

تحلیل مدیریت دانش و فناوری اطلاعات از دیدگاه فرماندهان و مدیران یک سازمان نظامی

محسن رحیمی^۱، یعقوب کلانی مهر^۲

چکیده

یکی از مهم‌ترین نیازهای صنایع دفاعی کشورهای در حال توسعه، تصمیم‌گیری در رابطه با چگونگی مدیریت دانش را می‌توان از اساسی‌ترین راهبردهای دانش‌بنیان نمودن سازمان‌ها تلقی نمود و بر این اساس سازمان‌هایی که در چشم‌اندازهای سازمانی خود به دنبال دانش‌بنیان بودن سازمان و اجزایش می‌باشند، ناگزیر هستند که تلاش کنند تا مفاهیم و نظریه‌های مدیریت دانش و نیز ارتباط آن با سایر مفاهیم و نظریه‌های نوین سازمانی در افکار مدیران و کارکنان سازمان و اقدامات و فعالیت‌های آنان جاری و ساری شود. در تحقیق حاضر که با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی با استفاده از اسناد کتابخانه‌ای، مشاهدات میدانی و پیمایشی جهت جمع‌آوری داده استفاده شده و جامعه آماری تحقیق، فرماندهان و مدیران سطوح مختلف هستند که با مباحث مدیریت دانش و فناوری اطلاعات آشنا بوده، با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی سهمیه‌ای تعداد ۱۳۹ نفر از طبقات مختلف سطوح مدیریتی سازمان نظامی به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند. داده‌های لازم با استفاده از ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته با ضریب پایایی ۰/۸۷۵ جمع‌آوری گردیده و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری کولموگروف-اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک طرفه تحلیل شدند. با توجه به نتایج حاصله تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به طور متوسط وضعیت مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه از دیدگاه فرماندهان و مدیران سطوح مختلف نسبتاً مناسب است، اما با وضعیت مطلوب شکاف قابل توجهی وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که در عامل‌های بین دیدگاه فرماندهان و مدیران عملیاتی با فرماندهان و مدیران ارشد و فرماندهان و مدیران میانی تفاوت معناداری وجود دارد. **واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، سازمان نظامی، راهبرد

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه خاتم الانبیاء(ص) (نویسنده مسئول)، ✉ aa.romao@yahoo.com

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه خاتم الانبیاء(ص)

مقدمه

بررسی و مطالعه سیر تاریخی آموزه‌ها و مکاتب مختلف اعتقادی بشر به ویژه ادیان الهی نشان می‌دهد که مفاهیم مرتبط با علم و دانش به تناسب با اقتضائات زمانی و مکانی هر مکتب فکری در طول تاریخ به نوعی مورد تأکید واقع شده است و شاید بتوان میل به آموختن و دانستن را، میل فطری بشر قلمداد نمود که ذات اقدس الهی در وجود انسان به ودیعه نهاده است. اهمیت توجه به علم و دانش و ضرورت بسترسازی و حرکت به سوی آموختن، کشف، خلق و بهره‌برداری از علوم و دانش نافع تا حدی است که خالق کائنات هستی، ذات حکیم و علیم ازلی، خداوند تبارک و تعالی، در جامع‌ترین کتاب هدایت‌بخش بشری، قرآن کریم، می‌فرماید: قل: «هل یستوی الذین یعلمون والذین لایعلمون؟» «بگو آیا اهل علم با مردم جاهل یکسانند؟» (زمر، آیه شریفه ۹). از این آیه شریفه چنین برمی‌آید که نه تنها مقام افراد صاحب علم و دانش، بلکه مقام موقعیت سازمان‌های صاحب علم و دانش و جوامع صاحب علم و دانش نیز با یکدیگر یکسان نخواهد بود. با این حال نظریه‌پردازی علمی در خصوص مباحث مدیریت دانش در سطح جوامع و در سطح سازمان‌های بزرگ دولتی، تولیدی و خدماتی همزمان با تغییرات و پیچیدگی محیط جهانی، ملی و کسب و کارها از یکسو و مسائل و مشکلات عملکردی و نیز انگیزه کسب مزیت رقابتی و بهره‌وری بالا سازمان‌ها از سوی دیگر صورت پذیرفته است؛ به طوری که از دیدگاه پیتر دراگر، صاحب نظر برجسته مدیریت در غرب، راز موفقیت سازمان‌ها در قرن بیست و یکم توجه به مدیریت دانش و اجرای صحیح آن است. چانگ، هونگ، ین و تیسنگ (۲۰۰۸): ۵۵) در کار تحقیقی خود نقل می‌کنند که دراگر اعتقاد دارد: «در سازمان‌های هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری بوده و سازمان‌ها باید با برنامه‌ریزی برای اجرای آن اقدام کنند. موفقیت سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به این موضوع وابسته است که چطور به طور مؤثر سازمان می‌تواند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع‌آوری، ذخیره و بازیابی کند.» از این رو، در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و محققان مختلفی به مدیریت دانش روی آورده و به توسعه نظری و کاربردی این مفهوم کمک به سزایی نموده‌اند؛ به طوری که به اعتقاد مک دونالد: «امروزه مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت گسترده‌تر می‌شود.» بدون شک، مدیریت دانش را می‌توان از اساسی‌ترین راهبردهای دانش‌بنیان کردن سازمان‌ها تلقی نمود. بر این اساس سازمان‌هایی که در چشم‌اندازهای سازمانی خود به دنبال دانش‌بنیان بودن سازمان و اجزایش

می‌باشند، ناگزیر هستند که تلاش کنند تا مفاهیم و نظریه‌های مدیریت دانش و نیز ارتباط آن با سایر مفاهیم و نظریه‌های نوین سازمانی در افکارمدیران و کارکنان سازمان و اقدامات و فعالیت‌های آنان جاری و ساری شود.

در سازمان‌های نظامی کشور، بر اساس آیین‌نامه ابلاغی ستاد کل نیروهای مسلح (سال ۱۳۸۸)، در راستای تحقق چشم‌انداز بیست ساله نیروهای مسلح، آیین‌نامه مدیریت دانش برای سازمان‌های نیروهای مسلح ابلاغ گردیده و اقدامات قابل توجهی نیز در این خصوص در سطح سازمان‌های نظامی به عمل آمده است. با این وجود، کاربرد راهبردی مدیریت دانش در محیط‌های نظامی هنوز در مراحل ابتدایی و آغازین خود قرار دارد، این در حالی است که در بسیاری از ارتش‌های دنیا نظیر ایالت متحده، بریتانیا، کانادا، استرالیا و چندین کشور منطقه‌ای مانند ژاپن، کره و تا حدودی هم سنگاپور، مدیریت دانش کاربردهای وسیعی دارد. از طرفی، هم اکنون ظهور جنگ شبکه‌محور در میان اغلب کشورهای هم‌پیمان گرایش جدیدی به سمت گزینش الگوهای جنگ شبکه‌ای به عنوان ابزاری برای برتری اطلاعاتی پیدا کرده است. مدیریت دانش مرکز انقلاب اطلاعاتی ارتش‌ها است که آنها را قادر به انجام مأموریت، تولید دانش، تحویل اطلاعات و نوآوری دانش می‌نماید (آقامحمدی و دهقان، ۱۳۹۱: ب ۹۸). از سوی دیگر، پیاده‌سازی مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان‌های نظامی به علت ساختار سلسله مراتبی و مکانیکی، تحت تأثیر دیدگاه فرماندهان و مدیران می‌باشد؛ لذا توجه به فرماندهان و مدیران به عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل کلیدی پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی یاد می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی وضعیت مدیریت دانش و فناوری اطلاعات از دیدگاه فرماندهان و مدیران در سازمان نظامی مورد مطالعه می‌باشد.

۲- فرضیه‌های تحقیق

فرض اول: به نظر می‌رسد وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه مناسب است.

فرض دوم: به نظر می‌رسد فرماندهان و مدیران سطوح مختلف، نظرهای مختلفی نسبت به وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه دارند.

۳- پیشینه تحقیق

نادر رضایی، اکبر پیوسته و اکبر فیضعلی در سال ۱۳۹۶ پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در ارتقای خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی» با روش توصیفی^۰ پیمایشی و همبستگی انجام داده‌اند. با توجه به نقش مدیریت دانش در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های نظامی با سیاست‌گذاری مطمئن و اتخاذ بودجه کافی سعی در پیاده‌سازی کامل و توسعه و بهبود هر چه بیشتر سازمان‌های نظامی گردد. مجید ملکی و احمد لطفی تحقیقی با عنوان «ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع)» در سال ۱۳۹۵ با استفاده از شیوه توصیفی و پیمایشی به کمک پرسشنامه با هدف ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی^(ع) انجام داده‌اند که نتایج حاصل نشان می‌دهد دانشگاه افسری امام علی^(ع) در هیچ یک از ابعاد مدیریت دانش دارای وضعیت ایده‌آلی نیست و در بین ابعاد مدیریت دانش، به طور نسبی، «به‌کارگیری دانش» بهترین وضعیت را به خود اختصاص داده است و «تشخیص اشتراک و تحصیل و توسعه و نگهداری دانش» به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارد. حامد جلال‌پور در سال ۱۳۹۳ مقاله‌ای با عنوان «بومی‌سازی چرخه مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی - دفاعی (مطالعه موردی ستاد فرماندهی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران)» با روش توصیفی - پیمایشی نوشته است که وضعیت شاخص‌های ساختار، فرهنگ، فناوری، منابع انسانی و فرآیندهای دانشی در نزاجا برای استقرار مدیریت دانش، با تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه مورد آزمون قرار گرفته است و بر اساس آزمون فریدمن (بالاترین میانگین)، اولویت‌بندی شده است. پس از تحلیل، وضعیت فناوری در نزاجا برای استقرار مدیریت دانش مناسب ارزیابی شده است و شاخص‌های ساختار و فرآیند دانشی و منابع انسانی و فرهنگ در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرند. امیدرو جینزبلازا در سال ۲۰۱۵ تحقیقی با عنوان «تدوین مدیریت دانش راهبردی نوین در نیروهای نظامی جهت ارتقای توان نظامی» با استفاد از روش پیمایشی و روش میدانی انجام داده‌اند. نتایج حاصل نشان می‌دهد استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در ارکان مدیریتی نیروی نظامی باعث بهبود کاری و ارتقای توان عملیاتی در این سازمان گردیده است. لیدا اوبگلا در سال ۲۰۱۵ تحقیقی با عنوان «تکنیک‌های پیشرفته برای مدیریت دانش در نیروی نظامی» انجام داده است.

روش تحقیق در این مطالعه ترکیبی است؛ یعنی هم از روش کیفی و هم کمی بهره‌گیری

شده‌است و نتایج نشان داد که هفت عامل توسعه منابع انسانی، جهت‌گیری راهبردی دانایی‌محور، زیرساخت سیستم‌های اطلاعاتی، ارزیابی و انتقال دانش، الگوگیری، درگیری فردی و فرهنگ مشارکتی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش با تکنیک‌های پیشرفته به شمار می‌روند. سید شکور عطایی و سید ضیاء الدین قاضی‌زاده‌فر در سال ۱۳۹۳ تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی به کارگیری مدیریت دانش در پدافند غیر عامل» با روش توصیفی تحلیلی و پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج حاصل نشان می‌دهد به کارگیری مدیریت دانش نقش مؤثری در پدافند غیرعامل دارد و با به کارگیری الگو می‌توان از اتلاف هزینه، زمان، دوباره‌کاری و کاهش میزان هزینه‌ها جلوگیری کرد. وحیده ابراهیم‌زاده و ابوالفضل آخوندی در سال ۱۳۹۳ تحقیقی با عنوان «نقش مدیریت دانش در ارتقای اقتدار دفاعی ارتش جمهوری اسلامی ایران» انجام داده است که از نظر روش، توصیفی و از نظر شیوه نگارش و پرداختن به مسئله تحقیق، توصیفی-تحلیلی است که محقق با استفاده از اسناد و مدارک موجود اقدام به گردآوری اطلاعات و تشریح و تبیین مفاهیم، اصول و ساختار در عرصه استقرار نظام مدیریت دانش در ارتش ج.ا.ایران کرده است و در نهایت راهکارهایی برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش و تسریع فرآیند پیاده‌سازی در آن سازمان ارائه شده است. غلامرضا هاشمی و غلامرضا عبدی و وحید نادری تحقیقی با عنوان «مدیریت دانش نظامی کاتالیزور دفاع همه‌جانبه» در سال ۱۳۹۲ انجام داده‌اند که با روش توصیفی تحلیلی با استفاده از اسناد کتابخانه‌ای و سایت‌های اینترنتی و پاسخ‌نامه انجام داده‌اند که در نهایت به اهمیت کاربرد مدیریت دانش در نیروهای مسلح رسیده‌اند که باعث بهبود وضعیت مطلوب در نیروهای مسلح می‌گردد.

مریم ستارزاده، شبنم دانایی و آرمین زارعیان در سال ۱۳۹۲ تحقیقی با موضوع «چالش‌ها، موانع و تجارب پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی و انتظامی» از نوع مروری پرداخته‌اند که اطلاعات از طریق جستجو از بانک‌های اطلاعاتی معتبر (از سال ۲۰۰۹ به بعد) و کتب مرتبط با مدیریت دانش تدوین شده است. تحقیقات در زمینه تجارب و موانع مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد که برخی محدودیت‌های موجود در سازمان‌های نظامی و انتظامی از جمله نقل و انتقالات کارکنان، دسترسی محدود به اینترنت و شبکه‌های تحت وب، محدودیت‌های سفر به کشورهای خارجی و... جزء موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در این سازمان‌ها می‌باشند. موانع موجود بر سر راه مدیریت دانش حاکی از این است که موفقیت مدیریت دانش نیازمند عزم جدی سازمان‌ها برای برطرف کردن این موانع است. باید مدیریت

دانش در سازمان‌های نظامی و انتظامی باور شود و کارکنان و مدیران به اثربخشی آن اعتقاد پیدا کنند و با تدوین برنامه‌های بلندمدت برای رفع این موانع اقدام نمایند و در خلاقیت و نوآوری پیشگام شوند. ناصر عسگری در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان «نقش سرمایه‌های اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش» با روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد ابعاد مورد بررسی سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر تسهیل اقدامات مدیریت دانش در سازمان ندارد. بر این مبنا پیشنهادهایی به مدیران و پژوهشگران ارائه می‌شود.

