

## **Designing a model of knowledge management enablers based on Islamic principles in education in Kerman**

### **Abstract**

The present study aimed to design a model of knowledge management enablers based on Islamic principles in education in Kerman. This research uses the method of qualitative research of grounded theory (data foundation), interviews with 15 experts (who are experts in the field of empowerment of knowledge management based on Islamic principles and their field of study is related to Islamic management, empowerment, knowledge management, Quranic sciences and Islamic hadith and seminary) has been done, The statistical population in the quantitative part includes all knowledge education experts with knowledge in the field of Islamic knowledge and culture management of the organization, numbering 245 people, of which 124 people (checking the validity of the research model) by systematic random sampling. they got. In order to identify the dimensions and components of empowerment of knowledge management based on Islamic principles, in-depth and in-depth interviews have been conducted with experts, who have been mainly university professors. In the quantitative part of the research, in order to evaluate the validity of knowledge management empowerment based on Islamic principles, a questionnaire of 83 questions based on a 5-point Likert scale was used. The validity of the questionnaire (knowledge management empowerment) was equal to (81.1%) and its reliability was equal to (88.2%). The data obtained in the qualitative section were analyzed by NVIVO software version 11 and in the quantitative section in order to analyze the data by descriptive statistics (types of indicators, tables and statistical graphs) and inferential statistics (one-way t-test and structural equation modeling). Used. Data analysis was performed using SPSS software version 23 and SMART PLS version 2.2 and the significance level was considered 0.05. In open coding, 166 related propositions were extracted and in the axial coding stage, it was divided into 12 categories by categorization. In selective coding, 15 general dimensions were extracted and the final research model was designed. This model includes two general dimensions: internal consequences, competitive consequences. According to the research results, some suggestions were made.

**Keywords:** empowerment, knowledge management, Islamic principles, education

## طراحی الگوی توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان

محمد مرادی خلیج<sup>۱</sup>

سعید صیادی<sup>۲</sup>

سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>

زهرا شکوه<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۱۲

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان صورت گرفته است. این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کیفی گراند تئوری (داده بنیاد)، مصاحبه با ۱۵ خبره (آشنا به مبحث توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی می‌باشند) انجام شده. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر کرمان می‌باشند، به تعداد نفر (۲۴۵) که از این تعداد ۱۲۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی مصاحبه‌های مفصل و عمیقی انجام شده است. به منظور بررسی اعتبار توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از پرسشنامه ۸۳ سوالی براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه (توانمندسازی مدیریت دانش) برابر با (۸۱/۱ درصد) و پایایی آن برابر با (۹۲/۴ درصد) محاسبه گردید. داده‌های حاصل از تحقیق بوسیله نرم‌افزار NVIVO و ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و ویراست ۲۳ و SMART PLS و ویراست ۲/۲ انجام شده است و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. در این تحقیق در کدگذاری باز، ۱۶۶ گزاره مرتبط استخراج گردید و در مرحله کدگذاری محوری با دسته‌بندی به ۱۲ مقوله تقسیم شد و در کدگذاری انتخابی ۱۵ بعد کلی استخراج شده و الگوی نهایی پژوهش طراحی گردید. این الگو شامل دو بعد کلی شامل: پیامدهای درون‌سازمانی پیامدهای رقابتی است. که با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاداتی نیز ارائه گردید.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، مدیریت دانش، مبانی اسلامی، آموزش و پرورش

<sup>۱</sup>محمد مرادی خلیج (دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران). Moradim60618@gmail.com

<sup>۲</sup>استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.. نویسنده مسؤل Saeed.sayadi@gmail.com

<sup>۳</sup>دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران S.salajeghe@yahoo.com

<sup>۴</sup>استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. shokoh.azaduniversity@gmail.com

استمرار و بقای هر جامعه ای مستلزم آن است که مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها، گرایش‌ها، دانش‌ها و مهارت‌های آن به نسل‌های جدید منتقل شود. ساز و کار این انتقال فرآیند آموزش و پرورش است (قربانی زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۵۹). نهاد آموزش و پرورش از مهم‌ترین خرده نظام‌های جوامع مدرن محسوب می‌شود و به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌نماید (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵). نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند (ماریا جونز و آلواره<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۲۲۴). به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء با ارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۸۰). سازمان‌های امروزی هم از بیرون و هم از درون در معرض فشارهای سختی قرار دارند. در این میان وجه تمایز سازمان‌ها، بی شک دانش سازمانی یا همان دارایی‌های نامشهود آنهاست. دانش سازمان و توانمندی کارکنان، برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری نیازمند مدیریت است (ماگالی و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۹۷). سازمان‌ها باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند چرا که سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، باید اداره شوند (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۴). در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند و کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محول برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند بر این اساس توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی به عنوان ابزاری هستند که می‌توانند در این زمینه به کمک مدیران بشتابند (سانجای و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۰۴). یکی از مشکلات نهادهای آموزشی به خصوص سازمان آموزش و پرورش در ایران کمبود کارکنان دانش‌محور و توانمند است و محیط آموزشی و تربیتی، امروزی به انسان‌هایی نیاز دارد که بتوانند هوشمندانه و بدون راهنمایی، روش صحیح انجام دادن کار را برگزینند و احساس کنند که در بهترین ایده‌ها با مدیران خود سهیم هستند (بیگ زاده عباسی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۴). مسئولیت اداره دانش و توانایی خلق دانش جدید و همچنین توانمند کردن کارکنان، در درجه اول مورد توجه مدیران هر سازمانی است که از طریق برنامه ریزی، اجراء و ارزشیابی آموزش‌های مستمر و پایدار می‌توانند این مهم را بر آورده سازند (پوررشیدی، ۱۴۰۰: ۵۹). با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش و اینکه این سازمان با تعلیم و تربیت انسان و آموزش افراد جامعه سرکار دارد و کارکنان اداره آموزش و پرورش یک شهر به عنوان نمایندگان جامعه فرهنگی آن شهر می‌باشند، ایجاد و فراهم سازی زمینه شناسایی، خلق، نمایش، توزیع و توانمندسازی بینش‌ها و شیوه‌های کاری کارکنان این سازمان از جمله چالش‌ها و

<sup>۱</sup>- Maria José & Álvaro

<sup>۲</sup>- Magaly & etal

<sup>۳</sup>- Sanjay& etal

مسائلی است که باید به آن توجه جدی شود از اینرو توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از جمله عواملی هستند که می تواند در توسعه دانش انسانی جامعه مؤثر واقع شود (عدلی، ۱۴۰۰: ۱۱۱). از طرفی دیگر اگر سازمان آموزش و پرورش بصورت هدفمند و پویا به توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی نپردازند ممکن است به راحتی شکست خورده و قادر به ادامه حیات نباشد که این امر مشکلات بسیار زیادی را برای آینده علمی کشور به ارمغان می آورد و نظام آموزشی ما را با مشکلات و تنگنایهای بسیار زیادی مواجه می کند (ستونه و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹). از این جهت یکی از راه کارهای اساسی برای خروج از بسیاری مشکلات سازمان آموزش و پرورش توجه به توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی و مطالعه و بکارگیری مبانی و اصول این مکتب است. با توجه به اینکه مبانی اسلامی بر اساس معنویات و فرهنگ بنا شده و هدف آن آخرت گرایی است، یعنی قرار دادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می توانند به قرب الهی دست یابند و تأثیر آن بر تمام امور اجتماعی در کوتاه مدت مشهود خواهد بود (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۹). در واقع می توان گفت اسلام در تمام شئون زندگی انسان از جمله مدیریت خرد و کلان، توانمندسازی و دانش مداری، امور استخدامی، رهبری جامعه، روابط بین الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و بکارگیری آنها تعالی انسان و رشد و تعالی سازمانی را در پی خواهد داشت. در واقع می توان گفت به عکس آنچه بعضی فکر می کنند، مشکل جامعه ما کمبودها نیست بلکه مشکل، ضعف در عدم توانمندی و دانش مداری برخی از کارکنان و مدیران و عدم شایستگی و لیاقت است که هر گاه این امر خطیر با الهام از مبانی معنوی اسلام و دستورهای جامع و حرکت آفرین آن اصلاح شود به سرعت می توان ضعف ها را جبران کرد، که این خود ارتقاء اثربخشی و بهره وری سازمانها خصوصاً سازمان های آموزشی نظیر آموزش و پرورش را به دنبال دارد (حاجی اسماعیلی و حاجی ملا میرزایی، ۱۳۹۹: ۷۳). از آنجا که انقلاب اسلامی ایران حاکمیت اصول و ارزش های الهی بر محیط اجتماعی، نهادها و سازمان های مربوط به آن از جمله سازمان آموزش و پرورش را ضروری ساخته است، توجه به توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از جمله آرمان های این نظام به شمار می رود و الهام و مدد گرفتن از آنها می تواند در توسعه مسیرهای شغلی و آینده علمی کشور مفید و مؤثر باشد و تا حدی از چالش ها و مشکلات پیش رو بکاهد. لذا باتوجه به مطالب مطرح سؤال اصلی پژوهش این است چه الگویی می توان برای توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی سازمان آموزش و پرورش شهر کرمان طراحی نمود؟

#### مبانی نظری

توانمندسازی به صورت عام از ابتدای خلقت بشر وجود داشته است. زندگی گذشته انسان و روند تکاملی آن طی تاریخ گویای این موضوع است. شیوه سکونت، ساخت سرپناه و رشد ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری خوراک، شکار، کشاورزی و ایجاد تغییرات و تکامل آن برای حفظ نفس و بهبود زندگی نشان از تکامل توانمند سازی بشر است. توانمندسازی در ابتدا به عنوان یک فن در حرفه مددکاری و پزشکی بالینی و به منظور کمک کردن به بیماران جسمی و روحی مورد استفاده قرار گرفت که امروزه با عنوان توان بخشی از آن یاد می شود. سایر رشته های علوم انسانی و اجتماعی هم به این مفهوم پرداخته اند، اما در آن رشته ها مفهوم توانمندسازی با استفاده از اصطلاحات خاص خود توضیح داده شده است (تاج آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۲۹). در مدیریت

سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، تحت عناوین مختلفی همچون تیم‌سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر بر می‌گردد. به طور کلی این اصطلاح به طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد که می‌توان آن را پاسخی به ترویج رویکرد تیلوریسم برای طراحی کار که ساده‌سازی شغل را توصیه می‌کرد، دانست. در ساده‌سازی شغل، کارهای پیچیده به یکسری از کارهای ساده‌تر که توسط کارکنان مختلف انجام می‌گیرد، شکسته می‌شود. به عبارت دیگر ساده‌سازی شغل، شکلی از ناتوانمندسازی است. تحقیقات اخیر تأکید می‌کنند چنین مشاغل ساده‌ای که منجر به خستگی و کارهای تکراری می‌شود، نارضایتی ایجاد می‌کند و برای پرورش کارکنان ضعیف مناسب هستند و روابط صنعتی ضعیف را پرورش می‌دهند (گروسمن، ۲۰۱۹: ۱۱۸).

ابعاد چندگانه توانمندسازی آن را به مفهومی مشکل‌برای تعریف تبدیل کرده است. به طور فزاینده‌ای نویسندگان از لغات متفاوتی برای توصیف رویکردهای مشابه استفاده کرده‌اند. سولیوان (۱۹۹۴) نشان می‌دهد تا قبل از ۱۹۹۰ توانمندسازی فقط از طریق مقالاتی که درباره موضوعاتی همچون مدیریت مشارکتی، کنترل کیفیت جامع، توسعه فردی، دوایر کیفیت و برنامه ریزی استراتژیک تدوین شده بود، قابل دسترسی بود. از دهه ۱۹۹۰ شمار مقالاتی با عنوان «توانمندسازی» افزایش یافت. واژه توانمندسازی هم می‌تواند برای توصیف جنبه‌های فردی و هم برای جنبه‌های سازمانی مفید واقع شود. عامل پیچیدگی در تعریف توانمندسازی این است که هر سازمان به منظور انجام صحیح توانمندسازی آن را برای خود تعریف کند (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۸: ۶۲۳). هدف از توانمندسازی ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های فردی است. به عبارت دیگر هدف از توانمندسازی ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه‌ای از عملکرد سازمان است (براتیانو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸: ۲۲۱). گالبرایت و لاور<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) عقیده دارند هدف بلند مدت توانمندسازی، اطمینان دادن به کارکنان است که در چارچوب رسالت، چشم‌انداز و استراتژی سازمان به موفقیت می‌رسند. توانمندسازی ادعا دارد به وسیله تأکید بر حقوق کارکنان برای خودسازماندهی و رشد شخصی، عدالت را حکم‌فرما می‌کند. به عبارت دیگر توانمندسازی راهی است که به کمک واگذاری عوامل انضباطی به کارکنان آن‌ها را به سمت پاسخگویی و بنابراین برانگیختگی و خودنظمی سوق می‌دهد و بدین وسیله سطح کمال آنان را افزایش می‌دهد. افراد در توانمندسازی باید مسئولیت بهبود شغل و وظایف روزانه خود را بپذیرند. این به عهده خود فرد است که شغل خویش را بهتر، غنی‌تر و رضایت‌بخش‌تر سازد. وقتی فرد این کار را انجام می‌دهد، بهتر می‌تواند تصمیم بگیرد و مسئولیت پذیرتر شود و به فردی تبدیل شود که بهتر می‌تواند مشارکت نماید (بیگ زاده عباسی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۹). مفهوم مدیریت دانش برای مدت‌های مدیدی به صورت عملی اما غیررسمی مورد استفاده واقع شده است. بنابراین به منظور درک بهتر مفهوم

<sup>۱</sup>- Grossman

<sup>۲</sup>- Kianto & etal

<sup>۳</sup>- Bratianu

<sup>۴</sup>- Galbraith & Laver

مدیریت دانش ابتدا به بررسی مفاهیم داده، اطلاعات و دانش و تفاوت و ارتباط میان آنها پرداختیم. دانش، نه داده است و نه اطلاعات، هرچند به هردو مربوط بوده و تفاوت آنها لزوماً ماهوی نیست و صرفاً از نظر مراتب با هم متفاوتند. داده، اطلاعات و دانش مفاهیمی نیستند که بتوان آنها را به جای هم مورد استفاده قرار داد. درک این سه واژه و چگونگی رسیدن از یکی به دیگری، اهمیت زیادی در موفقیت کارهای علمی دارد (عدلی، ۱۴۰۰: ۱۱۵). مدیریت دانش، ارائه بینش و بصیرتی روشن نسبت به دنیای دانش و تهیه ابزارهای کاربردی برای مدیران و مسئولین سازمان‌ها در است تا قادر به استفاده بهینه از فرآیندهای مدیریت خود برای مقابله با چالش‌های پیش رو در عصر دانش باشند. مدیریت دانش در آینده به عنوان راهبردی عمده برای بقای سازمان‌ها، مطرح خواهد شد و بیش از آن، ابزار مهمی برای تقویت عملکرد سازمان‌ها به شمار خواهد آمد. همچنین مدیریت دانش باید در سازمان‌های امروزی انعکاس پیدا کند تا این سازمان‌ها به باروری علمی کامل برسند (ستونه و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹).

تعداد زیادی از تئوریسین‌های مدیریت دانش تکامل بحث مدیریت را به عهده داشتند و توزیع نموده اند که در میان آنان برجستگانی همچون پیتر درلکه<sup>۱</sup>، پاول استرلوس<sup>۲</sup> و پیتر سنگه<sup>۳</sup> از آمریکا را می‌توان نام برد. درلکه و استرلوس من بیشتر در زمینه اهمیت ارتقا اطلاعات و دانش ساده به عنوان منابع سازمانی، و آقای سنگه با تمرکز بر روی سازمان‌های یادگیرنده ابعاد فرهنگی مدیریت دانش را بوجود آورده اند (پوررشیدی، ۱۴۰۰: ۵۹). آقای اورت راجرز<sup>۴</sup> در دانشگاه استانفورد با نفوذ در بحث نوآوری و نیز آقای توماس آلن<sup>۵</sup> در دانشگاه (ام. آی. تی) در خصوص انتقال اطلاعات و فناوری، ۱۹۷۰ به انجام رسانید که، تحقیقات زیادی را طی سال‌های ۱۹۷۱ کمک بزرگی را در جهت درک و فهم اینکه مدیریت دانش چیست؟ دانش چگونه تولید می‌شود؟ چگونه استفاده می‌شود؟ و به چه طریقی در سازمان‌ها نفوذ می‌کند؟ و... را ارائه می‌دهد. در اواسط سال ۱۹۸۰ اهمیت دانش به عنوان دارایی رقابت در بین سازمان‌ها مشهور گردید. در سال ۱۹۸۰ توسعه سیستم‌های مدیریت دانش بوجود آمدند که با استفاده کارهای انجام شده در زمینه هوش مصنوعی و سیستم‌های هوشمند باعث شدند تا مفاهیم تازه ای به عنوان دانش اکتسابی مهندسی دانش، سیستم‌های برپایه دانش و هستی‌شناسی بر پایه کامپیوتر به جهان عرضه شود. اخیراً واژه مدیریت دانش در فرهنگ لغات جای گرفته است (حاجی اسماعیلی و حاجی ملا میرزایی، ۱۳۹۹: ۷۳). در سال ۱۹۸۹ برای آماده سازی مدیریت دانش بر پایه فناوری کنسرسیومی از سازمان‌ها در آمریکا کار خود را آغاز نمود تا پیشگامی خود را برای منظور نمودن مدیریت دانش به عنوان سرمایه در سازمان‌ها اعلان نماید. در سال ۱۹۹۱ و برای اولین بار مطالبی درباره مدیریت دانش در مراکز انتشاراتی مشهور به چاپ رسید. شاید بتوان گفت که وسیع ترین کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش تا امروز در سال ۱۹۹۵ توسط آقایان کوچیه و نافوکا<sup>۶</sup> هیروتاکاکی شی<sup>۷</sup> در سازمان خلق دانش بنام چگونه شرکت‌های ژاپنی نوآوری و

<sup>۱</sup>- Peter Drolke

<sup>۲</sup>- Paul Strells

<sup>۳</sup>- Peter Senge

<sup>۴</sup>- Everett Rogers

<sup>۵</sup>- Thomas Allen

<sup>۶</sup>- MIT

<sup>۷</sup>- Kojijja & Nafokka

پویایی را به وجود می‌آورند؟ صورت پذیرفته است (نوناکا<sup>۱</sup>: ۲۰۱۶: ۱۶۴). برای توسعه و تحریک دانش در آموزش و پرورش و تربیت فرزندان صالح برای آینده کشور، توجه به توانمندسازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی لازم و ضروری است. به این دلیل که منابع غنی اسلامی به دلیل امتیاز والایی چون پیوند با وحی الهی و نیز برخورداری از زلال اهل بیت عصمت و طهارت(ع)، اصول و رهنمودهای متقن و جامعی را در همه زمینه‌ها از جمله دانش و توانمندسازی کارکنان در سازمان و همچنین پست‌های مدیریتی برای بشر به ارمغان آورده است و اینکه توانمندسازهای مدیریت دانش از منظر اسلام تلاش برای تحقق دانایی‌ها کارکنان، مدیران و ذینفعان درونی و بیرونی سازمان از طریق فرایند سکوت، کسب، نگهداری، به کارگیری و انتشار دانش، برگرفته از آموزه‌های اسلام برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است که این امر می‌تواند برای سازمان آموزش و پرورش بسیار مفید و مؤثر باشد (شاهزاده تیمورلو و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۴). دانش برای سازمان آموزش و پرورش، عامل حیات‌بخش و مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید که فقدان آن موجب حذف این سازمان از صحنه رقابت می‌گردد و یا دست‌کم آن را با ناکارآمدی در عرصه فعالیت مواجه می‌سازد هرچند توانمندسازهای مدیریت دانش، ضرورت سازمان آموزش و پرورش معرفی شده است، اما با مراجعه به منابع اسلامی و تاریخی می‌توان دریافت که دین اسلام، به تحصیل، نگهداری، به کارگیری و انتشار دانش، اهمیت داده که محصول آن، جمع‌آوری، ثبت و نگهداری مستندات دینی، نشر و ترویج معارف اسلامی در موضوعات گوناگون است (صیدی و سینا، ۱۴۰۰: ۱۴۶).

پیشینه پژوهش

- الوانی و همکاران(۱۳۸۸) تحقیقی را تحت عنوان تبیین مدل ساختاری توانمندسازهای مدیریت دانش(مطالعه موردی شرکت های کوچک و متوسط استان مازندران) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ضمن تأیید کلیت مدل مستخرجه، هر کدام از متغیرهای مربوطه به غیر از پشتیبانی فناوری اطلاعات با شدت و ضعف خاص خود، بصورت مستقیم و غیرمستقیم بر توانمندسازهای مدیریت دانش تأثیرگذار بوده اند. بر اساس یافته‌ها بیشترین تأثیر گذاری مستقیم بر روی توانمندسازهای مدیریت دانش به متغیر اعتماد و همکاری از فرهنگ بوده و از این نظر متغیرهی کارکنان، یادگیری و متغیرهای مربوط به بعد ساختار سازمانی در درجات بعدی اهمیت قرار داشتند.

- اخوان و کشتکار(۱۳۹۴) تحقیقی را تحت عنوان بررسی و رتبه‌بندی توانمندسازهای مدیریت دانش مطالعه موردی: سامانه فرماندهی و واپایش یک سازمان دفاعی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد کارکنان، فناوری اطلاعات، راهبرد، ساختار، فرهنگ، فرایندها و رهبری، به‌عنوان توانمندسازهای مدیریت دانش در سامانه پیش گفته می‌باشند. همچنین فرهنگ سازمانی، بیشترین و راهبرد، کمترین عامل تأثیرگذار است.

- قربانی(۱۳۹۵) تحقیقی را تحت عنوان نقش مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد پیاده سازی موفق مدیریت دانش ابزارهای و بسترهایی لازم است که در این میان توانمندسازی کارکنان اهمیت ویژه ای دارد. یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی و

<sup>۱</sup>- Hirotakataki

<sup>۲</sup>- Nonaka

شرایط فعلی توانمندسازی کارکنان سازمان است به همین خاطر در حال حاضر توانمندسازی منابع انسانی از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به حساب می آید.

- تاج آبادی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب محمدی (ص) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد دو بُعد عینی و ذهنی که در بُعد ذهنی سعی شده به مبادی، مبانی، موضوعات، مسائل و غایات دانش، مدیریت دانش و مدیریت راهبردی دانش و در بُعد عینی مولفه های ساختاری، روشی، فرآیندی و محتوایی به همراه شاخص های آنها، پرداخته شود. برازش کلی در تجزیه و تحلیل بر اساس داده های حاصل از پرسشنامه صورت گرفت تا روابط بین ابعاد و همچنین بین مولفه ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

- حاجی اسماعیلی و حاجی ملا میرزایی (۱۳۹۹) تحقیقی را تحت عنوان ارائه الگوی مدیریت دانش در نظام ارزشی اسلام و مقایسه تطبیقی آن با سایر الگوهای رایج انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد الگو شامل هشت بعد کلی شامل: اهداف دانشی متعالی، ارزیابی عقلانی، کشف دانش، اکتساب هدفمند، توسعه دانش نافع، نشر حداکثری دانش، ثبت دانش و به کارگیری با عمل جهادی و تکلیف گرا است. در پایان نیز مقایسه تطبیقی بین الگوی پیشنهادی و الگوهای رایج مدیریت دانش در دنیا انجام شده است.

- قاسمی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی را تحت عنوان طراحی الگو و اهمیت سنجی عوامل موثر بر ارزیابی اثربخشی برنامه توانمندسازی کارکنان بر اساس رویکرد دلفی و AHP (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهر اصفهان) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که مقوله رهبران و مدیران دارای بالاترین وزن و مقوله جوسازمانی دارای کمترین وزن بوده است. در نهایت الگوی عوامل اثرگذار بر ارزیابی اثربخشی دوره های توانمندسازی بر اساس نتایج به دست آمده ارائه شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ارزیابی اثربخشی دوره های توانمندسازی مقوله پیچیده ای است که تحت تأثیر متغیرهای فراوانی قرار می گیرد و توجه و تمرکز بر این متغیرها به مدیران سازمان های دولتی شهر اصفهان توصیه می گردد.

- حسنوی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی را تحت عنوان طراحی الگوی مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ابعاد و مؤلفه های کلیدی مدیریت دانش با رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی مشتمل بر چهار بعد فناوری، فرآیند و ساختار، فرهنگ، سرمایه انسانی و کار، دوازده مولفه و چهل و چهار شاخص احصاء گردیده و با برقراری ارتباط منطقی میان این ابعاد و مؤلفه ها، الگوی تحقیق مشخص شد. سپس الگو، از طریق پرسشنامه طراحی شده و مبتنی بر نظرات پنجاه و شش نفر از افراد آگاه به موضوع به منظور اعتبار سنجی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون های آماری انجام گرفته بیانگر تایید مدل مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی توسط خبرگان می باشد.

- صیدی و سینا (۱۴۰۰) تحقیقی را تحت عنوان پیش بینی توانمند سازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که مؤلفه مدیریت دانش و مؤلفه فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش بینی توانمند سازی دبیران داشتند. مؤلفه جذب دانش، مؤلفه ی انتشار دانش به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش بینی



توانمندی سازی دبیران داشتند. مؤلفه فرهنگ سلسله مراتبی، مؤلفه ی فرهنگ مشارکتی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش بینی توانمندی سازی دبیران داشتند.

- دابیک (۲۰۱۹) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین راهبردهای مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزشی و درمانی غنا انجام داد نتایج این تحقیق نشان داد بین راهبردهای مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزشی و درمانی غنا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- هنبرگ و نود (۲۰۲۰) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین سیستم مدیریت دانش سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های نفتی روسیه انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد بین سیستم مدیریت دانش سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های نفتی روسیه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- انگلن و برتل (۲۰۲۰) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت دانش بر مهارت‌های ارتباطی کارکنان شرکت‌های هواپیمایی اتریش انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد مدیریت دانش بر مهارت‌های ارتباطی کارکنان شرکت‌های هواپیمایی اتریش تاثیر معنی‌داری دارد.

#### روش شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر در بخش اول کیفی، بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها مداخله ای از نوع تجربی می باشد. از آنجاکه پژوهش حاضر بر شکل دهی چارچوب نظری جدید «تدوین تئوری» تأکید و نیاز به آشکارسازی دانش ضمنی خبرگان در این حوزه دارد از استراتژی داده بنیاد بهره میبرد. پاسخ به سؤال های این تحقیق نیازمند نوعی روش شناسی است که بتوان نظرات مدیران و خبرگان سازمان مزبور را که به طور معمول داده‌هایی کیفی اند بررسی و تحلیل کند بنابراین از میان رویکردهای نظریه داده بنیاد، رویکرد پارادایمی به دلیل ساختارمندی بیشتر انتخاب گردیده است.

در بخش دوم پژوهش به منظور بررسی اعتبار الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش از طریق عوامل استخراج شده در روش داده بنیاد، روش کمی مد نظر قرار گرفته است.

برای اعتبارسنجی و قابلیت کاربرد مدل در جامعه هدف، مدل طراحی شده در جامعه هدف مورد نظر مورد آزمون قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد کشف رابطه میان شرایط علی، عوامل زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش کرمان و مدل سازی می‌باشد.

جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارشناسان دانشی آموزش و پرورش افراد صاحب نظر در زمینه مدیریت دانش و فرهنگ اسلامی سازمان، به تعداد نفر ۲۴۵ می باشد که از این تعداد ۱۲۴ نفر (بررسی اعتبار مدل تحقیق) به شیوه‌ی نمونه گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند.

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی از روش میدانی و ابزار مصاحبه استفاده شده است. افراد مورد مصاحبه شامل اعضا هیات علمی مدیریت، کارشناسان دانشی آموزش و پرورش، مدیران اداره آموزش

<sup>۱</sup> - Dabic

<sup>۲</sup> - Henneberg & Naudé

<sup>۳</sup> - Engelen & Brettel

و پرورش می باشد. مصاحبه های انجام شده به صورت نیمه ساختارمند بوده یعنی؛ بنابر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه ها که در این پژوهش بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه است، ترتیب سؤالات میتواند تغییر کند و حتی سؤالات بازتری از سوی مصاحبه گر مطرح شود (ذوالفقاریان و لطیفی، ۱۳۹۰). مصاحبه ها به صورت تلفنی انجام شده و جهت تدوین فرآیند مصاحبه چارچوبی تدوین شد که طی آن، پس از معرفی خود و بیان علت مصاحبه، تعریف کلی از مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی بیان شود. سپس سؤال هایی که بر اساس مطالعه پیشینه های نظری طراحی گردیده بود از مصاحبه شوندها پرسیده میشود که شامل پرسش های زیر است:

- ۱- شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش چیست؟
- ۲- چه عوامل زمینه ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش می تواند موثر باشد؟
- ۳- شرایط مداخله گر موثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش چیست؟
- ۴- راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش چیست؟
- ۵- پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش را چه می دانید؟

در این پژوهش در مجموع با ۱۵ نفر از مدیران و خبرگان حوزه مدیریت دانش، اعضا هیات علمی مدیریت، مدیران اداره آموزش و پرورش، خبرگان دینی و مذهبی مصاحبه انجام شد. از مصاحبه هشت به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه گیری پژوهش در مصاحبه نهم به اشباع رسید اما برای اطمینان با شش تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد.

در بخش کمی پژوهش به منظور بررسی اعتبار توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۸۳ سوال می باشد؛ شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت بود. ۵ بعد اصلی این پرسشنامه شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، عوامل زمینه ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، شرایط مداخله گر موثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی و پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی می باشد.

#### جدول (۱): گروه بندی سؤالات پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

ابعاد	تعداد سوالها	شماره سوال ها
شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی	۱۵	۱ تا ۱۵
عوامل زمینه ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی	۲۵	۱۶ تا ۴۰
شرایط مداخله گر موثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی	۱۷	۴۱ تا ۵۷
راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی	۱۵	۵۸ تا ۷۲
پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی	۱۱	۷۳ تا ۸۳

جدول (۲): نمره‌گذاری پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

در این پژوهش به منظور تعیین روایی بخش کمی پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، از روایی محتوا استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل به روش دلفی مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شده است. بدین ترتیب که با ارسال پرسشنامه برای آن‌ها، از آن‌ها درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها را با سؤالات پژوهش با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰٪، ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪، ۱۰۰٪ هستند، ارائه نمایند.

جدول (۳): روایی پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

x.P <sub>x</sub>	P <sub>x</sub>	F	X	توانمندسازی مدیریت دانش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰	کاملاً نامناسب
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۲۵	نامناسب
۰/۰۲۲	۰/۰۴۳	۱۸	۰/۵	نسبتاً مناسب
۰/۲۹۳	۰/۳۹۰	۱۶۲	۰/۷۵	مناسب
۰/۵۶۶	۰/۵۶۶	۲۳۵	۱	کاملاً مناسب
۰/۸۸۱				کل

روایی پرسشنامه (توانمندسازی مدیریت دانش) برابر با (۸۱/۱ درصد) محاسبه گردیده است. به منظور تعیین پایایی بخش کمی پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، از پایایی درونی استفاده شده است. برای بررسی پایایی درونی در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۲۵ نفر از افراد نمونه آماری، پایایی درونی پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی (جدول ۳-۴) با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده و با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از (۰/۷) قرار گرفته است. پایایی درونی تمامی بُعدها مورد تأیید قرار گرفت. مقدار این آماره‌ها نشان می‌دهد که پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردارند.

جدول (۴): پایایی ابعاد پرسشنامه پژوهش

بُعد	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات هر بعد
------	---------------	---------------------

شرایط علی	۰/۷۳۰	۱۵
عوامل زمینه ای	۰/۸۳۵	۲۶
عوامل مداخله گر	۰/۸۴۱	۱۱
راهبردها	۰/۸۷۸	۱۶
پیامدها	۰/۷۴۲	۱۵

داده‌های حاصل از تحقیق در بخش کیفی بوسیله نرم‌افزار NVIVO ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفتند و در بخش کمی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (انواع شاخص‌ها، جداول و نمودارهای آماری) و آمار استنباطی (آزمون t تک‌نمونه‌ای و مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و SMART PLS ویراست ۲/۲ انجام شده است و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

### کدگذاری باز

در این مرحله، محقق با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده، تلاش می‌کند که مفاهیم مستتر در مصاحبه‌ها را بازشناسد. این مرحله از کدگذاری، کدگذاری باز نامیده می‌شود، چراکه محقق با ذهنی باز به نام‌گذاری مفاهیم پرداخته و محدودیتی برای تعیین کدها قائل نیست. هدف از کدگذاری باز، تجزیه مجموعه داده‌های کیفی گردآوری شده به کوچک‌ترین اجزای مفهومی ممکن است. در جداول بعدی، به شرح و بررسی کدگذاری‌های باز پرداخته شده است. در کدگذاری باز، کوچک‌ترین واحدهای مفهومی در داده‌های کیفی گردآوری شده از طریق مصاحبه با رویکرد اکتشافی استخراج می‌شوند. در ابتدا پس از بررسی داده‌های به دست آمده از متن ۱۵ مورد مصاحبه انجام شده، ۸۳ عدد کد باز و ۱۶۶ مفهوم، طبق جداول ۴-۶ استخراج گردید.

### جدول (۵): کدگذاری باز توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

ارجاع	مفاهیم	کدگذاری باز
مصاحبه ۶	اگر حکومتی برای عدالت تلاش کند، مشروع است.	مشروعیت
مصاحبه ۴	روشنگری، مهم‌ترین خصوصیت سازمان مدرن، عقلانیت و خردگرایی است.	بخشیدن به تمدن دینی
مصاحبه ۱۴	مدیریت دانش همچنین پیوندی ناگسستنی با فرهنگ سازمان دارد فرهنگی که دانش را مهم بداند و کارکنان را به کسب و توزیع دانش برانگیزاند.	دانش محوری
مصاحبه ۱۳	مدیریت دانش بستری فراهم می‌کند که در آن کسب اطلاعات و دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سرتاسر سازمان نهادینه شود.	اسلامی کارکنان سازمان
مصاحبه ۱۰	ارزش اصلی کارکنان دانشی اسلام‌گرا برای سازمان‌ها، توانایی آن‌ها در جمع‌آوری، تحلیل اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های آن‌هاست	ارتقای سطح مهارت و دانش

۶ مصاحبه	دانش سنگ بنای نوآوری است و مدیریت صحیح بر منابع دانش، با خود، موهبت نوآوری را به ارمغان می‌آورد.	دینی کارکنان
۷ مصاحبه	مدیریت راهبردی دانش اسلامی در مقطع زمانی کنونی با توجه به نقش‌آفرینی و تأثیرگذاری بر دانش‌بنیان کردن عرصه‌های راهبردی از اهمیت زیادی برخوردار بوده است.	ترویج فرهنگ سازمانی اسلامی
۴ مصاحبه	نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، بند اول سیاست‌های کلان نظام اداری کشور است.	
۲ مصاحبه	دانش اسلامی می‌تواند فرصت مناسبی برای سازمانی باشد که به‌خوبی آن را شناخته و مدیریت می‌کند و درعین‌حال، تهدیدی جدی برای سازمانی قلمداد شود که تحولات محیط را نمی‌شناسد و یا نمی‌خواهد بشناسد.	مدیریت رهبری اسلامی و پشتیبانی
۹ مصاحبه	مدیریت دانش دین بنیان تلاشی است که در مسیر کشف اراده الهی و اجتهاد مدیریتی در سطح تمدن دینی صورت می‌گیرد.	

#### ادامه جدول (۶): کدگذاری باز توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

ارجاع	مفاهیم	کدگذاری باز
۱۴ مصاحبه	فرآیندی بودن مدیریت دانش، بیانگر پویایی، پیوستگی و تکاملی چرخه حیات دانش است که اختلال در هر یک از فرآیند آن، کل حیات و چرخه مستمر دانش را به‌عنوان یک سیستم کلان، به مخاطره می‌اندازد.	از بین بردن محدودیت منابع، فرآیندها و فعالیت‌ها
۶ مصاحبه	مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب در مبادی، مبانی، موضوعات، مسائل و غایات متفاوت از مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر جهان‌بینی و مبانی و غایات غیر اسلامی است.	تعلیم و آموزش اسلامی
۴ مصاحبه	مقدمه هر نظام تربیتی تعیین مبانی اصول و اهداف اسلامی آن می‌باشد.	
۹ مصاحبه	در آموزش و پرورش آنچه بیش از همه مورد توجه است اعتقاد و عملی اسلامی است.	
۱۱ مصاحبه	تحصیل دانش بر هر مسلمانی واجب است. با دانش است که پروردگار، فرمان‌بری و پرستش می‌شود و با دانش است که پیوندهای خویشاوندی برقرار می‌ماند و حلال از حرام باز شناخته می‌شود.	فرهنگ تسهیم دانش بر اساس اعتماد ایجادشده
۱ مصاحبه	حضرت علی (ع) می‌فرمایند: به افراد نگاه نکن که دارای چه مسلک، مذهب و اندیشه‌ای هستند، بلکه به داشته‌های علمی آن‌ها توجه کن که چه دانشی دارد.	ترغیب افراد در جهت تغییرات دینی
۱۴ مصاحبه	علمی که تقوا بیاورد، علمی که ایمان بیاورد، علمی که خدمت انسان به جامعه را انگیزه‌های بیشتری بدهد، علمی که یا راهگشای زندگی مادی انسان بشود یا زندگی معنوی انسان، ارزشمند است.	

مصاحبه ۶	از طریق مدیریت دانش مبادله دانش بین نسلها استمرار می‌یابد و پس از آن تولید دانش معاصر بر اساس مقتضیات زمان و بر مبنای پایه‌ها و مبانی اصول اسلامی صورت می‌گیرد و از طریق مدیریت مستمر دانش اسلامی، اجرا و بهره‌وری آن مستدام خواهد بود.	سازمان
مصاحبه ۱۴	نیروی انسانی کارآمد، متعهد، توانمند است که می‌تواند اثربخشی و بهره‌وری را در هر سازمانی ارتقاء دهد.	شناسایی نیروهای
مصاحبه ۱۵	افرادی که به‌جای استفاده از مهارت‌های یدی برای کسب درآمد، از قدرت ادراکی و ارزشی خود سود می‌جویند.	سازمانی با تفکر دینی
مصاحبه ۹	وقتی که قرب الهی را در نظر بگیرید بحث اشتراک دانش را راحت‌تر انجام می‌دهید، اما وقتی قدرت خودتان را در نظر بگیرید در تصمیم‌گیری شما تأثیر دارد	یکپارچگی و همکاری درون سازمانی
مصاحبه ۵	ما نمی‌توانیم در مدیریت دانش همه راه را از صفر تا صد برویم. بخشی از این راه طی شده است، ما بایستی آن را اصلاح کنیم و توسعه دهیم.	سازمانی
مصاحبه ۸	هیچ مکتبی به اندازه اسلام برای دانش، معرفت و آگاهی ارزش قائل نیست و هیچ دینی مانند دین مبین اسلام، انسان‌ها را از خطر جهل بر حذر نداشته است	تقویت ساختار سازمانی دین‌گرا

### کدگذاری محوری

در کدگذاری محوری، مقوله‌های جدا از هم در چهارچوبی معنادار در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و روابط میان آن‌ها، به‌ویژه رابطه مقوله محوری با سایر مقوله‌ها، مشخص می‌شود. هدف از این مرحله از کدگذاری، برقراری رابطه بین طبقه‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند که فرآیند ایجاد نظریه را به آسانی انجام دهد. کدگذاری محوری، منجر به ایجاد گروه‌ها و مقوله‌ها می‌شود. تمامی کدهای مشابه در گروه خاص خود قرار می‌گیرند. نتایج حاصل از کدگذاری محوری در جدول ۴-۷ نشان داده شده است. مشاهده می‌گردد ۸۳ کد اولیه در قالب ۱۲ مقوله دسته‌بندی شده‌اند.

### جدول (۱): کدگذاری محوری توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

تعداد ارجاعات	کدگذاری باز	کدگذاری محوری
۵	مشروعیت بخشیدن به تمدن دینی	شرایط سازمانی
۴	دانش محوری اسلامی کارکنان سازمان	
۶	ارتقای سطح مهارت و دانش دینی کارکنان	
۳	ترویج فرهنگ سازمانی اسلامی	

۴	مدیریت رهبری اسلامی و پشتیبانی	شرایط محیطی
۷	از بین بردن محدودیت منابع، فرآیندها و فعالیت‌ها	
۵	تعلیم و آموزش اسلامی	
۴	فرهنگ تسهیم دانش بر اساس اعتماد ایجادشده	
۳	ترغیب افراد در جهت تغییرات دینی سازمان	
۵	شناسایی نیروهای سازمانی با تفکر دینی	
۵	یکپارچگی و همکاری درون‌سازمانی	
۶	تقویت ساختار سازمانی دین‌گرا	عوامل مدیریتی
۷	کمک به کاهش هزینه‌های سازمانی در راستای اصل صرفه‌جویی	
۵	کاهش اتلاف منابع سازمانی و مدیریت اسلامی آن	
۷	جلوگیری از احتکار دانش	
۶	ساختار سازمانی منعطف و پویای دینی	
۴	بازخور گیری از کارکنان	
۴	میزان دانش ضمنی و آشکار کارکنان دین‌مدار	
۳	رهبری و حمایت‌های رهبری خدمتگزار	عوامل فردی
۵	انتصاب مدیر ارشد دانشی دین‌مدار	
۶	مشوق‌های محرک معنوی و درونی	
۸	الگو برداری رقابتی از بزرگان دین و انقلاب	
۶	جهت‌گیری راهبردی دانایی محور	
۵	تعامل سازنده با دیگر سازمان‌های فرهنگی-اسلامی	
۵	برنامه‌ریزی مستمر مبتنی بر دین در سازمان	
۴	یادگیری مستمر آموزه‌های دینی مرتبط	عوامل فردی
۴	تدوین راهبردها و تعیین اهداف مشخص دینی جهت انجام مدیریت دانش	
۳	حس تعلق به فرهنگ سازمانی اسلام‌مدار	
۴	تعهد نیروی انسانی ارزشی	
۴	درگیری، درک و آگاهی کارکنان دین‌مدار	

### کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی، فرآیند پالایش مقوله‌ها، یکپارچه‌سازی آن‌ها و نیز پیوند دادن مقولات به یکدیگر است (لی، ۲۰۰۱). در این مرحله از فرآیند کدگذاری، می‌بایست ضمن تجمیع و تبیین ارتباط بین مقوله‌ها، فرآیند رسیدن به

یک تئوری و بیان مدل آن را نهایی کرده، با در کنار هم قرار دادن مقوله‌ها حول یک مقوله مرکزی، یک روایت تئوریک و نظام‌مند طرح شود.

جدول (۸): کدگذاری انتخابی شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

مقوله محوری	مقوله	کدگذاری باز	تعداد ارجاعات
شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش	شرایط سازمانی	مشروعیت بخشیدن به تمدن دینی	۵
		دانش‌محوری اسلامی کارکنان سازمان	۴
		ارتقای سطح مهارت و دانش دینی کارکنان	۶
		ترویج فرهنگ سازمانی اسلامی	۳
		مدیریت رهبری اسلامی و پشتیبانی	۴
		از بین بردن محدودیت منابع، فرآیندها و فعالیت‌ها	۷
		تعلیم و آموزش اسلامی	۵
	شرایط محیطی	فرهنگ تسهیم دانش بر اساس اعتماد ایجادشده	۴
		ترغیب افراد در جهت تغییرات دینی سازمان	۳
		شناسایی نیروهای سازمانی با تفکر دینی	۵
		یکپارچگی و همکاری درون‌سازمانی	۵
		تقویت ساختار سازمانی دین‌گرا	۶
		کمک به کاهش هزینه‌های سازمانی در راستای اصل صرفه‌جویی	۷
		کاهش اتلاف منابع سازمانی و مدیریت اسلامی آن	۵
جلوگیری از احتکار دانش	۷		

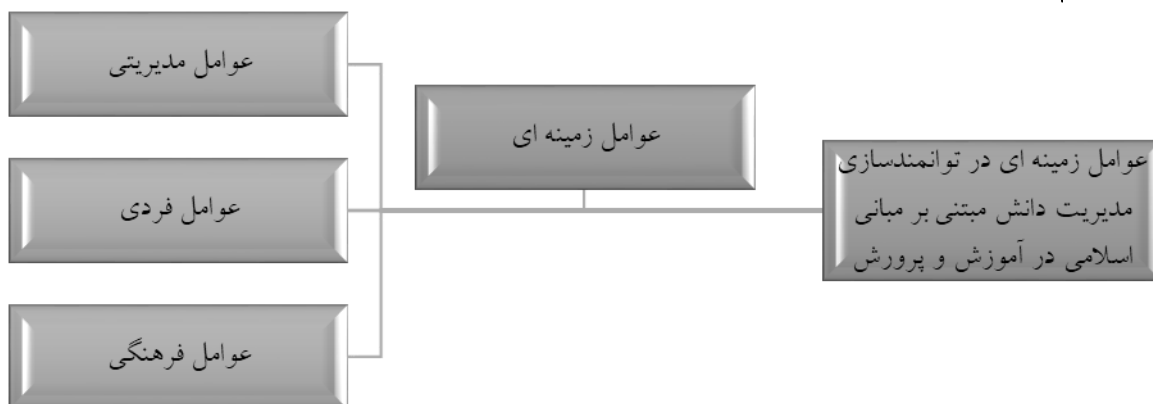
فرآیندهای شناسایی اجزای مدل پارادایمی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی  
سؤال ۱: عوامل علی مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام اند؟





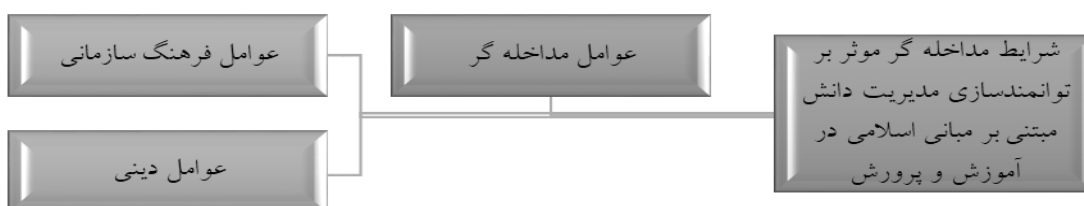
شکل (۱): شرایط علی

سؤال ۲: عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام اند؟



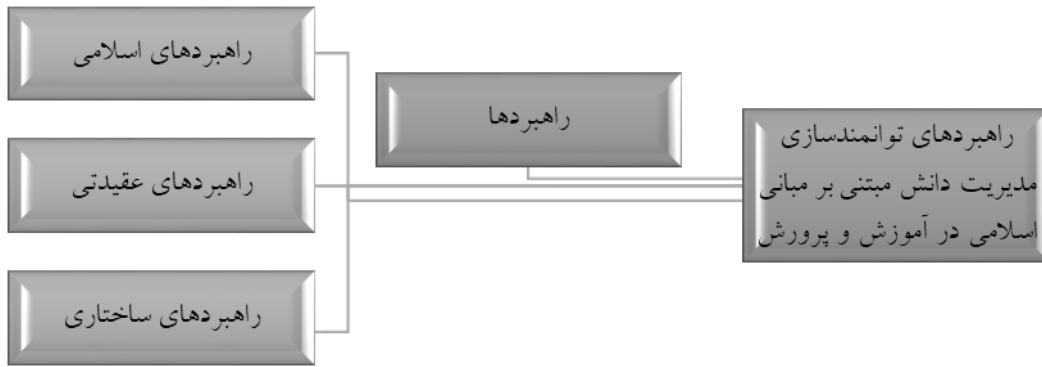
شکل (۲): عوامل زمینه‌ای

سؤال ۳: عوامل مداخله‌گر مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام اند؟



شکل (۳): عوامل مداخله‌گر

سؤال ۴: راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام اند؟



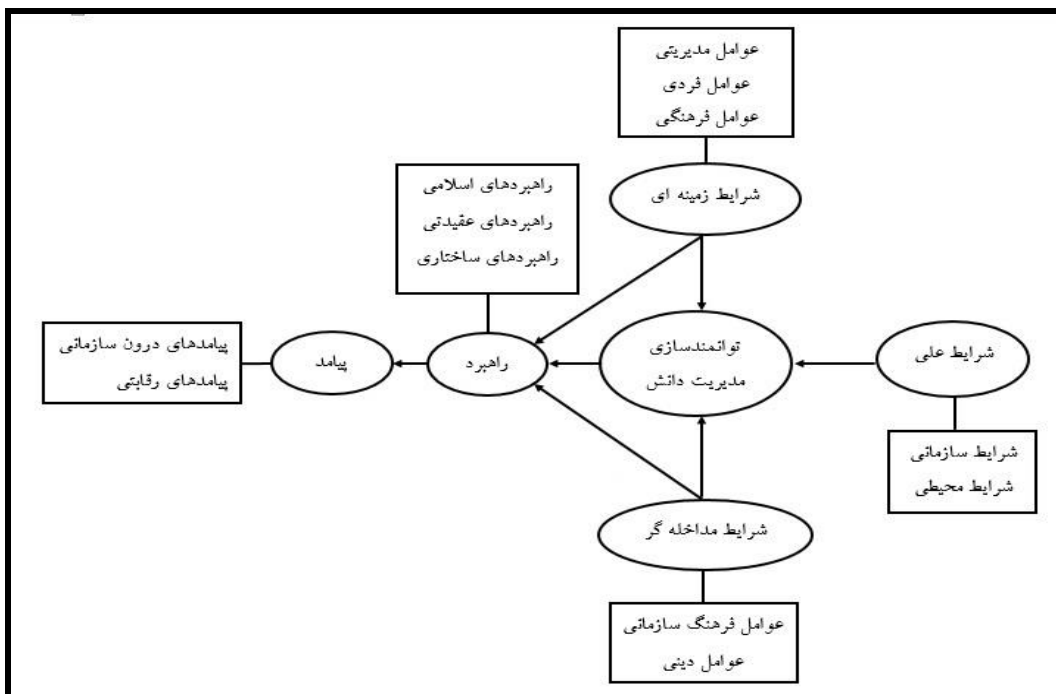
شکل (۴): راهبردها

سؤال ۵: پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام اند؟



شکل (۵): پیامدها

سؤال ۶. طراحی الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان چگونه است؟



شکل (۶): الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش

طراحی الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان چگونه است؟

با توجه به مصاحبه‌های انجام شده و نظرات به دست آمده از خبرگان، در نهایت ۱۲ مقوله شرایط سازمانی، شرایط محیطی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل فرهنگی، عوامل فرهنگ‌سازمانی، عوامل دینی، راهبردهای اسلامی، راهبردهای عقیدتی، راهبردهای ساختاری پیامدهای درون‌سازمانی و پیامدهای رقابتی استخراج شده است؛ که این مقوله‌ها بر اساس شناختی که خبرگان نسبت به مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی داشته‌اند، به دست آمده است. نتایج تحقیق نشان داد مقوله عوامل زمینه‌ای با تعداد ۵۰ تکرار مفهوم در رتبه اول می‌باشد، شرایط مداخله‌گر با تعداد مفهوم ۳۵ در رتبه دوم می‌باشد و شرایط علی و راهبردها با ۳۰ مفهوم در رتبه سوم قرار دارد.

- عوامل علی مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدامند؟

- عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدامند؟

- عوامل مداخله‌گر مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدامند؟

- راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدامند؟  
- پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدامند؟

نتایج نشان داد عوامل علی شامل مقوله‌های شرایط سازمانی و شرایط محیطی و ۱۵ کدباز می‌باشد. عوامل زمینه‌ای شامل مقوله‌های عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل فرهنگی و ۲۵ کدباز می‌باشد. شرایط مداخله‌گر شامل مقوله‌های عوامل فرهنگ‌سازمانی و عوامل دینی و ۱۷ کدباز می‌باشد. راهبرد شامل مقوله‌های راهبردهای اسلامی، راهبردهای عقیدتی و راهبردهای ساختاری و ۱۵ کدباز می‌باشد. پیامد شامل مقوله‌های پیامدهای درون‌سازمانی و پیامدهای رقابتی و ۱۱ کدباز می‌باشد.

نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های تاج‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸)، اخوان و خادم الحسینی (۱۳۹۲)، موسی خانی و همکاران (۱۳۹۲)، صیف و همکاران (۱۳۹۷)، خان عزیز و طالع پسند (۱۳۹۶)، ژین و همکاران (۲۰۲۰)، لی (۲۰۱۷)، تولایی (۱۳۹۲)، ادنان واسم (۲۰۱۳) و حمزه پور و جوادی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت جامعه اسلامی، دانش‌بنیان است. دانش و لوازمش از آغاز دین با آن همراه بوده، لازمه تحقق هدف غایی از آفرینش انسان و افزار او در این مسیر است. زمانی که انسان قادر به مدیریت دانش برای خودش بر مبنای ساختاری بشود که مدیریت دانش اسلامی بنا می‌گذارد، قادر به درک هستی خواهد بود. در این راستا و در دیدگاه کلان، حضور مدیر دانشی ارشد اسلامی برای رهبری، نظارت و کنترل با واسطه و بی‌واسطه دانش ضروری است تا از مسیر صحیح و درست خود خارج نگردد. بر اساس مفاهیم و الگوهای عرضه شده کارکردی مدیریت دانش و تبیین آن‌ها با عنایت به فقه شیعی بین مفاهیم مربوط به

مدیریت دانش و مفاهیم اسلامی ارتباط وجود دارد و می‌توان بر اساس مدیریت دانش الگویی برای مدیریت دانش اسلامی عرضه کرد. اساس الگوی کارکردی مدیریت دانش اسلامی بر تربیت انسان کامل (جانشین خدا) بر مبنای دانشی با منبع الهی و قدسی در درون جامعه است؛ همان‌گونه که هدف از مدیریت دانش تربیت مدیر موفق در سازمان‌ها است. مدیریت دانش اسلامی در پی توانمند ساختن انسان به حل بهینه مسائل بین خود، خدا و جامعه‌اش در رویارویی با مقتضیات زمان و مکان و بهره‌وری و کارایی در زندگی بر مبنای فقه متکامل و امامت امام زمان (عج)، ارزش‌های انسانی و استمرار در بندگی است. در این راستا می‌توان توانمندی لازم را در سازمان‌های تبلیغی دینی و جوامع علمی بر اساس مفاهیم مدیریت دانش و به‌کارگیری الگوهای مدیریت دانش به‌ویژه الگوی ترکیبی مدیریت دانش اسلامی در رویارویی با ابزارها و شیوه‌هایی به دست آورد که در جهان امروز در صدد مقابله با اسلام هستند و تمامی دانش‌ها به‌ویژه دین مبین اسلام را توسعه و گسترش داد.

### اعتبار الگوی توانمندسازی مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر کرمان به چه میزان است؟

نتایج ارائه‌شده نشان می‌دهد بین شرایط علی و راهبردها رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای شرایط علی، زمینه بهبود و افزایش راهبردها فراهم می‌شود. نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) بین شرایط مداخله‌گر و راهبردها و شرایط زمینه‌ای و راهبردها است. همچنین نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) بین راهبردها و پیامدها است.

نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های بخردی نسب (۱۴۰۰)، حاجی اسماعیلی و حاجی ملامیرزایی (۱۳۹۹)، رازینی و سینا (۱۳۹۷)، بهلولی و همکاران (۱۳۹۹)، باقرزاده و همکاران (۱۳۹۸)، ترتیباکوف و ویدت (۲۰۱۷)، منطقی و اکبری (۱۳۹۲)، هاشمیان (۱۳۹۱)، نورالدین یوسف (۲۰۲۰)، شفیق حسین (۲۰۱۴)، یاوری (۱۳۹۲) و محمدی (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت در تمدن دینی در عمل با مسئله تدبیر، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا درباره امور متنوع مرتبط با نیازهای دانشی جامعه روبه‌گونه رو هستیم. جامعه همان‌که 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 اداره امور و کنش‌های دانشی در اداره تمدن دینی را می‌توان تحت مسئله مدیریت دانش دین بنیان قرار داد و آن‌ها را ذیل عنوان یک‌رشته مطالعاتی جدید صورت‌بندی کرد و به بررسی و مطالعه آن‌ها پرداخت و پس از یافتن راه‌حل‌های مناسب، در عمل از آن‌ها استفاده کرد. مسئله مدیریت دانش که هم‌اکنون در علم مدرن و تمدن مطرح‌شده، تلاشی است در جهت حل مسئله اصلی این تمدن یعنی تسخیر عالم و آدم در جهت سود و نفع خویش. دانش در این تمدن هم ارز با فناوری در نظر گرفته می‌شود و ابزار قدرت و تسخیر و تصرف است. گویا در این تفکر اراده بر آگاهی مقدم است. ولی از آنجاکه مسئله بنیادی تمدن اسلامی کشف حقیقت و پیروی از آن است، نگاه به دانش و مدیریت آن در این تمدن با تمدن غرب متفاوت است. در تمدن اسلامی دانش از این رو ارزشمند است که کاشف از حقیقت است.

- [۱] احمدوند، علی محمد؛ دهقان، نبی‌الله؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ دهقان ده جمالی، کاظم. (۱۳۹۸). نظریه مدیریت دانش اسلامی؛ تبیین مبانی و اصول. فصلنامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، شماره ۱۵، صص ۱۱۷-۱۵۰.
- [۲] اخوان، پیمان، کشتکار، مهران. (۱۳۹۴). بررسی و رتبه‌بندی توانمندسازهای مدیریت دانش مطالعه موردی: سامانه فرماندهی و واپایش یک سازمان دفاعی. فصلنامه راهبرد دفاعی، سال سیزدهم، شماره ۲، صص ۶۳-۸۵.
- [۳] الوانی، سید مهدی، کیاکجوری، کریم، حسین زاده، سید علی اکبر، رودگر نژاد، فروغ. (۱۳۸۸). تبیین مدل ساختاری توانمندسازهای مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت های کوچک و متوسط استان مازندران). فصلنامه پژوهش های مدیریت، سال دوم، شماره ۴، صص ۵-۲۸.
- [۴] بیگ زاده عباسی، فرزانه؛ موسی نژاد، قنبر؛ اکبری، جواد؛ فاضلی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان کمیته امام خمینی (ره) ایلام). فصلنامه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، سال چهارم، شماره ۷۸، صص ۶۱-۷۸.
- [۵] پوررشیدی، زهرا. (۱۴۰۰). نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تاثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان). فصلنامه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، شماره ۸، صص ۵۵-۷۶.
- [۶] تاج آبادی، حسین، نجاتی، مصطفی، نیک چهره گل افزانی، منصور. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب محمدی (ص). فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال سوم، شماره ۱، صص ۲۲۷-۲۸۰.
- [۷] حاجی اسماعیلی، مجید، حاجی ملا میرزایی، حمید. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت دانش در نظام ارزشی اسلام و مقایسه تطبیقی آن با سایر الگوهای رایج. فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۷۱-۱۰۰.
- [۸] حسنوی، رضا، مسیبی، ابراهیم، اولادیان، معصومه. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی. فصلنامه مدیریت فردا، سال نوزدهم، شماره ۶۳، صص ۵۲-۷۲.
- [۹] ستونه، میثم؛ قلی پور کنعانی، یوسف؛ باقرزاده، محمدرضا؛ طبری، مجتبی. (۱۴۰۰). طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش. فصلنامه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، شماره ۱۰۰، صص ۳۵-۶۴.
- [۱۰] سهرابی، عاطفه؛ یزدخواستی، علی؛ صادقی ارانی، زهرا. (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، شماره ۲۴، صص ۲۷۸-۳۲۲.
- [۱۱] شاهزاده تیمورلو، حوریه، خدایاری، عباس، نوربخش، مهوش، علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش در تربیت بدنی، سال هشتم، شماره ۱۸، صص ۹۱-۱۱۲.
- [۱۲] صیدی، راحله؛ سینا، فاطمه صغری. (۱۴۰۰). پیش بینی توانمند سازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس. فصلنامه پژوهش های جامعه شناختی، سال پانزدهم، شماره ۱، صص ۱۴۱-۱۶۱.

- [۱۳] عدلی، فریبا. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه‌های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به منظور توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، شماره ۸، صص ۱۰۹-۱۳۵.
- [۱۴] قاسمی، سعید، دانش فرد، کرم الله، غلامی، عبدالخالق. (۱۳۹۹). طراحی الگو و اهمیت سنجی عوامل موثر بر ارزیابی اثربخشی برنامه توانمندسازی کارکنان بر اساس رویکرد دلفی و AHP (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهر اصفهان). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت اجرایی، سال دوازدهم، شماره ۲۴، صص ۱۳-۴۱.
- [۱۵] قربانی زاده، وجه الله؛ قربانی پاچی، عقیل؛ افروز، داود. (۱۴۰۰). تحلیل تحقیقات در زمینه عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش در ایران. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نوزدهم، شماره ۳، صص ۴۵۵-۴۷۷.

- [16] Bratianu, C. (2018). Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation. Hershey: IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-4666-8318-1.ch010
- [17] Dabic, M. (2019). Exploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy. *Journal of World Business*, 44(4), ۴۲۱-۴۳۳.
- [18] Engelen, A, & Brettel, M. (2020). Investigating the effect of knowledge management on communication skills of employees of Austrian airlines. *Journal of International Marketing*. Article Postprint, 19, 1-52.
- [19] Grossman, D. (2019). The Unintended Effects of Place Based Programs: Fertility and Health Effects of Urban Empowerment Zones. *Journal of Health Economics*, 63, pp. 114-127.
- [20] Henneberg, S. C. & Naudé, P. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Knowledge Management System and Human Resource Productivity in Russian Oil Companies, *Industrial Marketing Management*, 41(1), pp. 54-67.
- [21] Kianto, A.; Vanhala, M. & Heilmann, P. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4): 621-۶۳۶.
- [22] Magaly G.M., Jose M. Merigo, J.M., Fuentes, H.B (2019). Knowledge Management: A Global Examination based on Bibliometric Analysis. *Technological Forecasting & Social Change* 140, pp.194-220.
- [23] Maria José S, & Álvaro R. (2019). Strategic Knowledge Management in the Digital Age. *Journal of Business Research*. No.94,pp.223-226.
- [24] Nonaka, I. (2016). *The Knowledge-Creating Company*, Harvard Business Review , 85 (7),pp. 162-171.
- [25] Sanjay ,K,S. Shivam,G,Donatella,B, Shampy,K.(2019).Top Management Knowledge Value, Knowledge Sharing Practices, Open Innovation and Organizational Performance. *Journal of Business Research*, [https:// doi.org /10.1016/j.jbusres.2019.04.040](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040)