



دوفصلنامه علمی - ترویجی

الهیات و معارف اسلامی

مدیریت دانش اسلامی

سال ششم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۴۰۳

۱۱

صاحب امتیاز:

پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

www.isca.ac.ir

مدیر مسئول: نجف لک زایی

سر دبیر: احسان رحیمی

سر دبیر مهمان: مرتضی عبدی چاری

دبیر تحریریه: مرتضی عبدی چاری

* دوفصلنامه مدیریت دانش اسلامی به موجب مصوبه شماره ۶۸۷ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۰۶ کمیسیون نشریات علمی حوزه های علمیه حائز رتبه علمی - ترویجی شد.

* دوفصلنامه مدیریت دانش اسلامی در بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)؛ پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)؛ پایگاه استنادی سیویلیکا (www.civilica.com)؛ مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)؛ پرتال جامع علوم انسانی (ensani.ir) نمایه و در کتابخوان همراه پژوهان (pajooahaan.ir)؛ سامانه نشریه: jikm.isca.ac.ir و پرتال نشریات دفتر تبلیغات اسلامی (<http://journals.dte.ir>) بارگذاری می شود.

* هیئت تحریریه در اصلاح و ویرایش مقاله ها آزاد است. • دیدگاه های مطرح شده در مقالات صرفاً نظر نویسندگان محترم آنهاست.

نشانی: قم، پردیسان، انتهای خیابان دانشگاه، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اداره نشریات

تلفن: ۰۲۵-۳۱۱۵۶۹۱۰ سامانه نشریه: jikm.isca.ac.ir

رایانامه: jikm@isca.ac.ir چاپ: مؤسسه بوستان کتاب قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان



اعضای هیئت تحریریه

(به ترتیب حروف الفبا)

رضا اسفندیاری (اسلامی)

دانشیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

حسین حسن زاده

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

رضا کریمی

دانشیار دانشگاه قم

مرتضی محمدی

استادیار دانشگاه اصفهان

سیدمهدی مجیدی نظامی

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

سیدتقی واردی کولایی

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

فرج الله هدایت نیا

دانشیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

داوران این شماره

حسین حسن زاده، احسان رحیمی، خدامراد سلیمیان، مرتضی عبدی چاری،
سیدمهدی مجیدی نظامی.

فراخوان دعوت به همکاری

دوفصلنامه علمی - ترویجی «مدیریت دانش اسلامی» براساس مصوبه شورای پژوهشی پژوهشگاه، با بهره‌مندی از ظرفیت‌های علمی و فکری مراکز حوزوی و دانشگاهی و با هدف نظام‌سازی در مدیریت دانش اسلامی، توسعه و پیشرفت جوامع علمی و فرهنگی و انتقال یافته‌های پژوهشی و مبادله اطلاعات و هم‌افزایی بین مراکز پژوهشی، با صاحب امتیازی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی منتشر می‌شود. دوفصلنامه علمی - ترویجی «مدیریت دانش اسلامی» به منظور اشاعه، انتقال اطلاعات و انتشار نتایج طرح‌های پژوهشی و مقالات علمی در زمینه مدیریت دانش در علوم اسلامی و حوزه‌های وابسته ناظر به اهداف ذیل منتشر می‌شود:

- ارتقاء سطح دانش و پژوهش در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
- شناسایی و نشر ایده‌ها و طرح‌های صاحب‌نظران درباره مدیریت دانش اسلامی؛
- کمک به معرفی مدیریت دانش اسلامی و رصد شیوه‌های نوین آن در سطح علمی داخل و خارج کشور؛
- کمک به بسترسازی تولید علم در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
- معرفی تخصصی دست‌آوردهای مرتبط با مدیریت دانش اسلامی؛
- فرهنگ‌سازی استفاده از آثار پژوهشی مراکز هم‌سو در زمینه مدیریت دانش اسلامی؛
- ایجاد بستری مناسب برای تبادل یافته‌های علمی در زمینه مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی در محیط سایبر؛
- کمک به تسهیل انتقال دانش در حوزه مدیریت اطلاعات اسلامی؛
- ترویج و تعمیق نظام متقن و هدف‌مند در حوزه مدیریت علوم و معارف اسلامی؛
- کمک به نظام‌سازی فرهنگی و طبقه‌بندی علوم اسلامی.

اولویت‌های پژوهشی دوفصلنامه

۱. بازشناسی دانش‌های اسلامی و انسانی، بایسته‌ها و آسیب‌ها؛
۲. ابعاد روش‌شناختی مدیریت دانش اسلامی؛
۳. هستی‌شناسی واژگانی در علوم اسلامی و گستره ارتباط علوم؛
۴. روش‌شناسی حوزه مدیریت دانش اسلامی.

رویکردهای اساسی

۱. استانداردسازی مدل‌های نظام ذخیره و بازیابی اطلاعات در علوم اسلامی؛
۲. رعایت معیارها و ضوابط علمی - پژوهشی به‌ویژه در ابعاد روشی و نظری در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
۳. بومی‌سازی استانداردها در نظام ذخیره و بازیابی اطلاعات در حوزه علوم اسلامی؛
۴. نظام‌سازی در مدیریت دانش اسلامی.

از کلیه صاحب‌نظران، استادان و پژوهشگران علاقه‌مند دعوت می‌شود تا آثار خود را جهت بررسی و چاپ در دوفصلنامه علمی - ترویجی مدیریت دانش اسلامی براساس ضوابط و شرایط مندرج در این فراخوان از طریق سامانه نشریه به آدرس jikm@isca.ac.ir ارسال نمایند.

راهنمای تنظیم و ارسال مقالات

۱. شرایط اولیه پذیرش مقاله

- ✓ نشریه مدیریت دانش اسلامی در پذیرش یا رد و ویرایش علمی و ادبی مقالات، آزاد است.
- ✓ مقالات ارسالی به نشریه مدیریت دانش اسلامی نباید قبلاً در جای دیگری ارائه یا منتشر شده و یا همزمان جهت انتشار به نشریات دیگر ارسال شده باشند.
- ✓ با توجه به اینکه همه مقالات فارسی ابتدا در سامانه سمیم نور مشابهت‌یابی می‌شوند، برای تسریع در فرایند داوری بهتر است نویسندگان محترم قبل از ارسال مقاله، از اصالت مقاله خود از طریق این سامانه مطمئن شوند.
- ✓ نشریه مدیریت دانش اسلامی از دریافت مقاله مجدد از نویسندگانی که مقاله دیگری در روند بررسی دارند و هنوز منتشر نشده، معذور است.
- ✓ مقاله در محیط Word یا پسوند DOCX (با قلم Noorzar نازک ۱۳ برای متن و Times New Roman نازک ۱۰ برای انگلیسی) حروف‌چینی گردد.

۲. شرایط مقالات استخراج شده از آثار دیگر: چنانچه مقاله مستخرج از هر کدام از موارد ذیل باشد،

- نویسنده موظف است اطلاعات دقیق اثر وابسته را ذکر کند. در غیر این صورت در هر مرحله‌ای که نشریه متوجه عدم اطلاع‌رسانی نویسنده شود، مطابق مقررات برخورد می‌کند:
- **پایان‌نامه** (عنوان کامل، استاد راهنما، تاریخ دفاع، دانشگاه محل تحصیل، دانشکده، گروه تحصیلی)
- * مقاله ارسالی از **دانشجویان (ارشد و دکتری)** به‌تنهایی قابل پذیرش نبوده و ذکر نام **استاد راهنما** الزامی می‌باشد.

○ **طرح پژوهشی** (عنوان کامل طرح، تاریخ اجرا، همکاران طرح، سازمان مربوطه)

○ **ارائه شفاهی در همایش و کنگره** (عنوان کامل همایش یا کنگره، تاریخ، سازمان مربوطه)

۳. روند ارسال مقاله به نشریه: نویسندگان باید فقط از طریق بخش ارسال مقاله سامانه نشریه جهت ارسال مقاله

- اقدام کنند، به مقالات ارسالی از طریق ایمیل یا ارسال نسخه چاپی ترتیب اثر داده نخواهد شد.
- ✓ برای ارسال مقاله، **نویسنده مسئول** باید ابتدا در بخش «**ارسال مقاله**» اقدام به ثبت نام در سامانه نشریه نماید.
- ✓ نویسندگان باید همه مراحل ارزیابی مقاله را صرفاً از طریق صفحه شخصی خود در سامانه مجله دنبال نمایند.

۴. قالب و موضوع مقالات مورد پذیرش

- نشریه مدیریت دانش اسلامی فقط مقالاتی را که حاصل دستاوردهای پژوهشی نویسنده و حاوی یافته‌های جدید است را می‌پذیرد.
- نشریه از پذیرش مقالات مروری صرف، گردآوری، گزارشی و ترجمه معذور است.

۵. فایل‌هایی که در زمان ثبت نام نویسنده مسئول باید در سامانه بارگذاری کند:

- فایل اصلی مقاله (بدون مشخصات نویسندگان)
- فایل مشخصات نویسندگان (به زبان فارسی و انگلیسی)

○ فایل تعهدنامه (با امضای همه نویسندگان)

○ تذکر: (ارسال مقاله برای داوری، مشروط به ارسال سه فایل مذکور و ثبت صحیح اطلاعات در سامانه است).

○ تکمیل و ارسال فرم عدم تعارض منافع، توسط نویسنده مسئول الزامی می‌باشد.

حجم مقاله: واژگان کل مقاله: بین ۵۰۰۰ تا ۷۵۰۰ واژه؛ **کلیدواژه‌ها:** ۴ تا ۸ کلیدواژه؛ **چکیده:** ۱۵۰ تا ۲۰۰

واژه (چکیده باید شامل هدف، مساله یا سوال اصلی پژوهش، روش‌شناسی و نتایج مهم پژوهش باشد).

نحوه درج مشخصات فردی نویسندگان: نویسندگان مسئول در آثاری که بیش از یک نویسنده دارند باید

حتماً مشخص باشد. عبارت (نویسنده مسئول) جلوی نام نویسنده مورد نظر درج شود. فرستنده مقاله به‌عنوان

نویسنده مسئول در نظر گرفته می‌شود و کلیه مکاتبات و اطلاع‌رسانی‌های بعدی با وی صورت می‌گیرد.

وابستگی سازمانی نویسندگان باید دقیق و مطابق با یکی از الگوی های ذیل درج شود:

۱. **اعضای هیات علمی:** رتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد)، گروه، دانشگاه، شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۲. **دانشجویان:** دانشجوی (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری) رشته تحصیلی، دانشگاه، شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۳. **افراد و محققان آزاد:** مقطع تحصیلی (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری) رشته تحصیلی، سازمان محل خدمت،

شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۴. **طلاب:** سطح (۲، ۳، ۴)، رشته تحصیلی، حوزه علمیه/مدرسه علمیه، شهر، کشور، پست الکترونیکی.

ساختار مقاله: بدنه مقاله باید به ترتیب شامل بخش‌های ذیل باشد:

۱. **عنوان؛**

۲. **چکیده فارسی** (تبیین موضوع / مساله / سوال، هدف، روش، نتایج)؛

۳. **مقدمه** (شامل تعریف مساله، پیشینه تحقیق (فارسی و انگلیسی)، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش و دلیل

جدیدبودن موضوع مقاله)؛

۴. **بدنه اصلی** (توضیح و تحلیل مباحث)؛

۵. **نتیجه‌گیری** (بحث و تحلیل نویسنده)؛

۶. **بخش تقدیر و تشکر:** پیشنهاد می‌شود از مؤسسه‌های همکار و تأمین‌کننده اعتبار بودجه پژوهش نام برده شود. از

افرادی که به نحوی در انجام پژوهش مربوطه نقش داشته، یا در تهیه و فراهم‌نمودن امکانات مورد نیاز تلاش

نموده‌اند و نیز از افرادی که به نحوی در بررسی و تنظیم مقاله زحمت کشیده‌اند، با ذکر نام، قدردانی و

سپاس‌گزاری شود. کسب مجوز از سازمان‌ها یا افرادی که نام آن‌ها برای قدردانی ذکر می‌شوند، الزامی است؛

۷. **منابع** (منابع فارسی و غیرفارسی علاوه بر زبان اصلی، باید به زبان انگلیسی نیز ترجمه شده و با شیوه‌نامه

APA ویرایش و بعد از بخش **فهرست منابع**، ذیل عنوان **References** درج شوند).

روش استناددهی: APA (درج پانویس، ارجاعات درون متن و فهرست منابع) می‌باشد که لینک داندلود

فایل آن در سامانه نشریه (راهنمای نویسندگان) موجود می‌باشد.

فهرست مقالات

- آسیب‌شناسی بازنمایی علوم اسلامی و ارائه راهکار با تأکید بر مدل چرخه مدیریت اطلاعات اسلامی..... ۷
منصور بابایی‌زاده
- فرا تحلیل مدیریت دانش با رویکرد اسلامی (دین‌بنیان)..... ۳۴
رضا حسین‌پور - زهرا افراسیابی
- بازکاوی دانش و عوامل مؤثر بر مدیریت دانش..... ۶۹
مرتضی محمدی استانی
- شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی..... ۱۰۷
رضا کریمی - ایمان نریمانی - محمدرضا نصیری
- معناشناسی واژه تربیت با محوریت دعای بیست و پنج صحیفه سجاده..... ۱۴۳
آزاده پارسا
- تحلیل حرف جر "باء" در تفسیر آیه وضو و تأثیر آن بر دیدگاه فریقین..... ۱۶۴
مرتضی عبدی چاری - زینب فلاح‌پیشه بابلی

Pathology of the Representation of Islamic Sciences and Proposed Solutions with Emphasis on the Islamic Information Management Cycle Model*



Mansour Babaeizadeh 

Research Expert, Research Center for Islamic Information and Documents Management, Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran.

Babaei53@gmail.com

Abstract

Open access to information is one of the essential prerequisites for scientific progress and knowledge production. Today, the lack of easy access to information in the field of Islamic sciences, particularly the authentic teachings of the Ahl al-Bayt (a.s.), constitutes a major obstacle to the advancement of these bodies of knowledge. This problem largely stems from the incomplete representation of Islamic knowledge through search engines and text-based artificial intelligence systems worldwide. The present study aims to analyze the existing deficiencies in the processes of representation and retrieval of information related to Islamic sciences. Given the growing importance of the proper dissemination of Shi'i religious teachings in the digital age, this research emphasizes the integration of all stages of content

* Babaeizadeh, M. (2024). Pathology of the representation of Islamic sciences and proposed solutions with emphasis on the Islamic information management cycle model. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 7–33.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75046.1116>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/07/19 • **Revised:** 2024/08/15 • **Accepted:** 2024/08/17 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



production, the development of knowledge organization systems (such as thesauri), information organization, and the systematic and classified dissemination of information and knowledge. The study identifies two principal shortcomings. First is the lack of integration within the information management process, particularly the neglect of the stage involving the use of knowledge organization systems and standard tools at the beginning of the information cycle. Second is the improper dissemination of information and knowledge, which significantly contributes to the inability of search engines and artificial intelligence systems to retrieve the results of religious research effectively. To address these challenges, the study proposes two major solutions: 1. Making an Information Management Appendix mandatory for research projects; and 2. Establishing a National Consortium for the Content Liberation Movement. This article seeks to examine the challenges associated with the representation of Islamic sciences and to evaluate the proposed solutions. Nevertheless, achieving effective dissemination will only be possible through the commitment and cooperation of institutions and centers responsible for the production and dissemination of Islamic knowledge and content.

Keywords

Information Retrieval, Information Representation, Information Dissemination, Islamic Information Management, Knowledge Hoarding, National Content Movement.



تشخيص أوجه الضعف والقصور في تمثيل معلومات العلوم الإسلامية وتقديم حلول مقترحة مع التأكيد على نموذج دورة إدارة المعلومات الإسلامية*



منصور بابايي زاده 

باحث في مركز أبحاث إدارة المعلومات والوثائق الإسلامية، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران.
Babaei53@gmail.com

الملخص

يُعدُّ الوصولُ الحرُّ إلى المعلومات أحدَ المقوِّمات الأساسية للتقدُّم العلمي وإنتاج المعرفة. وفي الوقت الحاضر، يُشكِّل عدمُ سهولة الوصول إلى معلومات العلوم الإسلامية، ولا سيَّما معارف أهل البيت (عليه السلام) الأصيلة، عائقاً كبيراً أمام تحقيق أهداف نشر هذه المعارف وإيصالها؛ وذلك بسبب عدم شمولية تمثيلها واستيعابها في محرِّكات البحث وأنظمة الذكاء الاصطناعي القائمة على معالجة النصوص على المستوى العالمي. أجري هذا البحث بهدف تحليل أوجه القصور والاختلالات في عملية تمثيل معلومات العلوم الإسلامية واسترجاعها. ونظراً للأهمية البالغة للنشر الصحيح للمعارف الدينية الشيعية في العصر الرقمي، يؤكد هذا البحث على تكامل مراحل إنتاج المحتوى، وإعداد تنظيمات المعرفة (مثل

* الاستشهاد بهذه المقالة: بابايي زاده، منصور. (٢٠٢٤). تشخيص أوجه القصور في تمثيل معلومات العلوم الإسلامية وتقديم حلول مقترحة مع التأكيد على نموذج دورة إدارة المعلومات الإسلامية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ٧-٣٣.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.75046.1116>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/٠٧/١٩ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/٠٨/١٥ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠٨/١٧ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٢/٢٨

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



المكانز)، وتنظيم المعلومات، ونشر المعلومات والمعرفة بصورة منهجية ومصنفة. وتتمثل أبرز أوجه القصور، أولاً، في غياب التكامل في عملية إدارة المعلومات، ولا سيما إغفال مرحلة «استخدام أنظمة المعرفة والأدوات المعيارية» في بداية هذه الدورة، وثانياً، في عدم النشر السليم للمعلومات والمعرفة، وهو ما يسهم بدرجة كبيرة في عدم تمكن محركات البحث و الذكاء الاصطناعي من استرجاع نتائج البحوث الدينية. ولمعالجة هذه الإشكالات، يقترح البحث حلين رئيسين، هما: ١- جعل ملحق إدارة المعلومات إلزامياً لمشاريع البحث؛ ٢- تشكيل اتحاد وطني حول موضوع حركة تحرير المحتوى. يسعى هذا البحث إلى تشخيص أوجه القصور في تمثيل معلومات العلوم الإسلامية، مع دراسة الحلول المقترحة المشار إليها، غير أن تحقيق النشر الفاعل للمعلومات والمعارف لن يكون ممكناً إلا من خلال توافر الإرادة والتعاون بين المؤسسات والمراكز المعنية بإنتاج المحتوى ونشر العلوم الإسلامية.

الكلمات المفتاحية

استرجاع المعلومات، تمثيل المعلومات، نشر المعلومات، إدارة معلومات العلوم الإسلامية، احتباس المعرفة، النهضة الوطنية للمحتوى.



آسیب‌شناسی بازنمایی علوم اسلامی و ارائه راهکار با تأکید بر مدل چرخه مدیریت اطلاعات اسلامی*



منصور بابایی‌زاده

کارشناس پژوهشکده مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران.
Babaei53@gmail.com

چکیده

دسترسی آزاد به اطلاعات یکی از لوازم پیشرفت علمی و تولید علم به شماره می‌رود. امروزه عدم دسترسی سهل الوصول به اطلاعات علوم اسلامی بویژه معارف ناب اهل بیت (علیهم‌السلام) مانعی بزرگ در پیشبرد اهداف این اطلاعات به علت عدم جامعیت در بازنمایی آن از طریق موتورهای جستجو و هوش مصنوعی مبتنی بر متن در دنیا است.

پژوهش حاضر با هدف تحلیل آسیب‌های موجود در فرآیند بازنمایی و بازیابی اطلاعات علوم اسلامی، انجام شده است. با توجه به اهمیت زیاد اشاعه صحیح معارف دینی شیعی در عصر دیجیتال، این تحقیق بر یکپارچگی مراحل تولید محتوا، تدوین سازمان‌های دانش (مانند اصطلاح‌نامه‌ها)، سازماندهی اطلاعات، اشاعه اطلاعات و دانش به صورت نظامند و طبقه بندی شده تأکید دارد. اصلی‌ترین آسیب‌ها، اولاً فقدان یکپارچگی فرآیند مدیریت اطلاعات و بویژه نادیده گرفتن مرحله «استفاده از سازمان‌های دانش و ابزارهای استاندارد» در ابتدای این چرخه و ثانياً عدم

* **استناد به این مقاله:** بابایی‌زاده، منصور. (۱۴۰۳). آسیب‌شناسی بازنمایی علوم اسلامی و ارائه راهکار با تأکید بر مدل چرخه مدیریت اطلاعات اسلامی. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۷-۳۳.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75046.1116>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۹ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۵/۲۵ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



اشاعه صحیح اطلاعات و دانش است که سهم بسزایی در بازیابی نشدن نتایج پژوهش‌های دینی توسط موتورهای جستجو و هوش مصنوعی دارد. به منظور رفع آسیب‌های مذکور دو راهکار اصلی ارائه شده است که عبارتند از: ۱- الزامی شدن پیوست مدیریت اطلاعات برای طرح‌های پژوهشی؛ ۲- تشکیل کنسرسیوم ملی با موضوع نهضت آزادسازی محتوا. این مقاله بر آن است که ضمن آسیب‌شناسی بازنمایی علوم اسلامی، راهکارهای فوق را بررسی نماید و البته رسیدن به اشاعه مطلوب ممکن نمی‌شود مگر با خواست و همکاری موسسات و مراکز متولی تولید محتوی و اشاعه علوم اسلامی.

کلیدواژه‌ها

بازیابی اطلاعات، بازنمایی اطلاعات، اشاعه اطلاعات، مدیریت اطلاعات علوم اسلامی، حبس دانش، نهضت ملی محتوا.

مقدمه

کتاب، از دیرباز محور اصلی ثبت و انتقال میراث فکری بشر بوده است. در ساحت علوم اسلامی، که میراث مکتوب آن به بیش از ۱۴ قرن پیش باز می‌گردد، کتاب نه تنها یک ابزار، بلکه هویت اصلی این حوزه به شمار می‌رود. از تفاسیر عمیق قرآنی و متون حدیثی گرفته تا رسائل فقهی و کتب کلامی، همه بر پیکره کتاب و نسخه خطی یا چاپی بنا شده‌اند. انتقال صحیح، دقیق و بدون تحریف این میراث، متضمن بقای فرهنگ و تمدن اسلامی است.

پژوهش علمی، بویژه در علوم انسانی و اسلامی، یک فرآیند متراکم و انباشتی است. هر پژوهش جدید بر پایه‌های تحقیقات پیشین بنا می‌شود. اگر دسترسی به این پایه‌ها دشوار، زمان‌بر یا پرهزینه باشد، سرعت پیشرفت، کند شده و تکرار مکررات افزایش می‌یابد؛ بنابراین، تسهیل دسترسی به منابع اولیه و ثانویه، شرط لازم برای ارتقای کیفیت پژوهش‌های کنونی و آینده در این حوزه است.

تاریخ ثبت دانش، سفری طولانی از ابزارهای موقت به سوی ماندگاری همیشگی است. بشر از حکاکی بر سنگ و لوح گلی (مانند گل‌نوشته‌های سومری) آغاز کرد تا پاپیروس، پوست و در نهایت کاغذ. در تمدن اسلامی، اهتمام به کتابت و نگهداری نسخ خطی به اوج خود رسید.

نمود این اهتمام وجود کتابخانه‌های عظیمی در بغداد، قاهره، قرطبه و نیشابور بودند که در عصر خود بی‌نظیر و خود نهادهایی برای مرکزیت دانش بودند و نقش موثری در تولید دانش جدید داشتند. دانشمندانی مثل ابن سینا، ابوریحان بیرونی و دیگران خود را از بسیاری مواهب دنیایی دور کرده و سال‌ها با استفاده از این کتابخانه‌ها به تولیدهای علمی فاخر پرداختند.

اینک تحولات تکنولوژیک همواره با هدف بهبود قابلیت ذخیره‌سازی، بازیابی و اشاعه انجام گرفته‌اند. عصر ما (عصر دیجیتال و هوش مصنوعی)، شاهد تحولی بنیادین‌تر از کاغذ است. این تحولات، اگرچه فرصت‌های بی‌سابقه‌ای برای دسترسی فراهم می‌آورند، اما اگر مدیریت نشوند، می‌توانند به شکلی نوین، همان معضلات قدیمی را

در مقیاسی گسترده‌تر تکرار کنند؛ از این‌رو باید مراکز علمی و تولید دانش از این چالش‌ها دوری کنند.

در عصر حاضر، اطلاعات به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین منابع توسعه، نقشی محوری در پیشبرد اهداف علمی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جوامع ایفا می‌کند. سازمان ملل متحد و نهادهایی مانند یونسکو، توسعه پایدار را بشدت وابسته به زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی دانسته‌اند. دسترسی آزاد، سریع و نظام‌مند به دانش، نه تنها موتور محرک نوآوری است، بلکه معیار سنجش بلوغ فکری و فرهنگی یک ملت به شمار می‌رود.

کشورهایی که توانسته‌اند زیرساخت‌های لازم برای تولید، سازماندهی و اشاعه مؤثر اطلاعات را فراهم آورند، توانسته‌اند شکاف عمیق بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه را کاهش دهند. در این میان، آمار رو به رشد نشر کتاب در ایران نشان‌دهنده ظرفیت‌های بالقوه و البته همراه با چالش‌های ساختاری فراوانی است. اگرچه آمار کلی تعداد عناوین کتاب منتشر شده در ایران ممکن است در نگاه اول امیدوارکننده باشد، اما تحلیل کیفی و میزان دسترسی به این تولیدات نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از دانش تولید شده، به درستی در شبکه توزیع و دسترس‌پذیری قرار نمی‌گیرد.

در مقایسه با کشورهای پیشرفته که نشر دیجیتال و دسترسی آزاد^۱ به بخش بزرگی از منابع علمی آنها تبدیل شده است، سهم کتاب‌های چاپی سنگین، گرانیقیمت و توزیع متمرکز در ایران همچنان غالب است. این ساختار سنتی، به‌طور مستقیم بر سرعت گردش اطلاعات و تأثیرگذاری پژوهش‌ها تأثیر منفی می‌گذارد و مانع از تبدیل شدن دانش به سرمایه اجتماعی می‌شود.

داده‌های این پژوهش هم از طریق مشاهدات میدانی و مصاحبه با خبرگان و هم از طریق بررسی اسناد و مدارک علمی جمع‌آوری شده است. این مقاله ابتدا نقش اصطلاح‌نامه‌های تولید شده در جهان و نقش آنها در بازنمایی اطلاعات رشته‌های

1. Open Access

مختلف را بررسی کرده و سپس و نحوه مدیریت اطلاعات علوم اسلامی را از طریق تطبیق فرایند تولید محتوی و اشاعه آن با فرایند استاندارد مدیریت اطلاعات مورد مطالعه قرار داده است.

ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق

۱. علم

«علم» از منظر لغت به معنای دانستن است. و از دیدگاه فلسفی و دینی به معنای یقین و اطمینان نیز به کار رفته و در متون علمی و آموزشی به عنوان مجموعه‌ای از دانش‌های منظم و سازمان یافته با موضوعی خاص استفاده شده است. می‌توان گفت علم مجموعه‌ای از آگاهی‌های قابل اتکا است که از لحاظ منطقی و عقلانی قابلیت توضیح را دارند. آموزه‌های اسلامی علم را نوری معرفی می‌کند که خاصیت روشنگری دارد (غازی اصفهانی، ۱۴۰۰).

عمده مباحث پیرامون مفهوم علم و دانش، ذیل دو برداشت قابل طبقه‌بندی هستند: علم به معنای تک گزاره‌های معرفتی و علم به مثابه مجموعه‌ای از گزاره‌ها پیرامون یک موضوع. بسیاری از مباحث پیرامون علم نظیر نقش تجربه در مرزبندی گزاره‌های علمی و غیرعلمی، کاشفیت یا ابزرای بودن ماهیت علم، نسبت علم با ارزش‌ها و از این قبیل، نخست در مورد تک گزاره‌های معرفتی مطرح می‌شود و آن‌گاه در مورد رشته‌های علمی به بحث گذاشته می‌شود. لذا در علم‌شناسی ضرورت دارد نخست مفهوم علم به منزله یک گزاره بررسی شود و سپس به عنوان یک رشته علمی مورد بحث قرار گیرد (یعقوب نژاد، ۱۴۰۰).

۲. مدیریت اطلاعات

مدیریت اطلاعات^۱ به مفهوم سازماندهی و کنترل ساختار، ترکیب، پردازش و ارائه

1. Information management (IM)

اطلاعات است. مدیریت اطلاعات از بدو تولید علم و نشر آن در غالب جوامع انسانی دایر و برقرار بوده و همگان از علوم و معارف موجود (از جمله علوم اسلامی) به نحو دلخواه استفاده می‌کردند و لذا مدیریت اطلاعات از گذشته مطرح بوده و بسیاری از دانشمندان برای فهرست نویسی یا به نحوی نمایه‌سازی به روش سنتی تلاش می‌کردند، البته تولید و نشر اطلاعات در گذشته محدود به نشر مکتوب بود و نیازمندان اطلاعات اندک و محصور در علما و دانشمندان بودند؛ ولی در عصر اطلاعات و فناوری، تحول عظیمی در تولید اطلاعات به صورت کاغذی و الکترونیکی به وجود آمده و کثرت تولید و نشر را غیر قابل تصور رسانده است و کاربرد اطلاعات نیز با بهره‌گیری از امکانات سخت افزاری و نرم افزاری بسیار زیاد و فراگیر شده‌اند. دسترسی خیل عظیم کاربران به اطلاعات حجیم ذخیره شده در منابع فیزیکی و الکترونیکی بسیار مشکل شده است و از این روست که مدیریت اطلاعات اهمیت یافته است (جوردی و تیلور، ۱۴۰۲).

مدیریت اطلاعات همچون یک چرخه است که فرایند مدیریت داده از زمان تولید تا حذف احتمالی آن را شامل می‌شود. از دید ذخیره‌سازی، این فرایند شامل جابه‌جایی داده‌ها از طریق انواع مختلف رسانه‌های ذخیره‌سازی است تا سازمان‌ها را به منظور به کارگیری بهترین شیوه ذخیره‌سازی قادر سازد. از طرفی مدیریت جامع چرخه اطلاعات شامل یک سری از فرایندهای پیچیده‌ای است که انواع گوناگون اطلاعات را جمع‌آوری و مصرف آن را امکان‌پذیر و تسهیل می‌کند، و افراد داخل و خارج سازمان را که باید به اطلاعات دسترسی داشته باشند، به هم متصل می‌کند و به نوعی باعث یکپارچگی و اتحاد می‌شود (جوردی و تیلور، ۱۴۰۲). فرایند مدیریت اطلاعات شامل سه مرحله است:

الف) **تدوین سازمان‌های دانش** که به تولید اصطلاح‌نامه‌ها و فرهنگ‌نامه‌های هر حوزه دانشی با استفاده از منابع مرجع و دست اول آن دانش و دیگر منابع می‌پردازد. در این مرحله ابزار مناسب به دست می‌آید و اگر نیاز به ابزار تخصصی باشد باید آن را تولید کرد؛ مثل تولید اصطلاح‌نامه‌های علوم اسلامی برای بازنمایی علوم اسلامی.

اصطلاح‌نامه^۱ مجموعه‌ای از اصطلاح‌های استاندارد شده در یک حوزه معرفتی است که میان آنها روابط معنایی، رده‌ای، سلسله مراتبی و وابستگی برقرار است و در حقیقت کلیدواژه‌های نظام‌دار هستند که این توانایی را دارد که موضوعات آن رشته را به‌طور نظام یافته به منظور ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات و یا مقاصد پژوهشی ارائه نماید (گروهی از پژوهشگران، ۱۳۸۶). می‌توان گفت اصطلاح‌نامه مجموعه‌ای از واژگان کنترل شده است که ابزاری کلیدی برای فرایند سازماندهی دانش و بازیابی اطلاعات است و نقش مهمی در ذخیره‌سازی نظام‌مند دارد و همچنین به واسطه فراهم‌سازی نقشه معناشناسی یک رشته باعث درک کلی موضوعات یک حوزه دانشی می‌شود (یعقوب‌نژاد، ۱۳۷۵).

ب) **سازماندهی اطلاعات و مدارک** که شامل مراحل مأخذشناسی، فهرست نویسی موضوعی منابع معتبر در حوزه خاص و منابع مورد نیاز سازمان، نمایه‌سازی منابع با استفاده از اصطلاح‌نامه‌ها و فرهنگ‌نامه‌ها است. منابع نمایه شده شامل منابع دست اول و مرجع حوزه خاص برای مورد استفاده محققین و یا منابعی که محققان تولید کرده‌اند (مثل نمایه پایان کتاب) باشد.

ج) **اشاعه اطلاعات** که این بخش مکمل چرخه مدیریت اطلاعات است و اطلاع‌رسانی و آگاهی‌سازی و بازخوردگیری در این مرحله انجام می‌گیرد. اشاعه اطلاعات^۲ فرآیندی است که به منظور توزیع اطلاعات به مخاطبان مورد نظر به‌صورت موثر و به‌موقع انجام می‌پذیرد. این مفهوم در بخش‌های مختلف از جمله آموزش، بهداشت و درمان، تجارت و دولت بسیار با اهمیت و کاربردی است، زیرا با انجام صحیح این کار، افراد و گروه‌های مختلف اطلاعات درست را در زمان مناسب دریافت کنند. در عصر دیجیتال کنونی، روش‌های اشاعه اطلاعات به‌طور چشمگیری تکامل یافته‌اند و با استفاده از فناوری، دامنه تأثیر خود را افزایش داده‌اند (ترنج،^۳ ۱۹۹۷).

1. thesaurus

2. Information Dissemination

3. Trench

۳. بازیابی اطلاعات

بازیابی اطلاعات یعنی یافتن اطلاعات مرتبط با نیاز کاربر از میان منابع ذخیره‌شده. همچنین بازیابی اطلاعات در برخی منابع به معنای ذخیره و بازیابی داده‌ها نیز به کار گرفته شده است؛ به معنای دیگر، دانش شناخت رسانه‌های ذخیره‌سازی فیزیکی است. می‌توان گفت فعالیت‌هایی که برای تحلیل و سازماندهی مدارک و منابع صورت می‌گیرد «ذخیره اطلاعات» و تلاش‌هایی که برای یافتن منابع از میان انبوهی از مدارک ذخیره شده انجام می‌شود «بازیابی اطلاعات» نام دارد. نحوه ذخیره‌سازی ارتباط مستقیم با بازیابی اطلاعات دارد. نظام‌هایی وجود دارد که ذخیره‌سازی و بازیابی در بستر آنها انجام می‌شود که به آنها «نظام‌های ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات» گفته می‌شود. بازیابی اطلاعات پل میان ذخیره‌سازی و اشاعه است (خالونی، ۱۳۸۶).

۴. بازنمایی اطلاعات

بازنمایی اطلاعات فرایندی است که طی آن ابزارهایی ساخته می‌شود که تعیین می‌کنند اطلاعات چگونه توصیف شوند مثل تعیین واژگان کنترل‌شده، طراحی نظام رده‌بندی و تعریف روابط مفهومی. تدوین سازمان‌های دانش زیرساخت نظری بازنمایی اطلاعات است. بدون این مرحله، بازنمایی استاندارد و یکدست امکان‌پذیر نیست. همچنین از آنجا که بازنمایی به معنای تبدیل محتوای یک منبع به توصیف ساخت یافته برای ذخیره و بازیابی اطلاعات است، بنابراین ابزار اجرایی سازماندهی اطلاعات به شمار می‌رود. در نتیجه می‌توان گفت بازنمایی اطلاعات حلقه اتصال میان «تدوین سازمان‌های دانش» و «سازماندهی اطلاعات» است.

بازنمایی اطلاعات شامل هر فعالیتی که بتواند محتوای مدارک و منابع را به صورتی ساده و قابل درک استخراج کند اطلاق می‌شود. و این یک مفهوم به نسبت جدید برای فعالیت‌های قدیمی در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی است. بازنمایی ممکن است کاربرد ذخیره‌سازی (بازنمایی قبل از ذخیره‌سازی) و بازنمایی برای جستجو (برای مرحله بعد از ذخیره‌سازی) داشته باشد. یعنی بازنمایی هم برای مرحله ذخیره‌سازی و هم

برای بازیابی کاربردی دارد. که شامل استخراج بعضی مولفه‌ها (مثل کلیدواژه‌ها یا عبارات و نمایه‌ها) از مدرک یا تخصیص اصطلاحات (مثل توصیف گر‌ها یا سرعنوان‌های موضوعی) با مدرکی است که بتوان ماهیت آن را توصیف یا بازنمون کرد. این کار از طریق ترکیب یکی از روش‌های چکیده نویسی، نمایه سازی، طبقه بندی و خلاصه سازی انجام شود (حاجی زین العابدینی، ۱۴۰۳).

۵. هوش مصنوعی

هوش مصنوعی^۱ یا هوش ماشینی، در مقابل هوش طبیعی انسان است و به سامانه‌ای گفته می‌شود که می‌تواند واکنش‌های مشابه رفتارهای هوشمند انسانی، از جمله درک شرایط پیچیده، شبیه‌سازی فرایندهای تفکری و شیوه‌های استدلالی انسانی و پاسخ موفق به آنها، یادگیری و توانایی کسب دانش و استدلال برای حل مسائل را با دقت و سرعت بیشتر داشته باشد.

هوش مصنوعی به منظور شبیه‌سازی قدرت استدلال انسان طراحی شده و می‌تواند از اشتباهات خود یاد بگیرد و قادر است با سرعت و با خبرگی اعمالی انجام دهد که انسان برای انجام آن نیاز به تخصص و زمان بیشتر دارد (حزّی و همکاران، ۱۳۸۶).

با گسترش دانش و استفاده از نظام‌های اطلاعاتی، هوش مصنوعی توانسته است توجه بیشتری را در جامعه علمی به خود معطوف کند. و در مدیریت اطلاعات کاربردهایی در فهرست‌نویسی، نمایه سازی و بازیابی اطلاعات را می‌تواند داشته باشد (ریاحینیا و همکاران، ۱۴۰۵).

در دنیای دیجیتال، این بازنمایی به‌طور عمده از طریق «فراداده»^۲ یا داده‌های توصیف‌گر انجام می‌شود. زنگک^۳ و چین^۴ هم اعتقاد دارند، فراداده‌ها شناسنامه یک اثر

1. Artificial intelligence(AI)

2. Metadata

3. Zeng

4. Qin

علمی هستند و اطلاعاتی نظیر عنوان، نویسنده، کلیدواژه‌ها، چکیده، منابع و شناسگرهای استاندارد (مانند DOI) را شامل می‌شوند. هرچه این شناسنامه دقیق‌تر، کامل‌تر و مبتنی بر استانداردهای جهانی (مانند دوبلین گُر^۱) باشد، شانس کشف و بازیابی آن اثر توسط موتورهای جستجو و پایگاه‌های علمی بشدت افزایش می‌یابد.

پژوهش‌های معدودی در موضوع بازیابی و بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی در دسترس انجام شده است. شریف و فتحیان (۱۴۰۳) در کتاب خود با عنوان «جستاری نظری در سازماندهی و بازنمایی اطلاعات و دانش» مبحث سازماندهی و بازنمایی دانش را از جنبه‌های نظری بررسی کرده و چارچوب نظری نظام‌های سازماندهی و بازنمایی دانش را در ساختاری سه سطحی شامل ساختار زبانی، شبکه معنایی و نظام مفهومی مورد تحلیل قرار داده‌اند. در این اثر اشاره‌ای به بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی و الزامات آن نشده و به اشکالات موجود پرداخته نشده و طبیعتاً راهکاری هم برای آن داده نشده است.

حاجی‌زین‌العابدینی (۱۴۰۳) در کتاب «روش‌های بازنمایی اطلاعات»، رشد گسترده روش‌های بازنمایی اطلاعات، به منظور دستیابی به اطلاعات مبتنی بر نیاز (بازیابی) را بیان کرده است. در آخرین کتاب فصل، با عنوان هوش مصنوعی در بازنمایی و بازیابی اطلاعات، به موضوعی پیشرو به منزله یکی از امیدبخش‌ترین راه حل‌های بشر برای مدیریت جهان و اطلاعات در آینده یعنی هوش مصنوعی توجه شده است. وب معنایی، نمایه‌سازی هوشمند اشاره شده است. این کتاب به خوبی زوایا و ملزومات بازنمایی اطلاعات را بررسی کرده است ولی فرایند بازنمایی را مشخص نکرده و نیز آسیب‌شناسی بازیابی را بیان نکرده و همچنین اشاعه اطلاعات را مورد بررسی قرار داده است و به تبع راهکاری هم مشخص نشده است.

واردی (۱۴۰۲) در کتاب بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی؛ اصول، روش‌ها و رویکردها،

1. Dublin Core

مباحث بازیابی اطلاعات را تشریح کرده و به مباحث اساسی اصول، روش‌ها و رویکردهای نمایه‌سازی پرداخته است.

اگرچه در عنوان کتاب، «بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی» انتخاب شده است، ولی کلیات مباحث آن اختصاص به علوم و معارف اسلامی ندارد و بیشتر در صدد تبیین مفاهیم، اصول، رویکردها و روش‌های نمایه‌سازی از جهت تئوری و چگونگی بومی‌سازی و تحقق بخشی آنها در مقام عمل روی منابع و موضوعات علوم اسلامی است که نسبت به سایر منابع علوم انسانی و علوم تجربی الزامات و اقتضائات ویژه خود را دارند.

شمس و ابراهیم‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان روش‌های بازنمایی دانش، مروری مختصر بر روش‌های موجود و شناخته شده در بازنمایی دانش نموده و به بیان نقاط ضعف و قوت هر یک از روش‌های بازنمایی پرداخته‌اند اما به چرخه کامل مدیریت اطلاعات اشاره‌ای نکرده‌اند در حالی که بازنمایی یکی از بخش‌های فرایند مدیریت اطلاعات است و علوم اسلامی با ویژگی‌های خاص خود به یک فرایند بومی نیاز دارد. خاصه و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش دیگری به بررسی علم‌سنجی مقالات حوزه بازیابی اطلاعات ایران، نمایه شده در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام از ابتدای طرح موضوع در مقالات فارسی تا سال ۱۳۹۸ پرداخته‌اند. این تحقیق نیز در مورد روش‌ها و تاریخچه بازیابی اطلاعات و همچنین فرایند کامل مدیریت اطلاعات بحثی به میان نیاورده و بالتبع مسائل و راهکاری هم برای مشکلات بیان نکرده است؛ بلکه بیشتر به علم‌سنجی آماری از پژوهش‌هایی درباره مدیریت و بازیابی اطلاعات پرداخته است.

بحث و بررسی

چالش اصلی: حبس دانش

در حال حاضر یکی از بزرگترین موانع در مسیر اعتلای تفکر اسلامی و بهره‌مندی حداکثری جامعه از نتایج پژوهش‌های انجام شده، پدیده‌ای است که می‌توان آن را «حبس دانش» نامید. این معنا در گذشته و زمانی که شاهان ممالک اسلامی کتابخانه‌های

عظیم شخصی و منحصر به فرد داشتند تا حال حاضر که مراکز علمی پژوهشی تولیدات فراوان در رشته‌های مختلف دارند، ادامه یافته است. پس این مفهوم فراتر از معنای صرفاً انبار فیزیکی کتاب‌هاست؛ بلکه اشاره به سیستمی دارد که در آن، دانش تولید شده، برخلاف نیاز مبرم به آن، به صورت مؤثر و فراگیر به دست مخاطبان نهایی (دانشمندان، پژوهش‌گران، طلاب، مبلغان و عموم جامعه) نمی‌رسد.

براساس محتوای استخراج شده از منابع پژوهشی، حبس دانش در علوم اسلامی، حالتی است که در آن، خروجی‌های حاصل از پژوهش‌های بنیادین و کاربردی، به دلیل ساختارهای اداری، اقتصادی یا فرهنگی نامناسب، در چرخه تبادل فکری قرار نمی‌گیرند. این دانش، هرچند تولید شده، اما به دلیل عدم دسترسی، در عمل از چرخه مصرف و کاربرد خارج می‌ماند؛ همان‌طور که در گذشته دور هم در کتابخانه‌های شخصی در بند بود.

این معضل بیشتر در دو سطح رخ می‌دهد: ۱. حبس فیزیکی: انباشت نسخه‌های چاپی در انبارها و عدم توزیع کافی یا رایگان آنها؛ ۲. حبس ساختاری/دسترسی: تولید منابع دیجیتال ارزشمند (مانند نرم‌افزارهای جامع و پایان‌نامه‌های تخصصی) که یا به دلیل قیمت بالا، پیچیدگی دسترسی، محدودیت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، و یا ساختار اداری-اجتماعی نادرست، تنها در دسترس قشر بسیار محدودی قرار می‌گیرد.

بروز این پدیده در علوم اسلامی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا بسیاری از این پژوهش‌ها با بودجه عمومی یا موقوفات انجام می‌شوند و هدف نهایی آنها ارتقای سطح معرفت دینی در جامعه و مقابله با شبهات فکری است. وقتی نتایج این پژوهش‌ها به دلیل ناکارآمدی سیستم توزیع، در انبارها مدفون می‌ماند، عملاً بیت‌المال هدر رفته و فرصت‌های فرهنگی از دست می‌رود. علل این معضل چند وجهی هستند و ریشه در رویکردهای سنتی و اقتصادی نشر دارند:

۱. رویکرد تجاری‌سازی افراطی نشر

یکی از اصلی‌ترین عوامل، تبدیل شدن نشر علمی، حتی در حوزه متون دینی، به یک فعالیت فقط تجاری است. مراکز نشر، با توجیه هزینه‌های بالای چاپ، صحافی، و

توزیع، قیمت کتاب‌ها را به میزانی تعیین می‌کنند که برای طلاب جوان، پژوهشگران نوپا، یا عموم علاقه‌مندان خارج از مراکز دولتی، غیرقابل دسترس می‌شود. این رویکرد، دانش را به کالایی لوکس تبدیل می‌کند که تنها اقشار متمول یا موسسات دارای بودجه کلان توانایی تهیه آن را دارند.

۲. نشر محصولات به شکل چاپی و فیزیکی

برخلاف تقاضای نظری، بسیاری از مراکز پژوهشی و انتشارات وابسته به نهادهای دینی، حجم قابل توجهی از کتب و پژوهش‌ها را به شکل چاپی منتشر می‌کنند اما فرآیند توزیع به درستی مدیریت نمی‌شود. این انباشت، ناشی از چند عامل است:

- * عدم تحلیل دقیق تقاضا؛ چاپ براساس سلیقه مدیریتی به جای نیاز واقعی بازار پژوهش.

- * سیاست‌های محدودکننده توزیع رایگان؛ تمایل به فروش مستقیم بجای اهدای نسخه‌هایی برای معرفی و اشاعه.

- * فرسودگی زیرساخت توزیع؛ فقدان شبکه‌های توزیع دیجیتال قوی که بتوانند بلافاصله پس از تولید، محتوا را به مخاطب جهانی برسانند.

۳. عدم دسترسی آسان و همه‌گیر به مخاطب هدف

در حوزه علوم اسلامی، مخاطب هدف بسیار متنوع است از دانشمند متخصص در شهرهای با پتانسیل بالای مذهبی، پژوهشی و آموزشی گرفته تا جوان دانشجو در یک شهرستان کوچک یا حتی پژوهشگر مسلمان و غیرمسلمان خارج از کشور. ساختار سنتی نشر، به طور عمده بر مراکز مرجع در شهرهای بزرگ متمرکز است. دسترسی به متون تخصصی، نیازمند صرف زمان و هزینه سفر به کتاب‌فروشی‌های خاص است، در حالی که در عصر دیجیتال، باید این دسترسی در کسری از ثانیه و از هر نقطه جغرافیایی میسر باشد.

مثال‌های تاریخی:

۱. توقف فروش نرم‌افزار المعجم

نمونه تاریخی ارزشمندی که به خوبی بیانگر معضل تجاری‌سازی دانش را در تاریخ

معاصر علوم اسلامی است تولید و عرضه نرم افزار المعجم است. این نرم افزار، یک ابزار بنیادی و انقلابی در ذخیره سازی و جستجو در منابع فقهی و حدیثی در زمان تولید آن بود که کار پژوهش را از نظر وقت، دقت و هزینه بسیار کم می کرد.

گفته می شود که آیت الله سید ابوالقاسم خویی رحمه الله و آیت الله سید محمد رضا گلپایگانی رحمه الله نسبت به تجاری سازی این ابزار موضع گیری کرده و تأکید کرده اند که دانشی که با هدف خدمت به دین و پژوهش تولید شده است، نباید محصور به قیمت گذاری تجاری شود. این اقدام نمادی از یک رویکرد اخلاقی مبنی بر عدم کسب سود از ابزارهای تسهیل کننده مطالعات دینی بود.

اگرچه این موضع گیری ها در آن زمان به دلیل محدودیت های فنی، نتوانستند مسیر را به طور کامل به سمت دسترسی آزاد هدایت کنند، اما نشان می دهد که دغدغه اصلی در حوزه دین، باید اشاعه سریع و بی قید و شرط دانش باشد، نه سودآوری از ابزارهای دانشی.

۲. نمونه موفقیت آزادی نشر معارف الهی

آیت الله میرزا مهدی الهی قمشه ای، ترجمه ای روان از قرآن کریم را به رشته تحریر در آورده است. که از لحاظ شهرت و تیراژ نشر بی نظیر است. حسین استاد ولی، مترجم قرآن و نهج البلاغه علت این شهرت را افزون بر خصوصیات فنی و روانی ترجمه (البته با در نظر گرفتن اشکالات محتوایی)، آزادی نشر آن می داند، به طوری که همه ناشران مجاز هستند بدون حق تألیف آن را منتشر کنند. این در حالی است که همزمان ترجمه های دیگری هم در ساختار نشر قرآن وجود داشت (استادولی، ۱۳۷۴).

حبس دانش، عواقبی جدی دارد که فراتر از زیان مالی است و برخی از آنها عبارتند از:

* توقف و کندی چرخه تولید و توسعه؛ دانش محبوس، امکان نقدپذیری و توسعه توسط جامعه علمی را از دست می دهد. یک نظریه قوی باید در معرض بوته آزمایش و نقد قرار گیرد تا به بلوغ برسد و خیلی زود از چرخه تولید و توسعه دانش خارج می شود.

* از دست رفتن تأثیر گذاری اجتماعی؛ پژوهش‌های دینی باید به موقع به جامعه تزریق شوند تا در پاسخ به شبهات روز و مسائل نوظهور، پاسخ‌گوی نیازهای فکری باشند. تأخیر در اشاعه، تأثیر این پژوهش‌ها را از بین می‌برد.

* هدر رفتن بودجه‌های پژوهشی؛ همان‌طور که اشاره شد، تولید دانش با بودجه بیت‌المال (یا وجوه شرعی) در صورت عدم عرضه صحیح، یک اتلاف منابع عمومی به شمار می‌رود.

* ممکن است دانش حبس شده مورد استفاده فعلی جامعه و یا در زمانی محدود به یک دهه قابل استفاده باشد و در صورت استفاده ناکافی از آن عمر مفیدش در چرخه اطلاعات به پایان برسد.

به‌طور کلی اطمینان یافتن از دسترسی به اطلاعات برای اشتراک‌گذارندگان اطلاعات عاملی کلیدی است که منظور از آن تولید اطلاعات جدید و سپس دانش نو است، این امر در جوامع گوناگون برای رشد و توسعه اجتماعی عاملی کلیدی به شمار می‌رود.

با اطمینان می‌شود گفت هیچ‌گیزی از نیاز به اطلاعات وجود ندارد و همین امر باعث شده است جریان رشد و افزایش آن متوقف نشود. از این‌روست اگر اطلاعات تولید شده در چرخه و فرایند تولید و بازتولید دانش به کار نرود، بود و نبود آن یکسان خواهد بود. و این گونه است که اشاعه صحیح و به موقع نقش موثر خود را در مدیریت دانش پیدا کرده است (بصیریان جهرمی و بصیریان جهرمی، ۱۳۸۸).

کتابخانه‌های دیجیتال: بستر اشاعه تمام متن و رایگان

تاریخ کتابخانه‌ها خود، گواهی بر تکامل رویکردهای دسترسی است. در دوران میانه اروپا، برخی کتابخانه‌های دیرها دارای قفل و زنجیر بودند (کتاب‌های زنجیر شده) تا از سرقت جلوگیری شود و متقاضیان مطالعه ملزم بودند در مدت محدود و ایستاده روی میزهایی که کتاب‌ها به آن زنجیر شده بود، از محتوای کتاب‌ها استفاده نمایند. این نماد تاریخی، شباهت عجیبی به «حبس دانش» امروزی دارد؛ دانش موجود است، اما برای

حفاظت (یا تنها ساختار سنتی)، دسترسی محدود شده است.

در مقابل، در همین زمان، کتابخانه‌های اسلامی (مانند نیشابور، بغداد، دمشق و...) به‌طور سنتی رویکردی بر پایه «امانت‌دهی» داشتند که تا حدی تسهیلگر دسترسی بود، به‌طوری که برای کسانی که از راه دور برای مطالعه به کتابخانه مراجعه می‌کردند امکانات رفاهی، اسکان و لوازم تحریر رایگان ارائه می‌کردند. جای تأسف است که بعد از قرن‌ها پیشتازی جهان اسلام در اشاعه مطلوب دانش، شاهد جابجایی خود با عقب‌ماندگی اروپای قرون وسطی می‌بینیم و فرق آن در نبودن روش‌های حبس دانش است.

بسیار ضروری به‌نظر می‌رسد با ظهور عصر دیجیتال، این رویکرد سطحی‌نگر را ارتقا داده و دسترسی عمومی و فراگیری جهانی در حوزه علوم اسلامی فراهم شود. راه‌حل کوتاه‌مدت و میان‌مدت برای رفع حبس دانش، توسعه کامل و استانداردسازی کتابخانه‌های دیجیتال است. این کتابخانه‌ها باید دارای ویژگی‌های زیر باشند:

۱. دسترسی تمام متن^۱: نه فقط فهرست‌نویسی، بلکه قابلیت جستجوی دقیق کلمات و مفاهیم درون متن اصلی.
۲. دسترسی رایگان^۲: حداقل برای پژوهش‌هایی که با بودجه عمومی یا نهادی تولید شده‌اند، دسترسی باید رایگان باشد تا هزینه مانع اشاعه نشود.
۳. استانداردسازی فراداده^۳: استفاده از استانداردهای بین‌المللی برای اطمینان از قابلیت تبادل اطلاعات بین سامانه‌های مختلف.

چرخه مدیریت اطلاعات و راهکارهای تسهیل اشاعه

برای غلبه بر معضل حبس دانش، نیاز به یک مدل جامع و فناورانه برای مدیریت اطلاعات وجود دارد که بتواند کل فرآیند تولید تا مصرف را به شکلی پویا مدیریت

1. Full Text Searchable
2. Open Access
3. Metadata

کند. این امر مستلزم گذار از روش‌های سنتی و بهره‌گیری حداکثری از فناوری‌های نوین است.

روش‌های سنتی اشاعه دانش در علوم اسلامی عبارتند از: ۱. چاپ کتاب و مقاله؛ که با معضلات هزینه، توزیع محدود جغرافیایی و تأخیر زمانی همراه است. ۲. نشریات علمی سنتی؛ که اغلب دارای فرآیند طولانی داوری و انتشار فیزیکی هستند. ۳. همایش‌ها و نشست‌های علمی؛ این رویدادها بسیار مفیدند، اما ماهیت موقتی دارند و دسترسی به محتوای آنها پس از پایان نشست، دشوار می‌شود، مگر اینکه مقالات در قالب مجموعه‌های چاپی منتشر شوند (که به مشکل نشر مبتلا می‌شود). مشکل اصلی این رویکردها، ایستا بودن آنهاست. اطلاعات پس از تولید در قالب فیزیکی و یا پرونده‌های الکترونیکی ایستا (PDF) باقی می‌ماند و فرآیند بازیابی و اتصال آن به کاربر، پیچیده است.

جهان امروز، عصر اطلاعات لحظه‌ای^۱ است. علوم اسلامی نیز نیازمند ابزارهایی است که بتوانند نه تنها منابع تاریخی، بلکه نتایج پژوهش‌های روز را بلافاصله در دسترس قرار دهند. این امر تنها با اتکا به فناوری‌های دیجیتال امکان‌پذیر است.

برای اطمینان از اینکه تولید دانش با اشاعه آن در ارتباطی پیوسته قرار گیرد، نیاز به یک مدل مدیریتی جامع وجود دارد. براساس اهمیت فرآیندهای ذکر شده در پژوهشکده مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی (که شامل عناصری نظیر تولید، سازماندهی، ذخیره، بازیابی و اشاعه است)، می‌توان مدل چرخه مدیریت اطلاعات^۲ علوم اسلامی را ترسیم کرد. این مدل، چرخه حیات یک قطعه دانشی (اعم از یک حدیث، یک مقاله، یا یک رساله فقهی) را از لحظه تولید تا تبدیل شدن به منبع مورد استفاده مجدد، مدل‌سازی می‌کند:

۱. تولید و گردآوری

این مرحله شامل پژوهش، تدوین، نگارش و ورود داده‌ها به سیستم است. در علوم

1. Real-time Information

2. Information Management Cycle (CIMS)

اسلامی، که شامل نگارش آثار جدید و همچنین دیجیتالی‌سازی و مستندسازی میراث مکتوب است.

۲. سازماندهی و پردازش

مهمترین بخش برای جلوگیری از حبس دانش. در این مرحله، اطلاعات با استفاده از ابزارهای استاندارد (مانند متادیتای دوبلین کور یا استانداردهای بومی) فهرست‌نویسی می‌شوند. این شامل: ۱. نمایه‌سازی دقیق تعیین کلیدواژه‌ها، موضوعات، و نویسندگان؛ ۲. فهرست‌نگاری توصیفی و مفهومی، برای اطمینان از صحت ارجاع؛ ۳. اعتبارسنجی محتوایی؛ اطمینان از صحت نقل قول‌ها و ارجاعات درون متنی.

۳. ذخیره‌سازی و نگهداری

این بخش مربوط به نگهداری فیزیکی و دیجیتال منابع است. در فضای دیجیتال، شامل حفظ فرمت‌ها، پشتیبان‌گیری پیوسته و اطمینان از پایداری دسترسی بلندمدت است.

۴. بازیابی و دسترسی

این مرحله جایی است که دانش به دست کاربر می‌رسد. باید زیرساخت‌هایی فراهم شود که کاربران بتوانند از طریق جستجوی معنایی، واژگانی، یا براساس ساختارهای منطقی (مثلاً جستجو در ابواب فقهی خاص)، به اطلاعات مورد نیاز دست یابند. این مرحله باید بدون مانع، سریع و فراگیر باشد.

۵. اشاعه و استفاده

در این مرحله، دانش تولید شده به‌طور خبرنامه‌های فعال به جامعه هدف تزریق می‌شود. استفاده از ابزارهای نوین مانند RSS، خبرنامه‌های هوشمند و API‌ها برای ارتباط سایر سامانه‌ها با پایگاه دانش مرکزی، در این مرحله جای می‌گیرد.

۶. بازخورد و ارزیابی

استفاده از دانش تولید شده، موجب ایجاد پرسش‌ها و نیازهای جدید پژوهشی می‌شود. بازخورد کاربران (مثلاً میزان رضایت از کیفیت پاسخ‌ها یا کمبود منابع در یک حوزه خاص) باید به مرحله اول (تولید) بازگردد تا چرخه به‌طور پیوسته بهینه شود. نقش افراد و مراکز دخیل: این چرخه نیازمند همکاری تنگاتنگ بین پژوهشگران

(تولیدکنندگان محتوا)، متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی (سازماندهی و بازیابی)، متخصصان فناوری اطلاعات (زیرساخت ذخیره‌سازی و پلتفرم‌های دسترسی)، و مدیران نهادهای علمی (تأمین منابع و سیاست‌گذاری برای اشاعه رایگان) است. در علوم اسلامی، این بدان معناست که حوزه علمیه و دانشگاه‌ها باید یکپارچه‌تر از گذشته با مراکز مدیریت اسناد دیجیتال تعامل کنند.

نقش هوش مصنوعی سفارشی در چرخه مدیریت اطلاعات (CIMS):

سیستم‌های هوش مصنوعی، در واقع یک لایه بازیابی و استفاده پیشرفته (بخش‌های ۴ و ۵ چرخه) را تشکیل می‌دهند. آنها با استفاده سازماندهی دقیق داده‌ها (بخش ۲) و ذخیره‌سازی پایدار (بخش ۳)، امکان دسترسی هوشمند را فراهم می‌کنند و بازخورد کاربران (بخش ۶) به‌طور مستقیم به تولیدکنندگان محتوا کمک می‌کند تا در دور بعدی پژوهش، شکاف‌های موجود در پایگاه دانش خود را پوشش دهند.

اگر کتابخانه دیجیتال، راه حل امروز برای رفع حبس دانش است، هوش مصنوعی (AI) فناوری تحول‌آفرینی است که نحوه تعامل ما با دانش را در آینده تعریف خواهد کرد و پتانسیل حل ریشه‌ای‌تر مشکلات دسترسی و بازیابی را دارد.

یک روایت طولانی حاوی چندین سند و قید می‌تواند به‌صورت خودکار توسط هوش مصنوعی به چکیده‌های متمرکز بر حکم یا مفهوم اصلی تبدیل شود که برای پژوهشگر زمان‌بر است. همچنین می‌تواند سرعت نشان دهد که این روایت در کدام کتب معتبر ذکر شده، وضعیت سندی آن (صحیح، حسن، موثق) در منابع مختلف چیست، و آیا مفسران یا فقها براساس آن فتوا داده‌اند یا خیر. این قابلیت، به‌طور مستقیم معضل ارجاعدهی سنتی را حل می‌کند.

در حال حاضر، چتبات‌های عمومی مانند چت جی‌پی‌تی ابزاری برای بازیابی اطلاعات هستند. اما هوش مصنوعی سفارشی به معنای توسعه مدل‌های زبانی بزرگ^۱ یا مدل‌های

1. LLMs

بازیابی دانش^۱ است که به‌طور خاص بر روی منابع متمرکز یک حوزه دانش آموزش داده شده باشند که می‌توانند به‌عنوان یک ابزار سفارشی‌سازی شده به علوم اسلامی کمک نمایند.

هوش مصنوعی سفارشی‌سازی شده در علوم اسلامی بدان معناست که اولاً مدل‌های زبانی باید تنها براساس متون موثق فقهی، اصولی، حدیثی، کلامی و تفسیری آموزش ببینند و از داده‌های نامعتبر پاک‌سازی شود. ثانیاً مدل باید قادر باشد تفاوت‌های ظریف بین مبانی کلامی مدارس مختلف، یا طرق مختلف یک روایت حدیثی را درک کند، و ثالثاً پاسخ‌ها باید همراه با ارجاعات دقیق و قابل تأیید به منابع اصلی باشند. این امر به خلق چتبات‌های تخصصی اسلامی منجر خواهد شد که می‌توانند نقش یک محقق یار همیشگی را ایفا کنند.

با احتمال زیاد می‌توان گفت در آینده‌های نزدیک، رقابت شدیدی میان نهادهای علمی برای عرضه بهترین چتبات تخصصی اسلامی شکل گیرد. اعتبار یک چتبات، نه براساس زیبایی پاسخ‌ها، بلکه براساس دقت و اصالت منابع مورد استنادش خواهد بود. برای مثال، احتمالاً شاهد رقابت بین چتباتی با تأکید بر مباحث فلسفی و اعتقادی تولید شده، و چتباتی که توسط یک مرکز فقهی بزرگ با تمرکز بر احکام و استنباطات عملی طراحی شده، خواهیم بود. این رقابت، در نهایت به نفع پژوهشگران است، زیرا هر نهادی تلاش خواهد کرد تا مجموعه دانش تحت مدیریت خود را به بهترین شکل برای مدل هوش مصنوعی مهیا سازد.

هم اکنون مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) با ارائه سرویس‌های جستجوی معنایی حدیث، گام‌های اولیه را در این مسیر برداشته است. این قابلیت‌ها فراتر از جستجوی صرفاً کلمه کلیدی هستند و نمونه‌ای از نحوه تبدیل دانش ایستا به ابزار پویا را نشان می‌دهند.

همچنین مرکز پاسخ‌گویی به مسائل دینی دفتر تبلیغات اسلامی، به پشوانه پرسش‌ها و

1. Knowledge Retrieval Models

پاسخ‌های ثبت شده در طول سالیان فعالیت خود اقدام به طراحی و بهره برداری از چتبات پاسخ‌گویی به مسائل دینی کرده است که با مراجعه به سوالات و پاسخ‌های قبلی و بررسی مفهومی آنها پاسخ مناسب را به کاربر جدید ارائه می‌کند.

لازمه خروجی مناسب از این چتبات‌ها، انجام درست بازنمایی با استفاده از اصطلاح‌نامه‌های تخصصی علوم اسلامی و روابط معنایی موجود در آنها و نیز فرهنگ‌نامه‌های مبتنی بر اصطلاح‌نامه‌ها است که می‌تواند پشتوانه خوب پژوهشی فناورانه را فراهم نماید.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مسئله اصلی علوم اسلامی، نه کمبود دانش، بلکه نحوه مدیریت، سازماندهی و عرضه آن است که زمینه‌های حبس دانش، اگرچه ناخواسته را بوجود می‌آورد. حبس دانش در انبارها یا پشت دیوارهای قیمت‌گذاری و پیچیدگی‌های دسترسی، بزرگترین مانع در مسیر تأثیرگذاری این میراث گرانها بر جامعه مدرن است.

چارچوبی جامع برای غلبه بر این چالش ارائه مدل چرخه مدیریت اطلاعات اسلامی می‌دهد؛ چرخه‌ای که تولید، سازماندهی، ذخیره، بازیابی و اشاعه را به‌شکل یکپارچه تعریف می‌کند. اجرای موفقیت‌آمیز این مدل، مستلزم گذار از رویکردهای سنتی به زیرساخت‌های دیجیتال استاندارد و رایگان است.

در افق آینده، هوش مصنوعی سفارشی، به‌عنوان ابزاری قدرتمند، می‌تواند سرعت و عمق بازیابی دانش را به سطحی برساند که تصور آن در گذشته غیرممکن بود. استفاده صحیح و اخلاقی از این ابزارها نه تنها از حبس دانش جلوگیری می‌کند، بلکه می‌تواند به مثابه یک سپر قوی در برابر تهاجم به بنیان‌های دینی عمل کند؛ زیرا پاسخ‌های دقیق، سریع و مستند، قویترین ابزار دفاعی هستند. توسعه این زیرساخت‌ها، نه یک انتخاب، بلکه یک ضرورت استراتژیک برای تضمین حیات و پویایی علوم اسلامی در قرن بیست و یکم است.

منابع

- استادولی، حسین. (۱۳۷۴). تضمین و نقش آن در ترجمه قرآن کریم. بینات، ۲(۸)، صص ۱۴۳-۱۴۸.
- بصیریان جهرمی، رضا؛ بصیریان جهرمی، حسین. (۱۳۸۸). مدیریت اطلاعات: مفاهیم و کاربردها. علوم و فناوری اطلاعات، ۲۴(۳)، صص ۱۱۷-۱۳۶.
- جوذری، دانیل؛ تیلور، آرلین. (۱۴۰۲). سازماندهی اطلاعات (مترجم: فریده عصاره، نرگس خانی، سارا دخش و زهرا نعمت‌اللهی). تهران: سپهر دانش.
- حاجی زین العابدینی، محسن. (۱۴۰۳). روش‌های بازنمایی اطلاعات. تهران: سمت.
- حری، عباس؛ نشاط، نرگس؛ افشار، ابراهیم. (۱۳۸۶). دائرةالمعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی (ج ۲). تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۴). مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش (رویکرد مقایسه‌ای). اطلاع‌شناسی، ۳(۱ و ۲)، صص ۷-۲۱.
- خاصه، علی اکبر؛ مختاری، حیدر؛ عاشقی معاف، ماهره. (۱۴۰۱). پژوهش در بازیابی اطلاعات در ایران: تحلیل علم‌سنجی و مصورسازی علمی. بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۳۳(۴)، صص ۱-۳۶.
- خالوئی، مرضیه. (۱۳۸۶). مروری بر مدل‌های بازیابی اطلاعات، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۲(۳)، صص ۵۵-۷۰.
- ریاحی نیا، نصرت؛ دانیالی، سمیرا؛ حاصلی، داود. (۱۴۰۵). هوش مصنوعی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی. پژوهشنامه علم‌سنجی، ۱۲(۱)، صص ۸۶-۶۱.
- شمس، بهروز؛ ابراهیم‌زاده، امین رضا. (۱۳۹۲). روشهای بازنمایی دانش؛ کنگره ملی مهندسی برق، کامپیوتر و فناوری اطلاعات.
- غازی اصفهانی مریم. (۱۴۰۰). تطورات معنای علم از دیدگاه چالمرز و نقد آن (باتکیه بر آرای حمید پارسانیا). علم و تمدن در اسلام، ۲(۸)، صص ۱۲۷-۱۵۰.

گروهی از محققان. (۱۳۷۳). اصطلاح‌نامه اخلاق اسلامی. قم: بوستان کتاب.

واردی، تقی. (۱۴۰۲). بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی؛ اصول، روش‌ها و رویکردها. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

یعقوب‌نژاد، محمدهادی. (۱۳۷۵). درآمدی بر مبانی اصطلاح‌نامه علوم اسلامی. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

یعقوب‌نژاد، محمدهادی. (۱۴۰۰). مدیریت دانش، چستی و چرایی. مدیریت دانش اسلامی، ۳(۱)، صص ۸-۲۸.

Trench, Stella. (1997). Dissemination of Information. in *Handbook of Special Librarianship and Information Work*. London: Aslib, pp 285-299.

A Meta-Analysis of Knowledge Management from an Islamic (Religion-Based) Perspective*

Reza Hosseinpour¹

Zahra Afrasyabi² 

1. Assistant Professor, Faculty of Social and Cultural Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran.

hosseinpour_reza@yahoo.com

2. Faculty of Social and Cultural Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran (**Corresponding Author**).

afrasyabi.1362@gmail.com



Abstract

Knowledge management, as one of the contemporary disciplines and a key factor for success, has attracted considerable attention from leading organizations in the modern era. Through the creation, development, and dissemination of knowledge, organizations can improve productivity and achieve their organizational goals more effectively. Accordingly, knowledge management has emerged as a discipline aimed at enhancing organizational efficiency and performance.

The present study is applied in terms of purpose and employs a descriptive-analytical methodology using the meta-analysis approach to identify the components and infrastructures of Islamic knowledge management. The studies included in this meta-analysis consist of eleven research articles published between 2013 and 2023.

* Hosseinpour, R., & Afrasyabi, Z. (2024). A meta-analysis of knowledge management from an Islamic (religion-based) perspective. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 34–68.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74182.1108>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/11/21 • **Revised:** 2024/12/10 • **Accepted:** 2024/12/21 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



The findings indicate that the knowledge management process consists of the stages of silence, knowledge acquisition, knowledge preservation, knowledge application, and knowledge dissemination. The realization of these processes depends upon the establishment of eight infrastructural dimensions, namely: cultural infrastructure, managerial and leadership support, human resource systems, knowledge groups, continuous improvement, information technologies, knowledge management tools, and formal and informal networks. In addition, five operational stages begin with the effective management of knowledge acquisition.

The primary objective of this study is to identify and explain the main components of Islamic knowledge management within Islamic sources in light of previous research findings. This is because knowledge and its value are so extensively emphasized in the principal religious sources of Islam, such as the Qur'an and numerous traditions, that it seems as though the sole purpose of human life is the acquisition of knowledge and its proper management.

Keywords

Islam, Organizational Goals, Knowledge, Knowledge Management.

التحليل الفوقي لإدارة المعرفة من منظور إسلامي (مرتکز علی الدین)*



ID **زهرآه أفراسيابي^٢** **رضا حسين بور^١**

أستاذ مساعد، كلية العلوم الاجتماعية والثقافية، جامعة الإمام الحسين عليه السلام، طهران، إيران.

hosseinpour_reza@yahoo.com

كلية العلوم الاجتماعية والثقافية، جامعة الإمام الحسين عليه السلام، طهران، إيران (الكاتبة المسؤولة).

afraasyabi.1362@gmail.com

الملخص

تُعَدُّ إدارة المعرفة أحد العلوم المعاصرة ومن أهمّ عوامل النجاح التي حظيت باهتمام واسع لدى كثير من المؤسسات الرائدة في العصر الحديث. فمن خلال إنتاج المعرفة وتطويرها ونشرها، تتكّن المؤسسات من رفع كفاءتها وتحقيق أهدافها التنظيمية؛ ولذلك أصبحت إدارة المعرفة تُعرف بوصفها تخصصاً يهدف إلى تعزيز الإنتاجية المؤسسية. يهدف هذا البحث، وهو بحث تطبيقي من حيث الغاية، ووصفي-تحليلي من حيث المنهج، إلى تحديد مكونات إدارة المعرفة الإسلامية وبنائها التحتية باستخدام منهج التحليل الفوقي. وقد استندت الدراسة إلى تحليل إحدى عشرة مقالة علمية محكمة نُشرت خلال الفترة الممتدة من عام ١٣٩٢ هـ.ش إلى عام ١٤٠٢ هـ.ش. وتُظهر نتائج البحث أنّ

* الاستشهاد بهذه المقالة: حسين بور، رضا؛ أفراسيابي، زهرا (٢٠٢٤). التحليل الفوقي لإدارة المعرفة من منظور إسلامي (مرتکز علی الدین). إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ٣٤-٦٨.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.74182.1108>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/١١/٢١ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/١٢/١٠ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١٢/٢١ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٢/٢٨

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



عملية إدارة المعرفة تتكوّن من مراحل: الصمت، واكتساب المعرفة، وحفظ المعرفة، وتطبيق المعرفة، ونشرها. ويتحقّق ذلك من خلال توفير ثمانية بنى تحتية تتمثل في: البنية الثقافية، ودعم الإدارة والقيادة، ونظام الموارد البشرية، وأقسام العلوم والمعرفة، والتنمية المستمرة، وتقنيات المعلومات، وأدوات إدارة المعرفة، والشبكات الرسمية وغير الرسمية. كما تتضمّن إدارة المعرفة خمس مراحل تشغيلية تبدأ بالإدارة السليمة لعملية اكتساب المعرفة. ويمثّل الهدف الرئيس لهذا البحث في تحديد المكونات الأساسية لإدارة المعرفة الإسلامية وبيانها في ضوء المصادر الإسلامية والدراسات السابقة، لأنّ المعرفة ومكانتها في أهمّ المصادر الإسلامية، كالقرآن الكريم والروايات الواردة عن أهل البيت عليه السلام، تحتلان منزلة عظيمة، حتى ليبدو أنّ الغاية الأسمى لحياة الإنسان هي تحصيل العلم وإدارته إدارةً صحيحة.

الكلمات المفتاحية

الإسلام، أهداف تنظيم المعرفة، المعرفة، إدارة المعرفة.

فرا تحلیل مدیریت دانش با رویکرد اسلامی (دین بنیان)*

رضا حسین پور^۱ زهرا افراسیابی^۲ 

۱. استادیار. دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران.
hosseinpour_reza@yahoo.com

۲. دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
afrasyabi.1362@gmail.com



چکیده

مدیریت دانش به عنوان یکی از علوم روز و یکی از عوامل موفقیت، مورد توجه بسیاری از سازمان‌های پیشرو در دوران معاصر است. سازمان‌ها با ایجاد دانش و گسترش و نشر آن، به موفقیت در افزایش بازده و اهداف سازمانی، دست خواهند یافت. از این رو مدیریت دانش به عنوان یک رشته با هدف ارتقای بهره‌وری در سازمان شناخته شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی با استفاده از روش فرا تحلیل به شناسایی مؤلفه‌ها و زیر ساخت‌های مدیریت دانش اسلامی می‌پردازد. تحقیقات انجام شده مورد استفاده برای این فرا تحلیل شامل ۱۱ مقاله علمی پژوهشی در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرایند مدیریت دانش شامل سکوت، کسب دانش، نگهداری دانش، به کارگیری دانش و انتشار آن است که با تحقق زیر ساخت‌های هشتگانه شامل زیر ساخت فرهنگی، حمایت مدیریت و رهبری، سیستم

* **استاد به این مقاله:** حسین پور، رضا؛ افراسیابی، زهرا. (۱۴۰۳). فرا تحلیل مدیریت دانش با رویکرد اسلامی (دین بنیان). مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۳۴-۶۸.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74182.1108>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



منابع انسانی، گروه‌های دانش، بهبود پیوسته، فناوری‌های اطلاعات، ابزارهای مدیریت دانش، شبکه‌های رسمی و غیررسمی است و پنج مرحله عملیاتی نیز با مدیریت صحیح در کسب دانش آغاز می‌شوند. هدف اصلی در این پژوهش، شناسایی و تبیین مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش اسلامی در منابع اسلامی با توجه به پژوهش‌های انجام شده است، چراکه دانش و ارزش آن در مهمترین منابع دینی اسلام مانند قرآن و روایات متعدد چنان گسترده و برجسته است که گویی برای انسان تنها هدف زیستن دستیابی به علوم و مدیریت صحیح آن است.

کلیدواژه‌ها

اسلام، اهداف سازمان، دانش، مدیریت دانش.

مقدمه و بیان مسئله

در دوران معاصر با توجه به عبور از سطح اطلاعات و ورود به سطح دانش و فناوری و پیشرفت‌های تکنولوژی مدرن و روندهای پست مدرن، مفهوم دانش بشدت مورد بحث است؛ زیرا ممکن است دانش، به‌عنوان «مفهوم در حال تحول شناختی، ذهنی، غیرمتعالی و غیرجهتی و غیرعقلانی» درک شود (الهداوی^۱، ۲۰۱۴). در این دوران برخورداری از اطلاعات و مدیریت صحیح آن، به نوعی قدرت اتکا و چتر حمایت از موجودیت سازمان‌هاست.

دانش در سازمان‌ها یک مزیت رقابتی و یک دارایی حیاتی به شمار می‌رود. شاهد این مدعا تفاوت در موفقیت شرکت‌هایی است که شاید در بدو امر به نظر برسد در سرمایه و دارایی‌ها یکسان باشند ولی یکی از آنها نسبت به دیگری سطح بالاتری از موفقیت داشته باشد بر همین مبنا باید برای استفاده بهینه از دارایی‌ها، سرمایه‌های انسانی و سرمایه‌های ساختاری باید تدابیر مدیریتی مناسبی اندیشید و این تدابیر اندیشیده شده در تعامل بین کارکنان و مدیران و گردش دانش مبحث مدیریت دانش است (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶).

تفاوت در درک مفهوم دانش و نوع مدیریت آن در سازمان‌ها، ازطرف دیگر اهمیت این موضوع، می‌تواند برای مسلمانان یک معضل باشد؛ زیرا مسلمانان دانش را متصل به یک منبع الهی و دارای هدف متعالی می‌دانند در حالی که در نظام تفکر غرب دانش تنها ابزار اقتصادی و راهی برای دستیابی به بازده بیشتر سیستماتیک است.

مدیریت چنین مجموعه پیچیده‌ی بشری امری تخصصی و در عین حال سخت و طاقت فرسا است و در عین نیاز به تسلط و اشراف به علوم روز نیازمند تخصص در مدیریت دانش است. هر چند عنوان مدیریت دانش و تمرکز بر آن به‌عنوان یک علم به نسبت نوظهور و محصول دهه ۱۹۷۰م به بعد است (منطقی، اکبری، ۱۳۹۲)، ولی از نظر محتوا پیشینه‌ای به تاریخ بشریت دارد. آموزه‌های دین اسلام به‌عنوان جامع‌ترین دین مبانی

1. Shafigh, Hussain Vazhathodi AL-Hudawi

مدیریت دانش را با اشراف به مبانی معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی ناب، به وضوح تبیین کرده است (تاج‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷).

بنابر منابع اسلامی و روایی، دو خصلت علم و دانش و حسن تدبیر امری ضروری است. امام علی علیه السلام درباره معیار علم و دانش برای مدیر می‌فرماید «ای مردم همانا سزاوارترین به این امر (خلافت و زمامداری) کسی است که توانا‌ترین آنها بر اجرای امور و دانا‌ترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد» (خطبه ۱۷۲). سبک رهبری حکیمانه یکی از روش‌هایی که احاطه همه جانبه بر عملکرد، هدایت دلسوزانه، مراعات برادرانه به همراه دور اندیشی و صحت تفکر و تمرکز است که می‌تواند مدیریت دانش را به بهترین وجه نمایان سازد (رک. یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷).

فرایند مدیریت دانش در غرب از دیدگاه یو‌کویتز و ویلیامز، شامل ایجاد، حفظ و به‌کارگیری دانشی است که برای سازمان ارزش افزوده ایجاد کند (فره‌مند و همکاران، ۱۳۹۵) و در دیدگاه برکین شاو و شیهان، شامل ایجاد و خلق، آماده‌سازی، انتشار و تجاری‌سازی است؛ همچنین شکل‌گیری مدیریت دانش در غرب براساس مبانی معرفتی و غیرمعرفتی خاصی نظیر گسترش جامعه اطلاعاتی و جامعه دانشی با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، است (فره‌مند و همکاران، ۱۳۹۵).

این در حالی است که در نظام دین بنیان و جهان‌بینی اسلامی از نظر معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی و غایت‌شناسی در دانش و همچنین مدیریت دانش، اهمیت فراوانی دارند (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۸؛ حمزه پور، جوادی، ۱۳۹۵؛ فره‌مند و همکاران، ۱۳۹۵). استفاده از تجربیات و علوم روز دنیا در مدیریت دانش در عین التزام به مبانی اسلامی از مهمترین دغدغه‌های رهبری در سیستم و مدیریت دانش است. البته این بدان معنا نیست که مؤلفه‌های مدیریت از نظام غیر دینی اقتباس شود و بر اسلام تطبیق داده شود، بلکه در اسلام تئوری‌های مدیریت بنا نهاده شده است که به‌صورت خاص مدیریت دانش اسلامی را می‌توان استنتاج کرد. گاه مدعیان، اسلامی کردن مجریان را به مدیریت اسلامی مشتبه می‌گیرند که این بیراهه‌ای هولناک است؛ چراکه بجای کوشش در ظواهر و افراد و مجریان باید تلاش برای تغییر نگرش‌های بنیادی تئوری‌های مدیریت، بر مبنای اسلام

باشد. در بدنه تکنولوژی مدیریت دینی پرسش‌های بنیادی مطرح شده درباره سرانجام و فرجام، آرمان و چشم انداز، مطلوبیت‌ها، اهداف کیفی و کمی، عوامل بیرونی و درونی تأثیرگذار و مداخله کننده و همچنین وسایل، تمهیدات، ابزارها و رسالت‌های علمی بسیار مهم است.

در این پژوهش سعی بر آن خواهد شد که با توجه به پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش اسلامی به اثبات این مدعا پرداخته شود که مبانی و مؤلفه‌های اساسی مدیریت دانش در دین اسلام (کتاب، سنت و روایات) موجود است و با استخراج مبانی آن افزون بر سازگاری با مبانی معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی اسلامی، می‌توان توانایی سیستم در عملکرد و افزایش بازده را رقم زد.

۱. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش، کیفی - تحلیلی و به صورت فراتحلیل است که نمونه مورد بررسی مقالات در حوزه مدیریت دانش دینی با تکیه بر دین اسلام و نهج البلاغه می‌باشند. فراتحلیل به عنوان روشی مناسب برای به دست آوردن ترکیب جامعی از مؤلفه‌های اساسی در مدیریت دانش دین بنیان است البته نه به معنای اینکه عصاره‌ای از تحقیقات دیگران و پژوهش‌های مشابه باشد بلکه به دنبال ارزیابی و در عین حال یکپارچه‌سازی، در ضمن ایجاد حلقه ارتباطی بین پژوهش‌هایی است که در این زمینه در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ انجام شده است در ضمن انتخاب نمونه‌ها به صورت غیر تصادفی و هدفمند است؛ همچنین صحت سنجی داده‌ها بر مبنای تشخیص داوران مجلات است و نویسندگان این پژوهش با بررسی دقیق و هدفمند مقالات نمونه و بررسی الگوهای فرایند مدیریت دانش سعی بر این دارند تا الگویی جامع و در برگیرنده تمامی مؤلفه‌های اساسی مدیریت دانش ارائه دهند.

۲. مبانی و مفاهیم

در عصر دانایی که به عصر انفجار اطلاعات نیز شناخته می‌شود مدیریت دانش و

اطلاعات، امری ضروری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد که حیات روزمره زندگی نوع بشر به آن گره خورده است. در واقع هم فرد و هم سازمان‌های متشکل از افراد نیاز دارند که سیل اطلاعات روزمره و در عین حال در حال تغییر آن به آن، را به گونه‌ای مدیریت کنند که نهایت استفاده را از آن ببرند.

۱-۲. مدیریت دانش

دانش در لغت‌نامه دهخدا با دانستن، دانندگی، علم دانستن و دانایی (دهخدا، ۱۳۷۳، ص ۹۱۱۶) و در لغت‌نامه معین علم، معرفت (معین، ۱۳۴۳، ص ۱۴۹۰) معنی شده است و در اصطلاح دانش اطلاعات انباشته و در عین حال غنی شده وقتی به صورت ساختاریافته و منظم در کنار هم قرار می‌گیرند و بین آنها ارتباط ایجاد گردد شکل می‌گیرد دانش بر پایه «داده» و «اطلاعات» شکل می‌گیرد و به استفاده کامل و کافی از داده و اطلاعات، توان، مهارت، ظرفیت، ایده، شهود، تعبیر و تغییر انسانی اطلاق می‌شود (شارما، ۲۰۰۴).^۱

در یکی از تعاریف مدیریت دانش این گونه بیان شده است: «مدیریت دانش در سازمان تلاش برای مدیریت کردن دانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش و بینش کارکنان، مدیران و ذی نفعان درونی و بیرونی است» (مهرعلیزاده، عبدی، ۱۳۸۸، ص ۱۷).

مدیریت دانش را می‌توان در دو حوزه مدیریت دانش فردی و مدیریت دانش در سازمان‌ها بررسی کرد. شایان ذکر است مدیریت دانش فردی صحیح می‌تواند سازمان را یاری رساند و به مدیریت دانش سازمان ایده‌آل منتهی شود. پرداختن به سیستم‌های مدیریت دانش فردی در سازمان‌های خلاق امری مطلوب است؛ چراکه کلید موفقیت در سازمان‌ها در سایه خلاقیت‌های فردی بوده و مدیریت بر افراد مؤثرتر از مدیریت بر واحدهاست.

۱-۱-۲. مدیریت دانش فردی

دانش فردی دانشی است که شامل خاطرات، داستان‌های موجود در ذهن، کتاب‌های

1. pankaj sharma: 2004.

خوانده شده و یا نوشته شده، مستندات، ادراکات و آنچه از دیگران آموخته، می‌شود (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۵).

مدیریت دانش فردی مجموعه‌ای از فرایندها را در بر می‌گیرد که یک فرد با انجام آن، دانش را برای فعالیت‌های روزمره خود اکتساب، طبقه‌بندی، ذخیره‌سازی، بازیابی و توزیع می‌کند (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۵؛ به نقل از گروند سپنکیس ۲۰۰۷).

مقوله دانش فردی پاسخی به نظریه لزوم رشد و توسعه دانش کار توسط خود اوست. مدیریت دانش فردی به افراد کمک می‌کند که اطلاعات شخصی و مهم خود را سازمان دهی کرده و در عین یکپارچگی آنان، قطعات پراکنده و تصادفی اطلاعات را به دانشی تبدیل کنند که در عمل قابل استفاده باشد این روند شامل سه مرحله گردآوری اطلاعات از منابع و تبدیل اطلاعات به وسیله فیلتر سازی و ارتباط اجزای مختلف آن است (ر.ک: رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۵).

۲-۱-۲. مدیریت دانش سازمان

مدیریت دانش به طیف گسترده‌ای از فرایندها و فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور مدیریت، به اشتراک گذاری، ارتقاء و یا ایجاد سرمایه فکری یک سازمان انجام می‌شود. این نوع از مدیریت، سازمان‌ها را در امر شناسایی و گزینش و همچنین سازماندهی یازی رسانده و به اشتراک گذاری اطلاعات، مهارت‌ها و تجربه‌هایی که حافظه سازمانی را شکل می‌دهند یاری می‌رساند (نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، ص ۷).

۲-۲. مدیریت دانش اسلامی

با توجه به تعاریف عنوان شده از مدیریت دانش، می‌توان درباره مدیریت دانش در اسلام چنین گفت «مدیریت دانش در اسلام تلاش برای تحقق دانایی کارکنان، ذی نفعان درونی و بیرونی سازمان و همچنین مدیران از طریق فرایند سکوت، کسب، نگهداری، به کارگیری و انتشار دانش برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای دستیابی به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است (منطقی، اکبری، ۱۳۹۲).

۳-۲. سرمایه فکری

سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت و موفقیت اندازه گیری می کند این دارایی نمود عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق بهره برداری مناسب از دارایی های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸).

لری پروساک یکی از مدیران ارشد شرکت ارنست و یانگ معتقد است «سرمایه فکری چیزی است که برای تولید نوع با ارزش تری از سرمایه به صورت رسمی به کار گرفته می شود» (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، ص ۵۴).

ابعاد سرمایه فکری

ابعاد سرمایه فکری شامل مؤلفه های زیر می شود:

الف) سرمایه انسانی: شامل مهارت ها، دانش، و توانایی های کارکنان سازمان است

(رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸).

ب) سرمایه ساختاری: اگر سرمایه انسانی افرادی که پس از پایان ساعت کاری سازمان را ترک می کنند معنا شود سرمایه ساختاری بخشی که زمینه عملی شدن ایده ها و اهداف سازمان را تأمین می کند خواهد بود (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، ص ۶۱).

همچنین سرمایه ساختاری به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از سرمایه های انسانی در فعالیت های شان حمایت می کند اطلاق می شود این نوع سرمایه به عنوان زیربنایی پشتیبان، سرمایه انسانی را قادر می سازد به وظایف خود عمل کنند. سرمایه ساختاری تحت تملک سازمان است و با ترک کارکنان یک سازمان، سرمایه ساختاری همچنان پابرجاست، مانند حقوق مالکیت معنوی، فرایندهای کاری، نرم افزارهای سازمان، بانک اطلاعاتی، نشان تجاری و... (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸).

ج) سرمایه مشتری: سرمایه مشتری یا رابطه ای، شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با رقبا، مشتریان، گروه های تجاری، تأمین کنندگان برقرار می کند و

عامل مهم در تبدیل سرمایه فکری به ارزش و اعتبار در بازار است (رضایی نور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۹).

شیوه اداره مدیریت دانش از یک سازمان با سازمان دیگر متفاوت است ولی به طور کلی شامل مراحل زیر است:

- ۱- تهیه فهرستی از مطلوب‌ترین عملکردها؛
- ۲- ایجاد شبکه‌های انتقال اطلاعات بین کارکنانی که با مشتری‌ها در تعاملند و کارکنانی که سازنده محصولات شرکت بوده و به ارائه خدمت به مشتریان می‌پردازند؛
- ۳- تنظیم رویه رسمی در جهت تضمین این امر که تجارب و آگاهی‌های کسب شده در حین انجام یک پروژه به سایر افرادی که به انجام فعالیت‌های مشابه می‌پردازند (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، صص ۳۱ - ۳۲).

بر طبق نظر چاک سیلف، مدیر برنامه مدیریت دانش در شرکت هولت پکارد، برای ارزیابی اینکه آیا شرکت و مؤسسه‌ای می‌تواند از مدیریت دانش به نحو مطلوبی نفع ببرد، باید مؤسسه و سازمان مدنظر اولاً دارای مکان‌های متعدد برای انجام فعالیت باشد، دوم اینکه باید فرهنگ آن سازمان در رابطه با مدیریت دانش ارزیابی شود (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، صص ۱۳، ۳۷).

کراو، توصیف برخی از ابزارهای مورد نیاز برای سنجش، حفظ و بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری یک شرکت را در این موارد می‌داند: «الگوهای شایستگی، گروه‌های دانش، پایگاه‌های اطلاعاتی آموخته‌ها و محل برگزاری جلسه‌های گروهی با موضوع دانش» (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، ص ۱۶).

به نظر می‌رسد بین مدیریت دانش در اسلام و سایر دیدگاه‌ها تفاوت اساسی در الگوهای شایستگی باشد؛ چراکه در اسلام و دیدگاه دینی، چه در بحث فردی و چه فعالیت‌های اجتماعی، تفاوت معناداری با نظام‌های امانیستی و غیردینی داشته باشد. در نگاه غیردینی، هدف از مدیریت دانش، عملی‌سازی دانش در جهت افزایش ارزش افزوده است (منطقی، اکبری، ۱۳۹۲)، در حالی که در مدیریت دانش اسلامی، هدف رسیدن به تقرب ذات واجب‌الوجود است (نظامی‌وند چگینی، جلیوند، ۱۳۹۵).

در دین اسلام، پیشرفت فرد در گروه تعامل صحیح با جهان خارج است. تبادل اطلاعات با عوامل برون سازمانی برای یادگیری فرصت‌های جدیدی فراهم می‌آورد همان‌گونه که پیامبر ﷺ نیز فرمود به دنبال علم بروید حتی اگر در چین باشد. این یکی از مهمترین مؤلفه‌ها برای ارتقای دانش کارکنان است.

۳. پیشینه تحقیق

تحقیقات و تألیفات انجام شده در حوزه "مدیریت دانش" بسیار فراوان و با رویکردهای متفاوت است با توجه به موضوع پژوهش در دو گروه "مدیریت دانش" و به‌طور خاص "مدیریت دانش در اسلام" به موارد زیر اشاره می‌شود:

۳-۱. پیشینه عام

دکتر هوشنگ نظامی‌وند چگینی و محمدرضا جلیلوند، در مقاله‌ای تحت عنوان نگرش اسلامی به مدیریت در مقابل مدیریت اسلامی (۱۳۹۲) که در فصل‌نامه اسلام و مدیریت به چاپ رسیده است. در این پژوهش، از دستوری بودن «اسلامی کردن مدیریت» پرهیز و به طرح وجوه اثبات مدیریت اسلامی پرداخته می‌شود؛ چراکه مشخصه‌های مدیریت و عملکرد و راهکارهای آن در اسلام ناب محمدی وجود دارد. در این مقاله از ادغام تئورهای مدیریت نگرش اسلامی و نگرش‌های خاص مدیریت به وجوه اثباتی مدیریت اسلامی می‌پردازد.

علی بنیادی نائینی و بهمن نوری، در مقاله مدیریت و ملاصدرا (۱۳۹۳) با توجه به نظریه حرکت جوهری ملاصدرا و عام بودن حرکت در کل نظام معلولی جهان به فعال بودن و پویایی سیستم‌ها می‌پردازد و سپس با بررسی سیستم باز و بسته در سازمان‌ها نتیجه می‌گیرد که سیستم باز فعال‌تر بوده و نتایج سازمانی بهتر محقق خواهد شد در تغییرات برنامه‌ریزی شده و تغییرات برنامه‌ریزی شده مؤلفه‌های اساسی وجود دارد که در حوزه تغییرات کسب و کار و تغییرات فناوری باید مدیریت نیز با تغییر سازمان بهبود عملکرد آن کمک نمایند.

ابوالقاسم یعقوبی و همکاران، در مقاله سبک‌های مدیریت در نهج البلاغه (۱۳۹۶)، منتشر شده در فصل‌نامه پژوهش‌های نهج البلاغه، پس از بررسی خطب و حکمت‌های نهج البلاغه، مدیریت و رهبری تأثیرگذار را مدیریتی می‌دانند که با استفاده از علوم و دانش روز، همچنین نشر آن در سازمان، به دنبال تحقق اهداف مدیریتی باشند.

مقاله انگلیسی تأثیر اشتراک دانش مبتنی بر فناوری بر عملکرد کارکنان: اثرات تعدیلگر آموزش، پشتیبانی و رهبری (۲۰۲۳)، نوشته مای گوین^۱ و همکاران به اثبات اثرات تعدیل کننده آموزش، رهبری تحول آفرین مبتنی بر دانش و همچنین تحول در منابع سازمانی مبتنی بر دانش روز، بر عملکرد شغلی کارکنان می‌پردازند.

آیت الله جعفر سبحانی، در مقاله‌ای تحت عنوان ویژگی‌های عمومی مدیریت از دیدگاه اسلام (۱۳۷۱)، مدیریت را به عنوان یکی از دشوارترین و در عین حال ظریف‌ترین کارهای انسانی دانسته و در چشم‌انداز مدیران لایق، توجه به علوم روز و گسترش آن را از شروط اساسی مدیریت می‌داند.

۲-۳. پیشینه خاص

مقاله پویاشناسی مدیریت دانش در سیره امام علی (ع)، نوشته علی حاجی غلام سریزدی، عباس زارع بنادکوک و ولی‌الله نقی پورفر (۱۳۹۹)، در فصل‌نامه پژوهش‌نامه نهج البلاغه با بررسی روایات در سیره علمی و عملی حضرت علی (ع) در چرخه مدیریت دانش رابطه بین کسب دانش، سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش، تسهیم دانش، استفاده از دانش و خلق دانش را به صورت علی و معلولی بیان می‌کند و در ادامه با پرداختن به نمونه‌های عملی در حکمتها و خطبه‌های نهج البلاغه مبتنی بر رفتار ولایی آن حضرت به مؤلفه‌های اساسی برای هر کدام از این حلقه‌ها می‌پردازد.

در مقاله ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب محمدی (ص)

1. Mai Nguyen

نوشته آقای حسین تاج آبادی، مصطفی نجاتی و منصور نیک چهره گل افزایی (۱۳۹۸) در فصل نامه علمی مدیریت راهبردی دفاع ملی با توجه به نظرات مشهور به بررسی مؤلفه های مؤثر در مدیریت دانش شامل بعد عینی (ساختار، محتوا، فرایند و روش) و در بعد ذهنی (اصول، مبادی و رویکرد) پرداخته است، اما به نمود عینی در سنت و مثاله ای تاریخی زمان ائمه در این مورد نپرداخته است.

در مقاله نظریه مدیریت دانش اسلامی؛ تبیین مبانی و اصول، نوشته اصغر باقرزاده، علی محمد احمدوند، نبی الله دهقان، محمدابراهیم سنجقی، کاظم دهقان ده جمالی (۱۳۹۸)، با توجه به تفاسیر و منابع اسلامی به تبیین مبانی و اصول اساسی در مدیریت دانش پرداخته شده است. ارکان نظریه ساز در حوزه مدیریت دانش شامل معرفت شناسی، هستی شناسی، انسان شناسی و روش شناسی دانش و ماهیت آن، همچنین ویژگی های دانش و مراتب آن هستند که با توجه به هر کدام، مؤلفه های مدیریت دانش، مقدمات کسب دانش، کسب دانش، تحلیل و ارزیابی دانش، به کارگیری و ذخیره سازی دانش به تبیین ارکان می پردازد.

محسن منطقی، در مقاله تبیین سازه های اساسی مدیریت دانش براساس نهج البلاغه (۱۳۹۵)، فصل نامه مدیریت انتظامی در مدیریت دانش، سه سازه اصلی شامل مدیریت، منابع انسانی و محیط را بررسی می کند. بر این اساس چارچوب مفهومی شکل داده است که در مدیریت ابعاد انطباق با اسلام، هدفمندی دانش و فرایند دانش و در منابع انسانی دو بعد صیانت معنوی و منابع دانش و در محیط تنها بعد اقتضائات را بر طبق روایات و حکمت ها مد نظر قرار داده است. نکته قابل توجه این است که در فرایند مدیریت دانش در نگاه حضرت علی (ع) با سکوت آغاز می شود.

در مقاله مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی نوشته محسن منطقی و ظاهر اکبری (۱۳۹۲)، با استناد به منابع اسلامی و احادیث و روایات پس از بررسی مفهوم چرخه مدیریت، پنج مؤلفه اصلی برای این چرخه تبیین شده است که شامل سکوت، کسب

دانش، نگهداری دانش، به کارگیری آن، انتشار دانش می‌شود و تصمیم‌گیری صحیح در صورتی محقق می‌شود که این چرخه در حرکت پیوسته و پویا باشد.

در مقاله تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام نوشته پیمان اخوان و سیدپیمان خادم الحسینی (۱۳۹۲)، پس از بررسی مفهوم دانش به تبیین اهمیت علم و دانش از دیدگاه احادیث پرداخته شده است و سپس با توجه به آیاتی از قرآن مثل آیات ۱ تا ۵ سوره علق، به چارچوب تشکیل دهنده مدیریت دانش می‌پردازد. زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش اسلامی - شیعی در این مقاله بدین شرح است؛ زیرساخت فرهنگی و اجتماعی، حمایت مدیریت و رهبری، سیستم منابع انسانی، گروه‌های دانش، شبکه سازمان غیررسمی، سازمان رسمی، محیط، ابزارهای مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، بهبود پیوسته است و سپس در پنج مرحله چرخه مدیریت را عنوان می‌کند: مرحله اول: شناخت محیط، شناخت سازمان، الگوبرداری، ممیزی دانش است. مرحله دوم: استراتژی، خط مشی، مأموریت، اهداف است. مرحله سوم: طراحی سیستم‌های دانش، منابع دانش، فرایندهای دانش، ساختار و وظایف است. مرحله چهارم مدیریت تغییر، مدیریت خطر پذیری، آموزش و فرهنگ‌سازی است. در نهایت مرحله پنجم، ارزیابی و بهبود شاخص‌ها، معیارها و عملکردها و نظارت و کنترل را شامل می‌شود.

مقاله تبیین و مقایسه مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب نوشته وحید فرهمند و رؤیا قاسمی و یاسر سبحانی فرد (۱۳۹۵) که در مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی به چاپ رسیده است پس از بررسی مبانی مدیریت دانش در غرب با دو رویکرد گفتمان محاوره‌ای پست مدرن و گفتمان ساخت‌گرایی تفسیری، سپس به مبانی مدیریتی اسلام پرداخته می‌شود که از منشأ دانش یعنی خداوند آغاز شده است و سپس الگوهای مدیریتی و اجتهاد تبیین می‌شود در این مقاله فرایند مدیریت دانش را سکوت، کسب، نگهداری و به کارگیری دانش و سپس انتشار آن می‌دانند و از احادیث و روایات به عنوان شاهد مثال استفاده می‌شود؛ چراکه

نویسندگان این مقاله به این موضوع تأکید دارند که دانش و عمل توأمان باهم می‌توانند کارساز باشند.

آقای مهدی حمزه‌پور و مجتبی جوادى در مقاله‌ای تحت عنوان تبیین مبانی نظری مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب (۱۳۹۵) که در فصل‌نامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی به چاپ رسیده است به بررسی تطبیقی مبانی مدیریت دانش پرداخته و در نهایت به این نتیجه رسیده‌اند که کامل‌ترین ویژگی‌های معرفتی مدیریت دانش، در دین اسلام وجود دارد.

محمد موسی‌خانی و همکاران در مقاله‌ای تحت عنوان مدیریت دینی (دین‌بنیان): طرح مسئله «مدیریت دانش» در «تمدن دینی» (۱۳۹۲)، در فصل‌نامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت ضمن بررسی الگوی روش‌شناختی شکل‌گیری مسائل نظریه‌ها که در این میان مبادی و مبانی اولیه معرفتی در کنار عوامل غیر معرفتی و زمینه‌ای این الگو را تشکیل می‌دهند در تمدن اسلامی و مدیریت دین بنیان در اسلام رشد علمی و ترقی عملی در مدینه فاضله در گرو شناخت صحیح مبانی انسان‌شناسانه دینی است.

همچنین موسی‌خانی و همکاران در فرایند مدیریت دانش کشف، انتخاب، اکتساب، جذب، ترکیب، درونی‌سازی، ایجاد، خلق و تولید دانش‌ها، همچنین توزیع، نشر، انتشار و انتقال آنها در سطح تمدن دینی اشاره دارد.

مقاله انگلیسی جهان‌بینی اسلامی در مورد مدیریت دانش: کاربرد در سیستم آموزش مسلمان، نوشته شفیق حسین الهداوی^۱ و همکاران (۲۰۱۴م) چاپ شده در مجله تاریخ و تمدن جهان اسلام به این نکته توجه نشان می‌دهد که دانش در اسلام یک جهان‌بینی معین درک می‌شود و در آن ابعاد معنوی، فکری، اخلاقی و تمدن زندگی بشر را در بر می‌گیرد. هدف این پژوهش ارائه چارچوب برای خلق و مدیریت دانش با توجه به رویکرد اسلامی است.

1. Shafigh, Hussain Vazhathodi AL-Hudawi

۴. یافته‌های پژوهش

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
پویا شناسی مدیریت دانش در سیره امام علی علیه السلام	علی حاجی غلام سریزدی، عباس زارع بنادکوکي، ولی الله نقی پورفر/ ۱۳۹۹	حلقه تقویتی چرخه مدیریت دانش با توجه به کلام حضرت علی علیه السلام کسب دانش، خلق دانش، استفاده از دانش، تسهیم دانش و سازماندهی و ذخیره دانش است. چرخه در حرکت پیوسته و پویا به تصمیم‌گیری صحیح می‌انجامد. در این چرخه برای کسب دانش نیاز به استفاده از عقل کامل است. که در حکمت ۷۱، سخن اندک نشانه کمال عقل است. استفاده از دانش باعث موفقیت و دستاوردهای شخصی و سازمانی می‌شود که در تسهیم دانش مؤثر است. و با شناخت دانش با ارزش و تفکیک آنان به سازماندهی و ذخیره دانش کمک خواهد شد و همچنین سنجش فکر و سخن موانع تسهیم دانش (غرور، خودخواهی، مجادله، هوای نفس و...) رفع می‌شود.
ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله	حسین تاج‌آبادی، مصطفی نجاتی و منصور نیک‌چهره گل‌افزایی/ ۱۳۹۸	مدیریت دانش در رویکرد اسلامی از نظر ماهیت عبارتست از علم و هنر به کارگیری بهینه منابع برای دستیابی به حداکثر اهداف کلان، از طریق فرایند استنباطی - حکمی از تدابیر امامین انقلاب و منابع اساسی اسلام

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
		شامل کتاب، سنت، عقل و اجماع. عقل و اجماع و دانش بشری تنها در صورتی معتبر هستند که با کتاب و سنت در تعارض نباشند. فرایند مدیریت راهبردی دانش نیز شامل تجزیه و تحلیل وضعیت دانش موجود، ترسیم دانش مورد نیاز در وضع مطلوب و در نهایت تحلیل شکاف دانشی بین سطح موجود و مطلوب در ضمن ارائه راهبرد دانشی متناسب با کتاب و سنت و عقل و اجماع به همراه دانش بشری راهبرد مدیریت دانش در دو بعد ذهنی و عینی قابل بررسی است که در بعد ذهنی اصول، مبادی، رویکرد و نظریه مطرح است و در بعد عینی نیز ساختار، محتوا، فرایند و روش را باید مد نظر داشت
نظریه مدیریت دانش اسلامی؛ تبیین مبانی و اصول	اصغر باقرزاده، علی محمد احمدوند، نبی‌الله دهقان، محمد ابراهیم سنجقی، کاظم دهقان ده‌جمالی ۱۳۹۸/	با توجه به تفاسیر و منابع اسلامی به تبیین مبانی و اصول اساسی در مدیریت دانش پرداخته شده است. ارکان نظریه‌ساز در حوزه مدیریت دانش شامل معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی دانش و ماهیت آن، همچنین ویژگی‌های دانش و مراتب آن هستند که با توجه به هر کدام مؤلفه‌های مدیریت دانش مقدمات

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
		کسب دانش، کسب دانش، تحلیل و ارزیابی دانش، به کارگیری و ذخیره‌سازی دانش به تبیین ارکان می‌پردازد. در کسب دانش منابع و اصل و ریشه آن مستقیم یا غیرمستقیم به خداوند می‌رسد. دانش و کسب آن از برترین ارزش‌های انسانی است و همچنین کسب دانش روش‌های متنوعی دارد شرایط زمان و مکان در کسب دانش را باید در نظر گرفت. در تحلیل دانش کلان‌نگری و آینده‌نگری در طبقه‌بندی آن، نافع و فرگیر بودن، بی حد و مرز بودن و منطبق با سطوح هستی بودن بسیار مهم است. در حفظ و انتشار دانش آموختن به اهل و نا اهل باید رعایت شود، با کتابت و عمل کردن حفظ می‌شود، دانش با تعلیم منتقل می‌شود و با انتشار دانش به تولید علم کمک می‌شود. در به کارگیری دانش اینکه دانش با عمل گسترش می‌یابد دانش موجب شکوفایی عقل و خرد می‌شود رابطه دوسویه بین انسان و دانش وجود دارد. عمل به دانسته‌های قبلی زمینه شکوفایی علم را به وجود می‌آورد. و...

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
تبیین سازه‌های اساسی مدیریت دانش براساس نهج البلاغه	محسن منطقی / ۱۳۹۵	با توجه به خطبه‌ها و نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه سه سازه اساسی برای مدیریت دانش استخراج شده است که شامل مدیریت، منابع انسانی و محیط هستند. ابعاد مدیریتی انطباق با اسلام، هدفمندی دانش، فرایند دانش و صیانت معنوی بر اساس نهج البلاغه شناسایی شدند. ابعاد در منابع انسانی شامل صیانت معنوی و منابع دانش است. در سازه محیط نیز توجه به اقتضائات ضروری است. منظور از اقتضائات سازگاری با شرایط زمانی و مکانی است. توجه به این ابعاد باعث می‌شود که بتوان با مدیریت دانش سرمایه‌های فکری و دانشی را در سازمان بهبود و ارتقا بخشید. با توجه به کلام حضرت علی (ع) فرایند مدیریت دانش شامل سکوت، کسب، نگهداری، به کارگیری و انتشار دانش است. همچنین اگر منابع رایج دانش یعنی حیطه عقل و تجربه با حیطه وحی و شهود در هم بیامیزد نتایج بهتری حاصل خواهد شد.

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
تبیین مبانی نظری مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب	مهدی حمزه پور و مجتبی جوادی/۱۳۹۵	نگاه اندیشمندان غربی این نظر را تأیید می‌کند که دانش یک ابزار عملی برای چهارچوب بندی تجربیات، به اشتراک گذاری بینش‌ها و همکاری در وظایف عملی است و به دانش از منظر باور شخصی صادق موجه نگاه نمی‌شود. مدیریت دانش در اسلام و مدیریت دانش دینی به معنای کشف حقیقت و حرکت جمعی به سوی اوست. در الگوی کار کرد دینی دانش، دانش قرین با انسانیت در نظر گرفته می‌شود. فرایند مدیریت دانش در اسلام کسب، نگهداری، به کارگیری و انتشار دانش است که برگرفته از آموزه‌های اسلام برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است.
تبیین و مقایسه مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب	وحید فرهمند و رؤیا قاسمی و یاسر سبحانی فرد/۱۳۹۵	در پارادایم و گفتمان غرب دانش به مثابه دارایی است و تنها به کارکردهای اقتصادی دانش توجه می‌شود در چهار رویکرد «هنجاری، کارکرد گرا، نوکرد گرا یا عمل گرا» که در امتداد پارادایم اثبات گرایی مطرح شده‌اند. یا دانش تنها نقش پیش بینی، کاهش بی اطمینانی و تخصیص بهینه منابع را دارد که در امتداد گفتمان تفسیر گرایی،

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
		انتقادی و گفتمان محاوره‌ای معنا شده است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت رویکرد گفتمان محاوره‌ای پست مدرن و گفتمان ساخت‌گرایی تفسیری در حوزه مدیریت دانش غرب وجود دارد. دانش در تمدن دینی چراغی است که راه را نشان می‌دهد بلکه در قلمرو شناخت برخی موضوعات نقش کلید، و در برخی موارد نقش میزان دارد و پایه پای وحی کاشف اراده الهی است. مفهوم مدیریت دانش در تمدن دینی به‌عنوان یک واقعیت اجتماعی است که مدینه اسلام همان مدینه فاضله علم و دانش است. در تمدن دینی دانش حاکم است و تمام اعضای انسان در مقابل به دست آوردن دانش مسئول هستند. تدبیرهای ضروری درباره دانش‌های ضروری حال و آینده تمدن دینی بر عهده تولیت دینی است. این تدابیر بسیار گسترده است و باید در نظامی هماهنگ در سطح خرد (فرد، گروه، سازمان و بین سازمان‌ها) و کلان (ملی و منطقه‌ای و جهانی) باید به آنها توجه کرد. فرایند مدیریت در رویکرد اسلامی دانش

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
		شامل سکوت، کسب، نگهداری و به کارگیری دانش و سپس انتشار آن است.
مدیریت دینی (دین بنیان): طرح مسئله «مدیریت دانش» در «تمدن دینی»	محمد موسی‌خانی، امیر مانیان، مرتضی جوادی آملی، حسنعلی نعمتی شمس آبادی ۱۳۹۵	در فرایند مدیریت دانش کشف، انتخاب، اکتساب، جذب، ترکیب، درونی‌سازی، ایجاد، خلق و تولید دانش‌ها، همچنین توزیع، نشر، انتشار و انتقال آنها در سطح تمدن دینی بسیار مهم است. مدیریت دین بنیان در اسلام رشد علمی و ترقی عملی در مدینه فاضله در گرو شناخت صحیح مبانی انسان شناسانه دینی است. مبانی انسان‌شناسی شامل سرانجام و فرجام، آرمان‌گرایی و اهداف مهم است.
تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام	پیمان اخوان و سیدپیمان خادم‌الحسینی/ ۱۳۹۲	هشت زیر ساخت مهم با توجه به آیات ۱ تا ۶ سوره علق می‌توان برای مدیریت دانش در نظر گرفت. زیرساخت فرهنگی و اجتماعی، حمایت مدیریت و رهبری، سیستم منابع انسانی، گروه‌های دانش، شبکه سازمان غیر رسمی، سازمان رسمی، محیط، ابزارهای مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، بهبود پیوسته.
مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی	محسن نطقی و ظاهر اکبری/ ۱۳۹۲	در ابتدا فرایند دانش از نگاه برخی اندیشمندان غربی بررسی می‌شود که شامل ایجاد، حفظ و به کارگیری دانشی است که

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
		برای سازمان ارزش افزوده ایجاد کند و یا ایجاد و خلق، آماده سازی، انتشار و تجاری سازی معرفی کرده است. ولی فرایند مدیریت دانش در اسلام سکوت، کسب، حفظ و نگهداری، عمل و به کارگیری و آخرین مرحله انتشار و اظهار آن است.
جهان بینی اسلامی در مدیریت دانش: کاربرد در سیستم آموزش مسلمانان	شفیق حسین الهدی ۲۰۱۴/	دانش در رویکرد اسلامی در درون الگوی یقین و حقیقت درک می شود. مدیریت دانش وابسته به افراد است نه سیستم. خلق و مدیریت دانش امری فردی نبوده بلکه جمعی است. افراد بخش بزرگی از دانش را در سازمان توسعه می دهند و آن را به وسیله تعامل با یکدیگر و با منبع دانش از طریق تجربیات کسب می کنند داده ها، اطلاعات، دانش و خرد باید از منظر مبتنی بر ایمان و هم در داخل خصوصیات اسلام در نظر گرفته شود. اطلاعات خارج از چارچوب اگر براساس الگوهای اساسی تفسیر شوند قابل استفاده هستند در غیر این صورت الاستیک و گیج کننده بوده و شایسته بی احترامی اند.

عنوان پژوهش	پژوهشگران و تاریخ پژوهش	یافته‌ها
از نظریه دانش (معرفت‌شناسی) تا مدیریت دانش: ارائه مدل مفهومی تأثیرپذیری مدیریت دانش از معرفت‌شناسی	حسنعلی نعمتی شمس‌آباد و همکاران/۱۳۹۴	مرور مبانی معرفت‌شناسی و رابطه آن با مدیریت دانش از طریق پارادایم‌های کلان اجتماعی تمدنی و تئوری‌های دانش (معرفت‌شناختی) نظریه‌های مستقر در سایر علوم مرتبط (مدرن غرب و تمدن دینی) باعث ایجاد نظریه‌های دانش شده و در عرصه عمل مدیریت دانش تأثیرگذار است. معرفت‌شناسی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر مدیریت دانش اثرگذار است. این تأثیر اساسی باعث تغییر مفروضات بنیادی و نظریه‌های مدیریت دانش و کنش‌های مدیریت دانشی می‌شود.

۵. تحلیل یافته‌ها

در حال حاضر با پیشرفت سریع علم و فناوری مدیریت تغییر سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد. چنین روند رو به رشد در لزوم تغییر سازمانی نیاز به دانش و مهارت کافی برای تکامل و بهبود سازمانی دارد. مدیران با کسب دانش مانند آگاهی از نظریه‌های حوزه کسب و کار خود، یادگیری استفاده از فناوری نو، توانمندسازی خود در تطبیق و اقتباس مهارت و استراتژی و پذیرا بودن تفکر خلاق می‌توانند به رهبران تغییر تبدیل شوند. رهبران تغییر از توانایی‌های خود و افراد پیرامون خود به خوبی استفاده می‌کنند (نائینی نوری، ۱۳۹۳). مدیران موفق افکار و آراء دیگران را سبک و سنگین کرده و آنگاه رأی قاطع را برمی‌گزینند. کسب دانش، تحلیل و بررسی آن، ایمان به ارزش کار انتقادپذیری و آشنایی به علوم زمان و در نهایت تصمیم قاطع از ویژگی‌های مدیریت هوشمند اسلامی است (سبحانی، ۱۳۷۱).

با توجه به اهمیت دانش در پیشبرد اهداف سازمان و همچنین نوع رویکرد به خود دانش، اهمیت ارجاع به تئوری مدیریت اسلامی نمایان می‌شود. دانش در غرب جنبه ابزاری دارد و به مثابه دارایی بوده، که برای رسیدن به بازده اقتصادی و پیشرفت سازمان، کارایی دارد (فرهمنده و همکاران، ۱۳۹۵)، و در حالی که در تمدن اسلامی دانش راهی برای رسیدن به مدینه فاضله بوده و دارای الگویی از یقین و حقیقت می‌باشد. افراد دانش را در تعامل با یکدیگر و در اتصال به منبع دانش و مبتنی بر ایمان درک می‌کنند (شفیق حسین، ۲۰۱۴م؛ باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۸).

تأثیرپذیری از معرفت‌شناسی، مبنایی و اساسی است. و بر مدیریت دانش اثر گذار بوده و دامنه کنش و تحول در آن و چگونگی مدیریت را در سازمان و در نتیجه عملکرد آن تغییر خواهد داد. افزون بر مبنایی معرفت‌شناسی مبنایی جهان‌بینی یا هستی‌شناسی و انسان‌شناسی به شکل مستقیم و غیرمستقیم بر مدیریت دانش اثر گذار است (نعمتی شمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۴).

سه سازه اساسی که در مدیریت دانش اسلامی استنباط می‌شود مدیریت، منابع انسانی و محیط است (منطقی، ۱۳۹۵). مدیریت دانش اسلام و مدیریت اسلامی نوعی مدیریت منتج از جهان‌بینی اسلامی است. اسلام به واسطه کمال خود، برای همه شؤون مدیریت رهنمودهای منسجمی دارد که می‌توان در مدیریت به کار برد... اهدافی که مدیریت اسلامی دنبال می‌کند اهدافی است که دین مبین اسلام برای انسان‌ها قایل است... بنابر این هدف اصلی مدیریت اسلامی قرب خداوند است (رک، نظامی‌وندچگینی، جلیلود، ۱۳۹۲).

سازه مدیریت منابع انسانی تابع استفاده صحیح و رهبری هدایت‌مند از منابع فکری است که شامل سه ساختار سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است و مدیریت دانش در سه مرحله می‌تواند به نتیجه مطلوب برسد (مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد، ۱۳۸۹، صص ۳۱-۳۲). هدایت و رهبری سیستم منابع انسانی (ساختار سازمانی، شرح وظایف، انگیزش و...) شامل نظم در امور، صفوف با بنیان مرصوص، شایسته سالاری بر مبنای دانش و تقوا محوری، تنظیم شرح وظایف بر مبنای اهلیت، اطاعت از اولی الامر، عدالت

و ظرفیت افراد بر عهده مدیریت دانش هدفمند است (اخوان، خادم الحسینی، ۱۳۹۲).

برخی راه‌حل‌های مدیریت دانش به تکنولوژی‌ها و زیر ساخت‌ها نیازمندند که باید در عمل ایجاد شوند. مدیریت دانش همان‌طور که به‌صورت مستقیم تحت تأثیر معرفت‌شناسی است، به‌صورت غیرمستقیم به واسطه پارادایم‌های خرد (که تحت تأثیر پارادایم‌های فکری مستقر در جامعه و تمدن هستند) و پارادایم کلان (که متأثر از پارادایم خود و تفکر مستقر در جامعه و تمدن هستند) از معرفت‌شناسی اثر می‌پذیرد (نعمتی شمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۴).

فرایند مدیریت دانش با رویکرد اسلامی با اندکی تغییر در نوع بیان و تعداد مؤلفه‌ها به‌طور کلی شامل پنج حلقه اساسی سکوت، کسب دانش، نگهداری دانش، به‌کارگیری دانش و انتشار دانش است (رک. تاج‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸؛ حاجی غلام‌سریدی و همکاران، ۱۳۹۹؛ منطقی، ۱۳۹۵؛ حمزه‌پور، جوادی، ۱۳۹۵؛ فرهمند و همکاران، ۱۳۹۵؛ موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ منطقی، اکبری، ۱۳۹۲).

البته شروع فرایند و چرخه مدیریت دانش، نیازمند شکل‌گیری زیر ساخت‌های اساسی است تا بتواند این فرایند به تصمیم‌گیری صحیح بینجامد و نتیجه مطلوب حاصل شود. بر اساس آیات قرآن، این زیر ساخت‌ها شامل زیرساخت فرهنگی و اجتماعی، حمایت مدیریت و رهبری، سیستم منابع انسانی، گروه‌های دانش، شبکه سازمان غیر رسمی، سازمان رسمی، محیط، ابزارهای مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، بهبود مستمر می‌باشند (اخوان، خادم الحسینی، ۱۳۹۲). برای بهبود پیوسته در مدیریت دانش و سازمان اقتضائات محیطی و تغییرات کسب و کار و تغییرات محیط را در نظر گرفت.

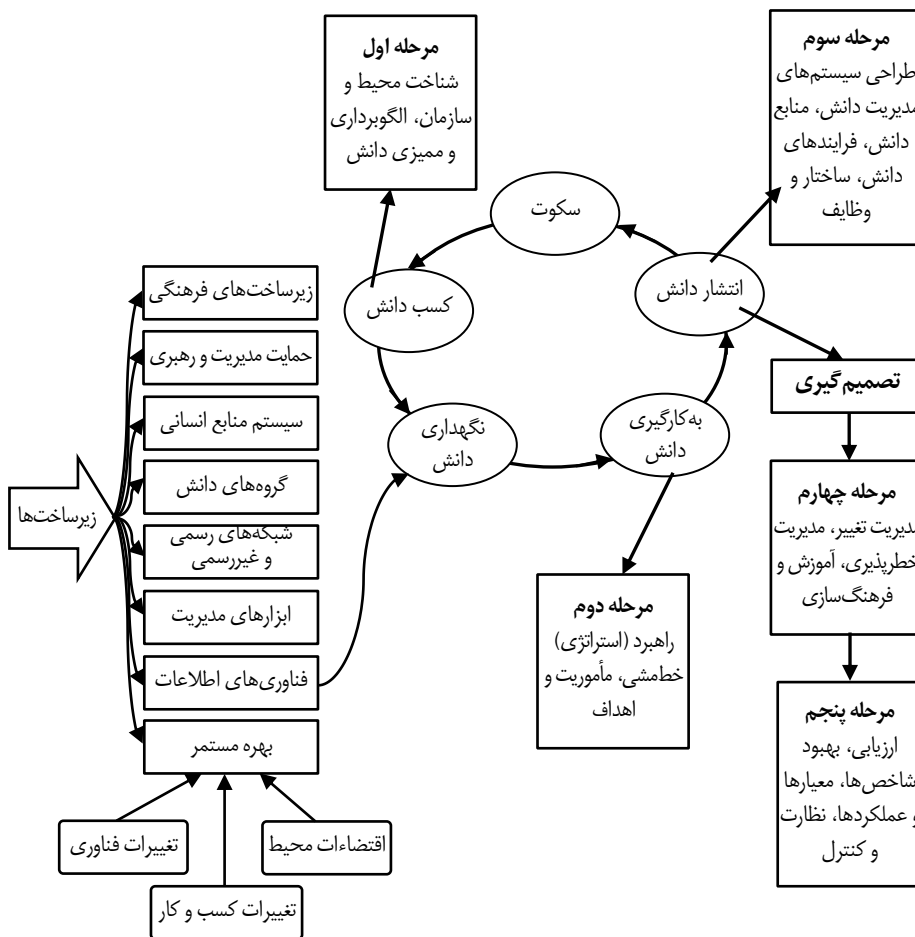
حدیثی از پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم روایت شده است که فرمودند: «أَوَّلُ الْعِلْمِ الْأَنْصَاتُ؛ اولین فرایند دانش، سکوت است» (دیلمی، ۱۴۰۸). منظور از سکوت در فرایند مدیریت دانش انتظار و بررسی جوانب موضوع است و اینکه مدیر بدون پیش‌داوری درباره تفکر و استراتژی سازمان به بررسی امور بپردازد. واژه انصاف و سکوت که در برخی احادیث نقل شده است حاکی از سکوتی همراه با تفکر، دقت روی مسائل و شناسایی دانش

است. چه دانشی نیاز است کسب شود؟ طی چه زمان؟ در چه سطحی؟ از کدامین منبع؟ و اینکه چه دانشی در اولویت باشد؟ (منطقی، اکبری، ۱۳۹۲).

دومین مؤلفه از فرایند مدیریت دانش، کسب دانش است. در این قسمت، اولین مرحله فعالیت عملی و سازمانی مدیر عالی دانش آغاز می‌شود؛ یعنی پس از اینکه دانش ضروری سازمان با سکوت و تفکر شناسایی شد، مدیر عالی دانش یا رهبری دانش، افراد خبره را بسیج کند تا مهارت‌ها و توانمندی‌ها را کسب کنند (منطقی، اکبری، ۱۳۹۲). در این مرحله مدیران به کمک ابزارها از جمله مصاحبه تخصصی، مستندسازی تجارب، استفاده از تکنیک‌ها و رسم فلوچارت‌ها و... به کسب دانش می‌پردازند (غلام سریزدی و همکاران، ۱۳۹۸). در این مرحله، مرحله اول عملیات مدیریت دانش یعنی شناخت محیط و سازمان، الگوبرداری و ممیزی دانش آغاز می‌شود. حضرت علی علیه السلام در نامه به مالک اشتر به این نکته تأکید دارند: «پس هر چیز را در جای خود گذار و در هر کاری دقت کن» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

مؤلفه سوم نگهداری دانش به معنای حفظ و نگهداری دانش در حافظه سازمان است، مبدا که از حافظه سیستم پاک شود چنانچه در حدیثی از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله نقل شده است آفت علم نسیان است (دارمی، بی‌تا، ج ۱، ص ۶۲۹).

مؤلفه چهارم به کارگیری دانش است که ملازم با مرحله دوم عملیات یعنی راهبرد (استراتژی) خط مشی، مأموریت و اهداف می‌باشد، در این مرحله باید مدیر با به کارگیری دانش به انتشار و حفظ آن کمک نماید و اساساً زمینه اعمال دانش در سازمان با به کارگیری آن محقق می‌شود (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۸). پس از زمینه عملی در به کارگیری دانش، مدیر وارد فاز تصمیم‌گیری شده و مرحله چهارم و پنجم فعلی تحقق دانش محقق می‌شود که چهارمین فعل شامل مدیریت تغییر، مدیریت خطر پذیری، آموزش و فرهنگ‌سازی و پنجمین ارزیابی، بهبود شاخص‌ها، معیارها و عملکردها، نظارت و کنترل است. مدل فرایند مدیریت دانش با توجه به پژوهش‌های انجام شده به شکل زیر ترسیم می‌شود.



نتیجه‌گیری

در رویکرد دین بنیان، هرچند که چرخه مدیریت دانش از پنج مؤلفه اصلی تشکیل می‌شود ولی در روند مراحل، هرکدام از این مؤلفه‌ها جایگاه خود را می‌یابند. در مرحله اول که آغاز راه در کسب دانش سازمان است، با ارزیابی دقیق محیط آغاز می‌شود که در مرحله دوم در راهبردها و تعیین خط‌مشی به‌کارگیری دانش بروز عینی پیدا می‌کند و مرحله سوم که انتشار دانش بوده، ساختار و وظایف اعضا نمود عملی دارند و با حلقه انتشار دانش مرتبط است و در مرحله تصمیم‌گیری که پس از به‌کارگیری دانش است،

مدیریت تغییر و تحول و میزان آموزش در فرهنگ سازمان جلوه پیدا می کند و در ارزیابی نیز مدیریت دانش معیارها و عملکردها را تطبیق داده و با مبانی دینی مورد سنجش قرار می دهد.

نکته قابل توجه در مدیریت دانش با رویکرد دینی توجه به زیرساخت های هشت گانه مدیریت دانش است که متناسب با تغییرات فناوری و تغییرات کسب و کار، همچنین با توجه به اقتضائات محیطی این زیرساخت ها تبیین و احصا می شوند.

پیشنهادهات

۱- درباره مدیریت دانش و مؤلفه های آن در رویکرد دین بنیان، منحصر در بعد روایی است و به ابعاد عملی مدیریت دانش در زمان ائمه علیهم السلام و یا امامین انقلاب تحقیق و پژوهش در خور توجهی وجود ندارد. انجام پژوهش موردی در این زمینه کاربردی و قابل توجه است.

۲- انجام پژوهش موردی درباره مدیریت دانش ارائه شده در سطح ملی و عملیاتی و توجه به مبانی اسلامی مدیریت دانش در فرهنگ سازمان ها، می تواند زمینه ساز ترویج رویکرد نوین در مدیریت دانش دین بنیان ایرانی باشد.

۳- مبانی معرفت شناسی و دینی در مدیریت دانش بررسی شده است ولی انجام پژوهشی درباره مدیریت دانش مبتنی بر فطرت انسانی، تفاوت رویکرد دینی با غربی را با وضوح بیشتری نمایان می سازد.

۴- مدیریت دانش در نظام آموزشی، بانکداری، اقتصادی، نظامی و... سایر سازمان ها تأثیرگذار است. اما تمهیدات لازم برای عملیاتی شدن آن، ناکافی به نظر می رسد. اگر هر کدام از سازمان ها، کارکنان خود را ملزم به عرضه تجربیات علمی و دانش روز کنند، خود به خود چرخه مدیریت دانش به حرکت در خواهد آمد.

منابع

- اخوان، پیمان؛ خادم الحسینی، سیدپیمان. (۱۳۹۲). تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام، مدیریت اسلامی، ۲۱(۲)، صص ۹۹-۱۲۶.
- باقرزاده، اصغر؛ احمدوند، علی محمد؛ دهقان، نبی‌الله؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ دهقان ده‌جمالی، کاظم. (۱۳۹۸). نظریه مدیریت دانش اسلامی؛ تبیین مبانی و اصول، تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۵(۲)، صص ۱۱۷-۱۵۰.
- بنیادی نائینی، علی؛ نوری، بهمن. (۱۳۹۳). مدیریت و ملاصدرا. همایش بین‌المللی مدیریت. تاج‌آبادی، حسین؛ نجاتی، مصطفی؛ نیک‌چهره گل‌افزایی، منصور. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش با تکیه بر اسلام ناب محمدی (ص)، مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۳(۱۰)، صص ۲۵۰-۲۲۷.
- حاجی‌غلام‌سریزدی، علی؛ زارع بنادکوی، عباس؛ تقی‌پور فر، ولی‌الله. (۱۳۹۹). پویاشناسی مدیریت دانش در سیره امام علی (ع)، پژوهشنامه نهج البلاغه، ۸(۳۱)، صص ۸۵-۵۹.
- حمزه‌پور، مهدی؛ جوادی، مجتبی. (۱۳۹۵). تبیین و مقایسه مبانی نظری مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب، تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۲(۳)، صص ۵۸-۳۱.
- دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۳). لغت‌نامه (ج ۱۰). تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
- دیلمی، حسن بن احمد. (۱۴۰۸ق). اعلام الدین فی صفات المؤمنین. قم: مؤسسه آل‌البیت.
- رضایی نور، جلال؛ آقاخانی، نرگس؛ کرامت‌فر، عبدالصمد. (۱۳۹۵). فناوری‌های مدیریت دانش. قم: دانشگاه قم.
- سبحانی، جعفر. (۱۳۷۱). ویژگی‌های عمومی مدیریت از دیدگاه اسلام، مدیریت دولتی، ۶(۱۸)، صص ۲۹-۱۶.
- فرهمند، وحید؛ قاسی، رؤیا؛ سبحانی فرد، یاسر. (۱۳۹۵). تبیین و مقایسه مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۵(۱۲)، صص ۱۲۱-۹۹.

- معین، محمد. (۱۳۴۳). فرهنگ فارسی (ج ۲). تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر.
- مجموعه نویسندگان دانشگاه هاروارد. (۱۳۸۹). مدیریت دانش در جهت توسعه (مترجم: محمد سیف). تهران: شرکت مهندسی نیروی نفت و گاز سپانیر.
- منطقی، محسن. (۱۳۹۵). تبیین سازه‌های اساسی مدیریت دانش براساس نهج البلاغه، مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۱(۴)، صص ۵۳۰-۵۱۳.
- منطقی، محسن؛ اکبری، ظاهر. (۱۳۹۲). مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۱)، صص ۷۹-۵۹.
- موسی‌خانی، محمد؛ مانیان، امیر؛ اخگر، بابک؛ جوادی آملی، مرتضی؛ نعمتی شمس‌آباد، حسنعلی. (۱۳۹۲). مدیریت دانش دینی (دین بنیان): طرح مسئله «مدیریت دانش» در «تمدن دینی»، اسلام و مدیریت، ۲(۳)، صص ۷-۴۲.
- مهرعلیزاده، یدالله؛ عبدی، محمدرضا. (۱۳۸۸). نظام مدیریت دانش. اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- نظامی‌وند چگینی، هوشنگ؛ جلیوند، محمدرضا. (۱۳۹۲). نگرش اسلامی به مدیریت در مقابل مدیریت اسلامی، اسلام و مدیریت، ۲(۳)، صص ۱۲۳-۱۳۹.
- نعمتی شمس‌آباد، حسنعلی؛ موسی‌خانی، محمد؛ مانیان، امیر. (۱۳۹۴). از نظریه دانش (معرفت‌شناسی) تا مدیریت دانش؛ ارائه مدل مفهومی تأثیر پذیری مدیریت دانش از معرفت‌شناسی، علوم مدیریت ایران، ۹(۳۵)، صص ۵۷-۲۵.
- یعقوبی، ابوالقاسم؛ عروتنی موفق، اکبر؛ فتحی، فتانه. (۱۳۹۷). سبک‌های مدیریت در نهج البلاغه، پژوهشنامه نهج البلاغه، ۶(۲۱)، صص ۷۷-۵۷.
- Mai Nguyen&Sharyn Rundle-Thiele&Ashish Malik and Pawan Budhwar (2021)Impact of technology-based knowledge sharing on employee outcomes: moderation effects of training, support and leadership, Journal of knowledge management.
- Sharma. Pankaj. (2004). Knowledge management. New delhi. A.P.H publishing corporation.

Shafigh, Hussain Vazhathodi AL-Hudawi & Mohammad Borhanden Musah and Abdul Rahim Hamdan, (2014) ,Islamic Worldview on Knowledge Management: Implication for Muslim Education System, World Journal of Islamic History and Civilization.

A Re-Analysis of Knowledge and the Factors Influencing Knowledge Management*

Morteza Mohammadi Ostani

Department of Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
mmohamadiostani@gmail.com



Abstract

The present article aims to explain the concept of knowledge and its various forms as the core concept of knowledge management, while also examining the factors that influence knowledge management initiatives. The study employs a review-analytical approach, with data collected through library-based research. The findings indicate that the primary cause of misconceptions surrounding knowledge management is the lack of a shared understanding of the term *knowledge*. Developing a clear understanding of knowledge and its related concepts facilitates the formation of a common conceptual framework. The study further identifies people, processes, technology, and organizational culture as the principal elements affecting knowledge management initiatives. Accordingly, a clear understanding of these factors can assist knowledge managers in implementing knowledge management programs more effectively. Today, organizations place

* Mohammadi Ostani, M. (2024). A Re-analysis of knowledge and the factors influencing knowledge management. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 69–106.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.47515.1002>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/06/07 • **Revised:** 2024/11/06 • **Accepted:** 2024/11/18 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



increasing emphasis on knowledge and its management in order to respond to rapid change and gain a competitive advantage. This growing recognition has led to the emergence of the knowledge management movement, which has become an essential requirement for knowledge-based organizations in recent years. Although knowledge management has emerged as a new field across many academic disciplines, greater attention to its theoretical and scientific foundations remains necessary.

Keywords

Knowledge, Knowledge Management, People, Process, Technology, Culture.

تحليل المعرفة والعوامل المؤثرة في إدارة المعرفة*

مرتضى محمدي استاني

قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة إصفهان، إصفهان، إيران.
mmohamadiostani@gmail.com



الملخص

يهدف هذا البحث إلى بيان مفهوم المعرفة وأنواعها بوصفها المفهوم الأساسي لإدارة المعرفة، فضلاً عن العوامل المؤثرة في برامج إدارة المعرفة. وقد اتّبع البحث المنهج الوصفي-التحليلي، واعتمد في جمع المعلومات على الأسلوب المكتبي. أظهرت الدراسات أنّ السبب الرئيسي لسوء فهم إدارة المعرفة هو عدم وجود فهم مشترك لمصطلح "المعرفة"، وأنّ الفهم الواضح للمعرفة والمفاهيم ذات الصلة يؤدي إلى تكوين مفهوم مشترك. كما تبين أنّ الإنسان، والعمليات، والتكنولوجيا، والثقافة تُعدّ من العناصر المؤثرة في برامج إدارة المعرفة؛ ومن ثمّ فإنّ التعرّف على هذه العوامل وفهمها بصورة واضحة يمكن أن يساعد مديري المعرفة في تنفيذ برامج إدارة المعرفة بصورة أكثر فاعلية. وفي الوقت الراهن، تولّي المؤسسات اهتماماً خاصاً بموضوع المعرفة وإدارتها بهدف مواجهة التغيرات وتحقيق الميزة التنافسية.

* الاستشهاد بهذه المقالة: محمدي استاني، مرتضى (۲۰۲۴). تحليل المعرفة والعوامل المؤثرة في إدارة المعرفة. إدارة المعرفة الإسلامية، ۶(۱)، صص ۶۹-۱۰۶.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.47515.1002>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ۲۰۲۴/۰۶/۰۷ • تاريخ التعديل: ۲۰۲۴/۱۱/۰۶ • تاريخ القبول: ۲۰۲۴/۱۱/۱۸ • تاريخ الإصدار: ۲۰۲۵/۰۲/۲۸

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



وقد أدى ذلك إلى ظهور حركة إدارة المعرفة، التي أصبحت خلال السنوات الأخيرة ضرورة للمؤسسات القائمة على المعرفة. وتُطرح إدارة المعرفة بوصفها موضوعاً حديثاً في العديد من التخصصات، إلا أن الاهتمام بمبادئها النظرية والعملية ما زال أمراً ضرورياً.

الكلمات المفتاحية

المعرفة، إدارة المعرفة، الإنسان، العملية، التكنولوجيا، الثقافة.

بازکاوی دانش و عوامل موثر بر مدیریت دانش*

مرتضی محمدی استانی

گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
mmohamadiostani@gmail.com

چکیده

هدف مقاله حاضر، تبیین دانش و انواع آن به‌عنوان مفهوم اصلی مدیریت دانش و همچنین عوامل موثر بر برنامه‌های مدیریت دانش است. روش پژوهش از نوع مروی-تحلیلی است و به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. بررسی‌ها نشان داد که دلیل عمده سوءتعیینات درباره مدیریت دانش، عدم درک مشترک درباره اصطلاح «دانش» است و داشتن درکی روشن از دانش و مفاهیم مرتبط موجب شکل‌گیری مفهومی مشترک می‌شود. همچنین انسان، فرایند، فناوری و فرهنگ از عناصری هستند که بر برنامه‌های مدیریت دانش تأثیرگذار می‌باشند، از این‌رو شناخت و درک روشنی از این عوامل می‌تواند مدیران دانش را در اجرای هرچه بهتر برنامه‌های مدیریت دانش یاری رساند. امروزه، سازمان‌ها به منظور مقابله با تغییرات و کسب مزیت رقابتی توجه ویژه‌ای به مبحث دانش و مدیریت آن دارند. همین امر موجب شکل‌گیری جنبش مدیریت دانش شد و این جنبش در سال‌های اخیر به یک ضرورت برای سازمان‌های دانش‌مدار مبدل شده است. مدیریت دانش به‌عنوان موضوعی جدید در بسیاری از رشته‌ها مطرح است، اما توجه بیشتری به مبانی نظری و علمی آن ضروری به‌نظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها

دانش، مدیریت دانش، انسان، فرایند، فناوری، فرهنگ.

* **استناد به این مقاله:** محمدی استانی، مرتضی. (۱۴۰۳). بازکاوی دانش و عوامل موثر بر مدیریت دانش. مدیریت دانش اسلامی، ۱۶(۱)، صص ۶۹-۱۰۶.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.47515.1002>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۸ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۸ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



مقدمه

دریچه جدیدی که ورود فن‌آوری‌های نوین به دنیای کنونی گشوده، پارادایم‌های جدیدی را پیش‌روی همگان قرار داده و زندگی بشری را نیز متحول ساخته است. سازمان‌های این دوره بویژه سازمان‌های دانش‌مدار نیز از این امر مستثنی نبوده و دستخوش این تغییرات قرار گرفته‌اند. برخی از سازمان‌ها برای مقابله با این تغییرات و کسب مزیت رقابتی به ابزارهای مدیریتی نوین و فناوری‌های نوین اطلاعاتی روی آورده‌اند. تمام این ابزارها در گرو شناخت و بهره‌گیری از دانش موجود در اذهان کارکنان سازمان‌ها به‌عنوان مولد و محرک اصلی است. همین توجه به مبحث دانش موجب شکل‌گیری جنبش مدیریت دانش شد. این جنبش در سال‌های اخیر به یک ضرورت برای سازمان‌های دوران معاصر درآمده است؛ از این رو توجه بیشتری به مبانی نظری و علمی مدیریت دانش را طلب می‌کند. مدیران دانش، زمانی توان اجرای مدیریت دانش را دارند که بین مفاهیم مرتبط تمایز قایل شده و ارتباط و حرکت بین این موارد را شناسایی کنند. دلیل عمده سوء تعبیرات درباره مدیریت دانش، عدم درک مشترک درباره این اصطلاحات است. همچنین لازم است عواملی را که بر برنامه‌های مدیریت دانش تأثیرگذار است، شناسایی کرده تا نگرشی کامل نسبت به مدیریت دانش و اجرای صحیح آن پیدا کرد. در این راستا مقاله حاضر سعی دارد تا ضمن تبیین دانش و مفاهیم مرتبط با آن به‌عنوان دستمایه ماهوی مدیریت دانش، به عوامل موثر و انگیزاننده بر آن مبادرت نماید.

دانش

قدمت دانش به قدمت خود زمان است، اما به‌عنوان یک روش کسب و کار مدرن، ریشه‌های آن در نیروی کار آموزش دیده‌ای است که از جنگ جهانی دوم برگشتند. از آن زمان دانش به مجموعه‌ای از روش‌ها و اعتقادات فلسفی بدل شده است. در سال ۱۹۵۹م، پیت دراکر^۱ از واژه «دانش‌ورز»^۲ در کتابی به نام افق‌های آینده استفاده کرد

1. Drucker

2. Knowledge Worker

(فرایانولو، ۱۳۸۸، ص ۴۱). دانش مفهومی جدید نیست و بخشی از ادراک و تجربه انسانی است. چالش کنونی دانش درک نظری و عملی این مفهوم می‌باشد.

امروزه هر بحثی در مورد دانش سرعت موجب شکل‌گیری مشکل چگونگی تعریف دانش می‌شود. افراد گوناگون درباره تعریف و ماهیت دانش نظرات متفاوتی دارند. در قلمرو علمی و در دنیای تجارت، دانش را به گونه‌ای تعریف می‌کنند که متناسب با یک مشکل یا رویکرد ویژه باشد، لذا با تعاریف متعددی در بافت‌های گوناگون رویاروی هستیم. احراز درک روشنی از ماهیت دانش در مدیریت دانش که دستمایه اصلی آن دانش است، ضروری است. به گمان آلی (۲۰۰۲م) چگونگی تعریف دانش، چگونگی اداره کردن آن را می‌تواند تعیین کند (فایرستون و مک‌الروی، ۱۳۸۷، ص ۱۳). هرچند تعریف داده و اطلاعات مشکل نیست اما دانش مفهومی سیال و لغزان است؛ بنابراین نیاز به تعریفی جامع دارد. بدین منظور به چند تعریف از دانش که مورد توجه بوده، مبادرت می‌شود.

ریشه کلمه دانش از تاریخ روشنفکران غرب و فلاسفه است. صریح‌ترین نمونه دانش به احتمال زیاد دانش فلسفی است. تعریف فیلسوفانه مورد قبول، دانش را عقیده درست و توجیه شده می‌داند. اگرچه این تعاریف فلسفی برای فیلسوفان مناسب است اما برای مدیران دانش، فایده کمتری دارد (بلیر^۱، ۲۰۰۲م، ص ۱۰۲۰). افلاطون دانش را باورهای حقیقی تصدیق‌شده تعریف کرده است. او عقیده داشت انسان‌ها دانش کاملی از همه اندیشه‌هایی که جهان را می‌سازد، در اختیار دارد. این دانش در بشر قرار داده شده ولی به دلیل آلودگی با حواس آشکار نمی‌شود (هاشمیان بجنورد و منهاج، ۱۳۸۶، ص ۱۸). اکثر تعاریف فلسفی از دانش، به ماهیت، حقیقت و منبع دانش توجه دارند؛ به‌طوری‌که منشاء آن را عقل، ذهن، تجربه و حس می‌دانند.

گوردون^۲ بنا بر دید فلسفی خود، چیزی را دانش می‌داند که سه گزاره ذیل در مورد آن صدق کند. دانشی که فرد صاحب آن است، درست باشد؛ و به درستی دانش خود

1. Blair

2. Gordon

یقین داشته باشد؛ و دست آخر دلیل مستندی مبنی بر درستی دانش خود ارائه کند. وی همچنین نتیجه‌گیری می‌کند که بر طبق همین اصل فلسفی، اطلاعات وقتی به دانش تبدیل می‌شود که درست بوده و درستی آن قابل تأیید باشد و نیز بتوان زمینه‌ای برای آن متصور بود (مختاری و یمین‌فیروز، ۱۳۸۳، ص ۱۴).

برخی دانش را ترکیبی از اطلاعات، داده یا فرایندهایی که دارای زمینه و ارتباط مشترکی باشند تعریف می‌کنند، مانند:

دانش اطلاعات سازمان‌یافته، تحلیل یافته یا تلخیص شده برای افزایش درک، آگاهی یا تشخیص می‌باشد. بدین معنی که دانش ترکیبی از انتقال داده‌ها و آگاهی از زمینه‌ای است که در آن انتقال داده‌ها موفقیت‌آمیز به کار گرفته می‌شود (برگرون، ۱۳۸۶، ص ۲۵).

دانش، مجموع کل شناخت‌ها و مهارت‌هایی است که افراد برای حل مسائل به کار می‌برند. دانش، بر داده و اطلاعات پایه‌گذاری شده اما بر خلاف آنها دانش همیشه به اشخاص محدود می‌شود (پروست و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۳۸).

ویلسون^۱ (۲۰۰۲) به عنوان یکی از کسانی که مخالف سرسخت مدیریت دانش می‌باشد، دانش را این گونه بیان می‌کند: دانش به عنوان آنچه که ما می‌دانیم تعریف می‌شود. دانش شامل فرایندهای ذهنی از درک، فهم و یادگیری است که تنها در ذهن می‌باشد اما با دنیای بیرون از ذهن و با دیگران تعامل دارد.

دانش از اطلاعات مشتق شده است، بنابراین از آن غنی‌تر و معنی‌دارتر است. دانش شامل خبرگی، آگاهی و درک کسب شده از طریق تجربه یا مطالعه است. همچنین دانش از مقایسه، شناسایی مستمر، و ارتباطات حاصل می‌شود (کتابخانه ملی پزشکی ان. اچ. اس^۲، ۲۰۰۵، ص ۳).

به طور کلی پنداشتن و فرض کردن دانش به عنوان مجموعه‌ای از اطلاعات، ناشی از عدم درک واقعی دانش می‌باشد. زیرا مفهوم دانش با عنصر انسانی گره خورده که در بیشتر این تعاریف عنصر انسانی همچون حلقه‌ای گمشده می‌باشد. خاستگاه اصلی دانش

1. Wilson

2. NHS (National Library for Health)

عنصر انسانی است نه مجموعه‌ای از اطلاعات یا هر چیز دیگر که باید در تعاریف به آن نیز توجه شود.

برخی دیگر نیز دانش را با عمل پیوند زده و دانش را متبنی بر عمل می‌دانند، مانند «دانش اطلاعات تفسیر شده و به کار رفته در عمل با استفاده از فرایندها، دستورالعمل‌ها، مدارک و مخازن دارای ارزش افزوده و در نتیجه فعالیت یک فرد، تیم، یا سازمان می‌باشد» (دوپلیس، ۱۳۸۷، ص ۷۱).

از نظر دراکر اصولاً دانش تنها در عمل و کاربرد معنی و مفهوم پیدا می‌کند. همچنین اطلاعاتی که باعث تسریع در هر نوع اقدامی نشود دانش محسوب نمی‌شود (فراپائولو، ۱۳۸۸، ص ۲۰). جاشپارا نیز دانش را به عنوان اطلاع قابل کاربرد^۱ معرفی می‌کند (۱۳۸۷، ص ۲۵).

هاشمیان بجنورد و منهاج (۱۳۸۶)، با مرور متون به مقایسه تعاریف مختلف دانش پرداخته‌اند. بررسی آنها نشان داد که در ۱۳ تعریف، خاستگاه دانش اطلاعات و ۲ تعریف به ذهن و درون افراد توجه داشته است. در ۱۵ مورد به فرایند دانش اشاره شده است که در ۱۱ تعریف فرایند ایجاد دانش را افزودن ارزش به اطلاعات از جمله پردازش، سازماندهی، درک هوشمندانه و تفسیر معرفی کرده‌اند. در ۱۱ تعریف به خروجی دانش از جمله حل مسئله و توانایی اقدامات مؤثر و بهره‌گیری از اطلاعات جدید اشاره شده است. در ۱۸ تعریف به ماهیت دانش اشاره شده است. در ۹ تعریف از این تعاریف، ماهیت دانش اطلاعاتی فرض شده که به آن ارزشی افزوده شده است. در نهایت منهاج پس از بررسی تعاریف، دانش را این گونه توصیف می‌کند: «دانش، مجموعه‌ای قابل بازایی از اطلاعات تأیید شده است».

همچنین مفهوم دیگری که در رابطه با دانش مطرح شده، دلتای دانش (اینفورمنس)^۲ می‌باشد. دلتای دانش کمک می‌کند تا دانشی که با تجربه و در عمل به دست آمده، توصیف شود. اصول متعددی برای نمایش چنین روش یادگیری وجود دارد که این

1. Actionable Information

2. Delta Knowledge (Informance)

اصول از فرایندی شامل توصیف، طوفان فکری، تحلیل، تولید، و ارزیابی تشکیل می‌شود. انجام تمامی مراحل این فرایند عملکرد صحیح یک پروژه و موفقیت آن را نوید می‌دهد. در خلال این فرایند است که دانش «در عمل» شکل می‌گیرد، دلتای دانش بر یادگیری مبتنی بر عمل استوار است (مرادی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۵).

انواع دانش

تاکنون تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از دانش بیان شده است. هرکس به فراخور نیاز و حوزه خود دانش را تقسیم‌بندی کرده که به نمونه‌هایی از آنها در جدول ۱ اشاره شده است.

جدول ۱. انواع دانش

اشخاص	تقسیم‌بندی دانش
ارسطو	نظری / ساخت / کارکردی
پولانی ^۱	ضمنی / صریح
بوئرسما ^۲	بشری / خودکار شده
فایرستون و مک‌الروی	دانش زیستی، دانش ذهنی، دانش فرهنگی
زاک ^۳	توصیفی / راهبردی / استدلالی / بازنمون / جذب
دریو ^۴	نظام مند / مستقل
مریلوتو ^۵	مستقیم / غیرمستقیم
دارلینگتون ^۶	پیشین / پسین

1. Polany
2. Boersma
3. Zack
4. Drew
5. Meriluoto
6. Darlington

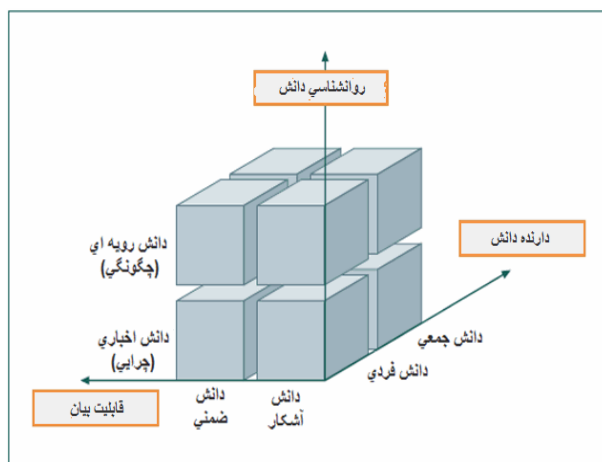
اصل ایده تقسیم‌بندی دانش به فلسوفی به نام مایکل پولانی بر می‌گردد اما کاربرد آن در حوزه تجارت و مدیریت دانش به پژوهشگر ژاپنی مدیریت، ایکوچیرو نانوکا بر می‌گردد. او پیشنهاد کرد که دو نوع دانش وجود دارد. دانش ضمنی که در مغز انسان‌ها نقش بسته است و به آسانی قابل بیان کردن نیست و دانش صریح که به آسانی قابل کدگذاری است (گروور و داونپورت^۱، ۲۰۰۱، ص ۷). تعبیر پولانی از دانش ضمنی این است که «بیشتر از آنچه می‌توانیم بیان کنیم، می‌دانیم» و دانش ضمنی یعنی اینکه بدانیم چگونه باید اظهار داشت که امکان تفکیک کامل میان دانش ضمنی و صریح وجود ندارد؛ بلکه طیفی از نوع دانش قابل ترسیم است که یک سوی آن دانش ضمنی و در سوی دیگر آن دانش صریح وجود دارد (امیرخانی، ۱۳۸۳، صص ۲۶-۲۷).

در یک دسته‌بندی متفاوت و چند بعدی دانش را به اشکال زیر تقسیم‌بندی کرده‌اند:

۱. روانشناسی دانش؛

۲. قابلیت بیان؛

۳. دارنده دانش.



شکل ۱. انواع دانش (بورنمان و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۳).

1. Grover & Davenport

روانشناسی دانش بین دانش رویه‌ای و اخباری تمایز قایل می‌شود. در حالی که دانش اخباری به حقایق (مباحث، فرآیندها) و واقعیات (افراد، اشیا) اشاره دارد، و دانش رویه‌ای با روال انجام اعمال و فرآیندهای شناختی سروکار دارد. دانش اخباری همچنین به عنوان دانش حقایق (دانستن) یا «چرایی» توصیف می‌شود. دانش رویه‌ای به عنوان دانش فرآیند یا «چگونگی» نیز توصیف می‌شود.

دسته‌بندی دانش براساس قابلیت بیان بر این امر تأکید دارد که آیا دارنده دانش به صورت آگاهانه از دانش خود آگاهی دارد و بر این قرار می‌تواند آن را بیان کند یا نه؟. این امر منجر به تمایز بین دانش ضمنی و صریح می‌شود. دانش صریح، دانشی است که به صورت آگاهانه درک می‌شود و قابل بیان است؛ به عبارت دیگر، دانشی که «داننده» اش از آن آگاه است و می‌تواند درباره‌اش صحبت کند. از طرف دیگر، دانش ضمنی دانشی است که «داننده» اش از آن آگاهی ندارد. این دانش را می‌توان تنها استخراج و بنابراین با تلاش زیاد و استفاده از تکنیک‌های خاص مصاحبه و مشاهده آن را بیان کرد.

دسته‌بندی براساس دارنده دانش، بین دانش فردی و جمعی تمایز قایل می‌شود. دانش فردی، دانشی تحت تملک فرد است. این دانش به بافتی خاص بستگی ندارد و توسط فرد مورد نظر کنترل می‌شود. دانش جمعی، دانشی است که با محیطی خاص (مثل کارخانه، کلوپ) مرتبط است. این دانش می‌تواند شامل دانش فردی شود که تنها هنگام ترکیب با دانش دیگران (مثل یک نوازنده ارکستر که در یک گروه بهتر از تک‌نوازی می‌نوازد) به پتانسیل کامل می‌رسد. این دانش همچنین شامل دانش مشترک با دیگران، یعنی دانش مشترک با تمام اعضای گروه می‌باشد، مثلاً هر فردی در یک سازمان می‌داند هنگام مشکل در رایانه با چه کسی تماس بگیرد (بورنمان و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۳).

در تقسیم‌بندی دیگر، از دانش هیوریستیک و دانش عمیق سخن به میان آمده است. دانش هیوریستیک (کم عمق)، شامل قوانین سرانگشتی است و بسیار ساده‌تر از دانش عمیق است و با وجودی که دستیابی به نتایج را تضمین نمی‌کنند، به دلیل سادگی و سرعت کاربرد دارند (هاشمیان بجنورد و منهج، ۱۳۸۶، ص ۱۹).

برخی متخصصین دانش را به چهار دسته تقسیم می‌کنند:

۱. دانش چه چیزی (Know what)؛

۲. دانش چرایی (Know why)؛

۳. دانش چگونگی (Know how)؛

۴. دانش چه کسی (Know who) (شرکت مشاوران توسعه آینده، ۱۳۸۵، صص ۶-۷).

به‌طور کلی نحوه تقسیم‌بندی دانش بسته به نوع نگاه و کارکرد آن تعیین می‌شود. در این اثنا به نظر می‌رسد توجه به رویکردهایی فلسفی و مبنایی در تعیین تقسیم‌بندی دانش موقت‌تر و جهان‌شمول‌تر خواهد بود.

دانش و نوآوری

در دوره کنونی بر دانش که یک منبع مولد نوآوری، رشد اقتصادی، بقای سازمانی و همچنین عاملی برای بهره‌وری کارکنان دانش‌مدار است، بیش از پیش تأکید می‌شود. از همین منظر می‌توان نوآوری را کاربرد دانش برای تولید دانش جدید دانست و همچنین نوآوری را قلب بهره‌وری نامید. بیشتر صاحب‌نظران معتقدند در شرایط رقابتی امروز، دانش و نوآوری دو بازوی رقابتی قوی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند (امیرخانی، ۱۳۸۳، ص ۲۵).

فرایند نوآوری به معنی توسعه و کاربرد ایده‌های جدید توسط افرادی است که در چارچوب سازمان در طی مدت زمانی مشخص به ارتباط با محیط و دیگران همت گمارده‌اند (جاشپارا، ۱۳۸۷، ص ۱۷۱). تولید دانش به تنهایی کافی نیست، بلکه باید هدف نهایی آن، یعنی کسب، حفظ، و ارتقاء مزیت رقابتی به دست آید. نوآوری راه اصلی برای دستیابی به این غایت است. در حقیقت، دیدگاه‌های ارائه شده در بیان و توصیف نوآوری دلالت بر آن دارد که نوآوری بر پایه و بستر دانش به منصف ظهور می‌رسد و در خصوص نوآوری سازمانی نیز دانش سازمانی مدنظر است. از این‌رو می‌توان بیان داشت که نوآوری و دانش سازمانی دو مقوله غیرقابل تفکیک هستند. دانش سازمانی بستر و شرایط مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و متقابلاً

نوآوری‌های سازمانی باعث غنا، افزایش و روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می‌گردند (امیرخانی، ۱۳۸۳، صص ۲۷-۲۸). نوآوری نیز همانند دانش، غیرمشخص و غیرقابل پیش‌بینی است و لذا مدیریت آن نیز بسیار مشکل است تنها کار مدیران برای بهره‌وری از نوآوری، کنترل محیط و مهیا کردن بستر برای بروز و شکوفا شدن ایده‌ها و نوآوری می‌باشد. مفهومی مرتبط با نوآوری، خلاقیت است که ارتباط تنگاتنگی نیز با یکدیگر دارند. توان ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید را خلاقیت می‌نامیم. خلاقیت یکی از ویژگی‌های مهم و نابرابر افراد است، اما به پیدایش دانشی منجر می‌شود که برای کل سازمان مفید است (پروست و دیگران، ۱۳۸۷، ص ۱۷۱). از راه‌های بروز خلاقیت و پرورش آن در سازمان می‌توان به ارائه آزادی عمل به افراد در حیطه کاری خود، رهایی از دیگر فعالیت‌ها و دادن فرصت مناسب به آنها، شیوه برخورد با اشتباهات و تحمل کردن آنها، استفاده از تکنیک‌هایی مثل بارش مغزی^۱ اشاره کرد. بنابراین دانش محرک حیاتی سازمان و عاملی مهم در ایجاد و خلق ارزش می‌باشد.

نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها منبع اصلی خلاقیت و نوآوری است پس نیازمند حمایت می‌باشند. نیروی انسانی در یک فرایند گفت‌وگو و مباحثه به ایده‌های موجود در ذهن خود شکل داده و موجبات بروز خلاقیت و نوآوری می‌شود. در شکل ۲ رابطه بین دانش، نوآوری و مزیت رقابتی نشان داده شده است.



شکل ۲. دانش پایه‌ای برای مزیت رقابتی (بورنمان و دیگران، ۲۰۰۳، ص ۱).

1. Brainstorming

مدیریت دانش

کتابخانه دیجیتالی، مدیریت دانش، مدیریت اطلاعات و مواردی از این قبیل از جمله مفاهیمی است که در سال‌های اخیر وارد ادبیات علمی کشور شده‌اند. بدیهی است که هنوز درک درستی از تعاریف، کارکردها، اجزاء و عناصر این مفاهیم وجود ندارد. گاه مترادف تلقی شده و گاه به جای یکدیگر به کار می‌روند که شاید به دلیل عدم تمایز بین دو واژه اطلاعات و دانش در ادبیات نوشتاری باشد. از دیگر دلایل بروز چنین مواردی تقدم و تاخر زمانی است که بین مفاهیم و مصادیق بوجود می‌آید. در جامعه ما ابتدا مفاهیم وارد ادبیات علمی شده، بدون اینکه مصادیق آن را تجربه کرده باشیم. این امر موجب بروز تفکر انتزاعی و آمیخته‌شدن با برداشت‌های شخصی می‌شود و افراد را با مفهومی مبهم و کلی روبرو خواهد کرد.

اگر تعریف دانش مشکل باشد، تعریف مدیریت دانش به تبع آن دشوارتر می‌نماید. مدیریت دانش مفهوم جدیدی نیست و سابقه آن به تاریخ مشاغل ارتباط دارد. می‌توان ادعا کرد که رد پای منشأ و تکامل مدیریت دانش به هزاره سوم قبل از میلاد باز می‌گردد. دوران ظهور اصطلاح مدیریت دانش به قرن بیستم برمی‌گردد (اوکونی^۱، ۲۰۰۳، ص ۴۰). آنچه که به مدیریت دانش شکلی متمایز می‌دهد، انتظام‌بخشی به این فعالیت‌ها و داشتن طرح و برنامه برای اجرای آن موضوع جدیدی است که در اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت. واقعیت این است که کلمات دانش و مدیریت عامل سردرگمی هستند و عدم تبیین دقیق آنها موجبات این تشتت آراء می‌باشد. عامل دیگری که به این تشتت آراء افزوده، میان رشته‌ای بودن این موضوع است. اگر مدیریت دانش به‌طور محض به رشته‌ای خاص تعلق داشت تعریف آن تا حدودی آسان‌تر می‌نمود. برخی از دیدگاه راهبردی به آن نگاه می‌کنند، برخی آن را همان مدیریت منابع انسانی می‌دانند، و برخی دیدی فناورانه به آن دارند و آن را منشعب از نظام‌های اطلاعاتی می‌دانند. به هر حال به منظور پیشرفت در این حوزه نیازمند بررسی منسجم و میان رشته‌ای هستیم.

1. Okunoye

اطراف مدیریت دانش را موارد اغراق آمیزی‌شماری پر کرده است. به منظور درک بهتر باید این موارد را کنار گذاشته تا بتوانیم به فهمی مشترک از آن نایل آییم. در این قسمت ابتدا به تعاریف مدیریت دانش مبادرت می‌شود.

ارائه تعریفی مشترک و دقیق از مدیریت دانش ساده نیست، زیرا هر کس بنا به فهم و بافت ویژه خود، تعریفی را ارائه می‌دهد. برخی تعاریف به بعد فناوری توجه دارند در حالی که مدیریت دانش یک فناوری نیست، هر چند به آن نیازمند است. بعضی آن را به عنوان راهبرد کسب و کار مورد توجه قرار می‌دهند در حالی که مدیریت دانش راهبرد کسب و کار نیست، هر چند راهبردهای کسب و کار باید با مدیریت دانش همسو باشد. همین تشتت آراء که خود ناشی از پیچیدگی ماهیت دانش است باعث عدم شکل‌گیری جبهه‌ای مشترک در مدیریت دانش و به کارگیری آن در مقیاسی بزرگ شده است. حال به چند تعریف مهم از مدیریت دانش مبادرت می‌شود:

رادینگ^۱ مدیریت دانش را شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌داند که پس از آنکه توزیع شد در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر استفاده شود (ابزری و کرمانی‌القریشی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۴).

مدیریت دانش مجموعه فرایندهایی است که در جستجوی تغییر الگوی کنونی پردازش دانش سازمان به منظور ارتقاء و همچنین بازدهی آن است (فایرستون و مک‌الروی، ۲۰۰۵، ص ۳).

حسن‌زاده نیز مدیریت دانش را اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (ذهنی و عینی و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان می‌داند (۱۳۸۳، ص ۱۰۳).

از نظر سروین^۲ مدیریت دانش، کاربرد دانش جمعی کل نیروی کاری به منظور

1. Rading

2. Servin

حصول اهداف خاص سازمانی است (کتابخانه ملی پزشکی ان. اچ. اس.، ۲۰۰۵م، ص ۳).
به زعم لانگ^۱ دانش یک ساختار انسانی دارد که نمی‌تواند خارج از ذهن یک فرد وجود داشته باشد و شامل تفکر در یک زمینه مملو از اطلاعات است و مدیریت دانش فرایندی است که کمک می‌کند تا سازمان‌ها، انتخاب، سازماندهی، پخش دانش و تجربه را برای کسب مزیت رقابتی دنبال کنند (توکل و ضیایی، ۱۳۹۳، صص ۷۷-۷۸).

برخی نیز معتقدند که مدیریت دانش به نحو ماهوی میان رشته‌ای است و آن را ترکیبی از چند رشته دانسته و مدیریت دانش را این گونه بیان می‌دارند، مدیریت دانش ترکیبی از مدیریت اطلاع‌رسانی، ارتباطات، و منابع انسانی می‌باشد (کیم، ۱۳۸۰، ص ۸۸). همچنین مدیریت دانش، رشته‌ای در حال ظهور است که در لابلای رشته‌های روانشناسی سازمانی، کتابداری و اطلاع‌رسانی، اقتصاد، و علوم رایانه در حال گسترش است (تاوانلی، ۱۳۸۰، ص ۱۰۱).

با توجه به تعاریف بالا برخی مدیریت دانش را به صورت نظری، برخی کاربردی، و برخی فرایندی تعریف کرده‌اند. همان‌طور که از تعاریف بالا برداشت می‌شود مدیریت دانش در یک محیط سازمانی معنا پیدا می‌کند. غالب افراد صاحب نظر در این رشته بر این باورند که مدیریت دانش، مستلزم تغییرات کلی اما پیوسته در فرهنگ و رفتارهای سازمانی است و در بلند مدت و با صرف منابع تأثیر واقعی خود را نشان خواهد داد.

بیشتر تعاریف بالا بر تعاریف نظری استوار است اما به راستی می‌توان دانش را مدیریت کرد؟ دانش که ریشه در باورها و عقاید و ارزش‌های انسانی دارد، آیا قابل کنترل است؟ به عقیده کسانی که با مدیریت دانش مخالفند دانش قابل مدیریت نیست، هرگاه توانستیم ارزش‌هایی مثل احترام، خشم، دوستی و غیره را مدیریت و به کنترل درآوریم آنگاه می‌توانیم دانش را نیز مدیریت کنیم. تنها می‌توان محیطی که دانش در آن رشد و توسعه یافته است را مدیریت کرده و افراد را با استفاده از مکانیسم‌های موجود تشویق به استفاده و اشتراک از دانش کنیم. پس می‌توان مدیریت دانش را

1. Lang

این گونه بیان کرد: مدیریت دانش، فرایند به کنترل در آوردن محیطی است که دانش را در جهت اهداف سازمانی شناسایی، سازماندهی، خلق، و به اشتراک می گذارد.

عوامل موثر بر مدیریت دانش

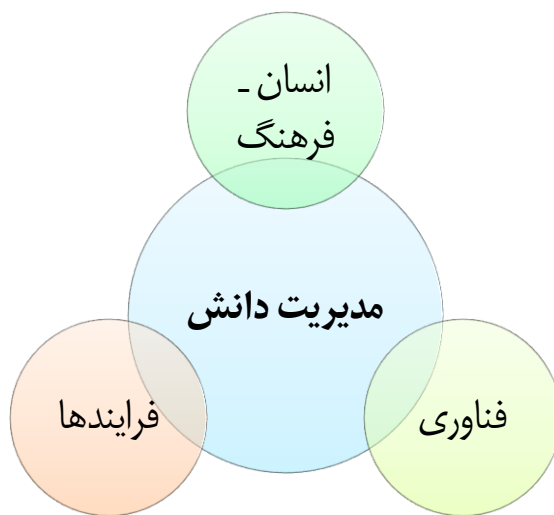
بیشتر افراد و متخصصان حوزه مدیریت دانش بر این باورند که سه مقوله عنصر انسانی، فرهنگ، و فناوری بیشترین نقش را در پیاده سازی برنامه های مدیریت دانش بازی می کنند. در اوایل طرح مدیریت دانش بیشترین تمرکز بر بعد فناوری و در نتیجه پندار یکسان از مدیریت دانش با فناوری بود. بسیاری از شرکت ها و سازمان ها با سرمایه گذاری هنگفت بر فناوری در پروژه های مدیریت دانش شکست خوردند. زیرا که به دو بعد دیگر که مهمتر از بعد فناوری بود، بی توجهی نشان دادند. فرهنگ بر هر دو بعد تأثیر بسزایی دارد. فرهنگ مثل خون جاری در سازمان می باشد که باید به آن نیز توجهی ویژه شود.

بنیان های اساسی مدیریت دانش، بر افراد، فرهنگ، و فناوری استوار است. بیشتر متخصصان بر این باورند که هشتاد درصد مدیریت دانش به افراد و فرهنگ مربوط می شود و بیست درصد دیگر به فناوری های مدیریت دانش بستگی دارد. جوانب فرهنگی و مردمی مدیریت دانش ریشه در رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، و اصول مدیریت دارد. جزء سوم یعنی فناوری، بر پایه های هوش مصنوعی، مهندسی دانش، فناوری اطلاعات، علم اطلاعات و دانش شناسی و نظام های اطلاع رسانی استوار است (لیبویتز^۱، ۱۳۸۸، ص ۱۷). رضایی نور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که از بین یازده عامل موثر بر مدیریت دانش در دو گروه علت و تأثیر، عوامل فرهنگ، انسان، و عوامل انگیزشی و ارتباطات در گروه علت، و فناوری اطلاعات در گروه تأثیر مهمترین عوامل قلمداد شدند.

داونپورت نیز همین عقیده را در مورد عوامل موثر بر مدیریت دانش دارد. به زعم او

1. Liebowitz

افراد، فرایندها و فناوری سه عنصر اصلی هر محیط سازمانی هستند. مدیریت دانش به منظور ایجاد روحیه به اشتراک گذاری و استفاده از دانش، بر افراد و فرهنگ سازمانی تأکید می‌کند. همچنین به منظور پیاده‌سازی، ایجاد، اکتساب و تسهیم دانش بر فرایندها یا روش‌ها متمرکز شده و برای ذخیره‌سازی دانش و قابل استفاده کردن آن به هنگام کار گروهی بر فناوری تأکید می‌شود. افراد مهمترین بخش تلقی شده زیرا مدیریت دانش، تمایل افراد به تسهیم و استفاده از دانش وابستگی مستقیم دارد. افراد، فرایندها، و فناوری همواره می‌توانند به عنوان یک عامل محرک و یا برعکس یک مانع برای حرکت دانش محسوب شوند. همواره موانع را شناسایی و برطرف کرده و به گسترش و ایجاد انگیزه‌ها پرداخت (نوروزی و عبدالمجید، ۱۳۸۷، صص ۱۰۵-۱۰۶).



شکل ۳. عوامل موثر بر فعالیت‌های مدیریت دانش

برخی افراد نیز از دیدگاهی دیگر عوامل موثر بر مدیریت دانش را برمی‌شمارند. شارما و ویکراماسینگه^۱، نیز چهار عامل زیرساختی را برای مدیریت دانش شناسایی کردند که عبارتند از: زیرساخت‌های لازم برای همکاری، زیرساخت‌های لازم برای

1. Sharma & Wickramasinghe

شکل‌دهی حافظه سازمانی، زیرساخت‌های منابع انسانی، و شبکه دانش (دوخانی، ۱۳۸۷، ص ۱۹۴). استانکوسکی و بالدانزا (۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، رهبری و یادگیری را به عنوان عوامل موفقیت برنامه مدیریت دانش معرفی می‌کنند (عطاپور، ۱۳۸۸، صص ۲۸-۲۹).

به طور کلی اکثر پژوهشگران در این حوزه مواردی را به عنوان مولفه‌ها و عوامل موثر بر برنامه‌های مدیریت دانش ارائه داده‌اند. برخی از این موارد مدل، برخی چرخه مدیریت دانش، و برخی عوامل موثر مدیریت دانش است. آلازمی و زئیری^۱ (۲۰۰۳م) (به نقل از مشبکی اصفهانی و میر^۲، ۲۰۱۴م، ص ۱۷۹۲) در پژوهشی به این مولفه‌ها، مندرج در جدول ۲ اشاره کرده‌اند:

جدول ۲: مؤلفه‌های مدیریت دانش از نگاه صاحب‌نظران مختلف

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
ویگ ^۳ (۱۹۹۶م)	فرآیندهای مربوط به دانش: ایجاد، سازمان‌دهی، انتقال، تبدیل، به کارگیری و نگهداری دانش
داونپورت (۱۹۹۸م)	زیرساختارهای سازمانی و فنی، ساختار دانش، حاکمیت فرهنگ و جو دوستانه سازمان، هدف‌های روشن و زبان مشترک، وجود مسیرهای چندانگانه برای انتقال دانش، حمایت مدیریت عالی، رفع موانع انگیزش
داونپورت و پروساک ^۴ (۱۹۹۸م)	تکنولوژی، ایجاد دانش، توزیع دانش، مخازن الکترونیکی دانش، آموزش، فرهنگ و رهبری، اعتماد
موری ^۵ (۱۹۹۸م)	در دسترس بودن دانش، درست بودن، اثربخش بودن، قابل استفاده بودن

1. Alazemi & Zairi
2. Moshabaki Isfahan & Mir
3. Wiig
4. Davenport and Prussak
5. Morey

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
تروسلر ^۱ (۱۹۹۸م)	وجود زیرساخت‌های مناسب در سازمان، تعهد مدیریت، ایجاد انگیزه برای تقسیم دانش، یافتن افراد و اطلاعات درست، فرهنگ، تکنولوژی، تبدیل و انتقال دانش، آموزش و یادگیری
فینران ^۲ (۱۹۹۹م)	ایجاد فرهنگ مناسب، توزیع اطلاعات و دانش، ایجاد دانش
لیبویتر (۱۹۹۹م)	راهبرد مدیریت دانش مبتنی بر حمایت مدیریت عالی، ایجاد فرهنگ حمایت از مدیریت دانش، تشویق کارکنان به توزیع دانش، ابزار و سیستم مدیریت دانش، حافظه سازمانی مؤلفه‌های مدیریت دانش
منسکو ^۳ (۱۹۹۹م)	گروه‌های دانشی، ایجاد زمینه یا شرایط مناسب، کار گروهی، توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، پنج مارکینگ، ساختار دانش
بسی ^۴ (۲۰۰۰م)	یادگیری، توزیع، اجرا و به کارگیری دانش
چوی ^۵ (۲۰۰۰م)	آموزش، درگیر کردن کارکنان در فرآیندهای مدیریت دانش، کار گروهی، توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، پنج مارکینگ، ساختار دانش
اسکایرم ^۶ (۲۰۰۰م)	حمایت مدیریت عالی-آگاهی از فرآیندهای دانش، رهبری دانش، فرآیندهای نظام‌مند دانش، توسعه زیرساخت‌های دانش، ایجاد فرهنگ نوآوری، یادگیری و دانش، زیرساخت‌های تکنولوژی

1. Trussler
2. Finneran
3. Manasco
4. Bassi
5. Choi
6. Skyrme

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
اسکاریرم و آمیدن ^۱ (۲۰۰۰م)	داشتن یک چشم انداز الزام‌آور، ارتباط قوی با فرآیندهای تجاری، رهبری دانش، ایجاد دانش و فرهنگ توزیع آن، یادگیری هوشمندانه، زیرساخت‌های تکنولوژیکی، فرآیندهای سامانمند
هیسینگ ^۲ (۲۰۰۱م)	وجود فرهنگ مناسب، حمایت مدیریت عالی، حمایت تکنولوژیکی، انسجام فرآیندهای مدیریت دانش، ترکیب وظایف مدیریت دانش با وظایف روزمره
استل ^۳ (۲۰۰۱م)	ساختار دانش، سازمان‌دهی دانش، ارتباطات باز، توزیع اطلاعات، به‌روز بودن دانش، حمایت مدیریت

با توجه به موارد پیش گفته به تبیین مهمترین عوامل مورد توجه به‌طور مجزا مبادرت می‌شود.

انسان

دانش و چگونگی ساز و کار آن به‌عنوان قسمتی از باور و عقاید انسان‌ها هنوز به‌طور کامل موشکافی نشده است. مدیریت بر آن نیز در وهله اول به‌عنوان یک سرمایه فکری و سپس سرمایه سازمانی به یکی از چالش‌های مطرح در این حوزه در آمده است. همین امر باعث شده که وقتی درباره مدیریت دانش صحبت می‌شود نمی‌توان و نباید عنصر انسانی را فراموش کرد. دانش ریشه در عقاید و باورهای انسان دارد و توسط خود او نیز مدیریت می‌شود، بنابراین هرگز نمی‌توان پویایی انسان را وقتی که به اجرای یک برنامه پیچیده مدیریت دانش می‌نگریم، فراموش کنیم. در واقع در بسیاری از پروژه‌های شکست خورده مدیریت دانش، بی‌توجهی به عنصر انسانی مشهود می‌باشد

-
1. Skyrme & Amidon
 2. Heising
 3. Steele

زیرا که مدیریت دانش را در فناوری خلاصه می کنند.

بدون شک عنصر انسانی، مهمترین عنصر در مدیریت دانش است، زیرا خلق، اشتراک و استفاده از دانش اغلب توسط انسان انجام می گیرد. فرایندها و فناوری (فرهنگ) می تواند به تسهیل مدیریت دانش کمک کند، اما در نهایت این عنصر انسانی است که در مورد اجرای آن تصمیم می گیرد. بسیاری از سازمان ها این موضوع را از طریق تجربه تلخی آموخته اند. البته سازمان هایی که بدین شیوه در مدیریت دانش هدایت شده، تمرکز زیادی بر فرایندها و فناوری دارند. سازمان ها سرمایه گذاری قابل توجهی در بعد فناوری کرده ولی افراد از آن استفاده زیادی نمی کنند (کتابخانه ملی پزشکی ان. اچ. اس.، ۲۰۰۵م، ص ۵۱).

تاوولی اظهار می کند که دانش در مغز انسان خلق می شود. شرایط مناسب سازمانی فقط می تواند افراد را در اشاعه آن ترغیب کند. مدیریت دانش بیشتر در جوامع آموزشی که نگاه و عملکرد اشتراکی و روابط همسو داشته و احساس جامعه ویژگی های همدمی و اعتماد را دارا باشد، تأثیر گذار است (تاوولی، ۱۳۸۰، ص ۱۰۲).

فرایند

فرایند دانش جایی بین اطلاعات و منبع سرمایه، محصولات و خدمات شرکت قرار دارد. عموماً این فرایند با سه زیر فرایند ارائه می شود، خلق دانش، کدگذاری دانش، و انتقال/ ادراک دانش. خلق دانش شامل تمام فرایندهایی است که در کسب و توسعه دانش دخیل است. کدگذاری دانش شامل تبدیل دانش به اشکال قابل دسترس و قابل کاربرد است. انتقال دانش شامل حرکت دانش از محل تولید آن به شکل کدگذاری به نقطه مورد استفاده است (گروور و داوونپورت، ۲۰۰۱م، صص ۷-۸). یکی از دلایلی که دانش را مفهومی مبهم کرده اینکه این فرایندها بازگشتی، قابل گسترش و اغلب متناوب هستند. چرخه مدیریت دانش نمونه ای بارز از تأثیر فرایندها می باشد که در تمام فعالیت های مدیریت دانش جاری است و به نوعی عامل به حرکت در آوردن خون در رگه های سازمان به منظور انجام مدیریت دانش می باشد.

فناوری

در نظر بسیاری از افراد و سازمان‌ها مدیریت دانش یعنی فناوری، که خود تردید برانگیز است. به زعم آنها مدیریت دانش به خرید رایانه و یا استفاده از برخی نظام‌های مدیریت الکترونیکی مدارک و اینترنت‌های سازمانی خلاصه می‌شود. این توجه بیش از حد به فناوری در برنامه‌های مدیریت دانش که تمرکز و گرایش اصلی آن بر روی دانش عینی است، موجب غفلت از بعد دیگر دانش، یعنی دانش ضمنی که بیشترین اهمیت را در مدیریت دانش دارد، می‌شود. سالیانه مبالغ فراوانی برای تهیه فناوری‌ها در سازمان هزینه می‌شود بدون اینکه به اثربخشی آنها توجه چندانی شود.

آنچه در فناوری اطلاعات مهم است «تفکر اطلاعات‌گرا» یا تفکری است که از مجموعه‌ای از اطلاعات مفید و موثق تشکیل شده، به عبارت دیگر آنچه تولید اطلاعات می‌کند فکر انسان خردمند است نه ابزار (فرهادی، ۱۳۸۳، ص ۴۵). همین تفکر ریشه در تغییر نسل مدیریت دانش دارد و باعث تغییر پارادایم در این رشته از فناوری به سمت عنصر انسان و تفکر انسانی شد. واقعیت این است که سازمان‌ها از فناوری به عنوان کاتالیزوری برای اجرای مدیریت دانش استفاده می‌کنند. هرچند مدیریت دانش به وسیله فناوری هدایت نمی‌شود ولی در هر برنامه مدیریت دانش هرگز بدون دسترسی افراد به فناوری مناسب نمی‌توان به صورت واقعی آن را اجرا و پیاده‌سازی کرد. فناوری همچون بازوی عملکردی مدیریت دانش عمل می‌کند.

تجربه نشان داده که کمتر از یک سوم بودجه مدیریت دانش باید به فناوری اختصاص یابد (جاشپار، ۱۳۸۷، ص ۹۵). فناوری یکی از ابزارهایی است که مدیریت دانش از آن بهره‌جویی می‌کند و باعث ایجاد ارزش افزوده در برنامه‌های مدیریت دانش خواهد شد. فناوری بستری را ایجاد می‌کند که در این بستر مدیریت دانش می‌تواند بین افراد در مکان‌های مختلف دانش را خلق و به اشتراک بگذارد. همچنین امکان اشتراک‌گذاری دانش فراتر از مرزهای سازمانی نیز میسر می‌شود. فناوری جستجو و دسترس‌پذیری و بازیابی دانش به شیوه‌ای موثرتر و سریع‌تر و همچنین مکانی را برای ذخیره دانش و اطلاعات فراهم می‌کند.

جدول ۳ مروری از پشتیبانی را ارائه می‌دهد که فناوری‌های موجود می‌توانند برای فعالیت‌های مدیریت دانش ارائه دهند. بررسی کلی نشان می‌دهد که فعالیت برنامه‌ریزی دانش کمترین نفع را از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی می‌برند، و این فعالیت‌ها فقط پشتیبانی محدودی در سنجش دانش ارائه می‌دهند. با وجود این، فناوری‌ها در فعالیت‌های انتقال دانش بسیار موثر بوده و پشتیبانی موثری برای تلفیق و سازماندهی دانش ارائه می‌دهند (بورنمان و دیگران، ۲۰۰۳م، ص ۲۱).

جدول ۳. پشتیبانی فناوری از فعالیت‌های مدیریت دانش

	سنجش دانش	نگهداری دانش	انتقال دانش	سازماندهی دانش	تلفیق دانش	ایجاد دانش	برنامه‌ریزی دانش
فناوری‌های ارتباطی	●	●	●●●	●	●●	●●●●	●
فناوری‌های همکاری	●	●●	●●●	●	●●	●●●●	●
مدیریت اسناد	●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●	●
فناوری‌های تطبیق و ارائه‌ی دانش	●●	●●	●●●●	●●●●	●	●●	●
محیط یادگیری الکترونیکی	●●	●	●●●●	●●	●●●●	●	●
ابزار تولید محتوا	●●	●●●●	●	●●●●	●●●●	●●●●	●
ابزار مدیریت دانش شخصی	●	●●	●	●●●●	●●	●●●●	●
هوش مصنوعی	●	●●	●●	●●●●	●●	●●	●
فناوری‌های شبکه‌سازی	●	●●	●●●●	●	●●	●●	●
فرمت‌ها و استانداردها	●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●	●
سخت افزار	●	●●	●●●●	●●	●●	●●	●

●●●● این فناوری می‌تواند سهمی عمده در این فعالیت داشته باشد...
 ●● این فناوری می‌تواند اغلب پشتیبان این فعالیت باشد
 ● این فناوری سهمی کوچک در این فعالیت دارد
 - -

(بورنمان و دیگران، ۲۰۰۳م، ص ۲۱)

طی دهه‌های متمادی سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های فناوری اطلاعات خود را بر دانش صریح بجای دانش ضمنی متمرکز کرده‌اند. برای این امر سه دلیل وجود دارد: اولاً دانش صریح اغلب به صورت بخش استاندارد از مبادلات (تراکنش‌ها)^۱ سیستم‌های اطلاعاتی منتقل می‌شود؛ ثانیاً دسترسی و انتقال دانش صریح آسان‌تر از دانش ضمنی است؛ و در نهایت اینکه انسان ذاتاً نسبت به آنچه که نمی‌تواند به صورت کمی درآید و به طور صریح انتقال یابد بی‌اعتماد است. اساسی‌ترین چالش در رویارویی با دانش صریح مدیریت حجم آن، اطمینان از ارتباط و کیفیت و ایجاد دسترسی آسان به آن و در یک کلام مدیریت حجم عظیمی از اطلاعات است (فراپائولو، ۱۳۸۸، ص ۲۳).

همچنین فناوری به دو شیوه می‌تواند به برنامه‌های مدیریت دانش کمک کند:

- فراهم‌آوری ابزاری برای افراد به منظور سازماندهی، ذخیره و دسترسی دانش ضمنی و اطلاعات مثل کتابخانه الکترونیکی یا پایگاه بهترین عملکرد^۲؛
- کمک به مرتبط ساختن افراد با یکدیگر به طوری که آنها دانش ضمنی خود را به اشتراک بگذارند، مثلاً از طریق گروه‌افزارها، ویدئو کنفرانس‌ها (کتابخانه ملی پزشکی ان. اچ. اس.، ۲۰۰۵، ص ۵۹).

به منظور پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش انتخاب فناوری مناسب که متناسب با فرهنگ و محیط موجود در سازمان باشد بسیار حیاتی است. استفاده از فناوری مورد استفاده باید برای افراد و کارمندان آسان باشد، تا پذیرش آن به سادگی تضمین شود. ذکر این نکته نیز مهم است که همه کاربران به یک میزان در استفاده از فناوری برای انجام کارهای خود از جمله مدیریت دانش همسان نیستند. به عنوان مثال افراد مسن‌تر که از مزایای فناوری آگاهی ندارند ممکن است از استفاده از فناوری در محیط کارشان وحشت داشته باشند و به مقابله با آن بپردازند بنابراین آموزش و آگاهی در مدیریت دانش نقش فوق العاده‌ای دارد.

1. Transactions

2. Best Practice

در محیط آرمانی مدیریت دانش یک مدخل واحد مثل اینترنت وجود دارد و همه مخازن دانش، جوامع همعمل، و مراکز عالی از یک محل قابل دسترس خواهد بود. این امر دسترسی کاربر را بسیار ساده کرده زیرا فقط در یک محل به جستجو می‌پردازد (دوپلیس، ۱۳۸۷، ص ۱۱۴).

سیستم‌های مدیریت دانش

سیستم‌های مدیریت دانش تجلی حضور و کاربرد فناوری در اجرای آن می‌باشد. تمام سیستم‌های مدیریت دانش به دنبال تأمین انتظارات مدیریت ارشد نظیر میزان بازده، سرمایه‌گذاری و افزایش اثربخشی است اما در واقع بسیاری از آنها به دلیل توجه بیش از اندازه به تکنولوژی اطلاعات و عدم توجه به برقراری رابطه با راهبردهای تجاری و مشتریان نهایی، در تأمین انتظارات شکست خورده‌اند. سیستم‌های اصلی مدیریت دانش که می‌توانند کاربرد مفیدی داشته باشند به قرار ذیل می‌باشد:

- سیستم‌های مدیریت اسناد و مدارک: جمع‌آوری اطلاعات و دانش مناسب برای افراد مناسب در زمان مناسب؛
- سیستم‌های پشتیبان تصمیم: ایجاد و ارزیابی دانش از طریق تجزیه و تحلیل داده با استفاده از مدل‌های پیچیده برای حمایت از تصمیم‌گیری؛
- سیستم‌های پشتیبان گروه: طراحی شده جهت افزایش ارتباطات، اشاعه و تسهیم دانش، هماهنگی و همکاری بین گروه‌ها؛
- سیستم‌های اطلاعاتی مدیران اجرایی: فراهم‌کننده اطلاعات و دانش با کیفیت برای مدیران جهت برنامه‌ریزی راهبردی و فرایند کنترل؛
- سیستم‌های مدیریت جریان کار: ارتباط با جریان‌های کاری و منابع سازمانی نظیر کارکنان؛
- سیستم‌های مدیریت ارتباط با مشتری: جمع‌آوری و ذخیره اطلاعات درباره نیازها و خواسته‌های مشتریان با تأکید بر بانک اطلاعات مشتری (جاشپار، ۱۳۸۷، صص ۱۴۸-۱۴۹).

مخازن سازمانی نیز یکی از رهاوردهای فناوری اطلاعات به شمار می‌رود. در چند سال اخیر مخازن به‌عنوان محصولی خلق شده‌اند که اشاعه آثار پژوهشی را پرورش می‌دهند. این امر یکی از اهداف مشترک اغلب موسسات دانشگاهی به شمار می‌رود. هارناد^۱ (۲۰۰۳م) مخزن سازمانی را آرشیوی دیجیتالی از تولیدات فکری اعضای هیأت علمی، و دانشجویان یک موسسه و دسترس‌پذیر کردن آن برای کاربران نهایی داخل و خارج از سازمان، با کمترین موانع دسترسی می‌داند. جانسون^۲ (۲۰۰۲م) چهار ویژگی را برای مخازن سازمانی برشمرده است: سازمانی، علمی، تجمعی و همیشگی، و باز و میان‌کنش‌پذیر هستند (خاصه، ۱۳۸۸، ص ۶۳، ۷۲). نمونه کوچک مخازن سازمانی را می‌توان در اینترنت‌های سازمانی و یا کارتابل‌های اداری به منظور آشنایی بیشتر با رویه‌های کاری مشاهده کرد.

با تمام مزایای فناوری در برنامه‌های مدیریت دانش ممکن است فناوری به دلایل زیادی مانع اساسی برای موفقیت سازمان باشد، به‌عنوان مثال اگر افراد برای استفاده از فناوری به خوبی آموزش ندیده و نتوانند فناوری را برای حل برخی مشکلات به کار برند، یا اگر فناوری به درستی پیاده نشود این امر سبب ایجاد مباحث و مشکلات عملی می‌شود. همچنین مدیریت مبتنی بر فناوری اطلاعات، به اندازه کافی قابلیت تشخیص و حل مشکل دسترسی به دانش ضمنی موجود در سازمان را ندارد.

فرہنگ

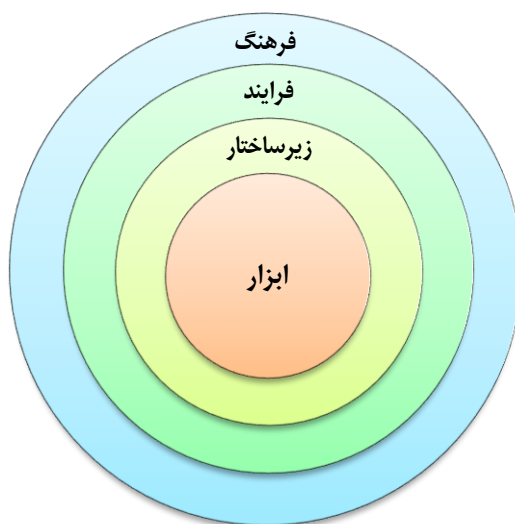
بعد فرهنگ در اجرای پیاده‌سازی مدیریت دانش نقشی همسان با بعد انسانی دارد. اما با وجود این امر رویت‌پذیری کمتری دارد. تشخیص این مسئله دشوار است که عناصر فرهنگی علت بروز مشکلات و مسائل در اجرای مدیریت دانش است و به دنبال آن نرخ

1. Harnad

2. Johnson

شکست در پیاده‌سازی آن نیز بالاست. هر سازمانی فرهنگ سازمان منحصر به خود را دارد که توسط ارزش‌هایی که کارکنانش در کارهای روزمره خود به کار می‌برند، شکل می‌گیرد. این فرهنگ سازمانی مشخص می‌کند که افراد چگونه عمل کرده، کارها چگونه اجرا شود، و تعاملات انسانی چگونه رخ دهد.

فرهنگ اصطلاحی است که دربرگیرنده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای یک سازمان است. فرهنگ در سازمان‌ها بسیار بااهمیت است زیرا می‌تواند تأثیر بسیار زیادی بر رفتار انسانی داشته باشد، همچنین تغییر آن بسیار مشکل می‌باشد. فرهنگ به شیوه‌های نامرئی بر فرایندهای سازمانی تأثیر می‌گذارد. فرهنگ مکانیسمی مسلط در سازمان‌هاست که تمام جنبه‌های حیات سازمان را محدود می‌کند (اسمیت و مک‌کین^۱، ۲۰۰۳). همان‌طور که در شکل ۴ مشاهده می‌شود فرهنگ بر تمام اعمال سازمان مستولی است و مانند خون در رگ‌های سازمان جاری است.



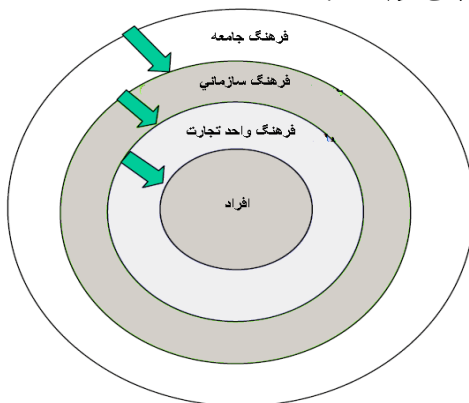
شکل ۴. تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بر جنبه‌های سازمان (اسمیت و مک‌کین، ۲۰۰۳م)

1. Smith & McKeen

فرهنگ سازمانی

فرهنگ یک سازمان ترکیبی از ارزش‌ها و عقاید افراد یک سازمان است. فرهنگ می‌تواند به صورت قواعدی ضمنی و انتظارات از رفتار در یک سازمان احساس شود، این قواعد ممکن است به صورت رسمی نوشته نشده، اما افراد می‌دانند که چه انتظاری از آنها وجود دارد. فرهنگ معمولاً توسط تیم مدیریتی که در رابطه با خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های موثر در فرهنگ سازمانی تصمیم می‌گیرند، تنظیم می‌شود. فرهنگ سازمانی ارزش‌ها و عقایدی دارد که از اهداف و عملکرد سازمان پشتیبانی و در کل سازمان جاری و نافذ است. فرهنگ سازمانی به دلیل این واقعیت که می‌تواند در سطوح مختلف سازمان متفاوت باشد، بسیار پیچیده است (دوپلیس، ۱۳۸۷، صص ۱۹-۲۰). در سازمان‌ها ممکن است خرده فرهنگ‌های متفاوتی وجود داشته باشد که شناسایی آنها و دانستن میزان تأثیرات احتمالی آنها بر برنامه‌های مدیریت دانش ضروری است. فرهنگ سازمانی در تمام فعالیت‌های مدیریت دانش در سازمان جاری و دخالت دارد.

در شکل ۵ می‌توان جایگاه فرهنگ سازمانی را بین فرهنگ جامعه و فرهنگ کسب و کار و فرد مشاهده کرد. فرهنگ سازمانی به خودی خود در خلاء وجود نمی‌آید بلکه در فرهنگ جامعه‌ای که در آن قرار دارد، وجود می‌آید. فرهنگ سازمانی خود نیز دارای خرده فرهنگ‌های متفاوتی مثلاً فرهنگ واحد تجارت، واحد فروش و مانند اینها بوده، که با یکدیگر متفاوت باشند.



شکل ۵. جایگاه فرهنگ سازمانی (اسمیت و مک‌کین، ۲۰۰۳م)

تغییر فرهنگ سازمانی و سازگاری آن جهت پذیرش مدیریت دانش (قرار دادن فرهنگ سازمانی در راستای مدیریت دانش) مهمترین و در عین حال چالش برانگیزترین کار در مدیریت دانش است. موقعیت مدیریت دانش در درجه اول به انگیزه، تمایل و توانایی افراد برای تسهیم و به اشتراک گذاری دانش خود و استفاده از دانش دیگران وابسته است. ساختار کتابخانه و فرهنگ حاکم بر آن باید به گونه‌ای باشد که مانع انتقال اطلاعات از یک بخش به بخش دیگر نشود (نوروزی و عبدالمجید، ۱۳۸۷، ص ۱۰۶). همچنین در تغییر فرهنگ سازمانی باید به این نکته توجه داشت که تغییرات فرهنگی باید با فرهنگ قدیم شرکت پیوند و ارتباط داشته باشد و به‌طور آرمانی یک سازمان نکات مثبت فرهنگ قدیمی را حفظ کرده و نتیجه آن را به فرهنگ جدید منتقل کند.

فرهنگ و اشتراک دانش

- دلونگ و فاهی^۱ (۲۰۰۰م) به چهار دلیل فرهنگ را برای اشتراک دانش مهم تلقی کرده‌اند:
- فرهنگ به تصورات افراد در مورد اهمیت دانش شکل می‌دهد؛
 - فرهنگ ارتباط بین سطوح دانش را مشخص می‌کند، مثلاً چه دانشی به سازمان و چه دانشی به شخص متعلق است؛
 - فرهنگ، بافتی را برای تعامل اجتماعی درباره دانش ایجاد می‌کند. مثلاً چه میزان همکاری یا تعامل مطلوب است، کدام عمل یا رفتار نیاز به تشویق یا جریمه دارد؛
 - فرهنگ خلق و اقتباس دانش جدید را شکل می‌دهد (اسمیت و مک‌کین، ۲۰۰۳م).
- فرهنگ مدیریت دانش به مفهوم اشتراک گذاری دانش به‌عنوان یک استاندارد در سازمان تعریف می‌شود. برای ایجاد یک فرهنگ اشتراک دانش، سازمان‌ها، نیازمند این هستند که افراد را تشویق کنند به‌صورت موثری در زمینه اشتراک دانش با یکدیگر همکاری کنند تا به دنبال آن دانش سازمانی را بهره‌ور نمایند (دولیسس، ۱۳۸۷، ص ۲۰).

1. Delong & Fahey

ارزش‌های یک سازمان در ایجاد فرهنگ مدیریت دانش سهم بزرگی را ایفا می‌کند. اگر یک سازمان دارای ارزش‌هایی نظیر شفافیت، اعتماد، و اشتراک دانش باشد مدیریت دانش را بهتر اجرا می‌کند. ارزش‌های سازمان همیشه با ارزش‌های مورد حمایت افراد مشخص می‌شود. ارزش‌ها به‌طور ذاتی مشخص هستند، بنابراین باید ابعاد شخصی مدیریت دانش و دیدگاه افراد به ارزش‌ها و چگونگی تأثیر آنها در مدیریت دانش درک شود. ارزش‌های فردی مشخص می‌کند که به چه روشی دانش توسط افراد خلق، اشتراک، گردآوری، و منتقل می‌شود. در اجرای مدیریت دانش از نقطه نظر فرهنگی نباید تجویزی و دستوری با آن برخورد کرد. از آنجاکه ارزش‌ها در ذات و فطرت افراد هست تغییر آن بسیار زمان‌بر خواهد بود. تغییرات گسترده در محیط سازمانی در عین ضرورت همیشه پرهزینه است.

اعتماد می‌تواند به مفهوم تکیه شرکت بر یکپارچگی، توانایی و یا ویژگی خود یا شخص باشد. اعتماد برای به اشتراک گذاری دانش یک ضرورت است. عمق و انتشار دانشی که بین افراد به اشتراک گذاشته خواهد شد با سطح اعتمادی که بین افراد وجود دارد تعریف می‌شود. این امر نه تنها بیانگر تأثیر عمیق ارزش‌های شخصی بر برنامه‌های مدیریت دانش است بلکه نشان دهنده تأثیر ارزش‌های سازمانی و فرهنگی نیز هست. اعتماد و احترام به هم وابسته‌اند. در صورت وجود بی‌اعتمادی در سازمان این امر به خرد شدن و تجزیه دانش و عدم یکپارچگی آن منجر شده و تأثیر منفی بر جریان دانش می‌گذارد. در این شرایط رقابت و هم‌چشمی و خصومت بین بخش‌های سازمان و واحدهای مختلف آن به وجود می‌آید (دوپلیس، ۱۳۸۷، صص ۴۲-۴۴). از عناصر فرهنگی دیگر موثر در برنامه‌های مدیریت دانش میزان سواد افراد سازمان، سیستم‌های پاداش و انگیزشی، معامله به مثل و جز اینها است که توجه به آنها بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

ویژگی‌های فرهنگ اشتراک دانش به قرار ذیل می‌باشد:

- مدیریت بالا به دانش به‌عنوان سرمایه راهبردی نگاه کرده و حامی و مشوق فرایند مدیریت دانش می‌باشد؛

- سازمان‌ها بر توسعه و بهره‌برداری از سرمایه دانشی تمرکز می‌کنند؛
- ابزارها و فرایندهای مدیریت دانش به وضوح تعریف می‌شود؛
- خلق، اشتراک و استفاده از دانش قسمی طبیعی و مشخص از فرایندهای سازمانی و نه بخشی جدا از فرایندهای کاری طبیعی است؛
- همکاری گروه‌ها درون سازمان به جای رقابت با یکدیگر؛
- دانش برای هر کسی که می‌تواند کمک یا استفاده کند، در دسترس است؛
- جوایز و ارزشیابی عملکرد بویژه در کمک و استفاده از پایگاه دانش سازمان قابل درک است، زیرساخت کانال‌های ارتباطی و فناوری مشترک، اعمال مدیریت دانش را مجهز و توانا می‌کند (کتابخانه ملی پزشکی ان. اچ. اس.، ۲۰۰۵، ص ۵۲).

عوامل انگیزشی

بی‌شک انگیزش یکی از عوامل مهم در هر سازمانی به شمار می‌رود. این عوامل انگیزشی در فرهنگ سازمانی سیال می‌باشند.

انگیزش در لغت به معنای تحریک و ترغیب است. انگیزش حالت روانی انسان است که او را در جهت خاصی تجهیز کرده، به انجام رفتارهایی مشخص و می‌دارد (احمدی و فراهانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۱). این عوامل انگیزشی که در برنامه‌های مدیریت دانش سازمان‌ها بسیار موثر هستند، اغلب اوقات مورد غفلت واقع می‌شوند. عدم توجه به این عوامل موجب شکست بسیاری از برنامه‌های مدیریت دانش شده است.

انگیزاننده‌های موثر در مدیریت دانش، انگیزه و تمایل کارکنان را در فعالیت‌های خلق، انتقال، ذخیره و به‌کارگیری دانش و به‌کارگیری دانش و به تبع آن برای پیاده‌سازی مدیریت دانش افزایش می‌دهند و باعث می‌شوند مدیریت دانش با سرعت بیشتری در سازمان پیاده‌سازی شود. دادخواه و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی عوامل انگیزشی موثر بر مدیریت دانش را شناسایی کرده‌اند که در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. عوامل انگیزشی موثر بر مدیریت دانش

انگیزه‌های درونی (شخصی)	انگیزه‌های بیرونی (محیطی)
میل به کسب پیشرفت و برتری	مشوق‌های سازمانی
هدفمند بودن	رعایت عدالت در سازمان
علاقه‌مند به شغل	دادن مسئولیت (تفویض اختیار)
میل به کار گروهی	روابط با مدیران
اعتماد به نفس	روابط با همکاران
احساس وظیفه‌شناسی	تجهیزات و فناوری اطلاعات
نیاز به امنیت	نحوه ارزشیابی از کارکنان
وجود اعتماد بین کارکنان	خط مشی و مقررات سازمان

(منبع: دادخواه و همکاران، ۱۳۹۳)

نتیجه‌گیری

جنبش مدیریت دانش در سال‌های اخیر به یک ضرورت برای سازمان‌های قرن بیست و یکم درآمده است. به همین منظور توجه بیشتر به مبانی نظری و علمی مدیریت دانش را طلب می‌کند. دانش به عنوان اصلی ترین عنصر در برنامه‌های مدیریت دانش شناخته شده است؛ بنابراین تبیین و شناخت دقیق آن ضروری می‌نماید. شناخت دانش، انواع آن، چگونگی تبدیل داده، اطلاعات و دانش به یکدیگر و تبدیل آن به نوآوری می‌تواند برای بسیاری از مدیران دانش سودمند باشد. عنصر انسانی، فرایند، فناوری، و فرهنگ نقشی بی‌همتا در برنامه‌های مدیریت دانش ایفا می‌کنند. از این رو شناسایی و میزان تأثیر این عوامل بر برنامه‌های مدیریت دانش امری مهم می‌باشد. در این میان نقش عنصر انسانی و فرهنگ تا حدودی پررنگ‌تر است و باید در بیشتر برنامه‌های مدیریت دانش به این دو مهم توجه ویژه‌ای مبذول شود. عوامل انگیزشی نیز از عوامل پنهان و موثر بر مدیریت دانش است که توجه به این عوامل نیز بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

منابع

- ابزری، مهدی؛ کرمانی القریشی، محمدرضا. (۱۳۸۴). امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان). دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، ۱۷(۳)، صص ۱۲۱-۱۳۸.
- احمدی، علی اصغر؛ فرهانی، محمدنقی. (۱۳۸۰). روان‌شناسی عمومی دوره کاردانی تربیت معلم. تهران: وزارت آموزش و پرورش، نشر ایران.
- امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۸۳). پایگاه دانش: تلاش در ایجاد تعامل میان مدیریت دانش و نوآوری. فصل‌نامه کتاب، ۵۹، صص ۲۴-۳۶.
- برگرون، برایان. (۱۳۸۶). اصول مدیریت دانش (مترجم: منوچهر انصاری). تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- پروست، گیلبرت؛ روب، استفان؛ دومهاردت، کای. (۱۳۸۵). مدیریت دانش (مترجم: علی حسینی خواه). تهران: یسپرون.
- تاوولی، چارلز تی. (۱۳۸۰). مدیریت دانش و کتابخانه‌های دانشگاهی (مترجم: مهدی خادامیان). کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴(۳)، صص ۹۹-۱۲۰.
- توکلی، ثامنه؛ و ضیایی، ثریا. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل کلیدی توانمندساز در پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد آستان قدس رضوی. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۱(۲)، صص ۷۵-۸۳.
- جاشپارا، آشوک. (۱۳۸۷). رویکردی منسجم بر مدیریت دانش (مترجم: مصطفی کاظمی، مرجان فیاضی، مجتبی کفاشیان). تهران: شرکت تعاونی کارآفرینان فرهنگ و هنر.
- حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۳). نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش سازمان‌ها (با نگاهی به سرفصل‌های مقاطع سه گانه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران). فصل‌نامه کتاب، ۵۹، صص ۱۰۱-۱۱۴.

خاصه، علی اکبر. (۱۳۸۸). مدیریت دانش سازمانی: نگاهی به مخازن سازمانی، تعاریف و هدفها. (گردآورنده: محمد حسن زاده، مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهمکنشها (ص ۶۱-۷۴). نشر کتابدار.

دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصفه؛ عابدی، محمدرضا؛ مشهدی، فرشته. (۱۳۹۳). بررسی میزان تأثیر انگیزاننده‌های موثر بر تسریع روند پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان از دیدگاه کارکنان این شرکت. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۱(۳)، صص ۲۶-۳۸.

دوپلیسیس، ماریا. (۱۳۸۷). تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش (مترجم: زهره عباسی). مشهد: محقق.

دوخانی، فیروزه. (۱۳۸۷). تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش در کتابخانه‌ها. (گردآورنده: علی اکبر فامیلروحانی؛ عاطفه زارعی)، مجموعه مقالات اولین همایش منطقهای کتابخانه‌ها: مراکز مدیریت دانش (ص ۱۸۹-۱۹۸). همدان: سپهر دانش.

رضایی نور، جلال؛ جمشیدوند، حسین؛ کعبی، بهرام (زودآیند). شناسایی عوامل موثر در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش و دسته‌بندی آنها با استفاده از روش دیمتل فازی (مطالعه موردی: شرکت سرآمدان علوم و فناوری سلمانیان فارس). فصل‌نامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی.

شرکت مشاوران توسعه آینده. (۱۳۸۵). مدیریت دانش: مفاهیم، تجربه‌ها و پیاده‌سازی. تهران: شرکت مشاوران توسعه آینده، گروه مدیریت دانش.

عطاپور، هاشم. (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران). (گردآورنده: محمد حسن زاده)، مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهمکنشها (صص ۲۵-۴۱). نشر کتابدار.

فایرستون، ژوزف؛ مک‌الروی، مارک. (۱۳۸۷). مباحث کلیدی در مدیریت دانش (مترجمین: احمد جعفرنژاد، خدیجه سفیری). تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.

فراپائولو، کارل (۱۳۸۸). مدیریت دانش (مترجم: صدیقه احمدی فصیح). تهران: چاپار.
فرچپهلو، عبدالحسین؛ آخشیکی، سمیه السادات. (۱۳۸۷). مدیریت دانش: مبانی نظری، مولفه‌ها،
موانع و راهکارها (گردآورنده: علی اکبر فامیلروحانی؛ عاطفه زارعی)، مجموعه مقالات
اولین همایش منطقه‌ای کتابخانه‌ها: مراکز مدیریت دانش (صص ۱-۱۶). همدان: سپهر
دانش.

فرهادی، ربابه. (۱۳۸۳). فناوری اطلاعات، تحول نقشها، ضرورت مدیریت دانش. فصل‌نامه
کتاب، ۵۹، صص ۴۴-۵۰.

کیم، سئونگهی. (۱۳۸۰). نقش متخصصان دانش در مدیریت دانش (مترجم: آتش جعفرنژاد.
عباس در حری، گزیده مقالات ایفلا ۹۹ (بانکوک) (صص ۸۶-۹۳). به همت و ویراستاری
تاجالمولوک ارجمند. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.

لیوویتز، جی. (۱۳۸۸). مدیریت دانش: آموزه‌هایی از مهندسی دانش (مترجم: محمد
حسن زاده). تهران: کتابدار.

مختاری، حیدر؛ یمین فیروز، موسی. (۱۳۸۳). از داده تا دانش و از مدیریت داده تا مدیریت
دانش: مروری بر متون. فصل‌نامه کتاب، ۵۹، صص ۱۳-۲۳.

مرادی، شیمای. (۱۳۸۸). بررسی نقش سیستم‌های ویکی در مدیریت دانش. (گردآورنده:
حسن زاده، محمد)، مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات:
پیوندها و برهمکنشها (صص ۱۸۳-۲۰۸). نشر کتابدار.

نوروزی، یعقوب؛ عبدالمجید، امیرحسین. (۱۳۸۷). گامهای عملی پیاده‌سازی مدیریت دانش در
کتابخانه‌ها (گردآورنده: علی اکبر فامیلروحانی؛ عاطفه زارعی)، مجموعه مقالات اولین
همایش منطقه‌ای کتابخانه‌ها: مراکز مدیریت دانش (صص ۹۷-۱۱۸). همدان: سپهر
دانش.

هاشمیان‌بجنورد، ناهید؛ منهاج، محمدباقر. (۱۳۸۶). دانش چیست؟ مرور ادبیات، مقایسه
تعاریف، ارائه تعریفی جدید. رهیافت، ۴۰، صص ۱۷-۲۴.

- Blair, D. C. (2002). Knowledge management: Hype, Hope, or Help? *Journal of the American society for information science and technology*, 53 (12), 1019-1028.
- Bornemann, M. [et. al.] (2003). *an illustrated guide to knowledge management*. Austria: Wissensmanagement Forum.
- Grover, V.; Davenport, Thomas H. (2001). General perspectives on knowledge management: Fostering a research agenda. *Journal of management information systems*, 18 (1), 5-21.
- Moshbaki Isfahani, A.; Mir, M.R. (2014). Modeling organizational intelligence based on Knowledge Management. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Science*, 4 (S4), 1788-1796. [On line] Retrieved May, 22, 2017, from: <http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2014/04/JLS-200-S4-209-ORGANIZATIONAL.pdf>
- NHS National Library for Health: Knowledge Management specialist library (2005). *A B C of knowledge management*, NHS National Library for Health: Knowledge Management specialist library. [On line] Retrieved April, 22, 2016, from: http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/knowledge/docs/ABC_of_KM.pdf
- Okunoye, A. (2003). *Knowledge Management and Global Diversity: A Framework to Support Organizations in Developing Countries*, [On line] Retrieved April, 20, 2016, from <http://tucs.fi/publications/attachment.php?fname=DISS46.pdf>
- Smith, H. A.; McKeen, James D. (2003). *Instilling a knowledge- sharing culture*. *Queen's Centre for Knowledge- Based Enterprise*, Ontario.
- Spiegler, I. (2000). Knowledge management: A new idea or a recycled concept? *Communications of AIS*, 3, Article (14), 1-24.

Identification and Prioritization of Individual Factors Affecting Public Librarians' Intention to Leave Their Jobs^{*}

Reza Karimi¹

Iman Narimani² 

Mohammadreza Nasiri³



1. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran (**Corresponding Author**). karimi@qom.ac.ir

2. Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran. i.narimani@stu.qom.ac.ir

3. Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran. mrnasiri1989@gmail.com

Abstract

This study aimed to identify and prioritize the individual factors influencing the turnover intention of librarians and staff working in Iran's public libraries. From the perspective of its objective, this research is applied, and in terms of data collection, it adopts a mixed-methods (qualitative–quantitative) exploratory design. In the first phase, individual factors affecting turnover intention were identified through a literature review and content analysis of previous studies. In the second phase, a questionnaire was distributed among 15 experts in human resource management and public library administration to rank and prioritize these factors. The collected data were analyzed

^{*} Karimi, R., Narimani, I., & Nasiri, M. R. (2024). Identification and prioritization of individual factors affecting public librarians' intention to leave their jobs. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 107-142.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/12/21 • **Revised:** 2025/01/04 • **Accepted:** 2025/01/06 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



using the MARCOS (Measurement Alternatives and Ranking according to the Compromise Solution) multi-criteria decision-making technique based on three criteria: the experts' level of expertise, the importance of each factor, and the certainty of their judgments. The results of the MARCOS decision matrix analysis revealed that alternative job opportunities and educational attainment ranked first, receiving the highest scores and exerting the greatest influence on librarians' intention to leave their jobs. These were followed by factors such as migration, perceived job uncertainty, personality traits, job fatigue, and emotional exhaustion. In contrast, individual factors such as work-family conflict and psychological empowerment received the lowest scores and were found to have the least impact. The findings indicate that alternative employment opportunities, educational attainment, and job uncertainty are the most significant individual determinants of turnover intention among public librarians. Enhancing job security, offering competitive benefits, strengthening social interactions, and developing emotional competencies can increase librarians' intention to remain in their positions.

Keywords

Turnover Intention, Individual Factors, Public Librarians, Public Libraries.

تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والوظيفة لدى أمناء المكتبات العامة*



رضا كريمي^١ إيمان نريمانى^٢ محمدرضا نصيري^٣

أستاذ مشارك، قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران (الكاتب المسؤول).

karimi@qom.ac.ir

طالب دكتوراه في قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران.

i.narimani@stu.qom.ac.ir

طالب دكتوراه في قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران.

mrnasiri1989@gmail.com

الملخص

أُجري هذا البحث بهدف تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والعمل لدى أمناء وموظفي المكتبات العامة في البلاد. تعتبر الدراسة الحالية دراسة تطبيقية من حيث غرضها ودراسة مختلطة (كمية ونوعية) ذات تصميم استكشافي من حيث جمع البيانات. في المرحلة الأولى، ولتحديد العوامل الفردية المؤثرة على نية ترك الوظيفة، استُخدمت مراجعة الأدبيات وتحليل محتوى خلفية البحث، واستُخلصت العوامل ذات الصلة. وفي المرحلة الثانية، ولترتيب هذه العوامل

* الاستشهاد بهذه المقالة: كريمي، رضا؛ نريمانى، إيمان؛ نصيري، محمدرضا (٢٠٢٤). تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والوظيفة لدى أمناء المكتبات العامة. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ١٠٧-١٤٢.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/١٢/٢١ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٥/٠١/٠٤ • تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٠١/٠٦ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٢/٢٨

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



وتحديد أولويتها، وُزّع استبيان على ١٥ خبيراً ومتخصصاً في إدارة الموارد البشرية ومجال المكتبات العامة. وقد جرى تحليل البيانات المستحصلة باستخدام تقنية اتخاذ القرار متعدد المعايير «ماركوس» (MARCOS)، وباعتماد على ثلاثة مؤشرات هي: خبرة الخبراء، وشدة الأهمية، ودرجة اليقين. وأظهرت نتائج تحليل مصفوفة القرار بطريقة ماركوس أن عاملي «الفرص الوظيفية البديلة» و«المؤهل العلمي» حصلوا على أعلى الدرجات، واحتلا المرتبة الأولى، وكان لهما أكبر تأثير في نية ترك المهنة لدى أمناء المكتبات. وجاءت بعدهما عوامل أخرى مثل الهجرة، والشعور بعدم اليقين تجاه الظروف الوظيفية، والسمات الشخصية، والإرهاق الوظيفي، والاحتراق العاطفي ضمن مراتب الأهمية التالية. في المقابل، حصلت العوامل الفردية مثل صراع العمل-الأسرة والتمكين النفسي على أدنى الدرجات. وأثبتت نتائج البحث أن الفرص الوظيفية البديلة، والمؤهل العلمي، وعدم اليقين الوظيفي تُعدّ أهم العوامل المؤثرة في نية ترك المهنة لدى أمناء المكتبات العامة، وأن تحسين الأمن الوظيفي، وتوفير المزايا التنافسية، وتعزيز التفاعلات الاجتماعية، وتنمية المهارات الانفعالية يمكن أن يسهم في زيادة رغبتهم في الاستمرار بالعمل.

الكلمات المفتاحية

نية ترك المهنة، العوامل الفردية، أمناء المكتبات العامة.

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی*



رضا کریمی^۱ ایمان نریمانی^۲  محمد رضا نصیری^۳

۱. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول).

karimi@qom.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران.

i.narimani@stu.qom.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران.

mrnasiri1989@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی کشور انجام شده است.

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) با طرح اکتشافی است. در مرحله اول، به منظور شناسایی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل، از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای پیشینه پژوهش استفاده شد و عوامل مربوطه استخراج شدند. در مرحله دوم، برای رتبه‌بندی و تعیین اولویت این عوامل، پرسش‌نامه‌ای میان ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت منابع انسانی و حوزه کتابخانه‌های عمومی توزیع شد. داده‌های

* **استناد به این مقاله:** کریمی، رضا؛ نریمانی، ایمان؛ نصیری، محمد رضا. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۱۰۷-۱۴۲.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۰/۱۵ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



به‌دست آمده با استفاده از تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره مارکوس و براساس سه شاخص تخصص خبرگان، شدت اهمیت و قطعیت تحلیل شدند.

نتایج حاصل از تحلیل ماتریس تصمیم‌گیری مارکوس نشان داد که «فرصت‌های شغلی جایگزین» و «مدرک تحصیلی» با کسب بالاترین امتیاز در رتبه اول قرار دارند و بیشترین تأثیر را بر قصد ترک شغل کتابداران می‌گذارند. پس از آنها، عواملی همچون مهاجرت، احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، خستگی کاری و فرسودگی عاطفی در اولویت‌های بعدی اهمیت قرار گرفتند. در مقابل، عوامل فردی مانند تعارض کار-خانواده و توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند.

این پژوهش نشان داد که فرصت‌های شغلی جایگزین، مدرک تحصیلی و عدم قطعیت شغلی مهمترین عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی هستند و بهبود امنیت شغلی، مزایای رقابتی، تعاملات اجتماعی و مهارت‌های هیجانی می‌تواند تمایل به ماندگاری آنان را افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها

قصد ترک شغل، عوامل فردی، کتابداران کتابخانه‌های عمومی.

مقدمه

ترک شغل را می‌توان یکی از مهمترین و پرهزینه‌ترین متغیرهای سازمانی دانست؛ چراکه از دست دادن کارکنان دانشی و باتجربه هزینه‌هایی همچون دوران گذار و خالی بودن پست، استخدام، آموزش نیروی تازه وارد، بهره‌وری پایین و اشتباهات احتمالی کارکنان تازه استخدام را به سازمان تحمیل می‌کند (اسپکتور^۱، ۱۳۸۸؛ ناستی‌زایی و بامری، ۱۳۹۵). با توجه به اهمیت کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه‌های سازمان، یکی از گام‌های اساسی در پیشگیری از ترک شغل، پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان و انجام اقداماتی در راستای حفظ کارکنان است (کاظمی و دیگران، ۱۳۹۶).

قصد ترک شغل نشان‌دهنده فرایند شناختی است که در آن کارکنان به صورت ذهنی تصمیم می‌گیرند سازمان یا شغل خود را ترک کنند. این قصد می‌تواند تحت تأثیر عوامل متنوع فردی، سازمانی و محیطی قرار داشته باشد و معمولاً پیش‌زمینه‌ای برای اقدام به ترک شغل واقعی است. به عبارت دیگر، قصد ترک شغل مرحله‌ای پیش از ترک واقعی است و میزان آن می‌تواند سیگنال‌های مهمی درباره وضعیت منابع انسانی در سازمان ارائه دهد (بلیت^۲، ۲۰۱۸م؛ القحطانی^۳، ۲۰۱۵م).

کارمندانی که تمایل بالایی به ترک شغل دارند، از نظر عاطفی از سازمان دور شده، تمرکز و بهره‌وری آنها در کار کاهش می‌یابد (لی، سون، کیم، کوان و پارک^۴، ۲۰۱۸م). در نتیجه، شناخت و مدیریت این عوامل می‌تواند افزون بر کمک به بهبود نگهداشت نیروی انسانی، موجب ارتقای بهره‌وری و کیفیت خدمات نیز شود. برای شناخت عوامل موثر بر قصد ترک شغل، مدل علی قصد ترک شغل پرایس^۵ یکی از مدل‌های تأثیرگذار و شناخته‌شده در مطالعه فرایند ترک شغل است که به بررسی عوامل روانی، رفتاری و محیطی می‌پردازد که منجر به تصمیم کارکنان برای ترک شغل می‌شود. این

1. Spector
2. Belete
3. Alkahtani
4. Lee, Sohn, Kim, Kwon & Park
5. Price's Turnover Model

مدل عوامل متعددی را به عنوان پیش نیاز و مؤثر بر قصد ترک شغل معرفی می کند که شامل عوامل شخصی، سازمانی و محیطی می شود (لی و چوی^۱، ۲۰۱۱م). بر همین اساس، یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر قصد ترک شغل کارکنان، عوامل فردی است که شامل مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ارزش ها و نیازهای فردی می شود.

در سال های اخیر، پژوهش های متعددی در خارج از کشور به بررسی ترک شغل و نگه داشت در حرفه کتابداری پرداختند و نشان دادند که اهداف شغلی خارج از حوزه کتابداری، فرصت های محدود برای رشد یا ارتقاء، نارضایتی از چشم اندازهای حقوقی، و محیط کاری نامطلوب از مهمترین عواملی هستند که منجر به ترک شغل کتابداران می شوند. مطالعات مربوط به نگه داشت کارکنان نشان داده اند که خودمختاری در کار، ساعات کاری منعطف، فرصت های توسعه حرفه ای، و همکاران حمایتگر از جمله راهبردهایی هستند که کارکنان بیشترین تمایل را به آنها دارند (فین، هدی، فاستر-کافمن و هوزیر^۲، ۲۰۱۹م).

همچنین، پاره ای از پژوهش ها، عوامل فردی همچون فرصت های شغلی جایگزین، خستگی کاری، هوش هیجانی، استرس شغلی و تعارض کار-خانواده را به عنوان عوامل مؤثر در قصد ترک شغل کتابداران معرفی کرده اند (نیاموباروا^۳، ۲۰۱۳م؛ لی^۴، ۲۰۲۴م؛ حمزات و بابارنده^۵، ۲۰۲۱م؛ سونگ^۶، ۲۰۲۴م؛ اولویده، اوکودیری و اوتویالو^۷، ۲۰۲۴م).

کتابخانه های عمومی به عنوان نیرویی پایدار در حوزه آموزش، فرهنگ و اطلاع رسانی، نقش مهمی در ترویج صلح، سلامت روان و دسترسی به دانش ایفا می کنند. این نهادها بستر مناسبی برای یادگیری مادام العمر و گسترش فرهنگ فراهم می سازند. کتابخانه های عمومی در ایران زیر نظر نهاد کتابخانه های عمومی کشور

1. Lee & Choi
2. Fyn, Hedy, Foster-Kaufman & Hosier
3. Nyamubarwa
4. Lee
5. Hamzat & Babarinde
6. Song
7. Oloyede, Okwudiri & Otuyalo

به عنوان نهاد عمومی غیردولتی فعالیت می کنند. با وجود اهمیت نقش کتابداران کتابخانه‌های عمومی در ارائه خدمت به عموم مردم، مشاهدات پژوهشگر نشان می دهد که در سال‌های اخیر، تعداد قابل توجهی از کتابداران و کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اقدام به ترک شغل کرده‌اند.

بنابراین با توجه به اهمیت شناخت عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی جهت ارائه راهکارهایی مناسب برای جلوگیری از ترک شغل کتابداران و بهبود عملکرد نهاد کتابخانه‌های عمومی، پژوهش حاضر در تلاش است تا به این پرسش پاسخ دهد: عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی چیست و اولویت این عوامل از دیدگاه خبرگان چگونه است؟

پیشینه پژوهش

درک این مسئله که منابع انسانی، مهمترین منابع سازمان هستند، سبب شده است تا آگاهی از علل تمایل به ترک شغل کارکنان و نیز عوامل موثر بر آن، اهمیت پیدا کند. از این رو، در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در حوزه‌های مختلف و نیز در حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی انجام شده است که در ادامه به مرور پاره‌ای از این پژوهش‌ها خواهیم پرداخت.

در بین پژوهش‌های داخل کشور، تنها پژوهش فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) است که به طور مستقیم به ترک شغل کتابداران پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در کتابداران، بیشتر از متوسط است؛ همچنین، فلات زدگی شغلی ادراک شده، بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.

در بین پژوهش‌های خارج از کشور، پژوهش‌های قابل توجهی به موضوع ترک شغل کتابداران پرداخت است که در ادامه تعدادی از آنها آورده شده است. نتایج

پژوهش اولوسگون^۱ (۲۰۱۳م) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که تفاوت معناداری در قصد ترک شغل کارکنان کتابخانه براساس محل کار آنها (دانشگاه‌های فدرال و ایالتی) وجود ندارد. نیامباروا (۲۰۱۳م) نیز در پژوهشی دریافت که رضایت شغلی، حقوق و دستمزد، فرصت‌های رشد شغلی، سبک رهبری و نظارت و فرصت‌های شغلی خارج از کشور بر تمایل به ترک شغل کتابداران موثر است. همچنین این پژوهش نشان داد که کارکنان جوان‌تر تمایل بیشتری به ترک شغل داشتند، در حالی که کتابداران با سابقه و موقعیت‌های بالاتر تمایل بیشتری به ماندن در سازمان نشان دادند. به علاوه، ساعت‌های کاری طولانی و نامنظم، بویژه برای کتابداران سطح پایین، به عنوان عامل دیگری در تمایل به ترک شغل ذکر شد. پژوهش کلدینگ^۲ (۲۰۱۵م) نشان داد که اهداف شغلی خارج از حرفه کتابداری، به طور معناداری با قصد ترک این حرفه رابطه مثبت دارد. همچنین رضایت کلی از شغل، رضایت از ماهیت کار، و رضایت از چشم اندازهای حقوقی، با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که عوامل مربوط به موقعیت شغلی، رضایت از کار، و اهداف شغلی، مهمترین عوامل در تعیین قصد ترک شغل کتابداران دانشگاهی هستند. املوزور، دولاپو، آگباوه، اوناوت و آباومی^۳ (۲۰۱۷م) نیز در پژوهشی نشان داد که بین وضعیت نامناسب زیرساخت‌های کتابخانه و افزایش قصد ترک شغل کتابداران رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه زیرساخت‌ها نامناسب‌تر باشند، احتمال ترک شغل کتابداران نیز بیشتر می‌شود. یافته‌های پژوهش املوزور، نووسو و مولوکو^۴ (۲۰۱۸م) نشان داد که زیرساخت‌های ناکافی تمایل کتابداران به ترک شغل را در کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه افزایش می‌دهد و در مقابل، بهبود زیرساخت‌های کتابخانه‌ای باعث ارتقاء رشد

1. Olusegun

2. Colding

3. Omeluzor, Dolapo, Agbawe, Onasote, & Abayomi

4. Omeluzor, Nwosu & Molokwu

حرفه‌ای و افزایش احتمال نگه‌داشت کتابداران در محیط کاری می‌شود. فین، هدی، فاستر-کافمن و هوزیر (۲۰۱۹م) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که چهار عامل محیط کار، وظایف شغلی، حقوق و مزایا و عوامل شخصی به ترتیب مهمترین عوامل تأثیرگذار بر ترک شغل کتابداران بوده‌اند. همچنین این پژوهش نشان داد که عواملی مانند فرهنگ و روحیه در کتابخانه، سبک مدیریتی سرپرستان و عملکرد بخش مدیریت نقش کلیدی در تصمیم کتابداران برای تغییر شغل دارند. همچنین کانوال^۱ (۲۰۱۹م) در پژوهشی نشان داد که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل کتابداران مدارس خصوصی رابطه معناداری وجود دارد؛ به‌طوری که کاهش رضایت شغلی منجر به افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود. این پژوهش همچنین نشان داد که مدیریت ضعیف، پاداش/انگیزش ناکافی و محیط کاری نامناسب احتمال ترک شغل را افزایش می‌دهند و بهبود محیط کاری، سیاست‌های روشن برای ارتقا و انگیزش، و مدیریت مؤثر می‌تواند تمایل به ترک شغل را کاهش داده و بهره‌وری مدارس را افزایش دهد.

یافته‌های پژوهش آییلهین، اودیچی و اومورگی^۲ (۲۰۲۰م) بین سبک رهبری، فرصت‌های ارتقاء و حقوق با قصد ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد. مهمترین پیامد این یافته‌ها آن است که مسائلی مانند سبک رهبری، ارتقاء شغلی و حقوق باید به‌طور دقیق توسط مدیریت کتابخانه برنامه‌ریزی شوند؛ در غیر این صورت، کتابداران در صورت فراهم شدن فرصت، کتابخانه را ترک خواهند کرد. نتایج پژوهش اونووبیکو^۳ (۲۰۲۰م) نشان داد که متغیرهای جمعیت‌شناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی دارند و این تأثیر می‌تواند هم مثبت و هم منفی باشد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که کتابداران مرد بیشتر از کتابداران زن تمایل به ترک کتابخانه یا حرفه کتابداری دارند و در مقابل، کتابداران مسن‌تر تمایل بیشتری به ماندن

1. Kanwal

2. Aiyebelehin, Odiachi & Omoregie

3. Onwubiko

در شغل و حرفه خود دارند نسبت به همکاران جوان ترشان. هدی، فین، فاستر کافمن، هوزیر و وبر^۱ (۲۰۲۰م) در پژوهشی دریافتند که ترک شغل در کتابخانه‌های دانشگاهی تحت تأثیر چندین عامل از جمله محیط کار، حقوق و مزایا، وظایف شغلی و نیازهای شخصی قرار دارد. حمزات، آباتا-اییره، اوگونجینی و بابارنده^۲ (۲۰۲۰م) در پژوهشی نشان داد که شاخص‌های ساختار مالکیت (عملکردی، بخشی، ماتریسی و ترکیبی) و سبک‌های رهبری (دموکراتیک، استبدادی، معاملاتی) دارای همبستگی مثبت با قصد ترک شغل کتابداران هستند. یافته‌های پژوهش ماسنیا، نگوئه و جیانه^۳ (۲۰۲۰م) نیز نشان داد که عوامل سازمانی مانند حقوق و مزایای جانبی، محیط کار (تعادل کار و زندگی) و ترفیع و قدردانی، به‌طور قابل توجهی قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بیشتر کتابدارانی که مدت زمان قابل توجهی در سازمان کتابخانه بوده‌اند، تمایل به ترک کار دارند و به‌طور کلی، ۵۰ درصد کتابداران مورد مطالعه قصد ترک کار دارند.

در یافته‌های پژوهش حمزات و بابارنده (۲۰۲۱م) نیز هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل مهم در افزایش تمایل به ترک شغل پرسنل کتابخانه‌ها شناسایی شد. همچنین اودیچی (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان داد که بین محیط کار و تمایل به ترک شغل رابطه قوی، بین عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه متوسط و بین انگیزه و تمایل به ترک شغل پرسنل کتابخانه‌های دانشگاه‌های خصوصی نیجریه رابطه قوی وجود دارد. اودیچی (۲۰۲۲م) در پژوهشی دیگر نیز نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های خصوصی جنوب نیجریه رابطه وجود ندارد. با این حال، ضریب همبستگی به دست آمد که نشان‌دهنده رابطه منفی و نسبتاً قوی بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل است. یافته‌های پژوهش دبورا و

1. Heady, Fyn, Foster Kaufman, Hosier & Weber

2. Hamzat, Abata-Ebire, Ogunjinni & Babarinde

3. Masenya, Ngoepe & Jiyane

یونیس^۱ (۲۰۲۲م) نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کتابداران دارد.

نتایج پژوهش آکپوم و ایبگبولام^۲ (۲۰۲۳) نیز نشان‌دهنده رابطه متوسط بین سیستم پاداش و تمایل به ترک شغل در میان پاسخ‌دهندگان است. مطالعه‌ای که توسط ماسنیا (۲۰۲۳) انجام شده است نیز نشان داد که رابطه معنادار و منفی بین سرپرستی، تعاملات بین فردی و آموزش برای توسعه شغلی و استفاده از مهارت‌های جدید با قصد ترک شغل وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین فرصت‌های شغلی جایگزین ادراک شده و رهبری با قصد ترک شغل وجود ندارد. لی (۲۰۲۴م) در پژوهشی نشان داد که ابهام نقش و بدرفتاری شدید کاربران (تهدیدات فیزیکی) تأثیر مثبت و معناداری بر هر دو نوع قصد ترک شغل (ترک محل کار و ترک حرفه) دارند، در حالی که سن تأثیر منفی بر هر دو دارد. این پژوهش همچنین نشان داد که بار کاری بیش از حد باعث ایجاد تردید نسبت به کل حرفه می‌شود و منجر به افزایش قصد ترک حرفه می‌گردد، و اینکه کتابدارانی که خارج از مناطق کلان‌شهری کار می‌کنند، تمایل بیشتری به ترک محل کار خود دارند. سونگ^۳ (۲۰۲۴م) در مطالعه‌ای دریافته است که تعادل کار-خانواده و تعادل کار-رشد تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی و تأثیر منفی معناداری بر قصد ترک شغل دارند. همچنین، تعهد سازمانی تأثیر منفی معناداری بر قصد ترک شغل داشت. اودونیو، اویدوکون، ماباونکو و اولوسانیا^۴ (۲۰۲۴م) در پژوهشی دریافتند که رفتار اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل دارد، به این معنا که کتابدارانی که بیشتر در اشتراک‌گذاری دانش مشارکت می‌کنند، کمتر تمایل به ترک شغل خود دارند. اقبال و احمد^۴ (۲۰۲۴م) نیز دریافتند که شناخت عوامل درونی مؤثر بر رضایت شغلی که موجب افزایش رضایت می‌شوند، مدیران

1. Deborah & Eunice

2. Akpom & Ibegbulam

3. Odunewu, Oyedokun, Mabawonku & Olusanya

4. Iqbal & Ahmed

دانشگاه‌ها می‌توانند احتمال ترک شغل کتابداران را کاهش دهند. اودونیو، اویدوکون، اویدیپه و آلوکو-آروولو^۱ (۲۰۲۴م) در مطالعه‌ای نتیجه‌گیری می‌کند که تعهد سازمانی عامل کلیدی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران است. اولویده، اوکوودیری و اوتویالو (۲۰۲۴م) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که تعادل کار-زندگی، نظام پاداش، و عدالت سازمانی از عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران در دانشگاه‌های جنوب غرب نیجریه هستند. در پژوهش فاسولا و پوپولا^۲ (۲۰۲۴م) نیز مشخص شد که تمایل به ترک شغل در میان کتابداران بالا است. همچنین رابطه منفی معناداری بین اشتراک‌گذاری دانش و تمایل به ترک شغل وجود دارد.

نتایج پژوهش ماسنیا و نگوئپه (۲۰۲۴م) نیز نشان داد که سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعاملی، تأثیر مثبتی بر حفظ و جلوگیری از ترک شغل کتابداران دارند. افزون بر این، سبک رهبری تحول‌گرا نسبت به سبک رهبری تعاملی تأثیر بیشتری بر حفظ کارکنان دارد. همچنین پژوهش گاس، استات و کانینگهام^۳ (۲۰۲۴م) نشان داد که عوامل ساختاری در حرفه کتابداری دانشگاهی، مانند دلبستگی عاطفی به شغل، چالش‌های جغرافیایی و تخصصی شدن نقش‌ها، می‌توانند منجر به ماندگاری ناخواسته شوند. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که ماندگاری تنها به معنای عدم ترک شغل نیست و باید به کیفیت رابطه بین کارمند و سازمان نیز توجه کرد. در نهایت نتایج پژوهش تامپسون^۴ (۲۰۲۵م) نیز نشان داد که قصد ترک شغل براساس سال‌های فعالیت در حرفه، نوع کار در کتابخانه و خودکارآمدی شغلی تفاوت دارد. همچنین، بین حمایت ادراک‌شده از سوی سرپرست و همکاران با قصد ترک شغل همبستگی منفی متوسطی وجود دارد که نشان می‌دهد حمایت، نقش مهمی در نگه‌داشت نیروها دارد. چنانچه مشاهده شد، پژوهش‌های زیادی در خارج از کشور به موضوع ترک شغل،

1. Odunewu, Oyedokun, Oyedipe & Aluko-Arowolo

2. Fasola & Popoola

3. Guss, Stout & Cunningham

4. Thompson

علل و عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند. این موضوع به خصوص در کشورهای آفریقایی پررنگ‌تر بوده است. با وجود اینکه در سال‌های اخیر شاهد ترک شغل کتابداران به دلیل عواملی همچون مهاجرت، مسائل اقتصادی، فرصت‌های محدود ارتقای شغلی و... بوده‌ایم، تنها پژوهش فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳م) به این موضوع پرداخته است؛ بنابراین پژوهش حاضر در شناخت عوامل فردی مؤثر بر ترک شغل کتابداران برای اولین بار انجام می‌شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) با طرح اکتشافی است که در دو مرحله مجزا انجام شده است:

- مرحله اول (کیفی): استفاده از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی ۱۸ عامل فردی از بین ۴۰ مقاله لاتین و ۲۵ مقاله/پایان‌نامه فارسی.
- مرحله دوم (کمی): استفاده از روش توصیفی-پیمایشی با توزیع پرسشنامه بین ۱۵ نفر از خبرگان. تحلیل داده‌ها در این بخش با تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره^۱ و به روش مارکوس انجام شده است.

بدین منظور، برای شناسایی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای پیشینه پژوهش، و برای اولویت‌بندی آنها از تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره استفاده شده است. مراحل اجرای کار به شرح زیر است:

۱. شناسایی عوامل اولیه: در ابتدا، با استفاده از کلیدواژه‌های ترک شغل سازمانی، قصد ترک شغل، تمایل به ترک شغل و قصد ترک خدمت در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (گنج، سیویلیکا، نورمگز) و پایگاه‌های استنادی لاتین (ام‌الد، ساینس دایرکت، اشپرینگر و گوگل اسکالر) جستجو انجام گرفت. مقالاتی که به

1. Multi-Criteria Decision-Making

متغیرهای فردی قصد ترک شغل پرداخته بودند انتخاب شدند که در نهایت ۴۰ مقاله لاتین و ۲۵ مقاله و پایان‌نامه فارسی مورد مطالعه قرار گرفت. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا، این متون بررسی شده و فهرستی از عوامل فردی مؤثر استخراج شد.

۲. انتخاب و دعوت از خبرگان: برای انجام بخش اولویت‌بندی عوامل استخراج‌شده، ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. انتخاب این افراد براساس معیارهای تخصصی و تجربه کاری در زمینه کتابخانه‌های عمومی و مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است تا اطمینان حاصل شود که ارزیابی‌ها دارای اعتبار بالایی هستند. ۳. طراحی و توزیع پرسشنامه تصمیم‌گیری: در این مرحله، عوامل نهایی به‌دست‌آمده از تحلیل محتوای مبانی نظری، در قالب پرسشنامه‌ای ساختاریافته در اختیار پنل خبرگان قرار گرفت. در این پرسشنامه از کارشناسان خواسته شد تا میزان اهمیت و تأثیر هر عامل را جهت تحلیل در تکنیک مارکوس ارزیابی کنند.

تکنیک مارکوس (اندازه‌گیری گزینه‌ها و رتبه‌بندی براساس راه‌حل سازش) یک روش کارآمد در تصمیم‌گیری‌های چندمعیاره است که برای اولویت‌بندی گزینه‌ها یا عوامل براساس معیارهای مختلف و متضاد به کار می‌رود (استویچ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰م). این تکنیک بر مبنای تعیین فواصل گزینه‌ها از نقاط مرزی ایدئال (مطلوب‌ترین حالت) و ضدایدئال (نامطلوب‌ترین حالت) عمل می‌کند. مراحل اجرای این روش در پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱. تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری اولیه: در این گام، ۱۸ عامل فردی استخراج‌شده از مرحله تحلیل محتوا، وارد ماتریس تصمیم‌گیری شدند. ارزیابی این عوامل براساس سه معیار «تخصص خبرگان»، «شدت اهمیت» (به‌عنوان معیارهای مثبت/سود) و «عدم قطعیت» (به‌عنوان معیار منفی/هزینه) انجام گرفت.

1. Stević

۲. تعیین گزینه‌های ایدئال و ضدایدئال: براساس ماهیت معیارها، نقاط مرزی ایدئال و ضدایدئال برای تک‌تک شاخص‌ها در ماتریس تصمیم تعریف شدند تا مبنایی برای سنجش میزان مطلوبیت عوامل باشند.

۳. نرمال‌سازی ماتریس تصمیم: مقادیر ماتریس اولیه با توجه به ماهیت سود یا هزینه بودن معیارها، نرمال‌سازی شدند تا داده‌ها بی‌مقیاس شده و در بازه استاندارد (بین ۰ و ۱) قرار گیرند. این فرآیند امکان مقایسه همزمان معیارهای ناهمگن را فراهم می‌سازد.

۴. تشکیل ماتریس نرمال موزون: با اعمال وزن‌های اختصاص یافته به هر معیار، ماتریس نرمال موزون تشکیل شد. در این گام، معیارهای تخصص خبرگان و شدت اهمیت به‌عنوان عوامل مثبت و پیش‌برنده، و معیار عدم قطعیت به‌عنوان فاکتور منفی لحاظ شدند

۵. محاسبه توابع عضویت و امتیاز نهایی: در مرحله نهایی، درجه مطلوبیت هر عامل نسبت به گزینه‌های ایدئال مثبت و منفی محاسبه شد. در نهایت، با تلفیق این مقادیر، امتیاز نهایی هر یک از عوامل فردی به دست آمد که مبنای رتبه‌بندی قرار گرفت؛ به‌طوری که امتیاز بالاتر نشان‌دهنده اولویت و تأثیرگذاری بیشتر آن عامل بر قصد ترک شغل کتابداران است.

روش مارکوس نشان‌دهنده‌ی تحلیل عوامل مختلف مرتبط با وضعیت شغلی و عوامل تأثیرگذار بر ترک شغل کارکنان است. شاخص‌های تخصص خبرگان (+)، شدت اهمیت (+) و قطعیت (-) در این تحلیل به‌عنوان معیارهای ارزیابی استفاده شده‌اند.

- تخصص خبرگان (+): این شاخص نشان‌دهنده میزان آگاهی و تخصص افراد خبره در ارزیابی هر عامل است. هرچه مقدار این شاخص بالاتر باشد، به این معناست که آن عامل از دیدگاه خبرگان اهمیت بیشتری دارد و ارزیابی دقیق‌تری از آن ارائه شده است.

- شدت اهمیت (+): این معیار نشان‌دهنده میزان اهمیت هر عامل در تأثیرگذاری بر

کارکنان و محیط کار است. هرچه مقدار این شاخص بیشتر باشد، آن عامل تأثیر بیشتری بر وضعیت شغلی کارکنان دارد.

- قطعیت (-): این شاخص میزان عدم قطعیت در پیش‌بینی تأثیر هر عامل را نشان می‌دهد. مقادیر بالاتر نشان‌دهنده سطح عدم قطعیت بیشتر هستند، در حالی که مقادیر پایین‌تر به معنای قطعیت بیشتر در تأثیرگذاری آن عامل هستند.

یافته‌های پژوهش

چنانچه در بخش روش پژوهش گفته شد، در ابتدا جهت شناسایی عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی، پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بررسی و فهرستی از متغیرهای موثر استخراج شد. جدول شماره ۱، عوامل مؤثر شناسایی شده از تحقیقات معتبر پیشین را نشان می‌دهد.

جدول ۱. عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل شناسایی شده از پژوهش‌های پیشین

عوامل فردی	استناد
فرصت‌های شغلی جایگزین	Ahmad and Riaz (2011); Nyamubarwa (2013) Schaufeli & Bakker (2004)
مهاجرت	رزمی، قوامی و نجاتی محرمی (۱۳۸۹)
خستگی و فرسودگی عاطفی	میرزایی و همکاران، ۱۴۰۳؛ آریان دوست (۱۴۰۳) Cropanzano, Rupp & Byrne (2003)
ایثار شغلی	کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی (۱۴۰۳)
ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	آیتی گازار (۱۴۰۲) Farooq et al (2022)
اختلال خواب	An et al (2022)
خستگی کاری	Kim (2005)؛ Lee (2024)

عوامل فردی	استناد
هوش هیجانی	دباشی و دیگران (۱۳۹۵)؛ اشکبار (۱۴۰۱)؛ حقیقت (۱۳۹۵)؛ صادقی (۱۳۹۹)؛ شریفی مند (۱۴۰۰)؛ نبی خانی (۱۴۰۱)؛ آیتی گازار (۱۴۰۲) Hamzat & Babarinde (۲۰۲۱)
انعطاف‌پذیری	معماریان (۱۴۰۳)
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	شریفی فرد (۱۳۹۶)؛ قربانی (۱۴۰۲)
تبادل اجتماعی	کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی (۱۴۰۳)
استرس شغلی	مومنی و حیاوی (۱۳۹۵)؛ کلبی‌ها و سلیمانی (۱۳۹۸)؛ صادق‌یان و آهنگچیان (۱۳۹۶)؛ کاسب یوسفی نژاد جلالی (۱۴۰۱)؛ بابایی لگموج (۱۴۰۲)؛ گوهررستمی (۱۴۰۱)؛ عیسی زهی (۱۴۰۰)؛ موسوی (۱۴۰۰)؛ عسگری (۱۳۹۴) Belete (2018); Chen et al., 2013; Soelton et al (2021) Podsakoff, LePine & LePine, (2007)
احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی	مومنی و حیاوی (۱۳۹۵)
سرمایه روانشناختی پایین	مهداد و صمیمی (۱۳۹۷)
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	کلبی‌ها و سلیمانی (۱۳۹۸)
تعارض کار-خانواده	کاظمی شاهاندشتی و همکاران (۱۳۹۵)؛ رزمی، قوامی و نجاتی محرمی (۱۳۸۹)؛ دباشی و دیگران (۱۳۹۵)؛ اشکبار (۱۴۰۱)؛ عسگری (۱۳۹۴) Song (2024); Oloyede, Okwudiri & Otuyalo (2024)
توانمندسازی روانشناختی	حق‌پناه (۱۴۰۲)
مدرک تحصیلی	Ayalew et al (2016)

به منظور اولویت‌بندی عوامل، از تکنیک مارکوس و ارزیابی سه شاخص شامل تخصص خبرگان، شدت اهمیت و قطعیت بهره گرفته شده است. جدول شماره ۲، نتایج ماتریس تصمیم‌گیری نرمال‌موزون را نمایش می‌دهد که با استفاده از این تکنیک و بررسی شاخص‌های یادشده، عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این میان، تخصص خبرگان و شدت اهمیت به عنوان شاخص‌های مثبت در نظر گرفته شده‌اند؛ به این معنا که هرچه امتیاز آنها بیشتر باشد، اولویت عامل مربوطه در فرآیند تصمیم‌گیری نیز افزایش می‌یابد. در مقابل، شاخص قطعیت یک فاکتور منفی تلقی می‌شود؛ یعنی هرچه میزان آن کمتر باشد، عامل موردنظر از پیش‌بینی‌پذیری و مطلوبیت بالاتری برخوردار است.

جدول ۲. نتایج نرمال‌موزون ماتریس تصمیم

ماتریس نرمال‌موزون	تخصص خبرگان (+)	شدت اهمیت (+)	قطعیت (-)
مهاجرت	0.165	0.293	0.33
خستگی و فرسودگی عاطفی	0.165	0.257	0.33
ایثار شغلی	0.206	0.22	0.248
ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	0.33	0.293	0.142
اختلال خواب	0.206	0.183	0.33
خستگی کاری	0.33	0.293	0.142
هوش هیجانی	0.33	0.293	0.124
انعطاف‌پذیری	0.289	0.257	0.124
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	0.289	0.22	0.142
تبادل اجتماعی	0.289	0.293	0.142
استرس شغلی	0.206	0.147	0.33
احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی	0.33	0.33	0.124

ماتریس نرمال موزون	تخصص خبرگان (+)	شدت اهمیت (+)	قطعیت (-)
سرمایه روانشناختی پایین	0.289	0.293	0.124
انطباق پذیری مسیر شغلی	0.289	0.257	0.124
تعارض کار-خانواده	0.165	0.147	0.33
توانمندسازی روانشناختی	0.248	0.183	0.165
فرصت های شغلی جایگزین	0.33	0.33	0.33
مدرک تحصیلی	0.33	0.33	0.33
گزینه ایدئال	0.33	0.33	0.33
گزینه ضدايدئال	0.165	0.147	0.124

جدول زیر نتایج محاسبات نهایی با استفاده از روش مارکوس را نشان می دهد. در این تحلیل، معیارهای مختلف به همراه وزن های اختصاصی شان مورد بررسی قرار گرفته اند تا بتوان به امتیاز نهایی و رتبه بندی هر معیار دست یافت. ستون های مختلف این جدول شامل ماتریس نرمال موزون، مجموع si ، مقادیر $ki-$ و $ki+$ ، توابع عضویت $f(k-)$ و $f(k+)$ ، امتیاز نهایی و رتبه بندی هستند که هر کدام نقش مهمی در تحلیل کلی ایفا می کنند.

ماتریس نرمال موزون نشان دهنده مقادیر نرمال شده و وزن دهی شده برای هر معیار است که براساس اهمیت نسبی آنها تعیین شده است. ستون $si(sum)$ مجموع وزن های اختصاص داده شده به هر معیار را نشان می دهد که به عنوان یک شاخص کلی از اهمیت معیار در فرآیند تصمیم گیری عمل می کند. مقادیر $ki-$ و $ki+$ به ترتیب نشان دهنده وزن های ایده آل منفی و مثبت برای هر معیار هستند که به تعیین میزان نزدیکی هر معیار به گزینه ایدئال و ضدايدئال کمک می کنند.

توابع عضویت $f(k-)$ و $f(k+)$ نمایانگر میزان نزدیکی هر معیار به گزینه ضدايدئال و ايدئال هستند. امتیاز نهایی هر معیار با ترکیب این توابع به دست آمده و نشان دهنده

قدرت کلی معیار در فرآیند تصمیم‌گیری است. رتبه‌بندی نیز براساس امتیاز نهایی تعیین شده و نشان‌دهنده اولویت هر معیار در تحلیل کلی می‌باشد.

جدول شماره ۴: نتایج نهایی محاسبه امتیاز عوامل مختلف به ترتیب اولویت

ردیف	امتیاز نهایی	f(k+)	f(k-)	ki+	ki-	si(sum)	ماتریس نرمال موزون
1	0.881	0.694283	0.305717	1	2.271	0.99	فرصت‌های شغلی جایگزین
1	0.881	0.694283	0.305717	1	2.271	0.99	مدرک تحصیلی
3	0.702	0.694199	0.305801	0.796	1.807	0.788	مهاجرت
4	0.698	0.694208	0.305792	0.792	1.798	0.784	احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی
5	0.681	0.694225	0.305775	0.773	1.755	0.765	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان
5	0.681	0.694225	0.305775	0.773	1.755	0.765	خستگی کاری
7	0.67	0.694165	0.305835	0.76	1.725	0.752	خستگی و فرسودگی عاطفی
8	0.665	0.694084	0.305916	0.755	1.713	0.747	هوش هیجانی
9	0.644	0.694398	0.305602	0.731	1.661	0.724	تبادل اجتماعی
10	0.64	0.694316	0.305684	0.726	1.649	0.719	اختلال خواب
11	0.628	0.694254	0.305746	0.713	1.619	0.706	سرمایه روانشناختی پایین
12	0.608	0.694284	0.305716	0.69	1.567	0.683	استرس شغلی
13	0.6	0.694207	0.305793	0.681	1.546	0.674	ایثار شغلی
14	0.597	0.694219	0.305781	0.677	1.537	0.67	انعطاف‌پذیری
14	0.597	0.694219	0.305781	0.677	1.537	0.67	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
16	0.58	0.694096	0.305904	0.658	1.493	0.651	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
17	0.571	0.69434	0.30566	0.648	1.472	0.642	تعارض کار-خانواده

ماتریس نرمال موزون	si(sum)	ki-	ki+	f(k-)	f(k+)	امتیاز نهایی	ردیف
توانمندسازی روانشناختی	0.596	1.367	0.602	0.305739	0.694261	0.531	18
گزینه ایدئال	0.99						
گزینه ضدایدئال	0.436						

برطبق جدول شماره ۴، فرصت‌های شغلی جایگزین و مدرک تحصیلی بیشترین تأثیر را در ترک شغل دارند. همچنین عواملی همچون مهاجرت، احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و خستگی کاری از دیگر عوامل مهم هستند. برخی عوامل نیز، از نظر اهمیت در درجه متوسط قرار می‌گیرند که از جمله این عوامل می‌توان به هوش هیجانی، تبادل اجتماعی و سرمایه روانشناختی پایین، ضعف در تبادل اجتماعی، عدم تعاملات مناسب بین کارکنان، استرس شغلی و اختلال خواب اشاره کرد. سایر عوامل همچون ایثار شغلی، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعارض کار-خانواده تأثیر کمتری در تصمیم به ترک شغل دارند. همچنین توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناخت عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی و اولویت این عوامل از دیدگاه خبرگان انجام شده است. براساس نتایج پژوهش، فرصت‌های شغلی جایگزین و مدرک تحصیلی بیشترین تأثیر را در ترک شغل دارند. کارکنانی که تحصیلات بالاتری دارند، شانس بیشتری برای یافتن مشاغل بهتر دارند. همچنین، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین با حقوق و مزایای بالاتر احتمال خروج کارکنان از سازمان را افزایش می‌دهد. با توجه به اینکه کارکنان و کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی از نظر حقوق و مزایا نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی در شرایط پایین‌تری قرار دارند، بسیاری از کتابداران و کارکنان این سازمان به دنبال فرصت‌های

شغلی جایگزین برای بهبود وضعیت معیشتی خود هستند. این یافته در پژوهش نیاموباروا (۲۰۱۳م) نیز به عنوان یکی از عوامل موثر بر ترک شغل کتابداران مورد توجه قرار گرفته است.

مهاجرت یکی از عوامل مهم در ترک شغل است. کارکنانی که احساس می کنند در خارج از کشور فرصت های بهتری دارند، احتمال بیشتری برای خروج دارند. طبق مشاهدات نویسنده، در سال های اخیر تعدادی از کتابداران دارای مدارج علمی بالا به خصوص در دفتر برنامه ریزی نهاد، به خارج از کشور مهاجرت کرده اند. احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی نیز عامل مهمی در تصمیم گیری برای ترک شغل است. بی ثباتی در سیاست های سازمانی، مدیریت ضعیف یا نبود چشم انداز روشن برای آینده باعث نگرانی کارکنان و خروج آنها از سازمان می شود. ویژگی های شخصیتی کارکنان و خستگی کاری از دیگر عوامل مهم هستند. کارکنان با سطح تعهد سازمانی پایین تر و افرادی که دچار فرسودگی شغلی می شوند، بیشتر مستعد ترک شغل هستند. همچنین برخی از موارد، استفاده و اجبار افرادی با ویژگی های شخصیتی خاص در پست های شغلی نامتناسب با ویژگی های شخصیتی آنها موجب افزایش احتمال ترک شغل آنها می شود. همچنین در ارتباط با خستگی کاری، پژوهش لی (۲۰۲۴م) نیز نشان داد که بار کاری بیش از حد کتابداران می تواند باعث ایجاد تردید نسبت به کل حرفه و ترک شغل شود.

هوش هیجانی، تبادل اجتماعی و سرمایه روانشناختی پایین از دیگر عوامل مهم در ترک شغل هستند. هوش هیجانی به عنوان یکی از توانمندی های فردی، نقشی اساسی در میزان تعهد شغلی و رضایت کاری کتابداران ایفا می کند و می تواند بر تصمیم آنان برای ترک شغل اثرگذار باشد. کتابدارانی که از سطح بالاتری از هوش هیجانی برخوردارند، به طور معمول توانایی بیشتری در مدیریت استرس، کنترل هیجانات منفی، برقراری ارتباط مؤثر با همکاران و مراجعان و حل تعارضات محیط کاری دارند؛ بنابراین کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند و تمایل کمتری به ترک شغل نشان می دهند. در مقابل، ضعف در مهارت های هیجانی می تواند موجب کاهش انگیزه، افزایش تعارضات

بین فردی و در نهایت، افزایش احتمال ترک شغل شود. از این‌رو، تقویت هوش هیجانی کتابداران می‌تواند به‌عنوان راهکاری مؤثر برای کاهش نرخ ترک شغل در کتابخانه‌های عمومی مطرح شود. پژوهش حمزات و بابارنده (۲۰۲۱م) نیز بر نقش عامل هوش هیجانی در ترک شغل کتابداران تأکید کرده است.

همچنین، ضعف در تبادل اجتماعی و عدم تعاملات مناسب بین کارکنان باعث افزایش نرخ ترک شغل می‌شود. محیط کاری کتابخانه، به‌عنوان فضایی خدمات‌محور، نیازمند همکاری و همدلی میان کارکنان است؛ زمانی که ارتباطات شغلی به درستی شکل نگیرد و تبادل اجتماعی مؤثر وجود نداشته باشد، احساس انزوا، بی‌انگیزگی و نارضایتی شغلی در کتابداران افزایش می‌یابد. افزون بر این، نبود تعاملات مثبت میان همکاران می‌تواند به بروز تعارضات، کاهش اعتماد متقابل و افت کیفیت فعالیت‌های تیمی منجر شود.

استرس شغلی و اختلال خواب نیز به‌طور غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان و میزان وفاداری آنها تأثیر دارند. استرس ناشی از فشار کاری، کمبود منابع، یا رویارویی مداوم با نیازهای متنوع مراجعان، در صورت مدیریت نشدن، به خستگی روحی و کاهش کارایی منجر می‌شود. از سوی دیگر، اختلال خواب که معمولاً پیامد استرس‌های شغلی یا نگرانی‌های کاری است، باعث کاهش تمرکز، افت انرژی و ناتوانی در انجام وظایف روزانه می‌گردد. ترکیب این دو عامل، فرسودگی شغلی را تشدید کرده و احساس نارضایتی و بی‌انگیزگی در کتابداران را افزایش می‌دهد؛ وضعیتی که احتمال تصمیم آنان برای ترک شغل را به‌طور قابل توجهی بالا می‌برد. پژوهش‌های زیادی از جمله آن و همکاران^۱ (۲۰۲۲م)، سولتون و همکاران^۲ (۲۰۲۱م) و نیز بابایی لگموج (۱۴۰۲)؛ گوهررستمی (۱۴۰۱) بر اهمیت استرس شغلی در کارکنان مشاغل مختلف تأکید کرده‌اند.

1. An et al

2. Soelton et al

انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی اهمیت متوسطی در تعلق خاطر دارند، اما نقش مستقیمی در ترک شغل ندارند. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان فرصت یادگیری و رشد را برایشان فراهم می‌کند، تمایل به ماندن افزایش می‌یابد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعارض کار-خانواده تأثیر کمتری در تصمیم به ترک شغل دارند. هرچند این عوامل می‌توانند بر استرس تأثیر بگذارند، اما مستقیماً موجب خروج کارکنان نمی‌شوند. توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را دارد، که نشان می‌دهد این عامل به تنهایی عامل اصلی در تصمیم به ترک شغل نیست.

فرصت‌های شغلی جایگزین، مدرک تحصیلی و عدم قطعیت شغلی سه عامل اصلی ترک شغل هستند. هوش هیجانی، ویژگی‌های شخصیتی و تبادل اجتماعی مهمترین عوامل برای افزایش تعلق خاطر سازمانی به شمار می‌روند. سازمان‌هایی که می‌خواهند نرخ خروج کارکنان را کاهش دهند، باید روی امنیت شغلی، مزایای رقابتی و تعاملات اجتماعی تمرکز کنند.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر در راستای کاهش تمایل به ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی ارائه می‌شود:

- افزایش حقوق و مزایا متناسب با مدرک تحصیلی، سابقه کاری و سطح مهارت‌ها می‌تواند انگیزه کتابداران را برای ماندن افزایش دهد.
- با توجه به اثرگذاری زیاد مدرک تحصیلی و فرصت‌های شغلی جایگزین، لازم است برنامه‌هایی برای ارتقای جایگاه شغلی، افزایش تنوع وظایف و ایجاد مسیر پیشرفت شغلی در کتابخانه‌ها طراحی شود.
- تقویت امنیت شغلی و کاهش نگرانی‌های کارکنان از آینده از طریق تثبیت وضعیت استخدامی، شفاف‌سازی آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی، و ارائه قراردادهای پایدار می‌تواند احساس اطمینان بیشتری برای کارکنان ایجاد کند.
- برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی و بهبود تعاملات تیمی و افزایش احساس ارزشمندی کارکنان در سازمان و همچنین اجرای طرح‌هایی همچون زمان‌بندی منعطف، حمایت از تعادل کار و زندگی، و

ارائه خدمات روانشناختی یا مشاوره‌ای برای کاهش استرس و اختلالات خواب، می‌تواند انگیزه ماندگاری را افزایش دهد.

- شناسایی کارکنان توانمند و طراحی برنامه‌های انگیزشی ویژه (مانند اعطای فرصت‌های مدیریت پروژه، حضور در همایش‌ها یا مأموریت‌های علمی) می‌تواند به حفظ آنان کمک کند.
- ایجاد انعطاف‌پذیری در ساعات کاری یا تسهیلاتی برای تعادل کار-خانواده، بویژه برای کارکنان دارای مسئولیت خانوادگی، می‌تواند نرخ ترک شغل را کاهش دهد.

منابع

- آریان‌دوست، مجید. (۱۴۰۳). تأثیر رضایت شغلی، حجم کاری و تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل با واسطه خستگی عاطفی، هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران، <https://civilica.com/doc/206512>
- آیتی‌گازار، محمد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی هوش هیجانی در کارکنان شرکت بیمه سینا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی کاویان.
- اسپکتور، پل. (۱۳۸۸). روانشناسی صنعتی و سازمانی (مترجم: شهناز محمدی). تهران: ارسباران.
- اشکبار، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل و نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک شده (مطالعه در شرکت برق منطقه تهران در سال ۱۴۰۰). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.
- بابایی لگموج، حمید. (۱۴۰۲). تأثیر رضایتمندی شغلی بر میل به ترک شغل با میانجیگری استرس شغلی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی قدیر.
- حق‌پناه، علی. (۱۴۰۲). تحلیل رابطه توانمندسازی روانشناختی با ترک شغل از طریق میانجی‌های تعمیق سازمانی، تعهد سازمانی بین معلمان ابتدایی شهر قادرآباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- حقیقت، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری بر تمایل به ترک شغل فروندگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.
- دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ دیباجی، سیدمیثم. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان براساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۷(۲)، صص ۴۵-۵۴.

رزمی، محمدجواد؛ قوامی، هادی؛ نجاتی محرمی، سولماز. (۱۳۸۹). اهمیت عوامل ارادی و غیر ارادی بر ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران در ایران. اقتصاد پولی مالی، ۱۷(۳۴)، صص ۲۴۱-۲۵۹.

شریفی فرد، احسان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت و بازاریابی داخلی با نیت ترک شغل و تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: استانداری فارس). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

شریفی مند، محمد. (۱۴۰۰). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان تربت حیدریه). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی.

صادقی، پریسا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و پاسخ مشتریان (مورد مطالعه: شهرداری شهرکرد). پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی نور هدایت.

صادقیان، سمانه؛ آهنگیان، محمدرضا. (۱۳۹۶). مدل‌یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل‌گر قاطعیت مدیر. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۱)، صص ۸۹-۱۰۶.

عسگری، اعظم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان استرس شغلی و تمایل به ترک شغل با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

عیسی‌زهی، محمدذاکر. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری انطباق با استرس، افسردگی و رضایت شغلی؛ مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان یزد.

قربانی، مرتضی. (۱۴۰۲). تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر میل به ترک شغل با میانجی‌گری تعهد سازمانی و هویت‌یابی سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی قدیر.

کاسب یوسفی نژاد جلالی، فاطمه. (۱۴۰۱). تحلیلی بر تأثیر کار هیجانی و استرس بر قصد ترک شغل معلمان ورزش در شرق گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی مهر آستان.

کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف؛ ارشدی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاظم؛ نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان شناختی: نقش واسطه ای تعادل کار-زندگی. روش ها و مدل های روانشناختی، ۸(۲۷)، صص ۸۳-۱۰۸.

کائیدی مال آخوند، مرضیه و مهتری آرانی، محمد. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی و تبادل اجتماعی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی ایشار شغلی در شرکت گاز شهر یاسوج، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/2086126>

کلبی ها، امیر؛ سلیمانی، مریم. (۱۳۹۸). تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۳)، صص ۱۱۳-۱۵۲.

گوهررستمی، سمیرا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت توزیعی مورد مطالعه: شهرداری همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی تاکستان.

معماریان، فرناز. (۱۴۰۳). بررسی رابطه سبک رهبری و قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت، اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری، <https://civilica.com/doc/2083756>

موسوی، فخرالسادات. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل پرستاران زن شاغل در بخش های مربوط به بستری بیماران کرونایی بیمارستان های استان گیلان با توجه به نقش میانجی عجزین شدن با شغل و نوع دوستی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی بندر انزلی.

مومنی، خدامراد؛ حیاوی، غزاله. (۱۳۹۵). اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گر بدبینی نسبت به سازمان. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۳(۲)، صص ۱-۲۰. doi: ۱۰/۲۲۰۵۵/jiops.۱۰/۲۴۸۹۳/۱۰۷۴

مهداد، علی؛ صمیمی، نسیم. (۲۰۱۹). نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل، روانشناسی اجتماعی، ۱۳(۴۹)، صص ۴۵-۵۹.

میرزایی، وحید؛ امارلو، حسن؛ پادری، حسین و زغیرزاده احمدی، زینب. (۱۴۰۳). قلدری در محل کار و قصد ترک شغل با نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی، سومین کنگره بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب و کار، <https://civilica.com/doc/2050918>

ناستی زایی، ناصر؛ بامری، مصیب. (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۶(۲۲)، صص ۶۷-۹۵.
 نبی‌خانی، سعید. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل و نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک شده در بانک ملی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.

Ahmad, T., & Riaz, A., 2011, Factors affecting turnover intentions of doctors in public sector medical colleges and hospitals. Interdisciplinary Journal of Research in Business, I(10), 57-66.

Aiyebelehin, A. J., Odiachi, R., & Omoregie, B. (2020). Leadership Styles, Promotion Opportunities, and Salary as Correlates of Turnover Intentions among Librarians in Nigerian University Libraries. IAFOR Journal of Literature & Librarianship, 9(2). <https://doi.org/10.22492/ijl.9.2.03>

Akpom, C. C., & Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. The Journal of Academic Librarianship, 49(3), 102712.

- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152-160. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare*, 10, 1122. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>.
- Ayalew, F., Kols, A., Kim, Y., Schuster, A., Emerson, M. R., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Woldemariam, D., & Gibson, H. (2016). Factors Affecting Turnover Intention among Nurses in Ethiopia. *World Health & Population*, 23(1), 62–75. <https://doi.org/10.12927/whp.2016.24491>.
- Belete A.(2018) Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 2018. 7(3): p. 1–7.
- Chen M-L, et al. (2013). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan, *Journal of Dental Sciences*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>.
- Colding, L. K. (2015). Will They Stay or Will They Go? Predictors of Academic Librarian Turnover. *Advances in Library Administration and Organization*, 23, 263-280. [https://doi.org/10.1016/S0732-0671\(05\)23007-9](https://doi.org/10.1016/S0732-0671(05)23007-9).
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Job Performance Ratings and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>.
- Deborah, S. O., & Eunice, O. O. (2022). Organisational justice as correlate of turnover intentions among academic librarians in South-West Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(S5), 1–12.
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10, 3181753. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3181753>.

- Fasola, O. S., & Popoola, S. O. (2024). Knowledge sharing and turnover intention of librarians in private university libraries in southern Nigeria. *Daluang: Journal of Library and Information Science*, 4(2), 70–81. <https://doi.org/10.21580/daluang.v4i2.2024.18948>
- Fyn, A., Heady, C., Foster-Kaufman, A., & Hosier, A. (2019). Why we leave: Exploring academic librarian turnover and retention strategies. *ACRL 2019 Proceedings*, 139–148.
- Guss, S., Stout, J., & Cunningham, S. (2024). Not All Staying is the Same: Unpacking Retention and Turnover in Academic Libraries. *VCU Libraries Faculty and Staff Publications*. https://scholarscompass.vcu.edu/libraries_pubs/92.
- Hamzat, S. A., & Babarinde, O. A. (2021). Correlates of emotional intelligence and library personnel turnover intention in private universities in South-west, Nigeria. *MBJLIS — Middlebelt Journal of Library and Information Science*, 19, 1–19. <https://www.mbjlisonline.org/>
- Hamzat, S. A., Abata-Ebire, B. D., Ogunjinni, T. T., & Babarinde, O. A. (2020). Influence of ownership structure and leadership styles on turnover intention of LIS professionals: Empirical evidence from private universities in Osun State Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 4486. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4486>
- Heady, C., Fyn, A. F., Foster Kaufman, A., Hosier, A., & Weber, M. (2020). Contributory Factors to Academic Librarian Turnover: A Mixed-Methods Study. *Journal of Library Administration*, 60(6), 579–599. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1748425>
- Iqbal, M. J., & Ahmed, S. (2024). Effect of intrinsic job satisfaction factors on turnover intentions of librarians working in the universities of Pakistan. *Journal of Information Management and Library Studies*, 7(1), 1–21. <https://jimls.kkkuk.edu.pk/index.php/jimls/index>
- Kanwal, R. S. (2019). Turnover intention of private sector school's librarian in the capital of Pakistan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 57–65. *STIM Lasharan Jaya Makassar*.

- Kim, S. (2005). Factors Affecting State Government Information Technology Employee Turnover Intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156 <https://doi.org/10.1177/0275074004273150>.
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S., & Park, I. J. (2018). Relative Importance of Human Resource Practices on Affective Commitment and Turnover Intention in South Korea and United States. *Frontiers in Psychology*, 9(669), 1-12..
- Lee, S.-A. (2024). A Study on the Determinants of Turnover Intention among Academic Librarians. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 41(3), 461–485. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.3.461>
- Lee, W.-K., & Choi, S.-I. (2011). Determinants of IT industry employees' intent to leave. *Journal of the Korea Contents Association*, 11(5), 369-376. <https://doi.org/10.5392/jkca.2011.11.5.369>
- Masanya, J. (2023). Relationship between organisational determinants and turnover intentions of librarians in public libraries in Gauteng province. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 89(1), 1-10. <https://doi.org/10.7553/89-1-2307>.
- Masanya, J. and Ngoepe, M. (2024), "Quitting leadership style? The influence of transformational and transactional leadership styles on librarians' retention in municipal libraries", *Library Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2024-0095>.
- Masanya, J., Ngoepe, M., & Jiyane, V. (2020). Determinants of turnover intentions of librarians at the City of Johannesburg libraries in Gauteng province, South Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 86(1), 73-92. <https://doi.org/10.7553/86-1-1890>.
- Nyamubarwa, W. (2013). "I am considering leaving soon" — Turnover intentions of academic librarians in Zimbabwe. *Journal of Business Administration and Education*, 4(1), 76-90.

- Odiachi, R. A. (2022). An analysis of the relationship between organisational culture and turnover intentions of library personnel in private university libraries in South-South, Nigeria. *Library Progress International*, *42*(1), 117–129. <https://doi.org/10.5958/2320-317X.2022.00013.7>
- Odiachi, R. A. (2022). Work environment and job performance variable as factors influencing library personnel turnover intentions in private university libraries in South-South, Nigeria. *Ghana Library Journal*, 27(2), 139–292. <https://doi.org/10.4334/gli.v27i2.2>
- Odunewu, A. O., Oyedokun, S. O., Mabawonku, T. O., & Olusanya, O. F. (2024). Knowledge sharing as a determinant of turnover intention of librarians in South-West Nigerian universities. *University of Dar es Salaam Library Journal*, 19(2), 3–16. <https://doi.org/10.4314/udslj.v19i2.2>
- Odunewu, A. O., Oyedokun, S. O., Oyedipe, W. J., & Aluko-Arowolo, T. (2024). Organisational Commitment as a Determinant of Librarians' Turnover Intention in University Libraries in South-West, Nigeria. *Gateway Information Journal*, 25(2), 1–16. Retrieved from <https://www.gatewayinfojournal.org/index.php/gij/article/view/49>
- Oloyede, O. E., Okwudiri, A. G., & Otuyalo, M. A. (2024). Work Life Balance, Reward System, Organisational Justice and Turnover Intention of Librarians in South-West, Nigeria. *Gateway Information Journal*, 25(2), 61–82. Retrieved from <https://www.gatewayinfojournal.org/index.php/gij/article/view/53>
- Olusegun, Solomon Oyetola (2013)., "Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria". *Library Philosophy and Practice* (e-journal). 914. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/914>
- Omeluzor, S. U., Dolapo, P. G., Agbawe, M. O., Onasote, A. O., & Abayomi, I. (2017). Library infrastructure as predictor of turnover intentions of librarians in university libraries in Nigeria. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 8(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.4314/ijikm.v8i1.1>.

- Omeluzor, S. U., Nwosu, C. C., & Molokwu, U. E. (2018). Effects of library infrastructure on turnover intentions of librarians: A study of university libraries in South-South and South-East of Nigeria. *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 1967. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1967>
- Onwubiko, E. C. (2020). Demographic variables and their functions in forecasting turnover intentions among librarians in public libraries in Nigeria: A survey. *Journal of Library Administration*, 60(5), 1-21.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor—Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Soelton, M., Abadi, Y. B., Saputra, N. G., Saratian, E. T. P., Arief, H., & Haryanti, D. (2021). Factors affecting turnover intention among waiters in franchise restaurants. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(2), 240–260. <https://doi.org/10.1177/0275074004273150>.
- Song, H. (2024). A Study on the Effects of Librarians' Work-Life Balance on Organizational Commitment and Turnover Intention in Public Libraries: Focusing on Generation MZ. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 41(2), 185–214. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.2.185>.
- Stević, Ž., Pamučar, D., Puška, A., & Chatterjee, P. (2020). Sustainable supplier selection in healthcare industries using a new MCDM method. *Computers & Industrial Engineering*, 140, 106231. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.106231>
- Thompson, A. M. (2025). A quantitative analysis of the relationship between personal factors, environmental support, and turnover intention in academic libraries [Doctoral dissertation, University of Southern California].

**A Semantic Analysis of the Concept of *Tarbiyah*
(Upbringing) with Emphasis on the Twenty-Fifth
Supplication of *Al-Sahifa al-Sajjadiyya****



Azadeh Parsa

PhD student in Quran and Hadith Sciences, Department of Theology and Islamic Studies, Yadegar
Imam Khomeini Branch, Shahr-e Ray, Tehran, Iran. aazadehparsa@gmail.com

Abstract

The term *tarbiyah* (*upbringing* or *education*) is one of the most significant concepts employed across various disciplines, particularly in psychology. Psychologists and scholars in the field of education have offered diverse and sometimes differing definitions and interpretations of this concept. Likewise, the teachings of Islam devote special attention to the subject, one notable example being the Twenty-Fifth Supplication of *Al-Sahifa al-Sajjadiyya*. This study examines the meaning and conceptual dimensions of the term *tarbiyah* as it appears in the Twenty-Fifth Supplication of *Al-Sahifa al-Sajjadiyya*. Employing the principles of semantics and textual analysis, the research seeks to clarify the meanings and concepts intended by Imam al-Sajjad (A.S.) through his use of this term and its derivatives. The study first investigates the lexical and technical meanings of *tarbiyah* through an etymological analysis based on classical Arabic lexicons. It then

* Parsa, A. (2024). A semantic analysis of the concept of *tarbiyah* (upbringing) with emphasis on the Twenty-Fifth Supplication of *Al-Sahifa al-Sajjadiyya*. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 143–163.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2022.60890.1058>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2023/10/17 • **Revised:** 2024/12/20 • **Accepted:** 2025/01/06 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



examines the usage of the term in the Qur'an and the traditions (*hadiths*) of the Infallible Imams (A.S.). Finally, by drawing upon these meanings and comparable verbal and semantic evidence found in other Qur'anic verses and narrations, the study elucidates the meanings and implications of *tarbiyah* and its derivatives as employed by Imam al-Sajjad (A.S.) in the Twenty-Fifth Supplication of *Al-Sahifa al-Sajjadiyya*.

Keywords

Tarbiyah (Upbringing), *Al-Sahifa al-Sajjadiyya*, Semantics; Educator, Learner.

الدلالة المعجمية لمفهوم كلمة «التربية» مع التركيز على الدعاء الخامس والعشرين من الصحيفة السجادية*

آزاده بارسا

طالب دكتوراه في علوم القرآن والحديث، قسم اللاهوت والمعارف الإسلامية، فرع یادگار الإمام الخميني رحمته الله، شهرري. طهران. إيران.
aazadehparsa@gmail.com

الملخص

تُعَدُّ كلمة «التربية» من أهم المصطلحات المستخدمة في مختلف العلوم، ومنها علم النفس، حيث قدّم علماء النفس والباحثون في مجال التعليم والتربية تعريفات ومعاني متعددة ومختلفة لها. كما أنّ تعاليم الدين الإسلامي قد تناولت هذه المسألة المهمة على وجه التحديد، بما في ذلك الدعاء الخامسة والعشرون من الصحيفة السجادية. يتناول هذا البحث دراسةً تدبيريّةً وتأمليةً لمعنى ومفهوم كلمة «التربية» في الدعاء الخامس والعشرين من الصحيفة السجادية. ويسعى البحث، بالاعتماد على علم الدلالة وتحليل عبارات هذا الدعاء، إلى بيان المعاني والمفاهيم التي أرادها الإمام السجاد عليه السلام من استعمال هذه الكلمة ومشتقاتها. يعرض البحث في البداية المعنى اللغوي والاصطلاحي لكلمة «التربية» بالاستناد إلى تحليل جذورها في كتب اللغة، ثمّ يبحث في استعمالاتها في آيات القرآن

* الاستشهاد بهذه المقالة: بارسا، آزاده (٢٠٢٤). الدلالة المعجمية لمفهوم كلمة «التربية» مع التركيز على الدعاء الخامس والعشرين من الصحيفة السجادية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ١٤٣-١٦٣.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2022.60890.1058>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ١٧/١٠/٢٠٢٣ • تاريخ التعديل: ٢٠/١٢/٢٠٢٤ • تاريخ القبول: ٠٦/٠١/٢٠٢٥ • تاريخ الإصدار: ٢٨/٠٢/٢٠٢٥

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



الكريم وروايات المعصومين عليه السلام. وبعد ذلك، وبالاغتماد على المعاني والمفاهيم المذكورة والشواهد اللفظية والدلالية المماثلة في الآيات والروايات الأخرى، يتمّ توضيح معنى ومفهوم كلمة «التربية» ومشتقاتها التي استخدمها الإمام السجاد عليه السلام في الدعاء الخامس والعشرين من الصحيفة السجادية.

الكلمات المفتاحية

التربية، الصحيفة السجادية، علم الدلالة، المربي، المتربي.

معناشناسی واژه تربیت با محوریت دعای بیست و پنج صحیفه سجادیه*

آزاده پارسا

دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد یادگار امام خمینی شهر ری، تهران، ایران.
aazadehparsa@gmail.com



چکیده

واژه «تربیت» یکی از مهمترین واژه‌های کاربردی در علوم مختلف از جمله علم روانشناسی است به طوری که روانشناسان و پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت، تعاریف و معانی مختلف و متفاوتی را از آن بیان داشته‌اند. همچنین آموزه‌های دین مبین اسلام، به صورت خاص به این امر مهم پرداخته است از جمله می‌توان به دعای بیست و پنجم از صحیفه سجادیه اشاره نمود.

پژوهش حاضر، تدبر و تأملی در معنی و مفهوم واژه «تربیت» در دعای بیست و پنجم صحیفه سجادیه است. این پژوهش بر آن است تا با کمک دانش معناشناسی و تحلیل عبارات این دعا، معانی و مفاهیم مورد نظر امام سجاد علیه السلام را از استعمال این واژه و مشتقات آن تبیین نماید.

در این پژوهش، ابتدا معنای لغوی و اصطلاحی واژه «تربیت» براساس ریشه‌یابی آن در کتاب‌های لغت، بیان می‌شود و سپس کاربرد آنها در آیات قران و روایات معصومین علیهم السلام بررسی

* **استناد به این مقاله:** پارسا، آزاده. (۱۴۰۳). معناشناسی واژه تربیت با محوریت دعای بیست و پنج صحیفه سجادیه. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۱۴۳-۱۶۳.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2022.60890.1058>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



شده و با استناد به معانی و مفاهیم گفته شده و شواهد لفظی و معنایی مشابه در آیات و روایات دیگر، معنا و مفهوم واژه «تربیت» و مشتقات آن که در دعای بیست و پنجم صحیفه سجادیه توسط امام سجاده علیه السلام به کار برده شده است روشن می گردد.

کلیدواژه‌ها

تربیت، صحیفه سجادیه، معنی‌شناسی، مربی، متربی.

مقدمه

تربیت فرزند یکی از مهمترین وظایف والدین و مربیان و همچنین از مهمترین حقوق کودک در عرصه زندگی او می‌باشد.

تربیت مجموعه تلاش‌های سنجیده و منظم برای نیل به هدف‌های مشخص و شکوفا نمودن استعدادهای درون انسان و توان‌های بالقوه در تمام ابعاد وجودی او و هدایت غرایز نهفته در آنها به سوی کمال و رستگاری است. بر همین اساس والدین کودک هم از نظر اخلاقی و هم از لحاظ عقلی موظف به تربیت او می‌شوند. چنانچه امام سجاد علیه السلام در فرازی از دعای ۲۵ صحیفه سجادیه در ارتباط با فرزندان چنین می‌فرماید: «وَ أَعْنِي عَلَى تَرْبِيَتِهِمْ وَ تَأْدِيبِهِمْ، وَ بَرِّهِمْ؛ مرا بر تربیت و ادب آموختن و نیکی به ایشان یاری نما». از آنجایی که امامان معصوم علیهم السلام بهترین شیوه‌های تربیتی فرزند را فرا روی پیروان خود نهاده‌اند، از این رو دستورها و فرمایش‌های ایشان در قالب روایات و احادیث می‌تواند به عنوان موفق‌ترین الگوهای تربیتی در طول تاریخ بشر مطرح شود.

امام سجاد علیه السلام نیز در کتاب شریف صحیفه سجادیه دعایی را به این امر مهم اختصاص داده و نکات و موارد تربیتی ارزشمندی را در خلال فرازهای این دعا بیان فرموده‌اند که با بررسی موارد کاربرد واژه تربیت و مشتقات آن در این دعا و بیان دقیق معانی لغوی و اصطلاحی آنها با استناد به کتب لغت و آیات و روایات، می‌توانیم معناشناسی دقیق وارزشمندی را برای فهم بهتر معنای اصلی و حقیقی واژه تربیت ارائه نماییم.

بنابراین با توجه به معانی مختلف واژه تربیت و موارد کاربرد آن در آیات و روایات و همچنین تنوع و تعدد مشتقات آن، پرسش‌هایی که اینجا مطرح می‌شود این است که آیا همگرایی و همخوانی معنایی در بین آنها وجود دارد یا خیر؟ و معانی مورد نظر امام سجاد علیه السلام، از کاربرد این واژه در دعای بیست و پنجم صحیفه کدام می‌باشد؟

صحیفه سجادیه

صحیفه مبارکه سجادیه، اثر ماندگار سیدالسادین حضرت امام علی بن الحسین علیه السلام در

بردارنده پنجاه و چهار دعا است که پس از قرآن مجید و نهج البلاغه، بزرگترین و مهمترین گنجینه گرانبهای معارف شیعی به شمار می‌رود، به گونه‌ای که آن را «اخت القرآن» (آقا بزرگ تهرانی، ۱۳۷۸ق، ج ۱۵، ص ۱۸)، «انجیل اهل بیت (علیهم السلام)» و «زبور آل محمد (صلی الله علیه و آله و سلم)» خوانده‌اند (مدنی، ۱۳۶۸، صص ۴-۵). دلیل اینکه صحیفه سجادیه را زبور آل محمد (صلی الله علیه و آله و سلم) و انجیل اهل بیت (علیهم السلام) نامیده‌اند بنابر گفته ابن شهر آشوب، این است که این صحیفه همانند زبور و انجیل که از سوی خدا بر زبان حضرت داوود و عیسی جاری شد، بر زبان حضرت علی بن حسین (علیه السلام) جاری شده است (مجلسی، ۱۳۶۲، ج ۱۰۷، ص ۶۱). صحیفه سجادیه به منزله یک دایرة المعارف علوم اسلامی است که در آن تمام نیازهای انسان برای اصلاح و تربیت خویش و رسیدن به سعادت دنیوی و اخروی، بیان شده است.

بعد از واقعه عاشورا و شهادت جانگداز امام حسین علیه السلام و یارانشان، امامت به امام سجاد علیه السلام واگذار شد و ایشان به عنوان امام چهارم شیعیان، با وجود تحمل رنج و اندوه فراوان ناشی از مصیبت کربلا و اسارت و شکنجه های دستگاه اموی، وظیفه مهم هدایت و روشنگری جامعه را بر عهده داشتند.

جمود فکری و فرهنگی مردم و رکود علمی جامعه از یک سو، ظلم و ستم خلفا و حکام بنی امیه بر شیعیان از سوی دیگر، شرایط بسیار سختی را برای امام علی(ع) در انجام رسالتشان که اشاعه معارف اهل بیت و گسترش علوم و تعالیم الهی بود به وجود آورده بود. از این رو ایشان بعد از اینکه همه راهها را برای بیان حقایق مسدود یافتند، در قالب دعا، معارف راستین الهی، علوم و تعالیم ناب و ارزشمند اسلامی، معارف اهل بیت(ع) و همچنین اعتقاد حقیقی به خداوند را بیان فرمودند.

صحیفه سجادیه که حاصل بیانات و فرمایشات حضرت در قالب دعا می‌باشد، در حقیقت کلاس آموزش دین، کلاس تقوا و جهاد در راه خدا، کلاس پرستش و عبادت و شیوه راز و نیاز با خداست.

از جمله مسائلی که امام سجاد علیه السلام در صحیفه بدان پرداخته، مسائل تربیتی در ابعاد دینی و اخلاقی است. بنابراین دعای بیست و پنجم این کتاب شریف را به امر تربیت و پرورش کودک اختصاص داده و در سیزده فراز این دعا به مسائلی همچون تربیت و

ادب فرزندان، رزق و روزی فرزندان، حقوق فرزندان بر والدین، دعا در حق فرزند و... پرداخته است.

معنای لغوی تربیت

در کتاب‌های لغت، واژه «تربیت» را با دو ماده لغوی «ربو» و «ربب» مرتبط می‌دانند. برخی لغویون، واژه «تربیت» از ریشه «ربو» را مصدر باب تفعیل دانسته که به دلیل معتل و ناقص بودن ریشه لغوی آن، مصدرش بر وزن «تفعله» آمده است، «رَبَّی یربی تربیه». چراکه کلمه ناقص، هنگامی که به باب تفعیل برده می‌شود، مصدر آنها بر وزن تفعله می‌شود. مانند: تربیه، تزکیه، تحلیه (طباطبایی، ۱۳۶۱، ص ۱۷۱).

این گونه که از سخن اهل لغت برمی‌آید، در این ریشه به نوعی می‌توان معنای زیادت و رشد را یافت و در موارد مختلف استعمال خود نیز این معنا را دارد. عرب‌زبانان به تپه «رَبْوَه» می‌گویند، چراکه نسبت به سطح زمین برآمده‌تر است (احمد بن فارس، ۱۴۰۴، ج ۲، ص ۴۸۳). نفس زدن را «ربو» می‌گویند چراکه به هنگام نفس کشیدن سینه برآمده می‌شود و نیز «ربا» را بدین نام نهاده‌اند از آن روی که بر مال، افزوده می‌شود (احمد بن فارس، ۱۴۰۴، ج ۲، ص ۴۸۳).

خلیل بن احمد فراهیدی، از لغت‌شناسان قرن دوم، در مورد معنای لغوی این واژه قایل است که ریشه آن به معنای زیادت هست، به‌عنوان نمونه وقتی می‌گوییم: «رَبَّا الجرح و الأرض و المال و کل شیء یَزُو رَبْوًا»، هنگامی است که بدان افزوده شود بیش از این مطلبی را بیان نمی‌دارد (فراهیدی، العین، ۱۴۰۵ق، ج ۸، ص ۲۸۴).

راغب در مفردات واژه تربیت را مشتق از ربو می‌داند: «الرَّبُّ فی الاصل التریة. و هو إنشاءُ الشیء حالاً فحالاً إلى حدِّ التمام... ربَّیت الولد من هذا (ربو)، قیل: اصله من المضاعف فقلب تخفیفاً» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶ق). نکته مهم در معنایی که راغب اصفهانی در کتاب خویش آورده است، تدریجی بودن تربیت است که امری است قابل توجه و بسیار مهم.

از قول راغب، این گونه مشخص می‌شود که «تربیت» از «ربو» مشتق شده است، نه از

«رب» مضاعف (طباطبایی، ۱۳۶۱، ص ۲۰). بنابراین، از نظر ایشان «ربو» ریشه اصلی و اولیه واژه تربیت است.

لکن نویسنده عرب‌زبان کتاب النظام التربوی فی الاسلام با استناد به برخی کتاب‌های لغوی معتبر، تصریح کرده است: تربیت در لغت، از ماده «رب» است: «التربية فی اللغة مأخوذة من ربّ ولده و الصبی یربّه» (شریف قریشی، ۱۳۶۲، ص ۴۱).

ابن منظور در لسان العرب در مورد ماده «رب» این چنین می‌گوید: «تَرْبِيَّةٌ وَارْتَبَّةٌ وَ رَبَاهُ تَرْبِيَّةٌ عَلَى تَحْوِيلِ التَّضْعِيفِ اَيْضًا» (ابن منظور، ۱۴۱۶ق). همچنین زبیدی در تاج العروس می‌گوید: «رَبُّ الْوَلَدِ وَالصَّبِيِّ يَرْبُهُ رَبَاهُ... كَرَبِّهِ تَرْبِيًّا... وَ رَبَاهُ تَرْبِيَّةٌ عَلَى تَحْوِيلِ التَّضْعِيفِ» (زبیدی، ۱۳۰۶ق).

باتوجه به اقوال ایشان می‌توان گفت «رَبِّي» در اصل «رَبِّب» و مضاعف بوده که به دلیل ایجاد سهولت در تلفظ و تخفیف حرف باء دوم تحویل و تبدیل به حرف عله یاء شده و در نهایت، مصدر آن به دلیل معتل بودن فعل «رَبِّي» بر وزن تفعله آمده است. لذا ریشه اصلی واژه «تربیت» همان «رب» می‌باشد (طباطبایی، ۱۳۶۱، ص ۱۹).

ریشه «تربیت» در قرآن

گرچه قرآن کتاب لغت نیست و ما نیز نخست برای بررسی ریشه لغوی «تربیت» به سراغ کتاب‌های لغت رفتیم و کلمات آنها را بررسی کردیم، ولی با توجه به این که زبان قرآن زبان عربی مبین است (وهذا لسان عربی مبین) (نحل، ۱۰۳)، و در کتاب‌های علوم قرآن، یکی از برجسته‌ترین وجوه اعجاز قرآن را «اعجاز ادبی» آن ذکر می‌کنند، به گونه‌ای که ادبای سرآمد عصر نزول قرآن نیز به اعجاز آن در ابعاد ادبی‌اش شهادت داده‌اند. و همچنین، قرآن خود منشأ و اساس پیدایش علوم گوناگون و از جمله علم لغت بوده است. آیت‌الله حسن‌زاده آملی در این زمینه فرموده‌اند: «چون قرآن به میان آمد، از هر علم دری به روی جهانیان بگشود... دانشمندان سر تسلیم به پیش او نهادند و اهتمام تمام در فراگرفتن قرآن و دانستن الفاظ و معانی آن داشتند، تا کم کم علم قرائت پیش آمد و برای حفظ ترکیب جمله‌ها و خطای در اعراب و بناء و صحت و اعتلال،

کتبی در نحو و صرف نوشتند و برای دانستن معانی قرآن احتیاج به لغت و... پیدا شد» (حسن‌زاده آملی، ۱۴۱۷ق، ج ۳، ص ۱۳۲۷) و اینکه رسالت اصلی و اساسی قرآن تربیت انسان می‌باشد، لذا می‌توان گفت که قرآن به‌عنوان یک منبع و حیانی به‌طور حتم می‌تواند در ریشه‌یابی الفاظ و معانی واژه‌های زبان عربی و به خصوص واژه عربی «تربیت» به ما کمک نماید.

با توجه به مطالب پیش گفته، اکنون به ریشه‌یابی مشتقات واژه «تربیت» در قرآن می‌پردازیم:

ریشه «ربو»

«و قل ربّ ارحمهما کما ربّیانی صغیرا؛ و بگو: پروردگارا، به پدر و مادرم، که مرا در کودکی و خردسالی بزرگ کردند، رحم کن» (اسراء، ۲۴).

در این آیه واژه «ربّیانی» مشتق از «ربو» بوده و به معنای بزرگ کردن و رشد دادن جسمی فرزند توسط پدر و مادر می‌باشد؛ چرا که کلمه صغیر در آیه مزبور، به معنای کوچک در مقابل کلمه کبیر به معنای بزرگ است. به قرینه کلمه «صغیر» در آیه شریفه، مراد از «ربّیانی» (از ریشه «ربو» و صیغه دوم فعل ماضی از باب تفعیل همراه با ضمیر متکلم است).

«الم نربّک فینا ولیدا و لبثت فینا من عمرک سنین؛ آیا ما تو را در کودکی بزرگ نکردیم، در حالی که چندین سال از عمرت را در بین ما سپری کردی؟» (شعراء، ۱۸).

هنگامی که حضرت موسی علیه السلام به پیامبری رسید و در برابر فرعون قیام کرد، فرعون او را شناخت و خطاب به او عبارت فوق را بیان کرد. در این آیه نیز به قرینه لفظ «ولید»، که به معنای «طفل تازه تولد یافته» است، «الولید: الصبی المولود». مراد فرعون آن است که ای موسی، تو طفلی در معرض هلاکت بودی و ما تو را از آب گرفتیم و بزرگ کردیم. روشن است که مقصود فرعون از واژه «الم نربّک» کمال روحی و دینی و اخلاقی حضرت موسی علیه السلام نمی‌تواند باشد. فرعون فاقد کمال روحی و تربیت الهی و اخلاقی، چگونه می‌تواند منشأ کمال روحی و تهذیب اخلاقی و دینی حضرت موسی علیه السلام

شود. از این رو در این آیه نیز مقصود از کلمه «نربک»، رشد جسمی و فیزیکی موسی توسط فرعون می‌باشد که از ریشه «ربو» است.

با بررسی این دو آیه مشخص می‌شود که در قرآن کریم، مشتقات واژه تربیت از ریشه «ربو» به معنای رشد و پرورش جسمی و فیزیکی کودک توسط والدین یا فرد دیگر به کار رفته است و در واقع می‌توان گفت کاربرد آن در قرآن فقط در مورد انسان به معنای «تربیت بدنی و رشد و نمو جسمانی متربی» می‌باشد.

ریشه «رب»

«و کائین من نبی قاتل معه ربیون کثیر فما وهنوا لما اصابهم فی سبیل الله و ما ضعفوا و ما استکانوا و الله یحب الصابرین؛ چه بسیار پیامبرانی که مردان الهی فراوانی به همراه آنان جنگ کردند. آنها هیچ‌گاه در برابر آنچه در راه خدا به آنان می‌رسید، سست و ناتوان نشدند (و تن به تسلیم ندادند) و خداوند صابران را دوست دارد» (آل عمران، ۱۴۶).

«ربیون» در آیه مزبور جمع «ربی» است و «ربی» در اصل، از واژه «ربّه» بر وزن «فعله» مصدر نوعی است که با اضافه شدن یاء نسبت، تاء آن حذف شده است. «ربیون» در اصطلاح تربیتی، به معنای متربیان و شاگردانی است که تحت نوع خاصی از تربیت الهی انبیا علیهم‌السلام قرار گرفته‌اند (مصطفوی، ۱۴۱۶ق، واژه «رب»).

«اَنا انزلنا التوریه فیها هدی و نور یحکم بها النبیون الذین اسلموا للذین هادوا و الربانیون و الاحبار بما استحفظوا من کتاب الله و کانوا علیه شهداء؛ ما تورات را نازل کردیم، در حالی که در آن، هدایت و نور بود و پیامبران که در برابر فرمان خدا تسلیم بودند، با آن برای یهود حکم می‌کردند و همچنین علما و دانشمندان با این کتاب که به آنها سپرده شده و بر آن گواه بودند، داوری می‌نمودند» (مائده، ۴۴).

«ربانیون» در این آیه، جمع «ربانی» است. واژه «ربانی» منسوب به «ربان» است، و او کسی است که وظیفه‌اش تربیت ثابت و بادوام است و در اصطلاح تربیتی «ربانی» به معنای مربی است و «ربانی» به همین معنا در حدیثی از امیرمؤمنان امام علی علیه‌السلام به کار رفته است؛ آنجا که فرموده‌اند: «انا ربّانی هذه الامة؛ من مربّی این امت (امت اسلام)

هستم» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶ق، واژه «رب») و چون استاد و مربی نسبت به متربی باید از مراتب بالاتری از تربیت برخوردار باشد تا بتواند در او اثر بگذارد، از این‌رو، انتساب به «رب» در واژه «ربانی» به دلیل اضافه شدن الف و نون در آن شدیدتر است (ابن منظور، ۱۴۱۶ق، ماده «رب»؛ ابن میثم بحرانی، ۱۳۷۵، ج ۵، ص ۳۲۵).

برخلاف واژه «تربیت» و مشتقات آن از ریشه «ربو» که در متون اسلامی مثل قرآن و ادعیه به‌طور محدود استعمال شده‌اند، واژه «تربیت» از ریشه «ربب» و مشتقات آن مانند «رب»، «ربوبیت»، «مربوب» در قرآن و ادعیه به‌طور فراوان به‌کار رفته است؛ به‌گونه‌ای که مشتقات این واژه از ریشه «ربب» بویژه کلمه «رب» از نظر کثرت کاربرد در قرآن و ادعیه کم نظیر است. در مجموع، کلمه «رب» به شکل‌های گوناگون مضاف و غیرمضاف قریب ۹۸۷ مرتبه در قرآن به‌کار رفته است (عبدالباقی، ۱۳۹۷، ماده «رب»). در قرآن، افزون بر واژه «رب»، برخی دیگر از مشتقات ماده «ربب» مثل «ربیون» و «ربانیون»، که مرتبط با مباحث تربیتی و در اصطلاح، به معنای مربیان و متربیان است نیز به‌کار رفته است؛ به دلیل آنکه دو رکن اساسی تربیت استاد و شاگرد یا مربی و متربی هستند.

با توجه به معانی آیات فوق، معنای واژه «تربیت» از ریشه «ربب»، رشد معنوی تربی و رسیدن به کمال و قرب الهی اوست.

در مجموع می‌توان گفت «تربیت» از ریشه «ربب» به معنای سوق به سوی کمال معنوی، روحی و دینی است، ولی «تربیت» از ریشه «ربو» به معنای سوق به سوی کمال و پرورش مادی و جسمانی می‌باشد.

معنای تربیت در دعای بیست و پنجم صحیفه سجاده

امام سجاده علیه السلام در دو فراز از این دعای شریف از واژه تربیت و مشتقات آن استفاده نموده که در هردو مورد، این امر مهم را تحت عنایت و توجه خداوند متعال و از وظایف والدین برشمرده است.

با نگاه اجمالی به موارد بیان این واژه در این دعا می‌توان فرازهایی که مرتبط با واژه تربیت می‌شود را به دو بخش تقسیم کرد: فرازهایی از دعا که در ارتباط با پرورش و

رشد جسمی و فیزیکی کودک می‌باشد و بخش دیگر که بیشتر به رشد و کمال روحانی و معنوی فرزند و زندگی اخروی او در ارتباط است.

ایشان در فرازهای ابتدایی دعا وجود و بقای فرزندان را موهبتی از جانب خداوند دانسته و تأکید و توجه ویژه‌ای به طول عمر و رشد جسمانی کودک مبذول داشته‌اند «لَّهُمَّ وَهْنٌ عَلَيَّ بَقَاءِ وَلَدِي،... إِلَهِي امْدُدْ لِي فِي أَعْمَارِهِمْ، وَزِدْ لِي فِي آجَالِهِمْ، وَرَبِّ لِي صَغِيرَهُمْ وَقَوِّ لِي ضَعِيفَهُمْ؛ خداوندا و بر من به بقای فرزندانم ممت گذار... خداوندا عمرشان را برای من دراز گردان و در مدت عمرشان برایم بيفزا و خردسالشان را برای من پرورش ده و بزرگ کن و ناتوانشان را برایم نیرومند نما».

و در فرازهایی دیگر به بعد روحانی و معنوی زندگی فرزندان توجه نموده و از خداوند متعال رشد و کمال روحی و معنوی را برای فرزندان طلب می‌نماید «أَعِنِّي عَلَى تَرْبِيَتِهِمْ وَ تَأْدِيبِهِمْ.... وَأَعِزَّنِي وَ ذُرِّيَّتِي مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ؛ و مرا بر تربیت و ادب آموختن به ایشان یاری نما... و مرا و فرزندانم را از شیطان رانده شده، پناه ده»

معنای کلمه «رَبِّ» در جمله «وَرَبِّ لِي صَغِيرَهُمْ»: «رَبِّ» در این دعا، فعل امر از ریشه «ربو» است که در بیان معنای آن توجه به قراین لفظی و معنوی اهمیت بسزایی دارد. از جمله قراین لفظی می‌توان به کلمه «صغیر» اشاره کرد که حضرت بلافاصله بعد از فعل «رَبِّ» آورده است. «صغیر» در لغت به معنای «کوچک، خرده، ریز، محقر» می‌باشد، بنابر آنچه که در معنای آیه «کما ربيانی صغیرا» گفته شد، می‌توان در این فراز دعا نیز واژه «رَبِّ» را بنابر وجود کلمه «صغیر» به عنوان قرینه لفظی، بزرگ کردن معنا کرد.

از دیگر قراین موجود در این دعا جملات قبل و بعد از کلمه «رَبِّ» است. «إِلَهِي امْدُدْ لِي فِي أَعْمَارِهِمْ؛ خداوندا عمرشان را برای من دراز گردان».

در این جمله واژه «امدد»، فعل امر از ریشه «مَدَّ، يَمُدُّ» بوده و به معنای افزودن و دراز کردن می‌باشد (مَدَّ النَّهَارُ؛ روز دراز شد) و مَدَّه فَي غِيه أَى أَمَهْلَه و طَوَّلَ له، به معنای کشیدن است و نیز به معنای دوری، فاصله، مسافت، بالا گرفتن، طغیان کردن، زیادت، کشیدن، طول دادن و غیره به کار برده شده است (قرشی، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۲۴۲؛ ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۳، ص ۳۹۶؛ الفراهیدی، ۲۰۰۳م، ج ۸، ص ۱۶؛ مجز، ۱۳۶۷، ج ۲، ص ۱۸۵۵).

و واژه «اعمار» که به معنای عمر و سنوات سن انسان است، در کنار یکدیگر بیانگر رشد جسمی و افزایش طول عمر انسان می‌باشد.

«وَزِدْ لِي فِي أَجَالِهِمْ؛ و در مدّت عمرشان برایم بیفز!»؛ فعل امر «زد» از ریشه «زید» به معنای افزودن، زیاد کردن می‌باشد. چنانچه در آیات قرآن نیز به همین معنا به کارفته است: «قُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا؛ بگو: پروردگارا! علم مرا زیاد کن» (طه، ۱۱۴). واژه «آجال» نیز جمع «اجل» به معنای مدت معین، وقت معلوم که به عمر و مدت زندگی تعبیر می‌شود. «وَقَوِّ لِي ضَعِفَهُمْ؛ ناتوانشان را برایم نیرومند نما»؛ «قَوِّ» فعل امر از ریشه «قوی» به معنای توانایی، نیرومندی است که در روایات و احادیث به کثرت استعمال شده است «قو علی خدمتک جوارحی؛ خدایا قوت (نیرو) بده به اعضا و جوارح برای خدمت به تو» (امیرالمومنین علیه السلام، دعای کمیل بن زیاد).

در این عبارت، همراه با کلمه «ضَعِفَهُمْ» (از ریشه «ضعف» به معنای ناتوانی، سستی) معنای نیرومند کردن و قدرتمند شدن ناتوانان که همان فرزندان کوچک می‌باشد را بیان می‌کند که این توانمندی و قدرت به مرور زمان و با افزایش سن کودک حاصل می‌شود.

بنابراین با توجه به معانی جملات فوق که بیانگر بزرگ شدن کودک، رشد فیزیکی و جسمی وی، افزایش سن او، عمر طولانی و قوی و نیرومند شدنش در طول دوران زندگی می‌باشد و همچنین لزوم توجه به سیاق عبارات، می‌توان معنای «رب» در این دعا را رشد دادن و بزرگ کردن متربی بیان کرد.

نکته: استعمال برخی افعال و کلمات توسط امام سجاده علیه السلام در این بخش از دعا، نشانه این است که ایشان امر تربیت و پرورش کودک را فقط در فاعلیت خداوند دانسته و برای خویشتن به عنوان والد، نقشی جز دعا در حق فرزند خویش قایل نیست، لذا توجه به این نکته ما را در فهم بهتر معنای تربیت در این عبارت یاری می‌نماید؛ چراکه طول عمر، افزایش سن، بزرگ شدن و رشد جسمی و فیزیکی کودک، فقط در ید قدرت خداوند و به اراده اوست.

معنای کلمه «تربیت» در عبارت «أَعْنِي عَلَى تَرْبِيَّتِهِمْ وَ تَأْدِيبِهِمْ»: بیان معنای «تربیت» در

این عبارت نیز منوط به وجود قراین لفظی و معنوی و همچنین سیاق جملات است. وجود کلمه «تَأْدِيبُهُمْ» بعد از «تَزْيِيْتُهُمْ» در این جمله برای معنای تربیت قرینه لفظی است.

«تادیب» بر وزن تفعیل از ماده «ادب» و از مفاهیمی است که کاربرد فراوانی در متون دینی دارد. طریحی ادب را حسن اخلاق معنا می نماید (طریحی، ۱۹۸۵، ج ۱، ص ۵۱). ابن منظور، ادب را راهنمای مردم به سوی کار پسندیده، و بازدارنده آنها از کار زشت می داند (ابن منظور، ۱۴۱۶ق، ج ۱، ص ۲۰۶).

ادب در معانی دیگر نیز از جمله: دانش، فرهنگ، معرفت، روش پسندیده و... به کار رفته است که جمع آن، آداب است. (بامداد، ۱۳۴۳، ص ۱۴). باتوجه به معنای لغوی ادب، «تادیب» به معنای آداب آموزی منتقل کردن آداب روش ها و رفتارهای پسندیده و مطلوب است.

در رابطه با اهمیت ادب در قرآن می توان به این آیه رجوع کرد که در آن، رعایت ادب و نگاه داشتن حرمت افراد در روابط اجتماعی، نشانه خردمندی دانسته شده است. «إِنَّ الَّذِينَ يُنَادُونَكَ مِنْ وَرَاءِ الْحُجُرَاتِ أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ؛ (ولی) کسانی که تو را از پشت حجره ها بلند صدا می زنند، بیشترشان نمی فهمند» (حجرات، ۴).

آیت الله مکارم شیرازی در این باره می فرماید: «اصولاً هر قدر سطح خرد و عقل بالاتر رود بر ادب او افزوده می شود؛ زیرا «ارزش ها» و «ضد ارزش ها» را بهتر درک می کند و به همین دلیل بی ادبی همیشه نشانه بی خردی است یا به تعبیر دیگر بی ادبی، کار حیوان و ادب، کار انسان است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۲۲، ص ۱۴۰).

تادیب به معنای ادب آموختن، در روایات از حقوق فرزندان بر والدین شمرده شده و مورد تأکید قرار گرفته است (حرّ عاملی، ۱۴۱۲ق، ج ۲۱، صص ۴۷۳ - ۴۸۲).

حقیقت ادب: «سِئِلَ الْأَمَامُ الْحُسَيْنُ (ع) عَنِ الْأَدَبِ، فَقَالَ: هُوَ أَنْ تَخْرُجَ مِنْ بَيْتِكَ، فَلَا تُلْقَى أَحَدًا إِلَّا رَأَيْتَ لَهُ الْفَضْلَ عَلَيْكَ؛ از امام حسین (ع) سوال شد: ادب چیست؟ امام فرمود: ادب آن است که از خانه خود که بیرون می روی، با هیچ کس برخورد نکنی جز آنکه او را برتر و بهتر از خود ببینی» (شریفی و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۷۵۰، ح ۹۰).

امام جواد علیه السلام می‌فرماید: «وَحَقِيقَةُ الْأَدَبِ: اجْتِمَاعُ خِصَالِ الْخَيْرِ، وَتَجَانِفُ خِصَالِ الشَّرِّ، وَبِالْأَدَبِ يَبْلُغُ الرَّجُلُ الْمَكَارِمَ الْأَخْلَاقِيَّةَ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَيَصِلُ بِهِ إِلَى الْجَنَّةِ؛ حَقِيقَتِ ادب و تربیت عبارت است از: دارا بودن خصلت‌های خوب، خالی بودن از صفات زشت و ناپسند. انسان به وسیله ادب - در دنیا و آخرت - به کمالات اخلاقی می‌رسد و نیز با رعایت ادب نیل به بهشت می‌یابد» (دیلمی، ۱۳۷۵، ص ۱۶۰).

برخی روایات نیز در اهمیت و ارزش ادب به بحث رابطه میان ادب و عقل پرداخته‌اند.

رسول خدا صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «حُسْنُ الْأَدَبِ زِينَةُ الْعَقْلِ؛ ادب نیکو، زینت عقل است» (مجلسی، ج ۷۷، ص ۱۳۱).

امام علی علیه السلام می‌فرماید: «و باید از کسانی نباشی که پند دادن به آنها سود نرساند مگر هنگامی که به آزرده و رنجاندنشان بکوشی. زیرا خردمند (عاقل) به ادب و یاد دادن پند می‌آموزد و چهارپایان پیروی نمی‌کنند مگر به کتک» (نهج البلاغه، نامه ۳۱، ص ۹۳۵). و همچنین می‌فرماید: «صَلَاحُ الْعَقْلِ الْأَدَبُ؛ صلاح و آراستگی عقل، ادب است» (آمدی، ۱۳۶۸، ح ۵۷۹۹). و در روایتی دیگر فرمودند: «كُلُّ شَيْءٍ يَحْتَاجُ إِلَى الْعَقْلِ وَالْعَقْلُ يَحْتَاجُ إِلَى الْأَدَبِ» «هر چیزی نیازمند عقل و خرد است و عقل نیازمند ادب» (آمدی، ۱۳۶۸، ح ۶۹۱۱).

امام در روایاتی، بهترین ارثی را که برای فرزندان می‌توان به جای گذاشت را ادب، معرفی کرده‌اند. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «خَيْرُ مَا وَرَّثَ الْأَبَاءُ الْأَبْنَاءُ الْأَدَبُ؛ بهترین چیزی که پدران برای فرزندان به ارث می‌گذارند، ادب است» (آمدی، ۱۳۶۸، ح ۵۰۳۶).

یکی از نکاتی که در روایات، درباره ادب دیده می‌شود ارتباط ادب با کمال انسانی است؛ اینکه شخصیت آدمی مرتبط با ادب می‌باشد و هر قدر ادب افزوده گردد شخصیت آدمی نیز بالاتر می‌رود. امیرالمومنین علیه السلام می‌فرماید: «سَبَبُ تَزْكِيَةِ الْأَخْلَاقِ حُسْنُ الْأَدَبِ؛ ادب نیکو، سبب پاکی اخلاق است» (آمدی، ۱۳۶۸، ح ۵۰۲۰). «الْأَدَبُ كَمَالُ الرَّجُلِ؛ ادب کمال آدمی است» (آمدی، ۱۳۶۸، ح ۹۹۸).

امام علی علیه السلام می‌فرماید: «يَا مُؤْمِنُ إِنَّ هَذَا الْعِلْمَ وَالْأَدَبَ ثَمَنُ نَفْسِكَ فَاجْتَهِدْ فِي تَعَلُّمِهَا فَمَا يَزِيدُ مِنْ عِلْمِكَ وَ أَذْبِكَ يَزِيدُ فِي ثَمَنِكَ وَ قَدْرِكَ فَإِنَّ بِالْعِلْمِ تَهْتَدِي إِلَى رَبِّكَ وَ

بِالْأَدَبِ تُحْسِنُ خِدْمَةَ رَبِّكَ...؛ ای مؤمن علم و ادب، ارزش وجود توست. در تحصیل علم کوشش نما. چه به هر مقداری که بر دانش و ادب افزوده شود قدر و قیمت تو افزایش می‌یابد» (طبرسی، ۱۳۷۹، ص ۲۶۷).

علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، ادب را این‌گونه تعریف می‌کند: «ادب، هیئت زیبا و پسندیده است که طبع و سلیقه چنین سزاوار می‌داند که هر عمل مشروعی چه دینی باشد مانند دعا و امثال آن و چه مشروع عقلی باشد مانند دیدار دوستان بر طبق آن هیئت واقع شود. به عبارت دیگر: ادب عبارتست از ظرافت عمل» (طباطبایی، ۱۳۹۳ق، ج ۶، ص ۲۵۶۰).

ارتباط ادب و تربیت

گاهی ادب به معنای تربیت و مترادف با آن به کار می‌رود. «چون در ثلاثی مزید آمده، صیغه ادبه و تأدیب فراهم آید و به معنای ادب آموخت به کار می‌رود» (رشیدپورتهران، ۱۳۷۸، ص ۱۷).

چنان‌که امام علی علیه السلام فرموده است: «إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ أَذَبَهُ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ وَهُوَ أَذَّبَنِي وَأَنَا أُؤَذَّبُ الْمُؤْمِنِينَ؛ همانا پروردگار عزوجل، پیامبرش را تربیت کرد و او مرا تربیت کرد، من نیز شما مؤمنان را تربیت می‌کنم» (مجلسی، ۱۳۶۲، ج ۷۷، ص ۸، ح ۲).

در تربیت فرزند مهمترین نکته‌ای که باید مد نظر داشت آموزش ادب است. وظیفه هر پدر و مادری این است که فرزند را ادب پسندیده بیاموزد. حضرت زین العابدین علیه السلام فرمود: «حق فرزندان به تو این است که بدانی...، موظفی فرزندان را با آداب و اخلاق پسندیده پرورش دهی» (طبرسی، ۱۳۷۰، ج ۲، ص ۳۴۵).

امام علی علیه السلام در ضمن نامه خود به فرزندش امام حسن علیه السلام نوشته است: «أَيُّ بُنَيَّ فَبَادِرْتُكَ بِالْأَدَبِ قَبْلَ أَنْ يَقْسُو قَلْبُكَ وَ يَشْتَغِلَ لُبُّكَ؛ فرزند عزیز در راه ادب آموزی تو از فرصت استفاده کردم و قبل از آنکه دل کودکانه‌ات سخت شود و عقل به اندیشه‌های دیگری مشغول گردد به تربیت مبادرت نمودم و وظیفه پدری خود را انجام دادم» (نهج البلاغه، نامه ۳۱، ص ۹۰۹).

بنابر آنچه گفته شد به‌طور کلی واژه «تادیب» در لغت و اصطلاح به معنای ادب کردن و آموختن اخلاق حسنه و راه و روش نیکو می‌باشد و با توجه به اینکه در این عبارت دعا، امام علیه السلام تربیت و تادیب را در کنار یکدیگر و معطوف به هم به کار برده است، لذا براساس قرینه لفظی می‌توان معنای تربیت را نیز در این جا همان معنایی که در تعریف ادب عنوان شد بیان نمود و در حقیقت تادیب و تربیت در این فراز دعا همان سوق دادن فرزند به سمت کمال و رشد روحی و معنوی او می‌باشد و باز هم توجه به این نکته مهم است که در این نوع تربیت امام سجاد علیه السلام، والدین را فاعل عمل تربیت و در واقع مربی دانسته و از خداوند متعال در انجام این امر یاری و استعانت طلب می‌نماید.

نتیجه‌گیری

از مجموع مباحث مطرح شده، نکات ذیل را می‌توان نتیجه گرفت:

۱. براساس کتاب‌های لغت و کلمات لغویان، واژه «تربیت» با دو ریشه لفظی «رب» و «ربو» مرتبط است که تغییرات لغوی و لفظی واژه مزبور و موارد استعمال آن، دارای پیامد معنایی خاص می‌باشد، که در دو معنای سوق به سوی کمال معنوی، روحی و دینی و معنای سوق به سوی کمال و پرورش مادی و جسمانی به کار می‌رود.
۲. امام سجاد علیه السلام نیز با در نظر گرفتن هر دو معنای این واژه در دعای بیست و پنجم صحیفه سجاده، در فرازهای ابتدایی دعا، واژه را در معنای رشد دادن و بزرگ کردن جسمی و فیزیکی کودک به کار برده و از خداوند متعال، افزایش و طول عمر فرزندش را خواستار است و در ادامه دعا رشد روحی و معنوی فرزند را مورد توجه قرار داده و از واژه تربیت برای سوق دادن فرزند به سمت کمال روحی و معنوی استفاده نموده است و از خداوند در این راه استعانت می‌جوید.

منابع

- * قرآن کریم
- ** نهج البلاغه
- *** صحیفه سجادیه
- ابن فارس، احمد. (۱۴۰۴). معجم مقاییس اللغة (محقق: عبدالسلام محمد هارون). قم: مکتب الاعلام الاسلامی .
- ابن منظور، محمد بن مکرم. (۱۴۱۶ق). لسان العرب. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- ابن میثم بحرانی، کمال الدین. (۱۳۷۵). شرح نهج البلاغه (ج ۵). مشهد: بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد (گردآورنده). (۱۳۶۸). غرر الحکم و درر الکلم: مجموعه من کلمات و حکم الإمام علی علیه السلام (مصحح: مهدی رجایی). قم: دار الکتاب الاسلامی.
- آقابزرگ تهرانی، محمد محسن. (۱۳۷۸ق). الذریعة الى تصانیف الشیعه (چاپ دوم، ج ۱۵). بیروت، دار الاضواء.
- بامداد، محمود. (۱۳۴۳). ادب چیست؟ ادیب کیست؟. تهران، مؤسسه انتشاراتی و مطبوعاتی اشرفی.
- حرّ عاملی (شیخ)، محمد حسن. (۱۴۱۲ق). وسائل الشیعه الى تحصیل مسائل الشریعه. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- حسن زاده آملی، حسن. (۱۴۱۷ق). المحقق الطباطبائی فی ذکراه السنویة الاولى (ج ۳). قم، مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث .
- دیلمی، حسن بن محمد. (۱۳۷۵). إرشاد القلوب : المنجي من عمل به من أليم العقاب. تهران: دارالاسوه.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد. (۱۴۱۶ق). معجم مفردات الفاظ القرآن (محقق: ندیم مرعشی). بیروت: دارالتعارف.

رشیدپور، مجید. (۱۳۷۸). آشنایی با تعلیم و تربیت اسلامی (با تأکید بر روش‌ها). تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.

شریف قریشی، باقر. (۱۳۶۲). النظام التربوی فی الاسلام. تهران: فجر.

شریفی، محمود؛ زینالی، سیدحسین؛ احمدیان، محمود؛ سیدمحمود مدنی. (۱۳۹۶). موسوعة کلمات الامام الحسین (علیه السلام). تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.

زبیدی، محمدمرتضی. (۱۳۰۶ق). تاج العروس من جواهر القاموس. بیروت: دار مکتبه الحیاة. طباطبائی، محمدرضا. (۱۳۶۱). صرف ساده. قم: دارالعلم.

طریحی، فخرالدین بن محمد. (۱۹۸۵م). مجمع البحرین (ج ۱). بیروت: دار و مکتبه الهلال. طباطبائی، سیدمحمدحسین. (۱۳۹۳ق). المیزان فی تفسیر القرآن (الطبعة الثانية). بیروت: اعلمی. طبرسی، علی بن حسن. (۱۳۷۹). مشکاة الانوار فی غرر الاخبار. قم: دارالتقلین.

طبرسی، حسن بن فضل. (۱۳۷۰). مکارم الأخلاق. قم: الشریف الرضی.

عبدالباقی، محمدفؤاد. (۱۳۹۷). المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الکریم. قم: اسماعیلیان.

فراهیدی، خلیل بن احمد. (۱۴۰۵ق). کتاب العین. قم: دارالهجرة.

قمی، عباس. (۱۳۷۹). مفاتیح الجنان. تهران: نشر الهادی.

مصطفوی، حسن. (۱۴۱۶ق). التحقيق فی کلمات القرآن الکریم. تهران: موسسة الطباعة والنشر.

مدنی، علیخان بن احمد (شارح). (۱۳۶۸). ریاض السالکین فی شرح صحیفة سید الساجدین. قم: مؤسسه آل البيت.

مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی. (۱۳۶۲). بحار الانوار (ج ۷۷، ۱۰۷). بیروت: داراحیاء التراث

العربی

مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۴). تفسیر نمونه (ج ۲۲). تهران: دارالکتب اسلامیة.

An Analysis of the Preposition *Bā'* in the Interpretation of the Verse of Ablution and Its Impact on the Views of the Two Islamic Schools *



Morteza Abdi Chari¹ 

Zeinab Falahat Pisheh Baboli²

1. Assistant Professor, Department of Mahdism Studies, Research Center for Mahdism and Future Studies, Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran.

m.abdichari@isca.ac.ir

2. Hazrat Khadijah Specialized Higher Education Center, Babol, Mazandaran, Iran.

zeinabfalahat@gmail.com

Abstract

Verse 6 of Surah al-Mā'idah is the primary textual basis for the rulings of ablution (*wuḍū*). However, the interpretation of the meaning of the preposition *bā'* in this verse is among the issues that has led to disagreement between the two major Islamic schools. This article examines this disagreement through a descriptive-analytical method by analyzing exegetical and linguistic sources. The findings indicate that the Ḥanafī, Shāfi'ī, and Imāmī schools, based on interpreting the preposition *bā'* as indicating partiality (*tabīḍ*), have differed regarding the extent of wiping the head during ablution (*quarter of the head, the front part of the head, or any portion of the head*). In contrast, the Mālikī

* Falahat Pishneh Baboli, Z. (2024). An analysis of the preposition *bā'* in the interpretation of the verse of ablution and its impact on the views of the two Islamic schools. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 164–181.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.67595.1090>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/07/14 • **Revised:** 2024/10/22 • **Accepted:** 2024/11/09 • **Published online:** 2025/02/28

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



and Ḥanbalī schools consider this preposition to be redundant (*zāidah*) and therefore regard wiping the entire head as obligatory. This study emphasizes the significant role of linguistic and grammatical analysis in deriving Islamic legal rulings.

Keywords

Verse of Ablution, Preposition, Meaning of *Bā*, Jurisprudential Disagreement, Islamic Schools.

تحليل حرف الجرّ «الباء» في تفسير آية الوضوء وأثره في آراء الفريقين*

مرتضى عبيدي جاري^١  زينب فلاح تبيشه بابلي^٢

١. أستاذ مساعد، قسم الدراسات المهدوية، معهد الدراسات المهدوية والمستقبلية، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران.

m.abdichari@isca.ac.ir

٢. مركز السيدة خديجة عليها السلام للتعليم العالي التخصصي، بابل، مازندران، إيران.

zeinabfalihat@gmail.com



الملخص

تُعدّ الآية السادسة من سورة المائدة المرجعَ الأساسي لأحكام الوضوء، غير أنّ تفسير معنى حرف الجرّ «الباء» في هذه الآية يُعدّ من الموضوعات التي أدّت إلى حدوث اختلاف بين الفريقين. تتناول هذه المقالة هذا الاختلاف بالاعتماد على المنهج الوصفي-التحليلي، ومن خلال دراسة كتب التفسير واللغة. وتُظهر النتائج أنّ المذاهب الحنفية والشافعية والإمامية، بالنظر إلى معنى «التبعية» في حرف «الباء»، قد اختلفت فيما بينها في مقدار مسح الرأس (ربع الرأس، أو مقدّم الرأس، أو أيّ مقدار

* الاستشهاد بهذه المقالة: فلاح تبيشه بابلي، زينب (٢٠٢٤). تحليل حرف الجرّ «الباء» في تفسير آية الوضوء وأثره في آراء الفريقين. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ١٦٤-١٨١.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.67595.1090>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/٠٧/١٤ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/١٠/٢٢ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١١/٠٩ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٢/٢٨

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



من الرأس). وفي المقابل، يرى المذهب المالكي والحنبلي أنّ حرف الجر المذكور زائدٌ، ولذلك يوجبان مسح كامل الرأس. وتؤكد هذه الدراسة أهميّة التحليلات اللغوية والأدبية في استنباط الأحكام الفقهية.

الكلمات المفتاحية

آية الوضوء، حرف الجرّ، معنى الباء، الاختلاف الفقهي، المذاهب الإسلامية.

تحلیل حرف جر "باء" در تفسیر آیه وضو و تأثیر آن بر دیدگاه فریقین*

مرتضی عبدی چاری^۱  زینب فلاح‌پیشه بابلی^۲

۱. استادیار، پژوهشکده مهدویت و آینده پژوهی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول).
m.abdichari@isca.ac.ir

۲. مرکز آموزش عالی تخصصی حضرت خدیجه (ع) بابل، مازندران، ایران.
zeinabfalahat@gmail.com



چکیده

آیه ششم سوره مائده، مرجع اصلی احکام وضو است، اما تفسیر معنای حرف جر «باء» در این آیه، از جمله موضوعاتی است که موجب اختلاف میان فریقین شده است. این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی و بررسی کتاب‌های تفسیری و ادبی، به بررسی این اختلاف می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که مذاهب حنفی، شافعی و امامیه با نگاه به معنای «تبعیض» در حرف «باء»، در میزان مسح سر (ربع سر، جلوی سر یا هر مقدار از سر) با یکدیگر اختلاف دارند. در مقابل، مذاهب مالکی و حنبلی معتقد بودند به «زائده» بودن این حرف جر، مسح کامل سر را واجب می‌دانند. این پژوهش بر اهمیت نقش تحلیل‌های ادبی در استخراج احکام فقهی تأکید می‌کند.

کلیدواژه‌ها

آیه وضو، حرف جر، معنای باء، اختلاف فقهی، مذاهب اسلامی.

* **استاد به این مقاله:** فلاح‌پیشه بابلی، زینب. (۱۴۰۳). تحلیل حرف جر "باء" در تفسیر آیه وضو و تأثیر آن بر دیدگاه فریقین. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۱۶۴-۱۸۱.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.67595.1090>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۴ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۹ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



مقدمه

وضو مصدر است (طریحی، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۲۹۱) و در لغت به معنای شستشو و تمیز کردن به کار می‌رود (حسینی دشتی، ۱۳۸۵، ج ۵، ص ۹۲۹؛ دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۵، ص ۲۳۲۰۷). احمد بن فارس، ریشه وضو را «و ض ء» دانسته و معتقد است که این واژه بر نیکویی و تمیزی دلالت دارد (زکریا، ۱۴۲۹ق، ص ۱۵۶). اما از منظر شرع، وضو عبارت است از شستن صورت و دست‌ها و مسح کردن بر سر و دو پا، با رعایت آدابی که در شرع اسلام مقرر شده است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۵، ص ۲۳۲۰۷). وضو از جمله طهارت‌های اصلی است که مسلمانان بر وجوب آن و عدم صحت نماز بدون آن، اتفاق نظر دارند. اهمیت این موضوع زمانی دوچندان می‌شود که خداوند متعال، شیوه اجرای این واجب را در قرآن کریم تبیین کرده است؛ بویژه در بخش‌هایی از آیه ششم سوره مائده که از منظر فقهی، اصولی، تفسیری و ادبی، بستری غنی برای تأمل و تفکر فراهم آورده است. پژوهش حاضر، با هدف تمرکز بر ابعاد تفسیری و علوم ادبی (در دو حوزه لغت و نحو)، به واکاوی نظرات مفسران و لغت‌شناسان شیعه و اهل سنت پیرامون معنای حرف جر «باء» در آیه مذکور می‌پردازد. تأثیر معانی کلمات و ظرایف ادبی در تفسیر قرآن انکارناپذیر است؛ به گونه‌ای که اعراب‌گذاری‌ها و قرائت‌های مختلفی که ادبا و لغت‌شناسان برای کلمات در نظر می‌گیرند، می‌تواند مفهوم و دلالت آیات قرآن را تحت الشعاع قرار دهد. از این رو، بررسی دقیق این ادات لغوی (حروف جر) نه تنها یک ضرورت ادبی، بلکه یک ضرورت فقهی است؛ چراکه تغییر در معنای یک حرف، می‌تواند منجر به تغییر در مرزهای حکم شرعی گردد. لذا ضرورت بررسی نقش «باء» در آیه وضو، از جهت تعیین قلمرو مسح و از طریق تحلیل ساختار نحوی آن، انگیزه اصلی این نوشتار بوده است.

-روش‌شناسی و پیشینه پژوهش

پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. در این راستا، با جست‌وجوی نظام‌مند در کتابخانه‌های دانشگاهی، پایگاه‌های علمی معتبر و بررسی مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع اصیل تفسیری و ادبی، آثار مرتبط استخراج شد. در بخش

منابع مربوط به ادبا و مفسران اهل سنت، می‌توان به آثار برجسته‌ای نظیر تفسیر کشاف نوشته زمخشری و کتاب مفاتیح الغیب اثر فخر رازی اشاره کرد. همچنین در بررسی آثار شیعه، کتاب «المسح علی الرجلین فی الوضوء» به قلم سیدعلی حسینی میلانی و مقاله‌ای با عنوان «بررسی فقهی مسح در وضو از دیدگاه مذاهب اسلامی» نوشته عباسعلی کیاسالاری، از منابع کلیدی این پژوهش محسوب می‌شوند. از این‌روی قبل از ورود به پژوهش مطالبی به‌عنوان پیش‌نیاز پژوهش بیان می‌شود:

۱. انواع حروف جر

حروف جر بر سه قسم تقسیم می‌شوند:

الف) حروف جر اصلی: این دسته از حروف جر، معنای جدیدی را به جمله اضافه می‌کنند (حسن، ۱۴۳۱ق، ج ۲، ص ۳۳۷) و نیازمند متعلق هستند (غلائینی، بی‌تا، ص ۵۴۳). مثال بارز آن، حرف جر «باء» در جمله «کتبتُ بالقلم» است که معنای «استعانت» (به‌کار بردن وسیله) را ایجاد می‌نماید.

ب) حروف جر زائد: این حروف نیازی به متعلق ندارند (غلائینی، بی‌تا، ص ۵۴۳) و معنای جدیدی نیز به جمله نمی‌افزایند؛ بنابراین، اسمی که با این حروف مجرور می‌شود، از نظر لفظی مجرور است، اما از نظر محل نحوی، بر حسب مقتضای عامل اصلی جمله، می‌تواند مرفوع، منصوب یا مجرور باشد (حسن، ۱۴۳۱ق، ج ۲، صص ۳۵۰-۳۵۱). این حروف به‌طور عمده برای تأکید به کار می‌روند؛ مانند حرف «باء» در «کفی بالله شهیدا» (سوره رعد، آیه ۴۳) که کلمه «الله» لفظاً مجرور است، ولی به‌عنوان فاعل، در محل مرفوع قرار می‌گیرد.

ج) حروف جر شبه‌زائد: این حروف نیز نیازی به متعلق ندارند، اما معنای جدیدی را به جمله اضافه می‌کنند. نمونه‌های آن شامل «عدا»، «خلا»، «حاشا»، «لعل» و «رُبَّ» است (مصطفی غلائینی، بی‌تا، ص ۵۴۳).

۲. فریقین

«فریقین» صورت مثنی «فریق» است (حسینی دشتی، ۱۳۸۵، ج ۴، ص ۵۸۰) که در لغت به

گروهی اطلاق می‌شود که از دیگران جدا شده باشد (قرشی، ۱۳۶۱، ج ۵، ص ۱۶۸). در هر دین و آیینی، پس از رحلت بنیان‌گذار آن، اختلافاتی میان پیروان پدید می‌آید و این اختلاف‌ها گاهی چنان عمیق و گسترده می‌شود که منجر به پیدایش فرقه‌ها و مذاهب مختلف می‌گردد.

پیدایش فرقه‌های اسلامی نیز بلافاصله پس از رحلت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله رخ داد. مسلمانان در مسائل گوناگون فقهی، کلامی و سیاسی با یکدیگر اختلاف پیدا کردند که این امر سبب تفرقه، از هم گسیختگی وحدت امت اسلامی و تضعیف انسجام اجتماعی آنان گردید. نخستین و مهمترین اختلاف اعتقادی آنان، اختلاف بر سر امامت و خلافت پیامبر صلی الله علیه و آله بود که در نهایت به شکل‌گیری دو فرقه عمده «تشیع» و «اهل تسنن» انجامید (صدر و دیگران، ۱۳۸۹، ج ۱۲، ص ۲۷۲). از این رو، لازم است پیش از ورود به مباحث تفصیلی، به معرفی اجمالی این دو فرقه پرداخته شود.

۳. شیعه اثنی عشری

به مجموعه کسانی که به امام علی علیه السلام گرویده و از او پیروی می‌کنند، «شیعه» گفته می‌شود (صدر و دیگران، ۱۳۸۹، ج ۱۲، ص ۲۷۲). هرچند فرقه‌های متعددی درون جریان شیعه وجود دارد، اما مراد از «شیعه» در این مقاله، شیعه امامیه (اثنی عشری) است. شیعیان امامیه به خلافت بلافصل امام علی علیه السلام و یازده امام معصوم علیهم السلام بعدی از فرزندان ایشان اعتقاد راسخ دارند (انوری، ۱۳۸۶، ج ۵، ص ۴۶۵۸).

۴. اهل تسنن

از منظر فقهی و اعتقادی، میان مذاهب اهل سنت تفاوت‌ها و اختلافاتی وجود دارد که منجر به پیدایش چهار مذهب فقهی اصلی شده است. این چهار مذهب عبارتند از:

الف) حنفی

به پیروان نعمان بن ثابت، معروف به ابوحنیفه، «حنفی» گفته می‌شود. در جامعه اهل سنت، پس از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و خلفای راشدین، هیچ شخصیت دینی به اندازه ابوحنیفه

مورد احترام و تکریم نبوده است؛ از این رو او را «امام اعظم» می‌نامند (خمینی، ۱۳۹۰، ج ۱، صص ۵۶۰ - ۵۶۱).

ب) مالکی

به پیروان مالک بن انس، «مالکی» گفته می‌شود. مالک بن انس فتاویٰ صحابه را حتی بر روایات منقول از سیره و رفتار پیامبر ﷺ ترجیح می‌داد (خمینی، ۱۳۹۰، ج ۱، صص ۱۱۷۰ - ۱۱۷۱).

ج) شافعی

محمد بن ادريس شافعی، عرب قرشی و از شاگردان برجسته مالک بن انس بود که مذهب شافعی را بنیان نهاد. وی معتقد بود امامت امری دینی است که باید اقامه شود و همچنین امامت باید از آن قریش باشد (خمینی، ۱۳۹۰، ج ۱، صص ۸۰۸ - ۸۰۹).

د) حنبلی

چهارمین مذهب رسمی اهل سنت، مذهب حنبلی است. احمد بن حنبل رییس و بنیان‌گذار این فرقه به شمار می‌رود. او با تأکید ویژه بر احادیث منسوب به رسول خدا ﷺ، به تقویت و رونق بخشی اختصاصات مذهبی اهل سنت پرداخت. مشهورترین اثر وی کتاب «مسند» است که شامل حدود سی هزار حدیث می‌باشد (خمینی، ۱۳۹۰، ج ۱، صص ۵۵۳ - ۵۵۴).

این بخش مقدماتی، زمینه مناسبی برای بررسی دقیق‌تر اختلافات فقهی میان فریقین، بویژه در موضوعاتی مانند معانی حرف جر «باء» و احکام مسح در وضو فراهم می‌سازد.

۱. نوع (باء) در (امسحوا برؤوسکم)

مسلمانان بر وجوب مسح سر در وضو اجماع دارند، چنان‌که آیه شریفه وضو به صراحت بر آن دلالت دارد. با این حال، اختلاف نظر میان علما به‌طور عمده در مقدار واجب مسح سر است که ریشه اصلی آن به معانی مختلف حرف جر «باء» در عبارت «برؤوسکم» بازمی‌گردد.

علمای نحو برای حرف جر «باء» معانی متعددی بیان کرده‌اند که مهمترین آنها عبارتند از:

الصاق: الصاق به معنای چسباندن و ملصق کردن چیزی به چیز دیگر است (ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۱). در این معنا، «باء» فعل را به مجرور خود متصل می‌سازد، مانند «أمسکت بزید». این الصاق گاهی حقیقی است، مانند «أمسکت بیدی المریض» و گاهی مجازی، مانند «مررت بالمدرسه» یا «مررت بزید» به معنای عبور از کنار زید (بدیع یعقوب، ۱۳۸۸، ص ۱۸۵؛ ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۱).

تعدیه: در این کاربرد، «باء» معنای فعل را تغییر داده و آن را به مفعول خود می‌رساند (ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۲؛ رضی استرآبادی، ۱۳۹۰، ج ۴، ص ۲۸۱)، مانند «ذهب الله بنورهم» (بقره، ۱۷). استعانت: به کار می‌رود وقتی «باء» بر وسیله و ابزار فعل دلالت کند، مانند «کتبت بالقلم». مصاحبت: به معنای همراهی است، مانند «دخلوا بالكفر» (مائده، ۶۱) (ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۳).

تبعیض یا بعض: در این معنا، اسم مجرور با «باء» بیانگر بخشی از شیء پیش از خود است، مانند «عیناً يشرب بها المقربون» (مطففین، ۲۸).

تأکید (زائده): «باء» در این حالت زائد و برای تأکید به کار می‌رود، مانند «كفي بالله شهيدا» (یونس، ۲۹) و «لَا تَلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ».

ظرفیه: معادل «فی» است، مانند «ولقد نصرکم الله بدر» (آل عمران، ۱۲۳) به معنای «فی بدر»، و مانند «نَجَّيْنَاهُمْ بِسَحَر» (قمر، ۳۴) (صبان، بی‌تا، ج ۲، ص ۳۴۶).

افزون بر این معانی، معانی دیگری نیز برای «باء» ذکر شده است که در این رساله مجال طرح آنها نیست (ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۴).

اما معانی‌ای که علمای شیعه و اهل سنت به طور خاص برای حرف جر «باء» در آیه «امسحوا برؤوسکم» قایل شده‌اند، به سه دسته اصلی تقسیم می‌شود:

الف) الصاق: بسیاری از علمای اهل سنت از جمله زمخشری (زمخشری، ۱۴۲۶)، ج ۱، ص ۶۱۰، ابن هشام (ابن هشام، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۰۵) و ابوحیان اندلسی معتقدند که «باء» در این آیه برای الصاق است و بر تضمین فعل دلالت دارد؛ بنابراین مراد، «الصقوا المسح برؤوسکم»

است (دمشقی حنبلی، ۱۴۱۹ق، ج ۷، ص ۲۲۱). ابن کثیر دمشقی نیز می‌گوید: «بهتر است که «باء» در «امسحوا برؤوسکم» باء الصاق گرفته شود» (ابن کثیر دمشقی، ۱۴۲۸ق، ج ۲، ص ۵۶۴). سیوطی در تفسیر جلالین (سیوطی، ۱۴۱۶ق، ص ۱۱۱) و دکتر وهبه الزحیلی (الزحیلی، ۱۴۳۰ق، ج ۳، ص ۲۲۳) نیز مراد از «باء» را الصاق دانسته و آن را به معنای «الصقوا المسح بها من غیر إسالة ماء» تفسیر کرده‌اند.

از میان علمای شیعه نیز مقدار فاضل با این نظر هم‌رأی است و می‌نویسد: «باء در «امسحوا برؤوسکم» به معنای الصاق است و مانند این است که گفته شود: الصقوا المسح برؤوسکم» (فاضل مقداد، ۱۴۱۹ق، ج ۱، ص ۱۷).

ب) تبعیض: بسیاری از دانشمندان نحو و لغت همچون اصمعی، ابوعلی فارسی و ابن قتیبه صراحته‌اً اعلام کرده‌اند که «باء» در این آیه به معنای تبعیض است و برای شاهد، آیه «عیناً یشرّب بها عباد الله» (انسان، ۶) را آورده‌اند (ابن هشام، بی‌تا، ج ۳، ص ۵۲). عبدالغنی الدغر نیز می‌گوید: «باء در آیه امسحوا برؤوسکم به معنای تبعیض است» (الدغر، بی‌تا، ص ۸۲).

ملا فتح‌الله کاشانی از علمای شیعه نیز «باء» را تبعیضی می‌داند و در کتاب خود می‌نویسد که معطوف بر «برؤوسکم» یعنی «ارجلکم» نیز همین حکم را دارد و منظور مسح بعضی از پا است (کاشانی، ۱۳۴۶، ج ۳، ص ۱۹۱). شیخ شهاب‌الدین القرافی نیز مثال می‌زند: «هرگاه گفته شود مسح بالمندیل و کتبت بالقلم، معلوم است که با تمام مندیل مسح نشده و با تمام قلم نوشته نشده، بلکه با بخشی از آنها این کار انجام شده است» (درویش، ۱۴۱۵ق، ج ۲، ص ۴۱۸).

ج) زائده: کسانی که فعل «مسح» را متعدی بنفسه می‌دانند، معتقدند «باء» در «امسحوا برؤوسکم» زائده است (صافی، ۱۳۸۲، ج ۳، ص ۲۸۵). عکبری (العکبری، بی‌تا، ج ۱، ص ۴۲۲) و بیضاوی (شیرازی بیضاوی، ۱۴۲۹ق، ج ۲، ص ۲۶۵) از علمای اهل سنت در این گروه قرار دارند. سیویه نیز «باء» را زائده دانسته (سمین حلبی، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۳۰۴) و آن را همانند «باء» در «لا تلقوا بأیدیکم» (بقره، ۱۹۵) می‌شمارد. وی معتقد است «مسحت رأسه» و «مسحت برأسه» هر دو یک معنا دارند، زیرا «باء» زائده و تأکیدی است و معنای لفظی مستقل ندارد، بلکه تنها مفهوم کلام را تأکید می‌کند، همانند «کفی بالله شهیداً» (نساء، ۷۹) (دمشقی حنبلی، ۱۴۱۹ق،

ج ۷، ص ۲۲۱؛ انصاری قرطبی، ۱۴۲۹ق، ج ۶، ص ۸۷. در کنزالدقائق نیز آمده است: «اگر فعل متعدی بنفسه باشد، باء زائده است» (قمی مشهدی، ۱۳۸۷، ج ۴، ص ۴۹).
این تفصیل نشان می‌دهد که اختلاف در فهم مقدار مسح سر، بیش از هر چیز ریشه در تحلیل نحوی و بلاغی حرف «باء» دارد و هر یک از این معانی، تفسیر فقهی متفاوتی را در پی داشته است.

۲. تأثیر اختلاف معنایی حرف «باء» در تفسیر آیه وضو از نگاه فریقین

یکی از مهمترین عوامل مؤثر در اختلاف فقهی میان شیعه و اهل سنت در کیفیت مسح سر و پا در وضو، برداشت‌های متفاوت از معنای حرف جر «باء» در عبارت «وَأَمْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ» است. این اختلاف معنایی نه تنها بر مقدار واجب مسح سر تأثیر مستقیم گذاشته، بلکه در تفسیر حکم پاها نیز نقش کلیدی داشته است.

۲-۱. دیدگاه علمای شیعه

علمای شیعه امامیه معتقدند که حرف «باء» در آیه به معنای **تَبْعِيض** (بعضیت) است. بر این اساس، اجماع دارند که حد معینی برای مسح بر «ماسح» و «ممسوح» وجود ندارد، بلکه هر مقداری که نام «مسح» بر آن صدق کند، کافی است (موسوی، ۱۴۰۱ق، ص ۳۷). حجت اصلی شیعه، آیه قرآن و روایات معصومین علیهم‌السلام است.

در این زمینه، روایت معتبری از زرارہ نقل شده است که از امام باقر علیه‌السلام پرسید: «از کجا دانستید که مسح به بخشی از سر و بخشی از دو پا کافی است؟» امام علیه‌السلام خندیدند و فرمودند: «ای زرارہ، رسول اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم چنین فرمود و قرآن نیز بدین صورت از جانب خداوند نازل شده است؛ زیرا خداوند فرمود: «فاغسلوا وجوهکم»؛ پس دانستیم که باید تمام صورت شسته شود... سپس خداوند بین دو کلام جدایی افکند و فرمود: «وامسحوا برؤوسکم»؛ چون با «برؤوسکم» بیان فرمود، دانستیم که مسح بر بخشی از سر واجب است و این به سبب جایگاه حرف «باء» است» (بحرانی، ۱۳۸۹، ج ۳، صص ۵۸۶ - ۵۸۷؛ کلینی رازی، ۱۴۳۰ق، ج ۵، صص ۹۵ - ۹۶).

در روایت دیگری، از امام باقر علیه السلام پرسیده شد که چرا لازم نیست تمام سر مسح شود؟ امام پاسخ دادند: «به خاطر «باء» در «برؤوسکم»» (حر عاملی، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۴۱۳). علت لغوی دیگر این است که «مسح» به معنای کشیدن دست یا عضو دیگر بر شیء ملموس بدون حائل است؛ بنابراین، «مسحت الشیء» و «مسحت بالشیء» هر دو یک معنا دارند. اما وقتی فعل «مسح» بدون «باء» استعمال شود و مفعول مستقیم بگیرد، دلالت بر تمام شیء دارد؛ ولی وقتی با «باء» همراه شود، بیانگر لمس بخشی از آن شیء است. بر این اساس، «امسحوا برؤوسکم» دلالت می‌کند بر اینکه مسح سر «فی الجمله» (به طور کلی و به مقداری) واجب است، نه «بالجمله» (تمام سر). تعیین دقیق محل مسح (جلوی سر) نیز از سنت نبوی به دست می‌آید (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۹، ج ۵، ص ۳۵۹).

۲-۲. دیدگاه علمای اهل سنت

در میان اهل سنت نیز بسیاری از فقها و نحویان، «باء» را تبعیضی دانسته‌اند، هرچند در مقدار واجب اختلاف دارند:

امام شافعی: قایل است که «باء» در آیه به معنای تبعیض است و مقدار واجب را کمترین مقداری می‌داند که نام «مسح» بر آن صدق کند (شیرازی بیضاوی، ۱۴۲۹ق، ج ۲، ص ۳۰۰). زیرا سنت نبوی دلالت دارد که مسح مقداری از سر کفایت می‌کند (انصاری قرطبی، ۱۴۲۹ق، ج ۶، ص ۹۱). ابن عربی نیز نقل می‌کند که طبق قول شافعی، مسح حتی یک نخ یا سه نخ از موی سر کافی است (قربانی لاهیجی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۶۱).

شافعی برای تبیین استدلال می‌کند: اگر کسی بگوید «مسحت بالمنديل»، این عبارت بر مسح تمام دستمال دلالت دارد؛ اما اگر بگوید «مسحت یدی بالمنديل»، دلالت بر مسح دست با بخشی از دستمال می‌کند (دمشقی حنبلی، ۱۴۱۹ق، ج ۷، ص ۲۲۱).

ابوحنیفه: «باء» را تبعیضی می‌داند و با استناد به بیان پیامبر صلی الله علیه و آله که مسح بر «ناصیه» (پیشانی) است، مسح یک چهارم سر با سه انگشت را واجب می‌شمارد و مسح با کمتر از آن را کافی نمی‌داند (موسوی، ۱۴۰۱ق، ص ۳۷؛ درویش، ۱۴۱۵ق، ج ۲، ص ۴۱۸). آلوسی بغدادی نیز این نظر را پذیرفته است (آلوسی بغدادی، ۱۴۲۰ق، ج ۶، ص ۳۳۳).

امام مالک: فعل «مسح» را متعدی بنفسه دانسته و «باء» را **زائده** می‌شمارد (کاشانی، ۱۳۴۶، ج ۳، ص ۱۹۱). از این رو، با احتیاط، مسح تمام سر را واجب می‌داند (زمخشری، ۱۴۲۶ق، ج ۲، ص ۵).

احمد بن حنبل: رئیس مذهب حنبلی نیز معتقد است که باید تمام سر مسح شود (مهاجر عاملی، ۱۳۵۶، ج ۱، ص ۱۷۲).

خلاصه مطالب بیان شده اینکه: اختلاف معنایی حرف «باء» (تبعیض در مقابل زائده بودن) به‌طور مستقیم بر دامنه و مقدار واجب مسح سر تأثیر گذاشته است. از منظر شیعه، این حرف جر، مسح مقداری از سر و پا را توجیه می‌کند و با روایات معصومین علیهم‌السلام کاملاً سازگار است. در مقابل، فقهای اهل سنت با پذیرش تبعیض (شافعی و ابوحنیفه) یا زائده بودن (مالک و احمد)، به احادیث و سیره صحابه استناد کرده و احکام متفاوتی استنباط نموده‌اند.

این تحلیل نشان می‌دهد که ریشه بسیاری از اختلافات فقهی وضو، نه در اصل آیه، بلکه در معانی نحوی و بلاغی کلمات و حروف آن نهفته است. چنین اختلافاتی، نمونه‌ای روشن از تنوع اجتهاد در فهم متون مقدس است که با حفظ احترام به نظرات فریقین، می‌تواند به غنای فقه تطبیقی کمک کند.

نتیجه‌گیری

در خصوص معنای حرف جر «باء» در عبارت «امسحوا برؤوسکم»، سه معنای اصلی از سوی علمای نحو و تفسیر مطرح شده است که هر کدام تأثیر متفاوتی بر استنباط فقهی مقدار واجب مسح سر داشته است:

الف) الصاق: به معنای چسباندن و ملصق کردن چیزی به چیز دیگر. قایلین به این معنا به‌طور عمده از علمای اهل سنت هستند، از جمله زمخشری، ابن هشام و سیوطی که «باء» را برای الصاق گرفته و آن را دلالت بر «الصقوا المسح برؤوسکم» دانسته‌اند.

ب) تبعیض (بعضیت): بسیاری از دانشمندان علم نحو و لغت، همچون اصمعی، ابوعلی فارسی و ابن قتیبه، «باء» را به معنای تبعیض دانسته‌اند. از علمای شیعه، ملا فتح‌الله

کاشانی نیز «باء» را تبعیضی می‌داند. در میان اهل سنت نیز امام شافعی و ابوحنیفه این معنا را پذیرفته‌اند.

ج) زائده: کسانی که فعل «مسح» را متعدی بنفسه (بدون نیاز به حرف جر) می‌دانند، «باء» را زائده و تأکیدی می‌شمارند. از علمای اهل سنت، سیبویه، بیضاوی، امام مالک و احمد بن حنبل در این گروه قرار می‌گیرند.

در این میان، علمای شیعه به اتفاق نظر، «باء» را به معنای تبعیض دانسته و برای آن به آیه شریفه و روایات معصومین علیهم‌السلام بویژه روایت زراره از امام باقر علیه‌السلام استناد می‌کنند. طبق این دیدگاه، «باء» دلالت بر وجوب مسح مقداری از سر (نه تمام آن) دارد و حدّ خاصی برای مقدار مسح تعیین نشده است؛ بلکه هر مقداری که نام «مسح» بر آن صدق کند، کافی است.

از میان علمای اهل سنت، امام شافعی با علمای شیعه در معنای تبعیض بودن «باء» اتفاق نظر دارد و معتقد است کمترین مقداری که نام مسح بر آن صدق کند (حتی یک یا سه نخ موی سر) کفایت می‌کند. ابوحنیفه نیز «باء» را تبعیضی می‌داند، اما با استناد به سنت نبوی، مسح یک چهارم سر (ناصیه) با سه انگشت را واجب می‌شمارد و کمتر از آن را کافی نمی‌داند.

در مقابل، امام مالک (رهبر مذهب مالکی) فعل «مسح» را متعدی بنفسه دانسته و «باء» را زائده می‌شمارد؛ از این رو با احتیاط، مسح تمام سر را واجب می‌داند. احمد بن حنبل (رهبر مذهب حنبلی) نیز مسح کامل سر را لازم می‌داند.

این نتیجه‌گیری نشان می‌دهد که اختلاف معنایی حرف «باء» (تبعیض، الصاق یا زائده) یکی از ریشه‌های اصلی تنوع فتواها در مسئله مسح سر در وضو است. شیعه و بخشی از اهل سنت (شافعی و ابوحنیفه) با پذیرش معنای تبعیض، مسح مقداری از سر را کافی می‌دانند، در حالی که مالکیه و حنابلّه با قول به زائده بودن «باء»، مسح تمام سر را ترجیح داده یا واجب شمرده‌اند. این اختلافات نمونه‌ای از اجتهاد فقهی مبتنی بر تحلیل‌های نحوی و روایی است که غنای فقه اسلامی را نشان می‌دهد.

منابع

* قرآن کریم

- ابن کثیر دمشقی، اسماعیل. (۱۴۲۸ق). تفسیر القرآن العظیم (ج ۲). بیروت: دارالفکر.
- ابن هشام، عبدالله بن یوسف. (بی تا). مغنی اللیب (ج ۱). بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- ابن هشام، عبدالله بن یوسف. (بی تا). اوضح المسالک الی الفیه ابن مالک (محقق: عبدالحمید محیی الدین، ج ۳). بیروت: مکتبه العصریه.
- آلوسی بغدادی، سید محمود. (۱۴۲۰ق). روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم (ج ۶) بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- انصاری قرطبی، محمد بن احمد. (۱۴۲۹ق). الجامع لاحکام القرآن (ج ۶). بیروت: دارالفکر.
- انوری، حسن. (۱۳۸۶). فرهنگ بزرگ سخن (ج ۵). تهران: انتشارات سخن.
- بحرانی، سید هاشم. (۱۳۸۹). تفسیر روایی البرهان (مترجم: رضا ناظمیان، علی گنجیان و صادق خورش، ج ۲، ۳). تهران: کتاب صبح.
- بدیع یعقوب، امیل. (۱۳۸۸). موسوعه النحو و الصرف و الاعراب. بی جا: بی نا.
- حر عاملی، محمد بن حسین. (۱۳۹۱). وسائل الشیعه (مصحح: عبدالرحیم ربانی شیرازی، ج ۱). بیروت: احیاء تراث العربی.
- حسن، عباس. (۱۴۳۱ق). نحو وافی (ج ۲). قم: ذوی القربی.
- حسینی دشتی، سید مصطفی. (۱۳۸۵). معارف و معاریف (ج ۵). تهران: موسسه فرهنگی آرایه.
- خمینی، سید حسن. (۱۳۹۰). فرهنگ جامع فرق اسلامی (ج ۱). تهران: انتشارات اطلاعات.
- درویش، محیی الدین. (۱۴۱۵ق). اعراب القرآن و بیانه (ج ۲). بیروت: دار ابن کثیر.
- الدغر، عبدالغنی. (بی تا). معجم النحو (محقق: احمد عبید). دمشق: محمد هاشم الکتبی.
- دمشقی حنبلی، عمر بن علی. (۱۴۱۹ق). الباب فی علوم الکتاب (محقق: عادل احمد عبدالموجود و علی محمد معوض، ج ۷). بیروت: دارالکتب العلمیه،

- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا (ج ۴، ۱۵، چاپ دوم). تهران: انتشارات تهران.
- رضی استرآبادی، محمد بن حسن. (۱۳۹۰). شرح شافیه ابن حاجب (ج ۱، ۲، ۳). بیروت: دارالمجتبی.
- الزحیلی، وهبه. (۱۴۳۰ق). التفسیر المنیر فی العقیده و الشریعه والمنهج (ج ۳). دمشق: انتشارات دارالفکر.
- زمخشری، محمود بن عمر. (۱۴۲۶ق). کشف (محقق: محمد بن عبدالسلام شاهین، ج ۲، چاپ چهارم). بیروت: دارالکتب العلمیه.
- زکریا، احمد ابن فارس. (۱۴۲۹ق). معجم مقائیس اللغة. بیروت: دار احیاء تراث العربی.
- سمین حلبی، احمد بن یوسف. (بی تا). الدرالمصون فی علوم الکتاب المکنون (محقق: احمد محمد الخراط، ج ۱). دمشق: دارالقلم.
- سیوطی، جلال الدین محلی. (۱۴۱۶ق). تفسیر جلالین. بیروت: النور.
- شیرازی بیضاوی، عبدالله. (۱۴۲۹ق). انوار التنزیل و اسرارالتاویل (معروف به تفسیر بیضاوی) (ج ۲). بیروت: دارالفکر.
- صافی، محمود. (۱۳۸۲). الجدول فی اعراب القرآن (ج ۳). تهران: انتشارات احسان.
- صبان، محمد بن علی. (بی تا). حاشیه الصبان علی شرح الاشمونی (محقق: عبدالحمید هندای، ج ۲). بیروت: مکتبه العصریه.
- صدر، احمد؛ جوادی، سید؛ خرمشاهی، بهاء الدین؛ فانی، کامران. (۱۳۸۹). دایرة المعارف تشیع (ج ۱۲). تهران: نشر شهید سعید محبی.
- طریحی، فخرالدین. (۱۴۱۳ق). مجمع البحرين (محقق: احمد الحسینی، ج ۱). بیروت: الامیره.
- عکبری، عبدالله بن حسین. (بی تا). التبیان فی اعراب القرآن (محقق: علی محمد الجبای، ج ۱). قاهره: ناشر عیسی البابی الحلبی و شرکاء.
- غلائینی، مصطفی. (بی تا). جامع الدروس العربیه. بیروت: موسسه المرتضویه.
- فاضل مقداد، مقداد بن عبدالله. (۱۴۱۹ق). کنز العرفان فی فقه القرآن (ج ۱). بی جا: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی.

قربانی لاهیجی، زین العابدین. (۱۳۸۰). تفسیر جامع آیات الاحکام (ج ۲، چاپ دوم). تهران: نشر سایه.

قرشی، سیدعلی اکبر. (۱۳۶۱). قاموس قرآن (ج ۱، ۵، چاپ سوم). تهران: دارالکتب الاسلامیه.
 قمی مشهدی، محمدبن محمد رضا. (۱۳۸۷). کنزالدقائق و بحر الغرائب (محقق: حسین درگاهی، ج ۴، چاپ اول). تهران: انتشارات شمس الضحی.
 کاشانی، ملا فتح الله. (۱۳۴۶). منهج الصادقین (مصحح: علی اکبر غفاری، ج ۳، چاپ سوم). تهران: چاپ الاسلامیه.

کلینی رازی، محمدبن یعقوب. (۱۴۳۰ق). فروع کافی (ج ۵). قم: دارالحديث.
 معین، محمد. (۱۳۸۸). فرهنگ معین (ج ۱، چاپ بیست و پنجم). تهران: انتشارات امیرکبیر.
 مکارم شیرازی، ناصر و همکاران. (۱۳۷۹). تفسیر نمونه (ج ۴، چاپ بیست و چهارم). تهران: دارالکتب الاسلامیه.

موسوی، سید عبدالحسین. (۱۴۰۱ق). المسح علی الارجل او غسلها فی الوضوء. بیروت: موسوعه الاعلمی للمطبوعات.
 مهاجر عاملی، حبیب آل ابراهیم. (۱۳۵۶). الحقائق فی الجوامع و الفوارق (ج ۱). بیروت: عرفان.

Editorial Board

(Persian Alphabetical Order)

Reza Esfandyari (Eslami)

Associate Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Hossein Hassanzadeh

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Mahmoud Hekmatnia

Full Professor at Research Institute for Islamic Culture and Thought

Mohammad Hassan Zali (Fazel Golpayegani)

Professor at Islamic Seminary of Qom

Morteza Motaghinejad

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Sayyid Mahdi Majidi Nezami

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Farhad Mohammadinejad

Assistant Professor at Payame Noor University

Koorosh Najibi

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Sayyid Taqi Varedi Koolaei

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

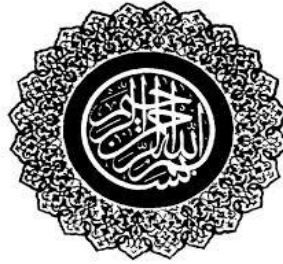
Farajullah Hedayat Nia

Associate Professor at Research Institute for Islamic Culture and Thought



Reviewers of this Volume

Hossein Hassanzadeh, Ehsan Rahimi, Khodamorad Selimian,
Mortaza Abdi Chari, Seyyed Mehdi Majidi Nezami.



Scientific- promotional Biannual Journal of
Theology & Islamic Knowledge

Islamic Knowledge Management

Vol 6, No. 1, Spring & Summer, 2025

11

Islamic Sciences and Culture Academy

www.isca.ac.ir

Manager in Charge:

Najaf Lakzaie

Editor in Chief

Ehsan Rahimi

Guest Editor

Morteza Abdi Chari

Manager

Morteza Abdi Chari

Tel.: + 98 25 31156910 • P.O. Box.: 37185/3688

jikm.isca.ac.ir



www.jikm.isca.ac.ir

راهنمای اشتراک مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم



ضمن تشکر از حسن انتخاب شما

مرکز توزیع مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم عهده دار توزیع و اشتراک مجلات ذیل می باشد. لطفاً پس از انتخاب مجله مورد نظر، فرم ذیل را تکمیل کرده و به نشانی ارسال فرمایید.

فرم اشتراک

حوزه	فقه	نقد و نظر	آینه پژوهش	جستارهای فقهی و اصولی
یک سال اشتراک ریال ۲,۸۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰
پژوهشهای قرآنی	اسلام و مطالعات اجتماعی	مطالعات علوم قرآنی	جامعه مهدوی	اخلاق
یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰
نام پدر: میزان تحصیلات:		نام و نام خانوادگی: تاریخ تولد:		نام: نهاد: شرکت:
کد اشتراک قبل: پیش شماره: تلفن ثابت: تلفن همراه:		کد پستی: صندوق پستی: رایانامه:		نشانی: استان: شهرستان: خیابان: کوچه: پلاک:

هزینه های بسته بندی و ارسال به عنوان تخفیف محاسبه شده است.

قم، چهارراه شهدا، ابتدای خیابان معلم، نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
کد پستی: ۳۷۱۵۶-۱۶۴۳۹
تلفن: ۰۲۵-۳۱۱۵۱۱۶۲
رایانامه: magazine@isca.ac.ir
شماره پیامک: ۳۰۰۲۷۰۲۵۰۰۰۰

شماره حساب سیبایانک ملی ۰۱۰۹۱۴۶۰۶۱۰۰۵ نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی