چقدر آموزش بعد تخصصی‌تر به لحاظ علمی و حرفه ای تر به لحاظ روش تدریس و حتی به لحاظ فن آوری داشته باشد با بهره‌وری رابطه بیشتری دارد.

۲۰. نقی ایمانی و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه ای به بررسی رابطه بین استفاده کارکنان از فناوری اطلاعات (IT) با بهره‌وری آنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی قزوین) پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که میزان بهره‌وری نیروی انسانی در هر هشت مولفه بر حسب میزان استفاده از فن آوری متفاوت است. به عبارت دیگر بین استفاده از فن آوری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۵) اهداف تحقیق: (این تحقیق برای رسیدن به اهداف زیر طراحی و اجرا خواهد شد)

هدف اصلی:

تعیین رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک

اهداف فرعی:

- ۱- تعیین رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک.
- ۲- تعیین رابطه مدیریت دانش با فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک.
- ۳- تعیین رابطه فن آوری اطلاعات با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک.
- ۴- تعیین نقش فن آوری اطلاعات در رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک.

۶) فرضیه ها یا سوال‌های تحقیق: (هر فرضیه به صورت جمله خبری ، و هر سوال به صورت جمله پرسشی و بر اساس اهداف تحقیق ارائه شود)

فرضیه اصلی

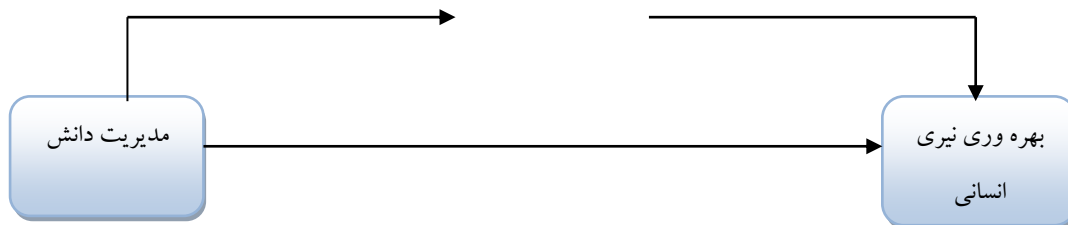
فن آوری اطلاعات در رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی نقش واسطه‌ای دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک رابطه معنی داری دارد.
- ۲- مدیریت دانش با فن آوری اطلاعات در میان کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک رابطه معنی داری دارد.
- ۳- فن آوری اطلاعات با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک رابطه معنی داری دارد.
- ۴- فن آوری اطلاعات نقش میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک دارد.

مدل مفهومی تحقیق

همان طوری که در شکل (۱) مشاهده می شود هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش متغیر میانجی فن آوری اطلاعات در دو دانشگاه پیام نور و آزاد اندیشک می باشد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

(۷) جنبه نوآوری و جدید بودن (این قسمت توسط استاد راهنما تکمیل و امضا شود):

تاکنون تحقیقی که در رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری نیروی انسانی به بررسی نقش میانجی‌گر فن‌آوری اطلاعات پرداخته باشد، انجام نشده است.

امضاء استاد راهنما:

(۸) روش انجام تحقیق:

نوع تحقیق:	بنیادی	نظری	کاربردی	سایر.....
<p>(۹) روش اجرای تحقیق: (به اختصار توضیح داده شود)</p> <p>انتخاب رویکرد پژوهش براین اساس است که چون قبل از این پژوهش مطالعه‌های دیگری هم در این زمینه وجود داشته است و چارچوب‌هایی هم در رابطه بین استراتژی و عملکرد مطرح شده است، بنابراین این پژوهش از نظر برخورد با نظریه کمی است. این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود، زیرا به توسعه دانش کاربردی در زمینه بهره‌وری می‌پردازد و بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود.</p>				
<p>(۱۰) روش و ابزار گردآوری اطلاعات: (روش میدانی، کتابخانه‌ای و غیره) (ابزار: پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، آزمون، فیش، نمونه برداری و غیره)</p> <p>روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش بصورت کتابخانه‌ای (استفاده از منابع کتابخانه‌ای) و به صورت میدانی (پرسشنامه) خواهد بود.</p> <p>در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در خصوص متغیرهای تحقیق از ۳ پرسشنامه زیر استفاده خواهد شد:</p>				

پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (NT-KMQ)

پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (NT-KMQ) بر مبنای مدل نوناکا و تاکوچی توسط سلطان حسینی و موسوی در سال ۱۳۹۱ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ ماده است که در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای چهار مولفه است که عبارتند از اجتماعی شدن دانش، برونی سازی دانش، درونی سازی دانش و ترکیب دانش.

پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلد اسمیت ۷ عاملی

این پرسشنامه بر اساس مدل هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰)، در ۷ مولفه: (۱) توانایی (دانش و مهارتها) (۲) وضوح (درک یا تصور نقش) (۳) کمک (حمایت سازمانی) (۴) ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد) (۵) اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل) (۶) انگیزه (انگیزش یا تمایل) (۷) محیط (تناسب محیطی) و در ۲۶ سوال ارائه خواهد شد.

پرسشنامه فن آوری اطلاعات

پرسشنامه فنآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای محقق ساخته، در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که میزان آشنایی با رایانه، آشنایی با اینترنت و آشنایی با نرم افزارهای رایانه‌ای را می‌سنجد. این پرسشنامه با توجه به مبانی نظری و مولفه‌های این متغیر توسط محقق ساخته خواهد شد و اعتبارسنجی پرسشنامه با نظر گرفتن از خبرگان، و همچنین با استفاده از ضریب الفای کرونباخ انجام خواهد گرفت.

۱۱) قلمرو تحقیق از ابعاد موضوعی، زمانی، مکانی:

قلمرو موضوعی این تحقیق بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی فن آوری می‌باشد. قلمرو زمانی این تحقیق به طور مقطعی و در سال ۱۳۹۶ می‌باشد. قلمرو مکانی این تحقیق دانشگاه پیام نور و آزاد اسلامی شهرستان اندیمشک می‌باشد.

۱۲) معرفی جامعه و نمونه تحقیق:

جامعه مورد مطالعه	جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اندیمشک و دانشگاه پیام نور اندیمشک می‌باشد.
حجم نمونه	برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده خواهد شد.
روش نمونه‌گیری دلیل انتخاب را توضیح دهید	روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده خواهد بود.

۱۳) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

روش‌های آماری (در صورت استفاده)	برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار استاندارد و...) و استنباطی (ضریب مسیر و آماره t و...) استفاده خواهد شد. پس از گردآوری داده‌ها ابتدا داده‌های خام کد گذاری و طبقه‌بندی می‌شود و سپس به متغیرهای تحقیق تبدیل می‌شود. با توجه به ماهیت موضوع و متغیرهای تحقیق روابط بین متغیرها با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) بررسی شده و مدل علی مورد نظر مورد مطالعه و آزمون قرار می‌گیرد. در فرآیند تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزارهای آماری SPSS و PLS استفاده خواهد شد.
---------------------------------	--

۱۵) جدول زمان بندی مراحل انجام دادن تحقیق از زمان تصویب تا دفاع نهایی:

ردیف	مراحل	از تاریخ	تا تاریخ
۱	تدوین منابع نظری تحقیق و بررسی منابع و پیشینه تحقیق		
۲	اجرای تحقیق و جمع آوری داده‌ها		
۳	تجزیه و تحلیل داده‌ها		
۴	جمع‌بندی نتایج و بحث		
۵	تهیه گزارش نهایی تحقیق (نگارش پایان‌نامه و رساله)		
۶	استخراج مقاله و دیگر آثار پژوهشی مستخرج		
۷	تاریخ پیش‌بینی شده دفاع		
طول مدت اجرای تحقیق:			

۱۴) فهرست منابع و مأخذ (فارسی و غیرفارسی):

