

مدیریت نظامی

شماره ۳۵، پاییز ۱۳۸۸

ص ص ۱۱۹-۱۴۴

وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) و راهکارهای ارتقای آن

Fereidoon Abdi

فریدون عبدی^۱



چکیده

امروزه مزیت رقابتی مربوط به سازمان‌هایی نیست که بهترین و بیشترین دانش را در اختیار دارند، بلکه مربوط به سازمان‌هایی است که از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند و آن را در راستای اهداف خویش به کار می‌گیرند. دانش، رابطه محکمی با قدرت دارد و استفاده از منابع تولید قدرت نیازمند به کارگیری و استفاده بهینه از دانش است. این پژوهش با هدف بررسی وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) صورت گرفته است و به دنبال یافتن چالش‌ها، نقاط قوت، نقاط ضعف و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) است.

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است و برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای (ایترنت، کتابخانه‌های دانشگاهی، سایت‌های تخصصی) و پرسشنامه استفاده شده است.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که وضعیت کلی کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) در حد خوب و بهتر از متوسط است. بالاترین نمره مربوط به « تمایل زیاد کارکنان جهت دخالت دادن دانسته‌های خود در کار» با $84/9\%$ و پایین‌ترین نمره مربوط به «وجود سیستم‌هایی برای کاربرد دانایی» با $20/10\%$ است. از یافته‌های تحقیق می‌توان برای به کارگیری هرچه بهتر دانش استفاده کرد.

واژگان کلیدی: دانش، مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش، کاربرد دانش، دانشگاه افسری امام علی^(ع)

An Investigation of Utilization of Knowledge in Imam Ali University and Its Improvement

Fereidoon Abdi¹

Abstract

Nowadays competitive advantage does not belong to those organizations accessing the best and most knowledge, rather to those which can practically utilize knowledge purposefully. Knowledge is strongly connected to power to the extent that employments of power generation resources require optimal utilization of knowledge. Aimed at investigation of utilization of knowledge in Imam Ali University, this study tries to explore challenges, strengths and weaknesses of the issue and suggest solutions as to the improvement of the issue. The study is an applied one in purpose and descriptive in terms of data collection carried out based on library sources and administration of a questionnaire. The findings reveal that knowledge utilization enjoys a satisfactory status in the university, as the "staff attitude to utilize their knowledge" scored 24.9% while "the existence of knowledge application systems" scored 20.10% as the highest and lowest percentile, respectively. The findings can be used as to further application of knowledge.

Key words: Knowledge, Knowledge Management, Knowledge Management Cycle, Knowledge Application, Imam Ali University

مقدمه

هرکس به آنچه می‌داند، عمل کند؛ خداوند به او آن را می‌آموزد که نمی‌داند.^۱

عمل بدون دلیل در حقیقت عمل بدون علم است و اگر هم منجر به نتیجه دلخواه و مطلوب شود (حتی پیروزی) و هر چند سود و فایده داشته باشد، حتماً با ارزش و آینده‌دار نیست؛ چون تکرار، بسط، توسعه، بهره‌برداری مداوم و عمق دادن به آن میسر نیست (آراسته و همکاران، ۱۳۸۵). جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های دارای قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلند مدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند؛ به همین دلیل در سال‌های اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی در سازمان‌ها تبدیل شده است (بت^۲، ۲۰۰۱). دانش، رابطه محکم و مستقیمی با قدرت دارد. دانش، قدرت را به وسیله ابزار تسلیحاتی، مهندسی رزمی، نرم افزارهای رایانه‌ای و مانند آن شکل می‌بخشد و با انسان‌سازی، میان عقل، تجربه و روح پیوند برقرار می‌کند (رشیدزاده، ۱۳۸۷). دانش، شالوده ثروت و قدرت است و آفرینش، پرورش و اشاعه آن سنگ بنای امنیت فردی و اجتماعی به شمار می‌آید. در حال حاضر اکثریت سازمان‌ها با تحولات و تغییرات بسیاری در محیط بیرونی سازمان مواجه شده‌اند. به ویژه پدیده جهانی شدن و تغییر فناوری، فرصت‌ها و تهدیدات بی‌شماری را در بازرگانی و داد و ستد فراهم آورده است. (آزاده، ۱۳۷۴)

چارلز هندی^۳، بر این باور است که ما در وضعیت کنونی در مرحله‌ای هستیم که ارزش سرمایه‌های فکری سازمان‌ها غالباً چندین برابر دارایی‌های مادی آنها است (هندی، ۱۹۹۰).

با ورود به قرن اخیر شاهد تغییرات سریع در فناوری‌ها و شدت پیچیدگی‌های محیط هستیم. گستره این تغییرات و پیچیدگی‌ها از سازمان‌های کوچک شروع و شکل

۱- امام باقر (ع)

جهانی به خود گرفته است. برای مواجهه با این پیچیدگی نیازمند خلاقیت و نوآوری هستیم. نوآوری، کاربرد دانش جدید برای ارائه کالا یا خدمات جدید به مشتریان است. نوآوری دانش در عمل یا دانش فعال است؛ یعنی از رکود دانش و راکد بودن آن جلوگیری می‌کند. امروزه مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی که بهترین دارایی دانش را دارند، نیست. بلکه مربوط به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند (فیفر و سوتن، ۲۰۰۰). اگر دانش تبدیل به عمل نشود و فعالیت‌های سازمانی بر اساس دانش سازمان نباشد، همه فعالیت‌های مدیریت دانش عقیم و بی‌ثمر است. رویکرد جدیدی که مطرح است، رویکرد عمل‌گردد محور است که در آن عمل بر اساس دانش مورد تأکید است (عدلی، ۱۳۸۵).

