فصلنامه علمی - پژوهشی فرماندهی و کنترل، سال سوم، شماره یک، بهار ۱۳۹۸

راهبرد مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی

علیرضا یاوری [۱]، علیرضا حیدرنژاد [۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۱ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۱۶**

چکیده

در نظام‌های توسعه‌ای مبتنی بر دانش، مدیریت دانش مؤلفه کلیدی در راهبرد توسعه‌ای تلقی می‌شود. از سوی دیگر با پیشرفت فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی در عصر حاضر، بالاخص در سازمان‌های امنیتی و انتظامی، دانستن، مزیتی بسیار بزرگ و ندانستن، ضعفی جبران‌ناپذیر خواهد بود. لذا لازم است مدل بومی مدیریت دانش، فناوری و نوآوری متناسب با شرایط و پتانسیل‌های ویژه برای استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی در سازمان‌های انتظامی طراحی و اجرا گردد.

این مقاله با بررسی و تلفیق دو گرایش از حوزه مطالعاتی مدیریت با روش کتابخانه‌ای و اسنادی و بهره جستن از اسناد بالادستی و منابع معتبر علمی و تجربی به رشته تحریر در آمده است. جامعه و نمونه آماری نیز از گروه نخبگان در سطح مدیران عالی مرکز فرماندهی و کنترل ستاد ناجا و فاتب به تعداد ۱۵ نفر برای مصاحبه عمیق درراستای کشف مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل و گروه نمونه در سطح کارشناسان رده‌های موصوف، به تعداد ٦٦ نفر برای ارزیابی مدل و تکمیل پرسشنامه‌ها انتخاب و داده‌ها از طریق نرم‌افزار **SmartPLS** تحلیل شدند.

محققین در فرجام یافته‌های خود به تبیین نقش پنج مؤلفه اساسی مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی شامل؛ منابع انسانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ، رهبری و ساختار پرداخته‌اند که برابر خروجی‌های مدل، ۸۹ درصد از تغییرات سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی توسط این پنج متغیر تبیین می‌شود.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، فرماندهی و کنترل انتظامی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، فناوری اطلاعات.

[۱] دکتری مهندسی صنایع-مدیریت سیستم و بهره‌وری، استادیار پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا (نویسنده مسئول: a_yavari_77@yahoo.com)

[۲] دکتری علوم اجتماعی، استادیار پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، alirezahaydarnejad@gmail.com

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

۱. کلیات

۱-۱. طرح مسئله

آهنگ پر شتاب تغییر در واقع یکی از چالش‌های مهم عصر اطلاعات و ارتباطات است که همانند یک فانوس خیال و یا شهر فرنگ دیوانه‌وار می‌چرخد و هر لحظه تصویر آن عوض می‌شود. پدیده تغییر می‌تواند هر چیزی را از خود متأثر کرده، ارزش‌های جامعه را دگرگون نماید و ما را وادار نماید تا نقش‌های تازه‌ای را به عهده بگیریم. تغییر رویدادی است که خیلی‌ها مقهور آن می‌شوند و چنانچه جامعه میان آهنگ تغییرات و ظرفیت و توان خود برای انطباق با آن تعادل برقرار نکند دچار بحران‌ها و معضلات بسیار پیچیده‌ای می‌شود.

عصر حاضر با پیشرفت فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، سازمان‌های انتظامی را با مشکلات جدیدی بالاخص در فضای سایبر مواجه ساخته است. نیروی انتظامی نیز از معدود سازمان‌هایی است که کارکنان آن پیوسته و در سطح گسترده با اقشار گوناگون مردم سر و کار دارد و کارکنان آن در این تعاملات و ارتباطات نزدیک، تجربه‌های فراوان والبته منحصر به فرد و بی‌نظیری را کسب می‌کنند که می‌توان گفت تنها جایگاه آن‌ها ذهن کارکنان است که آن را تجربه می‌کند و برای دستیابی و نگهداری آن در سازمان تلاش چشم‌گیری صورت نمی‌گیرد.

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

همچنین دلایل استفاده سازمان‌ها از ابزار مدیریت دانش مشتمل است بر امکان استفاده از دانش دیگران برای انجام کارها از طریق مراجعه به پایگاه‌های دانش برای حل مسائل خود و نیز کاهش زمان انجام کارها با ارائه روش‌های کمک به پرسنل برای مدیریت دانش فردی. علیهذا مدیریت دانش را می‌توان فرآیند تدریجی انطباق فرهنگ و استراتژی‌های منابع انسانی به منظور جذب، به اشتراک نهادن و کاربرد افکار و ایده‌های مختلف در ذهن افراد به شمار آورد.

از سوی دیگر در دهه‌های اخیر فضای جدیدی در حوزه فرماندهی و کنترل در کشور ایجاد شده به طوری که مفاهیم نوظهور و تحولات جدیدی را به همراه داشته است که برخی از مصادیق این حوزه در فناوری اطلاعات و ارتباطات دیده می‌شود و در آن مبحث فشرده‌سازی و دسترسی در همه‌جا و همه‌وقت و فشردگی در زمان و مکان دیده می‌شود. لذا مدیریت دانش به عنوان یک ابزار توانمندساز می‌تواند در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی کارا، بسیار سودمند باشد.

۱-۳. اهداف تحقیق:

علیهذا با عنایت به مراتب فوق و نظر به اهمیت و ضرورت موضوع، این سؤال مطرح می‌شود که راهبرد مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی چگونه است؟

براین اساس هدف اصلی این مقاله تبیین راهبرد مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی می‌باشد. همچنین در ادامه اهداف فرعی زیر نیز دنبال خواهد شد:

- ✓ بررسی تأثیر عامل فرهنگ (به عنوان یکی از عوامل مدیریت دانش) در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی
- ✓ بررسی تأثیر عامل ساختار (به عنوان یکی از عوامل مدیریت دانش) در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی
- ✓ بررسی تأثیر عامل رهبری (به عنوان یکی از عوامل مدیریت دانش) در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی
- ✓ بررسی تأثیر عامل فناوری اطلاعات (به عنوان یکی از عوامل مدیریت دانش) در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی
- ✓ بررسی تأثیر عامل منابع انسانی (به عنوان یکی از عوامل مدیریت دانش) در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی

۲. پیشینه و مبانی نظری

دانش: برای تعریف دانش باید چندین واژه تعریف شود. ابتدا از داده‌ها صحبت می‌کنیم. داده‌ها منبع حیاتی به شمار می‌روند که با بهره‌برداری صحیح از آنها می‌توان داده‌ها را به اطلاعات بامعنی تبدیل نمود. اطلاعات، داده های پردازش شده

فصلنامهٔ علمی - پژوهشی فرماندهی و کنترل، سال سوم، شمارهٔ یک، بهار ۱۳۹۸

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

یا داده‌هایی با معنی می باشند. تبدیل داده ها به اطلاعات توسط یک پردازنده اطلاعات انجام می شود. پردازنده اطلاعات یکی از عناصر کلیدی سیستم ادراکی است. پردازنده اطلاعات می تواند شامل عناصر رایانه ای، عناصر غیررایانه ای یا ترکیبی از آن دو باشد [۱]

بدین ترتیب اطلاعات می‌توانند به دانش و در نتیجه حکمت تبدیل شوند. داده‌ها نقاط بی معنی در فضا و زمان هستند که هیچ‌گونه اشاره‌ای به فضا و زمان ندارند. داده‌ها شبیه رویداد، حرف یا کلمه‌ای خارج از زمینه (بدون رابطه) می‌باشند. دانش مجموعه‌ای از شناخت‌ها و مهارت‌های لازم برای حل مسئله‌است، لذا اگر اطلاعاتی که در دست است بتواند مشکلی را حل کند می‌توان گفت دانش وجود دارد. ضمن اینکه دانش باید امکان تبدیل به دستورالعمل اجرائی و عملی شدن را داشته باشد. همچنین تولید دانش انتظامی به مفهوم خروجی‌های علمی در حوزه انتظامی است. [۲]

مدیریت: مدیریت فراگرد به کارگیری موثر و کار آمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده‌است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می‌گیرد. [۳]

مدیریت را می‌توان علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی، برای نیل به هدف‌های مطلوب با حد اکثر کارایی تعریف کرد. [۱] در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که مأموریت و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابد، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می‌شود و توانایی و استعداد انسان‌ها از قوه به فعل در می‌آید. [٤]

مدیریت دانش: مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از فرآیندها است که طی آن جریان دانایی در یک جامعه به صورت مستمر و فزآینده هدایت می‌شود. [۵]

تعاریف مختلفی برای واژه و اصطلاح مدیریت دانش بیان شده‌است که برخی ازآنها عبارتند از: [٦]

۱- بخشی از مجموعه سلسله مراتب متشکل از داده، اطلاعات، دانش و معرفت است.

۲- موقعیتی است که به اطلاعات داخل سازمان ارزش می‌بخشد.

۳- مسیری است که در آن دانش خلق و کسب شده و برای نیل به اهداف استفاده می‌شود.

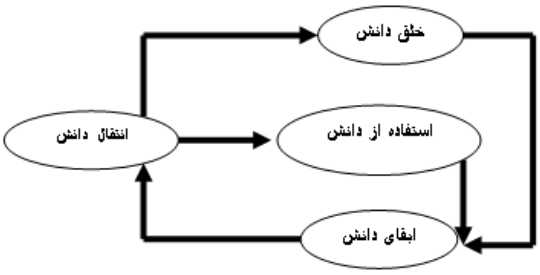
٤- روند آگاهانه ایجاد، اعتبار بخشی، ارائه، و توزیع دانش و کاربرد آن است.

۵- فرآیند نظام‌مند نمودن، انتخاب، سازماندهی و ارائه دادن، اطلاعات و دانش بگونه‌ای است که درک فرد را در زمینه خاص و مورد نظر بهبود دهد.

٦- به سازمان کمک می‌کند تا از مجموعه تجربیات حاصله درک مدون و شفافی به‌دست آورده و انعطاف‌پذیری را افزایش می‌دهد.

۷- مجموعه‌ای از اعمال منظم و نظام‌مند است که برای به‌دست آوردن با ارزش‌ترین نتیجه از دانش در دسترس انجام می‌شود.

بکارگیری تعاریف فوق در یک سازمان مستلزم داشتن راهبرد مدیریت دانش است که برمبنای آن خلق دانش، بقای دانش، انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان به‌طور مشخص تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک نیز تعیین گردد.



شکل شماره۱: مدل عمومی جریان دانش در یک سازمان [۷]

سیستم مدیریت دانش: مفهوم سیستم‌های مدیریت دانش با هدف پشتیبانی سازمان در خلق، انتشار و مدیریت دانش پدیدار شده‌اند. سیستم‌های مدیریت دانش اقدام‌های به‌کارگیری دانش گذشته سازمان در فرایند تصمیم گیری تعریف می‌شود که بر اثربخشی فعلی و آتی سازمان تأثیر می‌گذارد [۸]

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

فرماندهی و کنترل: عبارت است از بهره‌گیری از اخبار و اطلاعات دریافتی در راستای دستیابی به سطح مطلوبی از هوشیاری موقعیتی برای فرماندهان جهت برتری تصمیم‌گیری و ایجاد فرماندهی متمرکز به منظور هماهنگی و هدایت عملیاتی و بررسی و نظارت اقدامات انجام شده پیرامون مأموریت ابلاغی از سوی سلسه مراتب فرماندهی[۹].

سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی: عبارتست از مجموعه‌ای از مولفه‌های فرماندهی و کنترل در امور انتظامی، شامل اطلاعات عملیاتی، مراقبت و شناسایی که اطلاعات لازم را برای فرماندهی یا مدیریت انتظامی فراهم ساخته و وقتی با یک شبکه ارتباطی و توانایی در پردازش اطلاعات، مبتنی بر رایانه همراه می‌گردد به عنوان یک توانایی بالقوه برای عملیات انتظامی متصور می شود.

مدل رن جانستون: رن جانستون (۲۰۰۰) نیز مدلی برای به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان ارائه کرده است. این مدل، به‌کارگیری مدیریت دانش را با توجه به در نظر گرفتن دو عامل میزان پیچیدگی کار و میزان تعاملات موردنیاز برای انجام آن کار، عملی می‌داند.

جدول (۱) مدل مدیریت دانش با توجه به ساختار کار [۱۰]

نوع چهارم: کارهای با پیچیدگی زیاد ونیاز به تعامل بالا	نوع اول: کارهای با پیچیدگی کم ونیاز به تعامل بالا	گروهی
نوع سوم: کارهای با پیچیدگی زیاد ونیاز به تعامل پایین	نوع دوم: کارهای با پیچیدگی کم ونیاز به تعامل پایین	فردی
قضاوتی / غیر روتین	روتین	

۳. ضرورت مدیریت دانش و راهبردهای کلیدی آن در توسعه امنیت مبتنی بر دانش

بدیهی است سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی در ارگان‌های انتظامی به عنوان مغز فرماندهی یکی از عوامل مهم برتری‌ساز در اتخاذ تصمیمات مهم پیرامون ارتقاء سطح امنیت عمومی در جامعه است. بنابراین استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی بر پایه مبانی دانش، می‌تواند در ارتقاء سطح امنیت عمومی و توسعه آن نقش بسزایی داشته‌باشد.

در این راستا و در توسعه امنیت دانش محور، مدیریت دانش از ارکان اصلی محسوب می‌شود، برای این ادعا دلایلی ذکر می‌شود که برخی از آنها عبارتند از: [۱۱]

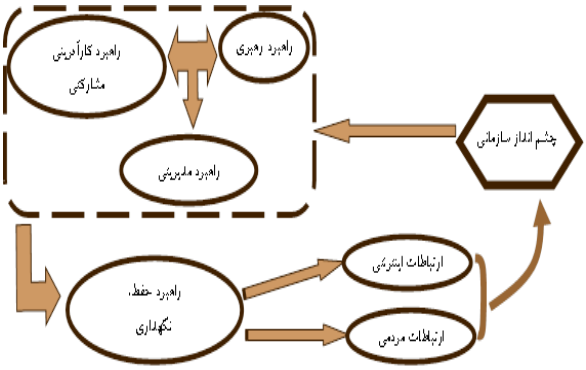
۱- پیشرفت فوق العاده سریع فناوری‌های مختلف درقرن جدید

۲-سرعت خلق نوآوری‌ها و رقابت شدید در بازاریابی

۳-کاهش اندازه نیروی کار تحت تاثیر افزایش عنصر بهره‌وری

٤-کاهش طول زمان جهت کسب دانش و تجربه

این رکن اساسی در توسعه آنگاه به صورت مؤثر و کارا ظاهر می‌شود که در برنامه توسعه‌ای، راهبردهای ویژه‌ای برای مدیریت دانش منظور گردد، آنگونه که در شکل زیر مشاهده می‌شود.



شکل شماره۲: مدل راهبردی مدیریت دانش [۱۲]

درتصویر بالا هر راهبرد ازیک طرف دارای اثرات مجرد و مربوط به خود بوده و از طرف دیگر راهبردهای مختلف در سیستم روی همدیگر تأثیر خواهند گذاشت.

٤. موانع و مشکلات پیش روی مدیریت دانش

در سازمان نیروی انتظامی، مدیریت دانش جهت بهینه‌سازی ارتباطات میان کارکنان و رده‌های بالای مدیریت در راستای اتخاذ تصمیمات بهینه و اجرای صحیح عملیات انتظامی بکار گرفته می‌شود. مدیریت دانش به ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارمندان کمک می‌کند. گرچه دانش می‌تواند توسط افراد کسب شود، ولی برای اینکه سودمند واقع شود، لازم است همه

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

اعضای گروه درآن سهیم شوند و بر اساس مبانی مدیریت دانش انتظامی، تأکید بسیاری بر ارتقای فرهنگ سازمانی به سمت اشتراک دانش و تجربیات انتظامی شده‌است.

یکی از موانع عمده اشتراک دانش در سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی موجود است. در سازمان‌هایی که حفظ و ارتقای موقعیت شغلی بستگی به دانش افراد دارد و دانش کسب شده به آنان قدرت می‌دهد، اشتراک دانش برابر با به‌خطر افتادن و آسیب‌پذیری موقعیت شغلی تلقی می‌شود. لذا فرهنگ سازمانی را باید به سمتی ارتقاء داد که کارمندان مطمئن شوند تمام نظراتشان ارزشمند است و نگران این نباشند که با انتقال دانش به سایر کارکنان، وجهه خود را از دست می‌دهند و موقعیت شغلی خود را به خطر می‌اندازند.

یکی دیگر از موانعی که ناشی از فرهنگ سازمانی است این است که سازمان‌های امروزی به صورت مداوم با کوچک‌سازی و تغییر ساختار خود، ادغام‌ها و خرد کردن مسئولیت‌ها، تعداد زیادی از راهبردهای مدیریت دانش را دچار تزلزل می‌کنند. این تحولات به رغم منافعی که در بردارند، باعث تغییر روابط سازمان–کارکنان شده‌اند. تغییر این روابط، موانعی در بارورسازی سرمایه دانشی به شمار می‌آیند.

۵. راهبرد ۱۳ مرحله‌ای برای اجرای مدیریت دانش به‌عنوان استراتژی توسعه و مدیریت در سازمان‌های انتظامی

الف) ایجاد محیط برای نوآوری سازمانی

۱. اتخاذ و توسعه رسمی مأموریت و ارزش سازمانی که باعث تسهیل مدیریت دانش می‌شود. برای تسهیل اجرای مدیریت دانش لازم است با همکاری متخصصین برون سازمانی و از بین بردن مرزهای فیزیکی سازمان با ادارات و سازمان‌های دیگر در تعامل بود.

۲. تمرین و توسعه رهبری مبتکرانه با تمرکز بر مدیریت دانش. باید پذیرفت که سازمان‌های انتظامی حتی با پذیرش رویه‌های موقت مدیریتی با دموکراسی همراه نیست. سازمان‌های انتظامی سیستم‌های نیمه نظامی دارند که بر اساس قدرت، رتبه و جایگاه و تخصص‌های تاکتیکی عمل می‌کنند. باید سعی کرد از سیستم‌های مدیریتی مبتکرانه و مبتنی بر دانش استفاده کرد تا محیط برای توسعه و پیشرفت مهیا شود.

۳. ایجاد ساختارهای جدید در بعضی قسمت‌ها برای تسهیل در پذیرش مدیریت دانش. اجرای سیستم‌های مدیریت دانش هم می‌تواند با ساختار فعلی سازمان‌های انتظامی هماهنگ شود و هم می‌تواند در آینده بر آن تأثیر گذارد و آن را تغییر دهد. در سال‌های اخیر آمادگی برای پذیرش خط مشی‌های مدیریتی جدید بیشتر شده، لیکن هنوز برای تغییر ساختارهای اساسی مقاومت‌هایی وجود دارد که می‌توان با ایجاد ساختارهای جدید و عوامل انگیزشی به این امر سرعت بخشید.

ب) تسخیر دانش: دانستن اینکه چه چیزی می‌دانیم

٤. ایجاد لیست و مخزن دانش. در حوزهٔ راهبردی، ارزیابی محیط‌های داخلی و خارجی سازمان‌های انتظامی در چهار حوزهٔ کلیدی رقم می‌خورد؛ متخصصین حرفه‌ای، تاکتیک‌ها، فرایندهای اداری و ادراک سیاسی–اجتماعی. تمرکز اولیه مدیریت دانش در این سازمان‌ها باید انتقال دانش ضمنی انتظامی به دانش صریح و آشکار باشد که قدم اول در این راه فراهم کردن موجودی دانش سازمان است.

ج) **به اشتراک‌گذاری دانش**: پردازش آنچه ما می‌دانیم

۵. درک، توسعه و اصلاح کردن دستورالعمل و قراردادها برای دسترسی به داده‌ها و دانش. دستیابی به اطلاعات، اغلب با موانع قانونی، فرهنگی و عملی همراه است. در حالی که ما انتظار داریم اعضای سازمان تشخیص دهند که کاربرد مدیریت دانش چگونه می‌تواند بر کار آن‌ها تأثیر گذارد و برای آن‌ها مفید باشد. یک روش برای حصول این موضوع به اشتراک‌گذاری دانش با افرادی است که به تشخیص سازمان می‌توانند در فرایند مدیریت دانش شرکت داشته باشند.

٦. سبک‌های مدیریت کنترل پیشنهاد می‌کنند که دانش باید به شیوه‌ای طبقه‌بندی شود که به‌طور طبیعی به اشتراک‌گذاری را توسعه بخشد، بنابراین ما نیز باید با رفع موانعی از جمله انحصار اطلاعاتی، عدم توجه فرماندهان، نبود فرهنگ سازمانی مناسب، به اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان هدف گذاری کنیم.

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

۷. ساختار دادن دانش انتظامی به خط مشی، و بسته‌های تاکتیکی و سازمانی برای توسعهٔ مفاهیم و استفاده از آن‌ها. تبدیل علم به عمل در حوزه‌های دانش ضمنی نیازمند ایجاد یک ساختار مناسب جهت به‌کارگیری تجربیات می‌باشد که بتوان از دانش تجربی ایجاد شده و به اشتراک گذاشته شده برای ارتقاء مأموریت‌های انتظامی بهره برد که این امر نیز به‌شرط دریافت اهمیت کار از سوی فرماندهان، تقسیم بندی و ایجاد ساختار مناسب و نهایتاً تولید بسته‌های عملیاتی و کاربردی در امور انتظامی، عملی و قابل اجرا خواهد بود.

۸. ایجاد پروسه به اشتراک‌گذاری دانش عادی و نه رویدادهای عادی. به اشتراک‌گذاری دانش زمانی مؤثر است که این موضوع به‌عنوان روال جاری سازمان با پروسه مشخص برای سازمان تعریف شده و با امور سازمان یکپارچه شده باشد اما اگر با این پروسه مانند یک رویداد اتفاقی برخورد شود آنگاه به‌عنوان روال سازمانی در نظر گرفته نمی‌شود و هدف شکست خواهد خورد.

د) **اجرای دانش**: استفاده از آنچه ما می‌دانیم

۹. استفاده از فرآیند و بسته‌های مدیریت دانش برای انتخاب برنامه‌های کاری سازمان. توسعه‌ی برنامه‌های دانشی باید بر اساس روند مدیریت دانش که برای تشخیص و اولویت بندی امور و مشکلات سازمان طراحی می‌شوند، انتخاب گردد؛ مثلاً اگر امور انتظامی مانند امنیت جامعه محور و تحلیل جرائم مهم هستند، آنگاه فرایند مدیریت دانش باید به برنامه‌های دانشی سازمان هشدار دهد که این موارد در اولویت قرار گیرد و توسعه یابد.

۱۰. عدم استفاده از مدیریت دانش برای نظارت بر سازمان. فرهنگ سازمان‌های انتظامی در سراسر دنیا در مقابل تلاش برای زیر نظر گرفتن رفتار کارکنان مقاومت می‌کند، درنتیجه اگر از سیستم‌های مدیریت دانش به این منظور استفاده کنیم، ممکن است دید بدی نسبت به آن در سازمان ایجاد و در موارد دیگر نیز به شکست منجر شود.

۱۱. استفاده از مدیریت دانش برای طراحی راه حل‌های مناسب. از آن جا که در انجام امور محوله در سازمان‌های انتظامی، همه روزه کارکنان در مأموریت‌های خود ممکن است با شرایط خاص و متفاوتی روبرو شوند که قبلاً تکرار نشده و در آموزش‌های جاری هم به آن اشاره نشده است، یقیناً یافتن راه حل‌های مناسب در شرایط مختلف، می‌تواند با بهره گیری از تجربیات یا دانش ضمنی خاص سایر همکاران باشد که در شرایط تصمیم گیری بسیار گره گشا خواهد بود.

هـ) **ایجاد دانش**: افزایش آنچه ما می‌دانیم

۱۲. ایجاد برنامه و رویه‌های خاص برای یادگیری تجربه‌های سازمانی. مرحله به اشتراک گذاشتن تجربیات در ساختار سازمان‌های انتظامی نیازمند روش‌ها و تکنیک‌های مناسب شرایط کاری موجود می‌باشد؛ به‌طور مثال جلسات بازگو کردن خاطرات و تجربیات، تألیف و نشر تجربیات، جمع آوری انتشار تجربیات و... از جمله روش‌هایی است که قبلاً وجود داشته، لکن هیچ‌کدام به شکل خاص در یادگیری تجربیات سازمانی مؤثر نبوده و به نظر می‌رسد در این ارتباط نیازمند به روش‌های نو و متناسب بافرهنگ سازمانی خود داریم.

۱۳. ایجاد واحدهای تحقیق و توسعه در سازمان. توجه دانش و مدیریت دانش در سازمان ناجا با تأثیر دفاتر تحقیقات کاربردی به شکل گسترده نمایان شده است، لکن توجه خاص به دانش ضمنی و حتی بیش از دانش صریح در این واحدها و ایجاد سازوکارهای مناسب یقیناً طی سال‌های آتی در گسترش دانش ضمنی کارکنان تأثیر گذار خواهد بود. [۱۳]

٦. روش و ابزار تحقیق

این مقاله با بررسی و تلفیق دو گرایش از حوزه مطالعاتی مدیریت با روش کتابخانه‌ای و اسنادی و بهره جستن از اسناد بالادستی و منابع معتبر علمی و تجربی به رشته تحریر در آمده است. همچنین به منظور کشف مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل از روش مصاحبه عمیق از گروه نخبگان در سطح مدیران عالی مرکز فرماندهی و کنترل ستاد ناجا و فاتب استفاده شد که جواب‌ها بعد از تعداد ۱۵ نفر مصاحبه، به همگرایی رسید. از سوی دیگر از ابزار پرسشنامه و نرم‌افزار **SmartPLS** برای ارزیابی مدل و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

۷. متغیرهای تحقیق

۱- **متغیرهای وابسته**: متغیر وابسته نتیجهٔ اعمال و تغییرات متغیر مستقل است و نمی تواند به خودی خود وجود داشته باشد.در این تحقیق سامانه فرماندهی وکنترل متغیر وابسته می باشد که می توان نتایج تغییرات متغیرهای مستقل را در آن مشاهده نمود.

۲- **متغیرهای مستقل**: این متغیر در تغییرات خود مستقل می‌باشد و به عامل دیگری در پژوهش وابسته نیست. در واقع متغیرهای مستقل آن دسته از شرایط یا خصوصیاتی است که پژوهشگر، در کاوش تحقیقی خود آنها را دستکاری و کنترل می‌کند تا رابطهٔ علّی آنها را با متغیر دیگری در موقعیتی ویژه مشاهده و بررسی نماید. عوامل مدیریت دانش در این تحقیق شامل منابع انسانی، رهبری، فرهنگ، فناوری اطلاعات و ساختار متغیرهای مستقل می‌باشند.

ج) ساختار پرسشنامه:

۸. ساختار پرسشنامه

پرسشنامه مذکور شامل ۲ بخش عمده است:

الف) سؤالات عمومی

در سؤالات عمومی به‌عنوان سؤالات جامعه شناختی شامل ٦ سؤال است که جنسیت، سن، سمت حوزه مأموریتی، میزان تحصیلات وسابقه خدمت در سازمان و سابقه خدمت در مرفوک، پاسخ‌دهندگان را موردبررسی قرار می‌دهد.

ب) سؤالات تخصصی

این بخش شامل ۲۵ سؤال است که مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن براساس نظر خبرگان تدوین شده است. شایان ذکر است شکل کلی امتیازبندی پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ می‌باشد.

جدول (۲) ساختار پرسشنامه محقق‌ساخته

متغیرها	شاخص‌ها	سؤالات پرسشنامه
منابع انسانی	• توجه به سطح دانش و مهارت در زمان استخدام کارکنان. • برگزاری دوره های تخصصی و در اختیارگذاشتن جزوات وکتب آموزشی. • روابط نزدیک و دوستانه و روحیه همکاری. • میزان وضوح شرح وظایف کارکنان. • وجود ثبات و احساس امنیت شغلی. • تأثیرگذاری حقوق و مزایا در انتخاب شغل دوم. • میزان تشویق متناسب با فعالیت ها.	۱ – ۷
فناوری اطلاعات	• ذخیره سازی ودر دسترس قراردادن تجربه های موفق انتظامی کارکنان. • فن آوری اطلاعات و ارتباطات جوابگوی نیازهای اطلاعاتی. • کاهش تأخیر و اشتباهات به موجب سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی. • میزان امنیت راه های ارتباطی وتبادل اطلاعات سامانه. • تأثیر مدیریت دانش در پردازش اطلاعات.	۸ -۱۲
فرهنگ	• تمایل کارکنان به انتقال دانش وتجارب خود به سایرین. • فضای مناسب جهت مطرح کردن ایده های نو وخلاقانه. • احساس تعلق خاطر کارکنان نسبت به واحد مرفوک. • افزایش دستاوردهای علمی واحد مرفوک نشیت به گذشته.	۱۳-۱٦
رهبری	• اهمیت مدیریت دانش به عنوان یکی ازبخش های محوری استراتژی واحد	۱۷ -۲۱

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

	• تسهیل کردن تصمیم گیری به واسطه سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی. • تبیین اهداف کاری توسط مدیریت. • نظارت بر اقدامات کارکنان. • میزان توجه مسئولین نسبت به عملکرد وتوانایی های واحد مرفوک.	
ساختار	• لزوم اعطای اختیارات در تصمیم‌گیری‌ها توسط واحدهای مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی. • جوابگویی ساختار مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی در مأموریت‌ها و وظایف. • دسترسی به فناوری‌های نوین انتظامی و ارتباط با مراکز تحقیقاتی در سطح سازمان. • تناسب مدت زمان شیفت و استراحت در مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی.	۲۵- ۲۱
سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی	• تأثیرگذاری مدیریت دانش در سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی. • میزان سهولت استفاده از سامانه توسط کارکنان مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی. • بروز و کاربردی شدن سامانه با توجه به نیازهای واحدهای مرکز فرماندهی و کنترل انتظامی. • تأثیر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی در دسترسی به موقع اطلاعات وتصمیم گیری‌ها. • توجه به دانش وفرآیند دانشی در انجام امور واحد فرماندهی وکنترل.	۳۰-۲۶

۹. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان و مدیران فرماندهی و کنترل ستاد ناجا و فاتب می‌باشند که دارای دانش و تجربه کافی برای جوابگویی به سوالات فوق را دارا می باشند و حداقل ۲ سال سابقه خدمت در واحد تخصصی مرکز فرماندهی و کنترل می‌باشند، که تعداد آنها ۸۰ نفر محاسبه گردیده است. همچنین حجم نمونه بر اساس فرمول ککران حدود ٦٦ نفر برآورد که پس از انتخاب به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

۱۰. آمار استنباطی

آزمون مدل در این پژوهش از طریق نرم افزار **SmartPLS** صورت پذیرفته است که بر دو نوع است:

الف) آزمون الگوی اندازه‌گیری که مربوط به بررسی روایی ابزارهای اندازه‌گیری است.

ب) آزمون الگوی ساختاری که به آزمون فرضیات تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط است.

۱۰-۱. مدل اندازه‌گیری

الف(بررسی پایایی(همسازی درونی) هر یک از گویه‌ها: اگر بار عاملی کمتر از ۰,۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته‌شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰,۳ تا ۰,٦ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰,٦ باشد خیلی مطلوب است. در جدول زیر بارهای عاملی هریک از گویه‌ها ارائه گردیده است. چنانکه در جدول ذیل مشاهده می‌شود، گویه‌های دارای بار عاملی بیش از ۰,٦ مناسب‌تر هستند.

جدول شماره(۳):بارهای عاملی هر یک از گویه‌های تحقیق بر سازه‌های خود

گویه ها	منابع انسانی	فناوری اطلاعات	فرهنگ	رهبری	ساختار	سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی
۱	۰.۵۸۲					
۲	۰.٦۵۸					
۳	۰.٦۱٦					
٤	۰.۷۲۹					
۵	۰.۵۳۹					
٦	۰.٦٦٤					
۷	۰.٤۸۱					
۸		۰.٦۷۲				
۹		۰.۷۵۲				
۱۰		۰.۷۲٦				

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی	ساختار	رهبری	فرهنگ	فناوری اطلاعات	منابع انسانی	گویه ها
				۰.٦٩٦		۱۱
				۰.٦٨٦		۱۲
			۰.۷۷٦			۱۳
			۰.٥٧٤			۱٤
			۰.۷۱٥			۱٥
			۰.۷۱۳			۱٦
		۰.٦۳				۱۷
		۰.٦۸۸				۱۸
		۰.۷۰۳				۱۹
		۰.٦۸۹				۲۰
		۰.۲۷۷				۲۱
	۰.۷۷٥					۲۲
	۰.٥٥۱					۲۳
	۰.۱٥۱					۲٤
	۰.٦٥					۲٥
۰.۷۰٥						۲٦
۰.۷۱٤						۲۷
۰.٦٦۳						۲۸
۰.٤۷۳						۲۹
۰.٤٦۳						۳۰

برای بررسی معنی داری بارهای عاملی، آماره‌های **t** مربوط به بارهای عاملی هر گویه در مقابل آن ذیل هر سازه نوشته شده است و ملاک اعتبار قابل قبول در اینجا این است که اعداد بالاتر از ۱,۹٦ در سطح ۰,۰٥ و بالاتر از ۲,٥۸ در سطح ۰,۰۱ معنی دار هستند.

جدول شماره(٤):آماره **t** بارهای عاملی هر یک از گویه‌های تحقیق

	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
منابع انسانی -> گویه ۱	۷.۰٤	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ۲	۹.٤۱	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ۳	٦.۲۱	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ٤	۱۰.۱۹	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ٥	٥.٥۱	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ٦	٥.٦٥	۰.۰۰
منابع انسانی -> گویه ۷	٤.۰٤	۰.۰۰
فناوری اطلاعات -> گویه ۸	۹.٥۰	۰.۰۰
فناوری اطلاعات -> گویه ۹	۱٤.۸٦	۰.۰۰
فناوری اطلاعات -> گویه ۱۰	۱۰.٤۰	۰.۰۰
فناوری اطلاعات -> گویه ۱۱	۱۱.۲۲	۰.۰۰
فناوری اطلاعات -> گویه ۱۲	۷.۱٤	۰.۰۰
فرهنگ -> گویه ۱۳	٥.٥۳	۰.۰۰
فرهنگ -> گویه ۱٤	۳.٥۹	۰.۰۰
فرهنگ -> گویه ۱٥	۹.۲٦	۰.۰۰
فرهنگ -> گویه ۱٦	۷.٦۸	۰.۰۰
رهبری -> گویه ۱۷	۳.٤۳	۰.۰۰

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

رهبری -> گویه ۱۸	۳.۲۲	۰.۰۰
رهبری -> گویه ۱۹	۵.۳۸	۰.۰۰
رهبری> گویه ۲۰	٤.٨٤	۰.۰۰
رهبری -> گویه ۲۱	۱.۳۰	۰.۰۰
ساختار -> گویه ۲۲	۳.۳۰	۰.۰۰
ساختار -> گویه ۲۳	۲.۱۵	۰.۰۰
ساختار -> گویه ٢٤	۰.٤۰	۰.۰۰
ساختار -> گویه ۲۵	۲.۱۲	۰.۰۰
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی -> گویه ٢٦	٦.٨٦	۰.۰۰
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی -> گویه ۲۷	۸.۲٦	۰.۰۰
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی -> گویه ۲۸	۵.۱۷	۰.۰۰
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی -> گویه ۲۹	۲.۳۱	۰.۰۰
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی -> گویه ۳۰	۳.۲٤	۰.۰۰

همانگونه که مقدار آماره **t** در جدول فوق نشان می‌دهد تمامی گویه‌های تحقیق به استثنای گویه ٢٤ دارای پایایی برای سنجش متغیرهای پنهان هستند.

ب) بررسی اعتبار ترکیبی: برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب **ρ** دیلون-گلدشتاین و میانگین واریانس استخراج شده استفاده شده است. در زیر ستون **Composite Reliability** در مقابل هر سازه یا متغیر پنهان، مقدار عددی این ضریب نوشته شده است. در این مورد نیز مقادیر بیش از ۰,۷ برای اعتبار ترکیبی قابل قبول هستند. در این تحقیق همانگونه که جدول زیر نشان می‌دهد، این اعداد همگی بیش از ۰,۷ هستند لذا اعتبار ترکیبی سازه‌ها قابل پذیرش است.

جدول شماره(۵): اعتبار ترکیبی و مقدار وایانس استخراج شده متغیرهای پنهان تحقیق

	AVE	Composite Reliability	R square	Cronbachs Alpha
منابع انسانی	۰,٤٨۵	۰.٨۲۵	–	۰.۷۷۲
فرهنگ	۰,٦٨۳	۰.٨٦۷	–	۰.٨۳۵
فناوری اطلاعات	۰,٦۹٤	۰.٨۷٤	–	۰.٨٤۵
ساختار	۰,۵٦۷	۰.۹۰۹	–	۰.٨۹۳
رهبری	۰,٦۷۲	۰.٨۲۳	–	۰.٨٦۱
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی	۰,۵٤۳	۰.۷۷٤	۰.٨۹٤	۰.٨۲۱

مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای پنهان تحقیق (منابع انسانی، فرهنگ، فناوری اطلاعات، ساختار،رهبری و سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی) نیز همگی بالاتر از مقدار قابل قبول این شاخص (۰,۷) می باشند که حاکی از اعتبار بالای این متغیرها می باشد.

۱۰-۲. ارزیابی نکویی برازش مدل:

مدل **PLS** بر خلاف مدل‌های مبتنی بر کوواریانس فاقد شاخص‌های برازش متعدد میباشد. اما شاخص **GOF** در **PLS** می‌تواند همانند شاخص‌های برازش کلی مدل عمل کند و از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل **PLS** به طور کلی استفاده کرد. این شاخص بین یک تا صفر قرار دارد، که مقدارهای نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل است. **GOF** برابر است با میانگین هندسی متوسط شاخص افزونگی و متوسط ضریب تعیین ($\mathbf{R^2}$) که با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

GOF= 0.298. 0.894= 0.516

مقدار**GOF** محاسبه شده برای مدل پژوهش حاضر برابر ۰,۵۱ است که نشان دهنده برازش قوی مدل می-باشد.

بررسی و آزمون مدل ساختاری:

آزمون مدل ساختاری با استفاده از بررسی ضرایب مسیر(**Beta**) یعنی اعداد روی مسیر، معنی‌داری ضرایب مسیر و مقادیر $\mathbf{R^2}$ یا واریانس تبیین شده، انجام می گیرد.

جدول شماره (٦):ضرایب مسیر

	سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی
منابع انسانی	۰.٤٤٩
فرهنگ	۰.۲۹۹
فناوری اطلاعات	۰.۷٦۹
ساختار	۰.٦٦
رهبری	۰.۵۸۰

علاوه بر این لازم است از میزان واریانس تبیین شده، جهت آگاهی از درصد تغییرات پیش‌بینی شده متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل، نیز آگاه شد. جدول زیر نشان دهنده واریانس تبیین شده متغیر وابسته یعنی سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۷):میزان واریانس تبیین شده

	R Square
سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی	۰,۸۹٤

جدول فوق نشان دهنده آن است که واریانس تبیین شده سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی ۸۹ درصد است. به عبارت دیگر متغیرهای منابع انسانی، فرهنگ، فناوری اطلاعات، ساختار و رهبری۸۹ درصد از تغییرات سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی را پیش بینی می‌کنند.

سپس جهت آزمون معنی‌داری مسیرها به آماره **t** هر مسیر توجه می‌نماییم. ملاک معنی‌داری در اینجا اعداد بالاتر از ۱,۹٦ در سطح ۰,۰۵ و بالاتر از ۲,۵۸ در سطح ۰,۰۱ است.

جدول شماره(۸): آماره **t** ضرایب مسیر مدل تحقیق سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی

	سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی
منابع انسانی	۳.۰۸۷
فرهنگ	۲.۹۸
فناوری اطلاعات	٦.۷٦
ساختار	۵.۲۱
رهبری	٤.۰۰۱

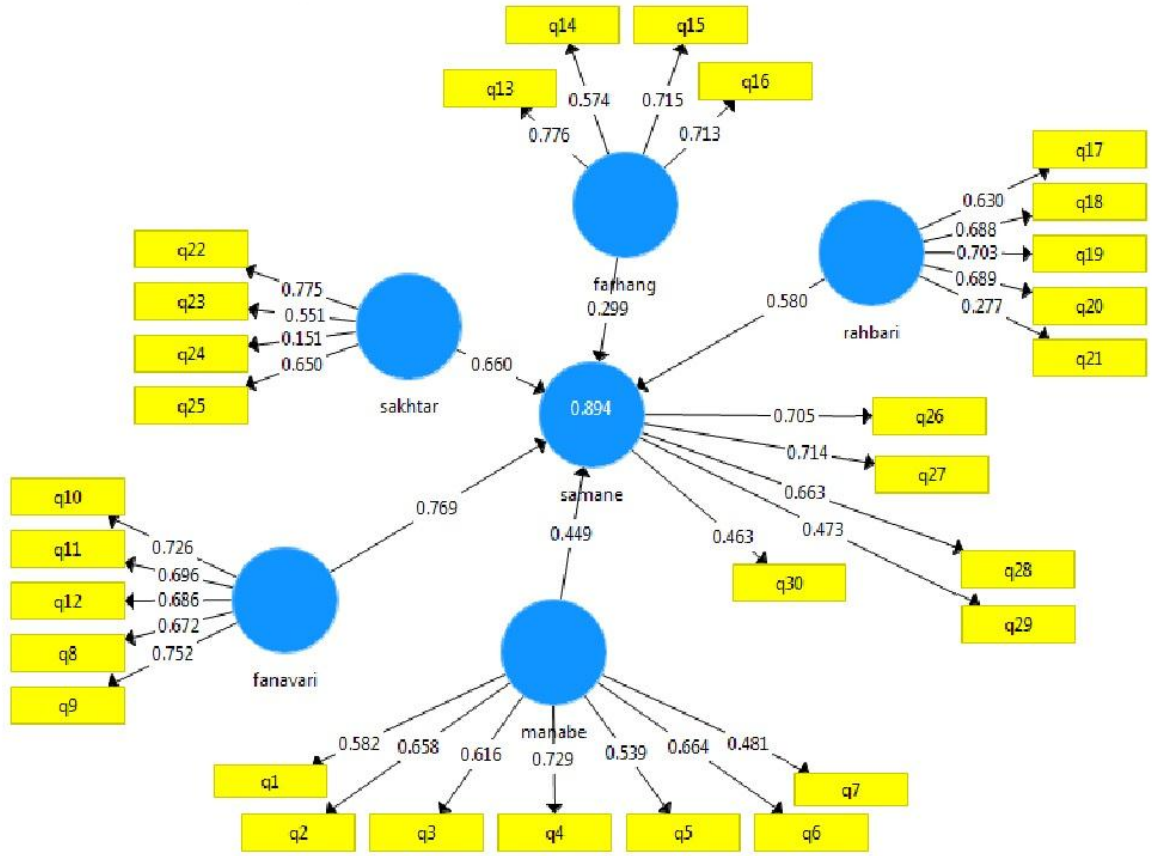
با توجه به کمیت **T** بالاتر از ۱,۹٦ ، منابع انسانی دارای تأثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ۰,٤٤۹ این تاثیر مثبت می‌باشد. همچنین فرهنگ تاثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ۰,۲۹۹ ، این تاثیر مثبت می باشد. فناوری اطلاعات، ساختار و رهبری نیز دارای تاثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی هستند.

با توجه به کمیت **T** بالاتر از ۱,۹٦ ، منابع انسانی دارای تأثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ۰,٤٤۹ این تاثیر مثبت می‌باشد. همچنین فرهنگ تاثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ۰,۲۹۹ ، این تاثیر مثبت می باشد. فناوری اطلاعات، ساختار و رهبری نیز دارای تاثیر معنی‌داری بر سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی هستند.

۱۱. شمای گرافیکی مدل مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی

با عنایت به نتایج حاصل از داده‌های ورودی در نرم افزار **SmartPLS**، خروجی شکل مدل مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی به صورت زیر می‌باشد:

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]



شکل شماره (۳): شمای گرافیکی مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی وکنترل (به‌بهمراه ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

۱۲. نتیجه گیری

بهره گیری از دانش می تواند ضامن اثربخشی و کارآیی سازمان‌ها و درونی‌سازی فرهنگ دانش محوری در ساختار، فرآیندها و نیروی انسانی شود. مدیریت دانش و دسترسی به موقع و موثق به رویدادها و وقایع کشور با پشتیبانی فن‌آوری‌های نوین، از الزامات فرآیند فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و با ایجاد اشراف اطلاعاتی که زایده مدیریت دانش است، نقش قابل ملاحظه‌ای در شناخت تهدیدها، تحلیل مسایل، شناسایی الگوها، تصمیم‌سازی و اتخاذ تدابیر مؤثر توسط مراجع برنامه‌ریز و تصمیم‌گیرنده دارد. در این راستا، ارائه مدلی برای تبیین راهبرد نقش مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی و اعمال اثر بخش آن مبتنی بر دانش، می‌تواند منجر به دستیابی به سطح مطلوبی از هوشیاری موقعیتی و اشراف اطلاعاتی جهت برتری تصمیم‌گیری و ایجاد مدیریت متمرکز به منظور هماهنگی، هدایت عملیاتی و کنترل اثر بخش عملیات انتظامی گردد.

تبیین نقش مدیریت دانش در استقرار سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی به عنوان راهبردی ضروری در محیطی پویا و غیر ایستا، موجبات ارتقاء بهره‌وری و بهبود عملکرد فردی و سازمانی و جلوگیری از زوال دانش در مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی را فراهم می‌سازد. لذا بکارگیری مدل یاد شده در این مقاله گام مهمی در استانداردسازی اقدامات مراکز فرماندهی و کنترل انتظامی بوده و الزامات و فرآیندهای حاکم بر آن را با تفکری دانش‌محور، سیستمی و ساختارمند بدون اعمال سلیقه شخصی، مبتنی بر اسناد بالادستی یکپارچه و منسجم می‌سازد.

اما نتایج حاصل از تحلیل داده‌های این پژوهش حاکیست، در مجموع با توجه به (R^2)سامانه فرماندهی وکنترل انتظامی که برابر ۰٫۸۹٤ می باشد، واریانس تبیین شده توسط این سامانه، ۸۹ درصد است به عبارت دیگر متغیرهای منابع انسانی، فرهنگ، فناوری اطلاعات، ساختار و رهبری ۸۹ درصد از تغییرات سامانه فرماندهی و کنترل انتظامی را پیش‌بینی می‌کنند و تمامی ۵ متغیر دارای تأثیر مثبتی بر این سامانه می‌باشند.

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]

شایان ذکر است مؤلفه‌های فناوری اطلاعات، ساختار، رهبری، منابع انسانی و فرهنگ به ترتیب بیشترین تا کمترین تأثیر را به خود اختصاص داده‌اند و در انتها با توجه به نتایج مستخرج از نرم افزارSmart PLS، مدل ارائه شده، تأیید می‌گردد.

۱۳.مراجع

[1] Mcleod, Raymand, (1998), Management in formation systems' Seventhed ' Newjersy ' prentise Hall, pp 15-16.

[۲] هزار جریبی، جعفر و محبوبی منش، حسین (۱۳۹۱). تولید دانش انتظامی معطوف به ارتباطات علمی بین سازمانی در ناجا. فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۱-۲۷.

[۳] رضاییان، علی(۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت انتشارات سمت، ص ۸۰.

[٤] الوانی، سید مهدی(۱۳۷۲)، مدیریت عمومی، انتشارات نی، ص ۹.

[5] Santosus Megan & Surmacz Jon,(2004). The ABCS of knowledge management, Knowledge Management Research Center, http://www.cio.com/research/ Knowledge based assets.

[6] Correia Ann. M, Sarmento anabela, (2003), Knowledge management: key competences and skills for innovation and competitiveness, The technology and HRM conference on the dual interaction between technology and human resource, France. 19-21 may.

[7] Newman Brian, Conrad Kunt w., (1999), A Framework for characterizing knowledge management methods, practices, and technologies, the knowledge management theory papers, p 20.

[8] Ale, M. Toledo, C. Chiotti, O. Galli, M. (2014). A conceptual model and technological support for organizational knowledge management. Science of Computer Programming, 95(1): 73-92.

[۹] قاسمی، محمد؛ یاوری، علیرضا؛ اشراقی، مهرداد؛ یاوری، آرش، (۱۳۹۲)، الگوی مرحله محور فرماندهی و کنترل در بحران، پژوهشنامه نظم و امنیت، سال ششم، شماره ۲۳.

[10] Johnston. Ron. (2000). Knowledge managemen t staying in front.

[11] Cowan Robin and paal Gert V. D., (2000), Innovation Economy, publication no. Eur 17023 of the commission of European communities Luxembourg, p43.

[12] Zack, M. H, and Mckenney J. L. (1999), Social context and interaction in ongoing computer supported management groups, organization science, 6(4), pp 394-422.

[۱۳]چشم‌براه، محسن؛ قاسمی، محمد؛ کرباسیان، مهدی؛ یاوری، علیرضا؛ خیام‌باشی، بیژن، (۱۳۹۳)، راهبرد مدیریت دانش در مدیریت بحران، پژوهشنامه نظم و امنیت، سال هشتم، شماره ۳۰.

[١٤]سایر منابع بررسی شده:

[١٥]بختیاری،حسن(۱۳۹۰)، توانمندسازی کارکنان پلیس، انتشارات دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا، ص ۱۲۵.

[١٦]خورشیدی، عباس و ذوالفقاری، حسین(۱۳۹۰). تئوری‌های مدیریت و رهبری، انتشارات مرزبانان، ص ۲۹.

[١٧]فرهنگ دهخدا(۱۳۷۲)، جلد دوم، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۲۷۷۹.

[١٨]محمودی، محمود(۱۳۸۲)، فرهنگ مدیریت، سال اول، شماره ٤، پاییز و زمستان.

[١٩]نوری، امیر، پیمانی اصل، عبدالله و کشفی، سید سعید(۱۳۹۰). الگوی ساختاری مطلوب کلانتری‌ها در رسیدگی به بزهکاری اطفال، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم(علمی- ترویجی)، شماره نوزدهم.

[20] Brickner, Michael S, (2004), Pilot Study: System Model of Situation Awareness:"Sense making" and Decision Making in Command and Control.

[21] Koraeus, Mats who knows? The use of knowledge management in crisis, (2008), p22, Swedishnational defense college and crismart, crisis management Europe research program, volume 36

[22] Wang, Wei-Tsong and Belardo, Salvatore. (2005). Strategic Integration: A Knowledge Management Approach to Crisis Management, Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences

[Downloaded from ic4i-journal.ir on 2026-11-24]