

امنیت پایدار در سایه سازمان دانش بنیان

صالح فرید گیگلو،^۱ مسلم میهن خواه^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۹

از صفحه ۴۷ تا ۶۴

فصلنامه علمی - تخصصی دانش انتظامی شرق استان تهران

سال اول، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۳

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی و تبیین شعار امنیت در سایه سازمان دانش بنیان است. این مطالعه از نظر شیوه نگارش و پرداختن به مسئله تحقیق توصیفی-تحلیلی است که محقق با استفاده از منابع و اسناد و مدارک موجود به تشریح و تبیین سازمان‌های دانش بنیان و تأثیر آن در امنیت پایدار پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که برای گسترش مدیریت دانش و دستیابی به یک سازمان دانش بنیان در ناجا، مجموعه‌هایی از عوامل باید مورد توجه قرار گیرد. دسته بندی این عوامل می‌تواند سازمان را به طور منظم و نظام‌مند به سوی استفاده از این ابزار، برای بهره وری بیشتر در نیروی انتظامی یاری رساند. این عوامل عبارتند از: مدیریت منابع انسانی و ساختارهای منعطف، معماری مدیریت دانش و آمادگی ناجا برای پذیرش آن، ذخیره دانش، ارزیابی عملکرد و انتصاب مدیر ارشد دانش.

کلید واژه‌ها

سازمان دانش بنیان، امنیت پایدار، مدیریت دانش.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل saleh.farid2010@gmail.com

۲- دانش آموخته کارشناسی حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پیشوا. mihankhah@yahoo.com



مقدمه

ایمنی و امنیت یکی از فوری‌ترین نیازهای انسان‌ها به‌شمار می‌رود. کشورها باید فضای عمومی امن و ایمنی را برای شهروندان خود فراهم نمایند. به همین دلیل اجرای قوانین یکی از ضروری‌ترین خدمات عمومی در سرتاسر جهان به‌شمار می‌رود. تشکیلات پلیس به‌منظور مبارزه با جرم و مجرمان، گردآوری اطلاعات پیش از وقوع جرایم و تجزیه و تحلیل جرایم به منظور پیش‌گیری از وقوع اعمال مجرمانه در پرتو تجربیات گذشته باید به گونه‌ای کارآمد و مؤثر به گردآوری اطلاعات مربوط به ایمنی و امنیت شهروندان و کشور بپردازند. گردآوری این داده‌ها و تبادل آنها به گونه‌ای مؤثر و کارآمد با سایر تشکیلات پلیس در مناطق مختلف و احیاناً دور دست از اهمیت خاصی برخوردار است. به همین دلیل است که کشورها، گردآوری، تبادل و مدیریت اطلاعات در یک سازمان و نهاد متولی اجرای قانون را مورد توجه فراوان قرار می‌دهند.

مدیریت دانش در واکنش نسبت به تغییرات فزاینده محیط پیرامون، یکی از کلیدی‌ترین انواع مدیریت محسوب می‌گردد. مدیریت دانش و مفاهیم مرتبط با آن از سوی اکثر صاحب‌نظران این عرصه از مؤلفه‌های مهم و الزامی سازمان‌ها برای بقا و حفظ مزیت رقابتی شناخته شده است. به عبارت دیگر، سازمان‌ها با دستیابی به منابع دانشی قادرند از طریق تلفیق منابع سنتی با روش‌های جدید و متمایز، به ارائه ارزش‌هایی برتر به مشتریان بپردازند. در واقع این دانش سازمانی است، که سازمان را قادر می‌سازد منابع خود را توسعه دهد، توانمندی‌های محوری خود را تقویت کند و به این ترتیب به خلق مزیت رقابتی پایدار برای خود بپردازد و در این میان، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به کمک ابزار مدیریتی و فناوری‌های نوین، از فرصت‌های ایجاد شده، به نفع خود استفاده کنند. مدیریت دانش، ابزاری مدیریتی برای ایجاد ارزش از دارایی‌های نامرئی سازمان (سرمایه انسانی) محسوب می‌گردد (جاشاپارا، ۱۳۸۷: ۱۱). متأسفانه بسیاری از برنامه‌های دانشی که اهداف مهمی را دنبال می‌کرده‌اند، تمرکز خود را بر مسائل غیرضروری متمرکز کرده و باعث به هدر رفتن بی‌رویه استعدادها و فکری گران‌بها در فعالیت‌های نه‌چندان مطلوب و کم‌بازده شده‌اند؛ بدون توجه به این نکته مهم که هدف، ایجاد یک نظام مدیریت دانش یا یک راهبرد کسب و کار بوده است و نه ایجاد



ظرفیت ذخیره برای دانش انباشته شده، هرچند آن هم برخی اوقات مفید است (فراپائولو، ۱۳۸۸: ۱۳).

تحولات در عرصه‌های مختلف جهانی، حرکت به سوی الگوی سازمان‌های دانش‌بنیان را به مثابه یکی از ضروریات اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌های پلیسی ضروری نموده است. تجربیات سازمان‌های مختلف پلیسی متنوع بوده و اگرچه تاکنون معطوف به تحقق دانش محوری نبوده، اما اقدامات انجام پذیرفته به عنوان مقدمات و پیش‌گامی‌های چنین سازمان‌هایی برای حرکت به سوی دانش محوری تلقی می‌گردد. نیروی انتظامی ج.ا. ایران نیز در راستای دستیابی به افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ ناجا و در چارچوب برنامه‌های پنج‌ساله توسعه اقدام به برنامه‌ریزی‌های دقیقی نموده و برای بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری به منظور پیشرفت‌های شغلی و علمی و درنهایت مأموریتی در نیروی انتظامی، در مسیر ایجاد یک نظام مدیریت دانش پویا قدم برداشته است. پندلتون در کتاب مدیریت دانش در امور پلیسی عنوان می‌دارد، مهم‌ترین موضوعی که در عصر پلیس مسئله محور نادیده انگاشته شده است، نقش محوری «دانش» در حل مسئله است. این نقیصه حداقل به دو دلیل اهمیت دارد؛ اول اینکه دانش و مدیریت «زیربنای لازم» برای نوآوری در حل مسئله پلیس است. دوم اینکه، در دنیای اینترنت که افکار و اطلاعات با سرعتی هم‌چون باد در جریان است؛ مدیریت دانش عامل تعیین‌کننده‌ای برای توانمندسازی و پایداری سازمان و برآورده کردن انتظارات متعارف محسوب می‌گردد و ناکامی در مدیریت اثربخش دانش سازمانی می‌تواند به سرعت منجر به ناکارآمدی و ضرورت اصلاح سازمان ایمن در عرصه عمومی شود (پندلتون، ۱۳۹۰: ۴). امنیت پایدار، دیگر مؤلفه کلیدی در این تحقیق، متضمن ورود به عرصه جدیدی از مباحث امنیتی است که در آن، موارد و مظاهر امنیتی در بستری جدید و فارغ از نگاه کلاسیک (نظامی) بازتعریف می‌شود. در این رویکرد، گستره‌های جدید از دشواری‌ها (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) که بوزان و ویور نیز در مطالعات خود اشاراتی به آنها داشته‌اند، مد نظر قرار می‌گیرد. این گستره نوین طیفی از نیازمندی‌ها (تقاضاها) را بازنمایی می‌کند که صرفاً با تدابیر نظامی قابل حصول نیست، بلکه در چارچوب خواست‌های نوین شهروند معاصر که ابعاد منطقه‌ای، ملی و فراملی به خود گرفته، بازتعریف می‌شود. در امنیت پایدار، تلاش بر شناسایی این



طیف جدید نیازمندی‌ها و تفکیک صحیح آنهاست. دستیابی به درجات اطمینان بخش و قابل اتکایی از امنیت ملی، مستلزم درک و فهم پنداشت سنتی و نوین از مفهوم امنیت ملی و مؤلفه‌های وابسته بدان است که در این مقاله، به آنها اشاره می‌شود.

مبانی نظری

مفهوم امنیت پایدار: در گفتمان امنیت پایدار، با پذیرش گسترده بودن گزاره‌های چالش‌ساز و وجوه نرم افزاری امنیت که در رویکرد متأخر (مدرن) مطرح است، بر نقش و محوریت عامل اجتماع، برای نیل به مراتب بالاتری از ثبات تأکید می‌شود. افراد و گروه‌ها در رویکرد مذکور از جایگاه و نقش برجسته‌ای برخوردارند و امنیت در چارچوب رضایت مندی قابل دستیابی است. از این منظر، مؤلفه‌هایی که در برقراری امنیت مد نظر قرار می‌گیرد، تا حدی متفاوت از موارد پیشین است. از مهم‌ترین مواردی که در این زمینه بدان تأکید می‌شود، اعتماد است که مشروعیت و جامعه‌پذیری سیاسی را به همراه خواهد داشت. باور غالب پیرامون امنیت این است که با نظم نوین شکل گرفته از سال ۱۹۹۰ به بعد، این مفهوم بار معنایی گسترده‌ای یافته است. این گستردگی، در چهار گونه اصلی قابل شناسایی است. اول اینکه، مفهوم امنیت، از امنیت دولت‌ها به امنیت گروه‌ها و افراد توسعه یافته است. این روند انتقالی رو به پایین از دولت‌ها به افراد است. دوم این که مفهوم امنیت، از امنیت دولت‌ها به امنیت دستگاه بین‌الملل و یا محیط مادی مافوق ملیت‌ها تغییر نموده است. این توسعه‌ای روبه بالا از ملت‌ها به سمت زیست‌کره است. این گستردگی در هر دو مورد، متضمن توسعه انواعی از نهادهاست که تضمین‌کننده امنیت می‌باشند. در مورد سوم، مفهوم امنیت به شیوه‌های افقی یا گونه‌ای از امنیت که متنوع است، گسترش یافته است. امنیت یا ناامنی نهادهای گوناگون همچون افراد، ملت‌ها و نظام‌ها، به یک شیوه محقق نمی‌شود. مفهوم امنیت از نظامی به سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، محیطی و امنیت بشر بسط پیدا کرده است. در مرحله چهارم، مسئولیت سیاسی برای تضمین امنیت جهت تقویت تمامی موارد ذکرشده نیز توسعه یافته و در محیط‌های گسترده‌ای هم‌چون دولت‌های ملی، شامل روندی رو به بالا، هم‌چون نهادهای بین‌المللی یا رو به پایین، هم‌چون حکومت‌های محلی یا سازمان‌های غیردولتی، نظرات عمومی و گروه‌های فشار یا نیروهای بازار، پراکنده شده است (بوزان و حسن، ۲۰۰۷).



طیف جدید نیازمندی‌های انسان معاصر در عصر پسامادی‌گرایی و ظهور جنبش‌های نوین اجتماعی که با مقوله فرهنگ و سیاست فرهنگی قابل تبیین و تفهیم هستند، حاکمیت اندیشه‌های پست مدرن، جهانی‌اندیشیدن سوژه محلی و همچنین، محلی و بومی شدن اندیشه هژمونیک (برتر) جهانی، گواهی بر زوال و ناکارایی تدابیر یکسویه، نظامی و قهری سنتی است که فراهم کننده امنیتی پایدار در عرصه ملی نخواهد بود. گفتمان امنیت ملی پایدار در صدد رسیدن به درجات قابل اتکایی از امنیت در سطح ملی و بین‌المللی است. از این منظر، کشوری از امنیت پایدار برخوردار خواهد بود که نه فقط در کوتاه مدت، بلکه در پروسه زمانی بلندمدت، توانایی پاسخ‌گویی به نیازهای مختلف اقتصادی و فرهنگی در عرصه داخلی را داشته و در عرصه خارجی نیز از جایگاهی مناسب برخوردار بوده و با کوچکترین تنش، بنیان‌های آن به لرزه در نیاید. سطح تحلیل امنیت ملی پایدار، نه فرد و نه دولت، بلکه نظامی برآمده از تعامل افراد و گروه‌هاست. اگر دغدغه دولت ملی، حاکمیت و دغدغه افراد حق حیات است، در امنیت ملی پایدار، سخن از بقا و بالندگی هویت فردی، گروهی و حتی ملی است (نصری، ۱۳۸۴: ۳۱۷). امنیت ملی پایدار، در صورتی قابل دستیابی است که در بازه زمانی بلندمدت، آسیب‌های داخلی خطرناک و تهدیدهای خارجی شدید، تمامیت ارضی، انسجام داخلی و رژیم سیاسی را تهدید نکنند. امنیت در نگاه سنتی، متأثر از پنداشت سلبی بوده و تنها راه رهایی، اعمال خشونت و کاربست قوای قهریه است. در نگاه مدرن، این رویکرد سلبی به نگرش ایجابی و چند بعدی تغییر کرد. چنین نگرشی، نتیجه منطقی تشکیل دولت‌های نوین بر اساس مفهوم حاکمیت است که اقتدار در چارچوب مرزهای ملی و استقلال در روابط خارجی را معنادار ساخته‌اند. حاکمیت، به عنوان مهم‌ترین مفهوم و محور اساسی نظریه دولت نوین، دلالت بر حق انحصاری دولت برای استفاده از زور یا قدرت مشروع دارد که از یک سو ناظر بر کسب قدرت و توانمندی داخلی و از سوی دیگر، ناظر بر کسب استقلال و اقتدار بین‌المللی است؛ بنابراین، در عرصه داخلی و در عرصه جهانی، امنیت دولت مدرن، زمانی معنا می‌یابد که قدرت برتر باشد و حتی اگر با نبود تهدید روبرو شود، جامعه‌ای ناامن به حساب می‌آید. در عین حال، مطالعات سنتی امنیت محدود به درک تهدید، کاربرد و واپایش نیروی نظامی است. در این دیدگاه، امنیت به منزله امنیت کشور است که نیروی نظامی کشور دیگر آن را تهدید می‌کند و ارتش کشور مورد تهدید نیز



دفاع از آن را بر عهده دارد. در گفتمان نوین امنیت ملی، شاهد افزوده شدن وجه نرم افزاری امنیت، علاوه بر وجه سخت افزاری آن هستیم. با رسیدن به نقطه اوج ناامنی در نتیجه حاکمیت نگرش سلبی، مفهوم نوین امنیت ملی شکل گرفت که مبتنی بر جنبه ایجابی و تأسیسی آن بود.

سازمان دانش بنیان: سازمان دانش بنیان^۱ (KBO) سازمانی است که عمده‌ترین دارایی آن سرمایه‌های دانشی است. مزیت رقابتی یک سازمان دانش بنیان از طریق دانش و استفاده اثربخش از دانش، حاصل می‌شود. شرکت‌های نرم افزاری، صنایع هوا و فضا، مؤسسات تحقیقاتی دانش بنیان، و دانشگاه‌ها می‌توانند نمونه‌هایی از سازمان‌های دانش بنیان محسوب شوند. تعریف یک سازمان دانش بنیان بر سه جنبه متمرکز است.

۱- مأموریت اصلی یک سازمان دانش بنیان، کسب، دستکاری و به کارگیری دانش و اطلاعات است؛ ۲- یک سازمان دانش بنیان تلاش می‌کند تا سازمانی یادگیرنده باشد که در آن اعضای سازمان هم به طور فردی و هم به طور گروهی به دنبال ارتقای ظرفیت تولید دانش و انطباق با شرایط در حال تغییر محیطی هستند؛ ۳- سازمان دانش بنیان از طریق جستجوی جایگاه برتر در بازار، بهترین شیوه فعالیت، و تقویت روابط مبتنی بر همکاری متقابل به دنبال رسیدن به کمال سازمانی است.

یک سازمان دانش بنیان، چهار مشخصه اصلی دارد که عبارتند از: فرایند، مکان، هدف و چشم انداز. فرایند^۲ به فعالیت‌هایی در درون سازمان برمی‌گردد که مستقیماً درگیر توسعه محصول، فروش یک خدمت هستند. فرایند در سازمان‌های دانش بنیان همان فرایند خلق و به اشتراک‌گذاری دانش است که هدف آن به کارگیری دانش تولید شده از سوی یک بخش از سازمان در دیگر بخش‌ها و واحدها و به اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی است. مکان^۳ به مرزهای دانش^۴ برمی‌گردد که اغلب به منظور مشارکت در خلق دانش سازمانی، منعطف و پویا هستند. هدف^۵ به مأموریت و راهبرد^۱ سازمان

۱- Knowledge-based organization

۲- Process

۳- Place

۴- Knowledge boundaries

۵- Purpose



برای چگونگی ارائه خدمت سودمند به مشتری برمی‌گردد. در واقع هدف، همان راهبرد دانش^۲ در سازمان‌های دانش بنیان است. چشم انداز^۳ در سازمان‌های دانش بنیان همان نقطه نظر دانش است که براساس آن سازمان تصویر ذهنی برای دانش خود مشخص می‌کند. با توجه به مفهوم مدیریت دانش و استفاده از آن در راستای بهبود عملکرد سازمانی، اهداف سازمان دانش بنیان عبارت خواهند بود از:

۱- هوشمند سازی عملکرد سازمانی تا سر حد امکان به منظور تضمین بقا و موفقیت کلی سازمان؛

۲- تشخیص بیشترین ارزش دانشی که به عنوان سرمایه در اختیار سازمان است (واییگ، ۱۹۹۷: ۱) همچنین هدف سازمان دانش بنیان عبارت است از: بهبود میزان موفقیت و اثر بخشی مربوط به دانش سازمان (براد بنت، ۱۹۹۸). میزان موفقیت بر مبنای شایستگی عملکرد یا مزیت رقابتی که سازمان به آن دست یافته است، سنجیده می‌شود. عملکرد شایسته و مزیت رقابتی تنها از طریق استفاده از دانش سازمانی در عرصه عمل حاصل می‌شوند؛ به همین دلیل کاربرد دانش بسیار بیش از خود دانش برای سازمان‌های دانش بنیان دارای اهمیت است (علوی، ۲۰۰۱). مدیریت دانش یکی از مؤلفه‌های سازمان‌های دانش بنیان می‌باشد که در اینجا به تعریف و کارکردهای مدیریت دانش می‌پردازیم.

روش تحقیق

روش تحقیق در این نوشتار روش تحلیلی- تبیینی است. در گام نخست منابع تحقیق شناسایی و جمع‌آوری و بایگانی و دسته‌بندی می‌شود. سپس، مطالعات لازم در منابع تحقیق اعم از کتب فارسی و خارجی، مقالاتی که در نشریات داخلی و خارجی منتشر شده و نیز هرگونه منابع دیگر از جمله اطلاعات منتشره در صفحات رقومی و اینترنتی انجام و از طریق فیش‌برداری، اطلاعات لازم استخراج می‌شود و سرانجام، با استفاده از اطلاعات گردآوری شده موضوع توصیف و تحلیل و نتیجه‌گیری شد.

۱- Strategy and mission

۲- Knowledge strategy

۳- Perspectives

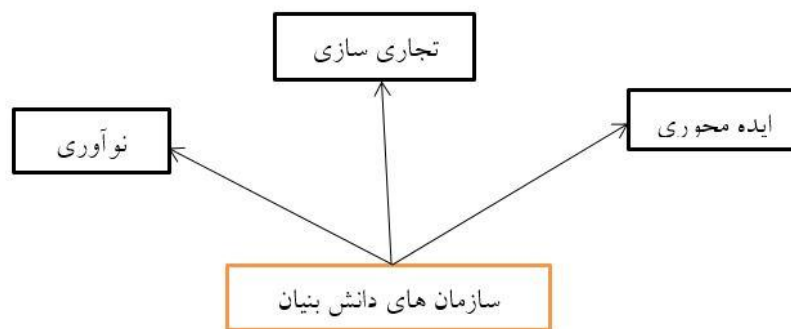




یافته‌ها

ویژگی سازمان‌های دانش بنیان

همان‌طور که در نمودار زیر نشان داده شده است، شرکت‌های دانش‌بنیان دارای ویژگی‌هایی از جمله: ایده‌های نو(ایده محوری)، قابلیت تجاری بودن ایده و رقابت‌پذیر بودن، می‌باشد. در ادامه به توضیح هر کدام از این ویژگی‌ها پرداخته می‌شود:



نمودار ۱: ویژگی سازمان‌های دانش بنیان

دارای ایده‌های نو(ایده محوری)

صاحب‌نظران دیدگاه‌های مختلفی در مورد ایده دارند، از جمله این‌که، ایده کالای قیمتی بوده و کارکنانی که آنها را تولید می‌کنند به دنبال منابع آن هستند (اسمولون، ۱۹۹۵: ۲۸-۳۳).

از طرفی، برخی معتقدند که ایده، توانایی هدایت برای شکوفایی نوآوری را دارد و به سازمان‌ها در رقابت جهانی شتاب می‌دهد(دیچمند و اینده، ۲۰۰۹: ۳-۱۸). ایده‌پردازی مقدمه فرآیند نوآوری بوده و تولید ایده‌های جدید یک منبع مهم نوآوری در سازمان است(اینده، ۲۰۰۹: ۱۷-۱۹). در این بین، علاوه بر این‌که شرکت‌های دانش بنیان از دارایی‌های دانشی خود به عنوان مزیت رقابتی استفاده می‌کنند، سودشان نتیجه تجاری‌سازی ایده‌ها و نوآوری‌های جدیدی است که حاصل تعامل دارایی‌های فیزیکی و سرمایه دانشی است، و شامل سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای می‌گردد؛ بنابراین



مدیران مؤسسات دانش بنیان به خوبی واقفند که دارایی‌های دانش بنگاه، روز به روز نقش مهم‌تری در بقای کسب و کار ایفا می‌کنند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰).

قابلیت تجاری بودن ایده‌ها

ایجاد بسترهایی برای دانش، علاوه بر فراهم آوردن ارزش‌های اقتصادی برای شرکت‌ها، منجر به رشد اقتصادی و فنی جامعه می‌شود. از آنجا که به بازار رسانیدن یک محصول می‌تواند، تضمین کننده موفقیت و بقای سازمان‌ها باشد، تجاری‌سازی به عنوان یک عامل حیاتی مطرح شده است (امانی تهرانی و احمد امینی، ۱۳۹۰). در منابع تجاری‌سازی دانش، تعاریف متعددی از تجاری‌سازی ارائه شده است تجاری‌سازی در فرهنگ هریتچ به معنای کاربرد روشهای کسب و کار به منظور سودآوری آمده است. از دیدگاه یکی از محققان تجاری‌سازی فرایند انتقال و تبدیل دانش تولید شده در مراکز تحقیقاتی به انواع فعالیت‌های تجاری به شمار می‌رود (چیس و پیکالوگا، ۱۹۹۸). تجاری‌سازی فرایند تبدیل فناوری به محصولات موفق اقتصادی می‌باشد (رمه و یوتی، ۲۰۰۳). تجاری‌سازی فرایندی است که دانش تولید شده را به محصولات قابل عرضه در بازار تبدیل می‌کند (یداللهی و طالبی، ۲۰۰۹). فرایند تجاری‌سازی فناوری فرایند ساده و خطی نیست، بلکه فرایند پیچیده‌ایست که بازیگران متعدد با توانمندی‌های گوناگون در آن ایفای نقش می‌کنند (هاشم نیا و همکاران، ۱۳۸۸). زمانی که این فرآیند صورت گیرد ارزش (ثروت) قابل فروشی به دست می‌آید (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۰). طی مطالعاتی این ثروت را در یک نوع‌شناسی به صورت زیر ارائه کرده‌اند که دارایی‌های کاملاً نامشهود تا دارایی‌های کاملاً مشهود را شامل می‌شود:

فرصت

فرصت‌ها در حقیقت اولین مبنا برای تولید کالاها و خدمات قابل ارائه در آینده هستند فرصت‌ها پیدا نمی‌شوند بلکه ایجاد می‌شوند و پایدار و همیشگی نیستند. یکی از خصوصیات سازمان‌های کارآفرین فرصت‌گرایی آنهاست که دائماً در محیط دور و نزدیک در جستجوی فرصت‌ها هستند. شومپیتر فرصت‌ها را به پنج گروه تقسیم می‌کند خلق یا کشف مواد خام، ابداع روش‌های جدید در تولید، راه‌های نوین در سازماندهی، ابداع کالایی جدید و فتح بازارهای جدید.



ایده، خلاقیت و نوآوری

خلاقیت بر توانایی تاکید دارد نه فعالیت. فرد ممکن است ایده ای جدید و چگونگی استفاده از آن را مطرح کند، اما لزوما اقدام ضروری برای تبدیل آن به یک واقعیت را صورت ندهد. خلاقیت پیش نیاز نوآوری است و ایده‌ها به خودی خود ارزش چندانی ندارد، مگر اینکه تبدیل به محصول، خدمت و یا فرایندی جدید شوند.

رقابت پذیر بودن

سازمان‌های امروز بی‌وقفه تلاش می‌کنند تا خود را از رقبایشان متمایز کنند. در این بین سازمان‌های دانش بنیان دارای قابلیت‌های مهمی چون رقابت مثبت، زایش و توسعه هستند و متناسب با اقتصاد، در حال رشد می‌باشند. مهم‌ترین ویژگی یک سازمان دانش بنیان، پایداری آن در مقابل تحولات جهانی است. توان رقابتی این شرکت‌ها به تلاش‌های زیادی، از جمله توانمندی‌های فناوری بستگی دارد. توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان به‌خاطر توسعه در فناوری می‌باشد، نه بر سرمایه یا سخت افزار؛ بنابراین مزیت رقابتی این شرکت‌ها، نوآوری در فناوری است و در نتیجه، توانایی سازمان در نوآوری است که منجر به رقابت می‌شود. این شرکت‌ها بازارهای جدید را با ارائه فناوری‌های جدید تسخیر می‌کنند. شرکت‌های دانش‌بنیان توانمندی ویژه‌ای در استفاده از فناوری برای رشد سریع دارند. در این سازمان‌ها نتیجه همکاری اجزا، موجبات رشد را فراهم می‌کند (الهیاری فرد و عباسی، ۱۳۹۰).

مدیریت دانش

مدیریت دانش یعنی فرآیند استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود خود سازمان و یا به عبارت دیگر فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی (فردریک ۲۰۰۴). به این ترتیب ملاحظه می‌شود که دانش دارای فکری است که از دارایی‌های سنتی سرمایه‌ای مهم‌تر خواهد بود. برای به‌دست آوردن توان تبدیل دانش به مزیت رقابتی، سازمان‌ها بایستی محیطی فرهنگی به وجود آورند که در آن دانش و اطلاعات تسهیم و مدیریت شود و مورد استفاده قرار گیرد. دانش یکی از عوامل تأثیرگذار در کسب مزیت‌های رقابتی و منابع جمعی است. در سال‌های اخیر شاهد ظهور رویکردهای بی‌شماری در زمینه مدیریت



دانش بوده‌ایم. قدرت دانش یک منبع ارزشمند و مهم برای حفظ میراث ارزشمند، یادگیری موارد نو و تازه، حل مسایل و مشکلات، ایجاد هسته‌های رقابت و بنیان نهادن موقعیت‌های جدید برای فرد و سازمان، در حال حاضر و برای آینده است.

مدیریت دانش رویکرد نظام‌مند خلق، دریافت، سازمان‌دهی، دستیابی و استفاده از دانش و آموخته‌ها در سازمان است که در سازمان‌های آموزشی به بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری بیشتر، کاهش بار کاری، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های جدید کسب و کار، کاهش هزینه، و بهبود انگیزه کارکنان کمک می‌کند. مدیریت دانش یکی از ابزارها برای مقابله با مسایل جاری سازمان و موضوع مهمی است؛ زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمان یعنی سرمایه فکری^۱ مربوط می‌شود.

سازمان‌های دانش محور

(بنت ۲۰۰۵) سازمان‌های دانش محور را به عنوان سامانه‌های انطباق‌پذیر پیچیده‌ای متشکل از اجزا خود سازمان‌دهی شده بسیاری تعریف می‌کند که در پی دستیابی هرچه بهتر به اهداف خود هستند و در عین حال قواعد مربوط به روابط متقابل با دیگر اجزا را نیز رعایت می‌کنند در یک سامانه انطباق‌پذیر پیچیده هوشمند افراد به عنوان عوامل سامانه محسوب می‌گردند و سازمان‌های وابسته به سامانه نیز غالباً از سطوح سلسه مراتبی دانش خود سازمان داده شده، تشکیل می‌شوند. این واحدها می‌توانند در شکل تیم، قسمت‌ها و ساختارهایی که پیوندهای مشترکی دارند، ظاهر شوند. غالباً از دانش با عنوان تلفیقی از اطلاعات و تفسیر تأمل و زمینه یاد می‌شود در علم سایبرنتیک دانش به عنوان عامل کاهش دهنده پیچیدگی یا نوعی رابطه به منظور پیش بینی یا گزینش رفتارهایی تعریف می‌گردد که در اینجا مزیت رقابتی برای حفظ بقای سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار هستند. به بیان دیگر دانش عبارت است از توانایی تمایز در حیطه‌ای از اقدامات. (لیز و دیگران، ۲۰۰۵). در مبنای دیدگاه دانش محور در سازمان‌ها منحصر به فرد بودن دانش یک سازمان نقش بنیادین در توانایی آن سازمان برای ارائه عملکرد مناسب و کسب موفقیت ایفا می‌کنند (امانی تهرانی، ۱۳۹۰: ۲۹).



توسعه و گسترش مرزهای دانش

آنچه مسلم است حاکی از آن است که هر کشوری که به افق‌های جدیدی از مرزهای دانش دست یافته باشد و از نیروی انسانی ماهر و کارآمدی برخوردار باشد، از قدرت و تأثیرگذاری بیشتری در صحنه بین‌المللی بهره خواهد برد. در حقیقت امروز در معادله قدرت جهانی تیغ قدرت در اختیار کشورهایی است که سرمایه‌گذاری بیشتری در جهت ارتقای بنیه علمی خود داشته و همت خود را در این راه صرف می‌کنند توجه ویژه به علم و پیشرفت‌های محسوس در این حوزه در شرایطی است که کشورهای جهان در طبقه‌بندی بر اساس دستاوردهای علمی و فناوری نوین به سه دسته کشورهای پیشرفته علمی، کشورهای در حال توسعه و کشورهای عقب مانده از مسیر فناوری طبقه‌بندی می‌شود؛ بنابراین بر این مینا و در دهه‌های اخیر هر کشوری که از دانش پیشرفته‌ای برخوردار باشد، امکان چانه‌زنی، امتیازگیری و قدرت‌نمایی بیشتری خواهد داشت. یکی از برکات بزرگ انقلاب اسلامی ایجاد روحیه خود‌انکایی علمی و عزم جدی برای پایان دادن به اسارت علمی و حرکت بسوی یک رستاخیز علمی است (الهیاری فرد، ۱۳۹۰).

مطالعه و بررسی سیر تکاملی مدیریت دانش از گذشته تاکنون، نشان دهنده تغییراتی در نوع و نحوه تفکر بشر است. روزی پول، ثروت و دارایی‌های مادی نوعی قدرت محسوب می‌شد، اما در عصر حاضر داشتن فکر فلسفی، اندیشه نو و نحوه به‌کارگیری آن در مسیر درست. روزی فقط خروجی و کمیت اهمیت داشت اما امروزه منابع انسانی داخل مجموعه، مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و کیفیت یادگیری یادگیرندگان. در دنیایی که رقابت بین سازمان‌ها بسیار فشرده است، به‌کارگیری ابزارهای مدیریتی و فناوری پیشرفته و نوین، شرط اساسی موفقیت یک سازمان از جمله یک سازمان آموزشی می‌باشد.

سازمان‌های آموزشی به دلیل سروکار داشتن با رشد و تحول انسان‌ها از پویاترین سازمان‌ها محسوب می‌شوند. تحول تغییر نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است (بهرنگی، ۱۳۸۰). که رسیدن به این امر جزء با داشتن مدیری که دارای ذهن فلسفی و آگاه به دانش روز است، امکان پذیر نیست.



ضرورت توجه پلیس به دانش

ابلاغیه مورخه ۱۳۸۸/۰۷/۰۴ ستاد کل نیروهای مسلح در خصوص نظام مدیریت دانش نیروهای مسلح، تعریفی را برای این نوع از مدیریت ارائه کرده که بر اساس آن مدیریت دانش عبارت است از: مدیریت افراد، گروه‌ها، شبکه‌ها و فرایندهای دانشی و فراهم آوردن زیرساخت‌های لازم به گونه‌ای که سازمان بتواند با تشدید تعامل و هم‌افزایی بین نیروها و کانون‌های دانشی و به شیوه‌ای نظام مند، از منابع دانشی خود (اعم از منابع مشهود و قابل دسترس و یا منابعی که در تجربیات و رهیافتهای درونی افراد پوشیده مانده است) در جهت ارتقای سطح بهره‌وری، نوآوری و عملکرد سازمان به نحو احسن بهره‌برداری کند. خلاصه این تعریف جامع عبارت است از: «خلق و به اشتراک‌گذاری» دانش در بخش انتظامی (پلیسی).

مدیریت دانش را می‌توان رویکردی جامع جهت ترسیم چشم‌انداز گسترده و همه‌جانبه برای سازمان در نظر گرفت که تمرکز اصلی آن بر ایجاد و به‌کارگیری دانش و در نهایت، دستیابی به اثر بخشی سازمانی است. از سوی دیگر از آنجا که امروزه نظم و امنیت به عنوان یکی از موضوعات مهم، مورد توجه جدی عمده صاحب‌نظران در حوزه‌های علوم اجتماعی و انسانی تلقی می‌گردد، تلاش جهت افزایش شناخت و دانش در عرصه‌های مختلف نسبت به تحولات و پدیده‌های اثرگذار بر محیط، حوزه استقرار نظم و امنیت را نیز با تحول و تغییر روبرو کرده است. این تحولات رابطه متقابل و اجتناب ناپذیری را بین تولید دانش انتظامی - امنیتی و رویکرد علمی و دانش بنیان سازمانی ضروری ساخته است.

به مانند هر سازمان خصوصی یا دولتی مدیریت دانش در سازمان پلیس نیز از اهمیت زیادی برخوردار است مدیریت دانش را می‌توان به عنوان فرایند ایجاد، ذخیره‌سازی، تبادل و به‌کارگیری دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی تعریف نمود (داوینپورت و دیگران، ۱۹۹۸). سازمان پلیس نیز یک سازمان دانش‌بنیان است؛ بنابراین افزایش میزان موفقیت در این سازمان مستلزم استفاده مؤثر و کارآمد از دانش می‌باشد. استفاده از دانش نه تنها به ایجاد موفقیت‌آمیز فناوری اطلاعات، بلکه به مدیریت کارآمد سرمایه‌های سازمانی تشکیلات پلیس بستگی دارد. در پاسخ به این مسائل



نهادهای متولی اجرای قانون در بسیاری از کشورها اقدام به ایجاد سامانه‌های عامل رایانه‌ای به منظور ارزیابی دانش به صورت تخصصی نموده‌اند.

پلیس مردمی، پلیس مسئله‌گرا و پلیس هوش‌گرا مدل‌های اصلاحی شناخته شده در تشکیلات پلیس به‌شمار می‌روند که برای نخستین بار در امریکا و بریتانیا مورد استفاده قرار گرفتند. این مدل‌ها این موقعیت را برجسته می‌نمایند که مدیریت اطلاعات به عنوان یک شیوه سنتی کار پلیس در حال تغییر است با توجه به گوناگونی اطلاعات و منابع اطلاعاتی مدیریت تعارضات اجتماعی (که توجه پلیس را نیز به خود جلب کرده‌اند) بسیار دشوارتر شده است.

می‌توان گفت ظهور این مدل‌ها معلول مباحث دانشگاهی در سطح بین‌المللی است و حاصل چالش‌های تازه‌ای است که پلیس با آن‌ها روبرو است. به‌عنوان نمونه روزبه‌روز بر اهمیت توجه به جرایم فرامرزی و پیش‌گیری از وقوع جرم و ایجاد هماهنگی در سطح بین‌المللی افزوده می‌شود. برخی چنین استدلال می‌کنند که پیچیدگی روزافزون این مسائل و ضرورت مهارت‌های تخصصی بالاتر، واکنش مناسبی را در نظام آموزشی و تحصیلی پلیس ایجاد می‌نمایند. کار پلیس عمدتاً بر مبنای یادگیری از طریق تجربه خود و دیگران استوار است. اما اکنون نقطه عطفی فرا رسیده است، مدل مبتنی بر یادگیری به وسیله انجام دادن جای خود را به مدل‌های یادگیری نظام‌مند و دانشگاهی داده است و تقریباً ۸۰ سال پیش آگوست وولمر مقاله خود در زمینه (افسران پلیس طالب علم) را با این جمله آغاز کرد: «اکنون زمان آن فرا رسیده است که تشکیلات رسمی پلیس با کمال صراحت و صداقت اذعان نماید که علم می‌تواند به پلیس در دست‌گیری مجرمین کمک کند» (امانی تهرانی، ۱۳۹۰: ۱۲). از آن زمان به بعد روزبه‌روز به میزان اهمیت و تأثیر علم در نظام‌های آموزشی به پلیس افزوده می‌شود.

در حالی که جوامع بشری با شتاب بی‌سابقه‌ای به سمت جامعه دانشی پیش می‌روند، شواهد و روندهای جهانی حاکی از آن است که رقابت پذیری کشورها به توانایی آنها در ایجاد، به کارگیری و انتقال دانش به‌ویژه دانش فناورانه بستگی دارد. از این رو، در سطح جهان شاهد اتخاذ راهبردهای گوناگونی برای افزایش اثربخشی فعالیت‌های علمی و فناورانه و انتقال دستاوردهای آن به صنعت و بازار هستیم.



یکی از این راهبردهای اجرای برنامه‌های فناورانه با محور قراردادن یک مکان فیزیکی است که معمولاً با عناوینی هم‌چون: "پارک علمی"، "شهرک تحقیقاتی"، "مناطق فناورانه" و غیره به اجرا در می‌آیند. این مکان‌ها با جذب منابع انسانی، مالی و فیزیکی، از یک سو به توسعه و انتقال دانش فناورانه به بنگاه‌های صنعتی کمک می‌کنند و از سوی دیگر موجبات شکل‌گیری و رشد شرکت‌های جدید "فناوری محور" و "دانش محور" را فراهم می‌سازند. تجربه کشورهای مختلف نشان می‌دهد که این شرکت‌ها در توسعه فناوری، رونق اقتصادی ایجاد اشتغال مولد نقش اساسی دارند و به گفته اکثر صاحب‌نظران زیربنای اقتصاد دانش بنیان به شمار می‌روند. امروزه موفقیت حال و آینده در رقابت بین سازمان‌ها تا حد کمی مبتنی بر تخصص راهبردی منابع فیزیکی و مالی و تا حد زیادی مبتنی بر مدیریت راهبردی دانش و دارایی‌های دانشی خواهد بود؛ بنابراین وظیفه یک بنگاه، خلق محیطی برای مدیریت دانش و دارایی‌های دانشی است. به بیان روشن‌تر، چالش مدیران، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان در سازمان دانش‌بنیان است؛ بنابراین توانایی مدیریت دانش مهارت اساسی مدیران در این سازمان‌هاست. در واقع مدیریت دانش مبحثی است که در آن یک سازمان آگاهانه و به طور فراگیر دانش خود را به صورت منابع، اسناد و مهارت‌های انسانی، جمع‌آوری و سازماندهی می‌کند، به اشتراک می‌گذارد و تجزیه و تحلیل می‌کند. با توجه به تعابیر به کار رفته در خصوص مدیریت دانش، این نتیجه به دست می‌آید که مدیریت دانش با استفاده از ذخایر پنهان و آشکار دانش و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش در سازمان، در پارک‌های علمی که سازمان‌های دانش‌بنیان هستند، می‌تواند یک ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کارا تر نمودن آنها به شمار آید؛ از این رو ویلیام استاربوک ۱۹۹۲ بیان می‌کند که مدیریت دانش مناسب‌ترین شیوه و الگوی مدیریتی برای سازمان‌های دانش‌بنیان به حساب می‌آید. دانش سازمانی یک منبع راهبردی است.

بنابراین سازمانی که خواهان بقا و توسعه است باید به ضبط و ثبت دانش مربوطه و ارائه به موقع آن به متقاضیان آن بپردازد. آنچه نظام مدیریت دانش باید انجام دهد، برقراری ارتباط میان افرادی است که با هم بیندیشند و زمانی را برای به اشتراک گذاردن افکار و دیدگاه‌هایی اختصاص دهند؛ بنابراین می‌توان این گونه ادعا کرد که با استفاده از مدیریت دانش و ایجاد ارتباط مؤثر بین افراد، به‌ویژه متخصصان و مدیران



سازمان‌ها از طرق مختلف مانند ایجاد اتاق‌های فکر و برگزاری جلسات، می‌توان ارتباط مؤثری را بین این افراد ایجاد کرد. در راستای بهره‌گیری از نظام مدیریت دانش برای سازمان‌ها، علاوه بر شناسایی مخازن دانش و دستیابی به راه‌کارهای کسب و تولید دانش، رویکردهای غنی‌سازی دانش نیز مطرح است. به این منظور تبیین رویکردهای تقویت منابع تولید دانش در عرصه‌های عملیاتی و ستادی سازمان‌ها، تقویت فرهنگ سازمانی برای استقرار نظام‌نامه مدیریت دانش و تبیین شرایط التزام افراد به آن، شناسایی و طبقه‌بندی منابع تولید دانش در سازمان و استقرار فناوری اطلاعات برای تقویت آن، ترسیم نقشه‌های دانش و بهره‌گیری از معماری و مهندسی دانش امری لازم به نظر می‌رسد (نژاد نوری، طرهانی، سلیمانی و دارائی، ۱۳۸۶، ۱۳۵).

امنیت و سازمان دانش‌بنیان

به طور کلی مدیریت دانش در اختیار گرفتن دانش کارکنان سازمان و حتی دانش خارج از سازمان و انتشار بهنگام آن برای انجام وظایف موجود در سازمان است، که رشد و توسعه بیشتر سازمان را در پی خواهد داشت. هدف مدیریت دانش شناسایی، جمع‌آوری، دسته بندی و سازماندهی، ذخیره و اشتراک، اشاعه و در دسترس قرار دادن دانش در سطح سازمان است. ماهیت ارزشمند و اثربخش تحقیق و توسعه در سازمان‌ها، بسیاری از محققان را بر آن داشته تا مدیریت دانش را به عنوان عاملی کلیدی جهت باروری و ظهور خلاقیت در سازمان‌ها و در نتیجه شکوفایی و حیات سازمان بدانند (کاووسی و سرفرازی، ۱۳۹۰: ۱۳-۱۲)؛ بر این اساس، ضرورت استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان‌های پلیسی پاسخی است قابل بحث به این سؤال که استقرار و توسعه نظم و امنیت به عنوان زیربنای نیازهای فردی و اجتماعی در جوامع امروزی که دارای ویژگی‌های متفاوتی نظیر سرعت تحولات بالا، ایجاد انتظارات فزاینده و ظهور شبکه‌های اجتماعی و ارتباطی پیچیده هستند، چه نوع ساختاری را می‌طلبد؟ و آیا ساختار پلیسی سنتی جواب‌گوی این تحولات می‌باشد؟ طبیعتاً بروز این تحولات ضرورت تحول در ساختارهای پلیسی در جهت تبدیل سازمان‌های سنتی به سازمان‌های دانش‌بنیان را نمایان می‌سازد و نیروی انتظامی نیز راهی جزء حرکت به سوی یک سازمان دانش‌بنیان ندارد.



بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش را می‌توان رویکردی جامع جهت ترسیم چشم‌انداز گسترده و همه‌جانبه برای سازمان در نظر گرفت که تمرکز اصلی آن بر ایجاد و به‌کارگیری دانش و در نهایت، دستیابی به اثربخشی سازمانی است. از سوی دیگر از آنجا که امروزه نظم و امنیت به عنوان یکی از موضوعات مهم، مورد توجه جدی عمده صاحب‌نظران در حوزه‌های علوم اجتماعی و انسانی تلقی می‌گردد، تلاش جهت افزایش شناخت و دانش در عرصه‌های مختلف نسبت به تحولات و پدیده‌های اثرگذار بر محیط، حوزه استقرار نظم و امنیت را نیز با تحول و تغییر روبرو کرده است. این تحولات رابطه متقابل و اجتناب‌ناپذیری را بین تولید دانش انتظامی - امنیتی و رویکرد علمی و دانش‌بنیان سازمانی ضروری ساخته است. به مانند هر سازمان خصوصی یا دولتی، مدیریت دانش در سازمان پلیس نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. مدیریت دانش را می‌توان به عنوان فرایند ایجاد، ذخیره سازی، تبادل و به‌کارگیری دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی تعریف کرد (داوینپورت و دیگران، ۱۹۹۸).

سازمان پلیس نیز یک سازمان دانش‌بنیان است؛ بنابراین افزایش میزان موفقیت در این سازمان مستلزم استفاده مؤثر و کارآمد از دانش می‌باشد. استفاده از دانش نه تنها به ایجاد موفقیت‌آمیز فناوری اطلاعات، بلکه به مدیریت کارآمد سرمایه‌های سازمانی تشکیلات پلیس نیز بستگی دارد.



منابع

- آقاجانی، حسنعلی و دیگران (۱۳۹۰). تعامل سینرژیک مراکز سه گانه - کارآفرینی، رشد و ارتباط با صنعت، بسترساز دانشگاه کارآفرین، مجله شکوفا، صص ۱-۱۷.
- الهیاری‌فرد، نجف؛ عباسی، رسول (۱۳۹۰). بررسی الگوی مناسب ساختار سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۴۵-۵۴.
- امانی تهرانی، محمد؛ احمد امینی، زهرا (۱۳۹۰). تحلیل افق چالش‌های شرکت دانش‌بنیان دانشگاهی و راه‌کارها پیش‌گیرانه، نشریه علمی ترویجی مطالعات در دنیای رنگ، جلد اول، شماره اول، صص ۲۰-۲۴.
- بهرنگی، محمد رضا (۱۳۸۰). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، انتشارات تابان.
- تاری، غفار؛ مدهوشی، مهرداد (۱۳۸۷). تأثیر ویژگی‌های شرکت در بقای شرکت‌های تولیدی.
- کوچک و متوسط، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اقتصادی و اداری.
- صنوبر، ناصر و دیگران (۱۳۹۰). تأثیر محرک‌های نوآوری بر ظرفیت نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان.
- بنیان، فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال چهارم، شماره ۲، صص ۹۱-۱۰۷.
- میرکمالی، سید محمد و دیگران (۱۳۹۰). بررسی وضعیت مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان.
- هاشم نیا، شهرام و دیگران (۱۳۸۸). روش‌های تجاری‌سازی در آموزش عالی و چالش‌های آن، فصلنامه انجمن آموزش عالی، سال دوم شماره ۲، صص ۳۶-۵۵.
- Chiesa, v. & piccaluga, A., (۱۹۹۸), *transforming rather transferring scientific & technological knowledge, the conterbution of academic spin-out companies: the Italian way*. In R. oakey & w. during (eds), *new technology based firms in the ۱۹۹۰s*, Paul chamman, London, p.p.۱۵-۲۶.
- Deichmann, D. Ende, J. V. D (۲۰۰۹). *Boomerang Effect of Network Idea*, Paper to be presented at the summer Conference on CBS Copenhagen Business School Solbjerg Plads DK ۲۰۰۰-Frederiksberg.
- Massa, Silria. Testa, Stefanie, (۲۰۰۹), *A Knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector*, *Europen management Journal*, v.۲۷, Iss.۲, pg.۱۲۹.