

## سنجش و تحلیل نقش مولفه‌های مدیریت دانش بر تسهیل ارتباطات انسانی در نیروهای مسلح

امیر سعید باقری<sup>۱\*</sup>، مهدی احمدلو<sup>۲</sup>، مرضیه نصیری<sup>۳</sup>

۱- کارشناس ارشد مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین

۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

۳- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی پردیس فارابی دانشگاه تهران

### چکیده

در شرایط پیچیده و به حقیقت متغیر جهان امروز هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود، مگر آنکه با توجه به نقاط قوت و ضعف محیط داخلی و منابع و ظرفیت‌های سازمانی خود از فرصت‌ها و تهدیدهای محیط خارجی بالاترین بهره‌وری را کسب کند. یکی از ابزارهای توانمندسازی کارکنان هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است و این فرایند به کمک دانش صورت می‌گیرد. در این بررسی که با هدف سنجش و تحلیل مولفه‌های مدیریت دانش با تاکید بر تسهیم دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اصفهان به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل همه کارکنان نیروی انتظامی شهرستان اصفهان است که از میان آنها ۱۰۵ نفر به صورت سهمیه‌ای به عنوان نمونه انتخاب و بررسی بر روی آنها انجام شده است. این پژوهش در دو سطح اعتباریابی و توصیف تحلیلی انجام شده است. در بعد اعتباریابی برای برآورد روایی سازه مقیاس مدیریت دانش از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول به

کمک نرم افزار اموس گرافیک استفاده شد. مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان پژوهش به صورت استاندارد محاسبه شده و بیشترین ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و بکارگیری دانش به میزان ۰/۹۲ مشاهده شد و بعد از آن مقدار ۰/۸۸ برای تسهیم دانش و ذخیره سازی دانش است. همچنین کمترین همبستگی بین دو متغیر خلق دانش و ذخیره سازی دانش به مقدار ۰/۵۶ محاسبه شده است. در بعد توصیف مولفه ها نیز شاهد حد متوسطی از مدیریت دانش در سازمان هستیم.

**واژه های کلیدی:** مدیریت دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش، بکارگیری دانش، اعتباریابی.

### مقدمه و بیان مساله

امروزه انسان ها در عرصه بکارگیری طبیعت و مدیریت همه جانبه بر آن به ابزارهای زیادی روی آورده اند. مهمترین ابزار انسان برای تسلط بر زندگی و طبیعت، دانش بوده است. در طول زندگی بشر از ابتدا تا کنون دانش و آگاهی او نقطه عطف مهمی بوده است که سیر تکامل بشر از سایر موجودات را متفاوت و دگرگون کرده است. ما اکنون در عصری زندگی می کنیم که حقیقتاً می توان آن را عصر دانش نامید (باقری، ۱۳۸۱، ۳۶). چرا که همه مسایل بشر با دانش پاسخ می گیرند. این روزها دانش بیشترین ارزش را در سازمان ها دارد (بریتو و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۲۷). اهمیت نقش دانش در جامعه بر کسی پوشیده نیست و امروزه دانش به عنوان منبعی ارزشمند و راهبردی و نیز یک دارایی مطرح است و مهمترین متغیر رشد همه جانبه سازمان ها و نهادها در عصر حاضر است. همچنین امروزه موفقیت شرکت ها و سازمان ها با توجه به بازارهایی که هر روز رقابتی تر می شوند، منوط به استفاده از دانشی است که آنها در فرایندهای کلیدی خود بدان نیاز دارند. در این میان سازمان هایی که درجه بالایی از خلاقیت و عملکرد کاری دارند، دانش خود را به صورت اثر بخشی مدیریت می کنند (کورادو و راموس، ۲۰۱۰: ۳۲۳). همچنین با توجه به سرعت انتشار اطلاعات و دانش در عصر حاضر، بشر امروزی خود را مواجه با انبوهی از اطلاعات می بیند که بسیاری از آنها مورد نیاز فرد نیست. بی شک رسالت اصلی مدیریت دانش علاوه بر گردآوری اطلاعات صحیح، رساندن به موقع آنها به

دست افرادی است که به این اطلاعات نیاز دارند. پرز مدیریت دانش را گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های برای آنها به عنوان یک سرمایه سازمانی تعریف کرده و نیومن نیز بر این باور بود که مدیریت دانش مجموعه‌ای از پدیده‌هایی است که پدیدآوری، اشاعه و بکارگیری دانش ذهنی و عینی در یک سازمان را در بر می‌گیرد (دهقان نجم، ۱۳۸۸: ۴۹).

تحولات در عرصه‌های مختلف جهانی، حرکت به سوی الگوی سازمان‌های دانش بنیان را به مثابه یکی از ضروریات اجتناب ناپذیر برای سازمان‌های پلیسی ضروری نموده است. تجربیات سازمان‌های مختلف پلیسی متنوع بوده و اگرچه تاکنون معطوف به تحقق دانش محوری نبوده، اما اقدامات انجام پذیرفته به عنوان مقدمات و پیشگامی‌های چنین سازمان‌هایی برای حرکت به سوی دانش محوری تلقی می‌گردد. نیروی انتظامی ج.ا. ایران نیز در راستای دستیابی به افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ ناجا و در چارچوب برنامه‌های پنج ساله توسعه اقدام به برنامه‌ریزی‌های دقیقی نموده و برای بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری به منظور پیشرفت‌های شغلی و علمی و در نهایت مأموریتی در نیروی انتظامی، در مسیر ایجاد یک نظام مدیریت دانش پویا قدم برداشته است (قصری، ۱۳۹۱: ۲۹). به یقین می‌توان گفت نیروی انتظامی به عنوان سازمانی که مسئول استقرار نظم و امنیت در جامعه، تأمین و تولید آسایش فردی و عمومی شهروندان، پیشگیری از جرم و ننگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب قوانین و در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است، بیشترین مواجهه با تحولات اجتماعی را دارد.

با توجه به تحقیقات انجام شده اگرچه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در موضوع گردآوری اطلاعات و دانش کارکنان خود، عملکرد نسبتاً مثبتی داشته است، اما به علت اینکه این اطلاعات در قالبی صحیح به کارکنان نیروی انتظامی ارایه نمی‌شوند و دسترسی آسان به آنها برای همه اعضا مقدور نیست، متأسفانه از این اطلاعات استفاده شایسته نخواهد شد. با توجه به اینکه سرمایه اصلی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیروهای انسانی این سازمان هستند و افزایش سطح قابلیت و توانمندی هر یک از این اعضا موجب ارتقای سطح کلی عملکرد این سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن می‌شود.

