

## بررسی وضعیت ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی

### استان سمنان

سید جلال حسینی<sup>۱</sup>، گلنار شجاعی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۳/۱۵

#### چکیده

بحث مدیریت دانش امروزه بخاطر کاربردهایش یکی از مباحث مهمی است که در نیروهای مسلح به ویژه در نیروی انتظامی به یک منبع ارزشمند تبدیل شده است. با توجه به این ضرورت پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان صورت گرفته است. در پژوهش حاضر نقش ده عامل اصلی تاثیر گذار بر استقرار مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی مطابق با مدل نوناکو و تاکوچی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش ۶۰۰ نفر از پرسنل نیروی انتظامی استان سمنان و نیز حجم نمونه ۲۱۸ نفر می باشد. ابزار اندازه گیری این تحقیق آزمون ناپارامتریک دو جمله ای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف می باشند که ده فرضیه تحقیق را مورد آزمون قرار می دهند. نتایج بدست آمده نشان می دهد که ۴ فرضیه (تعهد و رهبری، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و ساختار دانش) تحقیق مورد تایید است و ۶ فرضیه دیگر (کار تیمی، توانمند سازی، آموزش کارکنان، سنجش عملکرد، مشارکت کارکنان و الگوبرداری) مورد تایید قرار نمی گیرد و رد می شود.

---

۱- کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد شاهرود

۲- استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش<sup>۱</sup>، مدل نوناکو- تاکوچی<sup>۲</sup> آزمون کولموگروف- اسمیرنف<sup>۳</sup>، فرماندهی انتظامی<sup>۴</sup>

### مقدمه

امروزه مدیریت دانش به عنوان یک نیاز استراتژیک برای موسسات، سازمان ها و نهادهای خدماتی مطرح است. مدیریت دانش تضمین کننده برتری های بلند مدت برای سازمان ها و جوامع و میزان بهره گیری آن ها از سرمایه های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. سازمان ها برای بدست آوردن توانایی، بهره وری بیشتر و همچنین تحقق اهداف و رسیدن به اهداف خود نیازمند به دانشی مبتنی بر اطلاعات و یا مدیریت دانش می باشد. مدیریت دانش که یکی از موضوعات بسیار مطرح سالهای اخیر در مدیریت های سازمانی می باشد با ارزش و دارایی بالایی است که مثل سایر دارایی ها به مدیریت، رشد و بهره برداری نیاز دارد (خلیلی سرشکه، ۱۳۸۹).

نیروی انتظامی مانند سایر سازمان های دیگر و به مانند همه نظام های دانش محور احتیاج به سازماندهی و مدیریت دانش دارد که برای رسیدن به این هدف می بایست در مرحله اول بر توانمند ساختن منابع سازمانی این نظام و همچنین زیرساخت های مورد نیاز سازماندهی مدیریت دانش از جمله فن آوری های اطلاعات و مؤلفه های مدیریت دانش اقدام نماید.

در یک محیط مدیریتی عوامل زیادی می توانند نقش موثری در زمینه مدیریت دانش داشته باشند یکی از این عوامل تاثیر گذار مشارکت کارکنان می باشد چرا که کارکنان با استفاده از دانش ماهرانه خود درباره فرآیند کار در سازمان تصمیمات بهتری می گیرند، کارکنان به اجرا و حمایت از تصمیماتی که خود نقشی در اتخاذ آنها داشته اند بیشتر مایل اند،

---

<sup>۱</sup> - Knowledge Management  
<sup>۲</sup> - Nonaka and Takeuchi  
<sup>۳</sup> - Kolmogorov-Smirnov test  
<sup>۴</sup> - police commander

مشارکت کارکنان تنش مدیران و زیردستان را کاهش می دهد، مشارکت کارکنان با ایجاد احساس تعلق به سازمان روحیه را بهبود می بخشد، کارکنان بهتر می توانند حوزه های بهبود را کشف کرده و در آن حوزه ها بهبود ایجاد کنند. بنابراین در سازمان هایی که مدیریت دانش به کار گیری می شود فضای حاکم بر سازمان فضایی مبتنی بر اعتماد متقابل است. ارتباطات و گفتمان های افراد در سطوح مختلف سازمانی، تبادل اطلاعات و تسهیم دانش را برای تمامی افراد در تمام سطوح سازمانی مهیا می سازد و همچنین سازمان به دنبال ترقی و پیشرفت است. ایستایی یعنی مرگ سازمان و پیشگامی در عرصه فعالیت مستلزم گام نهادن بر ناشناخته ها است، خطرپذیری از ویژگی های این سازمان ها است و نوآوری و ابداعات، مشارکت در تصمیم گیری و کار تیمی به انسان ها در سازمان معنی می بخشد(احمدی و همکاران).

سازمان نیروی انتظامی به مانند سایر سازمان ها جهت درک پیچیدگی ها، مقابله با چالش ها، شکار فرصت ها و آمادگی در برابر تهدیدهای محیطی، ناگزیر از بهره گیری از استراتژی های کارآمد مدیریت و سازمان، نظیر مدیریت دانش هستند. سازمان ها نیروی انتظامی دارای وظایف متعددی می باشند و بر اساس همین کارکرد نقش مهمی در امنیت و توسعه کشور دارد بدیهی است که یکی از ابزار های قدرتمندی که می تواند به این سازمان در تحقق اهدافش کمک کند مدیریت دانش است. از این رو مدیریت دانش می تواند توانایی های سازمان را در جهت رسیدن به اهداف کمک نماید.

بنابر آنچه که بیان شد می توان بیان نمود که فرماندهی انتظامی با حجم وسیعی از پرسنل اداری و آموزشی و سربازان وظیفه باید ساختاری داشته باشد که بتواند به طور کامل از مدیریت دانش بهره مناسب و کافی را ببرد و همچنین به عنوان نهادی که حافظ جان و مال مردم است دارای وظایف و مسئولیت های متعددی است که تحقق هر کدام از آنها نیازمند به اخذ تصمیمات واقع گرایانه است که این امر تنها از طریق مدیریت دانش و اطلاعات تحقق پذیر است زیرا قدرت و بقای سازمان ها بر دو محور دانش و اطلاعات استوار است. مدیریت دانش با ساده سازی و اصلاح فرآیند مشارکت، توزیع، ابداع، گردآوری و درک دانش می تواند

به تصمیمات نوآورانه در نیروی انتظامی کمک کند و آن را به یک سازمان دانش محور و روزآمد تبدیل سازد.

### مدیریت دانش:

مدیریت دانش به عنوان یک روش برای کنترل و هدایت دارائیهای دانشی مشهود و نامشهود سازمان ساخته می شود به نحوی که با بکارگیری دانش داخل و خارج سازمان، تولید دانش، ارزش آفرینی نوآوری و بهبود را در سازمان تسهیل نمایند (پیرسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، ص ۱۹۴).

مدیریت دانش را به عنوان مجموعه ای از رویه ها زیرساخت ها و ابزارهای فنی و مدیریتی میداند که در جهت خلق، تسهیم و بکارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمانها طراحی شده اند (بون فور<sup>۲</sup>؛ ۲۰۰۳).

پیرسون و ساندرز مدیریت دانش را فرآیند لازم برای خلق،تحصیل، مدون سازی و توزیع دانش در گستره سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی تعریف کرده اند. مدیریت دانش شامل خط مشی ها، استراتژی ها و تکنیک های است که هدفشان رقابت پذیری سازمان با بهینه سازی شرایط برای بهبود کارایی، نوآوری و فضای همکاری بین کارکنان سازمان می باشد (تیسه، ۲۰۰۰، ص ۳۵)<sup>۳</sup>.

داونپورت<sup>۴</sup> برای مدیریت دانش ده اصل را بیان می کند که در زیر به بیان این اصول می پردازیم.

۱- مدیریت دانش مستلزم سرمایه گذاری است. دانش یک دارایی است اما اثربخشی آن مستلزم سرمایه گذاری در دارایی های دیگر نیز هست. همچنین

---

<sup>1</sup> - pearlson

<sup>2</sup> - Bounfou

<sup>3</sup> - Tease

<sup>4</sup> - Davenport

بخش زیادی از فعالیت های مدیریت دانش نیازمند سرمایه گذاری است برای مثال آموزش کارکنان فعالیتی است که به سرمایه گذاری نیازمند است.

۲- مدیریت اثربخش دانش نیازمند پیوند انسان و فناوری است. دانش در ذهن انسان است و فقط در آنجا پردازش می شود. از آنجایی که دانش مبتنی بر داده و اطلاعات است این دو در ارتباط با هم می توانند موثر باشند لذا سازمان برای مدیریت اثربخش دانش نیازمند راه حل هایی هستند که انسان و دانش را به هم پیوند می زنند.

۳- مدیریت دانش سیاسی است. داوینپورت معتقد است که اگر در روند مدیریت دانش شاهد ظهور پدیده های سیاسی نباشیم می توان به این نتیجه رسید که چیز با ارزشی رخ نداده است. به هرحال مدیران دانشی باید تیزبین و سیاست مدار باشند و باید فرصت هایی را برای یادگیری در سازمان خلق کنند.

۴- مدیریت دانش به مدیران دانش نیاز دارد. مقصود از مدیران دانش، مدیرانی هستند که می توانند دانش های نهفته را دریافته و برای آن ارزش و اعتبار قائل شوند و همچنین مدیران دانش باید اداره کنندگان خوبی برای دانش باشند.

۵- مزایای مدیریت دانش از ترسیم دانش سرچشمه گرفته است. ترسیم دانش به ترسیم نقشه های ذهنی افراد منجر می شود. هرکدام از ما بر اساس نقشه های ذهنی خود عمل می کنیم که این نقشه ها در واقع به منزله فیلترهای مفهومی هستند که می گویند چه اطلاعاتی را و چگونه این اطلاعات را ببینیم.

۶- تسهیم و بکارگیری دانش، ذاتی نیست. اگر دانش، منبع با ارزشی است و قدرت را به همراه خود می آورد، چرا باید آن را تسهیم نمود. مدیران دانشی که فرض میکنند انسان ها به طور طبیعی به این گرایش دارند که دانش خود را اندوخته و

ذخیره کنند، موفق تر از آنهایی هستند که چنین تصویری را ندارند. ما ممکن است وارد شدن دیگران به دانش خود را به عنوان یک تهدید به حساب آوریم مگر آنکه در این زمینه اعتماد لازم ایجاد شده و شدیداً برانگیخته شده باشیم.

۷- مدیریت دانش به معنی بهبود فرایندهای کار دانش است. بهبود کار دانشی مستلزم این است که دخالت از بالا به پایین کمتر شود. کارکنان باید آزادی عمل و استقلال لازم را در کار خود داشته باشند، تا بتوانند دانش‌های خود را در راستای حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها به کار بگیرند.

۸- دستیابی به دانش، تنها شروع کار است. دست‌یابی به دانش مهم است، اما موفقیت مدیریت دانش با آن تضمین نمی‌شود. دانش را باید به کار گرفته و در فرایندهای سازمانی وارد کرد به گونه‌ای که منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. برای موفقیت این امر نیز باید انگیزه‌های لازم را در افراد ایجاد نمود.

۹- مدیریت دانش هیچگاه به پایان نمی‌رسد. ممکن است مدیران دانش تصور کنند که اگر آنها توانسته‌اند دانش سازمانی را تحت کنترل خود بگیرند، کار به پایان رسیده است. هیچ وقت نمی‌توان تعیین کرد که چه زمانی برای پایان دادن به مدیریت دانش کافی است، همان طوری که در مورد مدیریت منابع انسانی نیز نمی‌توان چنین کاری کرد، زیرا نیازهای دانشی ما همواره تغییر می‌کنند.

۱۰- مدیریت دانش، نیازمند یک قرارداد دانشی است. اگر دانش منبع مهمی است، می‌طلبید که توجه قانونی خاصی به آن بشود. آیا تمام دانشی که در ذهن کارکنان نهفته است متعلق به آنها است، آیا آنها مالک تمام دانش خود هستند، درصد کمتری از سازمان‌ها به این پرسشها پاسخ داده‌اند، در قراردادهای دانش باید این موارد روشن شود.

اصول مدیریت دانش حاکی از آن است که مدیریت دانش، خود به خود در سازمان‌ها

شکل نمی‌گیرد و زمینه و مهارت‌های خاصی را می‌طلبد. بعضی از سازمان‌ها ممکن است وظیفه اجرای مدیریت دانش را به بخشی از مدیران و یا کارکنان خود تفویض کنند. تجارب نشان داده است که تنها سازمان‌هایی موفق بوده‌اند که سطوح مختلف سازمانی خود را در این امر درگیر کرده‌اند.

برخی فواید به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها عبارت‌اند از:

- تشخیص کمبودهای دانش سازمانی.
- یادگیری کارآمدتر و موثر کارکنان.
- افزایش رضایتمندی متقاضیان خدمات سازمان.
- کاهش دوباره کاری.
- بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی.
- ارائه کالا و خدمات دارای ارزش افزوده.
- جلوگیری از تکرار اشتباهات.
- صرفه‌جویی در زمان به هنگام حل مسئله.
- برانگیختن خلاقیت و نوآوری.
- ایجاد رابطه نزدیک‌تر با مردم.

از اساسی‌ترین مشکلات در به کارگیری سیستم جامع مدیریت دانش در سازمان‌های خدماتی به ویژه سازمان‌های دولتی نداشتن حس سرنوشت مشترک بین کارکنان است. در بسیاری از موارد به کارگیری مدیریت دانش به دلیل نیاز به یک زمان طولانی و انجام یک سری فعالیت‌های مستمر از طرف کاربران دچار مکث و تعلیق می‌شود. به استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌های در دسترس مربوط است. عدم توجه به اهمیت فعالیت‌های دانشی توسط برخی از کارکنان سازمان، عدم توجه به کیفیت دانش‌های وارد شده و نبود حس سرنوشت مشترک بین کارکنان سازمان‌ها از مهم‌ترین مشکلات به کارگیری مدیریت دانش

است. باید توجه داشت که در همه سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های خدماتی تکیه داشتن به پیاده‌سازی مدیریت دانش به صورت صرف و عدم توجه به کارآیی و اثربخشی و دوام آن مشکل اساسی است. در واقع شناسایی و پیش‌بینی محدودیت‌ها و مشکلات می‌تواند در کاهش آن کمک نماید. این مشکلات غالباً مشکلات و محدودیت‌های فرهنگی، انگیزشی، ساختاری و اجرایی مدیریت دانش می‌باشد زیرا فرهنگ پایه‌گذاری شده در سازمان‌ها به گونه‌ای است که نحوه عملکرد و تفکر افراد نسبت به محیط کاملاً ثابت و بدون تغییر است (الوانی، ۱۳۸۲: ۸۲).

موانع عمده در سر راه مدیریت دانش را می‌توان به پنج دسته اصلی تقسیم نمود.

### **عوامل انسانی**

یکی از موانع عمده مدیریت دانش این است که انسان‌ها به هر دلیلی نمی‌خواهند دانش خود را تسهیم کنند و از آن منحصر برای پیشرفت شخصی خود استفاده می‌کنند، زیرا ممکن است این تصویر غلط وجود داشته باشد که چون دانش، قدرت است پس نباید آن را از دست داد. شاید بتوان گفت که موانع انسانی مدیریت دانش بیش از سایر موانع دیگر حائز اهمیت است زیرا دانش ماهیتی انسانی و اجتماعی دارد و فقط در گرو تعامل و ارتباطات است که می‌تواند رشد کند.

### **عوامل سازمانی**

ساختارهای سازمانی باید از انعطاف و پویایی لازم برخوردار باشد تا ارتباطات به مرزهای تیمی، بخشی و حتی سازمانی محدود نشود. به عبارت دیگر جنبه غیر رسمی ساختار سازمان نقش مهمی در توسعه تعاملات ایفا می‌کند.

### **عوامل فرهنگی**

در اجرا و به کارگیری موفقیت‌آمیز مدیریت دانش وجود یک فرهنگ مشارکتی و



حمایتی و مبتنی بر اعتماد از اهمیت وافری برخوردار است. اگر نظام فرهنگی یک سازمان توزیع و نشر دانش را تشویق نکند مدیریت دانش با موانع زیادی روبه رو خواهد شد ممکن است در بسیاری از فرهنگ ها با توجه به اینکه «دانش قدرت است» این دیدگاه موجب احتکار دانش شود لذا باید این فرهنگ ترویج شود که «توزیع و نشر دانش هم قدرت است» تا مردم دانش خود را در اختیار همگان قرار دهند.

### **عوامل سیاسی**

در سازمان های دولتی موانع سیاسی بارزتر است. در این راستا نقش گرو های فشار می تواند قابل ملاحظه باشد. ثبات یا عدم ثبات سیاسی کشور نیز به دلیل اثرگذاری بر فرآیند خط مشی گذاری و ثبات مدیریت در سازمان های دولتی مدیریت دانش را تحت تاثیر قرار خواهد داد.

### **عوامل فنی و تکنیکی**

استفاده از فناوری های مناسب در سازمان ها می تواند در نگهداری دانش کمک قابل توجهی نماید در غیر این صورت بخش عمده ای از دانش ایجاد شده از بین خواهد رفت.

### **روش شناسی پژوهش**

در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی استفاده شده است. این روش یک روش جمع آوری داده ها و اطلاعات است که در آن یک گروه خاصی از افراد خواسته می شود تا به تعدادی سوال از طریق پرسشنامه پاسخ دهند. جامعه آماری این تحقیق را پرسنل فرماندهی انتظامی استان سمنان تشکیل داده اند که تعداد آنان ۶۰۰ نفر می باشد. در این پژوهش نمونه کسانی هستند که قرار است اطلاعات کافی در مورد موضوع پژوهش در اختیار محقق قرار دهند، در حقیقت همان پرسنل فرماندهی انتظامی استان سمنان هستند با توجه به اینکه جامعه آماری ما ۶۰۰ نفر می باشد طبق جدول مورگان حجم نمونه ما ۳۰۰ نفر می باشد. با

توجه به اینکه تعدادی از پرسشنامه‌ها به دلیل نقص و یا پاسخگو نبودن کارکنان قابل استفاده نمی‌باشند در نهایت تعداد پرسشنامه‌های قابل استفاده در این پژوهش ۲۱۸ عدد بعد از جمع‌آوری تعیین گردید. با توجه به این که جامعه آماری ما کاملاً مشخص و تعریف شده بود و افراد آن کاملاً مشخص بودند از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شد. با توجه به گستردگی جامعه آماری در کل استان سمنان و به دلیل دسترسی سریع‌تر به نظرات پرسش‌شوندگان بهترین روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که پرسشنامه محقق ساخته نانوکو و تاکوچی (۱۹۸۵) در نظر گرفته شده است. از آنجا که سوالات از مقیاس نسبی بهره‌مند بوده‌اند مبادرت به استفاده از طیف لیکرت شد و به ترتیب برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم و نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالفم ضرایب ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ در نظر گرفته شده و بدین ترتیب اطلاعات کیفی و به مقادیر کمی و عددی تعبیر می‌شوند و در محاسبه مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این تحقیق برای توصیف داده‌ها از روش آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار استنباطی استفاده شده است و با استفاده از آزمونهای آماری به طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پرداخته می‌شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار spss 17 انجام گرفته است.

### توصیف جمعیت‌شناختی تحقیق

نتایج جدول فراوانی سابقه خدمت نشان می‌دهد از مجموع ۲۱۸ نفر، ۳۲ نفر با سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۶۲ نفر با سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ و ۱۲۴ نفر نیز با سابقه خدمت بالاتر از ۱۰ سال بودند. نتایج جدول فراوانی میزان تحصیلات نشان می‌دهد از مجموع ۲۱۸ نفر، ۷۹ نفر با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۱۳۳ نفر با سطح تحصیلات لیسانس و ۶ نفر با سطح تحصیلات فوق لیسانس بودند. نتایج جدول فراوانی جنسیت نشان می‌دهد از مجموع ۲۱۸ نفر، ۳ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد بودند.

### بررسی نرمالیتی داده‌ها

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها به عنوان مهمترین پیش فرض در آمار پارامتریک مطرح است، به همین خاطر بررسی نرمال بودن متغیرهای از اهمیت بسزایی برخوردار است. یکی از مهمترین آزمون‌هایی که برای بررسی نرمالیتی داده‌ها به کار می‌رود، آزمون کولموگروف-اسمیرنف<sup>۱</sup> است. از این رو فرضیه ذیل تدوین می‌گردد.

$H_0$  داده‌ها نرمال هستند.

$H_1$  داده‌ها نرمال نیستند.

---

<sup>۱</sup> -Kolmogorov-Smirnov test

جدول ۱: نرمالیتی داده‌ها

مولفه	آماره‌ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
رهبری و تعهد مدیران ارشد	۱.۵۵	۰.۰۲
کار تیمی	۱.۶۷	۰.۰۱
توانمندسازی	۱.۶۷	۰.۰۱
فناوری اطلاعات	۱.۵۷	۰.۰۱
فرهنگ سازمانی	۲.۰۸	۰.۰۰
آموزش کارکنان	۲.۰۵	۰.۰۰
سنجش عملکرد	۱.۵۶	۰.۰۲
ساختار دانش	۱.۸۲	۰.۰۰
مشارکت کارکنان	۱.۸۸	۰.۰۰
الگو برداری	۱.۴۶	۰.۰۳
مدیریت دانش	۱.۹۱	۰.۰۰

با توجه به جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف چون سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از ۰.۰۵ بدست آمده است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نرمال نبودن توزیع داده‌ها را پذیرفت یعنی از توزیعی به غیر از نرمال برخوردار هستند.

### آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نتایج میانگین مولفه‌های تحقیق نشان داد مولفه رهبری و تعهد مدیران ارشد با میانگین ۳/۳۷ و مولفه مشارکت کارکنان با میانگین ۳/۰۸ به ترتیب بالاترین و کمترین میانگین را دارا بودند. همچنین با توجه به میانگین‌ها می‌توان عنوان کرد تمامی مولف‌ها بالاتر از متوسط هستند.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرها

میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	مولفه
۳.۳۷	۰.۸۱	۱.۲۵	۵	رهبری و تعهدمدیران ارشد
۳.۱۸	۰.۷۴	۱.۶۷	۵	کارتیمی
۳.۲۳	۰.۷۸	۱	۵	توانمندسازی
۳.۱۷	۰.۹۶	۱	۵	فناوری اطلاعات
۳.۲۶	۰.۸۳	۱	۵	فرهنگ سازمانی
۳.۲۵	۰.۸۳	۱.۵۰	۵	آموزش کارکنان
۳.۱۷	۰.۸۷	۱	۵	سنجش عملکرد
۳.۲۱	۰.۸۰	۱.۵۰	۴.۷۵	ساختار دانش
۳.۰۸	۰.۸۸	۱.۳۳	۵	مشارکت کارکنان
۳.۲۶	۰.۸۹	۱	۵	الگوبرداری

## آزمون فرضیات

### آزمون دو جمله‌ای

دستورالعمل آزمون دو جمله‌ای یک نسبت مشاهده شده از موارد را با نسبت مورد انتظار تحت توزیع دو جمله‌ای با یک پارامتر احتمالی مشخص مقایسه می‌نماید. نسبت مشاهده شده یا با تعداد مواردی که اولین مقدار یک متغیر در مقوله‌ای<sup>۱</sup> را داراست تعریف می‌شود یا با تعداد موارد در یک نقطه برش داده شده یا پایینی‌تر، در یک متغیر کمی. در حالت پیش فرض، پارامتر احتمالی برای هر دو گروه برابر  $0/5$  می‌باشد، اگر چه ممکن است تغییر نماید. برای تغییر احتمال، یک نسبت آزمون را برای گروه اول وارد می‌نمایید. احتمال مربوط به گروه دوم برابر با  $1$  منهای احتمال مربوط به گروه اول است (افشانی و همکاران، ۱۳۸۸).

### فرضیه اصلی اول

ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۲۸ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۲</sup> این نسبت ۵۹ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۳</sup> گزارش شده که کوچکتر از  $0/05$  می‌باشد ( $0/025$ ) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که ورود نظام مدیریت دانش به فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی‌داری مطلوب است.

<sup>1</sup> -dichotomous

<sup>2</sup> -Observationprob

<sup>3</sup> -sig

جدول ۳: آزمون نسبت فرضیه اصلی اول

توانمندسازی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	90	.41	.50	.012 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	128	.59		
کل		218	1.00		

وضعیت رهبری و تعهد مدیران ارشد در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۲۶ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۵۸ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۲۵) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت رهبری و تعهد مدیران ارشد در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۴: آزمون نسبت فرضیه اول

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	رهبری و تعهد
.025a	.50	.42	92	$\leq 3$	گروه ۱
		.58	126	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت کار تیمی در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۵ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۳ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۸ و ۵۲ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۶۳۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت کار تیمی در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup> -sig



جدول ۵: آزمون نسبت فرضیه دوم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	کار تیمی
.636a	.50	.52	113	$\leq 3$	گروه ۱
		.48	105	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت توانمندسازی کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۱۰ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۸ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۰ و ۵۰ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۹۴۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت توانمندسازی کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>۱</sup> -Observationprob

<sup>۲</sup> -sig

جدول ۶: آزمون نسبت فرضیه سوم

توانمندی سازی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	108	.50	.50	.946 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	110	.50		
کل		218	1.00		

وضعیت فناوری اطلاعات در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۲۵ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۵۷ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۰۳۶) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت فناوری اطلاعات در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۷: آزمون نسبت فرضیه چهارم

سطح معنی داری احتمال احتمال مشاهده شده تعداد دسته بندی فناوری اطلاعات					
گروه ۱	<= 3	93	.43	.50	.036 <sup>a</sup>
گروه ۲	> 3	125	.57		
کل		218	1.00		

وضعیت فرهنگ سازمانی در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۲۹ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۵۹ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۰۸) فرض صفر را رد و فرض H<sub>1</sub> را پذیرش می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت فرهنگ سازمانی در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۸: آزمون نسبت فرضیه پنجم

فرهنگ سازمانی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	89	.41	.50	.008 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	129	.59		
کل		218	1.00		

وضعیت آموزش کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۴ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۴ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۸ و ۵۲ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۵۴۲) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت آموزش کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۹: آزمون نسبت فرضیه ششم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	آموزش کارکنان
.542a	.50	.52	114	$\leq 3$	گروه ۱
		.48	104	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت سنجش عملکرد کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۳ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۵ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۷ و ۵۳ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۴۵۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت سنجش عملکرد کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>۱</sup>-Observationprob

<sup>۲</sup>-sig

جدول ۱۰: آزمون نسبت فرضیه هفتم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	سنجش عملکرد کارکنان
.456a	.50	.53	115	$\leq 3$	گروه ۱
		.47	103	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت ساختار دانش در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۳۱ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۶۰ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۰۳) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت ساختار دانش در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی-داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۱: آزمون نسبت فرضیه هشتم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	ساختار دانش
.003a	.50	.40	87	$\leq 3$	گروه ۱
		.60	131	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت مشارکت کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۱۲ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۶ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۱ و ۴۹ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۷۳۵) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت مشارکت کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۲: آزمون نسبت فرضیه نهم

مشارکت کارکنان	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	106	.49	.50	.735 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	112	.51		
کل		218	1.00		

وضعیت الگوبرداری کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۱۶ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۲ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۳ و ۴۷ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۳۷۹) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت الگو برداری کارکنان در ورود نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig



جدول ۱۳: آزمون نسبت فرضیه دهم

الگوبرداری	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	102	.47	.50	.379 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	116	.53		
کل		218	1.00		

#### فرضیه اصلی دوم

به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۳۳ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۶۱ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۱) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش میکنیم و نتیجه می‌گیریم که به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی‌داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۴: آزمون نسبت فرضیه اصلی دوم

توانمندسازی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	85	.39	.50	.001 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	133	.61		
کل		218	1.00		

وضعیت رهبری و تعهد مدیران ارشد در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۲۷ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۵۸ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۰۱۸) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت رهبری و تعهد مدیران ارشد در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۵: آزمون نسبت فرضیه اول

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	رهبری و تعهد
.018a	.50	.42	91	$\leq 3$	گروه ۱
		.58	127	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت کار تیمی در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۳ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۵ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۷ و ۵۳ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۴۵۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت کار تیمی در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۶: آزمون نسبت فرضیه دوم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده تعداد	دسته بندی کار تیمی
.456a	.50	115	گروه ۱ $\leq 3$
	.47	103	گروه ۲ $> 3$
	1.00	218	کل

وضعیت توانمندسازی کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۱۲ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۶ نفر کمتر از ۳ است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۱ و ۴۹ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۷۳۵) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت توانمند سازی کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۱۷: آزمون نسبت فرضیه سوم

توانمندسازی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	106	.49	.50	.735a
گروه ۲	$> 3$	112	.51		
کل		218	1.00		

وضعیت فناوری اطلاعات در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۲۷ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۵۸ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۱۸) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت فناوری اطلاعات در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی‌داری مطلوب است.

<sup>۱</sup>-Observationprob

<sup>۲</sup>-sig

جدول ۱۸: آزمون نسبت فرضیه چهارم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	فناوری اطلاعات
.018a	.50	.42	91	$\leq 3$	گروه ۱
		.58	127	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت فرهنگ سازمانی در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۳۳ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است (حد مطلوبیت (مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۶۱ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۰۰۱) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت فرهنگ سازمانی در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>۱</sup> Observationprob-  
<sup>۲</sup> sig-

جدول ۱۹: آزمون نسبت فرضیه پنجم

فرهنگ سازمانی	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی داری
گروه ۱	$\leq 3$	85	.39	.50	.001 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	133	.61		
کل		218	1.00		

وضعیت آموزش کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۲ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۶ نفر کمتر از ۳ است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۷ و ۵۳ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۳۷۹) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت آموزش کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۴۰: آزمون نسبت فرضیه ششم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	آموزش کارکنان
.379a	.50	.53	116	$\leq 3$	گروه ۱
		.47	102	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت سنجش عملکرد کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۰۵ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۱۳ نفر کمتر از ۳ است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۴۸ و ۵۲ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۶۳۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت سنجش عملکرد کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig



جدول ۲۱: آزمون نسبت فرضیه هفتم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	سنجش عملکرد کارکنان
.636a	.50	.52	3	$\leq 3$	گروه ۱
		.48	5	$> 3$	گروه ۲
		1.00	8		کل

وضعیت ساختار دانش در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۳۳ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر است ((حد مطلوبی مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت ۶۱ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۱) فرض صفر را رد و فرض  $H_1$  را پذیرش می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت ساختار دانش در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان بطور معنی داری مطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۲۲: آزمون نسبت فرضیه هشتم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	ساختار دانش
.001a	.50	.39	85	$\leq 3$	گروه ۱
		.61	133	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت مشارکت کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می دهد که ۱۱۵ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۳ نفر کمتر از ۳ است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۳ و ۴۷ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد (۰/۴۵۶) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می کنیم و نتیجه می گیریم که وضعیت مشارکت کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۲۳: آزمون نسبت فرضیه نهم

سطح معنی داری	احتمال	احتمال مشاهده شده	تعداد	دسته بندی	مشارکت کارکنان
.456 <sup>a</sup>	.50	.47	103	$\leq 3$	گروه ۱
		.53	115	$> 3$	گروه ۲
		1.00	218		کل

وضعیت الگوبرداری کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان مطلوب است.

خروجی نشان می‌دهد که ۱۱۱ نفر از ۲۱۸ نفر پاسخ‌دهندگان امتیازشان از ۳ بیشتر و ۱۰۷ نفر کمتر از ۳ است ((حد مطلوبیت مقدار بحرانی)) که با توجه به احتمال مشاهده شده<sup>۱</sup> این نسبت به ترتیب برابر ۵۱ و ۴۹ درصد است و از طرفی با توجه به مقدار معناداری<sup>۲</sup> گزارش شده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۸۳۹) فرض صفر را پذیرش و فرض  $H_1$  را رد می‌کنیم و نتیجه می‌گیریم که وضعیت الگو برداری کارکنان در به کارگیری نظام مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان نامطلوب است.

<sup>1</sup>-Observationprob

<sup>2</sup>-sig

جدول ۲۴: آزمون نسبت فرضیه دهم

الگوبرداری	دسته بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال	سطح معنی‌داری احتمال
گروه ۱	$\leq 3$	107	.49	.50	.839 <sup>a</sup>
گروه ۲	$> 3$	111	.51		
کل		218	1.00		

### نتیجه گیری

در سازمان‌های دانشی، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار تمامی کارمندان قرار می‌گیرد. زمانی که کارمندان به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند می‌توانند محیط خود را بشناسند و آن را معنادار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و بهتری را در اجرای کارها بیابند، با هم کار کنند، خلاء دانش را جبران کنند، بهره‌وری را افزایش دهند، مشتریان را راضی کنند و نهایتاً توان رقابت مؤثر را کسب کنند. مدیریت دانش به مسائلی همچون سازگاری سازمانی، بقاء و توانایی در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی می‌پردازد. در حقیقت مدیریت دانش در صدد ترکیب سینرژیک قابل پردازش اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و توانایی خلاقانه انسان‌هاست. اگر مدیریت سازمان در صدد باشد تا مدیریت دانش در اولویت قرار گیرد باید تعادل موجود بین افراد و فناوری‌ها را مورد توجه قرار دهد. مدیریت دانش راهکاری مؤثر برای ارتقای سطح خدمات و تولیدهای سازمانی محسوب می‌شود و از طریق آن می‌توان به ارزش افزوده سازمان یاری رساند. همچنین مدیریت دانش فعالیتی هدفمند در راستای حفظ توان بالقوه سازمان و تبدیل اطلاعات کارکنان به سرمایه‌های سازمانی است با استفاده از الگوهای ارتباطی در سلسله مراتب سازمان و ایجاد فرهنگ مشارکت می‌توان به ارزش افزوده در برون داد سازمان یاری رساند. یکی از اهداف اصلی مدیریت دانش، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی است که در سازمانهای نوین به آن توجه خاصی شده است. امروزه دانش

کارکنان در حکم یکی از پایه های ضروری هدایت سازمان محسوب می شود. نیروی های انتظامی نیز در کنار سازمانهای پویا از این امر جدا نیستند. یکی از دغدغه های اصلی در خصوص مدیریت دانش، چگونگی اجرای آن میباشد. بسیاری از شرکتهای و سازمانهای که در حالت آغاز مدیریت دانش هستند در خصوص تعیین بهترین رویکرد به منظور پذیرش آن از اطمینان کافی برخوردار نمی باشند. آگاهی سازمانها از عوامل اصلی مدیریت دانش که پذیرش و اجرای آن را با موفقیت همراه می سازد موجب هموار شدن مسیر پیشروی آنان خواهد شد. عوامل موثر در به کارگیری مدیریت دانش را میتوان مجموعه اقدامات و فعالیتهایی دانست که برای اجرای موفق مدیریت دانش باید مدنظر قرار گیرد. این اقدامات اگر از قبل وجود داشته باشند نیازمند توسعه و تکامل بیشتر هستند و با اگر وجود ندارند بایستی به وجود آیند.

از این رو مقاله حاضر در جهت شناسایی عوامل موثر در به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان صورت گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که از بین ۱۰ عامل انتخابی در موفقیت مدیریت دانش ۴ عامل در ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان سهم داشتند که به تشریح هر یک از عوامل فوق پرداخته می شود.

مدیران و رهبران سازمانها باید خود را وقف ارتقاء یک مدل ذهنی سازمانی در میان کارکنان نمایند که بر همکاری و تسهیم دانش در سراسر دانش تاکید میکند. همچنین مدیران باید در ایجاد محیطی در سازمان تلاش نمایند که در آن خلق دانش و یادگیری افراد و واحدهای گوناگون از یکدیگر امکانپذیر بوده و گسترش یابد. از همه مهم تر اینکه مدیران ارشد باید پشتیبانی و تعهد مستمر خود را در خصوص آغاز و حفظ تلاشها در جهت اجرای مدیریت دانش را به نمایش بگذارند.

یافته ها بیانگر این است که فناوری اطلاعات در ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان سهم داشته است. این یافته با نتیجه تحقیق کاظمی و ملک

زاده (۱۳۹۱)، خواجه‌سوی و ربیعی (۱۳۸۹) و فاتح اصغری و جوکار (۱۳۹۰) مطابقت دارد. اگر فناوری مناسب برای هر مرحله از چرخه حیات مدیریت دانش به درستی به کار گرفته شود، می‌تواند به طور قابل توجهی اثربخشی و کارایی فرایند مدیریت دانش را بهبود بخشد. در این خصوص فناوری‌هایی که به طور یکپارچه و مرحله به مرحله با روند کار، کارکنان و مدیران سازگار شوند، از ظرفیت بیشتری برای تقویت حوزه مدیریت دانش برخوردارند.

یافته‌ها بیانگر این است که فرهنگ سازمانی در ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان سهم داشته است. این نتیجه بیانگر این نکته است که برخورداری سازمانها از یک بنیان و اساس فرهنگ مناسب که مبتنی بر توجه و علاقه به دانش باشد قطعاً عامل مهمی در مدیریت دانش می باشد.

یافته‌ها بیانگر این است که ساختار دانش در ورود و به کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان سهم داشته است. در مطالعه‌ای توصیفی که در رابطه با ۳۱ پروژه در زمینه‌ی مدیریت دانش در ۲۴ شرکت انجام شده است، پژوهشگران توانستند مدیریت دانش را به عوامل مختلفی از جمله ساختار دانشی استاندارد و انعطاف پذیر، ارتباط دهند (داونپور توهمکاران، ۱۳۷۹).

ساختار دانش از نظر پارادایم‌های علمی (دانش به منزله واقعیت و قوانین خردمندانه مطرح است) و اجتماعی (دانش می تواند براساس تعاملات کارکنان از نظر اجتماعی ساختار یابد) باید در تجسم یافتن و اشاعه دانش به عنوان بخشی از رویکرد مدیریت دانش در سازمان تلقی شود. بسیاری از سازمانها در تجسم و اشاعه دانش به دلیل این که فقط به رویکردهای پارادایم علمی توجه می کنند و به پارادایم ساختار دانش از نظر اجتماعی بی توجه هستند دچار شکست می شوند (مک آدام و همکاران، ۱۹۹۹).

موضوع حیاتی و مهم در پذیرش آغاز مدیریت دانش، آماده‌سازی مقدماتی سازمان برای پذیرش، انتخاب و بکارگیری فرایندهای مدیریت دانش می باشد. نتایج بیانگر این است که ساختار دانش، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و رهبری و تعهد مدیران ارشد در آغاز و به

کارگیری مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد از این رو پیشنهادات زیر در جهت استفاده عملی از نتایج بدست آمده ارائه می گردد.

## منابع

### منابع فارسی

- اشرفی ریزی، حسن و کاظم پور، زهرا(۱۳۸۷). روش تحقیق و گزارش نویسی(راهنمای عملی تدوین پایان نامه و رساله تحصیلی)، تهران: انتشارات: سپهر دانش.
- ابوالحسنی، محسن(۱۳۸۱). چگونه مقاله علمی بنویسیم و آن را به چاپ برسانیم، تهران: انستیتوی پاستور ایران.
- ابطحی، سید حسین و عابسی، محمد(۱۳۸۶). توانمند سازی کارکنان، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- الوانی، سید مهدی(۱۳۸۲). مدیریت عمومی، چاپ نوزدهم، انتشارات: نشر نی.
- افشار زنجانی، ابراهیم و نوذری، سودابه(۱۳۸۳). مدیریت دانش و چون و چرایی درباره آن، فصلنامه کتاب، شماره ۵۹.
- جعفری، مصطفی و اختری، مریم(۱۳۹۰). مدیریت دانش نگاهی جامع بر ابزارها و تکنیک ها، انتشارات: رسا.
- جعفری مقدم، سعید(۱۳۸۷). فرآیند مدیریت دانش از یادگیری سازمانی تا حافظه سازمانی، مدیریت و توسعه، شماره ۱۲ ص ۷۹.
- خلیلی سرشکه، رضا(۱۳۸۹). چالش ها و مشکلات مدیریت دانش در نظام ترویج

کشاورزی کشور، کرج: موسسه سرم سازی رازی.

- داوینپورت، تامس اچ و پروساک، لارنس (۱۳۷۹). مدیریت دانش، مترجم: حسین، رحمان، انتشارات: ساپکو.
- لالیان پور، نوشین و دوستی، ناهید و محمدزاده، آزاده (۱۳۹۲). مفهوم توانمند سازی و تعهد سازمانی کارکنان، (مورد مطالعه: یک شرکت بیمه ای)، تازه های جهان بیمه، شماره ۱۶۳.
- محمدی فاتح، اصغر و جوکار، علی (۱۳۹۰). استقرار مدیریت دانش در نیروهای مسلح، ارائه مورد کاوی تطبیقی از صنایع هوافضای کشورهای دیگر، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی، شماره ۴۴، سال یازدهم، صص: ۱۵۸-۱۲۳.

#### منابع انگلیسی

- Pearlson, K.E, & Saunders, C.S. (2004). Managing & using information system, a strategic approach 2, New York; john wiley & sons.
- Bounfour, A. (2003). The Management of Intangibles, the Organisation's Most Valuable Assets, Roudlege, London.
- Teece, D.J (2000). Strategies for Managing knowledge assets: the role of firm structure & industrial context, long range planning, vol 33.No1. p 35.
- Milton, N. (2002). Knowledge Management (KM). Bound Guidance Notes Series, (5), 1-4.