

الگوی توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی با رویکرد پویا

علیرضا میرجمهری^{۱*}

مهدی صمیمی^۲

چکیده

مدیریت دانش به منزله حوزه‌ای میان رشته‌ای، رویکرد جامعی برای ترسیم چشم انداز گسترده و همه جانبه سازمان است و بر ایجاد و به‌کارگیری دانش و در نهایت دستیابی به اثر بخشی سازمانی از طریق جذب، گزینش، سازماندهی و انتشار اطلاعات تمرکز دارد هدف از پژوهش حاضر دستیابی به الگوی توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی با رویکرد پویایی می‌باشد. این پژوهش از نظر شیوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط از روش کتابخانه‌ای - میدانی و به صورت پرسش‌نامه‌استفاده شد. جامعه آماری، این پژوهش شامل تمامی پژوهشگران، اساتید و دانشگاهیان مرتبط با حوزه مدیریت دانش و سازمان‌های نظامی می‌باشد. به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تأییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم افزار SmartPLS استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بهبود و اصلاح دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی بیشترین تأثیر را دارد. همچنین اشتراک‌گذاری دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی کمترین تأثیر را داشته است. در نهایت پیشنهادها و راهکارهایی برای بهبود و ارتقای توسعه مدیریت دانش در صنایع دفاعی ارائه گردیده است.

واژه‌های کلیدی:

مدیریت، مدیریت دانش، صنایع دفاعی، رویکرد پویایی

^۱. پژوهشگر حوزه مدیریت دفاعی

^۲. مربی گروه مدیریت دانشگاه افسری امام علی (ع)

* رایانامه نویسنده مسئول: alireza.mirjomehri@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها برای انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های متعددی می‌باشند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار ارزشمند و راهبردی هستند که برای کسب مزیت رقابتی سازمان نقش محوری دارند. از جمله‌ی این منابع و دارایی‌ها دانش است، به طوری که صاحب‌نظران علم مدیریت، دانش را جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند (رشیدی و تولایی، ۱۳۹۳). پیتر دراگر معتقد است که در اقتصاد امروز دنیا، دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید مانند کار و سرمایه و زمین نیست، بلکه تنها منبع معنی دار عصر حاضر به شمار می‌رود. در واقع دانش تنها منبعی در سازمان است که در اثر استفاده، نه تنها از ارزش آن کاسته نشده، بلکه بر ارزش آن نیز افزوده می‌شود (میرزایی و غلامیان، ۱۳۸۸). در چنین شرایطی، دانش که یک دارایی و منبع ارزشمند راهبردی به شمار می‌رود، جایگزین سرمایه و انرژی شده است و به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان‌های پویا و نوآور تبدیل شده و رمز موفقیت سازمان‌ها در عرصه رقابت جهانی محسوب می‌شود. در این میان یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تامین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است. مدیریت دانش^۱ به منزله حوزه‌ای میان رشته‌ای، رویکرد جامعی برای ترسیم چشم انداز گسترده و همه‌جانبه سازمان است و بر ایجاد و به کارگیری دانش و در نهایت دستیابی به اثر بخشی سازمانی (انوری و شهائی، ۱۳۸۸) از طریق جذب، گزینش، سازماندهی و انتشار اطلاعات تمرکز دارد (شافعی و لاهه ۱۳۹۱).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانش در اواسط دهه هشتاد پا به عرصه رقابت جهانی گذاشت و در مدت زمان نسبتاً کوتاهی ابزار کسب مزیت رقابتی پایدار شد (کاظمیان و کاظمی کانی، ۱۳۸۹) و اکنون برای بسیاری از کشورهای پیشرفته، نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه محسوب می‌شود. در طراحی و اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها عواملی وجود دارد که نقش مهم‌تر و حیاتی‌تری نسبت به سایر عوامل ایفا می‌کنند. عوامل اساسی موفقیت در اجرای مدیریت دانش را می‌توان فعالیت‌هایی دانست که به منظور اطمینان از موفقیت اجرای مدیریت دانش به آنها توجه می‌شود. اهمیت اصلی عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در این است که با شناسایی و نظارت بر این عوامل، سازمان می‌تواند از اجرای موفق مدیریت دانش مطمئن باشد (جهانشاهی و همکاران ۱۳۹۱). در حال حاضر در فضای علمی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاش‌هایی

^۱ Knowledge Management

که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر علمی می‌کنند، مدیریت دانش می‌تواند فرصتی مناسب برای بهره‌برداری بهینه از دانش موجود خلق کند. با پیاده‌سازی مدیریت دانش، ذخیره‌سازی، انتقال و بازیابی دانش موجود و همچنین ایجاد امکان تعامل بین پژوهشگران تسهیل و تسریع می‌شود که خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و افزایش تولید علم شده و دانشگاه‌ها را در دستیابی به اهدافشان یاری رسانند (آدینه قهرمانی، هاشم‌پور و عطاپور، ۱۳۹۰).

