

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۲۳

فصلنامه مدیریت دانش و توسعه فردی

سال اول، شماره ۱، تابستان ۱۴۰۳

ص ص ۱۲۶ - ۱۸۲

مقاله پژوهشی

الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی

یدالله فرهادی^۱، اصغر علیپور^۲

چکیده

این پژوهش با هدف طراحی الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی انجام شده است. مدیریت دانش به‌عنوان یکی از ابزارهای کلیدی برای توسعه سازمان‌های نظامی، نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری و اثربخشی فرایندها دارد. در این پژوهش، با استفاده از روش‌شناسی آمیخته (کیفی و کمی)، ابتدا در بخش کیفی به شناسایی مولفه‌ها، الگوها و مفاهیم مدیریت دانش از طریق تحلیل محتوای اسناد و مطالعات کتابخانه‌ای پرداخته شد. در ادامه، بخش کمی پژوهش با استفاده از پرسشنامه و تحلیل‌های آماری به بررسی تأثیر زیرسیستم‌های سازمانی بر مدیریت دانش در این دانشگاه پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و مدیران دانش دانشگاه افسری امام علی (ع) بود که دارای تجربیات مرتبط در زمینه موضوع پژوهش بودند. نمونه‌گیری به روش هدفمند انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش در دانشگاه‌های نظامی شامل ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، و رهبری دانش‌محور هستند. همچنین، زیرسیستم‌های سازمانی مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش شامل منابع انسانی، سیستم‌های اطلاعاتی، فرایندهای سازمانی، و سیاست‌های راهبردی شناسایی شدند. تحلیل‌ها نشان داد که تعامل معنادار و مثبت این زیرسیستم‌ها با مولفه‌های مدیریت دانش، موجب ایجاد یکپارچگی و هماهنگی سیستمی شده و کارایی سازمانی را بهبود می‌بخشد. این پژوهش بر اهمیت رویکرد سیستمی در پیاده‌سازی مدیریت دانش تأکید دارد و نشان می‌دهد که در نظر گرفتن تعالیم اسلامی به‌عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در موفقیت این فرایند دارد. یافته‌ها بیانگر این است که مدیریت دانش، فراتر از یک ابزار عملیاتی، باید به‌عنوان یک فرهنگ سازمانی نهادینه شده و در تمام سطوح سازمان گسترش یابد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، رویکرد سیستمی، تعالیم اسلامی، دانشگاه افسری امام علی (ع).

۱. دانشجوی دکتری مدیریت استرژیک، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا. (نویسنده مسئول). y.farhadi300@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.

مقدمه

نیازهای جدید و مختلف انسان‌ها در دنیای حاضر، سبب ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌های مختلف شده است و ضرورت وجود این سازمان‌ها در اداره شئون زندگی امروزی، بر کسی پنهان نیست. بدیهی است که سازمان‌ها هنگامی می‌توانند در رسیدن به اهداف خود موفق شوند که مدیریتی توانمند داشته باشند. (حیدری تفرشی، ۱۳۹۰). بر اساس بیان تفرشی (۱۳۸۶) مدیریت از علم، هنر و فرایند بکارگیری منابع بواسطه‌ی برنامه ریزی، هدایت و کنترل در محیط جهت دستیابی به اهداف در چارچوب فرهنگ است. از این رو علم مدیریت مدرن به دلیل آنکه از سمت غرب نشأت گرفته است، نیازهای کشورهای اسلامی را نمی‌تواند جواب بدهد و لازم است تا با پژوهش‌های بیشتر با فرهنگ و تعالیم اسلامی همراه شود.

مدیریت دانش به عنوان یکی از رویکردهای نوین مدیریتی در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. این رویکرد به دنبال بهره‌برداری بهینه از دانش موجود در سازمان‌ها و انتقال آن به سطوح مختلف سازمانی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری است. از طرفی تعالیم اسلامی در مدیریت دانش می‌تواند موجب ایجاد هماهنگی و همگرایی بین بخش‌های مختلف سازمان و تلاش برای یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بشود. در واقع تنها مفهوم توحید به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از تفرق و پراکندگی اطلاعات جلوگیری کنند و به سوی یک سیستم منسجم و همگون حرکت کنند. (توزوفسکی، ۲۰۰۳)

در این میان، رویکرد سیستمی به مدیریت دانش، با نگاهی جامع و کل‌نگر، تمامی اجزا و عناصر سیستم را در نظر می‌گیرد و تلاش می‌کند تا با ایجاد هماهنگی و تعامل بین این اجزا، به اهداف سازمانی دست یابد. به همین علت ارتباط بین رویکرد سیستمی و مدیریت دانش بسیار قوی است. رویکرد سیستمی تاکید زیادی بر یکپارچگی و هماهنگی بین اجزا و عناصر یک سیستم دارد. این مفهوم در مدیریت دانش به معنای ایجاد هماهنگی و یکپارچگی بین فرآیندهای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، توزیع و بهره‌برداری از دانش است. این هماهنگی باعث می‌شود تا دانش به شکل موثرتر و کارآمدتری در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. به علاوه یکی از اصول مهم رویکرد سیستمی، بازخورد و بهبود مستمر است. در مدیریت دانش نیز این اصل به معنای ارزیابی مستمر فرآیندهای مدیریتی و تلاش برای بهبود آن‌ها است. سازمان‌ها باید به

صورت مداوم فرآیندهای مدیریت دانش خود را ارزیابی کنند و از بازخوردها برای بهبود آنها استفاده کنند. (توزوفسکی، ۲۰۰۳)

به منظور شناخت مدیریت اسلامی پیش از هر چیزی باید فلسفه و تعالیم آن بررسی گردد تا مشخص شود که مسائل مدیریت در اسلام بر چه فلسفه‌ای استوار بوده و از چه تفکری نشأت گرفته است. (جاسبی، ۱۳۷۸). تعالیم اسلامی از محورهای اصلی زندگی مسلمانان است که بر مبنای اصول و تعالیم دینی شکل گرفته است. تعالیم اسلامی یک دید کل بینانه از جهان داشته و جهان را دارای هدف دانسته، که هدف آن رشد و سعادت انسان است. تعالیم اسلامی در بر دارنده ارزش‌ها، اصول و قوانین اسلامی است، که نه تنها در زندگی فردی و اجتماعی تاثیرگذار است، بلکه در زمینه‌های مدیریتی و سازمانی نیز کاربردهای فراوانی دارد. تعالیم اسلامی با ریشه گرفتن از قرآن کریم، سنت پیامبر و معصومین در مدیریت معنوی و فرا ذهنی است و در کنار معرفی ابزار و روش‌های مدیریتی در دنیای واقعی نیز قابلیت عمل داشته و به صورت تعاملی به ارتباط بین امور و پدیده‌ها توجه می‌نماید. تعالیم اسلامی می‌تواند ضعف‌ها و کمبودهای نگرش سیستمی را به عنوان یکی از ایده‌آل‌ترین و کارآمدترین نگرش‌ها در زمینه مدیریت سازمان‌ها را توسعه کامل بدهد (چاوشی، ۱۳۸۸). در نهایت می‌توان گفت در عصر حاضر، مدیریت دانش به عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت در سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی شناخته می‌شود. دانشگاه‌های نظامی به دلیل پیچیدگی و نیاز به انطباق با تغییرات سریع در محیط امنیتی، نیازمند مدیریت دانش موثر و کارآمد هستند. از طرفی نیاز است که با توجه به تعالیم اسلامی این مدیریت صورت پذیرد. بر همین اساس این پژوهش به دنبال طراحی الگویی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با استفاده از رویکرد سیستمی و با توجه به تعالیم اسلامی است.

مدیریت دانش به عنوان یکی از عناصر حیاتی برای توسعه و پیشرفت سازمان‌ها شناخته می‌شود. دانشگاه‌های نظامی از جمله دانشگاه افسری امام علی (ع)، به دلیل نیازهای خاص و پیچیدگی‌های موجود در محیط امنیتی و نظامی، نیازمند یک سیستم مدیریت دانش کارآمد و بومی هستند. از این رو مهم است که پژوهش‌ها به بررسی و طراحی الگوهایی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در این دانشگاه با استفاده از رویکرد سیستمی و با توجه به تعالیم اسلامی بپردازد.

از اهمیت‌هایی که این موضوع دارد به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

۱- بهبود کارایی و اثربخشی: با پیاده سازی یک سیستم مدیریت دانش کارآمد، دانشگاه افسری امام علی (ع) می‌تواند بهبود قابل توجهی در کارایی و اثربخشی فرآیندهای آموزشی و مدیریتی خود مشاهده کند. این بهبودها می‌تواند شامل افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و زمان انجام وظایف باشد.

۲- ارتقاء سطح علمی و آموزشی: مدیریت دانش به دانشگاه کمک می‌کند تا دانش و اطلاعات مهم را به درستی نگهداری و انتقال دهد. این امر می‌تواند به ارتقاء سطح علمی و کیفیت آموزشی دانشجویان و کارکنان دانشگاه کمک کند.

۳- انطباق با تغییرات محیطی: با توجه به سرعت بالای تغییرات در محیط امنیتی و نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع) نیازمند سیستمی است که بتواند به سرعت با این تغییرات انطباق پیدا کند. مدیریت دانش با رویکرد سیستمی می‌تواند این نیاز را به خوبی برآورده سازد.

۴- حفظ و انتقال دانش حیاتی: دانشگاه‌های نظامی دارای دانش و تجربیات خاصی هستند که باید به نسل‌های آینده منتقل شوند. مدیریت دانش می‌تواند این انتقال را تسهیل کند و از از دست رفتن دانش حیاتی جلوگیری کند.

۵- تقویت فرهنگ سازمانی: استفاده از تعالیم اسلامی در مدیریت دانش می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه کمک کند. این امر می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و تعهد بیشتر در کارکنان و دانشجویان شود.

همچنین از ضرورت‌هایی که این موضوع دارد مواردی زیر است:

۱- نیاز به الگوی بومی: بیشتر الگوها و مدل‌های مدیریت دانش موجود بر مبنای تجربیات و نیازهای سازمان‌های غیرنظامی و غیربومی طراحی شده‌اند. این پژوهش با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و نیازهای خاص دانشگاه افسری امام علی (ع)، الگویی بومی و متناسب با شرایط فرهنگی و دینی ایران ارائه می‌دهد.

۲- پاسخ به چالش‌های مدیریتی: دانشگاه‌های نظامی با چالش‌های مدیریتی متعددی مواجه هستند که نیازمند راهکارهای خاص و نوآورانه هستند. این پژوهش با ترکیب رویکرد سیستمی و تعالیم اسلامی، به دنبال ارائه راهکارهایی برای پاسخ به این چالش‌ها است.

۳- افزایش توانمندی‌های علمی و فنی: با پیاده‌سازی مدیریت دانش، دانشگاه می‌تواند توانمندی‌های علمی و فنی خود را افزایش دهد و به عنوان یک مرکز آموزشی و پژوهشی برتر در سطح ملی و بین‌المللی شناخته شود.

۴- حفظ امنیت و اطلاعات حساس: در دانشگاه‌های نظامی، امنیت اطلاعات و حفاظت از داده‌های حساس بسیار اهمیت دارد. مدیریت دانش می‌تواند با ایجاد ساختارهای مناسب، از این اطلاعات به خوبی محافظت کند و از افشای ناخواسته آنها جلوگیری کند.

این پژوهش با هدف طراحی و پیاده‌سازی الگوی جامع برای مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با استفاده از رویکرد سیستمی و تعالیم اسلامی، می‌تواند به بهبود کارایی و اثربخشی این دانشگاه کمک کند. همچنین، با ارائه راهکارهای بومی و متناسب با شرایط فرهنگی و دینی ایران، می‌تواند به عنوان یک الگوی مرجع برای سایر دانشگاه‌های نظامی و آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. از این رو، انجام این پژوهش از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

- طراحی الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی

اهداف فرعی

- شناسایی مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش در دانشگاه‌های نظامی.
- شناسایی زیر سیستم‌های سازمانی موثر و در تعامل با سامانه مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع)

- تعیین نحوه تاثیر گذاری زیر سیستم‌های موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع)
- پرسش‌های پژوهش**

پرسش اصلی

- الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی به چه صورت است؟

پرسش‌های فرعی

- مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش در دانشگاه‌های نظامی چه مواردی هستند؟
- زیر سیستم‌های سازمانی موثر و در تقابل با سامانه مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) کدامند؟
- نحوه تاثیر گذاری زیر سیستم‌های موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) چگونه است؟

ادبیات پژوهش

مدیریت دانش

اشکال دانش

نوناکا از دو نوع دانش صریح و ضمنی نام برده و بین آنها تمایز قائل می‌شوند. این دو نوع دانش در واقع دو روی یک سکه اند و مجموع دانش را شکل می‌دهند؛ لذا سازمان‌ها جهت رشد و رقابت در عصر دانش محور به هر دو دانش نیاز دارند.

الف) دانش آشکار یا صریح: برای اولین بار نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) در کتاب معروف «سازمان دانش را» مدعی شدند که تاکنون مدیران کمی موفق به درک مفهوم مدیریت دانش شده‌اند؛ چرا که ایشان معنای دانش و الگوهای خلق و به کارگیری آن را بد فهمیده‌اند. از فردریک تیلور هربرت سایمون به سازمان به عنوان ماشینی برای پردازش اطلاعات نگریسته می‌شد؛ به همین جهت، تنها دانش مفید، دانش رسمی و نظام‌مند یا سخت بوده است. رویه‌های سازمانی، نرم افزارها، فیلم‌ها، گزارش‌های سازمانی، بیانیه مأموریت، نمودار سازمانی و امثال

آن‌ها این نوع دانش به سادگی قابل پردازش رایانه‌های، انتقال الکترونیکی و ذخیره در پایگاه‌های داده است. شاخص‌های سنجش این نوع دانش نیز سخت و شمارش پذیر است؛ افزایش کارایی، قیمت‌های پایین یا افزایش بازگشت سرمایه (سوری، ۱۳۸۵، نقل از قاضی زاده و یعقوبی، ۱۳۹۰)

ب) دانش پنهان یا ضمنی: دانش ضمنی را می‌توان مجموعه‌های از تجربه‌ها، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و نظام ارزش و ذهنی در درون فرد دانست که قابل گفتن نبوده و در هیچ پایگاه داده‌ای ذخیره نشده است، بلکه جایگاه آن در ذهن آدمی است و فعالیت‌های او را تشکیل می‌دهد. (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸، نقل از قاضی زاده و یعقوبی، ۱۳۹۰). دانش ضمنی دارای دو بعد است:

نخست، بعد تکنیکی که در برگیرنده مهارت‌های شخصی است و از آن به دانش فنی تعبیر می‌شود. دوم، بعد وابسته به آگاهی که شامل اعتقادات، ارزش‌ها و الگوهای روحی و شخصیتی افراد است. (افرازه، ۱۳۸۴).

مفهوم مدیریت دانش

از سال‌ها پیش تقریباً از جنگ جهانی دوم، محدود بودن «سرمایه‌های ملموس» و فیزیکی و نیاز به افزایش برنامه ریزی شده آن‌ها، منجر به خلق شاخه‌های علمی مختلف شده بود. فعالیت سیوبی و پس از آن بک من، نوناکا، ویگ و... باعث گردید، توجه صنعت گران و عالمان علوم صنعتی به سرمایه‌ای بس عظیم، یعنی سرمایه‌ای که با وجود تولید اکثریت ارزش افزوده کالا، کمتر مورد مدیریت و ساماندهی و برنامه ریزی افزایشی قرار می‌گرفت، جلب شود.

دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان در ادبیات مدیریت استراتژیک پدیدار شده است (کول، ۱۹۹۸). این دیدگاه بر اساس و گسترش نظریه مبتنی بر منابع سازمان است که در ابتدا توسط پنروز (۱۹۵۹) ترویج یافت و توسط دیگران گسترش پیدا کرد.

دیدگاه مبتنی بر دانش فرض می کند که خدمات ارائه شده توسط منابع ملموس به نحوه ترکیب و به کارگیری آنها بستگی دارد که به نوبه خود تابعی از دانش سازمان است. این دانش در نهادهای متعددی از جمله فرهنگ و هویت سازمان، روالها، خطمشیها، سیستمها و اسناد، و همچنین کارکنان فردی تعبیه شده و از طریق آن منتقل می شود (گرت و نلسون، ۱۹۹۶). از آنجا که تقلید منابع مبتنی بر دانش معمولاً دشوار است و از نظر اجتماعی پیچیده است، دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان چنین فرض می کند که این دارایی های دانش ممکن است مزیت رقابتی پایدار درازمدت ایجاد کند. با این حال، دانش موجود در هر زمان معین فی نفسه کمتر از توانایی سازمان برای به کارگیری مؤثر دانش موجود برای ایجاد دانش جدید و انجام اقدام است که مبنای دستیابی به مزیت رقابتی از دارایی های مبتنی بر دانش را تشکیل می دهد.

اگرچه مفهوم کدگذاری، ذخیره سازی و انتقال دانش در سازمانها، برنامه های آموزشی و توسعه کارکنان جدید نیست؛ سیاستها، رویهها، گزارشها و دستورالعملهای سازمانی سالهاست که این کارکرد را انجام می دهند (علوی و لیدنر ۲۰۰۳). عملکرد سازمانی و مدیریتی اخیراً دانش محورتر شده است. به عنوان مثال، معیار، ممیزی دانش، انتقال بهترین عملکرد، و توسعه کارکنان به درک اهمیت دانش سازمانی و دارایی های نامشهود به طور کلی اشاره می کند.

توجه به حوزه مدیریت دانش در دو حوزه آکادمیک و کسب و کار رو به فزونی است. این موضوع با توجه به رشد فزاینده کتب و مقالات منتشرشده در زمینه مدیریت دانش بخوبی قابل درک است (زک، ۱۹۹۹). مطالعات انجام شده در کشورهای اروپایی نشان می دهد که در سال ۲۰۱۱، مدیریت دانش توسط ۳۱ درصد از بزرگترین شرکت های جهان بکار گرفته شده است.

بنابراین، سازمان ها در پی روش های جدیدی برای بقا در عرصه کسب و کار و رقابت اثربخش هستند. یکی از روش های دستیابی به اثربخشی، کشف و توسعه دارایی هایی است که برای سازمان ها از کارایی بسیار بالایی برخوردار بوده، اما بدرستی از آنها استفاده نشده است. درک مدیریت دانش که زمینه ای میان رشته ای محسوب می شود، کار دشواری است و آن را کمی پیچیده و مبهم می سازد. به هر حال عقیده بر این است که نباید بعلت دشواری، بطور کلی این

زمینه را رها کرد. ایده‌های مدیریت دانش باید هنگام تدوین استراتژی یک سازمان مورد توجه قرار گیرند و در آن نقش داشته باشند. (علی قلی و همکاران، ۲۰۱۲)

فرآیند مدیریت دانش

برخی از صاحب نظران برای عملیاتی کردن مدیریت دانش از مفهوم فرایند استفاده می کنند؛ زیرا از دیدگاه آنان، فرایند مدیریت دانش به صورت مستمر در سازمان وجود داشته و حضور مقطعی و کوتاه مدت نتیجه ای نخواهد داشت، بلکه نتیجه آن در حضور مستمر آن به عنوان رکن اساسی در سازمان‌ها روشن می شود (قاضی زاده و عطائی، ۱۳۹۱). مدیریت دانش، فرآیندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، گزینش، سازماندهی، انتشار (انتقال) اطلاعات و تخصص‌های مهم که بخشی از حافظه سازمانی هستند و غالباً بصورت ساختارنیافته در سازمان وجود دارند، کمک می‌نماید. با توجه به ابعاد مختلف مدیریت دانش که در کنار هم آمده‌اند، جاشاپارا، مدیریت دانش را در قالب یک چرخه چهار حلقه‌ای این گونه تعریف می‌کند:

فرایندهای یادگیری اثربخش که توأم با خلق، سازماندهی، تبادل دانش (اعم از ضمنی و آشکار) که با استفاده مناسب از فناوری و محیط فرهنگی محقق است که سبب ارتقای سرمایه عقلانی سازمانی و بهبود عملکرد آن میشود (جاشاپارا، ۲۰۱۱).

۱. **خلق دانش:** این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر می‌گردد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده‌ها و ساختن ارتباط‌های متقاطع با دیگر موضوعات، از این اهمیت کلیدی برخوردار است.
۲. **سازماندهی و ذخیره سازی:** به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جست و جوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم موثر دانش فراهم می‌شود، به وجود می‌آید. در این سامانه باید، دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود.
۳. **تسهیم و تبادل دانش:** این فرایند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران درجهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی به هم داشته و در فعالیت‌هایشان به یکدیگر وابسته‌اند، کمک می‌کند.

۴. **انتقال دانش:** طی آن، یک سازمان، اطلاعات را میان اعضای خود توزیع کرده و از این طریق یادگیری را ارتقا داده و دانش یا درک جدیدی را به وجود می‌آورد. (سرلک، ۱۳۸۶)

۵. **به کارگیری دانش:** چهارمین فرایند، از این ایده آغاز می‌شود که ایجاد دانش، بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید میسر است، این عنصر، دایره فرایند مرکزی مدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند. (قاضی زاده و عطائی، ۱۳۹۰)

سیستم‌های مدیریت دانش

سیستم‌های مدیریت دانش (KMS^۳) به دسته‌ای از سیستم‌های اطلاعاتی اطلاق می‌شود که برای مدیریت دانش سازمانی استفاده می‌شود. به این معنا که آنها سیستم‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات هستند که برای پشتیبانی و ارتقای فرآیندهای سازمانی ایجاد دانش، ذخیره‌سازی/بازیابی، انتقال و کاربرد توسعه یافته‌اند. در حالی که همه ابتکارات مدیریت دانش شامل اجرای فناوری اطلاعات نیستند، و توصیه‌هایی در مورد تأکید بر فناوری اطلاعات به قیمت از بین رفتن جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی غیر معمول نیست (داونپورت و پروساک ۱۹۹۸). بسیاری از آنها ابتکارات مدیریت دانش بر فناوری اطلاعات به عنوان یک توانمندساز مهم متکی است. در حالی که فناوری اطلاعات برای همه مسائل مدیریت دانش کاربرد ندارد، اما می‌تواند آن را به طرق مختلف پشتیبانی کند. مرور ادبیاتی که در مورد کاربردهای فناوری اطلاعات در ابتکارات مدیریت دانش سازمانی بحث می‌کند، سه کاربرد رایج را نشان می‌دهد: (۱) کدگذاری و اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها، (۲) ایجاد فهرست‌های دانش سازمانی، و (۳) ایجاد شبکه‌های دانش. یکی از رایج‌ترین کاربردها، معیارهای داخلی با هدف انتقال بهترین شیوه‌های داخلی است.

مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی

³ Knowledge management systems

به منظور دستیابی به برتری اطلاعاتی، دانش مهم‌ترین منبع استراتژیک برای سرمایه گذاری در مدیریت فضای جنگ است. برای اکثر سازمان‌ها بدون استتار و سازمان‌های نظامی، استفاده از مدیریت دانش اجتناب ناپذیر تلقی می‌شود از این رو، مدیریت دانش شامل مدیریت دارایی‌های دانش است که با ایجاد فرآیندهای صریح و روشن باعث افزایش دانش و یادگیری در کل سازمان می‌شود (اسماعیلی و عبدالله، ۲۰۱۷) کاربرد مدیریت دانش در محیط نظامی به فرایندهای دانش مستحکم و قابل اعتماد در زمینه‌های عملیاتی نیاز دارد و فرآیندهای ایجاد دانش و تبدیل دانش باید با سرعت عملیات نظامی مطابقت داشته باشد. مک اینتایر و همکاران (۲۰۰۳) مدیریت دانش نظامی را یک رویکرد استراتژیک برای دستیابی به اهداف دفاعی به وسیله ارزش جمعی با استفاده از فرآیندهای خلق، جمع آوری، سازماندهی، اشتراک و انتقال دانش به عمل می‌دانند. با این حال ارتش مدیریت دانش را به عنوان رشته‌ای تعریف می‌کند که رویکردی یکپارچه در شناسایی، بازیابی، ارزیابی و اشتراک دارایی‌های ضمنی و صریح یک سازمان برای دستیابی به اهداف و مأموریت پیش روی قرار می‌دهد. توسعه مدیریت دانش در ارتش برای هزاران سال مورد پذیرش و استفاده گسترده قرار گرفته است به طوری که ارتش در اتخاذ و پیشبرد شیوه‌های مدیریت دانش که در ارتش "اطلاعات" نامیده می‌شود، پیشگام بوده است. مدیریت دانش، کاربردهای اطلاعاتی و مهارت‌های تصمیم گیری در دهه‌های گذشته در خط مقدم آموزه‌های نظامی بوده‌اند (لامین، ۲۰۰۳). در مدیریت نظامی مدرن امروز برای مثال ارتش آمریکا، دانش آنلاین نظامی را اجرایی نموده‌اند که کارمندان نظامی را برای دسترسی سریع‌تر به اطلاعات مهم نظامی، اخبار، آموزش‌ها و فرصت‌های آموزشی توانا می‌سازد.

به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات در سازمان های نظامی

اشتراک اطلاعات برای سازمان‌های نظامی ضروری است اطلاعات برای دستیابی به آگاهی از موقعیتی برنامه ریزی رفتاری، امکان هماهنگی، پشتیبانی از تصمیم گیری و در نهایت، برای بهبود اثر بخشی مأموریت لازم است. اشتراک اطلاعات در سازمان‌های نظامی بین افراد و گروه‌هایی از پرسنل مانند سربازان، ملوانان و هواپیماها و ستادها، نیروهای وظیفه و واحدها صورت می‌گیرد. تعاملات گروهی از افراد محدود به دنیای انسانی یا اجتماعی نیست. اشتراک

اطلاعات همچنین از طریق نهادهایی مانند آموزه‌ها، دستورالعمل‌ها و رویه‌ها، گزارش‌ها و ارزیابی‌ها، رادیوها، تلفن‌ها، سیستم‌های کنترل و فرماندهی (۲)، پایگاه‌های داده، شبکه‌های رایانه‌ای و سایر زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات واسطه می‌شود. اشتراک گذاری دانش و اطلاعات در سازمان‌های نظامی بستگی به انواع نهادها دارد افراد و عناصر اطلاعات را از طریق گفتگو جلسات توجیهی یا جلسات با افسران جمع آوری و خلق می‌کنند. علاوه بر این، افراد و عناصر از طریق اسناد و فناوری‌ها از قبیل وضعیت و گزارش‌های اطلاعاتی و رادیوها تلفن‌ها و سیستم‌های فرماندهی و کنترل ، اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند. (دوندن هیرول، ۲۰۱۷). جنگ نسل بعدی متکی به اطلاعات بسیاری از منابع است که باید برای استفاده فوری ارزیابی و تدوین شود. برتری اطلاعات تعیین کننده مدیریت جنگ آینده می‌شود و نیاز به بهبود چشمگیر مدیریت اطلاعات، اطمینان ، تبادل و اشتراک دانش برتر دارد. برتری اطلاعاتی حالتی است که سازمان توانایی بهره گیری از موقعیت اطلاعاتی برتر برای ایجاد مزیت داشته باشد. (البرتز و همکاران، ۲۰۰۲).

رویکرد سیستماتیک

در دنیای پیچیده و پویا امروزی، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه‌اند که نیازمند رویکردهای نوآورانه و جامع برای مدیریت و تصمیم‌گیری است. یکی از رویکردهای مهم و کارآمد در این زمینه، رویکرد سیستمی یا سیستماتیک است. رویکرد سیستمی به عنوان یک نگرش جامع و کل‌نگر، توانایی تحلیل و تبیین روابط متقابل و پیچیدگی‌های موجود در سیستم‌ها را دارد. رویکرد سیستمی یا سیستماتیک یک نگرش جامع است که به تحلیل و تبیین روابط متقابل و پیچیدگی‌های موجود در سیستم‌ها می‌پردازد. این رویکرد بر اساس نظریه سیستم‌ها استوار است که توسط لودویگ فون برتلانفی (۱۹۴۰) معرفی شد. نظریه سیستم‌ها به مطالعه سیستم‌ها به عنوان مجموعه‌ای از اجزا و روابط متقابل بین آن‌ها می‌پردازد و هدف آن فهمیدن چگونگی کارکرد سیستم‌ها و بهبود عملکرد آن‌ها است.

رویکرد سیستمی اهمیت بسیاری در مدیریت و سازمان‌ها دارد. این رویکرد به مدیران کمک می‌کند تا به جای تمرکز بر اجزا به طور جداگانه، به کل سیستم و روابط بین اجزا نگاه کنند. این نگرش جامع به مدیران امکان می‌دهد تا تصمیمات بهتری بگیرند و به بهبود کارایی و اثربخشی

سازمان‌ها کمک کنند. رویکرد سیستمی همچنین به شناسایی و حل مسائل پیچیده و چندبعدی کمک می‌کند و از بروز مشکلات ناخواسته و تبعات منفی جلوگیری می‌کند.

کاربردهای رویکرد سیستمی در مدیریت

- **مدیریت استراتژیک:** رویکرد سیستمی در مدیریت استراتژیک به مدیران کمک می‌کند تا به جای تمرکز بر اهداف کوتاه‌مدت و جزئی، به اهداف بلند مدت و کلان سازمان توجه کنند. این رویکرد به مدیران امکان می‌دهد تا با تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها، استراتژی‌های مناسبی برای تحقق اهداف سازمان تعیین کنند. (دیما، ۲۰۱۴)
- **مدیریت منابع انسانی:** در مدیریت منابع انسانی، رویکرد سیستمی به مدیران کمک می‌کند تا به جای تمرکز بر استخدام و آموزش به طور جداگانه، به کل فرآیند مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم نگاه کنند. این رویکرد به مدیران امکان می‌دهد تا با تحلیل نیازها و انتظارات کارکنان، برنامه‌های مناسبی برای جذب، آموزش، توسعه و حفظ کارکنان طراحی کنند و به بهبود رضایت و انگیزه آن‌ها کمک کنند. (تندایی، ۲۰۲۲)
- **مدیریت پروژه:** در مدیریت پروژه، رویکرد سیستمی به مدیران کمک می‌کند تا به جای تمرکز بر هر مرحله از پروژه به طور جداگانه، به کل فرآیند پروژه به عنوان یک سیستم نگاه کنند. این رویکرد به مدیران امکان می‌دهد تا با تحلیل روابط بین مراحل مختلف پروژه، برنامه‌های مناسبی برای مدیریت زمان، هزینه و کیفیت پروژه طراحی کنند و به تحقق اهداف پروژه کمک کنند. (بوچکراف و فینیگن، ۲۰۱۴)

رویکرد سیستمی در سازمان‌های نظامی

سازمان‌های نظامی به دلیل پیچیدگی و حساسیت بالای عملیات و مأموریت‌های خود، نیازمند یک رویکرد جامع و کل‌نگر برای مدیریت منابع و عملیات هستند. رویکرد سیستمی با ارائه یک چارچوب تحلیلی برای شناسایی و بهبود وابستگی‌ها و تعاملات بین اجزا و فرآیندهای مختلف، به بهبود کارایی و اثربخشی عملیات نظامی کمک می‌کند. رویکرد سیستمی در سازمان‌های

نظامی به بهبود هماهنگی و همکاری بین بخشی کمک زیادی خواهد کرد. همچنین با تحلیل و بهینه سازی عملکرد کلی سیستم، رویکرد سیستمی به افزایش کارایی و اثربخشی عملیات نظامی کمک می کند. این رویکرد نیز با تحلیل جامع سیستم، نقاط ضعف و ناکارآمدی ها را شناسایی کرده و راهکارهایی برای بهبود آن ها ارائه می دهد. در نهایت رویکرد سیستمی با ارائه ی یک چارچوب تحلیلی برای پیش بینی و مدیریت تغییرات و نوسانات، به افزایش انعطاف پذیری و تطبیق پذیری سازمان های نظامی کمک می کند. (هایوز، ۲۰۱۶). بطور کلی این رویکرد در بخش های مختلف تاثیر خواهد گذاشت، از مهم ترین بخش های اجرای رویکرد سیستمی در سازمان های نظامی می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- **تحلیل شبکه های تدارکات و لجستیک:** رویکرد سیستمی به تحلیل و بهینه سازی شبکه های تدارکات و لجستیک در سازمان های نظامی کمک کرده و باعث افزایش کارایی و کاهش هزینه ها شده است.
- **مدیریت عملیات و ماموریت ها:** با استفاده از رویکرد سیستمی، سازمان های نظامی توانسته اند هماهنگی و همکاری بین واحدها و بخش های مختلف را بهبود بخشیده و عملیات و ماموریت های خود را با کارایی بیشتری اجرا کنند.
- **مدیریت منابع انسانی:** رویکرد سیستمی با تحلیل و بهینه سازی تعاملات و وابستگی های بین فرآیندهای مختلف مدیریت منابع انسانی، به افزایش کارایی و اثربخشی این فرآیندها کمک کرده است.

تاثیر شناسایی زیر سیستم ها بر پیاده سازی مدیریت دانش

شناسایی زیر سیستم های مختلف در فرآیند پیاده سازی مدیریت دانش تأثیرات قابل توجهی دارد که می تواند به بهبود کلی فرآیندها و ارتقاء عملکرد منجر شود. در اینجا به بررسی تأثیرات اصلی شناسایی زیر سیستم ها در چارچوب الگوی پیاده سازی مدیریت دانش پرداخته می شود:

۱. بهبود یکپارچگی و هماهنگی: شناسایی زیر سیستم های مختلف، از جمله زیر سیستم های آموزش و پژوهش، ارتباطات، نیروی انسانی و فرهنگی، به ایجاد یکپارچگی و هماهنگی میان این اجزا کمک می کند. با درک دقیق از ساختار و تعاملات این زیر سیستم ها، می توان

فرآیندهای مدیریت دانش را به گونه‌ای طراحی کرد که تعاملات و هماهنگی‌های لازم بین بخش‌های مختلف به‌طور مؤثر انجام شود. این هماهنگی باعث می‌شود که دانش به‌طور مؤثر بین بخش‌های مختلف تبادل شود و بهره‌وری کلی سازمان افزایش یابد.

۲. تسهیل فرآیندهای انتقال و اشتراک دانش: شناسایی زیر سیستم‌ها به تعیین نقاط قوت و ضعف در فرآیندهای انتقال و اشتراک دانش کمک می‌کند. به‌عنوان مثال، با درک عملکرد زیر سیستم‌های ارتباطی، می‌توان فرآیندهای بهینه‌سازی سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی را پیاده‌سازی کرد تا تبادل دانش به‌طور سریع‌تر و مؤثرتر انجام شود. این تسهیل در اشتراک دانش می‌تواند به بهبود یادگیری سازمانی و ارتقاء توانمندی‌های اعضای کمک کند.

۳. شناسایی نیازهای آموزشی و پژوهشی: زیر سیستم‌های آموزشی نقش کلیدی در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارند. شناسایی این زیر سیستم‌ها به‌ویژه در زمینه نیازهای آموزشی و پژوهشی، می‌تواند به تدوین برنامه‌های آموزشی و پژوهشی که با نیازهای کارکنان همسو است، کمک کند. این امر باعث می‌شود که منابع و برنامه‌های آموزشی به‌طور بهینه‌تری تخصیص یابند و نیازهای واقعی در زمینه‌های علمی و عملی برآورده شود.

۴. پشتیبانی از توسعه و بهبود منابع انسانی: زیر سیستم‌های مربوط به نیروی انسانی، با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی و ارتقاء مهارت‌ها، نقش مهمی در پیاده‌سازی مدیریت دانش ایفا می‌کند. شناسایی دقیق این زیر سیستم به‌ویژه در زمینه‌های جذب، آموزش، و ارزیابی کارکنان، می‌تواند به توسعه برنامه‌های آموزشی و توسعه شایستگی‌های لازم برای مدیریت مؤثر دانش کمک کند. این بهبود منابع انسانی، به نوبه خود، به افزایش کارایی و اثربخشی فرآیندهای مدیریت دانش منجر خواهد شد.

۵. تقویت فرهنگ سازمانی و اجتماعی: شناسایی این زیر سیستم‌های فرهنگی به‌ویژه در زمینه ارتقاء فرهنگ اشتراک دانش و انگیزش کارکنان، می‌تواند به طراحی استراتژی‌های مؤثر برای ایجاد محیطی که در آن دانش به‌طور آزادانه به اشتراک گذاشته شود، کمک کند. این تقویت

فرهنگ سازمانی به بهبود فرآیندهای مدیریت دانش و ایجاد محیطی همگرا و پشتیبان برای یادگیری سازمانی منجر خواهد شد.

ع. توانمندسازی تصمیم‌گیری و ارزیابی عملکرد: با شناسایی زیر سیستم‌ها، مدیران می‌توانند فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارزیابی عملکرد را بهبود بخشند. این شناسایی به تحلیل دقیق‌تر از نیازها و چالش‌های هر زیر سیستم کمک می‌کند و امکان ارزیابی مستمر و بهبود فرآیندهای مدیریتی را فراهم می‌آورد. این توانمندسازی به تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده و تحلیل‌های دقیق‌تر منجر می‌شود و به بهبود کلی عملکرد دانشگاه کمک خواهد کرد.

در نهایت، شناسایی دقیق زیر سیستم‌ها در فرآیند مدیریت دانش، به‌طور چشمگیری به بهبود ساختار سازمانی، فرآیندهای مدیریتی، و عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند و می‌تواند به تحقق اهداف استراتژیک و عملیاتی این مؤسسه منجر شود.

تعالیم اسلامی

در اسلام منظور از معنویت برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوی، خدمت، خوش بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان شمول است. معنویت در جامعه‌ی ایرانی ما مبتنی بر دین است، بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل دهنده‌ی معنویت است. سرچشمه‌ی معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد (ص) و ائمه‌ی اطهار (س) است. زبان‌های اسلامی برای واژه غربی معنویت، اصطلاحات گوناگونی دارند که این اصطلاحات در برگرفته‌ی این معانی هستند: باطن، حق، عالم معنا، مقام، لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او، هم تسلیم در برابر اراده‌ی خدا و هم جست‌وجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوهای آداب اسلامی که ساخته و پرداخته‌ی ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام، کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

تعالیم اسلامی شامل مجموعه‌ای از اصول، قواعد، و دستورالعمل‌هایی است که از منابع اصلی دین اسلام یعنی قرآن کریم و سنت پیامبر اسلام (ص) و اهل بیت استخراج شده‌اند. این تعالیم به عنوان راهنمایی برای زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند و شامل تمامی جنبه‌های زندگی از جمله اخلاق، حقوق، عبادات، روابط اجتماعی، و مسائل اقتصادی و سیاسی هستند. تعالیم اسلامی می‌توانند به بهبود عملکرد سازمان‌ها، افزایش رضایت کارکنان، و ایجاد محیط کاری عادلانه و اخلاق‌مدار کمک کنند.

تعالیم اسلامی و اصول آن را بر چند رکن و اساس می‌توان دید. **توحید** یا اعتقاد به یگانگی خداوند، عدل یا **عدالت**، **احسان** و در نهایت **صداقت** همیشه رکن و اساس تعالیم اسلامی بوده است. (هاشمی، ۱۴۰۰)، (علم خواه و لطیفی، ۱۴۰۲).

تأثیر تعالیم اسلامی در بهبود عملکرد سازمان‌ها

تعالیم اسلامی می‌توانند به طور مستقیم و غیرمستقیم به بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک کنند. رعایت اصول اسلامی می‌تواند به افزایش رضایت و انگیزه کارکنان، بهبود روابط کاری، و ایجاد محیط کاری عادلانه و اخلاق‌مدار منجر شود. علاوه بر این، سازمان‌هایی که به تعالیم اسلامی پایبند هستند، معمولاً از حمایت و وفاداری بالای کارکنان خود برخوردارند که این می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند. (نوبری، ۱۴۰۰)

تأثیر تعالیم اسلامی فرهنگ سازمانی

تعالیم اسلامی به عنوان یک نظام جامع اخلاقی و معنوی، تأثیر عمیقی بر فرهنگ سازمانی دارد. این تعالیم با ارائه مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول اخلاقی مانند صداقت، عدالت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، و احترام به دیگران، می‌تواند به شکل‌گیری یک فرهنگ سازمانی قوی و مثبت کمک کند. در این فرهنگ، رفتارهای کارکنان و مدیران به گونه‌ای هدایت می‌شود که علاوه بر افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان، محیطی سالم و اخلاقی نیز ایجاد شود. در ادامه، تأثیر تعالیم اسلامی بر فرهنگ سازمانی با جزئیات بیشتری بررسی می‌شود.

تأثیر تعالیم اسلامی بر مدیریت سازمان

تأثیر تعالیم اسلامی بر سبک مدیریت و رهبری مدیران در سازمان‌ها، به‌عنوان یک مسئله بنیادین، نقش بسیار مهمی در شکل‌دهی به محیط کاری و هدایت سازمان به سوی موفقیت دارد. تعالیم اسلامی به‌عنوان یک نظام جامع اخلاقی و معنوی، اصول و ارزش‌هایی را ارائه می‌دهد که می‌تواند سبک مدیریتی مدیران را عمیقاً تحت تأثیر قرار داده و آن‌ها را به سمت رهبری اخلاق‌محور، عادلانه، و مسئولیت‌پذیر هدایت کند.

شاخصه‌های رفتار سازمانی از دیدگاه امام علی (ع)

اگر در سیره امامان به خصوص امام علی (ع) تفحص کنیم، سراسر مربوط به اخلاق و به خصوص اخلاق اداری است. کتاب نهج البلاغه کتاب اخلاق و اعتقاد تشیع است، در این کتاب عظیم، اخلاق اداری به صورت‌های مختلفی ارائه شده است که به چند نمونه اشاره می‌شود (رحیمی، ۱۳۹۷):

– نظم و آراستگی و پرهیز از بی‌نظمی از اصولی‌ترین اخلاق اداری و مدیریت سازمانی است. امام علی (ع) می‌فرماید «هیچ عقلی مانند برنامه ریزی نیست.» و یا در حدیث دیگری می‌فرماید: «روز وظیفه و کار همان روز انجام بده؛ انضباط باعث رضایت مردم و ارباب رجوع در اداره می‌شود.»

– نظام اداری باید به گونه‌ای باشد که مردم به راحتی و به سرعت به خواسته‌هایشان برسند و از نظام اسلامی ناامید نشوند. رشوه‌گیری، رشوه دادن و ... همه مانع از پیگیری می‌شود و دیگر کسی جدیتی در کار نخواهد داشت.

امام علی (ع) در نامه‌ای به مالک اشتر می‌فرماید: "بر تو کارهایی است که باید خود انجام دهی؛ از آن جمله پاسخ گفتن عاملان توست، آنجا که معاونت درمانند و رساندن وظیفه‌ی خود را نتوانند دیگر نیاز مردم را برآورند و در همان روز که بر تو عرضه دارند و یارانت در انجام دادن تقاضای آنان گرانی کنند و عذری آرند.

حضرت علی (ع) در امر خلافت خود تمام کارها را به درستی و دقت پیگیری می کردند و از همه نیز اینگونه می خواستند؛ امام علی (ع) می فرمودند: تمام شدن کارها به کامل کردن آنهاست

– کارها باید به اهل آن واگذار شود، به همین دلیل داشتن تخصص و مهارت در هر رشته ضروری است. اگر اداره‌ی کارها به انسان‌های ناشایست واگذار شود، امور به خوبی پیش نمی‌رود.

امام علی (ع) می‌فرمایند: شما خوب می‌دانید که نه جایز است که انسان ناشایست بر جان مردم و غنایم مسلمانان ولایت یابد و امامت آنان را عهده دار شود تا در مال‌های آنان حریص گردد و نه نادان لایق زمامدار ریاست تا به نادانی خویش مسلمانان را به گمراهی کشد و نه ستمکار می‌تواند عهده دار مسئولیت مردم شود که با ستم حق مردم را غصب و عطای آنان را ببرد و نه او را که در تقسیم غنائم بی‌عدالتی می‌کند، زیرا او اموال و ثروت مردم را حیف و میل می‌کند و گروهی را بر گروهی مقدم می‌دارد و نه آنان که رشوه می‌خورند، زیرا آنان با رشوه خوری حقوق مردم را پایمال می‌کنند و حق صاحب را به او نمی‌رسانند و نه او که سخن پیامبر خدا را ضایع می‌سازد، زیرا او با این رفتار امت اسلامی را به هلاکت مواجه می‌کند.

در حدیث دیگری می‌فرمایند: هر کس فردی از مسلمانان را به کار گیرد حال آنکه می‌داند در میان آنان افرادی سزاوارتر و آگاه‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر وجود دارد، او در حقیقت، به خدا، رسول او و تمامی مسلمین خیانت کرده است.

– در یک نظام اداری اسلامی، باید کارمندان و کارکنانی که به شایستگی کار می‌کنند، مورد تقدیر و تشکر قرار گیرند تا برای ادامه‌ی کار و خدمت، انگیزه پیدا کنند و با شوق بیشتر مشغول خدمت رسانی به مردم شوند و یا به آنان پست‌های حساس‌تر و مهم‌تر را واگذار کرد تا آنها بتوانند قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را در انجام آن ارائه دهند.

امام علی (ع) می‌فرمایند: هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکی نباشد، زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌ربغت می‌شوند و بدکاران در بدکاری تشویق می‌گردند، پس به هر کدام بر اساس کردارشان پاداش بده.

دانشگاه افسری امام علی (ع)

دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران مربوط به نیروی زمینی است. این دانشگاه در خیابان امام خمینی (سپه سابق) تهران، مقابل ساختمان مجلس خبرگان، سنای پیشین واقع گردیده است. دانشگاه افسری یا نام قدیمی مدرسه صاحب منصبی از قدیمی‌ترین مراکز آموزش عالی در سطح کشور است که توسط رضا شاه پهلوی و در اجرای بند ج ماده ۵ حکم قشونی ۱۴ آذر ماه سال ۱۳۰۰ ایجاد شد. رضا شاه با الگو برداری از مدرسه نظامی سن سیر فرانسه و با ادغام تجهیزات آموزشی موجود در مدرسه صاحب منصبی قزاق خانه، مدرسه صاحب منصبان ژاندارمری و مدرسه نظام مشیر الدوله ابتدا در خیابان اکباتان فعلی (ع) و در ساختمان اهدایی سردار سپه تأسیس گردید. بعدها این مرکز آموزشی به عمارت کامرانیه واقع در خیابان سپه نقل مکان کرد و با خرید زمین‌های اطراف توسعه پیدا نمود به طوریکه این مرکز آموزشی اکنون یکصد و چهل هزار متر مربع وسعت دارد. مدرسه صاحب منصبی از سال ۱۳۱۴ به دانشگاه افسری تغییر نام داد و با بهره گیری از استادان ایرانی و خارجی به آموزش کلاسیک و نوین افسران نیروهای سه گانه و نوپای ارتش شاهنشاهی با محوریت نیروی زمینی در رشته‌های پیاده سواره، توپخانه و بعدها مهندسی و اردونانس پرداخت. دوره آموزش در دانشگاه افسری ابتدا دو سال بود و دانشجویان در سال اول دروس عمومی نظامی و از سال دوم با تعیین رشته دروس تخصصی مربوطه را فرا می‌گرفتند.

نوع و روش پژوهش

این پژوهش از دو جنبه روش‌شناختی و هدف‌گذاری مورد بررسی قرار گرفته و ویژگی‌های خاصی دارد که در ادامه به تفصیل توضیح داده خواهد شد. پژوهش حاضر از حیث روش شناختی آمیخته (کیفی، کمی) خواهد بود. این پژوهش نیز با استفاده از روش‌شناختی آمیخته طراحی شده است تا بتواند به تحلیل جامع‌تری از موضوع "الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی" بپردازد.

در این راستا، بخش کیفی تحقیق با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، تحلیل محتوا اسناد پژوهشی مختلف و مشاهدات به ما اجازه می‌دهد تا مولفه‌ها، الگوها، مفاهیم و مضامین موردنظر را از منابع پژوهشی مختلف استخراج کنیم.

همچنین، بخش کمی پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌ها و تحلیل‌های آماری، داده‌های جمع‌آوری شده را تحلیل کرده و به بررسی ارتباطات و تأثیرات متغیرها پرداخته است.

از نظر هدف‌گذاری، این پژوهش در دسته تحقیقات **کاربردی** قرار می‌گیرد. در این پژوهش، هدف اصلی بررسی و ارائه یک الگوی مناسب برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) است، که در آن تعالیم اسلامی به عنوان یک مولفه مهم در نظر گرفته شده است. هدف از این کار، بهبود فرآیندهای مدیریت دانش در این نهاد آموزشی نظامی و افزایش کارایی و اثربخشی آنها است.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان و مدیران دانش دانشگاه افسری امام علی (ع) هستند که حاضر به شرکت در پژوهش بوده و دارای تجارب، سمت و یا تحصیلات متناسب با زمینه‌ی موضوع پژوهش هستند. جمع‌آوری اطلاعات از این افراد می‌تواند به درک عمیق‌تر و کامل‌تر از مولفه‌های عملی و کاربردی کمک کند و آن را عملی‌تر سازد.

حجم نمونه

پرسش اصلی این است که پژوهشگر کیفی بر چه اساسی حجم نمونه را تعیین می‌کند؟ در واقع پژوهشگر نمی‌تواند پیشاپیش تصمیم بگیرد که برای درک کامل پدیده‌ی مورد نظر باید چند نفر را در مطالعه خود انتخاب نماید. در حالت ایده‌آل، پژوهشگر به جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها در یک روند پیوسته ادامه می‌دهد تا زمانی که اطلاعات جدیدی را کشف نکند و به حالت اشباع برسد. در این زمان، داده‌های جمع‌آوری‌شده جدید با داده‌های قبلی تفاوتی ندارند و مانند هم شده‌اند. به عبارت دیگر وقتی که پژوهشگر به یک نقطه‌ی بازده نزولی از تلاش‌هایش برای جمع‌آوری داده‌ها رسید می‌تواند به طور منطقی مطمئن شود که یک مطالعه‌ی کامل را

انجام داده است. لینکلن و گوبا معتقدند که مطالعه‌ای که با دقت انجام شود که در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و متوالی صورت بگیرد، می‌تواند با حدود ۱۲ شرکت کننده به اشباع برسد و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نخواهد شد. (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۲)^۴.

روش نمونه گیری

برای انتخاب نمونه در این بخش، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است.

ابزارهای گردآوری اطلاعات:

اطلاعات و داده‌ها عموماً به عنوان سازه‌ی اولیه‌ی ساختمان تمام پژوهش‌ها محسوب می‌شوند و می‌توانند اشکال مختلف کیفی و کمی داشته باشند. (واعظی و آزمندیان، ۱۳۹۵: ۱۳۷) داده‌ها در تحقیقات حداقل به پنج روش مختلف (مصاحبه، پرسشنامه، مشاهده، تحلیل اسناد و متون و تجربیات پیشین پژوهشگر) گردآوری می‌شوند. متداول‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌های کیفی عبارتند از مشارکت در گروه‌های مورد مطالعه، مصاحبه فردی، مشاهده و بررسی متون و مصنوعات فرهنگی است. (همان) در این مطالعه، داده‌ها از مقالات و منابع علمی، قوانین و دستورالعمل‌های پژوهشی دیگر دانشگاه‌ها و مصاحبه گردآوری شده است. از این رو ابزار مورد استفاده در این پژوهش با رویکرد چند سویه‌نگری، بررسی متون علمی، اسناد و مدارک و مصاحبه‌ی فردی بوده است.

در این پژوهش، از دو ابزار اصلی گردآوری اطلاعات به صورت زیر استفاده می‌شود:

مطالعات کتابخانه‌ای: این روش از طریق مطالعه منابع مختلف از جمله کتب، مقالات علمی، گزارش‌ها و تمامی پژوهش‌های معتبر مختلف و مستندات مرتبط با حوزه خدمات پژوهشی انجام می‌شود. این مطالعات برای شناسایی مولفه‌های تعیین شده در پرسش‌های پژوهش و شناخت الگوهای مختلف در این راستا است.

مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته: برای بررسی موضوع "الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی"، مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته می‌تواند ابزار مناسبی باشد. این روش به محقق اجازه می‌دهد تا با افراد مختلفی از جمله کارشناسان سازمانی، مدیران، کارشناسان دینی، مدیران بخش‌های اسلامی، محققان حوزه مدیریت دانش، کارشناسان علمی سازمان‌ها و ... مصاحبه کند و نظرات، تجربیات، و دیدگاه‌های آنها را جمع‌آوری و تحلیل کند. مصاحبه نیمه‌ساختار یافته به محقق این امکان را می‌دهد که به صورت عمیق و جامع به بررسی مولفه‌های تفکر اسلامی با رویکرد سیستمی در مدیریت دانش بپردازد. این روش به دلیل انعطاف‌پذیری و امکان پیگیری موضوعات بر اساس پاسخ‌های مصاحبه‌شونده، برای موضوعات پیچیده و چند بعدی مانند این موضوع بسیار مناسب است.

شیوه تجزیه تحلیل داده‌ها: (بر مبنای فرضیات و متغیرهای تحقیق تشریح گردند)

در این پژوهش، به دنبال طراحی الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی هستیم. در این تحقیق که به صورت آمیخته انجام می‌شود ابتدا در مرحله کیفی، با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، تحلیل محتوا اسناد پژوهشی مختلف و مشاهدات به ما اجازه می‌دهد تا مولفه‌ها، الگوها، مفاهیم و مضامین موردنظر را از منابع پژوهشی مختلف استخراج کنیم. در مرحله‌ی کمی نیز برای سنجش نوع رابطه بین مولفه‌ها اقدام خواهد شد، که با استفاده از معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار PLS نوع تاثیر گذاری عوامل مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

تعیین مولفه‌های مدیریت دانش

در ابتدا با استفاده از مرور ادبیات و مطالعات کتابخانه‌ای مولفه‌های مدیریت دانش را استخراج کرده. در این میان مولفه‌هایی را باید برای دانشگاه امام علی (ع) انتخاب می‌کردیم که شرایط

لازم را داشته باشند. مولفه‌های مدیریت دانش به طور کلی اصول و راهبردهایی هستند که در هر سازمانی، از جمله دانشگاه‌های نظامی، به کار گرفته می‌شوند. با این حال، تفاوت‌های خاصی ممکن است بین دانشگاه‌های نظامی و دیگر سازمان‌ها یا نهادهای آموزشی وجود داشته باشد که به دلیل ماهیت و اهداف خاص این دانشگاه‌ها ایجاد می‌شود. این تفاوت‌ها ممکن است در موارد زیر منعکس شود:

- **تعالیم اسلامی:** در نظر گرفتن تعالیم و آموزه‌های اسلامی بصورت کامل و جامع در تمامی فعالیت‌ها بهترین رهنمود و راهبرد برای سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های نظامی خواهد بود.
- **مسائل امنیتی و محرمانگی:** در دانشگاه‌های نظامی، اطلاعات و دانش اغلب دارای سطوح بالایی از محرمانگی و امنیت هستند. بنابراین، مولفه‌های مدیریت امنیت اطلاعات و حفاظت از داده‌ها اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کنند.
- **رویکردهای آموزشی و تربیتی:** دانشگاه‌های نظامی علاوه بر آموزش‌های علمی، بر تربیت نظامی و اخلاقی دانشجویان تمرکز دارند. این موضوع ممکن است مولفه‌هایی مانند انضباط سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، و آموزش‌های نظامی را برجسته‌تر کند.
- **ساختار سازمانی و فرماندهی:** ساختارهای فرماندهی و سلسله‌مراتبی در دانشگاه‌های نظامی بیشتر برجسته است. بنابراین، مولفه‌هایی مانند پشتیبانی مدیریت ارشد و سیاست‌های سازمانی نقش کلیدی‌تری ایفا می‌کنند.
- **تاکید بر عملیاتی بودن و آمادگی نظامی:** آموزش‌های عملی و تمرینات نظامی در دانشگاه‌های نظامی دارای اهمیت ویژه‌ای هستند. این امر نیازمند برنامه‌های آموزشی خاص و سیستم‌های ارزیابی عملیاتی می‌باشد.
- **هماهنگی با سایر بخش‌های نظامی:** دانشگاه‌های نظامی نیازمند هماهنگی نزدیک با سایر بخش‌های نظامی هستند. این نیاز به مولفه‌های مدیریت ارتباطات داخلی و خارجی و مدیریت روابط با ذینفعان تأکید می‌کند.

بنابراین، در حالی که اصول کلی مدیریت دانش در تمام سازمان‌ها قابل اعمال است، دانشگاه‌های نظامی نیازمند توجه به مولفه‌های خاصی هستند که با ماهیت و وظایف ویژه آن‌ها همخوانی دارد. به عبارت دیگر، هرچند مولفه‌های اصلی مدیریت دانش مشابه هستند، اما نحوه پیاده‌سازی و تأکید بر هر مولفه ممکن است بسته به محیط و اهداف سازمانی متفاوت باشد.

از این رو برای طراحی و پیاده‌سازی یک الگوی مدیریت دانش مناسب برای دانشگاه افسری امام علی (ع) ارتش، باید مولفه‌های کلیدی شناسایی و تعریف شوند. این مولفه‌ها باید با توجه به نیازها، شرایط و محیط خاص دانشگاه و همچنین با در نظر گرفتن رویکرد سیستمی و تعالیم اسلامی تعیین شوند. در نهایت مولفه‌هایی که با در نظر گرفتن تمامی شرایط بیان شده استخراج شده‌اند را در جدول ۴-۱ ارائه شده‌اند:

جدول ۱: مولفه‌های مدیریت دانش دانشگاه امام علی (ع)

ردیف	مؤلفه مدیریت دانش	محتوا	ابزار	منبع
۱	جمع‌آوری و سازمان‌دهی دانش	۱- جمع‌آوری و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح از اساتید، دانشجویان و کادر اداری. ۲- شناسایی و مستندسازی اطلاعات و تجربیات مرتبط با فعالیت‌های سازمانی ۳- سیستم‌های مدیریت محتوا و پایگاه‌های داده می‌تواند به سازمان‌ها کمک شایانی کند که این خود نیازمند جمع‌آوری اطلاعات است. ۴- ابزارهای نرم‌افزاری و سیستم‌های مدیریتی مانند سیستم‌های مدیریت محتوا	استفاده از پایگاه‌های داده، کتابخانه دیجیتال و آرشیوهای اطلاعاتی.	Cho, T., & Korte, R. (۲۰۱۴). Managing knowledge performance: testing the components of a knowledge management system on organizational performance. Asia Pacific Education Review, ۱۵, ۳۲۷-۳۱۳. Usman, S. H., Zaveri, J., & Hamza, A. (2021). An integrated view of knowledge management enablers, components, and benefits: Comprehensive literature review. Journal of International Technology and Information Management, 30(4), 1-23. Jennex, M. (2012).

Identifying the components of a knowledge management strategy. Samad, S. (2010, March). The role of creative organizational climate on learning organization-A key component of knowledge management. In 2010 Second International Conference on Computer Engineering and Applications (Vol. 2, pp. 404-409). IEEE Rožman, M., Shmeleva, Z., & Tominc, P. (2019). Knowledge management components and their impact on work engagement of employees. Naše gospodarstvo/Our economy, 65(1), 40-56 Amirghodsi, S., & Bonyadi Naieni, A. (2019). Investigating the mutual relationship between knowledge management components and psychological empowerment of employees in iranian central oil fields company. Transformation Management Journal, 11(1), 153-180 Davenport & Prusak, 1998. Information & Management.		(CMS) و پلتفرم‌های همکاری Collaboration) Platforms) به سازمان‌ها این امکان را می‌دهند که داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده را به‌طور مؤثر سازمان‌دهی کنند. ۵- سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت دانش می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا دانش را به‌صورت ساختاریافته و قابل دسترسی برای تمامی اعضای سازمان درآورند و در نتیجه، بهره‌وری و کارایی را افزایش دهند. ۶- استفاده از روش‌های ساختاریافته برای سازمان‌دهی دانش می‌تواند به افزایش دسترسی و استفاده از آن کمک کند.		
Jennex, M. (2012). Identifying the components of a knowledge management strategy. Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. Journal of knowledge management, 9(3), 101-115.	برنامه‌های آموزش الکترونیکی، کارگاه‌های آموزشی، و دوره‌های آموزشی مرتبط	۱- برنامه‌های آموزشی و دوره‌های توسعه مهارت و تشویق به نوآوری برای دانشجویان و کارکنان. ۲- برنامه‌های آموزشی سازمان‌یافته می‌توانند به انتقال دانش ضمنی و صریح میان	توسعه مهارت‌ها و آموزش	۲

Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. <i>Journal of management information systems</i>, 18(1), 185-214. Samad, S. (2010, March). The role of creative organizational climate on learning organization-A key component of knowledge management. In 2010 Second International Conference on Computer Engineering and Applications (Vol. 2, pp. 404-409). IEEE. Du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. <i>Journal of knowledge management</i>, 11(4), 20-29.	با مدیریت دانش.	کارکنان کمک کرده و منجر به بهبود عملکرد فردی و سازمانی شوند ۳- برنامه‌های آموزشی که به‌طور منظم اجرا می‌شوند، می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا با به‌روزترین اطلاعات و مهارت‌ها آشنا شوند و این دانش را در فرآیندهای کاری خود به کار گیرند. ۴- سازمان‌هایی که به یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های کارکنان خود اهمیت می‌دهند، قادر به تطبیق سریع‌تر با تغییرات محیطی و نوآوری‌های فنی هستند. ۵- برنامه‌های آموزشی مداوم می‌توانند به حفظ و انتقال دانش میان کارکنان کمک کنند. ۶- کارکنانی که مهارت‌های بیشتری در زمینه‌های مختلف دارند، بهتر می‌توانند ایده‌های نوآورانه را پرورش دهند و به اجرای آن‌ها بپردازند. ۷- رهبران با مهارت‌های پیشرفته قادر به ایجاد فرهنگ یادگیری و نوآوری در سازمان هستند.		
Stewart, D., & Waddell, D. (2008). Knowledge Management: The fundamental component for delivery of quality. <i>Total Quality Management</i>, 19(9),	نرم‌افزارهای مدیریت دانش، سیستم‌های اطلاعات مدیریت، و	۱- استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی پیشرفته برای پشتیبانی از فرآیندهای مدیریت دانش. ۲- استفاده از تکنولوژی‌های	تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی	۳

987-996. Pelánek, R. (2020). Managing items and knowledge components: domain modeling in practice. Educational Technology Research and Development, 68(1), 529-550. Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. Journal of management information systems, 18(1), 185-214. Turban, Aronson, & Liang, 2005. Grant, 1996. Journal of Information Technology	شبکه‌های اطلاعاتی داخلی.	اطلاعاتی می‌تواند به جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری، و بازیابی دانش در سازمان‌ها کمک کند. ۳- استفاده از سیستم‌های مدیریت محتوا (CMS) و پایگاه‌های داده پیشرفته می‌تواند به سازمان‌ها در تسهیل جریان دانش و افزایش بهره‌وری کمک کند. ۴- داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری‌شده، به مدیران این امکان را می‌دهند که تصمیمات بهتری بگیرند و دانش موجود را به بهترین نحو استفاده کنند. ۵- استفاده از فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشین (ML)، و تحلیل داده‌های بزرگ (Big Data) می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از داده‌های خود به شکلی نوآورانه استفاده کنند و فرآیندهای جدیدی برای خلق و بهره‌برداری از دانش ایجاد کنند. ۶- از جمله راهکارهای پیشنهادی، استفاده از استانداردهای باز و توسعه سیستم‌های یکپارچه و قابل گسترش برای مدیریت دانش است	
Rožman, M., Shmeleva, Z., & Tominc, P. (2019). Knowledge management components and their impact	تعیین مسئولان مدیریت دانش، تشکیل	۱- نقش رهبری در هدایت و پشتیبانی از فرآیندهای مدیریت دانش.	۴ رهبری و مدیریت

on work engagement of employees. Naše gospodarstvo/Our economy, 65(1), 40-56. Amirghodsi, S., & Bonyadi Naieni, A. (2019). Investigating the mutual relationship between knowledge management components and psychological empowerment of employees in iranian central oil fields company. Transformation Management Journal, 11(1), 153-180. Hansen, Nohria, & Tierney, 1999. Journal of Knowledge Management Pelánek, R. (2020). Managing items and knowledge components: domain modeling in practice. Educational Technology Research and Development, 68(1), 529-550	کمیته‌های راهبردی، و برنامه‌های رهبری.	۲- رهبران با توانایی ایجاد انگیزه و پشتیبانی از فعالیت‌های مربوط به مدیریت دانش می‌توانند به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی که بر اشتراک‌گذاری دانش تأکید دارد، ۳- منتشر شده است، رهبران که به‌طور فعال از ابتکارات مدیریت دانش حمایت می‌کنند و محیطی که در آن کارکنان تشویق به به اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند، نقش مهمی در موفقیت این فرآیندها دارند. ۴- مدیران با ایجاد ارزش‌های فرهنگی و انگیزه‌های مناسب، می‌توانند به بهبود مدیریت دانش و ایجاد محیطی که در آن یادگیری سازمانی مورد حمایت قرار گیرد، کمک کنند. ۵- رهبران با توانمندسازی کارکنان و ایجاد محیطی که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و مشارکت کنند، می‌توانند به بهبود فرآیندهای مدیریت دانش و افزایش کارایی سازمان کمک کنند.		
Stewart, D., & Waddell, D. (2008). Knowledge Management: The fundamental component for delivery of quality. Total Quality Management, 19(9), 987-996. Pelánek, R. (2020). Managing	سیاست‌های امنیتی، سیستم‌های کنترل دسترسی، و آموزش‌های	۱- حفاظت از اطلاعات و دانش حساس و محرمانه. ۲- ایجاد تدابیر امنیتی مؤثر، می‌تواند به محافظت از دانش سازمانی و جلوگیری از دسترسی غیرمجاز کمک کند.	مدیریت امنیت اطلاعات	۵

items and knowledge components: domain modeling in practice. Educational Technology Research and Development, 68(1), 529-550. Siponen & Oinas-Kukkonen, 2007. Journal of Information Privacy and Security Cho, T., & Korte, R. (2014). Managing knowledge performance: testing the components of a knowledge management system on organizational performance. Asia Pacific Education Review, 15, 313-327..	امنیت اطلاعات.	۳- پیاده سازی سیاست های امنیتی و استفاده از فناوری های امنیتی پیشرفته مانند رمزنگاری و کنترل های دسترسی می تواند به کاهش خطرات امنیتی و حفاظت از اطلاعات حساس در سازمان ها کمک کند. ۴- اجرای پروتکل های امنیتی شامل آنتی ویروس ها، فایروال ها، و پشتیبان گیری منظم از داده ها می تواند به حفظ امنیت و یکپارچگی اطلاعات کمک کند و در نتیجه به بهبود مدیریت دانش در سازمان ها منجر شود. ۵- آموزش منظم کارکنان در زمینه تهدیدات امنیتی و بهترین شیوه های امنیتی می تواند به کاهش خطاهای انسانی و ارتقاء سطح امنیت سازمان کمک کند.		
---	-----------------------	---	--	--

در پژوهش حاضر، با تمرکز بر دانشگاه افسری امام علی (ع) ارتش جمهوری اسلامی ایران، مولفه های مدیریت دانش از مرور و مطالعه ی ادبیات شناسایی و تحلیل شد. با توجه به ماهیت ویژه و وظایف خاص این دانشگاه نظامی، مولفه های مدیریت دانش با در نظر گرفتن عوامل امنیتی، تربیتی و عملیاتی تنظیم گردید. در این راستا، سعی شد عواملی در مولفه ها مانند امنیت اطلاعات، انضباط سازمانی، اخلاق حرفه ای، آموزش های نظامی، پشتیبانی مدیریت ارشد و هماهنگی با سایر بخش های نظامی مورد توجه قرار گیرد و در تعیین مولفه ها در گرفته شود.

این مولفه ها با توجه به نیازهای خاص دانشگاه های نظامی طراحی شده اند و با مولفه های مدیریت دانش در دیگر سازمان ها و نهادهای آموزشی تفاوت هایی دارند. تمرکز بر امنیت و

محرمانگی اطلاعات، تأکید بر تربیت نظامی و اخلاقی، و اهمیت ویژه به تمرینات عملی و آمادگی نظامی از جمله مواردی است که این تفاوت‌ها را ایجاد می‌کند.

در نهایت این تعیین مولفه‌ها نشان می‌دهد که برای پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌های نظامی، توجه به ویژگی‌ها و نیازهای خاص این محیط‌ها ضروری است. بنابراین، هرچند اصول کلی مدیریت دانش در تمامی سازمان‌ها قابل اعمال است، ولی در دانشگاه‌های نظامی نیازمند توجه ویژه و پیاده سازی مولفه‌هایی با تأکید بر امنیت، انضباط و آمادگی عملیاتی است. این مولفه‌ها باید به گونه‌ای تنظیم و اعمال شوند که همخوانی و هماهنگی بیشتری با ساختار و اهداف سازمانی داشته باشند.

شناسایی زیر سیستم‌های سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع)

در نظام‌های آموزشی و به‌ویژه در مؤسسات آموزشی نظامی، سازمان‌دهی و مدیریت مؤثر از اهمیت حیاتی برخوردار است. دانشگاه افسری امام علی (ع) به‌عنوان یکی از معتبرترین و پیشروترین مؤسسات آموزش نظامی کشور، با هدف تربیت و آموزش افسران با کیفیت و کارآمد، به‌طور خاص به طراحی و اجرای فرآیندهای سازمانی و زیر سیستم‌های خود پرداخته است. شناسایی و تحلیل این زیر سیستم‌ها، که به‌طور جامع شامل اجزای مختلفی از جمله برنامه‌های آموزشی، مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های پشتیبانی فنی و اداری، و فرآیندهای ارزیابی و کنترل کیفیت می‌شود، می‌تواند درک عمیق‌تری از ساختار و عملکرد کلی دانشگاه ارائه دهد.

زیر سیستم‌های سازمانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) به‌عنوان بخش‌های کلیدی و بنیادی برای تحقق اهداف استراتژیک و عملیاتی این دانشگاه عمل می‌کنند. این زیر سیستم‌ها نه تنها نقش اساسی در تضمین کیفیت آموزش و ارتقاء سطح توانمندی‌های نظامی دانشجویان دارند، بلکه به بهینه‌سازی فرآیندهای داخلی و افزایش کارایی سازمانی نیز کمک می‌کنند.

بنابراین، هدف این بخش از تحقیق، ارائه یک نمای کلی و تحلیلی از زیر سیستم‌های مختلف سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) است که شامل بررسی ساختاری، عملکردی، و تعاملات این اجزا با یکدیگر می‌شود. این بررسی می‌تواند به‌عنوان مبنای علمی برای پیشنهادات بهبود و

توسعه در زمینه‌های مختلف مدیریتی و آموزشی دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد و در نهایت به ارتقاء کیفیت و اثربخشی آموزش نظامی در این دانشگاه کمک کند.

در راستای شناسایی زیر سیستم‌های سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع)، به منظور دستیابی به یک تحلیل جامع و دقیق از ساختار و عملکرد این دانشگاه، از دو روش اصلی و مکمل بهره‌برداری شد: مشاهدات میدانی و بررسی اسناد و مدارک ساختاری. این رویکرد ترکیبی به ما این امکان را داد تا به درک عمیق‌تری از فرآیندها، تعاملات و ساختار داخلی دانشگاه دست یابیم و زیر سیستم‌های کلیدی آن را به‌طور کامل شناسایی کنیم.

مشاهدات میدانی به‌عنوان یکی از روش‌های اصلی تحقیق، به ما اجازه داد تا به‌طور مستقیم و عملی به بررسی وضعیت کنونی فعالیت‌ها و فرآیندهای دانشگاه بپردازیم. با استفاده از این روش، توانستیم به‌طور دقیق به فعالیت‌های روزمره، تعاملات بین واحدهای مختلف و نحوه اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه نگاه کنیم. مشاهدات میدانی به ما کمک کرد تا نقاط قوت و ضعف در فرآیندهای عملیاتی را شناسایی کنیم و درک بهتری از نحوه عملکرد هر زیر سیستم به‌دست آوریم. این اطلاعات به‌ویژه در تحلیل تعاملات داخلی و فرآیندهای عملیاتی ارزشمند بود و به درک جامع‌تری از عملکرد کلی دانشگاه منجر شد.

از سوی دیگر، بررسی **اسناد و مدارک ساختاری** به‌عنوان یک روش مکمل، ما را قادر ساخت تا به تحلیل دقیق‌تری از چارچوب‌های رسمی و ساختاری دانشگاه بپردازیم. این اسناد شامل نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های رسمی، و مستندات مربوط به هر یک از زیر سیستم‌ها بودند که به‌طور مفصل به بررسی وظایف، مسئولیت‌ها، و روابط بین بخش‌های مختلف دانشگاه پرداختند. تحلیل این مدارک، به ما این امکان را داد تا ساختار سازمانی و نحوه عملکرد هر زیر سیستم را به‌طور کامل درک کنیم و جزئیات مهمی درباره نحوه ارتباط و تعامل بین بخش‌های مختلف دانشگاه به‌دست آوریم.

ردیف	زیر سیستم	توضیح
۱	زیر سیستم آموزش و پژوهش	• مسئولیت ارائه آموزش‌های تئوری و عملی به دانشجویان. • اجرای برنامه‌های پژوهشی در زمینه‌های مختلف نظامی. • توسعه و نگهداری منابع آموزشی و پژوهشی.
۲	زیر سیستم پرسنلی	• مدیریت منابع انسانی شامل جذب، آموزش و ارزیابی کادر آموزشی و دانشجویان. • مدیریت امور رفاهی و انضباطی پرسنل و دانشجویان.
۳	زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات	• مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی. • امنیت اطلاعات و محافظت از داده‌های حساس. • تسهیل ارتباطات داخلی و خارجی • ارائه خدمات پشتیبانی شامل تدارکات، نگهداری و تعمیرات تجهیزات.
۴	زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	• برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی، هنری و ورزشی. • تقویت روحیه و همبستگی اجتماعی در میان دانشجویان و پرسنل.

نتیجه این فرآیند ترکیبی، شناسایی چهار زیر سیستم کلیدی دانشگاه افسری امام علی (ع) است که به‌طور ویژه به عملکرد و وظایف اصلی این دانشگاه مربوط می‌شود. این زیر سیستم‌ها عبارتند از:

- **زیر سیستم آموزش و پژوهش:** که به مدیریت و نظارت بر فرآیندهای آموزشی و پژوهشی پرداخته و به ارتقاء کیفیت علمی و عملی دانشجویان و ارائه برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای نظامی و حرفه‌ای می‌پردازد.
- **زیر سیستم پرسنلی:** که مسئولیت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی، از جمله جذب، آموزش، ارزیابی، و توسعه کارکنان را بر عهده دارد و به بهبود فرآیندهای استخدام و مدیریت شایسته‌سالاری در دانشگاه می‌پردازد.

- **زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات:** که به مدیریت و بهبود سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی دانشگاه پرداخته و زیرساخت‌های لازم برای تبادل مؤثر اطلاعات و تسهیل فرآیندهای اداری را فراهم می‌آورد.
- **زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی:** که به ترویج و تقویت ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی و ایجاد محیطی همگرا و انگیزشی برای دانشجویان و کارکنان اختصاص دارد و به ارتقاء فرهنگ سازمانی و تقویت روابط اجتماعی و فرهنگی می‌پردازد.

این شناسایی دقیق و جامع، که با ترکیب مشاهدات میدانی و تحلیل اسناد و مدارک حاصل شده است، مبنای علمی و عملی برای تحلیل‌های آینده و پیشنهادات بهبود فراهم می‌آورد و می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه کمک کند تا استراتژی‌های بهتری برای بهبود و توسعه زیر سیستم‌های مختلف دانشگاه طراحی و پیاده‌سازی کنند.

این زیر سیستم‌ها، با هماهنگی و تعامل مستمر، به تحقق اهداف دانشگاه افسری امام علی (ع) کمک می‌کنند. در فرآیند الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی، شناسایی و تحلیل این زیر سیستم‌ها به منظور بهره‌برداری بهینه از منابع و افزایش کارایی سازمانی، نقش کلیدی ایفا می‌کنند.

تطبیق مولفه‌های دانش با زیر سیستم‌های سازمانی دانشگاه امام علی (ع)

برای بررسی ارتباط و تطبیق زیر سیستم‌های دانشگاه افسری امام علی (ع) با پیاده سازی مدیریت دانش، می‌توان چهار فرضیه که به تحلیل این ارتباط پردازد را مطرح کرد. این فرضیه‌ها به تحلیل چگونگی تعامل و هم‌پوشانی هر یک از زیر سیستم‌های دانشگاه افسری امام علی (ع) با مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش می‌پردازند:

- **فرضیه ۱:** زیر سیستم آموزش و پژوهش دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.
- **فرضیه ۲:** زیر سیستم پرسنلی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

- **فرضیه ۳:** زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می گذارد.
- **فرضیه ۴:** زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می گذارد.

این فرضیه ها به تحلیل ارتباطات بین زیر سیستم های مختلف دانشگاه و پیاده سازی مدیریت دانش پرداخته و می تواند مبنای تحقیقات بیشتر و تحلیل های عملی در زمینه مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) قرار گیرد. از این رو در ادامه پژوهش حاضر به بررسی هر یک از این فرضیه ها می پردازیم. برای این منظور با استفاده از معادلات ساختاری ارتباط را شناسایی و صحت هر یک از فرضیه ها را مورد سنجش قرار می دهیم.

سنجش پایایی

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی براساس همبستگی درونی گویه ها ارائه می دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰,۷ است. به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به وسیله آلفای کرونباخ را همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی گفته می شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد. همچنین برای محاسبه آن، شاخص های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادی تر دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می شوند. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰,۷ مناسب گزارش شده است. مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده از محاسبات نرم افزاری نشان می دهد که پایایی مدل مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۳: مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده از محاسبات نرم افزاری

	Cronbach's Alpha	rho_A
توسعه مهارت‌ها و آموزش	0.815	0.848
تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی	0.811	0.826
جمع‌آوری و سازمان‌دهی دانش	0.829	0.834
رهبری و مدیریت	0.892	0.899
مدیریت امنیت اطلاعات	0.718	0.726
زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.767	0.771
زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.788	0.722
زیر سیستم پرسنلی	0.782	0.783
زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	0.750	0.759

سنجش روایی

در این قسمت دو نوع روایی مورد بررسی قرار می‌گیرد که عبارتند از: روایی همگرا و روایی واگرا. منظور از روایی همگرا سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده پذیر است که با معیار (AVE (Extracted Variance Average یا به عبارتی معیار میانگین واریانس استخراج شده مورد بررسی قرار می‌گیرد. روایی واگرا نیز توانایی یک مدل را در میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد و می‌توان گفت در واقع مکمل روایی همگرا است که این نیز از طریق روش فورنل لارکر قابل سنجش است.

جدول ۴: جدول سنجش روایی

مدیریت اطلاعات	زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	زیر سیستم م پرسنلی	زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	زیر سیستم آموزش و پژوهش	رهبری و مدیریت	جمع آوری و سازمان دهی دانش	اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	توسعه مهارت ها و آموزش	
								توسعه مهارت ها و آموزش	0.759
							0.754	تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	0.526
						0.705	0.176	جمع آوری و سازمان دهی دانش	-0.197
					0.780	0.192	0.908	رهبری و مدیریت	0.539
				0.900	0.751	0.038	0.659	زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.692
			0.839	-0.050	0.072	0.663	0.030	زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	-0.152
		0.871	0.055	0.563	0.856	0.197	0.857	زیر سیستم پرسنلی	0.355
	0.721	0.036	0.458	-0.120	0.085	0.749	-0.075	زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	-0.148
0.686	0.490	0.066	0.585	-0.144	0.015	0.598	-0.026	مدیریت امنیت اطلاعات	-0.278

مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه های زیر هر متغیر و همچنین سمت چپ قطر اصلی ترتیب داده شده اند، کمتر است. پس نتیجه می گیریم روایی واگرا در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

نرمال بودن متغیرها

به هنگام تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری داده‌ها می‌بایست دارای توزیع نرمال باشند اما این شرط برای تحلیل داده‌ها با روش SEM-PLS ضروری نیست. این در حالیست که بنا بر نظر هئیر و همکاران (۲۰۱۴) نرمال بودن توزیع داده‌ها باید بررسی شود تا میزان دوری و پراکندگی داده‌ها از توزیع نرمال مشخص شود. برای این بررسی از آزمون محاسبه چولگی و کشیدگی استفاده شده است. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچکتر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ است. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. بنابر نظر هئیر و همکاران (۲۰۱۴) اگر ضریب چولگی متغیرها در بازه ۱- و ۱ باشد آنگاه توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۵: جدول نرمال بودن متغیرهای

کشیدگی	چولگی	متغیر
۰,۱۴۱	۰,۱۶۷	جمع اوری و سازماندهی دانش
-۰,۱۸۴	-۰,۳۶۱	توسعه مهارت‌ها و آموزش
۰,۲۷۸	-۰,۴۵۰	تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی
۰,۳۲۲	۰,۷۷۵	رهبری و مدیریت
-۰,۷۰۱	-۰,۳۲۲	مدیریت اطلاعات
۰,۵۰۳	۰,۴۶۶	زیر سیستم آموزش و پرورش
-۰,۳۴۴	۰,۲۰۵	زیر سیستم پرسنلی
۱,۹۳۴	۰,۸۳۱	زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات
۰,۹۱۳	۱,۴۵۶	زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی

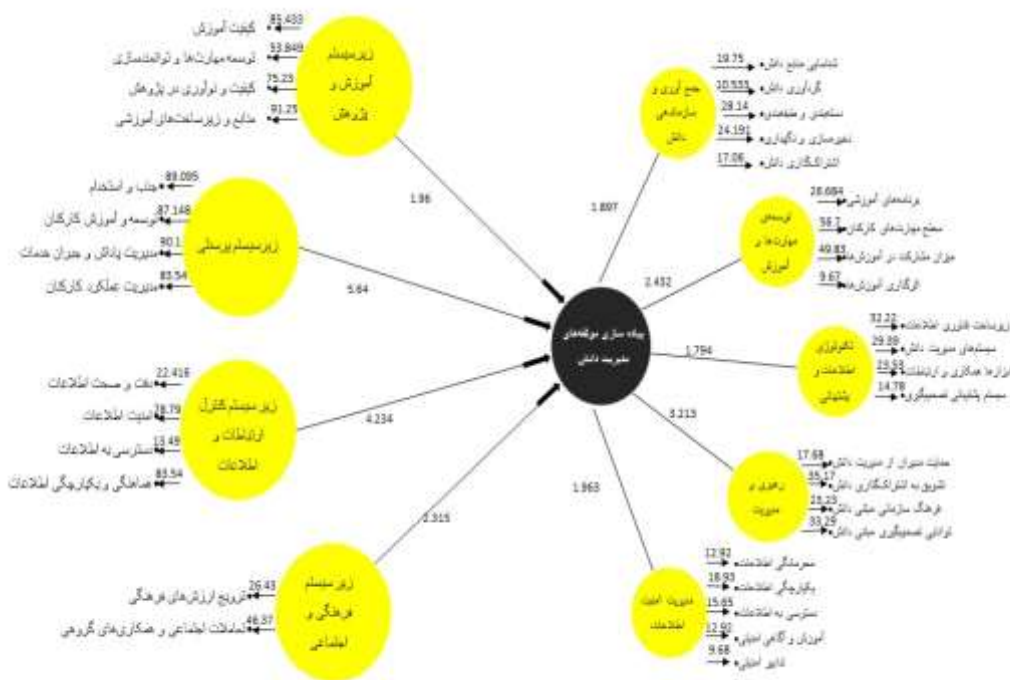
جدول فوق نشان می‌دهد که تقریباً تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال هستند زیرا که توزیع داده‌ها در بازه ۱- و ۱ هستند.

مدل سازی معادلات ساختاری

بررسی مدل اندازه گیری

مدل اندازه گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرها مورد توجه قرار گرفته و اندازه گیری می شود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود. اعداد بارهای عاملی و ضرایب t بین تمامی سوالات در دیاگرام زیر مشخص شده است. مقدار مالک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی $0,7$ و ضرایب t بیشتر از $1,96$ است. همانطور که از دیاگرام مشخص است، مقدار بار عاملی و ضریب t برای تمامی سوالات به ترتیب بیشتر از $0,7$ و $1,96$ بوده و نشان می دهد که نیاز به تغییری در پرسشنامه و مدل نیست.

شکل ۱: شماتیک ضرایب t



مدل ساختاری

در مدل ساختاری یا مدل درونی در نرم افزار PLS به تاثیر متغیرهای پنهان بر یکدیگر توجه شده و میزان این تاثیر با ضرایب مسیر نشان داده می‌شود. مقدار این ضرایب بین ۱- و ۱+ است. مقادیر مثبت ضرایب مسیر نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیرهای پنهان مستقل بر متغیرهای پنهان وابسته دارد و مقادیر منفی نیز حاکی از تاثیر معکوس متغیرهای پنهان مستقل بر متغیر پنهان وابسته است.

جدول ۶: ضرایب مسیر

زیر سیستم کنترل	زیر سیستم پژوهشی	زیر سیستم فرهنگی	زیر سیستم آموزشی و پژوهشی
اطلاعات و ارتباطات			

توسعه مهارت‌ها و آموزش	0.411	0.076	-0.177	0.235
تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی	-0.240	-0.152	0.503	-0.030
جمع‌آوری و سازمان‌دهی دانش	0.075	0.518	-0.058	0.829
رهبری و مدیریت	0.734	0.065	0.505	-0.345
مدیریت امنیت اطلاعات	-0.092	0.291	0.058	0.063

واریانس تبیین شده (Square R)

لازم است از میزان واریانس تبیین شده جهت آگاهی از درصد تغییرات پیش بینی توسط هر کدام از متغیرها برای هر متغیر پنهان نیز آگاه شد. جدول ارائه شده شامل مقادیر R Square و R Square Adjusted برای چهار زیر سیستم سازمانی است. این مقادیر نشان دهنده میزان واریانس تبیین شده (explained variance) توسط مدل برای هر زیر سیستم در رابطه با متغیرهای مستقل در تحقیق هستند.

جدول ۷: واریانس تبیین شده

	R Square	R Square Adjusted
زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.695	0.687
زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.502	0.489
زیر سیستم پرسنلی	0.793	0.787
زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	0.649	0.640

تحلیل واریانس تبیین شده

زیر سیستم آموزش و پژوهش: مدل ارائه شده توانسته است حدود ۶۹,۵ درصد از واریانس در این زیر سیستم را توضیح دهد. این مقدار نشان دهنده قدرت توضیح‌دهی بالای مدل

در رابطه با زیر سیستم آموزش و پژوهش است. مقدار تعدیل شده (۶۸,۷ درصد) نیز نشان می‌دهد که با در نظر گرفتن تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه، همچنان مدل عملکرد خوبی دارد.

زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی: مدل توانسته است حدود ۵۰,۲ درصد از واریانس در این زیر سیستم را توضیح دهد. این مقدار نشان‌دهنده توضیح‌دهی متوسط مدل در رابطه با این زیر سیستم است. مقدار تعدیل شده (۴۸,۹ درصد) کمی کمتر از مقدار اصلی است، که نشان می‌دهد مدل به خوبی توانسته است تاثیر متغیرهای مستقل را بر روی این زیر سیستم بیان کند، هرچند که قدرت توضیح‌دهی آن به اندازه زیر سیستم‌های دیگر نیست.

زیر سیستم پرسنلی: مقدار ۷۹,۳ درصد برای R Square نشان می‌دهد که مدل به‌طور چشمگیری توانسته است واریانس در این زیر سیستم را توضیح دهد. این مقدار بسیار بالا است و نشان‌دهنده این است که متغیرهای مستقل بسیار مرتبط با این زیر سیستم هستند. مقدار تعدیل شده نیز بسیار نزدیک به مقدار اصلی است (۷۸,۷ درصد)، که نشان می‌دهد مدل در اینجا عملکرد فوق‌العاده‌ای داشته است.

زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات: مدل توانسته است ۶۴,۹ درصد از واریانس در این زیر سیستم را توضیح دهد، که نشان‌دهنده توضیح‌دهی خوب مدل است. مقدار تعدیل شده (۶۴,۰ درصد) نیز بسیار نزدیک به مقدار اصلی است، که بیانگر این است که مدل با وجود تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه، همچنان توضیح‌دهی قابل قبولی دارد.

به‌طور کلی، مقادیر R Square و R Square Adjusted در این جدول نشان می‌دهد که مدل‌های مورد استفاده برای تبیین واریانس در زیر سیستم‌های مختلف دانشگاه افسری امام علی (ع)، عملکرد خوبی داشته‌اند. به ویژه زیر سیستم پرسنلی با بالاترین مقدار R Square، بیشترین واریانس را توضیح می‌دهد، در حالی که زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی با مقدار کمترین، کمتر از سایر زیر سیستم‌ها تبیین شده است. مقادیر R Square Adjusted نیز در

تمام موارد نزدیک به R Square بوده‌اند که این موضوع اعتبار مدل‌های پیشنهادی را تایید می‌کند.

بررسی معیار

اندازه اثر از این معیار برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل بکار می‌رود. کوهن (۱۹۸۸) برای این معیار به ترتیب سه مقدار 0.2 ، 0.15 و 0.35 را برای ضعیف، متوسط و قوی بیان نمود.

جدول ۸ نشان دهنده ضرایب مسیر (Path Coefficients) میان متغیرهای پنهان مختلف در مدل ساختاری است. این ضرایب نشان می‌دهند که شدت رابطه میان زیر سیستم‌های سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) و پیاده سازی مدیریت دانش چگونه است. ضرایب مسیر با توجه به بزرگی آن‌ها، بیانگر شدت و اهمیت رابطه بین این متغیرها هستند. نتایج حاصل برای متغیرهای این پژوهش در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸: شدت رابطه میان متغیرهای پنهان

زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	زیر سیستم پرسنلی	زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	زیر سیستم آموزش و پژوهش	
0.093	0.090	0.007	0.329	توسعه مهارت‌ها و آموزش
0.000	0.209	0.008	0.032	تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی
1.128	0.009	0.311	0.011	جمع‌آوری و سازمان‌دهی دانش
0.056	0.202	0.001	0.291	رهبری و مدیریت
0.007	0.010	0.103	0.017	مدیریت امنیت اطلاعات

این تحلیل نشان می‌دهد که زیر سیستم‌های سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) تأثیرات متفاوتی بر پیاده سازی مولفه‌های مختلف مدیریت دانش دارند. این تفاوت‌ها نشان دهنده اهمیت تطبیق دقیق زیر سیستم‌های سازمانی با پیاده سازی مدیریت دانش برای دستیابی به

نتایج بهینه است. همچنین زیر سیستم آموزش و پرورش دارای ضریب قوی و زیر سیستم پرسنلی و زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات دارای ضریب متوسط و زیر سیستم فرهنگی دارای ضریب ضعیف است.

در مدل‌های مسیری PLS آزمون معناداری مسیرها از طریق روش خودگردان سازی یا بوت استراپ که روش باز نمونه گیری است، آزمون می‌شوند. بوت استرپینگ در واقع تخمین ویژگی‌های (مثل واریانس) یک تخمین زنده است با استفاده از اندازه گیری همین ویژگی‌ها در یک توزیع تقریبی از کل داده‌های نمونه. یک انتخاب استاندارد برای توزیع تقریبی، توزیع تجربی داده‌های مشاهده شده است. در حالتی که بتوان فرض کرد مجموعه‌ای از مشاهده‌ها از جمعیتی مستقل و به طور مساوی توزیع شده است، بوت استرپینگ می‌تواند با ساخت تعدادی باز نمونه پیاده سازی شود که هر کدام از این باز نمونه‌ها در واقع نمونه‌هایی رندم با جایگذاری از مجموعه داده‌های اصلی هستند. بوت استراپ را می‌توان انجام نمونه گیری با جایگذاری از یک نمونه اصلی به دفعات زیاد دانست که با استفاده از نتایج کلیه دفعات نمونه گیری، در مجموع می‌توان به یک توزیع نمونه‌ای دست یافت. این توزیع نمونه‌ای، مبنایی را برای انجام برآوردها به ویژه برآورد خطای معیار برای پارامترهای مختلف فراهم می‌آورد. در خودگردان سازی به جای آنکه بر مبنای یک نمونه به برآورد خطای معیار دست زنیم با انجام نمونه گیری‌های فرعی متعدد با جایگذاری با حجم نمونه اغلب (۲۰۰ بار یا بیشتر)، یک توزیع نمونه‌ای تجربه‌ای فراهم می‌شود و محاسبه خطاهای معیار بر مبنای آن به انجام می‌رسد. به چنین توزیع نمونه‌ای یک توزیع نمونه خودگردان می‌گویند. بر اساس نمونه‌های تولید شده در هر مرحله پارامترها بر مبنای روش تعیین شده توسط پژوهشگر برآورد می‌شوند؛ بنابراین برای هر پارامتر به اندازه تعداد نمونه‌های موجود مقدارهای مختلف حاصل خواهد شد که توزیع این مقادیر برای هر پارامتر یک توزیع نمونه گیری خودگردان است. میانگین این مقادیر برای هر پارامتر که به عنوان برآوردگر خودگردان شناخته می‌شود به عنوان مقدار برآورد شده برای آن پارامتر در خروجی نرم افزار گزارش می‌شود.

بر اساس بوت استراپ می توان آزمون فرضیات مربوطه را انجام داد. در خروجی های مربوطه، ضرایب به همراه نمره های استخراج شده آماره t وجود دارد. از آنجایی که سطح خطای تعریف شده در تحقیقات ۰۰۵ است نمرات مقدار t بالاتر از ۱٫۹۶ نشان دهنده پذیرش فرضیه است.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV V)	P Val ues
توسعه مهارت ها و آموزش -> زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.411	0.422	0.069	5.930	0.0 00
توسعه مهارت ها و آموزش -> زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.076	0.077	0.068	1.105	0.۰۰ 0
توسعه مهارت ها و آموزش -> زیر سیستم پرسنلی	-0.177	-0.179	0.050	3.509	0.0 00
توسعه مهارت ها و آموزش -> زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	0.235	0.234	0.090	2.597	0.0 10
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی -> زیر سیستم آموزش و پژوهش	-0.240	-0.249	0.159	1.505	0.۰ 33
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی -> زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	-0.152	-0.158	0.176	0.863	0.3 88
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی -> زیر سیستم پرسنلی	0.503	0.514	0.112	4.484	0.0 00
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی -> زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	-0.030	-0.026	0.142	0.212	0.8 32
جمع آوری و سازمان دهی دانش -> زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.075	0.075	0.048	1.542	0.۰ 24
جمع آوری و سازمان دهی دانش -> زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.518	0.527	0.085	6.132	0.0 00
جمع آوری و سازمان دهی دانش -> زیر سیستم پرسنلی	-0.058	-0.058	0.044	1.313	0.۰۰ 0
جمع آوری و سازمان دهی دانش -> زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	0.829	0.832	0.050	16.686	0.0 00

الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) / ... / ۱۷۱

رهبری و مدیریت -> زیر سیستم آموزش و پژوهش	0.734	0.738	0.145	5.057	0.00
رهبری و مدیریت امنیت -> زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.065	0.067	0.184	0.352	0.725
رهبری و مدیریت -> زیر سیستم پرسنلی	0.505	0.496	0.105	4.813	0.00
رهبری و مدیریت -> زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	-0.345	-0.347	0.155	2.232	0.026
مدیریت امنیت اطلاعات -> زیر سیستم آموزش و پژوهش	-0.092	-0.089	0.051	1.818	0.07
مدیریت امنیت اطلاعات -> زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی	0.291	0.286	0.076	3.845	0.00
مدیریت امنیت اطلاعات -> زیر سیستم پرسنلی	0.058	0.054	0.040	1.426	0.004
مدیریت امنیت اطلاعات -> زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات	0.063	0.063	0.051	1.235	0.17

در نهایت بررسی‌ها در این قسمت با استفاده از بخش مدل ساختاری در معادلات ساختاری نتایج زیر را حاصل کرده است.

نتایج نهایی بررسی معادلات ساختاری

فرضیه ۱: زیر سیستم آموزش و پژوهش دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

نتیجه یک: آیا زیر سیستم آموزش و پژوهش با پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارند؟

جدول ۹: تعیین تطبیق زیر سیستم آموزش و پژوهش با پیاده سازی مدیریت دانش

نام متغیر	P value	T value	ضریب مسیر	نتیجه ازمون
جمع اوری و سازماندهی دانش	۰,۰۲۴	۱,۵۴۲	۰,۰۷۵	تایید

توسعه مهارت ها و آموزش	۰,۰۰۰	۵,۹۳۰	۰,۴۱۱	تایید
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	۰,۰۳۳	۱,۵۰۵	-۰,۲۴۰	تایید
رهبری و مدیریت	۰,۰۰۰	۵,۰۵۷	۰,۷۳۴	تایید
مدیریت اطلاعات	۰,۰۰۷	۱,۸۱۸	-۰,۰۹۲	تایید

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که زیر سیستم آموزش و پژوهش با پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق پذیر است، همچنین با توجه به سطح معناداری در سطح ۹۵ درصد اثر گذار و نتیجه تایید می‌شود.

فرضیه ۲: زیر سیستم پرسنلی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

نتیجه دو: آیا زیر سیستم پرسنلی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارد؟

جدول ۱۰: تعیین تطبیق زیر سیستم پرسنلی با پیاده سازی مدیریت دانش

نام متغیر	P value	T value	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
جمع اوری و سازماندهی دانش	۰,۰۰۰	۱,۳۱۳	-۰,۰۵۸	تایید
توسعه مهارت ها و آموزش	۰,۰۰۰	۳,۵۰۹	-۰,۱۷۷	تایید
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	۰,۰۰۰	۴,۴۸۴	۰,۵۰۳	تایید
رهبری و مدیریت	۰,۰۰۰	۴,۸۱۳	۰,۵۰۵	تایید
مدیریت اطلاعات	۰,۰۰۴	۱,۴۲۶	۰,۰۵۸	تایید

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که زیر سیستم پرسنلی با پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارد، همچنین با توجه به سطح معناداری در سطح ۹۹ درصد اثر گذار و نتیجه تایید می‌شود.

فرضیه ۳: زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد

نتیجه سه: آیا زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارند؟

جدول ۱۱: تعیین تطبیق زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات بر پیاده سازی مدیریت دانش

نام متغیر	P value	T value	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
جمع اوری و سازماندهی دانش	۰,۰۰۰	۱۶,۶۸۶	۰,۸۲۹	تایید
توسعه مهارت ها و آموزش	۰,۰۱۰	۲,۵۹۷	۰,۲۳۵	تایید
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	۰,۸۳۲	۰,۲۱۲	-۰,۰۳۰	عدم تایید
رهبری و مدیریت	۰,۰۲۶	۲,۲۳۲	-۰,۳۴۵	تایید
مدیریت اطلاعات	۰,۰۱۷	۱,۲۳۵	۰,۰۶۳	تایید

نتایج جدول فوق نشان می دهد که زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات با پیاده سازی مدیریت در دانشگاه افسری امام علی تطبیق دارند، همچنین با توجه به سطح معناداری، در سطح ۹۶ درصد اثر گذار و نتیجه تایید می شود.

فرضیه ۴: زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می گذارد.

نتیجه چهار: آیا زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارند؟

جدول ۱۲: تعیین تطبیق زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی بر پیاده سازی مدیریت دانش

نام متغیر	P value	T value	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
جمع اوری و سازماندهی دانش	۰,۰۰۰	۶,۱۳۲	۰,۵۱۸	تایید
توسعه مهارت ها و آموزش	۰,۰۰۰	۱,۱۰۵	۰,۰۷۶	تایید
تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبانی	۰,۳۸۸	۰,۸۶۳	-۰,۱۵۲	عدم تایید
رهبری و مدیریت	۰,۷۲۵	۰,۳۵۲	۰,۰۶۵	عدم تایید
مدیریت اطلاعات	۰,۰۰۰	۳,۸۴۵	۰,۲۹۱	تایید

نتایج جدول فوق نشان می دهد که زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی با پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) تطبیق پذیر هستند، همچنین با توجه به سطح معناداری در سطح ۹۹ درصد اثر گذار و نتیجه تایید می شود.

نتیجه گیری

در فرآیند این پژوهش، نخست به مطالعه عمیق و دقیق ادبیات نظری مربوط به مدیریت دانش و رویکردهای سیستمی پرداخته شد. این مطالعه ما را قادر ساخت تا مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش را بر اساس معیارهای تعلیم اسلامی شناسایی و تعریف کنیم. در نتیجه‌ی این بررسی و مطالعه‌ی ادبیات ۵ مولفه‌ی مدیریت دانش با توجه به تعلیم اسلامی برای دانشگاه افسری امام علی (ع) مشخص شدند که عبارتند از: جمع‌آوری و سازمان‌دهی دانش، توسعه مهارت‌ها و آموزش، تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های پشتیبانی، رهبری و مدیریت، مدیریت امنیت اطلاعات. در مرحله بعد، با استفاده از روش مشاهده اکتشافی و بررسی دقیق اسناد و مدارک ساختاری دانشگاه افسری امام علی (ع)، زیر سیستم‌های اصلی و کلیدی سازمان شناسایی و تفکیک شدند. ۴ زیر سیستم برای دانشگاه افسری نیز شناسایی شدند که این زیر سیستم‌ها عبارتند از: زیر سیستم آموزش و پژوهش، زیر سیستم پرسنلی، زیر سیستم کنترل اطلاعات و ارتباطات، زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی.

پس از شناسایی زیر سیستم‌ها، با طراحی و توزیع یک پرسشنامه جامع و دقیق، داده‌های لازم برای تحلیل روابط میان زیر سیستم‌های سازمانی و پیاده سازی مدیریت دانش جمع‌آوری شد. این پرسشنامه با دقت و ظرافت علمی تهیه شده بود تا بتواند اطلاعات دقیق و قابل اعتمادی از نحوه عملکرد این زیر سیستم‌ها و میزان تطابق آن‌ها با پیاده سازی مدیریت دانش ارائه دهد. تحلیل این داده‌ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS و معادلات ساختاری به انجام رسید و نتایج حاصله نشان داد که هر چهار فرضیه مطرح‌شده در این تحقیق به‌طور معنادار و قابل توجهی تأیید شدند. در ادامه نتیجه هر یک از این فرضیه‌ها را بررسی کرده.

فرضیه اول: زیر سیستم آموزش و پژوهش دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که زیر سیستم آموزش و پژوهش به‌عنوان یکی از ارکان اصلی دانشگاه، نقش بسیار کلیدی در پیاده سازی مدیریت دانش دارد. این زیر سیستم به‌طور مستقیم با مولفه‌های کلیدی پیاده سازی مدیریت دانش در ارتباط است. زیر سیستم آموزش و پژوهش به

عنوان قلب تپنده هر موسسه آموزشی و نظامی، نقش حیاتی در ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های نیروهای انسانی ایفا می‌کند. به‌طور خاص، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که وقتی زیر سیستم آموزش و پژوهش به‌طور دقیق و سیستماتیک با پیاده سازی مدیریت دانش هماهنگ شود، امکان ارتقاء کیفیت آموزش، افزایش توانمندی‌های علمی و پژوهشی اساتید و دانشجویان، و در نهایت بهبود عملکرد کلی دانشگاه فراهم می‌شود. از این منظر، دانشگاه افسری امام علی (ع) می‌تواند با اتخاذ راهبردهای مناسب و تدوین برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مدیریت دانش، گام‌های بلندی در جهت تقویت توان علمی و پژوهشی خود بردارد. این امر نه تنها به افزایش رقابت‌پذیری دانشگاه در سطح ملی و بین‌المللی کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در تربیت نیروهای متخصص و کارآمد برای سازمان‌های نظامی کشور ایفا خواهد کرد.

فرضیه ۲: زیر سیستم پرسنلی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

تحلیل‌های انجام شده نشان داد که زیر سیستم پرسنلی نیز به‌طور مؤثری با پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارد. زیر سیستم پرسنلی به عنوان یکی از اجزای کلیدی سازمان، مسئولیت مدیریت منابع انسانی و ایجاد شرایط لازم برای بهره‌وری بهینه از نیروی کار را بر عهده دارد. به عبارت دیگر، هر چقدر که رهبری و مدیریت در زیر سیستم پرسنلی به شیوه‌ای کارآمد و مبتنی بر دانش انجام شود، تاثیرات مثبتی بر جنبه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی، از جمله جذب، آموزش، نگهداشت و ارتقاء کارکنان خواهد داشت. این امر در نهایت منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری کلی در دانشگاه می‌شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه افسری امام علی (ع) برای بهبود فرآیندهای مدیریتی و ارتقاء کارایی منابع انسانی خود، باید به توسعه و تقویت مهارت‌های رهبری و مدیریتی مدیران و مسئولان زیر سیستم پرسنلی توجه ویژه‌ای داشته باشد.

فرضیه ۳: زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می‌گذارد.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه افسری امام علی (ع) به طور مؤثری با پیاده سازی مدیریت دانش تطبیق دارد. این تطبیق بیانگر این است که زیرساخت های فناوری اطلاعات و سیستم های پشتیبانی نقش کلیدی در بهبود فرآیندهای اطلاعاتی و ارتباطی ایفا می کنند. این یافته ها نشان می دهد که هرگونه سرمایه گذاری در توسعه زیر ساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، می تواند به تسهیل جریان اطلاعات، بهبود ارتباطات داخلی و خارجی و افزایش کارایی پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه منجر شود. همچنین، ارتقاء این زیر سیستم به طور مستقیم بر کیفیت تصمیم گیری ها، دقت و سرعت انتقال دانش و اطلاعات، و در نهایت افزایش توان رقابتی دانشگاه تاثیرگذار خواهد بود. بنابراین، دانشگاه افسری امام علی (ع) باید به بهبود و تقویت زیر ساخت های فناوری اطلاعات و سیستم های پشتیبانی خود توجه ویژه ای داشته باشد تا بتواند از مزایای پیاده سازی مدیریت دانش به بهترین شکل بهره برداری کند.

همچنین نتایج این فرضیه نشان می دهد که زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات، به عنوان یکی از اجزای کلیدی در پیاده سازی مدیریت دانش، نقشی تعیین کننده در تسهیل فرآیندهای زیر ساخت های فناوری و اطلاعاتی ایفا می کند. این زیر سیستم که شامل زیرساخت های فناوری اطلاعات، سیستم های پشتیبانی، و شبکه های ارتباطی است، به طور مستقیم بر جمع آوری، ذخیره سازی، و به اشتراک گذاری دانش تأثیر می گذارد. تطبیق این زیر سیستم با پیاده سازی مدیریت دانش، امکان دسترسی سریع و کارآمد به منابع اطلاعاتی و دانش های مورد نیاز را فراهم می آورد و از این طریق، به بهبود ارتباطات و اطلاعات کمک می کند. بهینه سازی زیر سیستم اطلاعات و ارتباطات می تواند منجر به تسریع در فرآیندهای انتقال اطلاعات، افزایش تعاملات علمی و فنی، و ارتقاء سطح دانش کارکنان و دانشجویان شود.

فرضیه ۴: زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی دانشگاه افسری امام علی (ع) بر پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه تاثیر می گذارد.

تحلیل نتایج مرتبط با این فرضیه نشان می دهد که زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش، نقش بسیار مهمی در شکل دهی به

فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند. این زیر سیستم پیاده سازی مدیریت دانش در ارتباط مستقیم است. فرهنگ سازمانی که از طریق این زیر سیستم تقویت می‌شود، می‌تواند به ایجاد محیطی انگیزشی برای یادگیری و اشتراک دانش منجر شود. این محیط فرهنگی، با تأکید بر ارزش‌های تعلیم اسلامی و اصول اخلاقی، می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد یک فضای کاری حمایتی و انگیزشی باشد که در آن، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه به اشتراک دانش و تجربه‌های خود تشویق شوند. تقویت این زیر سیستم می‌تواند به ارتقاء سطح همکاری‌های علمی و پژوهشی، افزایش تعاملات اجتماعی، و بهبود کیفیت ارتباطات انسانی در سطح سازمان منجر شود. به‌علاوه، زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی می‌تواند به‌طور مؤثر در توسعه برنامه‌های آموزشی و فرهنگی، برگزاری نشست‌ها و کارگاه‌های آموزشی، و ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر نقش‌آفرینی کند. این امر، به‌نوبه خود، به بهبود فرآیندهای آموزشی و پژوهشی، ارتقاء کیفیت خدمات آموزشی، و افزایش رضایت کارکنان و دانشجویان در دانشگاه منجر خواهد شد. به عبارت دیگر، هر چقدر که زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی به‌طور موثرتری با پیاده سازی مدیریت دانش همگام شود، دانشگاه قادر خواهد بود تا یک فرهنگ امنیتی قوی‌تر و پایدارتری ایجاد کند که در آن اهمیت حفاظت از اطلاعات و دانش به عنوان یکی از ارزش‌های اساسی سازمان نهادینه شود. این امر نه تنها به افزایش آگاهی و توجه به مسائل امنیتی در سازمان کمک می‌کند، بلکه به ارتقاء سطح اعتماد درون‌سازمانی، حفاظت از دانش سازمانی و جلوگیری از نشت اطلاعات حساس نیز منجر می‌شود. بنابراین، دانشگاه افسری امام علی (ع) باید به تقویت زیر سیستم فرهنگی و اجتماعی خود در راستای ارتقاء فرهنگ امنیتی و حفاظت از اطلاعات سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد.

همچنین علاوه بر نتایج بدست آمده از فرضیه‌ها، طی بررسی و مطالعات ادبیات مشخص شد که ترکیب رویکرد سیستمی با اصول و ارزش‌های اسلامی می‌تواند به عنوان یک راهبرد کارآمد در پیاده سازی مدیریت دانش به‌کار گرفته شود. این ترکیب نه تنها موجب ارتقاء کیفیت آموزشی و تربیتی در دانشگاه می‌شود، بلکه بستری مناسب برای پرورش افسرانی با دانش و مهارت‌های لازم برای مواجهه با چالش‌های پیچیده نظامی و اخلاقی فراهم می‌کند.

در مجموع، نتایج این پژوهش به‌طور واضح نشان می‌دهد که پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن تعالیم اسلامی، به‌طور قابل توجهی به بهبود فرآیندهای در جریان در زیر سیستم‌ها در این نهاد کمک می‌کند. تطابق معنادار و مثبت زیر سیستم‌های مختلف سازمانی با مولفه‌های مدیریت دانش، بر اهمیت یکپارچگی و هماهنگی این اجزا در چارچوبی سیستماتیک و منسجم تأکید دارد. این یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهد که مدیریت دانش، نه تنها به‌عنوان یک ابزار استراتژیک، بلکه به‌عنوان یک فرهنگ و رویکرد سازمانی باید در تمام سطوح سازمانی نهادینه شود.

این پژوهش می‌تواند مبنای مهمی برای تدوین استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریتی در دانشگاه افسری امام علی (ع) و سایر نهادهای مشابه باشد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با رویکردی سیستمی و هماهنگ، می‌توان به‌طور قابل توجهی به ارتقاء سطح کیفی روند سیستماتیک در نهادهای آموزشی و نظامی کمک کرد. این نتایج همچنین می‌تواند به بهبود مستمر و پایدار عملکرد سازمان‌ها منجر شود و نقش مهمی در تحقق اهداف استراتژیک آن‌ها ایفا کند.

منابع

- فروزنده دهکردی، لطف الله و جوکار، علی (ع) اکبر (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن تهران: دانشگاه پیام نور.
- بهزاد محمدی، نصرالله قشقایی؛ جایگاه تفکر اسلامی به نگرش سیستمی در مدیریت؛ نشریه پژوهش‌های تعلی (ع) م و تربیت اسلامی، بهار و تابستان ۱۳۹۳ - شماره ۹.
- سید کاظم چاوشی، (۱۳۸۸). بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای ۴۰۰- قرآنی، سال اول، شماره دوم، صص ۵.

- نوبری، علی (ع) رضا. (۱۴۰۰). تبیینی از سعادت محوری بر مدیریت سازمان از منظر تعلیم اسلامی. پژوهش های اعتقادی کلامی (علوم اسلامی)، ۱۱ (۴۳)، ۲۶۱-۲۸۲.
- عابدی جعفری، حسن، و رستگار، عباسعلی (ع). (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض ها و مدل مفهومی. علوم مدیریت ایران، ۲ (۵)، ۹۹-۱۲۱.
- بصیری، مهدی، طلوعی اشقی، عباس، و رادفر، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رویکردهای سیستمی به مدیریت دانش (مرور سیستماتیک مفاهیم، یافته ها و متدولوژی های به کار رفته). مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۸ (۳۱)، ۹۹-۱۱۹.
- جوکار، علی (ع). (۱۳۹۲). رویکرد تطبیقی به مدیریت دانش در سازمان های پلیسی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۶ (پیاپی ۲۱)، ۱۳۲-۱۵۰.
- جهانگیری، حسین، بافنده زنده، علی (ع) رضا، علوی متین، یعقوب، و ایرانزاده، سلیمان. (۱۴۰۱). تدوین شاخص های بومی ارزیابی مدیریت دانش در یک مرکز نظامی. مدیریت نظامی، ۲۱ (۸۵)، ۳۴-۱.
- جلالی، رستم (۱۳۹۱) نمونه گیری در پژوهش های کیفی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۱ (۴)، ۲۰-۳۱.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۵)، مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. چاپ ششم، تهران: دیدار.
- واعظی، رضا و آزمندیان، محمدصادق (۱۳۹۵) روش های تحقیق کمی و کیفی مدیریت دولتی و سازمان های غیر انتفاعی، تهران، انتشارات صفار
- مومنی راد، اکبر. (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۴ (۱۴)، ۱۸۷-۲۲۲.
- نصر، احمد رضا و شریفیان، فریدون (۰). ۱۳۸۶ رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی در پژوهشهای تربیتی. فصلنامه حوزه و دانشگاه، روش شناسی علوم انسانی، ۱۳ (۵۲)، ۲۴-۷.
- هومن، حیدرعلی (ع) (۱۳۹۳) شناخت روش علمی در علوم رفتاری، نشر سمت، تهران
- اخوان، پیمان و خادم الحسینی، سیدپیمان، ۱۳۹۲، تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام.
- محمد علم خواه، میثم لطیفی، (۱۴۰۲). ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه ای در سازمان بر اساس تعلیم اسلامی، نشریه اسلام و پژوهش های مدیریتی، ۱۲ (۱)، ۳۹.
- سید محمود هاشمی. (۱۴۰۰). کسب و کار های مقاومتی مبتنی بر آموزه های اسلامی.

- بهروز رضایی منش؛ و علی (ع) پوربهروزان. (۱۳۹۷). طراحی الگوی سرمایه اجتماعی مبتنی بر تعالیم دینی.
- محمدی، حسین. (۱۳۹۲). سرمایه سازمانی، رویکردی نوین در مدیریت اسلامی با تاکید بر تعالیم قرآن کریم. کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- Tuzovsky, A. F., & Yampolsky, V. Z. (2003, June). The system approach to knowledge management systems designing and development. In 7th Korea-Russia International Symposium on Science and Technology, Proceedings KORUS 2003. (IEEE Cat. No. 03 EX737) (Vol. 2, pp. 319-323). IEEE.
- Broudy, H. S. (2017). Types of knowledge and purposes of education. In *Schooling and the acquisition of knowledge* (pp. 1-17). Routledge.
- Dictionary of Agroecology. SYSTEMIC APPROACH. Published on 02/04/2019.
- Arnold, R. D., & Wade, J. P. (2015). A definition of systems thinking: A systems approach. *Procedia computer science*, 44, 669-678.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
- Alavi, M. "KPMG Peat Marwick U.S.: One Giant Brain," Harvard Business School, Case 9-397- 108.۱۹۹۷ ,
- Alavi, M. "Managing Organizational Knowledge", in *Framing the Domains of IT Management Research: Glimpsing the Future through the Past*, R. W. Zmud (ed.), Pinnaflex Educational Resources, Cincinnati, OH, 2000.
- Cole, R. E. "Introduction," *California Management Review* (45:3), Spring 1998, pp. 15-21.
- Cranfield University. "The Cranfield/Information Strategy Knowledge Survey: Europe's State of the Art in Knowledge Management," The Economist Group, 1998.

- Davenport, T. H., and Prusak, L. *Working Knowledge*, Harvard Business School Press, Boston, 1998.
- McIntyre, S. G., Gauvin, M., & Waruszynski, B. (2003). Knowledge management in the military context. *Canadian Military Journal*, 4(1), 35-40.
- Sottolare, R. A. (2024, June). Examining the Role of Knowledge Management in Adaptive Military Training Systems. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 300-313). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Warne, L., Ali, I., Pascoe, C., & Agostino, K. (2001). A holistic approach to knowledge management and social learning: lessons learnt from military headquarters. *Australasian Journal of Information Systems*, 9(1).
- Dybek, J., & Głodziński, E. (2023). Knowledge management challenges: case study of the R&D project-based organization delivering military products. *Procedia Computer Science*, 225, 1486-1494.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ(Educational Communications and Technology Journal)*, 30(4), 233-252. doi:10.1007/BF02765185
- Usman, S. H., Zaveri, J., & Hamza, A. (2021). An integrated view of knowledge management enablers, components, and benefits: Comprehensive literature review. *Journal of International Technology and Information Management*, 30(4), 1-23.
- Rožman, M., Shmeleva, Z., & Tominc, P. (2019). Knowledge management components and their impact on work engagement of employees. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 65(1), 40-56.
- Cho, T., & Korte, R. (2014). Managing knowledge performance: testing the components of a knowledge management system on organizational performance. *Asia Pacific Education Review*, 15, 313-327.
- Jennex, M. (2012). Identifying the components of a knowledge management strategy.
- Stewart, D., & Waddell, D. (2008). Knowledge Management: The fundamental component for delivery of quality. *Total Quality Management*, 19(9), 987-996.

- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 101-115.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 18(1), 185-214.
- Samad, S. (2010, March). The role of creative organizational climate on learning organization-A key component of knowledge management. In 2010 Second International Conference on Computer Engineering and Applications (Vol. 2, pp. 404-409). IEEE.
- Du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of knowledge management*, 11(4), 20-29.
- Amirghodsi, S., & Bonyadi Naieni, A. (2019). Investigating the mutual relationship between knowledge management components and psychological empowerment of employees in iranian central oil fields company. *Transformation Management Journal*, 11(1), 153-180.
- Rastgar, A. A., Davoudi, S. M. M., Surahman, H. S., & Al-Salami, A. A. (2023). Following Islamic teachings in the governance of Islamic society with an emphasis on transparency. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Dima, I. C. (Ed.). (2014). *Systemic Approaches to Strategic Management: Examples from the Automotive Industry: Examples from the Automotive Industry*. IGI Global.
- Tendayi, R. (2022). *Rethinking Human Resources Management In A Complex Context: Proposing Systemic Human Resources Management (SYS HRM)*.
- Botchkarev, A., & Finnigan, P. (2014). Complexity in the Context of Systems Approach to Project Management. *arXiv preprint arXiv:1412.1027*.
- Olmos, A. S., Roffé, A. J., & Ginnobili, S. (2020). Systemic analysis and functional explanation: structure and limitations. *Life and Evolution: Latin American Essays on the History and Philosophy of Biology*, 209-229.