تشریح و بیان موضوع

تاکنون دانشمندان وقت خود را صرف تولید دانش می‌نمودند. اما امروزه اقدامات بیشتر به بهره‌برداری از دانش علمی جهت یافته است (آصف زاده، ۱۳۸۴). شاید بتوان به درستی ادعا کرد که مهمترین رکن مدیریت دانش، اجرا و پیاده‌سازی آن در سازمان است؛ زیرا دیگر مطالب مرتبط با مدیریت دانش، همگی به عنوان مقدمه‌ای جهت بسترسازی و استفاده از آنها برای تحقق عملی مدیریت دانش به شمار می‌رود (افرازه، ۱۳۸۶). برخلاف طلا و سایر دارایی‌ها، دانش به تنهایی هیچ ارزشی نداشته یا حداقل ارزش را دارد. ارزش سرمایه دانش از طریق به کارگیری و استفاده از دانش در بسط و پیشبرد اهداف سازمان حاصل می‌شود (رادینگ، ۱۳۸۳). از این رو مدیر هوشیار و فرمانده توانا بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت به کارگیری و استفاده بهینه از دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت، ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت افزایش قدرت و گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم آن است که سازمان به طور مستمر به امر تولید و کاربرد دانش بپردازد.

یکی از موضوعات غالب در حوزه مدیریت دانش، بحث کاربرد دانش است. از دیدگاه اغلب پژوهشگران از جمله پیفرو ساتون کاربرد دانش مهمترین فرآیند مدیریت دانش می‌باشد (عدلی، ۱۳۸۴). بر اساس این استدلال، محقق بر آن است تا وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) را مورد بررسی و شناخت قرار دهد تا ضمن شناخت کلی از نحوه به کارگیری دانش در این دانشگاه، نقاط قوت و ضعف آن مشخص و پیشنهادهایی در این راستا ارائه نماید.

مبانی نظری تحقیق

با توجه به اینکه این تحقیق وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) را مورد مطالعه قرار می‌دهد، در این مبحث به شرح مختصری پیرامون مفاهیم دانش و مدیریت آن، به کارگیری دانش، روش‌های کاربردی کردن دانش در سازمان‌ها و موانع اجرایی مدیریت دانش پرداخته می‌شود.

مفاهیم دانش و مدیریت آن

دانش ترکیب سازمان یافته‌ای از داده‌ها است که از طریق قوانین، فرآیند و عملکردها حاصل شده است (بت، ۲۰۰۱). دانش یک باور شخصی توجیه شده است که قابلیت فرد را برای اقدام کردن افزایش می‌دهد (لاوی ولیندر^۱، ۲۰۰۱). دانش ترکیبی از داده‌ها و اطلاعات است که تجربیات، عقاید و مهارت‌های متخصصان به آن افزوده شده که نتیجه آن ایجاد دارایی با ارزشی است که در تصمیم‌گیری کاربرد دارد (چی پای^۲، ۲۰۰۶). دانش فعالیت و رفتار ارزش‌افزا است (فیفر و سوتن، ۲۰۰۰). مهمترین کمکی که می‌توان به مدیریت دانش کرد، شناخت انواع دانش و تفاوت‌های آنها است (گرانث^۳، ۱۹۹۱). دانش هم ضمنی است (در ذهن افراد) و هم صریح (کدگذاری شده در

اسناد و پایگاه داده‌ها). دانش ایستا نیست، بلکه در طول عمر یک سازمان تغییر و تکامل پیدا می‌کند (اسکیرم^۱، ۲۰۰۳). راه حل معمای تعریف مدیریت دانش آن است که آنچه را مدیریت دانش در آن نمی‌گنجد، حذف کنید. (سی نت^۲، ۲۰۰۴)

مدیریت دانش یعنی ایجاد فرآیند لازم برای شناسایی، جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد (ویگ^۳، ۲۰۰۰). در یک سطح کلی، مدیریت دانش را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از فرآیندها تعریف کرد که ناظر بر خلق و اشاعه و بهره‌گیری از دانش است (گوپتا و شارما^۴، ۲۰۰۴).

به کارگیری دانش

شاید بتوان به درستی ادعا کرد که مهمترین رکن مدیریت دانش اجرا و به کارگیری آن در سازمان باشد؛ زیرا دیگر مطالب مرتبط با آن، همگی به عنوان مقدمه‌ای جهت بسترسازی و استفاده از آنها برای تحقق عملی مدیریت دانش به شمار می‌روند (افرازه، ۱۳۸۶). به کارگیری دانش اشاره به این مطلب دارد که ایده‌ها و دانش به دست آمده بدون جهت‌گیری در مورد اینکه چه کسی آنها را مطرح کرده است، در صورت مفید و مناسب بودن مورد استفاده قرار گیرد. این حلقه اشاره به آمیختن دانش با عمل، یعنی به کار بستن دانش و انعکاس آن در خدمات و کالاهای یک سازمان دارد (خرقانی، ۱۳۸۵).

کاربرد دانش علاقه‌مندی به تولید دانش برای استفاده از آن در جهت منفعت سازمان است (گوپتا و شارما، ۲۰۰۴). از دیدگاه اغلب پژوهشگران از جمله فیفر و سوتن (۲۰۰۰)، این فرآیند مهمترین فرآیند است. آنها بیان می‌کنند مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی

که بهترین دانش را دارند، نیست؛ بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند. اگر دانش تبدیل به عمل نشود، همه فعالیت‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش بی‌ثمر است. ویژگی جالب کاربست، پیوند آن با فرآیندهای خلاقیت و اکتساب دانش است که باعث می‌شود این فرآیندها در عین جدایی از هم، در خلق مزیت رقابتی پایدار همچون دانه‌های تسبیح به هم وابسته باشند. بدون خلق و اکتساب دانش، کاربست آن غیرممکن است و بدون کاربست، خلق و اکتساب دانش بی‌معنی است (عدلی، ۱۳۸۵). به کار بستن مدیریت دانش سبب ارتقای سرمایه عقلانی سازمان و بهبود عملکرد آن می‌شود (چاشپار، ۲۰۰۴).

روش‌های کاربردی کردن دانش در سازمان‌ها

اگر چه در مورد دانش و مدیریت آن توافق کلی وجود ندارد، اما متون مختلف در این نکته اتفاق نظر دارند که برای موقعیت‌ها و سازمان‌های مختلف، راهبردهای متفاوتی برای اجرای مدیریت دانش وجود دارد. بررسی‌های به عمل آمده از پنج شرکت موفق در استفاده از راهبردهای مدیریت دانش نشان داده است که یک عامل کلیدی برای موفقیت مدیریت دانش، طراحی اقدامات مدیریت دانش به گونه‌ای است که با فرهنگ کنونی سازمان سازگار باشد، نه اینکه سعی کند فرهنگ سازمان را تغییر دهد تا با اقدامات مدیریت دانش هماهنگ باشد (مک‌درموت^۲ به نقل از پیری، ۱۳۸۵). به این معنا که سازمان‌هایی موفق بوده‌اند که مدیریت دانش را با فرهنگ سازمانی خود تطبیق داده‌اند و فرهنگ خود را حفظ نموده‌اند و مدیریت دانش را با آن هماهنگ نموده‌اند.

به همین دلیل سازمان‌هایی که به تدریج مدیریت دانش را اجرا می‌کنند و با فرهنگ سازمان همگام هستند، موفق‌تر از سازمان‌هایی هستند که تلاش دارند تغییرات شدید و گسترده ایجاد نمایند (پیری، ۱۳۸۵).

برای اجرای مؤثر مدیریت دانش، ادغام سه جنبهٔ مختلف از مدیریت سازمانی ضروری است:

- ۱- راهبرد کلی مدیریت کسب و کار؛
- ۲- راهبرد سیستم‌های اطلاعاتی؛
- ۳- راهبرد مدیریت منابع انسانی (Kelly, 2004).

موانع اجرایی مدیریت دانش

موانع عمده بر سر راه مدیریت دانش را می‌توان به پنج دستهٔ اصلی تحت عنوان عوامل انسانی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی و عوامل فنی / فناوری تقسیم نمود (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

- ۱) عوامل انسانی: یکی از موانع عمدهٔ مدیریت دانش این است که انسان‌ها به هر دلیلی نخواهند دانش خود را تسهیم کنند و از آن منحصرأ برای پیشرفت شخصی خود استفاده کنند؛ زیرا ممکن است این تصور غلط وجود داشته باشد که چون دانش، قدرت است، پس نباید آن را از دست داد؛
- ۲) عوامل سازمانی: عوامل سازمانی نیز از جمله موانع مهم بر سر راه مدیریت دانش می‌باشند. عمدهٔ این عوامل عبارتند از: عوامل ساختاری، مدیریتی، شغلی، سیستم‌های حقوق و دستمزد و جبران خدمات، سیستم‌های آموزش؛
- ۳) عوامل فرهنگی: مدیریت دانش، بدون وجود یک فرهنگ مشارکتی مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی‌تواند به گونه‌ای موفق به کار گرفته شود. اگر فرهنگی، توزیع و تسهیم دانش را تشویق نکند، مدیریت دانش با چالش روبرو خواهد شد. تأثیر عوامل فرهنگی بر اثربخشی برنامه‌های مدیریت دانش انکارناپذیر است. از این رو باید این فرهنگ ترویج شود که «توزیع دانش قدرت است» تا مردم دانش خود را در اختیار دیگران بگذارند؛

۴) عوامل سیاسی: موانع سیاسی در سازمان‌های دولتی چشمگیرتر هستند. اگر باور داشته باشیم که دانش یک منبع قدرت است و شخص دارای قدرت می‌تواند اعمال نفوذ کند، طبیعی است که عده‌ای برای دستیابی انحصاری به دانش تلاش کنند. نقش گروه‌های فشار می‌تواند قابل ملاحظه باشد؛

۵) عوامل فنی و فناوری: صاحب‌نظران در تقسیم دانش، به دو نوع کلی اشاره می‌کنند. دانش نهفته و دانش آشکار. دانش سازمانی، حاصل تعامل این دو نوع دانش است و این تعامل مستمر و مداوم است و زمان پایانی برای آن در نظر گرفته نشده است. دانش ایجاد شده باید به طریقی مناسب حفظ و نگهداری شود. این در حالی است که بسیاری از سازمان‌ها فاقد مراکز و مآخذ مناسب برای نگهداری دانش هستند. مراکز دانش در سازمان‌ها در حقیقت، کانون جمع‌آوری، سازماندهی و انتشار دانش هستند. استفاده از فناوری‌های مناسب در سازمان، می‌تواند در نگهداری دانش آشکار کمک قابل توجهی نماید؛ در غیر این صورت بخش عمده‌ای از دانش‌های ایجاد شده از بین خواهد رفت.

ضرورت انجام تحقیق

امروزه بسیاری از سازمان‌های پیشرو از جمله سازمان‌های نظامی به اهمیت و نقش دانش و به کارگیری آن پی برده‌اند، از این رو، با تغییرات اساسی در نگرش‌ها و راهبردهای سازمانی خویش، تلاش‌های وسیعی را آغاز نموده‌اند تا دانش را در تمامی ابعاد کاری و سازمانی خود، به صورت نظام‌مند مدیریت و مورد استفاده قرار داده و توانایی تطبیق با شرایط نوین را برای خود فراهم نمایند. دانشگاه‌ها هم به عنوان کانون و سرچشمه دانش در این راستا تلاش گسترده‌ای را آغاز نموده‌اند. بنابراین انجام تحقیق در این محیط‌های علمی که آشنایی بیشتری با موضوع دانش و مدیریت آن دارند، نتایج بهتری خواهد داشت. همچنین به دلیل اینکه دانش و کاربست آن شاخص قدرت است

و باعث برتری نسبت به رقیب می‌گردد، انجام تحقیق در این خصوص بسیار حائز اهمیت است.

