

## سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع)

Fereidoon Abdi

فریدون عبدی<sup>۱</sup>

### چکیده

یکی از مؤلفه‌های کلیدی چرخه مدیریت دانش، سازماندهی دانش است و به ذخیره‌سازی، ثبت، ضبط و نگهداری دانش در شکل و یا چارچوب خود، با حفظ پیوستگی اجزای اشاره دارد که با توجه به قابلیت‌های، کارکنان سازمان بتوانند از آن استفاده کنند. این پژوهش با هدف بررسی و شناخت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) صورت گرفت و به دنبال یافتن نقاط قوت و ضعف و ارائه پیشنهاداتی به منظور ارتقای سازماندهی دانش در آن دانشگاه است.

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است. برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای، اینترنت و پرسشنامه استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که وضعیت کلی سازماندهی دانش در دانشگاه افسری، در حد خوب و بهتر از متوسط است. بالاترین نمره (۸۹/۱۰٪) مربوط به این شاخص است؛ یعنی افراد احساس می‌کنند، باید دانسته‌های خود را سازماندهی نمایند. پایین‌ترین نمره (۲۳/۵٪) مربوط به میزان پایگاه‌های اطلاعاتی است که در اختیار دانشگاه قرار دارد که در آن پاسخ دهندگان معتقدند به تعداد کمی پایگاه اطلاعاتی در اختیار دارند. در این راستا استقرار سیستم خودکاری که اطلاعات را به طور متناسبی سازماندهی می‌کند، در زمینه سازماندهی دانش و دسترسی سریع و آسان به دانش مورد نیاز می‌تواند راه‌گشا باشد.

واژگان کلیدی: دانش، مدیریت دانش، سازماندهی دانش، ذخیره و بازیافت دانش، کدگذاری دانش





## Knowledge Organization in Imam Ali Military University

Fereidoon Abdi<sup>1</sup>

### Abstract

As a key parameter in knowledge management cycle, knowledge organization refers to storage, record and maintenance of knowledge in an integrative form so that, given to its liability to be retrieved; it can be used by the staff. As an attempt to investigate knowledge organization in Imam Ali Military University, this study tried to explore areas of strength and weakness in this field so that sound suggestions could be made as to knowledge organization upgrade.

Methodologically, this study is an applied and descriptive research for which library resources, internet and questionnaire were employed in order to collect the required data. The findings sustain an acceptable status quo in that staff sense of necessity of knowledge organization was scored 89.10% and insufficient number of information banking sustains was scored 23.5% in that few banking sustains are available for the staff. Establishment of an automatic knowledge organization sustain can be highly effective in both organizing and facilitating an easy access to required knowledge.

**Keywords:** Knowledge- Knowledge Management- Knowledge Organization- Storage and Retrieval- Knowledge Coding





## مقدمه

دانش و مدیریت بر آن، هدف اساسی و کار اصلی دانشگاه است. در زبان فارسی کلمه زیبای «دانشگاه» مفهوم بی‌همتایی دارد. این واژه بیان‌کننده مفاهیم خانه دانش، کاردانش، مدیریت یادگیری و خلق دانش است که حالت جامع و کلی آن در اصطلاح مدیریت دانش متبلور می‌شود. دانشگاه باید محیط یادگیری مناسبی به وجود آورد که منجر به تجربه‌های سازنده شود. این محیط علاوه بر تجربه، به تفکر درباره تجربه می‌پردازد تا استادان و دانشجویان بتوانند به عنوان دانش‌گر، اصول، مفاهیم و نظریه‌ها را استخراج نمایند و به نوبه خود آنها را در موقعیت‌های واقعی و جدید به کار گیرند (میرکمالی، ۱۳۸۵: ۱۳).

امروزه گفتمان عمده شرکت‌های بزرگ به دلیل مزیت رقابتی بودن، دانش و مدیریت آن است. راهبردهای مدیریت دانش به این منظور که بهترین تجربه‌ها و تخصص‌ها در کجای سازمان نهفته است مورد استفاده قرار می‌گیرند (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸: ۱). سازماندهی دانش به عنوان یک راه حل بالاقوه، مشکلات مربوط به انباشتگی، جزیره‌ای بودن و بازیافت دانش را مخاطب قرار می‌دهد.

چارلز هندی<sup>۱</sup> بر این باور است که ما اکنون در مرحله‌ای هستیم که غالباً ارزش سرمایه‌های فکری سازمان‌ها چندین برابر دارایی‌های مادی آنهاست (هندی، ۱۳۸۵: ۱۱). این سرمایه‌های فکری و دانش عظیم باید با سازماندهی خاصی ذخیره و نگهداری شود؛ در واقع با دسته‌بندی و کدگذاری دانش، می‌توان به بازیافت دانش و روش دستیابی به آن کمک نمود.

دانش قابلیت انسانی است و آنچه در فایل، سند و یا فیلم ویدئویی است به خودی خود دانش نیست، بلکه شکلی از دانش است که با سازماندهی، تبادل و به‌کار بستن در سازمان جریان می‌یابد و مبدل به دانش سازمانی می‌شود (خرقانی، ۱۳۸۵: ۲).





سرمایه‌های یک سازمان تنها سرمایه مالی و فیزیکی نیست، بلکه سرمایه دانش مهمتر از آن دو سرمایه مورد توجه مدیران قرار گرفته است. در صورت دسترسی به سرمایه دانش گام بعدی انبار کردن و کاوش آن است (آقامحمدی، ۱۳۸۵: ۲۸۲). بنابراین امروزه از مدیران انتظار می‌رود که درک عمیقی از موضوعات داشته باشند و عملکرد سازمان‌ها را از طریق سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مبتنی بر دانش ارتقا دهند. در نهایت با سازماندهی دانش و تجربه‌ها به استخراج دانش و کسب و گردآوری دانش کمک نمایند.

از دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، به عنوان یک محیط مقدس علمی-نظامی که کلیه اعضای آن اعم از فرماندهان، مدیران، کارمندان، استادان و دانشجویان، شوق در کسب دانش را با شور رزمندگی در محیطی سرشار از معنویت تجربه می‌کنند، انتظار می‌رود که ضمن توجه اساسی و مدبرانه به دانش و مدیریت، با ایجاد بانک اطلاعاتی فعال، به سازماندهی دانش کسب شده بپردازد تا با استفاده از این بانک اطلاعاتی بتوان علاوه بر ذخیره دانش، عملیات کنترل و مدیریت هوشمند را در سیستم اعمال نماید و یا حداقل به عنوان مشاور در تصمیم‌گیری‌ها از آن استفاده نماید و سازمان آموزشی خود را هر چه بیشتر به سمت سازمانی دانش محور سوق دهد.

### تشریح و بیان موضوع

در حالی که دانش جدید به وسیله افراد توسعه داده می‌شود، سازمان‌ها در تفصیل و استخوان‌بندی آن دانش نقش حیاتی ایفا می‌کنند (نوناکا، ۱۹۹۵). ذخیره، سازماندهی و بازیافت دانش سازمانی به حافظه سازمانی اشاره دارد. حافظه سازمانی مشتمل بر دانشی است که در شکل‌های گوناگون؛ مانند اطلاعات ساختارمند در پایگاه داده‌ها، اسناد مکتوب، سیستم‌های خبره، فرایندها و رویه‌های سازمانی مستند و دانش ضمنی که به وسیله افراد و شبکه‌ای از افراد حاصل می‌شود، وجود دارد (گوپتا و شارما، ۲۰۰۴). توجه به





سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>

مدیریت دانش بر این ایده استوار است: سازمان‌ها در محیطی که با عناصری مانند تغییرات اجتماعی و فناوری سریع، جهانی شدن و رقابت فزاینده مواجه است، توانایی یادگیری خود را ارتقا دهند (سنگه، ۱۹۹۰).

برای سوق دادن دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، که مملو از دانش علمی و نظامی است، به سمت یک سازمان پژوهش محور، دانش‌آفرین و یادگیرنده، باید ضمن بررسی وضعیت سازماندهی دانش در آن، به ایجاد و توسعه سیستم و ساز و کاری برای ذخیره دانش در جهت کاربردهای آینده همت گمارد.

بر اساس این استدلال محقق بر آن است تا وضعیت سازماندهی دانش را در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، که بزرگ‌ترین مرکز علمی-نظامی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است، مورد بررسی قرار دهد تا ضمن شناخت کلی از وضعیت سازماندهی دانش، تنگناها و نقاط قوت آن مشخص و اطلاعات ارزشمندی در این خصوص به دست آید.

### سازماندهی دانش

با توجه به اینکه این تحقیق به بررسی وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری اشاره دارد، در این مبحث به تعاریف مختصری از سازماندهی دانش و مؤلفه‌های آن؛ یعنی پردازش و تحلیل، کدگذاری، تصویرسازی یا نقشه دانش، نمایش دانش، نگهداری یا ذخیره و بازیافت دانش می‌پردازیم.

سازماندهی دانش به ذخیره، ثبت، ضبط و نگهداری دانش در شکل و یا چارچوبی اشاره دارد که پیوستگی اجزای آن را حفظ کند و کارکنان سازمان بتوانند از آن استفاده کنند. درحقیقت، سازماندهی دانش، پیش‌زمینه لازم برای انتقال و تبادل دانش است؛ به





عبارت دیگر، ذخیره و ثبت دانش در قالب اینترنت، پوشه‌ها و کلاسورها پیش قابلیت لازم را برای انتقال و تبادل آن فراهم می‌آورد (رادینگ، به نقل از خرقانی، ۱۳۸۵).

سازماندهی دانش با زیرساخت ارتباطی فنی؛ شامل سازماندهی پایگاه داده‌ها، ساماندهی داده‌ها برای تجزیه و تحلیل، طبقه‌بندی داده‌ها، مدیریت پایگاه داده‌ها مورد پردازش قرار می‌گیرد. سازماندهی دانش، اطلاعات را به‌واسطه انواع مشخص ابزار طبقه‌بندی، دسته‌بندی می‌کند و امکان بازیافت به موقع این اطلاعات را فراهم می‌آورد. در سازماندهی دانش، فناوری اطلاعات نقش اصلی را بازی می‌کند. تحلیل و پردازش، کدگذاری، تصویرسازی، نمایش، ذخیره‌سازی، جستجو و بازیافت دانش از مؤلفه‌های مهم سازماندهی دانش هستند.

### تحلیل و پردازش دانش

اولین قدم برای تبدیل مواد خام دانش (داده‌ها و اطلاعات) به دانش، پردازش اطلاعات است. به طور دقیق دو نوع پردازش نیاز است تا فرآیند ایجاد دانش از داده‌های خام را سرعت بخشد:

۱- استخراج: فرآیند تعریف داده‌های هدف و گرفتن آنها از نظام‌های تولید و پایگاه‌هایی که داده‌ها در آن قرار دارند، استخراج نام دارد و هدف این است که فقط داده‌های مطلوب استخراج شوند.

۲- تغییر و تحول یا تبدیل: یعنی فرآیند تبدیل داده‌های خام استخراج شده به صورت‌های قابل انطباق با سایر داده‌ها و اطلاعات.

