



(مقاله پژوهشی)

پویایی‌شناسی مدیریت دانش در سیره امام علی(ع)

علی حاجی‌غلام‌سریزدی^{۱*}، عباس زارع بنادکوکلی^۲، ولی ا... نقی‌پورفر^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۵
(از ص ۵۹ تا ۸۵)

چکیده

در عصر اقتصاد دانش‌بنیان بیش‌ازپیش مدیریت دانش در مدیریت موفق سازمان‌ها نقش دارد. با این حال بسیاری از پروژه‌های مدیریت دانش شکست‌خورده و به هدف خود نرسیده است. بر همین اساس مدیریت دانش در کانون توجه محققین قرار گرفته و تئوری‌های مختلفی در این زمینه جهت رفع این نقیصه ارائه شده است. با این حال هنوز تئوری جامعی در این زمینه ارائه نشده است. لذا این مقاله با هدف تبیین ساختار حاکم بر مدیریت دانش و ارائه نظریه پویا تدوین شده است. منبع این مقاله، سیره ارزشمند امام علی(ع) است که از یک طرف منبعی موثق و قابل‌اتکا بوده و از طرف دیگر مبتنی بر عمل هست چراکه ایشان به‌عنوان حاکمی مدبر و کارآمد است. در مقاله حاضر چرخه مدیریت دانش به‌عنوان مبنا قرار داده شده و تمام حکمت‌ها و نامه‌های موجود در نهج‌البلاغه و احادیث غررالحکم و دررالکلم بررسی گردیده و احادیث، حکمت‌ها و نامه‌های مرتبط شناسایی و براساس آن‌ها ساختارهای تقویت‌کننده و تضعیف‌کننده چرخه مدیریت دانش با استفاده از رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها مدل‌سازی شده است. براساس نتایج شبیه‌سازی، استراتژی‌هایی با توجه به سیره امام علی(ع) جهت بهبود مدیریت دانش استخراج شده است که عبارتند از: شناسایی شاخص‌های تفکیک دانش، استراتژی مدیریت دانش مبتنی بر احساس نیاز افراد سازمان، جهت‌گیری به سمت ایجاد سازمان یادگیرنده از طریق یادگیری تک‌تک افراد، شناسایی موانع تسهیم دانش و موتورهای رشد آن، تدوین استراتژی تربیت نیروی انسانی شایسته.

کلید واژه‌ها: سیره امام علی(ع)، نهج‌البلاغه، مدیریت دانش، رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها.

۱. پژوهشگر پسادکتری، پویایی‌شناسی سیستم‌ها، دانشگاه صنعتی شریف

۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، پارک علم و فناوری یزد، ایران

۳. استادیار، گروه معارف، دانشگاه قم

*: نویسنده مسئول

۱. مقدمه

در قرن حاضر که عصر اطلاعات را پشت سر گذاشته و در عصر دانش و فناوری قرار داریم ویژگی‌هایی بر زندگی بشری در سطوح مختلف فردی، گروهی، اجتماعی و سازمانی حاکم شده است که از یک طرف نیاز به دانش را مشهود ساخته و از طرف دیگر انتخاب استراتژی صحیح استفاده از دانش و مدیریت دانش را ضروری‌تر کرده است. در این عصر، سازمان‌های امروزی که با سرعت زیاد تغییرات، محیط متلاطم و با عدم اطمینان بالا و افزایش اهمیت روزافزون دانش و استفاده از آن به‌عنوان منبع و منشأ مزیت رقابتی روبرو هستند (ساندهاوالیا و دالچر^۱، ۲۰۱۴: ۱۸؛ رادمکرز^۲، ۲۰۰۵: ۱۳۲) نیاز به رویکردی جامع و پویا در جهت حمایت از خلق، کسب، تسهیم، و به‌کارگیری دانش (نوناکا و ون کروک^۳، ۲۰۰۹: ۶۳۸) چه دانش ضمنی و چه آشکار برای مواجهه با این دنیای جدید دارند (فلاطوری، ۱۳۸۱: ۱۰۹). هرچند در این زمینه مطالعات و نظریه‌های مختلفی در جهت توسعه و بهبود مدیریت دانش صورت گرفته است باین‌حال بسیاری از پروژه‌های مدیریت دانش شکست‌خورده و به هدف خود نرسیده است.

با توجه به نیاز بشر امروز به موضوع مدیریت دانش و همچنین ضرورت بهره‌مندی از منابع عظیم دینی و معرفتی موجود هم از جنبه خلاً واقعی (شکست پروژه‌های مدیریت دانش) و هم خلاً نظری (نبود تئوری جامع و فراگیر)، این مقاله به‌دنبال مدل‌سازی و طرح نظریه مدیریت دانش براساس سیره امام علی (ع) با کمک رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها است. به‌عبارت‌دیگر این مقاله به‌دنبال پاسخگویی به این سؤال است که "بر طبق دیدگاه امام علی (ع) چه ساختارهای در تحقق مدیریت دانش وجود دارد؟".

در این راستا، در ادامه مقاله ضمن معرفی مسئله و بررسی پیشینه نظری و پژوهشی، روش انجام پژوهش معرفی گردیده و در ادامه احادیث، نامه‌ها و حکمت‌های مرتبط با مدیریت دانش در نهج‌البلاغه، درالحکم و درالکلم شناسایی و براساس اجزای چرخه مدیریت دانش طبقه‌بندی گردیده است و سپس براساس روش پویایی‌شناسی سیستم‌ها، نمودارهای علی - معلولی و همچنین نمودارهای جریان رسم گردیده و پس از اعتبارسنجی و تست مدل، نتایج حاصل از آن ارائه گردیده است.

۱-۱. بیان مسئله

در این قسمت به تبیین بیشتر مسئله پرداخته می‌شود. همان‌طور که بیان شد در ادبیات موضوع، مدل‌ها و استراتژی‌های مختلفی برای مدیریت دانش ارائه شده است که هر یک به جنبه‌هایی از مدیریت دانش پرداخته‌اند ولی نتوانسته‌اند همه‌ی جنبه‌های لازم برای مدیریت دانش اثربخش را ارائه کنند (ماریل^۴ و همکاران، ۲۰۱۴: ۹۰). لذا در این زمینه نیاز به تئوری‌پردازی و ارائه نظریه‌ای فراگیر هست (خلأ نظری).

1. Sandhawalía and Dalcher
2. Rademakers
3. Nonaka, I., von Krogh
4. Mariel

از طرف دیگر در عمل نیز بالابودن نرخ شکست پروژه‌های مدیریت دانش به گونه‌ای که گاهی نرخ این شکست در حدود ۸۰٪ ذکر شده است (داونپورت، دی لانگ و بیرز، ۱۹۹۸: ۴۹) نیاز به نظریه‌ها و رویکردهای جدید مبتنی بر منابع جدید را ضروری تر کرده است (خلاً عملی).

از طرف دیگر، در مذهب شیعه منابع بزرگ و معتبری از جمله نهج البلاغه وجود دارد که تاکنون از منظر مدیریت دانش مورد بررسی قرار نگرفته و این در حالیست که کنکاش در این منبع بزرگ پیرامون ابزارهای مدیریتی نوین از جمله مدیریت دانش می‌تواند در مسیر بهره‌برداری هر چه بهتر از آن مطابق با نیازهای جدید و ارائه تئوری‌های بومی کمک بسزایی در مدیریت سازمان‌ها کند. کما اینکه تاکنون بر مینای نهج البلاغه در موضوعاتی نظیر راهنمای پژوهش (مؤیدی، ۱۳۸۹)، مباحث مرتبط با رهبری (نصراصفهانی، حاجیان، کریمی و رضوانی، ۱۳۹۱؛ رستمی، کریمی و شیرازی، ۱۳۹۷؛ ریاحی، صفری و شاملی، ۱۳۹۸؛ ریاحی، صفری و شاملی، ۱۳۹۶)، سبک‌های مدیریت (یعقوبی، موفق و فتاحی، ۱۳۹۷) پژوهش‌های صورت گرفته ولی در مفهوم مدیریت دانش و پویایی‌شناسی سیستم‌ها، پژوهش مشخصی یافت نشد.

لازم به ذکر است که در اهمیت این کتاب شریف نیز باید گفت که نهج البلاغه، مجموعه گران‌سنگی است که به حق آن را "أخ القرآن" یعنی برادر قرآن نامیده‌اند و در عظمت و شگفتی این اثر جاودانه همین بس که در توصیفش گفته‌اند: "كَلَامٌ فَوْقَ كَلَامِ الْمَخْلُوقِ وَ دُونَ كَلَامِ الْخَالِقِ" یعنی کلامی که بالاتر از کلام بشر و پایین‌تر از کلام خداوند است.

۱-۲. پیشینه پژوهش

در این قسمت، سوابق پژوهشی در حوزه‌های "مدیریت دانش در سیره امام علی(ع)" و همچنین کاربرد رویکرد "پویایی‌شناسی سیستم‌ها در حوزه مدیریت دانش" و یا "در تحلیل سیره امام علی(ع)" بررسی گردیده است.

پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه مدیریت دانش و رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها بسیار گسترده و در موضوعات متنوع هست. در بسیاری از این پژوهش‌ها، تأثیر برخی متغیرها بر این دو رویکرد بررسی شده است. در مواردی هم خود موضوع و رویکرد و مؤلفه‌های آن و یا کاربرد آن در یک سازمان خاص بررسی شده است.

بررسی سیره امام علی(ع) و استخراج نکات و مطالب مختلف و انطباق آن با مفاهیم و ضرورت‌های حال در حوزه‌های مختلف از جمله حکمرانی، سبک زندگی، اخلاق اجتماعی و ... مورد توجه بوده است. به‌عنوان مثال قدسی و قائمی (۱۳۹۳) به بررسی تطبیقی سبک‌های فرزندپروری با سبک فرزندپروری امام علی(ع) در نامه سی و یکم نهج البلاغه پرداخته‌اند. ترکاشوند، صالحی و کشاورز (۱۳۹۸) به تبیین سیره تربیتی امام علی(ع) جهت ارائه الگویی برای سبک زندگی اسلامی-ایرانی پرداخته‌اند. در پژوهشی به بررسی نقش "حکمرانی خوب" برای تحقق زندگی مطلوب در سیره امام علی(ع) پرداخته و در این راستا از منابعی نظیر نامه‌های دولتی، خطبه‌ها و سفارش‌های آن حضرت به کارگزاران حکومتی استفاده نموده‌اند (اکبری،

فيله‌کش و تقوی، ۱۳۹۵: ۱۰۵). در مقاله دیگری، بر مبنای سیره امام علی (ع) سعی در ارائه رهیافتی اسلامی در مفهوم‌سازی بنیادی عملیات روانی شده است. بدین منظور سه جنگ گسترده جمل، صفین و نهروان انتخاب گردیده و براساس سیره حضرت در این سه جنگ، تحلیل و جمع‌بندی انجام پذیرفته است (محمّدی سیرت، موسوی‌نیا، ۱۳۹۵: ۸۱). در مقاله‌ای با عنوان "بررسی سیره امام علی (ع) در زمینه اصلاح اخلاق اجتماعی"، به بررسی سیره امیرالمؤمنین (ع) در زمینه اخلاق اجتماعی پرداخته است. در این مقاله، سیره حضرت علی (ع) در طول دوره خلافت بررسی و در ارتباط با عنوان پژوهش تحلیل شده است (خادمی، ۱۳۹۴: ۱۸). در مقاله‌ای با بررسی سیره امام علی (ع)، یک مطالعه تطبیقی بین اصول مدیریت اسلامی و مدیریت در سیره امام علی (ع) انجام داده است. در این مقاله پس از توصیف اهمیت مدیریت و جایگاه مدیریت اسلامی، نظر و شیوه عمل امام در زمینه مهم‌ترین اصول مدیریت (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، هدایت و رهبری و کنترل و ارزیابی) بحث شده است. در این مقاله برای یافتن مصادیق عملی مدیریت اسلامی از سخنان و سیره حضرت علی (ع) به‌عنوان حاکم و مدیر اسلامی استفاده شده است (علائی، ۱۳۹۵: ۹۸). در پژوهشی دیگری که، جایگاه مصلحت در سیره و سخن امام علی (ع) بررسی و تحلیل گردیده است (مشایخی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۵۲). در بررسی پژوهش‌های انجام شده با موضوع مدیریت دانش در سیره امام علی (ع)، پژوهشی که به بررسی مفهوم مدیریت دانش و یا موضوعات مرتبط به آن در سیره امام علی علیه‌السلام اختصاص داشته باشد؛ یافت نشد.