مبانی نظری

۱- تعاریف

۱-۱ مدیریت دانش:

بررسی و مطالعه ادبیات تخصصی مدیریت دانش حاکی از آن است که تعاریف مختلفی از سوی صاحب نظران و محققان این حوزه ارائه گردیده است که هر کدام به فراخور ماهیت تحقیق، اهداف تحقیق و سطح تحلیل تحقیق، تعریفی از مدیریت دانش ارائه نموده‌اند. برای مثال، کارول اعتقاد دارد که «مدیریت دانش، فلسفه مدیریتی است که به منظور بهبود عملکرد سازمان اقدامات هدفمند و درست مدیریت اطلاعات را با فرهنگ یادگیری سازمانی ترکیب می‌کند.» (کاناواتمن، ۲۰۰۱: ۱۱۲) لاوری (۱۹۹۷) نیز بیان نموده است که مدیریت دانش عبارت است از «خلق، به اشتراک گذاری و بهره‌برداری از دانش جهت ارتقای عملکرد سازمان». لاوری (۱۹۹۷: ۲۵۶) در تعریف دیگری مدیریت دانش را «یک راهبرد هوشمندانه به منظور انتخاب و کسب دانش مناسب و تحویل آن به افراد مناسب در زمان مناسب» می‌داند (چن و سیانگ، ۲۰۰۷: ۲۳۵). در مطالعه‌ای دیگر آمده است: «مدیریت دانش شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند و شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به کار گیری، به روزسازی و ایجاد دانش است.» (شین، ۲۰۰۴: ۲۶۵)؛ ویکرامسینگه و لابیترز، ۲۰۰۷: ۲۱۱). به نظر جونز «مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک یکپارچه جهت شناسایی، مدیریت و تسهیم تمام دارایی‌های اطلاعاتی سازمان است که شامل بانک‌های اطلاعاتی، مدارک، سیاست‌ها و رویه‌ها می‌باشد.» (جونگ، چو و وو، ۲۰۰۳: ۲۳۵) به نظر اسمیت «مدیریت دانش، یک محیط کاری جدید ایجاد می‌کند که دانش و تجربه به آسانی می‌توانند به اشتراک گذارده

شوند و همچنین اطلاعات و دانش را فعال می‌کند تا به سمت افراد مناسب و در زمان مناسب جریان یابند تا آنها بتوانند مؤثر و کارا تر عمل کنند.» (استرنبرگ، ۱۹۹۱: ۱۱۵) از دیدگاه نگارندگان مقاله، «مدیریت دانش ترکیبی از راهبرد و فرآیند کشف، اکتساب، خلق، تسهیم و به اشتراک گذاری، انتقال و توزیع، به کارگیری و ارزیابی تجارب و دانش‌های نهان و آشکار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در سه زمان گذشته، حال و آتی سازمان در جهت کسب مزیت رقابتی و بهره‌وری پایدار می‌باشد.»

۱-۲ مدیریت دانش نظامی

در یک سازمان نظامی مدیریت دانش باعث ارتقای تغییرات سازمانی، خط‌مشی، مأموریت یا پیشرفت فناوری می‌گردد. مدیریت دانش نظامی یک رویکرد راهبردی برای دستیابی به اهداف دفاعی بر مبنای تقویت ارزش دانش جمعی از طریق فرآیندهای خلق، گردآوری، سازماندهی، به اشتراک گذاری و انتقال دانش در عمل است. بنابراین مدیریت دانش نظامی پتانسیلی برای بهبود تصمیم‌گیری و اجرای اثربخش و کارآمدتر مأموریت‌ها است. فناوری‌های پشتیبانی کننده از جنگ شبکه‌محور برای به کارگیری قدرت مدیریت دانش و دستیابی به ارتشی مقتدر در آینده باید با تغییرات مناسب در دکتترین، سازمان، آموزش و رهبری تقویت شود. سازمان‌های نظامی شرایط منحصر به فردی دارند که باید مدیریت دانش در آن پیاده و اجرا شود (آقا محمدی و دهقان، ۱۳۹۰: ۶۸). آقا محمدی و دهقان مدیریت دانش نظامی را چنین تعریف نموده‌اند: «فرآیند کسب دانش، خلق و تولید دانش، سازماندهی و ذخیره‌سازی، تسهیم و به کارگیری دانش، انتقال، توزیع و به کارگیری دانش در سازمان‌های نظامی است که در جهت تحقق ارتقای انعطاف‌پذیری فرآیندهای سازمان‌های نظامی برای کنش‌پذیری سریع و پاسخگویی به موقع به نیازهای مأموریتی و اقتدار علمی و نظامی سازمان‌های نظامی صورت می‌گیرد.»

۱-۳ اصول و اجزای مدیریت دانش نظامی

در ارتش آمریکا، اصول زیر مهمترین عوامل ایجاد مدیریت دانش نظامی کارآمد و مؤثر است. باید توجه نمود که آنها صرفاً یک چک لیست نیستند، بلکه خلاصه‌ای از مشخصات و ویژگی‌های اقدامات موفق مدیریت دانش نظامی را نشان می‌دهند. بنابراین مدیران دانش باید در تمامی شرایط آنها را مد نظر قرار دهند: ۱- استخراج دانش نهان (ضمنی)؛ ۲- برخورد با

مدیریت دانش به عنوان یک فعالیت اجتماعی و میان فردی؛ ۳- تمرکز بر اشتراک‌گذاری دانش؛ ۴- به هم پیوستگی وادغام دانش؛ ۵- ارتباط دادن و متصل نمودن افراد با تجارب و متخصصان و کارشناسان؛ ۶- تقویت سازمان‌های یاد گیرنده؛ ۷- افزایش و تقویت حس اعتماد و فهم و درک متقابل. همچنین ارتش آمریکا، مدیریت دانش نظامی کارآمد هم از افراد مناسب و هم از اجزای تکنیکی یک سامانه فرماندهی و کنترل پشتیبانی می‌نماید. بر این اساس مدیریت دانش نظامی از سه جزء اصلی تشکیل گردیده است: ۱° افراد: که داخل و خارج از سازمان به خلق، سازماندهی، انتقال و به کارگیری دانش می‌پردازند و رهبران که بر اساس آن دانش رفتار می‌نمایند؛ ۲- فرآیندها: روش‌ها و متدهای خلق، سازماندهی، انتقال و به کارگیری دانش است؛ ۳- فناوری: سامانه‌های اطلاعات که خدمات و تولیدات دانشی را در چارچوب‌های سازمان یافته قرار می‌دهند (آیین‌نامه مدیریت دانش نظامی مدیریت اطلاعات آمریکا، ۲۰۰۸).

۴-۱ فناوری اطلاعات و مدیریت دانش

به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، زیرساخت فناوری اطلاعات در مدیریت دانش، نقش تسهیل، خلق و انتقال دانش را بر عهده دارد. جونارکر و براون^۱ (۱۹۹۷)، ضمن بیان نظر فوق، از چهار حالت تبدیل دانش نوناکا و تاکه اوچی (جامعه‌پذیری، مدون‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) برای نشان دادن نظر خود استفاده می‌کنند. در جامعه‌پذیری که تبدیل دانش به یکدیگر (و سهیم شدن در دانش) صورت می‌پذیرد، فناوری اطلاعات می‌تواند به ارتباطات افراد کمک کند و گروه‌های دانشی را تثبیت نماید. در مدون‌سازی که در آن دانش ضمنی به دانش صریح تبدیل می‌شود، ارتباطات کاربردهای متنوعی دارد؛ مثلاً استفاده از رایانامه (ایمیل)، ارتباطات فرد به فرد را تسهیل می‌کند. ترکیب که دانش صریح را بین افراد منتقل می‌سازد، به وسیله کاربردهای پایگاه داده در ترکیب و جداسازی داده‌ها حمایت می‌شود. و سرانجام در درونی‌سازی، که دانش به وسیله افراد درونی شده و دانش صریح به دانش ضمنی تغییر می‌یابد، استفاده از رایانه مانند ابزارهای بصری، سامانه‌های اطلاعات جغرافیایی و... کاربرد دارد (زیری، ۲۰۰۳: ۵۴). شایان ذکر است که این دیدگاه بیشتر ابزارها و کاربردهای فناوری اطلاعات را مد نظر قرار می‌دهد و تمام قابلیت‌های فناوری اطلاعات بیان نمی‌شود. بسیاری از صاحب‌نظران،

جهت بیان ارتباط فناوری اطلاعات و مدیریت دانش، از مدل لیویت^۱ استفاده می‌کنند. مدل لیویت (۱۹۶۵)، چهار متغیر سازمانی شامل وظیفه^۲، افراد^۳ (اقدام‌کنندگان^۴)، ساختار^۵ و فناوری^۶ را نشان می‌دهد که در حد بالایی به یکدیگر وابسته‌اند و تغییر در «هر یک» به تغییرات جبران‌کننده در سایرین منجر می‌شود. بنابراین فناوری، رابطه‌ای قوی با وظایف انجام شده، افراد و ساختار دارد. این دیدگاه می‌تواند پیچیدگی‌های استفاده از زیرساختار فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر مدیریت دانش را نشان دهد.

۲- مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات نظامی

آیین‌نامه^۷ مدیریت دانش نظامی مدیریت اطلاعات آمریکا (۲۰۰۸)، سیاست‌ها و مسئولیت‌های معین شده برای مدیریت منابع اطلاعات و فناوری اطلاعات ارائه می‌دهد. کاربرد سامانه‌ها و مفاهیم مدیریت دانش در داخل سازمان‌های نظامی، مدیریت اطلاعات را به عنوان یک منبع برای ارتش و منابع پشتیبانی فناوری اطلاعات ارائه می‌دهد. در زیر به مواردی از این آیین‌نامه اشاره می‌شود:

الف) مدیریت دانش نظامی، راهبرد دانش برای تبدیل و انتقال خود به شبکه‌محوری نیروی دانش‌محور و یک بخش جامع و کامل از دگرگونی و تحول ارتش برای دستیابی به نیروهای آتی می‌باشد. مدیریت دانش نظامی، دستیابی و به اشتراک‌گذاری اطلاعات مطلوب را فراهم می‌آورد و توانایی‌ها و ظرفیت‌های زیرساخت لازم در درون ارتش را تأمین می‌نماید؛ به نحوی که مباحثان کسب و کار و جنگجویان قادر به کنش و واکنش سریع و مقتدرانه باشند. مدیریت دانش نظامی، افراد، دانش و فناوری را به هم پیوند می‌دهد. اهداف مدیریت دانش نظامی عبارت است از: پذیرفتن تغییرات فرهنگی و مدیریتی برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش‌بنیان (دانش‌محور)؛ در هم تنیدن و همگرا نمودن مدیریت دانش و رویه‌های مهم کسب و کار با

1. Leavitt
2. Task
3. People
4. Actor
5. Structure
6. Technology
7. Army Knowledge management and information Technology. Washington, DC 4 December 2008

فرآیندهای سازمان‌های نظامی به منظور ترغیب و تشویق نیروی دانش‌بنیان؛ اداره و مدیریت زیرساخت‌ها به عنوان یک مؤسسه و بنگاه برای تقویت کارایی‌ها و توانایی‌ها نظیر کارهای مشارکتی و همکاری جویانه، تصمیم‌گیری و نوآوری و ابتکارات؛ نهادینه‌سازی «دانش دفاعی آنلاین» به عنوان یک مدخل اساسی و مهم برای فراهم نمودن دسترسی امن و جهانی برای کل سازمان‌های نظامی و مهار و مطیع‌سازی سرمایه انسانی برای سازمان‌بنیان.

ب) نتیجه راهبرد مدیریت دانش نظامی عبارت است از: یکپارچه‌سازی و ترکیب زیرساخت‌های اطلاعات و دانش سازمان‌های نظامی با شبکه اطلاعات جهانی و نیروهای آتی.

پ) همچنین سازمان‌های نظامی، مجموعه‌های عملگرا و مجموعه‌های منفعت‌گرا را به عنوان یک مبنای منسجم و به هم پیوسته در راستای تحول و دگرگونی به سمت نیروی دانش‌بنیان و شبکه‌محور توسعه می‌دهد:

(۱) جوامع یا مجموعه‌های عملگرا، گروهی از افراد هستند که به طور مرتب و منظم سعی در یادگیری جمعی، حل مشکلات و مسائل، صلاحیت و مهارت‌سازی، توسعه رویه‌های مهم بر حول موارد مشترک، هدف، مأموریت، مجموعه مشکلات و رویه کاری دارند؛

(۲) جوامع و اجتماعات عملگرا به وسیله محیط‌های همکاری نظیر شبکه‌های دانشی و اجتماعات و گردهمایی‌های حرفه‌ای ساختار یافته، حمایت و پشتیبانی می‌شوند؛

(۳) اجتماعات منفعت‌گرا، گروه جمعی کاربران است که مبادله و تبادل اطلاعات را به خاطر فرآیندهای تجاری و کسب و کار و یا مأموریت، منافع و اهداف مشترک انجام می‌دهند.

ت) تمامی نظامیان شاغل و نیروهای احتیاط ارتش، گارد ملی، غیرنظامیان و پرسنل پیمانی می‌بایست استفاده کامل و بهینه از ظرفیت‌ها و منابع اجتماعات عملگرا و اجتماعات منفعت‌گرا به عمل آورند.

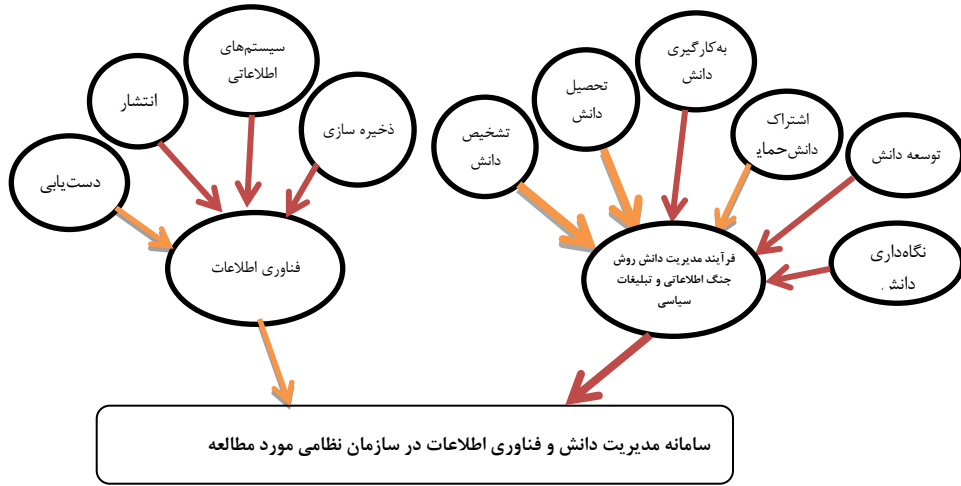
ث) تمامی کارکنان باید با راهبرد و اهداف مدیریت دانش ارتش آشنا شوند. فرماندهان و رؤسای فعال و خلاق باید ابتکارات سازمانی را به منظور حمایت از اهداف و راهبرد مذکور توسعه و تقویت دهند. توانایی برای ذخیره کردن و پیدا کردن اطلاعات صحیح و درست در زمان درست و انتقال و رساندن آن به مشتری صحیح می‌بایست نقطه تمرکز اصلی در تمامی سطوح فرماندهی به ویژه در مجموعه ارائه‌کنندگان خدمات مدیریت اطلاعات و فناوری اطلاعات باشد.

۳- مدیریت منابع و فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی

اصطلاح منابع اطلاعات، اشاره به تمامی فعالیت‌ها و منابع به کار گرفته شده جهت کسب، توسعه، جمع‌آوری، پردازش، ادغام، انتقال، انتشار، رسانه، توزیع، استفاده، نگهداری، ضبط، رونوشت و کپی، دسترسی، امنیت و مدیریت اطلاعات دارد. منابع اطلاعاتی شامل: دکترین، سیاست، داده، تجهیزات، استعمال و کاربرد نرم‌افزار و کارکنان مربوطه، خدمات، تسهیلات و سازمان‌ها می‌باشد. فناوری اطلاعات به هر ابزار و تجهیزات و یا سامانه‌های ارتباطی یا زیرسامانه‌های تجهیزاتی گفته می‌شود که برای کسب اتوماتیک و خودکار، ذخیره‌سازی، مدیریت، حرکت و جنبش، کنترل، نمایش، سوئیچینگ، مبادله، انتقال، پذیرش و تصویر، صدا، داده یا اطلاعات به وسیله حکومت فدرال به کار رود. به کارگیری فناوری اطلاعات، جریان عملیات‌های تجاری را تسهیل می‌نماید. سازمان‌های نظامی با استفاده از فناوری اطلاعات مزیت‌هایی را در پشتیبانی از مشتری، پردازش‌های داخلی و روابط عرضه‌کنندگان در رویه‌های مشخص کسب و کار به دست می‌آورد. اطلاعات در فرمت الکترونیکی قابل خواندن، به سادگی قابل ذخیره، کپی‌برداری، توزیع، به اشتراک‌گذاری و ارائه به یک شکل قابل استفاده برای پشتیبانی و حمایت از تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای ارتش می‌باشد. این مهم همواره امکان‌پذیر است که اطلاعات در فرمت‌ها و قالب‌های الکترونیکی قابل خواندن و اشتراک‌گذاری افقی و عمودی آن برای کسانی که نیازمند اطلاعات هستند، ذخیره شوند. بهبود فرآیندها، پردازش‌ها و ادغام سامانه‌های اطلاعات در سراسر سازمان، باعث افزایش کارایی می‌گردد و این امر نیز سبب بهبود همکاری و تعامل میان حوزه‌های کارکردی و وظیفه‌ای و دسترسی پایدار به اطلاعات مورد نیاز می‌گردد (آیین‌نامه مدیریت دانش نظامی مدیریت اطلاعات آمریکا، ۲۰۰۸).

الگوی مفهومی تحقیق

الگوی مفهومی بنیانی است که تمامی پژوهش بر آن استوار می‌شود. این چارچوب شبکه‌ای منطقی، توصیفی و پرورده، مشتمل بر روابط موجود میان متغیرهایی است که در پی اجرای فرآیندهایی چون مصاحبه، مشاهده و بررسی پیشینه (ادبیات نظری تحقیق) به دست می‌آید (سکاران، ۱۳۸۰: ۸۱). الگوی مفهومی تحقیق شامل ابعاد و عوامل در برگیرنده سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱: ابعاد و عوامل در برگیرنده سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه

روش تحقیق

تحقیق حاضر بر مبنای نتایج تحقیق از نوع کاربردی است که با استفاده از روش تحقیق پیمایشی داده‌های لازم جمع‌آوری شدند. مدیران و فرماندهان سازمان نظامی مورد مطالعه با در نظر گرفتن ضریب حفاظتی به تعداد ۵۴۸ نفر می‌باشد. با توجه به جامعه آماری که تعداد ۲۷ نفر از سطوح مدیران ارشد، تعداد ۱۳۰ نفر مدیران میانی، تعداد ۳۹۱ نفر مدیران رده عملیاتی سازمان می‌باشند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران $n = \frac{Nt^2 \times pq}{Nd^2 + t^2 pq}$ تعداد ۱۵۴ نفر تعیین می‌گردد. تعداد ۱۴ نفر مدیران سطوح ارشد، تعداد ۵۹ نفر مدیران سطوح میانی، تعداد ۸۱ نفر مدیران سطوح عملیاتی در نظر گرفته شده است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر، از نوع روش غیراحتمالی سهمیه‌ای (طبقاتی قضاوتی) است. بر اساس قواعد برآورد حجم نمونه، بررسی آماری در نمونه‌گیری قضاوتی (هدفمند) و غیراحتمالی تمام توصیف و حجم نمونه برابر با حجم تعیینی پژوهشگر خواهد بود که تعداد ۱۴ نفر مدیران سطوح ارشد، تعداد ۵۹ نفر مدیران سطوح میانی، تعداد ۸۱ نفر مدیران سطوح عملیاتی در نظر گرفته شده است.

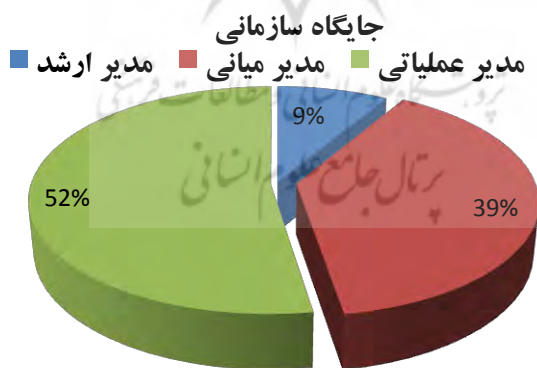
ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسش‌نامه می‌باشد که حاصل بررسی ادبیات نظری و مصاحبه با تعدادی از مدیران و فرماندهان سطوح ارشد، میانی و عملیاتی سازمان

نظامی مورد مطالعه می‌باشد. به منظور حصول اطمینان از کمیت و کیفیت و نیز بررسی صحت سؤالات (روایی پرسش‌نامه)، پرسش‌نامه ابتدا برای سه نفر از استادانی که با مباحث مدیریت دانش آشنایی کافی داشتند، ارسال گردید و پس از اعمال نظرات آنها، در بین هفت نفر از فرماندهان و مدیران سازمان نظامی مورد مطالعه نیز به صورت آزمایشی توزیع و پس از رفع اشکالات آن، پرسش‌نامه نهایی تدوین شد. همچنین، در این تحقیق، پایایی پرسش‌نامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰)، به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱)، به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود که در تحقیق حاضر ۰/۸۷۵ به دست آمد و نشان دهنده پایایی مناسب پرسش‌نامه است.