داده‌ها و اطلاعات از طریق تحلیل اطلاعات به هوش سازمانی و در نهایت به دانش تبدیل می‌شود. از طریق دسته‌بندی، پالایش، انباشت، همبستگی، پردازش آماری و تحلیل اطلاعات، دانش نهفته در داده‌ها و اطلاعات کشف و آشکار می‌شود (رادینگ، ۱۳۸۳: ۱۲۳).





## کدگذاری دانش

برای کدگذاری دانش، فناوری و روش‌های مختلفی وجود دارد که بر مبنای نوع اطلاعات متفاوت است. مطابق نظرات داوونپورت و پروساک، هدف از کدگذاری دانش؛ عبارت است از «تبدیل دانش به اشکال کاربردی و قابل دسترسی». در دل این تعریف کلی، گام‌ها و روش‌های دیگری؛ مانند توضیح، طبقه‌بندی، مدل‌سازی و ترسیم دانش در شکل کدگذاری شده وجود دارد. اگرچه کلمه «کدگذاری شده» ضرورتاً به معنی کدگذاری در شکل کامپیوتری نیست، ولی اغلب دانش کدگذاری شده به فرمت کامپیوتری تبدیل می‌شود.

مفهوم مهمی که باید مد نظر قرار داد این است که اطلاعات کدگذاری شده به چه نوع از اهداف سازمانی کمک خواهد کرد؛ چگونه مجموعه‌ای از دانش معین برای برآورده کردن این اهداف مورد استفاده قرار خواهد گرفت؛ چگونه باید دانش مناسب را از نظر محتوا و شکل انتخاب کرد و بالاخره اینکه چه نوع روش و رسانه‌ای این اطلاعات را بهتر کدگذاری می‌کند؟ برای شروع، انواع مختلفی از دانش وجود دارد.

دانش ممکن است مجموعه‌ای از قوانین و تعاریف (دانش صریح) یا مهارت در چیزی مانند مهارت موسیقی و بازی بیس بال در یک لیگ برتر باشند. شکل اخیر دانش به «دانش ضمنی» معروف است و یکی از حوزه‌های چالشی مدیریت دانش است که برای کدگذاری در پایگاه داده‌ها مشکل است (گوپتا و شازما، ۲۰۰۴).

## تصویرسازی یا نقشه دانش

تصویرسازی دانش به منابع دانشی سازمانی مشخص و دانسته‌های اعضا می‌پردازد؛ به عبارت دیگر دانش تصویرسازی، تعیین اشکال متنی-گرافیکی، صوتی-تصویری، صریح-ضمنی دانش و یافتن منابع دانشی مناسب در سازمان را پیشنهاد می‌دهد. نقشه دانش ابزار، شناسایی دارایی‌های دانش سازمانی هستند. آنها نشان می‌دهند دانش در





کجاست؛ چگونه می‌توان به آن دست یافت و قابلیت‌های دانش فعلی چیست؟  
(عدلی، ۱۳۸۴: ۲۲۴).

نقشه دانش، راهنمایی است که به دانش ضمنی و آشکار، نمایش تقاضا، اعتبار و ارتباط بین موجودی‌های دانش و دانش پویا کمک می‌کند. موارد زیر از طریق نقشه دانش قابل انجام است:

- تشویق به استفاده مجدد و ممانعت از دوباره کاری و صرفه‌جویی در زمان جستجو و هزینه‌های گردآوری؛

- یافتن منابع کلیدی، فرصت‌ها و محدودیت‌ها برای خلق دانش؛

- ایجاد پل‌های ارتباطی بیشتر در زمینه تسهیم و تبادل دانش؛

- کاهش هزینه‌های کارشناسانه از طریق کمک به کارکنان، در یافتن اطلاعات و راه حل‌های سریع و مؤثر؛

- بهبود مسایل، تصمیم‌گیری و حل مسئله با دسترسی و کاربرد اطلاعات از طریق خبرگان داخل و خارج سازمان؛

- ارزیابی از سرمایه‌های ناملموس و سرمایه‌های مزیت رقابتی؛

- کمک به حمایت از تحقیقات در جهت طراحی معماری دانش، انتخاب راهبردهای کلیدی، گزینش نرم افزارها؛

- حمایت از ابتکارهای دانش جدید برای توسعه سرمایه‌های دانشی (تندوکار، ۲۰۰۵).

### نمایش دانش

نمایش دانش عبارت است از مشخص کردن موضوع‌های دانش و روابط بین آنها و این کار اشکال مختلفی به خود می‌گیرد. نمایش دانش به کامپیوترها این اجازه را می‌دهد که اطلاعات ذخیره شده به روش خاص را شکل دهند و دوباره از آنها استفاده کنند.  
(محمدی فاتح، ۱۳۸۷).







### ذخیره یا انبار کردن دانش

ذخیره دانش، از نابودی دانش جلوگیری می‌کند و به آن اجازه می‌دهد تا مورد استفاده قرار گیرد. البته در این راستا باید ساز و کارهای مناسبی برای به روز کردن سیستم ایجاد شود (افزازه، ۱۳۸۴: ۶۶).

بنابراین، ملاحظه مهم در ذخیره دانش، شناسایی اطلاعات مربوط به بافت و زمینه است. اگر بافتی که فرآیند خلق دانش را احاطه کرده است تسهیم نشود، این سؤال به وجود می‌آید: آیا بازیافت دانش نتیجه اثربخشی خواهد داشت؟ (الوری ولیدن، ۲۰۰۱).

