



تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان

محمد مرادی خلج

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی گروه مدیریت، واحد حاج قاسم سلیمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
moradim60618@gmail.com

سعید صیادی

استادیار گروه مدیریت، واحد حاج قاسم سلیمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).
saeed.sayadi@gmail.com

زهرا شکوه

استادیار گروه مدیریت، واحد حاج قاسم سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
shokoh.azaduniversity@gmail.com

محمد جلال کمالی

استادیار گروه مدیریت، واحد حاج قاسم سلیمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
jalalikamali2000@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی توانمند سازهای 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 توانمند سازهای 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 شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی سامانمند مدنظر قرار گرفتند. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی مصاحبه‌های مفصل و عمیقی انجام شده است. به‌منظور بررسی اعتبار توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از پرسشنامه ۸۳ سؤالی بر اساس طیف ۵ درجه‌ای 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 به‌وسیله نرم‌افزار NVIVO ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفتند. 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. 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 پیشنهادهایی نیز ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، مدیریت دانش، مبانی اسلامی، آموزش و پرورش.

۱- مقدمه

استمرار و بقای هر جامعه‌ای مستلزم آن است که مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها، گرایش‌ها، دانش‌ها و مهارت‌های آن به نسل‌های جدید منتقل شود. سازوکار 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 به‌عنوان 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 به‌قدری 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، ۲۰۱۹: ۲۲۴). به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به‌عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء بارزترین 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، بی‌شک 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 به‌کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند چراکه سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی همراه با تحولات شگفت‌انگیز است، باید اداره شوند (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۴). در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی 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 به‌خوبی از عهده وظایف محول برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به‌خوبی بشناسند بر این اساس توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی به‌عنوان ابزاری هستند که می‌توانند در این زمینه به کمک مدیران بشتابند (سانجای و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۰۴). یکی از مشکلات نهادهای آموزشی به‌خصوص 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 برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی آموزش‌های مستمر و پایدار می‌توانند این مهم را برآورده 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 به‌عنوان نمایندگان جامعه فرهنگی آن شهر می‌باشند، ایجاد و فراهم‌سازی زمینه شناسایی، خلق، نمایش، توزیع و توانمندسازی بینش‌ها و شیوه‌های کاری کارکنان این سازمان از جمله چالش‌ها و مسائلی است که باید به آن توجه جدی شود از این‌رو توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از جمله عواملی هستند که می‌تواند در توسعه دانش انسانی جامعه مؤثر واقع شود (عدلی، ۱۴۰۰: ۱۱۱). از طرفی دیگر اگر سازمان آموزش و پرورش به‌صورت هدفمند و پویا به توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی نپردازد ممکن است به‌راحتی شکست‌خورده و قادر به ادامه حیات نباشد که این امر مشکلات بسیار زیادی را برای آینده علمی کشور به ارمغان می‌آورد و نظام آموزشی ما را با مشکلات و تنگناهای بسیار زیادی مواجه می‌کند (ستونه و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹). از این جهت یکی از راه‌کارهای اساسی برای خروج از بسیاری مشکلات سازمان آموزش و پرورش توجه به توانمند سازهای مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی و مطالعه و به‌کارگیری مبانی و اصول این مکتب است. با توجه به اینکه مبانی اسلامی بر اساس معنویات و فرهنگ بناشده و هدف آن آخرت‌گرایی است، یعنی قرار دادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می‌تواند به قرب الهی دست یابند و تأثیر آن بر تمام امور اجتماعی در کوتاه‌مدت مشهود خواهد بود (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۹). در واقع می‌توان گفت اسلام در تمام شئون زندگی انسان از جمله مدیریت خرد و کلان، توانمندسازی و دانش‌مداری، امور استخدامی، رهبری جامعه، روابط بین‌الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و به‌کارگیری آن‌ها تعالی انسان و رشد و تعالی سازمانی را در پی خواهد داشت. در واقع می‌توان گفت به‌عکس آنچه بعضی فکر می‌کنند، مشکل جامعه ما کمبودها نیست بلکه مشکل، ضعف در عدم توانمندی و دانش‌مداری برخی از کارکنان و مدیران و

3 - Sanjay & etal

1 - Maria José & Álvaro

2 - Magaly & etal

کارهای پیچیده به یکسری از کارهای ساده‌تر که توسط کارکنان مختلف انجام می‌گیرد، شکسته می‌شود. به عبارت دیگر ساده‌سازی شغل، شکلی از نا توانمندسازی 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 (گروسمان^۱، ۲۰۱۹: ۱۱۸).

ابعاد چندگانه توانمندسازی آن را به مفهومی مشکل برای 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 برنامه‌ریزی 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^۲، ۲۰۱۸: ۶۲۳). هدف از توانمندسازی ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم‌عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش‌افزوده 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^۳، ۲۰۱۸: ۲۲۱). گالبریت و لاور^۴ (۲۰۰۴) عقیده دارند هدف بلندمدت 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

عدم شایستگی و لیاقت است که هرگاه این امر خطیر با الهام از مبانی معنوی اسلام و دستورهای جامع و حرکت آفرین آن اصلاح شود به سرعت می‌توان ضعف‌ها را جبران کرد که این خود ارتقاء اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش را به دنبال دارد (حاجی اسماعیلی و حاجی ملا میرزایی، ۱۳۹۹: ۷۳). از آنجاکه انقلاب اسلامی ایران حاکمیت اصول و ارزش‌های الهی بر محیط اجتماعی، نهادها و سازمان‌های مربوط به آن از جمله سازمان آموزش و پرورش را ضروری ساخته است، توجه به توانمند سازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از جمله آرمان‌های این نظام به شمار می‌رود و الهام و مدد گرفتن از آن‌ها می‌تواند در توسعه مسیرهای شغلی و آینده علمی کشور مفید و مؤثر باشد و تا حدی از چالش‌ها و مشکلات پیش رو بکاهد. لذا با توجه به مطالب مطرح سؤال اصلی پژوهش این است چه الگویی می‌توان برای توانمند سازی 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 توانمندسازی 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 توان‌بخشی از آن یاد می‌شود. سایر رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی هم به این مفهوم پرداخته‌اند، اما در آن رشته‌ها مفهوم توانمندسازی با استفاده از اصطلاحات خاص خود توضیح داده شده است (تاج‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۲۹). در مدیریت سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، تحت عناوین مختلفی همچون تیم سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر برمی‌گردد. 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،

³ - Bratianu

⁴ - Galbraith & Laver

¹ - Grossman

² - Kianto & etal

در اواسط سال ۱۹۸۰ اهمیت دانش به‌عنوان دارایی رقابت در بین سازمان‌ها مشهور گردید. در سال ۱۹۸۰ توسعه دستگاه‌های مدیریت دانش به وجود آمدند که با استفاده کارهای انجام‌شده در زمینه هوش مصنوعی و سیستم‌های هوشمند باعث شدند تا مفاهیم تازه‌ای به‌عنوان دانش اکتسابی مهندسی دانش، سیستم‌های بر پایه 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 آماده‌سازی مدیریت دانش بر پایه فناوری کنسرسیومی از سازمان‌ها در آمریکا کار خود را آغاز نمود تا پیشگامی خود را برای منظور نمودن مدیریت دانش به‌عنوان 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 وسیع‌ترین کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش تا امروز در سال ۱۹۹۵ توسط آقایان کوچیه و نافوکا^۶، هیروتاکاتاکا^۷ شی^۸ در سازمان خلق دانش بنام چگونه شرکت‌های ژاپنی نوآوری و پویایی را به وجود می‌آورند؟ صورت پذیرفته است (نوناکا^۹، ۲۰۱۶: ۱۶۴). برای توسعه و تحریک دانش در آموزش و پرورش و تربیت فرزندان صالح برای آینده کشور، توجه به توانمند سازهای 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 اهل‌بیت 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 توانمند سازهای مدیریت دانش از منظر اسلام تلاش برای تحقق دانایی‌ها کارکنان، مدیران و ذینفعان درونی و بیرونی سازمان از طریق فرایند سکوت، کسب، نگهداری، به‌کارگیری 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 به شمار 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 توانمند سازهای مدیریت دانش، ضرورت سازمان آموزش و پرورش معرفی شده است، اما

بهتر، غنی‌تر و رضایت‌بخش‌تر سازد. وقتی فرد این کار را انجام می‌دهد، بهتر می‌تواند تصمیم بگیرد و مسئولیت‌پذیرتر شود و به فردی تبدیل شود که بهتر می‌تواند مشارکت نماید (بیگ زاده عباسی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۹). مفهوم مدیریت دانش برای مدت‌های مدیدی به‌صورت عملی اما غیررسمی مورد استفاده واقع شده است؛ بنابراین به‌منظور درک بهتر مفهوم مدیریت دانش ابتدا به بررسی مفاهیم داده، اطلاعات و دانش و تفاوت و ارتباط میان آن‌ها بپردازیم. دانش، نه داده است و نه اطلاعات، هرچند به هر دو مربوط بوده و تفاوت آن‌ها لزوماً ماهوی نیست و صرفاً از نظر مراتب باهم متفاوت‌اند. داده، اطلاعات و دانش مفاهیمی نیستند که بتوان آن‌ها را به‌جای هم مورد استفاده قرارداد. 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 به‌عنوان 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 نموده‌اند که در میان آنان برجستگانی همچون پیتر درلکه^۱، پاول استرلوس^۲ و پیتر سنگه^۳ از آمریکا را می‌توان نام برد. درلکه و استرلوس من بیشتر در زمینه اهمیت ارتقا اطلاعات و دانش ساده به‌عنوان منابع سازمانی و آقای سنگه با تمرکز بر روی سازمان‌های یادگیرنده ابعاد فرهنگی مدیریت دانش را به وجود آورده‌اند (پوررشیدی، ۱۴۰۰: ۵۹). آقای اورت راجرز^۴ در دانشگاه استنفورد بانفوذ در بحث نوآوری و نیز آقای توماس آلن^۵ 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.

⁶ - MIT

⁷ - Kojija & Nafokka

⁸ - Hiroakataki

⁹ - Nonaka

¹ - Peter Drolke

² - Paul Strells

³ - Peter Senge

⁴ - Everett Rogers

⁵ - Thomas Allen

به همراه شاخص‌های آن‌ها، پرداخته شود. برازش کلی در تجزیه و تحلیل بر اساس داده‌های حاصل از پرسشنامه صورت گرفت تا روابط بین ابعاد و همچنین بین مؤلفه‌ها 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 به‌کارگیری با عمل جهادی و تکلیف‌گرا 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 مؤثر 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 دوره‌های توانمندسازی بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ارائه شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ارزیابی اثربخشی دوره‌های توانمندسازی مقوله پیچیده‌ای است که تحت تأثیر متغیرهای فراوانی قرار می‌گیرد و توجه و تمرکز بر این متغیرها به مدیران سازمان‌های دولتی شهر اصفهان توصیه می‌گردد.

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 مؤلفه‌های کلیدی مدیریت دانش با رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی مشتمل بر چهار بعد فناوری، فرآیند و ساختار، فرهنگ، سرمایه انسانی و کار، دوازده مؤلفه و چهل و چهار شاخص احصاء گردیده و با برقراری ارتباط منطقی میان این ابعاد و مؤلفه‌ها، الگوی تحقیق مشخص شد. سپس الگو، از طریق پرسشنامه طراحی شده و مبتنی بر نظرات پنجاه‌وشش نفر از افراد آگاه به موضوع به‌منظور اعتبار سنجی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون‌های آماری انجام‌گرفته بیانگر تأیید مدل مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی توسط خبرگان هست.

صیدی و سینا (۱۴۰۰) تحقیقی را تحت عنوان پیش‌بینی توانمندسازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ‌سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که مؤلفه مدیریت دانش و مؤلفه فرهنگ‌سازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی

با مراجعه به منابع اسلامی و تاریخی می‌توان دریافت که دین اسلام، به تحصیل، نگهداری، به‌کارگیری 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 توانمند سازهای مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت‌های کوچک و متوسط استان مازندران) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ضمن تأیید کلیت مدل مستخرجه، هر کدام از متغیرهای مربوطه به‌غیر از پشتیبانی فناوری اطلاعات با شدت و ضعف خاص خود، به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر توانمند سازهای مدیریت دانش تأثیرگذار بوده‌اند. بر اساس یافته‌ها بیشترین تأثیرگذاری مستقیم بر روی توانمند سازهای مدیریت دانش به متغیر اعتماد و همکاری از فرهنگ بوده و از این نظر متغیرهای 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 توانمند سازهای 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 توانمند سازهای مدیریت دانش در سامانه پیش‌گفته می‌باشند. همچنین فرهنگ‌سازمانی، 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 پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش ابزارهای و بستری لازم است که در این میان توانمندسازی کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی و شرایط فعلی توانمندسازی کارکنان سازمان است به همین خاطر در حال حاضر توانمندسازی منابع انسانی از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به‌حساب می‌آید.

تاج‌آبادی 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 مؤلفه‌های ساختاری، روشی، فرآیندی و محتوایی

توانمندسازی دبیران داشتند. مؤلفه جذب دانش، مؤلفه‌ی انتشار دانش به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندی سازی دبیران داشتند. مؤلفه فرهنگ سلسله مراتبی، مؤلفه‌ی فرهنگ مشارکتی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندی سازی دبیران داشتند.

دابیک^۱ (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^۲ (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^۳ (۲۰۲۰) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر 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 تأثیر معنی‌داری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر در بخش اول کیفی، بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها مداخله‌ای از نوع تجربی هست. از آنجاکه پژوهش حاضر بر شکل‌دهی 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 سؤال‌های این تحقیق نیازمند نوعی روش‌شناسی است که بتوان نظرات مدیران و خبرگان سازمان مزبور را که به‌طور معمول داده‌هایی کیفی‌اند بررسی و تحلیل کند بنابراین از میان رویکردهای نظریه داده بنیاد، رویکرد پارادایمی به دلیل ساختارمندی بیشتر انتخاب گردیده است.

در بخش دوم پژوهش به‌منظور بررسی اعتبار الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش از طریق عوامل استخراج‌شده در روش داده بنیاد، روش کمی مدنظر قرار گرفته است.

برای اعتبارسنجی و قابلیت کاربرد مدل در جامعه هدف، مدل طراحی‌شده در جامعه هدف موردنظر مورد آزمون

قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد کشف رابطه میان شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش کرمان و مدل‌سازی هست. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارشناسان دانشی آموزش و پرورش افراد صاحب‌نظر در زمینه مدیریت دانش و فرهنگ اسلامی سازمان، به تعداد نفر ۲۴۵ هست که از این تعداد ۱۲۴ نفر (بررسی اعتبار مدل تحقیق) به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی از روش میدانی و ابزار مصاحبه استفاده شده است. افراد مورد مصاحبه شامل اعضا هیئت‌علمی مدیریت، کارشناسان دانشی آموزش و پرورش، مدیران اداره آموزش و پرورش هست. مصاحبه‌های انجام‌شده به‌صورت نیمه ساختارمند بوده یعنی؛ بنا بر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه‌ها که در این پژوهش بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه است، ترتیب سؤالات می‌تواند تغییر کند و حتی سؤالات بازتری از سوی مصاحبه‌گر مطرح شود (ذوالفقاریان و لطیفی، ۱۳۹۰). مصاحبه‌ها به‌صورت تلفنی انجام‌شده 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 سؤال‌هایی که بر اساس مطالعه پیشینه‌های نظری طراحی گردیده بود از مصاحبه‌شوندگان پرسیده می‌شود که شامل پرسش‌های زیر است:

- ۱) شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش چیست؟
- ۲) چه عوامل زمینه‌ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش می‌تواند مؤثر باشد؟
- ۳) شرایط مداخله‌گر مؤثر 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 می‌دانید؟

در این پژوهش در مجموع با ۱۵ نفر از مدیران و خبرگان حوزه مدیریت دانش، اعضا هیئت‌علمی مدیریت، مدیران اداره آموزش

³ - Engelen & Brettel

¹ - Dabic

² - Henneberg & Naudé

و پرورش، خبرگان دینی و مذهبی مصاحبه انجام شد. از مصاحبه هشت به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه‌گیری 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 سؤال هست؛ شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بود. ۵ بعد اصلی این پرسشنامه شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، عوامل زمینه‌ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی، شرایط مداخله‌گر مؤثر 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 هست.

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^۱ پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی از نظرت 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. 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 (۱): گروه‌بندی سؤالات پرسشنامه توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

شماره سؤال‌ها	تعداد سؤال‌ها	ابعاد
۱ تا ۱۵	۱۵	شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی
۱۶ تا ۴۰	۲۵	عوامل زمینه‌ای در توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی
۴۱ تا ۵۷	۱۷	شرایط مداخله‌گر مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی
۵۸ تا ۷۲	۱۵	راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی
۷۳ تا ۸۳	۱۱	پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی

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

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

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

x.P _x	P _x	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

جدول (۴): پایایی ابعاد پرسشنامه پژوهش

تعداد سؤالات هر بعد	آلفای کرونباخ	بُعد
۱۵	۰/۷۳۰	شرایط علی
۲۶	۰/۸۳۵	عوامل زمینه‌ای
۱۱	۰/۸۴۱	عوامل مداخله‌گر
۱۶	۰/۸۷۸	راهبردها
۱۵	۰/۷۴۲	پیامدها

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 کدباز و ۱۶۶ مفهوم، طبق جداول ۴-۶ استخراج گردید.

داده‌های حاصل از تحقیق در بخش کیفی به وسیله 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 تک نمونه‌ای 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

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 بخشیدن به تمدن دینی
مصاحبه ۴	روشنگری، مهم‌ترین خصوصیت سازمان مدرن، عقلانیت و خردگرایی است.	دانش‌محوری اسلامی
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.	کارکنان سازمان
مصاحبه ۱۳	مدیریت دانش بستری فراهم می‌کند که در آن کسب اطلاعات و دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سرتاسر سازمان نهادینه شود.	ارتقای سطح مهارت و دانش دینی کارکنان
مصاحبه ۱۰	ارزش اصلی کارکنان دانشی اسلام‌گرا برای سازمان‌ها، توانایی آن‌ها در جمع‌آوری، تحلیل اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های آن‌هاست	ترویج فرهنگ سازمانی اسلامی
مصاحبه ۶	دانش سنگ بنای نوآوری است و مدیریت صحیح بر منابع دانش، با خود، موهبت نوآوری را به ارمغان می‌آورد.	مدیریت رهبری اسلامی و پشتیبانی
مصاحبه ۷	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.	
مصاحبه ۴	نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، بند اول سیاست‌های کلان نظام اداری کشور است.	
مصاحبه ۲	دانش اسلامی می‌تواند فرصت مناسبی برای سازمانی باشد که به‌خوبی آن را شناخته و مدیریت می‌کند و در عین حال، تهدیدی جدی برای سازمانی قلمداد شود که تحولات محیط را نمی‌شناسد و یا نمی‌خواهد بشناسد.	
مصاحبه ۹	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
مصاحبه ۱۴	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
مصاحبه ۶	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.	
مصاحبه ۴	مقدمه هر نظام تربیتی تعیین مبانی اصول و اهداف اسلامی آن هست.	تعلیم و آموزش اسلامی
مصاحبه ۹	در آموزش و پرورش آنچه بیش از همه مورد توجه است اعتقاد و عملی اسلامی است.	
مصاحبه ۱۱	تحصیل دانش بر هر مسلمانی واجب است. بادانش است که پروردگار، فرمان‌بری و پرستش می‌شود و بادانش است که پیوندهای خویشاوندی برقرار می‌ماند و حلال از حرام باز شناخته می‌شود.	فرهنگ تسهیم دانش بر اساس اعتماد ایجاد شده
مصاحبه ۱	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.	
مصاحبه ۱۴	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.	ترغیب افراد در جهت تغییرات دینی سازمان
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.	
مصاحبه ۱۴	نیروی انسانی کارآمد، متعهد، توانمند است که می‌تواند اثربخشی و بهره‌وری را در هر سازمانی ارتقاء دهد.	شناسایی نیروهای سازمانی با تفکر دینی
مصاحبه ۱۵	افرادی که به‌جای استفاده از مهارت‌های یدی برای کسب درآمد، از قدرت ادراکی و ارزشی خود سود می‌جویند.	
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 درون‌سازمانی
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.	
مصاحبه ۸	هیچ مکتبی به‌اندازه 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 به‌آسانی 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.

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 (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		
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		شرایط محیطی
۵	یکپارچگی و همکاری درون سازمانی		
۶	تقویت ساختار سازمانی دین‌گرا		
۷	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	عوامل مدیریتی	
۴	بازخور گیری از کارکنان		
۴	میزان دانش ضمنی و آشکار کارکنان دین‌مدار		
۳	رهبری و حمایت‌های رهبری خدمتگزار		
۵	انتصاب مدیر ارشد دانشی دین‌مدار		
۶	مشوق‌های محرک معنوی و درونی		
۸	الگوبرداری 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		

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

تعداد ارجاعات	کدگذاری باز	مقوله	مقوله محوری
۵	مشروعیت بخشیدن به تمدن دینی	شرایط سازمانی	شرایط علی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش
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		
۷	از بین بردن محدودیت منابع، فرآیندها و فعالیت‌ها		
۵	تعلیم و آموزش اسلامی		

مقوله محوری	مقوله	کدگذاری باز	تعداد ارجاعات
شرایط محیطی		فرهنگ تسهیم دانش بر اساس اعتماد ایجاد شده	۴
		ترغیب افراد در جهت تغییرات دینی سازمان	۳
		شناسایی نیروهای سازمانی با تفکر دینی	۵
		یکپارچگی و همکاری درون سازمانی	۵
		تقویت ساختار سازمانی دین‌گرا	۶
		کمک به کاهش هزینه‌های سازمانی در راستای اصل صرفه‌جویی	۷
		کاهش ائتلاف 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 کدام‌اند؟



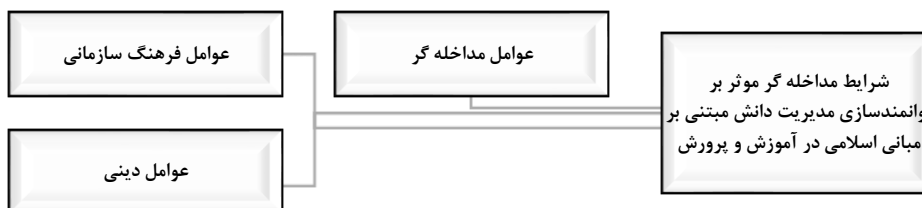
شکل (۱): شرایط علی

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



شکل (۲): عوامل زمینه‌ای

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



شکل (۳): عوامل مداخله‌گر

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



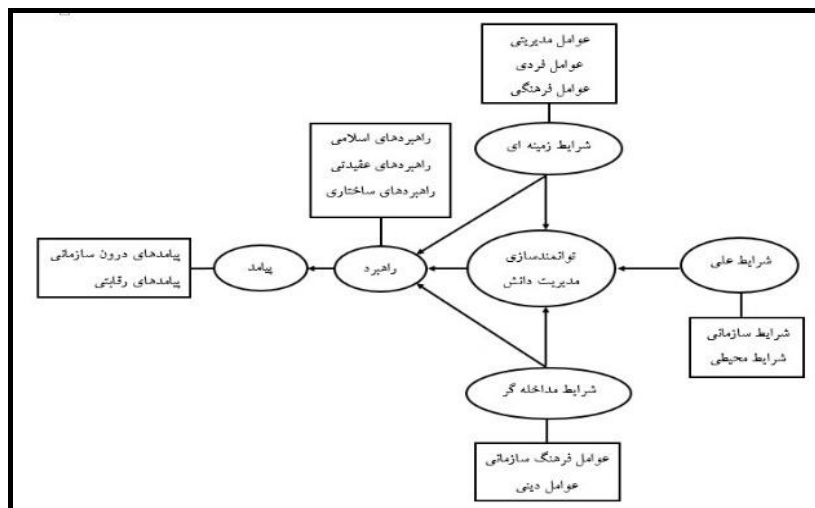
شکل (۴): راهبردها

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



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

بحث و بررسی

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 باواسطه و بی‌واسطه دانش ضروری است تا از مسیر صحیح و درست خود خارج نگردد. بر اساس مفاهیم و الگوهای عرضه‌شده 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 درصدد 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)، رازی

طراحی الگوی توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان چگونه است؟
با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده و نظرات به‌دست‌آمده از خبرگان، درنهایت ۱۲ مقوله شرایط سازمانی، شرایط محیطی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل فرهنگی، راهبردهای فرهنگ‌سازمانی، عوامل دینی، راهبردهای اسلامی، راهبردهای عقیدتی، راهبردهای ساختاری پیامدهای درون‌سازمانی و پیامدهای رقابتی استخراج‌شده است؛ که این مقوله‌ها بر اساس شناختی که خبرگان نسبت به مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی داشته‌اند، به‌دست‌آمده است. نتایج تحقیق نشان داد مقوله عوامل زمینه‌ای با تعداد ۵۰ تکرار مفهوم در رتبه اول هست، شرایط مداخله‌گر با تعداد مفهوم ۳۵ در رتبه دوم هست 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 کدام‌اند؟
• عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام‌اند؟
• عوامل مداخله‌گر مؤثر بر توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام‌اند؟
• راهبردهای توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام‌اند؟
• پیامدهای حاصل از توانمندسازی مدیریت دانش مبتنی بر مبانی اسلامی در آموزش و پرورش شهر کرمان کدام‌اند؟
نتایج نشان داد عوامل علی شامل مقوله‌های شرایط سازمانی و شرایط محیطی و ۱۵ کدباز هست. عوامل زمینه‌ای شامل مقوله‌های عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل فرهنگی و ۲۵ کدباز هست. شرایط مداخله‌گر شامل مقوله‌های عوامل فرهنگ‌سازمانی و عوامل دینی و ۱۷ کدباز هست. راهبرد شامل مقوله‌های راهبردهای اسلامی، راهبردهای عقیدتی و راهبردهای ساختاری و ۱۵ کدباز هست. پیامد شامل مقوله‌های پیامدهای درون‌سازمانی و پیامدهای رقابتی و ۱۱ کدباز هست.

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.

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 بر اساس 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.

و سینا (۱۳۹۷)، بهلولی و همکاران (۱۳۹۹)، باقر زاده و همکاران (۱۳۹۸)، تریتیاکوف و ویدت (۲۰۱۷)، منطقی و اکبری (۱۳۹۲)، هاشمیان (۱۳۹۱)، نورالدین یوسف (۲۰۲۰)، شفیق حسین (۲۰۱۴)، یآوری (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 روبه گونه 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 قرارداد 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 هم‌ارز 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 این‌رو ارزشمند است که کاشف از حقیقت است.

فهرست منابع

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 توانمند سازهای 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 توانمند سازهای مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت‌های

- 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>
- ۱۲) صیدی، راحله؛ سینا، فاطمه صغری. (۱۴۰۰). پیش‌بینی توانمندسازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ‌سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس. فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال پانزدهم، شماره ۱، صص ۱۴۱-۱۶۱.
- ۱۳) عدلی، فریبا. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه‌های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به‌منظور 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 فرهنگ‌سازمانی، 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), 421-433.
- 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): 621-636.
- 22) Magaly G.M., Jose M. Merigo, J.M., Fuentesc, 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.



Explaining the Dimensions and Components of the Knowledge Management Enablers Model based on Islamic principles in Kerman Education

Abstract

Abstract

The present study aimed to design a model of knowledge management enablers based on Islamic principles in Kerman Education. This research was conducted using grounded theory qualitative research method (data foundation), interviews with 15 experts (familiar with the topic of knowledge management enablers based on Islamic principles). The statistical population includes all education staff of Kerman city, 245 people of which 124 people were considered by systematic random sampling. Detailed and in-depth interviews have been conducted to identify the dimensions and components of knowledge management empowerment based on Islamic principles. In order to assess the validity of knowledge management empowerment based on Islamic principles, a questionnaire of 17 questions based on a 5-point Likert scale was used.

The validity of the questionnaire (knowledge management empowerment) was calculated as (81.1%) and its reliability as (92.4%). The data were analyzed by NVIVO software version 11. Data analysis was done using SPSS version 23 and SMART PLS version 2.2 software, and a significance level of 0.05 was considered. In this research, in open coding, 166 related propositions were extracted, and in the axial coding stage, they were divided into 12 categories, and in selective coding, 15 general dimensions were extracted, and the final model of the research was designed.

This model includes two general dimensions including: intra-organizational consequences and competitive consequences. According to the results of the research, suggestions were also presented

Keywords: empowerment, knowledge management, Islamic principles, education