به‌عنوان جمع‌بندی می‌توان گفت که در ارتباط با مسئله اصلی این پژوهش که همان عدم‌توجه به سیره امام علی (ع) در موضوع مدیریت دانش و نپرداختن به این منبع در جهت اثربخشی بیشتر مدیریت دانش بوده است، اقدام مشخصی صورت نپذیرفته و عمده کارهای انجام شده در مورد سیره این امام همام، بیشتر در سایر موضوعات مدیریتی از جمله رهبری بوده است.

سیره امام علی (ع)

برای واژه سیره معانی مختلفی از جمله ذکر حوادث و سرگذشت افراد، چگونگی رفتار انسان (عظیم‌زاده اردبیلی، ۱۳۸۶)، نوع و سبک خاص رفتار دارای روش و سبک ویژه، سبک و قاعده رفتار (فلاطوری، ۱۳۸۱: ۱۱۲) ارائه شده است.

در باب اعتبار سیره و ضرورت و اهمیت توجه به آن نیز باید گفت که سیره امامان معصوم برحسب این تعریف و استدلال، از همان جایگاه و اعتباری برخوردار است که قرآن در آن قرار دارد. سخن رسول خدا (ص) که فرمود: «إني تارك فيكم الثقلين كتاب الله و عترتي، اهل بيته، ما إن تمسكتم بهما لن تضلوا أبدا» دلیل بر اثبات همین جایگاه است که قرآن و اهل بیت را از نظر ارزشی با هم برابر قرار داده است. برابری قرآن و امامان معصوم، در معرفی دین و شناخت حکم خدا مستلزم کندوکاو گسترده در عمق زندگی امامان و زوایای ناشناخته آن هاست که باید در موضوع سیره امامان نیز همانند قرآن به تفسیر و تبیین نشست (واثقی‌راد، ۱۳۸۷: ۲۵).

نظر به جایگاه موضوع امامت در فقه شیعه و همچنین جایگاه امام علی علیه السلام در فقه شیعه، از آنجا که ایشان علاوه بر اینکه ولی امر بود (ولایت باطنی) دارای ولایت ظاهری و رهبری و حاکم بر مردم نیز بود و به عنوان یک مدیر ارشد نیز فعالیت رسمی داشتند؛ بنابراین می توان از سیره ایشان نکات عمیقی را در رابطه با مباحث مدیریت مخصوصاً مدیریت دانش استخراج کرد.

مدیریت دانش

با اینکه اصطلاح دانش و مدیریت دانش دارای تعریف جهان شمول و مورد توافق همگان نیستند (نوناکا و ون کروک، ۲۰۰۹: ۶۳۹) ولی تعاریف مختلفی از آن ها وجود دارد. در این مقاله منظور از مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند. هدف مدیریت دانش برقراری ارتباط بین خبرگان و افراد مجرب سازمان با افرادی است که نیاز به دانش خاصی دارند. ایجاد چنین ارتباطی به کمک فرایندها و ابزارهای مدیریت دانش تسهیل می گردد. مدیریت دانش منشأ مزیت های رقابتی پایدار در سازمان است و پیاده سازی صحیح آن به افزایش و تقویت نوآوری و ایجاد انگیزه، بهره وری، تسریع در یادگیری، اتخاذ تصمیمات بهتر و سریع تر، افزایش توانایی توسعه برای کارکنان و... منجر می شود. برای مدیریت دانش در سازمان ها روش های مختلفی وجود دارد. در این راستا در این پژوهش چرخه مدیریت دانش مبنای کار قرار گرفته است. این چرخه از ۵ گام اصلی زیر تشکیل شده است (زارع و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲).

- **گام اول: کسب دانش:** در این گام دانش مدیران به کمک ابزارهای مدیریت دانش از جمله صاحبه های تخصصی، مستندسازی تجارب، استفاده از تکنیک های داستان سرایی، رسم فلوجارت ها و نمودارهای مراحل انجام کار و ... استخراج می شود.
- **گام دوم: سازمان دهی و ذخیره سازی دانش:** در این گام دانش هر فرد به شکلی منسجم و منظم تدوین می گردد. در نهایت نیز تحلیل و مقایسه ای بر روی تجارب مستند شده انجام خواهد شد و عوامل تأثیر گذار در موفقیت، موانع و راهکارهای پیشنهادی جهت تسهیل امر افراد تازه وارد به این حوزه فراهم خواهد شد.
- **گام سوم: تسهیم دانش:** در این گام به اشتراک گذاری و انتشار نتایج حاصل از گام های قبلی در دستور کار قرار دارد.
- **گام چهارم: به کارگیری دانش:** هدف از سه گام فوق در این دو گام منعکس خواهد شد. به عبارتی سه گام قبل امکانات لازم برای استفاده از دانش این افراد خبره را در اختیار سایرین قرار داده و می توانند در جهت عملکردی موفق از آن بهره ببرند.
- **گام پنجم: خلق دانش جدید:** این گام نیز در پی گام های قبل چرخه مدیریت دانش را تکمیل می کند. چراکه دانش اگر نتواند خود را ارتقا دهد، دانش نیست. بدین رو در یک چرخه کامل مدیریت دانش این گام از اهمیت بالایی برخوردار است (زارع و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲).

رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها

پویایی‌شناسی سیستم‌ها یک تکنیک مدل‌سازی کامپیوتری مبتنی بر بازخورد و روابط غیرخطی برای ساختاردهی، درک و بحث پیرامون مسائل و موضوعات پیچیده هست. رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها از دهه ۱۹۵۰ با کارهای فارستر^۱ آغاز گردید. وی با انتشار سه کتاب معروف خود یعنی پویایی‌های صنعتی، پویایی‌های شهری و پویایی‌های جهان رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها را پایه‌گذاری کرد (فارستر، ۱۹۶۱: ۱۹۷۱: ۱۷؛ استرمن، ۲۰۰۰: ۵۶). این رویکرد واقعیت‌های جهان را که تا حدی از چشم جزءنگر ما به دور است با اصل کل‌گرایی نمایش و به تصویر می‌کشد و به مدیران بنگاه‌ها کمک می‌کند تا درکشان را از فرایندهای سازمانی بهبود دهند. امروزه پویایی‌شناسی سیستم‌ها در سراسر بخش‌های خصوصی و دولتی برای تجزیه و تحلیل و طراحی سیاست‌ها بکار گرفته می‌شود (حاجی غلام سریزدی، منطقی و زارع مهرجردی، ۱۳۹۲: ۱۲۵). رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها روشی برای مطالعه و مدیریت سیستم‌های پیچیده و دارای بازخورد است. این سیستم‌ها می‌توانند در حوزه‌های مختلفی مثل کسب و کار، اقتصاد، محیط‌زیست، مدیریت انرژی، مسائل شهری و سایر حوزه‌های اجتماعی و انسانی وجود داشته باشند (حاجی غلام سریزدی، ۱۳۹۲: ۶۵). در سیستم‌های پیچیده دنیای امروز نکته مهم یافتن ابزارهایی جهت درک پیچیدگی‌های سیستم‌های اجتماعی - اقتصادی و سپس مدل‌سازی و طراحی سیاست‌های مناسب برای بهبود این‌گونه سیستم‌هاست که رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها به ما کمک می‌کند تا این پیچیدگی‌ها را به درستی دیده و با روشی مناسب برخورد کرده و مسائل درون سیستم‌ها را حل نماییم (استرمن، ۲۰۰۰: ۵۶۳). گام‌های این رویکرد ۵ گام هست. در گام اول پدیده یا مسئله موردنظر شناسایی و تبیین می‌شود. این مسئله باید پیچیده و پویا باشد (استرمن، ۲۰۰۰: ۵۳). به عبارت دیگر رفتار متغیرهای مسئله باید در طول زمان قابل بررسی باشد. سپس در گام دوم فرضیه پویا رفتار متغیر اصلی مسئله و علل وجودی آن به صورت مدل تشریحی بیان می‌شود. گام‌های بعدی به مدل‌سازی فرضیه و مسئله در قالب نمودارهای علت و معلولی و جریان پرداخته و نهایتاً با فرموله کردن مدل جریان و تست آن مدل اصلی ایجاد و شبیه‌سازی و تست سناریوهای مختلف امکان‌پذیر می‌شود (فارستر، ۱۹۶۸: ۱۲۷؛ حاجی غلام سریزدی، ۱۳۹۲: ۶۵). در ساخت مدل‌های پویا می‌توان از منابع سه‌گانه عددی، مکتوب و ذهنی استفاده کرد (حاجی غلام سریزدی، ۱۳۹۲: ۷۳).

از آنجا که از یک طرف موضوع مدیریت دانش هم پیچیده (درب‌گیرنده متغیرها و اجزای مختلف) و هم در طول زمان تغییر می‌کند (پویا) و از طرف دیگر رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها مناسب برای تئوری پردازی در موضوعات پیچیده پویا است (حاجی غلام سریزدی و همکاران، ۲۰۲۰) لذا این روش برای مدل‌سازی ساختار حاکم بر مدیریت دانش مناسب هست.

۱-۳. ضرورت و اهمیت پژوهش

از نظر ضرورت و اهمیت پژوهش همان طور که در قسمت قبل اشاره شد سه موضوع قابل بحث است که عبارتند از:

۱. وجود خلأ عملی و نیاز واقعی در زمینه تئوری پردازی در حوزه مدیریت دانش
 ۲. وجود خلأ نظری و نیاز به تئوری پردازی در این حوزه با استفاده از منابع موثق
 ۳. موثق بودن و عملیاتی بودن سیره امام علی(ع) به دلایل زیر:
 - معصومیت: در اصطلاح علم کلام به کسی «معصوم» گفته می شود که دارای موهبت الهی آگاهی کامل و دائم به زشتی گناه و اراده قوی بر مهار کردن تمایلات نفسانی با عنایت خاص الهی هست. در نتیجه فرد معصوم عاری از گناه و اشتباه است و سیره وی نیز عاری از خطا است و منبعی راهنما هست.
 - دانش وابسته به وحی
 - مدیر ارشد بودن امام علی(ع): وی علاوه بر اینکه ولی امر بود (ولایت باطنی) دارای ولایت ظاهری و رهبری و حاکم بر مردم نیز بود. لذا نظریاتشان مبتنی بر عمل مدیریتی کلان هست.
- به عبارت دیگر چون سیره، دارای ویژگی هایی چون: منشأ الهی، دارای عمق محتوایی، مفسر قرآن بودن، ارائه دهنده ارزش های اسلامی و برخوردار از جامعیت و شمولیت هست می تواند منبع مناسبی جهت بهبود مدیریت دانش گردد (راستخون، ۱۳۹۴) لذا در این مقاله براساس سیره امام علی(ع) به مدیریت دانش نگریسته و از دیدگاه ایشان استراتژی ها مناسب جهت مدیریت دانش را استخراج می کنیم.

۲. روش شناسی پژوهش

همان طور که بیان شد در این پژوهش به این پرسش پرداخته می شود که "دیدگاه امام علی(ع) درباره مدیریت دانش چگونه است؟" و "براساس دیدگاه ایشان چه ساختارهایی در تحقق مدیریت دانش رخ می دهد؟".

بر این اساس در این پژوهش با استفاده از رویکرد پویایی شناسی سیستمها با محور قرار دادن چرخه مدیریت دانش به عنوان حلقه اولیه و اصلی مدیریت دانش، سیره امام علی(ع) در رابطه به مدیریت دانش استخراج و به صورت مدل علت و معلولی ترسیم شده است. سپس مدل جریان و معادلات ریاضی آن تدوین گردیده و مدل شبیه سازی شده است.

از نظر روش مدل سازی، این مقاله از روش مدل سازی اسنادی^۱ بهره گرفته است. مدل سازی اسنادی اشاره به استفاده از منابع و اسناد مکتوب به عنوان منبع اصلی در مدل سازی پویایی شناسی سیستمها دارد. منظور از اسناد شامل پایگاه اطلاعاتی مکتوب و عددی هست (حاجی غلام سریزدی، ۱۳۹۲: ۶۶). در این روش مدل ساز بعد از جستجو، شناخت منابع و اسناد مرتبط با مسئله، به بررسی مستندات و آنالیز آنها و استخراج دانش برای مدل سازی براساس دیدگاه سیستمیک خود می پردازد (حاجی غلام سریزدی و

1. Document Model Building (DMB)

همکاران، ۲۰۱۹؛ ۲۰۲۰). لذا این پژوهش از نظر روش گردآوری اطلاعات، مطالعه کتابخانه‌ای هست. در این پژوهش، تمرکز ما بر سیره گفتاری (نقلی) امام علی (ع) است. در نتیجه نهج‌البلاغه و غررالحکم و دررالکلم به‌عنوان پایگاه داده‌ای مکتوب (نهج‌البلاغه و تفاسیر مرتبط) در نظر گرفته شد. در این پژوهش دامنه پژوهش بر روی حکمت‌ها و نامه‌ها در نهج‌البلاغه و احادیث غررالحکم و دررالکلم محدود شد. برای این منظور ابتدا حکمت‌ها و نامه‌های مرتبط با مدیریت دانش شناسایی و سپس تجزیه و تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل و مدل‌سازی از پایگاه داده ذهنی (دیدگاه سیستمی محقق و تفاسیر مرتبط) استفاده شد.

برای شناسایی حکمت‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها در چرخه مدل دانش از روش‌شناسی تحقیق کیفی شامل روش داده بنیاد استفاده شد. روش داده بنیاد روشی مناسب و پرکاربرد در تحلیل نهج‌البلاغه هست (حکاک و صیدزاده، ۱۳۹۸؛ قربانی، اشرف سمنانی و حسینی، ۱۳۹۸). بدین صورت که همه حکمت‌ها و نامه‌ها در نهج‌البلاغه و احادیث غررالحکم و دررالکلم از طریق تحلیل محتوای کیفی مورد بررسی قرار گرفته و مواردی که نشانگر و مرتبط با مدیریت دانش بودند شناسایی شدند. سپس براساس بار معنایی هر مورد و براساس چرخه مدیریت دانش در یک مرحله از چرخه طبقه‌بندی شدند. به عبارت دیگر در این تحقیق به منظور ایجاد تمرکز در جستجو از رویکرد اسپیکارد^۱ (۲۰۱۰) برای یافتن محتوای مناسب و ربط دادن آن به چرخه مدیریت دانش استفاده شد. براساس این رویکرد محقق در محله نخست نسبت به شناسایی سؤال کلی تحقیق (دیدگاه امام علی (ع) درباره مدیریت دانش چگونه است؟) می‌پردازد (کدگذاری باز). به عبارت دیگر در این مرحله حکمت‌ها و نامه‌های که مرتبط به مدیریت دانش بود شناسایی شدند. در مرحله بعد به ارتباط یافته‌ها با سؤال جزئی و فرعی تحقیق (براساس دیدگاه ایشان چه ساختارهایی در تحقق مدیریت دانش رخ می‌دهد؟) می‌پردازد که در این مرحله طبقه‌بندی حکمت‌ها و نامه‌های شناسایی شده با چرخه دانش صورت گرفت.

از آنجا که در نظریه داده بنیاد از نمونه‌برداری نظری برای کسب داده استفاده می‌شود و معیار متوقف نمودن این نمونه‌برداری، کفایت نظری است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶) لذا در این مقاله ضمن رسیدن به کفایت نظری، بررسی تمام حکمت‌ها و نامه‌ها نیز بررسی شد. در کفایت نظری همان‌طور که گلیسر و استراوس (۱۹۶۷) بیان می‌کنند وقتی پژوهشگر اطمینان حاصل کند یک مقوله به کفایت رسیده است و به عبارت دیگر مفهوم مورد نظر ظهور پیدا کرده است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶) پژوهش متوقف می‌شود.

۳. تحلیل داده‌ها و ارائه یافته‌ها

در این بخش، براساس روش‌شناسی ذکر شده، تحلیل داده‌ها انجام و یافته‌های آن ارائه گردیده است.

۳-۱. طبقه‌بندی براساس حلقه مدیریت دانش

همان‌طور که اشاره شد ابتدا احادیث، نامه‌ها و حکمت‌های مرتبط با مدیریت دانش شناسایی و براساس اجزا چرخه مدیریت دانش طبقه‌بندی شد. در جدول زیر دسته‌بندی براساس اجزا حلقه مدیریت دانش احادیث، حکمت‌ها و نامه‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱: دسته‌بندی حکمت‌ها براساس اجزا حلقه مدیریت دانش

ردیف	مرحله چرخه مدیریت دانش	حکمت‌های مرتبط (نهج البلاغه)
۱	کسب دانش	حکمت ۵، ۳۱، ۳۸، ۵۴، ۱۱۳، ۷۰، ۷۳، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۵، ۸۶، ۹۱، ۹۲، ۱۰۷، ۱۴۷، ۱۹۶، ۲۹۷
۲	سازمان‌دهی و ذخیره دانش	حکمت ۹۲، ۱۰۷، ۳۳۸
۳	تسهیم دانش	حکمت ۳۱، ۳۸، ۵۴، ۱۱۳، ۴۰، ۴۱، ۷۱، ۷۳، ۹۱، ۹۸، ۱۴۷، ۱۴۲، ۱۶۱، ۱۷۳، ۱۸۲، ۲۱۵، ۲۶۶، ۲۸۲، ۲۹۳، ۳۹۰
۴	استفاده از دانش	حکمت ۲۳، ۳۱، ۷۰، ۷۳، ۹۲، ۹۸، ۲۷۴
۵	خلق دانش	حکمت ۲۰۵، ۲۱۵، ۲۱۹

جدول ۲: دسته‌بندی نامه‌ها براساس اجزا حلقه مدیریت دانش (نهج البلاغه)

سیره	عنوان مرحله چرخه دانش
نامه ۳۱	سازمان‌دهی و ذخیره دانش / تسهیم دانش
نامه ۴۷	استفاده از دانش
نامه ۵۳ و ۶۷	تسهیم دانش
نامه ۷۸	استفاده از دانش

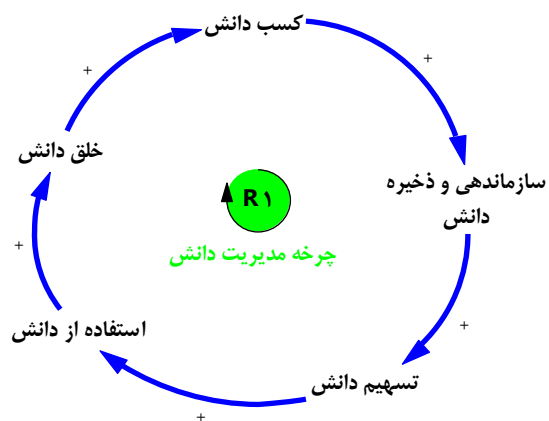
جدول ۳: دسته‌بندی احادیث در غررالحکم و دررالکلم (تمیمی آمدی و جمال‌الدین خوانساری، ۱۳۶۶)

ردیف	مرحله چرخه مدیریت دانش	حکمت‌های مرتبط
۱	کسب دانش	حدیث ۳۸، ۳۹، ۶۴، ۲۲۷۶، ۲۳۳۱
۲	سازمان‌دهی و ذخیره دانش	-
۳	تسهیم دانش	حدیث ۲۲۷۱، ۲۲۸۱، ۲۲۹۹
۴	استفاده از دانش	حدیث ۵، ۱۲، ۱۴، ۲۰، ۳۶، ۳۷، ۴۲، ۲۲۷۷، ۲۳۰۹، ۲۳۱۰
۵	خلق دانش	حدیث ۲۰، ۳۴، ۴۰، ۴۱

۳-۲. مدل علت و معلولی

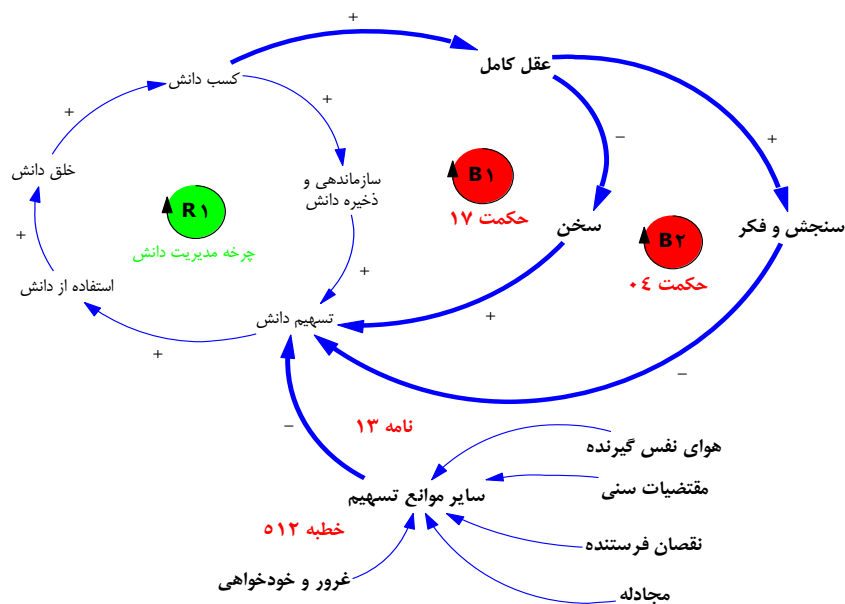
در این قسمت حلقه‌های علت و معلولی مدیریت دانش براساس گفتار امام علی (ع) آورده شده است. حلقه R1 همان چرخه مدیریت دانش هست. طبق این حلقه با کسب دانش نیاز به سازمان‌دهی و ذخیره دانش زیاد شده و حجم دانش ذخیره شده افزایش می‌یابد. با سازمان‌دهی و ذخیره درست دانش، افراد سازمان می‌توانند به راحتی به دانش یکدیگر دست یافته و تسهیم دانش تقویت می‌شود. با تسهیم دانش بین افراد آن‌ها از دانش موجود و تجربه‌های افراد دیگر بهره برده و از آن‌ها استفاده می‌نمایند که این خود سبب

موفقیت و همچنین خلق دانش می‌شود. این یک حلقه تقویتی است که سبب رشد دانش و موفقیت مدیریت دانش می‌گردد.



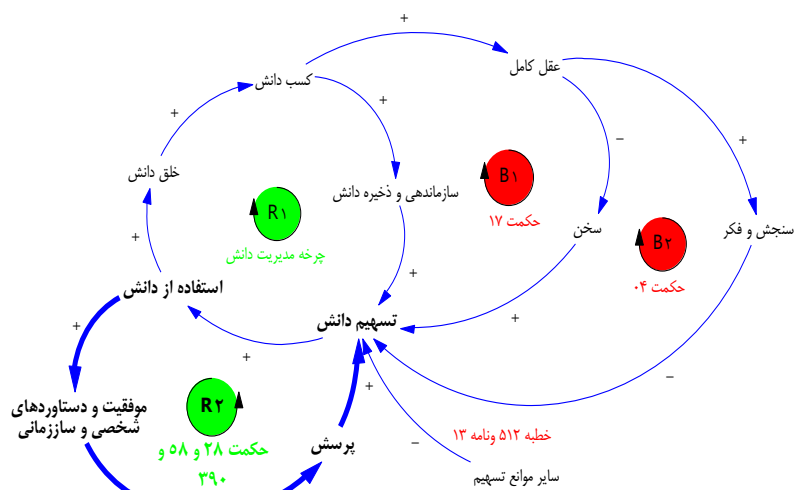
شکل ۱: حلقه تقویتی چرخه مدیریت دانش

در شکل شماره ۲ طبق حکمت ۴۰ و ۷۱ و ۲۱۵ و نامه ۳۱ حلقه‌های تعادلی B1,2 شکل می‌گیرند. امام در حکمت ۷۱ "نشانه کمال عقل را سخن اندک دانسته" و در حکمت ۴۰ بیان می‌دارند که "زبان عاقل در پشت عقل او هست و عاقل بدون مشورت و سنجش و فکر؛ زبان خود را به حرکت وا نمی‌دارد". به عبارت دیگر با حرکت چرخه مدیریت دانش و کسب دانش، افراد سازمان به کمال عقل نزدیک شده و سخن آن‌ها اندک می‌گردد که این‌ها در کنار سایر موانع تسهیم براساس نامه ۳۱ و خطبه ۲۱۵ مانند غرور و خودخواهی، مجادله، نقصان فرستنده و گیرنده، مقتضیات سنی و هوای نفس گیرنده؛ مانع نشر و تسهیم دانش می‌شوند.



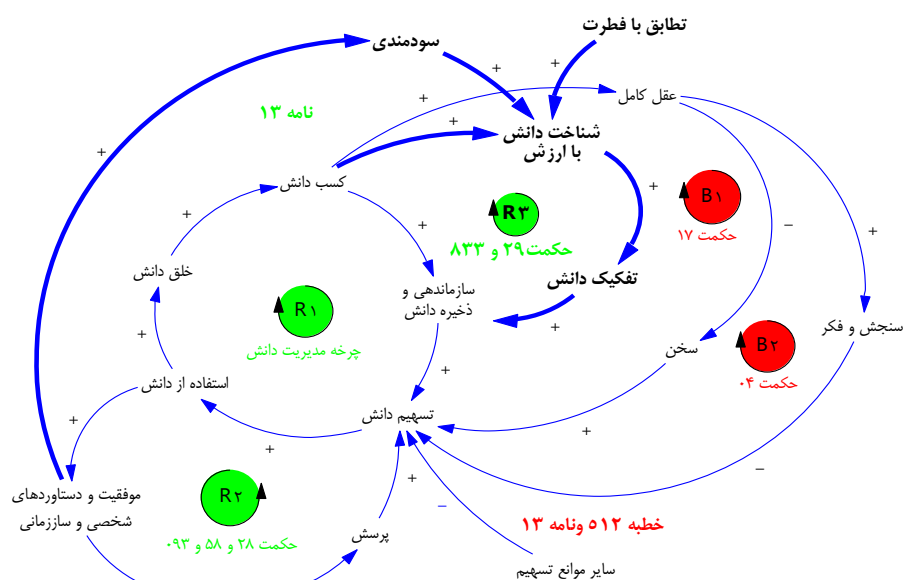
شکل ۲: حلقه تعادلی حکمت ۴۰ و ۷۱ و ۲۱۵ و نامہ ۳۱

در شکل شماره ۳ امام شرم از پرسش و ندانستن را نکوهش کرده است و آن را سبب هلاکت می‌داند. در نتیجه با پرسش و کسب دانش می‌توان به موفقیت‌های شخصی و سازمانی رسید که این موفقیت نیز سبب کاهش شرم خواهد شد و یک حلقه تقویتی را شکل می‌دهد.



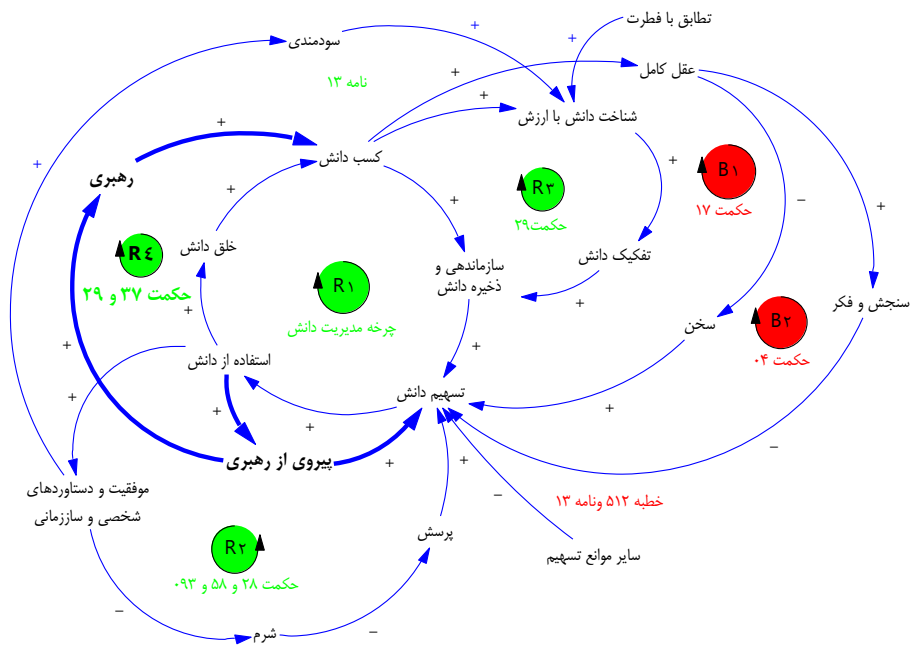
شکل ۳: حلقه تقویتی حکمت ۸۲ و ۸۵ و ۳۹۰

در شکل شماره ۴ حلقه تقویتی دیگری با فعال شدن حلقه مدیریت دانش براساس حکمت ۹۲ و ۳۳۸ و نامه ۳۱ شکل می‌گیرد. در این حکمت‌ها و نامه امام معیار شناخت دانش با ارزش را معرفی می‌کند. در حکمت ۹۲ دانشی که در تمام اعضا و جوارح نه فقط زبان جاری باشد دانش با ارزش دانسته شده است. در نامه ۳۱ امام در وصیت خود به امام حسن (ع) بیان می‌کند که "دانشی که سودمند نباشد فایده نداشته و آموختنش شایسته نیست". و در حکمت ۳۳۸ تطابق با فطرت را یکی از معیارهای شناخت دانش با ارزش می‌دانند. در نتیجه با کسب دانش و شناخت معیارهای فوق، دانش به‌درستی تفکیک شده و زمینه سازمان‌دهی بهتر و ذخیره دانش را افزایش می‌دهد که این حلقه مدیریت دانش را تقویت می‌کند.



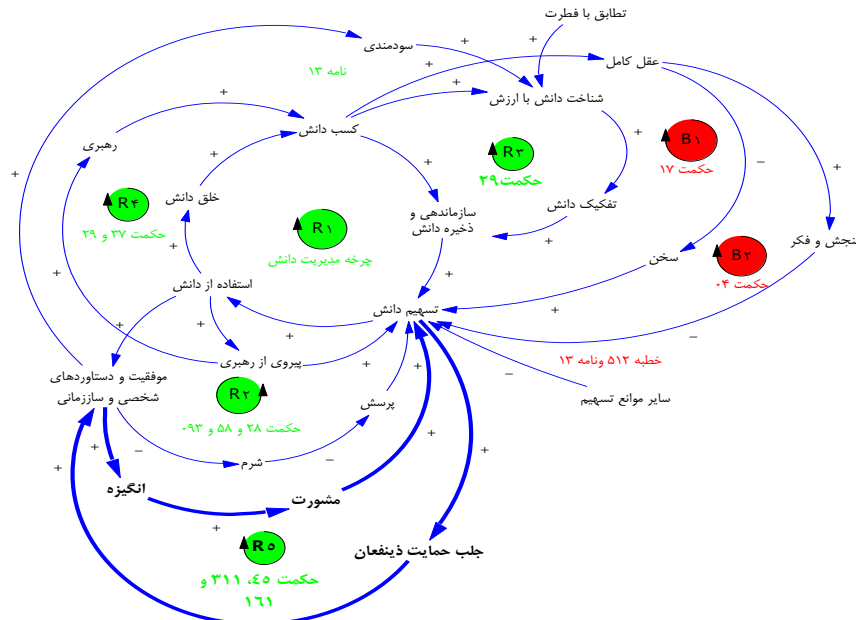
شکل ۴: حلقه تقویتی حکمت ۹۲ و ۳۳۸ و نامه ۳۱

در شکل شماره ۵ نقش رهبری در مدیریت دانش و تقویت چرخه مدیریت دانش مطرح شده است. در حکمت ۷۳ به تعلیم و تسهیم دانش توسط رهبر از طریق کردار رهبر توصیه شده است. به عبارت دیگر رهبر با استفاده و کسب دانش زمینه بهتری را برای پیروی از خود و تعلیم دیگران ایجاد کرده و سبب تسهیم دانش می‌شود.



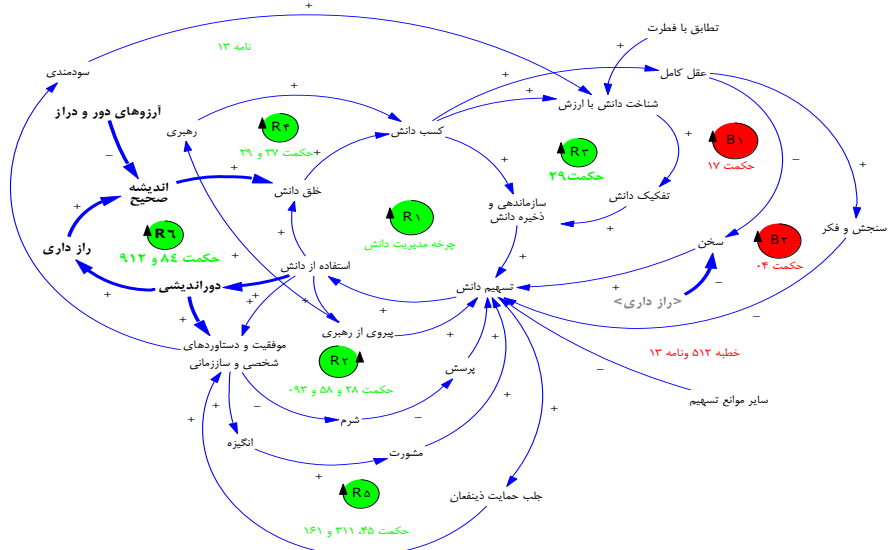
شکل ۵: حلقه تقویتی حکمت ۷۳ و ۹۲

در شکل شماره ۶ به نقش مشورت و جلب حمایت ذینفعان از این طریق اشاره شده است. امام در حکمت ۵۴ "مشورت را پشتیبانی مناسب دانسته" و در حکمت ۱۱۳ "دانش را شرافت و مشورت را پشتیبانی مطمئن می‌داند" و در حکمت ۱۶۱ "مشورت را شراکت در عقل دیگران می‌داند". در نتیجه این حکمت‌ها نشان می‌دهد که شرافت حاصل از دانش دستاوردی بزرگ بوده و سبب تقویت انگیزه جهت مشورت می‌شود که این نیز سبب تسهیم دانش و نهایتاً جلب نظر ذینفعان می‌شود. جلب نظر ذینفعان باعث تقویت امور و نهایتاً موفقیت بیشتر می‌گردد. این حکمت‌ها نشانگر حلقه تقویتی حاصل از کسب نظر دیگران و مشورت هست.



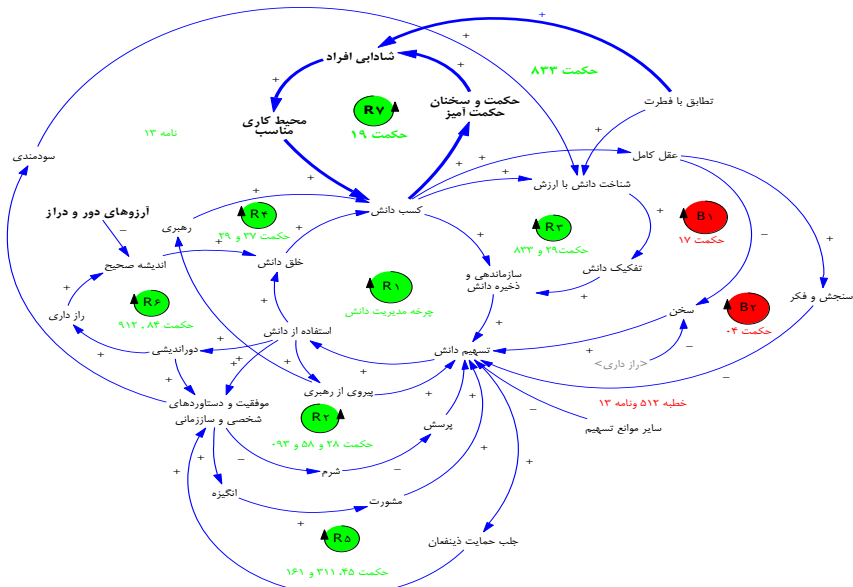
شکل ۶: حلقه تقویتی حکمت ۵۴، ۱۱۳ و ۱۶۱

در شکل شماره ۷ طبق حکمت ۴۸ و ۲۱۹ حلقه تقویتی R6 شکل می‌گیرد. امام در حکمت ۴۸ "کسب پیروزی و موفقیت را در دوراندیشی می‌داند" و "دوراندیشی را در به‌کارگیری صحیح اندیشه و اندیشه صحیح را از طریق رازداری می‌داند". در نتیجه با استفاده از دانش دوراندیشی محقق شده و سبب رازداری و سنجش قبل از سخن می‌شود و این خود سبب اندیشه صحیح و خلق دانش می‌گردد. همچنین طبق خطبه ۲۱۹ از آنجا که "قربانگاه اندیشه زیر برق آرزوها هست" در نتیجه آرزوهای دور و دراز مانعی در برابر اندیشه صحیح هست.



شکل ۷: حلقه تقویتی حکمت ۴۸ و ۲۱۹

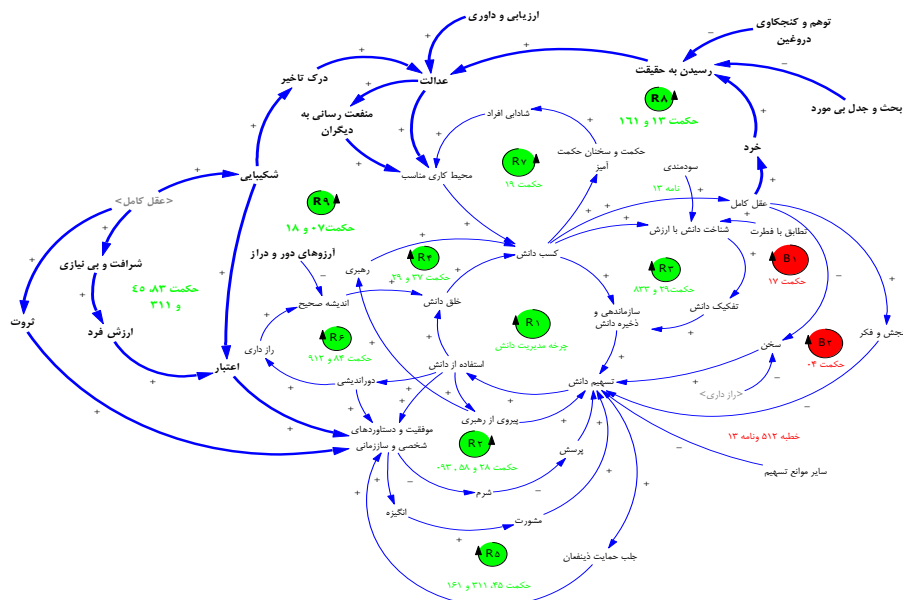
در شکل شماره ۸ امام در حکمت ۹۱ "سخنان زیبای حکمت‌آمیز را سبب شادابی دل‌ها می‌داند." شادابی افراد نیز ایجادکننده محیط کاری مناسب هست. در محیط مناسب کسب دانش افزایش می‌یابد و سبب ایجاد سخنان حکمت‌آمیز می‌گردد. از طریق دیگر در حکمت ۳۳۸ "تطابق با فطرت را معیار ارزش دانش و سودمندی آن می‌داند" که سبب شادابی دل می‌گردد.



شکل ۸: حلقه تقویتی حکمت ۹۱ و ۳۳۸

در شکل شماره ۹ دو حلقه تقویتی R8,9 براساس حکمت‌های ۳۱، ۳۸، ۵۴، ۷۰، ۸۱، ۱۱۳ و ۱۶۱ شکل گرفته است. امام در حکمت ۳۱ پایه‌های عدالت ژرف‌اندیش را بیان کرده که سبب رسیدن به حقیقت شده و این از زیاده‌روی جلوگیری کرده و عدالت را بوجود می‌آورد. همچنین در این حکمت "توهم و کنجکاو می‌دروغین و بحث و جدل بی‌مورد را از پایه‌های کفر دانسته و مانع رسیدن به حق و حقیقت می‌داند". امام می‌فرماید که "کسی که بحث و جدل بی‌مورد را عادت خود گرداند از تاریکی شبهات بیرون نخواهد آمد". البته امام در حکمت ۱۶۱ "مشورت نه بحث و جدل بی‌مورد را سبب موفقیت و استفاده از عقل دیگران می‌داند".

اما در حکمت ۵۴ و ۱۱۳ "عقل را ثروتی بزرگ و سرمایه‌ای سودمند می‌داند". همچنین در خطبه ۸۱ و ۱۱۳ "شرافت و ارزش فرد را به دانایی و عقل او می‌داند". در خطبه ۷۰ "نادان را کند رو یا تندرو و دور از عدالت معرفی می‌کند". و در خطبه ۳۸ "عقل ارزشمندترین بی‌نیازی دانسته شده است".



شکل ۹: حلقه تقویتی حکمت ۳۱، ۳۸، ۵۴، ۷۰، ۸۱، ۱۱۳ و ۱۶۱

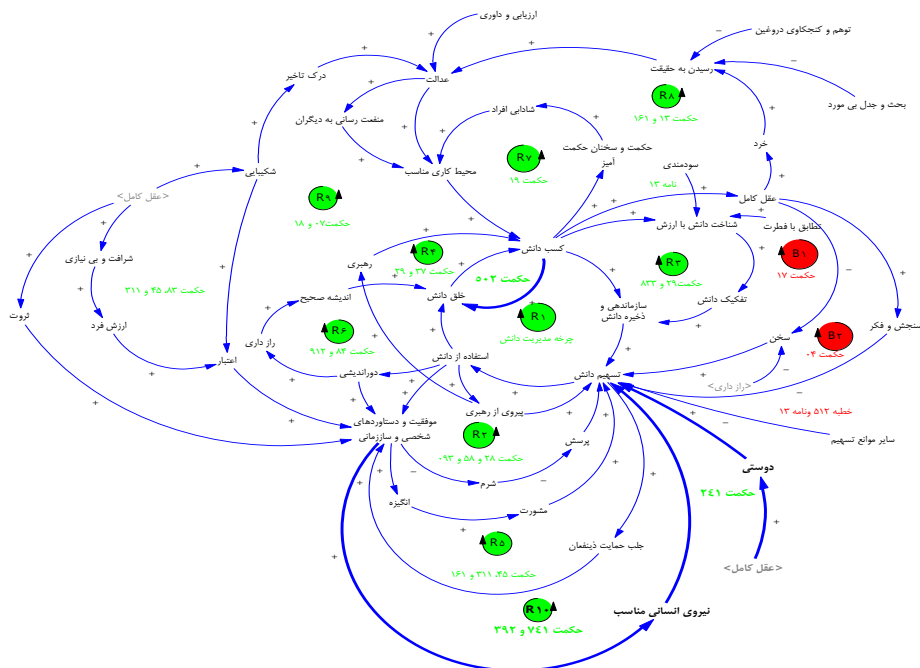
در شکل شماره ۱۰ طبق حکمت ۲۰۵ امام با اشاره به گنجایش نامحدود ظرف دانش بیان می‌کنند که "هر ظرفی با ریختن چیزی در آن پر می‌شود جز ظرف دانش که هر چه در آن جای‌دهی، وسعتش بیشتر می‌شود". با توجه به این حکمت حلقه تقویتی خلق دانش سبب کسب دانش و کسب دانش سبب خلق دانش می‌شود شکل می‌گیرد.

در این نمودار حلقه تقویتی R10 براساس حکمت‌های ۱۴۲ و ۱۴۷ و ۲۹۳ شکل می‌گیرد. امام در حکمت ۱۴۲ بیان می‌کنند که "دوستی کردن نیمی از خردمندی است". به عبارت دیگر خردمند و اهل دانش

دوستی‌های بیشتر و قاعدتاً با افراد هم‌تراز خود دارند که این سبب تسهیم دانش و نهایتاً افزایش خردمندی آن‌ها می‌گردد. و در حکمت ۲۹۳ از "هم‌نشینی و دوستی با بی‌خرد ما را پرهیز می‌دهد".

در حکمت ۱۴۷ تسهیم دانش را نیازمند انسان‌های مناسب می‌داند و در بیان اقسام دانش پژوهان اشاره به سینه مبارک می‌کند و می‌فرماید "دانش فراوانی انباشته است، ای کاش کسانی را می‌یافتم که می‌توانستند آن را بیاموزند؟" و بیان می‌کنند که "تیزهوشانی و خردمندانی وجود دارند ولی مناسب نیستند چراکه یا مورد اعتماد نمی‌باشند. دین را وسیله دنیا قرار داده، و با نعمت‌های خدا بر بندگان و با برهان‌های الهی بر دوستان خدا فخر می‌فروشند. یا گروهی که تسلیم حاملان حق می‌باشند اما ژرفاندیشی لازم را در شناخت حقیقت ندارند، که با اولین شبهه‌ای، شک و تردید در دلشان ریشه می‌زند؛ پس نه آن‌ها، و نه این‌ها، سزاوار آموختن دانش‌های فراوان من نمی‌باشند. یا فرد دیگری که سخت در پی لذت بوده، و اختیار خود را به شهوت داده است، یا آن که در ثروت‌اندوزی حرص می‌ورزد، هیچ‌کدام از آنان نمی‌توانند از دین پاسداری کنند، و بیشتر به چهارپایان چرنده شباهت دارند، و چنین است که دانش با مرگ دارندگان دانش می‌میرد".

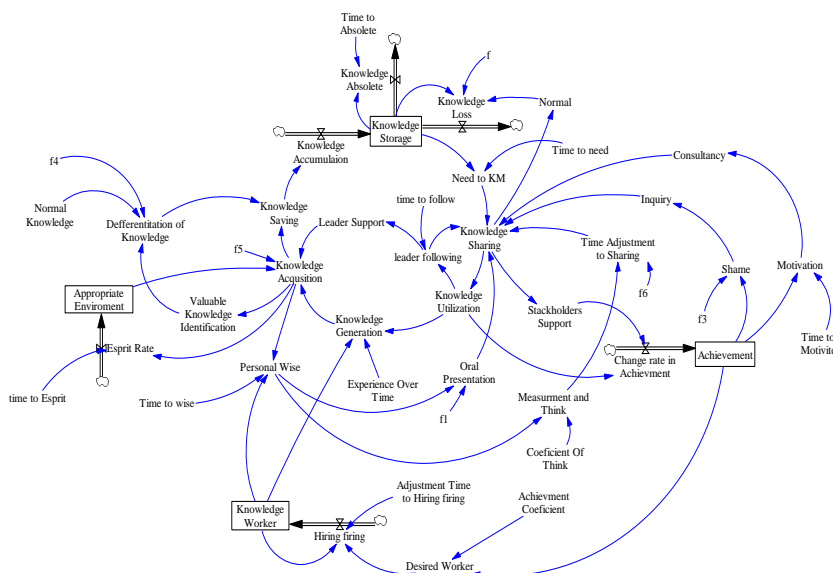
در نتیجه یکی از دستاوردهای مدیریت دانش و تسهیم دانش در سازمان و افراد ساخته‌شدن افراد مناسب هست. در اینجا فرد مناسب باید دارای ویژگی‌هایی از جمله مورد اعتماد، متواضع، ژرفاندیش در شناخت حقیقت، دوری از شهوت، و عدم حرص در ثروت‌اندوزی باشد.



شکل شماره ۱۰: حلقه تقویتی حکمت ۱۴۲ و ۱۴۷ و ۲۰۵ و ۲۹۳

۳-۳. مدل جریان

در شکل زیر نمودار جریان مدل علت و معلولی آورده شده است.



شکل ۱۱: نمودار جریان

همان‌طور که مشخص است در این مدل ۴ متغیر حالت با نرخ‌هایشان وجود دارند که در جدول زیر تشریح شده‌اند.

جدول ۴: توصیف متغیرهای حالت و نرخ آن‌ها

ردیف	نام متغیر حالت	متغیرهای نرخ	تشریح
۱	ذخیره دانش Knowledge Storage	نرخ ورودی: جمع شدن دانش Knowledge Accumulate	ذخیره دانش از جمع شدن دانش در سازمان ایجاد شده و از بین رفتن دانش چه به‌صورت منسوخ شدن آن و چه به‌صورت از دست دادن آن در قالب فراموشی باعث کاهش ذخیره دانشی می‌گردد.
		نرخ خروجی ۱: منسوخ شدن دانش Knowledge Obsolete	
		نرخ خروجی ۲: از دست دادن دانش Knowledge Loss	
۲	کارگر دانشی Knowledge Worker	نرخ استخدام و اخراج Hiring-firing Rate	تعداد کارگران دانشی براساس میزان مطلوب موردنیاز و زمان جهت استخدام و اخراج محاسبه می‌گردد.
۳	محیط مناسب Appropriate Environment	نرخ روحیه آفرینی Esprit Rate	کسب دانش در طول زمان سبب ایجاد دستاورد و افزایش روحیه کارکنان شده و محیط مناسبی را ایجاد می‌کند.
۴	موفقیت Achievement	نرخ تغییر در موفقیت Change rate in Achievement	حمایت ذینفعان و به‌کارگیری دانش و دستاوردهای حاصله سبب تغییر در موفقیت می‌گردد.

۳-۴. تست مدل

سنجش میزان اعتبار یک مدل همیشه بحثی چالش برانگیز و در عین حال جالب هست. در سیستم‌های پیچیده اقتصادی - اجتماعی مخصوصاً در مدل سازی پویایی شناسی سیستم‌ها این کار همیشه ابهام برانگیز هست.

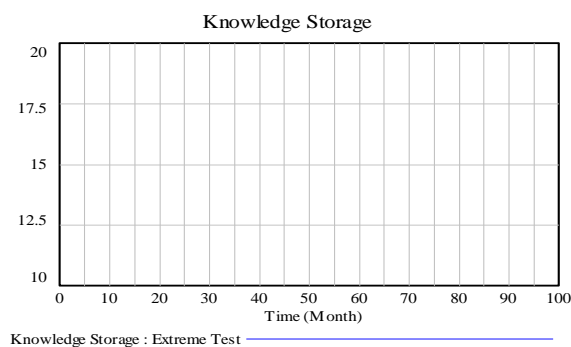
از آنجا که در مدل سازی پویایی شناسی سیستم‌ها هدف بهبود درک ما از سیستم و یادگیری با هدف اتخاذ سیاست‌هایی با عملکرد بهتر هست تست و اعتبارسنجی مدل نیز ضمن اعتباربخشی به مدل و فرایند مدل سازی سبب یادگیری بیشتر ما و درک بهتر ما از ساختار سیستم می‌گردد (فارستر و سنگه، ۱۹۸۰: ۲۲۰). برای اعتبارسنجی مدل‌های پویایی شناسی سیستم‌ها روش‌های مختلفی وجود دارد. روش‌های اعتبارسنجی پویایی شناسی سیستم‌ها در سه دسته کلی شامل: تست‌های ساختار مدل، تست‌های رفتار مدل و تست‌های مضامین سیاست‌ها قرار می‌گیرند (حاجی غلام سریزدی، منطقی و زارع مهرجردی، ۱۳۹۲: ۱۶۵).

در این مقاله برای اعتبار سنجی مدل از تست‌های زیر استفاده شد که در ادامه تشریح شده است.

تست ساختار مدل

تست ساختار مدل برای اطمینان از ساختار مدل هست. برای تست ساختار مدل از تست‌های شرایط حدی، تست کفایت مرز و تست سازگاری ابعادی استفاده شد.

تست شرایط حدی: هدف در این تست، بررسی معادلات در شرایط ویژه و حدی هست. برای این منظور متغیر مدت زمان جهت منسوخ شدن دانش در شرایط حدی یعنی برابر صفر قرار گرفت. همان‌طور که از شکل زیر مشخص است اگر زمان منسوخ شدن صفر گردد میزان منسوخ شدن برابر تمام دارای دانشی شده و در نتیجه ذخیره دانشی صفر می‌گردد.



شکل ۱۲: نتایج تست در شرایط حدی

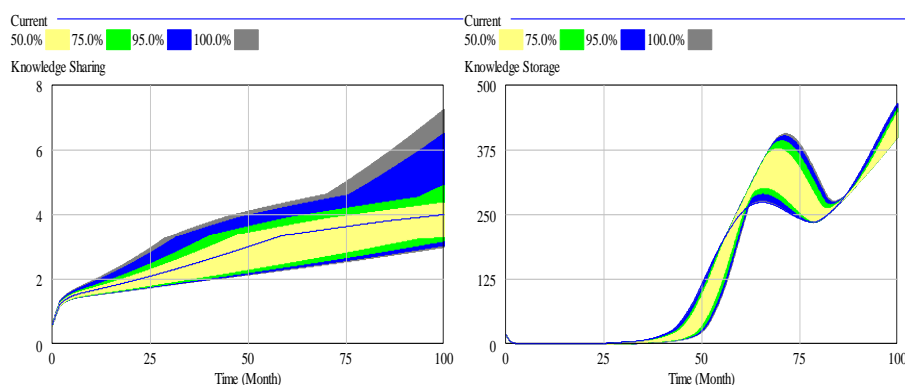
تست کفایت مرز: در این تست کفایت متغیرها و ساختارهای مدنظر و رسم شده را با توجه به اهداف و مسئله موردنظر بررسی می‌کنند. ساختار باید با اهداف مطالعه متناسب باشد. همان‌طور که در قسمت

مدل‌سازی علت و معلولی و همچنین نمودار جریان بیان شد ما تمام حکمت‌ها و سخنان امام را درباره مدیریت دانش و دانش مدل‌سازی کردیم. در نتیجه ساختار ما هدف مطالعه را پوشش می‌دهد.

تست سازگاری ابعادی: در این تست به تحلیل ابعاد و واحدهای معادلات مدل می‌پردازیم. این کار توسط نرم‌افزار ونسیم (قسمت Units check) صورت گرفت و ابعاد مدل تأیید شد.

تست رفتار مدل

در این تست کفایت ساختار مدل از طریق رفتار آن بررسی می‌شود. برای این کار از تست‌های سیاست حدی و تست حساست رفتار (تحلیل حساسیت) استفاده شد. در تست سیاست حدی خاصیت کشش مدل در برابر تغییرات عمده و گسترده در سیاست‌ها بررسی شد و مدل تأیید شد. همچنین در تست تحلیل حساسیت مدل در برابر تغییر مقادیر عددی و رفتاری موردبررسی قرار گرفت و دیده شد که رفتار متغیرهای مدل به پارامترها حساسیت زیادی ندارد و به همین دلیل مدل تأیید شد. به‌عنوان نمونه در این تست متغیر متوسط دانش را تغییر دادیم که طبق نمودار ۱۳ حساسیت ذخیره دانش منطقی است و مدل مورد تأیید هست. همچنین متغیر زمان انگیزش را نیز تغییر داده و همان‌طور که مشخص است تغییرات تسهیم دانش منطقی هست.



شکل ۱۳: تست حساسیت مدل

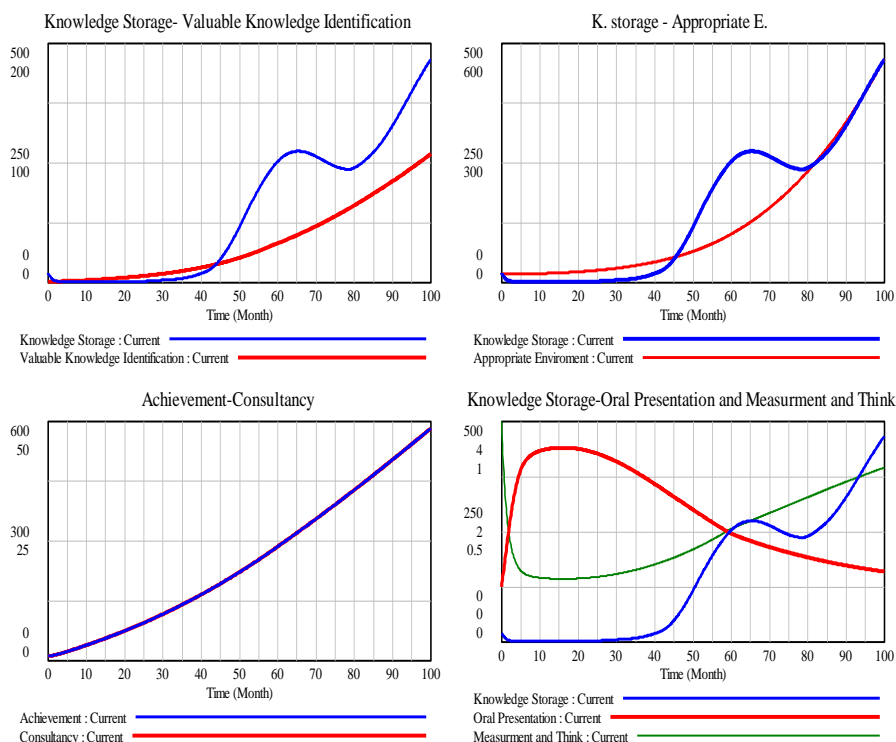
۳-۵. شبیه‌سازی مدل

بعد از اینکه مدل تأیید شد. می‌توان رفتار متغیرهای اصلی را با شبیه‌سازی مدل موردبررسی قرار داد. در نمودارهای زیر رفتار متغیر ذخیره دانشی، موفقیت و محیط مناسب نشان داده شده است.

در نمودار بالا سمت راست شکل ۱۴، نمودار ذخیره دانشی به تدریج روبه رشد می‌رود ولی اثر آن بر محیط با تأخیر شکل می‌گیرد. به همین دلیل نوسانات تغییر در ذخیره دانشی در نمودار دیده نمی‌شود و بازه زمان آن در جایی خارج از بازه مدل شکل می‌گیرد.

در نمودار بالا سمت چپ شکل ۱۴ دیده می‌شود که با افزایش دانش، قدرت شناخت و تفکیک دانش با ارزش بیشتر شده و این نیز سبب تقویت حجم دانش می‌شود.

طبق نمودار پایین سمت راست شکل ۱۴ با افزایش حجم دانش، سخن افراد کاهش می‌یابد و سنجش و فکر افراد زیاد می‌گردد. همچنین طبق نمودار پایین سمت چپ شکل ۱۴ می‌بینیم که با کسب دستاوردها مشورت نیز زیاد می‌شود.



شکل ۱۴: رفتار متغیرهای مدل

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش در عصر اقتصاد دانش بنیان نقش مهمی در بقا و رشد سازمان‌ها بازی می‌کند. در این بین مدل‌های مختلف و استراتژی‌های مختلفی ارائه شده است که هر یک جنبه‌ای از مدیریت دانش را تقویت کرده و بر آن تأکید نموده‌اند. این در حالیست که با اینکه بسیاری از پروژه‌های مدیریت دانش در عمل موفق نبوده و نیاز به تئوری پردازی در این زمینه وجود دارد ولی تاکنون براساس سیره امام علی(ع) به موضوع مدیریت دانش پرداخته نشده است. در این مقاله با مبنا قرار دادن سیره امام علی(ع) که منبعی موثق و معتبر و برگرفته از وحی و عاری از خطا و دارای جامعیت هست به‌عنوان پایگاه داده‌ای (مکتوب) و استفاده از مدل‌سازی پویایی‌شناسی سیستم‌ها به درک ویژگی‌های مدیریت دانش پرداخته و نتایج حاصله به تفکیک هر یک از مؤلفه‌های کلیدی چرخه دانش و حلقه‌های علت و معلولی به شرح زیر اشاره شده است.

براساس تحلیل صورت گرفته، استراتژی قابل استفاده در مؤلفه "کسب دانش" به شرح زیر توصیه می‌گردد:

- ایجاد محیط مناسب کاری (محیط شادی‌آفرین) به دلیل دانش مبتنی بر شاخص (فطرت و سودمندی) از طریق سخنان دانشی (حلقه R7).
- ایجاد محیط مناسب کاری (محیط شادی‌آفرین) به دلیل دانش مبتنی بر شاخص (فطرت و سودمندی) از طریق ایجاد عدالت (حلقه R8).
- تأخیر بین کسب دانش و ایجاد محیط مناسب.

براساس تحلیل انجام شده، استراتژی‌های پیشنهادی در مؤلفه "سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی دانش" به شرح زیر استخراج شده است:

- سازمان‌دهی و ذخیره دانش
- شناخت دانش با ارزش (شاخص تفکیک دانش) (حلقه R3)
- سودمندی ناشی از دستاوردهای فردی و سازمانی (اعتبار، ارزش و ثروت) (حلقه R3)
- تطابق با فطرت (حلقه R3): برخلاف تئوری‌های موجود که تمرکز بر فرهنگ‌سازمانی و تطابق مدیریت دانش با آن را در بهبود و ارتقا سیستم مدیریت دانش مهم می‌دانند (خرم‌خواه، هاشم‌نیا و پیمان، ۱۳۹۲) در این استراتژی تطابق با ذات و فطرت انسانی نیز مهم دانسته شده است.

در مؤلفه "تسهیم دانش"، استراتژی‌های پیشنهادی از تحلیل صورت پذیرفته به شرح زیر ارائه شده است. این استراتژی‌ها در سه محور "موانع تسهیم دانش"، "ویژگی‌های افراد دانشی" و "موتورهای مثبت تسهیم دانش" دسته‌بندی شده است:

- موانع تسهیم دانش (شکل شماره ۲)
 - غرور و خودخواهی
 - مجادله
 - نقصان فرستنده و گیرنده
 - مقتضیات سنی
 - هوای نفس فرد گیرنده
- ویژگی‌های افراد دانشی
 - سخن‌اندک (به‌عنوان نشانه کمال عقل و زبان عاقل در پشت عقل او) (حلقه B1)
 - استفاده عاقل از مشورت و سنجش و فکر (حلقه B2)
- موتورهای مثبت تسهیم
 - پرسشگری و عدم شرم از آن ناشی از دستاوردهای فردی و سازمانی (حلقه R2)
 - نقش رهبری (کردار و گفتار) در تسهیم دانش (حلقه R4) که مطابق با نتایج مطالعات مختلف از جمله آتشی، رستگار و دامغانیان (۱۳۹۸) و محمدی شهرودی و همکاران (۱۳۹۷) است.

- نقش مشورت در تسهیم دانش و جلب نظر ذینفعان و اثر متقابل در کسب دستاورد
- دوستی با خردمند (حلقه R10)
- نیاز به نیروی انسانی مناسب و شایسته (استراتژی تربیت نیروی انسانی) (حلقه R10): در بیشتر مطالعات به نقش مدیریت دانش بر توانمندسازی افراد تأکید شده است (صادقی دروازه و همکاران، ۱۳۹۷) درحالی که در این مدل به نقش منابع انسانی شایسته در اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در ابتدا تأکید شده است.

در پایان می‌توان بیان کرد که نوآوری این مقاله در دو سطح روش و منبع تحقیق و سطح نتایج قابل تقسیم‌بندی است. در سطح روش و منبع، استفاده از پویایی‌شناسی سیستم‌ها در تحلیل کاربردی مدیریت دانش مبتنی بر سیره امام علی(ع) موردنظر است چراکه تحقیقات مشابهی در توجه به موضوع مدیریت دانش در سیره امام علی(ع) و تحقیقات مشابه در توجه همزمان به موضوع پویایی‌شناسی سیستم‌ها و مدیریت دانش در سیره تاکنون انجام نشده است. در سطح نتایج نیز مدل استراتژی‌ها و شاخص‌های را پیشنهاد می‌کند که در تحقیقات قبلی بدان اشاره نشده است که این یکی از عوامل شکست مدل‌های موجود هست از جمله اینکه مدل‌های قبلی تمرکزشان بر سودمندی سازمان و سپس فرد و آن‌هم از بعد مادی فرد بوده است و توجهی به فطرت انسانی و هم‌راستایی بعد فطرت با بعد مادی فرد و همچنین با سازمان نداشته‌اند. از طرفی در این مدل برخلاف مدل‌های قبلی بر ویژگی‌های روانشناسی فرد (غرور، سخن اندک و ...) تأکید شده و بیان می‌شود در طراحی مدل مدیریت دانش باید این ویژگی‌ها موردسنجش قرار گرفته و نسبت به آن مدل طراحی شود.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به محدودیت زمانی و هزینه امکان بررسی عمیق‌تر مباحثی چون اثر عدالت با لحاظ شاخص‌های آن بر ایجاد محیط مناسب کار، تعیین میزان تأخیر بین کسب دانش و ایجاد محیط مناسب و بررسی ویژگی‌های دانش خوب از بعد فطرت انسانی و همچنین بررسی مدیریت دانش در سیره پیامبر اکرم(ص) و سایر ائمه معصومین(ع) و بررسی تطبیقی آن میسر نشد. از طرف دیگر امکان بررسی میدانی نتایج حاصل از این مقاله که می‌تواند جزئیات اجرایی و عملی بیشتری را به مدیران ارائه کند نیز صورت نپذیرفت.

پیشنهاد‌های پژوهش

پیشنهاد‌های این پژوهش در دو دسته کلی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

پیشنهادات مبتنی بر نتایج مدل

- با توجه به استراتژی مرتبط با مؤلفه "کسب دانش" و حلقه‌های R7,8 و مؤلفه "سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی دانش" و حلقه R3 در طراحی سیستم مدیریت دانش و همچنین ارزیابی دانش معیار تطابق با فطرت انسانی و سودمندی فردی و سازمانی لحاظ شود. به‌عنوان یک پیشنهاد می‌بایست در فرم ارزیابی

دانش دو شاخص میزان تطابق دانش پیشنهادی با فطرت انسان و میزان هم‌راستایی سودمندی فردی و سازمانی دانش پیشنهادی گنجانده شود.

- با توجه به استراتژی مرتبط با مؤلفه "تسهیم دانش" و نمودار شکل ۲ و حلقه‌های B1,2 در طراحی و اجرای سیستم مدیریت دانش؛ موانع فردی در دو سطح موانع افراد ضعیف (شامل غرور، مجادله، هوای نفس فرد گیرنده و ...) و موانع افراد دانشی (شامل سخن‌اندک و استفاده از سنجش زیاد) لحاظ شود. به‌عبارت‌دیگر در طراحی سیستم مدیریت دانش در جهت تقویت تسهیم دانش نیاز به ارزیابی ویژگی‌های فردی در جهت تعیین میزان وجود موانع فردی و سپس مبتنی بر نتایج آن به ارائه راهکارهای مناسب جهت حل آن اقدام شود.

- مبتنی بر حلقه R2، در طراحی سیستم مدیریت دانش، سیستم پرسشگری و رفع موانع شخصی از جمله ترس و خجالت طراحی شود. در این زمینه استفاده از مشوق‌های انگیزشی قوی در طراحی سیستم مدیریت دانش ضروری است. به‌عنوان مثال تعیین دانشکار برتر (فردی که با کیفیت‌ترین و بیشترین پیشنهادات دانشی را در طول سال ارائه کند) و ارائه پاداش به وی پیشنهاد می‌شود.

- طبق حلقه R10، برای شروع بکار سیستم مدیریت دانش استفاده از نیروهای شایسته ضروری است تا موفقیت این سیستم در ابتدا تضمین شود.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آینده

- اثر عدالت با لحاظ شاخص‌های آن بر ایجاد محیط مناسب کار
- تعیین میزان تأخیر بین کسب دانش و ایجاد محیط مناسب
- بررسی ویژگی‌های دانش خوب از بعد فطرت انسانی
- بررسی موضوع مدیریت دانش از جنبه‌های مختلف آن در سیره امام علی (ع)
- استفاده از روش پویایی‌های سیستمی در بررسی و تحلیل سیره امام علی (ع)
- بررسی موضوع مدیریت دانش در سیره پیامبر اکرم (ص) و سایر ائمه معصومین (ع)
- به‌کارگیری روش پویایی‌شناسی سیستم‌ها در بررسی و تحلیل سیره پیامبر اکرم (ص) و سایر ائمه معصومین (ع).

منابع

- اکبری، سارا؛ فیله کش، مریم و تقوی، سید محمدعلی. (۱۳۹۵). «تأملی در باب نقش «حکمرانی خوب» برای تحقق زندگی مطلوب در سیره امام علی علیه السلام». **مجله معرفت سیاسی**، سال هشتم، شماره اول، پیاپی ۹۹-۱۱۴.
- آتشی، علی؛ رستگار، عباسعلی و دامغانیان، حسین. (۱۳۹۸). «مدل رهبری دانشوران در سازمان‌های دانش‌بنیان ایران: رویکرد تئوری داده‌بنیاد». **فصلنامه مجلس و راهبرد**، سال بیست و ششم، شماره نودوهفت، ۲۵۱-۲۸۷.
- تاجمیر ریاحی، جواد؛ صفری، علی و شاملی، نصرالله. (۱۳۹۶). «تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه». **فصلنامه مدیریت اسلامی**، سال بیست و پنجم شماره ۲، ۹۳-۱۱۳.
- تاجمیر ریاحی، جواد؛ صفری، علی و شاملی، نصرالله. (۱۳۹۸). «طراحی الگوی رهبری سازمانی با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه». **مجله مدیریت فرهنگ‌سازمانی**، پیاپی ۵۲، ۲۳۵-۲۵۴.
- ترکشوند، سینا، صالحی، اکبر، کشاورز، سوسن. (۱۳۹۸). «تبیین سیره تربیتی امام علی(ع) جهت ارائه الگویی برای سبک زندگی اسلامی-ایرانی». **فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه**، ۲۸۷(۲۸)، ۳۹-۵۶.
- حاجی غلام سریزدی، علی. (۱۳۹۲). «طراحی پارک فناوری هوایی با استفاده از رویکرد پویایی‌های سیستمی» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علم و فرهنگ تهران، ۱۳۹۲.
- حاجی غلام سریزدی، علی؛ منطقی، منوچهر و زارع مهرجردی، یحیی. (۱۳۹۲). **سیستم دینامیک**، چاپ اول. تهران: انتشارات الماس البرز.
- حکاک، محمد، صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۸). «طراحی الگوی عوامل مؤثر بر تقویت خودکنترلی در منابع انسانی سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه». **فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه**، ۲۷(۲۷)، ۶۵-۷۵.
- خادمی، امیررضا. (۱۳۹۴). «بررسی سیره امام علی(ع) در زمینه اصلاح اخلاق اجتماعی». **دوفصلنامه علمی تخصصی آموزه‌های نهج‌البلاغه**، سال اول، شماره اول، ۹-۲۳.
- خرم‌خواه، هستی؛ هاشم‌نیا، شهرام و پیمان، سید جواد. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش (مطالعه موردی: اداره کل استاندارد گیلان)». **مدیریت فرهنگی**، دوره ۷، شماره ۱۹، ۱۳-۲۴.
- دانایی‌فرد، حسن، امامی، سید مجتبی. (۱۳۸۶). «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد». **اندیشه مدیریت راهبردی**، سال اول، شماره ۲، ۶۹-۹۷.
- دشتی، محمد. (۱۳۷۹). **ترجمه نهج‌البلاغه**. چاپ ششم. قم: نشر مشرقین.
- رستمی، بابک؛ کریمی، فریبا و هادیان شیرازی، عبدالرسول. (۱۳۹۷). «شناسایی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در قرآن و نهج‌البلاغه». **پژوهش‌نامه اخلاق**، ۱۱(۴۱)، ۶۵-۸۸.
- زارع، عباس و همکاران. (۱۳۹۴). **طرح پژوهشی مستندسازی تجارب طرح‌های برجسته استان یزد**، شرکت سامان آوران توسعه.

- صادقی دروازه، سعید؛ شول، عباس؛ مزروعی نصرآبادی، اسماعیل و فرهادیان، علی. (۱۳۹۷). «نقش قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبائی)». **مدیریت راهبردی دانش سازمانی**، سال اول شماره ۱، ۴۹-۷۲.
- عبدالواحد تمیمی آمدی، شرح آقا جمال‌الدین خوانساری. (۱۳۶۶). **شرح فارسی غررالحکم و دررالکلم**، دفتر تبلیغات، چاپ اول.
- عظیم‌زاده اردبیلی، فائزه. (۱۳۸۶). «تئوری مدیریت از دیدگاه امام علی (ع)». **فصلنامه ندای صادق**، شماره ۲۰، ۳۸-۱۸.
- علائی، سوسن. (۱۳۹۵). «مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی علیه‌السلام». **مجله پژوهش‌نامه علوی**، سال هفتم، شماره دوم، ۷۳-۱۰۲.
- فلاطوری، عبدالجواد. (۱۳۸۱). «مبانی فکری، انسانی و اجتماعی در نهج‌البلاغه». **فصلنامه پژوهش‌های نهج‌البلاغه**، شماره ۲ و ۳، ۱۰۰-۱۱۶.
- قدسی، علی محمد و قائمی، مرتضی. (۱۳۹۳). «بررسی تطبیقی سبک‌های فرزندپروری با سبک فرزندپروری امام علی (ع) در نامه سی و یکم نهج‌البلاغه». **فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه**، شماره ۳، سال دوم، ۲۱-۱.
- قربانی، علی؛ اشرف سمنانی، بهمن و حسینی، میرزاحسن. (۱۳۹۸). «طراحی مدل غلبه بر حصار شیشه‌ای مدیریت از دیدگاه امام علی (ع) با استفاده از تحلیل مضمون نهج‌البلاغه و کتاب غررالحکم و دررالکلم». **فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه**، ۷ (۲۷)، ۷۷-۹۷.
- مؤیدی، ابوالحسن. (۱۳۸۹). «راهنمای پژوهش در نهج‌البلاغه». **فصلنامه مطالعات تفسیری**، پیاپی ۱ (بهار ۱۳۸۹)، ۱۴۳-۱۹۳.
- محمدی سیرت، حسین و موسوی‌نیا، سید مهدی. (۱۳۹۵). «رهیافتی اسلامی در مفهوم‌سازی بنیادی عملیات روانی (مطالعه سیره نظامی امام علی علیه‌السلام)». **فصلنامه روانشناسی نظامی**، شماره ۲۵، ۶۷-۹۵.
- محمدی شهرودی، حامد؛ نعمتی، محمدحسین؛ صادقی، فرشته و طباطبایان، لیلی. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رهبری دانش بر تسهیم دانش با نقش واسط ابعاد سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)». **فصلنامه آموزش علوم دریایی**، شماره ۲۱، ۱۲-۲۸.
- مشایخی‌پور، محمدعلی. (۱۳۸۸). «جایگاه مصلحت در سیره امام علی علیه‌السلام». **نشریه انسان‌پژوهی دینی**، دوره ۶، شماره ۲۱، ۱۴۵-۱۵۹.
- نصرافهانی، علی؛ حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی و رضوانی، سید مرتضی. (۱۳۹۱). «بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه». **فصلنامه مدیریت اسلامی**، سال بیستم، شماره ۲، ۱۱۳-۱۳۰.
- وثاقتی‌راد، محمدحسین. (۱۳۷۸). **درسنامه سیره معصومین علیهم‌السلام**. تهران: نشر مشعر، زمستان ۱۳۸۷.
- یعقوبی، ابوالقاسم؛ عروتنی موفق، اکبر، فتحی، فتنه. (۱۳۹۷). «سبک‌های مدیریت در نهج‌البلاغه». **فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه**، پیاپی ۲۱، ۵۷-۷۶.
- Davenport, T. H., DeLong, D. W., Beers, M. C. (1998). "Successful knowledge management projects", **MIT Sloan Management Review**, 2, 43-57.

- Forrester JW. (1961). **Industrial Dynamics**. MIT Press: Cambridge, MA.
- Forrester, J. W. (1968-1969). **Urban Dynamics**, Pegasus Communications, Waltham, MA.
- Forrester, J., & Senge, P. (1980). "Tests for Building Confidence in System Dynamics Models". **TIMS Studies in the Management Sciences**, 14, 209-228.
- Forrester, JW. (1971). **Principles of Systems**. New York: Wright-Allen Press, Inc.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Haji Gholam Saryazdi, A., Rajabzadeh Ghatari, A., Mashayekhi, A.N., Hassanzadeh, A., (2020). Crowd Model Building as a Collective Decision Support System, **International Journal of Decision Support Systems**, In Press.
- Haji Gholam Saryazdi, A., Rajabzadeh Ghatari, A., Mashayekhi, A.N., Hassanzadeh, A., (2019). "Designing a Qualitative System Dynamics Model of Crowdfunding by Document Model Building", **Qualitative Research in Financial Markets**, Vol. 12 No. 2, 197-224. <https://doi.org/10.1108/QRFM-07-2018-0082>.
- Mariel, A. Ale, Carlos, M. Toledo, Omar Chiotti, M. R. Galli. (2014). "A conceptual model and technological support for organizational knowledge management", **Science of Computer Programming**, 95, 73-92.
- Nonaka, I., von Krogh, G. (2009). "Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory". **Organization Science**. 20(3), 635-652.
- Rademakers, M. (2005). "Corporate universities: driving force of knowledge innovation", **Journal of Workplace Learning**. 17, 130-136.
- Sandhawaliala, B. S., Dalcher, D. (2014). "Dynamic Knowledge Support Model for Decision-Making and Sustainable Growth: An Empirical Study", **Group Decision and Negotiation**, Springer, 24(5), 803-823.
- Sterman, J. (2000). **Business Dynamics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World**. Boston: McGraw-Hill Publishing.
- Spickard, J. (2010). **Useful ideas for doctoral research**. In U. o. Redlands (Ed 22), 22 Jan 2010.