

تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام و بررسی وضعیت آن از دیدگاه کارشناسان در یک سازمان دولتی

مهندسه سادات خشوعی (نویسنده مسئول)

پسادکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان، ایران، اصفهان

Khoshouei.mahdieh@gmail.com

حمیدرضا عریضی

استاد دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، ایران، اصفهان

Hamidrezaoreyzi@gmail.com

چکیده

این پژوهش با دو هدف تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام و بررسی وضعیت آن از دیدگاه کارشناسان در یک سازمان دولتی انجام شد. این پژوهش توصیفی و ارزنونع تحلیلی و پیمایشی است. برای دستیابی به هدف اول، کتاب میزان الحکمه (نوشته محمدی ری‌شهری) به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد معروف انتخاب شد و به روش نظریه داده‌بنیاد مورد بررسی قرار گرفت. با تحلیل کتاب، مفاهیم مرتبط با مدیریت تجربه استخراج و با توجه به پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد طبقه‌بندی شد. سپس ارتباط موارد مذکور در قالب یک الگو طراحی و با نوشتن قضایا نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام تدوین و برآش آن مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای دستیابی به هدف دوم نیز براساس

* این پژوهش با حمایت مالی صندوق حمایت از پژوهشگران و دانشگاه اصفهان انجام شده است.

۱. مقدمه

انسان آنگاه که وارد زندگی این دنیا می‌شود، به تعبیر قرآن کریم معلومات و سرمایه علمی ندارد: «و خداوند شمارا از شکم مادرانتان خارج نمود، درحالی که هیچ چیز نمی‌دانستید» (نحل: ۷۸). البته نوعی علم ناآگاهانه و فطری نسبت به خداوند و یا بعضی حقایق دیگر دارد که در واقع سرمایه نهفته‌ای است که به موقع از آن استفاده می‌شود، اما براساس این آیه، انسان هنگام تولد معلومات آگاهانه ندارد، بلکه تدریجاً قدرت اندیشه و فهم حقایق را به دست می‌آورد. البته امور بسیاری می‌تواند به انسان کمک کند تا معلومات بیشتری به دست بیاورد و یکی از مهم‌ترین این موارد، تجربه^۱ است (مصطفی‌بی‌زیدی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۴)؛ چنان‌که امام علی^{علی‌الله‌ السلام} نیز می‌فرماید: «تجربه‌ها بهترین آموزگار هستند» (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۷). بنابراین در درجه اول تجربه‌های شخصی است که بیش از هر چیز می‌توان از آن استفاده کرد؛ اما انسان نباید از ضمیمه کردن تجربه دیگران به تجربه خود نیز غافل باشد. امام علی^{علی‌الله‌ السلام} در آغاز وصیت‌نامه خود به امام حسن^{علی‌الله‌ السلام} فرمود: «من از اخبار گذشتگان آن قدر اطلاع دارم که گویا با همه آنها زندگی کرده‌ام»؛ یعنی کسی که از تجربه‌های دیگران اطلاع داشته باشد، گویا به اندازه همه آنها عمر داشته است. ایشان همچنین می‌فرماید:

1. Friedman

2. Experience

«نشانه عقل و خرد، حفظ تجربه‌هاست». البته بایگانی، حفظ و یادداشت تجربه‌ها نه مقصود است و نه کافی. هدف عمدۀ استفاده از تجارب خود و دیگران در عمل و پایبندی به آنهاست که به آن موعظه‌پذیری و پندپذیری گویند. به همین سبب نیز امام علی ع در بخش دیگری از وصیت‌نامه خود فرمود: «بهترین تجارب آن است که تو را موعظه کنند»؛ یعنی در مقام عمل در تو اثر بگذارند (مصطفای‌زیدی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۶ و ۱۱۷). بنابراین از این دیدگاه انسان باید علاوه بر کسب تجربه، آن را حفظ کند و در عمل به کار گیرد و بی‌تردید این نیازمند نوعی مدیریت است که «مدیریت تجربه»^۱ نامیده می‌شود (برگمان، ۲۰۰۲، ص ۱۱).

مدیریت تجربه به عنوان یکی از حیطه‌های مهم مدیریت دانش به بررسی تجربه می‌پردازد. تجربه نوعی دانش است (سان^۲ و فینی، ۲۰۰۵^۳، ص ۹۷۹-۹۸۶) که توسط یک عامل^۴ (انسان یا کامپیوتر) در طی فرایند حل مسائل گذشته به دست می‌آید (برگمان، ۲۰۰۲، ص ۱۱). در حقیقت تجربه یکی از منابع مهم در هر سازمانی است (سان^۵ و لايو، ۲۰۰۷^۶، ص ۳۸۸-۳۶۵؛ حدادپور، طاهری، نصری، حیدری و بهرامی، ۲۰۱۵^۷، ص ۳۴۷-۳۵۰). به همین سبب نیز با جدایی افراد مجرب از سازمان به علل مختلفی مانند بازنشستگی، فوت، از کارافتادگی، انتقال، ترک خدمت و غیره، عملکرد سازمان در معرض خطر قرار می‌گیرد؛ در حالی که استفاده از تجارب افراد در سازمان با تأثیراتی مانند کاهش زمان حل مسئله، بهبود کیفیت راه حل‌ها، کاهش وابستگی به مهارت و تخصص (برگمان، ۲۰۰۲، ص ۹ و ۸) و کاهش دوباره کاری (اشتریان، ۱۳۹۲^۸) سازمان را در جهت رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند (موسویان، ۱۳۹۴^۹، ص ۲۲۷-۲۵۴).

البته نتایج یادشده زمانی به دست می‌آیند که تجربه به طور صحیح مدیریت شود. بر اساس دیدگاه برگمان به عنوان تنها صاحب‌نظر در زمینه مدیریت تجربه، فعالیت‌های مدیریت تجربه

1. Experience management
2. Bergmann
3. Sun
4. Finnie
5. Agent
6. Sun
7. Lau

عبارت‌اند از: جمع‌آوری^۱ (گردآوری تجربه از منابع موجود)، الگوسازی^۲ (یافتن روش مناسب جهت ارائه تجربه مورد استفاده مجدد و شکل‌دهی به آن در صورت نیاز)، ذخیره‌سازی^۳ (ذخیره تجارب جمع‌آوری شده)، استفاده مجدد^۴ (استفاده از تجربه قبلی جهت حل مسئله جدید)، ارزیابی^۵ (ارزیابی تجربه در هنگام استفاده مجدد از نظر مناسب بودن تجربه انتخابی، صحبت و دقت تجربه بازیابی شده وغیره) و نگهداری^۶ (بروزرسانی تجربه) (برگمان، ۲۰۰۲، ص ۱۲ و ۱۳). بر اساس دیدگاه اشتایدر^۷ نیز اصطلاحی به نام چرخه حیات تجربه^۸ وجود دارد که شباهت فراوانی با مدیریت تجربه دارد. در چرخه حیات تجربه، ابتدا منابع حاوی تجربه شناسایی می‌شوند و پس از آگاه‌سازی آنها نسبت به اهمیت تجربه، تجارب آنها استخراج می‌شود (چرخه فعال‌سازی و استخراج)؛^۹ سپس تجارب، ویرایش و ذخیره می‌شوند (چرخه مهندسی و ذخیره‌سازی)^{۱۰} و به شخص درست، در زمان درست و در شکل درست منتقل می‌گردند (چرخه انتشار)^{۱۱} و نهایتاً در چرخه آخر، یعنی انتشار تفactual سازی نیز تجربه منتشر شده در عمل در معرض سه موقعیت قرار می‌گیرد: تأیید شدن، رد شدن و سودمند بودن در شرایط خاص (عدم تعمیم‌پذیری). در صورت رد شدن یا عدم تعمیم‌پذیری تجربه، تجربه جدیدی حاصل می‌شود و یا تجربه قبلی تغییر می‌یابد. به این ترتیب چرخه مجدداً تکرار می‌شود (اشتايدر، ۲۰۰۹، ص ۱۴۲-۱۵۳).

اما در زمینه مدیریت تجربه در خارج از کشور، صرفاً مبانی نظری کانون بررسی قرار می‌گیرند (برای نمونه، ر.ک: برگمان، ۲۰۰۳؛ سان و فیمنی، ۲۰۰۵، ص ۹۷۹-۹۸۶). در داخل کشور

-
1. Collecting experience
 2. Modeling experience
 3. Storing experience
 4. Reusing experience
 5. Evaluating experience
 6. Maintaining experience
 7. Schneider
 8. Experience life-cycle
 9. Activating and Eliciting Raw Exence
 10. Experience Engineering and Storing
 11. Dissemination

نیز به مستندسازی تجربه پرداخته شده است. برای مثال پژوهشگران در پژوهشی با نظرسنجی از ۳۴ نفر از خبرگان و صاحبنظران، به این نتیجه رسیدند که در وضعیت موجود، عوامل مؤثر بر مستندسازی تجارب مدیران و نیز سازوکارهای ثبت تجربه در کشور، کمتر از حد متوسط هستند؛ در حالی که در وضعیت مطلوب بالاتر از حد متوسط است و بنابراین میان وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت چشمگیری وجود دارد. همچنین اولویت عوامل مؤثر و سازوکارها در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب با یکدیگر متفاوت است (احمدی، الهی و صالحی، ۱۳۸۷، ص ۱۷-۲۸). در پژوهش دیگری نیز با نظرسنجی از ۱۷ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد شاغل در معاونت اسناد آستان قدس رضوی، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که در عوامل فرهنگی و رفتاری تأثیرگذار بر ثبت و مستندسازی تجارب مدیران و سازوکارهای مستندسازی، میان وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معنادار وجود دارد و اولویت عوامل مؤثر و سازوکارها در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیز با یکدیگر متفاوت است (ضیایی و توکلی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۴-۱۳۹). در پژوهش دیگری نیز با نظرخواهی از ۸۸ نفر از مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، متفاوت بودن اولویت عوامل مؤثر بر مستندسازی تجربه و سازوکارهای مستندسازی تجربه تأیید شده است (جمشیدی و حیدری، ۱۳۹۴، ص ۲۱۱-۱۹۱). البته پژوهش‌های مستندسازی تجربه در داخل کشور در حالی انجام شده که براساس فعالیت‌های مدیریت تجربه، مستندسازی فقط بخشی از مدیریت تجربه است؛ اما موضوع دیگر در داخل کشور، مسئله توجه به يومی نمودن مدیریت تجربه یعنی توجه به دیدگاه اسلامی در این زمینه است؛ زیرا بر اساس دیدگاه مقام معظم رهبری، هدف انقلاب اسلامی، تحقق تمدن اسلامی یعنی تأثیر پذیرفتن فکری ملت از اسلام است (حسینی خامنه‌ای، ۹۵/۶/۲). بنابراین همه امور باید با نگاه اسلامی کانون توجه قرار گیرند و البته همراه با این نگاه هر جا که علم وجود دارد، معرفت درست و تجربه صحیح وجود دارد و به سراغ آن نیز خواهیم رفت؛ منتها چشم‌بسته و کورکورانه چیزی را از جایی نخواهیم گرفت (حسینی خامنه‌ای، ۱۰. ۸۹/۹/۱). علاوه بر این، از دیدگاه مقام معظم رهبری تجربه از جمله ویژگی‌های مدیران در جامعه اسلامی است (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۹۴، ص ۳۵) و بنابراین لازم است در مدیریت اسلامی، به تجربه و مدیریت آن نیز توجه شود.

در مجموع با توجه به اهمیت تجربه به عنوان یک منبع دانش (واسکوئز-براوو،^۱ سانچز-

سگورا^۱، مدینا-دومینگز^۲ و آمسکوا^۳، ۲۰۱۱^۳، ص ۳۷۴-۳۸۴ و پیامدهای کاربرد تجربه (اشتریان، ۱۳۹۲؛ موسویان، ۱۳۹۴، ص ۲۲۷-۲۵۴)، لزوم مدیریت تجربه برای دستیابی به پیامدها (برگمان، ۲۰۰۲، ص ۹-۱۰)، لزوم تأثیر پذیرفتن از اسلام در امور مختلف (حسینی خامنه‌ای، ۹۵/۶/۹) و از جمله موضوع تجربه به دلیل توجه به آن در اسلام (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۷؛ مصباح‌یزدی، ۱۳۹۱) و بیانات مقام معظم رهبری، به عنوان یک ویژگی مدیر جامعه اسلامی (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۹۴، ص ۳۵) و عدم پژوهشی جامع در این زمینه، مسئله اصلی این است که نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام چیست؟ اما پاسخ به این مسئله زمانی کاربردی خواهد بود که سازمان‌ها از نظر برخورداری از نظریه یادشده نیز بررسی شوند. بنابراین با توجه به موارد یادشده، پرسش‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

۱. نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام دارای چه مؤلفه‌هایی است؟
۲. آیا وضعیت مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب در سازمان هماهنگ است؟

۲. روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف بنیادی است؛ زیرا هدف اصلی آن تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام است. همچنین کاربردی است، از آن جهت که آگاهی از مفهوم مدیریت تجربه پیش‌نیاز بهبود مدیریت تجربه در سازمان است. از نظر جمع‌آوری داده‌ها نیز در این پژوهش داده‌ها به روش توصیفی یعنی کاملاً طبیعی و بدون دستکاری گردآوری می‌شوند؛ به این ترتیب که مطابق با هدف اول پژوهش یعنی تدوین نظریه به روش تحلیلی، محتوای متن کتاب مورد تحلیل قرار می‌گیرد که البته از نظر تحلیل نیز رویکرد این پژوهش، کیفی و نظریه داده‌بنیاد (یا پایه‌ور، یا زمینه‌ای)^۴ است و مطابق با هدف دوم یعنی نظرسنجی از کارشناسان سازمان نیز به روش پیمایشی، دیدگاه افراد دریافت خواهد شد.

انتخاب روش زمینه‌ای برای خلق نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام به دلیل قدرت بالای

1. Sánchez-Segura
2. Medina-Domínguez
3. Amescua
4. Grounded theory

این روش در توضیح دادن مفاهیم است (اشتراس^۱ و کوربین^۲، ۱۳۸۵). در این روش که برای نخستین بار توسط اشتراس و گلاسر^۳ ارائه شد، نظریه برگرفته از داده‌هایی است که در طی فرایند پژوهش، به صورت نظاممند، گردآوری و تحلیل شده‌اند. بنابراین پژوهشگر به جای اینکه مطالعه خود را با نظریه از پیش تصویرشده‌ای آغاز کند، کار را با یک حوزه مطالعاتی خاص آغاز می‌کند و اجازه می‌دهد که نظریه از دل داده‌ها پدیدار شود (حریری، ۱۳۸۵). بر اساس نظریه زمینه‌ای، برای خلق نظریه باید سه مرحله رمزگذاری باز،^۴ رمزگذاری محوری^۵ و رمزگذاری انتخابی^۶ انجام شود. بر اساس این روش، از آنجاکه پایه‌های اصلی ساختن نظریه، مفاهیم هستند، لازم است تا مفاهیم، شناسایی و برحسب ویژگی‌ها و ابعادشان بسط داده شوند. در نظریه زمینه‌ای، این کار در مرحله رمزگذاری باز انجام می‌شود؛ به گونه‌ای که از دل داده‌های خام اولیه، در ابتدا مفاهیم استخراج می‌شوند؛ سپس از طریق شباهت‌ها و تفاوت‌های بین مفاهیم، آنها در قالب مقوله‌(های) اصلی (و فرعی) طبقه‌بندی می‌شوند. در مرحله بعد، یعنی رمزگذاری محوری، این مقوله‌ها، محور بررسی و اکتشاف قرار می‌گیرند و سپس از طریق آنچه پارادایم (مدل الگویی) نامیده می‌شود با یکدیگر ارتباط داده می‌شوند. این پارادایم، عبارت است از شرایط علی^۷ (علل ایجاد کننده پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل^۸ (کنش‌ها یا کنش‌های متقابلی که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند)، زمینه^۹ (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها)، شرایط مداخله‌گر^{۱۰} (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها^{۱۱} (رهاورد به کار بستن راهبردها).

-
1. Straus
 2. Corbin
 3. Glaser
 4. Open coding
 5. Axial coding
 6. Selective coding
 7. Causal conditions
 8. Action/ reaction strategies
 9. Context
 10. Intervening conditions
 11. Consequences

رمزگذاری انتخابی نیز بیانی از فرایند پژوهش، نحوه یکپارچه‌سازی مقوله‌ها و پالایش آنها، و به دیگر سخن، سیر داستان^۱ پژوهش است. گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش که بر روابط درونی مقوله‌ها حاکم‌اند، محصول رمزگذاری انتخابی قلمداد می‌شوند (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵). پس از طی مراحل رمزگذاری باز، محوری، انتخابی و تدوین نظریه زمینه‌ای به منظور حصول اطمینان از دقیق بودن یافته‌های نظریه زمینه‌ای و در اصطلاح برازش الگو، یافته‌های حاصل به غیر از تدوینگر الگو، توسط دیگر پژوهشگران و همچنین مشارکت‌کنندگان در طراحی الگو مورد تطبیق قرار می‌گیرند (کرسول^۲ و میلر،^۳ ۲۰۰۰، ص ۱۲۴-۱۳۱).

۱-۲. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری با توجه به اهداف پژوهش، شامل دو جامعه و به تبع آن دو نمونه به شرح زیر است: جامعه آماری اول این پژوهش شامل کلیه منابع نوشتاری نظری و تجربی موجود است که به لحاظ توجه به شاخص‌های مدیریت تجربه در احادیث و روایت‌های ائمه معصوم^{علیهم السلام} اهمیت دارد. از این جامعه آماری، پانزده جلد کتاب میزان الحکمه (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۷) به روش نمونه‌گیری هدفمند ترکیبی^۴ انتخاب شد. در روش نمونه‌گیری هدفمند ترکیبی دو روش نمونه‌گیری هدفمند با یکدیگر ترکیب می‌شوند (پاتون، ۲۰۰۲^۵)؛ به این ترتیب که در این پژوهش از دو روش نمونه‌گیری هدفمند یعنی روش موارد ویژه یا بحرانی^۶ و روش موارد معروف^۷ استفاده شد. در روش نمونه‌گیری موارد ویژه، موردی که برای شناخت یک پدیده بسیار مهم است به عنوان نمونه انتخاب می‌شود (تلی^۸ و تشرکی، ۲۰۰۹^۹، ص ۳۳۲). این روش به ویژه زمانی که منابع محدود باشند

-
1. Story line
 2. Creswell
 3. Miller
 4. Combination or mixed purposeful
 5. Patton
 6. Critical cases
 7. Reputational case sampling
 8. Teddlie
 9. Tashakkori

و پژوهش از نوع کیفی و اکتشافی باشد، بسیار سودمند است (باران، ۲۰۱۶، ص ۱۱۸). در این پژوهش برای انتخاب این مورد ویژه، از روش نمونه‌گیری موارد معروف استفاده شد؛ روشی که در آن از نظر یک متخصص استفاده می‌شود و زمانی این روش مورد استفاده قرار می‌گیرد که پژوهشگر اطلاعات کافی درباره انتخاب نمونه ندارد و باید بر نظر متخصصان در این زمینه متکی باشد (تللی و تشكري، ۲۰۰۹، ص ۳۴۴). گفته‌ی است که از نظر حجم نمونه نیز معیار اشباع^۱ نشان‌دهنده کفايت حجم نمونه است و معیار برای رسیدن به اشباع زمانی است که پژوهش‌های جدید تغييری در نظریه ايجاد نکرده و صرفاً تأييد‌کننده همان مطالب قبلی باشد (رنجر و همكاران، ۱۳۹۱، ص ۲۳۸-۲۵۰).

جامعه آماری دوم پژوهش شامل کلیه کارمندان (اعم از سمت‌های مدیریتی و غیرمدیریتی) یک شرکت دولتی در شهر اصفهان است که در سال ۱۳۹۶ مشغول به خدمت بودند. از این جامعه تعداد ۴۲ نفر از کارشناسان به روش نمونه‌گیری هدفمند ترکیبی انتخاب شدند؛ به این ترتیب که در این پژوهش از دوروش نمونه‌گیری هدفمند یعنی روش حداکثر اختلاف^۲ و روش ملاک محور^۳ استفاده شده است. در روش حداکثر اختلاف، حداکثر اختلاف در محدوده کیفیت‌ها، خصوصیات، موقعیت‌ها یا موارد بروز یک پدیده تحت مطالعه، برای در نظر گرفتن نمونه مد نظر قرار می‌گیرد. در روش ملاک محور نیز موارد با توجه به یک ملاک واضح انتخاب می‌شوند (لیندولف^۴ و تیلور، ۲۰۱۱، ص ۱۱۳). در این پژوهش با مشورت واحدهای آموزش سازمان و مدیریت دانش، از هر شش واحد سازمان یعنی یک واحد مدیرعامل و پنج واحد معاونت سازمان، هفت نفر با توجه به دو ملاک شغلی (داشتن تعهد شغلی و سابقه خدمت حداقل ده سال در سازمان) و انگیزشی (انگیزه و تمایل به پاسخدهی) انتخاب شدند.

1. Baran
2. Saturation
3. Maximum variation
4. Criterion
5. Lindlof
6. Taylor

۲-۲. ابزار پژوهش

در این پژوهش از دو ابزار استفاده شد:

۱. سندکاوی: به منظور تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام، جستجو، جمع آوری و بهره‌برداری از متون نوشتاری مرتبط، بخش عمدای از فعالیت پژوهشگران را به خود اختصاص داد؛
۲. پرسشنامه: به منظور سنجش وضعیت موجود و مطلوب مدیریت تجربه از دیدگاه کارشناسان، پرسشنامه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام با ۲۶ پرسش طراحی شد. این پرسشنامه که با توجه به نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام ساخته شد، در دو بخش وضعیت موجود و وضعیت مطلوب و به صورت طیف شش درجه‌ای و در دامنه‌ای از گزینه‌های «وجود ندارد»، «بسیار کم»، «کم»، «متوسط»، «زياد» و «بسیار زياد» به ترتیب ۰ تا ۵ نمره‌گذاري می‌شود. در این پرسشنامه، سه مؤلفه مورد سنجش قرار می‌گيرد: درک اهمیت تجربه (پرسش‌های ۱ تا ۳)، کسب و نگهداری تجربه (پرسش‌های ۴ تا ۹) و به کارگیری تجربه (پرسش‌های ۱۰ تا ۲۶). به منظور تعیین اعتبار این پرسشنامه نیز از اعتبار صوری یا ظاهری و اعتبار محتوا استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری، این پرسشنامه در اختیار هفت نفر روان‌شناس صنعتی و سازمانی و مدیریت با درجه کارشناسی ارشد و دکتری قرار گرفت که با توجه به اظهارنظر آنها ابهامی درباره مفهوم هر پرسش وجود نداشت. به منظور تعیین اعتبار محتوا نیز از نسبت اعتبار محتوا (CVR)^۱ استفاده شد؛ به این ترتیب که هر گوییه به کارشناسان مذکور داده شد و از آنها خواسته شد تا هر یک از گوییه‌ها را براساس طیف سه بخشی لیکرت («گوییه ضروری است»، «گوییه مفید است، ولی ضروری نیست» و «گوییه ضروری ندارد») طبقه‌بندی کنند؛ سپس نسبت اعتبار محتوا محاسبه شد. از آنجاکه هر ۲۶ پرسش، از دیدگاه صاحب‌نظران در پنجاه درصد موارد به عنوان ضروری تشخیص داده شد (گیرت^۲ و پریون،^۳ ۲۰۱۶، ص ۵۳۰-۵۳۱)، بنابراین پرسشنامه از اعتبار محتوا نیز برخوردار بود. پایابی پرسشنامه نیز با اجرای پرسشنامه در بین بیست نفر از کارمندان سازمان هدف و با استفاده از روش آلفای کرونباخ در بخش وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب ۷۹/۰ و ۸۲/۰ برآورد شد که چون بالاتر از ۷۰/۰ است (پالانت، ۲۰۱۳^۴، ص ۱۰۱) پایابی پرسشنامه نیز مطلوب است.

1. Content validity Ratio (CVR)
2. Gilbert
3. Prion
4. Pallant

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش کیفی داده‌ها به صورت دستی و در بخش کمی با استفاده از آزمون‌تی وابسته (جهت مقایسه) و آزمون رتبه‌ای فریدمن (جهت رتبه‌بندی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. البته گفتنی است که پیش از آزمون‌تی وابسته، عادی بودن متغیرها در شرایط موجود و مطلوب از طریق محاسبه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف^۱ مورد تأیید قرار گرفت. تمامی موارد محاسباتی نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه بیست انجام شد.

۳. یافته‌ها

با توجه به اهداف، یافته‌های این پژوهش در دو بخش زیر ارائه شده است:

۱-۳. تدوین و اعتباریابی نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام
به منظور تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلامی پنج مرحله به شرح ذیل انجام گرفت (شکل شماره ۱). گفتنی است که مراحل اول تا پنجم، پاسخی برای پرسش اول پژوهش هستند.

شکل شماره ۱. مراحل تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام



مرحله اول (رمزگذاری باز برای تعیین ویژگی‌های مرتبط با تجربه و مدیریت آن): پس از تعیین متن مورد تحلیل، یعنی کتاب میزان الحکمه پژوهشگران به استخراج مفاهیم مرتبط با تجربه و مدیریت تجربه در آن متن پرداختند (جدول شماره ۱):

مرحله دوم (رمزگذاری باز برای طبقه‌بندی ویژگی‌های مرتبط با تجربه و مدیریت تجربه براساس اشتراک در محتوا): در این مرحله، پژوهشگران، هر یک از ویژگی‌های مرتبط با تجربه و مدیریت آن را متناسب با اشتراک در محتوا طبقه‌بندی کردند (جدول شماره ۱)؛

مرحله سوم (رمزگذاری محوری برای طبقه‌بندی ویژگی‌های مرتبط با تجربه و مدیریت آن به پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد): در این مرحله، پژوهشگران با توجه به نظریه داده بنیاد، هر یک از مفاهیم طبقه‌بندی شده در مرحله قبل را بر اساس پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد طبقه‌بندی کردند. در این پژوهش، منظور از پدیده همان توجه به مؤلفه مدیریت تجربه و مؤلفه‌های آن است. منظور از زمینه‌ها ویژگی‌های تجربه و مدیریت تجربه است. منظور از علت یا شرایط علیّی، علت ضرورت توجه به مدیریت تجربه در سازمان، و همچنین منظور از راهبردها راهکارهایی است که در صورت استفاده از آنها مدیریت تجربه در سازمان اجرا خواهد شد. شرایط مداخله‌گر از نوع محدودکننده یا همان موانع نیز عواملی هستند که می‌توانند با تأثیرگذاری منفی در راهبردها به پیامدهای منفی بینجامند. شرایط مداخله‌گر از نوع تسهیل‌کننده نیز عواملی هستند که می‌توانند با تأثیرگذاری مثبت در راهبردها به پیامدهای مثبت منجر شوند. منظور از پیامدها نیز پیامدهای اجرا و عدم اجرای راهبردهاست.

جدول شماره ۱. مفاهیم مرتبط با مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام^۱

پدیده توجه به مدیریت تجربه
درک اهمیت تجربه: وابستگی کار به تجربه (۲۴۴۱)* کسب تجربه: همواره بر تجربه خود افزودن (۲۴۶۴)* حفظ و نگهداری تجربه: نگهداری تجربه به عنوان نشانه دوراندیشی (۳۸۷۲)* استفاده یا به کارگیری تجربه: امام صادق <small>(علیه السلام)</small> : نصیحت و ارشاد نادانان و ریاست طلبان توسط افراد پخته (۱۲۸۶۴)
شرایط علیّی یا علل ضرورت مدیریت تجربه
وابستگی کار به تجربه (۲۴۴۱)* محتاج بودن هر کمک به تجربه (۲۴۴۲)* تجربه به عنوان بهترین آموزگار (۲۴۵۲)* وجود پند در هر تجربه (۲۴۵۴)، (۲۱۹۷۲)* هماندازه بودن اندیشه با میزان تجربه (۲۴۵۵)، (۷۰۴۲)، (۲۴۵۵)* نگهداری تجربه به عنوان نشانه دوراندیشی (۳۸۷۲)* حفظ تجربه به عنوان توفیق الهی (۲۲۲۳۷)* اندوختن تجربه به عنوان ریشه خرد (۲۴۶۱)* اندوختن تجربه به عنوان نشانه خرد (۱۳۵۱۷)، (۲۴۶۳)، (۲۴۶۰)

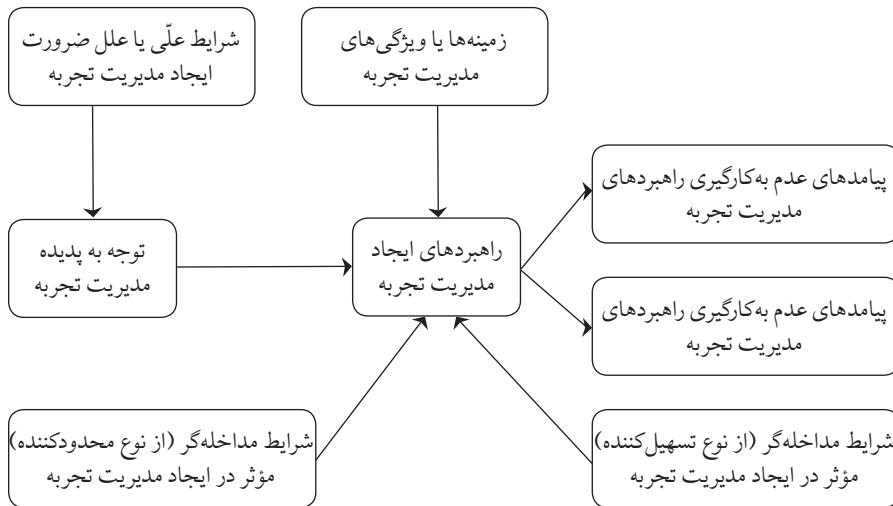
۱. احادیث موجود در جدول از سخنان امام علی (علیه السلام) است، به جز مواردی که نام یکی دیگر از امامان معصوم (علیهم السلام) قید شده باشد. ضمناً شماره‌های داخل پرانتز شماره احادیث مندرج در کتاب میزان الحکمه می‌باشد.

زمینه‌های مدیریت تجربه
تجربه پنده‌نده به عنوان بهترین تجربه (۲۱۹۷۱)، (۲۴۵۳)، (۱۳۵۱۷)* تجربه دانش اکتسابی است (۲۴۴۳)* امام علی (ع) و امام صادق (ع)؛ پایان‌نایدیر بودن تجربه (۱۳۷۳۳)
راهبردهای ایجاد مدیریت تجربه
اکتساب تجربه (۲۴۴۳)* آموختن تجربه از روزگار (۲۴۴۵)، (۹۶۱۵)* همواره بر تجربه خود افروزن (۲۴۶۴)* انتخاب افراد با تجربه به عنوان بهترین فرد برای مشورت (۱۰۰۳۸)، (۱۰۰۳۹)* انتخاب کارگزار با تجربه (۲۷۷۶)* امام صادق (ع)؛ نصیحت و ارشاد نادانان و ریاست طلبان توسط افراد پخته (۱۲۸۶۴)* پرهیز از اظهار رأی خام و ناپخته (۱۰۰۵۱)* حفظ و نگهداری تجربه (۳۸۷۲)، (۲۲۲۳۷)
شرایط مداخله‌گر از نوع محدود کننده (موانع) مؤثر در اجرای راهبردهای مدیریت تجربه
درخواست چیزی از افراد ناآزموده کار (۸۳۰۷)
شرایط مداخله‌گر از نوع تسهیل کننده مؤثر در اجرای راهبردهای مدیریت تجربه
داشتن اندیشه استوار (۲۴۴۴)* امام صادق (ع)؛ داشتن حافظه (۴۱۹۰)
پیامدهای به کارگیری راهبردهای مدیریت تجربه
امام رضا (ع)؛ آگاه شدن یا افزایش علم و دانش (۲۰۴۶)، (۹۵۵۴)، (۱۲۶۷۱)* گرینش نیکو (۲۴۴۷)* عبرت آموزی یا پند آموختن (۲۴۴۸)، (۱۳۵۳۰)، (۱۵۳۱۰)، (۲۲۱۶۷)* کمتر فریب خوردن (۲۴۴۹)* جان سالم به در بردن از هلاکت‌ها (۲۴۵۱)* درست کار کردن (۲۴۵۷)* امام علی (ع)؛ (۲۴۵۹)، (۱۳۶۳۹) و امام حسین (ع)؛ (۲۴۶۵)، (۱۳۸۶۵)، (۳۹۱۰)، (۳۸۸۵)* افزایش خرد* کسب دانش جدید و دوراندیشی یا عاقبت‌اندیشی (۲۴۵۶)، (۱۱۳۰۳)* امام علی (ع)؛ حضرت محمد (علیه السلام) (۴۳۶۲)، (۱۱۳۰۴)* حکیم بودن* استواری اندیشه (۴۳۶۲)
پیامدهای عدم به کارگیری راهبردهای مدیریت تجربه
فریب خوردن (۲۴۴۹)، (۲۴۵۰)* ندیدن عواقب امور (۲۴۵۱)* پوشیده ماندن راهها (۲۴۶۲)* بدیخت بودن (۱۳۵۱۹)، (۹۶۹۴)* امام صادق (ع)؛ طمع نداشتن به ریاست در صورت نداشتن تجربه (۲۴۵۸)، (۹۱۶۸)* بریدن ریشه احسان (۱۴۷۰۳)* امام صادق (ع)؛ لعن و نفرین امام صادق (ع) به شیعیان در صورت عدم نصیحت و ارشاد نادانان و ریاست طلبان توسط افراد پخته (۱۲۸۶۴)

مرحله چهارم: رمزگذاری محوری (برای ایجاد ارتباط بین پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد در قالب یک الگو) و رمزگذاری انتخابی (برای نوشتن قضایا و حاصل شدن نظریه): در این مرحله براساس رمزگذاری محوری، پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد به واسطه پارادایم (الگو) به یکدیگر مرتبط شدند (شکل شماره ۲) و به این ترتیب الگوی نظریه به دست آمد. بر اساس شکل شماره ۲ شرایط علی موجب ایجاد پدیده می‌شود

و پدیده سبب انجام راهبردهایی خواهد شد که به پیامدهایی می‌انجامند. البته زمینه‌ها و شرایط مداخله‌گر نیز بر تأثیرگذاری راهبردها در ایجاد پیامدها مؤثر است.

شکل شماره ۲. الگوی رمزگذاری محوری (رابطه پدیده، زمینه، علت، مداخله‌گر، راهبرد و پیامد) در نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام



همچنین براساس رمزگذاری انتخابی، گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش که بر روابط درونی مقوله‌ها حاکم هستند تدوین شدند و به این ترتیب نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام حاصل آمد. این قضایا عبارت‌اند از:

قضیه ۱. شرایط علیّی یا علل ضرورت در توجه به پدیده مدیریت تجربه اثرگذار است؛

قضیه ۲. توجه به پدیده مدیریت تجربه در به کارگیری راهبردهایی جهت ایجاد مدیریت تجربه مؤثر است؛

قضیه ۳. زمینه‌ها یا ویژگی‌های مدیریت تجربه در ایجاد راهبردهای مدیریت تجربه مؤثر هستند؛

قضیه ۴. عوامل مداخله‌گر از نوع محدودکننده، مانع ایجاد راهبردهای مدیریت تجربه می‌شوند؛

قضیه ۵. عوامل مداخله‌گر از نوع تسهیل‌کننده، به ایجاد راهبردهای مدیریت تجربه می‌انجامند؛

قضیه ۶. به کار بستن راهبردها و ایجاد مدیریت تجربه، پیامدهای مثبتی خواهد داشت؛
قضیه ۷. به کار نبستن راهبردها و عدم ایجاد مدیریت تجربه، پیامدهای منفی خواهد داشت.

مرحله پنجم (برازش الگوی نظریه): پس از تدوین نظریه، به منظور حصول اطمینان از دقیق بودن یافته‌های نظریه، اقدامات زیر انجام گرفت:

برای سنجش پایابی علاوه بر پژوهشگران، یک کارشناس مدیریت اسلامی بدون اطلاع از نحوه شناسایی مفاهیم و دسته‌بندی آنها به استخراج مفاهیم و دسته‌بندی آنها اقدام کرد. سپس مفاهیم ایجاد شده توسط پژوهشگران با مفاهیم ایجاد شده توسط کارشناس مدیریت اسلامی مقایسه شد و شاخص کاپا برای محاسبه ضریب توافق بین پژوهشگران و کارشناس مدیریت اسلامی محاسبه گردید. نتایج نشان داد که شاخص کاپا در مرحله استخراج مفهوم $0/73$ و در مرحله دسته‌بندی مفاهیم $0/86$ است. بنابراین با توجه به اینکه مقدار شاخص کاپا در هر دو مرحله در محدوده $0/61 - 0/80$ است، بنابراین وضعیت سطح توافق خوب و در نتیجه پایابی لازم وجود داشته است. برای سنجش اعتبار فرایند نیز هر مفهوم و مقوله به هشت کارشناس روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت دانش ارائه شد و سپس نسبت اعتبار محتوا CVR محاسبه شد. همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، مقدار CVR نشان می‌دهد که بیش از پنجاه درصد کارشناسان هر یک از مفاهیم و مقوله‌ها را ضروری انگاشته‌اند؛ به این معنا که مفهوم و مقوله در موضوع مدیریت تجربه بهویژه در مدیریت یک سازمان ضروری است. ضمن آنکه کمترین نسبت مقدار CVR با توجه به وجود هشت کارشناس باید $0/75$ باشد؛ بنابراین با رعایت این موضوع نیز نظریه از اعتبار لازم برخوردار است.

جدول شماره ۲. اعتبار محتوا در نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام

CVR	مفهوم	CVR	مفهوم
۱	درک اهمیت تجربه؛ وابستگی کار به تجربه		
۱	کسب تجربه؛ همواره بر تجربه خود افزودن		
$0/75$	حفظ و نگهداری تجربه؛ نگهداری تجربه به عنوان نشانه دورانیشی	۱	پدیده توجه به مدیریت تجربه
۱	استفاده یا به کارگیری تجربه؛ نصیحت و ارشاد نادان و ریاست طلبان توسط افراد پخته		

۱	واستگی کار به تجربه		
۰/۷۵	محاج بودن هر کمک به تجربه		
۰/۷۵	تجربه به عنوان بهترین آموزگار		
۰/۷۵	وجود پند در هر تجربه		
۰/۷۵	هم اندازه بودن اندیشه با میزان تجربه		
۰/۷۵	نگهداری تجربه به عنوان نشانه دوراندیشی		
۰/۷۵	حفظ تجربه به عنوان توفیق الهی		
۰/۷۵	اندوختن تجربه به عنوان ریشه خرد		
۱	اندوختن تجربه به عنوان نشانه خرد		
۰/۷۵	تجربه پنددهنده به عنوان بهترین تجربه		
۰/۷۵	تجربه دانش اکتسابی است		
۱	پایان ناپذیر بودن تجربه		
۰/۷۵	آموختن تجربه از روزگار		
۱	همواره بر تجربه خود افزودن		
۱	انتخاب افراد با تجربه به عنوان بهترین فرد برای مشورت		
۱	انتخاب کارگزار با تجربه		
۱	نصحیت و ارشاد نادانان و ریاست طلبان توسط افراد پخته		
۱	پرهیز از اظهار رأی خام و ناپخته		
۱	حفظ و نگهداری تجربه		
۱	اکتساب تجربه		
۰/۷۵	درخواست چیزی از افراد نااز موده کار	۱	شرط مداخله‌گر از نوع محدود‌کننده (موانع) مؤثر در اجرای راهبردهای مدیریت تجربه
۰/۷۵	داشتن اندیشه استوار		شرط مداخله‌گر از نوع تسهیل‌کننده مؤثر در اجرای راهبردهای مدیریت تجربه
۱	داشتن حافظه	۱	

| تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه کارشناسان در یک سازمان دولتی |

۱	آگاه شدن یا افزایش علم و دانش		
۱	گزینش نیکو		
۱	عبرت آموزی یا پند آموختن		
۱	کمتر فریب خوردن		
۰/۷۵	جان سالم به در بردن از هلاکت‌ها		
۱	درست کار کردن	۱	پیامدهای به کارگیری راهبردهای مدیریت تجربه
۰/۷۵	افزايش خرد		
۱	کسب دانش جدید		
۱	دوراندیشی یا عاقبت‌اندیشی		
۰/۷۵	حکیم بودن		
۰/۷۵	استواری اندیشه		
۱	فریب خوردن		
۰/۷۵	ندیدن عواقب امور		
۰/۷۵	پوشیده ماندن راهها		
۰/۷۵	بدبخت بودن		
۱	طمع نداشتن به ریاست در صورت نداشتن تجربه	۱	پیامدهای عدم به کارگیری راهبردهای مدیریت تجربه
۰/۷۵	بریدن ریشه احسان		
۰/۷۵	لعن و نفرین امام صادق علیه السلام به شیعیان در صورت عدم نصیحت و ارشاد نادانان و ریاست طلبان توسط افراد پخته		

پژوهشگران علاوه بر سنجش پایایی و اعتبار پس از اتمام پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله‌های به دست آمده را دوباره بازبینی کردند.

۲-۳. ارزیابی وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در سازمان هدف

به منظور ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب مدیریت تجربه در سازمان هدف، نتایج آزمون تی وابسته در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. بر اساس این جدول، از دیدگاه کارشناسان در شرایط موجود، میانگین هر سه مؤلفه مدیریت تجربه، گوییه‌های آنها و کل مدیریت تجربه پایین تر از حد متوسط و فقط در یک گوییه در حد متوسط است (پایین‌تر از ۳ و یا کمی بالاتر از ۳ با توجه به پنج درجه‌ای بودن پاسخ‌ها)؛ به این معنا که سازمان از نظر مدیریت تجربه در وضعیت پایین‌تر از متوسط و یک مورد نیز در حد متوسط است؛ درحالی‌که از دیدگاه همین کارشناسان، در وضعیت

مطلوب میانگین هر سه مؤلفه و گویه‌های آنها از حد متوسط بالاتر است؛ به این معنا که از دیدگاه کارشناسان، سازمان باید از نظر مدیریت تجربه در وضعیت بهتری باشد. نتایج آزمون تی وابسته نیز نشان داد که از دیدگاه کارشناسان تفاوت معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب از نظر کل مدیریت تجربه ($P < 0.001$ و $t = -14.98$) و هر سه مؤلفه اصلی آن یعنی درک اهمیت تجربه ($P < 0.001$ و $t = -9.768$)، کسب و نگهداری تجربه ($P < 0.001$ و $t = -10.419$) و به کارگیری تجربه ($P < 0.001$ و $t = -15.038$) وجود دارد. حتی در همه گویه‌ها (به غیر از یک گویه) تفاوت معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب وجود دارد.

جدول شماره ۳. مقایسه مؤلفه‌های نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب

سطح معناداری	نتایج آزمون t	وضعیت مطلوب		وضعیت موجود		مؤلفه و گویه
		مقادیر t	انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۱	-۹/۷۶۸***	۰/۶۲۹	۴/۴۲۱	۱/۰۵۴	۲/۴۶۸	مؤلفه درک اهمیت تجربه
۰/۰۰۱	-۹/۴۷***	۰/۷۴	۴/۴۷۶	۱/۱۷۴	۲/۴۷۶	اهمیت قائل شدن برای تجربه بهویژه تجارب مفید و آموزنده
۰/۰۰۱	-۹/۲۵***	۰/۷۳۷	۴/۴۲۹	۱/۱۷۴	۲/۵۰	اهمیت قائل شدن برای فرد با تجربه
۰/۰۰۱	-۱۲/۲۳***	۰/۰۷۷	۴/۳۵۷۱	۰/۹۹۱	۲/۴۲۹	احساس نیاز دانمی به تجربه
۰/۰۰۱	-۱۰/۴۱۹***	۰/۰۴۳۶	۴/۲۵۴	۰/۸۵۹	۲/۸۰۲	مؤلفه کسب و نگهداری تجربه
۰/۰۴۹	-۲/۰۳۳۰	۰/۰۵۸۷	۴/۴۰	۳/۲۰۲	۳/۴۲۹	اکتساب تجربه
۰/۰۰۱	-۳/۷۷۷***	۱/۱۲۲	۳/۷۶۲	۰/۷۷۷	۲/۹۲۹	آموختن تجربه از روزگار
۰/۰۰۱	-۹/۴۶۹***	۰/۰۵۰۲	۴/۰۰	۱/۰۸۳	۲/۷۳۹	همواره بر تجربه خود افزودن
۰/۰۰۱	-۸/۰۲۷***	۰/۷۱۵	۴/۳۰۹	۱/۱۰۳	۲/۴۷۶	حفظ و نگهداری تجربه
۰/۰۰۱	-۱۱/۴۵۴***	۰/۶۰۴	۴/۳۰۹	۰/۸۸۵	۲/۵۹۵	برخورداری از اندیشه استوار
۰/۰۰۱	-۸/۰۵۳۸***	۰/۷۵۹	۴/۲۳۸	۰/۹۸۳	۲/۶۴۳	برخورداری از حافظه (قوای فکری)
۰/۰۰۱	-۱۵/۰۳۸***	۰/۳۸۴	۴/۲۱۴	۰/۰۵۱	۲/۵۹۸	مؤلفه به کارگیری تجربه

۰/۰۰۱	-۱۰/۴۳۸***	۰/۴۹۱	۴/۶۱۹	۱/۰۴۷	۲/۶۹	انتخاب افراد با تجربه برای مشورت
۰/۰۰۱	-۹/۸۲***	۰/۶۳۴	۴/۵۰	۰/۹۷۵	۲/۶۹	انتخاب فرد با تجربه برای انجام کار
۰/۰۰۱	-۶/۳۲۳***	۱/۱۵۶	۲/۹۲۹	۱/۱۰۳	۲/۰۴۸	نصحیت و ارشاد فرد ناآگاه و ریاست طلب توسط فرد با تجربه
۰/۰۰۱	-۷/۹۴۴***	۰/۹۰۵	۴/۰۹۵	۱/۰۴۱	۲/۴۵۲	پرهیز از اظهار نظر خام و ناپخته
۰/۰۰۱	-۱۰/۹۴۹***	۰/۵۰۶	۴/۵۰	۰/۸۲۵	۲/۹۵۲	آگاه شدن یا افزایش علم و دانش
۰/۰۰۱	-۱۳/۲۲۲***	۰/۴۴۵	۴/۷۳۸	۱/۲۱۹	۲/۰۲۴	انتخاب نیکو
۰/۰۰۱	-۱۱/۷۹۴***	۰/۶۱۸	۴/۳۵۷	۰/۸۹۸	۲/۳۰۹	عبرت آموزی یا پند آموختن
۰/۰۰۱	-۱۰/۵۶۷***	۰/۶۳۴	۴/۴۷۶	۰/۹۳۲	۲/۶۴۳	موفقیت در برابر مسائل سرنوشت‌ساز
۰/۰۰۱	-۱۱/۵۳۶***	۰/۵۸۲	۴/۶۱۹	۰/۷۱۲	۲/۹۲۹	درست کار کردن
۰/۰۰۱	-۱۲/۵۲۱***	۰/۵۵	۴/۴۵۲	۰/۷۰۷	۲/۸۰۹	افزایش خرد
۰/۰۰۱	-۱۱***	۰/۵۵۲	۴/۵۲۴	۱	۲/۶۹	کسب دانش جدید
۰/۰۰۱	-۸/۹۰***	۰/۵۵۲	۴/۴۷۶	۰/۹۳۶	۲/۹۵۲	دوراندیشی یا عاقبت‌اندیشی
۰/۰۰۱	-۱۰/۴۲۴***	۰/۶۲۳	۴/۳۸۱	۰/۷۲۱	۲/۶۶۷	حکیم بودن
۰/۰۰۱	-۸***	۰/۸۸۱	۴/۱۶۷	۰/۷۹۱	۲/۶۴۳	استواری اندیشه
۰/۰۱۵	-۲/۵۵۱*	۱/۶۰۷	۳/۳۸۱	۱/۱۲۵	۲/۶۱۹	فریب نخوردن
۰/۲۱۴	-۱/۲۶۲	۱/۷۴۶	۲/۹۷۶	۱/۳۶۶	۲/۴۷۶	طمع ریاست نداشتن در صورت تجربه نداشتن
۰/۰۰۱	-۳/۸۴۵***	۱/۵۰۱	۳/۴۵۲	۱/۰۱۵	۲/۵۷۱	از بین بردن زمینه احسان
۰/۰۰۱	-۱۴/۹۸***	۰/۳۵۹	۴/۲۴۷	۰/۶۰۹	۲/۶۳	کل مؤلفه‌های مدیریت تجربه

***p≤۰/۰۰۱, ** p≤۰/۰۱ , * p≤۰/۰۱

از سوی دیگر بر اساس جدول شماره ۴ نیز نتایج آزمون فریدمن نشان داد که در وضعیت موجود در دو مؤلفه اصلی کسب و نگهداری تجربه ($P<0/05$ و $X_2=12/437$) و به کارگیری تجربه ($P<0/01$ و $X_2=66/227$) تقاضه معناداری در ترتیب اولویت گوییها وجود دارد.

برای مثال گویه اهمیت قائل شدن برای فرد باتجربه، اکتساب تجربه و درست کار کردن به ترتیب در مؤلفه های کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه در بالاترین رتبه قرار دارند. البته بین گویه های موجود در مؤلفه درک اهمیت تجربه نیز از نظر رتبه تفاوت وجود دارد، اما این تفاوت معنادار نیست. علاوه بر این، براساس جدول شماره ۱۹، در وضعیت مطلوب نیز در دو مؤلفه کسب و نگهداری تجربه ($P<0.001$ و $X^2=27/775$) و به کارگیری تجربه ($P<0.001$ و $X^2=133/357$) تفاوت معناداری در ترتیب اولویت گویه ها وجود دارد. برای مثال، گویه های همواره بر تجربه خود افزودن و انتخاب نیکو به ترتیب در مؤلفه های کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه در بالاترین رتبه قرار دارند. البته بین گویه های موجود در مؤلفه درک اهمیت تجربه نیز از نظر رتبه تفاوت وجود دارد، اما این تفاوت معنادار نیست.

جدول شماره ۴. رتبه بندی مؤلفه های نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در وضعیت موجود و مطلوب

وضعیت مطلوب				وضعیت موجود				مؤلفه
تابع آزمون فریدمن متغیر	رتبه متغیر	میانگین رتبه	تابع آزمون فریدمن	تابع آزمون متغیر	رتبه متغیر	میانگین رتبه		
مؤلفه درک اهمیت تجربه								
$X^2=2/667$ $df=2$ $sig = 0.097$	۱	۲/۱۰	$X^2=1/182$ $df=2$ $sig = 0.554$	۲	۲/۰۲	۲/۰۲	۰.۰۲	اهمیت قائل شدن برای تجربه به ویژه تجارت مفید و آموزنده
	۲	۲/۰۲		۱	۲/۰۶	۲/۰۶	۰.۰۶	اهمیت قائل شدن برای فرد باتجربه
	۳	۱/۸۸		۳	۱/۹۲	۱/۹۲	۰.۰۷	احساس نیاز دانشی به تجربه
مؤلفه کسب و نگهداری تجربه								
$X^2=27/775^{**}$ $df=5$ $sig = 0.001$	۲	۳/۷۳	$X^2=12/437^{***}$ $df=5$ $sig = 0.029$	۱	۴/۰۱	۴/۰۱	۰.۰۱	اکتساب تجربه
	۶	۲/۵۷		۲	۳/۸۵	۳/۸۵	۰.۰۷	آموختن تجربه از روزگار
	۱	۴/۰۱		۳	۳/۴۹	۳/۴۹	۰.۰۷	همواره بر تجربه خود افزودن
	۳	۳/۷۰		۶	۲/۹۸	۲/۹۸	۰.۰۷	حفظ و نگهداری تجربه
	۵	۳/۴۸		۵	۳/۲۵	۳/۲۵	۰.۰۷	برخورداری از اندیشه استوار
	۴	۳/۵۱		۴	۳/۴۳	۳/۴۳	۰.۰۷	برخورداری از حافظه (قوای فکری)
	مؤلفه به کارگیری تجربه							

| تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه کارشناسان در یک سازمان دولتی |

۵۵

وضعیت مطلوب			وضعیت موجود			مؤلفه
ناتایج آزمون فریدمن	رتبه متغیر	میانگین رتبه	ناتایج آزمون فریدمن	رتبه متغیر	میانگین رتبه	
$X^2 = 133 / 357^{***}$ df = 16 sig = .0001	۳	۱۰/۸۷	$X^2 = 66 / 227^{***}$ df = 16 sig = .0001	۵	۹/۶۰	انتخاب افراد با تجربه برای مشورت
	۵	۹/۹۴		۶	۹/۴۳	انتخاب فرد با تجربه برای انجام کار
	۱۳	۷/۴۶		۱۷	۶/۴۰	نصیحت و ارشاد فرد ناآگاه و ریاست طلب توسط فرد با تجربه
	۱۲	۸/۰۱		۱۳	۸/۵۰	پرهیز از اظهار نظر خام
	۶	۹/۸۹		۲	۱۰/۹۵	آگاه شدن با افزایش علم و دانش
	۱	۱۱/۷۴		۱۶	۶/۱۸	انتخاب نیکو
	۹	۹		۱۵	۷/۲۵	عبرت آموزی یا پند آموختن
	۷	۹/۸۸		۷	۹/۳۶	موفقیت در برایر مسائل سرنوشت‌ساز
	۲	۱۰/۹۶		۱	۱۰/۹۸	درست کار کردن
	۹	۹/۶۰		۴	۱۰/۱۱	افزایش خرد
	۴	۱۰/۱۲		۸	۹/۳۵	کسب دانش جدید
	۸	۹/۸۱		۳	۱۰/۸۰	دوراندیشی یا عاقبت‌اندیشی
	۱۰	۹/۱۸		۱۰	۹/۰۸	حکیم بودن
	۱۱	۸/۳۰		۹	۹/۱۰	استواری اندیشه داشتن
	۱۴	۶/۳۶		۱۱	۸/۹۴	فریب نخوردن
	۱۶	۵/۶۵		۱۴	۸/۱۱	طمع ریاست نداشتن در صورت تجربه نداشتن
	۱۵	۶/۲۳		۱۲	۸/۸۸	از بین بردن زمینه احسان

*** $p \leq 0.001$, ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$

براساس جدول شماره ۵ نیز نتایج آزمون فریدمن نشان داد که در وضعیت مطلوب، تفاوت بین رتبه سه مؤلفه، معنادار نیست؛ اما در وضعیت مطلوب، تفاوت رتبه سه مؤلفه مدیریت تجربه با یکدیگر معنادار است ($X^2 = 10/0.91$ و $P < 0.005$) و رتبه‌ها به ترتیب از نخستین تا واپسین رتبه عبارت‌اند از: درک اهمیت تجربه، کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه. به این ترتیب نتایج جداول شماره ۳ تا ۵ نیز به عنوان پاسخی برای پرسش دوم پژوهش هستند.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام و سپس ارزیابی وضعیت مدیریت تجربه در دو شرایط موجود و مطلوب در یکی از سازمان‌های دولتی انجام شد. براین اساس نخستین یافته این پژوهش نشان داد که براساس کتاب میزان الحكمه از دیدگاه اسلام، نظریه مدیریت تجربه حاوی سه مؤلفه اصلی یعنی درک اهمیت تجربه، کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه است. نکته درخور توجه آن است که مفاهیم شناسایی شده در این پژوهش در قالب مدیریت تجربه قرار گرفت؛ زیرا مفاهیمی مانند ثبت، نگهداری، کسب و به کارگیری که در جدول شماره ۱ ارائه شده‌اند، در حقیقت همان مفاهیمی هستند که امروزه با عنوان مدیریت تجربه در متون مختلف (مانند برگمان، ۲۰۰۲؛ سان و فمینی، ۲۰۰۵) از آنها یاد می‌شود. نظریه تدوین شده در این پژوهش با دیدگاه‌های نظری موجود در این زمینه مانند دیدگاه برگمان (۲۰۰۲) مبنی بر جمع‌آوری و به کارگیری تجارب و اشتایدر (۲۰۰۹) مبنی بر آگاماسازی افراد از اهمیت تجارت و ذخیره‌سازی آن و سپس انتقال تجارب به دیگران، هماهنگ است. البته در برخی موارد، مفاهیم موجود در نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در مقایسه با دیگر نظریه‌ها به صورت دیگری عنوان شده است، اما محتوای مفهوم در هر دو مورد یکسان است. برای مثال در نظریه مبتنی بر اسلام، از انتخاب فرد باتجربه برای کار نام برده شده که به نوعی همان انتقال تجارت است. علاوه بر این، در نظریه مبتنی بر اسلام نکاتی مورد توجه قرار گرفته است که در دیگر نظریه‌ها بررسی نشده است. برای مثال در نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام، عوامل مؤثر در کسب تجربه مانند برخورداری از حافظه قوی و یا پیامدهای استفاده از تجربه مانند دوراندیشی نیز ذکر شده و این مورد نشان‌دهنده جامعیت این نظریه است. در نهایت، بر اساس اظهارنظر کارشناسان نیز نظریه مذکور از پایایی مطلوب و اعتبار لازم نیز برخوردار است.

جدول شماره ۵. رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت تجربه از دیدگاه اسلام در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب

وضعیت مطلوب	وضعیت موجود			مؤلفه			
	نتایج آزمون فریدمن	میانگین رتبه	متغیر				
$X^2 = 10 / 0.91^{**}$ df = ۲ sig = .۰۰۰۷	۱	۲/۳۸		$X^2 = 4 / ۳۲۳$ df = ۲ sig = .۰۱۱۵	۲	۱/۹۴	درک اهمیت تجربه
	۲	۱/۸۵			۱	۲/۲۵	کسب و نگهداری تجربه
	۳	۱/۷۷			۳	۱/۸۱	به کارگیری تجربه

***p≤۰/۰۰۱, ** p≤۰/۰۱, * p≤۰/۰۱

یافته دوم این پژوهش نیز نشان داد که بین وضعیت موجود مدیریت تجربه با وضعیت مطلوب آن تفاوت معناداری وجود دارد و این تفاوت در هر سه مؤلفه درک اهمیت تجربه، کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه قابل شناسایی است. به عبارت دقیق‌تر، از دیدگاه کارشناسان وضعیت موجود مدیریت تجربه در سازمان کمتر از حد متوسط (کمتر از 3°) است؛ به این معنا که در حال حاضر به مدیریت تجربه در سازمان، توجه چندانی نمی‌شود. این در حالی است که از دیدگاه همین کارشناسان در وضعیت مطلوب مدیریت تجربه بالاتر از حد متوسط (بالاتر از 3°) است؛ به این معنا که مدیریت تجربه از اهمیت بسیاری در سازمان برخوردار است و بنابراین باید کانون توجه قرار گیرد. از نظر رتبه‌بندی نیز در وضعیت موجود رتبه گویه‌ها با یکدیگر متفاوت بود و همین تفاوت درباره وضعیت مطلوب نیز وجود داشت؛ به گونه‌ای که براساس اولویت‌بندی انجام گرفته درباره سه مؤلفه اصلی مدیریت تجربه در وضعیت موجود مؤلفه‌های کسب و نگهداری تجربه، درک اهمیت تجربه و به کارگیری تجربه به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده‌اند؛ اما در وضعیت مطلوب، مؤلفه‌های درک اهمیت تجربه، کسب و نگهداری تجربه و به کارگیری تجربه به ترتیب حائز رتبه‌های اول تا سوم شده‌اند. البته ترتیب در وضعیت مطلوب، صحیح‌تر نیز می‌باشد؛ زیرا تازمانی که کارمندان و مدیران سازمان به اهمیت تجربه معتقد نباشند، در صدد کسب، نگهداری و به کارگیری آن نیز نخواهند بود. در جایگاه مقایسه این یافته نیز پژوهشی در زمینه مدیریت تجربه انجام نشده است، اما در پژوهش‌های مشابه مانند پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مستندسازی تجربه (به عنوان بخشی از فرایند مدیریت تجربه) نتایج این پژوهش با نتایج احمدی و همکاران (۱۳۸۷) و ضیایی و توکلی (۱۳۹۴) مبنی بر متفاوت بودن وضعیت موجود در عوامل مؤثر بر مستندسازی و سازوکارهای مستندسازی با وضعیت مطلوب همانگ است. همچنین با نتایج پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۸۷)، ضیایی و توکلی (۱۳۹۴) و جمشیدی و حیدری (۱۳۹۴) مبنی بر متفاوت بودن رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیز همانگ است.

در مجموع، تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه اسلامی از جمله نوآوری‌های این پژوهش به شمار می‌آید؛ اما محدودیت‌هایی نیز در این پژوهش وجود داشت. برای مثال به سبب استفاده از کتاب *میزان الحكم*، صرفاً مؤلفه‌های یادشده درباره مدیریت تجربه شناسایی شدند. لذا به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با بررسی جامع‌تر دیگر متون اسلامی، مؤلفه‌های بیشتری را شناسایی کنند. علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش به شیوه پژوهش کیفی بررسی شده است. در پژوهش‌های کیفی، پژوهشگر به عنوان ملاک قضاوت و ارزیابی قرار دارد و علی‌رغم اجتناب از

هر گونه پیش‌زمینه ذهنی و استفاده از صاحب‌نظران مختلف جهت اعتباریابی، احتمال خطأ وجود دارد. بنابراین از دیدگاه نظری به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با استفاده از روش‌های مختلف کمی مانند الگویابی معادلات ساختاری به منظور ارتباط بین مؤلفه‌ها و استفاده از تحلیل عاملی به منظور اعتبارسنجی، نظریه را غنی‌تر سازند. از دیدگاه کاربردی نیز به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با عینی ساختن مؤلفه‌های مدیریت تجربه، زمینه اجرای عملیاتی نظریه مدیریت تجربه را در سازمان مهیا کنند. به مدیریت سازمان هدف که پژوهش در آن اجرا شد نیز به صورت خاص پیشنهاد می‌شود با توجه به متفاوت بودن وضعیت موجود مدیریت تجربه در سازمان با وضعیت مطلوب و متفاوت بودن اولویت‌ها در وضعیت موجود و مطلوب، تدبیری را متناسب با اولویت‌ها در جهت رفع این تفاوت بیندیشد. به مدیریت سازمان‌ها به صورت عام نیز پیشنهاد می‌شود که همگام با انجام مدیریت دانش در سازمان، مدیریت تجربه را نیز مطابق با مراحل علمی و با دیدگاه اسلامی کانون توجه قرار دهند؛ زیرا تجربه نه تنها یکی از ویژگی‌های مدیران در جامعه اسلامی به شمار می‌آید، بلکه مدیریت اسلامی نیز بدون توجه به آن جامع نخواهد بود؛ زیرا امور مرتبط با تجربه مانند گزینش نیکو، عاقبت‌اندیشی و درست کار کردن در کلام امام علی علیه السلام همان مواردی هستند که در مدیریت اسلامی از آنها یاد می‌شود.

منابع

۱. قرآن کریم (ترجمه مکارم شیرازی).
۲. احمدی، سیدعلی اکبر و همکاران (۱۳۸۷). بررسی و تبیین عوامل رفتاری و فرهنگی و سازوکار ثبت تجارب مدیران، دانشور رفشار. ۲۹. ۲۸-۱۷.
۳. اشتراوس، آنسلم، و کوربین، جولیت (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی، رویه‌ها و روش‌ها). ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۴. اشتراوس، کیومرث (۱۳۹۲). مستندسازی تجارب مدیریتی در شهرداری تهران. تهران: انتشارات تیسا.
۵. جمشیدی، گیتی، و حیدری، غلامرضا. ۱۳۹۴. شناسایی زیساخت‌ها و سازوکارهای مستندسازی تجارب و دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی ۴۹. ۲۱۱-۱۹۱.
۶. حریری، نجلا. ۱۳۸۵. اصول و روش‌های پژوهش کیفی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات.
۷. حسینی خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۹). بیانات در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی. ۱۳۸۹/۹/۱۰.
۸. حسینی خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۵). بیانات در دیدار با اعضای شورای عالی «مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت». ۱۳۹۵/۸/۶.
۹. حسینی خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۴). عیار مدیران از منظر رهبر معظم انقلاب. اصفهان: انتشارات حدیث راه عشق.
۱۰. رنجبر، هادی و همکاران (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی: راهنمایی برای شروع، دانشگاه علوم پژوهشی ارشد جمهوری اسلامی ایران. ۱۰. (۳). ۲۵۰-۲۳۸.
۱۱. ضیایی، ثریا، و توکلی، ثامنه (۱۳۹۴). مستندسازی تجربیات مدیران: تحلیلی بر عوامل رفتاری و فرهنگی مدیران مرکز اسناد آستان قدس رضوی، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۶ (۴). ۱۵۴-۱۳۹.
۱۲. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۷). میزان الحکمہ. جلد اول تا پانزدهم. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: مؤسسه فرهنگی دارالحدیث.
۱۳. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). پند جاوید (شرح وصیت امیرالمؤمنین علی^{علیه السلام} به فرزندش امام حسن مجتبی^{علیه السلام}). ج. ۲. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۱۴. موسویان، سیدرسول (۱۳۹۴). شناسایی شیوه‌های مستندسازی و انتقال تجربه‌های (حرفه‌ای) اعضاي هیئت علمی در دانشگاه اصفهان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین^{علیه السلام}. ۲۵۴-۲۲۷. (۳) ۷

| تدوین نظریه مدیریت تجربه از دیدگاه کارشناسان در یک سازمان دولتی |

15. Baran, M. L. (Ed.). (2016). Mixed Methods Research for Improved Scientific Study. IGI Global.
16. Bergmann, R. (2002). Experience management: foundations, development methodology, and internet-based applications. Springer-Verlag.
17. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. Theory into Practice, 39(3), 124-131.
18. Gilbert, G. E., & Prion, S. (2016). *Making Sense of Methods and Measurement: Lawshe's Content Validity Index*. Clinical Simulation in Nursing, 12(12), 530-531.

19. Haddadpoor, A., Taheri, B., Nasri, M., Heydari, K., & Bahrami, G. (2015). *Process Documentation: a Model for Knowledge Management in Organizations*. Materia socio-medica, 27(5), 347-350.
20. Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. (2011). *Qualitative communication research methods*. 3rd ed. ed. London: SAGE.
21. Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*. McGraw-Hill Education (UK).
22. Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
23. Schneider, K. (2009). *Experience and knowledge management in software engineering*. Springer Science & Business Media.
24. Sun, Z., & Finnie, G. (2005, September). *Experience management in knowledge management*. In International Conference on Knowledge-Based and Intelligent Information and Engineering Systems (pp. 979-986). Springer Berlin Heidelberg.
25. Sun, Z., & Lau, S. K. (2007). *Customer experience management in e-services*. In E-service intelligence: Methodologies, technologies and Applications (pp. 365-388). Springer Berlin Heidelberg.
26. Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: integrating quantitative and qualitative techniques in the social and behavioral sciences*. London: SAGE.
27. Vásquez-Bravo, D. M., Sánchez-Segura, M. I., Medina-Domínguez, F., & Amescua, A. (2011). *Reflections on Educational Technology, Research and School Innovation*. In Information Systems, E-learning, and Knowledge Management Research: 4th World Summit on the Knowledge Society, WSKS 2011 (pp. 374-384). Springer Berlin Heidelberg.