معمولاً در هر سازمان، برای ذخیره‌سازی و نگهداری دانش آشکار و دانش تولیدشده توسط دانشگران، مخازن دانش ایجاد می‌گردد که دسترسی آسان دیگر اعضای سازمان به دانش مورد نیاز را فراهم سازد؛ همچنین برای مدیریت سرمایه دانشی سازمان، ارزیابی سرمایه دانشی به منظور تعیین تغییرات دانش سازمان در یک دوره زمانی معین و برای حفظ و جلوگیری از نابودی سرمایه دانشی در مقابل تغییرات سازمانی است (احسانی، ۱۳۸۵: ۱۲۷).

### کاوش یا جستجوی دانش

زمانی که دانش برابر فرآیندها و نظم خاصی سازماندهی گردید، جستجوی دانش و پیدا کردن روش‌های جستجو به ویژه در منابع دیجیتال، اینترنت، بانک‌های اطلاعاتی اهمیت پیدا می‌کند و باعث یافتن منابع با ارزش و کلیدی و صاحب نظران و افراد هسته در تخصص مورد نظر می‌گردد. دونالد اورلیج معتقد است: «مهمترین جنبه حیاتی روش جستجو آن است که به یادگیرنده و یاد دهنده اجازه می‌دهد، درخواست‌کنندگان، جستجوگران، سؤال‌کنندگان و متفکرانی ثابت‌قدم باشند. در این راهبرد دانشجویان به صورت حیاتی با خلاقیت درگیر می‌شوند» (حسینی، ۱۳۸۵: ۳۹).



## باز یافت و استخراج دانش

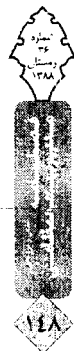
از دیدگاه کریپندرف، باز یافت فرآیندهایی است که به وسیله آنها اطلاعات نوسازی می شود و مجدد شکل می گیرد؛ مانند خواندن اسناد به دلیل چیزهایی که در آن کد گذاری شده است. تأکید بر این است که چگونه اشخاص قادر خواهند بود به طور صحیح دانش باز یافتی از حافظه سازمانی را درک کنند؛ برای مثال، دانش اکتسابی از یک سند کتبی در پایگاه داده‌ها چگونه درک می شود؟ بنابر اظهارات محققان، باز یافت متشکل از فرآیندهای جستجو و از کد خارج کردن است. جستجو فرآیندی است که به وسیله آن اطلاعات حفاظت شده در ارتباط با یک مسئله و هدف خاصی انتخاب می شود.

از رمز خارج کردن عبارت است از بازسازی اطلاعات انتخابی برای برآورده ساختن تقاضای یک کاربر؛ بنابراین تقسیم فرآیند باز یافت در دو بخش اهمیت دارد؛ یکی شناسایی دانش و دوم از رمز خارج کردن دانش فردی از طرف گیرنده. فناوری اطلاعات این امکان را برای اشخاص به وجود می آورد که بخش ویژه‌ای از اطلاعات مورد نظر را شناسایی و انتخاب کنند. به هر حال، از رمز خارج کردن، از حیث خلق معنی مشکل زاست. در مجموع، ویژگی زمینه و نبود ظرفیت قابل جذب باعث مشکل است (کومن، ۱۹۹۰ و زولانسکی، ۲۰۰۰ به نقل از محمدی فاتح، ۱۳۸۷).

## ضرورت انجام تحقیق

دانشگاه‌ها کانون و سرچشمه دانش هستند و اعضای آنها اعم از اعضای هیئت علمی و دانشجویان در فرآیند خلق، توزیع و کسب دانش مشارکت تامی دارند (پاولی، به نقل از میرکمال، ۱۳۸۵: ۱۲). بنابراین انجام تحقیق در این گونه محیط‌ها نتایج بهتری خواهد داشت. همچنین به دلیل اینکه دانش شاخص قدرت است و باعث برتری نسبت به رقیب می گردد، انجام تحقیق در این خصوص بسیار حائز اهمیت است.

برای اجرای مدیریت دانش به یک زمان بندی طولانی و فراهم سازی بسترهای فکری، مهارتی و علمی خاص نیاز است. این کار با اجرای سیستم‌های نرم افزاری، ثبت





سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>

تمامی تجربه‌ها، تصمیم‌ها، نتایج فعالیت‌ها، صورت مسائل و مشکلات در ساختارهای اطلاعاتی پیشرفته و طی سال‌ها تجربه، عملی است (افانمحمدی، ۱۳۸۵: ۲۸۲). بنابراین وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری، به علت حجم بالای دانش و تجربه‌ها، به ویژه دانش نظامی، از موارد ضروری است؛ چرا که موضوع سازماندهی دانش و تجربه‌ها برای دانشگاهی که در امور علمی- نظامی فعالیت دارد و به طور کلی برای سازمان‌های دفاعی، به دلیل ماهیت دانشی، فناورانه و نوآورانه بودن جنگ‌های امروزی از اهمیت مضاعفی برخوردار است و در تصمیم‌گیری‌ها ضرورت دارد.

### اهداف اساسی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق «بررسی سازماندهی دانش در دانشگاه افسری» است و اهداف بعدی آن:

- شناخت تنگناها و نارسایی‌های سازماندهی دانش در دانشگاه؛
- شناخت نقاط قوت سازماندهی دانش در دانشگاه؛
- ارائه راهکارها به منظور ارتقای سازماندهی دانش در دانشگاه.

### پرسش‌های تحقیق

تحقیق علمی در واقع با تلاش برای پاسخ دادن به یک سؤال آغاز می‌شود (خورشیدی، ۱۳۸۱: ۴۰). بنابراین پرسش‌های تحقیق راهنمای اصلی محقق در مدت کار تحقیقاتی است؛ در واقع متوجه اصل موضوع تحقیق و تداعی کننده عنوان تحقیق است.

