

سنجش میزان آمادگی بازرسی ناجا به منظور

اجرای مدیریت دانش^۱

یونس جبارزاده^۲

علیرضا صوفی^۳

چکیده

به منظور بهره‌برداری از مزایای اجرای مدیریت دانش، سازمانهایی که به اجرای مدیریت دانش تصمیم دارند، روز به روز در حال افزایش است. به منظور کاهش خطرپذیری اجرا و شکست پروژه اجرا در مراحل بعدی ضروری است که میزان آمادگی برای اجرای مدیریت دانش مورد سنجش واقع، و از یک الگوی آمادگی سازمانی مناسب در این راستا استفاده شود. در این مقاله با استفاده از یک الگوی مناسب، میزان آمادگی سازمانی بازرسی کل ناجا به منظور اجرای مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است که به صورت توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تعداد ۵۵ نفر از کارشناسان بازرسی بودند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای بوده که اعتبار آن از فرمول آلفای کرونباخ ۰/۴۷ به دست آمد. نتایج آزمونهای آماری نشان می‌دهد که به جز عامل منابع انسانی، سایر عوامل در وضعیت مناسبی قرار دارند و حداقل یک شاخص آنها به بهبود نیاز دارد و بهتر است قبل از سایر عوامل مورد توجه قرار گرفته و کارکنان، مهارت، شایستگی، نگرش، تفکر مثبت و فرهنگ درست برای پذیرش تغییر داشته باشند.

واژه‌های کلیدی

مدیریت دانش، پلیس دانشی، آمادگی سازمانی، بازرسی کل، ارزیابی آمادگی

۱. مقدمه

سازمانهای امروزی باید در محیطی پویا و بشدت رقابتی فعالیت کنند؛ محیطی که پیوسته تغییراتی را به سازمانها تحمیل می‌کند. در چنین وضعیتی سازمانهایی می‌توانند به بقای خود امیدوار باشند که نه به دارایی‌های فیزیکی بلکه به دانش خود متکی هستند. به همین دلیل است که امروزه دانش به مزیت رقابتی^۴ اصلی سازمانها تبدیل شده است. سازمانها برای استفاده از این دارایی با ارزش نیاز دارند تا دانش خود را مدیریت کنند. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارتهایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند (رحمانی یوشانلوئی، ۱۳۹۰) نقش اساسی و پر اهمیت مدیریت دانش در سازمانها کل‌نگری و یکپارچه‌سازی انسان، تکنولوژی و فرایند

^۱ تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶۰/۷۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۸۰/۵۱

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت تولید و عملیات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

^۳ مربی پژوهشی سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا، Email: bazresi_dtk@police.ir

^۴ Competitive advantages

است. استراتژیها و اقدامات مدیریت دانش با تعامل میان این سه عنصر، سازمان را برای کاربرد و تسهیم کارآمدتر اطلاعات، توانمند می‌سازد (انصاری و همکاران: ۲۰۱۲) به همین منظور سازمانها باید به دنبال استراتژی مناسبی برای مدیریت دانش خود باشند تا بتوانند منابع و تواناییهای خود را به منظور دستیابی به اهداف مدیریت دانش سازماندهی کنند. همچنین با توجه به گسترده بودن مبحث مدیریت دانش و در بر گرفتن ابعاد مختلفی از انسان، ساختار سازمانی و فناوری، هر سازمانی ممکن است استراتژی خاص خود را برای رسیدن به اهداف نهایی انتخاب کند (داونپورت^۵: ۲۰۰۰). با توجه به هزینه‌های قابل ملاحظه‌ای که ابزارها و فناوریهای مدیریت دانش به سازمان تحمیل می‌کند و نیز زمانبر بودن آنها برای به نتیجه رسیدن فرایندهای مدیریت دانش، لازم است سازمانها در ارزیابی آمادگی، انتخاب رویکردها، روشها، ابزارها و شیوه‌های مدیریت دانش دقت زیادی، و استراتژی مناسب را انتخاب کنند.

با توجه به این مطالب، می‌توان گفت مدیریت دانش در حال تبدیل شدن به وظیفه کامل تجاری و جنبه‌ای جدید از مدیریت برای سازمانهای امروزی است. مدیریت دانش روشی کارآمد است که بیشتر سازمانها به آن روی آورده‌اند اما آیا همه این سازمانها در به کارگیری و اجرای مدیریت دانش موفق خواهند بود. اغلب مدیران به این امر آگاه هستند که تغییرات موفقیت‌آمیز از هر نوع مشکل است؛ زیرا مقاومت در برابر تغییر، چشمگیر و بی‌درنگ است. اغلب به کارگیری پروژه‌های مدیریت دانش در سازمانها نیز مستلزم تغییر سازمانی قابل توجه است. به همین دلیل مدیران در اولین گام فرایند به کارگیری مدیریت دانش باید آمادگی زیربنایی سازمان را برای به کارگیری مدیریت دانش مورد ارزیابی قرار دهند (هالت و همکاران^۶: ۲۰۰۴). متأسفانه اغلب به دلیل نبود مجموعه‌ای از پیش نیازهای ضروری، استفاده از چنین فرایندی به جای اینکه سودی برای سازمانها به ارمغان آورد، آنها را دچار پرداخت هزینه اضافی خواهد کرد (اکبرپور شیرازی، ۱۳۸۶).

با عنایت به این مطالب نیاز به اجرای مدیریت دانش مشخص شد و سازمانهایی که تصمیم به اجرای مدیریت دانش دارند روز به روز در حال افزایش است. با توجه به این دلایل به منظور کاهش خطرپذیری اجرا و شکست پروژه در مراحل بعدی ضروری است که سنجش آمادگی برای اجرای مدیریت دانش در بازرسی کل ناجا انجام شود برای رسیدن به چنین هدفی استفاده از یک الگوی آمادگی سازمانی برای مدیریت دانش اجتناب ناپذیر می‌نماید؛ به همین دلیل با عنایت به اهمیت موضوع، هدف این تحقیق بررسی میزان وجود زمینه‌های لازم برای استقرار مدیریت دانش در بازرسی کل ناجا برای جلوگیری از خطرپذیریها و پیامدهای منفی عدم آگاهی از میزان آمادگی اجرای مدیریت دانش در نظر گرفته شده است.

۲. مدیریت دانش و آمادگی سازمانی

با توجه به پویایی و تغییرات سریع محیط سازمانها، مدیران متوجه شدند که اطلاعات منبعی با ارزش است و باید مدیریت شود؛ زیرا می‌تواند بر دسترسی اهداف سازمانی بسیار تأثیرگذار باشد. مفاهیم تحلیل و برنامه‌ریزی اطلاعات هم حاصل نتایج تلاش در زمینه مدیریت اطلاعات است. از این رو، سازمانها باید فرایندی برای مدیریت دانش، مشابه مدیریت اطلاعات، ایجاد کنند. مدیریت دانش در اوایل بر اساس روش مدیریت داده، مدیریت اطلاعات ساخته شده است ولی امروزه با سطح بالاتری از پیچیدگی به انضمام ابزارها، شبکه‌ها،