به هر حال بررسی وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) از ضروریات است؛ زیرا موضوع کاربست دانش برای دانشگاهی که در امور علمی و نظامی فعالیت دارد و به طور کلی برای سازمان‌های دفاعی به دلیل ماهیت دانشی، فناورانه و نوآورانه بودن جنگ‌های امروزی (جنگ نرم) از اهمیت مضاعفی برخوردار است.

اهداف اساسی از انجام تحقیق

هدف اصلی این تحقیق «شناخت وضعیت موجود به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) است» و اهداف بعدی:

- شناخت تنگناها و نارسایی‌های کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع)؛
- شناخت نقاط قوت کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع)؛
- ارائه راهکارها جهت ارتقای کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع).

سؤالات تحقیق

یک تحقیق در ساده‌ترین تعریف عبارت است از تلاشی آگاهانه، منظم و هدایت شده برای دست یافتن به پاسخی مناسب برای یک یا چند سؤال اساسی. بنابراین سؤالات تحقیق راهنمای اصلی محقق در طول کار تحقیقاتی خواهد بود. محقق در طول تحقیق با در نظر گرفتن سؤالات تحقیق فعالیت‌های تحقیق را متمرکز و همگرا ساخته تا بهره‌دهی و اثر بخشی آن را افزایش دهد. سؤالات تحقیق متوجه اصل موضوع تحقیق بوده و تداعی کننده عنوان تحقیق است.

سؤال اول: وضعیت به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) چگونه است؟

سؤال دوم: چالش‌ها و نقاط ضعف در به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) کدام است؟

سؤال سوم: نقاط قوت کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) کدام است؟

سؤال چهارم: راه‌های ارتقای کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) کدام است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی است. از نوع میدانی نیز می‌باشد؛ زیرا با استفاده از مطالعات میدانی به روش تهیه و توزیع پرسشنامه در بین استادان و فرماندهان دانشگاه انجام گرفته است.

طرح تحقیق با یک پرسش اصلی تحت عنوان شناخت وضع موجود کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) آغاز شده است. به منظور پاسخگویی به این پرسش، مطالعات دقیقی با استفاده از منابع متعدد داخلی و خارجی انجام شده است. سپس پرسشنامه که ابزار اصلی محقق برای گردآوری داده می‌باشد، تدوین و پس از انجام پیش مطالعه، این پرسشنامه آماده توزیع گردید. داده‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پاسخ لازم برای پرسش‌های تحقیق به دست آمد.

جامعه آماری

تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر را گویند که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۶). جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه فرماندهان، مدیران و استادان دانشگاه افسری امام علی^(ع) است.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است (حافظ نیا، ۱۳۸۶). این پرسشنامه برای رسیدن به هدف مورد نظر بر مبنای ۱۳ پرسش در طیف پنج‌گانه (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب با کدهای ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ تنظیم شده است.

نمونه‌گیری طبقه‌ای

در این تحقیق از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. در نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند (در اینجا ساختار سازمانی دانشگاه)، گروه‌بندی می‌شوند تا تغییرات آنها در درون گروه‌ها کمتر شود. پس از آن، از هر یک از طبقه‌ها به تناسب وزن آن طبقه در جامعه نمونه گرفته می‌شود (برابر فرمول زیر) و در نهایت افراد نمونه را از روش تصادفی ساده انتخاب می‌کنیم. حجم جامعه آماری، ۳۳۶ نفر و با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه تعداد ۱۷۶ نفر در نظر گرفته شده است. بر مبنای نمونه‌گیری طبقه‌ای، تعداد ۱۷۶ پرسشنامه بین معاونت‌ها و تیپ دانشجویان که زیر مجموعه دانشگاه افسری امام علی^(ع) هستند توزیع گردید. از این تعداد ۱۲۳ پرسشنامه به صورت کامل تکمیل و برگشت داده شد.

$$\text{حجم نمونه کل} \times \frac{\text{حجم آن طبقه}}{\text{حجم جامعه مادر}} = \text{حجم نمونه هر طبقه}$$

جدول شماره ۱ بخش‌های تابعه دانشگاه

| ردیف | نام بخش‌های تابعه دانشگاه | حجم جامعه | حجم نمونه | تعداد پرسشنامه جمع آوری شده |
|------|---------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|
| ۱ | معاونت آموزش | ۲۲۱ | ۱۱۵ | ۸۰ |
| ۲ | معاونت پژوهش | ۱۳ | ۷ | ۵ |
| ۳ | معاونت اداری | ۴۹ | ۲۶ | ۱۸ |
| ۴ | تیپ دانشجویان | ۵۳ | ۲۸ | ۲۰ |
| | جمع | ۳۳۶ | ۱۷۶ | ۱۲۳ |

بررسی روایی و پایایی (اعتبار)

مقصود از روایی^۱ آن است که وسیله اندازه‌گیری بتواند خصیصه مورد نظر را اندازه بگیرد نه خصیصه دیگری را. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه‌گیری‌های نامناسب می‌تواند هر پژوهش علمی را بی‌ارزش و ناروا سازد (هومن، ۱۳۷۴).

