

رابطه مدیریت تسهیم و مدیریت دستیابی به دانش حقوقی

با عملکرد کارکنان دژبان کل ناجا

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۰۱

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۲/۱۰/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۲۰

هدایت سیاح البرزی^۱، محسن رضایی^۲، حمید جربانی^۳، مهدی یوسفی مراغه^۴

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه مدیریت تسهیم دانش حقوقی و مدیریت دستیابی به دانش حقوقی در فرماندهی دژبان کل ناجا انجام گرفت.

روش: این مطالعه از نوع توصیفی/همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دژبان کل ناجا در سال ۱۳۹۱ است. از این میان ۸۰ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت دانش حقوقی و عملکرد شغلی استفاده گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند. لازم به ذکر است اعتبار و روایی مقیاس‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) و تاییدی (CFA)، آلفای کرونباخ و روش تنصیف ارزیابی و تأیید گردید.

یافته‌ها: در این مطالعه پیش از تحلیل‌های انجام گرفته پیش فرض‌های نرمالیت، استقلال پس‌ماندها، چند هم‌خطی و تک‌خطی (با استفاده از آزمون Tolerance و VIF)، خطی بودن روابط، یکسانی پراکندگی‌ها و تحمل داده‌های پرت (با آزمون Mahalanobis) مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین مدیریت تسهیم دانش حقوقی و مدیریت دستیابی به دانش حقوقی با عملکرد کارکنان دژبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p > 0.001$). در ادامه نتایج تحلیل رگرسیون (با روش ENTER) نیز نشان داد که هر دو متغیرهای پیش بین (مدیریت تسهیم دانش حقوقی و مدیریت دستیابی به دانش حقوقی) توان لازم برای ورود به معادله رگرسیون را داشته و به طور کلی می‌توانند ($R^2_{adj} = 38\%$) میزان عملکرد کارکنان دژبان را تبیین کنند. همچنین پس از تحلیل رگرسیون بر اساس نتایج به دست آمده مدل فرضی در لیزرل ترسیم و میزان برازندگی آن مورد سنجش قرار گرفت. شاخص‌های برازش برابر بودند با: $AGFI = 0.93$ ، $CFI = 0.96$ ، $NFI = 0.96$ ، $NNFI = 0.96$ ، $RMSA = 0.02$ ، که همگی در سطح مطلوب می‌باشند.

نتیجه‌گیری: همانطور که در این مطالعه مشاهده گردید مرتبط با نوع فعالیت کارکنان دژبان مدیریت دانش حقوقی در زمینه دستیابی و تسهیم می‌تواند نقش مؤثری در عملکرد داشته باشد. بر اساس این یافته‌ها به نظر می‌رسد که مدیریت دانش حقوقی در زمینه مشاغل پلیسی می‌تواند راهی مناسب برای افزایش توانمندسازی و بهره‌وری آنان باشد. چرا که دانش حقوقی لازمه کاری کسانی است که حفظ نظم و امنیت جامعه را بر عهده دارند. بنابراین توصیه می‌گردد که در سایر نهادهای وابسته به پلیس نیز در راستای مدیریت دانش به اهمیت دانش حقوقی توجه ویژه مبذول گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، دانش حقوقی، دستیابی به دانش، تسهیم دانش.

□ استناد: سیاح البرزی، هدایت، رضایی، محسن؛ جربانی، حمید؛ یوسفی مراغه، مهدی (بهار، ۱۳۹۳). رابطه مدیریت تسهیم و مدیریت دستیابی به

دانش حقوقی با عملکرد کارکنان دژبان کل ناجا. *نصائنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۹(۱)، ۳۱-۵۳.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول) (Rezai_3492@yahoo.com)

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

۴. دانشجوی دکتری حقوق کیفری دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز

مقدمه

عملکرد شغلی^۱ یک سازه اساسی در مدیریت منابع انسانی^۲ است و اهمیت ویژه‌ای در مباحث سازمانی و مدیریتی دارد. (اشمیت و هانتز^۳، ۱۹۹۶). این سازه به مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند اشاره دارد. در واقع آن محصول، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می‌گردد (سوانسون، روبرت و سوفرانکو^۴، ۱۹۹۸). نگاهی به پژوهش‌های اخیر حاکی از آن است که ارتقای عملکرد کارکنان از دغدغه‌های اساسی پژوهشگران و صاحب نظران رشته مدیریت و سایر حوزه‌های مرتبط بوده است (به عنوان مثال؛ آگونیس، جو و گوتفردسون^۵، ۲۰۱۲؛ والی، وارس و ریوز^۶، ۲۰۱۲؛ چیانگ و سیه^۷، ۲۰۱۲). چرا که نیروی انسانی کارآمد از اساسی‌ترین نیازهای سازمان‌ها بوده و اصلی‌ترین راه دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان می‌باشد. بنابراین اهمیت عملکرد کارکنان ایجاب می‌کند تا همواره به دنبال عواملی باشیم که توانمندی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را تضمین نماید. از این میان یکی از عمده عواملی که در ادبیات پژوهشی بسیار بر آن تأکید شده است دانش کارکنان می‌باشد (سونگ و چوئی^۸، ۲۰۱۲؛ متزler و مولر^۹، ۲۰۱۱). دانش و مهارت‌های تخصصی کارکنان باعث می‌گردد تا کارکنان با انجام بهینه مأموریت‌های شغلی محوله به بالاترین سطح عملکردی خود دست یابند (معصومی، ۱۳۸۰: ۴۹). به اعتقاد اسماعیلی (۱۳۸۰: ۶۳) داشتن نیروی انسانی ماهر در یک سازمان دانش محور به دلیل داشتن کارکنانی مؤثر باعث رشد، توسعه و دستیابی به اهداف مشترک سازمان می‌گردد. از سوی دیگر، مامفورد و لیکونان^{۱۰} (۲۰۰۴) بر این باورند که موفقیت سازمان به

-
1. Job performance
 2. Human resource management
 3. Schmidt & Hunter
 4. Swanson, Robert & Sofranko
 5. Aguinis, Joo & Gottfredson
 6. Valle, Varas & Ruz
 7. Chiang & Hsieh
 8. Sung & Choi
 9. Matzler & Mueller
 10. Mumford & Licuanan

طور فزاینده‌ای وابسته به این امر است که چطور مدیران آن بتوانند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع‌آوری، ذخیره و بازیابی کنند. این جاست که توجه و تمرکز بر مفهوم مدیریت دانش^۱ اهمیت یافته و دلیل گسترش آن در بسیاری از رشته‌های مختلف از سال ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰ روشن می‌گردد (لی و چن^۲، ۲۰۱۲: ۸۹).

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان بوده و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارد، یاری می‌رساند (توربان، ۲۰۰۶؛ ترجمه ریاحی، ۱۳۸۷: ۱۱۰). بنابه گفته اسمیت^۳ (۲۰۰۱) مدیریت دانش یک محیط کاری جدید ایجاد می‌کند تا دانش و تجربه به آسانی بتواند به اشتراک گذاشته شود. مدیریت دانش همچنین اطلاعات و دانش را فعال می‌نماید تا به سمت افراد واقعی و در زمان واقعی جریان یافته تا آن‌ها بتوانند موثرتر و کارآمدتر عمل کنند. پژوهشگران بر این باورند که اهمیت مدیریت دانش بر کسی پوشیده نیست و کاربست آن در سازماندهی دانش منجر به توانمندسازی کارکنان و کل سازمان در انجام مؤثر فعالیت‌ها شده و باعث می‌گردد تا سازمان‌ها دانایی‌های خود را به طور بهینه استفاده نموده و در نتیجه خردمندان و سریع‌تر عمل نمایند (جانتر^۴، ۲۰۰۱). همچنین مدیریت دانش باعث تسهیل فرایندهای یادگیری شده، فراموشکاری‌ها را کاهش داده و ضرورت ایجاد تغییرات اساسی از بالا به پایین را تقلیل می‌دهد (مالهوترا^۵، ۱۹۹۸: ۴۰۲).

در مدیریت دانش دو مؤلفه اساسی و مهم که در ادبیات نظری و در قالب مدل‌های مفهومی آن بسیار حائز اهمیت است دستیابی و تسهیم مدیریت دانش است. مهم‌ترین اولویت‌های اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است (کینگ، ۲۰۰۶). اگرچه بعضی‌ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر می‌رسد که دانش به خودی خود قدرت

1. knowledge management (KM)

2. Lee& Chen

3. Smith

4. Jants

5. Malhotra

ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می‌کنند (مک درمات و اودیل، ۲۰۰۱). نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش آنقدر مهم است که می‌توان گفت وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است (هیسمن و دویت، ۲۰۰۰). از دلایل اهمیت تسهیم دانش این است که تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات، و کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (اسکیرم، ۲۰۰۲). همچنین اساسی‌ترین چالش مدیریت دانش، دستیابی به دانش است نه تولید دانش. دانشی که به دست نیاید و درک نشود ارزش بسیار محدودی برای سازمان دارد (فرهودی، ۱۳۸۷: ۹۴). دستیابی به دانش به سرعت ترمیم پذیر و قابلیت گسترده‌تری بالایی دارد و سرعت انتقال آن هم بالا است و می‌تواند در اشکال محسوس و غیر محسوس نشر یابد. به هر حال، دانش جنبه منحصر به فرد دارد و در اختیار کسی که قرار گرفت و درک شد قدرت رقابت پذیری بالایی پیدا می‌کند. هنگام دستیابی به دانش، مخارج نهایی آن اساساً برای کاربران تا حد صفر تنزل می‌کند (اسکیرم، ۲۰۰۲). تعیین عوامل موفقیت برای عملکرد سازمان‌ها بیشتر در چارچوب دستیابی به اثربخشی، گردآوری و استفاده از دانش است (دیکسون، ۲۰۰۰: ۱۰۸). بنابراین در هر سازمانی لازم است که مدیریت دانش در دو بعد تسهیم و دستیابی به عنوان شاخصی برای عملکرد کارکنان آن مدنظر قرار گیرد. در این راستا سازمان‌های پلیسی نه تنها مستثنی نبوده بلکه با توجه به کلیدی بودن شغل شان از اهمیت بیشتری نیز برخوردارند. چرا که سازمان‌ها و نیروهای پلیسی با توجه به اهداف ویژه‌ای که دارند بیشتر تحت نظر و ارزیابی می‌باشند. در واقع عملکرد آن‌ها با عملکرد کل نظام مسلط و امنیت جامعه مرتبط است. این نشان می‌دهد حرفه پلیس از جایگاه حیاتی برخوردار بوده و انجام وظایف محوله در آن دانش ویژه‌ای را می‌طلبد. بنابراین پرواضح است که سیری از تحقیقات و مطالعات انجام شده پیرامون مدیریت دانش در نیروهای پلیسی سرازیر گردد (رجوع کنید به؛ گوتسچالک^۱، ۲۰۰۶؛ گوتسچالک و دین^۲، ۲۰۱۰؛ سیبا، روولی و لمبرت^۳، ۲۰۱۲: ۳۷۴).

1. Gottschalk
2. Dean
3. Seba, Rowley & Lambert

با این حال مدارک علمی معتبری دال بر محوریت دانش در سازمان‌های پلیسی و نقش آن در عملکرد نیروهای نظامی موجود نمی باشد، لیکن یافته‌های ضمنی پژوهشگران بر اهمیت آن تأکید دارد. به عنوان مثال مگیور^۱ (۲۰۰۴) معتقد است که در سازمان‌های پلیسی ارتقای قابلیت گردآوری و یادگیری اطلاعات موجود در دسترس سازمان بسیار مهم است. همچنین به اعتقاد وی گرآوری دانش‌های جدیدی که پلیس را در کشف الگوها و روندهای اساسی و جاری در درون و بیرون سازمان توانا می‌سازد از اولویت برخوردار است. در مقاله‌ای جواهری کامل، اسعدی و کوثرنشان^۲ (۱۳۸۸) به ارتباط بین سیستم‌های مدیریت دانش و تحقیقات پلیس و اهمیت دانش در کار پلیس پرداخته شده است. آن‌ها در مقاله خود چگونگی تأثیر سیستم‌های مدیریت دانش و عملکرد تحقیقات پلیس بر یکدیگر را بررسی می‌کنند. هم چنین مراحل رشد در سیستم‌های مدیریت دانش و کاربردهای آن در تحقیقات پلیس را NV عملکرد پلیس در راستای اجرای قانون مؤثر می‌دانند.

کاربست مدیریت دانش در بسیاری از کشورها نیز به اهمیت آن در نیروهای پلیسی بر می‌گردد. به اعتقاد رئیس پلیس حمل و نقل انگلستان استفاده صحیح از اطلاعات و دانش تخصصی به منظور بهبود سیستم حمل و نقل و توسعه آن از جایگاه قابل توجهی برخوردار است. در سازمان پلیس انگلستان نیز دو فایده اساسی برای دانشگرایی ارائه شده است. یکی تأثیری که بر استفاده صحیح از منابع و در نتیجه کاهش جرائم و توان پلیسی دارد. دیگری نیز تأثیر آن بر تقویت فعالیت‌های پلیس و دستیابی به امنیت و کاهش جرائم است (گراهام^۳، ۲۰۰۵). در پلیس نیوزیلند نیز رسیدن به پلیس دانش بنیان از جمله اهداف راهبردی آن سازمان مطرح گردیده است. آن‌ها به دانش‌های تخصصی و استفاده از فناوری اطلاعات تمرکز ویژه‌ای داشته‌اند و آن را در راستای ارتقای توان خود به منظور کاهش جرائم و افزایش امنیت اجتماعی به کار بسته‌اند. به اعتقاد هاوکینز^۳ (۲۰۰۲) روش اتخاذ شده در این کشور و رسیدن به پلیس دانش محور پلیس را مجبور

1. Maguire

2. Grham

3. Hawkins

می‌سازد تا مطابق با نیازها و تخلفات به روز، اشتباهات احتمالی خود را کاهش دهد. در پلیس سنگاپور نیز محلی به منظور ثبت تجربیات کارکنان طراحی گردیده که در آن به نوعی به تسهیم دانش میان کارکنان خود می‌پردازد. هدف از این اقدام آن‌ها پیدا کردن راه حل‌های تقلیل مشکلات، تقویت اعتماد به نفس سازمان می‌باشد. به علاوه آن‌ها معتقدند که این امر پلیس را در یادگیری جمعی بر اساس تجربیات فردی توانا می‌سازد (سیونینگ، ۲۰۰۵). در پلیس ایران هم در قالب طرح‌ها و ابلاغیه‌ها به اهمیت مدیریت دانش و نقش آن در عملکرد و بهره‌وری اشاره‌هایی شده است. به عنوان مثال طرح راهبردی ناجا یکی از عمده ترین اقداماتی است که در راستای پلیس دانش بنیان و محوریت پلیس دانش محور صورت گرفته است. مطابق با این طرح ناجا مسائل مربوط به واقعیات پیرامونی و تغییر الگوهای جرم و تهدیدات مقابل امنیت اجتماعی و فرصت‌ها، به دانش‌های مستدلی دست یافته و با تدوین چشم انداز ۱۰ ساله درصد آن است تا با حداکثر تلاش برای راهبردی کردن این طرح اثربخشی و عملکرد خویش را در آینده تضمین نماید (احمدوند و همکاران، ۱۳۸۱؛ به نقل از احمدوند و روحانی، ۱۳۸۶: ۸۷). به اعتقاد احمدوند و روحانی (۱۳۸۶) در راهبرد پلیس راهنمایی و رانندگی ایران، شناخت مستمر محیطی، یکی از ارکان بیانیه چشم انداز این طرح را تشکیل می‌دهد. همچنین قابل توجه است که در ناجا روز به روز ضرورت دانش پررنگ تر شده به طوری که دست نوشته‌ها، گزارش‌ها و مصاحبه صاحب نظران و متخصصان به ویژه مدیران و رؤس بخش‌های مختلف ناجا سراسر کشور در این زمینه گسترش یافته است. به عنوان مثال، در یکی از یادداشت‌های ارائه شده توسط رئیس سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا مدیریت دانش در حوزه نظم و امنیت کشور مورد تحلیل واقع شده است. به اعتقاد سرتبپ دوم محمد قصری "نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز همانند سایر نهادهای اجتماعی و یکی از ارکان تأثیرگذار حکومتی نیز می‌بایست سهم خود را در تحقق چشم‌انداز ملی در افق سال ۱۴۰۴ ادا کند. به اعتقاد وی لازمه ایفای چنین نقشی وجود سازمانی پیشرو، پاسخگو و یادگیرنده است تا بتواند در میدان پرتلاطم آینده پویا بوده و منفعل در برابر پیشامدها نباشد. چنین سازمانی در گام اول نیازمند داشتن افق کاری روشن و قابل دستیابی و

در گام دوم ضرورت بهره‌مندی از یک مدیریت پویا و دانش محور است^۱ (به نقل از خیرگزاری فارس، ۱۳۸۹). لیکن ناجا سازمانی است که به شدت نیازمند دانش و اطلاعات ناب و به هنگام می‌باشد. ناجا سازمانی است دارای دانشی فراوان اما ضمنی و مستند نشده و بالاخره سازمانی است که بیش از هر سازمان دیگری، نیازمند تحقق اهدافش می‌باشد. این واقعیت‌ها حداقل یک امر را برای ناجا اجتناب ناپذیر می‌سازد و آن روی آوری به مدیریت دانش و پیاده سازی آن به عنوان بهترین ابزار سازماندهی و بهره‌گیری از دانش است (هاشمی، ۱۳۸۹: ۱۸۳).

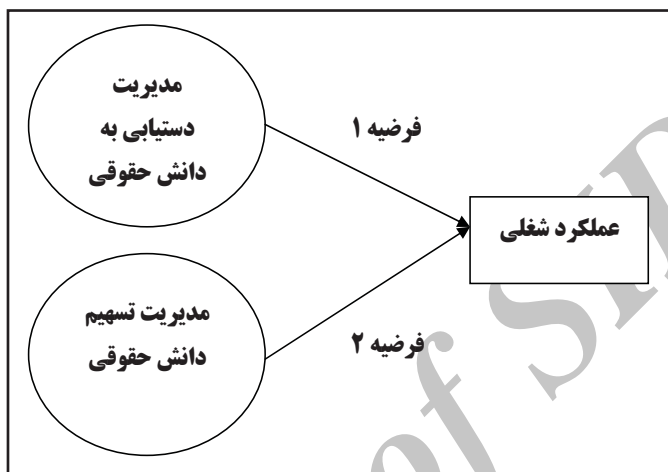
همانطور که ملاحظه می‌گردد در سازمان‌های پلیسی تأکید فراوانی بر مدیریت دانش شده است. با این حال دو خلأ اصلی در میان ادبیات موجود پیرامون این مبحث دیده می‌شود. خلأ نخست این است که بیشتر مطالعات صورت گرفته در این حوزه در قالب پژوهش‌های کتابخانه‌ای و تبیین و توجیحات صرفاً نظری بوده است. این در حالی است که نیاز به مطالعات میدانی در این حوزه به منظور دستیابی به نتایج معتبر ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر در آنچه به آن تأکید شده است دانش و مدیریت دانش به صورت عام خود بوده و شواهدی دال بر مطالعات انجام گرفته پیرامون دانش تخصصی^۱ صورت نگرفته است. به عنوان مثال در ارتباط با پلیس ممکن است سیستم‌های مدیریتی و ساختارهای سازمانی به تسهیم دانش‌های ویژه‌ای بپردازند که دستیابی به آن از سایر دانش‌های دیگر مهم تر باشد. در واقع صرف تأکید بر پلیس بنیان، می‌تواند در مطالعات و پژوهش‌های موجود ما را با سردرگمی روبه‌رو سازد. مخصوصاً هنگامی که بحث پیرامون تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مطرح باشد. چرا که در این حالت این سؤال در ذهن متبادر می‌گردد که تأکید بر کدام بخش از دانش‌های تخصصی بوده و کدامیک بیشتر پیش بین عملکرد است. و البته این مطلب زمانی که بحث پیرامون پلیس تخصصی باشد بیشتر جلوه می‌کند. به عنوان مثال، هنگامی که پلیس راهور یا یگان ویژه مطرح می‌گردد دانش‌های تخصصی اهمیت بیشتری یافته و هریک علاوه بر توجه به مدیریت دانش به معنای عام نیازمند تأکید بر مدیریت دانش به معنای خاص که متناسب با تخصص پلیس مربوطه باشد را می‌طلبد. به عبارتی در توزیع دانش عملکرد مدیر باید به گونه‌ای باشد که دانش ویژه مورد نیاز زیردستان یا پلیس خاص خود را

1. Specialized knowledge

مدنظر قرار دهند. بنابراین لازم است در طرح ریزی مطالعات میدانی مدیریت دانش‌های تخصصی ویژه پلیس‌های تخصصی به صورت مجزا مورد پژوهش و مطالعه قرار بگیرند. به همین دلیل نیز در این پژوهش سعی بر آن شده است تا دانش حقوقی^۱ به عنوان یکی از لازمه‌های پلیس دژبان^۲ مطرح و نقش آن در عملکرد کارکنان بررسی گردد. دژبان بخشی از یک نیروی نظامی است که وظیفه انتظامات آن نیروی نظامی را برعهده دارد. وظایفی مانند حراست، کنترل تردد و حفظ نظم اماکن نظامی، برخورد با نظامیان متخلف و نظامیان فراری برعهده دژبان می‌باشد. به نظر می‌رسد با توجه به نوع مسئولیت محوله به پلیس دژبان، این نیرو بیش از سایر نیروهای پلیسی باید به دانش حقوقی مجهز باشد. چرا که دانش حقوقی خود در درجه اول دانش انتظام بخشیدن به امور جامعه است (مصدق، ۱۳۸۶: ۲). بنابراین پلیس دژبان در گام نخست به عنوان الگوی نظم و مجری نظم برای سایر مجریان نظم باید بیش از همه مبانی حقوقی و جرائم ناشی از تخلفات آگاه باشد. این باعث می‌گردد که با تکیه بر علم و دانش خود بتواند جرائم را به درستی شناسایی نموده و بهتر بتواند با متخلفین برخورد نماید. اینجا آنچه اهمیت دارد تقابل پلیس با پلیس است. و معمولاً در این شرایط فردی که مسئولیت رسیدگی به جرائم دیگر نظامیان را دارد باید بیش از سایرین به دانسته‌های حقوقی مجهز باشد. در غیر این صورت نمی‌تواند در برابر همکار خود مجری بلامنازع قانون باشد. بنابراین به نظر می‌رسد دانش حقوقی به عنوان ابزار اصلی یک مجری قانون باعث گردد تا پلیس دژبان در اجرای قانون که وظیفه اصلی آن نیز می‌باشد عملکرد مطلوبی داشته باشد. با این حال این‌ها همگی در حد مفروضاتی است که به هنگام بررسی نیروهای مورد مطالعه در ذهن متبادر می‌گردد. لذا خلأ پژوهشی موجود و گمانه زنی‌هایی که در سطح مفهومی می‌باشند لزوم طرح ریزی مطالعه‌ای میدانی به منظور عملیاتی کردن و آزمون درستی یا نادرستی آنچه که فرض شده است را می‌طلبد. به همین دلیل نیز مطالعه حاضر در قالب یک مطالعه میدانی به بررسی تأثیر مدیریت دستیابی و تسهیم دانش حقوقی بر عملکرد کارکنان دژبان در سال ۱۹۹۰ صورت بندی گردیده است. لذا در همین راستا فرضیه‌های زیر در قالب مدل مفهومی ارائه شده بیان می‌گردد:

1. Legal knowledge
2. Military Police

فرضیه ۱: مدیریت دستیابی به دانش حقوقی باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان دژبان می‌شود.
فرضیه ۲: مدیریت تسهیم دانش حقوقی باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان دژبان می‌شود.



روش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. تحقیقات همبستگی، شامل کلیه تحقیقاتی است که در آنها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین شود (دلور، ۱۳۸۰). در این پژوهش متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک محسوب می‌شوند و دو متغیر مدیریت دستیابی به دانش حقوقی و مدیریت تسهیم دانش حقوقی متغیرهای پیش‌بین هستند.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان دژبان کل ناجا در سال ۱۳۹۱ بودند. نمونه این پژوهش شامل ۸۰ نفر از کارکنان دژبان کل ناجا بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کلیه کارکنان انتخاب شدند. و برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه:

۱- پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط محققین ساخته شده است که دارای ۱۶ عبارت می‌باشد که به صورت لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد. در ابتدا اعتبار صوری این پرسشنامه توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت. به منظور اعتبار سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) استفاده گردیده است. در این تحلیل

۱۶ سؤال استخراج شده به طور کلی یک عامل یعنی عملکرد کارکنان را نشان داد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) نیز مدل تک عاملی این پرسشنامه را تأیید نمود. از سوی دیگری به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از روش تنصیف و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در روش تنصیف سؤال‌های پرسشنامه به دو قسمت زوج و فرد تقسیم و نمره پاسخ دهندگان در هر قسمت محاسبه و ضریب همبستگی بین دو قسمت براساس ضریب همبستگی تصحیح شده اسپیرمن براون محاسبه شد. این ضرایب برای کل مقیاس ۰/۹۴ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ نیز برابر با ۰/۷۹ به دست آمد که این میزان رضایت بخش بود.

۲- پرسشنامه مدیریت دانش حقوقی: این پرسشنامه نیز همانند پرسشنامه قبلی توسط محققین ساخته شد. پس از تعیین ۲۰ سؤال اولیه پس از بررسی محققین به منظور تعیین اعتبار صوری آن برخی از سؤالات حذف گردید. پس از چندین بار اصلاح پرسشنامه نهایی شامل ۸ سؤال است که در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم گردیده است. تحلیل عاملی اکتشافی این پرسشنامه نشان داد که ۸ سؤال پرسشنامه در ۲ عامل اصلی بارگزاری می‌شوند. این عوامل مطابق با آنچه که طراحی شده بودند عبارت بودند از مدیریت تسهیم دانش حقوقی و مدیریت دستیابی به دانش حقوقی. در روش تنصیف ضرایب همبستگی به دست آمده برای مدیریت تسهیم دانش حقوقی برابر با ۰/۹۱ و برای مدیریت دستیابی دانش حقوقی برابر با ۰/۹۳ می‌باشد. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای مدیریت تسهیم برابر با ۰/۷۴ و برای مدیریت دستیابی برابر با ۰/۷۸ به دست آمد. این یافته‌ها نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه مورد بررسی دارد با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و با روش مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه متغیرهای تسهیم دانش حقوقی و دستیابی به دانش حقوقی به عنوان متغیر پیش

بین و عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک بود. در ادامه میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای ملاک و پیش بین در جدول زیر گزارش شده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد نمرات مدیریت تسهیم دانش و دستیابی دانش حقوقی بیشتر از متوسط و مطلوب می‌باشد. همچنین عملکرد کارکنان دژبان نیز بیشتر از متوسط و در حد قابل قبول است.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر میزان نمرات متغیرهای پژوهش

حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	
۲۰	۴	۶/۳۳۶	۱۴/۴۷۲	تسهیم دانش حقوقی
۲۰	۴	۵/۱۰۳	۱۵/۳۷۲	دستیابی به دانش حقوقی
۸۰	۱۶	۱۷/۰۵۷	۶۵/۷۵۰	عملکرد شغلی

بررسی پیش فرض‌های لازم قبل از تحلیل استنباطی داده‌ها کجی، کشیدگی و آزمون نرمالیت:

کجی^۱، کشیدگی^۲ و آزمون نرمال بودن توزیع نمره‌های هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در این مطالعه در جدول (۱) آمده است. اگر کجی و کشیدگی مقیاس‌ها کمتر از $|2|$ باشد، نیازی به تبدیل^۳ مقیاسها نیست و ادامه روند تحلیل با این مقیاس‌ها، خللی در نتایج ایجاد نمی‌کند (گارسن^۴، ۲۰۰۲). چنانچه در جدول ۱ دیده می‌شود، همه مقیاس‌ها در پژوهش حاضر از کجی و کشیدگی کمتر از $|2|$ برخوردار بودند؛ این نشان از آن دارد که نیازی به تبدیل داده‌ها در نمونه مورد مطالعه نمی‌باشد. از سوی دیگر، همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود آزمون کالموگراف-اسمیرنوف نیز که به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است نشان می‌دهد که فرضیه نرمال بودن داده‌ها برای تمامی زیر مقیاس‌ها برقرار است ($p > 0/05$).

1. skewness
2. kurtosis
3. transformation
4. Garson

جدول ۲: کجی کشیدگی و آزمون کالموگراف اسمرینوف برای مقیاس‌ها

P	KM	خطای استاندارد کشیدگی	کشیدگی	خطای استاندارد کجی	کجی	مقیاس‌ها
۰/۰۷۶	۱/۲۸۳	۰/۴۷۸	۰/۰۵۶	۰/۲۴۱	۰/۲۱۳	عملکرد کارکنان
۰/۰۶۴	۱/۳۱۲	۰/۴۷۸	-۰/۳۲۰	۰/۲۴۱	-۰/۶۸۰	تسهیم دانش
۰/۳۸۹	۰/۹۰۲	۰/۴۷۸	۰/۲۲۸	۰/۲۴۱	-۰/۶۸۱	دستیابی دانش

بررسی کفایت اندازه نمونه:

چنانچه حجم نمونه کم باشد قابلیت تعمیم دهی آن به نمونه‌های دیگر امکان پذیر نیست. استیونس^۱ (۱۹۹۶) پیشنهاد کرده است که برای مطالعات علوم رفتاری در حدود ۱۵ آزمودنی برای هر متغیر پیش بین برای یک معادله معتبر مورد نیاز است. بر اساس فرمول تباچنیک و فیدل^۲ (۲۰۰۷) فرمول زیر برای محاسبه اندازه نمونه با توجه به تعداد متغیرهای پیش بین ارائه کرده است (در این فرمول m تعداد متغیرهای پیش بین می‌باشد):

$$N \geq 50 + 8m \implies 50 + 8(2) = 66$$

همانطور که ملاحظه می‌گردد در فرضیه مربوطه حجم نمونه بیشتر از حجم به دست آمده است. این نشان می‌دهد که این مفروضه به عنوان یکی از پیش فرض‌های مهم تحلیل رگرسیون رعایت شده است.

چند هم خطی و تک خطی:

چند هم خطی^۲ زمانی وجود دارد که متغیرهای پیش بین رابطه قوی با همدیگر داشته باشند. تک خطی^۳ زمانی اتفاق می‌افتد که یک متغیر پیش بین در واقع ترکیبی از متغیرهای پیش بین دیگر باشد. در مورد پیش فرض تک خطی نمره خرده مقیاس‌ها وارد تحلیل شد و همزمان با آن هیچ نمره کلی که از مجموع خرده مقیاس‌ها حاصل شده باشد وارد معادلات رگرسیونی نگردید. به منظور

1. Stevens
2. Multicollinearity
3. Singularity

تشخیص چند هم خطی از ۲ آزمون Tolerance و VIF استفاده گردید. در آزمون Tolerance مقدار به دست آمده نباید کمتر از $0/1$ و در آزمون VIF مقدار به دست آمده نباید بالای ۱۰ باشد. نتایج این دو تحلیل در زیر گزارش شده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد نتایج دو آزمون یاد شده نشان می‌دهد که از مقادیر ملاک تخطی صورت نگرفته و احتمال چند هم خطی بودن رد می‌گردد.

جدول ۳: متغیرهای پیش بین

VIF	Tolerance	متغیرهای پیش بین
۲,۱۶۷	۰,۴۶۲	عملکرد کارکنان
۲,۶۷۵	۰,۳۷۴	تسهیم دانش
۱,۷۰۹	۰,۵۸۵	دستیابی به دانش

بررسی داده‌های پرت:

رگرسیون چندگانه به داده‌های پرت حساس می‌باشد. بنابراین نمرات کرانه‌ای بایستی به عنوان بخشی از فرایند آماده سازی اولیه داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد. یکی از روش‌های که می‌توان از طریق آن داده‌های پرت را بررسی نمود فاصله ماهالانوبیس^۱ می‌باشد. برای شناسایی اینکه کدام موردها داده‌های پرت هستند نیاز به تعیین مقدار مجذور کای بحرانی با استفاده از تعداد متغیرهای پیش بین به عنوان درجات آزادی داریم. برخی از این مقادیر مهم در جدول زیر آمده است.

جدول ۴: مقدار بحرانی

تعداد متغیرهای پیش بین	مقدار بحرانی	تعداد متغیرهای پیش بین	مقدار بحرانی
۲	۱۳/۸۲	۴	۱۸/۴۷
۳	۱۶/۲۷	۵	۲۰/۵۲

در جدول ۵ مقدار فاصله ماهالانوبیس گزارش شده است. در این جدول نگاهی به زیرستون

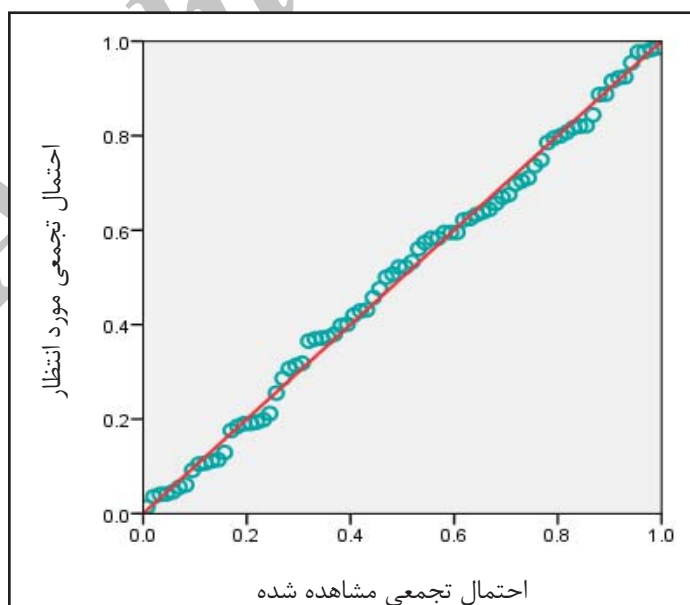
ماکزیمم نشان می‌دهد که مقدار حداکثری در فایل داده‌ها برای معادله فرضیه پژوهش برابر یا ۱۲/۷۷۳ می‌باشد که از دامنه مقدار بحرانی (۱۳/۸۲) خارج نمی‌باشد (تعداد متغیرهای پیش بین ۲ می‌باشد).

جدول ۵: مقدار بحرانی

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	ماکزیمم	مینیمم
۱۱۰	۲,۳۶۹	۱,۹۸۲	۱۲,۷۷۳	۰,۰۰۴

بررسی نرمال بودن و استقلال پس ماندها به عنوان دو پیش فرض دیگر تحلیل رگرسیون: نمودارهای نخست در زیر مربوط به نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. در این نمودارها همانطور که انتظار می‌رود نقاط به طور قابل قبولی در روی خط قطری از انتهای سمت چپ تا بالای سمت راست قرار گرفته‌اند. این نشان می‌دهد که انحراف زیادی از نرمال بودن صورت نگرفته است (در هردو فرضیه). در نمودارهای دوم (برای هر دو فرضیه) نیز همانطور که انتظار داریم در پس ماندها توزیع اکثریت داده‌ها در مرکز نمودار در امتداد نقطه صفر متمرکز شده‌اند.

نمودار ۱: متغیر وابسته: عملکرد کارکنان



نمودار ۲: متغیر وابسته: عملکرد کارکنان



تحلیل استنباطی:

بررسی فرضیه‌ها: مدیریت تسهیم و دستیابی دانش حقوقی باعث افزایش عملکرد کارکنان دژبان می‌گردد. جهت آزمون این فرضیه‌ها از آنجا که نمرات مدیریت تسهیم و دستیابی دانش حقوقی و عملکرد کارکنان در سطح فاصله‌ای می‌باشند از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در این تحلیل مدیریت تسهیم دانش حقوقی، مدیریت دستیابی دانش حقوقی به عنوان متغیرهای پیش بین عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای ملاک و پیش بین در جدول ۳ آمده است.

جدول ۶: همبستگی پیرسون بین مدیریت تسهیم و دستیابی به

دانش حقوقی و عملکرد کارکنان

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
عملکرد کارکنان	۱		
مدیریت تسهیم دانش حقوقی	۰/۴۴۲	۱	
مدیریت دستیابی دانش حقوقی	۰/۴۹۱	۰/۶۵	۱

بر اساس نتایج جدول (۶) بین هردو مدیریت دانش حقوقی (مدیریت تسهیم و مدیریت دستیابی) با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر تحلیل همبستگی، به منظور تعیین دقیق تر رابطه و همچنین تشخیص سهم هر یک از متغیرهای پیش بین در تبیین متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این تحلیل مدیریت دانش حقوقی و دو بعد آن یعنی مدیریت تسهیم و مدیریت دستیابی به عنوان متغیر پیش بین و عملکرد شغلی کارکنان دژبان به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این تحلیل در جداول بعد گزارش شده است.

جدول ۷: ضریب همبستگی چندگانه (ضریب رگرسیون) برای پیش بینی عملکرد شغلی

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای معیار برآورد
مدل: پیش بینی عملکرد شغلی از روی متغیرهای پیش بین	۰/۵۱۷	۰/۲۶۷	۰/۲۴۸	۱۱/۳۲۷

جدول ۸: تحلیل واریانس نمرات عملکرد شغلی بر متغیرهای پیش بین

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (P)
رگرسیون	۳۶۰۵/۷۶۰	۲	۱۸۰۲/۸۸۰	۱۴/۰۵۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۸۸۰/۶۲۸	۷۷	۱۲۸/۳۲۰		
مجموع	۱۳۴۸۶/۳۸۸	۷۹			

در جدول (۸) مقادیر R، R^۲ و R^۲ تعدیل شده مشاهده می‌گردد. در این جدول مقدار R^۲ تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازنگی مدل را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب بین ۰ تا یک می‌باشد که هرچه به یک نزدیک تر شود دقت بیشتر مدل را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌گردد این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۲۴ می‌باشد که نشان می‌دهد ۲۴ درصد تغییرات عملکرد شغلی به متغیرهای پیش بین وابسته است (مدیریت تسهیم و دستیابی به دانش حقوقی). علاوه بر این جدول در جدول دوم مقدار ANOVA گزارش شده که آن مقدار اعتبار آماری مدل

را ارزیابی می‌کند. با توجه به اینکه سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۰۱ می‌باشد می‌توان تاثیر متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک را در مدل مورد بررسی از لحاظ آماری پذیرفت. حال از آنجا که مقدار ضریب رگرسیون معنادار می‌باشد می‌توان به وسیله جدول ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده میزان اهمیت و معناداری هر یک از مولفه‌های متغیر پیش بین را در تعیین متغیر ملاک به تفکیک مشخص نمود.

جدول ۹: ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		
		Beta	خطای استاندارد	B	متغیر
۰/۰۰۰	۶/۱۲۳			۴۸/۱۹۴	(Constant)
۰/۰۰۷	۲/۷۵۶	۰/۳۵۴	۰/۱۸۹	۰/۵۲۲	دستیابی
۰/۰۰۹	۲/۵۴۸	۰/۳۱۲	۰/۲۰۳	۰/۴۴۴	تسهیم

بر اساس جدول (۹) و با توجه به سطوح معناداری هر دو مدیریت دستیابی و تسهیم دانش می‌توانند عملکرد شغلی را پیش بینی کنند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مدیریت دستیابی به دانش حقوقی و تسهیم دانش حقوقی به ترتیب موجب ۰/۳۵ و ۰/۳۱ انحراف معیار تغییر در میزان عملکرد شغلی می‌شود. با توجه به جدول (۹) و بر اساس متغیرهای پیش بین معنادار معادله رگرسیون برای عملکرد شغلی کارکنان دژبان به صورت زیر می‌باشد.

$$۰/۴۴۴ \times \text{مدیریت تسهیم دانش حقوقی} + ۰/۵۲۲ \times \text{مدیریت دستیابی به دانش حقوقی} + ۴۸/۱۹۱ = \text{عملکرد شغلی: مدل}$$
 در معادله فوق عدد ۴۸/۱۹۱ مقدار عدد ثابت (Constant)، ۰/۵۲۲ - ضریب نوشته شده برای مدیریت دستیابی به دانش حقوقی و ۰/۴۴۴ - ضریب نوشته شده برای مدیریت تسهیم دانش حقوقی در ستون B می‌باشد. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که مدیریت دستیابی به دانش حقوقی و مدیریت تسهیم دانش حقوقی می‌توانند پیش بینی کننده عملکرد شغلی کارکنان دژبان باشند. به طوریکه با بهبود مدیریت دانش حقوقی (دستیابی و تسهیم) عملکرد کارکنان نیز بهتر می‌شود.

ارائه مدل برای تبیین عملکرد شغلی و بررسی میزان برازش آن:

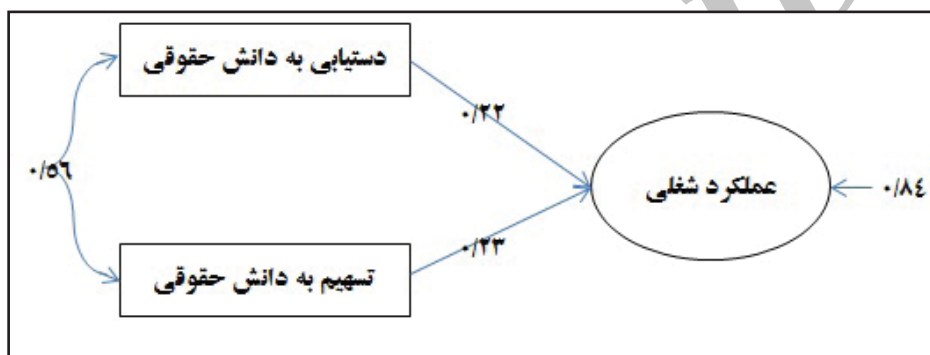
در بررسی فرضیه اصلی این پژوهش نتایج مدل رگرسیون شواهدی را مبنی بر این نشان داد که مدیریت دستیابی به دانش حقوقی و مدیریت تسهیم دانش حقوقی پیش بینی کننده عملکرد شغلی می‌باشند. حال بر اساس این روابط یک مدل کلی متصور است که می‌توان توسط آن عملکرد شغلی کارکنان دژبان را تبیین نمود. در این بخش با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ براساس فرضیه‌ای که در مورد روابط بین سازه‌ها وجود دارد، به تجزیه و تحلیل این روابط می‌پردازیم (مک کالوم و اوستین^۲، ۲۰۰۰). حال به منظور بررسی برازش این مدل فرضی باید از شاخص‌های برازش^۳ استفاده کنیم. x^2 یکی از پرکاربردترین این شاخص‌ها به شمار می‌آید که هرچه مقدار آن به صفر نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. با این حال با توجه به اینکه مقدار χ^2 دو تحت تأثیر حجم نمونه و تعداد روابط مدل ساختاری قرار می‌گیرد، و شاخص مطمئنی نیست از شاخص‌های دیگری برای برازش مدل‌ها استفاده می‌شود. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)^۴ شاخص دیگری است که برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۵ و برای مدل‌های متوسط بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ و برای مدل‌های ضعیف بالاتر از ۰/۱ است (براون و سودک، ۱۹۹۳). همچنین بر اساس یک قاعده کلی، شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI)^۵، نیکویی برازش (GFI)^۶، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)^۷، نرم شده برازندگی (NFI)^۸ و نرم نشده برازندگی (NNFI)^۹ برای مدل‌های خوب بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ خواهند بود. مقادیر بالای ۰/۸ نیز نشان دهنده برازش نسبتاً خوب یا متوسط مدل هستند (مک کالوم و اوستین، ۲۰۰۰؛ کلین، ۲۰۰۵). در ادامه مدل برازش یافته (خروجی لیزرل) و شاخص‌های برازندگی به منظور تصمیم پیرامون

1. 1. Structural Equation Modeling
2. McCallum & Austin
3. . Fit indexes
4. . Root Mean Square Error of Approximation
5. . Comparative Fit Index
6. . Goodness of Fit Index
7. . Adjusted Goodness of Fit Index
8. . Normed Fit Index
9. . Non-Normed Fit Index

مدل گزارش شده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد شاخص‌های برازندگی در سطح مطلوبی قرار داشته و برازندگی مدل را تأیید می‌نماید.

جدول ۱۰: شاخص‌های برازش مدل تبیین کننده ابعاد عملکرد شغلی

RMSA	NFI	NNFI	GFI	AGFI	CFI	شاخص برازش
۰/۰۲۳	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۶	



بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با اتخاذ رویکردی نو بر مدیریت دانش و با تمرکز بر دانش تخصصی در پلیس تخصصی به تدوین طرحی جهت مشخص نمودن تأثیر مدیریت تسهیم و دستیابی به دانش حقوقی بر عملکرد کارکنان دژبان پرداخت. نتایج به دست آمده از بخش میدانی مطالعه که به صورت پیمایشی صورت گرفت نشان از آن داشت که مفروضه‌های مطرح شده فراتر از مفاهیم موجود در عمل نیز معتبر و قابل تأمل است. به طوری که می‌توان اذعان داشت که مرتبط با نوع فعالیت کارکنان دژبان مدیریت دانش حقوقی در زمینه دستیابی و تسهیم می‌تواند نقش مؤثری در عملکرد داشته باشد. میزان این تأثیر تا جایی است که می‌توان بر اساس یک مدل به پیش بینی عملکرد کارکنان دژبان پرداخت. در این مدل نظری دو متغیر مدیریت تسهیم دانش و دستیابی به دانش به عنوان متغیرهای مستقل قابلیت لازم برای تبیین متغیر وابسته یعنی عملکرد کارکنان را داشتند. این یافته‌ها در سطح نخست تمامی مطالعاتی که بر اهمیت مدیریت دانش تأکید نموده و نشان داده اند آن می‌تواند عملکرد کارکنان را تضمین کند همخوانی دارد (به عنوان مثال؛ سونگ و چوئی،

۲۰۱۲؛ متزler و مولر، ۲۰۱۱). سونگ و چوئی (۲۰۱۲) نشان داده اند که کاربست دانش در گروه مورد مطالعه شان به طور مؤثری بر خلاقیت و در نتیجه عملکرد تخصصی آن‌ها مؤثر بوده است. در واقع همانطور که انتظار می‌رود دانش و مهارت‌های تخصصی کارکنان باعث می‌گردد تا کارکنان با انجام بهینه ماموریت‌های شغلی محوله به بالاترین سطح عملکردی خود دست یابند (معصومی، ۱۳۸۰). لذا مطابق با نتایج به دست آمده، این مطالب در مورد پلیس نیز صادق است. به همین دلیل در سطح دوم یافته‌های این مطالعه اهمیت و ضرورتی را که در ادبیات موجود بر تأثیر ضمنی مدیریت دانش بر عملکرد نیروهای نظامی و پلیس شده است را قوت می‌بخشد. در واقع همانطور که مگیور (۲۰۰۴) گفته است تمرکز بر دانش‌های جدیدی که پلیس را در کشف الگوها و روندهای اساسی و جاری در درون و بیرون سازمان توانا می‌سازد از اولویت برخوردار بوده و می‌تواند باعث بهره‌وری گردد. بنابراین تمرکزی که در کشورهایی مختلف از جمله انگلستان (گراهام، ۲۰۰۵)، نیوزیلند (هاوکینز، ۲۰۰۲) و سنگاپور (کان سیونگ، ۲۰۰۵) بر مدیریت دانش و نقش و جایگاه آن در عملکرد پلیس و در نتیجه نیروهای نظامی شده است، پر بیراه نبوده و نشان از درک این کشورها از حیاتی بودن مدیریت دانش در نیروهای نظامی خود دارد. گفته‌های اخیر در مورد ناجا نیز قابل تعمیم است چرا همانطور که پیش از این نیز به آن اشاره شد در ایران نیز طرح راهبردی ناجا و وجود برخی از مقالات در زمینه دانش پلیسی (به عنوان مثال، احمدوند، ۱۳۸۶) و تأکید مدیران این سازمان در جلسات خود بر مدیریت دانش همگی دال بر به روز بودن رؤسای این سازمان و درک صحیح شان از دغدغه‌های مدیریتی و ضرورت کاربست مفاهیم جدید در ارتقای کارکنان دارد.

به طور کلی بر اساس نتایج مطالعه حاضر چنانچه بخواهیم به عملکرد مطلوب در کارکنان دژبان دست یابیم باید استراتژی‌ها، سیاست‌های دانش محور و مدیریت منابع انسانی به صورت موفقیت آمیزی بتواند به دانش‌های تخصصی مانند دانش حقوقی دست یابد. به منظور اجرای موفقیت آمیز استراتژی‌ها و سیاست‌های دانش محور به ویژه دانش تخصصی باید خط مشی‌ها و رویه‌هایی جهت خلق، ذخیره سازی و انتشار دانش در سازمان تعیین گردد، همچنین لازم است در چشم انداز سازمان‌های پلیسی به تسهیم دانش تخصصی (در اینجا دانش حقوقی) و برنامه‌ها

و رویه هایی برای ایجاد فرهنگ تبادل دانش و در نتیجه تشویق و ارائه راهکارهایی به منظور دستیابی به دانش تخصصی تدوین گردد. به علاوه به منظور تسهیل هرچه بهتر مدیریت دانش و در نتیجه خلق دانش تخصصی مورد نیاز پلیس تخصصی کسانی که مدیریت سازمان را بر عهده دارند باید مطابق با رشته تحصیلی و تخصصشان در جایگاه واقعی خود قرار گیرند. لذا ضروری است که در گام نخست بر اساس طرح‌ها و پیلوت‌های اولیه دانش یا دانش‌های تخصصی مورد نیاز پلیس مورد نظر را دریابیم. سپس بر اساس آن در غالب مطالعه‌ای سیستماتیک تأثیر آن را بر عملکرد پلیس مربوطه بسنجیم. در نهایت می‌توان با تمرکز بر چنین پژوهشی در ابتدا مدیرانی را که تخصص لازم برای اجرای سیاست‌های دانش مورد نیاز را دارند، انتخاب نمود. این امر باعث می‌شود مدیران مربوطه با درک نیاز کارکنان مدیریت صحیح دانش تخصصی لازم را در پیش بگیرند. این مدیران بهتر از سایرین می‌توانند در کارکنان خویش ایجاد نیاز و انگیزه نمایند تا آن‌ها بتوانند جهت ارتقای دانش خود بکوشند. بدین ترتیب، فرصتی فراهم می‌گردد تا کارکنان بتوانند دانش خود را در محیط کاری به کار گیرند و آن را به درستی در میان یکدیگر تسهیم کنند. گام بعدی می‌تواند تدوین برنامه جامعی برای سازمان‌های پلیسی باشد که الویت‌های لازم را به منظور مدیریت دانش در آن سازمان را منعکس می‌سازد. به عنوان مثالی برای مطالب اخیر می‌توان گفت چنانچه ما بتوانیم در پلیس راهور، یگان ویژه، پلیس حفاظت و یا سایر پلیس‌های تخصصی دانش مورد نیاز را یافته، تأثیر آن را بر عملکرد پلیس مربوطه بسنجیم به راحتی می‌توانیم مدیران متخصص را انتخاب نموده و راهبردهای مدیریتی لازم جهت بهبود عملکرد کارکنان آن نیرو را در قالب الگویی جامع ارائه دهیم.

منابع

منابع فارسی

احمدوند، علی محمد؛ روحانی، احمد (۱۳۸۶). به سوی دانش پلیس محور، فصلنامه دانش انتظامی، ۹(۲) ۸۷-۱۰۷.
اسماعیلی، قوام (۱۳۸۰). ارزشیابی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان گمرک ایران در سال‌های ۷۸-۷۵، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی.
توربان، افرام و دیگران (۲۰۰۶)، فناوری اطلاعات در مدیریت-دگرگونی سازمانها در اقتصاد دیجیتالی، (ریاحی، حمیدرضا

و دیگران مترجم)، جلد ۱، ویرایش پنجم، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.
 جواهری کامل، مهدی؛ اسعدی، علی، کوثرنشان، محمدرضا. (۱۳۸۸) مدیریت دانش در تحقیقات پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶، ۲۳، ۱۰۸-۱۲۴.
 دلاور، علی. (۱۳۸۰). کاربرد آزمونهای آماری در پژوهشهای رفتاری، تهران: انتشارات ارسباران.
 فرهودی، فائزه. (۱۳۸۷). لزوم به کارگیری مدیریت دانش در افزایش سطح کیفی فعالیت‌های سازمان‌های نوین. علوم و فناوری اطلاعات، ۲۴ (۲) ۸۹-۱۰۴.
 مصدق، محمد. (۱۳۸۶). سرمقاله، حقوق دادرسی، ۶۱، ۱-۲.
 معصومی، علیرضا. (۱۳۸۰). بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در شرکت بیمه البرز از دیدگاه مدیران و کارکنان (پایان نامه کارشناسی ارشد)، کتابخانه بیمه مرکزی.
 هاشمی، صدیقه. (۱۳۸۹). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مدیریت انتظامی، ۵ (۲) ۱۸۳-۲۱۴.

منابع انگلیسی

- Aguinis, H., Joo, H., Gottfredson, R. K. (2012). Performance management universals: Think globally and act locally, *Business Horizons*, 55, 4, 385-392.
- Chiang, C. F., Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1, 180-190.
- Dixon, N.M. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*, Harvard Business Press, Boston, MA.
- Garson, D. G., (2002). *Guide to writing empirical papers, theses, and dissertations*. New York: Marcel Dekker.
- Gottschalk, P. (2006). Stages of knowledge management systems in police investigations, *Knowledge-Based Systems*, 19, 6, 381-387
- Gottschalk, P., Dean, G. (2010). Stages of knowledge management systems in policing financial crime *International Journal of Law, Crime and Justice*, 38, 3, 94-108.
- Graham, A. (2005). *Strategic Plan 2008 – 2005*, British Transport Police, , available at: www.btp.police.uk
- Hawkins, G. (2006). *Police Strategic Plan*, available at: www.police.govt.nz/resources/2002/strategic-plan-to-2006.
- Huysman, M. & de Wit, D. (2000). Knowledge management in practice. In Edwards, J. & Kidd, J. (Eds.) *Knowledge Management Conference (KMAC 2000)*, Birmingham, UK.
- Jantz, R. (2000). Knowledge management in academic libraries: special tools and processes to support information professionals, *Reference Service Review* 29, 1, 9-33.
- King, W. R. (2006). Maybe a "knowledge culture" isn't always so important after all. *Information Systems Management*, 23, 88-89.
- Lee, M. R., Chen, T. T. (2012). Revealing research themes and trends in knowledge management: From 1995 to 2010, *Knowledge-Based Systems*, 28, 47-58.
- Maguire, E. R. (2004). *Police Departments as Learning Laboratories*, Ideas in American Policing, press by: Police Fondation, , available at: www.Policefoundation.org
- Malhotra, Y. (1998). Knowledge management, knowledge organizations and knowledge workers: a view from the front lines, available at: www.brint.com/interview/maeil.htm.

- Matzler, K., Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing – Examining the influence of learning and performance orientation, *Journal of Economic Psychology*, 32, 3, 317-329.
- McDermott, R. (2001). Overcoming culture barriers to sharing knowledge, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 76-85.
- Mumford, M. D. & Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: conclusions, issues and directions, *The Leadership Quarterly*, 15, 1, 163-171.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1996). Interrater reliability coefficients cannot be computed when only one stimulus is rated. *Journal of Applied Psychology*, 74, 368–370.
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force, *International Journal of Information Management*, 32, 4, 372-380.
- Siew Ning, K. (2005). Singapore Police Force: a Learning organization, available at: www.btp.police.uk
- Skyrme, D.J. (2002). Developing a knowledge strategy: from management to leadership, in Morey, D. et al. (Eds), *Knowledge Management*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Smith, R. (2001). A roadmap for knowledge management, *Journal of Knowledge Management*, 8, 3, 6-16.
- Stevens, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., New Jersey.
- Sung, S. Y., Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118, 1, 4-13
- Swanson, B.E., Robert, P. B., & Sofranko, A. (1998). *Improvement of Agricultural Extension (a reference manual)*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics (3rd ed.)*. New York: HarperCollins.
- Valle, M, A., Varas, V., Gonzalo, A, R. (2012). Job performance prediction in a call center using a naive Bayes classifier, *Expert Systems with Applications*, 39, 11, 9939-9945.