



Designing a Model of the Influence of Organizational Excellence Factors on the Development of Knowledge Management With the Mediation of a Suitable Organizational Structure (Case Study: A Military University)

Mahdi samimi¹, jalal salami², reza jalalinikoo³

Abstract

Background and purpose: The need to use knowledge management and its efficiency in the excellence of military organizations has been approved by experts, but for the success and development of knowledge management in the organization, it is necessary to have a complete understanding of the status of the effective factors in the organization's knowledge management and the foundations and areas of success. It and how to establish interaction and balance between these factors, including the organizational excellence factors and its appropriate organizational structure, should be studied more carefully. The purpose of this research is to design a model of the influence of organizational excellence factors on the development of knowledge management through the mediation of a suitable organizational structure in a military university.

Methodology: The research is descriptive and analytical, and a questionnaire was used to conduct it, and the research data was analyzed using spss and pls software.

Findings: The findings of the research show that strategy and leadership have the greatest and least impact on organizational excellence, respectively, and knowledge utilization and knowledge development have the greatest and least impact on the development of knowledge management, and on the other hand, focus has the greatest and Complexity is the least desirable in organizational structure.

Conclusion: In the end, the research results confirm the mediating effect of appropriate organizational structure on the relationship between organizational excellence and the development of knowledge management in the organization.

Keywords: Organizational excellence, Knowledge management, Organizational structure, Defense organization.

¹ PhD in management major and Assistant professor of management

² Master of Management

³ PhD student in Sports Management, Faculty of Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran



طراحی الگوی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)

مهدی صمیمی^۱، جلال سلیمی^۲، رضا جلالی نیکو^۳

چکیده

زمینه و هدف: لزوم بکارگیری مدیریت دانش و کارایی آن در تعالی سازمانهای نظامی مورد تایید صاحبان نظران بوده، اما برای موفقیت و توسعه مدیریت دانش در سازمان لازم است شناخت کاملی نسبت به وضعیت عوامل مؤثر در مدیریت دانش سازمان داشته و بسترها و زمینه‌های موفقیت آن و نحوه برقراری تعامل و تعادل میان این عوامل از جمله عوامل تعالی سازمان و ساختار سازمانی مناسب آن با دقت بیشتری مطالعه گردد. هدف این تحقیق، طراحی الگوی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب در یک دانشگاه نظامی می‌باشد.

روش‌شناسی: تحقیق از نوع توصیفی تحلیلی بوده و برای انجام از پرسشنامه استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار spss و pls صورت گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که استراتژی و رهبری به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را بر تعالی سازمانی دارند و همچنین بهره‌گیری از دانش و توسعه دانش به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را بر توسعه مدیریت دانش دارند و از طرفی تمرکز بیشترین و پیچیدگی کمترین مطلوبیت را در ساختار سازمانی دارد.

نتیجه‌گیری: در انتها نتایج تحقیق اثر میانجی ساختار سازمانی مناسب را بر رابطه تعالی سازمانی و توسعه مدیریت دانش در سازمان را تایید می‌کند.

کلیدواژه‌ها:

تعالی سازمانی، مدیریت دانش، ساختار سازمانی، سازمان دفاعی

۱ دکترای تخصصی، استادیار مدیریت

۲ کارشناسی ارشد مدیریت

۳ دانشجوی مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲

نویسنده مسئول مقاله: مهدی صمیمی

مقدمه

ده سال پیش، دورست و ادواردسون (۲۰۱۲) اولین بررسی نظام مند ادبیات را در مجله مدیریت دانش در مدیریت دانش منتشر کردند. برای پیدا کردن اینکه آیا افزایش علاقه در شرکت های کوچک و متوسط (SMEs) به سمت مدیریت دانش هدایت می شود. اکنون به نیمه دوم سال ۲۰۲۳ رسیده ایم و از آن زمان تا کنون خیلی چیزها تغییر کرده است. سپس، نه تنها مبحث KM در همه انواع سازمان ها جا افتاده است (ضعیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ مانفردی لاتینلا و همکاران، ۲۰۱۹؛ دورست و زیبا، ۲۰۲۰؛ سو و داسپیت، ۲۰۲۱) اما امروزه سازمان ها نیز با چالش های جدید و غیر قابل تصویری مانند بحران های فرامرزی، که حول تهدیداتی می چرخند که به راحتی در سراسر جغرافیایی رخ می دهد (به عنوان مثال، بحران پناهندگان، COVID-۱۹) یا جنگ روسیه و اوکراین؛ رویدادهایی که نه تنها اهمیت KM را مهم تر می کنند، بلکه مستلزم آن هستند درک جدیدی از منابع دانش یا حتی تعریف مجدد از دانش و عوامل تعالی سازمان متناسب با ساختار و اندازه سازمان ها داشته باشیم.

در هر سازمانی پنج عامل کلیدی مؤثر بر مدیریت دانش عبارتند از: فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، رهبری، فناوری اطلاعات و کنترل (بسیک و همکاران، ۲۰۱۳) وضعیت مطلوب هر یک از عوامل در سازمان می تواند موفقیت فرآیند مدیریت دانش در سازمان را تضمین کند اما در میان این عوامل، منابع انسانی نقشی محوری دارد. مدیریت دانش در سازمان می تواند دانش ضمنی افراد را به دانش صریح تبدیل کرده و دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل نمایند، این تبدیل به معنی بکارگیری دانش فردی در سازمان است (احمدی اصل و همکاران، ۱۳۹۹).

الگوهای ارزیابی مدیریت دانش با توجه به دیدگاه حاکم بر آنها، ارزیابی چند عامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش را تعیین نموده اند و این الگوها بر مبنای مفروضات پایه ای توسعه دهندگان ویژگی های خاص خود را دارند. (کشاورزی و رادسرشت، ۱۳۹۷) برای موفقیت مدیریت دانش، لازم است تا شناخت کاملی نسبت به وضعیت عوامل مؤثر در مدیریت دانش سازمان داشته و با شناخت مؤلفه های مؤثر بر مدیریت دانش در سازمان، به بسترها و زمینه های موفقیت آن و نحوه برقراری تعامل و تعادل میان این عوامل، توجه ویژه ای مبذول نمود.

دانش فاکتوری اساسی در بروز خلاقیت در سازمان است و از این منظر مدیریت دانش سازمانی و بررسی وضعیت آن در سازمان مهم و ضروری است (تمل و وانهاوریک، ۲۰۲۰). بررسی وضعیت مدیریت دانش در سازمان و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر

سازمانی بوجود می‌آورد تا علاوه بر این که در محیط پیچیده رقابتی حیات مستمر داشته باشد، بتواند گوی سبقت را از سایرین ربوده و پیش‌تاز عرصه‌های مختلف فعالیت باشد. فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص تولید دانش بومی، جهاد علمی، نشان از اهمیت پرداختن به موضوع دانش دارد. ایشان در بیانیه گام دوم انقلاب در بند یک توصیه‌های اساسی می‌فرمایند: «دانش، آشکارترین وسیله عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است.» (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۷)

سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نیز در مواجهه با چالش‌های ناشی از روندهای فراینده تهدیدات، فناوری‌های نوظهور و ماهیت دانشی جنگ‌های پیشرفته، ناگزیرند تا در روندی مستمر و پرشتاب، قابلیت‌های خود را توسعه داده، به مزیت‌های نوین راهبردی دست یابند؛ چرا که در غیر این صورت، به ورطه عقب ماندگی و وادادگی درخواهند غلطید. از این منظر، مسئولان ارشد این سازمانها خواهند کوشید تا در جهت دستیابی به مزیت‌های نوین راهبردی، توجه خود را به مدیریت اثربخش منابع دانشی و سرمایه‌های نخبگی خود معطوف نمایند. این در حالی است که تا این اواخر، موضوع مدیریت دانش به دلیل طبیعت نوپای آن، به صورت راهبردی و نظام مند در دستور کار ستادهای عمده سازمان‌های نیروهای مسلح قرار نداشته است. اما امروزه، زمزمه مفاهیمی چون «نبردهای دانش پایه»، «دفاع دانش بنیان» و «دانش سازمانهای مسلح» در رده‌های بالای این سازمان‌ها به گوش می‌رسد.

بیان مسأله

یکی از نیروهای درونی که همواره مورد توجه تمامی مدل‌های تعالی سازمانی می‌باشد کارکنان سازمان به عنوان سرمایه اجتماعی و اصلی هر سازمان هستند. چرا که نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهمترین منبع راهبردی در رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌نماید و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود. بنابراین تصورات و نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار خواهد بود. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت، بهبود عملکرد کارکنان و رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان و سلامت نیروی کار ایفا می‌نماید و از این حیث این مسأله از مسایل بنیادی هر سازمان به شمار می‌رود. مدل تعالی سازمانی ضمن توجه به کارکنان سازمان، به عنوان سرمایه‌های اصلی آن، تلاش دارد تا با شناسایی نیازها و انتظارات تمامی ذینفعان، رضایت همه جانبه آنها را به گونه‌ای متناسب تامین کند تا این کار باعث بهبود عملکردشان شود. در ایران نیز استقرار موج جدیدی از شاخه مدیریتی به عنوان مدیریت دانش در سازمانهای ایرانی شکل گرفته است و توجه به آن در سازمانهای دولتی و غیردولتی به عنوان مزیت رقابتی در نظر گرفته می‌شود. در بسته سیاسی نظام اداری ابلاغ شده به سازمانهای

دولتی در سال ۹۰ به گنجاندن اداره مدیریت دانش نمودار سازمان ها تاکید شده است و برای استقرار و پیاده سازی آن باید برنامه ریزی مدونی در سازمان ها صورت گیرد. مهم ترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در سازمان، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیش تر می باشد. در نتیجه، مدیریت دانش به فرایند چگونگی خلق، انتشار و به کارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر هدف نهایی مدیریت دانش شامل تسهیم دانش میان کارکنان به منظور ارتقاء ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می باشد (ابونوری و همکاران، ۱۳۹۰).

یکی از ملزوماتی که برای مدیریت دانش ضروری است، فراهم آوردن زیرساخت های لازم برای انجام آن است. تا مادامی که زیرساخت های لازم فراهم نیامده است مدیریت دانش و تلقی آن به عنوان محور توسعه و اقتصاد ملی تحقق نخواهد یافت (حسن زاده، ۱۳۸۵).

سازمان های نیروهای مسلح نیز در مواجهه با چالشهای ناشی از روندهای فرایندهای تهدیدات، فناوری های نوظهور و ماهیت دانشی جنگ های پیشرفته، ناگزیرند تا در روندی مستمر و پرشتاب، قابلیت های خود را توسعه داده، به مزیت های نوین راهبردی دست یابند؛ چرا که در غیر این صورت، به ورطه عقب ماندگی و وادادگی درخواهند غلطید. از این منظر، مسئولان ارشد این سازمانها خواهند کوشید تا در جهت دستیابی به مزیت های نوین راهبردی، توجه خود را به مدیریت اثربخش منابع دانشی و سرمایه های نخبگی خود معطوف نمایند (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۲).

اولین و حیاتی ترین گام برای پیاده سازی توسعه مدیریت دانش در سازمان های دفاعی شناسایی مولفه های موثر بر آن و سپس بررسی زیرساخت های مرتبط بر آن می باشد و همچنین از طرفی مدنظر قرار دادن عوامل تعالی سازمان نیز حائز اهمیت می باشد در نهایت می توان ساختار متناسب با آن را ارائه داد که این تحقیق در چارچوب یک تحقیق میدانی در سازمان های نیروهای مسلح هدف گزینی شده به آن می پردازد.

اهمیت تحقیق

مدیریت دانش یکی از رویکردهای مهم و ارزشمند سازمان های پیشرو محسوب می شود و با استقرار چنین سیستمی، می توان از خروج و زائل شدن دارایی های فکری سازمان جلوگیری کرد. مدیریت دانش به سازمانها کمک می کند تا فرایند دانش مؤثری داشته باشند. سازمان ها برای انتخاب بازار باید از دانش موجود و ایجاد دانش جدید بهره جویند و مدیریت دانش در این امر بسیار راهگشاست. بنابراین تعیین عوامل، اجزا و متغیرهای مهم برای موفقیت مدیریت دانش برای درک چگونگی طراحی و پیاده سازی مدیریت دانش بسیار مهم است.

ضرورت تحقیق

در حال حاضر بررسی زیرساخت‌ها و پیاده‌سازی مدیریت دانش به عنوان امری مهم و ضروری در نیروهای مسلح مطرح است و شناسایی مولفه‌های موثر بر مدیریت دانش از اولین و مهم‌ترین گام‌های پیاده‌سازی آن در نیروهای مسلح محسوب می‌شود و نبود مدیریت دانش در سازمان، مشکلات و زیان‌هایی نظیر، ضعف در ترجمه هدف‌های سازمان به هدف‌های دانشی، ترک‌کردن خیره‌ها و کارشناسان از سازمان، استفاده محدود از دانش‌های موجود، ایجاد شکاف در سازمان به علت جدا شدن کارشناسان از سازمان و ... دارد. مدل‌های تعالی سازمانی، پاسخی به این سوال هستند که سازمان برتر چگونه سازمانی است، چه اهدافی را دنبال می‌کند و معیارهایی که بر رفتارهای آن حاکم هستند، چیست. با بکارگیری این مدل‌ها ضمن اینکه سازمان می‌تواند عملکرد خود را برای سایر سازمانها بویژه بهترین آنها مقایسه کند.

بنابراین انجام این تحقیق از این حیث ضرورت دارد که به نیروی مسلح جمهوری اسلامی ایران کمک می‌کند که ابعاد، مولفه‌ها و ویژگی‌های مدیریت دانش خود را هر چه بهتر شناسایی کرده و در جهت نگهداری و تعالی آنها گام بردارد.

هدف کلی

هدف کلی تحقیق ارائه الگوی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب می‌باشد.

اهداف فرعی

- شناسایی عوامل تعالی سازمانی در سازمانهای دفاعی
- شناسایی مولفه‌های مدیریت دانش در سازمانهای نظامی
- شناسایی مولفه‌های ساختار سازمانی مناسب
- تبیین چگونگی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر مدیریت دانش در سازمانهای نظامی
- تبیین چگونگی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی مناسب
- تبیین چگونگی تاثیر ساختار سازمانی مناسب بر توسعه مدیریت دانش

سوالات تحقیق

سؤال اصلی

الگوی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب چگونه است؟

سوالات فرعی

- عوامل تعالی سازمانی در سازمانهای دفاعی کدامند؟
- مولفه های مدیریت دانش در سازمانهای نظامی کدامند؟
- مولفه های ساختار سازمانی مناسب کدامند؟
- تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر مدیریت دانش در سازمانهای نظامی چگونه است؟
- تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی مناسب چگونه است؟
- تاثیر ساختار سازمانی مناسب بر توسعه مدیریت دانش چگونه است؟

مبانی نظری

دانش اطلاعات سازماندهی شده و آنالیز شده است که به شکل کاربردی و قابل درک، به منظور حل مسائل و یا تصمیم گیری درآمده است (هاشمیان بجنورد و منهج، ۱۳۸۶). دانش مجموعه ای از شناخت ها و مهارت های لازم برای حل یک مسئله است؛ بنابراین اگر اطلاعات موجود بتوانند مشکلی را حل کنند، می توان گفت دانش وجود دارد. دانش، فهم و درس های آموخته شده در طول زمان است. دانش، فهمیده می شود و آن را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن به دست می آورند (جهانشاهی و همکاران، ۱۳۹۱).

سیستمی شامل جمع آوری، نگهداری و مستند سازی داده ها، اطلاعات و تجربه ها است که در آن تعاملات گروهی و اجتماعی برای مبادله دانش نهفته و صریح تسهیل و ترویج می شوند (الوانی، ۱۳۸۵). مدیریت دانش سیستمی است که دارایی دانش جمعی دانش صریح و تلویحی تولید شده در سراسر سازمان را اداره می کند (بالوگان و همکاران، ۲۰۰۴). در تحقیق حاضر مدیریت دانش از متغیر های شناسایی دانش، اکتساب دانش، توسعه دانش، به اشتراک گذاری دانش، بهره گیری از دانش و نگهداری دانش بدست می آید که در زیر هر کدام را توضیح خواهیم داد.

شناسایی دانش تلاشی حساب شده برای تعیین خلاء ها و نواقص دانش یک سازمان می باشد که هر چه این فاصله بیشتر باشد، برای دستیابی به اهداف استراتژیک نیاز به دانش بیشتر است (افخمی، ۱۳۹۲) و عبارت است از تجزیه و تحلیل کردن و شرح دادن دانش محیطی (سبا و همکاران، ۲۰۱۰).

برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و قابل پیش بینی آینده و تحقق اثربخش هدف ها ضروری است. دانش را می توان از طریق مکانیزم های مختلفی کسب نمود: منبع درون سازمان و منبع بیرون سازمان (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۳). بسیاری از شرکت ها قسمت قابل توجهی از دانش خود را از منابع بیرونی وارد می کنند. ارتباط با مشتریان، تامین

کنندگان، رقبا و شرکا در کارهای تعاونی و مشارکتی ظرفیت قابل توجهی برای فراهم نمودن دانش به همراه دارد (موسی خانی و همکار، ۲۰۱۱).

چگونه می توان تخصص جدیدی ایجاد کرد؟ دانش سنگ بنایی می باشد که مکمل فرایند کسب دانش است. تمرکز اصلی آن بر روی ایجاد مهارت های جدید، محصولات جدید و ایده های بهتر و فرایندهای کارا تر می باشد (قائم پناه، ۱۳۹۲).

فرایند اشتراک عبارت است از توزیع دانش تا نقاط فعالیت و حتی فراتر از آن، به بیرون سازمان است. به عبارت دیگر انتقال دانش سازمانی، به هر شخص که نیاز دارد. عوامل متعددی می توانند به این فرایند کمک کنند از جمله این عوامل تسهیلات ارتباطی و فرهنگ سازمانی است (عدلی، ۱۳۸۴).

اطمینان به استفاده و بهره برداری مفید از دانش در سازمان، مربوط به این قسمت است. در این بخش، موانعی بر سر راه استفاده مفید از دانش جدید است که باید شناسایی و رفع شوند تا از آن بتوان، به طور عملی درارایه خدمات و محصولات (دانش) استفاده کرد (احمدی و صالحی، ۱۳۸۵).

نگهداری دانش محافظت، دسترسی به موقع، استفاده مجدد و به هنگام سازی مداوم دانش سازمان را تضمین می کند(سرشت و همکاران، ۱۳۹۳). چگونه می توان مطمئن شد که ما دانش را از دست نمی دهیم؟ توانایی های به دست آمده برای همیشه در دسترس نخواهد بود. نگهداری و گزینش اطلاعات، اسناد و تجارب نیازمند مدیریت است. سازمان ها اغلب از این نکته گلابه دارند که سازماندهی مجدد باعث شده آنها بخشی از حافظه خود را از دست بدهند لذا فرایندهای مربوط به انتخاب، ذخیره و به روز کردن منظم دانشی که در آینده ارزشمند خواهد بود باید به دقت کامل سازماندهی شود. اگر این کار انجام نگیرد، تخصص های ارزشمند به طور ناخواسته کنار گذاشته می شود (تان و همکار، ۲۰۱۱).

تعالی سازمانی را می توان رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن دانست، به گونه ای که با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذی نفعان و ایجاد تعادل بین آنها، احتمال موفقیت سازمان در بلند مدت افزایش یابد (لوتانز، ۲۰۱۲). تعالی سازمانی عبارتند از معرفی تعمدی و منطقی، ایجاد، تقویت و اشاعه تغییر به منظور بهبود اثربخشی سازمان (عطافر و فروزان، ۱۳۹۲). در تحقیق حاضر تعالی سازمانی از متغیر های رهبری، استراتژی و خط مشی، کارکنان، شراکت ها و منابع، فرایندها بدست می آید که در زیر هر کدام را توضیح خواهیم داد.

رهبری تاثیرگذاری بر افراد است بطوری که آنها وظایفشان را با میل و علاقه انجام دهند(رضاییان، ۱۳۸۵). رهبری به معنای توانایی نفوذ بر گروهی برای رسیدن به هدف یا

اهداف است. رهبری جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در عملیات مدیر ایفا می‌کند، اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که باعث شود تفاوت بین سازمان‌های موفق و ناموفق معلوم شود بدون شک آن عامل رهبری پویا و مؤثر است. سازمان‌های متعالی رهبرانی دارند که آینده را به تصویر کشیده و آن را محقق می‌سازند و همواره بعنوان الگو برای ارزش‌ها و اخلاق سازمانی ایفای نقش می‌کنند. در تحقیق حاضر معیار رهبری با زیر معیارهای فعالیتها و عملکرد مدیریتی، تعامل فعال با ذینفعان پرورش کار تیمی و تقویت فرهنگ تعالی مورد بررسی قرار می‌گیرد (مزاری و همکاران، ۱۳۹۲).

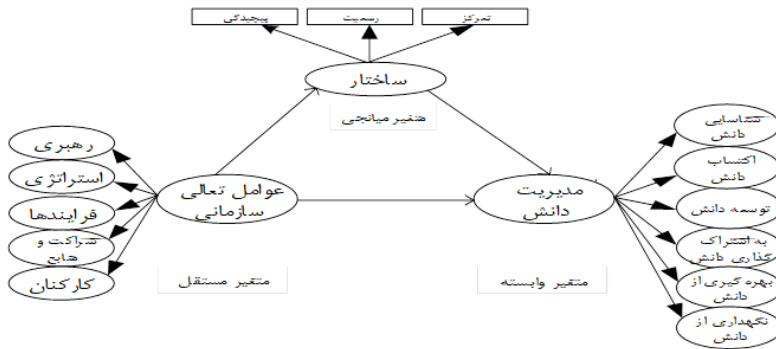
در سازمان‌های برتر یا موفق مدیران و کارکنان در موفقیت سازمان مشارکت دارند و فرهنگ اعتماد به سازمان در میان کارکنان ایجاد شده است. در این سازمان‌ها محیط مناسب برای تبلور ایده‌های کارکنان وجود دارد و به نظرات آنها ارزش قایل می‌شوند. سازمان‌های متعالی شراکت‌های بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی را به منظور پشتیبانی از استراتژی و خط‌مشی‌ها و اجرای اثربخش فرایندها، برنامه‌ریزی و مدیریت می‌کنند. این سازمان‌ها از مدیریت اثربخش پیامدهای زیست‌محیطی و اجتماعی توسط آنها (شراکتهای بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی) اطمینان می‌یابند. در سازمان‌های متعالی از پیمانکاران به عنوان برده‌های سازمانی موظف به اجرای پیمان در قبال اجرت تعریف شده یاد برده نمی‌شود بلکه کلیه تامین‌کنندگان، شرکا و پیمانکاران را حلقه‌های زنجیره تعالی خود می‌دانند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). در تحقیق حاضر معیار شراکت‌ها و منابع با زیر معیارهای پایداری، پشتیبانی‌های مالی از فرایندها و تکنولوژی مورد بررسی قرار می‌گیرد (مزاری و همکاران، ۱۳۹۲).

فرآیند گروهی از وظیفه‌های به هم پیوسته است که با همدیگر نتیجه‌ای (محصول یا خدمت) را ایجاد می‌کنند. فرآیند مجموعه‌ای مشخص و مرتب شده از فعالیت‌های کاری در یک محدوده زمانی و مکانی معین است که شروع و خاتمه آن مشخص شده است و با تعریف روشنی از ورودی‌ها و خروجی‌ها، ساختاری برای عملکرد ارائه می‌دهد. سازمان‌های متعالی فرآیند، محصولات و خدمات خود را به منظور خلق ارزش فزاینده برای مشتریان و سایر ذینفعان خود طراحی و مدیریت کرده و بهبود می‌بخشند. آنها کلیه فعالیت‌های خود را با نگرش فرآیندی طراحی و انجام می‌دهند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). در تحقیق حاضر معیار فرایندها، محصولات و خدمات با زیر معیارهای نوآوری، مدیریت روابط با مشتریان، مدیریت و بهبود فرآیندهای کلیدی مورد بررسی قرار می‌گیرد (مزاری و همکاران، ۱۳۹۲).

ساختار هر سازمان تعیین‌کننده میزان توان آن در پاسخگویی به چالش‌های محیطی است و فراگردهای عملی ساختن راهبردها و تحقق اهداف سازمان را تقویت می‌کند و شیوه

های انجام کار و نحوه گزارش گیری و گزارش دهی و مجاری ارتباطات را مشخص می نماید و کارکنان سازمان را با منصب های موجود در آن پیوند می دهد (رضاییان، ۱۳۸۵). در تحقیق حاضر ساختار سازمانی از متغیرهای رسمی، تمرکز، پیچیدگی بدست می آید که در زیر هر کدام را توضیح خواهیم داد.

مدل مفهومی تحقیق



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه های تحقیق:

- با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیه های تحقیق به شرح زیر تدوین گردیده است:
- عوامل تعالی سازمانی بر مدیریت دانش در سازمانهای نظامی تاثیر مثبت دارد.
 - عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی مناسب تاثیر مثبت دارد.
 - ساختار سازمانی مناسب بر توسعه مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.

روش شناسی تحقیق (متدولوژی تحقیق)

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش های گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی - پیمایشی است. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونگی بودن یک موضوع است که شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می شود. به طور کلی تحقیقات توصیفی شامل پیمایشی، موردی، تحلیل محتوا و قوم نگاری می شود. با توجه به اینکه در تحقیقات پیمایشی از یک گروه خاصی خواسته می شود که به تعدادی سؤال خاص در قالب پرسشنامه پاسخ داده شود و در تحقیق حاضر نیز که از پرسشنامه برای جمع آوری داده های تحقیق بهره برده شده است، لذا تحقیق حاضر نیز در زمره تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق اساتید یک دانشگاه نظامی است.

حجم نمونه آماری و روش نمونه گیری

یکی از مهمترین بخش های تحقیق علمی انتخاب نمونه است. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است و محقق به کلیه آزمودنی ها در جامعه آماری فرصت انتخاب یکسان داده است. با توجه به اینکه جامعه مورد نظر مشخص و محدود است، برآورد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران انجام گرفته است. فرمول به صورت زیر است:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times \frac{\alpha}{2} \times p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 \times \frac{\alpha}{2} \times p(1-p)} = \frac{150 * (1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}{0.06^2(149) + (1.96)^2 * 0.05(1-0.5)} = 96$$

در این پژوهش تا ۶ درصد خطا در پاسخها قابل قبول فرض شده است و مقدار p برابر ۰٫۵ در نظر گرفته شده است. بنابراین در اینجا مقدار n باید به صورتی تعیین شود که به حد کافی بزرگ باشد. لذا حجم نمونه با جامعه آماری تقریباً ۱۵۰ نفر، تقریباً برابر ۹۶ نفر است.

روش های و ابزار گردآوری داده ها

جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از روش فیش برداری شامل منابع کتابخانه ای یعنی (مقالات، کتب و پایان نامه های مرتبط)، شبکه جهانی اطلاعات (internet) و همچنین برای جمع آوری نظرات خبرگان و اعضای جامعه هدف از پرسشنامه استفاده شده است. به دلیل نوع تحقیق و همچنین دسترسی سریعتر به نظرات پرسش شوندگان، روش مناسب جهت جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه است به این صورت که این پرسشنامه ها به جامعه هدف ارسال شده و پس از جمع آوری بازگشت، نتایج آنها از طریق نرم افزارهای آماری (spss) و PLS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار می گیرد.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

در تحقیق حاضر برای بیان توصیفی داده ها و تجزیه و تحلیل پرسشنامه از روش آمار توصیفی شامل: فراوانی، میانگین استفاده شده است و برای بررسی فرضیه ها از آزمون یک طرفه و مدل معادلات ساختاری و برای رتبه بندی و اولویت بندی شاخص ها از آزمون T و فریدمن استفاده شده است. پس از تهیه پرسشنامه از طریق مطالعه ادبیات موضوع ابتدا به منظور بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه با خبرگان و مدیران ارشد مصاحبه صورت گرفته و پس از تأیید روایی پرسشنامه، به منظور بررسی قابلیت اعتماد و پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده می کنیم که برای این منظور یک نمونه شامل 30 پرسشنامه پیش آزمون می گردد و پس از بازگشت پرسشنامه ها و جمع آوری داده ها و تأیید پایایی، تعداد کل نمونه

را که برابر ۹۶ می باشد بین جامعه هدف توزیع می کنیم. پس از تهیه پرسشنامه از طریق مطالعه ادبیات موضوع ابتدا به منظور بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه با خبرگان و مدیران ارشد مصاحبه صورت گرفته و پس از تأیید روایی پرسشنامه، به منظور بررسی قابلیت اعتماد و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بر ۱۵ پرسشنامه استفاده کردیم که آلفای کرونباخ به طور کلی ۰,۸۷ شد و نتایج آلفای بر تک تک گویه ها ثبت شد که نشان دهنده سطح مناسب آلفا در تمامی گویه ها بود.

تجزیه و تحلیل داده ها

آزمون چولگی و کشیدگی

آزمون چولگی و کشیدگی نیز برای بررسی نرمال بودن داده ها انجام گرفته است که اعداد مربوطه باید در حیطه مجاز باشد.

جدول ۱: بررسی چولگی و کشیدگی داده ها

N	Mean	Skewness	Kurtosis			گویه
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
66	۳,۶۱	۰,۲۱۸	۰,۲۹۵	-۰,۶۷۲	۰,۵۸۲	Q۱
66	۳,۲۱	-۰,۱۸	۰,۲۹۵	-۰,۰۸۵	۰,۵۸۲	Q۲
66	۳,۵۰	۰,۲۳۵	۰,۲۹۵	۰,۲۵۴	۰,۵۸۲	Q۳
66	۳,۳۰	۰,۴۲۱	۰,۲۹۵	-۰,۴۵۲	۰,۵۸۲	Q۴
66	۳,۳۲	۰,۲۱۴	۰,۲۹۵	-۱,۱۵۰	۰,۵۸۲	Q۵
66	۲,۹۸	۰,۵۸۱	۰,۲۹۵	۰,۳۱۶	۰,۵۸۲	Q۶
66	۳,۳۰	۰,۶۶۲	۰,۲۹۵	۰,۷۳۵	۰,۵۸۲	Q۷
66	۳,۵۹	-۰,۵۲۱	۰,۲۹۵	-۰,۱۸۷	۰,۵۸۲	Q۸
66	۳,۶۴	-۰,۲۵۲	۰,۲۹۵	۰,۵۲۷	۰,۵۸۲	Q۹
66	۳,۳۰	۰,۴۱۶	۰,۲۹۵	۰,۱۱۳	۰,۵۸۲	Q۱۰
66	۳,۵۵	-۰,۶۱۷	۰,۲۹۵	۰,۷۴۷	۰,۵۸۲	Q۱۱
66	۳,۵۲	۰,۰۲۲	۰,۲۹۵	-۰,۶۵۴	۰,۵۸۲	Q۱۲
66	۳,۸۹	-۰,۶۸	۰,۲۹۵	-۱,۱۵۸	۰,۵۸۲	Q۱۳
66	۳,۷۹	-۰,۶۰۲	۰,۲۹۵	۱,۳۳۷	۰,۵۸۲	Q۱۴
66	۴,۱۱	-۰,۹۹۳	۰,۲۹۵	۱,۶۶۹	۰,۵۸۲	Q۱۵
66	۳,۲۹	۰,۱۳۳	۰,۲۹۵	-۱,۲۳۳	۰,۵۸۲	Q۱۶
66	۳,۰۹	-۰,۱۲۲	۰,۲۹۵	-۰,۷۳۸	۰,۵۸۲	Q۱۷
66	۳,۲۳	-۰,۱۱۸	۰,۲۹۵	-۰,۳۶۱	۰,۵۸۲	Q۱۸
66	۳,۲۷	۰,۳۴۸	۰,۲۹۵	-۱,۱۱۵	۰,۵۸۲	Q۱۹
66	۳,۳۸	-۰,۳۶۱	۰,۲۹۵	-۰,۰۸۶	۰,۵۸۲	Q۲۰
66	۳,۳۵	۰,۲۸۶	۰,۲۹۵	-۰,۶۰	۰,۵۸۲	Q۲۱
66	۳,۳۵	۰,۷۶۶	۰,۲۹۵	۰,۵۹۴	۰,۵۸۲	Q۲۲
66	۳,۲۷	۰,۴۴۵	۰,۲۹۵	-۰,۴۹۴	۰,۵۸۲	Q۲۳

۶۶	۳,۳۵	۰,۳۲۰	۰,۲۹۵	-۰,۴۳۹	۰,۵۸۲	Q۴
۶۶	۳,۳۳	-۰,۵۴۲	۰,۲۹۵	۰,۲۲۶	۰,۵۸۲	Q۵
۶۶	۳,۳۸	۰,۲۴۷	۰,۲۹۵	-۰,۷۰۹	۰,۵۸۲	Q۶
۶۶	۳,۳۵	۰,۲۸۰	۰,۲۹۵	-۰,۸۶۱	۰,۵۸۲	Q۷
۶۶	۳,۴۷	-۰,۰۹۱	۰,۲۹۵	-۰,۳۷۳	۰,۵۸۲	Q۸
۶۶	۳,۳۹	-۰,۰۰۳	۰,۲۹۵	-۰,۸۲۸	۰,۵۸۲	Q۹
۶۶	۳,۴۲	-۰,۵۲۷	۰,۲۹۵	-۰,۱۶۴	۰,۵۸۲	Q۱۰

آزمون کفایت حجم نمونه و کروییت آن

اندازه کفایت نمونه (kmo) و همچنین آزمون معناداری کروییت نمونه بارتلت (Bartlett) توسط SPSS به ترتیب برابر ۰,۸۱۳ و ۰,۰۰۰ است.

جدول ۲: آزمون کایزر میر و اوکلین بارتلت

۰,۸۱۳	Kaiser-meyer-olkin Measur of Sampling Adequacy.
۲۸۵۰,۱۷۰	Bartletts Test of Sphericity
۴۰۶	Approx. chi-square df
۰,۰۰۰	Sig.

با توجه به اینکه شاخص KMO از 0.7 بیشتر می باشد و همچنین مقدار Sig آزمون بارتلت، کوچکتر از 5 درصد است می توان گفت داده ها برای تحلیل عاملی مناسب است.

آزمون آلفای کرونباخ

برای تأیید پایایی سوالات از تست هایی که قبل از شروع پردازش باید صورت بگیرد محاسبه آلفای کرونباخ از کل شاخص های استفاده شده است. در صورتی که ضریب همگرایی و آلفای کرونباخ از 0.7 بیشتر باشد شاخص ها از پایایی مناسب برخوردار است.

تعداد آیتم	آلفای کرونباخ
30	.962

جدول زیر ضرایب همگرایی، آلفای کرونباخ متغیرهای پنهان را نشان می دهد. تمامی

این ضرایب از مقدار ۰,۷ بیشتر می باشد و نشان از پایداری متغیرهای اندازه گیری می باشند.

جدول ۳: مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
رهبری	۰,۸۲۴
استراتژی و خط مشی	۰,۷۰۵
فرایندها و خدمات	۰,۷۶۱
کارکنان	۰,۸۸۳
شراکت ها و منابع	۰,۷۵۹
تعالی سازمان	۰,۹۲۵
ساختار سازمانی	۰,۶۵۱
شناسایی دانش	۰,۸۵۱
اکتساب دانش	۰,۸۲۴
توسعه دانش	۰,۸۸۵
به اشتراک گذاری دانش	۰,۶۲۹
بهره گیری از دانش	۰,۶۰۲
نگهداری از دانش	۰,۷۵۷
توسعه مدیریت دانش	۰,۹۴۳

رتبه بندی عوامل بر اساس بار عاملی

جهت برآورد میزان تخمین مدل، بر اساس بار عاملی متغیرها را برابر جدول شماره

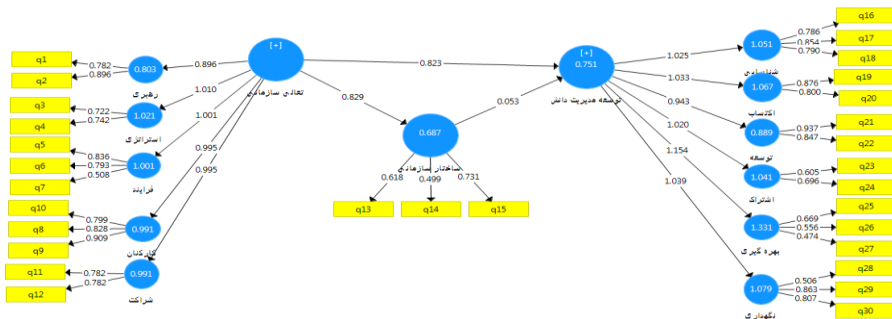
۴ رتبه بندی می کنیم.

جدول ۴: رتبه بندی عوامل بر اساس بار عاملی

متغیر	شاخص ها و عوامل	ضریب مسیر
توسعه مدیریت دانش	شناسایی دانش	۱,۰۲۵
	اکتساب دانش	۱,۰۳۳
	توسعه دانش	۰,۹۴۳
	اشتراک گذاری دانش	۱,۰۲۰
	بهره گیری از دانش	۱,۱۵۴
	نگهداری دانش	۱,۰۳۹
تعالی سازمانی	رهبری	۰,۸۹۶
	استراتژی	۱,۰۱۰

۱,۰۰۱	فرآیند و خدمات	تعالی سازمانی و توسعه مدیریت دانش با واسطه ساختار سازمانی
۰,۹۹۵	کارکنان	
۰,۹۹۵	شراکت و منابع	
۰,۸۲۳	تعالی سازمانی	
۰,۰۵۳	ساختار سازمانی	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می کنید بهره گیری از دانش بیشترین تاثیر را بر توسعه مدیریت دانش دارد. همچنین استراتژی بیشترین تاثیر را بر تعالی سازمان دارد و مولفه ای که بیشترین تاثیر را بر رابطه تعالی سازمان و توسعه مدیریت دانش با واسطه ساختار سازمانی دارد تعالی سازمانی می باشد. همانطور که در شکل ۲ مشاهده می شود میزان باز عاملی و ضرایب مسیر تمام عوامل و شاخص ها مشخص گردیده است.



شکل شماره ۲: مدل نهایی تحقیق

بحث و بررسی نتایج آزمون های تحقیق

با توجه به الگوی تفسیری در مدل سازی معادلات ساختاری، چنانچه مقدار آماره t (مربوط به یک مسیر از ۱,۹۶ بزرگتر باشد می توان گفت که مسیر مربوطه در سطح ۹۵ درصد معنادار می باشد و فرضیه مربوط به آن مسیر تأیید می گردد. در ادامه با توجه به اطلاعات حاصل از آزمون مدل هر کدام از مسیرهای تحقیق به طور جداگانه بررسی می گردند.

سوال اول تحقیق این بود که: عوامل تعالی سازمانی در سازمانهای دفاعی کدامند؟ در پاسخ به این سوال و برابر یافته های تحقیق و بر اساس ضریب مسیر (جدول شماره ۵)، استراتژی و رهبری به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را بر تعالی سازمانی دارند.

جدول ۵: ضرایب مسیر عوامل تعالی سازمانی

متغیر	شاخص ها و عوامل	ضریب مسیر
تعالی سازمانی	رهبری	۰,۸۹۶
	استراتژی	۱,۰۱۰
	فرآیند و خدمات	۱,۰۰۱
	کارکنان	۰,۹۹۵
	شراکت و منابع	۰,۹۹۵

این یافته‌های تحقق با یافته‌های (رضاییان، ۱۳۸۵)، (مزاری و همکاران، ۱۳۹۲) و (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶) مطابقت دارد. البته با یافته‌های (بسیک و همکاران، ۲۰۱۳) مطابقت دارد و آنها پنج عامل کلیدی مؤثر بر مدیریت دانش را در هر سازمانی (فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، رهبری، فناوری اطلاعات و کنترل) معرفی کرده‌اند. همچنین با یافته‌های (احمدی اصل و همکاران، ۱۳۹۹) نیز تطابق دارد که ادعا میکنند وضعیت مطلوب هر یک از عوامل در سازمان می‌تواند موفقیت فرآیند مدیریت دانش در سازمان را تضمین کند اما در میان این عوامل، منابع انسانی نقشی محوری دارد. مدیریت دانش در سازمان می‌تواند دانش ضمنی افراد را به دانش صریح تبدیل کرده و دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل نمایند، این تبدیل به معنی بکارگیری دانش فردی در سازمان است.

جدول ۶: بارهای عاملی عوامل تعالی سازمانی

متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	نتیجه اعتبار
تعالی سازمانی	رهبری	سوال ۱	۰,۷۸۲	مناسب
		سوال ۲	۰,۸۹۶	مناسب
		سوال ۳	۰,۷۲۲	مناسب
	فرآیند و خدمات	سوال ۴	۰,۷۴۲	مناسب
		سوال ۵	۰,۸۳۶	مناسب
		سوال ۶	۰,۷۹۳	مناسب
		سوال ۷	۰,۵۰۸	مناسب
	کارکنان	سوال ۸	۰,۸۲۸	مناسب
		سوال ۹	۰,۹۰۹	مناسب

متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	نتیجه اعتبار
	شراکت و منابع	سوال ۱۰	۰,۷۹۹	مناسب
		سوال ۱۱	۰,۷۸۲	مناسب
		سوال ۱۲	۰,۷۸۲	مناسب

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود بارعاملی کلیه گویه‌های تعالی سازمانی بیشتر از ۰,۵ می‌باشند و بنابراین از اعتبار مناسبی برخوردار هستند.

سوال دوم تحقیق این بود که مولفه‌های توسعه مدیریت دانش در سازمانهای نظامی کدامند؟

برابر یافته‌های تحقیق ۶ مولفه به شرح زیر برای توسعه مدیریت دانش در سازمانهای نظامی شناسایی شده‌اند.

جدول ۷: ضرایب مسیر عوامل توسعه مدیریت دانش

متغیر	شاخص‌ها و عوامل	ضریب مسیر
توسعه مدیریت دانش	شناسایی دانش	۱,۰۲۵
	اکتساب دانش	۱,۰۳۳
	توسعه دانش	۰,۹۴۳
	اشتراک گذاری دانش	۱,۰۲۰
	بهره‌گیری از دانش	۱,۱۵۴
	نگهداری دانش	۱,۰۳۹

جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که بر اساس ضریب مسیر، بهره‌گیری از دانش و توسعه دانش به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را بر توسعه مدیریت دانش دارند. این یافته‌های تحقیق با (الوانی، ۱۳۸۵) و (بالوگان و همکاران، ۲۰۰۴) تطابق دارد.

جدول ۸: بار عاملی عوامل توسعه مدیریت دانش

متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	نتیجه اعتبار
توسعه مدیریت دانش	شناسایی دانش	سوال ۱۶	۰,۷۸۶	مناسب
		سوال ۱۷	۰,۸۵۴	مناسب
		سوال ۱۸	۰,۷۹۰	مناسب
	اکتساب دانش	سوال ۱۹	۰,۸۷۶	مناسب
		سوال ۲۰	۰,۸۰۰	مناسب

متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	نتیجه اعتبار
	توسعه دانش	سوال ۲۱	۰,۹۳۷	مناسب
		سوال ۲۲	۰,۸۴۷	مناسب
	اشتراک گذاری دانش	سوال ۲۳	۰,۶۰۵	مناسب
		سوال ۲۴	۰,۶۹۶	مناسب
	بهره گیری از دانش	سوال ۲۵	۰,۶۶۹	مناسب
		سوال ۲۶	۰,۵۵۶	مناسب
		سوال ۲۷	۰,۴۷۴	نامناسب
	نگهداری دانش	سوال ۲۸	۰,۵۰۶	مناسب
		سوال ۲۹	۰,۸۶۳	مناسب
		سوال ۳۰	۰,۸۰۷	مناسب

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود بارعاملی کلیه گویه‌های توسعه مدیریت دانش به جز یک مورد (گویه ۲۷)، بیشتر از ۰,۵ می‌باشند و بنابراین از اعتبار مناسبی برخوردار هستند.

سوال سوم تحقیق: مولفه‌های ساختار سازمانی مناسب کدامند؟

برابر نتایج تحقیق سه مولفه برای ساختار سازمانی مناسب شناسایی شده است که به شرح جدول شماره ۹ می‌باشد.

جدول ۹: ضرایب مسیر عوامل ساختار سازمانی

متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	نتیجه اعتبار
ساختار سازمانی	رسمیت	سوال ۱۳	۰,۶۱۸	مناسب
	پیچیدگی	سوال ۱۴	۰,۴۹۹	نامناسب
	تمرکز	سوال ۱۵	۰,۷۳۱	مناسب

همانطور که از داده‌های جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود بارعاملی کلیه گویه‌های ساختار سازمانی به جز یک مورد (گویه ۱۴)، بیشتر از ۰,۵ می‌باشند و بنابراین از اعتبار مناسبی برخوردار هستند. یافته‌های تحقیق با نظریات (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). (رضاییان، ۱۳۸۵). مطابقت دارد.

سوال چهارم تحقیق : تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در سازمانهای نظامی چگونه است؟
برای پاسخ به این سوال از فرضیه اول تحقیق و آزمون تک نمونه ای استفاده است. نتایج آزمون در جدول شماره ۱۰ ذکر شده است.

جدول ۱۰: آزمون فرضیه اول

متغیر وابسته	متغیر پیشین	ضریب مسیر (β)	آماره t
توسعه مدیریت دانش	تعالی سازمانی	۰,۸۲۳	۳,۶۴

فرضیه اول فرعی این پژوهش تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش نظامی را آزمون می کند. بر طبق آماره t ($t=3.64$) که در خارج بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشد، می توان گفت که عوامل تعالی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر توسعه مدیریت دانش اثرگذار بوده و در نتیجه فرضیه اول تحقیق تایید می شود.
سوال پنجم تحقیق: تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی مناسب چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال نیز از فرضیه دوم تحقیق استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول شماره ۱۱ ذکر شده است.

جدول ۱۱: آزمون فرضیه دوم

متغیر وابسته	متغیر پیشین	ضریب مسیر (β)	آماره t
ساختار سازمانی	عوامل تعالی سازمانی	۰,۸۲۹	۲,۵۴

فرضیه دوم این پژوهش تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی نظامی را آزمون می کند. بر طبق آماره t ($t=2.54$) که در خارج بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشد، می توان گفت که عوامل تعالی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر ساختار سازمانی اثرگذار بوده و در نتیجه فرضیه دوم تحقیق تایید می شود.
سوال ششم تحقیق : تاثیر ساختار سازمانی مناسب بر توسعه مدیریت دانش چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال نیز از فرضیه سوم تحقیق استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول شماره ۱۲ ذکر شده است.

جدول ۱۲: آزمون فرضیه سوم

متغیر وابسته	متغیر پیشین	ضریب مسیر (β)	آماره t
توسعه مدیریت دانش	ساختار سازمانی	۰,۰۵۳	۱,۹۸

فرضیه سوم این پژوهش تاثیر ساختار سازمانی بر توسعه مدیریت دانش نظامی را آزمون

می‌کند. بر طبق آماره t ($t=1.98$) که در خارج بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می‌باشد، می‌توان گفت که که ساختار سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر توسعه مدیریت دانش اثرگذار بوده و در نتیجه فرضیه سوم تحقیق تایید می‌شود.

سوال اصلی تحقیق این بود که الگوی تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب چگونه است؟ برای پاسخ به این سوال نیاز به بررسی روابط هر سه مولفه برابر فرضیه‌های تحقیق هستیم. لذا با توجه به تایید هر سه فرضیه تحقیق تاثیر عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری ساختار سازمانی مناسب تایید می‌گردد. این یافته‌های تحقیق با نظریات (ابونوری و همکاران، ۱۳۹۰) و (حسن زاده، ۱۳۸۵) مطابقت دارد.

مشکلات اجرای تحقیق:

- ۱- با توجه به تحقیقات متفاوت در حوزه مدیریت دانش ایجاد تمایز در ذهن پاسخ دهندگان کمی مشکل بود لیکن با توضیحات کامل در مقدمه پرسشنامه تمایز آن تبیین گردید.
- ۲- محدودیت‌های امنیتی موجود و امکان ارتباط مستقیم با جامعه آماری تحقیق
- ۳- با توجه به نرخ برگشتی تعداد پرسشنامه‌ها (۶۰ درصد) محقق مجبور به پخش تعداد بالایی پرسشنامه شده است.

نتایج و پیشنهادات کاربردی تحقیق

- با توجه به یافته‌های این پژوهش و نظر به دلایل و عواملی که وضعیت موجود را رقم زده است پیشنهادات کلی زیر ارائه می‌گردد:
- طبق نتایج به دست آمده از جداول فصل چهارم، کلیه گویه‌های عوامل تعالی سازمانی از مطلوبیت مناسبی برخوردار است و در راستای این سازمان‌های نظامی می‌بایست:
- برقرار ارتباط کارکنان با سایر افراد (به صورت اینترنتی) را به منظور تبادل اطلاعات ایجاد نمود.
 - در سیستم‌های فناوری اطلاعات، صفحات گزارش عملکرد تهیه نمود و به روز نمایند.
 - پرورش کار تیمی و تقویت فرهنگ تعالی را یکی از هدفهای مهم سازمان قرار دهند.
 - استفاده کاربردی از مدارک علمی و تجربیات و تخصص کارکنان در مواقع.
- بر اساس یافته‌های تحقیق در پاسخ به سوال دوم تحقیق مولفه‌های شناسایی شده

برای توسعه مدیریت دانش در سازمانهای نظامی از مطلوبیت مناسبی برخوردار است و در راستای این سازمان های نظامی می بایست:

- سازمان های نظامی به سطح دانش، تجربیات، توانمندی و مهارتهای کارکنان در زمان استخدام توجه خوبی داشته است.
 - آموزشهای کاربردی در حل مشکلات سطوح مختلف در سازمان های نظامی.
 - افزایش حمایت مدیران در پیاده سازی توسعه مدیریت دانش.
 - ایجاد سیستمی جهت شناسایی ثبت مدارک علمی کار.
 - تقویت انتقال تجربیات افراد با سابقه و صاحب نظر بر افزایش بهره وری.
- بر اساس یافته های تحقیق در پاسخ به سوال سوم تحقیق مولفه های ساختار سازمانی در سازمانهای نظامی از مطلوبیت مناسبی برخوردار است و در راستای این سازمان های نظامی می بایست:

- بدین ترتیب با توجه به تجزیه و تحلیل آماری عوامل موثر در میزان آمادگی ساختار نمونه بالاترین رتبه برای سطح تمرکز و پایین ترین رتبه را برای سطح پیچیدگی دارد و توجه به اصلاح و پایین آوردن سطح رسمیت ساختار و کاهش تمرکز در تصمیمات از اولویت بیشتری برخوردارند.
- رسمیت ساختار را با افزایش تبادل دانش در سطوح مختلف بدون رعایت سلسله مراتب، کاهش داد.
- تصمیمات سازمانی با توجه دانش روز را در سازمان بیشتر رواج دهیم.
- افزایش هماهنگی در خصوص فعالیتهای اجرایی.
- فراهم آوردن زمینه ای جهت افزایش مشارکت خلاقانه کارشناسان در بهبود عملیات خارج از روال معمول کاری.

تایید فرضیه اول تحقیق نشان می دهد عوامل تعالی سازمانی بر توسعه مدیریت دانش در سازمانهای نظامی تاثیر معناداری دارد.

از این رو به منظور بهبود توسعه مدیریت دانش و هدایت جهت گیری ساختار سازمانی مناسب در سازمان های نظامی، پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- بکارگیری مدل های تعالی سازمانی در سازمان های نظامی تا بتوانند عملکرد خود را با سایر سازمانها بویژه بهترین آنها مقایسه کنند.
- مدل تعالی بر پایه خودارزیابی می باشد. سازمان ها با خودارزیابی زمینه های بهبود خود را شناسایی کرده و پروژه های بهبود را اجرا نمایند.

- با توجه به خصوصیات منحصر به فردی که سازمان های نظامی دارد لزوم دقت نظر بالا در امر پیاده سازی تعالی سازمانی در آن محسوس تر می باشد.
 - نقاط ضعف دانشی شرکت را شناسایی کرده تا شرایط سرمایه گذاری آگاهانه با تجزیه و تحلیل مناسب ریسک صورت پذیرد.
 - از تولید مجدد تجربه های منفی و صرف هزینه برای بهبود آنها جلوگیری کند.
- تایید فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد که عوامل تعالی سازمانی بر ساختار سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- از این رو به منظور بهبود توسعه مدیریت دانش و هدایت جهت گیری ساختار سازمانی مناسب در سازمان های نظامی، پیشنهادات زیر ارائه می شود:
- ابزارهایی برای خودارزیابی و سنجش اینکه در مسیر تعالی در کجا قرار گرفته اند؛
 - جلوگیری از دوباره کاری ها و هماهنگ کردن برنامه های بهبود در یک چارچوب تعریف شده؛
 - ایجاد ساختار جامع و مناسب برای سیستم مدیریت سازمان؛
- تایید فرضیه سوم نشان می دهد که ساختار سازمانی مناسب بر توسعه مدیریت دانش تاثیر معناداری دارد.
- از این رو به منظور بهبود توسعه مدیریت دانش و هدایت جهت گیری ساختار سازمانی مناسب در سازمان های نظامی، پیشنهادات زیر ارائه می شود:
- توسعه روابط غیررسمی برای افزایش رضایتمندی و افزایش انگیزه برای انتقال و سایر فرایندهای مدیریت دانش
 - ایجاد و تقویت روابط عاطفی و دوستانه در سازمان به خاطر نقش هم افزایی عواطف سازمانی مثبت بر مشارکت های خلاق و تولید خرد سازمانی
 - افزایش اعتماد در میان کارکنان برای برقراری ارتباطات اثربخش میان اعضا به منظور تضارب ایده ها و افکار میان آن ها

منابع

ابونوری، اسماعیل؛ سعیدی، پرویز؛ نیازی، عباسی؛ و زنگانه، میثم (۱۳۹۰). بررسی و تبیین زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب، *فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱.

احمدی بالادهی، سیدمهدی (۱۳۹۳). نقش مدیریت دانش بر توسعه سرمایه‌های فکری نیروهای مسلح، *همایش مدیریت دانش نیروهای مسلح کشور*.

حسن زاده دیزجی، الهه؛ نشاط، نرگس؛ و آزاده، فریدون (۱۳۹۰). ارزیابی سطح تعالی سازمانی با استفاده از مدل EFQM (مطالعه موردی سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران). *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات*، دوره ۲۸، ش ۲، صص ۴۷۹-۴۹۶.

رابینز، استیفن (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد) (۱۳۷۶). *تئوری سازمان: ساختار، طراحی و کاربردها*. تهران، نشر صفار.

رحمان سرشت، حسین؛ رادمرد، سیدقادر، و گلوانی، محمد (۱۳۹۰). رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه ای در معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال نهم، ش ۲۳، صص ۳۱-۵۰.

سنجقی، محمد ابراهیم؛ جنیدی جعفری، یاسر؛ و غضنفری، سید محمدجواد (۱۳۹۲). سنجش فرآیندها و عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش (مطالعه موردی ستاد یک سازمان دفاعی امنیتی). *فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی امنیتی دانشگاه جامع امام حسن (ع)*، سال دوم، ش ۲، صص ۷۷-۱۰۰.

عدلی، فریبا (۱۳۸۴). *مدیریت دانش، فرآیندهای اندیشه*. تهران، چاپ اول.

عطاالله افخمی، امیر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش با نوآوری در سازمان‌ها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.

عطافر، علی؛ و فروزان، بتول (۱۳۹۱). بررسی تعالی سازمانی شرکت مهندسی قائم سپاهان اصفهان بر اساس مدل پیترز و واترمن، *مدیریت تولید و عملیات*، دوره چهارم، ش ۱.

علی اکبر، احمدی؛ و صالحی، علی (۱۳۸۵). *مدیریت دانش*.

قائم پناه، محمداصداق؛ محقر، علی؛ و ربیعی، علی (۱۳۹۲). بررسی تاثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش بر استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سایپاپرس)، *ششمین کنفرانس مدیریت دانش، همایش بین‌المللی شهید بهشتی تهران*.

کیانی، کیومرث؛ سیم خواه، مسعود؛ و زنگی، سعید (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدل تعالی سازمانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب منطقه چهار شهر تهران)، فصلنامه مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

مزاری، ابراهیم؛ ایلی، خدایار؛ و خباره، کبری (۱۳۹۲). ارزیابی معیارهای توانمندساز مدل تعالی سازمانی (مطالعه موردی: مجتمع آموزشی امام خمینی (ره)). کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت.

نجمی، منوچهر؛ و حسینی، سیروس (۱۳۸۵). مدل سرمایگی از ایده تا عمل. تهران: انتشارات روناس.

هاشمیان بجنورد، ناهید؛ و منهاج، محمداقبر (۱۳۸۶). دانش چیست؟ رهیافت، ش ۴۰.

Balogun, O., Hawisa, H., & Tannock, J. (2004). Knowledge management for manufacturing: the product and process database. *Journal of manufacturing technology management*, 15(7).

Durst, S., & Edvardsson, I. R. (2012). Knowledge management in SMEs: a literature review. *Journal of Knowledge Management*, 16(6), 879-903.

Durst, S., & Zieba, M. (2020). Knowledge risks inherent in business sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 251, p. 119670.

Jahanshahi, H., Hassanpour, H., & Ahmadi Ghavami, M. (2012). Ranking the effective factors in the successful implementation of knowledge management. *Police Organizational Development Journal*, 9(41), 43-60.

Loutans, F., & Richard, H. (2012). *International management culture, strategy and behavior*. New York: McGraw-Hill.

Manfredi Latilla, V., Frattini, F., Messeni Petruzzelli, A., & Berner, M. (2019). Knowledge management and knowledge transfer in arts and crafts organizations: evidence from an exploratory multiple casestudy analysis. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1335-1.

Mosakhani, M., Naderi, F. (2011). Performance evaluation of knowledge management based on balanced scorecard. *Journal of Information Technology Management*, 3(9), 139-162.

Seba, I., & Rowley, J. (2010). Knowledge management in UK police Forces. *Journal of Knowledge Management*, 1(5), 29-34.

Su, E. and Daspit, J. (2021). Knowledge management in family firms: a systematic review, integrated insights and future research opportunities, *Journal of Knowledge Management*, 26(2), 291-325.

Tan, C, Nasurdin, (2011). A Human Resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9, 155-167.

Tutuncu, O., & Dogan, O. (2005). Analysis of the relationship between job satisfaction and efqm business excellence model: An implementation on turkish quality award winners, *10th World Congress for Total Quality Management*, Winnipeg, Canada.

Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(1), 24-38.