تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۸ | تاریخ پذیرش:۱۴۰۲/۰۵/۰۷ |

مدیریت راهبردی دانش به‌مثابه علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی (چرایی، چیستی، چگونگی)

علیرضا پیروزمند
استادیار دانشکده مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملّی، تهران، ایران.
andishe.ar@gmail.com

حمید ابدی مرزونی*
دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانش، دانشگاه عالی دفاع ملّی، تهران، ایران.
Hamid.abadi@chmail.ir

چکیده
در این مقالــه، پس از تبیین ضرورتِ پشــتیبانیِ علمی از مدیریــت تحوّل علوم انســانی، به امکانات رشتهٔ مدیریت دانش در این زمینه پرداخته شد. در این راستا، بر اســاس خوانشِ «وصفی» ـ موصوف و صفت ـ و خوانشِ «اضافی» ـ مضاف و مضاف الیه ـ از مدیریت دانش و مدیریت راهبردی دانش، چهار قرائت ارایه شد و بررســی شد که آیا این قرائت‌ها می‌توانند متضمّن تحوّل پارادایمی دانش باشد. در نتیجه این بررسی مشخص شد که تنها خوانش اضافی از مدیریت راهبردی دانش یعنی «مدیریت راهبردی بر دانش»، حاویِ معنایی معادلِ «مدیریت تحوّل دانش» اســت و می‌تواند سازگار با نیاز جامعه اسلامی و تحوّل علوم انسانی باشد. سپس، ضمن اشــاره به روند تحوّلات جهانی رشتهٔ مدیریت دانش، بر ضرورت دوچندان بازسازی و تحوّل ماموریت رشتهٔ مدیریت دانش به سوی مدیریت راهبردی دانش، پرداخته شد. در بخش چگونگی،سه محور اصلی جهت تحوّل ماموریت مدیریت دانش به ســوی مدیریت راهبردی دانش ارایهٔ شد و در نهایت پیشنهادات راهبردی جهت پشــتیبانیِ علمی رشــتهٔ مدیریت راهبردی دانش از مدیریــت تحوّل علوم انسانی مطرح گردید.

کلیدواژه‌هــا: مدیریت راهبردی دانش، مدیریت دانــش، مدیریت تحوّل دانش، تحوّل علوم انسانی، علوم انسانی اسلامی.

* https://orcid.org/0009-0009-3747-1061

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

۱. مقدمه

مسئلهٔ تحول علوم انسانی اگرچه همواره از ابتدای انقلاب اسلامی تاکنون، مورد توجّه اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی بوده است، اما هر چه به سال‌های پایانی گام اوّل انقلاب نزدیک‌تر شدیم، شرایط و رخدادهای اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، ناکارآمدی علوم انسانی غربی را در ایجاد پیشرفت اسلامی، بیشتر نمایان ساخت. ازاین‌رو، علوم انسانی غربی به صورت جدّی‌تری به عنوان پایگاه نظری چالش‌های کشور مطرح شد و نگرش‌های انتقادی نسبت به آن با شدت بیشتری مطرح شد.

حاصل توجّه انتقادی به نتایج علوم انسانی غربی در ادارهٔ امور جمهوری اسلامی، توجّه بیشتر به علوم انسانی اسلامی و ضرورت تحوّل علوم انسانی بود، با یک تفاوت، در سه دههٔ نخست انقلاب، عمدهٔ پژوهش‌ها و فعالیت‌های انجام‌شده در زمینهٔ علوم انسانی اسلامی، عمدتاً به مباحث بنیادی (اعم از هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و...) یا روش‌شناسی معطوف بود و جریان غالب علوم انسانی اسلامی نسبت به مسائل کاربردی ادارهٔ کشور کمتر توجّه داشت. اما در دههٔ چهارم انقلاب، با توجّه به طرح گفتمان «پیشرفت اسلامی- ایرانی» که معطوف به رفع اعوجاج‌ها و چالش‌های دستگاه‌های ادارهٔ کشور بود، قدری پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی و مراکز فعال در این زمینه، به سمت مسائل کاربردی سوق یافت و مسئلهٔ علوم انسانی اسلامی از مباحث کلّی و عام به رشته‌های متعدّد و متکثّر سوق یافت.

کثرت نحله‌های فعال در زمینهٔ علوم انسانی اسلامی و تعدّد موضوعات و رشته‌های علمی که در این زمینه فعال شده‌اند، ماجرای تحوّل علوم انسانی در جمهوری اسلامی را وارد مرحلهٔ جدیدی کرده است. جبههٔ اندیشمندان و صاحب‌نظران و دغدغه‌مندان تحوّل علوم انسانی اگرچه هنوز نسبت به جریان رسمی دانشگاه‌های کشور یک جریان غالب محسوب نمی‌شوند، امّا روزبه‌روز بر قدرت و گسترهٔ آن افزوده شده و دیگر به چشم یک جریان حاشیه‌ای و منزوی به آن نگریسته نمی‌شود. ازسوی‌دیگر، نیازمندی‌های عملی دستگاه‌های مختلف ادارهٔ جمهوری اسلامی، کوهی از مسائل حل‌نشده را در برابر اندیشمندان و صاحب‌نظران و پژوهشگران دغدغه‌مند نسبت به علوم انسانی اسلامی قرار داده است. چنین شرایطی «مدیریت تحوّل علوم انسانی» را با پیچیدگی‌های جدیدی روبرو کرده است که در دهه‌های پیشین وجود نداشت. عملاً علوم انسانی متعارف دانشگاهی و علوم انسانی اسلامی، دو جریان متنافر هستند که هر دو در متن جمهوری اسلامی حضور دارند و هر دو تلاش دارند در متن دستگاه‌های اجرایی کشور استقرار یابند. علوم انسانی متعارف به دلیل آنکه مدل‌ها و الگوهای عملیاتی و حاضر و آماده‌ای برای مواجهه با مسائل ارائه می‌دهد، با فوریت

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

موردنظر دستگاه‌های اجرایی کشور سازگاری دارد و علوم انسانی اسلامی که با دشواری‌های نظری درصدد امتداد مبانی نظری و حکمت و فلسفه به سطح مدل‌های عملیاتی است، به کندی و با تاخیرهایی در صدد مواجهه با مسائل عملی جمهوری اسلامی است.

این شرایط بغرنج، مسائل مدیریتی جدیدی را پیش روی نهادهای متولّی تحوّل علوم انسانی قرار داده است که به سادگی و با تدبیرهای متعارف قابل رفع نیست. فهم پیچیدگی‌های چندبُعدیِ مدیریت تحوّل علوم انسانی یک ضرورت اساسی محسوب می‌شود و اقتضا می‌کند که مطالعات و پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی، علاوه بر «تحوّل علوم انسانی»، به سویِ «مدیریت تحوّل علوم انسانی» سوق یابد و معطوف شود. تأسیس رشته یا دانشی که متکفّل چنین مطالعاتی شود، ضرورتی راهبردی برای هدایت و مدیریتِ جریانِ علوم انسانی انسانی در جمهوری اسلامی محسوب می‌شود. در مطالب این مقاله، طی سه بخش «چرایی تأسیس علمِ پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی»، «چیستی علمِ پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی» و «چگونگی تأسیس علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی» به این ضرورت راهبردی پرداخته شده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق: چرایی (ضرورت) تأسیس علمِ پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی

در سطور پیشین توجّه داده شد که مدیریت تحوّل علوم انسانی پدیدهٔ چندبعدی و پیچیده‌ای است. در این مورد ذکر سه نکته ضروری است:

۲ـ۱. نیاز مدیریت تحوّل علوم انسانی به دانش تخصّصی

۱. روند تحوّلات علوم انسانی در جمهوری اسلامی نشان می‌دهد که برای مدیریت آن صرفاً نباید مناسبات «درونیِ» علوم انسانی را مدّنظر قرار داد، بلکه باید مناسبات «بیرونیِ» علوم انسانی را نیز در نظر داشت. کمتر کسی است که امروزه بتواند تأثیر مناسبات قدرت بر فرآیندهای علم‌ورزی و محتوای علم‌ورزی را کتمان کند. جریانِ علوم انسانی اسلامی هم از آن نظر که مقصدش حضور در متن دستگاه‌های ادارهٔ کشور است و هم از آن جهت که ذیل دستگاه ادارهٔ کشور ـ به خصوص وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ـ رتق‌وفتق می‌شود، باید برای پیشبرد خود، عواملِ بیرونیِ موثّر بر خود را ملاحظه نماید (ابدی و پیروزمند، ۱۳۹۸، ص۱۱۲).

۲. امروزه علم‌ورزی و تولید علم را نمی‌توان بدون درنظرگرفتن «اقتصاد دانش یا قواعد

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

اقتصادی علم‌ورزی»، «قواعد حقوقی علـم‌ورزی»، «قواعد اخلاقی علم‌ورزی» و «قواعد سیاسـی علم‌ورزی» مدیریت کرد. این امر نشـان می‌دهد که مدیریت تحوّل علوم انسانی، صرفـاً منحصـر در مدیریت تحقیقات برای «تولید متون با رویکرد اسـلامی» رشـته‌های مختلف علوم انسانی نیسـت. باید «فرآیند سیاسـت‌گذاری و برنامه‌ریزی علوم انسانی» و «نحوۀ سـازماندهی نیروی انسانی و معماریِ نهادهای متولّی علوم انسانی» نیز متحوّل شود (همان، ص۱۱۳). محتوای علوم انسـانی تحت تأثیر سیاسـت‌ها و برنامه‌های علمی کشور اسـت و هر تصمیمی در سیاست‌ها و برنامه‌های کلان علمی کشور، سرنوشت علوم انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به عنوان مثال اگر در اسـناد بالادسـتی علم و فناوری، منزلت و اولویت علوم انسـانی ـ در مقایسه با حوزۀ فناوری و علوم مهندسی ـ به درستی لحاظ نشود، بسـیاری از تصمیم‌گیری‌ها در زمینۀ علوم انسـانی را تحت تاثیر قرار خواهد داد. همچنین بسیاری از موانع علوم انسانی اسـلامی به بروکراسی‌های دانشگاهی برمی‌گردد که از طریق قواعد حقوقی که در برابر پژوهشـگران قرار می‌دهد، انجام پژوهش تحوّل‌خواهانه در زمینۀ علوم انسانی را با دشواری‌های فراوانی مواجه می‌کند. در فضایی که سازوکارها و فرآیندهای علمی در برابر پژوهشـگران علوم انسانی اسـلامی قرار دارد، انتظار داشت پژوهش‌های با رویکرد اسـلامی در رشته‌های علوم انسانی به انجام رسـد. با این توضیح، مدیریت تحوّل علوم انسانی، علاوه بر تحوّل در محتوا، می‌بایست به تحوّل در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نهادسازی و فرآیندها و سازوکارها و هنجارهای علمی نیز معطوف شود.

۳. عملیاتی شدن تولیدات علوم انسانی اسلامی، مستلزم مدیریتِ فرآیندِ انتقال و کاربست این تولیدات علمی در دستگاه‌های ادارۀ کشور است. از یک سو باید به فرآیندی جهت مهندسی مطالبات و نیازمندی‌های دستگاه‌های اجرایی کشور از جریانِ علوم انسانی اسلامی فکر کرد و از سویِ دیگر، تولیدات علمی را بی‌واسطه نمی‌توان در مسائل عملی کشور به کار گرفت و می‌بایست به مراحل و مراتب پردازش این تولیدات تا مرحلۀ عملیاتی‌شدن اندیشید.

متأسفانه مدیران و کارگزارانی که در جایگاه سیاست‌گذاری یا مدیریت نهادهای متولّی تحوّل علوم انسـانی بوده‌اند، به این مهم، اهتمام نداشته‌اند. فقدان مدیران یا نیروی انسانی آشنا به پیچیدگی‌های تحوّل علوم انسـانی، به مشـکل ریشه‌ای‌تری برمی‌گردد که عبارت اسـت از «فقدان دانش در زمینۀ مدیریت تحوّل علوم انسانی». در زمینۀ مدیریت تحوّل علوم انسانی، پژوهش‌های منفردی مانند (موحد ابطحی، ۱۳۸۸؛ آذربایجانی، ۱۳۹۸؛ حسینی و شهابی، ۱۳۹۷؛ شاه‌آبادی و پورعزّت، ۱۳۹۵) وجود دارد، امّا با وجود اهمیّت راهبردی آن برای جمهوری اسـلامی، تبدیل به یک حوزۀ مطالعاتی یا رشتۀ

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

تخصصی نشده است (ابدی و پیروزمند، ۱۳۹۸، ص۱۱۴)؛ رشتهٔ تخصصی که مسئلهٔ مدیریت تحول علوم انسانی را مطالعه کند و تجویزهایی را در این زمینه ارایه نماید.

۲ـ۲. پرداختن به علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی در اسناد بالادستی

در جستجوی رشته‌های علمی که بتوانند مدیریت تحوّل علوم انسانی را به عنوان یک مسئلهٔ راهبردی مطالعه کنند، گزینه‌های مختلفی وجود دارد. رشته‌هایی همچون «مدیریت دانش» یا «مدیریت راهبردی دانش»، «سیاست‌گذاری علم و فناوری»، «مدیریت علم و فناوری»، «جامعه‌شناسی علم و فناوری»، «مطالعات علم و فناوری» و «آموزش عالی» گزینه‌هایی هستند که می‌توان آن‌ها را مورد بررسی قرار داد. بررسی ظرفیت‌های هر یک از این رشته‌ها و سنجش میزان کارآمدی آن‌ها در راستای مدیریت تحوّل علوم انسانی نیازمند پژوهش مستقلّی است که مجال آن در این پژوهش فراهم نیست. جهت تسهیل و تسریع در ارزیابی و انتخاب از میان این گزینه‌ها، رجوع و مبنا قرار دادن اسناد بالادستی می‌تواند کمک‌کننده باشد.

در میان اسناد بالادستی، «سیاست‌های علم و فناوری» (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۳) و «سند نقشهٔ جامع علمی کشور» (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۹) مهم‌ترین اسناد در سیاست‌گذاری علم و فناوری در جمهوری اسلامی به حساب می‌آیند. در این اسناد به مسئلهٔ دانشِ پشتیبانِ مدیریت علم ـ به طور کلّی و من‌جمله علوم انسانی ـ اشارهٔ مستقیمی نشده است، اما از برخی موارد ذکرشده در این اسناد می‌توان برداشت کرد که بر «مدیریت دانش» به عنوان دانشِ پشتیبانِ مدیریت علم و فناوری در جمهوری اسلامی تاکید دارند.

بند «۲ـ۱» سیاست‌های کلّی علم و فناوری به «مدیریت دانش و پژوهش و انسجام‌بخشی در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی در حوزهٔ علم و فناوری ارتقاء مستمر شاخص‌ها و روزآمدسازی نقشه جامع علمی کشور با توجّه به تحولات علمی و فنی در منطقه و جهان» اشاره کرده است (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۳). راهبرد چهارمِ نقشهٔ جامع علمی کشور نیز به «نهادینه کردن مدیریت دانش و ابتنای مدیریت جامعه بر اخلاق و دانش بر اساس الگوهای ایرانی ـ اسلامی در نهادهای علمی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و دفاعی ـ امنیتی» اشاره داشته است (همان، ص۳۴). تأکید بر مدیریت دانش در اسناد بالادستی، صرفاً محدود به اسناد علم و فناوری نیست. به عنوان مثال در بند ۱۶ «سیاست‌های کلّی نظام اداری» نیز بر این مقوله تأکید شده است: «دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزش‌های اسلامی» (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۹). این عبارات به طور خاص

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

به رشتهٔ علمی «مدیریت دانش» اشاره نکرده‌اند، اما محتوای مفادِ مذکور نشان‌دهندهٔ آن است که از دیدگاه اسناد بالادستی، انتظار می‌رود از طریقِ رشتهٔ «مدیریت دانش» باید به ساماندهی و مدیریت علوم ـ من‌جمله علوم انسانی ـ پرداخت.

بر این اســاس، رشــته «مدیریت دانش» را می‌توان از مهم‌ترین گزینه‌ها برای تکفّل مسئولیت مطالعه تخصصی مدیریت تحوّل علوم انسانی دانست. امّا آیا از رشته «مدیریت دانش» یا «مدیریت راهبردی دانش» با تفسیرها و قرائت‌هایی که در حال حاضر از آن وجود دارد، می‌توان چنین انتظاری داشت؟ پاسخ این سؤال که مسئلهٔ کانونی این تحقیق است، مستلزم بازخوانی رشته مدیریت دانش است.

۳ـ۲. بازنگری رشته مدیریت دانش در سطح جهانی

اگرچــه در بخش قبل، کامــلاً از منظر دغدغه‌های راهبردی جمهوری اســلامی ـ بــه ویژه تحوّل علوم انســانی ـ به ضرورت بررســی و بازخوانی رشــتهٔ مدیریت دانش پرداخته شد، لکن این نکته حائز اهمیت است که در ســطح جهانی بازخوانی و بازنگری وضعیت کنونی این رشته مورد توجّه پژوهشگران است. بر اســاس مطالعات انجام شده در زمینهٔ بنیادهای نظری پژوهش‌های مدیریت دانش در ســطح جهان، از میان چهار گفتمانِ «هنجاری»، «تفسیری»، «انتقادی» و «محاوره‌ای»، بیش از هفتاد درصد تحقیقات مربوط به گفتمان هنجاری بوده که به فضای سیســتم‌های اطلاعاتی قرابت دارد (نعمتی شــمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۴، ص۳۳) و «اغلب مقالات و کتاب‌هایی که در ادبیات مدیریت دانش وجود دارد تحت تاثیر پارادایم اثبات‌گرایی و نظریه‌های مرتبط با آن می‌باشد» (همان، ص۳۶). نتایج مطالعهٔ دیگری کــه در آن با هدف روندپژوهی تغییر پارادایم‌های مدیریت دانش، مقالات بین ســال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ را مورد بررسی قرار گرفت، نیز نشان داد که پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) بر سایر پارادایم‌ها ـ یعنی پارادایم تفسیری، پارادایم انسان‌گرایی بنیادین و پارادایم ســاختارگرایی بنیادی ـ غلبهٔ چشم‌گیری دارد (رضوی و همکاران، ۱۳۹۶، ص۱۹۷). در همین مطالعه مشــخص شــد که پژوهش‌های مدیریت دانش مبتنی بر پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (که نگاهی انتقادی به فضای فعلی مدیریت دانش دارد) روند رو به رشــدی را در پژوهش‌ها داشته است (همان، ص۲۲۴).

این مطالعات نشــان‌دهندهٔ آن است که رشتهٔ مدیریت دانش به احتمال زیاد در آینده با تحوّلات چشــم‌گیری روبرو خواهد شد. با وجود گذشت بیش از چهل سال از طرح مسئلهٔ مدیریت دانش،

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

این رشته، بر اساس دوره‌بندی تاریخی ارائه‌شده از سوی توماس کوهن[1]، در مرحلهٔ «پیش‌علم» قرار دارد و مناقشـــات نظری آینده، تعیین خواهد کرد که کدام پارادایم مدیریت دانش در ســـطح جهانی استقرار خواهد یافت. گروهی از محققان غربی، سه سناریو را در این مورد محتمل دانسته‌اند: «یک دیدگاه این اســـت که بدان علت که پیش‌قراولان مدیریت دانش غالبـــاً بر نرم‌افزار و تکنولوژی‌های رایانشـــی تأکید و اصرار دارند، ســـرانجام پارادایم رایانشـــی به علت افزایش کاربردهای پیشرفته و فریبنده‌اش مسلط می‌شود. دیدگاه دیگر این است که موضوعات انسانی خود را بر پارادایم رایانشی تحمیل می‌کند و مســـلط می‌شود. سناریوی سوّم این اســـت که هیچکدام از این دو پارادایم مسلط نشـــود که در این صورت ممکن اســـت پارادایم کاملاً متفاوتی که متناسب با مدیریت دانش است ظهور شـــود و یا اصلاً پارادایمی مســـلط در این قلمرو غلبه نکند» (نعمتی شمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۴، ص۳۱). چنیـــن روندی در تحوّلات جهانی مربوط به رشـــتهٔ مدیریـــت دانش، ضرورت بازتعریف مأموریت مدیریت دانش متناســـب با مسائل جمهوری اسلامی را دوچندان می‌کند؛ در غیر این صورت، باید به نحوی تقلیدی و منفعلانه، پارادایم‌های نوظهور آینده را پذیرا باشیم.

بر اســـاس ضرورت‌های فوق، بازخوانی قرائت‌ها و تفســـیرهای مختلف از رشته‌های مدیریت دانش و مدیریت راهبردی دانش، به ویژه از حیث میزان توانایی آن در مدیریت تحوّل علوم انسانی، در این پژوهش انجام شده که در ادامه به نتایج آن اشاره می‌شود.

۳. روش تحقیق

این پژوهش از نظر جهت‌گیری بنیادی و از نظر هدف اکتشـــافی اســـت. ماهیـــت داده‌ها کیفی و گردآوری داده‌ها به شیوهٔ اســـنادی و به صورت فیش‌برداری انجام شده است. روش انجام پژوهش به صورت تحلیلی- توصیفی اســـت. با توجّه به موضوع مقاله، در گردآوری داده‌ها، به اسناد و منابع زیر اولویت داده شد:

- پژوهش‌هایی که با دغدغه اسلامی شدن مدیریت دانش انجام شده‌اند؛
- پژوهش‌هایی که با نگاهی کلان‌نگرانه، پارادایمی یا فلســـفی، به کلیت رشـــته مدیریت دانش پرداخته‌اند؛
- پژوهش‌هایـــی به طور خاص به مدیریت راهبردی دانش یا مفاهیم مرتبط با آن (راهبرد دانش، راهبرد مدیریت دانش، مدیریت دانش راهبردی و...) پرداخته‌اند؛
- کتب مرجع و برجستهٔ مدیریت دانش.

1. Thomas Samuel Kuhn.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

۴. یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها: چیستی علمِ پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی

۱ـ۴. ارزیابی «مدیریت دانش» به عنوان علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی

آیا از «مدیریت دانش» متعارف و مرسوم می‌توان انتظار داشت به عنوان علمِ پشتیبانِ مدیریت تحوّل علوم انسانی نقش‌آفرینی کند؟ پرسش از توانایی مدیریت دانش برای پشتیبانی از مدیریت تحوّل علوم انسانی، با مباحثی همچون «مدیریت دانشِ اسلامی» یا «مدیریت دانش با رویکرد اسلامی» متفاوت است. در مبحث نخست به این مسئله پرداخته می‌شود که «آیا ظرفیت‌های رشتهٔ مدیریت دانش، امکانات لازم برای مدیریتِ تحوّل در کلیهٔ رشته‌های علوم انسانی را داراست؟»؛ امّا در مبحث دوّم، اسلامی‌شدن مدیریت دانش ـ به عنوان یک رشته از رشته‌های علوم انسانی– مورد نظر است. پژوهش‌هایی از قبیل آنچه یاکوب و محمدالبکیر[1] (۲۰۱۱)، یاکوب وهمکاران (۲۰۱۴)، اخوان و خادم‌الحسینی (۱۳۹۲) یا فرهمند و همکاران (۱۳۹۵) انجام داده‌اند، از سنخ مبحث دوم بوده است که در آن با پذیرش مأموریت مرسوم رشتهٔ مدیریت دانش، درصدد جرح و تعدیل آن یا افزودن مؤلفه‌های اسلامی به آن برآمده‌اند.

جهت ارزیابی توانایی علمِ مدیریت دانش در تحوّل علوم انسانی، دو دیدگاه در خوانشِ مأموریت این رشته را باید مدّنظر قرار داد؛ «خوانشِ وصفی» و «خوانشِ اضافی». این دو نوع خوانش، دو نحوه مواجهه با رشتهٔ مدیریت دانش را در پی خواهد داشت.

۱ـ۱ـ۴. مدیریت دانش به مثابه ترکیب وصفی: مدیریت با دانش (مدیریت دانش‌بنیان)

اگر ترکیب مدیریت و دانش به عنوان یک ترکیب وصفی (صفت و موصوف) در نظر گرفته شود، معنای آن عبارت است از «مدیریت با دانش». «در این دیدگاه می‌توان به جای عبارت مدیریت دانش از عبارت «مدیریت دانشی» استفاده کرد. یعنی مدیریتی که بر اساس دانش شکل گرفته و با استفاده از دانش انجام می‌شود... در برخی از منابع، مدیریت دانش به عنوان یک پارادایم در علم مدیریت مطرح شده است. مدیریت موفق در این دیدگاه، مدیریت کردن با استفاده از دانش و بر مبنای دانش است. افزون بر علم مدیریت، در برخی دیگر از علوم نظیر اقتصاد نیز مسئلهٔ دانش به عنوان یک منبع باارزش و ثروت‌آفرین معرفی شده است. مدیریت دانش‌بنیان (مدیریت دانشی)، اقتصاد دانش‌بنیان (اقتصاد دانشی) و جامعهٔ دانش‌بنیان (جامعهٔ دانشی) اصطلاحاتی است که در علومی مانند مدیریت، اقتصاد و جامعه‌شناسی زیاد استفاده می‌شود» (نعمتی شمس‌آباد و گایینی، ۱۳۹۳، ص۱۳).

1. Yaakub, H. & Bakir, B.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

چنین خوانشی از مدیریت دانش نمی‌تواند متضمّن دیدگاه تحوّل‌خواهانه‌ای در زمینهٔ مدیریت علوم انسانی باشد. این دیدگاه وجود دانشِ موردنیاز را مفروض گرفته است و ابزارهای مدیریت دانش در خدمتِ «کاربستِ دانشِ موجود» استفاده می‌شود؛ امّا در تحوّل علوم انسانی فرض اساسی این است که دانشِ موجود ناکارآمد است و باید به «تحوّل دانشِ موجود» اهتمام داشت. رهبر معظم انقلاب، در جلسه‌ای که یکی از حوزویان چالش اصلی علوم انسانی را «عدم کاربست صحیح آن» دانسته بود، صریحاً با این دیدگاه مرزبندی کردند و دیدگاه موردنظر خود را تحوّل بنیادی در علوم انسانی دانسته بودند: «یک نکته هم در مورد علوم انسانی که برادر عزیزمان... بیان کردند، عرض کنم. ببینید، ما نمی‌گوییم علوم انسانی غیرمفید است؛ ما می‌گوییم علوم انسانی به شکل کنونی مضر است؛ بحث سر این است. محل کلام بین آنچه که ما می‌گوییم و آنچه که ایشان فرمودند، دو تاست. اصلاً مرکز اثبات و نفی، یک چیز نیست... علوم انسانی ما برخاستهٔ از تفکرات پوزیتیویستی قرن پانزده و شانزده اروپاست. قبلاً که علوم انسانی‌ای وجود نداشته است؛ آن‌ها آمده‌اند همین اقتصاد را، همین جامعه‌شناسی را در قرن هجدهم و نوزدهم و یک خرده قبل، یک خرده بعد تدوین کردند و ارائه دادند؛ خب، این به درد ما نمی‌خورد. این علوم انسانی، تربیت‌شده و دانش‌آموختهٔ خود را آنچنان بار می‌آورد که نگاهش به مسائل مبتلابه آن علم و مورد توجه آن علم - چه حالا اقتصاد باشد، چه مدیریت باشد، چه تعلیم و تربیت باشد- نگاه غیراسلامی است. می‌بینیم همان شخص متدین در داخل دانشگاه که فرض کنید مدیریت یا اقتصاد خوانده، هرچه با او دربارهٔ مبانی دینی این مسائل حرف می‌زنیم، به خرجش نمی‌رود. نه اینکه رد می‌کند، نه؛ اما آنچه که شما در باب اقتصاد اسلامی با او حرف می‌زنید، با یافته‌های علمی او، با آن دو دو تا چهار تاهائی که او در این علم تحصیل کرده، جور در نمی‌آید» (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۹). بر این اساس، دیدگاهی از مدیریت دانش که بر اکتساب و کاربست دانش تأکید دارد، نمی‌تواند مقولهٔ تحوّل علوم انسانی را پیگیری نماید.

۲ـ۱ـ۴. مدیریت دانش به مثابه ترکیب اضافی: مدیریت بر دانش (توسعه دانش)

«اگر ترکیب مدیریت و دانش را ترکیب اضافی یا مضاف و مضاف‌الیه بدانیم، در مدیریت دانش، دانش مضاف‌الیه مدیریت قرار می‌گیرد یعنی در رشتهٔ مدیریت دانش، دانش موضوع علم مدیریت است و قصد بر این است تا دانش از دیدگاه علمِ مدیریت بررسی شود و در نهایت دانش مدیریت می‌شود... یعنی هدف مدیریت دانش "مدیریت بر دانش" است». (نعمتی شمس‌آباد و گایینی، ۱۳۹۳، ص۱۳). این دیدگاه از مدیریت دانش، بر نوعی بازتفسیر یا پردازش بر روی دانش موجود

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

تأکید دارد که ماحصل آن تولید دانش جدیدی اســت. مفاهیمــی همچون «خلق/تولید دانش[1]» یا «توسعهٔ دانش[2]» را می‌توان معادل با چنین درکی از مدیریت دانش دانست.

به‌نظر می‌رسد این دیدگاه از مدیریت دانش نیز با وجود قرابت لفظی که با «تحوّل دانش» دارد، متضمّن معنایی معــادل تحوّل بنیادی در دانش موجود نیســتند. در فهم این مطلب، بصیرت‌های نظریهٔ فلســفهٔ علم توماس کوهن می‌تواند کمک‌کننده باشد. این نظریه‌پرداز با مطالعهٔ تاریخ علوم، دو نحوه پیشرفت علم را از هم تمیز می‌داد: «پیشرفت علم عادی[3]» و «پیشرفتِ انقلابی[4]». به تعبیر کوهن، پیشــرفتِ عادی، نوعی پیشــرفت در درون یک پارادایم مستقر علمی است که او معتقد بود فرآیند آن نوعی «حلّ معمّا[5]» اســت. امّا پیشرفت انقلابی، نوع دیگری از پیشرفت است که طیّ آن تحوّلــی از یک پارادایم به یک پاردایم جدید صورت می‌گیرد (کوهن، ۱۹۷۰). با تســامح می‌توان گفت تحوّل علوم انســانی، یک «تحوّل پارادایمی» دانش اســت و از ســنخ پیشرفت عادی دانش نیســت. لذا آنچه تحت عنوان خلق یا توســعهٔ دانش در مدیریت دانش از آن سخن گفته می‌شود، تولیداتی درون پارادایم موجود اســت و از ســنخ تحوّل دانش به معنایی که در تحوّل علوم انسانی موردنظر، نیست.

اغلب مراجع فارسی مدیریت دانش (اخوان و باقری، ۱۳۹۱؛ قلیچ‌لی، ۱۳۹۵؛ ربیعی و معالی، ۱۳۹۱؛ حسنوی و همکاران، ۱۳۸۹) حاوی دو دیدگاهِ وصفی و اضافی فوق هستند.

۲ـ۴. ارزیابی «مدیریت راهبردی دانش» به‌عنوان علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی

در برآینــد مباحث بخش قبل، هــر دو خوانش وصفی و اضافی از ترکیــب مدیریت و دانش، فاقد دلالتی روشــن برای مدیریت تحوّل علوم انســانی تشخیص داده شــد[6]. بیش از یک دهه است که بحث از رشتهٔ «مدیریت راهبردی دانش» با ماموریتی متفاوت نسبت به مدیریت دانش مطرح شده

1. Knowledge Creation.
2. Knowledge Development.
3. Progress of Normal Science.
4. Progress through Revolutions.
5. Puzzle Solving.

۶. البته در مقاطع پایانیِ فرآیند تحوّل علوم انسانی می‌توان از این دو خوانش از مدیریت دانش بهره برد. در شرایط کنونی علوم انسانی در دانشگاه‌های ایران، علوم انسانی اسلامی جریان استقراریافته‌ای نیست، امّا اگر چنین جریانی به مرور زمان بسط و تفصیل یابد، می‌تواند مدیریت دانش را ـ چه با خوانش اضافی و چه با خوانش وصفی ـ البته با اصلاحاتی در خدمت پیشرفت علوم انسانی اسلامی و کاربست آن مورد استفاده قرار داد.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

اســـت[1]. در این بخش این سؤال قابل طرح اســـت که آیا با افزوده شدن قید «راهبردی» به مدیریت دانش، می‌توان از آن انتظار داشت که به عنوانِ علم پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی نقش‌آفرینی کند؟ در این راستا، مجدداً مطابق مسیری که در مورد مدیریت دانش انجام شد، دو خوانش وصفی و اضافی از ترکیب مدیریت راهبردی و دانش مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱ـ۲ـ۴. مدیریت راهبردی دانش به مثابـــه ترکیب وصفی: مدیریت راهبردی با دانش (مدیریت راهبردیِ دانش‌بنیان)

مطابق توضیحی که پیشـــتر ارائه شـــد، خوانش وصفی از مدیریت راهبردی دانش معادل اســـت با «مدیریـــت راهبردی با دانش» یا «مدیریت راهبـــردیِ دانش‌بنیان». معنای مدیریت راهبردی دانش در این قرائت این اســـت که چگونـــه از دانشِ موجود در خدمت تحقّق راهبردِ ســـازمانِ موردنظر، بهره‌برداری شـــود. مشابه استدلالی که در مورد خوانش وصفی از مدیریت دانش ارائه شد، می‌توان نتیجـــه گرفت که خوانش وصفـــی از مدیریت راهبردی دانش نیز متضمّن تحـــوّل دانش به معنایی معادلِ تحوّل علوم انسانی نیست. در واقع، از دیدگاهِ خوانش وصفی، تفاوت ویژه مدیریت راهبردی دانش با مدیریت دانش، در مقیاس یا سطح کاربست مدیریت دانش در سازمان است. در مدیریت دانش، مدل‌ها و ابزارهای مدیریت دانش در خدمت افزایش بهره‌وریِ فعالیت‌های جاری سازمان به کار گرفته می‌شود و در مدیریت راهبردی دانش، مدل‌ها و ابزارها در خدمت اجرای راهبردِ سازمان استفاده می‌شـــود. در واقع، افزوده شدن قید «راهبردی»، مستلزم تحوّل یا تغییر چندانی در مدل‌ها و ابزارهای مدیریت دانش نیست، چه رسد به آنکه مستلزم تغییر در دانش مدیریت سازمان باشد.

اغلب پژوهش‌هایی که در غرب و ایران در زمینهٔ مدیریت راهبردی دانش صورت گرفته است، بر اســـاس خوانش وصفی از مدیریت راهبردی دانش بوده اســـت (مانند زَک[2]، ۱۹۹۹؛ کَســـتِن[3]، ۲۰۰۷؛ بولیســـانی[4]، ۲۰۱۷؛ رضائیان و همکاران، ۱۳۸۸؛ اعرابی و موســـوی، ۱۳۸۸؛ رشیدی و تولایی، ۱۳۸۹؛ کشـــتکار، ۱۳۹۰ و ۱۳۹۲). تحلیل نحوهٔ پرداختن به مفاهیمی همچون «شکاف

۱. مقطع دکتری رشتهٔ «مدیریت راهبردی دانش» در سال ۱۳۸۹ در کمیتهٔ نظامی و انتظامی شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی به تصویب رسید (وزارت علوم، ۱۳۸۹).

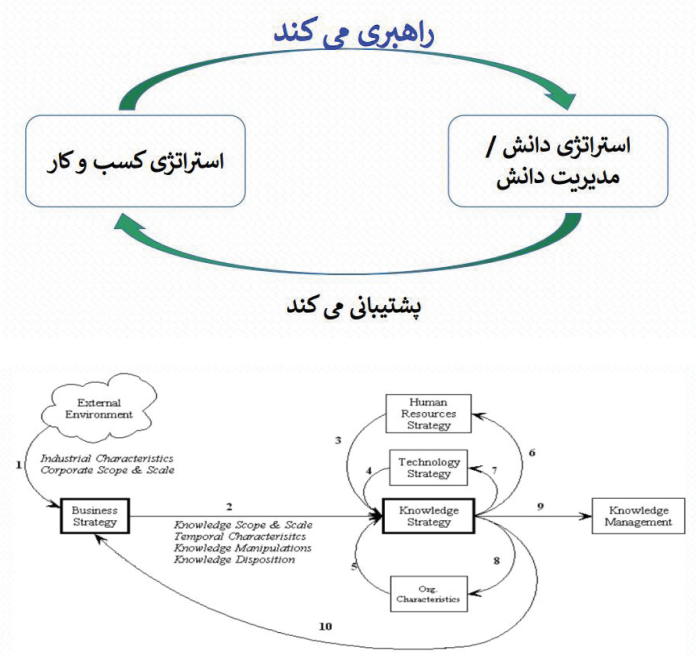
2. Zack
3. Kasten
4. Bolisani

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

دانـــش[1]»، «راهبرد دانش[2]»، «دانش راهبردی[3]» و «راهبـــردِ مدیریت دانش[4]» و پیوند این مفاهیم با «راهبرد کسب و کار[5]» در پژوهش‌های انجام‌شده است، حاکی از فرآیندی مبنی بر تحوّل پارادایمی در دانش موجود نیست و عمدتاً بر همراستاسازی مدیریت دانش با راهبرد سازمان تاکید دارند. البته در مورد اینکه نســـبت راهبرد دانش و راهبرد کسب‌وکار چگونه است، اختلاف نظرهایی وجود دارد که شامل دو قرائت است:

الف. قرائت مرســـوم و متعارف بر «پســـینی» بودن راهبرد دانش نســـبت به راهبرد کسب و کار تأکید دارد؛ یعنی ابتدا باید راهبرد کســـب و کار تعیین شود، شکاف استراتژیک تحلیل شود، شکاف دانش تحلیل شود و آنگاه راهبرد دانش و راهبرد مدیریت دانش تنظیم شود.

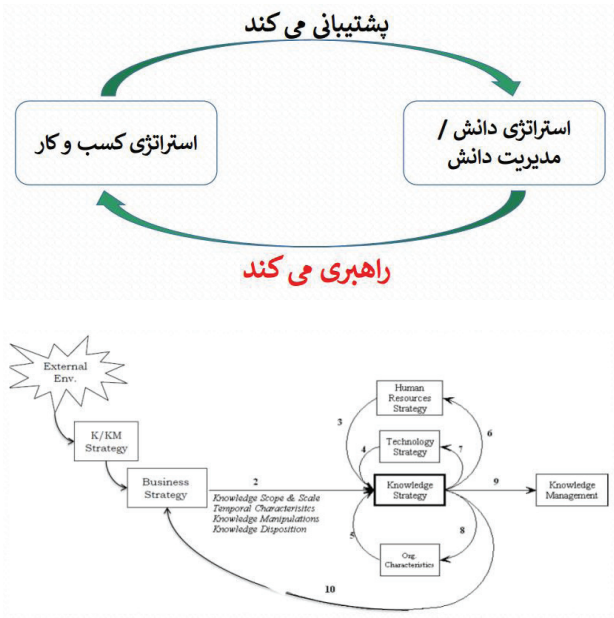


شکل شماره۱: پیوند راهبرد کسب و کار
با راهبردی دانش و راهبرد مدیریت دانش ـ دیدگاه مرسوم (کشتکار، ۱۳۹۸)

1. Knowledge Gap
2. Knowledge Strategy
3. Strategic Knowledge
4. Knowledge Management Strategy
5. Business Strategy

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

ب. قرائـــت جدید از دو راهبردِ دانش «پیشـــینی» و «پســـینی» نســـبت به راهبرد کســـب‌وکار بحث می‌کند. راهبردِ دانشِ پیشـــینی با توجّه به نقش تعیین‌کننده‌ای که در محیط‌شناســـی و آینده‌پژوهی می‌تواند ایفا کند، بر تدوین راهبرد کسب و کار مقدّم است. پس از تعیین راهبرد کسب و کار و تحلیل شـــکاف دانش، راهبرد دانشِ پسینی، برای اجرایی‌سازی راهبرد کسب و کار موضوعیت می‌یابد.



شکل شماره۲: پیوند راهبرد کسب‌وکار با راهبردی دانش و راهبرد مدیریت دانش ـ دیدگاه جدید (کشتکار، ۱۳۹۸)

در مورد رابطهٔ میان راهبرد دانش و راهبرد مدیریت دانش نیز دو دیدگاه وجود دارد(بولیســـانی و بِرَدیانو[1]، ۲۰۱۷):

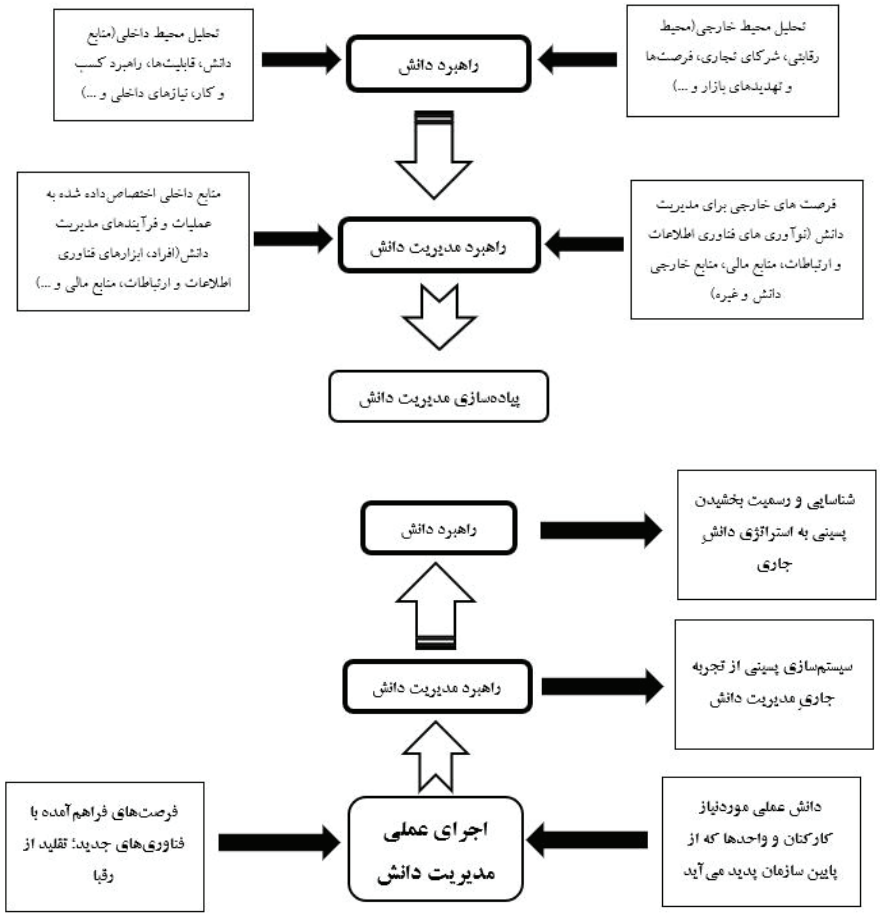
دیدگاه منطقی: در این دیدگاه، راهبرد دانش بر راهبرد مدیریت دانش تقدم دارد؛

دیدگاه تکوینی: در این دیدگاه، تقدم راهبرد مدیریت دانش بر راهبرد دانش تأکید دارد.

1. Bratianu

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]



شکل شماره۳: دو دیدگاه در مورد رابطه راهبرد دانش و راهبرد مدیریت دانش.
بالا: دیدگاه منطقی، پایین: دیدگاه تکوینی و ظهوریابنده (بولیسانی و بردیانو، ۲۰۱۷)

با وجود تفاوت میانِ دیدگاه‌های فوق- که در جای خود لازم اســت مورد بررسی واقع شود- از منظر مســئلهٔ موردنظر این پژوهش، یعنی تحوّل بنیادی و فراگیر دانش ـ تفاوت چندانی میان آن‌ها وجود ندارد. تمامی این پژوهش‌ها با مفروض گرفتن پارادایم موجود دانش، شکاف دانش را تحلیل می‌کنند و بر اساس آن راهبرد دانش و راهبرد مدیریت دانش را تدوین می‌کنند. تحلیل شکاف دانش در این پژوهش‌ها عمدتاً به،گونه‌ای انجام می‌شود که «دانشِ مطلوب و ناموجود سازمان» از «محیط» یا مراجعی در بیرون سازمان قابل تأمین است؛ به عبارت دیگر، دانش موردنیاز اگرچه در درون سازمان نیســت، لکن در بیرون سازمان وجود دارد و می‌توان آن را به سازمان منتقل کرد. در این پژوهش‌ها،

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

هیچ‌گاه تحلیلِ شـــکاف دانش، دلالتی یا ضرورتی مبنی بر تحوّلی بنیادی و فراگیر در دانش را مورد اشاره قرار نداده است. در هیچ یک از پژوهش‌های انجام‌شده تحلیل شکاف دانش میان وضع موجود و مطلوب، «شـــکافِ پارادایمی» را مورد بررسی قرار نداده‌اند. این در حالی است که مسئلهٔ تحوّل علوم انسانی، اساساً بر شکاف اصولی علوم انسانی موجود و علوم انسانی مطلوب تأکید دارد.

۲ـ۲ـ۴. مدیریت راهبردی دانش بـــه مثابه ترکیب اضافی: مدیریت راهبردی بر دانش (مدیریت تحوّل دانش)

اگر ترکیـــب مدیریت راهبردی و دانش، به صـــورت ترکیب اضافی خوانده شـــود، دانش، موضوعِ مدیریت راهبردی اســـت؛ یعنی می‌بایســـت دانش با دیدگاهی راهبردی مدیریت شـــود. به عبارت دیگر، دانش، می‌بایســـت به صورتی راهبردی پردازش شود. قید «راهبردی» در این دیدگاه، مستلزم نوعی بازنگری، بازسازی و تحوّل در دانش است. در این مورد می‌توان فرض‌هایی را بررسی کرد:

الف. اگر پردازش راهبردیِ دانش موجود، به معنای تولید دانشـــی همراســـتا با راهبرد سازمان باشـــد و مستلزم تحوّلی پارادایمی در دانش موجود نباشد، معنایی مشابه با ترکیب وصفی از مدیریت دانش خواهد یافت.

ب. اگر پردازش راهبردیِ دانش موجود، به معنای تحوّل اساســـی دانش موجود باشـــد، معنای جدیدی را در برخواهد داشـــت که می‌تواند با مســـئلهٔ تحوّل علوم انسانی ارتباط برقرار کند. یعنـــی اگر قید «راهبردی» به معنای ارتقایِ تحوّل‌خواهانهٔ مقیاسِ تولید دانش از یک بنیان به یک بنیان جدید باشـــد، می‌توان انتظار داشـــت که مدیریت راهبردی دانش در وزان مدیریت تحوّل علوم انسانی نقش‌آفرینی کند. استدلال نگرش اخیر به قرار زیر است:

مدیریـــت راهبردی همواره نـــگاه کلان دارد و از الزامات نگاه کلان، ملاحظه نســـبت درون و بیرون محیط مدیریت اســـت. مدیری که تأثیرگـــذاری و تأثرپذیری از محیط بیرون و به‌ویژه رقابتی را به محاســـبه نیاورد، مدیر راهبردی نیست. این کلان‌نظری در مدیریت بر دانش، معنای متناسب خود را می‌یابد. محیط بیرونی مدیریت بر دانش اعم اســـت از فرهنگ مسلّط بر بستر تولید دانش، دانش‌های بالادستی مؤثّر و عناصر و ســـازمان‌های دانشی. از این رو مدیریت راهبردی بر دانش با چنین پیش‌فرضی قابل معنا شدن است.

آنگاه که ایران اسلامی در مســـیر تکاملی خود نیازمند جنبش نرم‌افزاری و تحوّل علمی است، مدیریت راهبردی دانش با نظرداشـــت به چنین نیازی و چنان نگاهی به مدیریت راهبردی، معنایی جز «مدیریت تحوّل دانش» نخواهد داشت.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

دو فرض فــوق، دو گونه مواجهه با دانش ضمنی را در پی دارد. یک حالت مواجهه، همچنان که از مــدل نوناکا و تاکوچی (۲۰۰۳) برمی‌آید، تبدیل دانش ضمنــی به دانش صریح به منظور حل مســائل جاری یا راهبردی سازمان اســت. معنای خلق دانش در این قرائت، تولید دانشی با پارادایمی جدید نیســت. یک حالت دیگر، «تبدیل دانش ضمنی به نظریه نوین علمی» اســت. اهتمام بر این فرض، سابقه‌ای در نظریه‌ها و مدل‌های موجود مدیریت دانش یا مدیریت راهبردی دانش ندارد. این مسئلهٔ راهبردی در بیانات اخیر رهبر معظم انقلاب نیز مطرح شده است. ایشان به طور خاص در زمینــهٔ تبدیل تجربیات دفاع مقدس، دو نوع مواجههٔ فوق را از هم تمیز دادند و ضمن ناکافی دانســتن مواجههٔ اوّل، بر مواجهــهٔ دوّم ـ یعنی تبدیل تجربه به نظریه ـ تأکید کردند: «نیروهای مســلّح ما در دوران دفاع مقدّس و بعد از آن، تجربیّات ارزشمندی را به دست آوردند؛ بعضی از تاکتیک‌های نظامی و کارهایی که در میدان جنگ در دورهٔ هشت‌سالهٔ دفاع مقدّس انجام گرفت، در دنیا بی‌ســابقه بود و خیلی از عملیّات‌های ما متضمّن تجربیّات فوق‌العاده اســت؛ از این تجربیّات بایســتی استفاده کنیم. امروز البتّه روایت این تجربیّات در دانشگاه‌ها معمول است و این روایت انجام می‌گیرد و بســیار هم خوب اســت، لکن کافی نیست؛ بایستی این تجربیّات تبدیل بشــود به نظریّات؛ تجربه تبدیل بشــود به نظریّهٔ دفاعی و تدریس بشــود و تحقیق بشود و اطراف آن‌ها پژوهش انجام بگیرد و این تجربیّات به‌روز بشود و منطبق با نیازهای روز بشود؛ اینها سرمایه‌های بسیار باارزشی است که باید از این سرمایه‌ها استفاده کرد و بسط و تکمیل پیدا کند» (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۹). البته تولید نظریه، اشــکال مختلفــی دارد: گاهی نظریه به صورت پسینی از تجربه استخراج می‌شود، گاهی نظریه به صورت پیشینی تدوین و سپس تجربه می‌شود و «گاهی هم این دو با هم هســتند؛ یعنی شــما تجربیات گذشــته و خواسته‌های آینده را در یک بده‌بستانی با همدیگر عمل می‌کنید. درواقع این نظریه حاصل این دو مرحله است. نگاهی که به آینده دارید و نیازی که دارید و آن چیزی که برآمده از تجربیات گذشــته‌تان است را با هم ترکیب می‌کنید و از دل آن‌ها نظریه‌ای که می‌تواند آینده را بســازد و مبانی آینده را شکل بدهد را به نتیجه می‌رسانید» (وحیدی، ۱۳۹۹). با صرف نظر از نگاه‌های ســهل‌انگارانه در نظریه‌پردازی، تولید نظریهٔ جدید مســلتزم مبنای نظری مســتحکمی اســت که بتواند داده‌ها، اطلاعات و دانش‌های موجود در موضوع مربوطه را به شــکل منســجمی پردازش و تجزیه و تحلیل نماید و ســازه‌های مربوط به نظریه را ایجاد نماید. در غیر این صورت، نظریه‌پردازی بر اســاس دســتگاه محاسباتی غلطــی صورت خواهد پذیرفت. مدیریت راهبردی دانش در بخش مدیریت محتوای علوم باید به مدیریت این عوامل، نظر داشته باشد.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

۳ـ۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها: خوانش مدیریت راهبردی دانش به مثابه ترکیب اضافی، تفسیری سازگار با مدیریت تحوّل علوم انسانی

با توضیحات فوق، خوانش اضافی از ترکیب مدیریت راهبردی و دانش، می‌تواند حاوی دلالت‌هایی مبنی بر مدیریت تحوّل علوم انسانی در عرصه‌های مختلف باشد و در صورت تعریف صحیح از آن، توانایی پشتیبانی علمی از مدیریت تحوّل علوم انسانی در تمامی رشته‌ها را داراست. سایر قرائت‌ها از مدیریت دانش و مدیریت راهبردی دانش ـ که در جدول زیر به صورت خلاصه آورده شده است ـ اگرچه با اصلاحاتی می‌توانند در خدمت تحوّل علوم انسانی قرار گیرند، لکن توانایی لازم و کافی برای پشتیبانی علمی از مدیریت تحوّل علوم انسانی را دارا نیستند.

جدول شماره ۱: تفسیرهای مختلف از مدیریت دانش و مدیریت راهبردی دانش

مدیریت دانش	**به مثابه ترکیب وصفی**	مدیریت با دانش = مدیریتِ دانش‌بنیان = کاربست دانشِ موجود در سازمان
	به مثابه ترکیب اضافی	مدیریت بر دانش = تولید دانش جدید برای سازمان در پارادایم موجود
مدیریت راهبردی دانش	**به مثابه ترکیب وصفی**	مدیریت راهبردیِ دانش‌بنیان = مدیریت دانشِ همراستا با راهبرد سازمان
	به مثابه ترکیب اضافی	مدیریت راهبردی بر دانش = مدیریت تحوّل دانش

در مجموع و با توجّه به چهار قرائت مذکور در جدول فوق، سه قرائتِ نخست در عین تفاوت‌هایی که میان آن‌ها وجود دارد، در ذیل رشتهٔ «مدیریت دانش» قابل پیگیری هستند؛ زیرا مستلزم تحوّلی در دانش و به تَبَعِ آن در مأموریت رشتهٔ مدیریت دانش نیستند. امّا قرائت چهارم که بر مدیریت تحوّل دانش تأکید دارد، مستلزم ایجاد تحوّلی در ماموریت رشته مدیریت دانش است. مسئلهٔ کانونیِ رشته «مدیریت راهبردی دانش» تبیین سازوکارها علمی و عینی جنبش نرم‌افزاری و تحوّل علمی است.

۵. چگونگی تاسیس علمِ پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی: تحوّل مأموریت «مدیریت دانش» به «مدیریت راهبردی دانش»

در بخش‌های قبل مشخص شد که قرائت‌های موجود از مدیریت دانش توانایی لازم و کافی را

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

جهت پشتیبانی علمی از مدیریت تحوّل علوم انسانی دارا نیستند. بازسازی رشتهٔ مدیریت راهبردی دانش در وِزانِ مدیریت و هدایت تحوّل علوم انسانی در تمامی رشته‌ها، مستلزم الزامات راهبردی است که به اجمال شامل «تحوّل در مبنا»، «تحوّل در مقیاس» و «تحوّل در موضوع» است.

۱ـ۵. تحوّل در مبنا

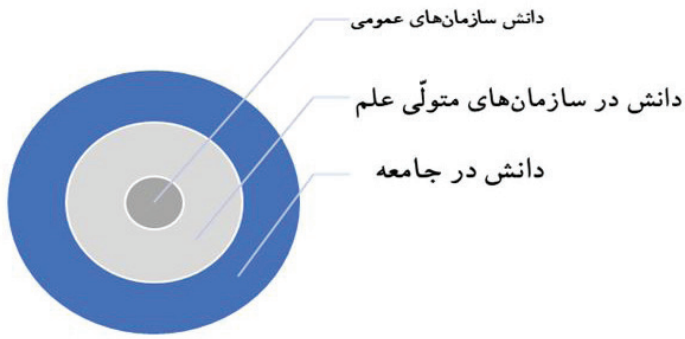
بازسازی مدیریت راهبردی دانش در وزانِ تحوّل دانش، مستلزمِ تحوّل در مبانی نظری است. منظور از مبانی نظری تمامی لایه‌های فلسفی و روشی، شاملِ «هستی‌شناسی»، «معرفت‌شناسی»، «روش‌شناسی» و «روش تحقیق» است. «با مطالعهٔ کارهای ریشه‌ای و تئوری‌های پایه مدیریت دانش به ویژه کارهای افراد سرشناس و نظریه‌پردازان مدیریت دانش مانند اسویبی و نوناکا و تاکوچی می‌توان فهمید که کارهای پیشرو در قلمرو مدیریت دانش بر روی بینش‌های فلسفی عمیق بنا شده» (نعمتی شمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۴، ص۲۸) و «تقریباً غیرممکن است، متنی اصیل به منظور آشنایی با مدیریت دانش وجود داشته باشد، بدون اینکه از فلسفه در آن ذکری شده باشد... شگفت‌انگیز اینکه، با وجود اشارهٔ متون اصلی مدیریت دانش به فلسفه و تئوری‌های فلسفی، به دشواری می‌توان متونی را یافت که در جزئیات امر، بین معرفت‌شناسی و شیوهٔ عمل در مدیریت دانش روابط کاملاً روشن و معینی برقرار کرده باشند. گویا علیرغم وجود این رابطه و اعتراف صاحب‌نظران مدیریت دانش نسبت به آن، تبیین دقیق این رابطه کار ساده‌ای نیست» (همان، ص۲۷).

۲ـ۵. تحوّل در مقیاس

واحدِ مطالعه در اغلب پژوهش‌های مدیریت دانش «کسب‌وکار» یا «سازمان» است. با توجّه به شمولیت تئوری‌ها و مدل‌های علوم انسانی اسلامی ـ حداقل در مقیاس ملّی ـ ضروری است با حفظ مطالعات سازمانی در این زمینه، مقیاس مطالعات، توسعه بیابد. یک پیشنهاد در این زمینه این است که علاوه بر مقیاس «سازمان»، «نهاد علم» و «جامعه» نیز موضوع پژوهش‌ها و مطالعات مدیریت دانش واقع شود. بسیاری از مسائل مورد بحث در رشته‌های علوم انسانی، لزوماً در حیطهٔ سازمانی نیستند و بنا بر نیازمندی‌های جمهوری اسلامی، با مسائلی فراسازمانی در مقیاس «جامعه» روبرو هستیم. از طرفی نظر به عاملیت حوزه و دانشگاه در تولید علوم انسانی اسلامی، ضروری است سازمان‌ها و فرآیندهای درونی این دو مجموعه به عنوان «نهاد علم» جمهوری اسلامی موضوع مطالعه قرار گیرد. علاوه بر فرآیندهای محتوایی که در نهاد علم جریان

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

دارد، باید فرآیندهای حقوقی، اداری، مالی، رویه‌ها و روندهای آموزشـــی و پژوهشی و... نیز مورد نظر قرار داد؛ زیرا به شـــدت بر محتوای پژوهش‌های علوم انســـانی تأثیرگذار هستند و در صورت غفلت از آن، سیاست‌های محتوایی را خنثی می‌کنند.



شکل شماره۴: مقیاس‌های سه‌گانه دانش: دانش در جامعه، دانش در سازمان‌های متولّی علم و دانش در سازمان‌های عمومی

۳ـ۵. تحوّل در موضوع

نظـــر به تحوّل در مقیاس مطالعـــه، موضوعِ مطالعه نیز باید تحوّل یابـــد. منظور از موضوع مطالعه این اســـت که تحوّل علوم انسانی در هر یک از ســـطح سازمان، نهاد علم و جامعه، معطوف به چه موضوعات محوری اســـت. متناظر به سه سطح «سازمان، نهاد علم و جامعه» موضوعات محوری عبارتند از «مدیریت راهبردی سازمان، مدیریت راهبردی نهاد علم، مدیریت راهبردی جامعه».

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

تحوّل علوم انسانی، که به عنوان یک مسئلهٔ راهبردی برای جمهوری اسلامی مطرح شده، پدیده‌ای پیچیده و ذوابعاد اســـت و مدیریت کردن آن مستلزم شکل‌گیری یک حوزهٔ مطالعاتی یا رشتهٔ علمی جدید اســـت. با توجّه به تأکیدی که در اسناد بالادستی کشور بر «مدیریت دانش» شده، این رشتهٔ علمـــی به عنوان یک گزینهٔ جدّی در این زمینه مطرح اســـت. بررســـی قرائت‌های مختلف از این رشـــته، نشان می‌دهد اگر «مدیریت راهبردی دانش» به صورت ترکیب اضافیِ «مدیریت راهبردی» و «دانش» درنظر گرفته شـــود، معنایی معادل با «مدیریت تحوّل دانش» خواهد یافت. ایجاد تحوّل بنیادی در دانش چیزی غیر از مقولاتی همچون خلق دانش، تولید دانش و توســـعهٔ دانش در ادبیات متعارف مدیریت دانش اســـت؛ زیرا این مفاهیم تولید دانش در درون پارادایم موجود را مدّنظر قرار

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

می‌دهند و درصدد تحوّل پارادایمی دانش نیستند. افزون بر اینکه مقیاس دانش در آن‌ها نیز در سطح سازمان به‌ویژه بنگاه‌های اقتصادی است و حال آنکه دو مقیاس فراگیرتر- سازمان‌های متولّی علم و جامعه- نیز واقعیت عینی دارد که در مدیریت دانش متعارف مغفول واقع شده است.

تحوّل در علوم انسانی، ابرعملیات علمی در مقیاس اجتماعی است؛ صدالبته این ابرعملیات بدون حضور باانگیزه و عالمانه صاحبان علم در رشته‌های مختلف امکان ندارد و به شکل فرمایشی قابل انجام نیست، اما برای ایفای نقش بسترساز حکومت و فوران پتانسیل نهفته در نیروهای عظیم متعهد و تحصیل‌کرده احتیاج به تدبیر مستمر و پیچیده است. این مهم تنها با پی‌ریزی دانش پشتیبان برای این تحوّل عظیم ممکن است. مرتبط‌ترین رشته دانشگاهی برای این امر، رشته مدیریت دانش است. مدیریت دانش موجود به دلایل پیش‌گفته توان این امر را ندارد، اما مدیریت راهبردی دانش با خوانش اضافی این توان را دارد. بر این اساس، اگر مدیریت دانش بخواهد نسبتی با مدیریت تحوّل علوم انسانی برقرار نماید، باید به سمت قرائتی از مدیریت راهبردی دانش حرکت کند که معادل با «مدیریت تحوّل دانش» است. روند تحوّلات جهانی پژوهش‌های مدیریت دانش که نویدبخشِ ظهور پارادایم‌های جدید در این زمینه است، ضرورت گذار از مدیریت دانش به مدیریت راهبردی دانش- با قرائت مذکور- را مضاعف می‌سازد.

جهت تکوین مدیریت راهبردی دانش با مأموریتِ مدیریت تحوّل دانش یا مدیریت تحوّل علوم انسانی، پیشنهادات راهبردی زیر در مورد این حوزهٔ مطالعاتی قابل پیگیری است:

۱. مبانی فلسفی (اعم از هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی) و روش تحقیق در این حوزهٔ مطالعاتی، با توجّه به مأموریت جدید، در سه سطح «سازمان، نهاد علم و جامعه» باید تدوین شود.

۲. با توجّه وجود همپوشانی بین این رشته با برخی رشته‌های موجود، باید مأموریت رشته‌هایی که به نحوی در زمینهٔ مدیریت علم، دانش و پژوهش وجود دارند، بازخوانی شده و منظومه‌ای از این رشته‌ها با هدف ایجاد هماهنگی میان آن‌ها ارائه شود. مدیریت راهبردی دانش می‌تواند از یک منظر بالادستی نسبت به این رشته‌ها، ماموریت آن‌ها را در منظومهٔ مذکور مشخص نماید. آن رشته‌ها عبارتند از: سیاست‌گذاری علم و فناوری، مدیریت علم و فناوری، مطالعات علم و فناوری، جامعه‌شناسی علم و فناوری، مدیریت دانش، مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت آموزش عالی.

۳. در رشتهٔ مدیریت راهبردی دانش، می‌بایست چرخهٔ نظریه‌پردازی در علوم انسانی اسلامی را در دو حالت بررسی و مطالعه کرد:

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

الف) نظریه‌پردازی مبناگرایانه که در آن پژوهشگر از مبانی نظری به سمت نظریه و آزمون آن حرکت می‌کند؛

ب) نظریه‌پردازی از دانش ضمنی، که در آن پژوهشگر ضمن استخراج تجربه و دانش ضمنی مندرج در وقایع یا خبرگان، پردازشی متناسب با پارادایم علوم انسانی اسلامی، بر روی آن انجام داده و نظریهٔ موردنظر را استخراج می‌نماید. این مقوله، امری متفاوت از «مهندسی دانش» به شکل متعارف آن است، زیرا غایت آن تولید نظریه است. این امر مستلزم آن است که «الگوی مهندسی دانش» متناسب با پارادایم علوم انسانی اسلامی، بازسازی شود.

۴. تجربهٔ انباشته‌ای از تلاش‌های صورت گرفته در زمینهٔ مدیریت تحوّل علوم انسانی در گام اوّل انقلاب اسلامی وجود دارد که استخراج و تبدیل کردن آن به نظریه، مبنایی برای تولید الگوهای تحوّل علوم انسانی خواهد بود. رشتهٔ مدیریت راهبردی دانش چنین مطالعات تاریخی و میدانی را می‌تواند در دستور کار خود قرار دهد.

۵. رشته مدیریت دانش می‌بایست ذیل رشتهٔ مدیریت راهبردی دانش و همراستا با آن بازسازی شود. دو ملاحظهٔ مهم در این زمینه وجود دارد:

الف) مدیریت راهبردی دانش، متکفّل تحوّل پارادایمی در علوم انسانی است، ولی پس از تحوّل پارادایمی در علوم انسانی، نیاز است که از مدیریت دانش در راستای تولید و توسعهٔ دانش در درون پارادایم تحوّل‌یافته استفاده شود. در این راستا، ضروری است منطقِ حاکم بر «مدیریت داده» و «مدیریت اطلاعات»، در تناسب با پارادایم علوم انسانی اسلامی متحوّل شد.

ب) کاربست علوم انسانی اسلامی در سطح سازمان، نهاد علم و مسائل حکومتی، مستلزم بازخوانی و بازتعریفِ چرخهٔ مدیریت دانش (شاملِ اکتساب، کدگذاری، انتقال، ذخیره‌سازی، تسهیم و به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری) در تناسب با تولیداتِ علوم انسانی اسلامی است.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

کتابنامه

۱. آذربایجانی، مسعود؛ سیدمحمدحسین، کاظمینی. ۱۳۹۴. «درآمدی بر نظریهٔ مدیریت تحول در علوم انسانی (با تأکید بر نقش محوری عوامل جامعه‌شناختی)». **فصلنامهٔ روش‌شناسی علوم انسانی**. س۲۱. ش۸۲.

۲. آیت‌الله خامنه‌ای، سید علی. ۱۳۸۹الف. ابلاغ سیاست‌های کلّی نظام اداری. ۱۳۸۹/۱/۳۱. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. قابل دسترسی در: https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=16992.

۳. ــــــــــــــــــ . ۱۳۸۹ب. بیانات در دیدار جمعی از اساتید و فضلا و طلاب نخبهٔ حوزهٔ علمیهٔ قم در مدرسه فیضیهٔ قم. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. قابل دسترسی در: https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=26418.

۴. ــــــــــــــــــ . ۱۳۹۳. ابلاغ سیاست‌های کلّی علم و فناوری. ۱۳۹۳/۶/۲۹. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. قابل دسترسی در: https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=27599.

۵. ــــــــــــــــــ . ۱۳۹۹. بیانات در ارتباط تصویری با مراسم مشترک دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلّح. ۱۳۹۹/۷/۲۱. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. قابل دسترسی در: https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=46633.

۶. ابدی، حمید؛ علیرضا، پیروزمند. ۱۳۹۸. «درآمدی تاریخی بر تأسیس دانش پشتیبان مدیریت تحوّل علوم انسانی». **فصلنامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی**. ش ۱۷. صص۹۳ـ۱۲۱.

۷. اخوان، پیمان؛ روح الله، باقری. ۱۳۹۱. **مدیریت دانش از ایده تا عمل**. چ۵. تهران: انتشارات آتی‌نگر.

۸. اخوان، پیمان؛ سیدپیمان، خادم‌الحسینی. ۱۳۹۲. تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام. **دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی**. ش۶. صص۹۹ـ۱۲۶.

۹. اعرابی، سیدمحمد؛ سعید، موسوی. ۱۳۸۸. الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها. **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**. ش۵۱. صص۱ـ۲۶.

۱۰. ربیعی، علی؛ مهناز، معالی. ۱۳۹۱. **مدیریت دانش؛ فرآیندها، رویکردها، به‌کارگیری**. تهران: انتشارات تیسا.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

۱۱. رشیدی، محمّدمهدی؛ روح الله، تولّایی. ۱۳۸۹. «ارائه مدل مناسب جهت تدوین استراتژی دانش در صنعت نفت». چهاردهمین همایش بین‌المللی نفت، گاز و پتروشیمی: پژوهشگاه صنعت نفت.
۱۲. حسنوی، رضا؛ پیمان، اخوان و محمدابراهیم، سنجقی. ۱۳۸۹. **عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش**. چ۴. تهران: انتشارات آتی‌نگر.
۱۳. حسینی، سید حسین؛ روح الله، شهابی. ۱۳۹۷. «علوم انسانی در ایران؛ وضعیت کنونی و راهکارهای ارتقای آن با بهره‌گیری از الگوی تحلیل درونی/ محیطی». **پژوهش‌نامهٔ انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی**. س۱۸. ش۱.
۱۴. دبیرخانهٔ شورای عالی انقلاب فرهنگی. ۱۳۸۹. **نقشهٔ جامع علمی کشور**. شورای عالی انقلاب فرهنگی، دبیرخانه.
۱۵. شاه‌آبادی، محمد مهدی؛ علی اصغر، پورعزت. ۱۳۹۵. «کاربست رویکرد میان‌رشته‌ای در مسئلهٔ تحول علوم انسانی؛ بازخوانی تاریخ نهضت ترجمه در تمدن اسلامی در زمینهٔ خط‌مشی‌گذاری عمومی». **فصلنامهٔ مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی**. د۸. ش۳.
۱۶. رضائیان، علی؛ علی محمد، احمدوند، و روح الله، تولّایی. ۱۳۸۸. «بررسی الگوهای راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمان‌ها». **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**. س۶. ش۲۷. صص۳۳ـ ۶۴.
۱۷. رضوی، فیروزه؛ حامد، حیدری، و طاهره، رحیمی قاضی کلایه. ۱۳۹۶. «مطالعه تاثیر پارادایم‌های فلسفی بر مدیریت دانش». **فصلنامه مطالعات منابع انسانی**. س۶. ش۲۴. صص۱۹۷ـ۲۲۸.
۱۸. فرهمند، وحید؛ رویا، قاسمی و یاسر، سبحانی فرد. ۱۳۹۵. «تبیین و مقایسه مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب». **دوفصلنامهٔ علمی ـ ترویجی اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**. س۵. ش۲. پیاپی ۱۲. صص۹۹ـ۱۲۱.
۱۹. قلیچ‌لی، بهروز. ۱۳۹۵. مدیریت دانش فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها. چ۶. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۲۰. کشتکار، مهران؛ فرهاد، فرحناک. ۱۳۹۰. «ارایه چهارچوب مفهومی برای مدیریت استراتژیک دانش؛ مطالعه موردی پهباد RQ-۱۷۰». **فصلنامه علوم و فنون نظامی**. س۸. ش۲۲. ص۷ـ۳۰.
۲۱. کشتکار، مهران و علیرضا، نریمانی. ۱۳۹۲. «بررسی الگوی مدیریت دانش و ارایه مدلی برای تدوین استراتژی دانش در یک مرکز تحقیقاتی». **فصلنامه علوم و فنون نظامی**. س۹. ش۲۳. صص۲۷ـ۵۴.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

۲۲. کشـتکار، مهران. ۱۳۹۸. جزوهٔ درس «اسـتراتژی دانش و اسـتراتژی مدیریت دانش» سال تحصیلی ۱۳۹۸ـ۱۳۹۹. دانشـکدهٔ مدیریت راهبردی، دانشـگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملّی و تحقیقات راهبردی.
۲۳. موحـد ابطحی، سـیدمحمدتقی. ۱۳۸۸. «تحلیل جامعه‌شـناختی از علت تـداوم رویکرد پوزیتیویستی به علوم انسانی در ایران و عدم شکل‌گیری علم دینی و بومی با بهره‌گیری از رویکرد ترکیبی ساخت و عامل». **دوفصلنامهٔ علمی‌تخصصی اسلام و علوم اجتماعی**. س۱. ش۲.
۲۴. نعمتی شـمس‌آباد، حسـنعلی و ابوالفضل، گایینی. ۱۳۹۳. «از مبانی نظـری تا نظریه‌های مدیریت دانش: بسـط مدل مفهومی تاثیرپذیری مدیریت دانش از تئـوری دانش». **دوفصلنامهٔ اسلام و مدیریت**. د۳. ش۵. صص۷ـ۳۳.
۲۵. نعمتی شـمس‌آباد، حسـنعلی؛ محمد، موسـی‌خانی و امیـر، مانیـان. ۱۳۹۴. «از نظریه دانش (معرفت‌شناسـی) تا مدیریت دانـش: ارائه مدل مفهومی تأثیرپذیـری مدیریت دانش از معرفت‌شناسی». **فصلنامه علوم مدیریت ایران**. س۹. ش۳۵. صص۲۵ـ۴۸.
۲۶. وحیدی، احمد. ۱۳۹۹. «چگونه تجربیات دفاع مقدس به نظریه تبدیل می‌شـوند؟». پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. قابل دسترسی در: https://farsi.khamenei.ir/others-dialog?id=46717.
۲۷. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. ۱۳۸۹. برنامه آموزشی دورهٔ دکتری مدیریت راهبردی دانش. مصوب هفتصد و ششـمین جلسهٔ شـورای برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورخ ۱۳۸۹/۲/۱۱. قابل دسترسـی در: پایگاه اطلاع‌رسـانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به آدرس https://www.msrt.ir/fa.
28. Bolisani, E. & Bratianu, C. 2017. Knowledge strategy planning: an integrated approach to manage uncertainty, turbulence, and dynamics, **Journal of Knowledge Management**. Vol. 21 Issue: 2: pp.233-253
29. Yaakub, H., Bakir, M. & Othman, K.2014 . The foundation of knowledge management: a review from conventional and Islamic perspectives. Humanities and Social Sciences Review, 3. pp.65-77. ISSN6258-2165.
30. Yaakub, H. & Bakir, B. 2011. Islamic Conceptualisation of Knowledge Management, **American Journal of Economics and Business Administration**, V. 3 N. 2: P.363-369.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]

31. Kasten, J. (2007), Knowledge Strategy and its Influence on Knowledge Organization, **Proceeding of The North American Symposium on Knowledge Organization**, Vol. 1.
32. Nonaka, U. & Takeuchi, H. 2003. "**The Knowledge Creating Company**": Oxford University press. p.28.52.
33. Kuhn, T. S. 1970. **The Structure of Scientific Revolutions**. Second Edition. Enlarged. The University of Chicago.
34. Zack, M. H. (1999), Developing Knowledge Strategy, **California Management Review**. Vol. 41. No. 3. Spring: p. 125-145.

[Downloaded from frh.sccsr.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.2476745.1402.9.1.6.1]