پرسش اول: وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری چگونه است؟

پرسش دوم: چالش‌ها و نقاط ضعف سازماندهی دانش در دانشگاه افسری کدام است؟

پرسش سوم: نقاط قوت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری کدام است؟

پرسش چهارم: راه‌های ارتقای سازماندهی دانش در دانشگاه افسری کدام است؟



## روش و طرح تحقیق

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی و روش گردآوری داده‌ها توصیفی است. طرح تحقیق با یک پرسش اصلی با عنوان «شیوه سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>» آغاز شده است. به منظور پاسخگویی به این پرسش، مطالعات دقیقی با استفاده از منابع متعدد داخلی و خارجی انجام شد؛ سپس پرسشنامه‌ای تدوین گردید و پس از انجام یک پیش مطالعه، توزیع شد. داده‌های دریافتی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پاسخ لازم برای پرسش‌های تحقیق به دست آمد.

## روش و ابزار گردآوری اطلاعات

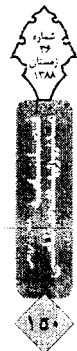
در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای (بررسی مقالات، پایان‌نامه‌ها و اینترنت) استفاده گردید و برای جمع‌آوری نظرات پاسخ‌دهندگان از ابزار پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. یکی از متداول‌ترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، استفاده از پرسشنامه است (خورشیدی، ۱۳۸۱: ۱۹۰). در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای ۱۴سؤالی طراحی شده است.

## جامعه آماری

به مجموعه‌ای از عناصر که حداقل در یک صفت با یکدیگر مشترکند، جامعه آماری گویند (هویدا، ۱۳۸۳: ۴). جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه فرماندهان، مدیران و استادان سازمانی دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup> است.

## روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه، بخشی از جامعه است که معرف آن باشد (خورشیدی، ۱۳۸۱: ۱۳۵). نمونه‌گیری این تحقیق از نوع تصادفی ساده است که حجم آن از طریق جدول مورگان تعیین شده است. با توجه به حجم جامعه آماری (۳۳۶ نفر) و استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه، تعداد ۱۷۶ نفر در نظر گرفته شد. در این تحقیق از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در نمونه‌گیری تصادفی هر عضو در جامعه برای انتخاب شدن به





سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>

عنوان یک آزمودنی از شانس معین و مساوی برخوردار است. بر مبنای نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۷۶ پرسشنامه بین قسمت‌های تابعه دانشگاه توزیع گردید که از این تعداد ۱۴۰ پرسشنامه برگشت داده شد.

### بررسی روایی و پایایی (اعتبار)

روایی<sup>۱</sup> آن است که وسیله اندازه‌گیری، ویژگی مورد نظر را اندازه گیرد، نه ویژگی دیگری را. روایی از آن نظر اهمیت دارد 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 حوزه مدیریت دانش در دانشگاه و صاحب‌نظران سازمانی قرار گرفت و از آنان خواسته شد در مورد سنجش متغیرهای مورد بررسی (سؤالات مندرج در پرسشنامه) اظهار نظر کنند. اصلاحات پیشنهادی جمعی از اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران در تنظیم پرسشنامه لحاظ شد.

مقصود از پایایی<sup>۲</sup> یک وسیله اندازه‌گیری آن است که اگر ویژگی مورد سنجش را در شرایط مشابه، دوباره با همان وسیله اندازه‌گیری، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است (هومن، ۱۳۷۴). در این پژوهش به منظور پایایی مناسب پرسشنامه از یک مطالعه مقدماتی استفاده شده است؛ بدین ترتیب که پس از طراحی پرسشنامه اولیه به کمک استاد راهنما و قبل از توزیع پرسشنامه نهایی، تعداد ۱۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی توزیع گردید که میزان اعتبار آن از طریق نرم‌افزار SPSS و با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، عدد  $\alpha = .88$  حاصل شد که بیانگر اعتبار بالای پرسشنامه بود. رابطه‌ای که آلفای کرونباخ از آن به دست می‌آید به صورت زیر است:

$$K \alpha = (k/k-1) (1 - \sum Si/Sx)$$

Si: واریانس مربوط به سؤال i ام  $Sx$ : واریانس کل آزمون





## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای سنجش روایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش توصیفی و استنباطی انجام شد و اطلاعات دریافتی با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از جدول توزیع فراوانی و درصدها استفاده شد. به طور خلاصه روش‌های آماری زیر مورد استفاده قرار گرفتند:

## توصیف داده‌ها (تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق)

سؤال اول: وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری چگونه است؟

جدول شماره ۱: توصیف شاخص‌های مؤثر بر سازماندهی دانش

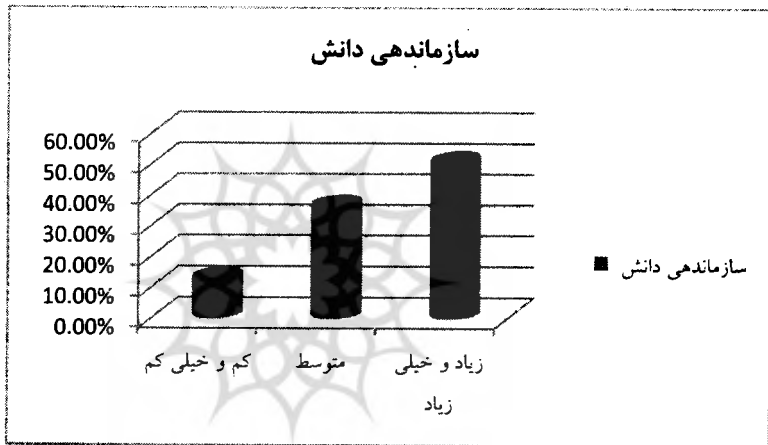
شاخص‌های مؤثر بر سازماندهی		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
ف	درصد	ل	درصد	ف	درصد	ق	درصد	ف	درصد
۱	۷۸/۶	۱۲	۷۸/۵	۵۲	۳۲/۷	۵۳	۳۲/۸	۲۱	۱۳/۱
۲	۷۵/۳	۲۵	۷۴/۶	۷۶	۴۸/۶	۲۷	۱۶/۳	۶	۳/۲
۳	۰	۱۷	۱۱/۸	۱۲	۳۳/۶	۶۲	۳۴/۸	۱۴	۸/۰
۴	۰	۲	۱/۵	۴۱	۲۴/۱	۸۴	۴۹/۷	۱۲	۷/۴
۵	۶۰/۸	۱۱	۷/۶	۵۳	۳۲/۶	۶۵	۳۵/۴	۱۱	۶/۷
۶	۰	۸	۵/۹	۱۷	۳۳/۶	۶۴	۳۵/۴	۱۱	۶/۷
۷	۰	۲	۱/۷	۱۲	۳۳/۶	۷۳	۳۵/۴	۱۲	۷/۴
۸	۶/۷	۳۳	۲۳/۵	۶۴	۳۵/۴	۲۹	۱۶	۵	۲/۹
۹	۶/۵	۲۵	۱۶/۷	۶۱	۳۷	۳۵	۲۰/۳	۱۱	۶/۷
۱۰	۲۱/۵	۱۸	۱۲/۱	۷۷	۴۸	۱۹	۱۲/۵	۳	۱/۵
۱۱	۰	۰	۰	۲۷	۱۶/۳	۸۵	۴۹/۵	۸	۴/۰
۱۲	۳/۴	۵	۳/۴	۲۵	۱۶/۵	۶۴	۳۵/۴	۱۱	۶/۷
۱۳	۱۵/۹	۳۳	۲۳/۵	۶۱	۳۷	۲۱	۱۲	۲	۱/۲
۱۴	۵/۶	۱۷	۱۱/۶	۶۱	۳۷	۳۸	۲۳/۸	۱۳	۷/۴
میانگین فراوانی و درصدها		۱۵	۱۰/۷	۵۱	۳۱/۴	۵۳	۳۲/۸	۱۷	۱۰/۷





جدول شماره ۲: وضعیت پاسخگویی به مؤلفه سازماندهی دانش در جامعه

سازماندهی دانش	خیلی زیاد و زیاد	متوسط	کم و خیلی کم	کل
تعداد	۷۱	۵۱	۱۸	۱۴۰
درصد	۷/۵۰٪	۴/۳۶٪	۹/۱۲٪	۱۰۰٪



نمودار شماره ۱: وضعیت سازماندهی دانش

### پژوهش

چنانچه در جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود، برای پاسخ به سؤال اول تحقیق ۷/۵۰٪ از پاسخ دهندگان، گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. ۴/۳۶٪ گزینه متوسط و ۹/۱۲٪ گزینه‌های کم و خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. حدود ۸۷ درصد افراد معتقد هستند که وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه در حد متوسط، زیاد و خیلی زیاد است. در مجموع، وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری، در حد خوب می‌باشد. استقرار سیستم خودکاری که اطلاعات را به طور متناسب سازماندهی می‌کند، در این زمینه می‌تواند راهگشا باشد.



**سؤال دوم:** نقاط قوت حلقه «سازماندهی دانش» در دانشگاه افسری کدام است؟

نقاط قوت سازماندهی دانش از نظر پاسخ دهندگان به شرح زیر است:

- ۱- افراد به‌شخصه احساس می‌کنند که باید دانسته‌های خود را سازماندهی کنند (۱۰/۸۹٪)
- ۲- پاسخ دهندگان معتقدند، می‌توانند آنچه یاد گرفته‌اند دقیق وصف کنند (۷/۸۰٪)
- ۳- فرماندهی تا حد زیادی حوزه‌های مختلف دانش را می‌شناسد (۸/۷۴٪)
- ۴- افراد برای آموختن بیشتر، به مقدار زیادی تجربه‌های خود را بازنگری می‌کنند (۱۰/۶۸٪)
- ۵- برای دریافت اطلاعات مورد نیاز، انبوهی از اطلاعات بررسی می‌شود (۴/۶۰٪)
- ۶- افراد به مقدار زیادی دانش خود را برای همیشه قابل دسترس و بازیابی قرار می‌دهند (۵/۵۴٪)
- ۷- نقاطی که در آن خلأ اطلاعاتی وجود دارد مورد شناسایی قرار می‌گیرد (۵۳٪)
- ۸- پاسخ دهندگان معتقد هستند باید آموخته‌های خود را ثبت کنند (۹/۵۲٪)

**سؤال سوم:** نقاط ضعف مؤلفه سازماندهی دانش در دانشگاه افسری کدام است؟

نقاط ضعف سازماندهی دانش از نظر پاسخ دهندگان به شرح زیر است:

- ۱- میزان پایگاه‌های اطلاعاتی که در اختیار دانشگاه قرار دارد (۵/۲۳٪)
- ۲- شناسایی روش‌های بازیابی اطلاعات در دانشگاه (۵/۲۳٪)
- ۳- میزان سیستم اطلاعاتی که برای سازماندهی دانایی در دانشگاه وجود دارد (۴/۲۴٪)
- ۴- دریافت اطلاعات مورد نیاز در همان زمان به وسیله استادان و فرماندهان (۸/۲۳٪)
- ۵- میزان برخورداری از مهارت جستجوی منابع اینترنتی (۱/۳۶٪)
- ۶- شناسایی میزان منابع دانایی در دانشگاه افسری (۳۷٪)







سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>

**سؤال چهارم:** راه‌های ارتقای سازماندهی دانش در دانشگاه افسری کدام است؟  
راه‌های ارتقای سازماندهی دانش با توجه به نقاط ضعف و نظر خبرگان به شرح زیر است:

۱- افزایش و ارتقای پایگاه اطلاعاتی و ایجاد پایگاه اطلاعاتی جدید و فعال‌سازی آنها در راستای کدگذاری، ذخیره و سازماندهی دانش برای بازیابی سریع و آسان دانش، تسهیل در دسترسی به منابع و ارتباط با صاحب‌نظران و استفاده از مطالب آنها.

۲- به منظور استفاده بیشتر از سیستم‌های اطلاعاتی مورد نیاز سازماندهی دانش در دانشگاه؛ از جمله این سیستم‌ها می‌توان به سیستم پردازش عملیات، سیستم اطلاعات مدیریت، سیستم مکانیزه اداری و غیره اشاره کرد. هرکدام به توجه به اهمیتی که دارند در سازماندهی دانش لازم هستند.

۳- برای بازیابی مطلوب دانش که به دو صورت ضمنی و کدگذاری شده در حافظه افراد و پایگاه داده‌ها وجود دارد، نیاز است که استادان و فرماندهان از طریق آموزش عملی با روش‌های بازیابی و ابزارهای بازیابی آشنایی کامل پیدا کنند.

۴- استفاده از اطلاعات روزآمد و دانش روز در تصمیم‌گیری‌ها: به علت دانشی بودن جنگ‌های امروزی در مسئله دفاع و جنگ، استفاده از دانش روز و آخرین فناوری اهمیت زیادی دارد.

۵- لازم است که استادان و فرماندهان از طریق آموزش عملی و مستمر، با روش‌های جستجوی منابع اینترنتی آشنایی کامل پیدا کنند. این امر بخشی از سواد اطلاعاتی است که بر حسب توان، همه افراد باید از آن برخوردار باشند.

۶- با اطلاع‌رسانی گسترده انواع و اقسام منابع اطلاعاتی؛ از جمله، نشریات هسته، افراد هسته و صاحب‌نظر، پایگاه‌های اطلاعاتی، کتابخانه‌های دانشگاهی و الکترونیکی، سایت‌های تخصصی و عمومی، باید راه‌های دسترسی و استفاده از آن را به استادان و فرماندهان آموزش داد.



### یافته‌های تحقیق

- وضعیت کلی سازماندهی دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) در حد خوبی است؛ در واقع ۷۰٪ از پاسخ‌دهندگان در رابطه با وضعیت سازماندهی دانش گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند.
- بالاترین نمره مربوط به این شاخص است: افراد احساس می‌کنند که باید دانسته‌های خود را سازماندهی کنند (۸۹٪) و پایین‌ترین نمره به میزان پایگاه‌های اطلاعاتی دانشگاه مربوط می‌شود (۲۳٪).
- یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که در سازماندهی دانش از لحاظ فردی انگیزه وجود دارد؛ یعنی افراد تمایل دارند دانش خود را سازماندهی نمایند.

### نتیجه‌گیری

- نتایج حاکی از آن بود که در حالت کلی وضعیت سازماندهی دانش در دانشگاه افسری در حد خوب و بیشتر از متوسط ارزیابی گردیده است.
- یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که از لحاظ فردی در سازماندهی دانش، انگیزه وجود دارد؛ یعنی افراد تمایل دارند که دانش و یافته‌های خود را ذخیره و سازماندهی نمایند. بنابراین لازم است، مسئولان از روش‌های مختلف؛ از جمله آموزش، سیاست‌های تشویقی، انگیزشی و غیره، توانایی کارکنان را ارتقا داده و شرایط و بسترهای لازم جهت عملیاتی کردن انگیزه‌های افراد ایجاد نمایند.
- توجه اساسی به سازماندهی دانش جدید؛ ایجاد بانک دانش، به ویژه دانش‌های دفاعی در موضوع‌های مختلف و سازماندهی و کدبندی آن جهت دسترسی سریع و آسان به آن.





## پیشنهادها

- ۱- توجه اساسی به سازماندهی دانش در دانشگاه افسری، به خصوص دانش در حوزه دفاع، برای دسترسی سریع به آن؛ به عبارت دیگر ایجاد یک بانک دانش نظامی-تخصصی و سازماندهی منظم آن جهت دسترسی سریع و آسان، با رعایت کامل مسائل امنیتی.
- ۲- توجه اساسی به استخراج و بازیابی دانش در دانشگاه افسری: باید توجه داشت که «دانش» در تار و پود دانشگاه افسری، فرهنگ سازمانی دانشگاه، قوانین و دستورالعمل‌های کاری و در سیستم‌ها و فناوری‌های به کار رفته در دانشگاه افسری، نهفته است. دانش، نه فقط در ذهن نخبگان، بلکه در گروه‌های انسانی، اجتماعات و بالاخره در روابط بین سازمان‌هایی که نیاز به استخراج دارند، به دام افتاده است.
- ۳- اصلاح و بازنگری نظام پاداش‌دهی به کارکنان به منظور حرکت در جهت تحقق هرچه بیشتر سازمان دانش‌محور: در این راستا بهتر است دانشگاه در جهت سازماندهی 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 دانش‌کاران موفق، نقش مؤثری در همه‌گیر شدن فرهنگ سازماندهی دانش در دانشگاه دارد.
- ۴- با توجه به اینکه مهمترین سرمایه هر سازمانی دانش است، توسعه فناوری‌های مورد نیاز برای ذخیره این سرمایه عظیم از ضرورت‌های است که بعد از ذخیره دانش، کدگذاری، پردازش، سازماندهی و بازیافت آن همواره باید مد نظر قرار داد.
- ۵- شناسایی منابع دانش و ایجاد فرآیندهایی برای تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی و استفاده از سیستم‌های خیره و در راستای کمک به مدیریت دانش و تدوین سیستم شایسته‌سالاری.
- ۶- ارتقای پایگاه‌های اطلاعاتی موجود و افزایش آن، به طوری که این پایگاه‌های اطلاعاتی همواره در دسترس محققان حوزه دفاع قرار گیرد.



