



نوع مقاله: علمی پژوهشی

الگوی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی جمهوری اسلامی ایران

فرهاد امیری^۱، رضا حسنوی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دانش، دانشگاه عالی دفاع ملی
۲. دانشیار دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی مالک اشتر

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

چکیده

هدف عمده مدیریت دانش، پیشینه کردن ارزش افزوده در سازمان است؛ یکی از ابزارهای مناسب که عموماً در مراحل آغازین پیاده‌سازی مدیریت دانش و به‌منظور ورود آگاهانه به تهیه راهبردهای دانشی و استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها استفاده می‌شود، ممیزی دانش است. سازمان‌های ج.ا.ا. از سازمان‌های مهم و تاثیرگذار در کشور هستند و با توجه به نبود چنین الگویی در سطح سازمان‌های مذکور، هدف اصلی این تحقیق دستیابی به الگوی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا. تعیین شد. نوع پژوهش کاربردی است؛ به این معنا که پژوهش انجام شد تا ابعاد مختلف مسأله تحقیق شناسایی شده و برای آن راه‌حل ارائه شود. روش این پژوهش از نوع کمی بود و بر جمع‌آوری و تحلیل و تلفیق داده‌های پژوهش تمرکز داشت. با توجه به هدف اصلی تحقیق، مطالعات گسترده‌ای در زمینه دانش، مدیریت دانش و ممیزی دانش انجام شد. در این راستا علاوه بر مطالعه نظریات اندیشمندان این حوزه، ۲۴ مدل داخلی و خارجی ممیزی دانش مطالعه و بررسی شد. سپس جدول مقایسه مدل‌ها تهیه و در نهایت ابعاد و مولفه‌های اولیه الگوی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا. به دست آمد. پس از تهیه الگوی اولیه ممیزی دانش، پرسشنامه اولیه تهیه و پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه، نسبت به توزیع پرسشنامه بین ۶۴ نفر از متخصصین مدیریت دانش دفاعی اقدام شد. سپس برازش مدل از طریق معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل عاملی تایید و با استفاده از نرم‌افزار smart pls انجام شد. در نهایت، نسبت به برازش کلی مدل اقدام و نتایج تحقیق تایید شد.

1. Farhadamiri1341@gmail.com

2. hosnavi@mut.ac.ir

۱ مقدمه

مدیریت دانش از راهکارهای اساسی به منظور کسب و بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی سازمان است. به خصوص پیاده‌سازی مدیریت دانش در واحدهای تحقیق و توسعه می‌تواند فضای مناسبی برای تعامل و همکاری و در نتیجه انتقال دانش میان محققان و ثبت ایده‌ها و نتایج پژوهش‌های آنها فراهم آورد (محمدی، حافظی، ۱۳۹۴). برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها باید از ابزارهای مناسب آن بهره جست. یکی از ابزارهای مناسب که عموماً در مراحل آغازین پیاده‌سازی مدیریت دانش استفاده می‌شود، ممیزی دانش است. ممیزی دانش اولین مرحله از اقدامات مدیریت دانش است که پس از سال‌ها هنوز به اندازه کافی به آن توجه نشده است. اصطلاح ممیزی دانش پس از ابداع توسط دینهام و کلارک^۱ در سال ۱۹۹۴ توسط بسیاری از صاحب‌نظران و محققان دیگر در سطح دنیا تعریف شده و هرکدام چشم‌انداز خود را به مفهوم اصلی اضافه کردند. ممیزی دانش، ارزشیابی و بررسی علمی منابع پنهان و آشکار دانش در سازمان است. ممیزی دانش محیط دانشی موجود را بررسی کرده و گزارشی کامل و جامع در مورد وضعیت فعلی دانش و شکاف‌های دانشی موجود در سازمان ارائه می‌دهد (نویدی، ۱۳۹۷). منظور از ممیزی دانش، برآورد آمادگی سازمان برای مدیریت دانش و هم‌چنین درک وضعیت دانش سازمانی به منظور تشخیص نیازها و اولویت‌های اقدامات مرتبط است و هدف آن بررسی وضعیت نیازهای دانشی، دسترس‌پذیری دانش‌ها، جریان دانش و میزان استفاده کارکنان از دانش است (خبازی، ۱۳۸۷).

معمولاً عناصر زیر به عنوان عناصر اصلی تشکیل‌دهنده ممیزی دانش شناخته می‌شوند: تحلیل نیازهای دانش در سازمان، تحلیل موجودی دانش در سازمان، تحلیل جریان‌های دانش در سازمان و ترسیم نقشه دانش در سازمان (خبازی، ۱۳۸۷).

1. Debenham & Clark

بسیاری از پژوهشگران دیگر از جمله لیبویتز^۱ موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش را به شدت وابسته به اجرای ممیزی دانش می‌دانند و معتقدند بسیاری از فعالان مدیریت دانش از اهمیت ممیزی دانش در تمام فرایندهای برنامه‌ریزی و اجرای مدیریت دانش غفلت نموده‌اند (لیبویتز و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین اهمیت ممیزی دانش همان طور که پیشتر داونپورت و پروساک نیز اذعان داشتند کاملاً مشهود است. آنها مهمترین دلیل شکست سازمان در فعالیت‌های دانشی را توجه نکردن به ممیزی دانش دانسته‌اند (داونپورت و پروساک^۲، ۲۰۰۰). بهره‌مندی از ممیزی دانش می‌تواند در شکل‌دهی و تعیین راهبردهای موثر مدیریت دانش به سازمان کمک کند. باید بخاطر داشت تا با نگاه پیش‌دستانه، راهبردهای مدیریت دانش در سازمان تعیین و اجرایی شوند. از سوی دیگر، در نبود ممیزی دانش در سازمان‌ها، دانش انباشته شده در مخازن سازمانی از کارایی لازم برخوردار نخواهد بود. از جمله دلایل این ناکارآمدی می‌توان به عدم ارتباط دانش با فرایندهای کسب و کار، نقص بسته‌های دانشی، عدم اطمینان از صحت و به‌روز بودن دانش و در نهایت نبود کاربردپذیری دانش اشاره کرد. به بیان دقیق‌تر ممیزی دانش به دنبال کسب اطمینان از مرتبط بودن استفاده دانش در فرایندهای کسب و کار و ارزش افزوده آن برای سازمان است. با توجه به نقش مدیریت دانش در ایجاد ارزش افزوده در سازمان‌ها و نقش ممیزی دانش در تدوین راهبردهای دانش سازمان و نظارت بر اثربخشی آنها پس از کاربرد، تهیه الگوی ممیزی دانش از اهمیت به‌سزایی برخوردار خواهد بود (فکور، رجبی، ۱۳۹۵).

سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا از سازمان‌های مهم و تاثیرگذار در کشور هستند. با توجه به موارد یادشده و برای ورود آگاهانه به تهیه راهبردهای دانشی و استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های مذکور، وجود الگویی برای ممیزی دانش ضروری خواهد بود و با توجه به فقدان چنین الگویی در سطح نیروهای مسلح کشور، مسئله این تحقیق دستیابی به الگوی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا بوده است. با بررسی برخی از سوانح و رویدادها در سازمان‌های مذکور، نقش دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز و به‌روز کارکنان کاملاً خود را نشان می‌دهند. عدم تناسب

1. Liebowitz

2. Davenport & Prusak

دانش موجود سازمان‌ها برای مواجهه با شرایط متفاوت و تهدیدات روز، بعضاً حوادث ناگواری را رقم زده‌اند که در صورت عدم چاره‌جویی، احتمال بروز حوادث مشابه دور از انتظار نخواهد بود. در صورت پیاده‌سازی ممیزی دانش در سازمان‌ها، این انتظار می‌رود که فرایندهای اصلی و اولویت‌دار سازمان و دانش‌های مورد نیاز آنها شناسایی و با مقایسه با وضع موجود، شکاف‌های دانشی سازمان شناسایی و با رفع آنها، زمینه بر طرف کردن شکاف‌های راهبردی سازمان فراهم شود. با اجرای ممیزی دانش، جریان‌های دانشی سازمان (اکتساب دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به‌کارگیری دانش) شناسایی و عملاً تبیین آگاهانه راهبردهای مدیریت دانش میسر می‌شود؛ با توجه به هدف عمده مدیریت دانش در ایجاد ارزش افزوده برای سازمان، عملاً گام بلند و موثری در راه اجرای بهتر مأموریت‌های سازمانی و نیل به اهداف برداشته خواهد شد.

تجربیات کاری و حرفه‌ای نویسنده مقاله از یک سو و مطالعه ادبیات پژوهش و هم چنین عنایت به فقدان الگوی ممیزی دانش در سازمان‌های دفاعی و متقابلاً عدم اجرای ممیزی دانش، نشان‌دهنده این واقعیت است که سازمان‌های مذکور با مشکلات زیر روبرو هستند:

- برآورد کاملی از آمادگی سازمان برای ورود آگاهانه به مدیریت دانش وجود ندارد،
- شناخت کاملی از نیازهای اولویت‌دار دانشی سازمان‌ها وجود ندارد،
- دسترسی‌پذیری به دانش‌ها، جریان دانش و میزان استفاده از دانش کارکنان با مشکل مواجه است،
- گاهی اوقات راهبردهای مدیریت دانش غیر واقعی بوده و موجب هدررفت منابع می‌شوند.

اجرای تحقیق حاضر و تدوین الگوی ممیزی دانش، منجر به موارد زیر می‌شود:

- فراهم آوردن زمینه ورود آگاهانه به مقوله مدیریت دانش در سازمان،
- تهیه نقشه دانش سازمان و دستیابی به شکاف‌های دانشی سازمان،
- آمادگی لازم برای رفع شکاف‌های راهبردی سازمان از طریق رفع شکاف‌های دانشی،
- و بررسی دقیق جریان دانشی در سازمان خواهد شد ،

لذا تحقیق از اهمیت لازم برخوردار است .

ممیزی دانش برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. بنا بر نظر شک و همکاران، در صورت توجه نکردن به تدوین و پیاده‌سازی ممیزی دانش در سازمان، عواقب زیر قابل پیش‌بینی خواهد بود :

- بی‌اطلاعی مدیران سازمان درباره مدیریت دانش،
 - ناآگاهی مدیران سازمان از سلامت دانش سازمان خودشان،
 - ناآگاهی مدیران سازمان از دانش کارکنان و بی‌اطلاعی آنها از نحوه کار کارکنان با یکدیگر،
 - غیرممکن شدن تدوین راهبرد مناسب مدیریت دانش در نبود ممیزی.
- ممیزی دانش و ابزارهای تحلیل به سازمان در برنامه‌ریزی راجع به مکان شروع مدیریت دانش یاری می‌رساند. (۲۰۰۷).

هدف اصلی تحقیق، ارائه الگوی ممیزی دانش در سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا است و اهداف فرعی شامل موارد زیر بوده‌اند:

- مفهوم شناسی ممیزی دانش و مقایسه با انواع ممیزی؛
- مطالعه نظریه‌ها، مکاتب و الگوهای ممیزی دانش؛
- شناخت ابعاد، مولفه‌ها، شاخص‌ها ممیزی دانش؛
- سنجش میزان تاثیر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها بر یکدیگر؛
- شناخت مراحل اجرایی و الزامات اجرای ممیزی دانش.

سوال اصلی تحقیق چیستی الگوی ممیزی دانش در نیروهای مسلح ج.ا.ا بوده و سوالات فرعی متناسب با اهداف فرعی تنظیم و مورد توجه قرار گرفتند.

ضمناً به منظور هرگونه پیش‌دآوری در تحقیق، از ارائه فرضیه خودداری شد.

در ادامه به منظور بهره‌برداری از پژوهش‌های انجام شده قبلی، نسبت به مطالعه مقالات مرتبط داخلی اقدام شد.

۲ پیشینه تحقیق

به منظور بهره‌برداری از پژوهش‌های انجام شده قبلی، نسبت به مطالعه مقالات مرتبط داخلی اقدام شد که نتیجه به شرح زیر می‌باشد:

ممیزی دانش در سازمان‌های پروژه محور: به سوی یک مدل مفهومی؛ نویدی، فاطمه، منصوریان یزدان؛ حسن‌زاده، محمد. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، سال هشتم بهار و تابستان ۱۳۹۷ شماره ۱ (پیاپی ۱۵)

نویسندگان مقاله موفق شده‌اند یک مدل بومی ممیزی دانش ارائه کنند که در تحقیق حاضر از آن استفاده شد. البته در مدل ارائه شده، به بعد مهم سنجش آمادگی سازمان قبل از شروع مراحل اجرایی ممیزی دانش توجه نشده است. در این بعد، به مولفه‌هایی مانند دیدگاه اسلام نسبت به دانش و تبیین انگاره‌های مطلوب ممیزی دانش به عنوان پشتیبان‌های معنوی الگو توجه شده است.

مؤلفه‌های در حال تغییر ممیزی دانش در سازمان‌های پروژه محور: از حال تا آینده؛ نویدی، فاطمه؛ حسن‌زاده، محمد. مقاله ۲، دوره ۱۴، شماره ۲، مرداد ۱۴۰۱، نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه شهید چمران

نویدی و حسن‌زاده در مقاله خود به سه مولفه موثر بر ممیزی دانش رسیده و نشان دادند که تاکید بر ارزش‌گذاری دانش، تحلیل نیاز و موجودی دانش، بیشترین اهمیت را در ممیزی دانش

ایران

مراکز تحت مطالعه دارند و بیان می‌دارند که اهمیت دارایی‌های دانشی در سازمان‌های پروژه‌محور، تابع میزان ارزش‌افزایی و پاسخگویی آنها به نیازمندی‌هاست و برخلاف سازمان‌های دیگر، الزاماً وجود دانش و حجم انبار دانش مورد توجه نیست. ضمن استفاده از خروجی مقاله مذکور در الگوی حاضر، توجه به سایر مولفه‌ها مانند شکاف دانشی، نقشه دانش، شناسایی جریان‌های دانشی و راهبردهای مدیریت دانشی نیز در الگوی حاضر لحاظ شده‌اند. ضمن آنکه دامنه مقاله به مراکز پروژه‌محور محدود شده، اما تحقیق ما نشان داد این موضوع به سایر سازمان‌ها نیز قابل تعمیم است.

شناسایی مدل ممیزی دانش برای مراکز علمی ایران؛ محمدی، لیلا؛ علیپور حافظی مهدی. مقاله ۶، دوره ۲، شماره ۵، زمستان ۱۳۹۴، صفحه ۱۰۷-۱۲۵، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
نویسندگان مقاله یک مدل ۶ مرحله‌ای را معرفی کرده‌اند. از این مدل به شرح زیر می‌توان برای ممیزی دانش سازمان‌های علمی ایران استفاده کرد:

۱. ابتدا تیم ممیزی دانش تشکیل می‌شود؛
۲. سپس عناصر راهبردی و ساختاری شناسایی می‌شود؛
۳. با استفاده از پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده، وضعیت دانشی سازمان ارزیابی می‌شود؛
۴. سپس نیازهای دانشی، جریان‌های دانشی، و موجودی دانشی به دست می‌آید؛
۵. در نهایت اطلاعات به دست آمده در قالب نقشه دانشی ارائه می‌شود؛
۶. نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای مراکز علمی شناسایی می‌شود و برای رفع آنها پیشنهادهایی به تیم ممیزی دانش ارائه می‌شود.

مدل ارائه شده متأسفانه نوآوری ندارد و در اکثر مدل‌های رایج به مولفه‌های مذکور اشاره شده است. در الگوی حاضر هم به آن‌ها استناد شده است. ضمن آنکه به عوامل مهمی مانند آمادگی سازمان، طراحی برنامه‌ریزی اختصاصی ممیزی دانش سازمان و لزوم ارائه راهبردهای مدیریت دانش اصولاً اشاره نشده است.

ممیزی دانش، ابزاری برای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیق و توسعه؛ خبازی طه‌پورا؛ موسوی، فاطمه السادات؛ امانی، عطیه. ۱۳۸۷

نویسندگان مقاله مذکور صرفاً به اهمیت ممیزی دانش پرداخته‌اند و مدلی ارائه نشده است. از مطالعه بعمل آمده در تدوین الگو استفاده شد.

جمع بندی پیشینه سوابق مرتبط

بررسی پیشینه تحقیق، محقق را با مطالعات انجام شده در سطح کشور در زمینه ممیزی دانش آشنا ساخت که از آنها در طول تحقیق بهره برداری نمود. این بررسی نشان داد که متأسفانه موضوع ممیزی دانش موضوعی است که تاکنون بصورت عمیق در داخل کشور چندان مورد توجه قرار نگرفته اس و تعداد مقالات کنکاش شده می‌تواند دلیلی بر این مدعا باشد. در میان مقالات ارائه شده «مقاله ممیزی دانش در سازمان‌های پروژه‌محور: به سوی یک مدل مفهومی» عملاً توانسته یک مدل بومی را ارائه دهد که در ادامه تحقیق از آن بهره‌برداری شد. همچنین مقاله «مولفه‌های در حال تغییر ممیزی دانش در سازمان های پروژه‌محور: از حال تا آینده» به خوبی تاکید بر ارزش‌گذاری دانش، تحلیل نیاز و موجودی دانش با هدف ارزش‌افزایی و پاسخگویی آنها به نیازمندی‌های سازمان‌ها را مدنظر داشته که در الگوی ممیزی مورد استفاده قرار گرفتند. در مقاله «شناسایی مدل ممیزی دانش برای مراکز علمی ایران» به ۶ مرحله

اجرایی تحت عنوان مدل ممیزی اشاره شده است. مقاله «ممیزی دانش، ابزاری برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیق و توسعه» عناصر تشکیل‌دهنده ممیزی دانش را تحلیل نیازهای دانشی، تحلیل موجودی دانش، تحلیل جریانهای دانش و ترسیم نقشه دانش در سازمان معرفی کرده که از این نتیجه‌گیری‌ها هم در الگوی ممیزی دانش بهره‌برداری شد.

در بخش نظامی، الگویی در جهت ممیزی دانش مشاهده نشد، لذا اهمیت و ضرورت اجرای تحقیق از یک طرف و نبود چنین الگویی در سطح جامعه هدف، نیاز به اجرای تحقیق را بیش از پیش مشخص نمود.

۳ مبانی نظری

مفهوم ممیزی دانش

ممیزی دانش به عنوان یک ممیزی سیستم، اولین مرحله از اقدامات مدیریت دانش است که پس از ۲۰ سال هنوز به اندازه کافی به آن توجه نشده است. اصطلاح ممیزی دانش پس از ابداع توسط دبنهام و کلارک در سال ۱۹۹۴ توسط بسیاری از صاحب‌نظران و محققان دیگر در سطح دنیا تعریف شده و هرکدام چشم‌انداز خود را به مفهوم اصلی اضافه کردند؛ اما باید توجه داشت که ادبیات موضوع در این زمینه به واسطه کم توجهی، بسیار کم و ناچیز است. با این وجود، در اینجا به تعدادی از دیدگاه‌های مختلفی که در ادبیات ممیزی دانش وجود دارد، اشاره می‌شود.

سازمان بهره‌وری ایالات متحده آمریکا در آخرین ویرایش تعریف واژگان مدیریت دانش، ممیزی دانش را اینگونه تعریف کرده است: بررسی وضعیت دارایی‌های دانشی سازمان و ارزیابی راهبرد مدیریت دانش آن سازمان. ممیزی دانش معمولاً شامل شناسایی نیازها و شکاف‌های دانشی،

ارزیابی جریان دانش و اجرای نگاشت دانش می‌شود. ممیزی دانش می‌تواند دربردارنده دامنه گسترده یا متمرکز بر موضوع خاصی در حوزه تخصصی سازمان باشد (۲۰۱۸).

نویدی زاده و همکاران معتقدند ممیزی دانش اساس هر برنامه مدیریت دانش و اقدامی ضروری برای تشخیص وضعیت جاری سازمان قبل از تدوین راهبرد مدیریت دانش و یک اقدام تحلیلی تکرارشونده برای بررسی اثربخشی مدیریت دانش پس از پیاده‌سازی آن در سازمان است (نویدی و همکاران، ۱۳۹۷).

به نظر الیور سِرات^۱، ارزیاب ارشد مدیریت دانش بانک توسعه آسیایی، ممیزی دانش بررسی آن چیزی است که سازمان می‌داند و در برابر کاربر و نیازهای سازمانی نگاشت نموده است و بر چابکی، کجایی، کیستی، زمان، چگونگی و چرایی فعالیت‌های اصلی دانش تمرکز دارد. مانند: شناسایی، خلق، ذخیره‌سازی، اشتراک و استفاده از دانش. ممیزی می‌تواند سازمان یا بخشی از آن را ارزیابی کند (سرات، ۲۰۱۷).

هیلتون می‌گوید: "ممیزی دانش مهمترین مرحله از اقدام مدیریت دانش است و برای بررسی دقیق سلامت دانش سازمان استفاده می‌شود"، بنابراین ممیزی دانش فعالیت اصلی برای شروع مدیریت دانش است (هیلتون^۲، ۲۰۰۲). و به عبارتی دیگر، معاینه و ارزیابی منظم سلامت دانش سازمانی است که نیازهای سازمان به دانش، دارایی‌ها یا منابع دانشی موجود، جریان دانش، نیازهای دانشی آینده، تجزیه و تحلیل شکاف دانشی و همچنین رفتار افراد در به

1. Serra

2. Hylton

ایران

اشتراک‌گذاری و خلق دانش را بررسی می‌کند. همچنین نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها، تهدیدها و خطرهای دانشی سازمان را شناسایی می‌کند (دبنهام و کلارک ۱، ۱۹۹۴).

به عقیده لیوویتز، ممیزی دانش ابزاری برای ارزیابی مخازن دانشی بالقوه است. ممیزی دانش اولین مرحله از راهبرد مدیریت دانش است. با کاوش دانش اکتسابی می‌توان بهترین روش ذخیره و انتشار آن را پیدا کرد و پس از آن، به عنوان پایه‌ای برای ارزیابی میزان تغییرات مورد نیاز در سازمان استفاده کرد. بخشی از فرایند ممیزی دانش، کسب «دانش ضمنی» است (لیوویتز، ۲۰۰۰). ممیزی دانش به طور معمول شامل شناسایی نیازها و شکاف‌های دانشی، ارزیابی جریان دانش و اجرای نگاشت دانش می‌شود. ممیزی دانش می‌تواند دربردارنده دامنه گسترده یا متمرکز بر موضوع خاصی در حوزه تخصصی سازمان باشد (مرکزاستاندارد دفاعی ایران، ۱۳۹۹).