- افشه، امیر، کیانفر، فرهاد، شاعیدی، علی (۱۳۹۰)، بررسی کاربرد فن آوری اطلاعات در آموزش و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، شماره چهارم، صص ۱-۱۰.
- ایران زاده، سلیمان، فخمی، سیروس، سفیدگری، ایوب (۱۳۹۴)، تأثیر بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی در موسسات مالی و اعتباری شهرستان تبریز، مدیریت بهره‌وری، سال نهم - شماره ۳، ۲۷ - صص ۴۵.
- دامغانیان، حسین، زراعی، عظیم، روزبان، فرناز (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش با میانجی‌گری توانمندسازی در شرکت ملی حفاری ایران، مدیریت فناوری اطلاعات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۵، شماره ۴، ۸۵ - صص ۱۰۲.
- دانپورت و پروساک (۱۳۸۹)، مدیریت دانش، ترجمه: رحمان سرشت، جلد اول، تهران: نشر سایکو.
- رضائی، احسان (۱۳۹۱)، فرایند مدیریت دانش، ماهنامه تدبیر شماره ۷۶۱.
- سبحانی، یزدان، هنری، حبیب، شهلایی، جواد، احمدی، علیرضا (۱۳۹۱)، رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی، مدیریت ورزشی، شماره ۱۷ - صص ۷۳-۵۵.
- سربلند، خیراله، عزیزی، صادق (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین بلوغ مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی شعب بیمه‌ای سازمان تامین اجتماعی جنوب تهران، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار.
- محمود زاده، محمود، اسدی، فرخنده (۱۳۸۶)، اثرات فن آوری اطلاعات بر رشد و بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهشنامه بازاریگانی، شماره ۳، تابستان ۱۳۸۶.
- نقی ایمانی، محمد، شریفی، اصغر، وفامنش، فاطمه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین استفاده کارکنان از فناوری اطلاعات با بهره‌وری آنان، فصلنامه مدیریت و تحول، شماره ۷، صص ۴۹-۵۸.
- هاشمی، احمد (۱۳۹۳)، رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۵، شماره ۴، صص ۱۲۸-۱۱۱.

هالیان، فاطمه، حسن زاده، محمد (۱۳۹۴)، نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع گازی پارس جنوبی)، مطالعات دانش شناسی، سال اول، شماره ۴، صص ۵۲-۶۸.

Blom, J. (۲۰۰۹), A Theory of personalized Recommendations: Proceedings: CHI ۰۲ conference on Human factors in computing systems, ۵۴۰-۵۴۱ Minneapolis, Minnesota, USA, Acm press New York, NY, OSA.

carneiro, Alberto (۲۰۱۰), The Role of Intelligent Resources in Knowledge Management, Journal of Knowledge Management, Volume ۵, Numbers ۴, pp. ۳۵۸-۳۶۷

Commander, Simon, Harrison, Rupert & Naercio Menezes-Filho (۲۰۱۱), "ICT and Productivity in Developing Countries: New Firm-Level Evidence from Brazil and India", Review of Economics and Statistics, Vol. ۹۳, No. ۲, PP. ۵۲۸-۵۴۱.

Davenport, T. H. (۲۰۱۱), some principles of knowledge Management, www.Bus.Utexas.Edu/Kman/Kmprin.Htm.

Dore, L. (۲۰۱۰), Winning Through Knowledge: How to succeed in the Knowledge Economy, Special Report by the financial world. The chartered Institute of Bankers in Association with Xerox.

Gazda, R. F. (۲۰۰۸). Factors affecting the effectiveness of the job performance of the specialists working in the youth care at Helwan university, World Journal of sport sciences, ۴(۲): pp ۱۱۶-۱۲۵.

Hacker, M. and Morsink, J. (۲۰۰۲). You say you want a revolution: Information Technology and Growth. IMF, wp/۰۲/۷۰.

Haji Amiri, Ramin and Mohammad Reza Zamzami Sotoudeh (۲۰۱۴), the effect of knowledge management and information technology in education and human resources productivity, Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN: ۲۲۳۱-۶۳۴۵.

Jiebing, W., Bin, G., Yongjiang, S. (۲۰۱۳). Customer knowledge management and IT-enabled business model innovation: A conceptual framework and a case study from China. European Management Journal, ۳۱ (۴): ۳۵۹-۳۷۲.

kenneth CL, Janne PL. (۲۰۰۱) Management information system-organization and technology. Mohseni H, translator. ۱st rev. ed. Tehran: Ketabdar Publication.

Lendzion, Jarosław Piotr (۲۰۱۵), Human Resources Management in the System of Organizational Knowledge Management, Procedia Manufacturing Volume ۳, ۲۰۱۵, Pages ۶۷۴-۶۸۰.

M R, translator. Tehran: Kamale Tarbiyat Publication; ۲۰۰۰.

Neels, C. J. and Johnson, D. (۲۰۱۰). "Information management as an enabler of knowledge management maturity: a South African perspective". International journal of information management. Vol. ۳۰, PP: ۵۷-۶۷.