بحث و نتیجه‌گیری

۱- جایگاه سازمانی پاسخ‌دهندگان

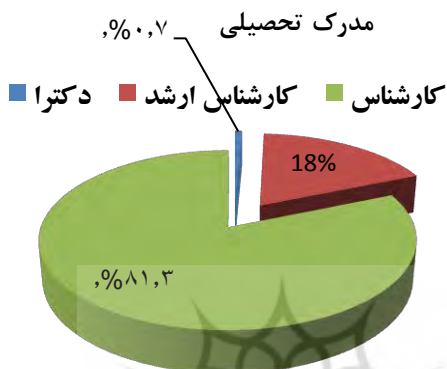
از تعداد ۱۳۹ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه، تعداد ۱۲ نفر (۸,۶ درصد) از مدیران ارشد و تعداد ۵۴ نفر (۳۸,۸ درصد) مدیران میانی و تعداد ۷۳ نفر (۵۲,۵ درصد) از مدیران عملیاتی می‌باشند (شکل ۱).



شکل ۱: توزیع فراوانی جایگاه سازمانی نمونه آماری

۲- مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان

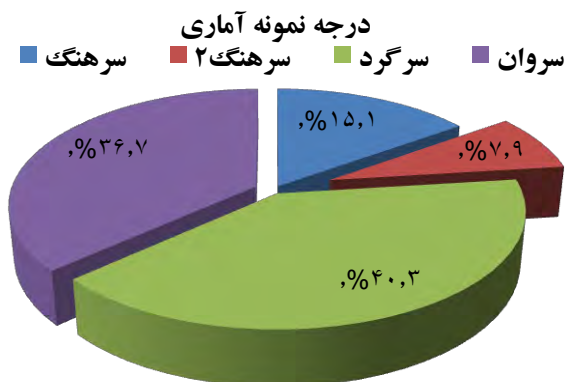
از تعداد ۱۳۹ نفر از نمونه آماری، تعداد ۱ نفر (۰,۷ درصد) دارای مدرک دکترای و تعداد ۲۵ نفر (۱۸ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۱۱۳ نفر (۸۱,۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می‌باشند (شکل ۲).



شکل ۲: توزیع فراوانی مدرک تحصیلی نمونه آماری

۳- مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان

از تعداد ۱۳۹ نفر از نمونه آماری، تعداد ۲۱ نفر (۱۵,۱ درصد) دارای درجه سرهنگی، تعداد ۱۱ نفر (۷,۹ درصد) دارای درجه سرهنگ دومی و تعداد ۵۶ نفر (۴۰,۳ درصد) دارای درجه سرگردی و تعداد ۵۱ نفر (۳۶,۷ درصد) دارای درجه سروانی می‌باشند (شکل ۳).



شکل ۳: توزیع فراوانی درجه نظامی نمونه آماری

۴- آمار استنباطی نمونه آماری

از آنجا که انتخاب آزمون‌های مناسب آماری تابعی از نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌باشد، بسیاری از آزمون‌های آماری از جمله آزمون‌های پارامتریک بر مبنای نرمال بودن توزیع داده‌ها بنا شده‌اند و با این پیش فرض به کار می‌روند که توزیع داده‌ها در یک جامعه یا در سطح نمونه‌های انتخاب شده از جامعه مذکور از توزیع نرمال پیروی نمایند. بنابراین لازم است تا قبل از پرداختن به تحلیل‌های آماری بررسی متغیرها، نوع توزیع آن متغیر را مشخص کرد. نتایج حاصل از اجرای آزمون کولموگروف^۱ اسمیرنوف بر روی داده‌های تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از اجرای آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

$H_0: (=0)$		توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند.		
$H_1: (\neq)$		توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.		
نتیجه آزمون	مقدار sig	آماره آزمون	تعداد نمونه	متغیر
توزیع نرمال	۰,۰۰۱	۱,۹۹۴	۱۳۹	نگاهداری دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۱	۱,۹۳۰	۱۳۹	توسعه دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۲,۵۰۰	۱۳۹	اشتراک دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۲,۲۱۷	۱۳۹	به‌کارگیری دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۲,۶۶۰	۱۳۹	تحصیل دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۲,۸۴۴	۱۳۹	تشخیص دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۲,۳۳۴	۱۳۹	ذخیره سازی دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۲	۱,۸۶۵	۱۳۹	سامانه‌های اطلاعاتی
توزیع نرمال	۰,۰۰۰	۳,۲۴۸	۱۳۹	انتشار دانش
توزیع نرمال	۰,۰۰۴	۱,۷۶۹	۱۳۹	دست‌یابی دانش

آزمون فرضیه‌ها

۱- آزمون فرضیه اول تحقیق

فرضیه اول تحقیق:

به نظرمی رسد وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه مناسب است.

فرضیه‌های آماری:

فرضیه صفر: وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه پایین‌تر از متوسط است.

فرضیه مقابل: وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه بالاتر از متوسط است.

جهت آزمون و بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق (مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات)، از آزمون t تک نمونه‌ای با مقدار آزمون برابر عدد ۳ ($\text{Test Value} = 3$) و فاصله اطمینان ۹۵٪ (خطای ۵٪) استفاده گردید. در آزمون مذکور، در صورتی که مقدار P-Value بزرگ‌تر از

۰/۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون یعنی عدد ۳ تفاوت معناداری ندارد و در نتیجه عامل مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود دارد. در صورتی که مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون یعنی عدد ۳ تفاوت معناداری دارد. در این حالت اگر میانگین عامل مورد بررسی بالاتر از عدد ۳ بود، عامل مورد بررسی به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد، و اگر میانگین عامل مورد بررسی پایین‌تر از عدد ۳ بود، عامل مورد بررسی به صورت ضعیف در جامعه آماری وجود دارد. نتایج حاصل از اجرای آزمون میانگین در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به مطالب ذکر شده در جدول ۲ مشاهده می‌شود، به طور کلی وضعیت متغیرهای تحقیق در جامعه آماری بالاتر از متوسط می‌باشد. به عبارت دیگر ابعاد و عوامل مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه، بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

عامل	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	P-Value Sig. (2-tailed).
نگاهداری دانش	۳,۸۵۹۷	۰,۶۴۷۱۹	۱۸,۰۵۳	۰
توسعه دانش	۳,۶۴۲۱	۱,۰۶۷۰۷	۷,۰۹۴	۰
اشتراک دانش	۳,۹۹۱۰	۰,۶۴۷۱۹	۱۸,۰۵۳	۰
به کارگیری دانش	۴,۱۳۸۵	۰,۵۲۴۰۴	۲۵,۶۱۴	۰
تحصیل دانش	۴,۱۶۷۳	۰,۵۸۶۲۲	۲۳,۴۷۶	۰
تشخیص دانش	۴,۰۱۰۸	۰,۶۱۶۷۰	۱۹,۳۲۴	۰
ذخیره‌سازی دانش	۴,۰۳۴۲	۰,۴۳۲۱۸	۲۸,۲۱۲	۰
سامانه‌های اطلاعاتی	۴,۲۵۱۸	۰,۵۷۵۳۸	۲۵,۶۵۰	۰
انتشار دانش	۴,۳۵۰۷	۰,۴۵۷۱۵	۳۴,۱۳۵	۰
دستیابی دانش	۳,۹۹۴۶	۰,۴۶۴۷۶	۲۵,۲۳۱	۰

۲- آزمون فرضیه دوم تحقیق

فرضیه تحقیق:

به نظر می‌رسد فرماندهان و مدیران سطوح مختلف، نظرهای مختلفی نسبت به وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه دارند.

فرضیه‌های آماری:

فرضیه صفر: وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات از نظر فرماندهان و مدیران سطوح مختلف یکسان است.

فرضیه مقابل: وضعیت مدیریت دانش و مدیریت اطلاعات از نظر فرماندهان و مدیران سطوح مختلف متفاوت است. جهت آزمون بررسی میزان تفاوت در دیدگاه نمونه آماری (فرماندهان و مدیران سطوح مختلف سازمان نظامی مورد مطالعه)، از تحلیل واریانس استفاده گردید، و با کمک آزمون توکی، دیدگاه‌های مختلف نمونه آماری با یکدیگر مقایسه شد (جدول ۳).

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس جهت مقایسه دیدگاه‌های طبقات مختلف نمونه آماری

نتیجه	میانگین		سطح معناداری	طبقات مختلف نمونه آماری	عامل مورد بررسی	ابعاد	
تفاوت معناداری ندارند.	۳,۷۵۰۰	مدیران ارشد	۰,۰۸۸	مدیران ارشد - مدیران میانی	نگهداری دانش	مدیریت دانش	
	۴,۱۰۱۹	مدیران عملیاتی	۰,۹۴۶	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی			
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت‌تری از وضعیت نگهداری دانش دارند.	۳,۸۵۹۷	مدیران میانی	۰,۰۰۰	مدیران میانی - مدیران عملیاتی			
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۱۲۵۰	مدیران ارشد	۰,۸۲۳	مدیران ارشد - مدیران میانی			توسعه دانش
	۴,۱۱۵۷	مدیران عملیاتی	۰,۲۰۵	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی			
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت‌تری از وضعیت توسعه دانش دارند.	۳,۸۸۳۶	مدیران میانی	۰,۰۱۴	مدیران میانی - مدیران عملیاتی			
تفاوت معناداری ندارند.	۳,۹۵۸۳	مدیران ارشد	۰,۶۵۲	مدیران ارشد - مدیران میانی	اشتراک دانش		

شناسایی عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت ارادی کارکنان ... / ۱۳۳

	۴,۱۳۸۹	مدیران عملیاتی	۰,۹۳۲	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت تری از وضعیت اشتراک دانش دارند.	۳,۸۸۷۰	مدیران میانی	۰,۰۷۶	مدیران میانی - مدیران عملیاتی		
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۱۲۵۰	مدیران ارشد	۰,۷۱۴	مدیران ارشد - مدیران میانی	به کارگیری دانش	
	۴,۲۵۴۶	مدیران عملیاتی	۰,۹۰۱	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		
	۴,۰۵۴۸	مدیران میانی	۰,۰۸۵	مدیران میانی - مدیران عملیاتی		
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۰۲۰۸	مدیران ارشد	۰,۴۷۰	مدیران ارشد - مدیران میانی	تحصیل دانش	
	۴,۲۵۴۶	مدیران عملیاتی	۰,۹۰۱	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		
	۴,۰۵۴۸	مدیران میانی	۰,۰۸۵	مدیران میانی - مدیران عملیاتی		
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۰۲۰۸	مدیران ارشد	۰,۷۹۱	مدیران ارشد - مدیران میانی	تشخیص دانش	
	۴,۱۴۸۱	مدیران عملیاتی	۰,۸۲۳	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		
	۳,۹۰۷۵	مدیران میانی	۰,۰۷۵	مدیران میانی - مدیران عملیاتی		
تفاوت معناداری ندارند.	۳,۸۷۵۰	مدیران ارشد	۰,۳۳۰	مدیران ارشد - مدیران میانی		
	۴,۲۰۸۳	مدیران عملیاتی	۰,۸۹۹	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت تری از وضعیت ذخیره سازی دانش دارند.	۳,۹۳۱۵	مدیران میانی	۰,۰۰۱	مدیران میانی - مدیران عملیاتی	ذخیره سازی دانش	مدیریت اطلاعات
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۱۸۷۵	مدیران ارشد	۰,۹۹۶	مدیران ارشد - مدیران میانی	سامانه های اطلاعاتی	
	۴,۱۷۱۳	مدیران عملیاتی	۰,۷۳۴	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی		

	عملیاتی				
	مدیران میانی - مدیران عملیاتی	مدیران میانی	۰,۳۱۳		
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۰۲۰۸	مدیران ارشد	۰,۲۶۶	مدیران ارشد - مدیران میانی	انتشار دانش
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت تری از وضعیت انتشار دانش دارند.	۴,۲۳۱	مدیران عملیاتی	۰,۰۰۲	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی	
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت تری از وضعیت انتشار دانش دارند.	۴,۴۸۹۷	مدیران میانی	۰,۰۰۴	مدیران میانی - مدیران عملیاتی	
تفاوت معناداری ندارند.	۴,۱۲۵۰	مدیران ارشد	۰,۹۹۸	مدیران ارشد - مدیران میانی	
	۴,۱۱۵۷	مدیران عملیاتی	۰,۲۰۵	مدیران ارشد - مدیران عملیاتی	دستیابی دانش
فرماندهان و مدیران عملیاتی ارزیابی مثبت تری از وضعیت دستیابی به دانش دارند.	۲,۸۸۳۶	مدیران میانی	۰,۰۱۴	مدیران میانی - مدیران عملیاتی	

بحث و نتیجه گیری

امروزه، سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که دارایی بسیار عظیمی در سازمان پراکنده است که مورد استفاده قرار نمی‌گیرد و آن چیزی نیست جز دانش سازمانی؛ به همین جهت رویکردی نوین به نام مدیریت دانش در سازمان‌ها به وجود آمده است و سازمان‌ها در تلاشند تا بدین وسیله دانش‌های سازمانی خود را مدیریت نمایند. با وجود اینکه خیلی از سازمان‌ها به داده‌های دانشی توجه می‌کنند، اما کماکان حجم بالایی از دارایی‌های دانشی به دلیل نبود مدیریت در سازمان

دور ریخته می‌شود و هدر می‌رود. از طرفی راهبردشناسان نظامی نیز بر این عقیده‌اند که یکی از جدی‌ترین مسائلی که امروزه به شدت مورد نیاز نیروهای نظامی است، مبحث مدیریت دانش است. لذا سازمان‌های نظامی کشور بر اساس آیین‌نامه ابلاغی ستاد کل نیروهای مسلح اقدام به فعالیت‌های مدیریت دانش نموده‌اند. از این رو، تحقیق حاضر به دنبال بررسی و ارزیابی وضعیت مدیریت دانش و فناوری اطلاعات از دیدگاه فرماندهان و مدیران سازمان نظامی مورد مطالعه می‌باشد.

نتایج تحقیق حاکی از وضعیت نسبتاً مناسب مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در سازمان نظامی مورد مطالعه از دیدگاه فرماندهان و مدیران سطوح مختلف است، اما این وضعیت با وضعیت مطلوب و تحقق یک سازمان نظامی دانش‌بنیان فاصله زیادی دارد.

پیشنهادها

- ۱- برنامه‌ریزی در جهت ایجاد زیرساخت‌های لازم با تأکید بر شبکه اینترنت داخلی و اصول امنیتی جهت استفاده بیشتر از فناوری‌های نوین؛
- ۲- برنامه‌ریزی در جهت افزایش دانش کارکنان و استفاده بهینه از دانش تخصصی در محیط کار؛
- ۳- جهت آشناسازی کارکنان و مدیران رده‌های مختلف با مباحث و مفاهیم مدیریت دانش، دوره‌های آموزشی منسجم و منظم برگزار نماید و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستندسازی تجارب، نحوه و چگونگی تسهیم و تبادل دانش در سازمان را به کارکنان آموزش دهند؛
- ۴- شناسایی متخصصان و خبرگان و سازوکارهای لازم جهت کشف تجارب و دانش آنان فراهم آید؛
- ۵- ضمن رعایت ملاحظات امنیتی و حفظ روحیه نظامی‌گری و توجه به قوانین و مقررات از جریان آزاد ایده‌ها در داخل سازمان بهره‌برداری لازم به عمل آید؛
- ۶- ارتقای مهارت کارکنان در استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی و آشنایی بیشتر آنها با کاربردها و مزایای هر یک از سامانه‌های اطلاعاتی؛
- ۷- در تمامی مراحل سامانه مدیریت دانش، تقویت بخش ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی از اهمیت اساسی برخوردار است. لذا لازم است فرآیندهای مورد اشاره به گونه‌ای بازطراحی شوند

که تطابق کاملی با سامانه مدیریت دانش داشته باشند و از این طریق هزینه‌هایی که به سازمان تحمیل می‌شود، به حداقل برسد.

فهرست منابع

- آقامحمدی، داود و دهقان نبی‌الله (۱۳۹۰ الف). راهبردهای استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی ج.ا.ا.، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۴۶
- آقا محمدی، داود و دهقان نبی‌الله (۱۳۹۱ ب). مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های نظامی (برنامه‌ریزی و استقرار). تهران: دافوس آجا.
- آقامحمدی، داود و دهقان نبی‌الله (۱۳۹۱ ج). استفاده از عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در تدوین اهداف راهبردی پیاده‌سازی مدیریت دانش (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی)، اولین همایش ملی تجربه‌نگاری، تجربه‌کاوی و مدیریت دانش در سازمان. دانشگاه امام حسین(ع).
- ابراهیم‌زاده، وحیده و آخوندی ابولفضل (۱۳۹۳)، نقش مدیریت دانش در ارتقای اقتدار دفاعی ارتش جمهوری اسلامی ایران، دومین همایش ملی پژوهش‌های مهندسی صنایع، تهران، گروه پژوهشی بوعلی.
- جلال‌پور، حامد (۱۳۹۳)، عنوان بومی‌سازی چرخه مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی - دفاعی، فصلنامه مدیریت نظامی کنفرانس ملی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران، شرکت خدمات برتر، رضایی، نادر، اکبر پیوسته، فیضعلی اکبر (۱۳۹۶)، نقش مدیریت دانش در ارتقای خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی. *فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۱)، ۴۸-۹۶
- ستارزاده، مریم؛ دانایی، شبنم؛ زارعیان، آرمن (۱۳۹۲)، چالش‌ها، موانع و تجارب پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی و انتظامی، مجله دانش پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، تهران.
- سکاران، اوما (۱۳۸۰)، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمود صائبی و محمود شیرازی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- عسگری، ناصر (۱۳۹۳)، نقش سرمایه‌های اجتماعی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۲(۴۶)، تابستان ۱۳۹۱
- عطایی، سیدشکور و قاضی‌زاده ضیاء‌الدین (۱۳۹۳)، ارائه الگوی به کارگیری مدیریت دانش در پدافند غیرعامل، نشریه پدافند غیر عامل دانشگاه امام حسین غیرعامل، آمریکای شمالی، ۵. dec. 2014. قابل دسترسی در <http://journals.ihu.ac.ir/index.php/pd/article/view/8067>
- قرآن کریم.
- ملکی، مجید و لطفی، احمد (۱۳۹۵). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی(ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۶(۶۱)،.

نصرت پناه، سیاوش؛ فضل ا.. تبار، حامد(۱۳۹۳)، طراحی و پیاده‌سازی الگوی مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی و انتظامی، مجله علوم انتظامی، شماره ۲۵، تهران

- Li chen, patric fok(2015) Evaluation of knowledge management performance, vol52, p431-453, jun2015
- Moreo donate, jesebo smit(2015) The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance, vol 45, p138-148 sep2015
- Amdero jemz, belaza New Strategic Knowledge Management in Military Forces knowledge management approaches , vol33, p299-310, feb 2015
- Argon sanchez , jorjea san aern (2015) The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation Volume 33, Issue 2, February 2015, Pages 299° 310
- Lidea ogela(2015) Advanced techniques for knowledge management and access to strategic information Volume 35, Issue 2, April 2015, Pages 154° 159
- Chen R.S., Hsiang C.H. (2007). "A study on the critical success factors for corporations embarking on knowledge community- based e- learning", Information Sciences. 177, 570° 586. Available at <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020025506001514>
- Jung, D.I., Chow, C. and Wu, A.(2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings . The Leadership Quarterly, Vol. 14 No. pp. 525-44. Available at <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898430300050X>
- Laurie Bassi J. (1997). "Harnessing the power of intellectual capital". Training and Development. 27, 66° 77. available at http://www.emeraldinsight.com/bibliographic_databases.htm?id=1264474
- Mong-Yuan Chang, Yu-Chung Hung, David C. Yen, Paul T.Y. Tseng(2008). "The research on the critical success factors of knowledge management and classification framework project in the Executive Yuan of Taiwan Government", Expert Systems. available at <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1498523>
- Nilmini Wickramasinghe, & Dag von Lubitz (2007). " Knowledge- based Enterprise: Theories and Fundamentals". 1 edition. Idea Group Publishing
- Shin, Minsoo.(2001). A framework for evaluation economics of knowledge management system", College of information and communication. Han Yang University. Available at <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720604000199>
- Sternberg R.J. · Lubart T.I (1991). An investment of creativity and its development ", Human Development, 34. Available at <http://www.karger.com/Article/Abstract/277029>

Yoo, Y, Kanawattanachai ,P (2001). "Development of transactive memory systems and collective mind in virtual teams", International Journal of Organizational Analysis, Vol.9, No.2, pp187- 208. available at <http://iims.uthscsa.edu/sites/iims/files/Virtual-Teams-3-Other.pdf>

www.army.mil/ciog6/docs/AKMPrinciples.pdf

www.dodccrp.org/events/10th_ICCRTS/CD/papers/198.pdf

www.dodccrp.org/research/ncw/ncw.htm.

www.news.navy.mil