تفاوت ممیزی مدیریت دانش و ممیزی دانش

بر اساس نظر مارتینز و همکاران، ممیزی مدیریت دانش چیزی نیست جز بررسی چگونگی اجرای مدیریت دانش در سازمان هدف (۲۰۱۳) و همانطور که در تعاریف ممیزی دانش مطرح شد، ممیزی دانش به طور معمول شامل شناسایی نیازها و شکاف‌های دانشی، ارزیابی جریان دانش و اجرای نگاشت دانش می‌شود. ممیزی دانش می‌تواند دربردارنده دامنه گسترده یا متمرکز بر موضوع خاصی در حوزه تخصصی سازمان باشد (مرکزاستاندارد دفاعی ایران، ۱۳۹۹).

1. Debenham & Clark

مهمترین نقطه آغاز مدیریت دانش، ممیزی دانش است. ممیزی دانش در واقع ابزار شناسایی، تایید و اعتباربخشی و همچنین مشخص‌کننده وقایع موجود و تحلیل‌کننده دانش و ارائه گزارشات مرتبط است.

اهمیت ممیزی دانش

ممیزی دانش به تشخیص آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و همچنین به شناسایی چالش‌ها و مسائل پیاده‌سازی مدیریت دانش کمک می‌کند. در نبود ممیزی دانش در سازمان‌ها، دانش انباشته شده در مخازن سازمانی از کارایی لازم برخوردار نخواهد بود (نویدی و همکاران، ۱۳۹۷). هیلتون معتقد است بسیاری از مدعیان مدیریت دانش چه در گذشته و در چه حال، از ممیزی دانش در سازمان‌ها به دلیل عدم درج برنامه ممیزی در راهبرد مدیریت دانش سازمان و روش‌های اجرای آن، بی‌بهره بوده‌اند (هیلتون، ۲۰۱۲). بسیاری از پژوهشگران دیگر از جمله لیبویتز موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش را به شدت وابسته به اجرای ممیزی دانش می‌دانند و معتقدند بسیاری از فعالان مدیریت دانش از اهمیت ممیزی دانش در تمامی فرایندهای برنامه‌ریزی و اجرای مدیریت دانش غفلت نموده‌اند (لیبویتز و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین اهمیت ممیزی دانش همانطور که پیشتر داونپورت و پروساک نیز اذعان داشتند کاملاً مشهود است، آنها مهمترین دلیل شکست سازمان در فعالیتهای دانشی را عدم توجه به ممیزی دانش دانسته‌اند (داونپورت و پروساک، ۲۰۰۰).

اجزای اصلی ممیزی دانش

ایران

ممیزی دانش به طور معمول طبق دسته‌بندی صاحب‌نظران، محققین و ارائه‌دهندگان مدل‌های ممیزی دانش، شامل شناسایی/تحلیل نیازهای دانشی، بررسی موجودی دانش، تحلیل جریان دانش و ترسیم نقشه دانش است (شکل ۱).



شکل ۱. اجزای اصلی ممیزی دانش (نویدی و همکاران، ۲۰۱۸)

مدل‌های ممیزی دانش

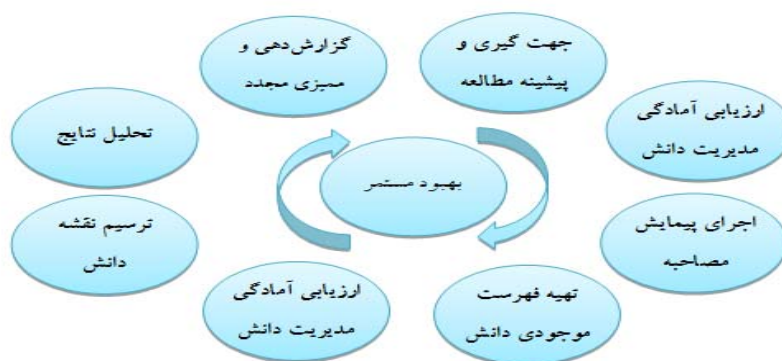
محققین برای ارائه مدل معمولاً از روش‌های پیشین و در دسترس مختلفی الهام می‌گیرند و در این فرآیند دیدگاه‌های بومی را در آن جای می‌دهند و به این صورت چارچوب‌های جدید ممیزی دانش طراحی شده خود را برای انجام ممیزی خود پیشنهاد می‌دهند. به منظور آشنایی بیشتر با موضوع، برخی از رویکردها، روش‌شناسی‌ها و ۲۴ مدل شناخته شده این حوزه، مورد بررسی قرار گرفتند که با توجه به میزان تاثیرگذاری آنها بر مدل مفهومی اولیه تحقیق، در ادامه به تعداد محدودی از آنها اشاره می‌شود:

مدل نظام‌مند فای^۱ و همکاران (۲۰۰۵)؛ این مدل به نقل از آلیبا^۲ از هشت مرحله تشکیل شده است که به ترتیب شامل جهت‌گیری و پیشینه مطالعه، ارزیابی آمادگی مدیریت دانش، اجرای پیمایش مصاحبه برای گردآوری شواهد، تهیه فهرست موجودی دانش، ترسیم نقشه دانش،

^۱. Fai

^۲. Aliba

تحلیل نتایج ممیزی، گزارش‌دهی ممیزی دانش و ممیزی مجدد دانش مستمر است (۲۰۰۸) (شکل ۲).



شکل ۲. مدل ممیزی دانش نظام‌مند (فای و همکاران، ۲۰۰۸)

مدل پرز-سولترو^۱ و همکاران (۲۰۰۶)

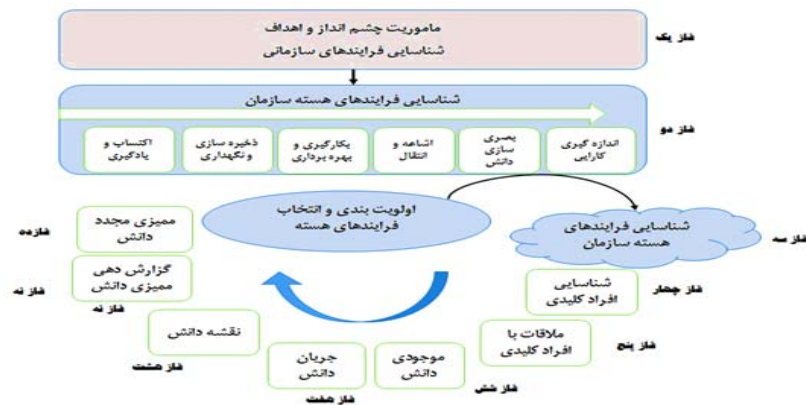
یکی از مشهورترین روش‌شناسی‌هایی که قریب به اتفاق محققین از آن نام برده و در توسعه مدل خود از سال ۲۰۰۷ بهره گرفته‌اند روش شناسی پرز-سولترو و همکارانش است که در دنیا محبوب شد. پرز-سولترو و همکاران معتقد هستند روش‌شناسی که رویکرد اصلی فرآیند را تأکید می‌کند، به عنوان یک اقدام متقابل برای بسیاری از اقدامات و ابتکارات مدیریت دانش تکامل یافته که سعی در مدیریت همه چیز مهم دارند. مدل اصلی ده مرحله‌ای پرز-سولترو و همکاران (۲۰۰۷) بر فرایندهای اصلی برای تلاقی با اهداف سازمان و انتظارات مشتریان تأکید کرده‌اند و شامل بررسی مأموریت، چشم‌انداز و اهداف؛ شناسایی فرایندهای اصلی سازمان و شاخص‌های اندازه‌گیری؛ اولویت‌بندی و انتخاب فرایندهای هسته سازمانی؛ شناسایی افراد

¹ Perez-Soltero

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)

ایران

کلیدی؛ ملاقات با افراد کلیدی؛ موجودی دانش؛ جریان دانش؛ نقشه دانش؛ گزارش‌دهی ممیزی و ممیزی مجدد دانش ارائه کرده‌اند (شکل ۳).



شکل ۳. روش‌شناسی و مدل ممیزی دانش با تمرکز بر فرایندهای هسته‌ای (پرز-سولترو، ۲۰۰۷)

مدل گاناسان و همکاران^۱ (۲۰۱۱)

این دو محقق از دو روش‌شناسی ممیزی دانش با عنوان روش‌شناسی ممیزی دانش با تأکید بر فرایندهای اصلی پرز-سولترو و همکاران (۲۰۰۷) و رویکرد نظام‌مند برای ممیزی دانش چی فای^۲ (۲۰۰۷) استفاده کرده و مدل جدیدی را برای پیاده‌سازی ممیزی دانش در سازمان طراحی کرده‌اند (محمدی و حافظی، ۱۳۹۴). گاناسان و دومینگ هم‌انگونه که در شکل ۴ ترسیم شده، به ارائه یک مدل ترکیبی براساس یک مقایسه پرداخته‌اند که شامل فرایندهای اصلی و همچنین توسعه مدیریت دانش و پیشنهاداتی شامل ارزیابی اطلاعات و فرهنگ، اولویت‌بندی فرایندهای اصلی، ارزیابی میزان سلامت دانش جاری، گزارش‌دهی ممیزی دانش ممیزی دانش، پیشنهاد راهبردهای مدیریت دانش و ممیزی مجدد مداوم است.

^۱ Ganasan

^۲ Chi . fai

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)



شکل ۴. مدل شش مرحله‌ای ممیزی دانش (گاناسان و دومینیک، ۲۰۱۱)

مدل مفهومی نویدی و همکاران (۲۰۱۸)

نویدی و همکاران بر اساس تحلیل مدل‌های پیشین و با تکیه بر نقاط قوت ۱۸ مدل و روش شناسی در نهایت یک مدل جامع و عمومی ممیزی دانش را در ۳ مرحله و فاز و ۱۳ فرایند و ۵ ساز و کار اجرا استخراج نمودند. (شکل شماره ۵)

ایران



شکل 5. مدل جامع ممیزی دانش (نویسی و همکاران 1397)

جمع بندی مدلهای ممیزی دانش

از سال ۱۹۹۴ (از زمان معرفی ممیزی دانش) تاکنون، مدل‌های مختلفی به منظور اجرای ممیزی دانش در کشورهای مختلف و توسط صاحب‌نظران بر پایه مدل‌های نخست ارائه شده است. مدل پرز-سولترو و همکاران (۲۰۰۷)، مدل گاناسان (۲۰۱۱)، مدل نظام‌مند فای و همکاران (۲۰۰۵) جزء مدل‌هایی هستند که به دلیل انطباق بیشتر با فعالیت‌ها و وضوح و شفافیت بالاتر در مقایسه با سایر روش‌های مورد بررسی، کمترین اشکالات را دارند. در ادامه تحقیق به تفصیل، تعداد ۲۴ مدل و روش‌شناسی که در فرآیند ممیزی دانش منجر به بهبود مدیریت دانش در سازمان می‌شوند بررسی و تشریح شد. از آنجا که انجام ممیزی دانش قبل از

پیاده‌سازی مدیریت دانش یک الزام انکارناپذیر است بنابراین، می‌توان با انتخاب مدل درست و روش‌شناسی مناسب، به انجام ممیزی اثربخش دانش در سازمان مورد نظر پرداخت. در ادامه مولفه‌های موثر بر ممیزی دانش بر اساس استخراج مولفه‌های پرتکرار در مدل‌های ممیزی دانش در قالب جدول شماره ۱ آورده شده است.

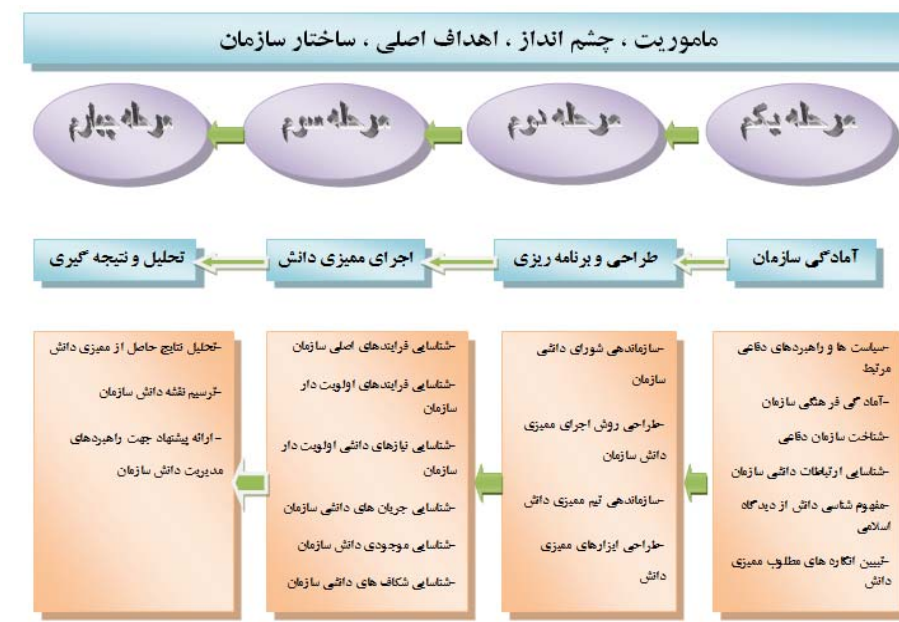
جدول ۱. مولفه‌های شناسایی شده ممیزی دانش

مولفه‌های سازمان	مولفه‌های طراحی و برنامه‌ریزی	مولفه‌های اجرایی	مولفه‌های تحلیلی
شناخت سیاست‌ها و راهبردهای مرتبط	سازماندهی شورای دانش سازمان	شناسایی فرایندهای اصلی سازمان	تحلیل نتایج ممیزی دانش
آمادگی فرهنگ سازمانی	روش شناسی ممیزی دانش سازمان	شناسایی فرایندهای اولویت‌دار سازمان	ترسیم نقشه دانش سازمان
شناخت مأموریت و ساختار و وظایف سازمان	سازماندهی تیم ممیزی دانش	شناسایی نیازهای دانشی اولویت‌دار سازمان	پیشنهاد راهبردهای مدیریت دانش سازمان
شناسایی ارتباطات دانشی سازمان	طراحی ابزارهای ممیزی دانش	شناسایی جریان دانشی سازمان	
		شناسایی موجودی دانش	

ایران

	شناسایی شکاف دانشی		
--	--------------------	--	--

هم چنین با انجام مصاحبه با صاحب نظران حوزه مدیریت دانش دفاعی، دو مولفه دیگر شامل لزوم تبیین انگاره‌های مطلوب ممیزی دانش در بعد آمادگی سازمانی و هم چنین تاکید بر مفهوم شناسی دانش و ترویج و بکارگیری دانش از دیدگاه اسلامی هم به مولفه‌های آمادگی سازمانی اضافه شد و نهایتاً مدل مفهومی اولیه بشرح زیر تبیین شد:



شکل ۶. الگوی اولیه ممیزی دانش

۴ روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. به این معنا که پژوهش انجام می‌شود تا ابعاد مختلف مسأله تحقیق، شناسایی شده و برای آن راه حل ارائه شود. روش این پژوهش از نوع کمی است و بر جمع‌آوری و تحلیل و تلفیق داده‌های پژوهش تمرکز داشت. از آنجا که تمرکز این تحقیق بر ارائه الگوی ممیزی دانش در سطح سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا. است، لذا جامعه آماری مورد نظر باید شامل خبرگان و صاحب‌نظرانی باشد که دارای سوابق علمی و یا اجرایی و مدیریتی میانی و یا کلان در زمینه مدیریت دانش، آموزش و پژوهش در ن.م هستند؛ برای همین جامعه آماری تحقیق حدود ۶۴ نفر از کارشناسان و مدیران حوزه‌های مذکور در سطح نیروهای مسلح بوده‌اند. با توجه به محدودیت جامعه آماری تحقیق، کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. در این تحقیق دو روش برای گردآوری اطلاعات در نظر گرفته شد که عبارتند از: روش کتابخانه‌ای شامل بررسی و مطالعه کتب مرتبط، مقالات، پایان‌نامه‌ها و گزارش‌های در دسترس و مراجعه به فضای مجازی (اینترنت) و روش میدانی (توزیع پرسشنامه). هم چنین برای جمع‌آوری داده‌ها در روش کتابخانه‌ای از ابزار مشاهده و فیش‌برداری از اسناد استفاده شد و در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شد. در این تحقیق از آنجایی که فرضیه‌ای به عنوان پاسخ به سؤالات تحقیق وجود ندارد و با توجه به جدید بودن حوزه تحقیق در سطح کشور و سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا.، ضمن انجام مطالعات کتابخانه‌ای برای تکمیل ادبیات موردنیاز، با استفاده از روش‌های خبرگی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر الگوی پیشنهادی در زمینه ممیزی دانش احصاء شده و از روش‌های کمی برای آزمون و برازش مدل شامل مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد عاملی تحلیلی و هم چنین معیار برازش کلی مدل (GOF) استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون

آلفای کرونباخ استفاده شد. برای بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ ابتدا تعدادی پرسشنامه تهیه و در بین جامعه آماری توزیع شد. سپس بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و هر یک از ابعاد آن محاسبه شد. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ هر پرسشنامه بیشتر از ۰,۷ بود، دلالت بر قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه داشت. (هومن و لیوارجانی، ۱۳۸۷)

۵ یافته‌های تحقیق

با توجه به مسئله تحقیق و هم‌چنین نیل به اهداف و پاسخ به سوالات تحقیق، مطالعات گسترده‌ای در زمینه دانش، مدیریت دانش و ممیزی دانش بعمل آمد. در این راستا برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد. در مرحله اول با استفاده از آمار توصیفی به رسم نمودارها و جداول مرتبط با ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل سن، تحصیلات، سابقه کار و نحوه توزیع بین سازمان‌های عمده نیروهای مسلح پرداخته شد. بررسی داده‌های توصیفی نشان داد که میانگین متغیرها بالای ۴ و در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۲: داده‌های توصیفی تحقیق

عنوان	آمادگی سازمانی	طراحی و برنامه‌ریزی	اجرای ممیزی دانش	تحلیل و جمع‌بندی	ممیزی دانش
تعداد	64	64	64	64	64
میانگین	4.145	4.083	4.021	4.090	4.084
انحراف معیار	0.790	0.810	0.815	0.817	0.807
پیشینه	5	5	5	5	5
کمینه	2	2	1	2	1

برای برازش مدل با توجه به محدود بودن جامعه و تعداد متغیرها و چند سطحی بودن مدل، از معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار smart PLS استفاده شد.

برای تعیین میزان شدت رابطه بین متغیرهای آشکار و مکنون و تعیین میزان تاثیر هر یک از شاخص‌ها بر سازه اصلی، ضریب بار عاملی شاخص‌ها برای هر بعد و مولفه‌های آن به صورت جداگانه محاسبه و با توجه به اینکه در گویه‌های a17 و b6 و b7 و c3 ضریب بار عاملی از مقدار استاندارد ۰,۴ پایین تر بود (حبیبی، ۱۳۹۶). گویه‌های مذکور از شاخص‌ها حذف و مجدداً آزمون‌ها تکرار که همگی تأیید شدند. شاخص‌های مذکور عبارت بودند از:

شاخص a17: ممیزی دانش به دنبال پیشرفت و تعالی سازمان است؛

شاخص b6: بررسی ملاحظات خاص سازمان در طراحی روش اجرای ممیزی دانش؛

شاخص b7: انتخاب تیم ممیزی دانش (ترجیحاً خارج از سازمان) به دور از رویکردهای تعصب گرایانه؛

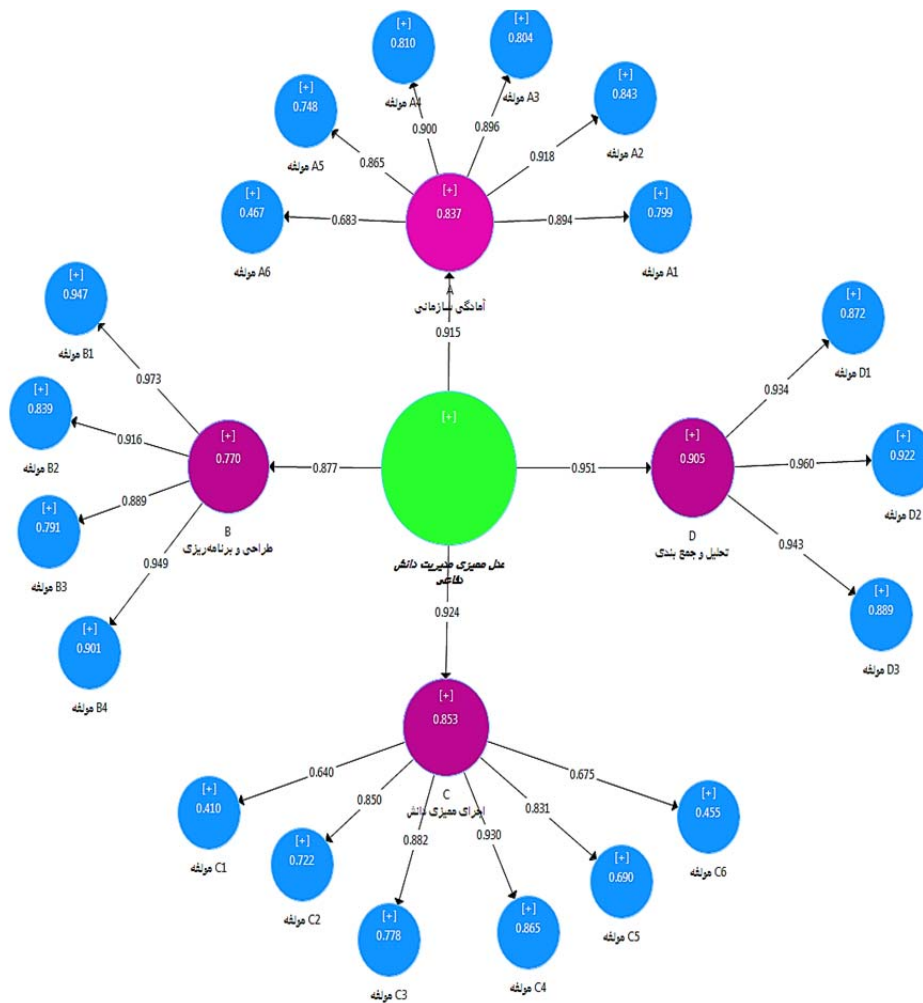
شاخص c3: شناسایی فرایندهایی که در راستای تحقق راهبردهای اصلی سازمان هستند.

شکل ۷ مدل کلی اولیه اجرا شده در نرم‌افزار پی‌ال‌اس ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا را نشان می‌دهد. در این شکل، دایره بزرگ معرف متغیر مکنون اصلی تحقیق یعنی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی ج.ا.ا و دایره‌های میانی ابعاد (A, B, C, D) الگوی پیشنهادی و دایره کوچک معرف مولفه‌های هر کدام از ابعاد چهارگانه ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی می‌باشند. رویکرد تحلیل عاملی تأییدی سعی در شناسایی و پی بردن به روابط عامل‌ها در قالب مدل‌سازی ساختاری دارد. با توجه به نقص اشاره شده در متن بالا، با حذف گویه C3, A17, B7, B6 مجدداً

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)

ایران

آزمون تحلیل عاملی تأییدی گرفته شد. نتایج نهایی بار عاملی گویه‌های سازه اصلی بررسی شدند و بار عاملی همه گویه‌ها بیشتر از مقدار حداقلی یعنی ۰,۴۰ بودند. هم‌چنین ایرادهای موجود در مدل اولیه مربوط به آلفا کرونباخ و واریانس استخراج شده سازه اصلی مدل ممیزی دانش برطرف شد. معیار در این مرحله حداقل بار عاملی ۰,۶۰ بود تا میانگین و آلفای مناسب برای همه مولفه‌ها و سازه اصلی برقرار شود (حبیبی، ۱۳۹۶).



شکل ۷. مدل نهایی ممیزی دانش سازمان‌های دفاعی حالت ضریب تعیین

ایران

تعیین پایایی و روایی همگرایی مدل نهایی، از طریق محاسبه بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، میانگین تبیین شده و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد (حبیبی، ۱۳۹۶). نتایج پایایی و روایی همگرایی مدل در جدول ۳ به طور کامل ذکر شده است.

جدول ۳. نتایج پایایی و روایی همگرایی مدل نهایی مدل ممیزی دانش دفاعی

متغیر	آلفا کرونباخ	rho_A	پایایی مرکب	AVE
A- آمادگی سازمانی	0.950	0.955	0.955	0.547
B- طراحی و برنامه‌ریزی	0.909	0.936	0.940	0.559
C- اجرای ممیزی دانش	0.909	0.935	0.939	0.518
D- تحلیل و جمع بندی	0.921	0.934	0.941	0.583
مدل ممیزی مدیریت دانش دفاعی	0.978	0.979	0.979	0.521

هم چنین برای تعیین روایی واگرایی مدل از ماتریس فورنل و لارکر استفاده شد (حبیبی، ۱۳۹۶) که نتایج حاصله دلالت بر تایید روایی واگرایی مدل بود. (جدول ۴)

جدول ۴. ماتریس فورنل و لارکر مدل نهایی

	مدل ممیزی دانش دفاعی	آمادگی سازمانی	طراحی و برنامه‌ریزی	اجرای ممیزی دانش	تحلیل و جمع بندی
مدل ممیزی دانش دفاعی	0.903				
A- آمادگی سازمانی	0.780	0.869			
B- طراحی و برنامه‌ریزی	0.794	0.751	0.931		
C- اجرای ممیزی دانش	0.742	0.722	0.713	0.842	
D- تحلیل و جمع بندی	0.610	0.793	0.832	0.747	0.802

برای برازش کل مدل از شاخص GOF استفاده شد که رقم ۰,۶۷۲ بدست آمده، نشان داد شاخص GOF قوی می‌باشد. (حبیبی، ۱۳۹۶). و این یعنی برازش کلی مدل معادلات ساختاری تحقیق حاضر قوی است. که نهایتاً منجر به تایید الگوی ممیزی دانش سازمان های دفاعی جمهوری اسلامی ایران گردید.

جدول ۵. جدول محاسبات برازش کلی مدل

متغیر مکنون	مقادیر اشتراکی	R^2	میانگین مقادیر اشتراکی	میانگین مقادیر R^2	GOF
ممیزی دانش دفاعی	0.502				
آمادگی سازمانی	0.547	0.837			
طراحی و برنامه ریزی	0.549	0.777			
اجرای ممیزی دانش	0.508	0.853			
تحلیل و جمع بندی	0.573	0.905			
			0.536	0.843	0.672

۶ نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها و محاسبات آماری که مشروح آن ذکر شد، الگوی اولیه ممیزی دانش مورد تایید نهایی قرار گرفت. الگوی مذکور (شکل ۶) دارای ۴ بعد، ۱۹ مولفه و ۶۳ شاخص می باشد که مراحل برازش مدل در بخش قبلی به تفصیل بیان شد. با استفاده از الگوی مذکور، جامعه هدف (سازمان های دفاعی جمهوری اسلامی ایران) به ابزار الگوی ممیزی دانش که عموماً در مراحل آغازین پیاده سازی مدیریت دانش مورد استفاده قرار می گیرد، مجهز خواهند شد. بکارگیری این الگو به موارد زیر می انجامد:

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)

ایران

- فراهم آوردن زمینه ورود آگاهانه به مقوله مدیریت دانش در سازمان،
- تهیه نقشه دانش سازمان و دستیابی به شکاف‌های دانشی سازمان،
- آمادگی لازم برای رفع شکاف‌های راهبردی سازمان از طریق رفع شکاف‌های دانشی،
- واقعی کردن راهبردهای مدیریت دانش،
- و بررسی عالمانه جریان دانشی در سازمان.

با استفاده از الگوی ممیزی دانش، دانش مطلوب سازمان که موجب ارزش افزوده برای سازمان شده و زمینه اجرای بهتر مأموریت‌های سازمانی فراهم را خواهد نمود، هدف‌گذاری شده و حرکت از وضعیت دانش موجود به دانش مطلوب میسر خواهد شد.

پیشنهادهای اجرایی**پیشنهادهای مرتبط با پیاده‌سازی الگو**

- ارتقای فرهنگ سازمانی در آغاز اجرای ممیزی دانش (خصوصاً علاقه‌مندی کارکنان و جلب حمایت مدیر ارشد) از طریق تبیین انگاره‌های مطلوب ممیزی دانش و تبیین پشتیبانی‌های معنوی اسلام از دانش توسط تیم ممیزی دانش؛
- اختصاص منابع مالی مورد نیاز اجرای ممیزی (پیش‌بینی در برنامه‌های سنواتی سازمان) توسط مدیر سازمان؛
- اختصاص زمان کافی برای اجرای ممیزی (جلوگیری از عجله کاری) توسط مدیر سازمان؛
- تمرکز بر برگزاری کارگاه‌های آموزشی و اجرایی برای کارکنان در ابعاد مختلف اجرای ممیزی دانش در کنار سایر ابزارهای ممیزی مانند مصاحبه، پرسشنامه و بازدیدهای میدانی به منظور توجیه کارکنان توسط تیم ممیزی؛

- طراحی دستورالعمل و آیین‌نامه در مورد اجرای بهتر این الگو در سازمان‌های دفاعی توسط تیم ممیزی تصویب مدیر ارشد سازمان؛
- تعیین محدوده و دامنه ممیزی دانش برای اجرا در سطح سازمان به منظور جلوگیری از گسترش بی مورد ابعاد طرح توسط مدیر سازمان؛
- تعیین ساختار، نقش‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات مدیران و کارکنان در اجرای ممیزی دانش به منظور سازماندهی کار توسط مدیریت سازمان با هماهنگی تیم ممیزی دانش؛
- گردآوری اطلاعات اولیه و تهیه طرح ممیزی دانش و به‌روز رسانی برنامه اقدام آن توسط تیم ممیزی و تصویب مدیر سازمان؛
- شناسایی ریسک‌ها و فرصت‌های ممیزی دانش در سازمان توسط تیم ممیزی به منظور توجیه مدیران سازمان؛
- توجه به ویژگی‌ها و محدودیت‌های امنیتی سازمان در اجرای ممیزی توسط مدیر ارشد برای جلوگیری از شکست‌های حفاظتی و توقف ناخواسته طرح.

پیشنهادهای مرتبط با اجرای عملی الگو در سازمان‌ها

- الگوی ممیزی دانش تهیه شده، در یکی از سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی سازمان‌های عمده چهارگانه دفاعی با نظر معاونت علمی و فناوری ستاد کل نیروهای مسلح به صورت عملی اجرا و نتایج حاصله مورد بررسی قرار گیرند؛
- پس از اجرای بند بالا و در صورت تایید نتایج حاصله، با محوریت معاونت علمی و فناوری و معاونت آموزش ستاد کل، الگوی ممیزی دانش در اسناد نظام مدیریت

دانش و نقشه علمی داجا لحاظ شود و برای اجرا به سازمان‌های زیرمجموعه ابلاغ شود.

پیشنهاد ادامه تحقیق:

در راستای ارتقای فرهنگ مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی:

- تدوین الگوی ارزیابی مدیریت دانش سازمان‌های دفاعی ج. ا. ا. نیز در قالب یک رساله تحت اقدام قرار گیرد؛
- تدوین الگوی ممیزی مدیریت دانش سازمان‌های دفاعی ج. ا. ا. در قالب یک رساله تحت اقدام قرار گیرد.

۷ مراجع

الف- فارسی

- اخوان، پیمان؛ باقری. روح ا... (۱۳۹۶). مدیریت دانش از ایده تا عمل: انتشارات آتی نگر.
- اخوان، پیمان؛ خادم‌حسینی، سید پیمان (۱۳۹۲). تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۲.
- حبیبی، آرش (۱۳۹۶). مدلسازی معادلات ساختاری
- خبازی، طهورا؛ امانی، عطیه؛ موسوی، فاطمه السادات (۱۳۸۷). ارائه مدلی اجرایی برای مدیریت دانش در سازمان‌های نوآور، هفتمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن

- فکورثقیه، امیرمحمد؛ رجبی، مریم (۱۳۹۵). بررسی اهمیت ممیزی دانش در مدیریت دانش، کنفرانس بین‌المللی کسب و کار: فرصت‌ها و چالش‌ها.
- کریمی قهرودی، محمدرضا؛ تقوایی، ابوالقاسم؛ چگینی مجید و شعاع حسنی، احمدرضا (۱۳۹۹). طرح بهبود و ارتقای مدیریت دانش ودجا، موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- محمدی، لیلا (۱۳۹۱). ممیزی دانش، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی (۱۳۸۴)، مدیریت دانش دفاعی، تهران
- محمدی، لیلا؛ حافظی، مهدی (۱۳۹۴). مدل ممیزی دانش برای مراکز علمی ایران. فصلنامه مطالعات دانش شناسی، ۲(۵)، ۱۹.
- مرکز استاندارد دفاعی ایران (۱۳۹۶). نظام‌های مدیریت کیفیت- مبانی و واژگان (ایزو ۲۰۰۵:۹۰۰۰). تهران: موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- مرکز استاندارد دفاعی ایران. (۱۳۹۹). مدیریت دانش- واژگان و تعاریف. تهران، موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- نقشه جامع علمی دفاعی امنیتی جمهوری اسلامی ایران (ابلاغی مورخ ۱۳۹۹/۰۲/۲۰). ستاد کل ن.م.
- نظام مدیریت دانش تحقیقات صنعتی نیروهای مسلح (۱۳۹۸). به شناسه سند (۲۵۱۴/۲/۱۶۰۱/۱۶۶). ستاد کل ن.م.
- نویدی، فاطمه؛ حسن زاده، محمد؛ منصوریان، یزدان (۱۳۹۷). ممیزی دانش در سازمان‌های پروژه‌محور، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۸(۱)، ۲۳.

ایران

- نویدی، فاطمه؛ حسن زاده، محمد (۱۴۰۱). مولفه‌های در حال تغییر ممیزی دانش در سازمان‌های پروژه‌محور از حال تا آینده، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دانشگاه شهید چمران، مقاله ۲، دوره ۱۴، شماره ۲.
- هومن، سید علی؛ لیوارجانی، شعله (۱۳۸۷). بررسی اعتبار، روایی و هنجاریابی پرسشنامه حمایت اجتماعی SSQ برای دانش آموزان مقطع متوسطه. علوم تربیتی. ۱(۱). ۱۲۲-۱۴۷.

ب- انگلیسی

- Aliba, B. (2008). Knowledge management in research organizations: A knowledge audit. Master of Library and Information Science, University of Cape Town.
- Chang Lee, Kun, Lee, Sangjae, & Kang in won. (2005). KMPI: measuring knowledge management performance information & management, 42(3), 469-482.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998), Working Knowledge, Harvard Business School Press, Boston, MA
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). Working knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press.
- Davenport, T. Prusak, L. (1998). "Working knowledge-How Organizations Manage What They Know". Harvard Business School Press: Boston, MA, USA.
- Debenham, J., & Clark, J. (1994). The knowledge audit. Robotics and Computer-Integrated Manufacturing, 11(3), 201-211. Doi: 10.1016/0736-5845(94)90035-3.
- Hylton, A. (2002). A KM initiative is unlikely to succeed without a knowledge audit. Knowledge- Board. Com, 19.
- Hylton, A. (2012). Knowledge auditing" in Introduction to knowledge management. Community knowledge Retrieved 22 April, 2020, from <http://www.communityknowledge.co.uk>
- Jafari, A., & Payani, N. (2013). A systematic approach for knowledge auditing. African Journal of Business Management, 7(32), 9.
- Liebowitz, J., Rubenstein-Montano, B., McCaw, D., Buchwalter, J., Browning, C., Butler, N., & Rebeck, K. (2000). The knowledge audit. Knowledge and process management, 7(1), 3-10.
- Martinsons, M, G, Davison, R, Huang, Q. (2017). Strategic knowledge management failures in small professional service firms in China, International

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)

Journal of Information Management, Volume 37, Issue 4, August 2017, Pages 327–338.

- Navidi, F., Hasanzadeh, M., & Mansourian, Y. (2018). Developing a theoretical and operational knowledge audit model for project- based organizations. *Human Information Interaction*, 5(3), 75-90.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company-How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation?* Oxford, UK: Oxford University Press.
- Perez-Soltero, A., Barcelo-Valenzuela, M., Sanchez-Schmitz, G., Martin-Rubio, F., Palma-Mendez, J. T., & Vanti, A. A. (2007). A Model and Methodology to Knowledge Auditing Considering Core Processes. *The Icfai Journal of Knowledge Management*, 5(1), 17.
- Serrat, O. (2017). *Auditing Knowledge Solutions* (1 ed., pp. 15-20). Singapore: Springer.
- Shek, W. Y., Cheung, C. F., Lee, W. B., & Chong, Y. Y. (2007). Systematic Knowledge Auditing: a Case Study in a Power Utility Company. *Journal of Information and Knowledge Management*, 6(4), 231-239.
- Sukiam, A. S., Rahman, A. A., & Abidin, W. Z. (2009). Knowledge audit on special children communities. In *Knowledge Acquisition: Approaches, Algorithms and Applications* Springer Berlin Heidelberg, 198-207.
- Zack, M. H. (1999). *Developing a knowledge strategy*. Calif

Knowledge audit pattern of Defence Forces

Farhad Amiri, Reza Hosnavi

Received:14/04/2023

Accepted:31/05/2023

Abstract :

DOI: [10.22034/JSQM.2023.403895.1508](https://doi.org/10.22034/JSQM.2023.403895.1508)

The main target of knowledge management is achieving added value for organization. One of the appropriate tools for a consciousness entrance to preparing knowledge management strategies and establishing them is knowledge audit. Islamic Republic of Iran Armed Forces are one of the effective and important organizations of the country and because of lack of this pattern, it is essential to have knowledge audit pattern. Then main target in this research was achieving this pattern. This research in respect of target is applied research and The research method is mixed of quantitative & qualitative methods.

In according to the research target, a considerable amount of documents were studied about knowledge, knowledge management & knowledge audit. In this way beside studying the hypothesis of philosophers of this domain, 24 models were studied & at last the primary knowledge audit pattern was achieved. After that for measurement of the goodness of fitness of the pattern, we used structural equation model with confirmatory factor analysis. At last inferential and descriptive statistics calculations showed that the pattern have an appropriate goodness of fitness and was confirmed.

Key words:

Knowledge management, knowledge flow, knowledge management strategies, knowledge audit.