پندلتون در کتاب مدیریت دانش در امور پلیسی عنوان می‌دارد مهمترین موضوعی که در عصر پلیس مسأله محور نادیده انگاشته شده است، نقش محوری «دانش» در حل مسأله است. این نقیصه حداقل به دو دلیل اهمیت دارد؛ اول اینکه دانش و مدیریت «زیربنای لازم» برای نوآوری در حل مسأله پلیس است. دوم اینکه، در دنیای مجازی که افکار و اطلاعات با سرعتی هم چون باد در جریان است؛ مدیریت دانش عامل تعیین کننده‌ای برای توانمندسازی و پایداری سازمان و برآورده کردن انتظارات متعارف محسوب می‌گردد و ناکامی در مدیریت اثربخش دانش سازمانی می‌تواند به سرعت منجر به ناکارآمدی و ضرورت اصلاح سازمان ایمن در عرصه عمومی شود. امروزه در دنیای «دولت الکترونیک» مدیریت دانش دیگر پیشرفته‌ترین فعالیت تلقی نشده، بلکه انتظاری همگانی محسوب می‌گردد (پندلتون، ۱۳۹۰: ۴؛ قصری، ۱۳۹۱: ۲۹ و ۳۰). امروزه با توجه به اهمیتی که دانش و مدیریت آن در سازمان دارد؛ مدیریت دانش در پلیس نیز راهبردی برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش محور تلقی می‌شود که به عنوان یکی از مهمترین مراحل در عرصه راهبردهای نیروی انتظامی به شمار می‌رود. این مدیریت به لحاظ مفهومی، ریشه در ضرورت تحول در نگرش‌های امور پلیسی، الگوهای ملی و لزوم دانش محوری دارد. در محیط‌های پیچیده و پویا و ظهور شبکه‌های متعدد اجتماعی و ارتباطی در پاسخ به نیازهای فردی و اجتماعی جوامع امروزی، نیاز به استفاده بهینه و به جا از دانش موجود و تولید و کسب دانش متناسب با مقتضیات زمان و مأموریت‌های پلیس، امری اجتناب‌ناپذیر بوده و روز به روز دامنه و عمق گسترده تری می‌یابد (ضیایی عظیمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۱). بر این اساس سنجش این مقوله و مولفه‌های آن در هر سازمان، به ویژه نیروی انتظامی، دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی یکی از اهداف مهم و ضروری است. در این راستا پژوهشگر با چه ابزاری وارد میدان پژوهش شود، میزان اعتبار کار پژوهشی‌اش مشخص خواهد شد، چرا که در این وضعیت بهره‌مندی از مزایای مدیریت دانش و شناخت ابزارهای آن، برای هر سازمانی ضروری است. به خصوص برای دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌هایی که فعالیت ذاتی و مأموریت اصلی آن انجام‌ها، فعالیت‌های دانشی، سروکار داشتن با تولید، نشر و کاربردی کردن دانش، آموزش، پژوهش و... است؛ مسأله مدیریت دانش و نحوه سنجش آن، اهمیت دو چندان می‌یابد. به منظور آمادگی و غلبه بر چالش‌هایی که مؤسسات آموزش عالی

با آن مواجهه اند، شناخت قابلیت اجرا و مفهوم مدیریت دانش برای این موسسات حیاتی است (لی، ۲۰۰۷: ۱؛ هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۰). در این پژوهش سعی شده است تا علاوه بر سنجش و اندازه گیری مولفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش، ذخیره سازی دانش) راهکارهایی که قابلیت اجرایی و بازدهی بالایی داشته باشند، ارائه شوند تا موجبات بهبود عملکرد این سازمان فراهم آید.

### اهداف پژوهش

- بررسی وضعیت مدیریت دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان
- بررسی وضعیت خلق دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان
- بررسی وضعیت تسهیم دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان
- بررسی وضعیت بکارگیری دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان
- بررسی وضعیت ذخیره سازی دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### مفهوم دانش

اگر چه بسیاری از ما یک حس شهودی از معنی واژه دانش داریم، دانش مفهوم دشواری برای تعریف است. محققان سازمانی عنوان می کنند که دانش مفهومی چند ارزشی با معنی چند سطحی در شرایط متفاوت و برای افراد مختلف است. در ادبیات مدیریت دانش یک تعریف رسمی از دانش وجود ندارد. امروزه دانش به عنوان منبعی ارزشمند و استراتژیک و نیز یک دارایی مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی، بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و ناممکن است. در این نگرش، دانش مانند منبعی ارزشمند در کنار منابع کار، زمین و سرمایه به عنوان دارایی پرسود مطرح شده است. در چنین ساختاری دیگر صنعت مطرح نیست، بلکه محور دانش است که در آن دانشگران مشغول به کارند (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۲). کلارک، کوح، وایت و رایس<sup>۱</sup> با تأکید بر ارزش‌ها و

1 Clark, Kuh, Whitt & Rice

هنجارهای حاکم بر حوزه‌های علمی دانشگاهی، معتقدند که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزش عالی در یک سلسله از ارزش‌های اصیل که ریشه در حرفه دانشگاهی آنها دارد، سهمیم هستند. از جمله این ارزش‌ها، اعتقاد اعضای هیأت علمی بر اهداف آموزش عالی که شامل کشف حقیقت و درک گسترده آن و تولید و اشاعه دانش است (آوستین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴: ۴۸ و ۴۹).

دانش با یک عقیده مبتنی بر اطلاعات (تأیید شده) به دست می‌آید. دانش الزاماً به کنش انسان مربوط می‌شود (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). چرچمن-نوناکا و تاکه اوچی (۲۰۰۰) اظهار می‌کنند تصورات دانش به عنوان مجموعه اطلاعات ریودن مفهوم از همه زندگی آن است. دانش بر خلاف اطلاعات ریشه در اعتقادات و تعهدات داشته و در بافت ذهنی کاربر قرار دارد که بر اساس آن عمل می‌کند. فقط انسان است که می‌تواند در خلق دانش نقش مرکزی به عهده داشته باشد و کامپیوترها صرفاً ابزاری با توانایی پردازش شگرف هستند (عدلی، ۱۳۸۵).

همچنین دانش، شامل دانش رسمی، الگوها، قوانین، برنامه‌ها و رویه‌ها، مهارت‌ها و تجربه افراد است. آن همچنین شامل دانش رسمی، ارتباط برقرار کردن، تحلیل موقعیت‌ها، توسعه راه حل‌های جدید برای مشکلات و انجام فعالیت‌های سازمان، موضوعات فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش‌هایی از قبیل روابط با مخاطبان سازمان است (حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۴). برای پاسخ به این سوال که چگونه می‌توان دانش را تعریف نمود، یک محقق باید بین دانش، اطلاعات و داده تمایز قائل شود. مدیران تنها در صورتی می‌توانند یک رویکرد منسجم را توسعه بخشند که بتوانند بین داده، اطلاعات و دانش تمایز قائل شوند و ارتباط بین آنها را باز شناسند. عدم موفقیت در این کار احتمالاً به خاطر وضع موجود است که توده‌های داده، اطلاعات و دانش در درون یک شرکت ممکن است کاملاً از هم تفکیک شوند. اگر دانش موضوعی جدا از اطلاعات و دانش نباشد در این صورت چیز جدیدی نیست و کششی نسبت به مدیریت دانش وجود ندارد. افراد متفاوت ایده‌های متفاوتی درباره ماهیت دانش دارند. در قلمرو علمی و در دنیای تجاری افراد، اصطلاحات خود را طوری تعریف می‌کنند که متناسب با یک مشکل یا رویکرد ویژه باشد. دلیل بیشتر سوء تعبیرات درباره مدیریت دانش،

تمایل به اشتباه گرفتن این اصطلاحات (داده، اطلاعات، دانش) با همدیگر است. پس باید تفاوت‌های بین اصطلاحات مورد ملاحظه قرار گیرد (صفری، ۱۳۹۲: ۵۴).

## ارزش‌های دانش

ارزش‌ها و هنجارهای علم از دید جامعه‌شناسان علم، الزام آورند و همان‌گونه که مرتن عنوان می‌کند آنها تجویزهای فنی و نسخه‌های اخلاقی به شمار می‌روند. پایبندی به این ارزش‌ها و الزامات نهادی که در سطح درونی مجامع علمی مطرح است، از نظر مرتون ارزش‌های دانش جزو ضروریات تولید علم و پیشرفت آن محسوب می‌شود؛ اما از طرف دیگر، در سطح درونی سازمان علمی می‌توان به عواملی اشاره نمود که یا حمایت از این ارزش‌ها را توجیه کرده و یا خود به نوعی در تولید علم نقش ایفا می‌کنند. مرتون به اهمیت "اعتبار حرفه‌ای در مجامع علمی" تأکید دارد. از نظر او اعتبار حرفه‌ای، نوعی پاداش قانون برای دستاوردهای علمی است، به نظر او تعهد عمیق دانشمند به پیشرفت دانش، علاقه او به شهرت حرفه‌ای، حمایت مداوم او از ارزش‌های علم را توجیه می‌کند. در واقع اعتبار حرفه‌ای به فرد این اطمینان را می‌دهد که نقش خود را انجام داده است، بنابراین به دلیل ضرورت تداوم توسعه دانش او، از این ارزش‌ها حمایت می‌کند (استورر، ۱۹۷۳: ۲۲۰ در توکل، ۱۳۷۰).

## مدیریت دانش

مدیریت دانش را شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات برای خلق دانش می‌دانند که پس از آن توزیع می‌شود و در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر استفاده شود (رادینگ، ۱۳۸۲: ۱۲۹). همچنین مدیریت دانش فرایند ایجاد، تاثیر، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است که این پنج عامل زمینه آموزش باز خورد و آموزش مجدد و یا حذف آموزش را فراهم می‌آورد که معمولاً برای ایجاد، نگهداری و احیای قابلیت‌های سازمانی موردنظر است (بات، ۲۰۰۸: ۲۴). در کل مدیریت دانش را نوعی فناوری است که به دانش تاکید دارد و بر آن است تا از طریق به کارگیری موثر دانش به حل مشکلات پردازد. از بررسی و جمع‌بندی مطالب مختلف نگاشته شده درباره مفهوم مدیریت دانش

سرانجام به این تعریف دست می‌یابیم که مدیریت دانش عبارت از فرایند ایجاد جمع‌آوری، سازماندهی، انتشار و بهره‌برداری از دانش است (جرالدس، ۲۰۰۸: ۴۷).

بر اساس تعریف داوینپورت، از پیشگامان جنبش مدیریت دانش، "دانش ترکیب سیالی از تجربه‌های شکل گرفته، ارزش‌ها، اطلاعات مبتنی بر زمینه عمل، و دریافت‌های کارشناسانه در سازمان است که محیط و چارچوبی را برای ارزیابی و افزودن تجربه‌ها و اطلاعات جدید فراهم می‌کند. این دانش از ذهن‌های دانش‌گاران سرچشمه می‌گیرد و در ذهن آنان نیز به کار گرفته می‌شود. در سازمان‌ها، این دانش نه تنها در مدارک و مخازن، بلکه بیشتر در روش‌های جاری و فرایندها و عمل و هنجارها جا خوش می‌کند" (دانپورت، پروساک، ۲۰۰۰: ۵).

### مدیریت دانش و سازمان‌های دولتی

بسیاری از سازمان‌های دولتی بطور نسبی خدماتی را به شهروندان ارائه می‌کنند که بسیاری از آنها جهت رفاه حال شهروندان است و بعضی از سازمان‌های دولتی هم به ارائه خدمات خاصی به قشرهای از جامعه می‌پردازند که با تناسب شغل، کسب و کار افراد نوع ارائه خدمات نیز متفاوت است، ولی به طور کلی سازمان‌های دولتی مکان‌های هستند که محل تعامل افراد سازمان به عنوان نیروی انسانی سازمان و مراجعان به سازمان به عنوان ارباب رجوع هستند، که بحث مدیریت دانش برای هر دو سوی این تعامل لازم و ضروری است و اگر هر یک از این دو گروه از مدیریت دانش سهمی نبرند، قطعاً آن سازمان به اهداف کلان خود نخواهد رسید. برای گسترش مدیریت دانش و رسیدن به اهداف آن در یک سازمان نیاز به یکسری فرایندهای خواهد بود تا فعالیت‌ها در هر سازمان دانش محور شود و کارکنان آن سازمان هم به کارکنان دانش محور تبدیل شوند، بدین معنا که استفاده از دانش در انجام امور و فرایندها یکی از مهمترین سرلوحه‌های هر فرد در سازمان باشد (اژدری، ۱۳۸۹: ۴).

پس از اینکه استراتژی سازمان، مدیریت منابع انسانی، سیستم‌ها و روش‌های انجام امور سازمانی در چهارچوب مدیریت دانش قرار گرفتند، آنگاه می‌شود گفت که مدیریت سازمان بر مبنای دانش است و یا دانش محور است. بعد از اینکه جایگاه مدیریت دانش در سازمان مشخص شد و استراتژی‌های سازمان بر این اساس نقش بست آنگاه باید به دنبال آن باشیم تا



مراجعه به این سازمان که از آنها بنام ارباب رجوع یاد می‌شود هم در چهار چوب مدیریت دانش سطح علمی و فرهنگی و توانایی خود را افزوده تا بتوانند از خدمات سازمان بدون مشکل و در کمال آرامش و رضایت استفاده نمایند. برای این منظور نیاز خواهد بود تا برنامه‌های آموزشی جامعی را برای تمام رده‌های سنی و طبقات اجتماعی تهیه کنیم که با افزایش سطح توانایی و آگاهی افراد و افزایش روز افزون شهروندان دانش مدار کارآیی سازمان‌های دولتی به حداکثر برسد (اژدری، ۱۳۸۹: ۵).

### مکاتب مدیریت دانش

سه مکتب عمده در مورد مدیریت دانش وجود دارد. اندیشمندانی زیادی بر این دسته‌بندی توافق دارند. البته بسیاری اعتقاد دارند که هر مکتب دیدگاه خاصی را دنبال می‌کند و هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد یکی از دیگری بهتر است. این سه مکتب عبارتند از: مکتب اقتصادی، مکتب سازمانی و مکتب راهبردی.

#### ۱- مکتب اقتصادی

این مکتب بر درآمد و بهره اقتصادی تمرکز دارد و هدف آن بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی سازمان است. به عبارت دیگر این مکتب به طور صریح به حفظ و بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی یا فکری شرکت به منظور تولید درآمد می‌پردازد. این مکتب به دانش مانند یک دارایی توجه می‌کند. دارای‌های دانشی یا فکری عبارتند از: حق انحصاری اختراعات، علایم تجاری، حق انحصاری بهره‌برداری و دانش فنی است. بنابراین این مکتب به بهره‌برداری از دانش توجه دارد تا خلق آن (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۶۴).

#### ۲- مکتب سازمانی

این مکتب استفاده از ساختار سازمانی یا شبکه‌های روابط را برای تسهیم یا ذخیره‌سازی دانش مورد توجه قرار می‌دهد. در این مکتب از گروه‌های تسهیم تجربه استفاده می‌شود. این گروه‌های اجتماعی متشکل از افراد درون یا بین سازمانی با منافع، یا مسأله، یا تجربه مشترک هستند که با یک هدف سازمانی مشخص طراحی و تشکیل می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد اغلب به صورت رایگان و غیر رسمی تجارب خود را تسهیم می‌کنند (وارد و پیارد، ۲۰۰۲).

در احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۶۵). بنابر رویکردهای این دیدگاه سازمانها باید این نوع محیطها را خلق و تقویت کنند. به عبارت دیگر گروه‌های تسهیم تجارب مشکل از افرادی هستند که به طور غیر رسمی در کنار یکدیگر به خلق و تبادل دانش و در طی آن به توسعه قابلیت‌های اعضای خود می‌پردازند. این گروه‌ها با تیم‌های پروژه که اعضای شان توسط مدیریت تعیین می‌شوند، متفاوت هستند.

### ۳- مکتب استراتژیک

این مکتب مدیریت دانش را به عنوان یک بعد استراتژی رقابتی در نظر می‌گیرد. در حقیقت در این مکتب مدیریت دانش به عنوان جوهره استراتژی شرکت در نظر گرفته می‌شود. مکتب استراتژیک بر مزیت رقابتی تمرکز دارد که هدف در آن شناسایی، بهره‌برداری و خلق قابلیت‌های دانشی است. طرفداران این مکتب معتقدند که یک شرکت می‌تواند پیروز نبرد رقابتی شود، تنها اگر دارای دانش مناسب تری نسبت به رقبای خود باشد (زاک، ۱۹۹۹: ۱۲۵). به ویژه مهم این است که دانش مورد نظر، دانش تجاری باشد. هدف این مکتب تضمین عملکرد موثر است (دمارست، ۱۹۹۷: ۳۷۴؛ احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۶۶). از این دیدگاه مزیت رقابتی اساساً از شرکت و دانش آن ناشی می‌شود (کاتر، ۲۰۰۱: ۱۳۳؛ احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۶۶). در این دیدگاه گفته می‌شود که دانش یک منبع خوب مزیت رقابتی است، چرا که تابع اثرات صرفه‌جویی‌های حاصل از مقیاس و قلمرو است. این بدین معنی است که یک شرکت زمانی دارای دانش مناسب باشد، می‌تواند از این دانش در بسیاری از حوزه‌های کاری با هزینه‌های کاری با هزینه‌های نهایی ناچیز استفاده کند (گران، ۱۹۹۷: ۴۵۰ در احمدی و صالحی، ۱۳۹۱: ۶۶).

### پیشینه پژوهش

صالحی و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان شکل دهی اداره پلیس با محوریت نوآوری مدیریت دانش در نیروی انتظامی به تحلیل مدیریت دانش در این سازمان پرداخته‌اند. این بررسی به صورت کیفی و تحلیلی انجام شده و بر اساس نتایج آن از سال ۱۹۹۰ حرفه پلیس در نوآوری غوطه ور شده است که به عنوان یک انقلاب فلسفی و مهمترین باز تعریف کار

پلیس در نیم قرن گذشته بوده است. همچنین پلیس جامعه محور و مشکلات آن به رویکردهایی غالب در پلیس تبدیل شده‌اند. این نوآوری‌های فلسفی همراه با نوآوری‌های مدیریت همچون کام استات و فن آوری نوآوری‌هایی مانند نقشه برداری یا نگاشت جرم و جنایت به عنوان یک ضرورت در پلیس تقویت می‌شود.

ضیایی عظیمی و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان شناسایی و ارزیابی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در نیروی انتظامی با هدف شناسایی و ارزیابی وضعیت کنونی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) از دیدگاه مدیران ارشد پرداخته‌اند. روش این بررسی، توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایشی است و جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران ارشد ستاد ناجا تشکیل می‌دهند که به روش تصادفی ساده، تعداد نمونه انتخاب شده‌اند. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در ناجا شامل؛ فرهنگ سازمانی، حمایت مدیران ارشد، ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات هستند، که از این عوامل، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی به جز در شاخص‌های حمایت قوانین و دستورالعمل‌ها از کسب مدارج علمی کارکنان و تخصیص امتیازات ویژه برای پژوهشگران و در فناوری اطلاعات و ارتباطات به جز در شاخص امکان استفاده از اینترنت در میان کارکنان، از وضعیت مطلوبی در نیروی انتظامی برخوردار نیستند و تنها عامل کلیدی که در موفقیت مدیریت دانش در نیروی انتظامی به طور کامل در وضعیت مطلوبی قرار دارد، حمایت مدیران ارشد نیروی انتظامی از پروژه‌ها و سیاست‌های مدیریت دانش است.

قصری (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نظام مدیریت دانش در برنامه چهارم توسعه نیروی انتظامی ج.ا.ایران با هدف توسعه دانش انتظامی و چشم انداز دانشی افق ۱۴۰۴ به بررسی و تحلیل مدیریت دانش در نیروی انتظامی اقدام نموده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی و تبیین مفاهیم، اصول، راهبردها و ساختار در نظام مدیریت دانش نیروی انتظامی است. این مطالعه از نظر شیوه نگارش و پرداختن به مساله تحقیق توصیفی - تحلیلی است که محقق با استفاده از منابع و اسناد و مدارک موجود به تشریح و تبیین دلایل چگونه بودن و چرایی

وضعیت مساله و ابعاد مدیریت دانش و نحوه شکل گیری آن پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که برای گسترش مدیریت دانش در ناجا، مجموعه ای از عوامل باید مورد توجه قرار گیرد. دسته بندی این عوامل می تواند سازمان را به طور منظم و نظام وار به سوی استفاده از این ابزار، برای بهره وری بیشتر در نیروی انتظامی یاری رساند. این عوامل شامل؛ مدیریت منابع انسانی و ساختارهای منعطف، معماری مدیریت دانش و آمادگی ناجا برای پذیرش آن، ذخیره دانش، ارزیابی عملکرد و انتصاب مدیر ارشد دانش هستند.

باباغبی ازغندی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان ارزیابی و بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها به وضعیت مدیریت دانش در معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. یافته های این پژوهش بر اساس الگوی نوناکا تاکوچی برای بررسی وضعیت مدیریت دانش در معاونت فناوری و اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی انتخاب شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده ها در این پژوهش نشان می دهد که امتیاز معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی در مدیریت دانش ۲.۷۵ است؛ یعنی وضعیت کلی به لحاظ دانش محور بودن و بهره گیری از سرمایه های دانشی ضعیف است و معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی به طور زیربنایی احتیاج به اجرای پروژه ها و زیرساخت های دانشی دارد.

زمانی (۱۳۸۸) در پژوهشی به منظور بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه شهید چمران و روابط ساده و چندگانه آن با فرهنگ سازمانی دانشگاه، با مشارکت ۱۸۸ نفر از اعضای هیأت علمی و ۱۱۹ نفر از کارشناسان دانشگاه در تکمیل پرسشنامه های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی، تحقیقی توصیفی - تحلیلی انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که مطلوبیت مدیریت دانش در سطح دانشگاه شهید چمران پایین تر از حد متوسط است و تفاوت میانگین نمرات آزمودنی ها با شاخص مطلوب مفروض در این پژوهش، معنادار است. بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و اکثر مؤلفه های آنها رابطه ی معنادار و مثبتی مشاهده گردید. بر اساس تحلیل رگرسیون گام به گام مشخص شد که از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، پنج مؤلفه، شامل حمایت مدیریت، هویت، کنترل، سازش با تعارض و ریسک پذیری دارای تأثیر معنادار بر مدیریت دانش هستند و این پنج مؤلفه روی هم قادرند ۳۶ درصد از

واریانس مدیریت دانش را پیش بینی نمایند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن هستند که مؤلفه‌ی درونی سازی می‌تواند به تنهایی ۲۵ درصد از فرهنگ سازمانی دانشگاه را پیش بینی نماید.

## روش پژوهش

بر مبنای هدف اصلی پژوهش که اعتباریابی و تحلیل مقیاس مدیریت دانش است، روش این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی از نوع آزمون سازی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان مرد پرسنل نیروی انتظامی که در سال ۱۳۹۳ در ناجا اشتغال داشته‌اند. گیلس<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) معتقد است برای تعیین حجم نمونه در پژوهش‌هایی با هدف اعتباریابی یک مقیاس برای هر خرده مقیاس تعداد ۵۰ تا ۶۰ نفر آزمودنی می‌توان در نظر گرفت. با توجه به چهار خرده مقیاس خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش حجم نمونه ۱۰۵ نفر به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای تعیین شد. نمونه‌های پژوهش از میان کارکنان ستاد انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش در آنها تکمیل شده و داده‌ها، توسط نرم افزارهای آماری SPSS-21 و Amos Graphics مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است که با استفاده از الگوی نانوکا تاکوچی (۱۹۹۴) و همچنین مطالعات مربوط به مدیریت دانش و بررسی پرسشنامه‌های مشابه تدوین گردیده است. به منظور تهیه سوالات پرسشنامه با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی مفاهیم اصلی در ساختار مدیریت دانش و نیز مطالعه الگوهای پیشنهادی، ابتدا هر یک از مولفه‌هایی که ممکن است مدیریت دانش مهم باشند، تهیه شدند و در نهایت براساس مولفه‌های منتخب، گزینه‌هایی تعیین شده به صورت سوالات پرسشنامه در آمدند. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال بسته است. اما از آنجایی که هدف پژوهش حاضر اعتباریابی و سنجش مدیریت دانش و مولفه‌های آن در وضعیت موجود و مطلوب است، به این منظور برای نمره گذاری هریک از مولفه‌ها براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت اقدام شده است.

**جدول (۱) میانگین و انحراف معیار میزان مدیریت دانش و مولفه‌های آن**

انحراف معیار	میانگین	دامنه تغییرات	بیشترین	کمترین	تعداد گویه‌ها	مولفه‌ها
۴/۲۱	۲۰/۳۰	۱۴	۲۸	۱۴	۷	خلق دانش
۴/۲۵	۱۷/۵۸	۱۸	۲۵	۷	۶	تسهیم دانش
۲/۹۶	۱۴/۶۶	۱۴	۲۱	۷	۵	بکارگیری دانش
۴/۰۶	۱۹/۸۰	۱۷	۲۸	۱۱	۷	ذخیره سازی دانش
۱۳/۴۷	۷۲/۳۶	۵۳	۹۴	۴۱	۲۵	نمره کل مدیریت دانش

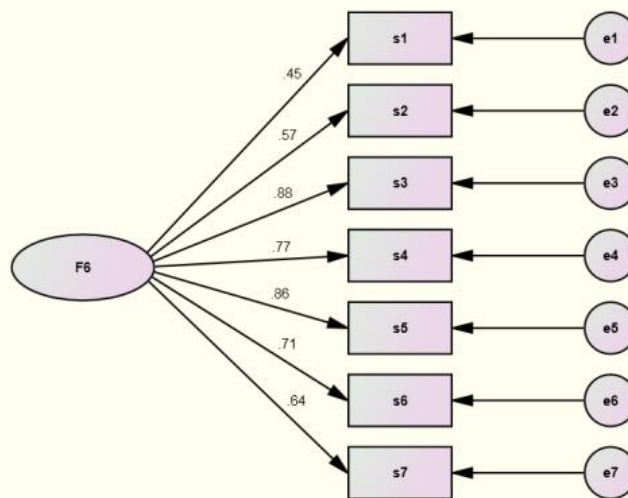
همان گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار نمره کل مدیریت دانش کارکنان به ترتیب ۷۲/۳۶ و ۱۳/۴۷ است. همچنین، مولفه خلق دانش و بکارگیری دانش به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین هستند. بررسی روایی صوری و محتوایی مقیاس: در ابتدا این مقیاس در اختیار ۲۰ نفر از کارکنان قرار گرفت و از آنها خواسته شد که درباره گویایی و قابل فهم بودن سوالات نظر بدهند. بعد از اعمال نظرات آنها روایی این مقیاس توسط تعدادی از متخصصان نیز مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش روایی همگرایی از مقیاس مدیریت دانش نانوکا تا کوچی (۱۹۹۴) طراحی و اعتباریابی شده بود، استفاده شد.

**بررسی روایی سازه**

در بررسی و تحلیل مدیریت دانش در بین کارکنان ناجا با متغیرهایی سروکار داریم که سنجش آنها به صورت آشکار و مستقیم مقدور نیست. پس در این روند محقق با طراحی سازه‌هایی در جهت تعریف و تبیین متغیر آزمون با ماهیت پنهان بودنش اقدام می‌کند، در پژوهش حاضر برای برآورد روایی سازه مقیاس‌های قابل اندازه‌گیری از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول استفاده شده است. در مدل‌های عاملی مرتبه اول فرض بر این است که نمرات هر مورد مطالعه در یک متغیر، در واقع منعکس کننده وضعیت آن مورد در یک عامل زیر بنایی تر است که به دلیل پنهان بودنش امکان اندازه‌گیری آن به صورت مستقیم وجود ندارد. در

مدل‌های عاملی سه نوع متغیر وجود دارند. این متغیرها شامل؛ متغیر پنهان بیرونی (خلق دانش - F6) و متغیر مشاهده شده بیرونی (گویه‌های مقیاس، s1 تا s7) و متغیر خطا (e1, e2, e3, ...) می‌شود. متغیرهای خطا و متغیر پنهان بیرونی از نوع پنهان هستند و در داخل دایره یا بیضی قرار می‌گیرند و متغیرهای مشاهده شده یا آشکار در داخل مربع یا مستطیل قرار می‌گیرند. شکل شماره ۱ مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای اندازه‌گیری متغیر پنهان خلق دانش است.

### خلق دانش

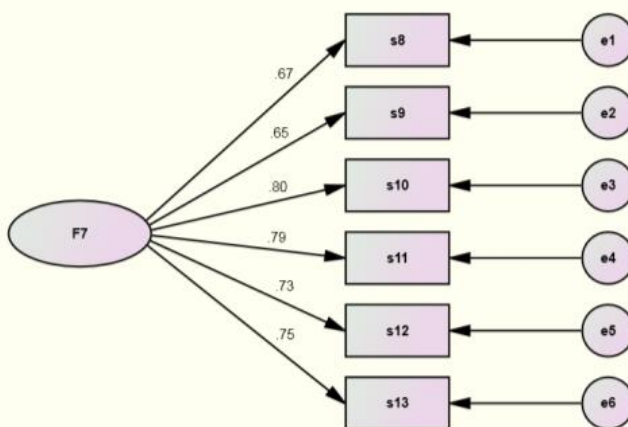


### نمودار شماره ۱- مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای اندازه‌گیری مقیاس خلق دانش (F6) با خروجی استاندارد

در این مدل مقدار ضرایب به صورت استاندارد محاسبه شده است. در میان متغیرهای مشاهده شده بیرونی مدل که به عبارتی، گویه‌های توصیفی از ویژگی‌های افراد که s1 تا s7 را شامل می‌شوند، می‌توان گفت این پارامتر نوعی وزن رگرسیونی است که در واقع نشان دهنده کوارینانس یا ضریب همبستگی هر متغیر مشاهده شده با متغیر پنهان خلق دانش است. به بیان دیگر، همان شاخصی است که به نام بارعاملی نیز خوانده می‌شود. از بین این متغیرها (s3) " وجود فضای مناسب برای به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های جدید " با ضریب ۰/۸۸ دارای بیشترین همبستگی با متغیر پنهان خلق دانش است. به عبارت دیگر، برای تبیین متغیر پنهان خلق دانش، بیشترین وزن را دارند. متغیر (s1) " میزان یادگیری از اشتباهات در بین کارکنان " با

ضریب ۰/۴۵ دارای همبستگی کمتری با نمرات خلق دانش است و بر این اساس وزن کمتری در محاسبات مربوط به این متغیر پنهان داشته است. در کل مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتایج قابل قبولی برای مدل فوق است.

### تسهیم دانش



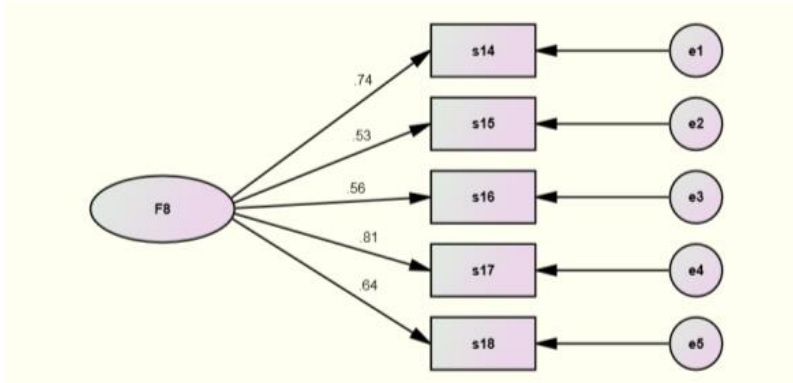
### نمودار شماره ۲- مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای اندازه‌گیری مقیاس تسهیم دانش (F7) با خروجی استاندارد

در این مدل مقدار ضرایب به صورت استاندارد محاسبه شده است. در میان متغیرهای مشاهده شده بیرونی مدل که به عبارتی، گویه‌های توصیفی از ویژگی‌های افراد که s8 تا s13 را شامل می‌شوند، می‌توان گفت این پارامتر نوعی وزن رگرسیونی است که در واقع نشان دهنده کورایانس یا ضریب همبستگی هر متغیر مشاهده شده با متغیر پنهان تسهیم دانش است. به بیان دیگر، همان شاخصی است که به نام بارعاملی نیز خوانده می‌شود. از بین این متغیرها (s10) وجود امکانات لازم جهت تسهیم دانش در سازمان "با ضریب ۰/۸۰ دارای بیشترین همبستگی با متغیر پنهان تسهیم دانش است. به عبارت دیگر، برای تبیین متغیر پنهان تسهیم دانش، بیشترین وزن را دارند. متغیر (s9) "میزان تشویق افراد به خاطر تسهیم و به اشتراک گذاری دانش خود" با ضریب ۰/۶۵ دارای همبستگی کمتری با نمرات تسهیم دانش است و بر



این اساس وزن کمتری در محاسبات مربوط به این متغیر پنهان داشته است. در کل مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتایج قابل قبولی برای مدل فوق است.

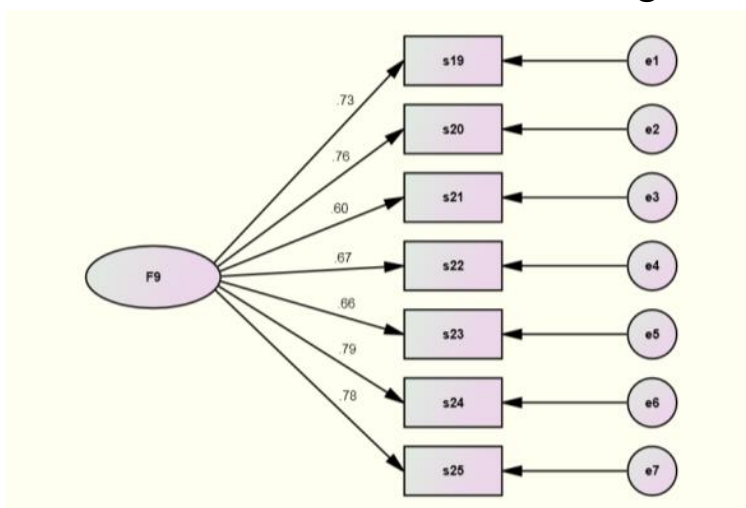
### بکارگیری دانش



### نمودار شماره ۳- مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای اندازه‌گیری مقیاس بکارگیری دانش (F8) با خروجی استاندارد

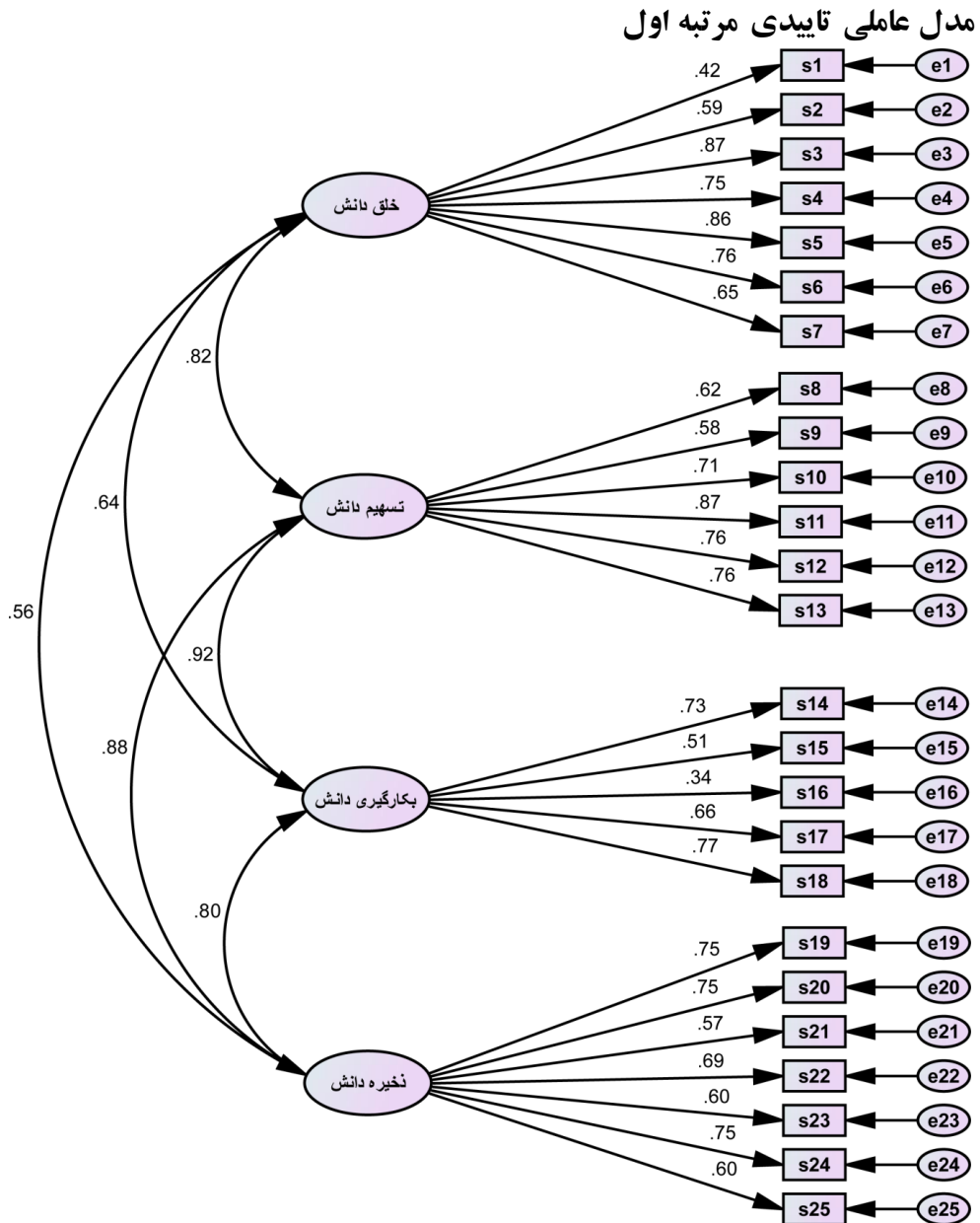
در این مدل مقدار ضرایب به صورت استاندارد محاسبه شده است. در میان متغیرهای مشاهده شده بیرونی مدل که به عبارتی، گویه‌های توصیفی از ویژگی‌های افراد که s14 تا s18 را شامل می‌شوند، می‌توان گفت این پارامتر نوعی وزن رگرسیونی است که در واقع نشان دهنده کوارینانس یا ضریب همبستگی هر متغیر مشاهده شده با متغیر پنهان بکارگیری دانش است. به بیان دیگر، همان شاخصی است که به نام بارعاملی نیز خوانده می‌شود. از بین این متغیرها (s17) "شناسایی کارکنان کلیدی جهت ثبت و نگهداری دانش آنها" با ضریب ۰/۸۱ دارای بیشترین همبستگی با متغیر پنهان بکارگیری دانش است. به عبارت دیگر، برای تبیین متغیر پنهان بکارگیری دانش، بیشترین وزن را دارند. متغیر (s15) "وجود حلقه‌های بازخورد بین رفتار و نتایج آن در سازمان" با ضریب ۰/۵۳ دارای همبستگی کمتری با نمرات بکارگیری دانش است و بر این اساس وزن کمتری در محاسبات مربوط به این متغیر پنهان داشته است. در کل مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتایج قابل قبولی برای مدل فوق است.

## ذخیره‌سازی دانش



### نمودار شماره ۴- مدل عاملی تأییدی مرتبه اول برای اندازه‌گیری مقیاس ذخیره‌سازی دانش (F9) با خروجی استاندارد

در این مدل مقدار ضرایب به صورت استاندارد محاسبه شده است. در میان متغیرهای مشاهده شده بیرونی مدل که به عبارتی، گویه‌های توصیفی از ویژگی‌های افراد که s19 تا s25 را شامل می‌شوند، می‌توان گفت این پارامتر نوعی وزن رگرسیونی است که در واقع نشان دهنده کوارینانس یا ضریب همبستگی هر متغیر مشاهده شده با متغیر پنهان ذخیره‌سازی دانش است. به بیان دیگر، همان شاخصی است که به نام بارعاملی نیز خوانده می‌شود. از بین این متغیرها (s24) "مستندسازی و نگهداری از تجارب آموخته شده در موفقیت‌های مهم یا دلایل شکست‌ها" با ضریب ۰/۷۹ دارای بیشترین همبستگی با متغیر پنهان ذخیره‌سازی دانش است. به عبارت دیگر، برای تبیین متغیر پنهان ذخیره‌سازی دانش، بیشترین وزن را دارند. متغیر (s21) "میزان ثبت و نگهداری اطلاعات مربوط به مراجعان" با ضریب ۰/۶۰ دارای همبستگی کمتری با نمرات ذخیره‌سازی دانش است و بر این اساس وزن کمتری در محاسبات مربوط به این متغیر پنهان داشته است. در کل مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتایج قابل قبولی برای مدل فوق است.



شکل ۵- مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول برای مقیاس مدیریت دانش با خروجی استاندارد

## بررسی روایی سازه مدیریت دانش

در پژوهش حاضر برای برآورد روایی سازه مقیاس مدیریت دانش از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول استفاده شد. در مدل‌های عاملی مرتبه اول فرض بر این است که نمرات هر مورد مطالعه در یک متغیر، در واقع منعکس کننده وضعیت آن مورد در یک عامل زیربنایی تر است که به دلیل پنهان بودنش امکان اندازه‌گیری آن به صورت مستقیم وجود ندارد (قاسمی، ۱۳۸۹: ۱۸۲). به عنوان مثال در این پژوهش برای بررسی مدیریت دانش نمی‌توان پرسشی مانند "شما تا چه حد از مدیریت دانش برخوردارید؟" طرح نمود. چرا که مدیریت دانش یک مفهوم چندبعدی و پیچیده است و برای اندازه‌گیری آن نیاز به تبیین زیر مقیاس‌ها و پرسش‌های جزئی و دقیقی است. در شکل شماره ۵ مدل چهار عاملی مرتبه اول با خروجی استاندارد برای اندازه‌گیری ضریب همبستگی بین متغیرهای خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش نشان داده شده است. در این مدل مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان پژوهش به صورت استاندارد محاسبه شده است. بیشترین ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و بکارگیری دانش به میزان ۰/۹۲ مشاهده شد و بعد از آن مقدار ۰/۸۸ برای تسهیم دانش و ذخیره سازی دانش است. همچنین کمترین همبستگی بین دو متغیر خلق دانش و ذخیره سازی دانش به مقدار ۰/۵۶ محاسبه شده است. با توجه به جهت مثبت این ضرایب همبستگی می‌توان چنین نتیجه‌ای را منطقی تفسیر کرد و به اطمینان بالا عنوان کرد که این ابزار اعتبار بالایی برای سنجش مفهوم مدیریت دانش در سازمان پلیس دارد.

## یافته‌های پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش که علاوه بر اعتباریابی مطرح شد، بررسی وضعیت مدیریت دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان از دیگر اهداف پژوهش است و در این راستا از طریق توصیف آماری شاخص‌ها تحلیل و بررسی شده‌اند. جدول شماره ۲ نشان دهنده توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به طیف‌های متغیرهای پژوهش است. در هر متغیر شاهد تعدادی سوالات در طیفی لیکرت با ۵ طبقه هستیم. برای مثال در سوالات مربوط به طیف خلق دانش طیف شامل ۷ گویه است. نمرات هر گویه بین ۱ تا ۵ رده بندی شده است، که نمره ۱

نشان دهنده کمترین میزان خلق دانش و نمره ۵ بالاترین میزان خلق دانش است. جمع نمرات ۷ گویه، نمره میزان خلق دانش را نشان می‌دهد که بالقوه می‌تواند بین نمره ۷ (حداقل نمره) و نمره ۳۵ (حداکثر نمره) باشد. در صورتی که هر فرد برای همه گویه‌ها عبارت "متوسط" را علامت بزند، میانگین کل نمره او از این گویه ۲۱ بدست خواهد آمد. همانطور که از آمارهای جدول پیداست در ارتباط با طیف خلق دانش میانگین بدست آمده ۲۰/۳۰ از ۲۱ است که نشان دهنده گرایش نسبتاً پایین در ارتباط با این گویه‌هاست. البته می‌توان گفت جمع نمرات بدست آمده از این ۷ گویه میزان خلق دانش را در حد متوسط نشان می‌دهد. هر چه این میانگین کل بیشتر از عدد ۲۱ باشد، بیانگر گرایش موافق پاسخگویان با گویه‌هاست و نتایج این جدول گویای این واقعیت است که میزان خلق دانش در میان پرسنل نیروی انتظامی کمی از حد متوسط پایین‌تر است. در متغیر بکارگیری دانش اوضاع نیز همانطور است. در این طیف ۵ سوال گویای وضعیت کلی این طیف هستند که بر اساس اطلاعات حداقل نمره طیف بین ۵ و ۲۵ در نوسان بوده که حد متوسط آن ۱۵ بوده است و مقدار واقعی در جدول زیر ۱۴/۶۶ است که از حد متوسط آن یعنی ۱۵ پایینتر است. بنابراین می‌توان گفت که میزان بکارگیری دانش در میان کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان از حد متوسط پایینتر است. همچنین در مورد متغیرهای تسهیم دانش و ذخیره سازی دانش وضعیت به همین گونه بوده و مقدار این متغیرها کمی از حد متوسط پایین‌تر است.

**جدول (۲) توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به طیف متغیرهای پژوهش**

نام متغیر	گویه‌ها	حد پایین طیف	حد بالا طیف	حد متوسط طیف	نمره طیف هر متغیر
خلق دانش	۷	۷	۳۵	۲۱	۲۰/۳۰
تسهیم دانش	۶	۶	۳۰	۱۸	۱۷/۵۸
بکارگیری دانش	۵	۵	۲۵	۱۵	۱۴/۶۶
ذخیره سازی دانش	۷	۷	۳۵	۲۱	۱۹/۸۰

## بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه مهمترین سرمایه هر سازمان نیروهای انسانی خود است، در پلیس هم نیروی انسانی حرف اول را می‌زند. در این سازمان به منظور باقی ماندن در خط مقدم واکنش‌ها به کنش‌های اجتماعی، نیازمند توسعه، سازماندهی و بهره‌برداری از تجربیات و شایستگی‌های کارکنان هستیم. در این مقاله سعی شده است با رویکرد دانش‌محور و استفاده از مدیریت دانش به عنوان روشی جهت گردآوری و بهره‌برداری از تجربیات مسولان نیروی انتظامی در قالبی درست و سازمان یافته و همچنین ارائه روش‌هایی جهت آموزش هر چه بهتر کارکنان آن، موجبات افزایش دانش عمومی و تخصصی و همچنین رشد فرهنگی این سازمان فراهم شود. با توجه به وفور منابع در زمینه مدیریت دانش، تعریف آن کار آسانی نیست. نویسندگان مختلف از دیدگاه‌های مختلف و با رویکرد‌های متفاوت به تعریف مدیریت دانش پرداخته‌اند. از دیدگاه رابیتز مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، بکارگیری، به روز سازی و ایجاد دانش است. گراور و مدهاوم نیز مدیریت دانش را مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش تعریف کرده‌اند. همچنین پرز معتقد است مدیریت دانش عبارت از گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های برای آنها به عنوان یک سرمایه سازمانی. نیومن بر این باور بود که مدیریت دانش مجموعه‌ای از پدیده‌هایی است که پدیدآوری، اشاعه و بکارگیری دانش ذهنی و عینی در یک سازمان را در بر می‌گیرد (دهقان‌نجم، ۱۳۸۸: ۴۸ و ۴۹). با این تفاسیر در ارتباط مدیریت دانش تعریف در موقعیت نیز مهم به نظر می‌رسد. با وجود منابع متعدد در زمینه مدیریت دانش لازم و ضروری است این مفهوم در سازمانهای مختلف بررسی ساختاری گردد. در این پژوهش که با هدف تحلیل و اعتباریابی مقیاس مدیریت دانش که در میان پرسنل نیروی انتظامی شهر اصفهان انجام شده است، نتایج جالبی را شاهد هستیم. در بعد اعتباریابی ابزار بسیار مطلوبی برای سنجش مدیریت دانش در سازمان اثبات شد و در بعد تحلیل و سنجش میزان مدیریت دانش شاهد نتایج مهمی هستیم. همان‌گونه که بیان شده، هدف عمده این تحقیق اعتباریابی و تحلیل مقیاس سنجش

مدیریت دانش در جامعه انتظامی شهر اصفهان است. یافته‌ها نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمره کل مدیریت دانش کارکنان به ترتیب ۷۲/۳۶ و ۱۳/۴۷ است. همچنین، مؤلفه خلق دانش و بکارگیری دانش به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین هستند. برای بررسی روایی سازه این مقیاس از مدل تحلیل عامل تاییدی مرتبه اول بر روی ساختار چهار عاملی نانوکا تا کوچی استفاده شد. تحلیل داده‌ها همبستگی بالایی را بین متغیرهای پنهان پژوهش نشان دادند. بار عاملی یا وزن رگرسیونی گویه‌های این مقیاس تقریباً همگی بالای ۰/۵۰ به دست آمده است. شاخص‌های برازندگی مدل نیز بر ارزش نسبتاً خوب یا متوسط را نشان دادند که این مساله در تایید اعتباریابی پژوهش بوده است.

## منابع

- ۱- احمدی، علی اکبر و علی صالحی (۱۳۹۱). مدیریت دانش، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوم
- ۲- ازدری، علیرضا. (۱۳۸۹). مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، پایگاه مقالات علمی مدیریت در سایت ([www.system.parsiblog.com](http://www.system.parsiblog.com))
- ۳- ایکوجیرونوناکا و هیروتاکاتا کوچی، (۱۳۸۵). مدیریت دانش شرکت‌های دانش آفرین. ترجمه: دکتر علی عطا فر، جبار اسلامی، آناهیتا کاوه و سعید انالویی، ناشر: سما، چاپ اول ۱۳۸۵.
- ۴- باباغیبی ازغندی، علیرضا. (۱۳۹۰). ارزیابی و بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها (بررسی معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران)، دو فصلنامه توسعه انسانی پلیس، بهمن و اسفند ۱۳۹۰، دوره ۸، شماره ۳۹، از صفحه ۷۳ تا صفحه ۱۰۶.
- ۵- باقری، خسرو؛ شرفی جم، محمد رضا. (۱۳۸۸). تأملی بر مفهوم دانش و آموزش در جامعه دانایی محور، مجله علمی-پژوهشی علوم تربیتی: مطالعات برنامه درسی، بهار ۱۳۸۸ شماره ۱۲

- ۶- پندلتون و بوئرمن. (۱۳۹۰). کالبد شناسی یک نوآوری (در لباس) پلیس: تهران: مطالعه موردی مدیریت
- ۷- پندلتون، میشل آر (۱۳۹۰). درآستانه نوآوری: پلیس و مدیریت در مدیریت دانش در امور پلیسی، ترجمه: علی محمد احمدوند و غلام جاپلغیان، تهران: مرکز تحقیقات کاربردی طرح و برنامه ناجا.
- ۸- پیکاک، آلن. (۱۳۷۶). اقتصاد فرهنگ و سیاست های فرهنگی؛ ترجمه علی محمد بیگی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد.
- ۹- توکل، محمد (۱۳۷۰). "جامعه شناسی علم". تهران: واحد تولید مؤسسه علمی-فرهنگی نص.
- ۱۰- توکل، محمد (۱۳۷۰). "علم و تعیین اجتماعی". فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، ۱(۲)، ۳۴-۳۹.
- ۱۱- حسنقلی پور، طهمورث؛ عابدی جعفری، حسن و خطیبیان، ندا. (۱۳۸۸). سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش در سازمان ها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته مدیریت دانش، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴، تابستان ۱۳۸۸، ص ۱۲۱-۱۴۸.
- ۱۲- حیانی، ز. (۱۳۸۸)، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۱۳- دهقان نجم، منصور. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته شماره ۱۰.
- ۱۴- رادینگ، آلن. (۱۳۸۲). مدیریت دانش، ترجمه محمد حسین لطیفی، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- ۱۵- زمانی، ع. (۱۳۸۸)، بررسی جایگاه مدیریت دانش بر اساس نظریه نانوکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی



- ۱۶- صالحی، رضا؛ دلیران، نصرت ا.. و هادی نورمحمدی (۱۳۹۲). شکل دهی اداره پلیس با محوریت نوآوری مدیریت دانش در نیروی انتظامی، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، شماره ۲۳، دوره ششم پائیز ۱۳۹۲، صفحه ۹۵ تا ۱۲۱.
- ۱۷- صفری، بایرام. (۱۳۹۲)، بررسی فرایندهای مدیریت دانش و تاثیر آن بر توانمندسازی نیروی انسانی شرکت مخابرات استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد، آذربایجان غربی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.
- ۱۸- ضیایی عظیمی، سیدعلی؛ اخوان، پیمان؛ نجات، سیدامیررضا. (۱۳۹۲). شناسایی و ارزیابی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در نیروی انتظامی، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال ششم، شماره اول (پیاپی ۲۱)، بهار ۱۳۹۲
- ۱۹- عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش (حرکت به فراسوی دانش)، تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
- ۲۰- قصری، محمد. (۱۳۹۱). نظام مدیریت دانش در برنامه چهارم توسعه نیروی انتظامی ج.ا.ایران، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال پنجم، شماره اول (پیاپی ۱۷)، بهار ۱۳۹۱
- ۲۱- هاشمی، صدیقه سادات؛ الوانی، سید مهدی؛ واعظی، رضا. (۱۳۸۹). الگوبرداری دانشگاه علوم انتظامی از بهترین شیوه‌های دانشگاه تهران در مدیریت دانش، فصلنامه علمی پژوهشی انتظام اجتماعی، سال دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹.
- 22- Bhatt, F.D. (2008). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies techniques, and people. Journal of knowledge management, No.27. P-P: 23-37.
- 23- Brito, E., Cardoso, L. and Ramalho, C. (2010). "Knowledge Management in Local Government Sector: the Role of the Quality Certification", European Conference on Intellectual Capital 2, Portugal, pp. 127-166.
- 24- Curado, M. and Ramos, I. (2010). "Knowledge Management in Organizations: A new Proposal", European Conference on Knowledge Management 11, Portugal, pp. 323-333.
- 25- Davenport T., and Prusak, L. (2000), "Working Knowledge", Boston, MA: Harvard Business School Press.
- 26- Davenport, T.H. and Prusak, L., 1998, working Knowledge, Harvard Business School press, Boston, USA.

- 27- hariharan, A., 2008, knowledge management: strategic tool, Jour of knowledge management practice, Vol 3, No 5, PP. 52-63.
- 28- Jraldlass. J. mikaeil (2008) Managis knowledge. Oxford: Butter worth-Heinemau.
- 29- Lee H. Choi B. (2003) Knowledge management enablers, processes, andorganizational performance: an integrative view and empiricalexamination. Management Information Journal; 20(1), 179–228.
- 30- Nonaka I, Takeuchi H (1995). The Knowledge creating Company: How Japanese Companies create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.Oxford.pp:31-42.
- 31- Nonaka, I. and Takeuchi, H, 1995, The Knowledge creating Company: How Japanese Companies create the Dynamics of Innovation, Oxford University Press.Oxford, pp.31-42.
- 32- Zack, M. H. (1999), Developing Knowledge strategy, California Management Review, Vol. 41, No. 3, Spring 1999, pp. 125-145 .