Nonaka, I., Ichijo, K. (۲۰۰۶). Knowledge Creation and Management: New Challenges for Managers, New York, Oxford University Press.

Reville J. Techniques and strategic procedures of management information systems. Berenji Savary, J., Lawson, K., Alan, L. (۲۰۰۱). The Relationship between Empowerment, Job Satisfaction & Reported Stress Levels: some Australian Evidence. Leadership & Organization Development, Journal, ۲۲ (۳): ۹۷-۱۰۴.

Sy, Thomas & Colleague. (۲۰۰۶). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. Journal of vocational behavior.

Tseng, S. M. (۲۰۰۸). "The effects of information technology on knowledge management systems". Expert systems with applications, Vol. ۳۵, PP: ۱۵۰-۱۶۰.

Vahedi, M. Farhad Nejad. A. (۲۰۱۱). "Information technology (IT) for knowledge management". Procedia computer science. Vol. ۳, PP: ۴۴۴-۴۴۸.

Wails J, Bandi J. Supervising in management, training guide and better doing the educational and studying programs in ۲۰۰۰. Berenji M R, translator. Tehran: Kamale Tarbiyat Publication; ۲۰۰۰. ۴۰۵-۴۲۰ P.

تاریخ.....
شماره.....
پیوست.....

باسم تعالی

صورتجلسه بررسی پروپوزال رساله/پایان نامه ارشد

موضوع رساله / پایان نامه خانم/ آقای دانشجوی دکتری/ کارشناسی ارشد رشته
دانشگاه پیام نور در مرکز..... با عنوان:

در جلسه مورخ :/...../..... شورای تخصصی دکتری/ پایان نامه مطرح و با توجه به بررسی به عمل آمده و با عنایت به گزارش سوابق پژوهشی ایران‌داک با تعداد رأی از رأی مورد تصویب اعضاء قرار گرفت □ قرار نگرفت □ یا به شرط اعمال اصلاحات □ ذیل به تصویب رسید.

اصلاحات پیشنهادی:

اسامی نهایی استادان راهنما و مشاور که مورد تصویب قرار گرفت

نوع همکاری	نام و نام خانوادگی
راهنما	
راهنمای همکار	
مشاور	

اعضای حاضر در جلسه طرح پیشنهادی رساله/ پایان‌نامه ارشد:

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	رتبه دانشگاهی	نوع رأی	توضیحات	امضاء
۱						
۲						
۳						
۴						
۵		نماینده تحصیلات تکمیلی				

حضور استاد راهنما و نماینده تحصیلات تکمیلی در جلسه دفاع از پروپوزال دانشجویان دکتری تخصصی الزامی است.

فرم تعهد دانشجو:

گرایش

دانشجوی رشته

اینجانب

متعهد می شوم:

ورودی سال تحصیلی

(۱) تهیه و تنظیم رساله/ پایان نامه در چارچوب مقررات، ضوابط و رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل ها (مانند آیین نامه عدم استفاده و اقتباس غیرمجاز از سایر کتاب ها، پایان نامه ها و رساله ها، مقالات، مطبوعات و دیگر شکل های مواد علمی مانند اینترنت و امثال آن بدون ذکر مآخذ، مرجع و پانویس ها، آیین نامه تخلفات پژوهشی و کمیته اخلاق و نظایر آنها).

(۲) تقدیم گزارش پیشرفت کار رساله / پایان نامه در هر ماه به استادان راهنما.

(۳) انجام هر گونه اقدام یا اصلاح برابر این پروپوزال زیر نظر استاد راهنما.

(۴) ارائه به موقع رساله/ پایان نامه به همراه پاورپوینت و تمرین قبلی.

(۵) رعایت کامل شیوه نامه نگارش پایان نامه و رساله دانشگاه و تحویل نسخ نهایی صحافی شده حداکثر ۴۵ روز پس از تاریخ دفاع.

(۶) رساله/ پایان نامه اینجانب تکراری نبوده و رعایت دقت و امانت را در این خصوص اعلام می دارم در صورت عدم رعایت، هر نوع تصمیم دانشگاه را برابر آیین نامه انضباطی دانشجویان پذیرا هستم.

(۷) هرگونه عواقب قانونی و اداری ناشی از عدم رعایت موارد فوق بدون حق اعتراض متوجه اینجانب است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء:

تاریخ: