

## طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران

احد انگزی<sup>۱</sup>

### چکیده

یگان های واکنش سریع برای دستیابی به اهداف خویش، نیازمند طراحی الگوی مدیریت دانش متناسب با تغییرات گسترده محیطی هستند. در حال حاضر، الگویی در این زمینه، وجود ندارد؛ بنابراین طراحی این الگو امری ضروری است. این پژوهش، باهدف طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. برای نیل به این هدف از مطالعه موردی و داده ها به صورت کیفی با روش داده بنیاد و میدانی جمع آوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه فرماندهان و کارکنان یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بودند که با استفاده از نمونه گیری گلوله برفی و با شاخص اشباع نظری تعداد ۲۰ نفر شامل ۸ خبره دانشگاهی و ۱۲ فرمانده و مدیر منابع انسانی بودند، مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت کننده در پژوهش استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارای ۸۲ کد باز، ۱۳ کد محوری و ۶ کد انتخابی است که بر اساس نتایج حاصل، الگوی به دست آمده می تواند به عنوان یک چارچوب نظری علمی و پایه برای یگان های واکنش سریع در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران مورداستفاده قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** الگو، مدیریت دانش، یگان های واکنش سریع، نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران

## مقدمه

امروزه در محیط رقابتی کسب و کار، مدیریت دانش به طور فزاینده‌ای به عنوان یک عامل مهم در به دست آوردن یک مزیت رقابتی شناخته شده است. برای به دست آوردن این مزیت رقابتی، شرکت‌ها باید بدانند که چگونه دانش سازمانی خود را گسترش و اشاعه دهند و بهره‌برداری از آن را به طور مؤثر مدیریت کنند (یوانگ فنگ و جولای، ۲۰۰۹، ۲). در واقع در عصر حاضر، پاسخگویی به نیازهای مشتریان و کارکنان تنها با اتکا به دانش به روز و همگام با اطلاعات جهانی، استفاده از فناوری‌های جدید و صرفه‌جویی در زمان و منابع امکان‌پذیر است. نیاز کارکنان در همراه شدن با دانش روز دنیا و استفاده از پیشرفت‌های نوین علمی شرط ماندگاری سازمان در دنیای متلاطم امروز است. می‌توان گفت دانش به عنوان نیروی محرکه پیشبرد کارها در سازمان موجب شده است که مدیران به جای تکیه بر توان بدنی کارکنان به قدرت دانش در سازمان تأکید نمایند (عبدی و صفایی، ۱۳۹۲). از این امروزه دانش مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها به شمار می‌رود (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۸). به نحوی که در هزاره سوم، دیگر موتور محرک رشد سازمان‌ها، به سرمایه انسانی و مالی محدود نمی‌شود و مدیریت دانش به فعالیت‌های ضروری برای سازمان‌ها تبدیل شده است. با این شرایط مدیریت دانش، یک مزیت پایدار است و همان طور که از این دانش استفاده می‌شود بازدهی را افزایش می‌دهد. در واقع مدیریت دانش، راهبرد و فرایند مدیریتی است که می‌تواند به سازمان‌ها، گروه‌ها یا افراد در ایجاد، طبقه‌بندی، ذخیره، به اشتراک‌گذاری و به‌روزرسانی دانش از طریق فناوری اطلاعات کمک کند و ارزش واقعی را برای سازمان‌ها، گروه‌ها یا افراد ایجاد کند (تانگ، ۳، ۲۰۱۷). همچنین می‌توان اظهار کرد که اجرای اثربخش مدیریت دانش، به توانایی سازمان برای طراحی و توسعه سیستم‌ها و فرایندها و ایجاد محیطی که موجب یادگیری، ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش سازمانی و فردی بستگی دارد (مک اینرنی و کونینگ، ۴، ۲۰۱۱). این مدیریت اثربخش دانش به ارزش‌آفرینی منجر می‌شود و سیاست‌گذاران دریافته‌اند افزون بر دارایی‌های ملموس، مدیریت دانش ابزاری برای اثربخشی سازمانی و نیل به هدف‌های توسعه است (فومبند و اونیانچی، ۵، ۲۰۱۷). به نحوی که مدیریت

---

Yuan-Feng, July ۲

Tang ۳

McInerney & Koenig ۴

Onyancha & Fombad ۵

دانش، از مدیریت فناوری اطلاعات فراتر رفته است. فناوری اطلاعات، برای مدیریت دانش لازم است اما مداخله و تعامل انسان‌ها، یادگیری و دانش مستمر در ذهن افراد برای کسب دانش ضروری هستند (عدلی و همکاران، ۲۰۱۸). در این شرایط ابزارهای فناوری و ارتباطی به‌عنوان تسهیل‌کننده مدیریت دانش هستند (آیالو، ۲۰۱۳). با نگاهی به چارچوب معماری مدیریت دانش که از دو بعد اجتماعی و فنی تشکیل شده است (خدایی و عباسیان، ۲۰۱۳). می‌توان گفت که برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان نیاز به درک دقیق و مدیریت زیرساخت‌ها و فرایندهای اصلی مدیریت دانش است (انتظاری و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی فرهنگ و رهبری از مباحث اصلی شناخته‌شده مدیریت دانش سازمان است که رهبران در سازمان‌های یادگیرنده با ایجاد انگیزه و فراهم‌سازی ابزار و فرصت این امر را تسهیل می‌نمایند و نقش برجسته‌ای را در ایجاد و حفظ فرهنگ یادگیری حمایتی ایفا می‌کنند (سرات، ۲۰۱۷، ۷). از طرفی مدیریت دانش در فرهنگ‌سازمانی که در آن یادگیری، به اشتراک‌گذاری و یادگیری توأم با بازخورد وجود دارد تسهیل می‌گردد (چن، ۲۰۱۲، ۸). در واقع مدیریت دانش از سه جزء اصلی افراد، فرایندها و فناوری تشکیل شده است که بایستی با روش کاری افراد، هماهنگ گردد تا نیازهای واقعی آن‌ها برآورده شود (مهajan، ۲۰۱۶). دانش که در حال حاضر به‌عنوان یک منبع مزیت رقابتی در دنیا مورد توجه قرار دارد. ارزش مدیریت دانش تنها زمانی ایجاد می‌شود که دانش در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته‌شده و در جای مورد نیاز استفاده شود (لی، ۲۰۱۸، ۹). مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری مهم که دانایی موجود را گردآوری می‌کند و نظم و پویایی می‌بخشد و در کل سازمان اشاعه می‌دهد، اهمیت یافته است (مارفو، ۲۰۱۶، ۱۰). به‌طوری‌که سازمان را در جهت بهره‌گیری از سرمایه‌های دانشی و دستیابی به راندمان حداکثر، پایا و مؤثر از دانش یاری می‌نماید. بدون شناسایی عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش، بهره‌گیری سازمان یافته از دانش سازمانی و پاسخ به مسائل و مشکلات موجود در مسیر حرکت سازمان بسیار دشوار بوده،

---

Ayalew ۶

Serrate ۷

Chen ۸

Lee ۹

Marfo ۱۰

امکان نوآوری، رشد و پویایی بسیار محدود شده و بقاء سازمان در دنیای پرتلاطم و پر تغییر امروز به تهدید می‌افتد. اما مدل جامعی که پاسخگوی همه سازمان‌ها باشد، برای بهره‌مندی از مدیریت دانش وجود ندارد. عوامل مختلفی در فرآیند مدیریت دانش نقش بازی می‌کنند؛ که از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به عوامل فرهنگی، فردی، سازمانی و فناوری اشاره کرد. وضعیت مطلوب هر یک از عوامل در سازمان می‌تواند موفقیت فرآیند مدیریت دانش در سازمان را تضمین کند. به طوری که سازمان می‌تواند دانش ضمنی افراد را به دانش صریح تبدیل کرده و دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل نمایند، این تبدیل به معنی به‌کارگیری دانش فردی در سازمان است (احمدی اصل و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین ایجاد الگوی متناسب مدیریت دانش در نیروهای مسلح به‌ویژه نیروهای واکنش سریع بسیار پراهمیت است. چراکه حضور طیف‌های مختلفی از منابع انسانی ارزشمند و متخصص در حوزه‌ها و رشته‌های گوناگون و نیز تجارب ارزنده و دانش تولیدی در این نیروهای عظیم و گسترده، می‌توان شاهد کاهش وقوع دوباره کاری و موازی‌سازی در حوزه‌های کاری مشابه کارکنان، همسویی در رویکردها و درک مناسب از خط‌مشی‌های سازمان، آگاهی از چشم‌انداز یکپارچه سازمانی، ارتقاء دانش و بینش کارکنان باتجربه و عدم خروج آن‌ها از سازمان، توانایی مناسب و کافی و تسهیم بهترین تجارب و نوآوری‌ها به‌صورت انفرادی، افزایش زمینه‌های کار گروهی و کسب تجارب و ارزش‌های مشترک و از دست نرفتن زمان و هزینه همگی از دلایلی است که استفاده از مدیریت دانش را بیش‌ازپیش ضروری می‌نماید. علیرغم بحث‌های زیادی که در این زمینه وجود دارد، پژوهش خاصی پیرامون الگوسازی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران صورت نگرفته است. از این‌رو، هدف این پژوهش طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. در نتیجه با توجه به اهمیت مدیریت دانش در نیروهای واکنش سریع با رویکرد افزایش بازدارندگی و قدرت مانور در سطوح زمین، هوا و دریا، تنها بخشی از دستاوردهای آن است، پژوهش حاضر به دنبال آن است که ضمن شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد دخیل در مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران، الگویی پی‌ریزی کند تا موجبات کشف راه‌حل‌های جدید مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع را فراهم کند. از این‌رو پرسش‌های تحقیق با توجه به هدف تحقیق به شرح زیر مطرح شده‌اند:

ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟

الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟

## مبانی نظری پژوهش

### ادبیات نظری:

#### مدیریت دانش ۱۱:

دانش برای داشتن مزیت رقابتی و ایجاد ارزش ضروری است؛ زیرا مدیریت دانش ضمنی و صریح بازده قابل توجهی را برای سازمان به همراه دارد. بحث در مورد دانش ضمنی و صریح به طور جداگانه مهم است. دانش ضمنی بیشتر در ذهن مردم است و به اشتراک گذاری و کپی کردن آن دشوار است (زولانسکی، ۱۲، ۱۹۹۶). دانش ضمنی شخصی و ذهنی است و در بیشتر موارد، از طریق تجربه عملی توسعه می یابد. دانش صریح ۱۳ به مجموعه ای از دانش اشاره می کند که ساده تر می توان آن را رسمی، کدگذاری و مکتوب کرد و معمولاً از طریق ارتباطات صاحبان آن ها را تغییر می دهد. تمایز بین دانش ضمنی و صریح را اولین بار پولانی ۱۴ (۱۹۶۶) بیان کرد. وی آن ها را با کوه یخ مقایسه کرد؛ جایی که دانش صریح، مانند قسمت بالا، قابل مشاهده است؛ در حالی که دانش ضمنی توسط قسمت نامرئی، در زیر آب نشان داده می شود. طبق این تبیین، مردم در واقع چیزهای بیشتری را می شناسند تا بتوانند آن ها را بیان کنند. آریشا و راگاب ۱۵ (۲۰۱۳) می نویسند: مدیریت دانش می تواند به عنوان چنین رویکرد مدیریتی تعبیر شود که هدفش مدیریت اشکال مختلف دانش، باهدف دستیابی به مزیت رقابتی و افزایش عملکرد است. در واقع وقتی از دانش برای اهداف اکتشافی، علمی و تفسیری استفاده می شود به سادگی می توان آن را تشخیص و برایش تعریف ارائه داد. مدیریت دانش به معنای شناسایی و بهره گیری از دانش اطلاعات به علاوه تجمعی سازمان است (اوگیلا، ۱۶، ۲۰۱۸). در یک تعریف کلی دانش را "

اطلاعات به‌علاوه ربط دادن آن برای دریافت معنی خاص " و مدیریت دانش را " فرآیندی که ارتباط خاص اطلاعات را برقرار می‌کند " تعریف کرد (چورنادیس ۱۷، ۲۰۱۵).

## مدل‌های مدیریت دانش ۱۸

مدل‌های مفهومی مدیریت دانش را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد:

مدل‌های توصیفی ۱۹: مدل‌هایی که مشخصات، ماهیت و طبیعت پدیده‌های مربوط به مدیریت دانش را به‌صورت شماتیک نمایش می‌دهند. این مدل‌های جامع نبوده و تنها قسمتی از ابعاد مدیریت دانش را شناسایی و عرضه می‌کنند. این دسته از مدل‌های شامل دودسته مدل‌های توصیفی عمومی و مدل‌های توصیفی بامنظور خاص هستند.

مدل‌های تجویزی ۲۰: این مدل‌ها به‌جای مطرح کردن اجزا و ابعاد مدیریت دانش، متدولوژی اجرا و تحقق آن را در سازمان عرضه می‌کنند و از این طریق پدیده موردنظر را به تصویر می‌کشند (موحدی معتمدی، ۱۳۸۸).

مدل‌های بلوغ مدیریت دانش ۲۱: برای هدفمند نمودن استفاده از دانش به‌عنوان یک مزیت رقابتی و راهبردی و نیز سازمان‌دهی مراحل توسعه مدیریت دانش در سازمان، شناخت وضعیت موجود سازمان در زمینه مدیریت دانش و تعیین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری یک سازمان برای به‌کارگیری و بهبود مدیریت دانش امری ضروری و حیاتی است. به عبارتی انجام تحلیلی عمیق از سطح بلوغ سازمان در زمینه مدیریت دانش امری لازم است. هر سازمان با توجه به فعالیت‌هایی که در زمینه مدیریت دانش انجام داده، در سطحی از بلوغ قرار می‌گیرد که این سطح نشان‌دهنده وضعیت جاری سازمان در زمینه مدیریت دانش است. پیشنهادها و رهنمودهایی که بتوانند فعالیت‌های موردنیاز مدیریت دانش را موردتوجه قرار دهند، می‌توانند به‌وسیله مدل‌های بلوغی که مشابه آن‌ها هم‌اینک در صنایع مختلف وجود دارد ارائه گردند. یک مدل بلوغ از چندین سطح

---

Chournazidis ۱۷

Knowledge management models ۱۸

Descriptive models ۱۹

Prescriptive models ۲۰

Maturity models of knowledge management ۲۱

بلوغ تشکیل شده است که یک سازمان می تواند گام به گام و در طول سالیان به آنها دست یابد (حسنقلی پور، عابدی جعفری و خطیبیان، ۱۳۸۸).

### مؤلفه های مدیریت دانش ۲۲:

بررسی ابعاد مدیریت دانش در دوره های مختلف نشان می دهد که در خصوص این موضوع نیز، نگرش و دیدگاه واحدی به وجود نیامده است. بعضی از دیدگاه ها عوامل فنی و فناوری، برخی دیگر نیز عوامل انسانی و فرهنگی و دسته سوم نیز ترکیبی از این عوامل را در موفقیت مدیریت دانش، حیاتی دانسته اند. مجموعه متنوعی از عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش از نگاه صاحب نظران مختلف، به شرح جدول (۱) است:

جدول (۱) مؤلفه های مدیریت دانش از نگاه صاحب نظران مختلف (منبع: داداش زاده، نصری، ۱۳۹۶: ۵۹).

ردیف	نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
۱	ویسنگ (۱۹۹۶)	فرایندهای مربوط به دانش: ایجاد، سازمان‌دهی، انتقال، تبدیل، به‌کارگیری و نگهداری دانش
۲	دانپورت (۱۹۹۸)	زیرساختارهای سازمانی و فنی، ساختار دانش، حاکمیت فرهنگ و جو دوستانه در سازمان، هدف‌های روشن و زبان مشترک، وجود کانال‌های چندگانه برای انتقال دانش، حمایت مدیریت عالی، رفع موانع انگیزش
۳	دانپورت و پروساک (۱۹۹۸)	فناوری، ایجاد دانش، توزیع دانش، مخازن الکترونیکی دانش، آموزش، فرهنگ و رهبری، اعتماد
۴	موری (۱۹۹۸)	در دسترس بودن دانش، درست بودن، اثربخش بودن، قابل‌استفاده بودن
۵	تراسالر (۱۹۹۸)	وجود زیر ساختارهای مناسب در سازمان، تعهد مدیریت، ایجاد انگیزه برای تقسیم دانش، یافتن افراد و اطلاعات درست، فرهنگ، فناوری، تبدیل و انتقال دانش، آموزش و یادگیری
۶	فینبران (۱۹۹۹)	ایجاد فرهنگ مناسب، توزیع اطلاعات و دانش، ایجاد دانش
۷	لایبویتز (۱۹۹۹)	راهبرد مدیریت دانش مبتنی بر حمایت مدیریت عالی، ایجاد فرهنگ حمایت از مدیریت دانش، تشویق کارکنان به توزیع دانش ( فناوری (ابزار و سیستم مدیریت دانش (مخازن دانش)، حافظه سازمانی مؤلفه‌های مدیریت دانش
۸	مناسکو (۱۹۹۹)	گروه‌های دانشی، ایجاد زمینه یا شرایط مناسب، نظارت بر محتوای دانش، حمایت‌های ساختاری و فناوری، بهسازی فرایندهای ایجاد و توزیع دانش
۹	باسی (۲۰۰۰)	یادگیری، توزیع، اجرا و به‌کارگیری دانش
۱۰	چوی (۲۰۰۰)	آموزش، درگیر کردن کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش، کار تیمی، توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، بنج مارکینگ، ساختار دانش
۱۱	اسکابرمی (۲۰۰۰)	حمایت مدیریت عالی، آگاهی از فرایندهای دانش، رهبری دانش، فرایندهای نظام‌مند دانش، توسعه زیرساخت‌های دانش، ایجاد فرهنگ نوآوری، یادگیری و دانش
۱۲	اسکابرمی و امیدون (۲۰۰۰)	داشتن یک‌چشم انداز الزام‌آور، ارتباط قوی با فرایندهای تجاری، رهبری دانش، ایجاد دانش و فرهنگ توزیع آن، یادگیری هوشمندانه، زیر ساختارهای فناوری، فرایندهای سیستماتیک

### نیروهای واکنش سریع ۲۳:

منظور از نیروهای واکنش سریع در این مقاله، کارکنان زبده و توانمند نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است که کلیه مأموریت‌های سازمانی را با دقت و صحت در کمترین زمان ممکن انجام می‌دهد، است.

## پیشینه های پژوهش

تاکنون پژوهش های متعددی در زمینه مدیریت دانش، سازمان های دانش بنیان، همچنین عوامل موثر بر مدیریت دانش و پیامدهای آن انجام شده است که برخی از آن ها در زیر مرور شده است.

میرزمانی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان " تدوین الگوی مدیریت دانش در شهرداری های کلان شهرهای ایران " پرداخته است. نتایج پژوهش، نشان داد که نتیجه آزمون t تک نمونه ای نشان داد بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود همه مؤلفه های الگوی مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری های کلان شهرهای ایران تفاوت وجود دارد و وضعیت موجود نسبت به وضعیت مطلوب در حد پایین تری ارزیابی شده است.

خراسانی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان " ارائه و ارزیابی الگوی مدیریت دانش در واحدهای علم سنجی دانشگاه های علوم پزشکی کشور " پرداخته اند. بر اساس نتایج پژوهش، مدل پیشنهادی مدیریت دانش در واحدهای علم سنجی وزارت بهداشت شامل پنج مؤلفه شناسایی، کسب، ثبت، کاربرد و ارائه دانش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با حذف ۱۰ گویه تأیید شد.

میرزمانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان " شناسایی مؤلفه ها و شاخص های مؤثر مدیریت دانش در شهرداری های کلان شهرهای ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی " پرداخته اند. بر اساس یافته های پژوهش، ۷ مؤلفه و ۵۹ شاخص شناسایی شده است، که بر اساس کدهایی که از ادبیات تحقیق جمع آوری گردید و بر آن اساس فرم پرسشنامه ای که از خبرگان به روش تحلیل دلفی فازی انجام پذیرفته ۷ مؤلفه شامل، کاربرد دانش در بین کارکنان با میانگین ۰/۸۴۶، مزیت رقابتی برای سازمان با میانگین ۰/۸۲۲، تسهیم دانش در بین کارکنان با میانگین ۰/۸۴۰، دانش در سازمان با میانگین ۰/۸۳۱، توزیع دانش در بین کارکنان با میانگین ۰/۸۳۹، خلق دانش برای کارکنان با میانگین ۰/۸۴۰، انتقال دانش در بین کارکنان با میانگین ۰/۷۸۸ به دست آمده است.

اردلان و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان " طراحی الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه های ارتش نظام جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری " پرداخته اند. بر اساس نتایج پژوهش، نشان داد که الگوی مدیریت دانش در ۶۶ شاخص در قالب ۱۳ عامل شامل فرهنگ سازمانی (فرهنگ اعتماد، فرهنگ همکاری، فرهنگ یادگیری،

فرهنگ دانایی) و منابع انسانی (انگیزش و نگهداشت) عوامل زیرساختی؛ و تولید دانش، ذخیره دانش و تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و حفظ و نگهداری دانش است. طبق رتبه‌بندی انجام‌شده نگهداشت بیشترین اهمیت و فرهنگ دانایی کمترین اهمیت از نظر نخبگان دانشگاهی ارتش جمهوری اسلامی ایران در پیاده‌سازی مدیریت دانش داشته است.

مؤمنی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌های بهداشتی درمانی" پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داده است که در الگوی حاصل، پنج لایه اصلی شامل: راهبرد، فرایندها، تسهیل‌کننده‌ها، نتایج و عوامل بیرونی شناسایی شدند و سطوح بلوغ مدیریت دانش شامل: ابتدائی، آگاهی، تعریف‌شده، مدیریت‌شده کمی، بهینه، کارآفرین و فنآور بود.

عظیمی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی میزان به‌کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان" پرداخته‌اند. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که میانگین وضعیت رهبری (۳/۷۵) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان بالاتر از حد متوسط است. از بین عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش پیاده‌سازی ساختار سازمانی و وضعیت منابع انسانی در سطح مطلوبی قرار ندارند و نیاز است با برنامه‌ریزی در این خصوص زمینه ارتقاء وضعیت این عوامل فراهم شود.

عبدالوند و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی سنجش دارایی دانش ملی با رویکرد انسجام‌بخشی به مدیریت دانش در راستای سیاست‌های علم و فناوری کشور" پرداخته‌اند. نتایج حاصل این تحقیق مدلی برای سنجش دارایی دانش ملی شامل چهار بُعد محیط، زیرساخت، بروناد و سرمایه انسانی است.

کشاوری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی بومی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران" پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر بلوغ مدیریت دانش اولویت‌بندی شد. مؤلفه‌های پژوهش در الگوی نظام‌مند با پنج متغیر: ۱. درون داد، شامل: قابلیت فردی، شایستگی رفتاری، راهبرد و قوانین و مقررات دولتی؛ ۲. فرآیند، شامل: رهبری و حمایت مدیریت ارشد، فناوری سازمانی و فرایند سازمانی؛ ۳. برون داد، شامل: فرهنگ دانش‌محور و ساختار منعطف؛ ۴. پیامد، شامل: سودآوری، کیفیت، بهره‌وری، رشد و ۵. بازخورد، شامل: ارزیابی درونی، بیرونی، بازنگری و اصلاح است. در بخش کمی، از طریق الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SMARTPLS الگوی پژوهش برازش و آزمون شد و ضرایب مسیر همگی دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار بودند.

محققین غیر ایرانی نیز پژوهش‌های متعددی در این خصوص انجام داده‌اند که در ذیل به تشریح آن‌ها می‌پردازیم:

بهلولی ۲۴ و همکاران در آلمان در سال ۲۰۲۰ در پژوهشی که با عنوان "رویکرد عملی مدیریت دانش در علوم پزشکی" انجام شده است، به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش در علوم پزشکی و امور مربوط به سلامت و زندگی انسان‌ها نسبت به سایر سازمان‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است و اجرای مدیریت دانش و فنون یادگیری برای نوآوری در آینده ضروری است.

نانیک و هندینانی ۲۵ در سال ۲۰۲۰ در پژوهشی با عنوان "ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش بر اساس مدل بلوغ مدیریت دانش عمومی" به این نتیجه رسیدند که انتقال دانش در سازمان‌های مورد مطالعه مطابق با اهداف و همچنین در ارتباطات دوسویه به درستی انجام نمی‌شود و سطح بلوغ مدیریت دانش با توجه به مشکلات موجود نیاز به ارتقا دارد.

هایلی ۲۶ و همکاران در پژوهشی که در سال ۲۰۲۰ با عنوان "عوامل تعیین‌کننده شیوه مدیریت دانش در وزارت بهداشت اتیوپی" که به شیوه آمیخته انجام شده است، به این نتیجه رسیدند که سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان در سطح آگاهی قرار دارد، بدین معنی که سازمان از ضرورت مدیریت دانش آگاه است، ولی شیوه اجرای آن را نمی‌داند. فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، فناوری اطلاعات به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بلوغ مدیریت شناسایی شدند

میکوویچ ۲۷ و همکاران در پژوهشی که در سال ۲۰۱۹ در اتحادیه اروپا و شرق بالکان با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی بر بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌های غیردولتی و مردم‌نهاد" انجام شد، با این نتیجه رسیدند که سطوح بلوغ مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی، ارتباط معنی‌داری دارد و این سازمان‌ها بازیگران مهم توسعه هستند که با فعالیت‌های متعدد بین بخشی به آسیب‌پذیرترین گروه‌های اجتماعی خدمت‌رسانی می‌کنند.

---

Bohlouli ۲۴

Nanik and Hindinani ۲۵

Haile ۲۶

Mikovich ۲۷

بررسی‌های موجود در زمینه پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که در حوزه ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع مستقیماً پژوهشی صورت نپذیرفته است و خلأ دانشی در الگوی مدیریت دانش یگان‌های واکنش سریع مشاهده می‌شود. از این رو پژوهش حاضر در زمینه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع بخشی از خلأ پژوهشی موجود را پر می‌کند.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مدیریت دانش در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران و به صورت کیفی و رویکرد داده بنیاد و روش استراوس و کوربین ۲۸ (۱۹۹۸) استفاده شده است. در تحقیق کیفی حاضر، ابتدا محققان با الهام از ادبیات و مبانی نظری مرور شده به انتخاب چند محور جهت شروع مصاحبه و دریافت تجربیات مصاحبه‌شوندگان پرداخته و این محورها در قالب مقولات اصلی و فرعی تنظیم و با مصاحبه‌شوندگان در میان گذاشته شد. سپس از آن‌ها خواسته شد تجربیات خود را در این زمینه بازگو نمایند. نحوه ساماندهی جلسات مصاحبه به این ترتیب بود که از طریق تلفن یا پست الکترونیک با مصاحبه‌شونده هماهنگی اولیه صورت گرفت. در مرحله بعد متن کامل گفتگوها ضبط و سپس پیاده‌سازی شد. بعد از استخراج جملات کلیدی برحسب فراوانی تکرار آن‌ها و با استفاده از یک نظام مقوله‌بندی و عنوان دهی، با الهام از ادبیات پژوهش، هر مجموعه از جملات کلیدی بر اساس نزدیکی مفهومی و بیان یک مفهوم مشترک تحت عنوان یک مقوله مشخص عنوان‌بندی شد. لازم به ذکر است که مقوله‌بندی جملات کلیدی در ۸۲ مقوله صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را فرماندهان، مدیران و نخبگان دانشگاهی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران تشکیل دادند. حجم نمونه مشتمل بر ۲۰ نفر که با رویکرد گلوله برفی انتخاب شدند. مصاحبه‌های عمیقی تا نیل به نقطه اشباع نظری صورت گرفت. در ادامه سؤال‌های پروتکل مصاحبه مطابق جدول (۲) استفاده شده است.

جدول (۲) پرسش‌های پروتکل مصاحبه

ردیف	پرسش های مصاحبه
۱	کمی درباره خودتان و میزان تجربه و تخصصتان در حوزه الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع توضیح دهید.
۲	شرایط علی حاکم بر الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش کدامند؟
۳	مقوله های محوری تاثیرگذار الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش کدامند؟
۴	شرایط بسترساز الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش را تشریح کنید.
۵	راهبردها و اقدامات لازم جهت پیاده سازی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش را توضیح دهید.
۶	شرایط مداخله گر الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش چه می باشند؟
۷	پیامدهای بکارگیری الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش چیست؟
۸	الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش کدام است؟
۹	چه افرادی را برای پاسخ گویی به این سؤال ها پیشنهاد می کنید.

برای بررسی روایی و پایایی، بنا به معیارهای ارائه شده توسط "کرسول و میلر ۲۹" به منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش یا به عبارتی دقیق بودن یافته ها از منظر پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش اقدامات زیر انجام شد:

تطبیق توسط اعضا: مشارکت کنندگان گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن ها ابراز کردند.

بررسی همکار: چند نفر از دانشجویان دکتری مدیریت و اعضای هیئت علمی دانشگاه که در مصاحبه ها مورد مشارکت قرار نگرفته بودند، به بررسی یافته ها و اظهار نظر درباره آن ها پرداختند.

مشارکتی بودن پژوهش: به طور هم زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها استفاده شد.

بازخورد مشارکت کننده: تفسیرها و نتایج به مشارکت کنندگان ارائه و موارد بد درک شده تعیین و اصلاح شدند.

دریافت نظرات همکاران خبره: تبیینها و نتایج توسط همکاران و خبرگان مورد بازبینی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آن ها اعمال گردید.

همچنین، استراتژی های بهبود پایایی در این پژوهش به صورت زیر بوده است:

هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها: در پژوهش حاضر مطابق با استانداردهای پژوهش های کیفی، راهنمای مصاحبه طراحی و مصاحبه ها با رعایت اصول علمی و اخلاقی برگزار

گردیدند. به منظور اطمینان از پایایی نتایج مصاحبه‌ها، پس از کدگذاری اولیه، در فاصله زمانی کوتاهی کدگذاری‌ها بازبینی شد و نظرات تکمیلی آنان دریافت شد.

ایجاد فرایندهای ساختارمند برای اجرا و تفسیر مصاحبه‌ها: در فرایند مصاحبه‌ها، هر مصاحبه به‌طور جداگانه ثبت و سپس، پیاده‌سازی شد تا اطمینان حاصل شود که چیزی نادیده گرفته نمی‌شود. مصاحبه‌ها در محیط‌های آرام برگزار و پس از جمع‌آوری، داده‌ها با استفاده از روش‌های کدگذاری با رویکرد نظریه داده بنیاد تحلیل و تفسیر شدند.

استفاده از کمیته تخصصی: کلیه فرایندهای این پژوهش با نظارت اساتید مدیریت انجام گردید.

در ادامه در جدول (۳)، خلاصه‌ای از اطلاعات توصیفی و جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان آورده شده است.

جدول (۳) خلاصه‌ای از اطلاعات توصیفی و جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	زمینه فعالیت	تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه مدیریت	سن
۱	دانشیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت دولتی	۲۵	۶۰
۲	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت صنعتی	۲۴	۵۵
۳	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت صنعتی	۲۱	۵۰
۴	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت فناوری اطلاعات	۱۵	۴۸
۵	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت فناوری اطلاعات	۱۶	۴۰
۶	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت بازرگانی	۳۰	۴۱
۷	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت بازرگانی	۲۳	۴۵
۸	استادیار گروه مدیریت	دکتر	مدیریت منابع انسانی	۱۰	۴۰
۹	فرمانده تیپ واکنش سریع	دکتر	مدیریت استراتژیک	۳۱	۵۶
۱۰	فرمانده تیپ واکنش سریع	دکتر	مدیریت استراتژیک	۳۰	۵۵
۱۱	فرمانده تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۳۰	۵۱
۱۲	جانشین فرمانده تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۲۹	۵۰
۱۳	جانشین فرمانده تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۲۷	۵۱
۱۴	جانشین فرمانده تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۲۵	۴۹
۱۵	رئیس ستاد تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۲۷	۴۸
۱۶	رئیس ستاد تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	۲۸	۵۶
۱۷	رئیس ستاد تیپ واکنش سریع	کارشناس ارشد	منابع انسانی	۲۷	۵۰
۱۸	مدیریت عملیات نیروی انسانی	کارشناس ارشد	منابع انسانی	۲۵	۴۵
۱۹	مدیریت عملیات نیروی انسانی	کارشناس ارشد	جامعه‌شناسی	۲۷	۴۷
۲۰	مدیریت عملیات نیروی انسانی	کارشناس ارشد	جامعه‌شناسی	۲۲	۴۴

## یافته‌های پژوهش

با توجه به نظریه داده بنیاد نهایتاً ۸۲ کدگذاری باز، ۱۳ محوری و ۶ انتخابی به دست آمده است.

الف) کدگذاری باز: کدگذاری باز اشاره به بخشی از تحلیل دارد که با عنوان گذاری و مقوله‌بندی پدیده، آن‌طور که داده‌ها نشان داده‌اند سروکار دارد و نیازمند پرسیدن هستند، " مفاهیم " سؤالات و انجام مقایسه‌هاست. محصول عنوان گذاری و مقوله‌بندی که رکن اصلی در نظریه‌پردازی داده بنیاد تلقی می‌شوند. کدگذاری باز شامل تحلیل و کدگذاری داده‌ها، مشخص کردن طبقات و تفسیر آن‌ها بر اساس ویژگی‌های هر طبقه است. همچنین کدگذاری باز داده‌ها، به بخش‌های مجزا خرد شده که برای به دست آوردن شباهت‌ها و تفاوت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرند. منظور از خرد کردن و مفهوم‌پردازی این است که به هر کدام از حوادث، رخدادها و ایده‌هایی که در داده‌ها موجود است برچسبی بدهیم. این نام برچسب یا نشانه‌ای است که به جای حادثه، رخداد یا ایده می‌نشینند. در مرحله بعد، خود مفاهیم بر اساس شباهت‌هایشان طبقه‌بندی می‌شوند که به این کار مقوله پردازی گفته می‌شود. عنوانی که به مقوله‌ها (ابعاد) اختصاص داده می‌شود، انتزاعی‌تر از مفاهیمی (اجزایی) است که مجموعاً آن مقوله را تشکیل می‌دهند. مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند؛ زیرا می‌توانند مفاهیم و خرده مقولات را بر محور خود جمع کنند. عنوان یا نامی که برای مقولات انتخاب می‌شوند باید بیشترین ارتباط را با داده‌هایی که مقوله نمایانگر آن است، داشته و آن قدر با آن همخوان باشد که بتوان آنچه بیان می‌کند را به سرعت به یاد آورد و درباره‌اش فکر کرد. مضامین نیز از کنار هم قرار گرفته مقولات مرتبط ایجاد می‌شوند. نتایج فراگرد کدگذاری باز در این تحقیق، در قالب مقوله‌های استخراج شده از مفاهیم در جدول (۴) ذکر شده‌اند. به منظور جلوگیری از طولانی شدن حجم مقاله از ارائه موارد تکراری و تعاریف تفصیلی مقولات ذکر شده خودداری شد؛ و نمونه‌ای از مصادیق مرتبط جهت آشنایی مخاطبان گرامی ارائه شده است.

مضامین	ابعاد	تعداد کد	نمونه‌ای از مصادیق مرتبط
عوامل سازمانی	(۱) اهداف، راهبرد و چشم اندازها	۱۱	اهداف، راهبرد و چشم اندازها در حوزه مدیریت دانش در سازمان ترسیم شده است.
	(۲) فرهنگ سازمانی	۱۲	مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان متناسب با فرهنگ سازمان می باشد.
	(۳) ساختار سازمانی	۱۳	ساختار سازمانی می بایستی متناسب با آزادی عمل دادن به کارکنان جهت بروز استعدادها باشد
	(۴) فناوری‌های سازمانی	۱۷	استفاده از سخت افزارها و نرم افزارهای مرتبط با دانش تا چه اندازه استفاده می شود.
	(۵) فرآیندهای سازمانی	۹	فرآیندهای مناسب سنجش و ارزیابی دانش پیش بینی شده است.
	(۶) محتوای آموزش	۱۱	تعریف و به روز رسانی محتوای آموزش یگان های واکنش سریع به طور کامل انجام شده است.
	(۷) منابع انسانی	۱۴	نیروهای متخصص در زمینه بهره مندی از فناوری های مدیریت دانش تربیت شده است.
	(۸) اندازه سازمان	۱۲	تعداد کارکنان و مناطق جغرافیایی سازمان تا چه اندازه از مفاهیم مدیریت دانش اطلاع دارند.
عوامل	(۱) سن و	۱۹	میزان یادگیری کارکنان با سن و تحصیلات

فردی	تحصیلات	آنان همبستگی دارد.
	(۲) ویژگی‌های شخصیتی	۸ وفاداری، صداقت، خودباوری و عزت نفس و... می تواند در شرایط مدیریت دانش تأثیر بسزایی داشته باشد.
	(۳) رقابت پذیری	۷ توانمندی رقابت پذیری در بین کارکنان چه طور ارزیابی می شود.
	(۴) میزان تعهد	۱۵ بایستی با داشتن روحیه بالا برای مشارکت میزان تعهد کارکنان را ارتقاء دهیم.
	(۵) قابلیت های فردی	۹ تجربه کاری، دانش و مهارت کافی از جمله ارتباطی، کلامی و خلاقانه را دست کم نگیرید.
	(۶) شایستگی رفتاری	۱۳ میزان مسئولیت پذیری کارکنان
	(۷) حیطة نظارت شخص	۸ تعداد کارمندان که مستقیم با شخص کار می کند در سرعت و انتقال دانش می تواند تأثیر گذار باشد.
	(۸) امنیت شغلی	۱۴ آزادی عمل کافی و تجربه سودمند بودن مشارکت با امنیت شغلی بایستی همسو باشد.
عوامل رهبری	(۱) سبک رهبری	۱۰ نگرش، انگیزه و سبک رهبری فرماندهان بایستی تغییر یابد.
	(۲) حمایت سازمانی	۱۳ حمایت فرماندهان ارشد با رویکرد تشویق و انگیزه (مالی و غیرمالی) صورت می گیرد.
	(۳) اعتماد	۱۰ تفویض اختیار با رویکرد رشد کارکنان در سطوح مختلف صورت گیرد.
	(۴) باور	۷ مشارکت دادن نیروی انسانی در تصمیمات به

باور کارکنان نسبت به سازمان کمک می کند.			
عدم تمرکز ، تشویق و تنبیه، مولفه های قدرت سازمانی را تغییر داده است.	۸	(۵) قدرت سازمانی	
رویکرد روحیه تحول گرایی و تحلیل قدرت در حال فراموشی است.	۱۲	(۶) قدرت تحلیل	
بهره گیری از فناوری های نوین، استعدادیابی، شایسته سالاری و ارزش مداریه عنوان ابزار فناورانه تا چه اندازه همسو با تغییرات محیطی است.	۱۴	(۷) ابزار فناورانه	
قدرت سازمان دهی مبنی بر نظارت و کنترل کامل بر روند کار را می توان تقسیم کار مناسب اطلاق کرد.	۱۱	(۸) تقسیم کار مناسب	
استفاده از منابع دانشی خارج از سازمان و به روز را در خلق دانش نقش اساسی دارد.	۱۸	(۱) خلق دانش	مدل مدیریت دانش
حمایت از تبادل و اشتراک دانش منجر به تسخیر دانش شده است.	۷	(۲) تسخیر دانش	
تشکیل تیم های دانش محور، نوعی سازماندهی دانش تلقی کنید.	۹	(۳) سازماندهی دانش	
ذخیره دانش در بخش های مختلف منجر به نگهداری دانش می شود.	۱۷	(۴) نگهداری دانش	
ایجاد و نگهداری پایگاه های اطلاعاتی را تا چه اندازه در نظر دارید.	۱۳	(۵) انتشار دانش	
توانمندی در استفاده از دانش را با کاربرد در	۱۶	(۶) کاربرد	

دانش		قسمت های مختلف بررسی کنید.	
عوامل مدیریتی	(۱) توزیع منابع مالی	۱۵	اختصاص منابع مالی کافی را حتما در نظر بگیرید.
	(۲) شایسته ه سالاری	۱۴	انتخاب مجریان توانمند و اصلاح روند گزینش و انتخاب کارکنان را رعایت نماید.
	(۳) آموزش ش	۱۲	اعزام به دوره های دانش افزایی متناسب با ماموریت تیپ های واکنش سریع در راستای آموزش را رصد نمایید
	(۴) ریسک پذیری	۹	مشارکت در تصمیم گیری را جدی بگیرید،
	(۵) مسئولیت پذیری	۵	امروزه پاسخگویی سریع را نوعی مسئولیت پذیری است.
	(۵) تحول	۱۱	ایجاد ساختار مناسب و با نشاط در محیط کار را نوعی تحول بدانید.
	(۶) هدف گذاری	۱۴	تدوین اهداف مناسب و هدف گذاری را در برنامه روزانه خود بگنجانید.
	(۷) ایمنی	۹	ایجاد محیط کار سالم و به دور از سوانح را با مدیریت دانش دست یافتنی تر است.
عوامل محیطی	(۸) ارتباطات	۸	ارتباطات غیر رسمی و سازنده میان فرماندهان و کارکنان را بهبود دهید.
	(۱) اجتماعی	۶	اعتماد و همکاری افراد جامعه با تیپ های واکنش سریع را در فعالیت های اجتماعی دنبال کنید.
	(۲) فرهنگی	۹	فرهنگ ارتباط با گروه های علمی و آموزشی را گسترش دهید.

اولویت خود در حوزه اقتصادی قرار دهید.	۱۰	۳	اقتصادی
وجود جو سیاسی حمایت در حوزه مدیریت دانش وجود دارد.	۸	۴	سیاسی
انعطاف پذیری در قوانین، بازنگری قوانین و سازوکار تغییر قوانین را به کار گیرید.	۴	۱) قانون مناسب	عوامل قانونی
اجرای مصوبات قانونی در حوزه مدیریت دانش در بازه های زمانی مناسب را در دستور کار خود داشته باشید.	۱۳	۲) اجرا	
برگزاری آزمون های مناسب و اهدای پاداش نوعی بازخورد در زمینه مدیریت دانش است.	۱۴	۳) بازخورد	عوامل داخلی
مناسب بودن اختیارات فرماندهان را بررسی نماید.	۳	۱) اختیار ت لازم	
عدم دخالت کارکنان غیر متخصص را در حوزه مدیریت دانش رعین کنید.	۸	۲) تخصص ص گرای	
جذب کارکنان دارای صلاحیت حرفه ای، حمایت از مربیان و کمک مربیان را دنبال کنید.	۵	۳) انتصاب ت شایسته	
کاهش نفوذ در ارتقاء و کارراهه شغلی را مهم بدانید.	۶	۴) کارراهه ه شغلی	
اراده محکم و اثربخش با روحیه مشارکت پذیری در جو سازمانی تأثیر گذار است.	۱۰	۵) جو سازمانی	
در تدوین هدف جهت افزایش خرد جمعی تیپ های واکنش سریع، را لحاظ کنید.	۵	۶) هدفمند دی	عوامل خارجی
ارتباطات برون سازمانی در بین نیروهای واکنش سریع، را به صورت شبکه ارتباطی ترسیم	۹	۱) شبکه ارتباطی	

کنید.			
رسانه‌ها و نقش آن در معرفی تیپ‌های واکنش سریع، تا سر حد ممکن به کار گیرید.	۱۰	۲) رسانه‌ها	
رقابت سالم و سازنده بین نیروهای واکنش سریع در بازه زمانی کوتاه انجام دهید.	۳	۳) رقابت پذیری	
جغرافیای محیط نیروهای واکنش سریع، را گسترش دهید	۶	۴) گسترش سازمان	
بلایای طبیعی و سوانح را جدی بگیرید.	۷	۵) حوادث و پیشران‌های محیطی	
تحریم، کاهش ارزش پولی و ... را به عنوان اقدامات بین‌المللی رصد نمایید	۴	۶) اقدامات بین‌المللی	
نیازسنجی نیازمندی‌های دانشی تیپ‌های واکنش سریع را دنبال کنید.		۱) نیازسنجی	راهبرد کوتاه‌مدت
آموزش کادکنان را با معرفی کارکنان جهت اعزام به دوره‌های مناسب آموزشی، کسب تجربه با تحصیلات دانشگاهی و دوره‌های عرضی ارتقاء دهید.	۱۱	۲) آموزش	
توانمندسازی بانک اطلاعاتی و تشکیل تیم‌های دانش‌افزایی با نقش هیئت‌های اندیشه‌ورزی و مستندسازی تجربیات را به صورت دوره‌ای انجام دهید.	۱۴	۳) سازمان‌یادگیرنده	
استخدام افراد باصلاحیت با رویکردهای نوین جانشین‌پروری و ارزیابی عملکرد تیپ‌های	۹	۴) گزینش و	

ارزیابی	واکنش سریع لحاظ کنید.	
(۵) اقدامات اداری و ساختاری	۱۲	کاهش بوروکراسی های اداری، اصلاح فرآیندهای کاری و گردش کار را در اولویت کاری قرار دهید.
راهبرد بلندمدت	۱۶	برنامه ریزی و هدف گذاری در حوزه دانش با محوریت ترجمه کتاب، شرکت در همایش ها و نمایشگاه دستاوردهای دفاعی را در گام های میان مدت و بلند مدت خود قرار دهید.
(۲) توسعه دانش	۱۴	رصد فناوری های نوین و پیاده سازی با مهندسی معکوس و R & D در ساختاری تیپ خود منجر به توسعه دانش می شود.
(۳) ارتباطات سازمانی	۱۵	شرکت در دانشگاه ها، ارتباط با دانشگاه جهت فراوری دانش نوعی ارتباطات سازمانی در حوزه مدیریت دانش است.
(۴) اقدامات فرهنگی	۸	حمایت از ایده های خلاق و نوآور با حفظ مالکیت فکری و تشویق و تقدیر از کارکنان دانشی را رعایت کنید.
(۵) اقدامات پژوهشی	۱۰	انجام پژوهش با بهره گیری از پایان نامه های دانشگاهی و سمینارهای علمی را دنبال کنید.
پیامد فردی	۱۲	افزایش رضایت مندی کارکنان پیامدی فردی مدیریت دانش است.
(۲) توانمندی	۶	مدیرات توانمند، پیامدی فردی مدیریت دانش است.
(۳) بهبود کیفیت	۸	انتصاب فرماندهان لایق پیامدی فردی مدیریت دانش است.

		آموزش	
افزایش جسارت و قدرت کارکنان پیامدی فردی مدیریت دانش است.	۱۰	۴) اعتماد به نفس	
کاهش سوانح و حوادث ناگوار پیامدی فردی مدیریت دانش است.	۹	۵) سلامت کارکنان	
سازگاری مناسب با تغییرات محیطی پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۴	۱) امنیت پایدار	پیامد سازمانی
افزایش توانمندی های تیپ های واکنش سریع در برابر قدرت های فرامنطقه ای با محوریت کاهش دخالت های بیگانگان پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۷	۲) کلان نگری	
کاهش هزینه های نصب و نگهداری سیستم های مدیریت دانش پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۸	۳) کاهش هزینه	
ارتقای بهره وری، انعطاف پذیری و افزایش قدرت مانور تیپ های واکنش سریع پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۲	۴) بهره وری	
افزایش توان تیپ های واکنش سریع پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۱	۵) بازدارندگی	
ارتقای کیفیت خدمت تیپ های واکنش سریع پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۸	۶) کیفیت	
رشد ظرفیت تیپ های واکنش سریع در یادگیری و نوآوری پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۴	۷) رشد	
مزیت رقابتی برای تیپ های واکنش سریع پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۰	۸) پویایی	

ارتقاء جایگاه تیپ های واکنش سریع نسبت به سایر مراکز پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۳	۹) ارتقاء جایگاه	
افزایش سلامت سازمان با عدم تمرکز در تصمیم گیری پیامدی سازمانی مدیریت دانش است.	۱۷	۱۰) افزایش سلامت	

در جدول (۵) برای نمونه اجزای مربوط به بعد خلق دانش از ابعاد مطرح در مضمون مقوله محوری ذکر و با توجه به تعداد زیاد کدها از بقیه موارد صرف نظر شده است.

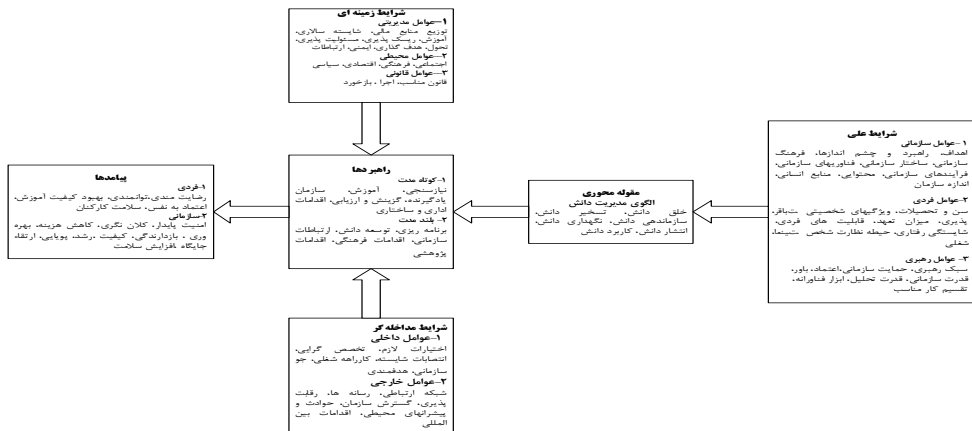
جدول (۵) اجزای (مفاهیم) مربوط به بعد (مقوله) خلق دانش

ردیف	مفاهیم
۱	استفاده از منابع دانشی خارج از سازمان و به روز را در خلق دانش نقش اساسی دارد.
۲	تعامل با سایر مراکز فرهنگی و دانشگاهی را بیشتر کنید.
۳	کمک گرفتن از نخبگان را جدی بگیرید.
۴	استفاده از داده های رایانه ای در تصمیم گیری ها را به صورت یک مزیت رقابتی در نظر بگیرید.
۵	تشکیل بانک اطلاعاتی و شناسایی خبرگان
۶	استفاده از فناوری های نوین
۷	اجرای دوره های آموزشی با کیفیت و استاندارد تعریف شده
۸	مستندسازی تجربیات را به صورت دوره ای و در تمامی سطوح و مشاغل انجام دهید.
۹	انجام پژوهش های گسترده میدانی را در برنامه های بلند مدت خود قرار دهید.

بازنگری در محتوای برنامه آموزشی را جدی بگیرید.	۱۰
تهیه و تدوین نشریات موردنیاز را متناسب با دانش روز انجام دهید.	۱۱
آموزش مبتنی بر شرایط واقعی را تجربه کنید.	۱۲
بهره‌گیری از پیشکسوتان را در سطوح مختلف مدیریتی انجام دهید.	۱۳
تغییر فرآیند انتخاب کارکنان جهت طی دوره را به صورت هدفمند دنبال کنید.	۱۴
ارائه بازخور جهت به‌روزرسانی دانش کارکنان صورت می‌گیرد.	۱۵
دعوت از مربیان بین‌المللی امکان پذیر است.	۱۶
اعزام کارکنان به دوره‌های برون‌سازمانی متناسب با نیاز یگان‌های واکنش سریع صورت گیرد.	۱۷
برنامه‌ریزی جهت تهیه و تدوین نقشه راه تولید دانش نهایی شود.	۱۸

#### ب) کدگذاری محوری:

هدف این مرحله، برقراری رابطه بین ابعاد (مقولات) تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا تئوری فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد. اساس فرایند ارتباط دهی در کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به‌عنوان مقوله محوری یا اصلی قرار داشته و سپس سایر مقولات، به‌عنوان مقولات فرعی، ذیل عناوین مختلف مدل پارادایم به مقوله اصلی ارتباط داده می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۲۴). در واقع الگوی مفهومی مناسب مربوط به سؤال اول پژوهش (شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع کدام اند؟) به‌صورت کدگذاری محوری نتایج در شکل ۱ بیان شده است.

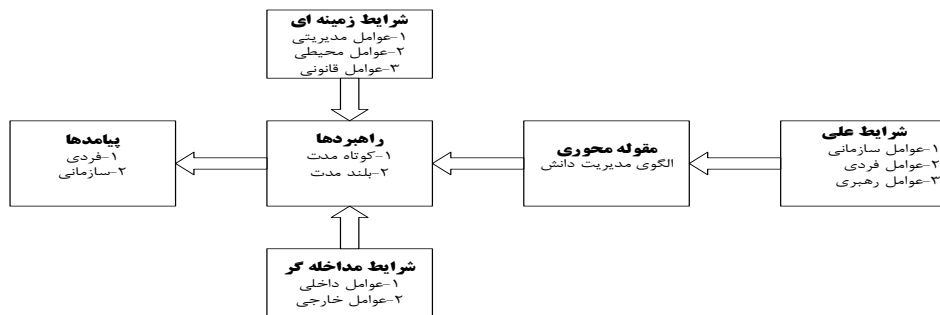


شکل (۱) کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم

ج) کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه پردازی):

در این مرحله می توان مطابق با شکل ۲ مدل ترسیمی ارائه شده برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع چگونه است؟) نظریه و توضیح ارائه داد. پژوهش حاضر درصدد بود که با بهره گیری از روش کیفی به مطالعه طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع بپردازد که بر اساس آن منجر به طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع می شود. به طوری که برای بعد "شرایط علی" ۳ مؤلفه شامل: ۱- عوامل سازمانی، ۲- عوامل فردی، ۳- عوامل رهبری انتخاب شد. برای بعد "پدیده محوری" ۱ مؤلفه شامل: الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع انتخاب شد. برای بعد "عوامل مداخله ای" ۲ مؤلفه شامل ۱- عوامل داخلی، ۲- عوامل خارجی انتخاب شد. برای بعد "عوامل زمینه ای" ۲ مؤلفه شامل: ۱- عوامل مدیریتی ۲- عوامل محیطی، ۳- عوامل قانونی انتخاب شد. برای بعد "راهبردها" ۳ مؤلفه شامل ۱- راهبرد کوتاه مدت، ۲- راهبرد بلندمدت انتخاب شد. برای بعد "پیامدها" ۳ مؤلفه شامل: ۱- پیامدهای فردی، ۲- پیامدهای سازمانی انتخاب شد. همان گونه که گفته شد، هدف از کاربست روش داده بنیاد، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده. برای تبدیل تحلیل ها به نظریه، طبقه ها باید به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی (بر اساس نتایج دو مرحله پیشین کدگذاری)، مرحله اصلی نظریه پردازی است. به این ترتیب که طبقه محوری را به شکل سامانمند به دیگر طبقه ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه می کند و طبقه هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می نماید. در

این مرحله، پژوهشگر برحسب فهم خود از متن پدیده مورد مطالعه، به صورت ترسیمی، نظریه نهایی را متجلی می‌سازد. با توجه به اینکه هدف از مطالعه حاضر، ارائه الگوی مناسب برای مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع است. این پژوهش، ضمن بررسی دیدگاه‌ها و تجارب خبرگان مدیریت، به ارائه الگوی موصوف همت گماشته است. نتایج پژوهش به منظور پاسخ به سؤالات، منجر به شکل‌گیری مدلی گردید که شامل شش بعد اصلی شامل بستر، شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها مد نظر قرار می‌داد. همچنین بین شرایط علی، زمینه حاکم و شرایط مداخله‌گر ارتباطی نهفته است؛ این ارتباط بر این نکته دلالت دارد که شاید بتوان چنین تحلیل کرد که شرایط علی بر زمینه حاکم و شرایط مداخله‌گر نیز اثرگذار است هرچند این تحلیل قابل تأمل است ولی پذیرش آن نیازمند انجام پژوهشی جداگانه است



شکل (۲) الگوی نهایی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع.

قضایای تئوریک پیشنهادی بر اساس الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع: قضایای تئوریک، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می‌دهند و به طوری که در نهایت به نتیجه و پیامد منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در نظریه مطرح در شکل ۳ بیان شده است، در این پژوهش بر اساس روایت پژوهش و الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع، ۶ قضیه به شرح زیر مطرح می‌شوند. از آنجاکه تئوری داده بنیاد به تولید روابط مفهومی منجر می‌شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه در پژوهش آتی قابل بررسی و سنجش هستند.

قضیه ۱: عوامل سازمانی (اهداف، راهبرد و چشم اندازه‌ها، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری‌های سازمانی، فرآیندهای سازمانی، محتوایی، منابع انسانی و اندازه سازمان)؛ عوامل فردی (سن و تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، رقابت پذیری، میزان تعهد، قابلیت‌های فردی، شایستگی رفتاری، حیطة نظارت شخص و امنیت شغلی) و عوامل رهبری (سبک رهبری،

حمایت سازمانی، اعتماد، باور، قدرت سازمانی، قدرت تحلیل، ابزار فناورانه و تقسیم کار مناسب) به عنوان شرایط علی بر مقوله محوری الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع تأثیرگذار هستند.

قضیه ۲: خلق دانش، تسخیر دانش، سازماندهی دانش، نگهداری دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش از بخش های اصلی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع است، الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع به عنوان مقوله محوری بر راهبردهای کوتاه مدت و بلندمدت (قضیه ۵) مؤثر خواهد بود.

قضیه ۳: عوامل داخلی (اختیارات لازم، تخصص گرایی، انتصابات شایسته، کارراهه شغلی، جو سازمانی و هدفمندی) و عوامل خارجی (شبکه ارتباطی، رسانه ها، رقابت پذیری، گسترش سازمان، حوادث و پیشران های محیطی، اقدامات بین المللی) به عنوان شرایط مداخله گر بر راهبردهای کوتاه مدت و بلندمدت مؤثر خواهد بود.

قضیه ۴: عوامل مدیریتی (توزیع منابع مالی، شایسته سالاری، آموزش، ریسک پذیری، مسئولیت پذیری، تحول، هدف گذاری، ایمنی و ارتباطات)؛ عوامل محیطی (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی) و عوامل قانونی (قانون مناسب، اجرا، بازخورد) به عنوان شرایط زمینه ای بر راهبردهای کوتاه مدت و بلندمدت مؤثر خواهد بود.

قضیه ۵: مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع پیامد و نتیجه راهبردهای کوتاه مدت (اقدامات ادراکی، اقدامات انگیزشی و اقدامات رفتاری)، راهبردهای میان مدت (اقدامات پژوهشی، اقدامات اجتماعی و اقدامات اقتصادی) و راهبردهای بلندمدت (اقدامات فرهنگی، اقدامات قانونی) است.

قضیه ۶: مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع به طور خاص با این موارد مشخص می شوند: پیامدهای فردی (رضایت مندی، توانمندی، بهبود کیفیت آموزش، اعتماد به نفس و سلامت کارکنان)، پیامدهای سازمانی (امنیت پایدار، کلان نگری، کاهش هزینه، بهره وری، بازدارندگی، کیفیت، رشد، پویایی، ارتقاء جایگاه و افزایش سلامت).

## نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر، باهدف طراحی الگوی مدیریت دانش در یگان های واکنش سریع نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از روش تحقیق کیفی صورت گرفت است. الگوی

مستخرج از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در بخش کدگذاری انتخابی در قالب شش مقوله اصلی و ۸۲ مقوله فرعی طراحی شد. داده‌های پژوهشی در خصوص گستره مفهومی، بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع، راهبردهای مربوط به پدیده و پیامدهای الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع در این بخش بررسی و تحلیل شده است. اگرچه مطالعات و پژوهش‌های خیلی محدودی به بررسی الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع پرداخته‌اند، اما همچنان تعریف و یا رویکرد جامعی در مورد الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع وجود ندارد و در هیچ‌یک از الگوهای ارائه‌شده به ابعاد، مهارت‌ها و فعالیت‌های موردنیاز برای الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع به گونه جامع و کامل پرداخته نشده است، مطالعات انجام‌شده ماهیتاً قیاسی بودند و در بیشتر موارد، صرفاً به شناسایی ابعادی از این پدیده‌ها با تبیین برخی از مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر فرآیند الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع و در مواردی به نگرش سنجی فرماندهان یا کارشناسان پرداخته‌اند. در این پژوهش، کاوش فرآیند الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع با رویکرد اکتشافی و استقرایی، مدنظر پژوهشگران بوده است. یافته‌های این مطالعه حاکی از ۶ مقوله کلی و ۸۲ مقوله فرعی است که پس از تحلیل یافته‌ها طی فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی در چارچوب مدل پارادایمی ابعاد متفاوت الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع را بازتاب می‌کند، نتایج به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج گزارش‌شده در مطالعات بهلولی و همکاران (۲۰۲۰)؛ هایللی و همکاران (۲۰۲۰)؛ میرزمانی و همکاران (۱۴۰۱)؛ اردلان و همکاران (۱۴۰۱)؛ شفیعی و همکاران (۱۴۰۱)؛ عبدالوند و همکاران (۱۴۰۱)؛ مومنی و همکاران (۱۴۰۱)؛ کشاورز و همکاران (۱۴۰۱)، همخوانی دارد، در این راستا یافته‌های پژوهش نشان دادند، اگرچه حمایت سازمانی، فرهنگ مشارکتی در ابتدای راه و در کانون فرایند الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع است، یعنی برنامه‌های مطلوب که با مشارکت و همفکری فرماندهان همسو با تحولات نوین جهانی در جهت بالنده نمودن فرماندهان طراحی و اجرا شود و هدف نهایی اجرای آن تربیت فرماندهان توانمند و خلاق باشد. به‌احتمال زیاد، تجربه فرماندهان از شرکت در برنامه‌هایی که در راستای رفع نیازهای آنان طراحی نگردیده و به‌درستی اجرا نشده است، باعث شده است که تدوین برنامه منسجم با مشارکت خودشان مهم‌ترین دغدغه و اولویت آنان در راه رشد و بالندگی باشد. افزایش اقدامات طراحی الگوی مدیریت دانش اساسی‌ترین راه‌حل دستیابی به رویکردها و رویه‌های آموزشی مؤثر، کارآمد و اثربخش به‌منظور پاسخگویی به نیازهای سازمان و جامعه، آماده‌سازی کارکنان برای محیط‌ها و

موقعیت‌های اجتماعی و شغلی در آینده است. جایگاه و اهمیت حیاتی یگان‌های واکنش سریع و تأثیر آن‌ها بر فرایندها و پیامدهای دفاعی منجر به توجه به تقویت افزایش سطح کمی و کیفی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع شده است. همچنین انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه شرایط و روش‌های نوین و در سطح گسترده به روشن شدن این امر کمک شایانی خواهد کرد. حال بر مبنای یافته‌های این مطالعه، متصدیان امر می‌توانند شاهد حضور و نقش پررنگ‌تری در زمینه مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع را داشته باشند. لذا، در راستای الگوی مدیریت دانش در یگان‌های واکنش سریع، تطابق رسالت، اهداف و راهبرد تیپ‌های واکنش سریع با استراتژی‌های نوین مدیریت دانش؛ حمایت تیپ‌های واکنش سریع از تبادل دانش و اطلاعات و انتقال آن بین سطوح مختلف تیپ‌های واکنش سریع؛ استقرار ساختار شبکه ای ایمن و حامی تبادل و انتقال دانش در تیپ‌های واکنش سریع، پیاده‌سازی صحیح زیر ساخت‌های نرم افزاری و سخت افزاری متناسب با مأموریت تیپ‌های واکنش سریع؛ ارائه آموزش‌های لازم در تیپ‌های واکنش سریع به منظور ارتقا مدیریت دانش افراد در حوزه‌های دفاعی؛ اطلاع‌رسانی به فرماندهان ارشد نسبت به برنامه ریزی جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در تیپ‌های واکنش سریع، افزایش انگیزه و روحیه مشارکتی کارکنان به منظور تقویت مدیریت دانش با رویکردهای جبران خدمات (مالی و غیر مالی)؛ فعال نمودن بخش تحقیق و توسعه (R & D) در تیپ‌های واکنش سریع؛ ایجاد بانک اطلاعاتی از متخصصین در تیپ‌های واکنش سریع برای اجرای مدیریت دانش؛ ارزیابی میزان فعالیت و مشارکت افراد در فرایند مدیریت دانش تیپ‌های واکنش سریع و بررسی و ارائه بازخورد مستمر، تغییر در شیوه‌های جذب نیروهای جدید در تیپ‌های واکنش سریع مبتنی بر شایستگی و مدیریت دانش؛ همکاری با مراکز دانشگاهی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدیریت دانش در تیپ‌های واکنش سریع از پیشنهادهای این پژوهش است.

## منابع

- آذر، عادل، خسروانی، فرزانه و جلالی، رضا. (۱۳۹۵). تحقیق در عملیات نرم، رویکردهای ساختاردهی مسئله. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- اردلان، امید، رحمانی، مرتضی و خاکزار بفرولی، مرتضی. (۱۴۰۱). طراحی الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۲۰(۸۸): ۹۹-۱۲۲.
- اعرابی، سید محمد و موسوی، سعید. (۱۳۸۸). الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقاء عملکرد دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۱(۸۸): ۱-۲۶.
- حاجی اسماعیلی، مجید و حاجی ملأ میرزایی، حمید. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت دانش در نظام ارزشی اسلام و مقایسه تطبیقی آن با سایر الگوهای رایج. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۳(۴)، ۷۱-۱۰۰.
- حسنقلی پور، طهمورث، عابدی جعفری، حسن و خطیبیان، ندا. (۱۳۸۸). سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش در سازمانها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته مدیریت دانش. فصلنامه علوم، مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴.
- خدایی، فرهاد و عباسیان، محمد. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها. فصلنامه مدیریت نظامی. سال دهم زمستان ۱۳۸۹ شماره ۴۰.
- خسروی پور، نگار، جعفری، سیده محبوبه و عبدی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی طراحی الگوی بهینه مدیریت دانش برای دستگاه‌های نظارتی در ایران مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور. فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۷(۶۹): ۳۰۹-۳۲۸.
- خراسانی، محبوبه، سلامی، مریم، سهیلی، فرامرز و دلقندی، فائزه. (۱۴۰۱). ارائه و ارزیابی الگوی مدیریت دانش در واحدهای علم سنجی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. علوم و فنون مدیریت اطلاعات - رضائی، ایوب، مدهوشی، مهرداد، فلاح لاجیمی و حمیدرضا، رازقی، نادر. (۱۳۹۸). مدلی از پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه مازندران. مدیریت بهره وری، ۱۳(۵۰): ۸۹-۱۱۷.
- شفیعی، سلیمان و جعفری، محسن. (۱۴۰۱). بررسی عوامل تسهیلگر در پیاده‌سازی مدیریت دانش با توجه به نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی (نمونه پژوهی: کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه). پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۲(۱)، ۱۴۲-۱۶۵.

- عبدالوند، مهري، دانش فرد، كرم اله و فقيهی، ابوالحسن. (۱۴۰۱). طراحی الگوی سنجش دارایی دانش ملی با رویکرد انسجام بخشی به مدیریت دانش در راستای سیاستهای علم و فناوری کشور. فصلنامه سیاستهای راهبردهای و کلان، ۱۱۰(۱): ۱۹۰-۱۶۴.
- عبدی، محمدرضا و صفایی، سیده. (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای ایجاد و استقرار مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. مجله مالیاتی ۲۲ (۲۱): ۱۵۸-۱۳۵.
- عدلی، فریبا، احمدی، زهرا، مهران، گلنار و فکری، علی اکبر. (۱۳۹۶). ارائه مدلی بومی برای پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت های آموزشی فرا ساحل. فصلنامه آموزش علوم دریایی. ۴ (۴): ۱۷-۳۲.
- عظیمی، محمدحسن، خادمی زاده، شهناز و حیدر زاده، معصومه. (۱۴۰۱). بررسی میزان به کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان. فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی
- فیلی، مینا و تولایی، روح اله. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مفهومی سیستم مدیریت دانش ۰.۲ با رویکرد روش شناسی سیستم های نرم (SSM). فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۴، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰، پیاپی ۱۱۸، ۲۱۲-۱۸۷.
- کشاورز افشار، رحمان، کشاورزی، علی حسین و سهرابی، شهلا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی بومی مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۶(۲۱): ۷-۳۲.
- میرزمانی، سید محمد، ابادری، زهرا، حریری، نجلا و ریاحی نیا، نصرت. (۱۴۰۱). تدوین الگوی مدیریت دانش در شهرداری های کلانشهرهای ایران. علوم و فنون مدیریت اطلاعات
- موحدی، محمد مهدی و معتمدی، مجید. (۱۳۸۸). مقدم های بر مدیریت دانش و به کارگیری آن در سازمان ها. نشر دانشگاه آزاد اسلامی (فیروز کوه). چاپ اول.
- مؤمنی، بهزاد، احمدی، غلامعلی و پرداختچی، محمد حسن. (۱۴۰۱). طراحی الگوی بلوغ مدیریت دانش در سازمان های بهداشتی و درمانی. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱۵(۱): ۴۶-۵۷.
- نامدار جویمی، احسان، سالارزهی، حبیب الله و کرد، باقر. (۱۴۰۳). نقش سرمایه نمادین مبتنی بر الگوی ایرانی - اسلامی و مدیریت دانش مشتری (دانشجو). فصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی، ۱۰(۲۰): ۶۱-۸۰.

-Ayalew, H.(2013). Knowledge Management Maturity Assessment in Development Aid Organizations in Ethiopia. Addis Ababa.

- Bohlouli M, Uhr P, Merges F, Hassani SM, Fathi M. (2020). Practical approach of knowledge management in medical science. Arxiv preprint arXiv.

-Chen, C-W . (2012). Modeling and initiating knowledge management program using FQFD: a case study involving a healthcare institute. *Quality & Quantity*. 46[3], PP, 889-915.

- Fombad MC, Onyancha OB . (2017). Knowledge management for development: Rethinking the trends of knowledge management research in South Africa. *Journal of Information & Knowledge Management*. 2017 Sep 14; 16[03]:1750021.

- Haile NA, Timbula MA, Abdisa G. (2020). Determinant factors of knowledge management practice: the case of ministry of health, Ethiopia. *Journal Perspective Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*. 2020 Apr 30; 8[1]:65-78.

-Intezari, A. Taskin, N. & Pauleen, D. J. (2017). Looking beyond knowledge sharing: an integrative approach to knowledge management culture. *Journal of knowledge management*. 2017, 21[2], 492-515.

- McInerney, C. R. & Koenig, M. E . (2011). Knowledge management [KM] processes in organizations: Theoretical foundations and practice. *Synthesis Lectures on Information Concepts, Retrieval, and Services*, 2011. 3[1], PP, 1-96.

- Miković R, Arsić B, Gligorijević Đ, Gačić M, Petrović D, Filipović N . (2019). The Influence of Social Capital on Knowledge Management Maturity of Nonprofit Organizations–Predictive Modelling Based on a Multilevel Analysis. *IEEE Access*. 2019 Apr 9; 7:47929-43.

- Qodarsih N, Sabtiana R. (2020). Knowledge Management Maturity Model: A Case Study at Ministry XYZ. In *Sriwijaya International Conference on Information Technology and Its Applications [SICONIAN 2019]* 2020 May 6 [pp. 179-188]. Atlantis Press.

- Serrate O. (2017). Building a learning organization. In *Knowledge solutions 2017*[pp. 57-67]. Springer, Singapore.

- Shamia, M. J. Al Shobaki, M. J. Abu-Naser, S. S, & Amuna, Y. M. A. (2020). Using the Asian Knowledge

-Tang H. (2017). A study of the effect of knowledge management on organizational culture and organizational effectiveness in medicine and health sciences. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 2017 Apr 18;13[6]:1831-45.

-Yuan-Feng, W. (2009). An effectiveness measurement model for knowledge management, *Knowledge-Based Systems*. Volume 22, Issu 3.

## **Designing the model of knowledge management in the rapid reaction units of the ground forces of the Islamic Republic of Iran Army**

**Ahad Angazi**

### **Abstract**

In order to achieve their goals, rapid response units need to design a knowledge management model that is suitable for extensive environmental changes. Currently, there is no pattern in this field; Therefore, designing this model is essential. This research was conducted with the aim of designing a model of knowledge management in the rapid response units of the Ground Forces of the Islamic Republic of Iran. To achieve this goal, a case study and data were collected qualitatively using foundation and field data methods. The statistical population of the research included all the commanders and employees of the rapid response units of the Islamic Republic of Iran Army's ground forces, who were studied using snowball sampling and with the theoretical saturation index, ۲۰ people, including ۸ academic experts and ۱۲ commanders and human resource managers. The data collection tools were library studies and semi-structured interviews. In order to obtain the reliability and validity of the data, two methods of review of participants and review of non-participating experts were used in the research. The findings of the research showed that the model of knowledge management in the rapid response units of the Islamic Republic of Iran Army has ۸۲ open codes, ۱۳ core codes and ۶ selective codes. Quick reaction should be used in the ground forces of the Islamic Republic of Iran Army.