- ۷- با توجه به اینکه دانشگاه یک سازمان دانش آفرین است، ترسیم دورنمای سازمان دانش محور در آن ضروری است؛ یعنی اینکه برای مدیریت دانش، راهبردی بلند مدت با چشم انداز و مأموریت مورد نیاز است.
- ۸- جلب حمایت مدیریت سازمان جهت توسعه مدیریت دانش و توجه به اولویت-های توسعه مدیریت دانش به خصوص در حوزه فرهنگ سازمانی و منابع انسانی و تخصیص منابع مورد نیاز برای این کار.
- ۹- توسعه بخش مدیریت دانش در دانشگاه و انجام انتصابات مؤثر جهت پیگیری و سازماندهی امور مرتبط ضروری است.





## منابع و مأخذ

- ۱- آذر، عادل و مومنی، فرشاد، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۶.
- ۲- آزاده، اسداللهی، کتابداری و اطلاع‌رسانی در عصر حاضر. فصلنامه کتاب. پاییز و زمستان ۱۳۷۴
- ۳- آقا محمدی، داود، نقش فناوری اطلاعات در طراحی سازمان دانشگاه‌ها، مجموعه مقالات همایش رویکرد نو در آموزش عالی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح، تهران، چاپخانه دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، ۱۳۸۵.
- ۴- احسانی، محمد، ارائه چارچوبی برای به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیق و توسعه، پایان‌نامه دانشجویی، دانشگاه علم و صنعت، ۱۳۸۵.
- ۵- افزاره، عباس، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ۱۳۸۴.
- ۶- بازرگان، عباس و همکاران، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۴.
- ۷- حسینی، افضل‌السادات، بررسی رویکرد نوین آموزش در دانشگاه از دیدگاه دانشجویان، مجموعه مقالات همایش رویکرد نو در آموزش عالی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح، تهران، چاپخانه دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، ۱۳۸۵.
- ۸- خرقانی، سعید، چرخه مدیریت دانش، فصلنامه علمی- ترویجی مدیریت و توسعه، ۱۳۸۵.
- ۹- خورشیدی، عباس و حمیدرضا، قریشی، راهنمای تدوین رساله و پایان‌نامه تحصیلی، تهران، انتشارات یسطرون، ۱۳۸۱.
- ۱۰- رادینگ، آلن، مدیریت دانش و موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمدحسین لطیفی، انتشارات سمت، ۱۳۸۳.
- ۱۱- عدلی، فریبا، مدیریت دانش؛ حرکت به سوی فراسوی فرا دانش، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه، ۱۳۸۴.



- ۱۲- محمدی فاتح، اصغر و همکاران، مدیریت دانش (رویکردی جامع) انتشارات پیام پویا، ۱۳۸۷.
- ۱۳- مومنی، منصور، تحلیل‌های آماری با استفاده از «اس پی اس اس»، انتشارات کتاب نو، ۱۳۸۶.
- ۱۴- میرکمالی، سید محمد، دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و دانش‌آفرین، مجموعه مقالات همایش رویکرد نو در آموزش عالی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح، تهران، چاپخانه دانشگاه افسری امام علی (ع)، ۱۳۸۵.
- ۱۵- هومن، حیدرعلی، استنباط آماری در پژوهش رفتاری، تهران، انتشارات سمت، چاپ دوم، ۱۳۸۴.
- ۱۶- هویدا، علیرضا، آمار و روش‌های کمی در کتابداری و اطلاع‌رسانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ سوم، ۱۳۸۳.
- 17- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), "Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", MIS Quarterly, Vol. 25No. 1,
- 18- Davenport, T.H. & prosak, I. (1998).working knowledge: how organization. Manage what they know Boston Harvard business school press.
- 19- Gupta, J.N.D. & Sharma, S.K.(2004). Creating Knowledge Based Organizations: *Idea Group Publishing*.
- 20- Handy, Charles.(1999),The Age of unreason, MA: Harvard Business school press.
- 21- Nonaka, I& Takeuchim, H.(1995), The Knowledge-Creating Company: how Japanese companies create The Dynamics of innovation. New York: oxford university prex.
- 22- Senge, peter (1990), The Fifter Discipline: The Art and practice of the learning Organization. New York: Double day Dell.
- 23- Tandukar,deependra.(2005)"knowledgemapping"[www.Ezimerticles.com/?knowledge-mapping&id=9047](http://www.Ezimerticles.com/?knowledge-mapping&id=9047)-  
[http://ezincarticles.com/?expert=Deependra\\_Tandu](http://ezincarticles.com/?expert=Deependra_Tandu)

