تبیین و مقایسهٔ مبانی نظری مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب*

مهدی حمزه‌پور
استادیار دانشکده معارف اسلامی ومدیریت دانشگاه امام صادق(ع). تهران. ایران.
(نویسنده مسؤول)
mhamzehpoor@isu.ac.ir

مجتبی جوادی
دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت دولتی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) و عضو مرکز رشد دانشگاه. تهران. ایران.
javadiisu@gmail.com

چکیده

نخستین منبع راهبردی انسان‌ها و سازمان‌ها در این عصر، دانش محسوب می‌شود و سازمان‌هایی موفق هستند که به ایجاد دانش جدید بپردازند، آن را به شکلی گسترده در سراسر سازمان خود توزیع کنند و به‌سرعت این دانش جدید را به فناوری و محصولات جدید تبدیل کنند. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. جهت موفقیت سازمان‌ها در این زمینه و دستیابی به قدرت دانش، شناخت مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

فلسفهٔ مدیریت دانش به‌عنوان یک رشته هم در دیدگاه اسلامی و هم در دیدگاه غربی شناخته شده است و می‌تواند به‌عنوان منبع اقتصاد، قدرت و رفاه شناخته شود. تمرکز بر روی فلسفهٔ مدیریت دانش و مقایسهٔ دیدگاه سنتی و مدرن آن

* این مقاله با هماهنگی دبیرخانهٔ دائمی کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی در فصلنامهٔ شمارهٔ چهارم تحقیقات بنیادین علوم انسانی منتشر شده است.

منجربه کشـف راه‌های جدیدی می‌شـود که دانش ازطریق آن شناخته، مدیریت و اعمال می‌شـود. در دیدگاه رایج غربی منبع نهایی دانش، انسـان است؛ درحالی‌که در دیدگاه اسـلام، منبع نهایی دانش خداوند است. اسـلام کامل‌ترین ویژگی‌های معرفتی را دارد و هیچ مکتبی به اندازهٔ اسـلام برای دانش، معرفت و آگاهی ارزش قائل نیسـت و هیچ دینی مانند دین مبین اسـلام، انسان‌ها را از خطر جهل بر حذر نداشته است.

هدف این مقاله تبیین مبانی معرفت‌شناسـی و فلسفی مدیریت دانش در غرب و بازخوانی و مقایسهٔ آن براساس معرفت‌شناسی دینی و مبانی اسلام است. پس از درک عمیق تفاوت ماهوی مدیریت دانش در غرب و اسلام، زمینه برای جایگزینی مبانی معرفت‌شناسی دینی با مبانی موجود فراهم می‌شود.

کلیدواژه‌ها: دانش، مدیریت دانش، مدیریت دانش اسـلامی، مبانی فلسفی، معرفت‌شناسی.

مقدمه

دورنمای تاریخی از مدیریت دانش به این مطلب اشاره دارد که مدیریت دانایی، خواسته‌ای تاریخی بوده اسـت. دانایی شـامل دانستن و دلایل دانسـتن به‌کمک فلاسـفهٔ غربی به‌صورت مدون، شاید هزار سـال قبل ایجاد شده است. همچنین، فلاسـفهٔ شرقی یک مشارکت هم‌اندازه در تدوین دانایی داشته‌اند، اگرچه بیشتر تأکید آنان بر دریافت هدایت‌های روحانی و زندگی مذهبی بوده است.

در حـال حاضـر تمامـی علائم و نشـانه‌های آغاز دوران نوین بـا عنوان عصـر دانایی به‌خوبی احسـاس می‌شـود. در این عصر معیار ارزشـیابی کشورها و سهم‌بندی‌شـان در تولید علم به میزان دانش و اطلاعات جدیدی است که بر روی شبکه‌های جهانی قرار می‌دهند و به‌صورت بهینه به‌کار می‌برند. در این عصر، اقتصاد دانش‌بنیان ظهور یافت که مشخصهٔ جامعه‌ای جدید با عنوان جامعهٔ فراصنعتی است.

مدیریت دانش یکی از موضوعات نسبتاً نوظهور و محصول دههٔ ۱۹۷۰ به بعد به‌شمار می‌رود. دانشمندانی مانند پیتردراکر[1] در بحث «ارتقای دانش و اطلاعات»، و پیترسنگ[2] با طرح «سازمان‌های

1. Peter Drucker
2. Peter Senge

یادگیرنـده» به این موضوع علمی کمک کردند. وسـیع‌ترین کار تحقیقاتی در زمینهٔ مدیریت دانش را در سـال ۱۹۹۵، آقایان نوناکا[1] و تاکچی در سـازمان خلق دانش به نام «چگونه شرکت‌های ژاپنی نـوآوری و پویایی را به‌وجـود می‌آورند؟» انجام داده‌اند (منطقی و اکبـری، ۱۳۹۲). به‌طور عمده، این تلاش‌ها ازسـوی دانشـمندان غیرمسـلمان انجام گرفته است. با جسـت‌وجو در ادبیات قلمرو مطالعات مدیریت دانش مشـخص شـد که شـمار اندکی از محققان در زمینهٔ مدیریت دانش دینی (اسلامی) فعالیت می‌کنند و خلأ تحقیقاتی در این زمینه کاملاً مشهود است. برای نمونه عبدالغفار و آونگ[2] (۲۰۰۹) در تحقیقی کوشـیده‌اند اثرات مدیریت دانش را در دعوت اسلامی بررسی کنند و محمود البکیر[3] (۲۰۱۱) تلاش‌هایی در جهت مفهوم‌سـازی مدیریت دانش اسـلامی انجام داده اسـت. تحقیقات دیگر به اهمیت مسـئلهٔ دانش و مفهوم آن در قرآن پرداخته‌اند و به‌طور مستقیم به مسئلهٔ مدیریت دانش توجهی نداشته‌اند.

تبیین خط سیر تأثیرپذیری مدیریت دانش از تئوری دانش و چگونگی تأثیرگذاری معرفت‌شناسی بـر قلمرو علم مدیریت دانش اهمیت خاصی دارد؛ چراکه اگر این خط سـیر کاملاً روشـن شـود، زمینهٔ تحقق هدف بازخوانی و بازسـازی این رشـته براسـاس معرفت‌شناسـی‌های رقیب، ازجمله معرفت‌شناسـی دینـی فراهم می‌شـود و علاوه‌بـر افزودن به غنای این رشـته، ما را به‌سـوی تدوین «نظریـهٔ مدیریـت دانش دین‌بنیان» و تحقق عملی مدیریت دانش براسـاس این نظریه در فرهنگ و تمدن ایرانی‌ـاسـلامی نزدیک می‌کند. بدون شک مدیریت دانشی که هم مبانی آن برگرفته از مبانی معرفت‌شناسـی غرب و هم مسـائل آن با مسـائل فرهنگ و تمدن دینی ما سـنخیت نداشـته باشد، مشـکلی از مشـکلات مدیریتی جامعه ما را حل نخواهد کرد. در ادبیات مدیریت دانش به این‌گونه مسـائل نظری و بنیادی کمتر پرداخته شـده اسـت و اکثر مطالعات و تحقیقات به‌صورت یک‌طرفه صرفـاً عمل‌گرایانه و کارکردگرایانه اسـت که ریشـه در پارادایم اثبات‌گراییِ مسـلط بر علم مدرن و تمدن غرب دارد.

بـا توجـه به ضرورت تکمیل چرخهٔ حیـات یا فرایند مدیریت دانش، ایـن تحقیق تلاش دارد به بررسـی فرایند مدیریت دانش با الهام از منابع اسـلامی و مقایسـهٔ مبانی معرفت‌شناسـی و فلسفی دانش و مدیریت آن در وضعیت موجود در تمدن غرب بپردازد. ضرورت تحقیق با رویکرد اسلامی

1. Nonaka
2. Abdul Ghafar & Awang
3. Muhamadul Bakir

این است که آموزه‌های اسلام ظرفیت مناسبی در طرح، تکوین و تکمیل فرایند مدیریت دانش دارد که تاکنون به‌صورت مدون، منسجم و مستقل از متون اسلامی استخراج نشده است.

۱. مفهوم دانش و مدیریت دانش

۱-۱. اهمیت و تعریف دانش

امروزه دانش، اهمیت فراوانی در اشتغال زایی، ایجاد ارزش افزوده و ... دارد. دانش در عصر اطلاعاتی از مهم‌ترین مواد برای سرآغاز همه امور فردی و اجتماعی است که در صورت فقدان آن شاهد رکود خواهیم بود. دیدگاه دیون پورت[1]، دانش «ترکیب سیال و متغیری از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات محیطی و بینش تخصصی است که چهارچوبی برای ارزشیابی و تلفیق تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می‌کند». بلاکر[2] نیز دانش را موضوعی چندلایه، پیچیده، پویا و انتزاعی تعریف می‌کند که در ذهن انسان قرار دارد.

۱-۲. چیستی مدیریت دانش

مدیریت دانش به معنای فعالیت‌های خلق، کسب، اخذ، طبقه‌بندی و به‌کارگیری دانش برای افزایش سطح یادگیری و عملکرد سازمانی است؛ به‌عبارت‌دیگر، فرایندی است که سازمان طی آن از سرمایه‌های دانش و فکری خود و دیگران ارزش افزوده می‌آفریند. در تعریف مدیریت دانش در فرهنگ اصطلاحات تخصصی آمده است: مدیریت دانش عبارت از فرایند نظام‌مند جست‌وجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است؛ به طریقی که درک کارکنان در زمینهٔ خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند. فرایندهای مدیریت دانش در حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی راهبردی، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی به سازمان کمک می‌کند و به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی منجر می‌شود(ایزدیان و همکاران، ۱۳۹۲: ص ۶۴).

نگاه فرایندی به سیستم مدیریت دانش در سازمان، به‌ویژه در سازمان‌های مبتنی‌بر دانش باعث می‌شود تا هم جایگاه این فرایند، متناسب با مأموریت سازمان، به‌خوبی و به‌درستی تعریف و تبیین

1. Port
2. Blocker

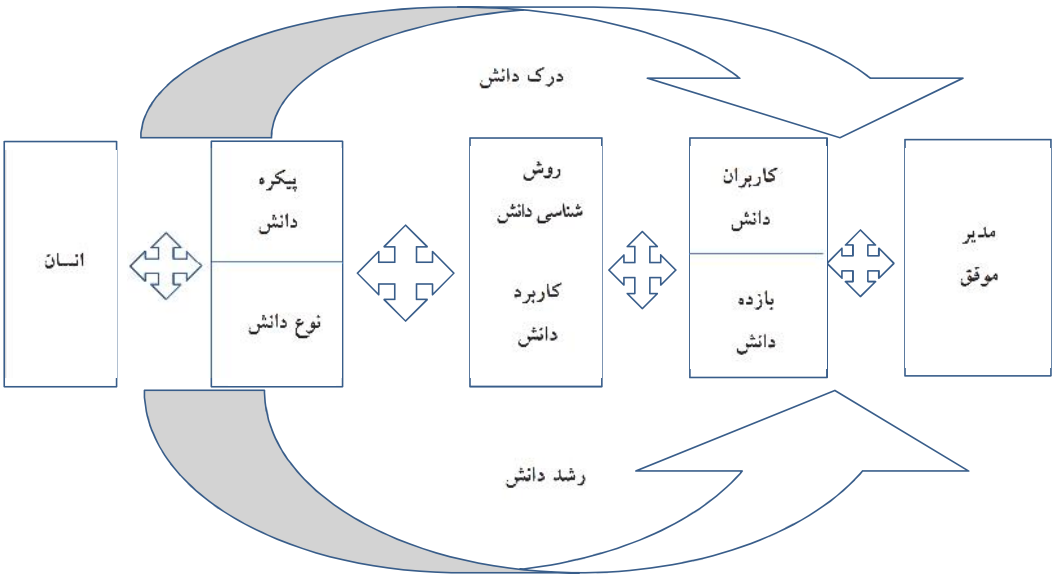
شود و در نقشهٔ فرایندهای سازمان ارتباط و تعامل آن با سایر فرایندهای سازمانی به‌خوبی مشخص و تعریف شـود و هم اینکه شـاخص‌های اثربخشـی و کارایی برای فرایند تعریف شـود و مجموعه فعالیت‌هایـی کـه باعث تبدیل ورودی‌های فراینـد به خروجی‌های آن می‌شـود و منابع و امکانات موردنیاز برای این فعالیت‌ها، کاملاً مشـخص شـوند و درنتیجه بتوان با محاسبه و پایش شاخص‌ها در جهت هدف‌گذاری و بهبود فعالیت‌های دانش در سازمان اقدام کرد (اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸: ص ۵۱).

مدیریت دانش بر سـه موضوع اصلی انسـان، سـاختار و فناوری تأکید دارد و سـعی دارد تا با ایجاد سـاختار مناسـب و زیرسـاختارهای فناوری لازم در سـازمان و با محور قراردادن انسـان، با تولید و اسـتفادهٔ صحیح از منابع دانش به اهداف سازمانی دست یابد (ایزدیان و همکاران، ۱۳۹۲: ص۶۶). مدیریت دانش فرایندی چالش‌برانگیز اسـت؛ زیرا شـناخت ارزش واقعی آن دشـوار بوده و به‌کارگیری مطلوب آن به‌گونه‌ای که برای سـازمان ایجاد مزیت رقابتی کند، دشـوارتر است. اینک مدیران تلاش می‌کنند ازطریق مدیریت دانش، دانش انباشـته در ذهن اعضای سـازمان را استخراج کرده و آن را در میان تمامی افراد تسـهیم کنند. در این حالت دانش ذخیره‌شـده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفادهٔ دائمی شده و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان فراهم می‌کند (Wiig.Karl، 1999: p87).

۱-۳. الگوی کارکردی مدیریت دانش

الگـوی کارکـردی مدیریت دانش را می‌توان مطابق شـکل ۱ در نظر گرفت. این شـکل کارکرد عملیاتی مدیریت دانش را در کمک به کاربران آن به منظور دستیابی به اهداف توسعه‌ای و موفقیت در فعالیت‌ها نشـان می‌دهد. واقعیت پیکرهٔ دانش در اینجـا مجموعه‌ای از واژگان و اصطلاحات و اطلاعات متنی خلاصه و بدون متن نیست. هریک از عناصر، که زیر فرایند عملیات مدیریت دانش را عرضه می‌کند به شـکل یک فلش چهارسـویه نمایش داده شده که نمایانگر مبادلهٔ دانش میان دو یا چند فرد اسـت؛ در حالتی که افراد به هم نزدیک می‌شـوند و موفقیت‌های خود را در به‌کارگیری دانـش و کاربردهای عملـی و موفق آن بیان می‌کنند. مدیریت دانش می‌توانـد به‌عنوان ابزاری برای ذخیره، بازیابی، گسـترش و مدیریت اطلاعات مربوط به نیازهای کاربر اسـتفاده شـود. مطابق این الگو، هرگونه موفقیتی در هر عملکرد انسـان (مدیر موفق)، بازدهی از درک دانش و رشـد دانش او اسـت؛ هرچند به‌عنوان یک انسـان، ممکن است او برای دسـتیابی به موفقیت تحت تأثیر وضعیتی

خاص یا محدودیت مجبور به دستکاری پیکرهٔ دانش، روش‌شناسی دانش و یا تغییر کاربران دانش شود (محمد بکیر،[1] ۲۰۱۳: ص ۳۶۵).



کاربران دانش	UK=Users of knowledge	انسان	M=MAN
بازدهٔ دانش	OK=Output of Knowledge	پیکرهٔ دانش	BK=Body Knowledge
رشد دانش	KG=Knowledge Growth	نوع دانش	TK=Type of Knowledge
درک دانش	KU=Understanding of Knowledge	روش‌شناسی دانش	MK=Methodology of Knowledge
مدیر موفق	SM=Successful Manager	کاربرد دانش	AK=Application of Knowledge

شکل ۱. الگوی کارکردی مدیریت دانش (محمد بکر،۲۰۱۳: ص ۳۶۵)

۲. مبانی معرفت‌شناختی و فلسفی مدیریت دانش

در ابتدای این بخش به یک مدل مفهومی(شکل ۲) اشاره می‌کنیم که نشانگر تأثیرات مستقیم و

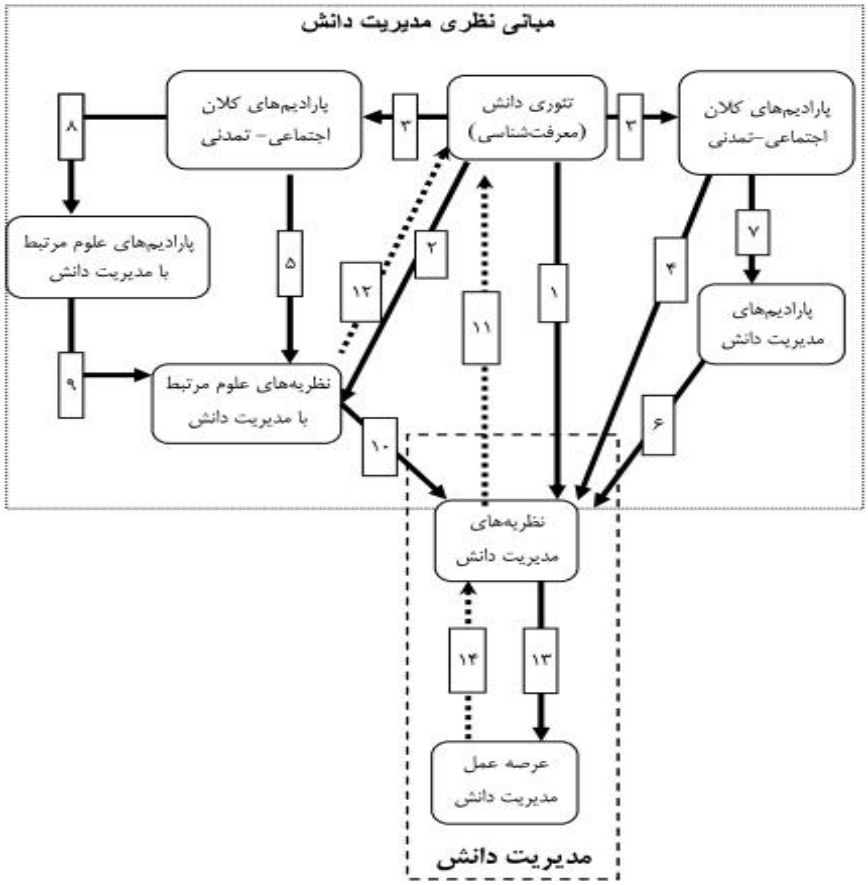
1. Muhamadul Bakir Hj. Yaakub

غیرمستقیم مبانی معرفت‌شناختی و فلسفی بر مدیریت دانش است. این مدل حاصل پژوهش حسنعلی نعمتی شمس‌آباد و همکاران (۱۳۹۴: ص ۴۰) است. در این مدل مفهومی مدیریت دانش متأثر از تئوری دانش، پارادایم‌های کلان اجتماعی‌ـتمدنی، پارادایم مدیریت دانش و پارادایم‌های علوم مرتبط با مدیریت دانش است.

تقریباً غیرممکن است، متنی اصیل به منظور آشنایی با مدیریت دانش وجود داشته باشد که در آن از فلسفه ذکری نشده باشد (Aarons, 2004: p393). اکثر متون مربوط به مدیریت دانش مملو از ارجاع به فلاسفه و فلسفه‌ها است. با وجود اشارهٔ متون اصلی مدیریت دانش به فلاسفه و تئوری‌های فلسفی، به‌سختی می‌توان متونی را یافت که در جزئیات امر، بین معرفت‌شناسی و شیوهٔ عمل در مدیریت دانش روابط کاملاً روشن و معینی برقرار کرده باشند. گویا با وجود این رابطه و اعتراف صاحب‌نظران مدیریت دانش دربارهٔ آن، تبیین دقیق این رابطه کار ساده‌ای نیست (نعمتی شمس آباد و همکاران، ۱۳۹۴: ص ۲۷).

برخی از صاحب‌نظران(Aarons, 2004) معتقدند:

«به‌طورکلی بسیاری از بحث‌های سنتی فلسفه (فلسفهٔ تحلیلی غرب) برای کاربردی‌شدن در قلمرو مدیریت دانش محدویت دارند؛ چراکه ارجحیت آنها تمرکز بر تولید دانش فردی یا شخصی است و دربارهٔ به اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش در یک بافت مشارکتی و همکارانه بحث نمی‌کنند».



شکل ۲. مدل مفهومی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم معرفت‌شناسی بر مدیریت دانش

از نظر آرونز[1] در عرصهٔ فلسفه، آن تئوریِ فلسفی برای وظایف مدیریت دانش مناسب است که بتواند تمایز بین اشکال گوناگون دانش (دانش نفس‌الامری، دانش عملی، دانش ضمنی، دانش تکنولوژیکی)[2] و رابطهٔ بین آنها را در عمل تبیین کند. این تئوری فلسفی باید به فهم ما دربارهٔ فرایندهای زیرین و اساسی مدیریت دانش کمک کند. درخواست مدیریت دانش از فلسفه چنین چیزی است. این درخواست می‌تواند بین مبانی مدیریت دانش و یک تئوری فلسفی رابطهٔ خوبی برقرار کند. (Aarons, 2004: p395)

با مطالعهٔ کارهای ریشه‌ای و تئوری‌های پایهٔ مدیریت دانش، به‌ویژه کارهای افراد سرشناس

1. Aarons
2. Factua knowledge, Practical knowledge, Tacit knowledge, and Technological knowledge

و نظریه‌پـردازان مدیریـت دانش مانند اسـویبی[1] (۱۹۹۴) و نوناکا و تاکهاوچـی[2] (۱۹۹۵،۱۹۹۴) می‌توان فهمید که کارهای پیشرو در قلمرو مدیریت دانش بر روی بینش‌های فلسفی عمیقی بنا شده و بینش‌های فلسفی همچنان در قلمرو مدیریت دانش کارساز است.

رابطهٔ بین فلسفه و مدیریت دانش را می‌توان با تحقیق دربارهٔ چگونگی «تعریف دانش» و مفهوم آن در هریک از این دو رشته (فلسفه و مدیریت دانش)، آغاز کرد و به این سؤال پاسخ داد که چرا این مفهوم برای هریک از این دو رشته مهم و معنی‌دار است و هر رشته دربارهٔ این مفهوم چه می‌گویند؟

از دیدگاه سـنت فلسـفهٔ تحلیلی غرب،[3] که بیشتر ادبیات مدیریت دانش تحت تأثیر آن (به‌ویژه تحـت تأثیر شـرح دکارتـی از دانش و پیروان او) اسـت، دانش عبارت از یک بـاور صادق و موجه انفرادی (شخصی)[4] است. در این دیدگاه برای اینکه اصالتاً چیزی را بدانید اولاً باید آن را باور داشته باشید، ثانیاً باید توجیه خوبی برای «درستی» این باور بیاورید و آن باور واقعاً و در حقیقت امر، باید درست باشد. ترجیح رویکرد سنتی معرفت‌شناسی ـ یا تئوری دانش ـ این است که دانش چیست و به‌جای اینکه در جسـت‌وجوی چگونگی خلق یا استفاده از دانش باشد، درپی این است که چگونه می‌توان هویت دانش را احراز یا آن را شناسایی کرد.

ازنظر آرونز (2004: p397) این رویکرد به دانش، آشکارا با تعاریفی که نوعاً در ادبیات مدیریت دانش وجود دارد، مغایر است. بررسی تعاریف دانش توسط برخی از صاحب‌نظران مدیریت دانش ازجملـه رومیزن[5] (2002: p288)، دیونپورت و پروسـاک[6] (1998: p5) این نظر را تأیید می‌کند که در مدیریت دانش، به دانش از منظر باورِ شخصیِ صادقِ موجه نگاه نمی‌شود، بلکه تصور می‌شود دانش یـک ابزار عملی برای چهارچوب‌بندی تجربیات، به اشـتراک‌گذاری بینش‌ها و همکاری در وظایـف عملی اسـت. از منظر مدیریـت دانش، دانش چیـزی بیش از فهمِ فـردی از واقعیت‌های درسـت جهان اسـت. دانش در این نگاه ابزاری عملی برای دسـت‌کاری و کنترل جهان اسـت. از همیـن نقطه‌نظر اسـت که ایـواری[7] (2000: p261) این چهـار خصوصیت را برای دانش پیشـنهاد می‌کند که دانش همگانی اسـت؛ دانش فعالیتی‌ـخصوصی اسـت؛ دانش توزیع شده است؛ دانش

1. Sveiby
2. Nonaka & Takeuchi
3. Western Analytic tradition of philosophy
4. an individual's true, justified belief
5. Rumizen
6. Davenport & Prusak
7. Iivari

فرهنگی-تاریخی است.[1]

همان‌طور که مشاهده می‌شود برای ایجاد انسجام فکری بین تعریف دانش از نگاه معرفت‌شناسی در سنت تحلیلی غرب و بین آنچه در مدیریت دانشِ موجود در تمدن غرب مرسوم است با دشواری‌های بنیادی روبه‌رو هستیم. تفاوت اصلی به این واقعیت برمی‌گردد که فلاسفهٔ تحلیلی از ابتدا درگیر مسئلهٔ شکاکیت بوده‌اند، درحالی‌که مدیریت دانش در جست‌وجوی دانش از حیث عمل‌گرایی است. این یک تفاوت بنیادی است و باعث مفهوم‌سازی کاملاً متفاوت از دانش و اهمیت آن در قلمرو مطالعات مدیریت دانش شده است.

باوجود این اختلاف در تعاریف دانش در فلسفهٔ غرب و مدیریت دانش، نمی‌توان رابطهٔ بین معرفت‌شناسی غرب و مدیریت دانش موجود در تمدن غرب را نادیده گرفت. در این معرفت‌شناسی به مسئلهٔ «صدق» و رابطهٔ دانش با واقعیت‌های مادی جهان توجه شده و مدیریت دانش می‌تواند از این ایده استفاده کند؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد در تعاریف مدیریت دانش از دانش، رابطهٔ دانش با ایدهٔ «صدق» از دست رفته است. مطابق با تعاریف مدیریت دانش، دانش بیشتر شبیه باور است (این باور ممکن است از هر طریقی به‌دست آمده باشد) و جنبهٔ مهمِ موجه‌بودن و صادق‌بودن که لازمهٔ دانش است ازدست‌رفته و نادیده گرفته شده است. درصورتی‌که این دیدگاه در مدیریت دانش گسترش یابد، مدیریت دانش همان «مدیریت باور» یا «مدیریت تجربه» است و استفاده از عنوان مدیریت دانش برای این رشته محل اشکال است.

باوجود اینکه ادبیات مدیریت دانش بیشتر تحت تأثیر فلسفهٔ تحلیلی است، در تئوری‌های دانشی که اخیراً مطرح شده و تاحدودی متناسب با رویکرد قاره‌ای است، ایده‌هایی وجود دارد که مدیریت دانش می‌تواند از آنها استفاده کند. به‌عنوان نمونه، نگاه هرمونتیکی به دانش و ایده‌ای که دانش را به‌عنوان یک عمل اجتماعی[2] مطرح می‌کند، در مباحث مربوط به تولید و استفاده از دانش کاربرد دارد (Aarons, 2004: p400).

آرونز که رشتهٔ اصلی او فلسفه و عضو «مکتب علمی مدیریت اطلاعات و سیستم‌ها» در

1. Knowledge is communal. Knowledge is activity-specific. Knowledge is distributed. Knowledge is cultural-historical.

۲. ریشهٔ بحث‌های معاصر در معرفت‌شناسی به کارهای رنه دکارت و روش شکاکیت او برمی‌گردد. معرفت‌شناسی معاصر با تمرکز بر پرسش از موجه‌بودن دانش در مواجه با شکاکیت، قویاً از این سنت دکارتی پیروی می‌کند. به همین علت سؤالات دربارهٔ تولید دانش، و استفاده از آن و زمینه‌های دانش، موضوع جانبی برای اکثر تئوری‌پردازها در معرفت‌شناسی است.

دانشگاه موناش استرالیا[1] است و به مدیریت دانش علاقه‌مند است. او عقیده دارد:

«کارهای اخیر انجام‌شده چه در زمینهٔ «فلسفهٔ علم» و چه در زمینهٔ «معرفت‌شناسی اجتماعی»[2] و «جامعه‌شناسی معرفت»[3] می‌توانند بینش‌های نظری مفیدی برای مدیریت دانش ایجاد کند».[4]

به‌طور خلاصه دربارهٔ نسبت معرفت‌شناسی و مدیریت دانش می‌توان گفت:

- مدیریت دانش نیاز دارد تا از یک دیدگاه فلسفی و معرفت‌شناختی سازگار با ماهیت مسائلی بهره‌مند باشد که با آن روبه‌رو است.
- مدیریت دانش می‌تواند محمل تعریف مسائل جدیدی برای فلسفه و معرفت‌شناسی باشد و در تعامل با فلسفه پایه‌های خود را مستحکم‌تر کند.

۳. دانش و مدیریت آن در وضعیت موجود تمدن غرب

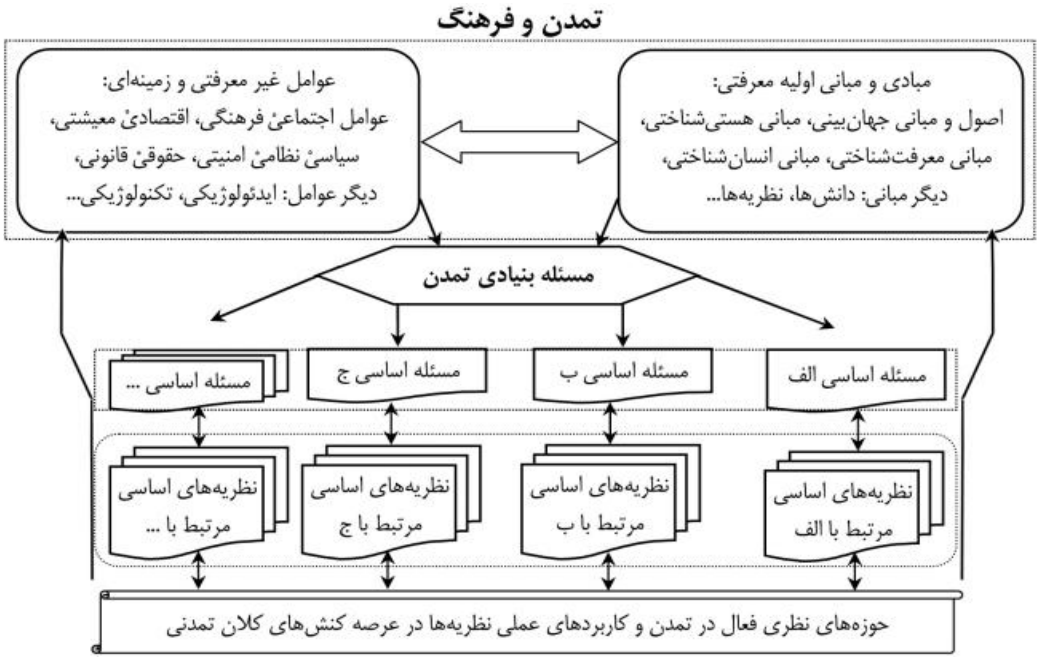
براساس شکل ۳، بی‌شک هر تمدنی دست‌کم یک مسئلهٔ بنیادین دارد که دیگر مسائل آن را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد و به‌طور معمول همهٔ امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری یک تمدن در جهت حل این مسئلهٔ بنیادین به‌کار گرفته می‌شود. مشهور این است که مسئلهٔ بنیادین تمدن غرب تسخیر عالَم است و این تسخیر ازطریق تغییر معنا و حتی مبنای علم و دانش و اِعمال مدیریتی خاص (کارکردگرا و عمل‌گرا) روی این نوع علم و دانش صورت گرفته است. تنها تحلیل‌های تاریخی برای پی‌بردن به نحوهٔ شکل‌گیری یک مسئلهٔ بنیادین کافی نیستند و به یک نظریهٔ بنیادین روش‌شناختی نیاز است تا با استفاده از آن، مبانی معرفتی و عوامل زمینه‌ای (محیطی، فردی، اجتماعی و ...) به‌صورت هم‌زمان بررسی شوند.

تأمل در ماهیت این سؤال که «مسئلهٔ بنیادی در یک تمدن چگونه شکل می‌گیرد؟» نشان می‌دهد که این یک سؤال بنیادی روش‌شناختی است و باید براساس یک نظریهٔ بنیادین روش‌شناختی پاسخ داده شود. پرسش از چگونگی شکل‌گیری خود مسئله در یک تمدن اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا درک نحوهٔ شکل‌گیری یک مسئله به‌طور غیرمستقیم پاسخ این سؤال را نیز روشن می‌کند که

1. School of Information Management and Systems, Monash University
2. Social Epistemology
3. Sociology of Knowledge

۴. جامعه‌شناسی معرفت بر آن است که معرفت را جامعه‌شناسی کند، یعنی نشان دهد که چگونه انواع معرفت یا دعاوی معرفتی به‌نحوی مرتبط، تغذیه‌شده، یا متأثر، یا تقویم و تعیین‌شده توسط جامعه‌ای است که در آن روییده و طرح شده است. معرفت‌شناسی اجتماعی بخشی از معرفت‌شناسی است و درپی برقرارکردن نوعی رابط میان معرفت یا همان دعاوی معرفتی و جامعه است (زیبا کلام، ۱۳۸۴: ص۴)

نظریه‌ها چگونه شـکل می‌گیرند. زیرا نظریه‌ها در اصل راه حل‌هایی هسـتند که در پاسخ به مسائل اساسی به‌وجود می‌آیند. همچنین، با همین منطق می‌توان حوزه‌هایی از اندیشه و عمل را ردیابی کرد که با هر نظریه فعال می‌شـوند و تأثیر این نظریه‌ها را نه‌تنها می‌توان در طرح مسـائل جدید، کشف و ایجـاد علوم و دانش‌های جدید و کاربردهای تازه تحلیل کرد، بلکه می‌توان بازخورد این نظریات را در مبانی معرفتی و زمینه‌ای اولیه‌ای که مسئله از آنها به‌وجود آمده است نیز بررسی کرد.



شکل ۳. الگوی روش‌شناختی شکل‌گیری مسائل و نظریه‌های اساسی در یک تمدن(با اقتباس از نظریهٔ روش‌شناسی بنیادین حجت‌الاسلام پارسانیا و بسط و اندکی تغییر و اصلاح)
(موسی‌خانی و دیگران، ۱۳۹۲: ص ۱۰)

علاوه‌براین، هر مسئلهٔ مهمی که در یک تمدن شکل می‌گیرد به‌نحوی از انحا به مسئلهٔ بنیادی یا سـؤال بنیادی آن تمدن بازمی‌گردد و مسـئلهٔ بنیادی یا سؤال بنیادی هر تمدن نیز از یک‌سو، ریشه در مبادی، مبانی و اصول معرفتی پذیرفته‌شـده در آن تمدن دارد و ازسـوی دیگر، به عوامل غیرمعرفتی و بسـترهای تاریخی و فرهنگی مؤثر بر شـکل‌گیری آن تمدن و عوامل زمینه‌ای موجود در بافت آن تمدن بازمی‌گردد. مسائل گوناگون یک تمدن در طول تاریخ از مسئلهٔ بنیادین آن تمدن زاییده شده و در نظام معنایی حاکم بر آن مسـئلهٔ بنیادین معنا می‌شود. نظریه‌های گوناگونی برای حل این مسائل ایجـاد می‌شـوند و اندیشـهٔ عالمان، آن تمدن را هماهنـگ و اعمال عاملان مسـتقر در آن، تمدن را جهت می‌دهند (موسی‌خانی و دیگران، ۱۳۹۲: صص ۱۰-۹).

۳-۱. فرایند مدیریت دانش در ادبیات مدیریت غرب

در ادبیـات مدیریت، چرخهٔ حیات یا فرایند مدیریت دانش، مختلف و متعدد بیان شـده اسـت که برای نمونه، به مواردی از آنها اشاره می‌شود.

فراینـد مدیریـت دانش از دیدگاه ویگ: فرایند یا چرخهٔ مدیریت دانش شـامل چهار گام اصلی مانند خلق، حفظ، تسهیم و کاربرد است (قلیجلی، ۱۳۸۸: ص ۶۲).

فرایند مدیریت دانش از دیدگاه بیو کویتز و ویلیامز[1]: فرایند مدیریت دانش، به‌طور کلی شـامل ایجاد، حفظ و به‌کارگیری دانشـی اسـت که برای سـازمان ارزش افزوده ایجـاد می‌کند (قلیجلی، ۱۳۸۸: ص ۷۲).

فراینـد مدیریت دانش از دیدگاه بیرکین شـاو و شـیهان[2]: فرایند مدیریت دانش شـامل ایجاد و خلق، آماده‌سازی، انتشار و تجاری‌سازی است (رضاییان، ۱۳۸۲: ص ۶).

فرایند مدیریت دانش از دیدگاه دالکر: براساس مطالعه و مقایسهٔ رویکردهای قبلی، دالکر فرایند مدیریت دانش یکپارچه را طرح کرده که در جدول زیر ارائه شده است (قلیجلی، ۱۳۸۸: ص ۷۶).

جدول ۱. فرایند مدیریت دانش یکپارچهٔ دالکر (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲: ص ۶۴)

ویگ (۱۹۹۳)	مه یر و زاک (۱۹۹۶)	مک الوری(۱۹۹۹)	بیوکویتز و ویلیامز (۲۰۰۰)	بیرکن شاو و شیهان (۲۰۰۲)	دالکر (۲۰۰۵)
خلق	کسب	یادگیری فردی و گروهی	کسب	خلق	خلق/ کسب
تأمین	پالایش	اعتباریابی بیانیهٔ دانش	کاربرد	آماده‌سازی	خلق/ کسب
تدوین	ذخیره‌سازی/ بازیابی	کسب اطلاعات	یادگیری	انتشار	خلق/ کسب
تبدیل	توزیع	اعتباریابی دانش	کمک	تجاری‌سازی	خلق/ کسب و متنی‌سازی

1. Williams
2. Birkinshaw&Sheehan

توزیع	نمایش/ کاربرد	یکپارچگی دانش	ارزیابی	.....	تسهیم، توزیع و دسترسی
کاربرد	.....	.....	ایجاد/ حفظ	.....	درک، کاربرد و به‌روزآوری
تحقق ارزش	.....	.....	.....	.....	.....

۳-۲. پارادایم‌ها و گفتمان‌های موجود در قلمرو مطالعات مدیریت دانش در تمدن غرب

در قلمروی مطالعات مدیریت دانش موجود در تمدن غرب، چهار پارادایم یا گفتمان نظری شناسایی شده‌اند. در پارادایم یا گفتمانِ مسلط که در امتداد پارادایم اثبات‌گرایی مطرح شده و در ادبیات این رشته با نام‌های پارادایم هنجاری، کارکردگرا، نوکردگرا یا عمل‌گرا از آن یاد می‌شود، استعاره‌ای که برای دانش در نظر گرفته می‌شود، دانش به‌مثابه «دارایی» است و تنها به کارکردهای اقتصادی دانش توجه می‌شود. دانش، براساس تفکرات عصر روشنگری معنا می‌شود و نقش آن در سازمان و جامعه چیزی جز پیش‌بینی، کاهش بی‌اطمینانی و تخصیص بهینهٔ منابع نیست. در دیگر گفتمان‌ها، نظیر گفتمان تفسیری یا ساخت‌گرایی، گفتمان انتقادی و گفتمان محاوره‌ای(پست‌مدرن) نیز استعاره‌هایی برای دانش در نظر می‌گیرند و برای آن نقش‌هایی متناسب با مبانی فلسفی خود قائل هستند. خلاصه‌ای از چهار گفتمان موجود در قلمرو مدیریت دانش در جدول ۲ آمده است (موسی‌خانی و دیگران، ۱۳۹۲: صص ۱۴-۱۳).

جدول ۲. چهار گفتمان موجود در قلمرو مطالعات مدیریت دانش در تمدن غرب
(Schultz, Leidner 2002:p216 & Schultze, Stabell, 2004: p 556)

		بعد معرفت‌شناختی	
		دوگانگی[1]	دوگانه‌گرایی[2]
بُعد نظم اجتماعی	اختلاف (توافق‌نکردن)[3]	گفتمان محاوره‌ای (پست‌مدرن)[4] استعارهٔ دانش: نظم و انضباط (حدود ۳ درصد از ادبیات) نقش دانش در سازمان‌ها: ساختارشکنی ادعاهای دانش جمع‌بندی‌شده، خلق دانش‌های چندگانه	گفتمان انتقادی[5] استعارهٔ دانش: قدرت (حدود ۱ درصد از ادبیات) نقش دانش در طبقهٔ محروم سازمانی: اصلاح نظم اجتماعی
	اجماع (توافق)[6]	گفتمان ساخت‌گرایی (تفسیری)[7] استعارهٔ دانش: ذهن(حدود ۲۵ درصد از ادبیات) نقش دانش در سازمان‌ها: هماهنگی کنش، بافت مشترک، کشف ارزش‌های یکپارچه، ایجاد فهم	گفتمان نوکارکردگرایی (اثبات‌گرایی هنجاری)[8] استعارهٔ دانش: دارایی (بیش از ۷۰ درصد از ادبیات) نقش دانش در سازمان‌ها: روشنگری پیشرو، پیش‌بینی، کاهش بی‌اطمینانی، تلخیص بهینه منابع

۳-۳. مدل پایه‌های ساختمان دانش

این مدل توسط پروبست، گیلبرت، راوب وروم هارت[1] (۲۰۰۰) به نام «مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش» نام‌گذاری شده است. طراحان مدل یادشده، مدیریت دانش را به‌صورت سیکلی دینامیکی می‌بینند که در چرخش دائم است. عناصر این مدل عبارت‌اند از:

شناسایی دانش: این مرحله با بیان این پرسش که «آیا می‌دانیم چه می‌دانیم؟» بر روی کشف دانش تأکید می‌کند. در این مرحله شناسایی منابع دانش درون و بیرون با هم انجام می‌شود.

کسب دانش: در این مرحله، دانش‌ها را باید از ابزارهای داخلی و خارجی نظیر دانش مشتریان، تولید، همکاران، رقبا و... از منابع شناسایی‌شده در مرحلهٔ شناسایی و کشف به‌دست آورد.

توسعهٔ دانش: این امر شامل توسعهٔ قابلیت‌ها، محصولات، ایده‌های جدید، فرایندها و... و مسائلی ازاین‌دست می‌شود.

تسهیم دانش: مسائلی همچون چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش موجود و انتقال آن به محل

1. Probst, Gilbert, Stephen Raub and kai Romhardt

مناسب و موردنیاز و چگونگی انتقال دانش، به‌گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد و نیز چگونگی انتقال دانش از سطح فردی به سطح دانش گروهی و سرانجام سطح دانش سازمانی، ازجمله مواردی است که در دستور کار این بخش از مدیریت دانش قرار می‌گیرد.

استفاده از دانش: در این بخش موانعی بر سر راه استفادهٔ مفید از دانش جدید وجود دارد که باید شناسایی و رفع شوند تا از آن به‌طور عملی در ارائهٔ خدمات و محصولات(دانش) استفاده کرد.

نگهداری دانش: ذخیره، نگهداری و روزآمدکردن دانش در این مرحله انجام می‌گیرد.

ارزیابی دانش: نحوهٔ رسیدن به هدف‌های معین و استفاده از نتایج آن به‌عنوان بازخورد برای تعیین یا اصلاح هدف به این بخش مربوط می‌شود (افرازه، ۱۳۸۶: ص۴۲).

۴. دانش و مدیریت دانش در تمدن دینی؛ مفهوم‌سازی مدیریت دانش دین‌بنیان

کلید درک نسبت دانش و مدیریت در تمدن دینی و مفهوم‌سازی مدیریت دانش دینی، مسئلهٔ بنیادی تمدن دینی، یعنی کشف حقیقت و حرکت جمعی به‌سوی او است. برخلاف تمدن غرب که مسئلهٔ اصلی او سلطه بر عالم است و همه‌چیز در جهت بهره‌برداری و نفع مادی است، در تمدن دینی مسئلهٔ اصلی این است که حق چیست؟ حق مطلق چه چیزی را اراده کرده و ارادهٔ ما چگونه می‌تواند در مسیر ارادهٔ او قرار گیرد و چگونه می‌توان اراده‌های جمعی را در جهت ارادهٔ او بسیج کرد؟ کنش‌های ارادی فردی و اجتماعی انسان‌ها آگاهانه است و به هر میزان آگاهی‌های فردی و اجتماعی یقینی‌تر و حقیقی‌تر باشند، می‌توان امید داشت که این کنش‌ها به ارادهٔ حق نزدیک‌تر شوند و ادارهٔ امور حق و عمل بر محور حق و عدالت انجام گیرد. سازه‌های مفهومی دانش و تدبیر؛ آگاهی و اراده؛ شناخت حق و عمل براساس آن و در یک کلام، دانش و مدیریت در نظام معنایی تمدن دینی و فرهنگ توحیدی، درهم‌تنیده، به‌هم‌پیوسته و دوگان یکدیگر محسوب می‌شوند. برخی از مقدماتی که براساس آنها می‌توان مسئلهٔ مدیریت دانش را به‌عنوان یک واقعیت اجتماعی در تمدن دینی مطرح کرد به شرح زیر هستند:

- مدینهٔ اسلام، همان مدینهٔ فاضلهٔ علم و دانش است و کسب دانش‌های مورد نیاز برای تعیُّن تمدن دینی لازم است.
- در حال حاضر دانش‌های فراوانی وجود دارند و روزبه‌روز دانش‌های جدیدی کشف و انباشته می‌شوند که جمع بین آنها برای فرد، گروه و سازمان خاص ممکن نیست و نیاز به همکاری جمعی و تعاون دارد.

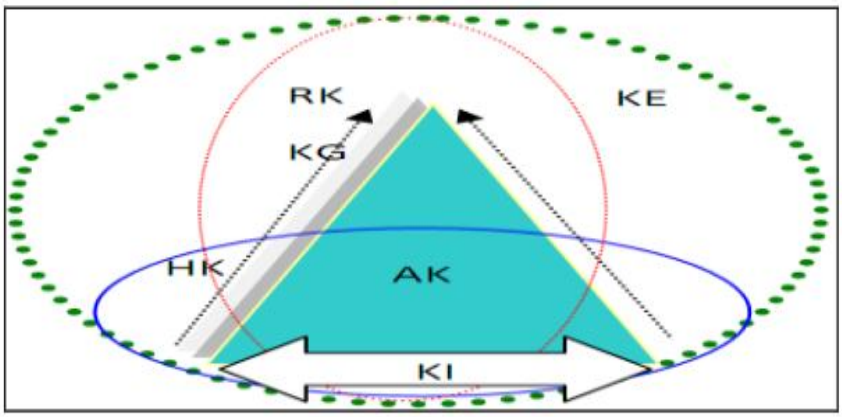
- تدبیرهای لازم در زمینهٔ دانش‌های موردنیازِ حال و آیندهٔ تمدن دینی بر عهدهٔ تولیت جامعهٔ دینی است و زمامداران حکومت‌های اسلامی نمی‌توانند و نباید این وظیفه را نادیده بگیرند.
- این تدبیرها بسیار گسترده‌اند و باید در نظامی هماهنگ در سطح خرد (فرد، گروه، سازمان و بین سازمان‌ها) و کلان (ملی و منطقه‌ای و جهانی) به آنها توجه کرد.
- بدون برنامه‌ریزی و مدیریت در افق جهانی و اتخاذ تصمیم‌های حکیمانه، عملاً نمی‌توان به این مهم دست یافت.

براساس مقدمات یادشده، عقل عملی مستقر در تمدن دینی و حاکم بر مدیریت دینی حکم می‌کند دانش را به‌عنوان یکی از موضوعات مهم و حیاتی مدیریت در نظر داشته و به مسئلهٔ «مدیریت دانش» به‌عنوان یکی از مسائل کلیدی در احیای تمدن دینی توجه کنیم (موسی‌خانی و دیگران، ۱۳۹۲: صص ۳۴-۳۳).

۴-۱. مفهوم‌سازی اسلامی مدیریت دانش

مطابق شکل ۴ به باور مسلمانان، دانش از خدا منشأ می‌گیرد و او آن را به شیوه‌های مختلف نظیر وحی، ادارک حسی، استدلال، شهود (مشاهده و استنتاج) به انسان منتقل می‌کند. اصل علم، هدیهٔ خدا به بشر ازطریق کانال‌های متعدد مانند وحی به پیامبران و گوش و چشم و قلب به‌عنوان ابزار کسب معرفت است؛ ازاین‌رو، بر فرد مسلمان است که در راه دانش، فراگیری و آموزش آن به دیگران در راستای شناخت و ادای واجبات تکلیفی دینش بکوشد، اما برای ادای آنها به شناخت و اجتهاد در آن تکالیف و اوامر الهی نیاز دارد. این نوع از مدیریت دانش از درک و مفاهیم اسلامی شکل می‌گیرد که توضیح آن ازطریق الگوی کارکردی مدیریت دانش اسلامی ممکن است (العطاس،[1] ۱۹۸۰).

1. Al-Attas



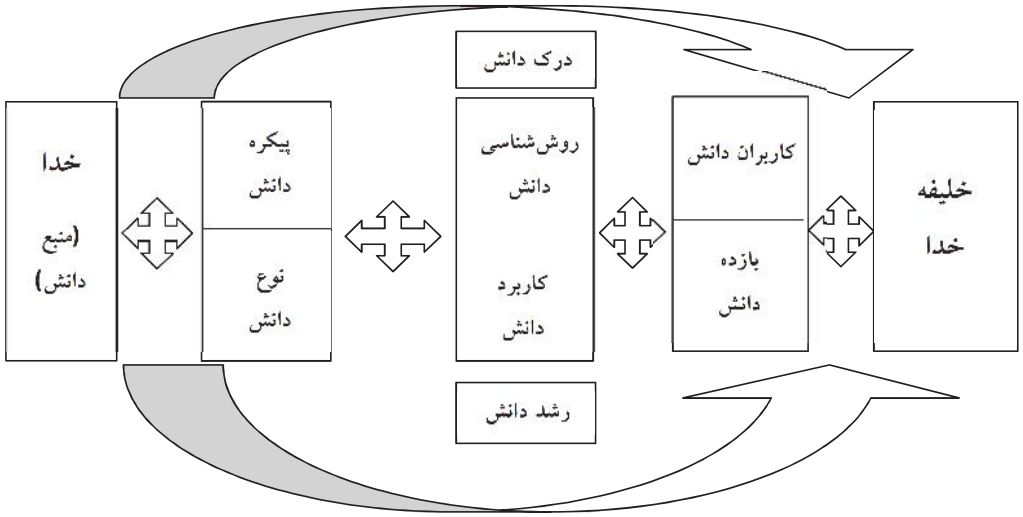
آشکارسازی دانش	RK=Revelation Knowledge	هستی دانش	KE=Knowledge Exis-tence
دانش اکتسابی	AK= Acquired Knowledge	رشد دانش	KG= Knowledge Growth
دانش بشری	HK=Human Knowl-edge	مدیریت دانش	KM= Knowledge Management
کسب دانش		KI=Knowledge Investigation	

شکل ۴. دیدگاه فراگیر و مفهومی اسلام به دانش و معرفت[1] (Muhamadul & Khatijah, 2013: p4)

۴-۲. الگوی کارکردی مدیریت دانش اسلامی

در ایـن الگـو، دانش قرین با انسـانیت در نظر گرفته شـده اسـت؛ یعنی انسـان وظیفـه دارد دانش خود را مطابق با نیازها، ضروریات و توانایی‌هایش توسـعه دهد. این رویکرد، روشـی مسـتقیم در جسـت‌وجوی منبع دانش (خدا)[2] G(KS) برگرفته از اجتهاد متخصصان، خبرگان و اجماع سـازنده در روشنای تفسیر قرآن است. بازده و خروجی این فرایند باید به اندازهٔ کافی ارزشمند و متقاعدکننده باشـد تا جذب‌کنندهٔ اذهان منطقی و متفکر به‌گونه‌ای باشـد که ارزش‌های خود را بشناسد و آنها را قدر نهند و عملاً برای رسـیدن به افزایش اثربخشی محصولات و دستاوردهای دانش به‌کار بندند تا درنهایت جانشین (خلیفه) خدا[3] VG شوند (اخوان و خادم‌الحسینی، ۱۳۹۲: صص ۱۰۶-۱۰۵).

1. Islamic Conceptualization of knowledge
2. God (KnowledgeSource)
3. Vicegerent of God



SM	مدیر موفق ۱۳	TK	نوع دانش ۱۲	KG	رشد دانش ۱۱	G=God KS	خدا منبع دانش ۱۰	UK	کاربران دانش ۹
AK	کاربرد دانش ۱۸	MK	روش‌شناسی دانش ۱۷	KU	درک دانش ۱۶	BK	پیکره دانش ۱۵	OK	بازده دانش ۱۴

شکل ۵. اثر درک اسلامی از علم و دانش در مدیریت دانش (Muhamadul & Khatijah, 2013: p5)

۴-۳. تبیین مقدماتی مسئلهٔ مدیریت دانش در تمدن دینی

در تمدن دینی در عمل با مسئلهٔ تدبیر، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا دربارهٔ امور متنوع مرتبط با نیازهای دانشی جامعه روبه‌رو هستیم. همان‌گونه که جامعه به امنیت، آزادی، عدالت و رشد اقتصادی نیاز دارد، به دانش و آگاهی نیز محتاج است. نیازهای دانشی ابعاد مختلفی دارند و به مسائل فرعی گوناگونی تقسیم می‌شوند. مجموعه‌ای از مسائل هماهنگ و مرتبط با تدبیر و ادارهٔ امور و کنش‌های دانشی در ادارهٔ امور تمدن دینی را می‌توان جزء مسئلهٔ مدیریت دانش دین‌بنیان قرار داد. برخی از مسائل مطرح‌شده در این قلمرو، بنیادی؛ بعضی، کلیدی و پاره‌ای دیگر نیز عادی هستند و تا پاسخ برخی از سؤالات بنیادی مرتبط با مطالعات مدیریت دانش دین‌بنیان روشن نشود، طرح مسائل فرعی موضوعیت ندارد. علاوه‌بر سؤال‌های بنیادی مطرح‌شده دربارهٔ مدیریت

دانش، سؤال‌های مربوط به غایت و فرجام، آرمان و چشم‌انداز، مطلوبیت‌ها، اهداف کیفی و کمی، عوامل بیرونی و درونی تأثیرگذار و مداخله‌کننده و همچنین وسایل، تمهیدات، ابزارها، رسالت‌های عملی و مأموریت‌ها، راهکارها، راهبردها، تاکتیک‌ها، سیاست‌های اجرایی، قواعد، فرایندها، فنون و تکنولوژی‌های مدیریت دانش در تمدن دینی نیز در بدنهٔ این قلمرو قابل طرح هستند. ذیل عنوان مدیریت دانش دین‌بنیان، باید برای کشف، انتخاب، اکتساب، جذب، ترکیب، درونی‌سازی، ایجاد، خلق و تولید دانش‌ها و همچنین توزیع، نشر، انتشار و انتقال آنها در سطح تمدن دینی چاره‌ای اندیشید (موسی‌خانی و دیگران، ۱۳۹۲: صص ۳۵-۳۴).

۴-۴. برخی استعاره‌های دانش در تعالیم اسلامی

استعاره‌های دانش در تمدن دینی با استعاره‌هایی که در گفتمان‌ها و پارادایم‌های مدیریت دانش موجود در تمدن غرب از آنها سخن به میان آمد، متفاوت است. این استعاره‌ها جایگاه رفیع انواع دانش را در مدیریت دانش دینی نشان می‌دهند.

با توجه به جدول زیر چهار مفهوم انتزاع‌شده از استعاره‌های دانش در فرهنگ و تمدن دینی، تاحدودی تفاوت‌های نگرش فرهنگ و تمدن توحیدی را به مفهوم مدیریت دانش غربی نشان می‌دهند. در این مفهوم‌سازی استعاره‌ای، تمایزهای فرهنگی و تمدنی در تمدن دینی نسبت‌به تمدن غرب روشن‌تر از آن است که نیاز به توضیح داشته باشد.

جدول ۳. مفهوم‌سازی استعاری دانش و مدیریت دانش در تعالیم اسلامی (موسی خانی و دیگران، ۱۳۹۲: ص ۳۷)

دانش به‌مثابه روزی(رزق)	دانش به‌مثابه کلید(مفتاح)	دانش به‌مثابه چراغ(سراج)	دانش به‌مثابه ترازو(میزان)
دانش: رزق و روزی معنوی فرد، سازمان و جامعه. مدیریت دانش به‌مثابه تأمین رزق و روزی و مایهٔ حیات معنوی. مدیر دانش به‌مثابه واسطهٔ رزق	دانش: کلید گشودن قفل‌های بسته و حل مسائل فرد، سازمان و جامعه. مدیریت دانش به‌مثابه شاه‌کلیدی برای بازکردن قفل‌های بسته. مدیر دانش به‌مثابه کلیددار	دانش: چراغ، سراج و نور هدایت فرد، سازمان و جامعه. مدیریت دانش به‌مثابه چلچراغ هدایت و روشنگر مسیر حرکت. مدیر دانش به‌مثابه چراغ‌دار	دانش: ترازو، میزان و معیار سنجش حق فرد، سازمان و جامعه. مدیریت دانش به‌مثابه ابزار حاکمیت حق و تثبیت عدالت. مدیر دانش به‌منزلهٔ قاضی(حاکم) عادل

۴-۵. فرایند مدیریت دانش در منابع اسلامی

با توجه به تعاریفی که از مدیریت دانش در ادبیات رایج نقل شـد، به‌طور کلی می‌توان گفت اسـلام ازمنظـر مدیریت دانش تلاش برای تحقق دانایی‌هـای کارکنان، مدیران و ذی‌نفعان درونی و بیرونی سـازمان ازطریق فرایند سکوت، کسب، نگهداری، به‌کارگیری و انتشار دانش، برگرفته از آموزه‌های اسلام برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است. در منابع اسلامی، برای مدیریت دانش فرایندی بیان شـده است که می‌توان آن را از آیات و روایات به‌دست آورد (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲: ص ۶۵).

در منابع اسـلامی آمده اسـت: «مردی خدمت رسـول خـدا آمد و گفت: یا رسـول الله دانش چیست؟ فرمود: سـکوت‌کردن. گفت: سپس چه؟ فرمود: گوش‌فرادادن. گفت: سپس چه؟ فرمود: حفظ‌کردن. گفت: سـپس چه؟ فرمود: به آن عمل‌کردن. گفت: سـپس چه ای رسـول خدا؟ فرمود: انتشاردادن». (کلینی، ۱۴۲۹: ج ۱، ص ۴۸)

روایاتی که به فرایند خاصی از مدیریت دانش اشـاره دارد فراوان اسـت. برای نمونه در اینجا به مواردی از آنها اشاره می‌شود.

الف ـ در حدیثی آمده است: «اَولُ الْعلْمِ الْإِنْصات»(دیلمی، ۱۴۰۸ق: ج ۱، ص ۱۵): «اولین فرایند دانش، سکوت است». واژۀ «انصات» و «سکوت» که در احادیث نقل شد، می‌تواند حاکی از سـکوتی همراه با تفکر، دقت روی مسائل و شناسـایی دانش باشد؛ به‌عبارت‌دیگر، این سکوت، سـکوت انفعالی نیست، بلکه سـکوت فعالانه، همراه با تفکر به منظور شناسایی دانش است. امام صادق (ع) می‌فرمایند: «الصمتُ شعارُ الْمحقِّقینَ»: «سکوت، شعار پژوهشگران است» (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰ق: ص ۱۰۱).

ب ـ رسـول اکـرم(ص) دربارۀ کسـب دانـش فرمود: «طَلَـب الْعلْـمِ فَرِیضَةٌ علَی کُلِّ مسـلِمٍ و مسلِمَه»(مصباح الشریعه، ۱۴۰۰ق: ص ۱۳) «کسب دانش بر هر مرد و زن مسلمان، واجب است».

دومین فرایند مدیریت دانش از منظر اسـلام، استماع و گوش‌دادن برای کسب دانش است؛ یعنی پس از آنکه دانش ضروری سـازمان با سـکوت و تفکر شناسایی شد، لازم است مدیر عالی یا رهبری دانش، که مسئول امور دانشی سازمان است، کارکنان دانشی را برای کسب و تحصیل دانش بسیج کند و از آنها حمایت و تشویق مادی و معنوی کند. «کسب دانش» به توانمندی‌ها، مهارت‌ها و تمایلات نیروی انسانی مانند تفکر، پرسش، تواضع، صبر و استقامت و امثال آن وابسته است تا کارکنان، دانش موردنیاز سـازمان را کسـب کنند و از صفات و ر فتارهای منفی مانند تکبر، حسـادت، پنهان‌کاری و

امثال آن، که مخلّ امور یادگیری هستند، اجتناب کنند. چنانچه در حدیثی امام صادق طمع، بخل، خودنمایی، تعصب، خودستایی، حقیقت‌گریزی، زحمت لفاظی، کم‌حیایی، فخرفروشی، ترک عمل به دانش را از آفات دانشمندان برشمرده است (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰ق: ص ۲۰).

ج ـ پیامبر اسلام(ص) دربارهٔ حفظ و نگهداری دانش فرمود: «قَیدوا الْعلْمَ بِالْکتَابَه»: «دانش را با نوشتن، نگهداری کنید» (مجلسی، ۱۴۰۳ق: ج ۵۸، ص ۱۲۴).

یکی از فرایندهای مهم در مدیریت دانش، نگهداری دانش است. افراد و سازمان‌های دانش پس از آنکه دانش موردنیاز خود را کسب کردند، مناسب است آن را حفظ و نگهداری کنند تا مبادا دانش ایجادشده، از حافظهٔ سیستم پاک شود و یا ذهن و حافظهٔ افراد آن را فراموش کند. همان‌گونه که گفته شده است: «لکُلِّ شَیء آفَةٌ، و للْعلْمِ آفات»(حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق: ج ۱۲، ص۹۸) «هرچیز آفتی دارد اما برای دانش آفات زیادی است». یکی از آفت‌های دانش، فراموشی است. چنانچه رسول اکرم(ص) فرمودند: «آفَةُ الْعلْمِ النِّسیان» (برقی، ۱۳۷۱: ج ۱، ص ۱۷).

افراد یا کارکنان دانشی می‌توانند دانش را ازطریق حضور در کلاس‌های آموزشی و ازطریق وسایل و امکانات سمعی و بصری، پرسش، نگارش و امثال آن حفظ و نگهداری کنند تا هم به‌صورت شخصی از آن نفع ببرند و هم برای افراد و سازمان‌ها نشر و توزیع کنند. زندگی امروز، زندگی سازمانی است. سایه و چتر فعالیت سازمان‌های امروزی دوران تولد تا مرگ افراد را دربر می‌گیرد. گستردگی فعالیت سازمان‌ها نشان از امکانات، تجهیزات و آمادگی همه‌جانبهٔ سازمان‌های امروزی است که یکی از مهم‌ترین قلمروهای فعالیت آن، حفظ و صیانت از دانش سازمان است. سازمان‌های امروزی، علاوه‌بر اینکه از روش فردی همانند گفتاری، شنیداری، پرسشی و نگارشی،در نگهداری دانش استفاده می‌کنند، با استفاده از تعریف اصطلاحات، حافظهٔ الکترونیکی، دیجیتالی‌کردن دانش، جایگزین‌کردن دی‌وی‌دی‌ها به نوار ویدئویی و امثال آن، که هر روزه با امکانات و تجهیزات جدیدتر و پیشرفته‌تری تولید می‌شوند، می‌توانند دانش لازم و ضروری خود را حفظ و نگهداری کنند (گیلبرت و دیگران، ۲۰۰۰: ص ۲۷۰)؛ بدین‌ترتیب، یکی از فرایندهای مدیریت دانش، نگهداری دانش است. با نگهداری دانش، سازمان‌ها می‌توانند به طبقه‌بندی و اولویت‌بندی دانش بپردازند و هنگام لزوم آن را به‌کار گیرند و به آن عمل کنند (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲: ص ۶۹).

د ـ پیامبر اسلام (ص) دربارهٔ عمل و به‌کارگیری دانش فرمود: «إذا علمَ العالمُ فَلَم یعمل کانَ کَالمصباح یضیءُ للنّاس و یحرِقُ نَفسه»: «هرگاه دانشمندی دانش خود را به‌کار نگیرد، همانند

چراغی اســت که برای مردم روشنی می‌بخشــد، ولی خویشتن را می‌سوزاند» (دیلمی، ۱۴۱۲ق: ج ۱، ص ۱۵).

دانش و عمل با هم رابطه دارند. دانشــی که به‌کار گرفته نشــود، آفت و وبال اســت. «الْعلْم بِغَیرِ عملٍ وبال» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق: ص ۲۷۹)؛ یعنی زمانی که دانش موردنیاز کســب و تحصیل شــد، مناســب است مورد اســتفادهٔ ســازمان‌ها قرار گیرد، مشــکلات آنها را حل کند، فرایند کاری کارکنان را تسهیل کرده، تولید را رونق بخشد و به‌طور کلی، اهداف مادی و معنو ی سازمان را تأمین کند. دانشــی که برای کســب آن زحمت کشیده شود، هزینهٔ مالی اختصاص داده شود، وقت صرف شود، اما از آن استفاده نشود و منشأ عمل قرار نگیرد، وبال و موجب عذاب و گرفتاری انسان خواهد بود؛ بنابراین، همان‌گونه که فعالیت و عملِ ناآگاهانهٔ افراد، آثار سوء دارد، دانش بدون عمل نیز آثار مخربی را بر زندگی فردی و سازمانی افراد خواهد گذاشت.

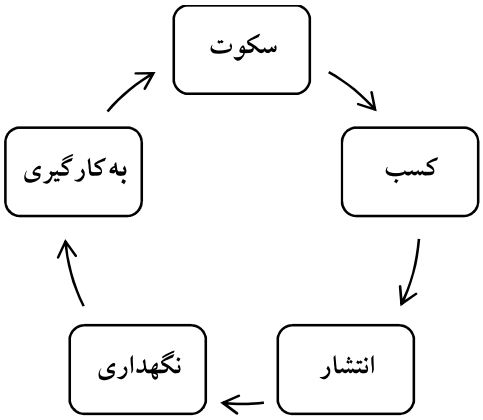
هـ ـ رسول اکرم (ص) در ارتباط با نشر و اظهار دانش فرمود: «إِذَا ظَهرَت الْبِدع فی أُمتی فَلْیُظْهِرِ الْعالِمُ علْمه فَمنْ لَم یفْعلْ فَعَلیه لَعنَةُ اللَّه»: «هنگامی که بدعت در میان امت من آشکار شود، دانشمندان باید دانش خود را آشکارکنند؛ دانشمندی که چنین نکند، بر خدا است که وی را لعنت کند».

ترویج و گسترش دانش در منابع اسلامی به روش‌های گوناگونی انجام شده و قابل تبیین است. با اســتفاده از منابع اســلامی، به‌طور کلی می‌توان انتشــار دانش را به روش رســمی مانند جلسات آموزشی، نامه‌های رسمی، خطبه‌ها و مناظرات و غیررسمی مانند دعا و مناجات، مباحثات درسی دونفره و چندنفره، گفت‌وگوی دوســتانه، قصه و داســتان و اشعار تقســیم کرد. برای نمونه در منابع اســلامی نهج‌البلاغــه حاوی خطبه‌ها، نامه‌هــا و کلمات حکمت امیرالمؤمنین علی (ع) اســت که به‌دست سید رضی جمع‌آوری شده و انتشار یافته است. مجموعه کتب حدیثی اهل بیت (ع) مانند کافی از مرحوم کلینی، من لایحضره الفقیه، شــیخ صدوق، تهذیب و اســتبصار از شــیخ طوسی در ابواب مختلف عقاید، احکام، اخلاق، جمع‌آوری و منتشر شده است. همچنین، سلسله‌معارفی از عقاید و اخلاق صحیفهٔ سجادیه در قالب دعا انتشار داده شده است.

بدین‌ترتیب، با انتشار دانش، اصل فرایندی مدیریت دانش از منظر منابع اسلامی کامل می‌شود. با تکمیل فرایند مدیریت دانش و خلق دانش نوین و مستمر در سازمان، تصمیم‌گیری بهبود می‌یابد. مزیت رقابتی پایدار برای ســازمان به‌وجود می‌آید و به‌طور کلی، عملکرد ســازمان افزایش می‌یابد. البته فرایندهای مدیریت دانش، پویا و پیوسته است؛ یعنی هر فرایند با فرایند دیگر در ارتباط است و رابطهٔ آن نیز پیوسته است که یکدیگر را پوشش می‌دهد و تکمیل می‌کند. برای نمونه، انتشار دانش،

با آنکه خود یک فرایند مستقل است، در فرایند حفظ و نگهداری دانش نیز کمک می‌کند و گسسته یا بی‌ارتباط با فرایندهای دیگر نیست.

با استفاده از روایاتی که بدان اشاره شد می‌توان فرایند مدیریت دانش را از منظر اسلام به‌صورت نمودار زیر ارائه کرد:



نمودار۱. فرایند مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲: ص ۶۶)

نتیجه‌گیری

درصورتی‌که مبانی معرفت‌شناختی و سایر مبانی فلسفی نظریه‌های یک رشتهٔ موجود در علم مدرن و تمدن غرب با مبانی جدیدی که در سایر علوم و تمدن‌ها وجود دارد جایگزین شود می‌توان به نظریات جدیدی دست یافت. البته این کار درصورتی سودمند است که مسائل آن رشته نیز متناسب با مسائل موجود در تمدن موردنظر باشد تا بتواند نیازی از نیازهای آن تمدن را در عرصهٔ راه حل‌های عملی مدیریت دانش که امری وابسته به فرهنگ است، برآورده کند. براساس یافته‌ها پر واضح است که مبانی مدیریت دانش اسلامی با مدیریت دانش غربی تفاوت جدی دارد و این تفاوت‌ها را می‌توان با توجه به مباحث ذکرشده در نوع نگاه به دانش (و مراحل تحصیل، تسهیم، نگهداری، توسعه و نحوهٔ به‌کارگیری آن)، نوع نگاه به مدیریت دانش، نوع نگاه به انسان و عوالم وجود و اصول کلی پارادایم‌های حاکم بر جامعهٔ علمی اسلامی و غربی به‌وضوح مشاهده کرد.

درپی فهم مبانی مدیریت دانش با مراجعه به آیات و روایات، به‌دست آمد که سکوت، کسب دانش، نگهداری دانش، به‌کارگیری دانش و انتشار دانش، از منظر منابع اسلامی چرخهٔ حیات یا فرایند مدیریت دانش هستند. همچنین، فرایند مزبور از سکوت تا انتشار دانش، همگی فرایندی پویا و پیوسته به‌شمار می‌روند که توقف و گسست در هر چرخه یا فرایند، کل حیات سیستم را به

مخاطـره می‌اندازد؛ و برعکس، حرکت مسـتمر و تکاملی دانش، نه‌تنهـا موجب خلق دانش جدید در سـازمان می‌شـود، تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشـد، مزیت رقابتی پایدار را برای سازمان ایجاد می‌کند و به‌طور کلی، عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد.

بررسـی‌ها نشـان می‌دهند که با توجه به تفاوت نگرش تمدن دینی نسبت‌به دانش در مقایسه با تمدن غرب، مسـئلهٔ مدیریت دانش در این تمدن تا حدود زیادی با مسـئلهٔ مدیریت دانش در تمدن غرب متفاوت اسـت. نگرش همه‌جانبهٔ تمدن دینی بـه دانش و مدیریت آن (که در بخش‌های قبلی ضمن بیان مبانی و اسـتعاره‌های دینی به فرایند آن پرداختیم)، باعث طرح مسـائل جدیدی می‌شود و به نظریه‌های جدیدی نیاز اسـت که سـابقهٔ قبلی ندارد. حتی اگر صورت‌مسئلهٔ اسلامی و دینی با غرب در قلمرو مدیریت دانش یکسـان باشـد، لزوماً پاسـخ ما به این مسـئله یکسان نخواهد بود و نمی‌توان به‌سادگی راه‌حل‌ها و نظریه‌های موجود را بدون واکاوی مبادی و مبانی آنها به‌طور مستقیم در جامعهٔ دینی به‌کار برد. این سخن به معنای نفی استفاده از تمدن غرب در این زمینه نیست.

همان‌طور که از مطالب بالا نتیجه‌گیری می‌شود، دانش و لوازمش از آغاز دین با آن همراه بوده، لازمهٔ تحقق هدف غایی از آفرینش انسـان و افزار او در این مسـیر اسـت. زمانی‌که انسان برمبنای سـاختاری که مدیریت دانش اسـلامی بنا می‌گذارد قادر به مدیریت دانش برای خود شـود، قادر به درک هسـتی خواهد بود. در این راسـتا و در دیدگاه کلان، حضور مدیر دانشـی ارشد اسلامی برای رهبری، نظارت و کنترل باواسطه و بی‌واسطهٔ دانش ضروری است تا از مسیر صحیح و درست خود خارج نشود.

سـنت و سیرهٔ رسـول خدا و روش ایشـان در ابلاغ وحی به انسـان‌ها، چگونگی دعوت ایشان و مراحل سـه‌گانهٔ دعـوت، تصمیم‌گیری‌های تاریخی ایشـان نظیر غزوهٔ خنـدق، مدیریت هجرت مسـلمانان به حبشه و روش عرضهٔ دانش اسلامی به نجاشی و مواردی دیگر نظیر آزادسازی اسیران بدر به شرط سوادآموزی به ده نفر از مسلمانان و چگونگی ایجاد تغییر در جامعهٔ جاهلی ریشه‌دار آن روز و ... می‌تواند دست‌مایهٔ تحقیقاتی برای یک نمونه مدیریت دانش موفق باشد. همهٔ این مطالب نشان‌دهندهٔ نقش اساسی دانش در تمدن دینی است. گویا مدیریت دینی بدون دانش و مدیریت آن ممکن نیسـت. در همهٔ اصول تمدن دینی، اهمیت دانش مانند روشنایی آفتاب، چنان بارز و آشکار است که چون در همه‌جا حضور دارد، از او غفلت می‌شود. این حقیقت به اصل اصیل حق‌محوری در این تمدن بازمی‌گردد که در همهٔ عرصه‌ها و کنش‌های تمدن دینی حضور دارد.

روشـن است که شکل‌گیری مسئلهٔ مدیریت دانش در غرب نیز براساس مبانی معرفتی و عوامل

غیرمعرفتی خاصی (نظیر گسترش جامعهٔ اطلاعاتی و جامعهٔ دانشی با استفاده از تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی) است که بدون شناخت این مبانی و عوامل، درک درستی از این مسئله و تئوری‌های وابسته به آن در این تمدن به‌دست نمی‌آید و برای مقایسهٔ این مدیریت دانش با مدیریت دانش مطلوب تمدن دینی نمی‌توان به اشتراک لفظ مدیریت دانش اکتفا کرد.

برای پرهیز از گرفتاری در مغالطه‌های گوناگونی که در قلمرو این مسئله وجود دارد باید به روح معانی حاکم بر الفاظی که این مسائل را شرح و بسط می‌دهند، توجه کنیم. شکی نیست که بدون شناخت نظام معنایی که تمدن غرب را به‌وجود آورده، نمی‌توان پارادایم‌ها و رشته‌های علمی موجود در این تمدن (ازجمله رشتهٔ مدیریت دانش) را که در سایهٔ اقتدار این تمدن به بازتولید نظام معنایی تمدن غرب دامن می‌زند، به‌درستی درک کرد. برخی تفاوت‌ها به تفاوت معنای دانش در تمدن غرب و تمدن دینی باز می‌گردند که در تحلیل مسئلهٔ مدیریت دانش باید به آنها توجه کرد.

معنا و حتی مبنای اولیهٔ دانش در طول تاریخ، دستخوش تحریف‌ها و دگرگونی‌هایی شده‌اند که نمی‌توان این نوع تحریف‌ها را در تحلیل موضوع، مسئله، روش و هدف رشتهٔ مدیریت دانش نادیده انگاشت. در قلمرو مطالعات این رشته در تمدن غرب، معنای دانش تحت تأثیر اندیشه‌های معرفت‌شناختی متنوعی قرار گرفته و اجماعی برای معنای دانش وجود ندارد، اما آنچه مسلم است دانش (knowledge) به معنای معرفت عام در نظر گرفته می‌شود و به دانش‌های تجربی و آزمون‌پذیر (science) محدود نیست.

به‌طور کلی، می‌توان گفت موضوع مدیریت دانش، پدیده‌های اجتماعی هستند. رایانه، فناوری اطلاعات و نظایر اینها تضمین‌کنندهٔ موفقیت مدیریت دانش نیستند. مدیریت دانش پایان‌ناپذیر است؛ زیرا حرکت از داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش هیچ‌گاه پایان نمی‌پذیرد. یکی از دلایلی که مدیریت دانش هرگز پایان نمی‌یابد این است که طبقه‌بندی‌های دانش همیشه درحال‌تغییر است؛ چراکه فناوری‌های جدید، رویکردهای مدیریت و موضوعات مربوط به مشتریان همیشه درحال‌تکامل و تحول بوده است.

کتابنامه

۱. افرازه، عباس؛ بعیدفر مرضیه. ۱۳۸۶. «**سرمایه فکری نقطه اتصال دولت، دانشگاه و صنعت مثال بیلان دانش در دانشگاه**». رشد فناوری. دوره ۳. شماره ۱۱. صص۴۷-۴۱.

۲. اخوان، پیمان؛ خادم الحسینی، سید پیمان. ۱۳۹۲. «**تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام**». دوفصلنامهٔ علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۲۱. شمارهٔ ۲.

۳. اعرابی، محمد؛ موسوی، سعید. ۱۳۸۸. «**الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها**». فصلنامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شمارهٔ ۵۱.

۴. ایزدیان، زینب؛ عبدالهی، بیژن؛ کیانی، مراد. ۱۳۹۲. «**الگویی جهت مدیریت شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری**». فصلنامهٔ تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. سال ۱۰. شمارهٔ ۲۷.

۵. برقی، احمدابن محمد. ۱۳۷۱ق. **المحاسن**. تصحیح جلال‌الدین محدث. قم. دارالکتب الاسلامیه. چ دوم.

۶. تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد. ۱۴۱۰ ق. **غرر الحکم و درر الکلم (مجموعهٔ من کلمات و حکم الإمام علی علیه السلام)**. جلد ۱. قم. دار الکتاب الإسلامی. چ دوم.

۷. حسینی زبیدی، محمد مرتضی. ۱۴۱۴ق. **تاج العروس من جواهر القاموس**. دارلفکر. چاپ اول.

۸. خسروپناه، عبدالحسین؛ پارسانیا، حمید؛ عاشوری، مهدی. ۱۳۹۲. **بررسی فلسفی، فرهنگی و اجتماعی تولید و تکوین علوم انسانی‌اسلامی**. تهران. مؤسسهٔ پژوهشی حکمت و فلسفهٔ ایران.

۹. دیلمی، حسن‌ابن محمد. ۱۴۱۲ق. **اعلام الدین فی صفات المؤمنین**. قم. مؤسسهٔ آل البیت (ع).

۱۰. رضائیان، علی. ۱۳۸۲. «**چرخهٔ حیات دانش**». پیام مدیریت. شمارهٔ ۷ ، ۸.

۱۱. زیباکلام، س. ۱۳۸۴. **معرفت‌شناسی اجتماعی: طرح و نقد مکتب ادینبورا (الإصدار اول)**. تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

۱۲. قلیجلی، بهروز. ۱۳۸۸. **مدیریت دانش**. تهران. سمت.

۱۳. کلینی، محمدبن یعقوب. ۱۴۲۹ق. **الکافی**. قم. دارالحدیث.

۱۴. مجلسی، محمدباقر. ۱۴۰۳ق. **بحارالانوار**. بیروت. دار احیاء التراث العربی. چ دوم.

۱۵. **مصباح الشریعه**. ۱۴۰۰. منسوب به امام صادق (ع). بیروت.

۱۶. منطقی، محسن؛ اکبری، ظاهر. ۱۳۹۲. «**مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی**». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. سال ۳. شمارهٔ اول. پیاپی ۷. صص۷۶-۵۹.

۱۷. موسی‌خانی، محمد؛ مانیان، امیر؛ اخگر، بابک؛ جوادی آملی، مرتضی؛ نعمتی شمس آباد، حسنعلی.

۱۳۹۲. **مدیریت دانش دینی(دین‌بنیان): طرح مسئلهٔ «مدیریت دانش» در «تمدن دینی»**. دوفصلنامهٔ علمی-تخصصی اسلام و مدیریت. سال ۲. شمارهٔ ۳. صص ۴۲-۷.

۱۸. نعمتی شمس‌آباد، حسنعلی. ۱۳۹۳. «**از مبانی نظری تا نظریه‌های مدیریت دانش: بسط مدل مفهومی تأثیرپذیری مدیریت دانش از تئوری دانش**». اسلام و مدیریت. سال ۲. شمارهٔ ۵. صص ۳۳-۷.

۱۹. نعمتی شمس‌آباد، حسنعلی؛ موسی‌خانی؛ مانیان، محمد امیر. ۱۳۹۴. «**از نظریهٔ دانش (معرفت‌شناسی) تا مدیریت دانش: ارائهٔ مدل مفهومی تأثیرپذیری مدیریت دانش از معرفت‌شناسی**». فصلنامهٔ علوم مدیریت ایران. سال ۹. شمارهٔ ۳۵. صص ۴۸-۲۵.

20. Aarons, J. 2004. **From Philosophy to Knowledge Management and Back Again**. Federal Knowledge Working Group (KMWG). wiki. NASA. Retrieved 2012. from http: //wiki.nasa. gov/cm/: http: //wiki.nasa. gov/cm/Federal Knowledge Working Group (KMWG).wiki/1001867 main_Aarins J 2004. pdf.

21. AL-Attas, S.M. and A.-N. Al-Attas. 1980. **The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education**. Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ABIM). (reprint, Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC)) www.mef-ca.org/files/**attas**-textfinal. Pdf.

22. Cohen, Wesley & Leviathan. 1990. "Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation". **Administrative Science Quarterly**. voI.35: P 128-152.

23. Davenport, T. H., & Prusak, L. 1998**. Working Knowledge: How organizations manage what they know**. Boston, MA: Harvard Business School Press.

24. Hatch J. Defining organizational knowledge: Turning individual knowledge into organizational intellectual capital. Retrieved 24 April 2012 from: http://knol.google.com/k/, jamie-hatch/definingorganization-alknowledge/ 1pcw8flfr6sz5/2. 2010.

25. Iivari, J. 2000. "Reflections on the Role of Knowledge Management in

information Economy. In I. B. Linger (Ed.)". **Australian Conference for Knowledge Management and Intelligent Decision Support**. Melbourne. Australia: Knowledge Management for Information Communities.

26. Muhamadul Bakir Hj. Yaakuba, Khatijah Othmanb , Ahmad F. Yousifc. 2013. "A Preview on the Conceptualization of Contemporary Knowledge from Islamic Knowledge Management Perspective". **Journal of Emerging Economies and Islamic Research**. www.jeeir.com.
27. Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995. **The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. OUP USA: Oxford University Press.
28. Probst, Gilbert, Stephen Raub and kai Romhardt. 2000. "Managing Knowledge". Building Blocks for Success. P 30.
29. Rumizen, M. 2002. **The Complete Idiot's Guide to Knowledge Management**. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
30. Schultze, U. & D. E. Leidner. 2002, September. "Studying Knowledge Management in Information Systems Research: Discourses and Theoretical Assumptions**". Mis Quarterly**. 26(3). P.213-242.
31. Schultze, U. & C. Stabell. 2004. "Knowing What You Don't Know? Discourses and Contradictions in Knowledge Management Resarch". **Journal of Management.**
32. Sveiby, K.-E. 1994. **Towards a Knowledge Perspective on Organisation**. Doctoral Dissertation: Department of Business Administration University of Stockholm.
33. Wiig.Karl.M. 1999. **Knowledge management: an emerging discipline rooted in a long history**. Knowledge Research Institute.Inc.1999.

Footnotes

1. Duality.
2. Dualism.
3. Dissensus.
4. dialogic(Postmodern) discourse.
5. critical discourse.
6. Consensus.
7. costructivist (interpretive) discourse.
8. neo-functionalist (Positivist or Normative) discourse.
9. Users of knowledge.
10. Knowledge Source.
11. Knowledge Growth.
12. Type of Knowledge.
13. Successful Manager.
14. Output of Knowledge.
15. Body Knowledge.
16. Understanding of Knowledge.
17. Methodology of Knowledge.
18. Application of Knowledge.