

بررسی تأثیر عوامل الگوی سه‌شاخگی بر مدیریت دانش

مطالعه موردی: یک سازمان صنعتی دفاعی

پیمان اخوان^۱، مهرا ن کشتکار^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری در قالب الگوی سه‌شاخگی بر مدیریت دانش در یک سازمان دفاعی انجام شده است. در این تحقیق که از نوع کاربردی و توسعه‌ای است بر اساس رویکرد معادله ساختاری، رابطه بین عوامل یادشده و مدیریت دانش، الگوسازی شده است. جامعه آماری، تعداد ۱۰۷ نفر شامل مسئولان، مدیران و کارکنان واحدهای گسترش یافته سازمان مورد مطالعه در سراسر کشور می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد بین متغیرهای اصلی تحقیق، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، همچنین در مقایسه بین عوامل الگوی سه‌شاخگی، مشخص گردید عوامل «ساختاری»، «رفتاری» و «زمینه‌ای» به ترتیب اولویت، بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش سازمان مورد مطالعه دارند و در نهایت اینکه در بین عوامل ساختاری، «ساختار سازمانی»، در بین عوامل رفتاری، «مدیریت و رهبری»، و در بین عوامل محیطی، «تعامل منطقی با دنیای علمی بیرونی» بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، الگوی سه‌شاخگی، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل زمینه‌ای.

۱. دانشیار گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه مالک اشتر، Peyman_akv@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانش دانشگاه عالی دفاع ملی، Mehran_2a_1404@yahoo.com

۱. کلیات

۱-۱. طرح مسئله

در هر شرایطی، رهبران و مدیران سازمان‌ها به توفیق مأموریت کاری نیازمندند. از جمله اصول اساسی در توفیق مأموریت‌های کاری، ساختن گروه‌های منسجم از طریق اعتمادسازی، ایجاد و ارتقای درک مشترک، فراهم نمودن بینش شفاف برای رهبران و فرماندهان و نیز بهبود یادگیری زیردستان است (Odierno & Morrow, 2012). در این میان، افراد با در اختیار داشتن دارایی دانشی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان، به بازیگر اصلی جریان کار تبدیل شده‌اند (Roy & Sheena, 2005). از این‌رو سازمان‌ها باید بیش از گذشته برای نگهداشت و ارتقای این مهم‌ترین عامل رقابتی خود تلاش نمایند (Ergenli et al., 2007). به‌کارگیری شیوه سنتی مدیریت نه تنها هرگز این مهم را محقق نخواهد ساخت، بلکه منجر به از بین رفتن حس خلاقیت و نوآوری افراد، افزایش حجم کار و محدودیت برای آنها می‌گردد. این مهم به‌ویژه در سازمان‌های دفاعی و شرایطی که برتری دانشی برای بقا و تحمیل اراده بر رقبای اجتناب‌ناپذیر است، از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار می‌باشد.

تحقق نیروی مسلح متحول‌شده چالاک، منعطف و مقتدر با دسترسی شبکه‌محوری به دانش به‌عنوان چشم‌انداز دانشی تعریف شده است (Casey & Morrow, 2008). این مهم به نوبه خود نیازمند شناخت عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌دلیل قابلیت پوشش همه تعامل‌های مؤثر سازمان می‌باشد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱)؛ زیرا ترکیب کارکنان، شبکه‌ها، سامانه‌های اطلاعاتی، فرایندها و روش‌های جاری، امکانات و تجهیزات، افزون بر اینکه از هدررفت سرمایه‌های دانشی جلوگیری می‌کند، درک و دید فرماندهان و رهبران را افزایش داده و با تسهیل اتخاذ تصمیم مناسب، کارایی و بهره‌وری سازمان را اعتلا می‌بخشد (Smith, 2008).

بررسی ادبیات مرتبط نشان می‌دهد با وجود تلاش‌های انجام‌شده، مطالعه‌ای که به شکل مستقیم و در یک قواره منسجم، به بررسی تأثیر عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای

بر مدیریت دانش در کشور و به‌طور مشخص سازمان‌های دفاعی پرداخته باشد، وجود ندارد، بنابراین دغدغه اصلی این تحقیق، فقدان آگاهی از شناخت تأثیر عوامل سه‌گانه بر مدیریت دانش در سازمان دفاعی مورد مطالعه می‌باشد. این مهم در هدررفت دانش و در نتیجه، کاهش کارایی مدیریت کلان سازمان مؤثر می‌باشد، پس این مقاله بنا دارد تا به بررسی تأثیر عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای که با عنوان الگوی سه‌شاخگی سازمان شناخته شده است، بر مدیریت دانش در سازمان دفاعی مورد مطالعه بپردازد.

۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

سازمان مورد مطالعه این تحقیق، بخشی مؤثر در ساختار مأموریتی حوزه دفاعی کشور است و پشتیبانی از مأموریت‌های عملیاتی بخش‌های متعددی را بر عهده دارد. کارکنان آن در سطوح و لایه‌های مختلف، دارای سرمایه‌های دانشی بسیاری می‌باشند. محصولات تولیدی و خدمات آن از دانش و فناوری بالا برخوردار است. این جایگاه، در کنار محدودیت‌های ناشی از تحریم‌های اعمالی، استفاده از همه ظرفیت‌ها از جمله دانشی را برای بقا و استمرار حرکت بر مدار فناورانه و پیشرو در صنعت و حوزه فعالیت برای سازمان مورد مطالعه، الزام‌آور می‌نماید، بنابراین تحقیق حاضر می‌تواند با افزایش شناخت مدیران و تصمیم‌گیران در خصوص سهم و میزان تأثیر عوامل سه‌گانه، به هدایت و راهبری مناسب آنها برای تقویت قوت‌ها، جبران ضعف‌ها، استفاده بهتر از فرصت‌ها و کاهش تهدیدها جهت بهره‌گیری شایسته از دانش کمک نماید. این مهم در ارتقای کارایی سازمان، مؤثر می‌باشد.

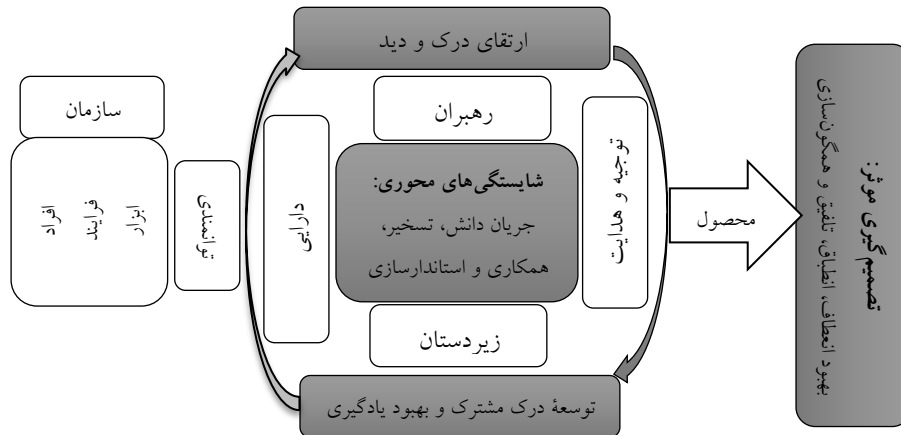
۳-۱. پیشینه تحقیق

بررسی ادبیات مرتبط قابل دسترس نشان می‌دهد مطالعاتی که به صورت مستقیم و حتی غیرمستقیم به پیوند مدیریت دانش و عوامل الگوی سه‌شاخگی در حوزه دفاعی و

حتی در حوزه غیردفاعی پرداخته باشد، وجود ندارد. ضمن آنکه مطالعه‌ای که به بررسی عوامل الگوی سه‌شاخگی در حوزه دفاعی پرداخته باشد، دیده نشد. با این حال در خصوص مدیریت دانش، مطالعه‌های قابل توجهی انجام شده است. اودیرنو و مورو، مدیریت دانش را به‌عنوان بخشی از علم فرماندهی دانسته و بر این باورند که اعتلای همکاری کارکنان، انتقال سریع دانش میان واحدها و کارکنان، هماهنگی و انطباق فرماندهان و زیردستان در حین عملیات‌ها، توسعه رهنامه (دکترین)، توانمندی سازمان برای ثبت و نگهداری درس‌آموخته‌ها، استفاده مؤثر و اثربخش از دانش به‌منظور هدایت عملیات‌ها و نیز پشتیبانی یادگیری سازمانی، بخشی از قابلیت‌های مدیریت دانش می‌باشد (Odierno & Morrow, 2012). نیلسون^۱، نیز ضمن اشاره به اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی، به تبیین اصول ۱۲گانه مدیریت دانش نیروهای مسلح آمریکا اقدام نموده که از آن جمله می‌توان به آموزش و تربیت مدیران و قهرمانان مدیریت دانش، ایجاد رهنامه همکاری، استفاده از مقررات و فرایندهای یکپارچه قانونی در سراسر مجموعه، استفاده از مجموعه ابزارهای استاندارد مشترک اشاره نمود (Nilson, 2008).

حمیدی‌زاده، فرهنگ، فرایندها، فناوری اطلاعات، ساختار و راهبرد را عوامل مؤثر در مدیریت دانش می‌داند و معتقد است پیچیدگی فنی، مقاومت لایه‌های میانی و فنی، مقاومت کارکنان، با ساختار نبودن دانش، افق‌های کوتاه فکری، ضعف روحیه همکاری مشترک و ضعف درک فرایندها و مفاهیم از جمله موانع در توفیق مدیریت دانش هستند (حمیدی‌زاده، ۱۳۸۹). اخوان، نیز ابزارها و فناوری اطلاعات، راهبرد، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی را از عوامل مؤثر در توفیق مدیریت دانش می‌داند (Akhavan et al, 2009). در حوزه دفاعی و نظامی، کارکنان و فرهنگ، فرایندها و فناوری اطلاعات، سه عامل مؤثر در توفیق مدیریت دانش می‌باشند (Nilson, 2008, Odierno & Morrow, 2012).

شکل شماره ۱. اعتلای تصمیم‌گیری از طریق مدیریت دانش



Source: Odierno & Morrow, 2012

برخی، تعامل کارکنان و فرهنگ، فرایندها و ابزار و فناوری با یکدیگر را زمینه‌ساز توسعه فرهنگ همکاری^۱ دانسته و آنها را تسهیل‌کننده اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند (Smith, 2008). به باور اودیرنو و مورو، مهم‌ترین جزء موفقیت مدیریت دانش، کارکنان شامل فرمانده و کارکنان، مافوق و زیردست، فرماندهان و کارکنان یگان‌های مجاور و هم‌تراز و سازمان‌های دیگر است که باید به نیازهای اطلاعاتی پاسخ دهند؛ کسانی که به ایجاد، سازماندهی، به‌کارگیری و انتقال دانش اقدام می‌نمایند (Odierno & Morrow, 2012). سامانه‌های اطلاعاتی و ابزارهای نرم‌افزاری عامل مهم دیگری در مدیریت دانش است (Odierno & Morrow, 2012, Smith, 2008, Nilson, 2008). عامل مهم دیگر، راهبرد مناسب و هماهنگ با راهبرد سازمان می‌باشد. حسنوی و همکاران معتقدند، راهبرد دانش، مسیر هدف‌های دانشی را در سازمان مشخص می‌کند (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۱). این راهبرد، با هدف‌ها و راهبرد کلان سازمان هماهنگ می‌باشد (Young, 2010). زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، ساختار و فرایندهای سازمانی از دیگر عوامل مؤثر در مدیریت دانش هستند.

داونپورت و پروساک، معتقدند فناوری ارتباطات و اطلاعات، به دانشجویان برای دسترسی به دانش در سه حوزه خارجی، داخلی ساختاریافته و داخلی غیررسمی کمک می‌کند (Davenport & Prusak, 1998). بر اساس مطالعه بنت و گابریل، فناوری اطلاعات موردنیاز مدیریت دانش سازمان باید متناسب با راهبرد سازمان بوده و دستیابی و پردازش دانش بیرونی و نیز دستیابی به زنجیره تأمین را تسهیل نماید (Bennett & Gabriel, 2007).

جدول شماره ۱. عوامل مؤثر در مدیریت دانش

عوامل مؤثر	فضای کسب و کار	فضای دفاعی
فرهنگ سازمانی	حمیدی‌زاده (۱۳۸۹)؛ Akhavan et al (2009) Asgari at el. (2012), Hasanali (2012) Wong (2009), Nikolaos et al (2011) Mathi (2004)	Smith (2008), Neilson (2008) Lepak(2009)
فرایند سازمانی	حمیدی‌زاده (۱۳۸۹)؛ Akhavan et al. (2009) Asgari at el. (2012), Hasanali (2012) Wong (2009), Nikolaos et al (2011) Mathi (2004)	Smith (2008), Neilson (2008) Lepak(2009)؛ Odierno & Morrow (2012)
ابزارها و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات	حمیدی‌زاده (۱۳۸۹)؛ Akhavan et al. (2009) Asgari at el. (2012), Hasanali (2012) Wong (2005), Nikolaos et al (2011) Mathi (2004)	Smith (2008), Neilson (2008) Lepak(2009)؛ Odierno & Morrow (2012)
ساختار سازمانی	حمیدی‌زاده (۱۳۸۹)؛ Asgari at el. (2012), Hasanali (2012) Wong (2009)	Odierno & Morrow (2012)
راهبرد سازمانی	Wong (2009), Theriou et al (2011)	Lepak (2009)
افراد سازمان	Wong (2009)	Smith (2008), Neilson (2008) Odierno & Morrow (2012)
رهبری سازمانی	Asgari at el. (2012)؛ Hasanali (2012) Wong (2009), Nikolaos et al (2011) Mathi (2004)	آقامحمدی و دهقان (۱۳۹۱)

در مورد شناخت عوامل الگوی سه‌شاخگی، مطالعه‌های متنوعی وجود دارد که در جدول شماره ۲ به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول شماره ۲. مؤلفه‌های سه‌گانه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای در برخی مطالعه‌های انجام شده

منبع	مؤلفه‌های زمینه‌ای	مؤلفه‌های رفتاری	مؤلفه‌های ساختاری
دهقان، طالبی و غریبون (۱۳۹۱)	محیط سیاسی، دولتی، اجتماعی و اقتصادی، ارتباط با ارباب رجوع	آموزش، انگیزش، ویژگی مدیران و کارکنان، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری	راهبرد، ساختار سازمانی، تحقیق و توسعه، فناوری اطلاعات، ارزیابی عملکرد، فرایندها، منابع مالی
لعلی‌سرابی و همکاران (۱۳۹۱)	عوامل سیاسی، پیچیدگی، زیرساخت‌ها، تغییرها، عدم اطمینان، ارتباطات، فناوری، بازار، منابع	فرهنگ، خطرپذیری، آینده‌نگری، حمایت مدیریت، ویژگی مدیران و کارکنان، روحیه گروهی، توانمندسازی	ساختار، تصمیم‌گیری و واپایش، نظام پاداش، راهبرد، نظام مالی، نظام تحقیق و توسعه، ارزیابی عملکرد، و اطلاعاتی
ایروانی (۱۳۹۱)	ارتباط با محیط، محیط ارزشی، همراستاسازی منافع نهادی با منافع جامعه و مصلحت ملی، دشمن، دوست و جریان‌شناسی	دین، تقوا و ایمان، ارتباط مستمر با رهبری و ولایت، تقویت باورها، اخلاص، حاکمیت اخلاق اسلامی، تکلیف‌گرایی، خودوآپایشی	سازمان‌دهی، نظم و انضباط، هنجارسازی بر اساس اصول و ارزش‌های دینی، استحکام مدیریت، عارف و عامل به وظیفه اسلامی
اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۰)	مشتری‌گرایی، پیمان‌کاران و مشاوران	فرهنگ سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، رهبری، آموزش و بالندگی کارکنان، امنیت شغلی	ساختار سازمانی، روش، نظام سازوکار اطلاعاتی، گزینش و استخدام، انتصابات و ارتقای شغلی، ارزیابی
امیرخانی و متقی ثابت (۱۳۸۹)	بسترهای مخابراتی، بسترهای قانونی و حقوقی، فرهنگ	حمایت کارکنان از تغییر، پشتیبانی مدیران	نیروی انسانی، ساختار اجرایی و هماهنگ‌کننده، فناوری، بودجه
صفرزاده و جعفری (۱۳۸۹)	مشتری و رقبا، قانونی، دولت و بانک‌ها	نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی	ساختار سازمانی، فنی و فناوری
شیرین‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)	اجتماعی فرهنگی، شبکه‌های نوآوری	چشم‌انداز، راهبرد، فرهنگ سازمانی، ویژگی فردی، تفکر رهبری، فناوری	ساختار اندام‌واره و علمی، قلمرو، امور آموزشی پژوهشی مالی و اداری
خنیفر (۱۳۸۴)	جوسازی، محیط ارتباطات و روابط در سازمان، فرهنگ سازمان	روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، تعهد به سازمان و مدیریت، مدیران و کارکنان	به‌کارگماری، واپایش، بسیج منابع، فرایند فرماندهی و برنامه‌ریزی

۴-۱. هدف تحقیق

هدف این تحقیق، تبیین اثر عوامل الگوی سه‌شاخگی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای

بر مدیریت دانش در سازمان دفاعی مورد مطالعه می‌باشد.

۱-۵. پرسش تحقیق

پرسش تحقیق عبارت است از اینکه تأثیر مؤلفه‌های عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بر مدیریت دانش سازمان دفاعی مورد مطالعه چگونه است؟

۱-۶. فرضیه تحقیق

مؤلفه‌های عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بر مدیریت دانش در سازمان دفاعی مورد مطالعه تأثیر دارد. با این حال در خصوص اینکه کدامیک از این عوامل دارای بیشترین و یا کمترین تأثیر می‌باشند، فرضیه از پیش قابل ارائه وجود ندارد.

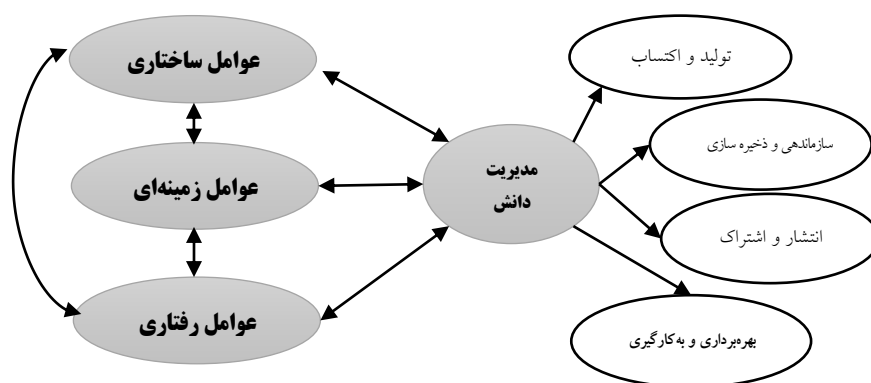
۱-۷. روش تحقیق

هدف از این مطالعه، شناسایی تأثیر عوامل الگوی سه‌شاخگی شامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری بر مدیریت دانش می‌باشد، پس از بُعد هدف، دانش موجود نسبت به موضوع را افزایش داده و از طرفی نتایج آن می‌تواند در سازمان مورد بحث استفاده شود، بنابراین بر اساس هدف، این تحقیق، کاربردی توسعه‌ای است. به لحاظ روش، پیمایشی و توصیفی همبستگی است که در آن تلاش می‌شود تا به شناسایی رابطه بین دو متغیر عوامل الگوی سه‌شاخگی و مدیریت دانش پرداخته شود. ابزار و روش گردآوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزار فیش‌برداری، کتاب، مقاله‌های علمی برای تهیه ادبیات موضوع، و روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جهت استانداردسازی و تعیین اولویت‌های استخراج‌شده می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، شامل دو دسته زیر می‌باشند:

(۱) برای سنجش روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته، تعداد ۲۷ گویه شامل ۱۵ گویه برای عوامل الگوی سه‌شاخگی و ۱۲ گویه برای فرایندهای مدیریت دانش با در نظر گرفتن چارچوب مفهومی تحقیق، در معرض نظر تعداد ۱۱ نفر از خبرگان قرار

گرفت تا افزون بر انتخاب یکی از گزینه‌های «بله» و یا «خیر»، هرگونه نقطه‌نظر اصلاحی از نظر شکلی و محتوایی را ارائه دهند.

شکل شماره ۲. چارچوب مفهومی رابطه عوامل الگوی سه‌شاخگی و مدیریت دانش



مأخذ: پژوهشگران

جدول شماره ۳. روابط بین متغیرها و معرف

معرف	روابط بین متغیرهای نهان
H1a	رابطه عوامل ساختاری و رفتاری
H1b	رابطه عوامل ساختاری و زمینه‌ای
H1c	رابطه عوامل زمینه‌ای و رفتاری
H2	رابطه عوامل ساختاری و مدیریت دانش
H3	رابطه عوامل زمینه‌ای و مدیریت دانش
H4	رابطه عوامل رفتاری و مدیریت دانش

به این ترتیب و پس از گردآوری پاسخ‌های تعداد ۱۰ نفر، ضریب لاشه برای هر عامل محاسبه گردید. نتایج بالاتر از ۰/۷۰ حاکی از روایی پرسشنامه می‌باشد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ یکی از بهترین ابزارها بوده و مقادیر بیشتر از ۰/۷ قابل قبول می‌باشد (خلیلی شورینی، ۱۳۹۱). پرسشنامه تهیه شده در اختیار تعداد

۲۱ نفر خبرگان و کارشناسان در سه طیف مختلف «مدیریتی عالی» به تعداد ۳ نفر، «مدیریتی اجرایی» به تعداد ۷ نفر و «کارکنان اجرایی» به تعداد ۱۱ نفر قرار گرفت که به صورت هدفمند انتخاب شدند، تا آنان میزان اهمیت هر یک را با انتخاب یکی از گزینه‌های پنج‌گانه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، و خیلی کم اعلام نمایند و به این ترتیب پایایی پرسشنامه نیز حاصل گردید.

(۲) جهت اندازه‌گیری نگرش پاسخ‌دهندگان، پرسشنامه تأییدشده و نهایی در اختیار جامعه آماری به تعداد ۱۰۷ نفر شامل مسئولان، مدیران و کارکنان واحدهای گسترش یافته در سراسر کشور با ویژگی سنوات خدمتی بالای ۱۵ سال و مدرک علمی کارشناسی به بالا قرار گرفت.

توزیع پاسخ دهندگان و نیز نتایج محاسبه ضریب لاوشه و آلفای کرونباخ در جدول‌های ۴ و ۵ آمده است.

جدول شماره ۴. توزیع جامعه آمون

تعداد	کاربر عملیاتی	کاربر فنی	مدیر اجرایی	مدیر ارشد	مدیر عالی	جامعه آماری
۱۰۷	۵۶	۳۳	۱۱	۵	۲	توزیع شده
۹۲	۴۷	۲۸	۱۰	۵	۲	تکمیل شده

جدول شماره ۵. محاسبه ضریب لاشه برای روایی و آلفای کرونباخ برای پایایی عوامل

عامل	معرف	روایی عوامل		پایایی عوامل	
		ضریب لاشه	نتیجه	آلفای کرونباخ	نتیجه
۱) ساختار سازمانی	STF1	۰/۹۲	تأیید روایی	۰/۹۳۶	تأیید پایایی
	STF2	۰/۷۵	تأیید روایی	۰/۸۸۳	تأیید پایایی
	STF3	۰/۸۳	تأیید روایی	۰/۹۱۷	تأیید پایایی
	STF4	۰/۷۷	تأیید روایی	۰/۸۹۱	تأیید پایایی
	STF5	۰/۸۳	تأیید روایی	۰/۹۱۶	تأیید پایایی
۲) منابع مادی، مالی و اطلاعاتی	CXF1	۰/۷۷	تأیید روایی	۰/۸۹۵	تأیید پایایی
	CXF2	۰/۹۱	تأیید روایی	۰/۸۶۶	تأیید پایایی
	CXF3	۰/۷۸	تأیید روایی	۰/۹۲۲	تأیید پایایی
	CXF4	۰/۹۲	تأیید روایی	۰/۸۱۹	تأیید پایایی
	CXF5	۰/۸۳	تأیید روایی	۰/۹۱۲	تأیید پایایی
۳) هم‌رديف، بالادستی و دیگران	CNF1	۰/۸۸	تأیید روایی	۰/۹۴۳	تأیید پایایی
	CNF2	۰/۸۷	تأیید روایی	۰/۹۱۹	تأیید پایایی
	CNF3	۰/۸۶	تأیید روایی	۰/۸۹۵	تأیید پایایی
	CNF4	۰/۹۰	تأیید روایی	۰/۸۸۹	تأیید پایایی
	CNF5	۰/۸۸	تأیید روایی	۰/۹۰۳	تأیید پایایی

در پایان، داده‌های به دست آمده بر اساس رویکرد معادله‌های ساختاری و نیز با کمک نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل و مطالعه استنباطی قرار گرفته است.

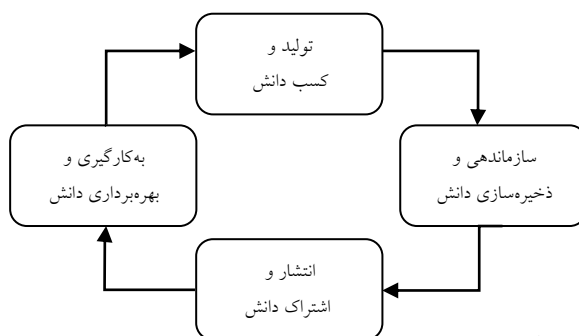
۲. مبانی و چارچوب نظری

۲-۱. مدیریت دانش

به مجموعه اقدام‌هایی که سازمان را در جهت بهره‌گیری از سرمایه‌های دانشی و دستیابی به بهره‌وری حداکثر، پایا و مؤثر از دانش یاری می‌کند، مدیریت دانش گفته می‌شود. مدیریت دانش، انتخاب دانش مهم برای سازمان و استفاده مجدد از دانش به روشی است که به افزایش یا اکتساب منابع نامشهود یاری می‌رساند (حمیدی‌زاده، ۱۳۸۹)؛ به

بیانی دیگر، مدیریت دانش، چگونگی اداره دانش برای ایفای نقش مهم و تعیین‌کننده در تحقق پیشرفت سازمان را دنبال می‌کند. مدیریت دانش، را می‌توان تعبیر ساده و خلاصه‌شده فرایند خلق، انتشار و به‌کارگیری دانش به‌منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی تعریف نمود (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۱). در مورد فرایندهای مدیریت دانش، الگوهای مختلفی ارائه شده است، با این حال تولید و اکتساب، سازماندهی و ذخیره‌سازی، اشتراک و اشاعه دانش، و در نهایت، به‌کارگیری و بهره‌برداری دانش، چهار مرحله کلیدی برای فرایند مدیریت دانش می‌باشند (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

شکل شماره ۳. فرایندهای مدیریت دانش



منبع: فیروزشاهی و همکاران، ۱۳۹۱

- (۱) تولید و اکتساب دانش، فرایند توسعه یا جایگزینی دانش جدید به جای دانش موجود در پایگاه دانش ضمنی و صریح سازمان می‌باشد،
- (۲) سازماندهی و ذخیره‌سازی مشتمل بر تبدیل دانش به شکل قابل فهم به‌منظور استفاده آتی است. این مرحله به مستندسازی، دسته‌بندی، انباشت، نگهداشت و ذخیره‌سازی آن اشاره دارد،
- (۳) در مرحله اشتراک و اشاعه دانش، اشتراک و انتشار دانش، شامل تبادل، جابه‌جایی و توزیع دانش مناسب به فرد و گروه مناسب است. مفهوم اشتراک، بیشتر درباره دانش ضمنی و مفهوم انتشار در مورد دانش صریح به‌کار برده می‌شود،

(۴) به کارگیری و بهره‌برداری دانش، اشاره به مرحله‌ای دارد که نفع‌بران و بهره‌برداران دانش بتوانند با استفاده از دانش خلق‌شده، مسائل و مشکل‌های سازمان را حل نمایند و افزون بر آن، منجر به تولید و خلق دانش جدید شده که این دانش به صورت مجدد ذخیره شده و مورد بازیابی قرار می‌گیرد (حسنوی، اخوان و سنجقی، ۱۳۹۱).

۲-۲. الگوی سه‌شاخگی سازمان

الگوی سه‌شاخگی^۱ در طبقه‌بندی الگوها، از نوع الگوهای منطقی به شمار می‌آید و می‌توان بسیاری از مفاهیم، رویدادها و پدیده‌های فراگیر را در قالب این الگو مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. الگوی سه‌شاخگی دارای سه بُعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۶). علت نام‌گذاری الگو، این است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌گونه‌ای است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه بین این سه شاخه، یک رابطه تنگاتنگ ناگسستنی بوده و در عمل از هم جدایی‌ناپذیرند؛ به عبارتی، بین سه شاخه به هیچ وجه، سه‌گانگی حاکم نبوده، بلکه سه‌گونگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه، فقط نظری بوده و به‌منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌هاست (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

(۱) عوامل ساختاری: دربرگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشد که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد، بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزو شاخه ساختاری قرار می‌گیرند.

(۲) عوامل زمینه‌ای: شرایط و عوامل محیطی، برون‌سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه نموده، با سازمان تأثیر و تأثر متقابل داشته و خارج از واپایش سازمان می‌باشند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه خاص خود همواره با نظام‌های محیطی در کنش و واکنش دائمی است، از این‌رو همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند.

(۳) عوامل رفتاری: شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای خاص به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد. این عوامل محتوایی، پویایی بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی می‌باشد در این شاخه قرار می‌گیرد. عوامل ساختاری و رفتاری، درون‌سازمانی بوده و محصور در مرزهای نظام سازمان می‌باشند (میرزایی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴).

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل

۳-۱. یافته‌های تحقیق

۳-۱-۱. یافته نخست: برازش کل الگو

منظور از برازش الگو این است که مشخص شود تا چه حد الگو با داده‌های گردآوری شده از جامعه آماری، سازگاری و توافق دارد. در این پژوهش، نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با $1/524$ ، تقریب خطای ریشه دوم برابر با $0/042$ ، مقدار P برابر با $0/741$ ، ضریب نیکویی برابر با $0/96$ و غیره به دست آمد که نشان‌دهنده آن است همه ضرایب برازش، دارای شرایط لازم بوده، پس برازش الگو توسط داده‌های پژوهش تأیید می‌گردد.

۲-۱-۳. یافته دوم: برآزش الگوی اندازه‌گیری

هر یک از متغیرهای «عوامل ساختاری»، «عوامل زمینه‌ای»، «عوامل رفتاری»، «فرایند تولید و اکتساب دانش»، «اشتراک و اشاعه دانش»، «سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش» و در نهایت، «به‌کارگیری دانش» به‌عنوان سازه پنهان مرتبه اول تعریف شدند. در الگوسازی ساختاری، دو نوع متغیر «مشاهده‌پذیر» و «مکنون» به صورت کلی تعریف شده است. متغیرهای مشاهده‌پذیر، به طور مستقیم به وسیله یک سؤال یا گویه پرسشنامه قابل اندازه‌گیری می‌باشند. این دسته از متغیرها در نرم‌افزار معادله‌های ساختاری با شکل مستطیل نمایش داده می‌شوند. متغیرهای مکنون یا پنهان، به طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نبوده و به وسیله حداقل یک متغیر مشاهده‌پذیر قابل اندازه‌گیری می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۲).

متغیرهای آشکار «ساختار سازمانی»، «هدف‌ها و راهبرد سازمانی»، «فنی و فناوریانه»، «فرایندها و روش‌ها»، و «منابع مادی، مالی و اطلاعاتی» در سطح یک درصد، اثر معنی‌دار و مثبتی بر متغیر نهان «عوامل ساختاری» دارند و دارای پایایی مرکب برابر با ۰/۸۴۹ است که بالاتر از ۰/۶۰ می‌باشند، پس این فرض مبنی بر اینکه متغیرهای آشکار یادشده، متغیر نهان عوامل ساختاری را می‌سنجند، تأیید می‌شود. در خصوص متغیرهای آشکار «سلسله‌مراتب فرماندهی»، «تعامل منطقی با محیط»، «محیط‌شناسی»، «بسترهای قانونی و حقوقی»، و «منابع و مبادی پشتیبانی‌کننده» نیز نتایج نشان داد در سطح یک درصد، اثر معنی‌دار و مثبتی بر متغیر نهان «عوامل زمینه‌ای» دارند و دارای پایایی مرکب برابر با ۰/۷۱۶ می‌باشند، پس این فرض نیز مبنی بر اینکه متغیرهای آشکار یادشده، متغیر نهان عوامل زمینه‌ای را می‌سنجند، تأیید می‌شود. در بخش سوم این مرحله، متغیرهای آشکار «فرهنگ سازمانی»، «سبک مدیریت»، «انگیزه و رضایت شغلی»، «آموزش و مهارت»، و «تکلیف‌گرایی» در سطح یک درصد، اثر معنی‌دار و مثبتی بر متغیر نهان «عوامل رفتاری» دارند و دارای پایایی مرکب برابر با ۰/۸۰۵ می‌باشند، پس این فرض مبنی بر اینکه متغیرهای آشکار یادشده، متغیر نهان عوامل رفتاری را می‌سنجند، تأیید می‌شود.

۳-۱-۳. یافته سوم: برازش الگوی ساختاری

الگوی ساختاری، الگویی است که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل و وابسته مورد توجه قرار می‌گیرد. متغیرهای مکنون مستقل در الگوی ساختاری، نقش علی را بر عهده داشته و از آنجا که فقط مسیرهایی از آن خارج می‌شود، به‌عنوان متغیرهای برون‌زا نام برده می‌شوند. متغیرهای مکنون وابسته در الگوی ساختاری، نقش معلول را داشته و از آنجا که مسیرهایی از سوی متغیرهای دیگر به آن وارد می‌شود، به‌عنوان متغیرهای درون‌زا نام برده می‌شوند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۲). برازش بخش ساختاری الگو از طریق بررسی جهت ارتباطات، ضرایب عاملی مسیرهای معادله‌های ساختاری، بررسی آماره t و نتایج حاصل از اجرای الگوی ساختاری انجام شد. استخراج شاخص کلی برازش برای الگو، اقدام بعدی بود. همان‌گونه که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است، رابطه پیش‌بینی‌شده، بین عوامل قوی بوده، پس نشان‌دهنده برازش مناسب داده‌ها در الگو می‌باشد.

جدول شماره ۶. بررسی برازش الگوی ساختاری

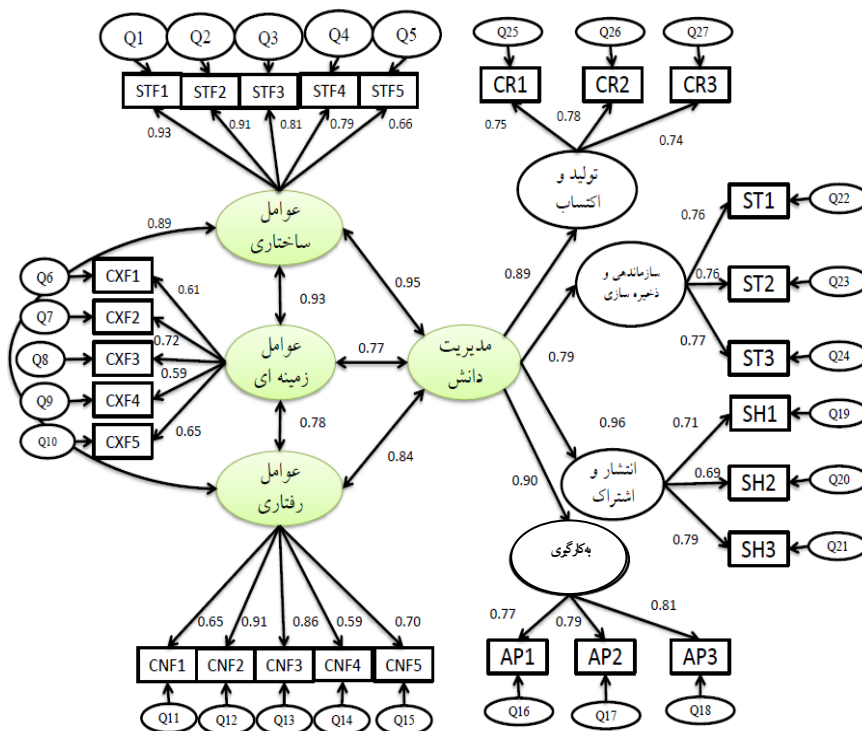
روابط بین متغیرهای نهان	تخمین مؤلفه (استانداردشده)	آماره t	نتیجه
عوامل ساختاری و رفتاری بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۸۹	۲/۵۱	تأیید رابطه
عوامل ساختاری و زمینه‌ای بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۹۳	۲/۲۸	تأیید رابطه
عوامل زمینه‌ای و رفتاری بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۷۸	۲/۰۶	تأیید رابطه
عوامل ساختاری و مدیریت دانش بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۹۵	۲/۸۲	تأیید رابطه
عوامل زمینه‌ای و مدیریت دانش بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۷۷	۲/۳۱	تأیید رابطه
عوامل رفتاری و مدیریت دانش بر یکدیگر تأثیر دارند	۰/۸۴	۲/۶۶	تأیید رابطه

با توجه به یافته‌های یادشده، الگوی نهایی ساختاری تحقیق برای تبیین تأثیر عوامل الگوی سه‌شاخگی بر متغیر مدیریت دانش مطابق با شکل شماره ۴، نهایی شد. به‌منظور ساده‌سازی در الگوی نهایی، از معرف‌های عوامل برابر جدول زیر استفاده شده است:

جدول شماره ۷. بررسی برازش الگوی ساختاری

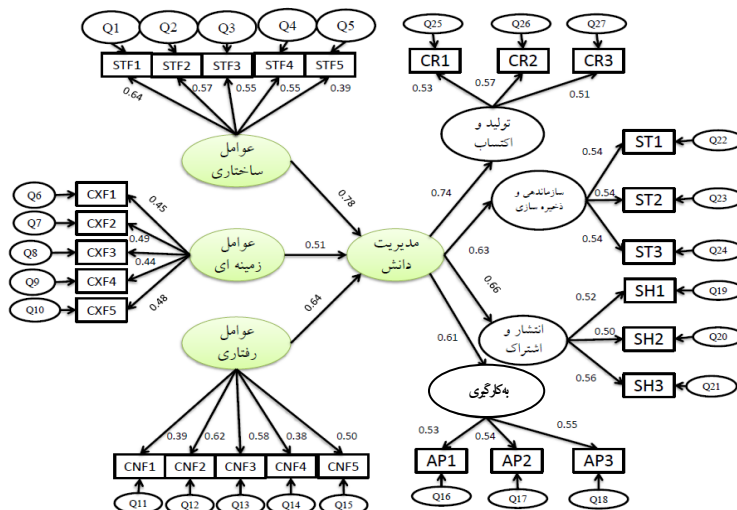
معرف	معادل لاتین	مفاهیم
STF	Structure Factors	عوامل ساختاری
CXF	Context Factors	عوامل زمینه‌ای
CNF	Content Factors	عوامل رفتاری
AP	Applying	به‌کارگیری
SH	Sharing	انتشار و اشتراک‌گذاری
ST	Structuring	سازماندهی و ذخیره‌سازی
CR	Creating	تولید و اکتساب
Q	Question	سؤال

شکل شماره ۴. چارچوب مفهومی رابطه عوامل الگوی سه‌شاخگی و مدیریت دانش



مأخذ: پژوهشگران

شکل شماره ۵. تأثیر عوامل الگوی سه‌شاخگی و مدیریت دانش



مأخذ: پژوهشگران

۳-۱-۴. یافته چهارم: تأثیر رابطه متقابل عوامل الگوی سه‌شاخگی

به منظور بررسی نقش و ارتباط متقابل عوامل الگوی سه‌شاخگی سازمان در الگوی تحقیق، روابط متقابل بین آنها حذف گردید، در این صورت، نرم‌افزار روابط بین آنها را معادل با همبستگی صفر در نظر می‌گیرد. نتایج نشان داد مقادیر ضرایب رگرسیونی به شدت کاهش می‌یابد. این مهم بیانگر آن است که رابطه بین این سه شاخه، رابطه‌ای تنگاتنگ ناگسستنی بوده و در عمل از هم جدایی‌ناپذیرند؛ به عبارتی، بین سه شاخه به هیچ وجه سه‌گانگی حاکم نبوده، بلکه سه‌گونگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه، فقط نظری بوده و به منظور تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌هاست (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). افزون بر حذف روابط متقابل عوامل سه‌شاخه، روابط بین متغیرها نیز یکسویه در نظر گرفته شد. در این حالت نیز نتایج همان‌گونه که در شکل شماره ۵ آمده است ضرایب رگرسیون کمتر از حالت ارتباط دوسویه متغیرها می‌باشد.

۵-۳. یافته پنجم: اولویت بندی تأثیر عوامل الگوی سه شاخگی

مقایسه یافته‌ها با توجه به شرایط منظور نمودن روابط متقابل دوسویه، روابط یک سویه و یا حذف روابط بین متغیرها نشان می‌دهد به هر حال عوامل ساختاری در مقایسه با دو عامل دیگر، دارای بیشترین و عوامل زمینه‌ای دارای کمترین تأثیر بر مدیریت دانش می‌باشد. در جدول زیر این مهم نشان داده شده است.

جدول شماره ۸. مقایسه تأثیر عوامل الگوی سه شاخگی بر مدیریت دانش

الگوی تحقیق	ضریب تأثیر عامل ساختاری	ضریب تأثیر عامل زمینه‌ای	ضریب تأثیر عامل رفتاری
روابط دوسویه بین متغیرها	۰/۹۵	۰/۷۷	۰/۸۴
روابط یک‌سویه بین متغیرها	۰/۵۷	۰/۲۸	۰/۴۱

۲-۳. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

نتایج تحقیق نشان می‌دهد «عوامل ساختاری»، «عوامل زمینه‌ای» و «عوامل رفتاری» همچنان که در ادبیات تحقیق و مبتنی بر دیدگاه صاحب نظران نیز اشاره شد، بر مدیریت دانش سامانه مورد مطالعه مؤثرند، افزون بر این، همان گونه که در شکل‌های ۴ و ۵ دیده می‌شود، ارتباط بین این متغیرها، متقابل و مقادیر حاصل از روابط دوسویه، بسیار بیشتر از مقادیر یک‌سویه می‌باشد. این مهم مؤید تأثیر متقابل متغیرهای پژوهش یعنی عوامل الگوی سه شاخگی (ساختاری، زمینه‌ای، رفتاری) بر مدیریت دانش و بالعکس می‌باشد. در بررسی راهبردی مدیریت دانش و مدیریت کلان سازمان، وضعیت‌های چهارگانه متمایز از یکدیگر زیر، متصور می‌باشد (Guldenberg, 2008):

- (۱) مدیریت دانش و مدیریت کلان سازمان هیچ تأثیری از یکدیگر نمی‌پذیرند،
- (۲) مدیریت دانش پیرو مدیریت کلان سازمان بوده و از آن متأثر است،
- (۳) مدیریت کلان سازمان، متأثر از مدیریت دانش است،

(۴) مدیریت دانش و مدیریت کلان سازمان به صورت متقابل بر یکدیگر تأثیرگذارند.

در عصر دانش، سازمان‌هایی در دستیابی به هدف‌های خود موفق هستند که توانایی حرکت همگام با تغییرهای محیط را داشته باشند. این مهم نیازمند تلفیق مدیریت دانش و مدیریت کلان سازمان است (اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱)، همان‌گونه که در تحلیل همراستایی راهبردهای کلان سازمان و مدیریت دانش «سیدنقوی و سهرابی» نیز در قالب الگوی سه‌وجهی تناسب، تطابق، همراستایی و تغذیه و رابطه متقابل راهبردهای کلان سازمان و مدیریت دانش را عامل مهمی در دستیابی سازمان به هدف‌های خود لازم می‌دانند (سیدنقوی و سهرابی، ۱۳۹۲). در این تحقیق همچنین مشخص گردید، تأثیر متقابل بین متغیرها یکسان نمی‌باشد. عوامل ساختاری دارای بیشترین تأثیر بوده و پس از آن عوامل رفتاری و در نهایت، عوامل زمینه‌ای قرار دارند.

ارتباط بین مدیریت دانش و عوامل سازمانی، رابطه‌ای دوطرفه است؛ به این معنا که عوامل سازمانی بر مدیریت دانش، اثرگذار است. از سوی دیگر، مدیریت دانش در سازمان بر کیفیت و چگونگی راهبردهای کلان سازمان اثرگذار است؛ چرا که توانایی و قابلیت مدیریت دانش در پیش، حین و پس از برنامه‌ریزی، جایگاه ویژه‌ای دارد که باید مورد توجه قرار گیرد. پویایی برنامه راهبردی در گرو به‌روزرسانی آن و به‌روزرسانی، مستلزم کسب اطلاعات و دانش محیط است، از این رو می‌توان این گونه برداشت نمود که پویایی برنامه راهبردی به قابلیت مدیریت دانش وابسته است (نیکوکار و حکیم، ۱۳۸۸).

بر اساس دیدگاه پاسخ‌دهندگان، تأثیر عوامل الگوی سه‌شاخگی بر فرایندهای مدیریت دانش در مراحل چهارگانه مدیریت دانش متفاوت می‌باشد. در میان گویه‌ها، برابر شکل شماره ۴، عامل «ساختار سازمانی» با ضریب ۰/۹۳، «رهبری و مدیریت» با ضریب ۰/۷۲، و «تعامل با محیط بیرونی» با ضریب ۰/۹۱ به ترتیب بیشترین تأثیر و «منابع مادی و مالی» با ضریب ۰/۶۶، «سلسله‌مراتب فرماندهی» با ضریب ۰/۶۱، و

«منابع مادی و مالی» با ضریب ۰/۶۶، «منابع و مبادی پشتیبانی کننده» با ضریب ۰/۶۱ و «تکلیف‌گرایی و خودواپايشی» با ضریب ۰/۵۹ به ترتیب کمترین تأثیر را در میان عوامل سه‌گانه بر مدیریت دانش دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

(۱) جمع‌بندی

تعامل عوامل مؤثر به‌ویژه در سازمان‌های دفاعی، ارتقای درک و دید فرماندهان و تصمیم‌گیران از یک‌سو و از سوی دیگر، توسعه درک مشترک و بهبود یادگیری زیردستان را نتیجه می‌دهد، که منجر به تصمیم‌سازی مؤثر، بهبود انعطاف، قابلیت تطبیق، تلفیق و همگونی می‌گردد. در سازمان دفاعی مورد مطالعه، مدیریت دانش دارای اهمیت بسزایی در اجرای بهتر مأموریت‌هاست، از سوی دیگر، همچون سایر سازمان‌ها، پدیده‌های سازمان مورد مطالعه نیز در قالب الگوی سه‌شاخگی شامل عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری قابل تعریف است. تأثیر این عوامل بر مدیریت دانش در این پژوهش بررسی شد؛ به عبارتی بهتر، پژوهش حاضر دربردارنده همه عوامل و مؤلفه‌های سازمانی مؤثر در قالب الگوی سه‌شاخگی بر مدیریت دانش به همراه روابط علی بین متغیرهای مکنون و نیز آشکار در قالب الگوی معادله‌های ساختاری می‌باشد. سنجش روایی و پایایی و میزان تأثیر و اولویت روابط بین هر یک از متغیرهای مکنون و آشکار به صورت جامع و یکپارچه مورد ارزیابی قرار گرفت. در این مطالعه، ۱۵ مؤلفه اصلی مؤثر بر مدیریت دانش در ذیل عوامل سه‌گانه ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری برای سازمان مورد مطالعه شناسایی و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد این سه عامل بر مدیریت دانش مؤثرند و اینکه در این میان، عوامل ساختاری بیشترین و عوامل زمینه‌ای کمترین تأثیر را دارند. مؤلفه‌های ذیل هر یک از این عوامل نیز نشان داد «ساختار سازمانی»، «سبک مدیریت»، و «تعامل منطقی

با محیط بیرون» دارای بیشترین تأثیر و «منابع مادی و مالی»، «منابع و مبادی پشتیبانی‌کننده» و «تکلیف‌گرایی و خودواپايشی» دارای کمترین تأثیر در هر یک از دسته عوامل بر مدیریت دانش هستند.

در این پژوهش، ارتباط بین متغیرها در دو وضعیت جداگانه دوسویه و نیز یک‌سویه بررسی گردید؛ به این معنا که در یک مرحله، ارتباط بین متغیرها به صورت دوسویه در نظر گرفته شده و بر این اساس، نتایج ثبت گردید. در وضعیت دوم، ارتباط بین متغیرها به شکل یک‌سویه دیده شد و برای این حالت نیز، نتایج ثبت گردید. نتایج نشان می‌دهد گرچه در مقایسه با وضعیت دوسویه، مقدار ضرایب مسیر کاهش می‌یابد، با این حال همچنان عوامل ساختاری بیشترین و زمینه‌ای کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند.

(۲) پیشنهادها

مدیریت بهینه دانش، مهم‌ترین سرمایه‌هاست. تحول چارچوب فکری سازمان‌ها به سازمان‌های دانش‌بنیان، به دلیل نقشی است که دانش بر همه عوامل از جمله ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری دارد. از سوی دیگر، بقای مدیریت دانش، نیازمند حمایت مدیریت کلان سازمان است. بدیهی است سازمان‌ها از دانشی حمایت می‌کنند که در تحقق مأموریت خود مؤثر باشند.

از ویژگی متمایزکننده سازمان‌های دفاعی، توانمندی در پاسخ سریع به شرایط غیرقابل پیش‌بینی، بغرنج و پیچیده است. سازمان‌های دفاعی همواره بر روی لبه تیزی در حرکت هستند که سلامت عبور از آن، نیازمند برآورد منطقی از آینده و ترسیم و تمرین طرح‌های مناسب و نیز پیش‌بینی و تأمین الزام‌های مرتبط است. آنها برای ادامه حیات در دنیای پرتلاطم و متغیر می‌بایست پیوسته بیاموزند، باید با یادگیری پیوسته و

مداوم برای مسائل جدید، پاسخ پیدا کنند؛ پاسخی که طیف وسیعی از عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری را شامل می‌شود.

انتخاب موضوع و انجام این پژوهش، حسب ضرورت شناخت عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری بر مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی است. در مسیر استفاده از سرمایه‌های دانشی، لازم است تحقیق‌های دیگری نیز انجام شود تا مجموعه این پژوهش‌ها، بتواند در کارایی بهتر مدیریت دانش سازمان‌های دفاعی مؤثر واقع شود. برای دستیابی به این هدف و نیز آنچه به عنوان الزام‌های آینده سازمان‌های دفاعی بیان گردید، انجام تحقیق‌های آتی به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

(۲-۱) آینده‌پژوهی مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی و نقش عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری در تحقق آن،

(۲-۲) آینده‌پژوهی مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی و الزام‌های ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری در تحقق آن،

(۲-۳) موانع ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری در تحقق مدیریت دانش سازمان‌های دفاعی،

(۲-۴) تسهیل‌کننده‌های ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری در توفیق مدیریت دانش سازمان‌های دفاعی.

منابع و مآخذ

۱. منابع فارسی

۱. آقامحمدی، داوود، دهقان، نبی‌اله (۱۳۹۱)، «راهبردهای استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، سال یازدهم، شماره ۴۶.
۲. اسفندیاری، عاطفه، نکویی مقدم، محمود، محمدی، زینب، نوروزی، سمانه، امیراسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۰)، «آسیب‌شناسی منابع انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از مدل سه‌شاخگی»، *فصلنامه طلوع*، سال دهم، شماره سوم و چهارم.
۳. اعتباریان، اکبر و همکاران (۱۳۹۱)، نگرش راهبردی به توسعه سرمایه انسانی در طرح‌ریزی چارچوب مدیریت دانایی بر پایه سناریو سازمانی، ارائه‌شده در: سومین کنفرانس مدیریت اجرایی، قابل دسترسی در: www.EMBAConference.com
۴. امیرخانی، امیرحسین، متقی ثابت، محمود (۱۳۸۹)، «بررسی موانع توسعه بیمه‌های الکترونیک در شرکت سهامی بیمه آسیا»، *فصلنامه صنعت بیمه*، سال ۲۵، شماره ۱.
۵. ایروانی، محمدجواد (۱۳۹۱)، طراحی مفهومی مدل استخراج ویژگی‌های نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، قابل دسترس در: www.iravany.com/tmma.pdf
۶. حسنوی، رضا، اخوان، پیمان، سنجقی، محمدابراهیم (۱۳۹۱)، *عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش*، تهران، انتشارات آتی‌نگر.
۷. حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۸۹)، *مدیریت دانش و دانایی، ساختار، فرآیند و راهکارها*، چاپ اول، قم، انتشارات یاقوت.
۸. خلیلی شورینی، سیامک (۱۳۹۱)، *روش‌های پژوهش آمیخته، با تأکید بر بومی‌سازی*، چاپ دوم، تهران، انتشارات یادواره کتاب.
۹. دهقان، رضا، طالبی، کامبیز، عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱)، پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، *پیاورد سلامت*، دوره ۶.
۱۰. دهقان، رضا، طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱)، توسعه کارآفرینی در نظام اداری، ارائه شده در: تهران، *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان*.
۱۱. خنیفر، حسن (۱۳۸۴)، «ارائه الگوی مدیریت بومی مبتنی بر دیدگاه امام علی (ع) با استفاده از مدل مفهومی سه‌شاخگی»، *فرهنگ مدیریت*، سال سوم، شماره ۸.
۱۲. سیدنقوی، میرعلی و سهرابی، شهلا (۱۳۹۲)، الگوی تطابق استراتژی‌های مدیریت دانش با استراتژی‌های کسب‌وکار و منابع انسانی، ارائه‌شده در: دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، قابل دسترسی در: www.civilica.com

۱۳. شریف‌زاده، فتاح، رضوی، سیدمصطفی، زاهدی، شمس‌السادات، نجاری، رضا (۱۳۸۸)، «طراحی و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر کارآفرینی دانشگاهی»، *توسعه کارآفرینی*، سال دوم، شماره ۸.
۱۴. صفرزاده، حسین، جعفری، محمدسعید (۱۳۸۹)، «بررسی نقش عوامل سه‌شاخگی مدیریت در استقرار حراج الکترونیک»، *فصلنامه مدیریت*، سال هشتم، شماره ۲۳.
۱۵. فیروزشاهی، محسن و همکاران (۱۳۹۱)، «ارائه الگویی فرایندی عملیاتی به منظور اجرای نظام مدیریت دانش در سازمان‌ها»، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال دهم، شماره ۳۶.
۱۶. لعلی‌سرابی، امیر، عبدوی، محمد، فروتنی، زهرا (۱۳۹۱)، «شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران»، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول.
۱۷. محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۲)، *مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل*، چاپ اول، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۸. میرزایی اهرنجانی، حسن و سرلک، محمدعلی (۱۳۸۴)، «نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی»، *فصلنامه پیک نور*، سال سوم، شماره ۳.
۱۹. میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۷۶)، «در جست‌وجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان»، *قزوین، مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های علمی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی*.
۲۰. ناظمی، جمشید و همکاران (۱۳۹۰)، «الگوهای کارای مدیریت دانش در زنجیره تأمین»، *پژوهش‌های مدیریت*، شماره ۸۹.
۲۱. نیکوکار، غلامحسین و حکیم، امین (۱۳۸۸)، «الگوی هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان»، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۶، شماره ۱.

۲. منابع انگلیسی

1. Akhavan, P et al., (2009), Identification of Knowledge Management Critical Success Factors in Iranian Academic Research Centers, *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, Vol. 2, No. 4.
2. Asgari, Ali et al. (2012), The Investigation of Key Success Factors on Knowledge Management in Malaysian Firms, *Advanced in Modern Management Journal*, Vol. 1, No.1.
3. Bennett, R, Gabriel, H (2007), Organizational Factors and Knowledge Management within Large Marketing Department: An Empirical Study, *Journal of Knowledge Management*, 3 (3).
4. Casey, George, Morrow, Joyce (2008), Information Management Army Knowledge Management and Information Technology, *Army regulation*, AR 25-1, Washington, Headquarters Department of the Army.

5. Davenport, Thomas and Prusak, Laurence (1998), How Organizations Manage What They Know, Boston, *Harvard Business School Press*.
6. Ergenli, Aziz, Saglam, Guler and Metin, Selin (2007), "Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers", *Journal of Business Research*, Vol. 60.
7. Guldenberg, Stefan (2008), Strategy Processes in Research and Development Organisations: Why Knowledge Management is Still more Isolated than Integrated, *Paper Prepared for OKLC*, Copenhagen.
8. Hasanali, Farida (2012), Critical Success Factors of Knowledge Management, *available at: www.infoday.com*
9. Mathi, Kavindra (2004), *Key Success Factors for Knowledge Management*, Master Thesis, Internationals Hochschulinstitut Lindau, University of Applied Science / FH Kempten, Germany.
10. Nikolaos et al. (2011), Knowledge Management Enabler Factors and Firm Performance: An Empirical Research of Greek Medium and Large Firms, *European Research Studies Journal*, Vol. 14, Issue, 2.
11. Neilson, Robert (2008), Army Knowledge Management, a Principles Based Approach, U.S. Army, available at: <http://usacac.army.mil/cac2/AOKM>.
12. Odierno, Raymond, Morrow, Joyce E (2012), Knowledge Management Operations, *Field Manual*, NO.6-01.1, Headquarters Department of the Army, Washington, DC, available at: <https://armypubs.us.army.mil/doctrine/index.html>.
13. Lepak, J.J. (2009), Creating a Knowledge Management Strategy, Report Documentation Page, USAWC Strategy Research Project, available at: [http://www.dtic.mil/cgi-bin / GetTRDoc?](http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?)
14. Roy, Yong, Lyenger, Sheena (2005), Empowerment Through Choice? A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations, *Research in Organizational Behaviors*, Vol. 27.
15. Smith, Sterilla (2008), Army Knowledge Management: People and Processes enabled by Technology, *Military Intelligence*, Vol 34, No. 1.
16. Wong, Kuan Yen (2009), Critical Success Factors for Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises, *Industrial Management and Data Systems*, Vol.105, No.3.
17. Young, Ronald (2010), Knowledge Management Tools and Techniques Manual, *The Asian Productivity Organization*.