یکی از مهم‌ترین دلایل مطرح شدن مدیریت دانش در دهه‌های اخیر، ویژگی‌های محیط پیرامونی سازمان است. در سده‌ی اخیر که شاهد تطور تئوری‌های سازمان و مدیریت بوده‌ایم؛ توجه نظریه پردازان به تدریج از محیط داخل سازمان به محیط پیرامون سازمان جلب شد که این توجه موجب نظریه پردازان سیستم و مدیریت راهبردی گردید. محیط پیرامونی سازمان‌های کنونی از عدم اطمینان^۱ رنج می‌برد و عدم اطمینان از دو نیروی قدرتمند نشأت می‌گیرد: پیچیدگی^۲ و نرخ (میزان) تغییر^۳. پیچیدگی اشاره به تعداد و تنوع عناصر در یک محیط دارد و نرخ (میزان) تغییر به این نکته اشاره دارد که این عناصر چگونه به نحوی شتابان تغییر می‌کنند. سازمان‌ها برای رقابت در این محیط پیچیده و متغیر، نیازمند مزیت رقابتی پایدار و پویا هستند.

در این میان سازمان‌های دفاعی به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد همیشه با محیطی با عدم اطمینان بالا مواجه بوده‌اند؛ بنابراین برای پیشی گرفتن از رقیبان خود نیازمند مزیت رقابتی پایدار هستند. در عصر حاضر، دانش منبعی ضروری و پایدار برای مزیت رقابتی است، چرا که واجد و موجب دو ویژگی نوآوری و انعطاف‌پذیری است. در عصر تحول و عدم اطمینان محیطی، سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر دانش تولید کنند و آن را در سراسر سازمان اشاعه داده و در فنآوری‌ها، محصولات و خدمات به کار می‌گیرند. در عصر اطلاعات، دانش به عنوان یکی از منابع اساسی اقتصادی مطرح گردیده و جایگزین سرمایه، منابع طبیعی و نیروی کار می‌گردد. حال با وجود ورودی‌های جدیدی همچون داده اطلاعات و دانش برای سیستم‌های اجتماعی عصر حاضر، ضروری است که سیستم‌ها، به گونه‌ای طراحی شوند که داده، اطلاعات و دانش ورودی به سازمان، در گذر از فرآیندی اثربخش و کارا بیشترین بازدهی را برای سازمان داشته باشند و خروجی‌های مورد نیاز را برای سازمان به ارمغان آورند.

1. Uncertainty

2. Complexity

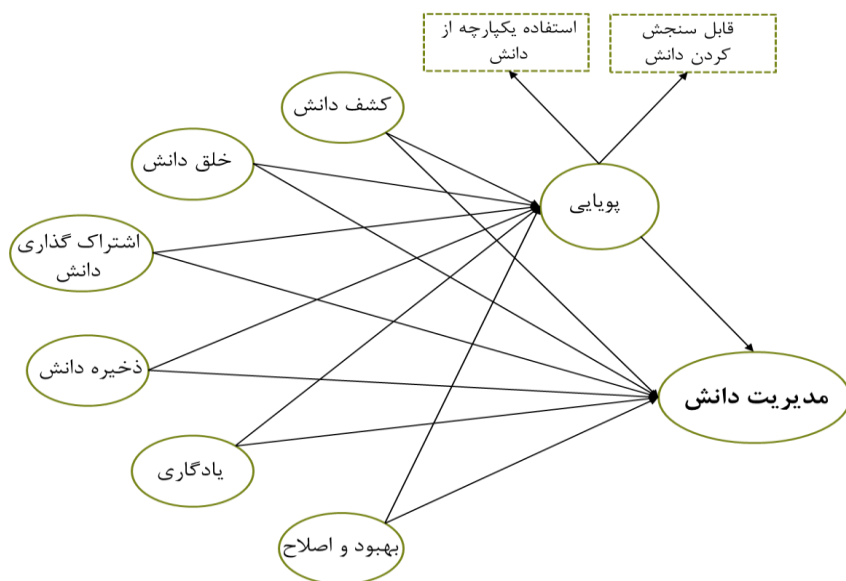
3. Rate of Change

آنچه که در سازمان‌های نظامی با آن مواجه هستیم، نوعی تضاد دیالکتیکی میان مبانی سازمان‌های نظامی و مدیریت دانش است؛ (محقق) مساله این است که در سازمان‌های نظامی بر مسائلی تأکید می‌شود که با مبانی و اصول مدیریت دانش در تضاد آشکار است؛ به عنوان مثال اغلب مدل‌های مدیریت دانش، بر انتقال و انتشار دانش استوار است، در صورتی که در سازمان‌های نظامی، حفاظت اطلاعات یکی از اصول نظامی‌گری محسوب شده و تخطی از این اصول برای افراد و سازمان تبعات جبران‌ناپذیری دارد. یا به‌طورمثال انتقال اطلاعات در سازمان‌های نظامی از طریق شبکه اینترنت، خلاف و بین کارکنان مقررات محسوب شده و ممنوع است. از یک طرف حیات سازمان‌های نظامی در عصر کنونی بیش از هر چیز به مدیریت دانش بسته است و از طرف دیگر پایه‌های سازمان‌های نظامی با اجرای مدل‌های مدیریت دانش سست می‌گردد و شاید به‌نظر برسد که امر سیاستگذاران نظام به نوآوری و شکوفایی نظامی مصداق امر بما لایطاق است! (عبدالحمید، ۱۳۸۷). برطرف ساختن و پاسخ به این تناقض درونی میان نیاز به دانش و مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی و پرهیز عامدانه از آن مسئله اصلی این پژوهش است. پرداختن به این موضوع از آن نظر دارای اهمیت است که نظر به اهمیت فزاینده دانش در سازمان‌های دفاعی نپرداختن به این موضوع و عدم مواجهه با این تناقض فوق‌الذکر موجب کورتر شدن گره شده و همچنین پاسخ را به تعویق می‌اندازد از این رو هدف این پژوهش دستیابی به الگوی توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی با رویکرد پویایی می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق

- کشف دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- خلق دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- اشتراک‌گذاری دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- یادگیری دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- ذخیره دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- بهبود و اصلاح دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- کشف دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- خلق دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- اشتراک‌گذاری دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- یادگیری دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.
- ذخیره دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است.

- بهبود و اصلاح دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیر گذار است.
- پویایی بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیر گذار است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر دستیابی به الگوی توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی با رویکرد پویایی می باشد. این پژوهش از نوع کاربردی، هدفمند و توصیفی-پیمایشی می باشد. با توجه به تخصصی بودن موضوع از روش، پرسش‌نامه بهره گرفته شد. همچنین برای گردآوری و تدوین ادبیات مربوط به موضوع و بررسی سوابق پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه آماری، این پژوهش شامل کلیه فرماندهان، مدیران و کارکنان سطوح مختلف و کارشناسان و خبرگان سازمان‌های دفاعی می‌باشند؛ که تعداد این افراد برابر با ۱۶۳۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه با توجه به تعداد بالای جامعه آماری از روش لوی و لمشو استفاده شد و ۸۳ نفر انتخاب و پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین آنها توزیع

^۱ آمار برآورد شده با استفاده از نظر مسئولین اصلی مدیریت دانش در نیروهای مسلح برآورد گردیده است و مقاله حاضر از یک پروژه تحقیقاتی که زیر نظر متخصصین مدیریت دانش در نیروهای مسلح اجرا گردیده است استخراج شده است.

گردید. سپس برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوایی استفاده و همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ^۱ و پایایی ترکیبی (CR)^۲ بهره گرفته شد، ضرایب نشان دادند که ابزار جمع آوری اطلاعات از پایایی بالا و لازم برخوردار می‌باشد.

جدول (۱) پایایی سازه‌های تحقیق

سازه	آلفای کرونباخ	شاخص CR
خلق دانش	۰/۷۶۶	۰/۷۶۵
کشف دانش	۰/۷۵۹	۰/۷۶۰
ذخیره دانش	۰/۸۳۰	۰/۸۳۲
اشتراک دانش	۰/۷۶۱	۰/۷۶۳
یادگیری	۰/۷۸۶	۰/۷۸۵
بهبود و اصلاح	۰/۷۶۲	۰/۷۶۴
پویایی	۰/۷۵۲	۰/۷۵۰
قابل سنجش کردن دانش	۰/۸۳۶	۰/۸۳۹
استفاده یکپارچه از دانش	۰/۷۶۳	۰/۷۶۵
مدیریت دانش	۰/۷۸۱	۰/۷۸۳
پایایی تمام گویه‌ها	۰/۸۹۰	۰/۸۹۲

همانطور که در جدول بالا قابل مشاهده است، ضرایب بالاتر از مقدار حداقلی ۰/۶ بیشتر هستند که بیانگر پایایی مناسب معرف‌ها است. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی پژوهش به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار، واریانس و متغیرهای جمعیت شناختی از قبیل سن، جنسیت و میزان تحصیلات پرداخته شد. پس از آن در آمار استنباطی، به منظور بررسی و آزمودن معناداری فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار smart pls استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

در تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان شامل سن، جنس، میزان تحصیلات مورد بررسی قرار گرفته و نتایج بدست آمده در گروه مورد بررسی نشان می‌دهد که ۱۳،۳ درصد آزمودنی‌ها زیر ۲۵ سال، ۳۶،۱ درصد آزمودنی‌ها بین ۲۵ الی ۳۰ سال، ۲۸،۹ درصد آزمودنی‌ها ۳۰ الی ۴۰ سال و ۲۱،۷ درصد آزمودنی‌ها ۴۰ سال به بالا

^۱. Cronbachs Alpha

^۲. Composite Reliability

سن داشتند. از نظر جنسیت بیش از ۶۶,۳ درصد از افرادی که در این پژوهش شرکت کرده‌اند مرد هستند که بیانگر تعداد بالاتر مردان نسبت به زنان است. همچنین در گروه مورد بررسی ۴۱,۰ درصد افراد دارای مدرک لیسانس و ۳۲,۵ درصد فوق لیسانس و ۲۶,۵ درصد دارای مدرک دکتری بودند.

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

جدول (۱) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	خلق دانش	کشف دانش	ذخیره دانش	اشتراک دانش	یادگیری	بهبود و اصلاح	پویایی	قابل سنجش کردن دانش	استفاده یکپارچه از دانش	مدیریت دانش
تعداد	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳	۸۳
میانگین	3.2458	4.0158	3.4993	3.4059	3.7857	4.1928	4.1325	3.7590	4.5060	3.5301
میانه	2.5000	5.0000	2.7857	2.8000	4.2000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000
انحراف معیار	1.46639	1.10904	1.41299	1.34213	1.20658	.91675	1.02137	1.03111	.66943	1.26238
واریانس	2.150	1.230	1.997	1.801	1.456	.840	1.043	1.063	.448	1.594
چولگی	.230	.405	.019	.087	-.207	1.272	-1.117	-.249	1.272	-.088
کشدگی	-1.747	-1.582	-1.852	-1.604	-1.736	1.513	.172	-1.113	1.455	-1.660

آزمون مان-ویتنی

آزمون مان-ویتنی معادل غیرپارامتری آزمون تی مستقل است و هرگاه شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتری در متغیرها موجود نباشد، یعنی متغیرها پیوسته و نرمال نباشند از این آزمون استفاده می‌شود. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۳) نتایج آزمون مان ویتنی برای بررسی وضعیت موجود متغیرهای مطالعه

متغیرها	آزمون مان-ویتنی	آماره Z	Sig سطح معناداری
خلق دانش	14665.714	.۵۸۹	.۰۰۴۲
کشف دانش	13329.322	.۵۵۴	.۰۰۳۷
ذخیره دانش	147609.521	.۵۲۸	.۰۰۲۹
اشتراک دانش	155450.683	.۱۰۵	.۰۰۴۰

۰,۰۳۲	۰/۵۳۴	133980.419	یادگیری
۰,۰۴۵	۰/۷۱۸	15432.714	بهبود و اصلاح
۰,۰۳۷	۰/۵۹۱	16236.322	پویایی
۰,۰۲۹	۰/۶۵۵	13280.521	قابل سنجش کردن دانش
۰,۰۴۲	۰/۵۸۲	16661.683	استفاده یکپارچه از دانش
۰,۰۳۷	۰/۴۶۴	15802.419	مدیریت دانش

نتایج آزمون مان - ویتنی نشان داد که متغیر بهبود و اصلاح بیشترین آماره آزمون و متغیر اشتراک گذاری دانش کمترین آماره آزمون را در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ درصد دار است.

بررسی فرضیات پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های مدل، از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در مجموع ۸۳ پرسش‌نامه درست و صحیح جمع‌آوری گردید و به کمک نرم افزار Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفت. در بررسی روایی مدل باید به بررسی روایی متغیرها و معرف‌ها پرداخت. طبق نتایج به دست آمده مقدار متوسط واریانس استخراج برای سازه‌های این تحقیق بین ۰,۵۰۷۳ و ۰,۶۶۳۰ است که از مقدار حداقلی ۰,۵ بیشتر است که نشان‌دهنده روایی مناسب سازه‌ها است.

بررسی برازش بخش کلی

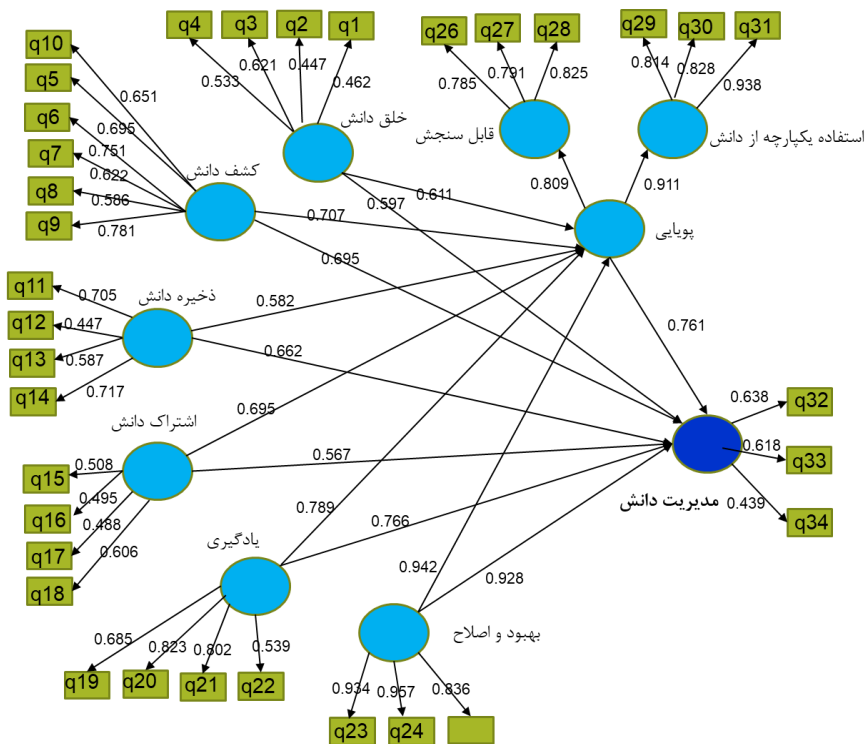
جدول (۴) بررسی معیار GOF

GOF	مقادیر اشتراکی Communalit y	واریانس تبیین شده	متغیر
۰/۷۵	۰/۷۶۲	۰,۸۵۶	خلق دانش
	۰/۷۸۴	۰,۵۷۹	کشف دانش
	۰/۸۳۲	۰,۸۵۳	ذخیره دانش
	۰/۹۷۴	۰,۵۷۸	اشتراک دانش
	۰/۷۳۲	۰,۵۸۶	یادگیری
	۰/۷۶۰	۰,۸۵۲	بهبود و اصلاح
	۰/۷۸۱	۰,۵۷۱	پویایی
	۰/۸۳۳	۰,۸۵۸	قابل سنجش کردن دانش
	۰/۹۷۰	۰,۵۷۱	استفاده یکپارچه از دانش
	۰/۷۳۱	۰,۵۸۰	مدیریت دانش
	۰,۸۱۸	۰,۶۹۰	میانگین

با توجه به سه مقدار $0,01$ ، $0,25$ و $0,36$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹) و حصول مقدار $0,751$ برازش مدل کلی به صورت قوی تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

تحلیل عاملی تأییدی برای سوالات متغیرهای تحقیق در حالت تخمین استاندارد قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه‌های تحقیق، می‌بایست از صحت سوالات مربوط به متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل کرد به همین جهت در این مرحله از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود.



شکل (۲) اعداد استاندارد سوالات پژوهش

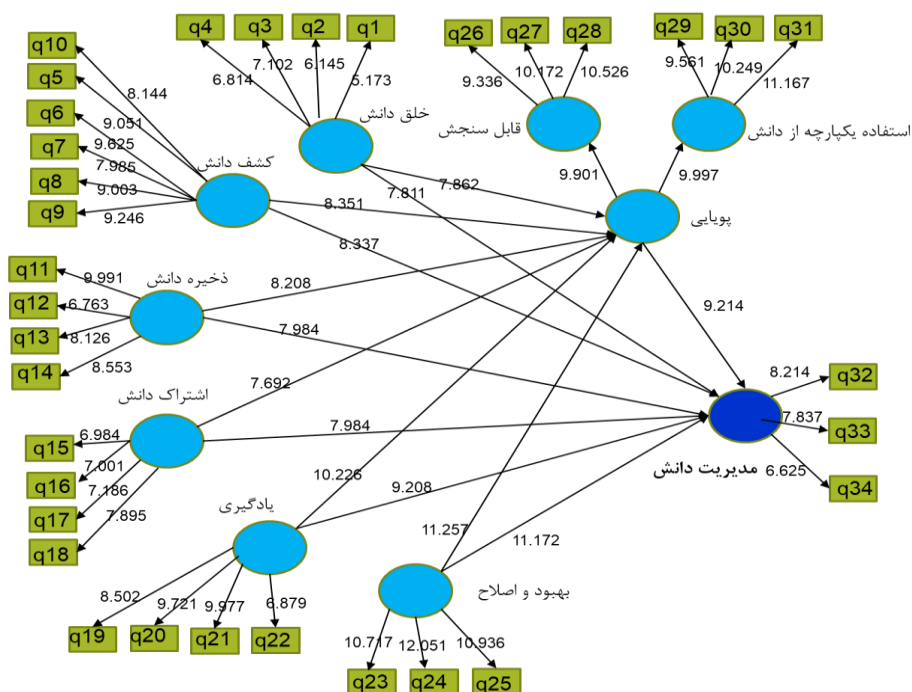
بارهای عاملی شده از اهمیت زیادی در تفسیر نتایج تحلیل عاملی برخوردارند. این بارها نشان دهنده همبستگی بین هر متغیر آشکار (سوالات) و عامل‌های مربوط به آن است. بسته به اینکه محقق چه میزان دقت را برای حذف سوالات در نظر بگیرد، مقادیر ملاک از $0,5$ تا $0,7$ برای

^۱. Wetzels et al

بارهای عاملی معرفی شده است اما کمترین سرحد اعلام شده مقدار $0/4$ است (هالند^۱، ۱۹۹۹). بدین معنی که سوالات با بارهای عاملی کمتر از $0/4$ کفایت لازم برای باقی ماندن در مدل را نداشته و باید حذف شوند. همانطور که در مدل ملاحظه می‌کنید تمام اعداد بالای $0/4$ هستند پس هیچ سوالی حذف نمی‌شود.

تحلیل عاملی تأییدی برای سوالات متغیرهای تحقیق در حالت اعداد معناداری

مقادیر داخل این نمودار روابط بین متغیرهای مکنون را به جهت معنی‌داری می‌سنجد. چنانچه در رابطه‌ای مقدار آماره t آن بیش از $1/96$ باشد در سطح 5 درصد و چنانچه مقادیر از $2/58$ بزرگتر باشند در سطح $0/01$ معنادار می‌باشند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).



خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

¹. Hulland

جدول (۵) نتایج اجرای الگوی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق

روابط متغیرهای تحقیق	ارزش (T)	اثر مستقیم (R)	اثر غیر مستقیم	اثر کل	نتیجه
کشف دانش بر مدیریت دانش	۸,۳۵۱	۰,۷۰۷	-	۰,۷۰۷	مثبت و معنادار و تأیید
خلق دانش بر مدیریت دانش	۸,۲۰۶	۰,۶۹۳	-	۰,۶۹۳	مثبت و معنادار و تأیید
اشتراک گذاری دانش بر مدیریت دانش	۸,۳۳۷	۰,۵۸۲	-	۰,۵۸۲	مثبت و معنادار و تأیید
یادگیری دانش بر مدیریت دانش	۷,۹۸۴	۰,۶۶۲	-	۰,۶۶۲	مثبت و معنادار و تأیید
ذخیره دانش بر مدیریت دانش	۹,۲۰۸	۰,۷۶۶	-	۰,۷۶۶	مثبت و معنادار و تأیید
بهبود و اصلاح دانش بر مدیریت دانش	۹,۲۱۴	۰,۹۲۸	-	۰,۹۲۸	مثبت و معنادار و تأیید
کشف دانش بر پویایی	۷,۸۶۲	۰,۶۱۱	-	۰,۶۱۱	مثبت و معنادار و تأیید
خلق دانش بر پویایی	۷,۸۱۱	۰,۵۹۷	-	۰,۵۹۷	مثبت و معنادار و تأیید
اشتراک گذاری دانش بر پویایی	۷,۶۹۲	۰,۶۹۵	-	۰,۶۹۵	مثبت و معنادار و تأیید
یادگیری دانش بر پویایی	۱۰,۲۲۶	۰,۷۸۹	-	۰,۷۸۹	مثبت و معنادار و تأیید
ذخیره دانش بر پویایی	۷,۵۷۸	۰,۵۶۷	-	۰,۵۶۷	مثبت و معنادار و تأیید
بهبود و اصلاح دانش بر پویایی	۱۱,۲۵۷	۰,۹۴۲	-	۰,۹۴۲	مثبت و معنادار و تأیید
پویایی بر مدیریت دانش	۹,۲۱۴	۰,۷۶۱	-	۰,۷۶۱	مثبت و معنادار و تأیید

همانطور که ملاحظه می‌شود مدل تحقیق از کیفیتی مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع^۱ متغیرهای تحقیق ≥ 0 یعنی مثبت بوده است، میزان پایایی مرکب^۲ آن‌ها بیشتر از مقدار $0/7$ است و میانگین واریانس‌های استخراج شده^۳ آن‌ها بیشتر از مقدار $0/5$ می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در محیط رقابتی امروز، نیاز سازمان‌ها به دارایی‌های دانشی نسبت به گذشته شدت چشمگیری یافته است. تقلیدناپذیر بودن، کمیاب بودن، ارزشمند بودن و جایگزین ناپذیر بودن، از ویژگی‌های این دارایی‌های دانشی، همراه با ظهور و رویکردها و مفاهیمی چون مدیریت دانش، سرمایه فکری نامشهود، دیدگاه دانشگرا به سازمان و نیز کثرت مطالعات دانشگاهیان و

1. Construct Cross Validated Commuality

2. Composite Reliability

3. Average Variances Extracted

دست‌اندرکاران اجرایی، همگی گویای اهمیت فزاینده منابع دانشی در سازمان‌ها هستند (انوری و شهائی، ۱۳۸۸).

تأیید فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد کشف دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است؛ بنابراین لذا به مدیران سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود به ثبت و نگهداری اطلاعات مربوط به دانش کارکنان در سازمان توجه لازم را داشته باشند. همچنین به مستندسازی و نگهداری از تجارب آموخته شده در موفقیت‌های مهم یا دلایل شکست‌ها در سازمان توجه نموده و آن‌ها را در برنامه‌های خود لحاظ نمایند.

تأیید فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد خلق دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است. لذا به مدیران سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود فضای مناسب برای به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های جدید در سازمان را فراهم آورده و همچنین سامانه‌های مدیریت ایده‌ها همچون نظام پیشنهادات، اتاق فکر، شورای مشورتی و ... در سازمان را مهیا نمایند.

تأیید فرضیه سوم نیز نشان می‌دهد اشتراک گذاری دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و لذا سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود حجم زیادی از نظرات و ایده‌های نوین را به مرحله اجرا و عمل بگذارند و لذا پایگاه داده‌های سازمان‌های دفاعی باید دسترسی به اطلاعات مورد نیاز را میسر و تسهیل نماید.

تأیید فرضیه چهارم پژوهش نیز نشان می‌دهد یادگیری دانش بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است. لذا به مدیران سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود به کارمندان اجازه بدهند در امور سازمان تصمیم‌گیری نمایند زیرا یکی از رموز موفقیت مدیران در هر عرصه‌ای، ایجاد ارتباط و همکاری صمیمانه با کارکنان خود می‌باشد.

با توجه به یافته‌ها فرضیه پنجم نیز تأیید می‌شود. لذا توصیه می‌شود جلسات منظم و مستمر برای تبادل اطلاعات میان مسئولین سازمان‌های دفاعی و کارکنان اجرا شود و همچنین از دانش کسب شده افراد در جهت اهداف سازمانی استفاده نمایند.

با توجه به یافته‌های تحقیق فرضیه ششم نیز تأیید می‌شود. لذا توصیه می‌شود که بودجه کافی برای واحدهای مختلف سازمان تخصیص دهد. همچنین فرصت‌های لازم برای ارتقای شغل در سازمان به وجود آورد.

کشف دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است؛ بنابراین فرضیه هفتم تأیید می‌شود. لذا به سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود ساختار مدیریت دانش خود را به طور دقیق ترسیم نمایند و نیز تیم‌ها و فرآیندهایی جهت هماهنگی و تسهیل رویکردهای مدیریت دانش فراهم آوردند؛ و در نهایت رهبر ارشد سازمان‌های دفاعی، از انجام آزمون‌هایی جهت اثبات ایده

مدیریت دانش حمایت‌کننده. خلق دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه هشتم تأیید می‌شود. لذا به سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود فضای لازم و کافی به منظور بحث گروهی باز و خلاق مهیا شود. همچنین جلسات گروهی و دورهمی در سازمان‌های دفاعی مورد حمایت مدیران قرار گیرد. اشتراک‌گذاری دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه نهم تأیید می‌شود. لذا توصیه می‌شود که سازمان‌های دفاعی همکاری مبتنی بر گفتگو و احترام متقابل ما بین همکاران با هم صورت گیرد. گروه‌ها و تیم‌ها در سازمان‌های دفاعی با همدیگر برای شناسایی راه‌حل‌های ممکن برای مشکلات همکاری نمایند.

یادگیری دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه دهم نیز تأیید می‌شود. لذا به سازمان‌های دفاعی توصیه می‌گردد که گروه‌های کاری در ایجاد نوآوری و انتشار دانش تلاش نمایند. همچنین امکانات و شرایط لازم برای سازمان‌های دفاعی در راستای ارتباط با گروه‌های دانش در خارج از سازمان مهیا شود.

ذخیره دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه یازدهم تأیید می‌شود. لذا به سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود فضای باز انتقادی در سازمان فراهم شود. همچنین شرایطی از جمله تشویق افرادی که راه و روش‌های نو و بدیع پیشنهاد می‌دهند، فراهم نمایند و در نهایت زمینه‌ای برای جستجوی فرصت‌ها و راه‌حل‌های نو و ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و نوآوری در کارکنان فراهم آورند.

بهبود و اصلاح دانش بر پویایی سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه دوازدهم تأیید می‌شود. لذا به مدیران سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود که در استخدام به تخصص و مهارت فرد توجه لازم را داشته باشند. همچنین برنامه‌های آموزش نیروی انسانی در برنامه‌ها کوتاه مدت و بلندمدت سازمان لحاظ نمایند.

پویایی بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی تأثیرگذار است و فرضیه سیزدهم تأیید می‌شود. لذا به مدیران سازمان‌های دفاعی توصیه می‌شود که کارکنان را در سودآوری سازمان مشارکت دهند. همچنین در استخدام به مدرک تحصیلی مرتبط با سمت توجه لازم را داشته باشند. و در نهایت برای واکنش و صدای کارکنان توسط سازمان ارزش قائل شوند.

منابع

- قهرمانی، آدینه، علی؛ هاشم پور، لیلا؛ عطاپور، هاشم (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیر ساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیات علمی. دوره ۴۵، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰، صفحه ۶۳-۸۵.
- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول؛ قنوتی، مهدی (۱۳۹۱). مدل‌سازی مسیری ساختاری در مدیریت، کاربرد نرم افزار smart-pls. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- انواری رستمی، علی اصغر، شهائی، بهنام (۱۳۸۸). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه مدیریت فناوری اطلاعات، شماره ۲.
- تولایی، روح اله و رشیدی. محمدمهدی (۱۳۹۱). مدیریت ارزش آفرین دانش و دستاوردهای نوین آن در صنعت نفت. مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی.
- شافعی، رضا؛ لاهه، شبنم، (۱۳۹۱). مطالعه میزان تأثیرپذیری مدیریت دانش از فرهنگ سازمانی و رابطه آن با پرورش کارکنان دانشی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی، مجله: پژوهش های مدیریت در ایران، دوره شانزدهم - شماره ۳، ص ۱۳۱.
- کاظمیان، مهرانه؛ کاظمی کانی، بتول (۱۳۸۹). توسعه دانش در کشورهای در حال توسعه به کمک استراتژی های مدیریت دانش. مجله کار و جامعه. آبان و آذر ۱۳۸۹ - شماره ۱۲۵ و ۱۲۶ (۲۵ صفحه - از ۱۹ تا ۴۳).
- مرادی، محمود؛ ابراهیم پور، مصطفی؛ ممبینی، یعقوب (۱۳۹۳). تبیین دوسوتوانی سازمانی به عنوان مفهومی نوین در مدیریت سازمانهای دانش بینان، فصلنامه رشد و فناوری، سال دهم، شماره ۴۰، صص: ۲۹-۱۸.
- Darr, E. Argote, L. & Epple, D. (2009). The acquisition, transfer and depreciation of knowledge in service organizations: productivity in franchises. *Management Science*, 41(11):1750-1762.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (2008). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gilley, J. W. & Maycunich, A. (2010). *Organizational learning performance and change — an introduction to strategic human resource development*. MA: Peruses Publishing.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2): 195-204.
- Jahanshahi, H et al. (2012). Rating factors in the successful implementation of knowledge management based on laboratory test evaluation and decision phase. *Police Organizational Development*, 9(41), 43-59. (Persian).

- Shaw, N. C. (2001). Knowledge Management Basics (Foundation for Malcolm Bald ridge Award). George Mason University, School of Management.
- Shafeei, R. Lave, S.H. (2012). The Study of affection of knowledge management from Organizational Culture. Iranian Journal of Management Studies. 16 (3): 131-151.
- Wetzels, M. Odekerken-Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS quarterly, 177-195.
- Yang Ming, Yumin Wang: Identity based broadcast encryption with group of prime order. Int. Arab J. Inf. Technol. 13(5): 531-541 (2016).