^۵. Davenport

^۶. Holt et all

همکاری و بهبود فرایندهای کسب و کار ساخته می‌شود (مدیریت دانش آگیمو^۷: ۴۰۰۲). بر این اساس، روندی که سازمانهای پیشرو امروزی انتخاب می‌کنند، مدیریت دانش است که کمک می‌کند سازمانها، انتخاب، سازماندهی و پخش دانش و تجربه را برای کسب مزیت رقابتی انتقال دهند (رحمانی یوشانلوئی، ۱۳۹۰). مدیریت دانش بر افزایش کارایی و اثربخشی فعالیتهای کسب و کارها تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد. منافع به‌کارگیری مدیریت دانش باعث شده است سازمان برای اجرای این فرایند بکوشد. حال اینکه اغلب سازمانها با این چالش عمده روبه‌رو هستند که با وجود سرمایه‌گذاری بر مدیریت دانش گسترش و نفوذ کاربردهای آن به‌کندی صورت می‌گیرد. یکی از دلایل اصلی این مشکل پایین بودن سطح آمادگی سازمانها برای به‌کارگیری و استفاده از مدیریت دانش است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، درک صحیح میزان این آمادگی برای جهتگیری درست تلاشهای آغازین و تدوین استراتژیهای مناسب، ضرورت دارد با استفاده از ابزار ارزیابی مناسب، سطح آمادگی سازمانها فراهم آید. به همین ارزیابی پیش‌نیازهای مورد نیاز برای موفقیت مدیریت دانش در اجرای موفق این فرایند در سازمانها نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت (رحمانی یوشانلوئی، ۱۳۹۰). بنابراین هدف اصلی این تحقیق استفاده از یک الگوی موفقیت اجرای مدیریت دانش برای ارزیابی آمادگی به‌کارگیری مدیریت دانش در بازرسی کل ناجا است.

مدیریت دانش در پلیس به منظور تولید دانش مورد نیاز برای حل مسائل موجود و پیشی گرفتن بر مجرمان به عنوان رقیبان اصلی پلیس، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. دانش، سرمایه‌ای از نوع غیرمحمسوس است که برای مدیریت و توسعه جوامع امروزی جزو ملزومات اصلی است. دانش هر سازمان مرکب از دو نوع است: دانش صریح که مستدل و قابل مستندسازی است و در فرایندی رسمی به دست می‌آید و دانش ضمنی که در ذهن افسران صفی و ستادی ذخیره می‌شود و در زمان لازم مورد استفاده آنان قرار می‌گیرد. دانش سازمانی از طریق تعامل اجتماعی میان دانش ضمنی و صریح توسعه می‌یابد. در عصر اطلاعات سرمایه‌گذاری اصلی جوامع و سازمانها برای دستیابی به اهداف رقابتی در حوزه دانش و پژوهش است؛ زیرا پیشرفت دانش اتفاقی نیست و به سرمایه‌گذاری نیازمند است؛ زیرا پلیس بیشترین تعامل را با مردم دارد و مأموریت‌های آن به گونه‌ای است که همواره در حال تولید و حل مسئله است؛ به عنوان مثال، حرفه کارآگاهی بهترین مصداق پژوهش‌گری است (جعفری فارسانی، ۱۳۹۱: ۵۵-۵۴).

با توجه به این مسائل می‌توان ادعا کرد ناجا سازمانی است شدیداً نیازمند دانش و اطلاعات ناب و بهنگام، سازمانی است دارای دانشی فراوان اما ضمنی و مستند نشده و بالاخره سازمانی است بیش از هر سازمان دیگری نیازمند تحقق اهدافش به عنوان بستری برای تحقق اهداف هر سازمان دیگری در این اجتماع.

در راستای توسعه منابع انسانی دانشگر در سازمانهای پلیسی، نقش فرماندهان پلیس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این دیدگاه که نوع نگرش آنها به دانش و میزان باورشان به اهمیت و تأثیر دانش بر سرنوشت پلیس و در مجموع فرهنگ آنها بر مبنای نظریه عمومی سیستمها بر نوع نگرش و رفتار و فرهنگ تمام سطوح سازمانی پلیس تأثیر مستقیم می‌گذارد.

۳. ضرورت و بررسی تطبیقی الگوهای ارزیابی آمادگی

مدیریت دانش فرایندی است که با به‌کارگیری آن، سازمان بر اساس دانش یا سرمایه فکری خود به تولید ثروت (نوناکا و تاکئوچی^۸: ۱۹۹۵) یا ایجاد ارزش از داراییهای فکری و دانش‌محور می‌پردازد. در واقع گاهی، فعالیتها غیر نظام‌مند و ساختار نیافته انجام می‌شود. به‌گونه‌ای که مدیران از میزان انتشار و گسترش دانش کسب شده در سطح سازمان اطلاعی ندارند. تخمین زده می‌شود

^۷. AGIMO Knowledge Management

^۸. Nonaka&Takeuchi

که ۸۵٪ داراییهای دانش سازمان به-جای ذخیره سازی در پایگاه‌های داده در پست الکترونیکی، فایل‌های ورد^۹ و در عرضه گزارشها، فعالیتها و سخنرانیها جای گرفته است.

بدین ترتیب با پذیرش دانش به عنوان منبع راهبردی سازمانها و اهمیت آن در میزان توانایی و پایداری سازمان در فضای رقابتی نیاز مبرمی به ایجاد روشهای تولید، اشتراک و به کارگیری دانش در سازمانها به وجود آمده است. نبودن ساز و کارهای صحیح ارزیابی و اجرای مدیریت دانش، این نوع سرمایه‌گذاری را در ذهن مدیران به هزینه‌ای اضافی تبدیل کرده است. از اینرو، سازمانها باید محیطی برای اشتراک و تبادل دانش در بین اعضای خود به وجود آورند؛ کارکنان را در زمینه تفهیم تعاملاتشان آموزش دهند و در بسترسازی و شناسایی عوامل اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان بکوشند (انصاری و همکاران: ۲۰۱۲). در واقع، اگر سازمانها بدون آمادگی و پیش‌نیازهای ضروری به اجرای مدیریت دانش اقدام کنند، ممکن است به جای کسب سودی دچار پرداخت هزینه اضافی شوند (هالت و همکاران: ۲۰۰۷). ارزیابی آمادگی به کارگیری مدیریت دانش را پیش‌نیاز ضروری برای شخص یا سازمان به منظور موفقیت در رویارویی با تغییر سازمانی تعریف کرده‌اند (برگرون^{۱۰}: ۲۰۰۳). آمادگی برای مدیریت دانش شامل مجموعه‌ای از پیش‌نیازهای ضروری برای اجرای موفقیت‌آمیز آن است؛ به علاوه درک صحیح از آمادگی سازمان برای جهتگیری درست تلاشها و استراتژیهای مناسب ضروری به نظر می‌رسد؛ لذا لازم است پیش‌نیازهای اجرای مدیریت دانش، که نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت اجرایی این فرایند دارد، شناسایی، و براساس الگویی مناسب ارزیابی شود.

در واقع به-کارگیری موفق مدیریت دانش فعالیتی یک روزه نیست بلکه به برنامه‌ای منسجم و متشکل از برخی عوامل حیاتی نیاز است تا عملکرد موفقیت‌آمیز شود. در این مقاله پس از بررسی وسیع ادبیات موضوع با هدف شناسایی عوامل کلیدی در اجرای موفق مدیریت دانش و الگوهای ارزیابی آمادگی به کار رفته در مقالات، پژوهشهای گذشته، مقایسه آنها و همچنین بر اساس نیاز سازمانی، که برگرفته از مصاحبه با تصمیم گیرندگان و مدیران ارشد سازمانی است که تأکید بر بومی سازی الگو براساس سازمانهای دولتی، نظامی، امنیتی و همچنین الگوهای برآمده از پژوهشهای داخلی که از نظر سازمانی و فرهنگی قرابت بیشتری با سازمان مزبور داشته باشد؛ هم چنین با توجه به پیشنهاد الگوی مورد انتخاب برای آزمون الگو در سازمانهای مختلف برای ارزیابی پایایی الگو و نگرش سه سطحی نسبت به عوامل موفقیت، که در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در نظر گرفته شده بود، الگوی رحمانی یوشانلوئی (۱۳۹۰) به عنوان الگوی برگزیده انتخاب شد. برای اینکه در بررسی تطبیقی یافته‌های این تحقیق با تحقیقات گذشته نشان می‌دهد الگوهای میتری و تیلور (۲۰۰۰)، چریدس (۲۰۰۳)، سیمینوچ و سینکلر (۲۰۰۴)، کوئین (۲۰۰۵)، هولت (۲۰۰۷) نیز بر تمرکز فرهنگ سازمانی در اجرای مدیریت دانش تأکید کرده‌اند؛ هم‌چنین در مقایسه با الگوهای مختلف ارائه شده مانند میتری و تیلور (۲۰۰۴)، سیمینوچ و سینکلر (۲۰۰۴)، کوئین (۲۰۰۵)، هولت (۲۰۰۷)، این مطالعات همانند مطالعه یاد شده بر تأثیر زیر ساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات در آمادگی اجرای مدیریت دانش تأکید کرده‌اند ولی بر خلاف نتایج این تحقیق چریدس (۲۰۰۳)، اسکیرم و آمیدن (۱۹۹۷)، الگوی هولت (۲۰۰۷) به این نتیجه نرسیدند. در مورد سومین عامل آمادگی اجرای مدیریت دانش با توجه به اهمیت رهبری و استراتژی در الگوهای مختلف مانند چریدس (۲۰۰۳)، سیمینوچ و سینکلر (۲۰۰۴)، کوئین (۲۰۰۵) و هولت (۲۰۰۷) بر تأثیر عامل رهبری و استراتژی در موفقیت اجرای مدیریت دانش تأکید شده است و نتایجی مشابه مطالعه الگوی مورد استفاده در این تحقیق را عرضه کرده

^۹. Word

^{۱۰}. Bergeron

اند. چهارمین عامل مهم در آمادگی اجرای مدیریت دانش، که در این تحقیق استفاده شده است، ساختار سازمانی است که در مطالعات میتری و تیلور (۲۰۰۰)، هولت (۲۰۰۷) مشابه با نتایج مقاله رحمانی یوشانلوئی (۱۳۹۱) بر اهمیت ساختار سازمانی در آمادگی اجرای مدیریت دانش تأکید کرده‌اند؛ هم‌چنین نویسندگان بسیاری همچون میتری و تیلور (۲۰۰۰)، سیمینوچ و سینکلر (۲۰۰۴)، کوئین (۲۰۰۵)، هولت (۲۰۰۷)، جلال‌الدین (۲۰۰۹) و چریدس (۲۰۰۳)، در پژوهش‌های خود مشابه با نتایج این مقاله تأیید کرده‌اند که منابع انسانی یکی از عوامل اصلی موفقیت اجرای مدیریت دانش است. به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که میزان تأثیر و رابطه‌ی عوامل مؤثر در بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه عوامل حیاتی موفقیت در اجرای مدیریت دانش غالباً به صورت کیفی و ذهنی اشاره شده است این در حالی است که در الگوی مورد استفاده این تحقیق، علاوه بر شناسایی این عوامل در غالب یک الگوی جامع به بررسی میزان تأثیر آن‌ها نیز پرداخته شده است. خلاصه‌ای از بررسی تطبیقی الگوها در جدول زیر آمده است:

جدول (۱): بررسی تطبیقی الگوهای موفقیت یا ارزیابی آمادگی

استراتژی و رهبری	فناوری اطلاعات	ساختار سازمانی	منابع انسانی	فرهنگ سازمانی	عوامل مؤثر موفقیت مدیریت دانش
					الگوها
دارد	ندارد	دارد	ندارد	دارد	الگوی میتری و تیلور
دارد	دارد	ندارد	ندارد	دارد	الگوی چریدس و همکاران
دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	الگوی سیمینوچ و سینکلر
دارد	دارد	ندارد	دارد	دارد	الگوی اسکیرموآمیدن
دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	الگوی کوئین
دارد	ندارد	ندارد	دارد	دارد	الگوی الگوی هولت
دارد	دارد	ندارد	دارد	ندارد	الگوی سوریا حمید و همکاران
ندارد	دارد	دارد	دارد	دارد	الگوی جلال‌الدین
دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	الگوی رحمانی یوشانلوئی

بر اساس الگوی مورد استفاده در این تحقیق، الگوی رحمانی یوشانلوئی (۱۳۹۰) دارای پنج عامل اصلی برای ارزیابی اجرا است. هر یک از آنها با توضیحات در بخش‌های بعدی عرضه می‌شود.

۴. فرهنگ سازمانی

بسیاری از مقالات منتشر شده و متخصصان در این زمینه معتقدند فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش یا تسهیم دانش تأثیری عمده دارد (هولسپل و جوشی^{۱۱}: ۲۰۰۰). بزرگترین چالش برای مدیریت دانش تلاش واقعی برای توسعه مانند آسان بودن دسترسی به دانش

^{۱۱}. Holsapple and Joshi

برای مدیریت طی فرایند اجرای مدیریت دانش است. بنابراین، فرهنگ حمایت از مدیریت دانش آن است که ارزش دانش و ایجاد آن، دیگران را به اشتراک‌گذاری و کاربرد آن تشویق می‌کند. یک جنبه فرهنگی و ضروری برای مدیریت دانش “همکاری” است (گاه^{۱۲}: ۲۰۰۲). انصاری و همکاران (۱۳۹۱) تأکید کردند که فرهنگ همکاری شرط مهم انتقال دانش است؛ هم‌چنین به طور تجربی اثبات شده که همکاری عامل مهم در ایجاد دانش است.

از طرفی بر اساس مطالعات داون-پورت و پورساک هشت معیار سنجش موفقیت سازمانها در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش معرفی شده‌اند. از بررسی این معیارها مشخص می‌شود فرهنگ سازمانی به عنوان شاخص اصلی سنجش موفقیت مدیریت دانایی در سازمانها مورد توجه است؛ به طوری که موفقیت مدیریت دانش در سازمان، به میزان انطباق آن با فرهنگ سازمانی بستگی دارد (داونپورت و پورساک^{۱۳}: ۲۰۰۰). با توجه به مطالعات صورت‌گرفته شاخصهای فرهنگ سازمانی در جدول شماره (۲) آمده است:

جدول (۲): شاخصهای عامل فرهنگ سازمانی

منبع	شاخص	عامل
محمدی و همکاران (۲۰۰۶)؛ جلال‌الدین و همکاران (۲۰۰۹)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)	اعتماد	فرهنگ سازمانی
محمدی و همکاران (۲۰۰۹)؛ جلال‌الدین و همکاران (۲۰۰۹)	همکاری	
داونپورت و همکاران (۱۹۹۸)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۵)؛ داونپورت و همکاران (۲۰۰۵)	جو باز	
تیلور و رایت (۲۰۰۴)	یادگیری از اشتباهات	
غفور (۲۰۰۸)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)؛ سیمونچ و سینکلار (۲۰۰۴)	خلاقیت و نوآوری	
هالت و همکاران (۲۰۰۷)؛ کوئین و همکاران (۲۰۰۵)	تسهیم دانش	

۵. ساختار سازمانی

ساختار می‌تواند مجموعه‌ای از راه‌حلها تعریف شود که در آن افراد در وظایف مختلف تقسیم می‌شوند و چگونگی هماهنگی این وظایف را بیان می‌کند (اندرسون و وسترلیند: ۲۰۰۰). ساختار سازمانی، شیوه‌ای را که فرایند تصمیم‌گیری اتفاق می‌افتد و هم‌چنین مسئولیت برای مواد، منابع و فرایندهای انسانی را تعیین می‌کند. علاوه بر این، باید منعطف باشد تا پخش دانش و همکاری بین مرزهای سنتی سازمان را به سوی مرزهای خلاق دانشی افزایش دهد (والزاک^{۱۴}: ۲۰۰۵) گولد و دیگران^{۱۵} بیان می‌کنند که ساختار سازمانی یک عامل مهم در به کارگیری فناوریهای جدید است. از سوی دیگر، عوامل رسمیت و عدم تمرکز بر هماهنگی و همکاری درون شرکت و هم‌چنین بر خلق و نشر دانش تأثیر زیادی دارد (آدنفلت و لاجرسترو: ۲۰۰۵؛ اندرسون و وسترلیند: ۲۰۰۰؛ لی و چوی^{۱۶}: ۲۰۰۳) ساختار متمرکز از ارتباطات بین واحدها و فراوانی پخش افکار جلوگیری می‌کند؛ هم‌چنین به علت داشتن راه‌های ارتباطی زمانبر باعث

^{۱۲}. Goh

^{۱۳}. Davenport&Pursak

^{۱۴}. Walczak

^{۱۵}. Gold et al

^{۱۶}. Adenfelt and Lagerstro, Andersson and Westterlind, Lee and Choi

انحراف و ناپیوستگی^{۱۷} افکار می‌شود (لی و چوی: ۲۰۰۳). برای اطمینان از توزیع مناسب دانش ضروری است که راه‌های ارتباطی روان باشند (گوپا^{۱۸}: ۲۰۰۰). با توجه به مطالعات صورت گرفته شاخصهای ساختار سازمانی در جدول شماره (۳) آمده است:

جدول (۳): شاخصهای عامل ساختار سازمانی

منبع	شاخص	عامل
جلال‌الدین و همکاران (۲۰۰۹)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)	تمرکزگرایی	۳ ۴ ۳ ۳
جلال‌الدین و همکاران (۲۰۰۹)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ لی و چوی (۲۰۰۳)	رسمیت‌گرایی	
داونپورت و همکاران و پورساک (۱۹۹۸)	راه‌های ارتباطی	
وی و همکاران (۲۰۰۹)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ محمدی و همکاران (۲۰۰۹)	کار گروهی	

۶. منابع انسانی

از افراد درون سازمان به عنوان توانمندسازهای اجتماعی مدیریت دانش و عوامل اصلی ایجاد و پخش نام برده می‌شود آدنفلت و لاجرسترو (۲۰۰۵). مکدرموت^{۱۹} (۱۹۹۹) بر اهمیت افراد در فرایند به اشتراک‌گذاری دانش تأکید دارد که باید برای درگیر شدن در هر فعالیت برانگیخته شود. این کار زمان اضافی می‌خواهد و تهدید از دست دادن قدرت و موقعیت را به همراه دارد؛ زیرا هر تغییر یا ورود فناوری جدید بر نیروی کار درون سازمان تأثیر می‌گذارد. پس ضروری است فرهنگ سازمانی و آمادگی افراد در پذیرش فناوریهای نوآور و جدید سنجیده شود (رایکار و همکاران^{۲۰}: ۲۰۰۵). به‌طور کلی، افراد در سازمان، کمک دهنده‌های انسانی^{۲۱} هستند که شامل مهارتها و نقشهای دانشی، انگیزش و خود واکنشی، تقویت، شبکه‌های یادگیری/اجتماعی، گفتگوها، هماهنگی و خلاقیت مطرح است.

از طرفی افراد، ایجادکنندگان دانش در سازمان هستند؛ زیرا یک قسمت قابل توجه از دانش سازمان در ذهن آنها است. به این دلیل، جهش‌های کوچک در مکانهای کاری می‌تواند بر عملکرد کلی اثر اساسی داشته باشد (ای. اس. سی. اف. دلبیو. ای^{۲۲}: ۳۰۰۲). تأثیرات اساسی بر این مفهوم، جابه‌جایی در بازار از صنایع شدیداً کارگری به سمت دانشی و افزایش فرصتهای آموزشی را موجب شده است (زوباف: ۱۹۸۹، برگوئین، رینولدز: ۱۹۹۸؛ اسکاربورو و همکاران^{۲۳}: ۱۹۹۹). از درک مفهوم کارگران دانشی زمان زیادی می‌گذرد اما سازمانهای کمی، این نقش را تعریف کرده‌اند (داونپورت و پورساک: ۱۹۹۸).

^{۱۷}. Discontinuances

^{۱۸}. Gupta

^{۱۹}. McDermott

^{۲۰}. Ruikar et al

^{۲۱}. Personal Contributors

^{۲۲}. ESCFWA

^{۲۳}. Zuboff, Burgojne, Reynolds; Scarborough, et. al

راجلز^{۲۴} (۱۹۹۸) بیان می‌کند که تمرکز ۵۰٪ زمان و بودجه مدیریت دانش باید روی افراد باشد. افراد سازمان باید با فرهنگ سازمانی سازگاری داشته باشند. تغییر در فرهنگ سازمان به تغییر در نگرشها و خردکردن سنتها منجر می‌شود. بنابراین، داخل تغییر سازمانی نشأت گرفته از مدیریت دانش، موضوعات انسانی باید یک عامل اصلی در نظر گرفته شود. این ملاحظات در سازمان، مبحث کارگران دانشی را مطرح کرده است (ای. اس. سی. اف. دبلیو. ای: ۳۰۰۲). با توجه به مطالعات صورت گرفته شاخصهای منابع انسانی در جدول شماره (۴) آمده است:

جدول (۴): شاخصهای عامل منابع انسانی

منبع	شاخص	عامل
همکاران و همکاران (۲۰۰۵)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)	درک مفاهیم مدیریت دانش	رشد و پیشرفت
انصاری و همکاران (۲۰۱۲)؛ مک کان (۱۹۹۹)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)	مشارکت کارکنان	
گرین گارد (۱۹۹۸)؛ کوهن و بیکر (۱۹۹۹)	آموزش کارکنان	

۷. زیرساخت فناوری اطلاعات

اطلاعات شامل محدوده وسیعی از اختراعات و رسانه‌های ارتباطی است که سیستم‌های اطلاعاتی و افراد را به یکدیگر مرتبط می‌کند و عبارت است از: پست صدا، پست الکترونیکی، کنفرانس صوتی، کنفرانس ویدیویی، اینترنت، نرم‌افزارها، سخت افزارها و مانند آن. سیستم‌های اطلاعات و فناوری‌های اطلاعات غالباً در هم پیچیده هستند و معمولاً برای اشاره به همه آنها، فناوری، اصطلاح فناوری‌های اطلاعاتی را به کار می‌برند (تسان^{۲۵} : ۲۰۰۲). مدیریت دانش، بیش از اینکه فناوری یا محصول باشد، روشی است که برای فعالیتهای کاری استفاده می‌شود؛ با وجود این برای موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش، فناوری اطلاعات حیاتی است (تربان و همکاران^{۲۶} : ۲۰۰۶). در واقع، نقش فناوری اطلاعات برای مدیریت دانش پشتیبانی از مخازن دانش، افزایش دسترسی و تبادل دانش و تسهیلات محیط دانش است و تعاملات فردی، گروهی و سازمانی را فراهم می‌سازد؛ هم‌چنین فناوری اطلاعات به عنوان ابزار توانمندسازی دانش به فرایندهای ایجاد دانش در محیط‌های علمی کمک می‌کند (تیان و همکاران^{۲۷} : ۲۰۰۹). فناوری اطلاعات و مدیریت دانش با هم عجین شده است؛ زیرا هر دو، ترویج دانش ساختار یافته را آسان می‌کند (علوی و لیدنر^{۲۸} ، ۲۰۰۱). فناوری اطلاعات علاوه بر اینکه مدیریت دانش را توانمند می‌کند باید در خدمت افراد نیز باشد. بنابراین، باید ساده و قابل فهم باشد تا کارکنان بدون کمک متخصصان فناوری اطلاعات نیز بتوانند از آن استفاده کنند. با توجه به مطالعات صورت گرفته شاخصهای زیر ساخت فناوری اطلاعات در جدول شماره (۵) آمده است:

^{۲۴}. Ruggles

^{۲۵}. Tsang

^{۲۶}. Turban et al

^{۲۷}. Tian et al

^{۲۸}. Alavi and Leidner

جدول (۵): شاخصهای عامل زیرساخت فناوری اطلاعات

منبع	شاخص	عامل
همکاران (۲۰۱۲)؛ انصاری و همکاران (۲۰۰۶)؛ تریان و همکاران (۲۰۰۸)	دسترسی به زیرساختهای شبکه و سخت افزار	زیرساخت فناوری سازمانی
همکاران (۲۰۰۶)؛ غفور (۲۰۰۸)	میزان دسترسی به نرم افزارهای کاربردی	
همکاران (۲۰۰۶)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)	انعطاف پذیری	
همکاران (۲۰۰۶)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)	کارکنان فناوری اطلاعات	
همکاران (۲۰۰۶)؛ غفور (۲۰۰۸)	فناوری های همکاری	

۸. رهبری و استراتژی

مدیریت دانش در هر سازمانی تا حد زیادی با استراتژی سازمانی هدایت می شود و به کارگیری آن به حمایت های مدیریت ارشد (تخصیص منابع و زمان برای طرحها و برنامه های مدیریت دانش) نیاز دارد. سازمان در چارچوب فراهم شده با استراتژی مدیریت دانش، فعالیت های هدفگذاری شده ای برای اهرمی کردن دارایی های دانشی سازمان طراحی می کند (چاتزکل^{۲۹} : ۲۰۰۰). در واقع، یک اصل ضروری برای موفقیت در برنامه های مدیریت دانش، ایجاد تعهد استراتژیکی مستمر به مدیریت دانش توسط مدیران سطح بالا و ارشد سازمان است. رهبری در عرصه مدیریت دانش باید نشان دهنده ویژگی های خاصی باشد که به مدیریت دانش منجر می شود (رای لات^{۳۰} : ۲۰۰۳).

جدول (۶): شاخصهای عامل استراتژی و رهبری

منبع	شاخص	عامل
همکاران (۲۰۱۲)؛ انصاری و همکاران (۲۰۰۶)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)	استراتژی دانش	استراتژی و رهبری
همکاران (۲۰۰۶)؛ تیلور و رایب (۲۰۰۴)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)	سیاست های پاداش	
همکاران (۲۰۰۶)؛ هالت و همکاران (۲۰۰۷)؛ غفور (۲۰۰۸)؛ یه و همکاران (۲۰۰۶)	پشتیبانی مدیریت ارشد	

۹. اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق بررسی آمادگی کل ناجا به منظور اجرای مدیریت دانش و ارائه راهکارهای بهبود است.

اهداف فرعی

بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش
 بررسی وضعیت ساختار سازمانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش

^{۲۹}.Chatzkel

^{۳۰}.Rylatt

بررسی وضعیت منابع انسانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش

بررسی وضعیت زیرساخت فناوری اطلاعات بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش

بررسی وضعیت استراتژی و رهبری بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش

۱۰. فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد.
- فرضیه دوم: ساختار سازمانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد.
- فرضیه سوم: استراتژی و رهبری بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد.
- فرضیه چهارم: زیرساخت فناوری اطلاعات بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد.
- فرضیه پنجم: منابع انسانی بازرسی کل ناجا برای به کارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد.

۱۱. روش‌شناسی

این تحقیق، از نظر هدف، کاربردی و گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی، و گردآوری اطلاعات با بهره‌گیری از روشهای پیمایشی صورت گرفته است. برای ارزیابی آمادگی به کارگیری مدیریت دانش از الگوی عرضه شده از سوی رحمانی یوشانلوئی (۱۳۹۰) استفاده شد، ولی پرسشنامه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرتو تعدادی پرسش جمعیت شناختی ارائه شده در تحقیق رحمانی یوشانلوئی مورد بازنگری قرار گرفت و براساس نوع سازمان بومی شد؛ به همین منظور نیاز بود پرسشنامه از نظر روایی-محتوایی مورد بررسی قرار گیرد. پرسشنامه از طریق خبرگان مورد بررسی قرار گرفت و نظر اصلاحی آنها اعمال شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از یک پیش‌آزمون استفاده شده است. بدین ترتیب که پس از طراحی پرسشنامه اولیه، تعداد ۲۶ پرسشنامه بصورت آزمایشی توزیع و جمع‌آوری شد که میزان اعتبار آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، در کل ۰.۷۴۳ به دست آمد که بیانگر اعتباری قابل قبول است. جامعه آماری تحقیق مدیران ارشد بازرسی کل ناجا در مراکز استانها و بازرسی کل ناجا هستند که ۵۵ نفر شناسایی شدند. با توجه به حجم جامعه آماری، روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت سرشماری بود که از مجموع پرسشنامه‌های توزیع و برگشت داده شده ۴۵ پرسشنامه امکان استفاده داشت.

۱۱-۱. اطلاعات جمعیت شناختی

از میان ۴۵ نفر پاسخ دهنده ۷ درصد آنها در دامنه ۲۲-۲۸ سال، ۲۶ درصد ۲۹ تا ۳۵ سال، ۵۷ درصد ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۰ درصد بالای ۴۶ سال هستند. پاسخ دهندگان از لحاظ میزان تحصیلات، ۱۲ درصد کاردانی، ۶۵ درصد کارشناسی و ۲۳ درصد کارشناسی ارشد به بالاتر هستند. از نظر تجربه خدمت ۱۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۵ درصد بین ۱۵-۲۰ سال و ۲۲ درصد نیز ۲۱ سال و بالاتر تجربه خدمت دارند ۲۰ درصد افسر جزء بوده اند و ۷۹ درصد افسر ارشد بوده و یک درصد به این سوال پاسخ ندادند.

۱۱-۲. تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، بعد از استخراج عوامل از ادبیات تحقیق و الگوی مورد استفاده در این تحقیق برای بررسی میزان آمادگی هر یک از ابعاد مدیریت دانش از آزمون اسمیرنوف-کلموگروف برای بررسی عادی بودن داده‌ها و با توجه به عادی بودن داده‌های مورد استفاده از آزمونهای پارامتریک مشخصاً آزمون تی استیودنت برای بررسی آمادگی استفاده شد.

۱۲. یافته‌های تحقیق

بی‌شک در بیشتر پژوهشهای پیمایشی، که یکی از مهمترین اهداف آن سنجش دیدگاه و نظر افراد است، می‌باید به دنبال شیوه‌ها و روشهایی بود که بتوان این نظریات را به عدد و رقم تبدیل و یا در واقع دیدگاه کیفی افراد نسبت به پدیده‌ها و نظریه‌های مختلف را کمی کرد؛ این روش و شیوه‌ها در مبحث متدلوژی پژوهش با عنوان مقیاس‌سازی متغیرها در مطالعه بیان می‌شود. با بیان این مقدمه، نیاز است در این پژوهش نیز از این مبحث بهره‌گیری جست و با کمی نمودن متغیرهایی که در الگوی نظری پژوهش برای هر یک از این متغیرها چند شاخص (سؤال) در نظر گرفته شد، وضعیت هر کدام را از دیدگاه پاسخگویان باید سنجید؛ به منظور استفاده از روش آماری مناسب ابتدا پیش فرضهای ورود به نوع آزمون مورد بررسی قرار گرفت؛ چون متغیرهای تحقیق از نوع ترتیبی است؛ به این منظور از طریق آزمون کولموگوروف و اسمیرنوف عادی بودن توزیع داده‌ها بررسی شد.

۱۲-۱. آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

در این بخش به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شده و با استفاده از آزمونهای آماری مناسب داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در ابتدا جهت بررسی عادی بودن داده‌ها و تعیین نوع آزمونهای مناسب برای سنجش فرضیات، از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف استفاده و نتایج آن در جدول ذیل آورده شده است.

فرض صفر: داده‌ها از توزیع عادی برخوردار است. H_0

فرض یک: داده‌ها توزیع عادی ندارد. H_1

جدول (۷): آزمون کلموگروف و اسمیرنف متغیرها

منابع انسانی	استراتژی و رهبری	زیرساخت فناوری اطلاعات	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی		
۴۵	۴۵	۴۵	۴۵	۴۵	فراوانی	
۳۶۹۲۶	۳۸۴۴۴	۳۸۵۱۹	۳۶۰۴۴	۳۹۹۱۱	میانگین	
۶۵۰۳۳	۶۸۲۰۹	۴۹۰۰۸	۶۱۸۶۳	۴۱۹۸۶	انحراف معیار	
.۱۵۱	.۱۴۱	.۰۹۲	.۱۱۳	.۱۸۰	مطلق	
.۰۷۶	.۰۷۶	.۰۹۲	.۱۰۳	.۱۸۰	مثبت	
-.۱۵۱	-.۱۴۱	-.۰۸۶	-.۱۱۳	-.۱۰۲	منفی	
۱.۰۱۱	.۹۴۴	.۶۱۹	.۷۵۸	۱.۲۱۰	کلموگروف و اسمیرنف	
.۲۵۸	.۳۳۵	.۸۳۸	.۶۱۴	.۱۰۷	Asymp. Sig. (۲-tailed)	

همانطور که در جداول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه ضریب معنی‌داری در هر پنج متغیر از ۰/۰۵ بیشتر است برای تمام متغیرهای مورد نظر H_1 رد و فرضیه H_0 تأیید، و مشخص می‌شود که همه متغیرها عادی هستند و برای بررسی آنها می‌بایست از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود. در این پژوهش جهت بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های میانگین یک جامعه (t-test) استفاده گردیده است.

۱۲-۲. بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق

برای بررسی وضعیت هر کدام از متغیرهای تحقیق از آزمون آماری میانگین یک نمونه استفاده شد. فرضیه صفر در متغیرهای تحقیق با توجه به طیف پنج تایی لیکرت به این صورت است:

$$H_0: \mu \leq (\text{فرضیه صفر})$$

$$H_1: \mu > (\text{فرضیه مقابل})$$

با استناد به نمره‌های نمونه و اجرای آزمون T یک نمونه‌ای نتایج تحلیل در جدول هفت آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار p -value یا به عبارتی مقدار Sig ، که مقدار آن معادل صفر است از مقدار $\alpha = 0/05$ کوچکتر شده است لذا فرض صفر مبنی اینکه متغیرهای تحقیق کوچکتر مساوی ۳، است تأیید نشده است؛ از طرفی دو عدد نشان داده شده در ستون مربوط به فاصله اطمینان ۹۵ درصدی تفاوت میانگین شامل عدد صفر نیست؛ لذا این عامل خود مؤید رد فرض صفر است. مثبت بودن حد بالا و پایین این فاصله نیز

بیانگر این است که میانگین متغیر فرهنگ سازمانی بیشتر از عدد ۳، است؛ لذا با توجه به اینکه از طیف لیکرت پنج نقطه‌ای برای سنجش استفاده شده، اگر امتیاز نهایی عامل از ۲.۵ کوچکتر باشد به توجه فوری برای آمادگی اجرای مدیریت دانش نیاز دارد. اگر امتیاز نهایی آن بین ۲.۵ و کوچکتر از ۳.۵ باشد، نشان می‌دهد که حداقل یک شاخص آن به توجه مدیریت دانش نیاز دارد ولی هنوز به آمادگی نرسیده است و اگر مقدار هر یک از عاملها از ۳.۵ بزرگتر شد، یعنی میزان قابل قبولی برای آمادگی وجود دارد (رایکار، آنومبا، کاریلو: ۲۰۰۵) ^{۳۱}.

جدول (۸): نتایج آزمون تک نمونه‌ای (تی استیودنت) متغیر فرهنگ سازمانی

ارزش آزمون = ۳ میزان خطای آزمون ۰/۰۵							
عامل	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا	میانگین واقعی
فرهنگ سازمانی	۱۵.۸۳۵	۴۴	.۰۰۰	.۹۹۱۱۱	.۸۶۵۰	۱.۱۱۷۳	۳.۳۹۱۱

با توجه به نتایج جدول شماره (۸)، متغیر فرهنگ سازمانی معنی دار است و تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق جدول شماره (۸) نشان داد مقدار t به دست آمده از گروه نمونه بزرگتر از ۱.۹۶ است و سطح خطای مشاهده شده، از ۰.۰۵ کوچکتر است؛ لذا می‌توان پذیرفت متغیر فرهنگ سازمانی هم چنانکه در جدول هفت مشخص است در ناحیه بحرانی آزمون قرار ندارد و به بیان دیگر اختلاف میانگین از عدد ۳ معنی دار است. از نظر وضعیت نیز با توجه به میانگین واقعی جامعه متغیر فرهنگ سازمانی در وضعیت مناسب قرار دارد. ولی با توجه به میانگین های واقعی نشان داده شده در جدول حداقل یک شاخص متغیر فرهنگ سازمانی به توجه برای اجرای مدیریت دانش نیاز دارد. در نتیجه فرضیه اول را در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان تأیید کرد.

جدول (۹): نتایج آزمون تک نمونه‌ای (تی استیودنت) متغیر ساختار سازمانی

ارزش آزمون = ۳ میزان خطای آزمون ۰/۰۵							
عامل	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	پایین	بالا	میانگین واقعی
ساختار سازمانی	۶.۵۵۴	۴۴	.۰۰۰	.۶۰۴۴۴	.۴۱۸۶	.۷۹۰۳	۴۴۱۸۳

جدول ذیل نشان می‌دهد که در سطح معنی داری ($P\text{-Value} = 0.05$) و درجه آزادی ۴۴ ساختار سازمانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق جدول شماره (۹) نشان داد مقدار t به دست آمده از گروه نمونه (۶/۵۵۴) است و سطح خطای مشاهده شده، از ۰/۰۵ کوچکتر است و مقدار t به دست آمده از گروه نمونه از ۱.۹۶ بزرگتر است؛ لذا می‌توان پذیرفت متغیر ساختار سازمانی هم چنانکه در جدول

^{۳۱}.Ruikar, Anumba, Carrillo

هشت مشخص است در ناحیه بحرانی آزمون قرار ندارد و به بیان دیگر اختلاف میانگین از عدد ۳ معنی دار است. از نظر وضعیت نیز با توجه به میانگین واقعی جامعه متغیر ساختار سازمانی در وضعیت مناسب قرار دارد و فرضیه دوم را می توان تأیید کرد.

جدول (۱۰): نتایج آزمون تک نمونه‌ای (تی استیودنت) متغیر زیر ساخت فناوری اطلاعات

ارزش آزمون = ۳ میزان خطای آزمون ۰/۰۵							
عامل	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	پایین	بالا	میانگین واقعی
زیر ساخت فناوری اطلاعات	۱۱.۶۶۰	۴۴	.۰۰۰	.۸۵۱۸۵	.۷۰۴۶	.۹۹۹۱	۳.۲۵۱۹

مقدار آزمون تی استیودنت در سطح اطمینان ۹۵ درصد و اختلاف میانگین ۰/۸۵۱ طبق جدول شماره (۱۰) نشان می دهد که مقدار t به دست آمده از گروه نمونه (۱۱/۶۶) است و لذا سطح خطای مشاهده شده، از ۰/۰۵ کوچکتر است. پس می توان پذیرفت از نظر وضعیت نیز با توجه به میانگین واقعی جامعه متغیر زیر ساخت فناوری اطلاعات در وضعیت مناسب قرار دارد و فرضیه صفر را در مقابل یک رد و بیان کرد فرضیه سوم تأیید می شود.

جدول (۱۱): نتایج آزمون تک نمونه‌ای (تی استیودنت) متغیر استراتژی ورهبری

ارزش آزمون = ۳ میزان خطای آزمون ۰/۰۵							
عامل	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	پایین	بالا	میانگین واقعی
استراتژی ورهبری	۸.۳۰۵	۴۴	.۰۰۰	.۸۴۴۴۴	.۶۳۹۵	۱.۰۴۹۴	۳.۲۴۴۴

جدول ذیل نشان می دهد که استراتژی و رهبری در سطح معنی داری ($P\text{-value} = 0.05$) و درجه آزادی برابر ۴۴ و میانگین واقعی ۳/۲۴ است. تجزیه وتحلیل داده ها مطابق جدول شماره (۱۱) نشان داد مقدار t به دست آمده از گروه نمونه (۸/۳۰۵) است و سطح خطای مشاهده شده از ۰/۰۵ کوچکتر است و مقدار t به دست آمده از گروه نمونه از ۱.۹۶ بزرگتر است لذا می توان پذیرفت متغیر استراتژی و رهبری هم چنانکه در جدول (۱۱) مشخص است در ناحیه بحرانی آزمون قرار ندارد و به بیان دیگر اختلاف میانگین از عدد ۳ معنی دار است. از نظر وضعیت نیز با توجه به میانگین واقعی جامعه متغیر استراتژی و رهبری در وضعیت مناسب قرار دارد و می توان فرضیه چهارم را تأیید کرد.

جدول (۱۲): نتایج آزمون تک نمونه‌ای (تی استیودنت) متغیر منابع انسانی

ارزش آزمون = ۳ میزان خطای آزمون ۰/۰۵							
عامل	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	پایین	بالا	میانگین واقعی
منابع انسانی	-۰.۴۴۷	۴۴	.۶۵۷	-۰.۰۶۲۹۶	-۰.۳۴۷۱	.۲۲۱۱	-۰.۴۴۷

نتایج پژوهش نشان می دهد که مقدار t به دست آمده از گروه نمونه از ۱/۹۶ کوچکتر و از ۱/۹۶- بزرگتر است و لذا سطح خطای مشاهده شده از ۰.۰۵ بزرگتر است؛ لذا می توان پذیرفت متغیر منابع انسانی هم چنانکه در جدول (۱۲) مشخص است از نظر وضعیت با توجه به میانگین واقعی جامعه متغیر منابع انسانی در وضعیت مناسب قرار ندارد و به توجه فوری نیاز دارد. در نتیجه فرضیه پنجم را می توان رد کرد.

۱۳. نتیجه گیری

امروزه مدیریت دانش علاوه بر تسهیل امور عملیاتی، نقشی استراتژیک در تحقق اهداف کسب و کار سازمان دارد به طوری که سازمانها به منظور تحقق نقش مدیریت دانش ملزم به تدوین برنامه استراتژیک مدیریت دانش هستند. در این تحقیق با هدف ارزیابی آمادگی مدیریت دانش به بررسی متغیرهای مؤثر بر آن پرداخته شد. با مروری بر ادبیات موضوع الگوهای ارائه شده در این زمینه شناسایی شدند و سپس با به کارگیری موارد ارائه شده در بخشهای قبلی الگویی برای ارزیابی سازمان انتخاب و بر اساس آن، آمادگی مدیریت دانش در سازمان مورد مطالعه مورد سنجش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بازرسی کل ناجا از اهمیت نسبی دانش آگاه است؛ اما برای اجرای مدیریت دانش نیاز است که برخی از شاخصهای عوامل مورد توجه و بازنگری قرار گیرد. هم چنین مقایسه زمینه های استقرار مدیریت دانش در سازمان مورد مطالعه نشان داد که زمینه های لازم برای استقرار مدیریت دانش در این سازمان به نحو یکسان وجود ندارد، بیشترین زمینه های لازم مربوط به فرهنگ سازمانی، استراتژی و رهبری بوده و کمترین آنها مربوط به منابع انسانی بوده است در همین راستا عرضه راهکارهای بهبود براساس ادبیات تحقیق و تطبیق نتایج به دست آمده و میزان مطلوب الگوی مورد استفاده به صورت ذیل برای بازرسی کل ناجا عرضه می شود:

مدیریت دانش در هر سازمان تا حد بسیار زیادی با استراتژی سازمانی هدایت می شود. سرچشمه استراتژیهای سازمانی اصول و برنامه های سازمانی مختلف است. رهبری نیز مفهومی وابسته به استراتژی مدیریت دانش است و به کارگیری مدیریت دانش به حمایت های مدیریت ارشد (در جهت تخصیص منابع و زمان برای طرحهای و برنامه های مدیریت دانش) نیاز دارد. در واقع می توان گفت یک اصل ضروری برای موفقیت در برنامه های مدیریت دانش، ایجاد تعهد استراتژیکی مستمر به مدیریت دانش توسط مدیران سطح بالا و ارشد سازمان است. رهبری در عرصه مدیریت دانش باید نشاندهنده ویژگیهای خاصی باشد که به مدیریت دانش منجر می شود؛ این ویژگیها شامل توانایی ایجاد محیطی برای بحثها و گفتگوهای مخصوص که درباره موضوعاتی مربوط به از بین بردن موانع ساختارهای سنتی که توسط زنجیره های فرماندهی و سلسله مراتب درون سازمان ساخته شده است، می باشند. از سوی دیگر فرهنگ سازمانی باید بتواند زمینه های لازم را برای اشتراک گذاری دانش در طول اجرای مدیریت دانش فراهم، و با تأکید بر ارزش خلق دانش و اشتراک گذاری آن را تشویق کند؛ هم چنین فرهنگ سازمانی باید زمینه های اعتماد مبتنی بر همکاری را در سازمان ایجاد کند. به همین منظور نیاز به زیر ساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات از توانمندسازهای عمده در ساخت اساسی پایه فناوری اطلاعات است که مدیریت دانش را پشتیبانی و هماهنگ می کند، فناوری اطلاعات یکی از توانمندسازهای کلیدی در اجرای مدیریت دانش است؛ چون فناوری اطلاعات قادر به جستجوی سریع، دسترسی و بازیابی اطلاعات، پشتیبانی همکاری و ارتباط میان اعضای سازمان است. ولی نباید مدیریت دانش را همان استفاده از سامانه های فناوری اطلاعات دانست؛ بلکه مدیریت دانش مفهومی فراتر است که از فناوری اطلاعات می توان به عنوان توانمندساز استفاده کرد و برای اثربخشی آن باید در نظر گرفت که فناوری اطلاعات باید شامل سادگی فناوری، استفاده آسان، مناسب

نیاز کاربران و به محتوای دانش مربوط باشد. توسعه زیر ساختهای مناسب سازمانی یک جنبه مهم برای اجرای مدیریت دانش است؛ زیرا ساختار سازمانی یک عامل مهم در به کارگیری فناوری است و به طور خاص تر ساختارهای سازمانی باید منعطف باشد تا پخش دانش و همکاری بین مرزهای سازمان سنتی را به خلاق دانشی افزایش دهد؛ هم چنین اجرای موفق استراتژی مدیریت دانش به ساختار منعطف و حذف کنترل و سامانه های سنتی نظارت بستگی دارد؛ برای مثال سازمانهایی افقی اجازه انعطاف بیشتری در مورد محیط دارای تغییرات سریع و رقابتی کسب و کار می دهند. سرانجام افراد برای جنبه های اجتماعی و فرهنگی در درون سازمان عامل مهمی هستند. افراد، سازمان را می سازند و برای موفقیت مهم هستند. کارکنان، که کاربران نهایی سامانه و فناوری هستند، باید مهارت و شایستگی، خبرگی وظیفه ای، نگرش، تفکر مثبت و فرهنگ درست برای پذیرش داشته باشند. منابع انسانی مهم است به دلیل اینکه هر تغییر یا ورود فناوری جدید بر نیروی کار درون سازمان تأثیر می گذارد؛ پس ضروری است فرهنگ سازمانی و آمادگی افراد در پذیرش فناوری های نوآور و جدید سنجیده شود. به طور کلی بحث افراد در سازمان به عنوان کمک دهنده های انسانی است که شامل مهارت ها و نقشهای دانشی، انگیزش و خود واکنشی، تقویت، شبکه های یادگیری/ اجتماعی، گفتگوها، هماهنگی و خلاقیت مطرح است. افراد، ایجادکنندگان دانش در سازمان هستند و قسمت قابل توجهی از دانش سازمان در ذهن آنها است.

۴۱. پیشنهادها

آگاه سازی کارکنان بویژه مدیران و فرماندهان در خصوص نقش و جایگاه تسهیم دانش سازمان در موقعیت سازمان. ایجاد کارگروه هایی به منظور تدوین برنامه های عملیاتی تسهیم دانش سازمان. تدوین الگوی روان شناختی تسهیم دانش سازمان در سطح نیروی انتظامی کشور.

منابع فارسی

انصاری، منوچهر، فیروزیان، محمود، رحمانی یوشانلوئی، حسین، رحمانی، کمال الدین (۱۳۹۱). "طراحی چارچوب ارزیابی آمادگی اجرای سیستم مدیریت دانش در سازمانها براساس عوامل حیاتی موفقیت"، فصلنامه مدیریت و توسعه. اکبرپور شیرازی، محسن؛ کاظمی صفت، دره (۱۳۸۶). "مطالعه تطبیقی الگوهای سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش"، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱۳-۱۴ بهمن. رحمانی یوشانلوئی، حسین (۱۳۹۰). طراحی الگوی موفقیت اجرای مدیریت دانش با رویکرد چند سطحی، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت. جعفری فارسانی، جواد (۱۹۳۱). آسیب شناسی و ارائه راهکارهای تسهیم دانش سازمانی مدیران و فرماندهان ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ششم، شماره ۲۰، تهران: بازرسی کل ناجا.

منابع انگلیسی

Adenfelt, M. Lagersto, k. (۲۰۰۵), Enabling Knowledge creation and sharing in Transnational Projects, International Journal of Project Management, available online at: siencedirect.com
Alavi, M. and Leidner, D.E. (۲۰۰۱), "Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", MIS Quarterly, Vol. ۲۵ No. ۱, pp. ۱۰۷-۳۶.

- Anderson, T., westterlind, T. (۲۰۰۰), Sharing Knowledge over Company Borders Managing Knowledge in Key Customer Relations at ABB Sweden, Master Thesis.
- Ansari, M.H. Youshanlouei and M. Mood, "A Conceptual Model for Success in Implementing Knowledge Management: A Case Study in Tehran Municipality," Journal of Service Science and Management, Vol. ۰ No. ۲, ۲۰۱۲, pp. ۲۱۲-۲۲۲. doi: ۱۰.۴۲۳۶/jssm.۲۰۱۲۰۲۰۲۶.
- Bergeron, B. (۲۰۰۳). Essential of Knowledge Management. Willy.
- Chatzkel, J. (۲۰۰۰), A Conversion with Hubert Saint-Onge. Journal of Intellectual Capital, Vol. ۱, issue ۱. Available: <http://www.emerald.library.com>; In [۱۶۴]
- Daniel T. Holt, Summer E. Bartczak, Steven W. Clark, Martin R. Trent. (۲۰۰۷), "The Development of an Instrument to Measure Readiness for Knowledge Management" ۲۰۰۷, Knowledge Management Research & Practice, Operational Research Society
- Davenport, T., and Prusak, L. (۲۰۰۰), "Working Knowledge", Boston, MA : Harvard Business School Press.
- ESCFWA (۲۰۰۳) Knowledge Management Methodology: An Empirical Approach In Core Sectors In Escwa Member Countries, Economic and Social For Western Asia, United Nations New York.
- Gaffoor, Shamin (۲۰۰۸), "Assessing readiness for the implementation of knowledge management in local governments: The case of Stellenbosch Municipality" Thesis for the degree of Master of Commerce at Stellenbosch University; School of Public Management and Planning; Faculty of Economic and Management Sciences; December ۲۰۰۸
- Holsapple, C.W. and Joshi, K.D. (۲۰۰۱), "Organizational knowledge resources", Decision Support Systems, Vol. ۳۱ No. ۱, pp. ۳۹-۵۴. <http://www.media-access.com>
- Lee, H., & Choi, B. (۲۰۰۳). "Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination". Journal of Management Information Systems, ۲۰(۱), ۱۷۹-۲۲۸.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (۱۹۹۵), The Knowledge Creating Company, Oxford University press Oxford, UK.
- Quin, Tan Yit & etc. (۲۰۰۵), Knowledge Management Readiness in Organization: a Case of Public Sector in Malaysia, International conference on knowledge, ۷-۹th July ۲۰۰۵, management (ICKM)
- Ruikar, K., Anumba, C., Carrillo, P. (۲۰۰۶), "VERDICT- an e-readiness assessment application for construction companies", Automation in Construction ۱۵ (۲۰۰۶) ۹۸- ۱۱۰ www.elsevier.com
- Rylatt, A. ۲۰۰۳. "Winning the Knowledge Game: Smarter Learning for Business Excellence", Oxford: Butterworth-Heinemann
- Siemienuch C.E & Sinclair M.A. (۲۰۰۴) A Framework for Organizational Readiness for Knowledge Management, ۲۰۰۴, Emerald Group Publishing.
- Taylor W. A. & Wright G. H. (۲۰۰۴), Organizational Readiness for Successful Knowledge Sharing: Challenges for Public Sector Managers, ۲۰۰۴; Information Resources Management Journal, ۱۷(۲), ۲۲-۳۷, Apr-june ۲۰۰۴; IDEA Group Publishing.
- Tian, Jing; Nakamori, Yoshiteru and P. Wierzbicki Andrzej. (۲۰۰۹), "Knowledge management and knowledge creation in academia: a study based on surveys in a Japanese research university" Journal of Knowledge management; ۲۰۰۹ ; VOL. ۱۳ NO. ۲ ۲۰۰۹, pp. ۷۶-۹۲, Emerald Group Publishing
- Tsang, E.W.K. (۲۰۰۲). "acquiring knowledge by foreign partners from international joint ventures in a transition economy: learning-by-doing and learning myopia", strategic management journal, Vol. ۲۳, No. ۹.
- Walczak, S (۲۰۰۵), Organizational Knowledge Management Structure, the Learning Organization vol. ۱۲, No. ۴, ۲۰۰۵, pp. ۳۳۰-۳۳۹.
- Wei, c.c., Choy, c.c., yew w. k. (۲۰۰۹), Is the Malaysian Telecommunication Industry Ready for Knowledge Management Implementation? Vol. ۱۳, No. ۱, ۲۰۰۹, pp. ۶۹-۸۷, Journal of Knowledge Management, Emerald Group Publishing.