

بررسی تطبیقی مبانی نظریه ایجاد دانش با استفاده از فرایند

تبدیل دانش در سازمان‌ها

عبدالحسین خسروپناه^۱، رضا ابروش^{۲*}

۱. دانشیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)

(تاریخ دریافت: ۹۰/۹/۱۴؛ تاریخ تصویب: ۹۱/۳/۲۰)

چکیده

نظریه ایجاد دانش سازمانی با هدف نوآوری و خلق دانش در سازمان‌ها، دانش را به ضمنی و آشکار تقسیم می‌نماید و در یک فرایند چهار مرحله‌ای تبیین می‌کند که چگونه با استفاده از فرایند SECI می‌توان دانشی جدید در سازمان ایجاد کرد. این نظریه در فرایند تبدیل دانش از ضمنی به آشکار و بالعکس، مبتنی بر اندیشه‌های ایده‌آلیسم معرفتی می‌باشد. نگاه هستی‌شناسانه این نظریه نیز نومیالیستی بوده و حقیقت‌های عینی را وقتی نمی‌نهد. از سوی دیگر انسان در این نظریه موجودی فعال در عرصه فهم دانش معرفی شده و او را خالق اطلاعات قلمداد می‌نماید. این نظریه با استفاده از روش‌شناسی تفسیری، تحلیل گفتمانی و پساساختارگرایی در زمره نظریه‌های پست مدرن قرار می‌گیرد. در معرفت‌شناسی اسلامی ملاک صدق، مطابقت با واقع است؛ و معیار صدق نیز بر میناگرایی استوار است؛ در هستی‌شناسی نیز، با پذیرش واقع‌گرایی، قابل به واقعیت نفس‌الأمری برای محکی قضا یا هستند. انسان در اندیشه اسلامی کاشف اطلاعات و پدیده‌ها است و صرفاً روابط بین پدیده‌ها را کشف می‌کند. روش‌شناسی اسلامی هر عاملی را در تبیین پدیده‌ها مؤثر نمی‌داند و هرگونه عامل درونی یا بیرونی را به صورت مطلق در تبیین نظریه دخالت نمی‌دهد؛ به عبارت دیگر، عواملی که موجب نسبی شدن پدیده‌ها و نظریه‌ها می‌شوند را فاقد اعتبار دانسته و در روش‌شناسی و تبیین پدیده‌ها آن‌ها را به بازی نمی‌گیرد. در نهایت با جایگزینی مبانی و روش‌شناسی اسلامی در مبانی نظریه، مشاهده خواهیم نمود که فرایند SECI که دانش را از ضمنی به آشکار و بالعکس تبدیل می‌کند تا دانش جدیدی در سازمان ایجاد شود، هرگز چنین اتفاقی رخ نخواهد داد، زیرا با جایگزینی مبانی اسلامی: برخی از مراحل این فرایند با مشکل مواجه خواهند شد و فرایند مذکور دیگر قابلیت استمرار و گردش را ندارد تا بتواند دانش جدیدی را بیافریند.

واژگان کلیدی

فرایند تبدیل دانش (SECI)، پست مدرن، معرفت‌شناسی، ایده‌آلیسم، رئالیسم، ایجاد دانش.

مقدمه

مدیریت دانش به فرایند چگونگی خلق، انتشار و به کارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر، هدف نهایی مدیریت دانش اشتراک دانش میان کارکنان به منظور ارتقا ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می‌باشد. حوزه مدیریت دانش شامل مفاهیم و اصولی است که توانایی به کارگیری و اشتراک دانش نظیر تخصص‌ها، مهارت‌ها و تجربیات کارکنان در سازمان را ارتقا بخشیده و نقش کلیدی در توسعه بهبود کیفیت، بهره‌وری و سوددهی سازمانی ایفا می‌نماید.

ایکوجیرو نوناکا و هیروتاکی تاکوچی در کتاب شرکت‌های دانش‌آفرین^۱ بر ایجاد دانش در سطح سازمان با استفاده از سازوکارهای مخصوص تأکید دارند و در این راستا برای تحقق ایجاد دانش و دانش‌آفرینی در سازمان فرایند تبدیل دانش را پیشنهاد نمودند. اگرچه این کتاب حاصل تلاش این دو نظریه‌پرداز می‌باشد، ولی عمدتاً در موضوع مدیریت دانش و فرایند تبدیل دانش که با نشان اختصاری (SECI) مطرح می‌شود، نوناکا شهرت یافته و در برخی دیگر از مقالات و کتاب‌های منتشر شده با موضوع مدیریت دانش نوناکا از شهرت بیش‌تری برخوردار شده است.^۲

1. Organizational Knowledge Creating

۲. ایکوجیرو نوناکا عمدتاً با ویژگی دانش‌آفرینی در دل سازمان‌ها شناخته می‌شود. وی در سال ۱۹۳۵ متولد شد و در سال ۱۹۵۸ از دانشگاه واسدا فارغ التحصیل شد. در سال ۱۹۹۵ کتاب سازمان دانش‌آفرین را منتشر کرد.

ایکوجیرو نوناکا نخستین استاد دانشکده بازرگانی دانشگاه کالیفرنیا است که مدارک فوق لیسانس و دکترای خود را نیز از همین دانشکده اخذ کرده است. او استاد دانشکده علوم وابسته به انستیتو علوم و فن‌آوری ژاپن می‌باشد. هم‌چنین او قبلاً استاد و مدیر انستیتو پژوهش‌های نوآورانه دانشگاه هیتوتسوباشی در توکیو نیز بوده است.

نوناکا پیشنهاد مفهوم «ایجاد دانش» را مطرح کرد. در این پیشنهاد سازمان به عنوان یک موجودی که تمایل دارد به اهدافش دست یابد از طریق ایجاد اطلاعات رشد می‌کند. و در قبال این کوشش از طریق کاستن و استحاله عدم اطمینان به نقطه تعادل نایل می‌گردد. او استدلال می‌کند که دانش خلق شده، به یکی از منابع کلیدی مزایای رقابتی سازمان تبدیل خواهد شد. او به دنبال یافتن جواب سؤالاتی پیرامون این موضوع است که دانش چیست؟ چگونه سازمان‌ها می‌توانند علم و دانش تولید کنند و چگونه می‌توانند این فرایند را توسعه دهند؟

این مقاله با هدف شناسایی مبانی روش شناختی نظریه ایجاد دانش و جایگزین نمودن مبانی اسلامی، در صدد کشف این موضوع می‌باشد تا دریابد آیا با جایگزینی مبانی اسلامی، نظریه به قوت خود باقی خواهد ماند یا اینکه تغییر و تحول می‌یابد؟ از این رو با استفاده از روش تبیینی استنادی مبانی معرفتی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی نظریه احصاء گردید و با استفاده از روش تحلیل محتوا به روش‌شناسی نظریه می‌پردازد و با جایگزین نمودن مبانی اسلامی، نظریه ایجاد دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد.

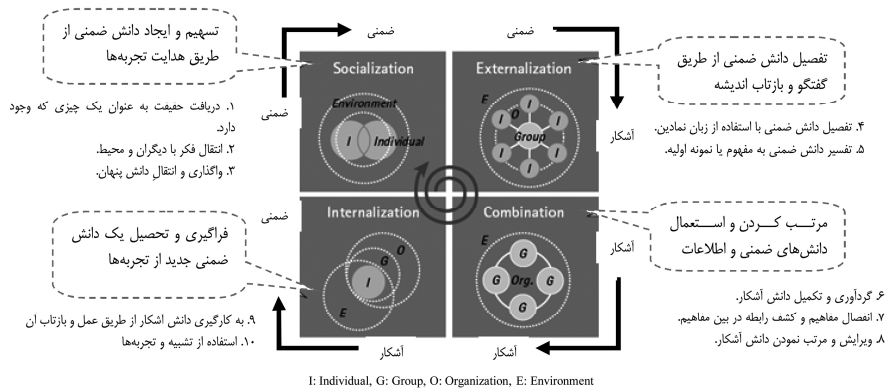
توصیف نظریه

نوناکا و تاکوچی معتقدند که از تیلور تا هربرت سایمون به سازمان به عنوان ماشینی برای پردازش اطلاعات نگاه می‌شده است. به همین جهت دانش مفید، تنها به دانش رسمی و سیستماتیک اطلاق می‌شد. مانند: رویه‌های سازمانی، نرم‌افزارها، فیلم‌ها، گزارش‌های سازمانی و غیره، که قابل پردازش رایانه‌ای و انتقال الکترونیکی داده‌ها می‌باشد. اما نوع دیگری از دانش در سازمان وجود دارد که به صورت عینی قابل پردازش نیست. بلکه خاصیتی ذهنی دارد. بخش زیادی از تولید دانش در سازمان مرتبط با به کارگیری این نوع دانش و تبدیل آن به دانش آشکار می‌باشد (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۳۲). در این فرایند، دانش به دو صورت پنهان و آشکار مطرح می‌شود. پولانی دانش پنهان را دانشی غیرکلامی، شهودی و ناآشکار، و دانش آشکار را به صورت کتبی، نموداری و غیره

برمی‌شمارد (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸، ص ۹۹). این دو نوع دانش در فعالیت‌های زایشی انسان، به مبادله و کارکرد متقابل با یکدیگر می‌پردازند. الگوی پویا در این نظریه پیرامون دانش آفرینی، بر پایه این فرضیه قرار گرفته است که دانش انسان به واسطه کارکرد مشترک بین دانش پنهان (ضمنی) و دانش آشکار (صریح)، خلق و توسعه می‌یابد. و این نوع کارکرد متقابل را «تبدیل دانش» می‌نامند (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۸).

ایجاد و تکامل دانش پنهان شرایط خاصی را می‌طلبد، در این زمینه نوناکا و تاکوچی مدل حلزونی دانش را مطرح کردند و چنین بیان می‌دارند که: «دانش پنهان همیشه با شخص همراه است. به عنوان مثال یک محقق باهوش دارای بینشی است که به ثبت اختراع جدیدی منجر می‌شود، یا یک کفاش بعد از کسب سال‌ها تجربه، فرایند خلاقیت جدیدی را مطرح می‌سازد.» به عقیده نوناکا دانش سازمانی از طریق تعامل اجتماعی میان دانش پنهان و آشکار، توسعه می‌یابد. وی با توجه به این فرض اساسی که دانش به عنوان سرمایه اصلی سازمان، مستلزم هماهنگی و یکپارچه‌سازی است و با ایجاد تعاملی پویا بین این دو نوع از دانش به چهار راهبرد اساسی اجتماعی کردن (از دانش پنهان به دانش پنهان)، بیرونی‌سازی (از دانش پنهان به دانش آشکار)، ترکیب (از دانش آشکار به دانش آشکار)، درونی‌سازی (از دانش آشکار به دانش پنهان) در فرایند تبدیل دانش اشاره می‌کند. از این طریق سازمان قادر خواهد بود به خلق و توسعه دانش جدید اقدام کند. (شکل ۱)

طبق این مدل، خلق دانش همیشه از فرد شروع می‌شود، پیشنهادی ارایه می‌دهد و دانش شخصی یا خصوصی که عمدتاً پنهان است به دانش سازمانی ارزشمندی تبدیل می‌شود. در فرایند پیشنهادی نوناکا و تاکوچی سازوکاری ارایه می‌گردد که دانش فردی از طریق آن به سراسر سازمان منتقل می‌شود.



۱. اجتماعی کردن: در این مرحله ایجاد دانش پنهان و تسهیم فکر در بین افراد و محیط

از طریق مشاهده مستقیم صورت می‌گیرد.

اجتماعی‌سازی، به عنوان فرایند اشتراک تجارب و در پی آن خلق دانش پنهان از قبیل الگوهای ذهنی و مهارت‌های فنی مشترک تعریف می‌شود. فرد می‌تواند دانش ضمنی را بدون استفاده از زبان، به طور مستقیم به دست آورد. تجربه، عامل اساسی برای نیل به دانش ضمنی، به شمار می‌رود (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۰-۱۱۹). به عبارتی، در این فرایند از طریق انتقال دانش ضمنی به دانش ضمنی، سعی در ایجاد دانش‌های جدیدی می‌شود. مشارکت در تجربیات و تقلید، تعالیم استاد شاگردی، شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها از جمله راهکارهای مؤثر می‌باشد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵، ص ۵۱).

در طی این مرحله تسهیم دانش در کنش‌های متقابل اجتماعی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی^۱ انجام می‌گیرد و دانش پنهان از فردی به فرد دیگر تبادل و انتقال می‌یابد. در این مرحله اعضای سازمان تلاش می‌کنند تا فرایند تسهیم دانش پنهان را در بین خود به اجرا درآورند، و به جای مقابله با تناقض، با میل بیش‌تری آن را پذیرفته و به آغوش می‌گیرند (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۳).

1. phenomenology

۲. برون‌سازی یا خارجی کردن: برون‌سازی فرایندی است که طی آن دانش پنهان، در قالب مفاهیم صریح بیان می‌شود. برون‌سازی نمونه کاملی از فرایند دانش‌آفرینی است که در آن دانش پنهان در قالب‌های مختلفی همچون استعاره، قیاس، مفاهیم، فرضیه و یا الگو، تبدیل به دانش آشکار می‌شود. وقتی می‌خواهیم به مفهوم‌سازی یک فرضیه پردازیم، عمدتاً ماهیت آن را با زبان بیان می‌کنیم. با وجود این، تعابیر ارایه شده اغلب ناکافی، متناقض و نارسا می‌باشند. این شکاف‌ها و تفاوت‌های موجود بین تصورات و تعابیر، در ارتقای سطح اندیشه و کارکرد متقابل بین افراد، بسیار مؤثر است. مرحله برون‌سازی فرایند تبدیل دانش عمدتاً با ابزاری همچون گفتگو یا تعامل مشترک اعمال می‌گردد (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۲). با برون‌سازی دانش پنهان و اظهار و بیان آن به صورت آشکار، توانایی تسهیم ممکن گشته، ولی هنوز غیرکافی، متناقض و نارسا هستند. این اختلاف پندار و تناقض‌ها می‌تواند به ترفیع و توسعه تعاملات و انعکاس‌ها کمک کند (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۱، ص ۱۶).

پایه و اساس فرایند برون‌سازی یا خارجی کردن دانش بر رویکرد فلسفی ایده‌آلیسم^۱ استوار گشته. یکی از روش‌های مؤثر در فرایند تسهیم دانش برای تبدیل دانش پنهان به آشکار، مکالمه می‌باشد. زیرا مردم تمایل دارند تا در محاورات و گفت‌وگوهای خود افکار و عقاید دیگران را تغییر دهند و آنها را متقاعد سازند. هم‌چنین در این مرحله استماع فعال و ارایه چهره‌ای باز و سرگشاده برای خارج کردن لایه‌های عمیق‌تر دانش پنهان در فضای اجتماعی مؤثر است (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۳-۳۸۵).

از این مرحله به بعد دانش آشکار شده است و دیگر به صورت پنهان نزد فرد خاصی نمی‌باشد.

۳. ترکیب کردن: در مرحله ترکیب، برای روش‌مند و پیچیده‌تر شدن دانش آشکار، همگرایی رخ می‌دهد. در این مرحله دانش به وسیله اسناد، جلسه‌ها، مکالمات تلفنی یا شبکه ارتباطات کامپیوتری که نقش واسطه را ایفا می‌کنند، مبادله و ترکیب می‌شود. پیکربندی مجدد دانش موجود از طریق دسته‌بندی، افزایش، ترکیب و طبقه‌بندی می‌تواند

دانش جدیدی را ایجاد کند. در این مرحله ارتباطات، انتشار و روشمندسازی دانش، یکی از روش‌ها می‌باشد. هم‌چنین ترکیب می‌تواند شامل تفکیک مفاهیم گردد (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۱، ص ۱۶).

در این مرحله از فرایند ایجاد دانش، دانش آشکار در قالب مجموعه‌های گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده‌اند و یا در طی نشست‌ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته‌اند، پردازش شده، سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته‌بندی می‌شوند. در این حالت که دانش آشکار و عینی است را به راحتی می‌توان بیان، مستند و انتقال داد.

رویکرد فلسفی عقل‌گرایی^۱ می‌تواند یک روش مؤثری برای ترکیب، ویرایش و تجزیه دانش آشکار باشد (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۵). در این مرحله هیچ دانش جدیدی خلق نمی‌شود، بلکه دانش جدید حاصل ترکیب جدید دانش آشکار موجود یا قبلی است. به عبارت دیگر، هرگاه مفاهیم موجود در یک سیستم دانش (برای مثال یک پایگاه دانش) مرتب و نظام‌مند شوند، ترکیب اتفاق می‌افتد (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۱).

در این فرایند، متون علمی، پایگاه‌های اطلاعاتی و بانک‌های آماری که در زمره دانش‌های آشکار قرار می‌گیرند، توسعه می‌یابند. این نوع انتقال موجبات تکامل و افزایش دانش آشکار را فراهم می‌آورد (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۱۳).

۴. درونی کردن:

درونی‌سازی عبارت است از تبدیل دانش آشکار به دانش پنهان، در این روش افراد با خلاقیت‌های ذهنی خود از نظریات آشکار شده، دانش‌های تازه‌ای ایجاد می‌کنند که اگر چه قابل انتقال به دیگران نیست، ولی در عملکردهای آنان منعکس می‌شود. در این مرحله از فرایند تبدیل دانش، فرد بر پایه فرضیات و روابط کلی به دانشی دست می‌یابد که مخصوص ذهن و شرایط محیطی اوست و به دشواری قابل انتقال است (جعفری مقدم، ۱۳۸۵، ص ۸۹).

پس از ایجاد دانش آشکار جدید در سراسر سازمان، برای استمرار و تداوم این دانش آفرینی در سازمان، یک مرحله دیگری به نام درونی‌سازی وجود دارد تا از این طریق دانش‌های آشکار شده، جرقه پیدایش دانش‌های پنهان را در افراد و اعضای سازمان فراهم آورند تا به دنبال بروز دانش پنهان در درون و ذهن افراد، این چرخه حلزونی شکل مجدداً شکل یابد و همواره دانش‌های جدیدی در سازمان شکوفا گردند.

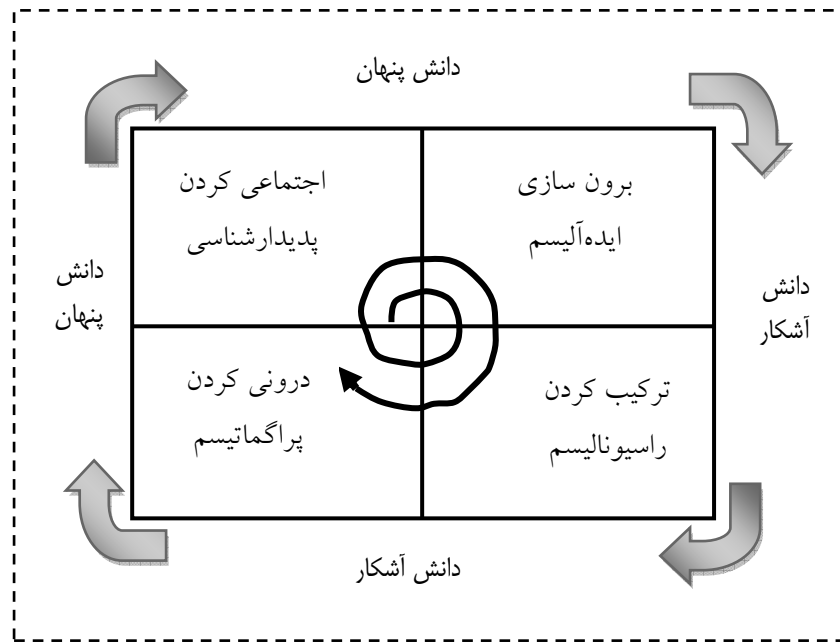
درونی کردن، دانش و تجربه‌های گروهی و فردی را به مدل‌های ذهنی فردی تبدیل می‌کند. به محض درونی شدن، دانش جدید مورد استفاده کارکنانی قرار می‌گیرد که آن را در پایگاه دانش پنهان موجود خود توسعه داده و سازماندهی مجدد کرده‌اند (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۲).

در مواردی که دانش آشکار موجود از طریق تجربه، عمل و بازتاب مورد کاربرد قرار گیرد، درونی‌سازی می‌تواند به عنوان یک رویه، مورد استفاده قرار گیرد تا مبنای یک روند جدید برای فرایند تبدیل دانش گردد. در رویکرد کارکردگرایی^۱ یادگیری براساس انجام کار و آزمایش، یک روش مؤثر برای آزمودن، تعدیل و تجسم دانش آشکار می‌باشد (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۶).

نوناکا بر این نکته تأکید دارد که فرایند تعامل دانش بین دانش پنهان و دانش آشکار، به صورت دایره‌ای نیست، بلکه به شکل مارپیچ و حلزونی است. به طوری که این چرخه حلزونی پیوسته تکرار می‌شود و مقیاس گردش حلزونی و مارپیچ بزرگ‌تر می‌شود و به لحاظ عمودی و افقی نیز گسترش می‌یابد (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۱، ص ۱۷).

اسمیت و هیت ویژگی نظریه دانش آفرینی نوناکا و تاکیوچی را در تلفیق چهار رویکرد فلسفی معرفی می‌کنند، و همانطور که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود، در هر مرحله از فرایند تبدیل دانش، یک رویکرد و مبنای فلسفی مورد استفاده قرار می‌گیرد (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۵).

1. Pragmatism



شکل ۲: تلفیق چهار رویکرد فلسفی در فرایند SECI

ب) مبانی نظریه ایجاد دانش با استفاده از فرایند تبدیل دانش

توجه به مبانی و پایه‌های فکری در نظریه‌های علمی نقش مهمی را در تبیین آن ایفا می‌نمایند. رویکردهای معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی موجب بروز و ظهور روش‌شناسی‌های متفاوتی در نظریه‌های علمی خواهد شد. نظریه ایجاد دانش سازمانی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بر مبانی و روش‌شناسی خاصی استوار گشته است که در ذیل به آن پرداخته می‌شود.

مبنای معرفت‌شناسی

این تئوری در صدد است تا بر اساس نظام معرفت‌شناسی یک فرایند پویا از دانش ایجاد کند تا با محیط و تغییرات محیطی وفق داده شود. این نظریه متفاوت از روش معرفت‌شناسی سنتی می‌باشد (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۷۵). در بخش بررسی مبانی معرفت‌شناسی نظریه ایجاد دانش، موضوع را در دو بُعد ملاک صدق و معیار صدق در نظریه مذکور مورد اشاره قرار خواهیم داد:

بعد اول) ملاک صدق در نظریه ایجاد دانش

بحث از تعریف حقیقت و خطا که جنبه ثبوتی دارد را ملاک معرفت گویند و موضوع آن تحصیل معیار برای کشف حقایق از اوهام و خطاها در معرفت می‌باشد (خسروپناه و پناهی آزاد، ۱۳۸۸، ص ۳۲۴-۳۲۱). پیشینه این بحث، پیش از دوران افلاطون و ارسطو و از آغاز پیدایش منطق مطرح بود، و امروز در فلسفه و معرفت‌شناسی گسترش یافته است. انسان با مشاهده خطا در برخی از اندیشه‌های خویشتن با این پرسش مواجه شد که آیا تمام اندیشه‌هایش می‌توانند مصادیق شناخت حقیقت قرار گیرند یا چنین حکم کلی را نمی‌توان در تمام اندیشه‌ها تعمیم داد؟ از این رو برای رسیدن به ملاکی برای صدق حقیقت در معرفت‌شناسی، دیدگاه‌های گوناگونی را ارائه نمود.

نوناکا در مبانی معرفت‌شناسی نظریه خود بر این باور است که دو رویکرد عمده تجربه‌گرایی و عقل‌گرایی مکمل یکدیگرند به طوری که دانش را می‌توان بر اساس رویکرد عقل‌گرایی به طور قیاسی از طریق استدلال به دست آورد، و کسب دانش به طور استقرایی از تجربه‌های حسی را می‌توان بر اساس مبنا و رویکرد تجربه‌گرایی به دست آورد (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۵۶-۵۷).

آنان در مقایسه بین نظریه فیلسوفان غربی و ژاپنی بر این مسئله تأکید دارند که عقل‌گرایی و تجربه‌گرایی از منظر فیلسوفان ژاپنی مکمل یکدیگرند و چنین بیان می‌دارند که هنوز نظریه دانش علوم و کارکردهای مدیریتی غرب، به شدت تحت تأثیر نظریه دکارتیون مبنی بر تفاوت فاعل و موضوع، ذهن و عین، یا ذهن و موضوع، قرار دارد. در سنت عقلانی ژاپن، نه تنها چنین تفاوت‌ها یا دوگانگی‌هایی به چشم نمی‌خورد؛ بلکه به عنوان مکملی برای یکدیگر به شمار می‌روند (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۷۶).

این نظریه در فرایند تبدیل دانش از ضمنی به آشکار و بالعکس، اگر چه در صدد رفع نواقص و تکمیل نظریات فیلسوفان غرب بوده و در این راستا از اندیشه‌های ژاپنی نیز بهره جسته، ولی این نظریه همچنان تحت تأثیر مبانی معرفت‌شناسی افرادی هم‌چون هایدگر، هوسرل و مرلیوپونتی می‌باشد و برای تداوم این چرخش حلزونی به شکل مارپیچ در فرایند ایجاد دانش از مبانی فکری آنان بهره جسته؛ این نظریه با استناد به نظر مارتین هایدگر ادراک و فهم فعالیت و پدیده‌های حاضر را مرتبط با تجربه‌های پیشین می‌داند

(اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۸). این نظریه، نقش الگوهای رفتاری و فکری در دانش و فرایند حلزونی ایجاد دانش را مورد تأکید قرار داده و بر این باور است که دانش همیشه با تجربه‌های پیشین گره خورده است (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۸). این فرایند در راستای نظریات هرمنوتیکی هایدگر دانش را یک امر ذهنی، نسبی، مفهومی و تفسیری می‌داند و به دانشمندان اجازه می‌دهد تا همه معرفت‌های بشری را حقیقی و درست قلمداد کند (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۷۶).

بر این اساس مبانی معرفتی نظریه ایجاد دانش که به صورت فرایند تبدیل دانش توسط نوناکا و تاکوچی مطرح شده است، بر پایه‌های فکری و فلسفی رویکرد پدیدارشناسی هوسرل و هرمنوتیک فلسفی هایدگر بنا گردیده است و به عبارت دیگر، در این فرایند حلزونی شکل، هرمنوتیک فلسفی و توجه به نقش پیش‌فرض‌ها اعم از پیش‌فرض‌های ضروری و غیرضروری زیربنا و مقوم آن محسوب می‌شود.

مرحله برون‌سازی در فرایند تبدیل دانش با استفاده از سازوکارهای معرفت‌شناسی ایده‌آلیستی، دانش از پنهان و ضمنی بودن خارج و به دانش آشکار تبدیل می‌شود. از این رو درمی‌یابیم که ملاک معرفت در نظام معرفتی نظریه تبدیل دانش، عدم مطابقت با واقع می‌باشد. که از آن به ایده‌آلیسم معرفتی یاد می‌کنند. همچنان که نوناکا و نیشیگوچی در نظام معرفت‌شناسی سنتی و مدرن غرب، تعریف دانش را مطلق، ایستا و غیرانسانی برمی‌شمارند و از دانش به عنوان یک باور شخصی موجه نام می‌برند (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۰، ص ۱۴).

بعد دوم) معیار صدق در نظریه ایجاد دانش

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسأله در معرفت‌شناسی معیار صدق و به عبارتی تمییز معرفت‌های صادق از معرفت‌های کاذب است. بحث تشخیص معرفت صحیح از سقیم که جنبه اثباتی دارد را معیار معرفت گویند. در معیار صدق سخن بر سر این است که آیا می‌توان ضابطه و روشی برای شناخت معرفت‌های مطابق با واقع ارائه داد یا اینکه به اعتقاد پروتاگوراس «آنچه به نظر من می‌آید برای من است و آنچه به نظر شما می‌رسد برای شما است» که در این صورت معیار صدق و تشخیص معرفت‌ها برای هر شخص، خودش

خواهد بود (خسروپناه و پناهی آزاد، ۱۳۸۸، ص ۳۴۱). در این بخش نیز رویکردهای گوناگونی مطرح شده است.

نوناکا معتقد است که معرفت‌شناسی سنتی در غرب، دانش را به عنوان باور صادق موجه ۱ معرفی می‌کند. و این یک عقیده مطلق، ایستا و غیر انسانی از دانش است و نمی‌تواند ابعاد نسبی، پویایی و بشردوستانه بودن دانش را عنوان کند. در حالی که دانش یک مفهوم و فضای ویژه و نسبی است. پویایی دانش از این جهت است که در تعاملات اجتماعی ایجاد می‌شود و باید یک ماهیت فعال و ذهنی در نظر گرفته شود. از این رو در مطالعات خود دانش را به عنوان یک فرایند انسانی پویا از باور شخصی موجه (توجیه شده) نسبت به حقیقت معرفی می‌کند^۲ (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۰، ص ۱۴).

از نگاه نظریه‌پردازان مذکور در نظریه ایجاد دانش، معیار صدق باور شخصی موجه می‌باشد. چنانچه در این مورد می‌نویسند: در نظریه ما پیرامون دانش‌آفرینی سازمانی، دانش به عنوان ایده صحیح و موجه تعریف می‌شود، بنا براین فرضیه جدید طرح شده از سوی افراد یا تیم را باید طبق اصول خاصی توجیه کرد. توجیه فرایندی است که طی آن ارزش و کارایی دقیق فرضیه‌های تازه ارایه شده برای سازمان و جامعه تعیین شود (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۷-۱۵۸). آنان در پی نوشت مطالب فوق در توضیح موجه بودن دانش می‌گویند: توجیه نهایی فرضیه‌های ارایه شده و اشکال تحقق یافته آنها یعنی محصولات و یا خدمات، در بازار به عمل می‌آید (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۷۱).

نظریه‌پردازان در نظریه مورد بحث، منظورشان از موجه بودن دانش، استناد آن به یکسری اصول خاص می‌باشد. به این ترتیب معیار صدق را انسجام گروهی و انطباق دانش‌های ارایه شده با یکدسته اصول خاص می‌دانند. هم‌چنان که در بخش دیگری از گفتارهای خود می‌گویند: تعیین معیارهای توجیه در قالب اهداف سازمان، از وظایف مدیریت ارشد به شمار می‌رود. مدیران میانی نیز می‌توانند معیارهای توجیه را در قالب

1. Justified true belief

2. dynamic human process of justifying personal belief toward the 'truth'.

فرضیه‌های متوسط ارایه دهند (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۸). به عبارت دیگر، معیار باور موجه در تعریف دانش، مطابقت آن با اهداف سازمانی می‌باشد که از سوی مدیران طرح‌ریزی می‌شود و در صحنه سازمان مورد کاربرد و استفاده قرار می‌گیرد.

معیار صدق دانش بر اساس آنچه از گفتار ایشان به دست می‌آید، آن دانشی است که در سازمان مورد استفاده واقع شود. بر این اساس آن دسته از دانش‌هایی که مطابق با اهداف سازمانی و معیارهای بیان شده از سوی مدیران و مورد کاربرد در صحنه سازمان نباشد، دانش محسوب نمی‌شوند. و به عبارت دیگر موجه نیستند.

در نتیجه معیار صدق از نگاه نظریه‌پردازان در فرایند تبدیل دانش برای دانش‌آفرینی در سازمان تلفیق و ترکیبی از رویکرد انسجام‌گرایی^۱ و کارکردگرایی^۲ دانش می‌باشد.

مبانی هستی‌شناسی

در حوزه معرفت‌شناسی، نحوه ارتباط و تعامل ادراک‌کننده با واقعیت و چگونگی ادراک آن مورد بحث بود، اما در حوزه هستی‌شناسی سخن بر سر این است که آیا پدیده‌ای که مورد مطالعه قرار می‌گیرد، واقعیتی خارجی است که در ذهن بازتاب می‌یابد، یا آنکه واقعیت امری درونی و ذهنی قلمداد می‌گردد. کسانی که واقعیت را مستقل از ادراک افراد و دارای وجود حقیقی می‌دانند، واقع‌گرا گویند و در مقابل رویکردهایی که بر جهان خارج از ذهن واقعی نمی‌نهند به نومیالیسم مشهور می‌باشند (بورل و مورگان، ۱۹۷۹، ص ۱-۴).

نظریه ایجاد دانش در سازمان‌ها با تلفیق رویکرد فکری و مبانی فلسفی غرب و ژاپن در صدد ارایه یک مدل برای دانش‌آفرینی در سازمان‌ها می‌باشد. از این روی به ناچار به برخی از مبانی هستی‌شناسانه این دو رویکرد تن در داده و به نوعی به آنها ملتزم گشته است. در فرایند تبدیل دانش یکی از رویکردهای مورد استفاده، رویکرد پدیدارشناسانه است که برای عین ارزش قایل نیست. هم‌چنین با توجه به مبانی معرفتی این نظریه باید دست از وجود حقایق و واقعیت‌های خارجی برداشت و وجود آنها را به نحو مستقل منکر شد. از سوی

-
1. Coherence
 2. Pragmatism

دیگر این نظریه در فرایند تبدیل دانش در راستای دانش آفرینی در سازمان به کارکردگرایی تمایل دارد و برای آن دسته از واقعیت‌هایی که کاربردی و مورد استفاده باشند وجود خارجی و حقیقی قایل است.

رویکرد هستی‌شناسانه نظریه پردازان در مورد وجود واقعیت از منظر سنت عقلانی ژاپن، بر کارکردگرایی و کاربرد پدیده‌ها مبتنی گشته است، چنانکه در این مورد می‌نویسند: فیلسوفان ژاپنی واقعیت را در کارکرد فیزیکی متقابل با طبیعت و انسان‌های دیگر، می‌دانند. (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۷۶) و بر اساس رویکرد ایده‌آلیسم معرفتی نظریه، نمی‌توان برای عین و ورای عالم ذهن اعتبار و حقیقتی را قایل شد بر این اساس این نظریه در حوزه هستی‌شناسی از یک سو قایل به کارکرد پدیده‌هاست و از سوی دیگر برای پدیده‌ها واقعیتی خارج از ذهن را قایل نیست.

مبنای انسان‌شناسی

تئوری ایجاد دانش مبتنی بر این پیش‌فرض است که انسان‌ها فقط به عنوان بخش‌هایی ناقص از یک ماشین فرایند اطلاعات نیستند. بلکه موجوداتی هستند که دارای پتانسیل‌های رشد با همدیگر از طریق فرایند ایجاد دانش هستند. به جای اینکه یک موجود ایستا باشند، کنش و ماهیت انسان از طریق دیالکتیک و تضادهای محیطی رشد می‌یابد (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۷۸). به عبارتی آنها ایجاد دانش را از طریق تضاد و دیالکتیک بین افکار و اندیشه‌های بشر توجیه می‌کنند. هم‌چنان که نظریه مذکور بر اندیشه‌های پدیدار شناسانه هوسرل و هایدگر بنا گشته نگاهشان به انسان نیز از رویکرد و دریچه این مکتب می‌باشد. و به عبارتی انسان را فعال در عرصه فهم و برای وی نقش اساسی قایل هستند. عامل انسانی در پدیدارشناسی به عنوان بخشی از یک سیستم یکپارچه عمل می‌کند. این طبیعت انسان است که در عمل، با جهان پیچیده درگیر شود به جای اینکه معقولانه با یک جهان تصویری ساده شده درگیر شود (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۷۸).

نظریه پردازان نظریه ایجاد دانش در سازمان، ادبیات مدیریت را به دو بعد عمده تقسیم نمودند: نخست مکتب علمی که نظریه تیلور تا سایمون را در بر می‌گیرد. و دیگر مکتب انسان محوری است که دیدگاه مایو تا وایک و هم‌چنین گرایش‌های اخیر را شامل می‌شود

(نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۸۲).

نوناکا و تاکوچی در نقد یکی از مکاتب مدیریتی که بر اهمیت باورها در سازمان تأکید نموده، از اینکه وی انسان را به عنوان پردازشگر اطلاعات تلقی نموده نه به عنوان آفریننده دانش و اطلاعات، نظریه او را مورد نقد قرار داده‌اند (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۹۵). از این روی می‌توان چنین دریافت که با توجه به فراین و شواهد موجود، نگرش ایشان به انسان همانند رویکردهای اخیر است که نقشی انسان محور برای انسان در ادبیات مدیریت قایل هستند. به عبارتی همه چیز را دایرمدار انسان می‌پندارند.

پارادایم روش‌شناسی نظریه ایجاد دانش

با توجه به پارادایم‌های روش‌شناسی موجود در حوزه علوم، و با بررسی‌های به عمل آمده از مبانی نظریه ایجاد دانش در سازمان، روش‌شناسی نظریه مذکور در چارچوب پارادایم‌های پست مدرن قابل تحلیل می‌باشد.

روش‌شناسی پست مدرن در تبیین نظریه

پست مدرنیسم با نفی هرگونه معرفت و روایت کلان، اعم از روایت‌های دکارتی، کانتی، مارکسیستی و جز آن، کل معرفت را محصول گفتمان می‌داند. گفتمان عبارت از هر گفتار و نشانه‌ای است که در شبکه یا بستر ویژه‌ای صادر می‌شود (خسروپناه، بی‌تا، ص ۲۲). بدین ترتیب، در پست مدرنیسم، معرفت و ذهنیت دارای سرشتی گفتمانی می‌گردد. از این رو، در فضای زبان‌ها و افق گفتمان‌ها و فرهنگ‌های گوناگون، واقعیت به گونه‌ای ویژه و متفاوت انعکاس می‌یابد و در نتیجه معرفت را نمی‌توان بازتاب واقعیت دانست. (خسروپناه، بی‌تا، ص ۲۳). روش‌شناسی نظریه ایجاد دانش براساس پست‌مدرن بودنش، روش‌های تفسیری، تحلیل گفتمانی و پساساختارگرایی را در تبیین نظریه مورد استفاده قرار می‌دهد.

روش تفسیری

نوناکا و تاکوچی بر این باورند که: اشتراک دانش پنهان و ضمنی در میان افراد، با پیش زمینه‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌های مختلف، مرحله مهمی در تحقق دانش‌آفرینی سازمان به

شمار می‌رود (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۵).

به عقیده نوناکا دانش سازمانی از طریق تعامل اجتماعی میان دانش پنهان و آشکار، توسعه می‌یابد. آنان برای مثال به متصدی فروش در یک فروشگاه اشاره می‌کنند که وی به دلیل تعامل و مرادده‌ای که با مشتریان دارد یک سری اطلاعات در قالب دانش پنهان و ضمنی از رفتار و عملکرد مشتریان کسب می‌کند. نظریه‌پردازان بر اساس رویکرد هرمنوتیکی، معتقدند که پیش فرض‌ها و زمینه‌های متصدی فروش در ادراک و برداشت دانش پنهان از رفتار مشتری تأثیرگذار است. به عبارتی یک دانش پنهان در این موقعیت از طریق رفتار مشتریان به متصدی فروش انتقال یافته (نوناکا و نیشیگوچی، ۲۰۰۱، ص ۱۶). بنابر این نظریه ایجاد دانش بر این امر استوار گشته که در فرایند تبدیل دانش برای خلق دانش در سطح سازمان باید بسترهای بروز و تحقق دانش را مد نظر قرار داد و علاوه بر این باید به پیش فرض‌های فهمنده (مُدِرک) نیز توجه داشت، زیرا پیش فرض‌ها و پیش‌زمینه‌های فهمنده دانش پنهان^۱ در این فرایند خیلی مهم و کارساز است.

روش تحلیل گفتمانی

نویسندگان کتاب افکار بزرگ در مدیریت در شرح و توضیح نظریه تبدیل دانش، پایه و اساس فرایند برون‌سازی دانش در نظریه تبدیل دانش را معرفت‌شناسی ایده‌آلیستی معرفی نموده و یکی از روش‌های مؤثر در فرایند تسهیم دانش برای تبدیل دانش از پنهان به آشکار را مکالمه و گفتمان ذکر می‌کنند و همچنین استماع فعال برای این مرحله از فرایند تبدیل دانش را مؤثر برمی‌شمارند (اسمیت و هیت، ۲۰۰۵، ص ۳۸۳-۳۸۵). این نظریه یکی از شرایط تحقق فرایند تبدیل دانش به صورت مداوم و مارپیچی را نوسان و بی‌نظمی خلاقانه‌ای برمی‌شمارد که کارکرد بین سازمان و محیط بیرونی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو وقتی نوسان به سازمان ارایه شد با یک نوع آشفتگی در کارها مواجه خواهیم شد، آشفتگی ایجاب می‌کند که گفتگو به عنوان ابزاری برای کارکرد متقابل اجتماعی مورد

۱. کسی که دانش پنهان و ضمنی را مورد فهم و ادراک قرار می‌دهد

استفاده قرار گیرد، چون این شیوه در خلق مفاهیم جدید، تأثیر بسیار مثبتی دارد (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۴۴-۱۴۵).

نوناکا و تاکوچی در تبیین نظریه خود با اتکا به نظریه هایدگر و هوسرل در تحلیل "موقعیت انسان در جهان" (دازاین) چنین می‌گویند: موقعیت ما در جهان به وسیله روابط فعال با اشیای دیگر جهان تعیین می‌شود (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۶۵). از این رو به نقش فعال انسان در مواجهه با پدیده‌ها و دریافت دانش ضمنی در فرایند تبدیل دانش تأکید دارند. نظریه پردازان در توضیح نقش زبان و محوریت آن در فرایند تبدیل دانش در پی نوشت کتاب چنین می‌نگارند: ممکن است گفتگو به عنوان یک کنش جمعی و مشترک مورد ارزیابی قرار گیرد. طبق نظر کانت دنیا با زبان خلق می‌شود و از این رو مفهوم پردازی به مثابه خلق محیط پیرامون مورد سنجش قرار می‌گیرد (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵، ص ۱۶۸). بنابر این نوناکا و تاکوچی در مرحله برون‌سازی فرایند تبدیل دانش به نقش و اصالت زبان در تبیین پدیده‌ها تأکید داشته و به ملاک صدق در پدیده‌ها و مفاهیم واقعی نمی‌نهند.

از سوی دیگر، در فرایند تبدیل دانش در نظریه مذکور برای تبدیل دانش آشکار به دانش ضمنی جهت تداوم و استمرار چرخه ایجاد دانش، به کارکردگرایی دانش تکیه کرده‌اند. در نتیجه علی‌رغم اینکه نظریه تبدیل دانش بر نظام معرفت‌شناسی ایده‌آلیسمی بنا شده، یکی از ملاک‌های صدق را کارکردگرایی برشمرده است و بر نظریه گفتمانی و نقش آن در تبیین پدیده‌ها تأکید دارد. از این رو اساس این نظریه بر مبانی پست‌مدرنیسم استوار گشته است. زیرا پست‌مدرنیسم روش شناختی، ضد رئالیستی است و مدعی است که معرفت و شناخت، نه از طریق ارتباط آن با متعلقاتش، بلکه از طریق ارتباط آن با علایق و خواسته‌های پراگماتیسمی ما، با منظرهای مشترک ما، با نیازهای ما با لفاظی‌های ما و... اعتبار می‌یابد (خسر و پناه، بی‌تا، ص ۲۳).

روش پساساختارگرایی

نظریه ایجاد دانش به دلیل توجه به بستر شکل‌گیری دانش و فرایند تبدیل آن، و تأثیر نقش پیش‌فرض‌ها و عناصر درونی و بیرونی بر فرایند تبدیل دانش و تأثیر هرمنوتیک

فلسفی بر آن، از نظریه‌های پسا‌ساختارگرایی محسوب می‌شود، زیرا بسترگرایی نظریه و توجه به بستر ایجاد دانش در سازمان و ایفای نقش عناصر درونی و بیرونی در ایجاد دانش جدید در سازمان، بیانگر پسا‌ساختارگرایی نظریه می‌باشد؛ از سوی دیگر به دلیل تأثیر فرایند تبدیل دانش از هرمنوتیک فلسفی، حکایت‌گر روش شالوده شکنی نظریه نیز می‌باشد. از این رو می‌توان گفت روش تبیین نظریه ایجاد دانش بسترگرای پسا‌ساختارگرا بوده و منطبق بر روش شالوده شکنی نیز می‌باشد.

مبانی اسلامی جایگزین در مبانی نظریه ایجاد دانش

پس از تحلیل مبانی و روش‌شناسی نظریه ایجاد دانش در سازمان، مبانی و روش‌شناسی اسلامی بیان و جایگزین مبانی نظریه خواهد شد؛ در این صورت بقاء و استمرار نظریه و فرایند مذکور بر اساس مبانی و روش‌شناسی اسلامی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

معرفت‌شناسی اسلامی

ملاک صدق در قضایا و بررسی آن در نظریه

ملاک کلی صدق و کذب قضایا تطابق و عدم تطابق آنها با ماوراء مفاهیم آنهاست، یعنی راه تشخیص صدق و کذب قضایای علوم تجربی این است که آنها را با واقعیت‌های مادی مربوط بسنجیم مثلاً برای پی بردن به صحت این قضیه که آهن در اثر حرارت انبساط می‌یابد این است که آهن خارجی را حرارت دهیم و تفاوت حجم آن را بیازماییم، ولی قضایای منطقی را باید با مفاهیم ذهنی دیگری که تحت اشراف آنها قرار دارند بسنجیم و برای تشخیص صحت و خطای قضایای فلسفی باید رابطه ذهن و عین را مورد توجه قرار دهیم یعنی صادق بودن آنها به این است که محکیات عینی آنها اعم از مادی و مجرد به گونه‌ای باشند که ذهن مفاهیم مربوطه را از آنها انتزاع کند و این سنجش مستقیماً در قضایای وجدانی انجام می‌گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۲۵۳).

فیلسوفان و منطق‌دانان همواره در طول تاریخ فلسفه حقیقت و صدق را به مطابقت با واقع تعریف کرده‌اند. بعضی از فیلسوفان مغرب زمین که خود را از معرفت و شناخت واقعیت ناتوان دیده، نتوانستند راهی برای دستیابی به معرفت و شناخت واقعیت ارائه کنند،

از تعریف فوق دست برداشته، نظریه‌های دیگری را ارایه کردند (حسین‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۶۲). از این رو ملاک صدق از نظر این فیلسوفان مبتنی بر ایده‌آلیسم می‌باشد که در نهایت به نسیت معرفتی می‌گراید، اما ملاک صدق و حقیقت از منظر حکمای مسلمان وجود واقعی ماوراء مفاهیم می‌باشد که به رئالیسم معرفتی شهرت دارند و معرفت صادق را مطابقت آن با واقع می‌دانند. در واقع تمایز علوم و معلومات از همدیگر گواه بر این است که علم و معرفت همواره باید مطابق معلوم متعلق خود باشد. در غیر این صورت اساساً اعتقاد به عالم بودن به چیزی برای انسان امکان نداشت (خسروپناه و پناهی آزاد، ۱۳۸۸، ص ۳۳۳).

نتیجه

در این فرایند، مرحله برون‌سازی و خارجی کردن دانش از پنهان به آشکار در صورتی امکان‌پذیر است که ملاک صدق مطابقت با واقع قلمداد نگردد، به عبارتی نظام معرفتی منتخب، ایده‌آلیسم باشد که هر مفهوم و دانشی را معتبر و صادق می‌پندارند، اگرچه با هم در تعارض و تناقض باشند. ولی بر اساس نظام معرفتی رئالیسم که نظریه مختار نیز می‌باشد و معیار صدق را مطابقت با دانش برمی‌شمارد امکان تحقق این مرحله از فرایند تبدیل دانش فراهم نمی‌شود، زیرا مفاهیم و دانش‌های پنهانی که آشکار و ابراز می‌شوند، اگر مبتنی بر واقعیت نفس‌الامری نباشند از درجه اعتبار ساقط گشته و وقعی بر آنها نمی‌نهند پس چگونه ممکن است این چرخه و فرایند شکل گیرد و دانش جدیدی را ایجاد کند.

نظریه پردازان ایجاد دانش، هر نوع تراوش ذهنی افراد را با عنوان دانش ضمنی و پنهان قلمداد می‌کنند و آن را معتبر می‌پندارند در حالی که ما هر نوع تراوشات ذهنی و پندارهای درونی افراد را که مطابق با واقع و نفس‌الامر نباشد مورد توجه و معتبر نمی‌دانیم. لذا فرایند مذکور در مراحل آغازین بر اساس نظام معرفتی ما با مشکل مواجه خواهد شد و قابلیت تحقق و استمرار را نخواهد داشت.

معیار صدق در قضا یا و بررسی آن در نظریه

معیار صدق گزاره‌های نظری، صحت ارجاع آنها به گزاره‌های بدیهی است. در صورتی صدق یک گزاره نظری برای ما مُحَرَز می‌گردد که بتوان آن را هم از نظر محتوا و هم از نظر صورت و شکل استدلال به بدیهیات ارجاع داد. از این رو اگر گزاره‌ای از نظر محتوا یا از نظر شکل استدلال به بدیهیات ارجاع نیابد، صدق آن برای ما محرز نمی‌شود. چنین دیدگاهی مبنای نام دارد. حاصل آنکه بر اساس نگرش حکمای مسلمان، معرفت‌های نظری یقینی انسان بر بدیهیات بنا شده‌اند و بدیهیات پایه و مبنای آنهاست (حسین زاده، ۱۳۸۸، ص ۶۷). بر اساس این نگرش مبنای تمام معرفت‌ها و گزاره‌های علمی باید با واسطه یا بدون واسطه به قضایای بدیهی ارجاع یابند. به عبارت دیگر، معیار صدق از نگاه اندیشمندان مسلمان ابتدای قضا یا و گزاره‌های علمی بر بدیهیات می‌باشد، خواه با واسطه یا بدون واسطه؛ بر این اساس یک مجموعه منظم، مبتنی بر امور بدیهی شکل می‌یابد که می‌تواند پایه و مبنای گزاره‌های نظری و علمی باشند، لذا می‌توان آنرا بدهت انسجام‌گرا یا رئالیسم شبکه‌ای نامید.

نتیجه

معیار صدق در فرایند تبدیل دانش بر اساس یک رویکرد تلفیقی و ترکیبی از انسجام‌گرایی و کارکردگرایی بود. اما معیار صدق از منظر حکمای مسلمان مبنای گروهی یا رئالیسم شبکه‌ای می‌باشد به همین دلیل بر اساس رویکرد رئالیسم شبکه‌ای، فرایند تبدیل دانش برای نظریه دانش‌آفرینی در سازمان معتبر نخواهد بود، زیرا معیار صدق در این نظریه اتکاء دانش نوین به یکسری اصول خاص می‌باشد که در قالب اهداف سازمان توسط مدیران ارایه می‌شود. به عبارتی معیار صدق دانش‌های نوین در این فرایند انطباق و سازگاری دانش نوین با اهداف و معیارهای سازمانی می‌باشد، لذا معیار صدق در نظریه ایجاد دانش مبتنی بر انسجام‌گرایی می‌باشد و از سوی دیگر به دلیل توجه به دانش‌های کاربردی و مورد استفاده در سطح سازمان، معیار صدق در نظریه مذکور کارکردگرایی می‌باشد. در نتیجه، این فرایند در مرحله درونی کردن که به بُعد کارکردگرایی دانش توجه دارد بر اساس رویکرد مبنایگرایی نافرجام خواهد ماند. زیرا همه دانش‌ها به صورت عملی و

خارجی بروز پیدا نمی‌کنند، بلکه برخی از علوم و دانش‌ها قابلیت ظهور و بروز عینی و عملی را دارند. بنابراین مرحله درونی‌سازی فقط در علوم کارکردی و عملی قابل اجرا می‌باشد و در سایر علوم امکان پذیر نیست. هم‌چنین این نظریه به دلیل ابتناء بر انسجام‌گرایی و تلقی باور شخصی از دانش در دام نسبیت معرفتی گرفتار خواهد آمد؛ و بالتبع دانشی که نسبی و شخصی قلمداد شود، دیگر معیار و شاخصی برای اعتبار سنجی آن دانش در سطح سازمان وجود نخواهد داشت. به این ترتیب فرایند تبدیل دانش در سازمان برای ایجاد دانش نوین در سازمان با بی‌نهایت دانشی مواجه خواهد شد که برآمده از افکار و ذهنیت کارکنان می‌باشد که فاقد ملاک و معیار معتبر می‌باشد.

هستی‌شناسی اسلامی

یکی از ویژگی‌های فلسفه معرفت اسلامی این است که مباحث این علم ارتباط جدی با هستی‌شناسی علم دارد. یکی از نکات بالندگی فلسفه معرفت اسلامی در پرتو مقابله و درگیری با رویکردهای ایده‌آلیسمی مانند نسبی‌گرایی در مباحث امکان معرفت و هم‌چنین مواجهه با مکاتب فلسفی غربی مانند پوزیتیویسم و نومیالیسم و... می‌باشد. در این مواجهه است که بنیان‌های محکم فلسفه معرفت اسلامی به کمک مبانی هستی‌شناختی، ظهور یافته و با ترکیب و انسجامی مستحکم، با تمامی شبهات مقابله می‌کند (خسروپناه، بی‌تا، ص ۱۷). براساس رویکرد هستی‌شناسانه حکمای مسلمان، ظرف تحقیق و محکمی قضایا و نفس‌الامر مفاهیم با هم متفاوت است. از این رو مفاهیم کلی را به سه دسته تقسیم نموده‌اند: مفاهیم ماهوی یا معقولات اولی، مفاهیم منطقی و مفاهیم فلسفی.

این سه تقسیم یکی از مهم‌ترین ابتکارات فلاسفه اسلامی است که دستاوردهای مهمی در معرفت‌شناسی و علوم فلسفی دارد. دقت در بازشناسی مفاهیم کلی و تمییز این سه دسته از یکدیگر بسیاری از مشکلات فلسفی را می‌گشاید و از اشتباهات و لغزش‌های فراوانی جلوگیری می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۹۸؛ حسین زاده، ۱۳۸۰، ص ۷۳). هرگاه حواس انسان با واقعیت‌های کلی ارتباط پیدا کند، محکی و نفس‌الامر آن حقیقت به صورت یکی از سه مفهوم فوق می‌باشد.

ویژگی رویکرد حکمای مسلمان در نگاه هستی‌شناسانه‌شان به عالم:

نخست) مخالف رویکرد نومینالیستی هستند. یعنی فقط بر عالم ذهن توجه و تکیه نمی‌کنند؛

دوم) هر دانش و معرفتی یک محکی و ظرفِ تحققِ خاصِ خود را دارد؛
سوم) محکی قضایا و مفاهیم بستگی به نوع آنها دارد.

نتیجه

مبنای هستی‌شناسانه نظریه ایجاد دانش بر این امر دلالت دارد که محکی دانش و مفاهیم در فرایند مذکور گاهی براساس رویکرد پدیدارشناسانه در ذهن محقق می‌شود و ورای ذهن واقعیتی را نمی‌پذیرند و به نوعی نسبت به وجود عینی محکیات دانش و مفاهیم، رویکرد نومینالیستی دارند؛ و اگر ورای ذهن واقعیتی را برای دانش می‌پذیرند، صرفاً مخصوص دانش‌های کاربردی می‌باشد؛ از این رو می‌توان گفت نظریه مذکور در بعد هستی‌شناسانه معرفت، رویکردی نومینالیستی دارد، مگر برای دانش‌های کاربردی.

از منظر حکمای مسلمان هر دانشی که می‌خواهد در سازمان خلق شود باید دارای محکی و نفس‌الامر باشد، در حالی که در فرایند تبدیل دانش بسیاری از دانش‌هایی که قرار است توسط دانشگران و مهندسان دانش در سطح سازمان جمع‌آوری و ایجاد شود، فاقد محکی و تحقق عینی می‌باشند و صرفاً دانش‌های کاربردی را عینی قلمداد می‌نمایند.

در نتیجه نظریه ایجاد دانش به وسیله فرایند تبدیل دانش از منظر هستی‌شناسی مغایر با نظر حکمای مسلمان است و با مبنای هستی‌شناسانه حکمای اسلامی این فرایند با مشکل مواجه گشته و فاقد کارایی خواهد بود.

انسان‌شناسی اسلامی

در جهان امروز مکاتب بسیاری درباره انسان و هدف و غایت و ممات و... او سخن می‌گویند که همه در پرسش‌ها مشترک، اما در پاسخ دادن، مختلف‌اند. ریشه این اختلاف‌ها در جهان‌بینی و در نهایت در تکثر معرفت آنهاست (خسروپناه، بی‌تا، ص ۳). از نگاه متکلمین اسلامی انسان موجودی با اراده و اختیار است (مطهری، بی‌تا، ص ۳۸) و این اراده و اختیار در حوزه فهم انسان نیز جریان دارد. از منظر مبانی اسلامی، انسان‌ها در عمل فهم

مختار و با اراده هستند، اگرچه ممکن است برخی موضوع مورد فهم را برخلاف دیگران فهم و درک کنند و مطابق با واقع نباشد، (اینکه این فهم مطابق با واقع نیست) مثال‌های دیگر است (و در این بخش از نوشتار در صدد ارزیابی مطابقت آن با واقع نیستیم، زیرا بحث آن در ملاک صدق گذشت)، اما آنچه در اینجا مورد بحث است این است که انسان‌ها می‌توانند هر نوع فهم و تفسیری را از پدیده‌ها داشته باشند خواه پیش‌فرض‌ها و تجربیات قبلی را در عمل فهم داخل کنند یا نکنند.

نتیجه

در نتیجه در فرایند تبدیل دانش، روش تفسیری و تأثیر پیش‌فرض‌ها و تجربیات قبلی نقش بسزایی برای ایجاد دانش دارد، و رویکرد هرمنوتیکی به نسبت معرفتی می‌گراید و بر اساس مبنای معرفت اسلامی معرفت نسبی، مردود و مطرود می‌باشد. بر این اساس در فرایند تبدیل دانش برای ایجاد دانش نوین در سازمان نمی‌توان انسان‌ها را مجبور نمود تا طبق پیش‌فرض‌ها و تجربیات قبلی‌شان به عمل فهم و تولید دانش پنهان دست یازند. لذا با ابتدای نظریه بر مبنای انسان‌شناسی اسلامی، فرایند مذکور مخصوصاً در مرحله درونی سازی، دانش پنهان و ضمنی ایجاد نخواهد شد. زیرا انسان و عقل بشری فقط روابط بین پدیده‌ها را ادراک می‌کند و از این طریق به دانش جدید دست پیدا می‌کند، در صورتی که در نظریه مذکور انسان را خالق دانش برشمرده و او را به عنوان آفریننده دانش جدید قلمداد می‌کند.

روش‌شناسی اسلامی

از قرن بیستم به بعد در جهان غرب کتب متعددی با گرایش‌ها و مبانی مختلفی وارد عرصه فکر و معرفت شده است و مکاتب مختلف از جمله مدرنیسم، پست مدرنیسم و نسبی‌گرایی جدید معرفتی در این زمینه حضور جدی دارند. (خسروپناه، بی‌تا، ص ۱۷). اندیشمندان مسلمان معتقدند که علوم اجتماعی غربی جهان‌شمول نیست و تنها نگرش فلسفی و ایدئولوژیکی موجود در غرب را بیان می‌کند و بسیاری از پژوهش‌هایی که با عنوان پژوهش علمی در موضوع اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و روان‌شناختی معروف

شده‌اند، مواضع فلسفی و ایدئولوژیکی را در قالب همان دیدگاه‌های مادی‌گرایانه و یا ایده‌آلیستی منعکس می‌کنند، در نتیجه، این دو مکتب به ابزار تحلیلی مبدل شدند؛ و درست در همین زمینه است که اندیشه اسلامی به نقد علوم اجتماعی می‌پردازد (گرودی، ۱۹۸۱، ص ۱۰۷).

هیچ فرضیه‌ای بدون پیش فرض‌های معرفت‌شناسانه شکل نمی‌گیرد. فلسفه معرفت، عامل یافتن معیار سنجش به صورت ضابطه‌مند است؛ چه در علوم فلسفی و کلامی و چه در علوم تجربی و طبیعی. با تکیه بر نظام کامل معرفت‌شناسی و با بهره‌مندی از مبانی محکم و منطقی، می‌توان پاسخ پرسش‌ها و راه حل مناسب مسایل مختلف و اشکالات مکاتب مختلف را یافته و با تکیه بر معیار صحیح معرفت، اندیشه صحیح و کارگشا را برگزید. علت بسیاری از تحیرها، شکاکیت‌ها و نسبی‌گرایی‌ها... نبود یا ضعف فلسفه معرفت و معرفت‌شناسی است. (خسروپناه، بی‌تا، ص ۴) بنابراین با داشتن یک نظام معرفتی صحیح و ضابطه‌مند می‌توان روش صحیح را انتخاب و برگزید. و در پرتو چنین شناخت صحیح و ضابطه‌مند است که به نتایج اثربخشی نائل خواهیم شد.

فلسفه معرفت اسلامی در واقع یک روش صحیح و کاملاً اسلامی است که با وجود پیروی از وحی، نقش عقل بشری را نادیده نمی‌گیرد. معرفت‌شناسی اسلامی در حقیقت توانایی و دستاوردهای علمی و تمدن صحیح انسانی را متجلی می‌سازد و پس از پالایش و محک زدن با ارزش‌ها، اهداف و مبانی اسلامی، آنرا به جامعه عرضه می‌دارد. (خسروپناه، بی‌تا، ص ۵) اسلام همواره با شکاکیت و نسبی‌گرایی مخالف بوده و واقع‌گرا و دارای معیار تشخیص معرفت صحیح است. بنابراین معرفت‌شناسی سوفسطاییان و کانت و پوزیتیویست‌ها را نمی‌توان اسلامی دانست (خسروپناه، بی‌تا، ص ۵).

فلسفه معرفت اسلامی نه تنها یک مجموعه از ارزش‌ها و ایده‌ها یا تراوش‌های اندیشه فردی یا میراث فرهنگی و تاریخ، بلکه راهی برای پرورش تفکر روشمند علمی یک مسلمان در تمام زمینه‌های علوم و معارف اجتماعی، انسانی، طبیعی و تجربی است. به همین دلیل امروزه باید فلسفه معرفت اسلامی سرلوحه تمام اولویت‌های جامعه اسلامی باشد تا روش اندیشه اسلامی را دگرگون سازد. (خسروپناه، بی‌تا، ص ۵) در نظریه معرفت

اسلامی، الگوی معرفتی - وحیانی بر روند الگوی معرفتی بشری چیره شده است و به آن‌ها خط و جهت می‌دهد. الگوی معرفت علمی-تجربی پیوسته و همگام با تحولاتی که در قابلیت‌ها و توانایی‌های انسان در هر عصری رخ می‌دهد، در معرض تغییر و بازنگری است (عبداللاوی و اسفندیاری، ۱۳۸۲، ص ۱۵۸).

از این رو روش‌شناسی نظریه‌های علمی مخصوصاً در حوزه علوم اجتماعی انسانی بر موضوع معرفت‌شناسی تکیه می‌زند و به عبارتی منشأ بروز و تشتت نظریه‌های علمی در این حوزه از اختلاف نظر و دیدگاه در معرفت‌شناسی نظریه‌پردازان و نظریه‌شان سرچشمه می‌گیرد.

نظریه ایجاد دانش به وسیله فرایند تبدیل دانش (SECI) نیز از این قاعده مستثنی نبوده و به دلیل رویکردی که در معرفت‌شناسی اتخاذ نموده و ملتزم به هرمنوتیک فلسفی گشته و دانش را امری شخصی و نسبی قلمداد نموده، در زمره نظریات پست مدرن قرار گرفته و به دلیل توجه به نقش عناصر درونی و بیرونی پدیده به پسا ساختارگرایی نیز تقرب جسته است.

نتیجه

همان‌طور که در توصیف نظریه بیان شد مرحله برون‌سازی دانش از پنهان به آشکار در فرایند تبدیل دانش بر منطق تعامل و گفتگو استوار گشته و اگر چه ممکن است در تبیین پدیده‌ها و ادراکات مفسر تناقضات و تعارض‌هایی مشاهده گردد. نظریه‌پردازان به دلیل ابتدای نظریه‌شان بر رویکرد هرمنوتیک فلسفی و محوریت زبان و گفتگو در تبیین و ادراک پدیده‌ها، بروز و ظهور این تعارضات و تناقضات را امری عادی و طبیعی قلمداد می‌نمایند. در حالی که بر اساس مبانی فکری و فلسفی اسلامی بین افق معنایی مفسر و مفسر (مدرک و مدرک) نباید اختلاف و تعارضی وجود داشته باشد. به عبارت دیگر برداشت‌ها از دانش پنهان باید باهم سازگار و برابر باشند. از این رو بر اساس نظام فکری و فلسفی اسلامی، مرحله دوم این فرایند که برون‌سازی دانش ضمنی می‌باشد با مشکل اساسی مواجه خواهد شد، زیرا بر اساس مبنای معرفت ایده‌آلیسمی بنا گشته است و ملتزم به رئالیسم معرفتی نیست در حالی که مبنای اسلامی با رئالیسم معرفتی سازگاری دارد.

در مرحله درونی‌سازی نیز، دانشی که در مقام عمل و تمرین و یا از طریق تشبیه و آزمایش قابلیت بروز و ظهور خارجی پیدا کند را می‌توان در این مرحله درونی ساخت، در حالی که بر اساس مبنای اسلامی، همه دانش‌ها عینی و خارجی نیستند، در این صورت این فرایند فقط در خصوص دانش‌های عملی و خارجی کاربرد پیدا می‌کند و کلیت آن برای همه نوع دانش اثبات نخواهد شد. از سوی دیگر مبنای هستی‌شناسانه نظریه بر پدیدارشناسی و تأکید بر وجود ذهنی پدیده‌ها و مفروض پنداشتن دیالکتیک و تضاد فلسفی در پیدایش پدیده‌ها امری مسلم و قطعی قلمداد شده است. در حالی که از منظر اسلام، خلق و پیدایش پدیده‌ها مبتنی بر دیالکتیک و تضاد فلسفی نیست.

افزون بر این در فرایند ایجاد دانش برای عقل بشری نقش خالقیت برای علوم و معانی را قایل شده در حالی که از نگاه حکمای اسلامی نقش عقل بشری در ادراک علوم و پدیده‌ها نقش کاشفیت است. و عقل حقایق را کشف می‌کند نه اینکه ایجاد و ابداع کند، هم‌چنان که وحی و حس نیز هم‌طراز عقل چنین نقشی را دارند.

بنابراین براساس رویکرد معرفت‌شناسی اسلامی که مورد بحث واقع شد، نسبی بودن دانش و مبنای هرمنوتیکی فهم و ادراک پدیده‌ها مورد قبول این رویکرد نیست و همانطور که از آن سخن به میان آمد فرایند (SECI) در نظریه تبدیل دانش بدون استناد و تکیه بر این مبانی توان و قابلیت اجرا و تحقق را نخواهد داشت. به عبارت صریح‌تر فرایند (SECI) برای ایجاد دانش سازمانی با جایگزینی مبانی و روش‌شناسی اسلامی قابلیت ایجاد دانشی جدید و نوین را ندارد. زیرا قوام و زیربنای نظریه ایجاد دانش سازمانی، فرایند چهار مرحله‌ای (SECI) می‌باشد، که این فرایند نیز بر مبانی خاص خود استوار است؛ از این رو با جایگزینی مبانی اسلامی در فرایند چهار مرحله‌ای (SECI)، نظریه ایجاد دانش سازمانی نیز شکل نمی‌گیرد؛ زیرا این نظریه زمانی بروز می‌یابد که فرایند مذکور با استفاده از مبانی خود، بتواند دانش را از ضمنی به آشکار و بالعکس تبدیل نموده تا در آخرین مرحله از فرایند، دانش جدیدی ایجاد شود و بدین وسیله مدعی ایجاد دانش جدید سازمانی شد. اما وقتی مبانی اسلامی را جایگزین نمودیم، دو مرحله مهم در فرایند (SECI) یعنی مرحله برون‌سازی و درونی‌سازی با چالش جدی مواجه گشته و با مختل شدن این دو مرحله دیگر فرایند (SECI)

استمرار نمی‌یابد و بالتبع نظریه ایجاد دانش سازمانی نیز بروز و ظهور نمی‌یابد.

برایند اسلامی نظریه

نظریه ایجاد دانش با تکیه بر فرایند تبدیل دانش (SECI) چهار مرحله را برمی‌شمارد که در این چهار مرحله دانش از ضمنی به آشکار و بالعکس تبدیل می‌شود و همواره با استمرار فرایند مذکور با تکیه بر مبانی خاص خود، می‌توان بروز و ظهور دانش‌های نوین و جدیدی را در سازمان‌ها مشاهده کرد.

در مرحله اجتماعی کردن، تسهیم دانش در کنش‌های متقابل اجتماعی و با استفاده از رویکرد پدیدار شناسی انجام می‌گیرد؛ در مرحله برون سازی با مبنای ایده‌آلیسم معرفتی، دانش را از ضمنی بودن به دانش آشکار تبدیل نموده؛ در مرحله ترکیب نیز دانش‌ها جمع آوری و در سازمان منتشر می‌شوند؛ در مرحله درونی سازی که آخرین مرحله از فرایند (SECI) می‌باشد، دانش‌های عینی و عملی شده را با تمرین و ممارست درونی می‌سازند تا بتوانند از آنها دوباره برای ایجاد دانش جدیدی بهره گیرند و در این مرحله دانش آشکار مجدداً به دانش ضمنی تبدیل می‌شود.

در نتیجه نظریه ایجاد دانش سازمانی با استفاده از فرایند (SECI) که با روش شناسی تفسیری (هرمنوتیک فلسفی) و پست مدرن تبیین می‌شود، در صدد ایجاد دانش‌های جدید در سازمان می‌باشد. و این مدل را به عنوان یک الگو برای دانش‌آفرینی سازمانی معرفی می‌کند.

برایند نظریه بعد از
جایگزینی مبانی اسلامی

نظریه ایجاد دانش پس از جایگزینی مبانی اسلامی در فرایند (SECI)، قادر به دانش‌آفرینی سازمانی نخواهد بود. زیرا نظریه مذکور بر فرایند چهار مرحله‌ای تبدیل دانش (SECI) استوار است و تا این فرایند اجرا و عملی نشود، نظریه ایجاد دانش سازمانی نیز محقق نخواهد شد. از این‌رو به دلیل تفاوت مبانی فرایند (SECI) با مبانی اسلامی، با جایگزین نمودن مبانی اسلامی در فرایند (SECI)، این فرایند از استمرار و حرکت عاجز گشته و دیگر قابلیت تبدیل دانش از ضمنی (پنهان) به آشکار را نخواهد داشت همچنین این فرایند انسان و عقل بشری را خالق دانش تلقی نموده در حالی که در مبانی انسان شناسی دینی و اسلامی، انسان کاشف دانش و اطلاعات می‌باشد.

در نتیجه دانش در اندیشه اسلامی، دارای وجودی حقیقی بوده و انسان با استفاده از قدرت تفکر و تعقل آن را ادراک و کشف می‌نماید؛ و هرگز وجود دانش منوط و وابسته به ذهن و برداشت انسان‌ها نمی‌باشد.

دانش در رویکرد اسلامی همانطور که پیش از آن سخن به میان آمد، حقیقتی است که در عالم نفس الامر وجود داشته و معیار صدق آن بداهت نظام‌وار یا همان رئالیسم شبکه‌ای است که باید با واسطه یا بی‌واسطه به آن ارجاع یابد تا اعتبار صدق آن دانش تایید گردد. دانش اگرچه توسط انسان با قدرت تفکر و تعقل انسانی‌اش مطرح و یا ابداع گشته و مورد ادراک و فهم واقع می‌شود، اما منظور از طرح دانش و ابداع آن توسط انسان، کاشف بودن انسان و عقل وی در کشف قانون و روابط بین پدیده‌هاست، نه اینکه انسان با تکیه بر پیش فرض‌ها و فهم دانش‌ها، دانش جدیدی را خلق و یا ابداع کند. اگرچه تمام دانشمندان در مطالعات و پژوهش‌های خود نظریات بسیاری را ارائه نموده‌اند، در واقع آنها روابط و قوانین بین پدیده‌های عالم را کشف کردند. در نتیجه بر اساس مبانی معرفت‌شناسانه، هستی‌شناسانه و انسان‌شناسانه اسلامی، روابط و قوانین بین پدیده‌ها در عالم خارج و نفس الامر به قوت خود برقرار است و این انسان است که با تلاش و تکاپوی علمی درصدد کشف این روابط برمی‌آید که پس از کشف آن، اطلاعات و شناختی را که به دست آورده منتشر می‌سازد و وی را به عنوان کاشف و صاحب نظر در موضوع مورد مطالعه معرفی می‌کنند. اکنون براساس رویکرد اسلامی، برای ایجاد دانش جدید سازمانی، نمی‌توان از نظریه‌ی ایجاد دانش سازمانی و فرایند (SECI) استفاده نمود بلکه با استفاده از سازوکارهای انگیزشی مختلفی کارکنان سازمان را تشویق و ترغیب می‌نمایند تا برای توسعه سازمان، دانش و شناخت خود را در حوزه کاری و تحول وظایف خویش افزایش دهند.

منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات پیوند نو.
۲. جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۵)، مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۳. جمادی، سیاوش (۱۳۸۵)، زمینه و زمانه پدیدارشناسی جستاری در زندگی و اندیشه‌های هوسرل و هایدگر، تهران، انتشارات ققنوس.
۴. حسین زاده، محمد (۱۳۸۸)، درآمدی بر معرفت‌شناسی و مبانی معرفت دینی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۵. _____ (۱۳۸۰)، معرفت‌شناسی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۶. خسروپناه، عبدالحسین؛ پناهی آزاد، حسن (۱۳۸۸)، نظام معرفت‌شناسی صدرایی، تهران، سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۷. خسروپناه، عبدالحسین، فلسفه معرفت، WWW.mhekmat.ir.
۸. _____ (بی‌تا)، پرسمان مدرنیسم و پست مدرنیسم، WWW.mhekmat.ir.
۹. صانعی دره بیدی، منوچهر (۱۳۸۷)، مبانی اندیشه‌های فلسفی (فلسفه عمومی)، تهران، انتشارات امیر کبیر.
۱۰. عبداللوی، محمد؛ اسفندیاری، اسماعیل (۱۳۸۲)، روش‌شناسی علوم اجتماعی اسلامی «شاخص‌های معرفت‌شناختی و پاسخ جایگزین»، مجله حوزه و دانشگاه، شماره ۳۵، صص ۱۶۴-۱۳۵.
۱۱. قلیچلی، بهروز (۱۳۸۸)، مدیریت دانش فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها، تهران، انتشارات سمت.

۱۲. کاپلستون، فردریک (۱۳۷۰)، *تاریخ فلسفه*، ترجمه اعلم، امیر جلال‌الدین، جلد پنجم، تهران، انتشارات سروش.
۱۳. کاپلستون، فردریک (۱۳۶۷)، *تاریخ فلسفه*، ترجمه آشوری، داریوش، جلد هفتم، تهران، انتشارات سروش.
۱۴. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۹)، *آموزش فلسفه*، جلد اول، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
۱۵. مطهری، مرتضی (بی‌تا)، *آشنایی با علوم اسلامی (کلام و عرفان)*، جلد دوم، تهران، صدرا، جلد دوم.
۱۶. مگی، براین (۱۳۷۲)، *فلاسفه بزرگ آشنایی با فلسفه غرب*، ترجمه عزت‌الله فولادوند، تهران، انتشارات خوارزمی.
۱۷. نوناکا، ایکوجیرو و تاکوچی، هیروتاکا (۱۳۸۵)، *شرکت‌های دانش‌آفرین*، ترجمه عطافر، علی؛ اسلامی، جبار؛ کاوه، آناهیتا؛ انالویی، سعید. قم، سماء قلم.
18. Gibson, Burrell; Gareth Morgan (1979), *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, London, Heinemann.
19. Ikujiro, Nonaka; Toshihiro, Nishiguchi (2001), *Knowledge Emergence: Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*, New York. OXFORD UNIVERSITY PRESS.
20. KEN G, SMITH; MICHAEL A, HITT. (2005), *Great Minds In Management*, The process of theory development. Oxford.
21. Nonaka, Ikujiro; Hirotaka, Takeuchi. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, New York: Oxford University Press.
22. Roger, Garaudy (1981), *I'islam habite notre avenir*, 'Editions Desclee de Brouwer", Paris.
23. www. mhekmat. ir