به منظور تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار چند نفر از استادان دانشگاه که در حوزه مدیریت دانش فعالیت داشتند و صاحب‌نظران سازمانی قرار گرفت و از آنان خواسته شد، در مورد سنجش متغیرهای مورد بررسی (سوالات مندرج در پرسشنامه) اظهار نظر کنند. اصلاحات پیشنهادی جمعی از اعضای هیأت علمی و صاحب‌نظران در تنظیم پرسشنامه لحاظ شد. این پژوهش دارای روایی صوری است (روایی صوری، بر اساس قضاوت افراد آگاه و مطلع صورت می‌گیرد).

مقصود از پایایی (اعتبار)^۱ یک وسیله اندازه‌گیری آن است که اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است (هومن، ۱۳۷۴).

در این پژوهش به منظور اینکه پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار باشد و همچنین جهت هماهنگی درونی سؤالات یا متغیرهای پرسشنامه از یک مطالعه مقدماتی استفاده شده است. بدین ترتیب که پس از طراحی پرسشنامه اولیه و قبل از توزیع پرسشنامه نهایی، تعداد ۱۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی تکثیر و در اختیار گروهی از جامعه نمونه قرار گرفت که آنالیز قابلیت اطمینان و میزان اعتبار آن از طریق نرم افزار SPSS و با استفاده از روش آلفای کرونباخ انجام گردید.

نتیجه حاصله گویای آن بود که مقدار آلفای کرونباخ برای ۱۳ سؤال برابر با ۰.۹۱۱ است که بیانگر قابلیت اطمینان بالایی بوده و نشان دهنده این است که ابزار اندازه گیری طراحی شده از هماهنگی درونی خوبی برخوردار است.

مقیاس ها (سنجه ها) و نحوه ارزش گذاری

مقیاس اندازه گیری، مجموعه قواعدی برای انتساب اعداد به آزمودنی ها است و به طور کلی به چهار دسته تقسیم می شوند:

۱- مقیاس اسمی؛ ۲- مقیاس ترتیبی؛ ۳- مقیاس فاصله ای؛ ۴- مقیاس نسبی.

در تحقیق حاضر برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه از مقیاس فاصله ای استفاده شده است. با توجه به اینکه گزینه ها به صورت خیلی کم، کم و... تعریف شده، مقیاس مذکور فاصله ای است.

توصیف داده ها (تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق)

بعد از جمع آوری پرسشنامه ها، پرسش ها کدبندی شدند و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، خروجی ها استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

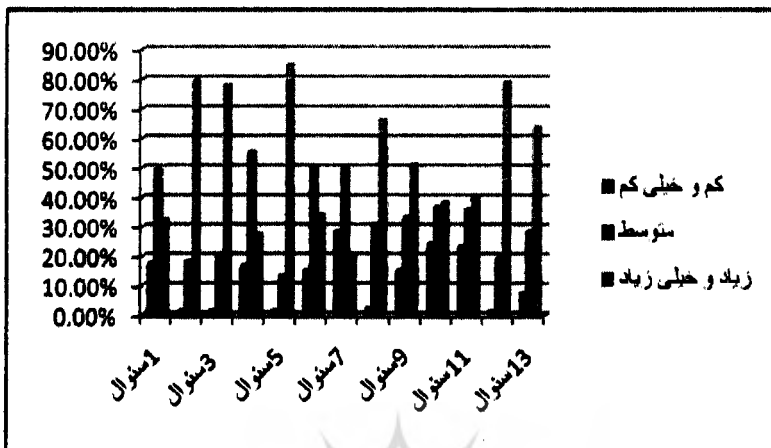
سؤال اول: وضعیت کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) چگونه است؟

جهت پاسخ به این سؤال، محقق ابتدا به توصیف شاخص‌های مؤثر بر کاربرد دانش (سوالات مطرح شده) پرداخته است. سپس با محاسبه میانگین پاسخ‌ها وضعیت کلی کاربرد دانش را با ارائه نمودار نشان داده است.

جدول ۱: توصیف شاخص‌های مؤثر بر کاربرد دانش

| | | | |
|--------|-------|-------|--|
| ٪۳۲/۸ | ٪۴۹/۶ | ٪۱۷/۶ | ۱- به کارگیری دانش در دانشگاه افسری چگونه است؟ |
| ٪۷۹/۸ | ٪۱۸/۵ | ٪۱۷ | ۲- برای به کار بردن دانایی‌های خود تا چه حد احساس دغدغه می‌کنید؟ |
| ٪۷۸/۱ | ٪۲۰/۲ | ٪۱۷ | ۳- تا چه میزان آموخته‌های خود از دوره‌های آموزش (اعم از مرتبط یا غیرمرتبط) را مورد استفاده قرار می‌دهید؟ |
| ٪۲۷/۷ | ٪۵۵/۵ | ٪۱۶/۸ | ۴- دانشگاه تا چه حد برای بهره برداری از دانایی خود، فرآیند نظام‌مندی دارد؟ |
| ٪۸۴/۹ | ٪۱۳/۴ | ٪۱۷ | ۵- دانسته‌های خود را تا چه حد در کار دخیل می‌کنید؟ |
| ٪۳۴/۴ | ٪۵۰/۴ | ٪۱۵/۲ | ۶- چقدر قابلیت‌های مدیریت دانش مختص دانشگاه در محصولات یا خدمات آن منعکس است؟ |
| ٪۲۱ | ٪۵۰/۴ | ٪۲۸/۶ | ۷- برای کاربرد دانایی چه میزان سیستم وجود دارد؟ |
| ٪۶۶/۴ | ٪۳۱/۱ | ٪۲/۵ | ۸- آیا استادان تمایل دارند (تا آنجا که وقت اجازه می‌دهد) کارها را دانش‌مدارتر انجام دهند؟ |
| ٪۵۱/۳۰ | ٪۳۳/۵ | ٪۱۵/۲ | ۹- پس از حضور شما در دوره آموزشی، فرمانده تا چه اندازه دغدغه کاربرد آن توسط شما را دارد؟ |
| ۳۸/۶ | ٪۳۷ | ٪۲۴/۴ | ۱۰- دانشگاه تا چه حد نسبت به شناسایی تجارب حاصل از انجام پروژه‌های خود اقدام می‌کند؟ |
| ٪۴۰/۴ | ٪۳۶/۱ | ٪۲۳/۵ | ۱۱- تا چه حد از دانش روز در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌شود؟ |
| ٪۷۹/۱۰ | ٪۱۹/۳ | ٪۱/۶ | ۱۲- تا چه حد از دانسته‌های خود در تصمیم‌گیری‌های مهم استفاده می‌کنید؟ |
| ٪۶۳/۹ | ٪۲۸/۶ | ٪۷/۵ | ۱۳- تا چه حد از دانسته‌های خود در تولید منابع اطلاعاتی (کتاب، مقاله و...) استفاده می‌کنید؟ |

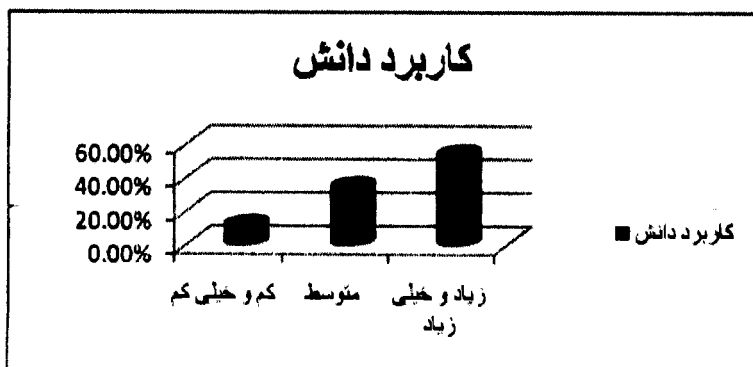
نمودار ۱: توصیف شاخص‌های مؤثر بر کاربرد دانش



جدول ۲: وضعیت پاسخگویی به مؤلفه کاربرد دانش در جامعه پژوهش

| کاربرد دانش | خیلی زیاد و زیاد | متوسط | کم و خیلی کم | کل |
|-------------|------------------|-------|--------------|------|
| تعداد | ۶۴ | ۴۱ | ۱۴ | ۱۲۳ |
| درصد | ۵۳/۸% | ۳۴/۵% | ۱۱/۷% | ۱۰۰% |

نمودار شماره ۲: وضعیت کاربرد دانش



چنانچه در جدول بالا ملاحظه می شود؛ $53/8\%$ از پاسخ دهندگان در رابطه با سؤالات مربوط به کاربرد دانش، گزینه های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده اند. $34/5\%$ گزینه متوسط و $11/7\%$ گزینه های کم و خیلی کم را انتخاب نموده اند. بنابراین وضعیت به کارگیری دانش در حد خوب می باشد. باید توجه داشت مزیت رقابتی و قدرت سازمان در کاربرد دانش است.

همان طور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است؛ جهت پاسخ به بقیه سؤالات تحقیق، به توصیف دقیق ریز شاخص های مؤثر بر به کارگیری دانش پرداخته شد تا ضمن مشخص شدن نقاط قوت و ضعف به کارگیری دانش، راه های ارتقای آن ارائه گردد.

سؤال دوم: نقاط قوت حلقه « به کارگیری دانش » در دانشگاه افسری امام علی (ع) کدام است؟

با توجه به جدول شماره ۲ نقاط قوت کاربرد دانش از نظر پاسخ دهندگان به ترتیب صعودی به شرح زیر می باشد:

- ۱- کارکنان تا حد زیادی دانسته های خود را در کار دخالت می دهند ($84/9\%$)؛
- ۲- افراد برای به کار بردن دانایی های خود، تا حد زیادی دغدغه خاطر دارند ($79/10\%$)؛
- ۳- حداکثر استفاده از دانسته های خود در تصمیم گیری های مهم ($79/10\%$)؛
- ۴- پاسخ دهندگان تا حد زیادی میزان آموخته های خود از دوره های آموزش (اعم از مرتبط یا غیرمرتبط را مورد استفاده قرار می دهند ($78/1\%$))؛
- ۵- استادان تمایل دارند (تا آنجا که وقت اجازه می دهد) کارها را دانش مدارتر انجام دهند ($66/4\%$)؛
- ۶- افراد تا حد زیادی از دانسته های خود در تولید منابع اطلاعاتی (کتاب، مقاله، سخنرانی) استفاده می کنند ($63/9\%$)؛

۷- پس از حضور شما در دوره آموزشی، مدیریت دغدغه کاربرد دانش شما را دارد (۵۱/۳۰٪)؛

سؤال سوم: نقاط ضعف مؤلفه کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) کدام است؟

با توجه به جدول شماره ۲ نقاط ضعف کاربرد دانش از نظر پاسخ‌دهندگان به ترتیب صعودی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- برای کاربرد دانایی تا چه میزان سیستم وجود دارد (۲۰/۱۰٪)؛
- ۲- دانشگاه برای بهره‌برداری از دانایی خود، فرآیندهای نظام‌مندی دارد (۲۷/۷۰٪)؛
- ۳- به کارگیری و استفاده عملی از دانش در دانشگاه افسری (۳۲/۸٪)؛
- ۴- قابلیت‌های مدیریت دانش خاص دانشگاه شما در محصولات یا خدمات آن دانشگاه منعکس است (۳۴/۴٪)؛
- ۵- دانشگاه افسری تا چه حد نسبت به شناسایی تجارب حاصل از انجام پروژه‌های خود اقدام می‌کند (۳۸/۶٪)؛
- ۶- میزان استفاده از دانش روز در تصمیم‌گیری‌ها (۴۰/۳٪)؛

سؤال چهارم: راه‌های ارتقای کاربرد دانش در دانشگاه افسری کدام است؟

راه‌های ارتقای کاربرد دانش با توجه به نقاط ضعف به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- برای کاربرد دانایی بایستی سیستم‌های اطلاعاتی وجود داشته باشد تا فرماندهان بتوانند با استفاده از آن تصمیم به موقع و درست بگیرند. از جمله این سیستم‌ها می‌توان به سیستم گزارش‌های مدیریت، سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری، سیستم تصمیم‌گیری گروهی، سیستم خبره و... اشاره کرد.
- ۲- برای اینکه دانشگاه بتواند برای بهره‌برداری از دانایی کارکنان خود فرآیندهای نظام‌مندی داشته باشد، بهتر است مدیریت دانش را به بخشی از وظایف کارکنان

خود تبدیل نماید. بنابراین، لازم است تا مدیریت دانش از طریق انجام وظیفه تمام وقت کارکنان، به پدیده فراگیر تبدیل شده، بسط و گسترش یابد.

۳- دانشگاه افسری باید نهایت تلاش را انجام دهد تا دانش را تبدیل به عمل نماید. مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی نیست که بهترین دانش را دارند، بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند.

۴- باید تلاش شود که انعکاس قابلیت مدیریت دانش در خدمات و محصولات دانشگاه بیشتر شود. در این راستا نیاز است که در فاز تکمیل پروژه، گروهی موظف به انتقال یافته‌ها به مخاطبان ذی‌نفع دانشگاه باشند تا بین نتایج پروژه‌های پژوهشی و به کارگیری آنها ارتباط مناسبی برقرار شود.

۵- شناسایی تجارب حاصل از انجام پروژه‌ها حائز اهمیت است. در واقع دانشگاه به عنوان یک سازمان دانش‌محور باید تمام تلاش خود را انجام دهد تا تجارب، راه‌حل‌ها و ابتکارات موجود در کتاب‌ها، پایگاه‌ها و ذهن خبرگان، کارشناسان، استادان و فرماندهانی که پروژه‌های مختلفی طی سال‌های متمادی انجام داده‌اند، شناسایی و استخراج نماید.

۶- در تصمیم‌گیری‌ها از دانش روز استفاده گردد؛ امروزه آگاهی از دانش روز در ابعاد مختلف برای امر تصمیم‌سازی سرنوشت‌ساز است؛ مثلاً در بعد نظامی داشتن تصویری صحیح و روزآمد از تحرکات، فعل و انفعالات و تجهیزات دشمن، نیاز اساسی فرماندهان، تصمیم‌گیرندگان و دست‌اندرکاران امور دفاعی است.

به این ترتیب، مدنظر قرار دادن کلیه راه‌حل‌های فوق و توانایی ایجاد انگیزش‌های مناسب، به تحریک و تقویت رفتار مثبت در جهت کاربرد دانش منجر می‌شود. احساس بالندگی (افزایش سطح و جایگاه فرد به لحاظ شخصی) و نقش دادن به فعالیت‌های

مؤثر در ترفیع جایگاه سازمانی افراد و نیز متمایز کردن کارکنان دانشی موفق، نقش مؤثری در همه‌گیر شدن فرهنگ دانشی سازمان و کاربرد دانش دارد.

یافته‌های تحقیق

- وضعیت کلی کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) در حد خوب است. در واقع ۵۵.۰۷٪ از پاسخ‌دهندگان در رابطه با وضعیت کاربرد دانش گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند.
- بالاترین امتیاز مربوط به این شاخص است که «کارکنان تا حد زیادی دانسته‌های خود را در کار دخالت می‌دهند» که در آن حدود ۸۵ درصد افراد تمایل زیاد و خیلی زیادی دارند تا دانسته‌های خود را در کار دخالت دهند و پایین‌ترین امتیاز مربوط به شاخص «برای کاربرد دانایی تا حد کمی سیستم وجود دارد» می‌باشد که ۲۰/۱۰٪ درصد پاسخ‌دهندگان، گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را در این مورد انتخاب کرده‌اند.

نتیجه‌گیری

- باید به این نکته توجه داشت که به کارگیری و پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان امری ضروری است، ولی شرط کافی نیست. آنچه مهم است استمرار مدیریت دانش در پهنه زمان است. نتایج حاکی از آن است که:
- در حالت کلی وضعیت موجود کاربرد دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) در حد خوب و بالاتر از متوسط ارزیابی گردیده است.
 - در خصوص به کارگیری دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) از لحاظ فردی انگیزه وجود دارد؛ یعنی افراد تمایل زیادی به کاربرد دانش دارند. بنابراین لازم است مسئولان از طرق مختلف از جمله آموزش، سیاست‌های تشویقی، انگیزشی

و... توانایی کارکنان را ارتقا دهند و شرایط و بسترهای لازم جهت عملیاتی کردن انگیزه‌های افراد ایجاد نمایند.

- توجه اساسی به کاربرد دانش جدید و روزآمد، این مسئله به علت نوآورانه بودن جنگ‌های امروزی و استفاده از قدرت دانش در این جنگ‌ها حائز اهمیت فراوان است.

پیشنهادها

- دانشگاه در جهت به کارگیری بهتر و بیشتر دانش، انگیزش‌های موجود در افراد را تسریع بخشد. احساس بالندگی (افزایش سطح و جایگاه فرد به لحاظ شخصی) و نقش دادن به فعالیت دانشی مؤثر در ترفیع جایگاه سازمانی افراد و نیز متمایز کردن دانشگران موفق، نقش مؤثری در به کارگیری مؤثر دانش دارد؛

- تلاش در راستای ارتقای فرهنگ به کارگیری دانش؛ در صورتی استفاده بهینه از دانش صورت می‌گیرد که فرهنگ مناسب آن ایجاد گردد؛

- اصلاح و بازنگری نظام جبران خدمت و پاداش کارکنان در دانشگاه باید به منظور تحقق مدیریت دانش و حمایت از کاربرد دانش صورت گیرد که بخشی از نظام‌های جبران دستمزد می‌تواند بر اساس دانش و میزان به کارگیری آن شکل گیرد. سازمان‌های دانش‌محور با ایجاد رویه‌ها و چک لیست‌هایی برای سنجش مقادیر مذکور برای هر یک از کارکنان، از اهرم انگیزش برای به کارگیری و استفاده از دانش استفاده می‌نمایند؛

- تخصیص منابع با رویکرد ارتقای دانش باشد. همچنین به رفتارهای مطلوب در جهت کاربرد دانش بیشتر از جمله ارائه ایده‌های جدید، تسهیم دانش و تجربیات، کار تیمی، تلاش در جهت یادگیری و... توجه اساسی شود؛

- ایجاد بخش مدیریت دانش در دانشگاه و انتصاب مدیر ارشد دانش برای پیگیری و سازماندهی امور مرتبط ضروری است.

- جلب حمایت مدیریت سازمان جهت کاربرد دانش و توجه به اولویت‌های توسعه مدیریت دانش مخصوصاً در حوزه فرهنگ سازمانی و منابع انسانی و تخصیص منابع مورد نیاز برای این کار؛
- شناسایی منابع دانش و ایجاد فرآیندهایی برای تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی؛
- حوزه‌های دانایی مورد نیاز دانشکده‌ها در فرآیندهای مختلف شناسایی و اولویت‌بندی شود. فرآیندهای کاری دانشکده با دانشکده‌های دیگر مقایسه و جلسات طوفان مغزی در دانشکده‌ها برگزار شود.



منابع و مآخذ

- ۱- آراسته، ناصر و همکاران، معارف جنگ، جلد اول، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ۱۳۸۵.
- ۲- آذر، عادل و مومنی، فرشاد، آمار و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۷۶.
- ۳- آزاده، اسدالله، کتابداری و اطلاع رسانی در عصر حاضر، فصلنامه کتاب، تهران، پاییز زمستان ۱۳۷۴.
- ۴- آصف‌زاده، سعید و افزون خواه، شهلا، مدیریت دانش نردبان بهره‌برداری از نتایج تحقیق، مجله پزشکی هرمزگان، شماره اول، دوره نهم، ۱۳۸۴.
- ۵- ابطیحی، سیدحسین و صلواتی، عادل، مدیریت دانش در سازمان، انتشارات پیوند نو، تهران، ۱۳۸۵.
- ۶- افرازه، عباس، مدیریت دانش، مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، تهران، ۱۳۸۴.
- ۷- پیری، زکیه و آصف‌زاده، سعید، چگونه می‌توان مدیریت دانش را به کار گرفت، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، شماره ۱، سال دهم، ۱۳۸۵.
- ۸- حافظ‌نیا، محمدرضا، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۶.
- ۹- خرقانی، سعید و سلسله، مینو، چرخه مدیریت دانش، فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت و توسعه، ۱۳۸۵.
- ۱۰- دلاور، علی، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، چاپ سوم، انتشارات ویرایش، تهران، ۱۳۷۸.
- ۱۱- رادینگ، آلن، مدیریت دانش و موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمد حسین لطیفی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۳.
- ۱۲- رشیدزاده، فتح‌الله، منش و رفتار فرماندهی، جلد اول، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ۱۳۸۷.
- ۱۳- عدلی، فریبا، مدیریت دانش؛ حرکت به سوی فراسوی فرا دانش، انتشارات فراشناختی اندیشه، تهران، ۱۳۸۴.
- ۱۴- مؤمنی، منصور، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، انتشارات کتاب نو، تهران، ۱۳۸۶.
- ۱۵- هومن، حیدرعلی، استنباط آماری در پژوهش رفتاری، چاپ دوم، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۴.

- 16- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), "Review: knowledge management and Knowledge Management systems: conceptual foundations and research issues", MIS Quarterly, Vol. 25No. 1, pp. 107-36.
- 17- Bhatt.GD. (2001), knowledge management In Organization: examine the interaction between technologies. techniques and people journal of Knowledge management,5(1): 68-75
- 18- Grant, R.M. (1991) , The resource-based theory of the competitive advantage :implications for strategy formulation , California Vol.33 No.3 pp.114-36
- 19- Gupta, J.N.D. & Sharma, S.K. (2004). Creating Knowledge Based Organizations: Idea Group Publishing. PP.1-20.
- 20- Handy, Charles (1990).The Age of unreason. MA: Harvard Business school press.
- 21- Jashapara, A. (2004) ,Knowledge Management, Financial Times Limited
- 22- Kelly C.(2004) , ,Knowledge Management Just doing it , Management Information July/August, 11(6):43-7
- 23- Manuels, E.G. (2006). the knowledge management in the SADC countries, :<http://ssrn.com/abstract=899126>,pp.3-4
- 24- Pfeffer, j. &Sutton, R, I. (2000). The knowing-Doing gap: How smart companies Turn knowledge into action.
- 25- Skyrme, David. (2003). Knowledge management making sense of an oxymoron <http://www.skyrme.com>
- 26- Sinotte. M. (2004). Exploration of the field of Knowledge Management for the library and information professional libr , 1, 54: 190-8
- 27- Wiig, Kark. (2000) .Comprehensive knowledge management. www.krii.com



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی