

طراحی الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان

محمد مهدی نژاد نوری^۱

مجتبی سعادت^۲

علی خسروجردی^۳

مجید فخری^۴

پذیرش مقاله: ۹۶/۰۳/۲۰

دریافت مقاله: ۹۶/۰۱/۱۸

چکیده

سازمان‌های امروزی برای غلبه بر پیچیدگی و بقاء در یک محیط رقابتی شدید ناگزیر به تکیه بر دانش بجای سایر عوامل مزیت آفرین مانند زمین، سرمایه و نیروی کار هستند. سازمان‌های دفاعی نیز با توجه به پیچیدگی و تنوع تهدیدات نیازمند حرکت به سمت سازمان‌های دانش محور هستند. برتری در صحنه‌های نبرد آینده مبتنی بر برتری دانشی بر دشمنان است. هدف این تحقیق که به روش توصیفی پیمایشی انجام گردیده است ارایه الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان شامل مولفه‌ها و شاخص‌ها و ارتباط بین آنها می‌باشد. در این تحقیق ابتدا با استفاده از ادبیات نظری معتبر و نظرات خبرگان این حوزه ۱۹ عامل شناسایی و با برگزاری جلسه خبرگی عوامل مذکور به چهار دسته ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی و مدیریت و رهبری تقسیم بندی و با استفاده از آزمون فریدمن مولفه‌ها و شاخص‌ها رتبه‌بندی و در نهایت الگو با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری مورد آزمون قرار گرفته که با اعتبار بالا کلیه عوامل شناسایی شده و ارتباط آنها با یکدیگر در الگوی ارایه شده مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: الگو، دانش، سازمان‌های دفاعی، سازمان دانش بنیان

^۱ - استادیار الکترونیک دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ - استاد میکرو بیولوژی دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام)

^۳ - دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی پدافند غیرعامل دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول)

khosrojerdi2014@gmail.com

^۴ - دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی پدافند غیرعامل دانشگاه عالی دفاع ملی

مقدمه

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَ مَنْ يُؤْتِ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا، وَ مَا يَذُكُرُ إِلَّا الْوَالِي الْأَبَابُ.
 خدا فیض حکمت و دانش را به هرکه خواهد عطا کند و هرکه را به حکمت و دانش رساند حقیقتاً در باره او مرحمت بسیار فرموده و این حقیقت را جز خردمندان متذکر نشوند.
 (سوره ی بقره، آیه ی ۲۶۹)

اهمیت علوم و ضرورت توجه به آن به صورت های مستقیم و غیرمستقیم مورد تأکید آیات و احادیث قرار گرفته است. مروری بر آیات و روایات، تردیدی باقی نمی گذارد که خداوند متعال و معصومان (علیهم السلام)، سیادت علمی را به عنوان برگ برنده ی مسلمانان و ابزاری برای تضمین عزت امت معرفی فرموده اند. از سوی دیگر، امروزه این حقیقت بیش از پیش آشکار شده است که دولت های سلطه گر، برای حفظ تفوق خویش بر جهانیان، بیش از هر زمانی در طول تاریخ، خود را به علم و فناوری مجهز کرده و با وضع محدودیت های گوناگون، دسترسی ملت های دیگر را به این اسلحه ی اقتدار بخش محدود می کنند. در همین رابطه فرماندهی معظم کل قوا امام خامنه ای (مدظله العالی) می فرماید:

مبنای تحصیل قدرت، کسب علم است. حقیقتاً کشوری که دستش از علم تهی است نمی تواند توقع عزت، توقع استقلال، هویت و شخصیت، توقع امنیت و توقع رفاه داشته باشد. طبیعت زندگی بشر و جریان امور زندگی این است. علم، عزت می بخشد. جمله ای در نهج البلاغه هست که خیلی جمله ی پرمغزی است. می فرماید: «الْعِلْمُ سُلْطَانٌ مَنْ وَجَدَهُ صَالًا وَ مَنْ لَمْ يَجِدْهُ صَيْلًا عَلَيْهِ»؛ «سلطان یعنی اقتدار، قدرت. علم اقتدار است. هر کس این قدرت را به چنگ آورد، می تواند تحکم کند؛ می تواند غلبه پیدا کند؛ هر کسی که این اقتدار را به دست نیاورد، «صَيْلًا عَلَيْهِ»؛ بر او غلبه پیدا خواهد شد؛ دیگران بر او قهر و غلبه پیدا می کنند؛ به او تحکم می کنند.^۱

دنیای امروز در حال گذر از اقتصاد صنعتی به اقتصاد دانشی است. در این اقتصاد سازمان ها برای غلبه بر پیچیدگی و بقاء در یک محیط رقابتی شدید ناگزیر به تکیه بر دانش به جای سایر عوامل مزیت آفرین اقتصاد صنعتی هستند. مطابق دیدگاه کالابریز قرن ۲۱ ویژگی های دارد که نیازمند

^۱ امام خامنه ای (مدظله العالی) بیانات در دیدار شرکت کنندگان در اجلاس جهانی اساتید دانشگاه های جهان اسلام و بیداری

سازمان‌های دانش بنیان با پاسخگویی و انعطاف بیشتر و قابلیت تطابق پذیری سریع با افزایش روند تغییرات و تقاضاها در دو بخش خدمات و تولید است.

محیط نظامی نیز از این امر مستثنی نبوده بطوریکه در جنگ‌های آینده، برتری دانشی نسبت به دشمنان از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. فناوری‌های نوپدید، عملیات نظامی پیچیده‌ای را موجب گردیده که اصلی‌ترین ویژگی‌های آن، پیش بینی ناپذیری و پویایی است. این ویژگی‌ها، تصمیم گیرندگان را ملزم می‌سازد تا اطلاعات را از منابع گوناگون گردآوری، پالایش و تجزیه و تحلیل کنند. به همین دلیل، مفهوم‌سازی، حل مسأله و تصمیم‌گیری در شرایط دشوار و برای موقعیت‌های حساس نظامی بیش از همیشه پراهمیت جلوه می‌کند. به موازات این شرایط نوین دانش کاربردی، کسب مهارت، تخصص و قابلیت عمل متقابل از جمله‌ی عوامل مؤثر در توانمندسازی سازمان‌های نظامی برای کسب برتری در عرصه‌ی دانش است. لذا سازمان‌های نظامی نیز همانند سازمان‌های غیر نظامی بایستی برای مقابله مؤثر در مقابل تهدیدات که از تنوع و پیچیدگی زیادی برخوردار هستند به سمت دانش بنیان شدن حرکت نمایند.

پاسخگویی به شرایط جدید نیازمند سازمان‌های نظامی پویا، منعطف، دارای عکس‌العمل سریع در برابر شرایط متغییر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود در سازمان، خلق دانش جدید از فرایند درونی‌سازی و بیرونی‌سازی، اتخاذ تصمیمات بهتر و سریعتر بوده که از ویژگی‌های سازمان‌های دانش بنیان است، می‌باشد.

رهنمودهای حکیمانه فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) در این خصوص و قرار گرفتن "توسعه دانش بنیان" بعنوان راهبرد اصلی توسعه کشور در بند ۳ سند چشم‌انداز کشور ضرورت و اهمیت داشتن نگاه دانش بنیان در نیروهای مسلح را دو چندان نموده است.

برای محقق شدن دفاع دانش بنیان، در ابتدا نیازمند خلق سازمان‌هایی دانش‌محور دفاعی هستیم. در مسیر دستیابی به سازمان‌های دفاعی دانش بنیان، قطعاً نیازمند شناخت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی آن هستیم. شناخت صحیح عوامل اثر گذار در ایجاد سازمان‌های دفاعی دانش بنیان می‌تواند هدایت‌گر محققان و سیاست‌گذاران دفاعی در پیاده‌سازی و ایجاد سازمان‌های دفاعی جدید متناسب عصر دانش و اطلاعات برای مقابله با تهدیدات حال و آینده باشد. با توجه به پیچیدگی و تنوع تهدیدات پیرامون نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران عدم درک و شناخت کافی

از الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان که سازمان‌های آینده دفاعی می‌باشند، حرکت نظام را در رسیدن به دفاعی همه جانبه و بازدارنده با مشکل مواجه می‌نماید. در این تحقیق ما بدنبال دستیابی به ابعاد، مولفه‌های سازمان‌های دفاعی دانش بنیان بوده و بدنبال پاسخ به این سؤال مهم هستیم:

مولفه‌ها و شاخص‌های اصلی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان چیست و ارتباط بین آن‌ها کدامند؟ هدف از این پژوهش انجام یک مطالعه جامع برای دستیابی به الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان است که در این راستا ابتدا با مطالعه عمیق تحقیقات معتبر انجام شده در این زمینه در حوزه‌های دفاعی و غیر دفاعی عوامل موثر و اساسی استخراج و دسته‌بندی گردیده و سپس پرسشنامه بر مبنای عوامل مذکور تنظیم و برای بالابردن اعتبار آن ابتدا در بین جامعه نخبگان توزیع و پس از انجام اصلاحات لازم بین جامعه اصلی که متشکل از صاحب نظران این حوزه در سازمان‌های نظامی جمهوری اسلامی ایران توزیع گردیده است. برای تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری از داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون مقایسه میانگین‌ها و معادلات ساختاری با استفاده از روش PLS استفاده شده است.

مبانی نظری

سازمان‌های دانش بنیان

با مطالعه‌ی متون مربوط به سازمان‌های دانش بنیان می‌توان گفت سابقه‌ی استفاده از این مفهوم به دهه‌ی ۸۰ و ۹۰ میلادی می‌رسد و در منابع متفاوت از مفاهیم مختلفی برای نام‌گذاری این سازمان‌ها استفاده شده است. سازمان‌های دانش بنیان (لیوویتز، ۱۹۹۸: ۶۶)، شرکت خلق دانش (نوناکا، ۱۹۹۸: ۱۰۱)، سازمان یادگیرنده (آرگریس ۱۹۷۸ و سنگه ۱۹۹۰) از جمله‌ی این موارد هستند. واوونگ و هسا^۱ بیان نموده‌اند که سازمان‌های دانش بنیان منابع خود را در محیط شدیداً رقابتی و متغیر به منظور بدست آوردن مزیت رقابتی به دارایی‌های نامحسوس اختصاص می‌دهند. (Martina, 2012:86)

مطالعات متعدد نشان داده است که دانش به عنوان مهم‌ترین منبع برای سازمان‌ها در قرن ۲۱ می‌باشد. مطابق دیدگاه کالابریز قرن ۲۱ ویژگی‌هایی دارد که نیازمند سازمان‌های دانش بنیان با پاسخ-گویی و انعطاف بیشتر و قابلیت تطابق‌پذیری سریع با افزایش روند تغییرات و تقاضاها در دو

^۱ Wu, Ong, and Hsu

بخش خدمات و تولید است. (Calabrese, 2006:27) سازمان‌های دانش بنیان سازمان‌هایی هستند که از روش‌های دانشی در سازمان استفاده می‌کنند. این روش‌ها سازمان را بعنوان ابزاری برای توسعه، یکپارچگی، محافظت، انتشار و بکارگیری دانش می‌داند.

از نظر گاروین^۱؛ سازمان دانش بنیان، سازمانی است که در به دست آوردن دانش، ایجاد و انتقال آن و نیز اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش‌ها و بصیرت‌های جدید، مهارت دارد. از نظر وی سازمان دانش بنیان سازمانی است که دارای مهارت و توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتارش را طوری تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده‌ی دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. سازمان دانش بنیان به گفته‌ی گاروین، عبارت است از مهارت و توانایی سازمان در ایجاد، کسب و انتقال دانش و اصلاح رفتار افراد برای انعکاس دانش و بینش جدید. (Garvin, 2000:80) به نظر داجسون^۲ سازمان دانش بنیان سازمانی است که با ایجاد ساختارها و راهبردهای دانش مدار به ارتقاء اهداف سازمانی کمک می‌کند. (Dodgson, 1993: 311)

مارکوآرت^۳ در جمع‌بندی کتاب خود تعریف نسبتاً جامعی ارائه داده است. در این تعریف یک سازمان دانش بنیان سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی فعالیت کرده و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه‌ی سازمانی، به نحو بهتری اطلاعات و دانش را جهت حل مسائل پیچیده جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند. (Marguard, 2012: 246)

گریستین دنیز نگوپ^۴ در مقاله‌ی خود با جمع‌بندی تعاریف سازمان‌های دانش بنیان، جنبه‌های زیر را برای آن ذکر کرده است:

دانش در این سازمان‌ها از اهمیت فوق‌العاده‌ای هم در ابعاد درونی و بیرونی برخوردار است. دانش جدید به صورت مداوم در این سازمان‌ها تولید و توزیع شده و در محصولات و خدمات سازمان بروز می‌یابد.

کارکنان از یکدیگر یاد می‌گیرند.

موقعیت سازمان وابسته به پیاده‌سازی راهبردها و رسیدن به چشم‌انداز است.

^۱Garvin

^۲Dodgson

^۳Marguardt

^۴Neagup Cristina Denisa

ساختارهای سازمان دارای انعطاف بالا و دارای سه لایه بروکراتیک، پروژه‌ای و لایه‌ی دانشی است. (Neagup, 2010: 68)

سازمان‌های دانش‌بنیان دفاعی

سازمان‌ها نظامی نیز با توجه به تغییرات در ماهیت تهدیدات و محیط پیرامونی دچار تحولات زیادی گردیده‌اند. بعد از وقوع انقلاب صنعتی سازمان‌های نظامی نیز با تاثیرپذیری از تحولات انجام شده در سازمان‌های صنعتی به سمت ساختارهای ماشینی حرکت کردند. از ویژگی این سازمان‌ها می‌توان تعریف درجات و یونیفرم، توسعه مقررات و قوانین استاندارد شده، تخصصی کردن کارها، استفاده از تجهیزات و وسایل استاندارد، ایجاد زبان فرماندهی مشترک، ایجاد مراکز آموزش نظامی رسمی و... نام برد که جامعه شناسان نظامی به آنها سازمان‌های مدرن نظامی نام نهاده‌اند. پس از پایان جنگ سرد و تغییر در فضای امنیت جهانی و کاهش جنگ بین دولت‌ها و بروز تهدیدات نوین، کشورها ساختارهای موجود در ارتش‌های خود را جهت مقابله موثر در برابر این تهدیدات کافی ندانسته و بدنبال تغییر در شکل و ماهیت سازمان‌های نظامی و حرکت به سمت سازمان‌های اورگانیک برای انطباق با چالش‌های عصر جدید شدند. جامعه شناسان نظامی این نوع سازمان‌ها را سازمان‌های نظامی پست مدرن نامیدند. از ویژگی‌های این نوع سازمان‌ها می‌توان افزایش نفوذ فعالیت‌های غیر نظامی، فرهنگی و ساختاری در فعالیت‌های نظامی، کاهش اختلاف بین درجات، مشاغل و رسته‌ها در نقش‌های حمایتی، تغییر در ماموریت‌های نظامی به ماموریت‌هایی که در حالت سنتی نظامی محسوب نمی‌گردد، استفاده از نیروهای نظامی در ماموریت‌های بین‌المللی و منطقه‌ای و بین‌المللی شدن نیروهای نظامی نام برد. اینگونه سازمان‌ها داری طبیعی اورگانیک بوده و قابلیت تطابق بالاتری با تغییرات محیطی و شرایط عدم اطمینان دارند و از ویژگی‌های این سازمان‌ها انعطاف پذیری بیشتر نیروی کار، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، اتکا کمتر به ساختارهای اقتداری و سلسله‌مراتبی و قوانین و مقررات رسمی، محدودیت کمتر و ارتباطات غیر رسمی و تعامل و همکاری را می‌توان نام برد.

(Kim Yin et al, 2005: 64)

در خلال دهه‌ی گذشته، این آگاهی روزافزون حاصل گردیده که سازمان‌ها باید سرمایه‌ی معنوی و ابزارهای فنی خود را که در قلمرو اطلاعات و دانش قرار دارند به درستی مدیریت نمایند، یعنی اینکه افراد و سیستم‌های اطلاعاتی، به صورت کارا، به کارگرفته شوند. سازمان‌های دفاعی کشور هوشمندانه به دنبال حرکتی جهشی به سمت تبدیل شدن به سازمان‌های دانش

بنیان با سازوکارها و ابزارهای دانشی می‌باشند. لذا از جمله مهم‌ترین حرکات پیشرو به سمت تبدیل آن‌ها به سازمان‌های دانش بنیان، پس از طراحی و اجرای آن، نهادینه نمودن دانش در این گونه سازمان‌ها خواهد بود. نیاز و التزام سازمان‌های دفاعی به هوشمندی کسب و کار و مدیریت دانش از بسیاری از بنگاه‌های تجاری بیشتر است. امروزه اهمیت برتری دانشی نسبت به ارتش‌های بیگانه جهت برتری در جنگ‌های احتمالی آینده، بر کسی پوشیده نیست. ارتش بسیاری از کشورهای دنیا، بر این امر تحت عنوان نیاز به دستیابی به حاکمیت تصمیمات، تاکید نموده و با آغاز قرن بیست و یکم، دانش را در کانون توجهات خود قرار داده‌اند. از طرفی سوارشدن بر موج فناوری، برای سازمان نظامی مشکل بوده و نیازمند سازوکارهای مناسبی برای آن می‌باشد. (حقیقی، ۱۳۸۹: ۴۸)

قدرت یک ملت در شکل سنتی مبتنی بر ظرفیت‌های نظامی و اقتصادی بوده ولی امروزه فن آوری یک جزء ضروری از قابلیت‌های نظامی و اقتصادی است. در محیط‌های نظامی فناوری باعث افزایش ظرفیت‌ها و کاهش عدم اطمینان گردید. فناوری باعث کاهش سطح واحدهای نظامی بدون تغییر در قدرت پاسخگویی آنها در شرایط عملیاتی گردیده و ماهیت آنها را به ارتش‌های مدرن تغییر داد. ارتش‌های مدرن امروزی بدنبال حفظ موقعیت خود در لبه توسعه فناوری می‌باشند و این مسئله بدون ایجاد یک دفاع دانش بنیان امکان پذیر نمی‌باشد.

(Spanish institute for strategic studies, 2011:27)

پیشرفت در فناوری‌های محاسباتی موجب تسریع در انتقال جوامع از عصر صنعتی به عصر دانش گردید. و قتیکه پیشرفت بی سابقه در فناوری اطلاعات افتاد به سازمان‌ها اجازه‌ی افزایش بهره‌وری، کاهش سیکل زمانی و عملیات یکپارچه را داد؛ از طرفی همین فناوری باعث اشباع اطلاعات و سردرگمی به جای کمک به کاربران انسانی شد. این مسئله باعث روشن شدن اهمیت دانش به جای اطلاعات و داده‌ها شد و عامل کلیدی برای موفقیت و نوآوری سازمان‌ها گردید. به همین دلیل سازمان‌ها تمرکز راهبردی را از زمین، سرمایه و ماشین‌آلات به دانش به عنوان منبع حیاتی تغییر دادند. سازمان‌های نظامی نیز از این موارد مستثنی نیستند. این سازمان‌ها نیز با چالش‌های ورود به عصر دانش مواجه هستند. برای موفقیت در جنگ‌های آینده، برتری اطلاعاتی و برتری دانشی، شایستگی‌های کلیدی سازمان‌های نظامی می‌باشند.

(Bartczak, 2002:89)

امروزه رویکرد های جدید به مفهوم جنگ مانند جنگ شناختی، جنگ شبکه محور، جنگ دانش بنیان و جنگ تاثیر محور بدنبال استفاده از دانش در اهداف نبرد می‌باشد. این نوع جنگ‌ها وارد قلمرو دانش گردیده و از دانش بعنوان سلاح استفاده می‌نمایند. در جوامع دانشی امروز

سازمان‌های نظامی مانند هر سازمان دیگر بایستی برای رسیدن به کمال مبتنی بر دانش باشند. امروزه برای داشتن یک سازمان نظامی مدرن و توسعه یافته بایستی بر دانش جدید، جمع‌آوری و پردازش و انتشار مداوم اطلاعات تاکتیکی و راهبردی و همچنین استفاده از دانش به منظور اخذ تصمیمات سریع و صحیح تکیه کرد.

شبکه‌سازی در محیط‌های عملیاتی موجب تسهیم اطلاعات، تسهیم اطلاعات موجب افزایش آگاهی تسهیم شده و آگاهی تسهیم شده همکاری و سرعت را بوجود آورده که عوامل کلیدی اثر بخشی نظامی می‌باشد. امروزه اولویت سرمایه‌گذاری در بخش دفاع از سلاح و پلت فرم‌ها مکانیزه به جمع‌آوری اطلاعات، پردازش‌گرها و لینک‌ها، و نرم افزارها و خدماتی که شبکه را توانا می‌سازد، تغییر کرده است.

استفاده از شبکه‌سازی موجب کسب برتری اطلاعاتی گردیده و کسب این برتری به همراه سلاح‌ها و حساسه‌های دقیق باعث افزایش قدرت نظامی گردیده است. فناوری اطلاعات و شبکه‌سازی به نیروها اطلاعات بهتر و بیشتر، دقت سلاح‌های بالاتر، راه‌های پراکنده کردن قدرت آتش با هماهنگی و تمرکز را داده است. با توجه به پیچیدگی‌های محیط‌های عملیاتی و حجم بالای اطلاعات و ابهام در آنها و عدم وجود اطلاعات کافی و درست، و از طرفی دسترسی سایر رقبا به قدرت شبکه‌سازی باعث گردیده که برای کسب برتری در صحنه‌های نبرد آینده علاوه بر برتری اطلاعاتی، برتری شناختی نیز مهم باشد. (Gompert et al, 2006:31)

با توجه به مستندات فوق سازمان‌های دفاعی دانش بنیان سازمان‌هایی هستند که بمنظور رسیدن به اهداف دفاعی و برتری بر دشمنان نسبت به گردآوری، ذخیره‌سازی، انتشار، تولید و بهره برداری از دانش دفاعی در سطوح راهبردی، تاکتیکی و عملیاتی بنحو مطلوب اقدام می‌نمایند. ابعاد و مولفه‌های سازمان‌های دانش بنیان

سازمان دانش بنیان سازمانی است که در فراگرد تولید و ارایه محصول/خدمت از خلاقیت، نوآوری و دانش جدید استفاده می‌کند. مزیت رقابتی یک سازمان دانش بنیان از طریق دانش و استفاده‌ی اثربخش از آن حاصل می‌گردد. ابعاد و مشخصه‌های یک سازمان دانش بنیان عبارت است از:

- فرایند همان فرایند خلق و به اشتراک‌گذاری دانش که هدف آن به کارگیری دانش تولید شده توسط یک بخش از سازمان در دیگر بخش‌ها و واحدها و به اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی است.

- مکان که به مرزهای دانش برمی‌گردد فراتر از مرزهای قانونی و سنتی است.

- هدف در سازمان‌های دانش بنیان، همان راهبردهای دانش است.

- چشم‌انداز که به فرهنگ و بینش راهبردی سازمان بر می‌گردد در سازمان‌های دانش بنیان، همان نقطه نظر دانش است که بر اساس آن، سازمان تصویر ذهنی برای دانش خود مشخص می‌کند. این تصویر ذهنی، دانش را در تمامی فعالیت‌ها و عملیات سازمان، محور قرار داده و متمرکز بر ارتقای دانش در تمام فعالیت‌ها می‌شود. (Zack, 2003:47)

الکجیر بر اساس دیدگاه‌های دسچامز و نایک معتقد است که در سازمان‌های دانش بنیان که بر بکارگیری دانش سازمانی در درون فرایندهای کسب و کار و پرورش فرهنگ سازمانی یادگیرنده و پیاده‌سازی ساختارهای سازمانی حامی آن تاکید دارند، برای دستیابی به توانایی یادگیری و به کاربرد استعداد و ظرفیت سازمان در ایجاد قدرت ذهنی، خلق دانش و استفاده از آن برای بهینه کردن فعالیت‌های کلیدی، چهار عامل کلیدی نقش دارد که به‌عنوان ابعاد و مولفه‌های سازمان دانش بنیان در نظر گرفته می‌شود:

(۱) راهبرد دانش: راهبرد دانش برای پرکردن شکاف بین دانش موجود و دانش مورد نیاز، تدوین می‌شود. راهبرد دانش، نقشه‌ی راهی است که رهبران سازمان برای حفظ رابطه بین سرمایه‌ی دانشی و نیازهای راهبردی سازمان، از آن استفاده می‌کنند. راهبردهای دانش عبارتند از: راهبرد خلق و کسب دانش، راهبرد تسهیم دانش و راهبرد به‌کارگیری دانش.

(۲) جوامع دانشی: جوامع دانشی شامل گروه‌هایی از افراد می‌شود که به منظور مشارکت در مورد مجموعه‌ای از مسایل مورد علاقه و تسهیم دانش و تجربه، حول فرایندهای مدیریت دانش سازماندهی شده‌اند.

(۳) ساختار ویژه موقت: شامل سازماندهی افراد و گروه‌ها حول فرایندهای کاری دانش‌محور و استفاده از گروه‌های ضربت و گروه‌های کاری دانشی در فرایند کاری می‌شود. به اعتقاد الکجیر مهم‌ترین الزامات ساختاری برای مدیریت موثر دانش در سازمان‌های دانش بنیان عبارت است از: مرززدایی، سیالیت، تعامل آموزنده و انعطاف‌پذیری

۴) سرمایه های فکری: سرمایه های فکری دانش، اطلاعات و دارایی های دانشی، تجربه و یادگیری سازمانی است که می تواند سبب ایجاد ارزش برای سازمان شود. سرمایه های فکری عبارتند از: سرمایه های انسانی، سرمایه های ساختاری، سرمایه های رابطه ای (Elkjare, 2009: 74)

۵) نیاگو (۲۰۰۸) مدلی را جهت ارزیابی سازمان ها کشور رومانی در رابطه با میزان دانش بنیان بودن ارائه نمود که مولفه های آن عبارتند از:

۱) کارکنان دانشی شامل کارکنان تحصیل کرده، متخصصان حرفه ای، کارکنان ماهر در حل مسئله، و کارکنان دارای مهارت های مفهومی

۲) فرایندهای خلق و ایجاد دانش جدید شامل فرایندهای درونی سازی، برونی سازی، ترکیب و اجتماعی سازی

۳) فرهنگ سازمانی شامل جامعه پذیری، خشک بودن جو سازمانی، انتقال دانش، جو سازمانی، ارتباطات، برنامه های قابل انعطاف، ذات و هویت سازمان فردگرا است یا جمع گرا

۴) ساختار سازمانی شامل قابلیت انعطاف، نحوه ایجاد دانش، جو فیزیکی، کارایی

۵) مدیریت شامل استقلال، قدرت، ارزیابی، مشوق ها، دسترسی به دانش، ارتباطات،

ایده پردازی

۶) فناوری اطلاعات شامل زیر ساخت های سخت افزاری و نرم افزاری فرایندهای اجتماعی

سازی، درونی سازی، ترکیب و برونی سازی دانش (Neagu, 2008: 79)

دراکر^۱ سازمان های دانش بنیان را سازمان های قرن ۲۱ با ویژگی های زیر می داند:

- تسط افراد حرفه ای بر اجزاء آن

- کاهش سطوح سلسله مراتب در مدیران میانی

- تشریک مساعی اطمینان بخش از طریق روش های غیراقتداری. (استاندارها، نرم ها و

قوانین همکاری). (Drucker, 1998: 66)

- مارتینا^۲ ویژگی های عمومی سازمان های دانش بنیان را شامل موارد زیر می داند:

- ایجاد، یکپارچه سازی، ذخیره سازی، تسهیم و به کارگیری دانش

^۱Drucker

^۲Martina,

- کارا، نوآور، انعطاف پذیر و فعال
 - تمرکز داشتن بر مشتری
 - استفاده از فناوری اطلاعات
 - دارای فرهنگ قوی و باز
 - پیاده سازی فرایندهای دانشی
 - برجسته سازی منابع دانشی
 - مدیریت ریسک
 - به کارگیری مدیریت پروژه
 - تاکید بر جایگاه تحصیلات و یادگیری سازمانی
 - بهادادن به کارکنان دانشی
 - دارای دیدگاه فرایندگرا
 - حمایت از کار تیمی
 - تقویت کردن مشارکت در مدیریت (Martina, 2012: 40)
- مطابق نظر زاک^۱ (۲۰۰۳) یک سازمان دانش بنیان به واسطه‌ی آنچه که می‌فروشد شناخته نمی‌شود بلکه با این‌که چه کارهایی انجام می‌دهد و چگونگی سازماندهی، شناخته می‌شود. بنابراین ویژگی‌های یک سازمان دانش بنیان با دارایی‌های نامحسوس و محصولات و خدمات شدیداً دانشی، نمایان نشده بلکه با زیرساخت‌های دانش بنیان، راهبرد و فرایندهای دانش بنیان آشکار می‌گردد. (Zack, 2003: 99)
- راهو^۲ مسیر ساختن سازمان‌های دانش بنیان را رضایت‌مندی کارکنان از طرق ذیل می‌داند:
- فرایندهای سریع و پایدار از طریق یادگیری فردی و سازمانی
 - رهبری ژرف‌بین و هوشمندانه
 - ایجاد محیط نوآوری و مشارکت برای کلیه‌ی کارکنان
 - توسعه‌ی راه‌هایی برای جذب کارکنان دانش‌پایه، حفظ، توسعه و انگیزش آنها و هماهنگ کردن اهداف فردی با اهداف سازمانی. (Raghu, 2007: 53)

^۱Zack^۲-Raghu

روش شناسی

این تحقیق با توجه به ماهیت و ویژگی‌های اهداف و سؤالات، از نوع کاربردی- توسعه ای بوده و به روش توصیفی- پیمایشی در میان کارشناسان نیروهای مسلح آشنا با مباحث دانشی و دفاعی به انجام رسیده است. روش نمونه گیری در این تحقیق طبقه‌بندی تصادفی بوده حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۸۰ نفر به شرح جدول ذیل تعیین گردید است.

جدول ۱: توزیع آماری جامعه نمونه

بخشهای حوزه دفاع	ستاد کل ن م	آجا	سپاه	ناجا	ودجا
تعداد جامعه	۴۰	۳۶	۳۵	۳۵	۲۰
تعداد نمونه	۱۹	۱۸	۱۷	۱۷	۹
مجموع تعداد نمونه	۸۰				

در این تحقیق از هر دو روش گردآوری اطلاعات، یعنی روش کتابخانه‌ای (فیش برداری) و روش‌های میدانی (مصاحبه و تشکیل جلسات خبرگی و پرسشنامه بسته بمنظور آزمون ابعاد و مولفه‌های انتخابی) استفاده شده است. پرسشنامه مورد نظر بر مبنای عوامل استخراج شده از تحقیقات مرتبط تهیه و ابتدا با نظر تعداد محدودی از متخصصان و صاحبان نظران این حوزه مورد اصلاح و بازنگری قرار گرفته و در نهایت روایی آن به تایید صاحب نظران رسید است. این پرسشنامه دارای دو قسمت بوده که در بخش اول سؤالات جمعیت شناسی مطرح و در بخش دوم تعداد گویه در قالب مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت برای شناسایی میزان اهمیت هریک از عوامل مطرح که پاسخ دهندگان می‌بایستی در یک مقیاس پنج طیفی شامل (۱) کاملاً مخالف، (۳) مخالف، (۵) بی تفاوت، (۷) موافق و (۹) کاملاً موافق را انتخاب نمایند. برای سنجش پایایی پرسشنامه بین تعداد محدودی بصورت آزمایشی توزیع که همبستگی آن به روش الفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفته و مقدار الفای بدست آمده بالاتر از ۰/۷ بوده که میزان پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفته است. از آزمون کولوموگراف-اسمیرنوف در این تحقیق برای پیدا کردن توزیع داده‌های آماری حاصله از پرسشنامه جهت انتخاب آزمون مناسب برای تست فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. نتایج حاصله از آزمون مذکور نشان می‌دهد میزان p -value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه داده‌های پرسش‌نامه از توزیع نرمال برخوردار نبوده و نشان‌دهنده این است که بایستی از آمار ناپارامتریک برای تحلیل فرضیات تحقیق استفاده کنیم. برای رتبه بندی اهمیت عوامل شناسایی شده از آزمون فریدمن که یک آزمون ناپارامتریک است به کمک نرم افزار SPSS

استفاده گردید است و در نهایت برای سنجش میزان روایی و ارتباط بین مولفه و ابعاد از فن مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش PLS و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق:

سازمان دفاعی دانش بنیان: سازمان‌هایی هستند که بمنظور رسیدن به اهداف دفاعی و برتری بر دشمنان نسبت به گردآوری، ذخیره‌سازی، انتشار، تولید و بهره برداری از دانش دفاعی در سطوح راهبردی، تاکتیکی و عملیاتی بنحو مطلوب اقدام می‌نمایند.

الگو سازمان دفاعی دانش بنیان: الگویی است که در آن ابعاد، مولفه‌ها، زیرمولفه‌ها و روابط بین آنها در رابطه سازمان دانش بنیان دفاعی تعریف شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق:

در این تحقیق ابتدا عوامل استخراج شده در بخش ادبیات نظری تحقیق در رابطه سازمان‌های نظامی دانش بنیان در جلسه خبرگی با شرکت تعداد محدودی از خبرگان این حوزه مورد بررسی قرار گرفته و ابعاد و مولفه‌های متناظر آن جمع بندی و در نهایت برابر جدول ذیل تقسیم بندی گردیده است. در این پژوهش، بر مبنای ادبیات تحقیق، ۱۹ عامل تأثیرگذار در سازمان‌های دفاعی دانش بنیان شناسایی و عوامل فوق به چهار دسته برابر جدول ذیل تقسیم بندی گردیده است سپس مبتنی بر هر یک عوامل تحقیق سئوالاتی برای کسب نظر جامعه نمونه در قالب پرسشنامه بسته توزیع گردید که از مجموع ۹۶ پرسش‌نامه توزیع شده، ۸۲ پرسش‌نامه پاسخ داده شده و دریافت گردید که با توجه به بررسی انجام گرفته، تعداد ۵ پاسخ‌نامه رد و نهایتاً داده‌های ۷۷ پاسخ‌نامه مبنای تحلیل قرار گرفت. بمنظور رتبه بندی عوامل شناسایی شده از آزمون فریدمن که یک آزمون ناپارامتریک است استفاده گردیده که نتایج آن برای مولفه‌های هریک از ابعاد بشرح جداول ذیل می‌باشد.

جدول ۲: رتبه بندی مؤلفه‌های بُعد سازمان دانش بنیان دفاعی

بُعد	مؤلفه	میانگین رتبه
سازمان دانش بنیان	مدیریت و رهبری	۲/۸۸
	سرمایه انسانی	۲/۸۱
	فرهنگ	۲/۲۶
	ساختار سازمانی	۲/۰۵

نتایج حاصله بیانگر آن است که از بین ۴ مؤلفه تعریف شده، مؤلفه «مدیریت و رهبری»، از نظر پاسخ دهندگان بالاترین اهمیت را در مولفه‌های شناسایی شده دارد. رتبه بندی شاخص‌های هریک

از ابعاد بشرح جدول ۴ می‌باشد. نتایج حاصله بیانگر آن است که از بین ۳ شاخص تعریف شده برای مولفه ساختار سازمانی، شاخص «میزان انعطاف سازمان»، با ۹۲٫۳٪ پاسخ خیلی زیاد و زیاد، بهترین رتبه را کسب نموده است.

از بین ۵ شاخص تعریف شده برای مولفه مدیریت و رهبری، شاخص «مدیریت و رهبری مبتنی بر دانش»، با ۹۲٫۲٪ پاسخ خیلی زیاد و زیاد، بهترین رتبه را کسب نموده است و از بین ۶ شاخص تعریف شده برای مولفه فرهنگ سازمانی، شاخص «حمایت از خلاقیت و نوآوری»، با ۸۵٫۷٪ پاسخ خیلی زیاد و زیاد، بهترین رتبه را کسب نموده است. در نهایت از بین ۶ شاخص تعریف شده برای مولفه سرمایه انسانی، شاخص «ولایت مدار»، با ۹۷٫۴٪ پاسخ خیلی زیاد و زیاد، بهترین رتبه را کسب نموده است.

جدول ۳: مولفه ها و شاخص های سازمان دفاعی دانش بنیان و رتبه بندی آنها

مؤلفه	شاخص‌ها	خیلی زیاد		زیاد		میانگین رتبه
		فرآوانی	در صد	فرآوانی	درصد	
ساختار سازمانی	میزان پویایی سازمان	۳۷	۴۸٫۱	۲۹	۳۷٫۷	۲٫۰۴
	میزان انعطاف سازمان	۳۶	۴۶٫۸	۳۵	۴۵٫۵	۲٫۰۴
	میزان چابکی سازمان	۳۵	۴۵٫۵	۲۹	۳۷٫۷	۱٫۹۲
مدیریت و رهبری	مدیریت و رهبری مبتنی بر دانش	۵۱	۶۶٫۲	۲۰	۲۶٫۰	۳٫۴۱
	رهبری تحول‌گرا	۴۲	۵۴٫۵	۲۹	۳۷٫۷	۳٫۱۴
	مدیریت هوشمند	۴۴	۵۷٫۱	۲۳	۲۹٫۹	۳٫۰۵
	مدیریت و رهبری ارزش مدار	۳۳	۴۲٫۹	۳۶	۴۶٫۸	۲٫۸۶
فرهنگ	خطرپذیر	۳۰	۳۹٫۰	۳۵	۴۵٫۵	۲٫۵۵
	حمایت از خلاقیت و نوآوری	۵۰	۶۴٫۹	۱۶	۲۰٫۸	۳٫۹۳
	فرهنگ اعتماد	۴۴	۵۷٫۱	۲۳	۲۹٫۹	۳٫۸۰
	فرهنگ ارزش بودن دانش	۴۲	۵۴٫۵	۲۶	۳۳٫۸	۳٫۷۶
	فرهنگ مشارکتی و تیمی	۳۸	۴۹٫۴	۲۸	۳۶٫۴	۳٫۶۲
	فرهنگ تسهیم دانش و تجربه	۳۴	۴۴٫۲	۲۸	۳۶٫۴	۳٫۳۱
سرمایه انسانی	فرهنگ یادگیری	۲۳	۲۹٫۹	۳۴	۴۴٫۲	۲٫۵۸
	ولایت مدار	۵۸	۷۵٫۳	۱۷	۲۲٫۱	۴٫۳۴
	خلاق، مبتکر و متفکر	۵۳	۳۸٫۸	۱۶	۲۳٫۴	۴٫۰۳
	بصیر	۴۲	۵۴٫۵	۲۳	۲۹٫۹	۳٫۳۷
	متعهد	۴۳	۵۵٫۸	۱۶	۲۰٫۸	۳٫۱۰
	تعداد متخصص متناسب با نیاز سازمان	۴۰	۵۱٫۹	۲۱	۲۷٫۳	۳٫۰۸

در این پژوهش با استفاده از ادبیات نظری تحقیق یک مدل شامل مولفه‌ها و شاخص‌ها و ارتباط بین آنها را ارائه نموده است با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری^۱، بدنبال این است که بدانند که چقدر داده‌های جمع‌آوری شده از جامعه نمونه، مدل ارائه شده را تأیید می‌نماید. در این تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی (pls)^۲ که یک روش مولفه محور است استفاده شده است. یکی از دلایل استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی این است که این تکنیک به فرض نرمال بودن جامعه و همچنین حجم نمونه بالا متکی نیست. روش pls برای ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری، سه قسمت را تحت پوشش قرار می‌دهد (۱) بخش مدل‌های اندازه‌گیری، (۲) بخش ساختاری (۳) بخش مدل کلی. محققینی که از روش pls و نرم افزارهای آن مانند smart pls استفاده می‌کنند بایستی این سه مرحله را در پژوهش خود اجرا نمایند. (داوری، ۱۳۹۳: ۸۸)

ما در این تحقیق برای اثبات برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های بارهای عاملی و مقادیر اشتراکی^۳ که کیفیت مدل اندازه‌گیری را ارزیابی می‌نماید استفاده می‌کنیم. شاخص بارهای عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با خود سازه می‌باشد و اگر مقدار آن بیشتر از ۰/۰۴ باشد موید آن است که واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول است و اگر پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیر کمتر از ۰/۰۴ مواجه شد، باید آن شاخص را اصلاح نمود و یا از مدل پژوهش حذف کرد. (داوری، ۱۳۹۳: ۸۰) شاخص مقادیر اشتراکی برابر میانگین ضریب دوم بارهای عاملی شاخص‌های هر مولفه می‌باشد و به ضریب AVE^۴ معروف است. ضریب AVE میزان همبستگی بین هر سازه با شاخص‌های خود را نشان داده که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. (داوری، ۱۳۹۳: ۸۱) برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از معیار R² استفاده نموده‌ایم. این معیار برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌باشد. مقدار R² از آن توان دوم ضریب مسیری بدست می‌آید که به متغیر درون‌زا متصل هستند. هر چه مقدار R² بیشتر باشد نشان‌دهنده برازش بهتر مدل ساختاری است. چین^۵ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ را بعنوان ملاک مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی کرده است. (داوری، ۱۳۹۳: ۹۲) برای سنجش برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده نموده‌ایم که

¹ SEM

² Partial Least Squares

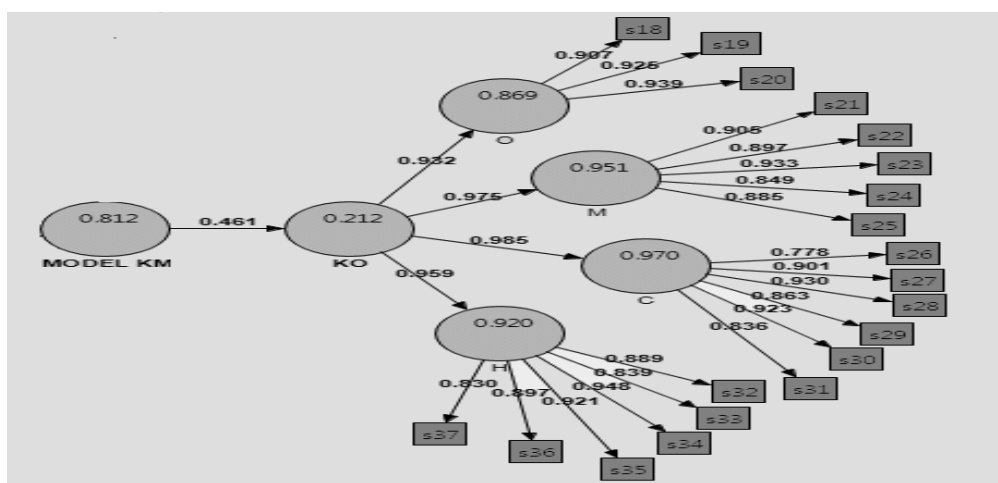
³ communality

⁴ Average Variance Extracted

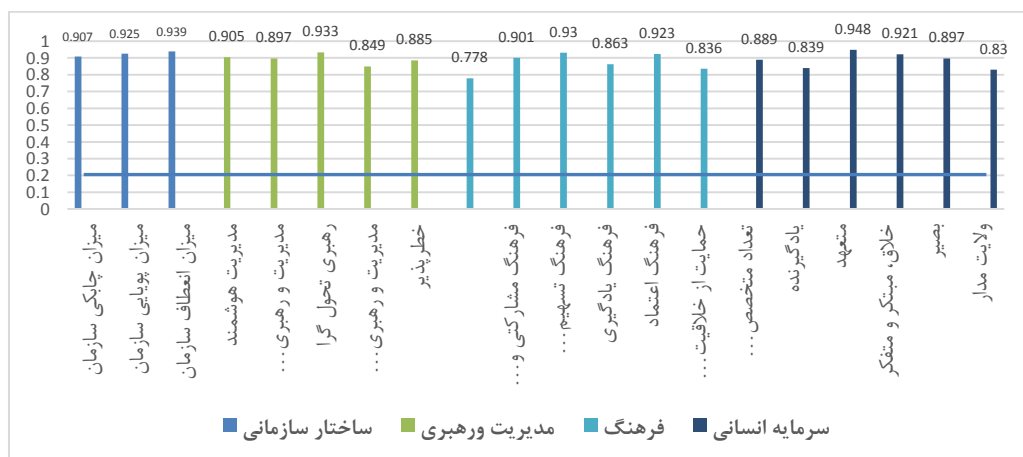
⁵ Chin

برازش کلی مدل را نشان می‌دهد. مقدار GOF از مجذور ضرب مقادیر اشتراکی هر سازه در معیار R^2 حاصل شده و مقادیر ۰/۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶، بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GOF معرفی شده است. (داوری، ۱۳۹۳: ۹۸)

شکل زیر مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری به‌همراه ضرایب بارهای عاملی محاسبه شده را نشان می‌دهد. همچنان که در نمودار نشان داده شده است ضرایب بارهای عاملی کلیه شاخص‌های مدل بالاتر از ۰/۴ بوده و نشان‌دهنده همبستگی بالای بین شاخص و مولفه‌های مربوطه می‌باشد و برازش مدل اندازه‌گیری را تأیید نموده است.



شکل ۱: ضرایب بار عاملی شاخص‌های مربوط به سازمان دانش بنیان دفاعی



نمودار ۱: همبستگی بین شاخص‌ها و مولفه‌های بعد سازمان‌های دانش بنیان

جدول ذیل خروجی نرم افزار smart pls در خصوص پارامترهای R^2 و مقادیر اشتراکی می‌باشد که با توجه به بالاتر بودن از معیار مشخص شده نشان‌دهنده برازش بالای مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌باشد. با توجه به ارقام میانگین بدست آمده در خصوص R Square و communality مولفه‌ها، مقدار محاسبه شده برای GOF مدل، برابر با ۰,۸۶۱ می‌باشد که بیشتر از مقدار قوی (۰,۳۶) بوده و برازش بسیار مناسب مدل کلی را تأیید می‌کند.

جدول ۴: پارامترهای برازش مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری

مقادیر اشتراکی	R Square	پارامتر مولفه
۰,۸۵۳	۰,۸۶۹	ساختار سازمانی
۰,۸۰۰	۰,۹۵۱	مدیریت و رهبری
۰,۷۶۳	۰,۹۶۹	فرهنگ
۰,۷۸۹	۰,۹۱۹	سرمایه انسانی
۰,۸۰۱	۰,۹۲۷	میانگین

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R \text{ Square}} \quad GOF = 0,861$$

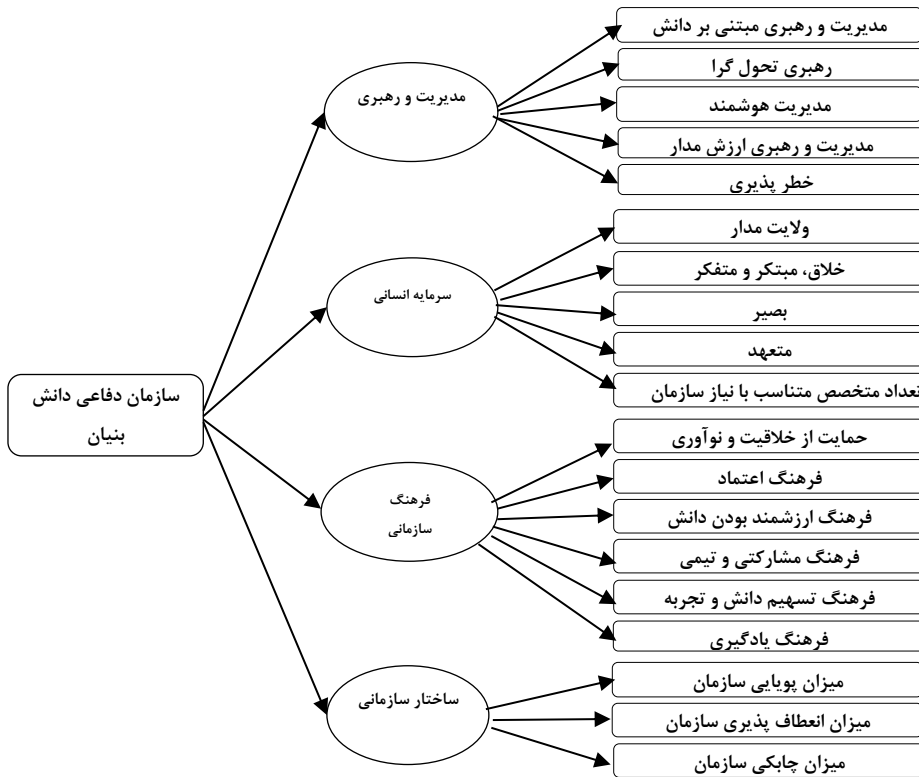
نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف- نتیجه‌گیری

سازمان‌ها برای غلبه بر پیچیدگی و بقاء در یک محیط رقابتی شدید ناگزیر به تکیه بر دانش به جای سایر عوامل مزیت آفرین اقتصاد صنعتی هستند. محیط نظامی نیز از این امر مستثنی نبوده بطوریکه در جنگ‌های آینده، برتری دانشی نسبت به دشمنان از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. فناوری‌های نوپدید، عملیات نظامی پیچیده‌ای را موجب گردیده که اصلی‌ترین ویژگی‌های آن، پیش‌بینی ناپذیری و پویایی است. پاسخگویی به شرایط جدید نیازمند سازمان‌های نظامی پویا، منعطف، دارای عکس‌العمل سریع در برابر شرایط متغییر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود در سازمان، خلق دانش جدید از فرایند درونی سازی و بیرونی سازی، اتخاذ تصمیمات بهتر و سریعتر است که این‌ها از ویژگی‌های سازمان‌های دانش بنیان می‌باشد.

امروزه رویکردهای جدید به مفهوم جنگ و دفاع مانند جنگ شناختی، جنگ شبکه محور، جنگ دانش بنیان، جنگ تاثیر محور و دفاع دانش بنیان، دفاع همه جانبه، دفاع هوشمند و.. بدنبال استفاده از دانش در اهداف نبرد می‌باشد. سازمان‌های دفاعی کشور ما، نیز با توجه به پیچیدگی‌ها و تنوع تهدیدات می‌بایست هوشمندانه به‌دنبال حرکتی جهشی به سمت تبدیل شدن به سازمان‌های دانش-بنیان با سازوکارها و ابزارهای دانشی باشند که از جمله مهم‌ترین حرکات به سمت تبدیل آن‌ها به سازمان‌های دانش بنیان، شناخت مولفه‌ها و شاخص‌های اینگونه سازمان‌ها می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از ادبیات نظری معتبر و نظر خبرگان ابتدا کلیه عوامل موثر در سازمان‌های دفاعی دانش بنیان را استخراج و سپس بمنظور تأیید روایی عوامل مذکور آنها را در جلسات خبرگی مطرح و در نهایت ۱۹ عامل شناسایی شده در چهار دسته ساختار سازمانی، مدیریت و رهبری، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی تقسیم بندی گردید.

مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در قالب یک پرسشنامه بسته برای کسب نظر جامعه نمونه طراحی و توزیع گردید. نتایج بدست آمده از پاسخ نامه‌های گردآوری شده در دو مرحله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مرحله اول مولفه‌ها و شاخص‌ها از نظر پاسخ دهندگان مورد رتبه بندی قرار گرفت که نتایج نشان می‌دهد مولفه مدیریت و رهبری با لاترین رتبه را کسب نموده است. این عمل در رابطه با کلیه شاخص‌های هر مولفه انجام که در مولفه ساختار سازمانی پویایی سازمان، در مولفه مدیریت و رهبری مدیریت و رهبری مبتنی بر دانش، در فرهنگ سازمانی حمایت از خلاقیت و نوآوری و در نهایت در سرمایه انسانی ولایت مداری بالاترین رتبه را به خود اختصاص دادند. در نهایت برازش الگو ارایه شده که شامل مولفه‌ها و شاخص‌ها و چگونگی ارتباط بین آنها با استفاده از نتایج حاصله از پرسشنامه‌ها مورد تجزیه تحلیل قرار گرفته که کلیه مولفه‌ها و شاخص‌های تعیین شده و ارتباط آنها با درجه قوی مورد تأیید قرار گرفت.



شکل ۲: الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان

ب- پیشنهادها

۱. بمنظور دستیابی به شرایط سازمان‌های دفاعی ج ۱۱ در حوزه دانش بنیانی شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش با روش‌های علمی در این سازمان‌ها اندازه‌گیری شده و شکاف‌های موجود با برنامه ریزی مناسب مرتفع گردد.
۲. تدوین راهبردهای رسیدن به سازمان‌های دفاعی دانش بنیان در سازمان‌های مختلف دفاعی کشور
۳. برنامه‌ریزی در جهت تغییر در ساختار و فرهنگ سازمان‌های دفاعی کشور برای حرکت بسمت سازمان‌های دانش بنیان
۴. توجه به سرمایه‌های انسانی و تخصص‌گرایی از طریق افزایش حضور نیروهای دانشی و استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی
۵. ایجاد زیرساخت قانونی و نهادی برای حمایت از شکل‌گیری سازمان‌های دفاعی دانش بنیان

فهرست منابع:**الف - منابع فارسی**

- قران کریم ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی) بیانات در دیدار شرکت‌کنندگان در اجلاس جهانی اساتید دانشگاه‌های جهان اسلام و بیداری اسلامی مورخه ۹۱/۰۹/۲۱
- حقیری، علی اصغر؛ (۱۳۸۹)؛ فرهنگ سازمانی و فرایندهای اداری؛ موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- داوری علی، رضازاده آرش (۱۳۹۳)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم

ب - منابع انگلیسی:

- Bartczak Summer (2002) Identifying barrirs to knowledge management in united states military, Americas Conference on Information Systems(AMCIS)
- Chan Kim Yin, Sukhmohinder Singh, Regena Ramaya, Lim Kwee Hoon (2005) Leadership Development for a Third Generation SAF, POINTER MONOGRAPH NO. 4, Published by POINTER: Journal of the Singapore Armed Forces , website: www.mindef.gov.sg/safti/pointer
- Drucker, P. F., (1998) From Capitalism to Knowledge Society, in the Knowledge Economy, ED. D. Neef, Butterworth-Heinemann,
- Elkjare B (2009) The school as community of engaged learners, Palo Alto, CA,LRG, Working paper
- Garvin, D. A(2000); Learning in Action. A guide to putting the learning organization to work, Bostenon, Mass. Harvard Business School Press
- Calabrese, F. A. (2006). Knowledge-based Organizations in Context. The Journal of Information and Knowledge Management Systems, 36 (1), 12-16.
- Gompert David C ,Lachow Irving, and Perkins Justin(2006) Battle-Wise Seeking Time-Information Superiority in Networked Warfare, Published for the Center for Technology and National Security Policy by National Defense University Press Washington
- Martina, K. ; Hana, U. ; Fejfar, J. (2012) Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations; Journal of Competitiveness; Vol. 4, Issue 1, pp. 129-142, March 2012
- Manuri ismail, Abdullh R. (2011), Perceptions of knowledge creation, knowledge management processes, technology and applications in military

- organisations, Malaysian Journal of Library & Information Science, Vol. 16, no. 1, PP.73-85
- Marquardt, Michael J. and Yeo, Roland (2012), Break Through Problem Solving via Action Learning, Palo Alto, Stanford University Press
 - Neagu, C.D (2008). Knowledge based organization. An identification model. pp. 410-411 Springer
 - Spanish institute for strategic studies(2011), The defence of the future: innovation, technology and industry, p16-17
 - Raghu, A, Vinze, A (2007) A business process context for knowledge management decision support systems, 43, 1062–1079, Elsevier B.V., 2007;
 - Wang Catherine L., Ahmed Perveiz, K (2003) Structure & Structural Dimensions For Knowledge- Based Organizations, Measuring Business Excellence, Vol7, Issue 112.
 - Zack, M. H (2003), 'Rethinking the Knowledge- Based Organization, MIT Sloan management review, ISSN 1532-9194, Vol. 44, N 4, 2003 , págs. 67-7

