

فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

سال اول، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

صفحات: ۱-۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۱۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۱۰

مقاله مروری

بررسی اثر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان نزاجا

علی اصغر سالار نژاد^۱

بهنام عبدی^۲

مجید ملکی^۳

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان نزاجا می‌باشد. این مقاله پس از یک نگاه کلی به پیشینه تحقیق نه متغیر در رابطه با تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان نزاجا شناسایی کرده و آنها را در قالب یک پرسش نامه استاندارد تهیه نموده است. پس از تشخیص جامعه آماری پرسش نامه در اختیار مجموعه ای از کارشناسان نزاجا و خبرگان نظامی قرار گرفت و پس از تکمیل و تجمیع مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد سامانه مدیریت دانش سهم بسیار بالایی در تسهیل مبادله، بهبود جستجو و استفاده بهینه از اطلاعات، افزایش دقت، سرعت و بهره‌وری داشته است. همچنین استفاده از سامانه مدیریت دانش در نهادینه و هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها در نزاجا بسیار موثر می‌باشد. عدم وجود «مراکز دانش» به عنوان مولفه مرکزی سامانه مدیریت دانش و همچنین عدم وجود استراتژی جهت مدیریت و انتقال دانش از نیازهای نزاجا می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، سامانه مدیریت دانش، تاثیر سامانه بر قدرت تصمیم‌گیری، قدرت تصمیم‌گیری مدیران نزاجا

^۱ دانش‌آموخته دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، گرایش کسب و کار هوشمند، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام

علی (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Email: ali.salarnjad@gmail.com

^۲ استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

بیان مسئله

مدیریت دانش ابزاری است جهت پشتیبانی عملیات هایی نظیر تولید دانش، رمزگذاری و انتقال دانش. همچنین فرآیند پردازش دانش، تصمیم گیری را تسهیل و ممکن می کند. از طرف دیگر سرعت در ارتباطات، سهولت در جمع آوری دانش ضمنی، دسته بندی، ساختار دهی و اشتراک دانش نیز از فواید استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات است.

اطلاعات وابسته به بستر یا زمینه است اما دانش وابسته به زمینه نیست، بلکه به شکل ذاتی تمایل دارد برای خود تولید زمینه نماید. به عبارت دیگر، الگوهایی که دانش را بازنمایی می نماید بستر کاری خودشان را نیز ایجاد می نمایند. دانش مخلوطی از تجربیات، ارزش ها، اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می دهد.

سامانه مدیریت دانش کمک شایانی در تسهیل تصمیم گیری فرماندهان می نماید. از طرفی یکی از الزامات اجرای سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در نزااجا وجود یک الگوی بهینه بومی و منسجم می باشد. چرخه تبدیل داده به اطلاعات و تولید دانش برای تصمیم سازی و تصمیم گیری در سطوح مختلف مدیریت سازمان ها، نقش حیاتی دارد. با استفاده از فناوری اطلاعات، این امر به شکلی بسیار دقیق و مطمئن انجام می پذیرد.

با وجود فواید متعدد سامانه مدیریت دانش گزارش های متعددی در مورد عدم تطابق کاربرد تجاری مدیریت دانش با سرمایه گذاری صورت گرفته در زمینه فناوری اطلاعات موجود است. به نظر می رسد که این نارسایی به علت عدم تمایل سازمان ها و نادیده گرفتن راه حل های موجود می باشد. همچنین بسیاری از سامانه های مدیریت دانش تنها سامانه مدیریت اسناد هستند و از تمام قابلیت های تکنولوژی به درستی استفاده نمی کنند.

آنچه از مطالعات و بررسی مقالات ارائه شده در کنفرانس های تخصصی در مورد استقرار مدیریت دانش، نظام مدیریت دانش و سامانه مدیریت دانش بر می آید، همگی مبین این مطلب است که همه سازمان ها، ارگان ها و شرکت های دولتی، خصوصی، نیمه خصوصی به منظور دستیابی به یک مزیت رقابتی، ادامه بقاء و حیات خود در عصر حاضر در پی استقرار نظام مدیریت دانش و راه اندازی سامانه مدیریت دانش در سازمان های مطبوع هستند. نکته تامل برانگیز این است سازمان هایی که نمی دانند چگونه و از کجا

باید آغاز کنند و فاقد یک الگوی درست و منسجم‌اند در تلاش برای ایجاد سامانه مدیریت دانش با شکست مواجه خواهند شد.

روند تهیه طرح در این مقاله به این صورت می باشد که:

بررسی سابقه استفاده از این سامانه جهت بهبود و تسهیل امر تصمیم‌گیری

بررسی اثرات سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

بررسی موارد موفق و ناموفق در پیاده سازی سامانه

تحلیل داده های جمع آوری شده

لازم به ذکر است فرهنگ، نفوذ کلیدی در مدیریت دانش و کارایی در به اشتراک گذاری دانش دارد. فرهنگ سازمانی ترکیبی از ارزش‌ها، اعتقادات درونی، مدل های رفتاری، و شعارها و نمادها است و ارزش سیستم، رفتارهای نرمال و عادی کارکنان را نشان می دهد. هر فرهنگ سازمانی موجودیت و یا کارآیی مستقل نسبت به اشتراک گذاری دانش دارد. لازم است مدیریت در طول انجام فعالیت های مدیریت دانش برای ایجاد فرهنگ با دانش قابل دسترس بکوشد.

در ادامه پس از یک نگاه کلی به ابزارهای مدیریتی، بررسی نقش و اهمیت آن ها به مطالعه پیشینه تحقیق در امر مدیریت راهبردی دانش پرداخته ایم. یک تعریف ساختاری و ساده از سامانه مدیریت دانش مورد انتظار نزاجا از این قرار می باشد: مجموعه‌ای از افراد و فرآیندها که در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می کنند.

در ادامه به مطالعه دقیق مدل ها و نظریات مدیریت دانش و جنبه موثرتر آن - مدیریت دانش نظامی - پرداخته و پس از بررسی اهداف و نیازهای مدیریت دانش در ارتش بر اساس پتانسیل های سازمان اقدام به استخراج مجموعه ای از فاکتورهای موثر در قالب یک پرسش نامه استاندارد نموده ایم. پس از تشخیص جامعه آماری و آزمون پایایی و روایی پرسش نامه در اختیار مجموعه ای از کارشناسان نزاجا و خبرگان نظامی قرار گرفت. پس از تکمیل و تجمیع به تفکیک فاکتورهای موثر مورد بررسی و تحلیل کارشناسی قرار گرفته است.

فرض مطرح شده در این تحقیق "وجود رابطه مستقیم بین سامانه مدیریت دانش و قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران در نزاجا" می باشد که پس از تحلیل پرسش نامه ها به این مهم پی برده که در ارائه الگوی بهینه سامانه مدیریت دانش در نزاجا یکی از

مؤلفه‌های کاری اصلی این سامانه ارتباط فرآیندهای آن با مقوله تصمیمات مدیریتی می باشد.

محققین ضمن بررسی پژوهش‌های صورت گرفته حول محور مفهوم مدیریت دانش و سیستم‌های مدیریت دانش اجرا شده در سازمان‌های نظامی و غیرنظامی، که مشابهت‌هایی از جنبه اندازه سازمان و میزان گردش اطلاعاتی و دانش با سازمان بزرگی نظیر نزاها دارند، یک چارچوب تغییر مدیریت دانش و فناوری اطلاعات را مد نظر قرار داده‌اند که در این چارچوب تغییر سیستم مدیریت دانش باید واجد شرایط زیر باشد:

- دانش ساختار اطلاعاتی نیرومند

- دانش سرمایه فکری

- بهره برداری از کاتالیزگرهای تغییرات

نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران سازمانی متشکل از دو گروه کارکنان پایور و وظیفه‌باشد. در نیروهای مسلح همواره تعداد زیادی نیروی پایور جدید از مبادی مختلف به مجموعه افزوده می‌شود و این افراد نیازمند کسب دانش و تجربه در خصوص وظایف محوله می‌باشند. اما از سوی دیگر ارتش به مانند هر سازمان دیگری از بحث بازنشستگی کارکنان مستثنی نیست و همه ساله گروهی از افسران و فرماندهان با تجربه و کارآزموده، این مجموعه را با کوله باری از تجربیات سازنده و مفید ترک می‌گویند. مدیریت دانش با مدیریت فعالیت‌های مرتبط با دانش از قبیل ایجاد، سازماندهی، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به منظور ایجاد ارزش افزوده در یک سازمان سروکار دارد و پیشرفت‌های جدید در فناوری اطلاعات نوآوری در مدیریت دانش را پشتیبانی می‌نماید.

همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از پارامترهای آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و نمودارها و جداول مربوطه استفاده گردیده است. ضمناً به منظور تعیین مشمولیت متغیرهای تحقیق از آزمون فریدمن با پارامترهای میانگین و فراوانی، جهت رتبه بندی عوامل بهره‌گیری شده است.

در پایان مجموعه سوالات، پرسش‌شوندگان میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها را بسیار بالا بیان نموده‌اند. تاثیر وجود مرکز دانش در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بیان شده است که میزان این تاثیر، مثبت ارزیابی شده است.

۲. مرور ادبیات

تعاریف

تعریف مفهومی اصطلاحات

تعریف مفهومی دانش: مفهومی فراتر از داده و اطلاعات است. دانش به مجموعه اطلاعات، راه کار عملی مرتبط با آن، نتایج به‌کارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیت‌های مختلف در ارتباط با آن گفته می‌شود. (کروگسایت و سایرین، ۲۰۰۶)، اطلاعات به منظور ایجاد معنا و ارزش تحلیل می‌شوند یا برای استفاده عملیاتی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. دانش درکی است که از طریق مطالعه، تجربه، اقدامات عملی و تعامل انسانی به دست می‌آید و اساس تخصص و قضاوت حرفه‌ای را مهیا می‌کند. (آیین نامه میدانی ۱-۰۱-۰۶، ۲۰۰۶)

تعریف مفهومی مدیریت دانش: مدیریت افراد، گروه‌ها، شبکه‌ها و فرآیندهای دانشی و فراهم آوردن زیرساخت‌های لازم به گونه‌ای که سازمان بتواند با تشدید تعامل و هم‌افزایی بین نیروها و کانون‌های دانشی و به شیوه‌ای نظام‌مند، از منابع دانشی خود (اعم از منابع مشهود، قابل دسترس یا منابعی که در کنه تجربیات و رهیافت‌های درونی افراد پوشیده مانده است) در جهت ارتقای سطح بهره‌وری، نوآوری و عملکرد سازمان به نحو احسن بهره‌برداری نماید. (نظام مدیریت دانش نیروهای مسلح به پیوست نامه شماره ۱۳۸۸/۷/۴-ه/۲/۲۱/۲۰۱/۰۵-۳۱۳)

تعریف مفهومی سامانه مدیریت دانش: مجموعه‌ای از افراد و فرآیندها که در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می‌کند. تعریف مفهومی رویه‌های تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری فرآیندی را تشریح می‌کند که از طریق آن، فرد راه حل مسأله‌ای را مشخص می‌کند. تصمیم‌گیری به زبان ساده عبارت از فرآیند و انتخاب یک سلسله عملیات برای حل یک مشکل معین است. اگر مدیریت به عنوان مرجع تصمیم‌گیری در زمینه برنامه‌ریزی و استفاده از عوامل و منابع برای دستیابی به اهداف تعیین شده تعریف گردد، مشاهده خواهد شد که مدیریت خوب تأثیری اساسی در تجربه زندگی تقریباً همه افراد باز می‌کند (آذردهشتی، ۲۰۰۷).

تعریف مفهومی ارتش جمهوری اسلامی ایران: به اختصار اجا و به صورت عامیانه ارتش نامیده می‌شود، در کنار سایر بخش‌های نیروهای مسلح از نیروی‌های نظامی حکومت جمهوری اسلامی ایران است برابر با اصل یکصد و چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی کشور را بر

عاهده دارد.» ضمناً برابر با اصل یکصد و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: «ارتش جمهوری اسلامی ایران ارتشی اسلامی است که ارتشی مکتبی و مردمی است و باید افرادی شایسته رابه خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشد». (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۰)

تعریف عملیاتی متغیرها

تعریف عملیاتی سامانه مدیریت دانش نزاجا: سامانه مدیریت دانش شامل مجموعه ای از افراد، فرآیندهای سازمانی، روال های تصمیم گیری و مولفه های نرم افزاری می باشد که به صورت یکپارچه و یا توزیع شده و با رعایت اصول امنیتی کافی در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می کند.

تعریف عملیاتی راهبرد نزاجا:

عبارتست از رویکرد نزاجا در تعیین اقدامات عملیاتی جهت دستیابی به اهداف یا آرمان تعیین شده در سند چشم انداز ۱۴۰۴ برای نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران عبارتست از جهت گیری نزاجا در حرکت از وضع موجود به سمت وضعیت آینده (افق ۱۴۰۴) که شامل دو دسته راهبرد زیر می باشد:

راهبردهای ماموریتی نزاجا (برای تعامل و حفظ تعادل با سایر ارگانهای نظامی و دولتی) راهبردهای ایجاد تغییر در نزاجا (برای رساندن موقعیت و وضعیت سازمان به شرایط مطلوب افق ۱۴۰۴)

تعریف عملیاتی فناوری اطلاعات نزاجا:

فناوری اطلاعات شامل مطالعه، طراحی، توسعه، پیاده سازی، پشتیبانی یا مدیریت سیستم های اطلاعاتی رایانه ای نزاجا، خصوصا برنامه های نرم افزاری و سخت افزاری پشتیبانی کننده ستاد نزاجا و یگانهای تابعه که متولی اصلی آن در نزاجا، معاونت فاوا و سازمان رایانه نزاجا می باشد. در این تحقیق میزان استفاده از سامانه های فوق الذکر توسط مدیران و فرماندهان برای اتخاذ تصمیم مد نظر است. بنابراین منظور از فناوری اطلاعات در این تحقیق سامانه های موجود رایانه ای نزاجا مانند (سامانه های نیروی انسانی، حقوقی، اینترانت نزاجا و...) می باشد.

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی نزاجا:

فرهنگ سازمانی در ارتش شامل مجموعه پیچیده ای از دانش ها، باورها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که یک نظامی به عنوان عضوی از نزاجا در مجموعه خویش فرامی گیرد،

است. در این تحقیق فرهنگ سازمانی نزاجا شامل همه قوانین و مقررات نیروهای مسلح که در نزاجا لازم الاجراست (آیین نامه های انضباطی و...) و ارزشهای مذهبی و معنوی که یک نظامی ولایتمدار بایستی داشته باشد است.

تعریف عملیاتی رویه های تصمیم‌گیری نزاجا:

تصمیم‌گیری همچون روح در کالبد وظیفه ای مدیریتی است که شامل برنامه ریزی سازماندهی تجهیز منابع و امکانات هدایت و کنترل به منظور دستیابی به اهداف سازمان در راستای نظام ارزشی جامعه و سازمان می باشد. منظور از رویه های تصمیم‌گیری در نزاجا به کلیه مراحل که راهکارهای ممکن برای رفع یک مسئله در نزاجا را پیشنهاد داده (تصمیم‌سازی مانند ستادها) و زمینه ساز تصمیم‌گیری نهایی توسط فرمانده یا مدیر هستند می باشد.

تعریف عملیاتی فرآیندها و رویه های دانش محور نزاجا:

شامل تمامی رویه های کاری که بر تشخیص، ضبط و انتقال دانش و تجربیات در نزاجا پیاده سازی شده یا خواهد شد. مانند تمام رویه ها جهت استخراج و ثبت دانش کارکنان و به گردش در آوردن آنها در نزاجا

تعریف عملیاتی منابع انسانی نزاجا:

مهمترین عنصر در هر سازمان نیروی انسانی آن است که شامل تمامی افراد تشکیل دهنده و یا همه منابع انسانی می باشد که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در رسیدن سازمان به اهدافش نقشی را برعهده دارند. در این تحقیق منظور از منابع انسانی کارکنان (پایور و وظیفه)، مدیران و فرماندهان نزاجا می باشد.

۲,۱ طبقه بندی های مدیریت دانش

در خصوص دسته‌بندی دانش دیدگاه‌های گوناگونی در بین صاحب‌نظران وجود دارد. یک دیدگاه غالب و کلاسیک در این خصوص بیان می‌دارد که به طور کلی دو نوع دانش وجود دارد: دانش ضمنی و دانش صریح. بر پایه این طبقه‌بندی که به محل نگهداری و پردازش دانش به عنوان وجه تمایز انواع دانش توجه داشته است، دانش ضمنی دانشی است که در مغز افراد ذخیره می‌گردد. اما دانش صریح آن دانشی است که در اسناد و یا سایر شکل‌های ذخیره‌سازی (به جز مغز انسان) موجود است. بنابراین، دانش صریح ممکن است در تأسیسات، محصولات، فرآیندها، خدمات و سیستم‌های نرم‌افزاری ذخیره یا تعبیه گردد (Turban, ۲۰۰۴).

با وجود تفاوت در شیوه نگهداری و چگونگی پردازش دانش در این طبقه‌بندی، هر دو نوع در این نکته مشترک هستند که می‌توانند در نتیجه تعاملات یا نوآوری‌ها تولید شوند یا می‌توانند حاصل وابستگی‌ها و یا یکپارچه‌سازی‌ها بوده و به عملکرد روزمره سازمان‌ها نفوذ و در دستیابی به اهداف آنها مفید واقع شوند. همچنین هر دو سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا بتوانند در موقعیت‌های نیازمند خلاقیت و چالش‌های نوظهور واکنش مناسب را از خود نشان دهند.

مطابق تعریف دانش ضمنی، ماهیتاً پدیده‌ای شخصی است و در مغز افراد ذخیره می‌شود. این نوع از دانش در نتیجه مطالعه و کسب تجربه اندوخته و انباشته گشته و از طریق فرآیند تعامل با سایر افراد توسعه می‌یابد. دانش ضمنی شامل موضوعات شهودی، شناختی و دانش تجربی است (Turban, ۲۰۰۴) و از طریق آزمون و خطا و تجربه موفقیت‌ها و شکست‌ها رشد می‌کند. به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی برای بسیاری از سازمان‌ها چالش بزرگی است. دانش ضمنی می‌تواند از طریق فعالیت‌ها و ساز و کارهای مختلف به اشتراک گذاشته شود.

یکی از بهترین راه‌های انتقال دانش ارتباطات غیر رسمی بین افراد در سازمان‌ها می‌باشد (Khalili, ۲۰۰۹).

طبقه بندی انواع دانش از منظر هستی‌شناسی

پاره‌ای از محققان علوم انسانی در خصوص انواع دانش به ارائه دسته‌بندی‌های دیگری از منظر هستی‌شناسی ۱ پرداخته‌اند.

در سال ۲۰۰۵ فایراستون و مک‌الروی یک طبقه بندی جدید ارائه کرده‌اند که بر اساس آن، دانش به سه نوع تقسیم شده‌است:

دانش بیولوژیکی: ساختارهای اطلاعاتی آزمایش شده، ارزیابی شده و باقی مانده در سیستم‌های فیزیکی که اجازه سازگار شدن با محیط را می‌دهند مثل موجودیت‌های اطلاعاتی موجود در سیناپس‌ها و مؤلفه‌های ژنتیک

دانش ذهنی: عقاید آزمایش شده، ارزیابی شده و باقی مانده در ذهن افراد درباره دنیای

پیرامون که غیر عینی هستند و عموماً به اشتراک گذاشتن آن‌ها بسیار دشوار است

(Ontology: شاخه‌ای از مطالعات متافیزیکی که به بررسی موجودیت و ماهیت پدیده‌ها می‌پردازد (۱)

دانش سازمانی: عقاید آزمایش‌شده، ارزیابی‌شده و باقی‌مانده که عموماً عینی هستند و قابلیت به اشتراک‌گذاری دارند و صورت‌بندی‌های زبانی درباره دنیای پیرامون مانند مطالبات و فرامطالبات که به شکل گفتار یا نوشتار وجود دارند (شکل ۲-۳).

۳ مطالعات موردی

در این بخش مروری بر تجارب سازمان‌های نظامی و امنیتی پیشگام در بحث شناسایی منابع دانش سازمانی و مدیریت آنها صورت پذیرفته و نتایج کار مورد جمع‌بندی قرار گرفته‌است. در این پژوهش مجموعاً هشت مورد مطالعاتی از اجرای سامانه مدیریت دانش در صنایع و کسب و کارهای گوناگون مورد توجه قرار گرفته که در یک جدول نمایش داده شده است.

۳,۱ دانشگاه دفاع ملی (NDU) ارتش تایوان

دانشگاه دفاع ملی مسئولیت آموزش افسران تایوانی را دارد. در دهه ۱۹۹۰ این کشور اقدام به خرید سیستم سلاح نسل سوم از اروپا و ایالات متحده نمود. در ابتدای قرن بیست و یکم، ارتش یاد شده یک طرح انقلابی برای ایجاد تحول در مسائل نظامی (RMA) تعریف نمود. هدف این طرح تحول به کار بستن مفاهیم و روش‌های مدرن برای بهینه‌سازی عملیات‌های نظامی بوده‌است.

با توجه به مسائل فوق، مدرن‌سازی آموزش افسران برای دانشگاه دفاع ملی چالش بزرگی است. روش اصلی آموزش در دانشگاه دفاع ملی استفاده از سناریوهای نظامی است که به عنوان ابزار یا محیطی برای پشتیبانی از فرآیند آموزش تصمیم‌گیری و حل مشارکتی مسأله در کلاس به کار می‌روند. این روش شرایطی را فراهم می‌آورد تا افسران بتوانند میدان نبرد را شبیه‌سازی کرده و به تجزیه و تحلیل وضعیت، ارائه طرحو برنامه کاری و تصمیم‌گیری بپردازند و در نتیجه بر دانش و تجربیات خود بیفزایند. بنابراین، سیستم‌های اطلاعاتی که می‌توانند محیطی را برای انجام سناریوهای نظامی فراهم آورند، همواره هدف مطلوبی برای یگان‌های آموزش نظامی بوده‌اند. مدتی است که ضرورت آموزش مهارت‌های حل مسأله برای نیروهای نظامی مورد توجه قرار گرفته است. این مهارت‌ها هم برای افراد مهم هستند و هم برای گروه‌ها؛ لذا آموزش سناریوهای نظامی در رده حل مسأله به صورت تیمی قرار می‌گیرد (Liao, Ho ۲۰۰۸).

فرآیند حل مسائل نظامی را می‌توان به عنوان یک روش مشارکتی در نظر گرفت. برخی پژوهش‌ها مزایای حل مسائل به صورت گروهی را بررسی کرده و به ۳ تفسیر مختلف دست یافته‌اند (Nelson, ۱۹۹۹):

۱. افرادی که با یکدیگر همکاری می‌کنند اغلب اندیشه‌هایشان را به طور عمومی بیان می‌کنند. این امر می‌تواند یک مزیت باشد زیرا باعث می‌شود افراد به ایده‌هایی که ممکن است به طور شهودی داشته باشند توجه بیشتری کرده و در نتیجه منجر به پدید آمدن ایده‌هایی شوند که بتوان آنها را مورد بررسی جدی‌تر قرار داد.
۲. تأکید بر ارزش سازنده بحث‌هایی است که بین افراد رخ می‌دهد.
۳. تأکید بر ترکیب‌بندی (Co-Construction) در حل مسأله به صورت مشارکتی است. همکاری با سایرین می‌تواند بر فرآیند کار کردن بر روی یک فرضیه، پیش‌بینی و مدل تأثیر مثبتی داشته باشد.

یکی از مزایای حل مسأله به صورت مشارکتی به اشتراک‌گذاری دانش است. اکنون به جای شعار «دانش قدرت است» شعار جدیدی با مضمون «به اشتراک گذاشتن دانش قدرت است» مطرح می‌شود. حل مسأله به صورت مشارکتی روشی است برای ایجاد، استفاده و به اشتراک‌گذاری دانش جهت تصمیم‌گیری و حل مسائل. مطالعات بسیاری وجود دارند که روش‌های موفق کار گروهی را نشان می‌دهند که می‌توان به این موارد اشاره کرد: ملاقات‌های الکترونیکی، محیط یادگیری، مدیریت دانش، تشخیص پزشکی، تشخیص فرآیندهای شیمیایی و یادگیری دیجیتال. همچنین تحلیل داده‌های جغرافیایی، ارزیابی، پشتیبانی تصمیم و آرایش نظامی مجموعاً سیستم اطلاعاتی جغرافیایی نامیده می‌شوند. سیستم‌های اطلاعاتی جغرافیایی ابزار مهمی برای تفسیر داده‌های عملی درباره زمین با استفاده از رویکردی کامپیوتری (به ویژه در نمایش و کاوش در دانش) هستند (Liao, Ho ۲۰۰۸).

۳،۲ دانشگاه سنت گالن و سازمان EADS

بر اساس مدل مدیریت دانش پروبست، مجموعه‌ای از ابتکارات مدیریت دانش را می‌توان با بیشینه‌ترین تأثیر به فرآیندهای دانش اختصاص داد (شکل ۴). طی چند سال اخیر، سازمان EADS-M در همکاری با دانشگاه سنت گالن سوئیس اقدام به طراحی و پیاده‌سازی یک رویکرد مدیریت دانش کل‌نگر بر اساس مدل مذکور نموده‌است (Mayrhofer et al. ۲۰۰۵).

م سازمان / سیستم	کشور	نبروی نظامی	تاریخ بررسی	فعالیت‌ها و رویه‌های KM
دانشگاه دفاع ملی (NDU)	تایوان			
سامانه Merkblatter	آلمان			
مرکز ملی آموزش	آمریکا			

دپارتمان مدیریت دانش در

EADS-M مجموعه‌های

سازمان یافته از کارکنان است

شکل ۱ - مدل مدیریت دانش پروبست (۱۹۹۹)

که از دپارتمان منابع انسانی سر برآورده است. هدف این دپارتمان فراهم آوردن خدمات مدیریت دانش برای واحدهای عملیاتی است. بنابراین، این دپارتمان همانند سازمان‌های ماتریسی همکاری تنگاتنگی با مهندسان دانش (که مسئولیت مدیریت دانش را بر عهده دارند) و مدیران واحدهای عملیاتی دارد. لذا دپارتمان مدیریت دانش مسئول آموزش مهندسان دانش و فعال کردن مدیریت دانش است. فعالیت‌های این دپارتمان شامل پشتیبانی به روزنیازهای مدیریت دانش، مشاوره برای انتخاب روش بر اساس زمان موجود، تعداد کارکنان مشغول، منابع موجود و بودجه و همچنین مهندسان دانش پشتیبانی می‌شود. با این وجود، واحدهای عملیاتی و سپس مهندسان دانش درون واحد مسئول اجرای فعالیت‌ها هستند (Mayrhofer et al. ۲۰۰۵).

۳،۳ بررسی اجمالی موارد مطالعاتی پژوهش

انجام گروهی فعالیت‌ها در هنگام عملیات به استخدام درآوردن نیروی تحلیلگر متخصص در قالب آژانس‌های خصوصی امنیتی و نظامی که چالش‌های جدید به آنها ارجاع داده می‌شود ثبت دروس آموخته در یک پایگاه دانش به همراه هشدارها و پیغام‌های مناسب				(NTC) و مرکز ملی دروس آموخته نظامی (CALL)
استفاده از متدولوژی کاری مجموعه CALL برای بهبود جریان انتشار دانش سازمانی استفاده از رهیافت Per Assist (فراگیری و تمرین عملیات کسب دانش با ملحق شدن فرماندهان به واحدهای کاری مشابه به طور موقت)	۲۰۰۸	وزارت دفاع	رژیم اشغالگر قدس	سازمان دفاع رژیم اشغالگر قدس (IDF)
اضافه شدن افسر اطلاعاتی به ساختارهای گروهی رزمی با هدف بهینه‌سازی تبادل اطلاعات بین واحدهای عملیاتی رزمی				
افزایش سرعت دستیابی به اطلاعات به دلیل قرار گرفتن آنها به صورت آنلاین بر روی شبکه اینترنتی ایمن	۲۰۰۳	ارتش	آمریکا	سامانه دانش نظامی آنلاین (AKO)
امکان شخصی‌سازی برای پرسنل سیستم موقعیت‌یاب افراد ارتباط با مرکز همکاری دانش (KCC)				
پیاپی‌سازی رویکرد مدیریت دانش در سازمان تهیه لیستی از چالش‌های مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی و راهبردهای تقابل با آنها تهیه لیستی از معیارها در انتخاب متدولوژی	۲۰۰۵	نیروی هوایی ارتش	آلمان سوئیس	دانشگاه سنت گالن و سازمان EADS
شناسایی اجزای فنی - اجتماعی جریان دانش سازمانی و طبقه‌بندی افراد مرتبط با سیستم به سه دسته کلی دریانوردان، متخصصین موضوعی (SME) و مهندسين	۲۰۰۴	نیروی دریایی ارتش	آمریکا	نیروی دریایی ایالات متحده (U.S Navy)
تهیه سناریوی عملیاتی برای افزایش سرعت عمل در شرایط اضطراری و تعیین نقش دانش در انجام فعالیت‌ها	۲۰۰۸	ارتش	کانادا	اداره دفاع ملی (DND)

۴. سوال و فرضیات مقاله

در این مقاله سوالی موضوعیت پیدا می‌کند که در ادامه در پی پاسخ به این سوال تعدادی فرضیه مطرح می‌شود که با اثبات آن‌ها سوال طرح شده نیز پاسخ داده می‌شود، سوال و فرضیات مطرح شده از این قرار است:

۴.۱. سوال اصلی

اثر سامانه مدیریت و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان چگونه است؟

۴.۲. فرض اصلی

سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

روش و مراحل اجرای تحقیق

نوع تحقیق

کاربردی - توسعه‌ای

با توجه به اینکه این تحقیق در رابطه الگوی بهینه سامانه مدیریت دانش برای مدیران نزاجا می‌باشد، لذا می‌تواند در ابعاد مختلف توسط مدیران و فرماندهان جهت تسهیل در امر تصمیم‌گیری به کار برده شود.

روش تحقیق

موردی - زمینه‌ای (پیمایشی - زمینه‌یابی)

نظر به اینکه این طرح تحقیقاتی در زمینه‌ای خاص انجام می‌پذیرد و نتایج آن قابل تعمیم به سایر حوزه‌ها نمی‌باشد، لذا نوع تحقیق موردی - زمینه‌ای و شیوه‌ی انجام آن پیمایشی می‌باشد.

قلمرو تحقیق (موضوعی، زمانی و مکانی)

قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق شامل مباحث مربوط به حوزه تصمیم‌گیری و سامانه مدیریت دانش در نزاجا است.

قلمرو مکانی

قلمرو مکانی این تحقیق نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

قلمرو زمانی این تحقیق مربوط به ده سال اخیر (دهه ۹۰) نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات

متغیر وابسته: قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان نزاجا

متغیرهای اثر گذار: وضعیت اقتصادی کارکنان و نوع تجهیزات موجود در سازمان

جامعه آماری

جامعه آماری شامل تمامی فرماندهان و مدیران نزاجا، خبرگان و صاحب‌نظران در زمینه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در حوزه نیروهای مسلح از ستادکل ارتش جمهوری اسلامی ایران، ستادکل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌باشند که در مشاغل صف و ستاد با جایگاه سرتیپی و بالاتر، دارای حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و سابقه خدمت بالای ۲۰ سال می‌باشند. با توجه به ملاحظات امنیتی و محرمانه بودن اطلاعات مربوط به کلیه افراد جامعه آماری پژوهش، از ذکر تعداد کل افراد جامعه آماری خودداری می‌گردد.

نمونه آماری

حجم نمونه

با استفاده از روش محاسبه و فرمول کوکران^۱ حجم نمونه به تعداد ۱۲۱ نفر مشخص گردید. همچنین با تعداد ۱۸ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان در زمینه مدیریت دانش به صورت جداگانه مصاحبه گردیده است.

مراحل اجرای تحقیق

روش نمونه‌گیری

از آنجایی که جامعه آماری شامل افراد منتخب است لذا نمونه‌گیری به صورت هدفمند غیرنسبیتی خواهد بود.

روش جمع‌آوری و گردآوری

گردآوری داده‌های آماری روش میدانی (استفاده از پرسش‌نامه) و کتابخانه‌ای (استفاده از اسناد و مدارک معتبر) خواهد بود.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

^۱ Cochran (۱۹۷۷)

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه، بررسی مقالات، اسناد و مدارک به شرح زیر می‌باشد:

الف) تنظیم پرسش‌نامه :

سوال‌هایی مرتبط با اهداف و سئوالات تحقیق تهیه و به افراد جامعه نمونه ارسال و جمع‌آوری می‌گردد.

ب) استفاده از مدارک و اسناد معتبر:

کتاب و مقالات مرتبط با مدیریت دانش، تصمیم‌گیری و سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و تحقیقات انجام شده در این مورد در داخل و خارج از نیروهای مسلح.

تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامه

روایی^۱

برای سنجش روایی پرسش‌نامه و از بین بردن هر گونه ابهام و نارسائی پرسش‌نامه به ۱۸ نفر از خبرگان ارجاع و نقطه نظرات آن‌ها در پرسش‌نامه تهیه شده اعمال گردید.

پایایی^۲

به منظور محاسبه پایایی پرسش‌نامه تهیه شده در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای "اس پی اس اس" و "اکسل" محاسبات لازم انجام و مشخص گردید که پرسش‌نامه تهیه شده از پایایی ۰.۸۵۳ برخوردار می‌باشد که قابل قبول است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از پارامترهای آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و نمودارها و جداول مربوطه استفاده گردیده است. هم‌چنین به منظور تعیین و شمولیت متغیرهای تحقیق از میانگین، فراوانی، درصد و جهت رتبه‌بندی عوامل از آزمون فریدمن^۳ بهره‌گیری شده است.

ابزار تجزیه تحلیل داده‌ها

^۱ Validity

^۲ Reliability

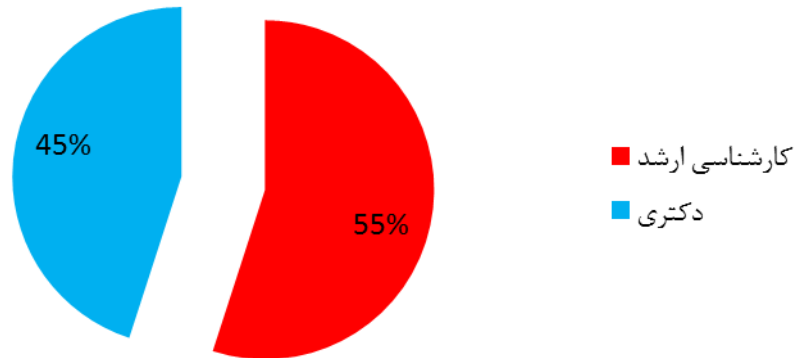
^۳ Friedman

برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر از پارامترهای آمار توصیفی (میانگین، نما و نمودارها و جداول مربوطه) استفاده خواهد شد. در این پژوهش از قابلیت های نرم افزارهای "اکسل ۱" و "اس پی اس اس ۲" استفاده می شود.

تحلیل جامعه آماری

میزان تحصیلات

جمعیت پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات به دو دسته فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و فارغ التحصیلان دکترا تقسیم می شوند که در ادامه نمودار جمعیتی آن نمایش داده شده است.



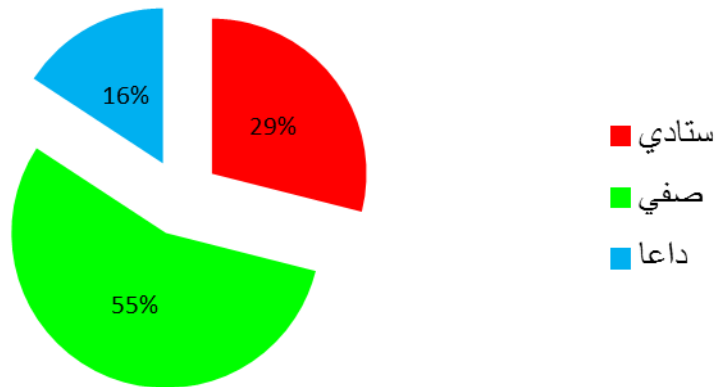
نمودار ۱: مشخصات پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات

یگان خدمتی

جمعیت پاسخ دهندگان بر حسب یگان خدمتی به سه دسته ستادی، صفی، صاحب نظران خارج از نزاجا (داعا) تقسیم می شوند که در ادامه نمودار جمعیتی آن نمایش داده شده است.

^۱ Excel

^۲ SPSS



نمودار ۳: پاسخ‌دهندگان بر حسب یگان خدمتی

تجزیه و تحلیل داده

سوالات پرسشنامه و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول زیر نمایش داده شده است، همچنین آمار توصیفی هر سوال نیز در مقابل آن سوال بیان شده است. تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

تحلیل آماری "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری"											
تعداد سپیدال	"تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری"	پاسخ‌ها					آمار توصیفی				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	حد بالا	حد پایین
		درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	حد بالا	حد پایین
1	میزان تاثیر نقطه نظرات ستاد پایین دست در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	7%	28%	31%	24%	9%	3.01	1.09	3.226	2.791	
2	میزان تاثیر نقطه نظرات ستاد بالا دست در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	20%	72%	8%	0%	0%	4.12	0.52	4.219	4.012	
3	میزان تاثیر استفاده از سیستمهای رایانه‌ای و نرم‌افزارها در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در	11%	14%	36%	30%	10%	2.9	1.12	3.083	2.636	
4	میزان تاثیر دستورالعمل‌ها در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	10%	29%	40%	21%	0%	3.3	0.91	3.455	3.091	
5	میزان تاثیر محدودیت‌های مربوط به فناوری در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	9%	36%	31%	24%	0%	3.3	0.93	3.484	3.111	
6	میزان تاثیر دانش عمومی افراد در خصوص استفاده از نرم‌افزارها در تصمیم‌گیریهای	50%	36%	14%	0%	0%	4.4	0.72	4.507	4.22	
7	میزان تاثیر وجود راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	55%	31%	14%	0%	0%	4.4	0.72	4.549	4.26	
8	میزان تاثیر حجم روزه‌های کاری در تصمیم‌گیریهای مدیریتی در نزاجا	54%	35%	12%	0%	0%	4.4	0.69	4.559	4.284	
9	میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها	64%	27%	8%	0%	0%	4.6	0.64	4.69	4.434	
10	مجموع و میانگین متغیرها	31%	34%	22%	11%	2%	3.81	0.81	3.97	3.65	

جدول ۶: تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

همان گونه که جدول نشان می‌دهد، گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد و متوسط در هر ۹ متغیر مربوط به "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری" بیشترین فراوانی‌ها را در بین تمامی گزینه‌ها به خود اختصاص داده‌اند که در این بین گزینه زیاد با داشتن ۳۴٪ بیشترین فراوانی را دارد. در ادامه گزینه‌های خیلی کم در کل این قسمت دارای فراوانی کمی هستند. میانگین رتبه‌های گزینه‌های فوق‌الذکر ۳٫۸۱ است که گزینه متوسط و تا حدود بالایی نیز گزینه زیاد را در بر می‌گیرد (رتبه ۱ اشاره به گزینه خیلی کم، رتبه ۲

اشاره به گزینه کم، رتبه ۳ اشاره به گزینه متوسط، رتبه ۴ اشاره به گزینه زیاد و رتبه ۵ اشاره به گزینه خیلی زیاد دارد). میانگین انحراف معیار داده‌های فوق‌الذکر ۸۱ است و این به آن معناست که پراکندگی داده‌های فوق‌الذکر حداکثر ۸۱ بالاتر و پایین‌تر از میانگین است. همچنین در ادامه جدولی نیز در رابطه با سئوالات ۲ گزینه‌ای (بلی - خیر) آورده شده است. در این سوال اهمیت موضوع وجود مراکز تحت عنوان مراکز دانشی در میان پرسش‌شوندگان به چالش گذاشته شده است که نتایج این سوال در جدول زیر آورده شده است.

شماره سوال	"تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری"	
	بلی	خیر
	درصد فراوانی	درصد فراوانی
۱۰	۹۳٪	۷٪

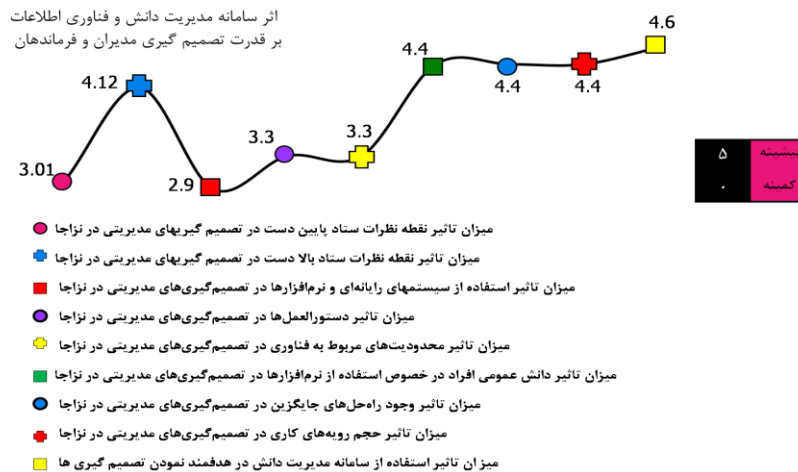
جدول ۷: سوال ۲ گزینه‌ای تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

فرض مقاله: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

پرسش‌شوندگان با درصد زیادی اذعان داشتند که میزان تاثیر دانش عمومی افراد در خصوص استفاده از نرم‌افزارها بسیار زیاد است که این خود بیانگر نیاز بیشتر به آموزش افراد تحت مجموعه و استفاده از دانش‌های آن‌ها در تصمیم‌گیری است. همچنین در ادامه تاثیر وجود راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است که نتیجه آن نشان می‌دهد که از نظر پرسش‌شوندگان میزان این تاثیر در حد بالا و خیلی زیاد است. در ادامه تاثیر حجم رویه‌های کاری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن گویای تاثیر بالای حجم این رویه‌ها در تصمیم‌گیری می‌باشد.

در نهایت در پایان این مجموعه سوالات، سوالات مربوط به تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری‌ها در نزاجا، پرسش‌شوندگان میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها را بسیار بالا بیان نموده‌اند. در بخش سوالات دو

گزینه ای، سوالی تحت عنوان تاثیر وجود مراکز دانش در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها بیان شده است که با درصد بالای ۹۳٪ میزان این تاثیر، مثبت ارزیابی شده است.



۶ اثبات فرض

در مبحث آزمون فرض اولین قدم شناخت فرضیه و فرضیه سازی است. البته فرض تحقیق قبل از جمع‌آوری داده‌ها و اجرای مطالعه، مطرح می‌شود. فرضیه صفر را باید به صورتی مطرح کنیم که یک وضعیت واحد را به صورت کامل تعریف کند. برای مثال این که اجرای سامانه مدیریت دانش مفید است یا خیر، حالت واحدی را توصیف نمی‌کند و نمی‌توان نتایج مشاهدات را به وسیله‌ی آن ارزیابی کرد. زیرا این فرض حالات متعددی را شامل می‌شود. با توجه به این که داده‌های بدست آمده از پرسشنامه طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد- زیاد- متوسط- کم- خیلی کم) می باشد باید با اختصاص دادن اعداد ۱ تا ۵ آن را به مقیاس فاصله‌ای تبدیل کنیم. در این صورت می‌توان از آزمون های T و یا F استفاده کرد. این آزمون‌ها فرضیه‌ای را در یک یا چند جامعه با استفاده از آزمون های میانگین در سطح خطای معین (α) آزمون می‌کنند. اما در این پروژه با توجه به اینکه یک جامعه را مورد مطالعه قرار می‌دهیم باید از آزمون یک جامعه T استفاده کرد. این آزمون زمانی مورد

^۱ T-Test

استفاده قرار می‌گیرد که توزیع داده‌ها تقریباً شبیه نرمال باشد. مقدار آماره آزمون به صورت زیر محاسبه می‌شود:

t آماره T :

\bar{x} : میانگین جامعه

μ : میانگین نمونه

S : واریانس نمونه

N : تعداد نمونه

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

برای محاسبه آماره بالا از برنامه - اس پی اس اس ۱ کمک گرفته شده است. اگر مقدار t حاصل کمتر از قدر مطلق ۱,۶۴ شد فرض صفر رد می‌شود. زیرا این مقدار در ناحیه بحرانی $\alpha = 0,05$ قرار می‌گیرد.

برای اینکه این فرض را به صورت واحدی مطرح کنیم، با استفاده از مولفه‌های اصلی الگوی بهینه، فرض را به چند زیر فرض تقسیم می‌کنیم. برای این منظور تاثیر سامانه بر آموزش، کاهش خطاها، کاهش هزینه‌ها، بهبود روندها و همچنین تاثیر افراد، فرآیندها و نرم افزارها در سامانه مورد آزمون قرار گرفته است. با توجه به موارد فوق، زیر فرض اول را به صورت زیر تعریف می‌کنیم:

فرض: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

این فرض تاحدودی حالت کلی دارد. برای روشن شدن موضوع و فهم بهتر ابعاد این فرض آزمون می‌کنیم که کدام عوامل تاثیرگذاری سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران بیشتر می‌کند. فرضیه را به صورت زیر تعریف می‌کنیم:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری} \\ \text{فرماندهان و مدیران تاثیر دارد} \\ H_0: \mu \geq 3 \\ \text{سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری} \\ \text{فرماندهان و مدیران تاثیر ندارد} \\ H_1: \mu < 3 \end{array} \right.$$

نتایج آزمون به صورت زیر بدست آمده است :

	N	میانگین	انحراف استاندارد ^۱	میانگین استاندارد خطا
ستاد پایین دست	۱۱۴	۳,۶۰	.۸۵۷	.۱۳۲
ستاد بالا دست	۱۱۴	۴,۵۵	.۵۰۴	.۰۷۸
سیستم‌های رایانه‌ای	۱۱۴	۳,۸۳	.۹۸۶	.۱۵۲
دستورالعمل‌ها	۱۱۴	۴,۱۷	.۶۹۶	.۱۰۷
محدودیت‌های فناوری	۱۱۴	۲,۲۶	.۹۳۹	.۱۴۵
دانش عمومی افراد	۱۱۴	۳,۸۸	.۸۸۹	.۱۳۷
راه‌حل‌های جایگزین	۱۱۴	۳,۶۹	.۹۲۴	.۱۴۳
حجم فرآیندهای کاری	۱۱۴	۴,۰۷	.۵۵۸	.۰۸۶
هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها	۱۱۴	۴,۴۸	.۵۰۵	.۰۷۸

جدول ۱۶: آمار تک نمونه ای تاثیر سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان

	داده تست ^۲ = ۳					
	t	درجه آزادی ^۳	اس - آی - جی ^۴	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف از میانگین ^۵	
					حد پایین	حد بالا
ستاد پایین دست	۴,۵۰۱	۱۱۳	.۰۰۰	.۵۹۵	.۳۳	.۸۶
ستاد بالا دست	۱۹,۹۱۰	۱۱۳	.۰۰۰	۱,۵۴۸	۱,۳۹	۱,۷۰
سیستم‌های رایان‌های	۵,۴۷۹	۱۱۳	.۰۰۰	.۸۳۳	.۵۳	۱,۱۴
دستورالعمل‌ها	۱۰,۸۷۱	۱۱۳	.۰۰۰	۱,۱۶۷	.۹۵	۱,۳۸
محدودیت‌های فناوری	-۵,۰۹۶	۱۱۳	.۰۰۰	-۰,۷۳۸	-۱,۰۳	-۰,۴۵
دانش عمومی افراد	۶,۴۲۲	۱۱۳	.۰۰۰	.۸۸۱	.۶۰	۱,۱۶
راه‌حل‌های جایگزین	۴,۸۴۵	۱۱۳	.۰۰۰	.۶۹۰	.۴۰	.۹۸

^۱ Std. Deviation

^۲ Test Value

^۳ DF

^۴ Sig

^۵ Confidence Interval of the Difference

حجم فرآیندهای کاری	۱۲,۴۳۴	۱۱۳	۰.۰۰۰	۱,۰۷۱	۰.۹۰	۱,۲۵
هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها	۱۸,۹۲۶	۱۱۳	۰.۰۰۰	۱,۴۷۶	۱,۳۲	۱,۶۳

جدول ۱۷: تست تک نمونه ای تاثیر سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان

همان طور که از جداول بالا مشخص است سامانه مدیریت دانش در تمام عوامل بر تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران تاثیر گذار است. بنابراین فرض صفر پذیرفته می‌شود. اما با ملاحظه ستون تفاوت از میانگین (اختلاف میانگین) می‌توان نتیجه گرفت نقطه نظرات ستاد بالا دست و استفاده از سامانه مدیریت دانش بیشترین تاثیر را در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دارد. و البته محدودیت‌های مربوط به فناوری تا حدودی تاثیر کمتری بر تصمیم‌گیری‌ها دارد.

اس‌آی‌جی چیست؟

در لغت به معنی، معنی داری می‌باشد که به اختصار آن را با - اس‌آی‌جی نشان می‌دهیم. میزان خطایی است که در رد فرضیه صفر (H_0) مرتکب می‌شویم. هرچه مقدار - اس‌آی‌جی کمتر باشد، رد فرضیه صفر ساده‌تر می‌شود. آلفا (α) سطح خطایی است که محقق در نظر می‌گیرد. این خطا معمولاً ۰,۰۱ و یا ۰,۰۵ در نظر گرفته می‌شود.

نتایج:

از نظر پاسخ دهندگان به سئوالات تحقیق حاضر، نکات زیر در تحلیل مولفه‌های سامانه مدیریت دانش به ترتیب اولویت حائز اهمیت است:
سامانه مدیریت دانش سهم بسیار بالایی در تسهیل مبادله دانش بین کارکنان و مدیران نزاجا دارد.

سامانه مدیریت دانش در بهبود جستجو و استفاده بهینه از اطلاعات، افزایش دقت، سرعت و بهره‌وری بسیار حائز اهمیت است.

سامانه مدیریت دانش در فرایند بهینه‌سازی و نگهداری دانش سازمانی بسیار چشمگیر است.

«مراکز دانش» به عنوان مولفه مرکزی سامانه مدیریت دانش در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بسیار موثر می‌باشد.

سامانه مدیریت دانش با کاهش خطاهای انسانی و حذف رویه‌های موازی، تاثیر بالایی در بهبود انجام وظایف سازمانی و افزایش بهره‌وری دارد.

یکی از عوامل موثر در ترویج فرهنگ به اشتراک گذاری دانش و ثبت و نگهداری آن، تشویق کارکنان نسبت به اجرای این امر مهم است که تاثیر چشم‌گیری در بهبود عملکرد کارکنان نزاها دارد.

استفاده از سامانه مدیریت دانش در نهادهای و هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها در نزاها بسیار موثر می‌باشد.

لزوم و ضرورت ایجاد سامانه مدیریت دانش در نزاها با عنایت به نظر و پاسخ اکثر پاسخ‌دهندگان مبنی بر عدم وجود ساز و کاری جهت ثبت، نگهداری و انتقال دانش به افراد جدید و همچنین عدم وجود استراتژی جهت مدیریت و انتقال دانش (سامانه مدیریت دانش)، واضح و مبرهن است.

از آنجایی که سامانه مدیریت دانش مبتنی بر فناوری و دانش روز می‌باشد لذا آموزش و افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان منجر به افزایش مستقیم کاربرد سامانه‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات خواهد بود.

ارائه پیشنهادات

بنا بر یافته‌های تحقیق حاضر نیاز به تشکیل مدیریتی جهت سامانه مدیریت دانش نزاها بسیار ضروری به نظر می‌رسد. لذا پیشنهاد می‌شود ساختاری به منظور کنترل و نظارت بر اجرای این سامانه در معاونت فاوا ایجاد گردد.

پاسخ‌دهندگان وجود یک سامانه مدیریت دانش جهت جلوگیری از فرسایش دانش و ثبت و نگهداری دانش را ضروری دانسته و تائید نموده‌اند. لذا پیشنهاد می‌گردد با تهیه و طراحی سامانه مدیریت دانش و ایجاد ساختارهای سازمانی مرتبط از فرسایش دانش در نزاها جلوگیری نموده و به نیاز سازمان پاسخ مثبت داده شود. (ایجاد شعباتی در یگانهای عمده)

براساس پاسخ جامع آماری تحقیق تاثیر نقطه نظرات ستاد پایین دست در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نزاها کم می‌باشد لذا پیشنهاد می‌گردد در راستای برطرف نمودن این ضعف اقدامات لازم صورت پذیرد. (توجه به محصولات اتاق فکر یگانها و ستادها)

جامع آماری میزان استفاده از رایانه و سیستم‌های نرم افزاری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نزاها را پایین ارزیابی نموده و از سویی محدودیت‌های مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات و امکانات نرم افزاری در محیط نزاها را در این امر موثر می‌دانند. پیشنهاد می‌گردد با بررسی و کارشناسی دقیق در برطرف نمودن محدودیت‌ها و لحاظ نمودن مولفه

های امنیتی در خصوص ایجاد بستر ارتباطی امن و پایدار و نرم افزارهای ایمن در توسعه سامانه های مکانیزه برخط اقدامات اساسی و بنیادی صورت پذیرد شایان ذکر است تحقق این امر مهم بستر لازم و مناسب برای ایجاد سامانه مدیریت دانش را فراهم می آورد. (برنامه ریزی ویژه در تجهیز ستادها، ایجاد شبکه داخلی یگانها، اختصاص اعتبار برای ایجاد شبکه نزاجا بین ستاد و یگانها)

با عنایت به تاثیر بالای وجود راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نزاجا، پیشنهاد می‌گردد در طراحی ساختار سامانه مدیریت دانش، راه حل های جایگزین در تصمیم‌گیری های مدیریتی نزاجا با دقت و اهمیت بیشتری مد نظر قرار بگیرد. (استفاده از سامانه مدیریت دانش و در تصمیم‌گیری ها توجه ویژه به مبانی دانشی شود). تاثیر حجم رویه‌های کاری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا بسیار بالا ذکر شده است. از این رو پیشنهاد می‌گردد در تصمیم‌گیری های آتی از حجم رویه های کاری در این زمینه کاسته شود.

نتایج حاصله از "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری" حاکی از ضرورت توجه به دستورالعمل‌ها، آموزش‌هایی مبتنی بر کاربرد ابزارهای مناسب و بهره‌گیری از راه حل های جایگزین در این‌گونه تصمیم‌گیری ها می باشد. (تصمیم‌گیری گروهی به جای تصمیم‌گیری انفرادی)

منابع و مراجع

- آذردهشتی، امیرهوشنگ (۱۳۸۶)، «کندوکاوی در مدیریت علوی» مرکز پژوهش‌های اسلامی.
- احمدی، مصطفی (۱۳۸۶)، «تصمیم‌گیری؛ رویکردها و تکنیکها» دوماهنامه توسعه انسانی پلیس ۱۱.
- احمدی، سیدعلی اکبر، صالحی، علی (۱۳۸۲)، مدیریت دانش.
- چارلز آر شوانک (۱۳۷۰)، «مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک»، ترجمه عباس منوریان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خالقی، فاطمه (۱۳۸۴)، «مدیریت و برنامه‌ریزی».
- گزارش پروژه (۱۳۸۴)، «تجزیه و تحلیل فرآیند تصمیم‌گیری»، مدیریت توسعه سیستمها و فناوری اطلاعات، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.

- گلپایگانی، مجید (۱۳۸۶)، «انباره داده ها، هوش تجاری و سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری»، مجله گزارش کامپیوتر ۱۷۷، ۱۳۸۶.
- مهریاری، حجت‌الله (۱۳۸۸)، «فرآیند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری» مجله آفتاب.
- موسوی دین، الهام (۱۳۸۶)، مدیریت دانش و چالش‌های پیاده‌سازی آن در سازمانهای دولتی، ۱۳۸۶.
- خزایی، سعید (۱۳۸۴)، مدیریت دانش و آموزش نظامی.
- Bafiars.w and Colombo.j ;” . “Decision Making and It's Frameworks”;VOL ۱;PP ۹۸-۱۱۸;۲۰۰۳
- Davenport, T.H., D.W. De Long و ,M.C. Beers. “Successful Knowledge Management.” Sloan Management Review Vol. ۳۹ (۱۹۹۸): pp. ۴۳-۵۷.
- De Boer, R.C, R. Farenhorst, P. Lago, H. Van Vliet, V. Clerc و ,A. Jansen. – “Architectural Knowledge: Getting to the Core.” Third International Conference on The Quality of Software Architecture. ۲۰۰۷.
- Delbecq, Andre L و ,Andrew H Van de Ven. “Nominal Group Techniques for Involving Clients and Resource Experts in Program Planning.” Academy of Management ۳۰th Annual Conference. San Diego, ۱۹۷۰.
- Despres, Charles و ,Daniele Chauvel. “Knowledge Management(s).” Knowledge Management, ۱۹۹۹: pp. ۱۱۰-۱۲۰.
- Dingsoyr, Torgeir, and Reidar Conradi. "A Survey of Case Studies of the Use of Knowledge Management in Software Engineering." Trondheim, ۲۰۰۲. pp. ۱۹-۳۵.
- Evans, Michael A. “The Challenges of Knowledge Management to Human Performance Technology.” TechTrends Vol. ۴۸ (۲۰۰۴): pp. ۴۸-۵۳.
- Firestone, Joseph M., and Mark W. McElroy. "Doing Knowledge Management." --The Learning Organization (Emerald Group Publishing Ltd.) Vol. ۱۲ (۲۰۰۵): ۱۰-۲۴.

-Frank, Ulrich. "Knowledge Management System: Essential Requirements and Generic Design Pattern." International Symposium on Information System and Engineering. Las Vegas, Nevada, ۲۰۰۱. pp. ۱۱۴-۱۲۱.

-J.c.h Chang. "Army Knowledge Management." , vol ۵;pp.۴۶۷-۵۸۰. Carlisle: Army War College, ۲۰۰۹.

-Kankanhalli, Atreyi, Fransiska Tanudidjaja, Juliana Sutanto, and Bernard C.Y. Tan. "Role of Information Technology in Successful Knowledge Management – Initiatives." Singapore: Department of Information Systems, National University of Singapore, ۲۰۰۲. pp. ۱-۱۲

-Khalili, Ali. "Proposing Workable Methods of Specifying Implicit Knowledge of –Conscript Personnel of NEZAJA." Tehran: Maleke-Ashtar University of Technology, ۲۰۰۹.

-Liao, Shu-Hsien و ,Yen-Ping Ho. "A Knowledge-Based Architecture for – Implementing Collaborative Problem-Solving Methods in Military E-Training." Expert Systems with Applications (Elsevier Science B.V.) Vol. ۳۵ (۲۰۰۸): pp. ۹۷۶-۹۹۰.

-Liebowitz, J. "Key Ingredients to the Success of an Organization's Knowledge Management." Knowledge and Process Management Vol. ۶ (۱۹۹۹): pp. ۳۷-۴۰

-McIntyre, S.G., M. Gauvin و ,B. Waruszynski. "Knowledge management in the mellitary Context." Canadian Military Journal, ۲۰۰۳: pp. ۳۵-۴۰.

-Mohamadi, Ali Akbar و ,Ali Salehi. Knowledge Management. ۲۰۰۴.

-Nonaka, I و ,H. Takeuchi. The Knowledge Creating Company. Oxford University Press Inc, ۱۹۹۶.

-Plous, Scott. The psychology of judgment and decision making. New York: McGraw-Hill, ۱۹۹۳.

- Probst, G., and M. Gibbert. "Wissens Management in Oechsle." HandwOrterbuch des Personalwesens ۳۰ (۲۰۰۲).
- Recardo and Grangel," structure of organization management inform and intelligent"; ۲۰۰۸; Vol ۱۳، ۱th conference of knowledge management enterprise.
- Simon, H. "Administrative decision making." Public Administration Review ۲۵, ۱۹۶۵: ۳۱-۳۷.
- Tang, Antony, Paris Avgeriou, Anton Jansen, Rafael Capilla و Muhammad Ali Babar. "A Comparative study of Architecture KM tools." The Journal of System and Software (Elsevier Science B.V.), ۲۰۰۹.
- Stonehouse, G.H., and J.D. Pemberton. "Learning and Knowledge Management in the Intelligent Organization." Participate and Empowerment International Journal Vol. ۷ (۱۹۹۹): pp. ۱۳۱-۱۴۴
- Storey; Barnett,"information technologic and enterprise manager"; ۲۰۰۰; Vol ۸; pp ۱۸۲
- Szulanski, G. "Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice." Strategic Management Journal Vol. ۱۷ (۱۹۹۶): pp. ۲۷-۴۳.
- Tupenaite, Laura, Loreta Kanapeckiene و Jurga Naimaviciene. "Knowledge Management For Construction Projects." International Conference on Reliability and Statistics in Transportation and Communication. Vilnius, Lithuania, ۲۰۰۸. pp. ۳۱۳-۳۲۰.
- Turban, Eferiem. "Managerial and Decision Support Systems." Management Information System Eferiem Turban, pp. ۴۴۸-۴۸۹. ۲۰۰۴.
- Tyndale, Peter. "A taxonomy of KM software tools, origins and applications." Journal of Evaluation and Program Planning (Elsevier Science B.V.) Vol. ۲۵ (۲۰۰۳): pp. ۱۸۳-۱۹۰.
- Vardi Nezhad, Fereydoon و Mahboubeh Radmand. "Decision Making and It's Frameworks." ۲۰۰۶.

- BIBLIOGRAPHY Vries, E.J., and H.G. Brijder. "Knowledge Management in Hybrid Supply Channels: A Case Study." International Journal of Technology Management, ۱۹۹۹: pp. ۵-۲۱ .

-Von Krogh, G. "Care in Knowledge Creation." California Management Review Vol. ۴۰ (۱۹۹۸): pp. ۱۳۳-۵۳.

-Williams, Robert M. "Army Knowledge Management." How The Army Runs "Robert M. Williams, pp. ۳۶۷-۳۸۰. Carlisle: Army War College, ۲۰۱۰ .

-Xu, Shouhuai و Weining Zhang. "PBKM: A Secure Knowledge Management Framework." San Antonio, Texas: Department of Computer Science, University of Texas, ۲۰۰۵.

Chin-Tsang Ho. "Knowledge management و Yeh, Ying-Jung, Sun-Quae Lai-enablers: a case study." Industrial Management and Data Systems, ۲۰۰۵: pp.