

مطالعه تاثیر تغییر پارادایم‌های فلسفی بر مدیریت دانش

فیروزه رضوی^۱، حامد حیدری^۲، طاهره رحیمی قاضی کلاهی^۳

چکیده: واژه پارادایم چنان در تار و پود رشته‌های مختلف، از علوم طبیعی گرفته تا علوم انسانی، نفوذ کرده که درک مفهوم و ابعاد آن برای هر پژوهشگر لازم و ضروری می‌نماید و بر این اساس به مفهومی غالب در فلسفه علم تبدیل شده است. تعاریف مختلفی از پارادایم ارائه کرده‌اند، ولی می‌توان پارادایم را مجموعه‌ای از باورها و پیش فرض‌های بنیادی تصور کرد که در هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی متجلی می‌شود. تقسیم‌بندی‌های متعددی از پارادایم‌ها انجام شده، ولی در ادبیات علم سازمان و مدیریت، تقسیم پارادایم‌ها به ساختارگرایی، انسان‌شناسی بنیادی، تفسیرگرایی و کارکردگرایی غالب‌تر است. در این مقاله با شرح هر پارادایم، به تاثیر تغییر پارادایم‌های فلسفی بر مدیریت دانش پرداخته شده است و بیان می‌گردد که در گذر زمان پارادایم حاکم بر مدیریت دانش از اثبات‌گرایی به سمت پست مدرن تغییر کرده است. همچنین علاوه بر بررسی روند تغییر پارادایم در نظریه پردازی، مطالعه‌ای روی ۴۰ مقاله بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ صورت گرفت تا پارادایم غالب بر فضای تحقیقات بین المللی در زمینه مدیریت دانش مشخص شود. نتایج به دست آمده نشان داد که پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) بر سایر پارادایم‌ها غلبه چشمگیری دارد.

کلید واژه: پارادایم، ساختارگرایی، انسان‌گرایی بنیادی، تفسیرگرایی، کارکردگرایی، مدیریت دانش

۱ دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران
۲ باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
۳ دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

مقدمه

یکی از مهم‌ترین تحولات در جهانی که ما هنوز آن را جهان صنعتی می‌نامیم، آن است که جهان دیگر صنعتی نیست. ما شاهد یک جابجایی سریع از جامعه صنعتی به جامعه دانشی هستیم. جامعه دانشی بر پایه اهمیت روزافزون دانش به عنوان چهارمین عامل تولید بنا شده است. بسیاری از محصولات و تمامی خدمات، دارای هزینه‌های گزاف تحقیق و توسعه هستند. حال آنکه هزینه‌های تولید به مراتب پایین‌تر است. استخدام تعداد زیادی از مشاوران که در قالب سرمایه‌گذاری روی شرکت‌های خدمات مشاوره صورت می‌گیرد، می‌تواند هزینه‌های زائد شرکت را به حداقل برساند.

در واقع سرمایه‌گذاری بر دانش و پایگاه‌های آن، همانند در اختیار داشتن مشاوران به صورت همزمان و آماده است که طبعاً هزینه زیادی ایجاد می‌نماید، اما کار واقعی آنان و نتایج آن به مراتب برای کارفرما، ارزان‌تر تمام می‌شود. در واقع، ما کماکان از کشورهای صنعتی شده صحبت می‌کنیم، حال آن که بسیار از تفکرات ما همچنان بر پایه مفاهیم تولید صنعتی است که به سال‌های آغازین قرن بیستم و چه بسا اواخر قرن نوزدهم برمی‌گردد؛ اما امروزه دانش و در واقع ظرفیت مدیریت، خلق و انتشار آن، هدف اصلی شرکت‌های موفق است. این امر را می‌توان با مفاهیمی چون مدیریت نام و نشان تجاری، بازاریابی مستقیم برای مشتریان و... تعبیر و تفسیر کرد.

اما این تنها جلوه بصری گذار از بازار صنعتی به بازار دانش محور است، دانش در واقع مشخصه دیگری برای اقتصاد در حال تحول است (کرلینجر، ۱۹۸۶). براساس موارد فوق و به طور خلاصه می‌توان سرعت تغییرات محیطی، تغییر در عوامل تولید، تغییر پارادایم‌های مدیریت، وجود و ظهور بحث مزیت رقابتی و تغییر انتظارات مشتریان را ضرورت‌های اساسی بروز مدیریت دانش برشمرد (قلیچ لی، ۱۳۹۳). آنچه در پیش آمد، به باور بسیاری از صاحب‌نظران، شاخصه‌ها و نشانگرهای پارادایم پیچیدگی است و دانش و مدیریت صحیح آن به عنوان اصلی‌ترین سازوکار رویارویی با چالش‌های مطرح در این پارادایم است.

مروری بر مبانی نظری

تعریف پارادایم

به عقیده کان علم وقتی به درجه‌ای از بلوغ برسد، واجد یک چارچوب پژوهشی می‌شود؛ یا به اصطلاح صاحب پارادایم می‌شود یعنی تولید علم در یک پارادایم، صورت می‌گیرد و هر پژوهشگری در چهارچوب یک پارادایم در حال فعالیت است و بیرون از پارادایم‌ها پیش علم و یا شبه علم است (کان، ۱۹۶۲). پارادایم در واقع الگوی مسلطی است که در حیات علم متعارف جعبه ابزار مورد نیاز پژوهشگران را برای حل و فصل مسائل فراهم می‌کند؛ زیرا اولاً دورنمایی از «نگرش هستی‌شناسانه» به آنان می‌بخشد، ثانیاً تعریفی از نظریه خوب (مانند سازگاری منطقی، سادگی، مفید بودن و قدرت پیش‌بینی) ارائه می‌کند، ثالثاً چارچوبی نظری برای تجزیه و تحلیل رفتار یا پدیده مورد مطالعه و رابعاً روش‌هایی برای آزمون تجربی نظریه‌ها در اختیار پژوهشگران قرار می‌دهد. همه این‌ها باعث می‌شود کار پژوهشی توسط یک انجمن علمی سامان می‌یابد که در مورد نظریه‌ها و روش‌های مورد نیازشان توافق دارند و مفروضات پایه‌ای و اصلی برای پیش‌بینی به کار می‌برند.

به عبارت ساده، پارادایم، معیارهای کار و پژوهش مجاز را در درون علمی که مربوط به آن است تعیین می‌کند و فعالیت‌های محققان آن حوزه از علم را هماهنگ و هدایت می‌کند. ماهیت پارادایم به گونه‌ای است که نمی‌توان برای آن تعریف دقیقی ارائه داد، با این همه امکان توصیف بعضی اجزا بارزی که مقوم آن هستند وجود دارد (لازی، ۱۳۹۰):

۱. پارادایم با اجزاء هسته مقاوم در برنامه پژوهشی لاکاتوش قابل مقایسه است.

۲. پارادایم شیوه‌های قابل قبول و مرسوم برای انطباق قوانین بنیادی به چند وضعیت گوناگون را شامل می‌شود (برای مثال انطباق پارادایم اقتصاد نئوکلاسیکی بر وضعیت بازارها، رفتار مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان و ...)

۳. بخش دیگری از پارادایم‌ها حاوی بعضی اصول کلی مابعدالطبیعی هستند که پژوهش درون پارادایم را هدایت می‌کنند.

البته باید توجه داشت خود کان نیز در آغاز کار اصطلاح پارادایم را به گونه‌ای مبهم به کار می‌برده است (کان، ۱۹۶۲)؛ چرا که در علوم مختلف ماهیت پارادایم متناسب با ماهیت آن علم است و لذا ارائه تعریف دقیق و جامع و مانع آن نه ممکن است و نه مفید است.

زیرا در این صورت حوزه تعریف پارادایم دقیقاً بر حوزه کاربرد پارادایم منطبق نخواهد شد؛ بنابراین پارادایم چنان غیردقیق و بدون مرز خواهد بود که نخواهد توانست تعداد زیادی مسائل پژوهشی متنوع را درون خود جای داده و هدایت کند (بیباج، ۲۰۰۳ الف).

پارادایم در زبان فارسی با معادل‌هایی همچون الگوی فکری، الگوی سرمشق، الگوی تفکر و ... به کار رفته است که البته با تعریفی که از کلمه پارادایم و ویژگی‌های آن گردید به نظر می‌رسد که هیچ کدام نمی‌توانند ترجمه خوب و رسایی برای آن باشند؛ لذا در این مقاله از همان معادل انگلیسی آن استفاده می‌شود.

کاربردهای پارادایم

به طور کلی دو کاربرد از مفهوم پارادایم را می‌توان چنین مشخص کرد: ۱. پارادایم به معنای «ماتریس زمینه‌ای» یعنی مجموعه‌ای از پیش فرض‌های یک‌رشته ۲. پارادایم به معنای الگو یا نمونه شاخص. کان استدلال می‌کند قبل از آنکه تحقیق علمی در برخی حوزه‌های علمی آغاز شود، جامعه علمی اصولاً پاسخهایی به سؤالات بنیادی درباره آن حوزه دارد؛ مثلاً چه نوعی از اشیا در جهان وجود دارد؟ چگونه آنها با یکدیگر و با حواس ما در تعامل هستند؟ چه تکنیک‌هایی برای پاسخ دادن به اینگونه سؤالات مناسب است؟ آنچه به عنوان شواهد برای یک نظریه در نظر گرفته می‌شود، چیست؟ چه چیزهایی به عنوان راه حلی برای یک مسأله منظور می‌شود؟ «ماتریس زمینه‌ای» یا همان مجموعه پیش فرض‌های یک رشته، پاسخ‌هایی برای سؤالات این چنینی است که دانشمندان در حین تحصیل آنها را فرا می‌گیرند. «ماتریس زمینه‌ای» چارچوبی را فراهم می‌کند که دانشمندان در آن محدوده عمل می‌کنند. همچنین برخی جنبه‌های «ماتریس زمینه‌ای» شامل مهارت‌ها و روش‌های عملی است که ضرورتاً قابل بیان در واژه‌ها نیست. این همان چیزی است که تا اندازه‌ای «پارادایم» را از یک نظریه متفاوت می‌سازد؛ چون «ماتریس زمینه‌ای» مهارت‌هایی را شامل می‌شود که دانشمندان را به ساختن وسایل عملی و فناوری قادر می‌سازد؛ مانند اینکه چگونه تلسکوپ را تنظیم کنیم یا شامل مهارت‌های آزمایشی است؛ مانند اینکه چگونه یک نمک را از یک واکنش شیمیایی کریستاله کنیم که بایستی از طریق تجربه عملی فرا گرفته شود (این قبیل مهارت‌ها برخی اوقات معرفت ضمنی نامیده می‌شود). اما پارادایم به معنای «الگو» آن بخش‌های متعارف از علم هستند که تمام دانشمندان مبتدی آن را فرا می‌گیرند و برای آنها اسلویی فراهم می‌کند تا موجب پیشرفت علم در حوزه کاریشان شود.

در واقع آموزش از طریق «الگوها» نقش مهمی در آموزش دانشمندان بازی می‌کند. کتاب‌های درسی پر از مسائل شاخص و راه‌حل‌های آنها هستند و دانشجویان تمرین‌هایی را انجام می‌دهند که موجب می‌شود آنها تکنیک‌های استفاده شده در «الگوها» را برای وضعیت‌های جدید استفاده کنند. مثال‌هایی از پارادایم عبارتند از: «مکانیک کلاسیک نیوتنی»، «نجوم بطلمیوسی»، «شیمی دالتونی» (نظریه‌ای در شیمی که براساس آن عناصر به واسطه وزن‌های اتمی متفاوتشان از یکدیگر متمایز می‌شوند)، «نظریه ذره‌ای نور» (که براساس آن نور مجموعه‌ای از ذره‌های کوچک با حرکت سریع است)، «نظریه موجی نور» (که بیان می‌کند نور ترکیبی از امواج در نوسان در محیط است)، «نظریه نسبیت اینشتین» و «مکانیک کوانتوم» (کان، ۱۹۶۲).

کان در کتاب «ساختار انقلاب‌های علمی» استدلال می‌کند که علوم مختلف تدریجاً تکامل نمی‌یابند، بلکه تکامل آنها ناگهانی و جهشی است. پارادایم یک علم تا مدت‌های مدید تغییر نمی‌کند و دانشمندان در چارچوب مفهومی آن به حل مسائل خود سرگرم هستند. او این دوره‌ها را دوره‌های علم متعارف می‌نامد. بیشتر علم، به تعبیر کان، علم متعارف است؛ زیرا درون یک پارادایم تثبیت شده و شناخته شده، جریان دارد. علم متعارف مسئول بکارگیری و بسط دادن موفقیت‌های پارادایم است؛ بنابراین غالباً گفته می‌شود علم متعارف فعالیتی مانند حل جدول است. دانشمندان علم متعارف درگیر حل جدول هستند و جدول‌های خود را براساس قواعد پذیرفته شده، حل می‌کنند. براساس نظر کان در طی دوره‌های علم متعارف بیشتر فعالیت‌های روزمره علم، فعالیتی نسبتاً محافظه‌کارانه است تا آنجا که دانشمندان اصول بنیادی رشته خود را زیر سؤال نمی‌برند (بیباچ، ۲۰۰۳ الف؛ بیباچ، ۲۰۰۳ ب).

پارادایم: عناصر سازنده و مدل کلی

علی‌رغم وجود تعاریف نوین مختلفی از پارادایم، متأسفانه هنوز هیچ مدل مدون و مشخصی که عناصر سازنده پارادایم و روابط موجود بین آنان را تشریح نماید، وجود ندارد. در این بخش براساس تعاریف نوین پارادایم و مجموعه مطالعات انجام شده مدل اولیه‌ای برای آن ارائه شده است (چالمرز، ۱۳۹۳؛ ساروخانی، ۱۳۸۷).

براساس مجموعه دیدگاه‌های موجود در مورد پارادایم و به عنوان جمع بندی، مدلی سیستمی ارائه شده است که پارادایم را به عنوان یک الگو و چارچوب مفهومی به تصویر می‌کشد. همانگونه که در شکل ۱ مشخص است (کادر پر رنگ)، پارادایم شامل سه بخش کلی است:

نگرش، دیدگاه، تعقل، پردازش، قواعد و قوانین، حل مساله، تصمیم‌گیری، رفتار، کردار، هنجارها اگر چه این الگو نشات گرفته از نظام فکری انسان است اما برای سازمان یا هویتی ملی و فرا ملی نیز می‌تواند به کار رود. در ادامه، هر پدیده یا داده گذریافته از عینک پارادایم، به یک مقوله، موضوع، مشکل یا مساله تبدیل شده و به بخش دوم منتقل می‌گردد. در این بخش، انسان براساس چارچوب ذهنی خود و قواعد حاکم به تعقل و پردازش موضوع یا مساله پرداخته و به حل مساله یا تصمیم‌گیری می‌پردازد.

در بخش بعد، بر اساس راه حل یا تصمیم اتخاذ شده، رفتار انسان طراحی و صورت می‌پذیرد. این رفتار در چارچوب هنجارها واقع شده و نحوه عمل و واکنش ما را بنا می‌نهد. در پایان انسان در چرخه بسته، از اعمال خود نیز بازخورد دریافت نموده و فرآیند یادگیری او اتفاق می‌افتد.

اما موارد ذیل بر این چارچوب فکری احاطه دارد و بر آن تاثیرگذار است:

اصول، ارزش‌ها، عقاید، دک‌ترین (آموزه‌ها)

نیازها، خواست‌ها، اهداف، چشم‌انداز

حافظه، تجربیات

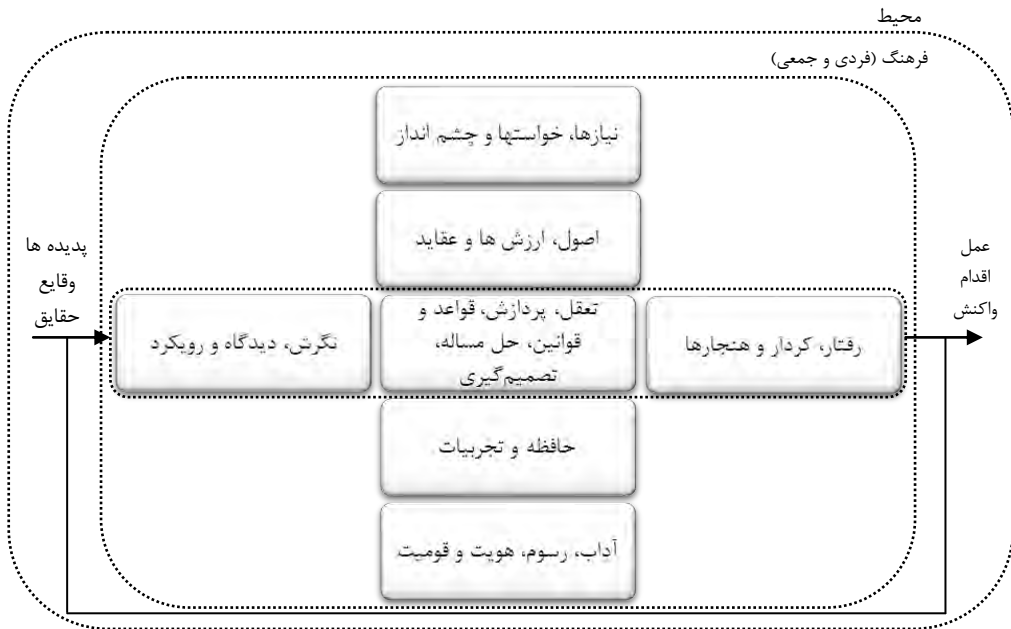
آداب، رسوم، هویت، قومیت

مجموعه عناصر و عوامل فوق‌الذکر، شکل‌دهنده فرهنگ فردی و جمعی در جوامع بشری

هستند که متاثر از محیط پیرامونی می‌باشد (همان).

انواع پارادایم‌های حاکم

قبل از مرور پارادایم‌های چهارگانه باید این نکته را یادآور شد که این چهار پارادایم مانع‌الجمع هستند. پارادایم‌ها بدیل هستند به این مفهوم که انسان می‌تواند در طول زمان به صورت متوالی در پارادایم‌های مختلفی عملکرد داشته باشد اما از این لحاظ مانع‌الجمع هستند که انسان نمی‌تواند در یک مقطع زمانی مشخص در بیش از یک پارادایم عملکرد داشته باشد زیرا با پذیرفتن پیش‌فرض‌های یک پارادایم پیش‌فرض‌های تمام پارادایم‌های دیگر نقض می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پارادایم و نحوه تعامل عناصر سازنده آن

پارادایم کارکردگرایی

این پارادایم بیانگر دیدگاهی است که کاملاً در جامعه‌شناسی نظم‌دهی ریشه دارد و از رویکردی عینی‌گرا به بحث در موضوع خود می‌پردازد. این پارادایم به دنبال ارائه تبیین‌های وضع موجود، نظم اجتماعی، هم‌رایی، تلفیق اجتماعی، همبستگی، ارضای نیاز و فعلیت می‌باشد. پارادایم کارکردگرایی از طریق نظریه‌هایی که متمایل به واقعیت‌گرایی، اثبات‌گرایی، جبرگرایی و قانون بنیادی است وارد بحث در این مقولات عام جامعه‌شناسی می‌شود. این پارادایم در رهیافت کلی خود به دنبال فراهم آوردن تبیین‌هایی واقعاً عقلانی در امور اجتماعی است. این پارادایم، دیدگاهی کاملاً عمل‌گرا نسبت به درک موقعیت دارد و علاقه‌مند است جامعه را به شیوه‌ای که منجر به ایجاد دانش کاربردی می‌شود درک کند.

این پارادایم در رهیافت خود غالباً مساله محور بوده و علاقه‌مند است برای مشکلات علمی راه‌حل‌هایی عملی فراهم نماید. همچنین این پارادایم به شدت به فلسفه مهندسی اجتماعی به منزله مبنایی جهت تغییر اجتماعی پایبند بوده و بر اهمیت شناخت نظم، تعادل و ثبات در جامعه و شیوه تداوم آنها تاکید می‌کند. پارادایم کارکردگرایی به کنترل و نظم‌دهی اثربخش امور علاقه‌مند است. رهیافت این پارادایم این طور فرض می‌کند که جهان اجتماعی از مصنوعات و روابط تجربی نسبتاً دقیقی تشکیل شده است که از طریق رهیافت‌های برگرفته از علوم طبیعی می‌توان آنها را شناسایی، بررسی و اندازه‌گیری کرد. استفاده از قیاس‌های مکانیکی و زیستی به منزله ابزار مدلسازی و شناخت اجتماعی مورد توجه خاص بسیاری از نظریه پردازان کارکردگرایی است. برخی دانشمندان که درباره این پارادایم اظهار نظر کرده اند: ماکس وبر، جرج زیمل، جرج هربرت مید، هربرت اسپنسر، امیل دورکهایم و... (دانایی فرد، ۱۳۸۶؛ ویور و جیویا، ۱۹۹۴؛ هاسرد، ۱۹۸۸)

پارادایم تفسیری

پارادایم تفسیری مدعی است جهان را آنچنان که هست باید شناخت، و علاقه‌مند است ماهیت بنیادی جهان اجتماعی را در سطح تجربه ذهنی بشناسد. این پارادایم در رهیافت خود به علوم اجتماعی به نام انگاری، غیراثبات گرایی، اختیارگرایی و ایده نگاری گرایش دارد. پارادایم تفسیری محصول مستقیم سنت تفکر اجتماعی ایدئالیست آلمانی است. این پارادایم خود را به درگیری در مباحث مربوط به ماهیت وضع موجود، نظم اجتماعی، توافق انسجام و تلفیق اجتماعی، همبستگی و فعلیت متعهد می‌داند. نظریه پردازانی چون دیلتای، وبر، هوسرل و شوترز در ایجاد این سنت به منزله چهارچوبی برای تحلیل اجتماعی کمک زیادی کرده‌اند (دانایی فرد، ۱۳۸۶؛ اورلیکوفسکی، ۲۰۰۲).

پارادایم انسان‌گرایی بنیادی

رهیافت این پارادایم به علوم اجتماعی و جوه مشترک زیادی با رهیافت پارادایم تفسیری به علوم اجتماعی دارد از این نظر که این پارادایم نیز جهان اجتماعی را از دیدگاهی متمایل به نام‌انگاری، غیراثبات گرایی، اختیارگرایی و ایده‌نگاری می‌نگرد ولی چهارچوب مرجع این پارادایم به دیدگاهی از جامعه تاکید می‌کند که بر اهمیت طردکردن یا رفتن به فراسوی محدودیت‌های ترتیبات اجتماعی موجود پایبند است (شوانت، ۱۹۹۴).

عمده‌ترین توجه نظریه‌پردازانی که از طریق این پارادایم وارد بحث در مقوله انسانی می‌شوند رهاسازی انسان از محدودیت‌هایی است که ترتیبات اجتماعی موجود فراروی پیشرفت او قرار می‌دهد. این پارادایم جامعه را به صورت ضدانسان می‌نگرد و در پی بیان روش‌هایی است که از طریق آن انسان‌ها از محدوده‌ها و غل و زنجیرهای معنوی که آنان را به الگوهای موجود اجتماعی پیوند می‌دهد فراتر رفته، در نتیجه به استعدادهای کامل خود پی ببرند. پارادایم انسان‌گرایی بنیادی بر تغییر بنیادی، شیوه‌های سلطه، رهاسازی، محرومیت و امکان تاکید می‌کند. بجز کار اولیه مارکس، افرادی چون لوکاج، گرامشی، ایلیچ، کاستاندا و لینگ در حوزه این پارادایم کار کرده‌اند. همچنین فلسفه اگزیستانسیالیستی (وجودگرایی) سارتر به این پارادایم تعلق دارد (دزین و لینکلن، ۲۰۱۱؛ کالن، ۲۰۰۳؛ شفیلد و گو، ۲۰۰۷).

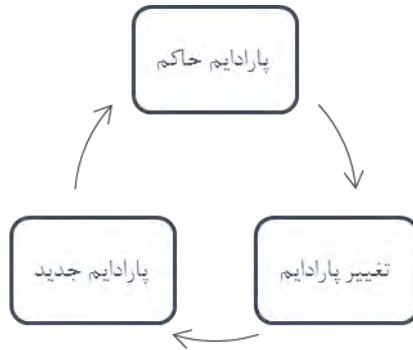
پارادایم ساختارگرایی بنیادی

ساختارگرایی بنیادی در تحلیلی که بر تضاد ساختاری، شیوه‌های سلطه، تضاد و محرومیت تاکید می‌کند، به تغییر بنیادی، رهاسازی و امکان پایبند است. این پارادایم از طریق دیدگاهی که متمایل به واقع‌گرایی، اثبات‌گرایی، جبرگرایی و قانون بنیادی است به بحث در مقوله‌های عمومی فوق می‌پردازد. ساختارگرایان بنیادی بر روابط ساختاری در جهان اجتماعی واقع‌گرا توجه دارند. قائلان به این نظریه بر این حقیقت تاکید می‌کنند که تغییر بنیادی در ماهیت و ساختار جامعه امروزی نهاده شده است و در صددند تبیین‌هایی را برای روابط متقابل اساسی درون بافت شکل‌بندی‌های کلی اجتماعی ارائه دهند. وجه مشترک تمام نظریه‌پردازان این دیدگاه آن است که جامعه کنونی را می‌توان با تضادهای بنیادی حاصل از بحران‌های سیاسی و اقتصادی تغییر بنیادی توصیف کرد. از طریق چنین تضادها و تغییرات است که رهایی انسان از ساختارهای اجتماعی که در آن زندگی می‌کند تحقق می‌یابد (شوانت، ۲۰۰۰؛ تاچمن، ۱۹۹۴).

این پارادایمی است که مارکس بعد از یک دهه مشغله‌های سیاسی فعال بر اثر توجه فزاینده به نظریه‌های تکامل داروین و نیز اقتصاد سیاسی به آن روی آورد. افکار اساسی مارکس در نزد نظریه‌پردازانی که خواهان پیروی از الگوی وی بودند با طیف وسیعی از تفاسیر مواجه شده است که از میان آنان به خصوص انگلس، پلخانف، لنین و بوخارین نفوذ بیشتری داشتند. اگرچه تاثیر مارکس بر پارادایم ساختارگرایی بنیادی بدون شک حایز اهمیت است اما می‌توان تاثیر قوی طرفداران و بر را نیز در این پارادایم به چشم دید (ساروخانی، ۱۳۸۷).

فرآیند تغییر پارادایم

آنچه امروز بیش از بحث بر سر مفاهیم اساسی پارادایم مطرح است، مطالعه نحوه تغییر پارادایم‌ها و



ظهور پارادایم‌های جدید است. در واقع، تغییرات سریع جهانی و نگاه کیفی به پارادایم‌ها باعث شده است تا تمایل چندانی به مطالعه فلسفی، جامع و ریزبینانه پارادایم‌ها در جهان وجود نداشته باشد و بیشتر پژوهشگران به دنبال معرفی تغییرات اساسی و ژرف در حوزه‌های مختلف از طریق بکارگیری مفهوم پارادایم می‌باشند. معمولاً پارادایم‌ها در دوران تسلط خود قادرند برای اغلب مسائل، پاسخ قانع‌کننده‌ای ارائه دهند.

شکل ۲- تغییر پارادایم

اما دیر یا زود پدیده‌ای از آن سوی محدوده پارادایم ظاهر خواهد شد و نشانه‌هایی مبنی بر عدم کفایت پارادایم موجود آشکار می‌سازد (دانایی فرد، ۱۳۸۶).

تغییر، اصلاح و تکمیل پارادایم (زنجیره پیشرفت علوم) طبق نظریه کان، پیشرفت و تکامل علم در قالب زنجیره‌ای خاص صورت می‌گیرد. حلقه اول این زنجیره را پیش علم یا شبه علم تشکیل می‌دهد. حلقه دوم مربوط به کارکرد علم متعارف، حلقه سوم را بحران علم متعارف و حلقه چهارم را انقلاب علمی تشکیل می‌دهد که نتیجه و حاصل آن حلقه پنجم یعنی بروز علم متعارف تازه است. تصویر کان از شیوه پیشرفت یک علم را می‌توان به وسیله طرح مداوم زیر خلاصه کرد (چالمرز، ۱۳۹۳).

در دوره پیشرفت علم، فعالیت‌های پراکنده و گوناگون انجام می‌گیرد و نتیجه آن تولید گزاره‌هایی از هم گسسته است که هنوز انسجام لازم را پیدا نکرده‌اند. این فعالیت‌ها و گزاره‌ها مقدمه تکوین علم متعارف است. فعالیت‌های پراکنده دوره پیش علم پس از آن که به یک پارادایم مورد پذیرش جامعه علمی تبدیل شد، منظم و هدفدار می‌گردد. در این صورت، دوره علم متعارف شروع شده است. در این دوره تحقیقات درون حوزه کاملاً مشخصی که پارادایم تعیین کرده انجام می‌شود. فعالیت‌های علمی در این دوره به عنوان حل معما نگریسته می‌شود و اگر مواردی حل نشده باقی ماند، پارادایم با بحران مواجه نمی‌شود، یعنی هر گاه تناقضی بین نظریه و شواهد تجربی مشاهده شود، به عنوان شکست پارادایم تلقی نمی‌شود، بلکه به عنوان معمایی به حساب می‌آید که باید با کوشش بیشتر در قالب همان پارادایم حل شود. اما زمانی نیز فرا می‌رسد که نارسایی‌ها و اختلال‌های اساسی در پارادایم مشاهده می‌شود. این نارسایی بیش از حد معمولی است که در چهارچوب پارادایم مسلط حل و فصل شود. در اینجا دیگر پارادایم قدرت حل معما را از دست می‌دهد، فرض‌های کلیدی زیر سوال می‌رود و بحران در علم متعارف به وجود می‌آید. در اینجا است که فرض‌های پایه‌ای پارادایم، بررسی و بازنگری می‌شود و زمینه برای اصلاح پارادایم موجود (در صورت امکان) یا تدوین نظریه فکری جایگزین آماده می‌شود. اگر این تلاش‌ها بتواند علم متعارف را بازسازی کند علم متعارف از بحران نجات می‌یابد، در غیر این صورت نظریه و پارادایم جدید، جای پارادایم علم متعارف را می‌گیرد. این فرآیند، انقلاب علمی نام دارد. پس از استقرار پارادایم جدید، دوره علم متعارف جدید شروع می‌شود که نظم دهنده فعالیت‌های علمی جدید است. به مرحله رفتن از یک پارادایم به پارادایم دیگر، انتقال پارادایم گفته می‌شود (دانایی فرد، ۱۳۸۶).

بدین ترتیب از نظر کان پیشرفت‌های علمی ترکیبی از علم متعارف و علم انقلابی است (کان، ۱۹۶۲). در دوره علم متعارف پارادایم متداول به عنوان پایه مناسبی برای کار پژوهشی پذیرفته شده و پژوهشگران به جای به چالش کشیدن این فروض بنیادین می‌توانند تلاش خود را بر تفصیل بیشتر پارادایم متمرکز کنند؛ اما زمانی که علم متعارف به سختی به چالش کشیده شد و نیاز به تغییر پارادایم احساس گردید آنگاه کار پژوهش علم متعارف رو به پایان می‌نهد. در این هنگام علم انقلابی یا ویژه، جایگزین علم متعارف می‌گردد و وظیفه مهم فراهم آوردن جانشین‌های رقیب برای تئوری‌های موجود را بر عهده می‌گیرد.

دانش و انواع آن

مفهوم دانش تاکنون از جنبه‌های مختلف مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته و تعاریف متعددی توسط صاحب‌نظران و نویسندگان مدیریت برای آن ارائه شده که به چند مورد اشاره می‌شود:

از دید داوونپورت و پروساک، دانش ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات معنی‌دار و بینش‌های متخصصان است که چارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می‌دهد (داوونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). این پژوهشگران در جای دیگر دانش را مخلوط سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام یافته تلقی کرده‌اند که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می‌دهد. دانش، در ذهن دانشور به وجود آمده و به کار می‌رود. دانش در سازمان‌ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش بلکه در رویه‌های کاری فرایندهای سازمان، اعمال و هنجارها مجسم می‌شود (پانچ، ۱۹۹۴). داوونپورت و همکارانش، دانش را مجموع کل شناخت‌ها و مهارت‌هایی می‌دانند که افراد برای حل مسائل به کار می‌برند. دانش هم نظریه‌ها و هم قواعد و دستورات عملی روزمره جهت اقدام را شامل می‌شود. دانش بر داده و اطلاعات پایه‌گذاری می‌شود، اما برخلاف آنها دانش همیشه به اشخاص محدود می‌شود. دانش به وسیله افراد ساخته می‌شود و باورهای افراد درباره روابط علی را نشان می‌دهد (داوونپورت و همکاران، ۲۰۰۲). نویسنده دیگری نیز دانش را چنین تعریف کرده است: اطلاعات پردازش شده توسط ذهن آدمی که شامل عکس‌العمل‌ها، استنتاج‌ها و مفاهیم و زمینه‌ها است و ویژگی‌هایی چون دشواری ساختاردهی، دشواری ادراک و اخذ توسط ماشین، دشواری انتقال و نهان بودن را همراه خود دارد (سدیوین و واینهارت، ۲۰۰۷). اگرچه تعاریف فوق به لحاظ رویکرد، تأکیدات و چارچوب کلامی استفاده شده در مواردی با یکدیگر متفاوت هستند، اما چند ویژگی مشترک در ارتباط با دانش در کلیه این تعاریف قابل استنباط است:

- ۱- دانش، مجموعه‌ای از اطلاعات سازماندهی شده است؛
- ۲- سازماندهی اطلاعات باید به صورت هدفمند باشد؛
- ۳- اطلاعات سازماندهی شده برای تبدیل به دانش باید یک فرایند تفکر و اندیشه ذهنی را پشت سر بگذارد. بدون اندیشه و تفکر، اطلاعات تبدیل به دانش نمی‌شود و به بیان دیگر دانش چیزی فراتر از گردآوری و سازماندهی اطلاعات است.

بر اساس هدف این پژوهش و فضای سازمانی مدنظر آن، می‌توان دانش را چنین تعریف نمود: «دانش مجموعه‌ای است از مبانی علمی و تئوریک و زمینه‌های کاربردی این مبانی که در نوع آشکار خود در منابع علمی، قوانین و استانداردها و جزوات سازمانی و در نوع پنهان در ذهن و عملکرد افراد مستتر است و محصول گذر اطلاعات سازماندهی شده و هدفمند از فرایند اندیشه و ادراک انسانی می‌باشد».

انواع دانش

یکی از معروف‌ترین طبقه‌بندی‌ها از دانش توسط نوناکا انجام گرفته است که این طبقه‌بندی، مبتنی بر نگرش پولانی در خصوص دانش است (تالیسایون، ۲۰۰۶). نوناکا در این طبقه‌بندی، دو نوع دانش را معرفی می‌کند که عبارتند از:

۱- دانش آشکار: دانشی است که عینی بوده و می‌تواند به صورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان می‌شود. وی معتقد است که این نوع دانش مستقل از کارکنان بوده و در سیستم‌های اطلاعات کامپیوتری، کتاب‌ها، مستندات سازمانی و نظایر این‌ها وجود دارد. دانش آشکار قابل رمزگذاری و کدگذاری است و می‌توان به سادگی آن را مخابره، پردازش، منتقل و در پایگاه داده‌ها ذخیره کرد. این نوع دانش را می‌توان فرم داد و در قالب یک فرمول علمی و یا کتابچه راهنما بین افراد و سازمان منتشر کرد.

۲- دانش پنهان: دانشی است که انتزاعی بوده و دستیابی به آن آسان نیست. لی و چوی به نقل از پولانی دانش نهفته را به این صورت تعریف می‌کنند: «دانشی که منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به آسانی قابل دستیابی نبوده و غیرساختارمند است. این دانش از طریق تجربه و یادگیری عملی کسب می‌گردد و کدگذاری شده نیست.» (کرلینجر، ۱۹۸۶). این دانش، دانش نانوشته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است.

دانش پنهان را می‌توان، دانش فردی و شخصی نهفته در تجربیات فردی که بیشتر از طریق تماس چهره به چهره و نشست‌های حضوری مبادله می‌گردد و تبادل آن مستقیم و اثربخش‌تر است، تعریف کرد. پولانی، نخستین بار در سال ۱۹۶۹ با بیان این مطلب که «ما بیشتر از آنچه می‌گوییم، می‌دانیم» به نمونه‌هایی از توانایی‌های انسان نظیر یادگیری، دوچرخه سواری و شنا یا توانایی تشخیص چهره‌ها اشاره می‌کند که تشریح نحوه آن به راحتی توسط فرد امکان‌پذیر نیست.

به بیانی دیگر، دانش ضمنی را می‌توان مجموعه‌ای از تجارب، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و نظام ارزشی و ذهنی در درون فرد دانست که قابل گفتن نبوده و در هیچ پایگاه داده‌ای ذخیره نشده است، بلکه جایگاه آن را ذهن آدمی و فعالیت‌های او تشکیل می‌دهد (فتحعلیان و همکاران، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش

صرف نظر از همه گرایش‌هایی که در تدوین تئوری‌های مختلف به دانش وجود دارد، نحوه مدیریت دانش در سازمان همواره محل سؤال است. انبوهی از تعاریف در خصوص مدیریت دانش مطرح شده‌اند که در این قسمت به بخشی از آن اشاره شده است. برخی از نویسندگان بین رویکرد مبتنی بر منابع انسانی و رویکرد مبتنی بر تکنولوژی تمایز قائل شده‌اند. با این حال، تحقیقات جدیدتر به طور برجسته‌تری، به رویکرد موسوم به «یکپارچه» گرایش پیدا کرده‌اند. این رویکرد بر این باور اساسی مبتنی است که اجزاء انسانی و تکنولوژیکی در جهت دستیابی به اهداف بهینه با یکدیگر ترکیب می‌شوند. از دیدگاه برخی صاحب‌نظران مدیریت دانش عبارتست از:

۱- مجموعه‌ای از مکانیزم‌های داخلی برای همگرایی است که طی آن اطلاعات کلیدی جمع‌آوری شده توسط افرادی که مسئولیت آنها جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات و فرصت‌های محیطی است؛ ادغام شده و به کار بسته می‌شوند (عباسی، ۱۳۸۶؛ عدلی، ۱۳۸۴).

۲- فرایندی که سازمان‌ها به واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند (قلیچ لی، ۱۳۹۳؛ یانگ، ۱۳۹۱).

۳- نظامی است که با حفظ و تقویت ارزش حال و آینده‌داری‌های دانشی سازمان، در پی ارتقای عملکرد افراد و سازمان‌هاست. سیستم‌های مدیریت دانش هم فعالیت‌های افراد و هم ماشین‌آلات و نیز محصولات آن‌ها را دربرمی‌گیرد (بوکوویتز و ویلیامز، ۱۳۹۳).

در تعاریف فوق و سایر تعاریف مطرح شده، آنچه که به وضوح قابل مشاهده است، تکرر موجود در تعاریف و رویکردهای نهفته در آن است. همانطور که پیش‌تر ذکر شد، برخی از تعاریف مبتنی بر تکنولوژی و برخی دیگر مبتنی بر منابع انسانی است، اگر چه که در تعاریف جدیدتر، تلاش شده است تا هر دو مفهوم در تعاریف لحاظ گردد. در بسیاری از تعاریف به اهداف مدیریت دانش نیز اشاره شده است که در این امر نیز تکرر در دیدگاه‌ها قابل ملاحظه است (دانش‌فرد و ذاکری، ۱۳۸۸).

برخی از تعاریف، اهداف درون سازمانی و برخی دیگر اهداف محیطی را مدنظر قرار داده‌اند. به طور کلی به نظر می‌رسد گرایش‌های تخصصی مدیریتی نویسنده، موضوع مطالعه وی و جامعه تحقیق (در مواردی که تعریف در یک تحقیق خاص ارائه شده است) همگی در رویکرد نظری نویسنده که در تعریف و نگاه او به موضوع متجلی شده است، تأثیرگذار است (بوکوویتز و ویلیامز، ۱۳۹۳).

با توجه به تعاریف فوق و نیز چارچوب این تحقیق و رویکرد آن می‌توان این تعریف را برای مدیریت دانش ارائه نمود: «مجموعه فرایندها، قواعد و روش‌های درون و بین سازمانی است که بر پایه زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگی و تکنولوژیکی در پی بهره‌گیری بهینه از سرمایه دانشی سازمان در قالب تبدیل دانش فردی به سازمانی و هم‌افزایی دانشی در سازمان در راستای افزایش توان رقابتی می‌باشد».

تغییر پارادایم در مدیریت دانش

یکی از ایراداتی که به آموزش و پژوهش علم مدیریت در ایران وارد است، عدم توجه به نقش جدی پارادایم‌ها در تعیین محتوای آموزشی و پژوهشی است. تحلیل‌هایی که از روی نظریات مدیریت می‌شود، غالباً تطبیق مصادیق بر نظریات بوده است که رویی‌ترین لایه تولید علم محسوب می‌شود. هر دانشی سه لایه عمده معرفتی دارد؛ لایه اول که رویی‌ترین لایه دانش است گزاره‌های علمی است. معمولاً افرادی که مشغول به تحصیل یک شاخه از علوم می‌شوند در ابتدا با آن آشنا شده، آن را فرا می‌گیرند. در لایه زیرین گزاره‌ها، نظریه‌ها و تئوری‌ها قرار دارند، به این معنی که هر گزاره‌ای در پشت خود یک یا چند نظریه دارد که آن نظریه‌ها این گزاره‌ها را تولید می‌کنند و بدون نظریات یک دانش کاربردی وجود نخواهد داشت. حتی جمع‌آوری و پردازش ساده‌ترین داده‌ها نیز نیاز به نظریه دارد. در لایه سوم، زیرین‌ترین لایه، پارادایم‌ها قرار دارند. نظریه‌ها همواره درون چارچوبی به نام پارادایم تعریف می‌شوند که این پارادایم‌ها حافظ و پشتیبان نظریه‌ها هستند. معمولاً پارادایم‌ها به‌طور عام مورد قبول جامعه علمی می‌باشند و در فرآیند نظریه‌پردازی، مفروض و داده شده تلقی گردیده‌اند؛ لذا صاحب‌نظران علم مدیریت در کتاب‌ها، مقالات و پژوهش‌های خود نیازی به یادآوری آنها احساس نمی‌کنند. این مسأله باعث گردیده تا خواننده به آنها توجه نکرده و گمان کند که علم مدیریت نیز مانند علوم دقیقه می‌باشد، هرچند آن علوم نیز در بستر پارادایم‌ها شکل گرفته‌اند (کرلینجر، ۱۹۸۶؛ پانچ، ۱۹۹۴).

کان، فضایی را که در آن هر کس سنگی را بر روی سنگ قبلی قرار می‌دهد، «توسعه و ترویج پارادایم حاکم» و مقطعی را که بنای گذشته فرو می‌ریزد تا بنای جدیدی شکل بگیرد، «جابجایی پارادایم» نامگذاری می‌کند (کان، ۱۹۶۲).

تغییر پارادایم، ادامه پیوسته مسیر تغییر و توسعه تدریجی علم و نگرش نیست. بلکه تغییر پارادایم زمانی روی می‌دهد که مفروضات پایه‌ای ما تغییر کند. مدیریت دانش در دهه ۱۹۷۰ معرفی گردید. شاید بتوان آرچرئیس را از نخستین نظریه‌پردازان در حوزه مدیریت دانش دانست که در مطالعات خود به مقولاتی چون یادگیری سازمانی پرداخته است. در آن برهه زمانی به دانش و تکنولوژی در مدیریت دانش اهمیت بسیاری داده می‌شد و رویکرد اثبات‌گرایی و یا کارکردگرایی به دانش و مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود داشت. به عبارتی در آن دوره به کاربرد دانش در سازمان و مدیریت تاکید می‌شد و تمرکز مطالعات بر روی واقعیت‌های عینی بود (داونپورت و همکاران، ۲۰۰۲؛ شوتر، ۱۹۹۵؛ دنزین و لینکلن، ۲۰۱۱؛ گویا، ۱۹۹۰). اما کم کم با ورود افراد دیگری چون داونپورت، پروساک و نوناکا به این حوزه، به منابع انسانی بیش از گذشته توجه شد. در این زمان به استانداردسازی دانش و تاثیر آن بر عملکرد انسان‌ها در سازمان پرداخته شد و رویکرد غالب در این زمان تفسیرگرایی بود. یعنی از منظر این پارادایم، دانش وسیله‌ای در راستای نظم اجتماعی و همبستگی کارکنان در سازمان به شمار می‌آمد و تمرکز مطالعات بر روی نرم‌های اجتماعی بود. پس از آن با مطرح شدن بحث خلق دانش در سازمان رویکرد غالب به کثرت‌گرایی و انتقادی تغییر پیدا کرد و همزمان افرادی مانند جکسون، نوناکا و تاکوچی در این مبحث فعالیت می‌کردند و تمرکز مطالعات بر روی ارزش‌های فردی بود (شفیلد، ۲۰۱۰؛ جکسون و کارتر، ۱۹۹۱؛ مینجرز، ۲۰۰۱؛ اورلیکوفسکی، ۲۰۰۲؛ الینگسن، ۲۰۰۳؛ شفیلد و گو، ۲۰۰۷؛ داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸).

امروزه با تغییر سازمان‌ها و پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی با نوع جدیدی از سازمان‌ها و رویکردهای حاکم بر آنها روبرو هستیم. همان‌طور که بوژه و دنهی بیان می‌کنند، سازمان‌های امروزی با کارکنانی دانشی و آگاه به تکنولوژی روز که مدام در حال تبادل دانش با محیط بیرون و درون سازمان هستند نیاز به الگوی ذهنی جدیدی دارند. الگویی که بتواند به آنها کمک نماید به آسانی بنیان‌های فکری پیشین خود را متناسب با سطح دانش خود به کناری نهاده و پذیرای تنوع و تفاوت حاصل از تبادل اطلاعات و دانش گردند (بوژه، ۱۹۹۶؛ بوژه، ۲۰۰۱).

در واقع دانش باعث شده است که کارکنان مرزهای سازمان‌ها را درنوردیده و در جهان بدون مرز در قالب پارادایمی جدید تحت عنوان پست مدرنیسم شالوده شکنی نمایند (بوژه و دهنی، ۱۹۹۲؛ بوژه و دهنی، ۲۰۰۰). در شکل ۵ می‌توان تغییر پارادایم در حوزه مدیریت دانش را در طی زمان مشاهده نمود:



شکل ۵- تغییر پارادایم در مدیریت دانش

روند تحقیقات اخیر

بررسی مطالعات و تحقیقات از لحاظ پارادایمی می‌تواند نشان بدهد که پارادایم غالب در تحقیقات اخیر چه می‌باشد و آیا روند تحقیقات صورت گرفته همسو با روند نظریه پردازی که در شکل ۵ بدان اشاره شده است، می‌باشد؟ اینکه آیا تغییر پارادایم در نظریه پردازی توانسته برای محققان نیز جذابیت داشته باشد و فضای ذهنی آنها و پارادایم تحقیقات را نیز تغییر دهد؟ بدین منظور پارادایم حدود ۴۰ مقاله از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ مورد بررسی قرار گرفت. این مقالات از لحاظ روش شناسی و موضوع مورد بررسی قرار گرفتند. بدین ترتیب که کمی و یا کیفی بودن روش می‌تواند راهنمای مناسبی برای شناسایی پارادایم مورد استفاده باشد. تشخیص کمی یا کیفی بودن روش مورد استفاده نیز آسان‌تر از هستی شناسی یا معرفت شناسی مقاله می‌باشد. بدین ترتیب ابتدا روش تحقیق مورد مطالعه قرار گرفت. در صورتیکه روش مورد استفاده کمی باشد، بدون شک پارادایم غالب یا کارکردگرایی (اثبات گرایی) است و یا ساختارگرایی بنیادی. با توجه به اینکه هستی شناسی این دو متفاوت می‌باشد و کارکردگرایی مبتنی بر عینی بودن پدیده‌ها و ساختارگرایی بنیادی نیز مبتنی بر ذهنی بودن است، می‌توان این دو پارادایم را از یکدیگر تفکیک نمود. مشکل شناخت پارادایم بیشتر در پارادایم‌های انسانی گرایی بنیادین و تفسیری است که روش هر دو کیفی است. البته عینی و ذهنی بودن هستی شناسی آنها تا حد زیادی به حل مساله تشخیص پارادایم کمک می‌نماید. در مورد پارادایم پست مدرن نیز چنانچه روش کیفی بوده و تفسیرهای غیرقطعی و موضوعات ویژه و ساختارشکنانه در آن وجود داشته باشد، مقاله پست مدرن است.

بر اساس پارادایم های غالب در نظریه پردازی که در شکل ۵ بدان اشاره شد، ابتدا مقالاتی که در پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) وجود دارند مشخص می‌شوند. از بین مقالات مورد بررسی ۲۸ مورد در این پارادایم قرار داشت. کانتنر و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر کسب موفقیت نوآورانه در شرکت‌های آلمانی پرداخته‌اند (کانتنر و همکاران، ۲۰۱۱). این مقاله از روش‌های کمی در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نموده و مشخص است که هستی شناسی آن نیز عینی می‌باشد چرا که روی پدیده‌های واقعی و قابل مشاهده (شرکت‌های آلمانی) بررسی شده است، بنابراین می‌توان این مقاله را در پارادایم کارکردگرایی دسته بندی نمود. هونگ و همکاران (۲۰۱۱) نیز به توسعه استراتژی مناسب جهت غلبه بر موانع تسهیم دانش در یک شرکت مالی پرداخته‌اند (هونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

این مقاله نیز از حیث روش کمی و از منظر هستی شناسی عینی می‌باشد و مقاله در دسته بندی پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) قرار می‌گیرد. نظیم یوسف و ابوبکر (۲۰۱۲) به بررسی رابطه مدیریت دانش و میزان رشد عملکرد در شرکت‌های ساختمانی پرداخته‌اند (نظیم یوسف و ابوبکر، ۲۰۱۲). این مقاله را نیز با توجه به روش شناسی و هستی شناسی باید در پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) جای داد. نویاتو و پوسپاساری (۲۰۱۲) نیز در مقاله‌ای به بررسی پیاده سازی سیستم‌های مدیریت دانش در یک سازمان در طول سالیان تغییر نسل پرداخته‌اند (نویاتو و پوسپاساری، ۲۰۱۲). روش شناسی کمی و هستی شناسی عینی مقاله، آن را در دسته پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) قرار می‌دهد. بوتناریو و میلوسان (۲۰۱۲) به ارزیابی مقدماتی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند (بوتناریو و میلوسان، ۲۰۱۲).

تحلیل روش شناسی مقاله نشان می‌دهد که توزیع پرسشنامه در دانشگاه‌ها به منظور بررسی مدیریت دانش، نشان دهنده پارادایم کارکردگرایی می‌باشد. یون (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با استفاده از روش‌های آماری به پیش بینی متغیرهایی که بر نگرش و قصد پرستاران در بیمارستان‌های کره به استفاده از سیستم‌های مبتنی بر مدیریت دانش پرداخته است (یون، ۲۰۱۳). پارادایم مقاله با توجه به مطالعه صورت گرفته کارکردگرایی (اثبات گرایی) می‌باشد. فلوید و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی طراحی و پیاده سازی سیستم‌های مدیریت دانش و یادگیری الکترونیکی به منظور توسعه سلامت و امنیت شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط پرداخته‌اند (فلوید و همکاران، ۲۰۱۳).

روش مورد استفاده در این مقاله کمی بوده و مطالعه SEM ها نشان دهنده هستی‌شناسی عینی مسلط بر مقاله است و با توجه به ویژگی‌های ذکر شده، مقاله را باید در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) قرار بگیرد. زیم و همکاران (۲۰۱۳) به مدلسازی فرایند مدیریت دانش در یک شرکت هوایی ترکیه‌ای با استفاده از مدل‌های سیستم‌های پویا پرداخته‌اند (زیم و همکاران، ۲۰۱۳). مدلسازی سیستم‌های پویا یک روش کمی است و مطالعه شرکت هوایی ترکیه نیز نشان دهنده عینی بودن هستی‌شناسی مقاله است. بنابراین مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) دسته بندی می‌شود. رمپی (۲۰۱۳) به بررسی مدلی جهت توسعه مدیریت دانش با استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های خودآموز دانشجویان پرداخته است. مطالعه صورت گرفته با توجه به روش‌شناسی (استفاده از روش‌های آماری و مدلسازی) و هستی‌شناسی (بررسی دانشجویان فارغ التحصیل از دانشگاه) در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) قرار می‌گیرد. لیتواج و استانسکوا (۲۰۱۴) فرایند تصمیم‌گیری و تاثیر مدیریت دانش بر آن را مورد مطالعه قرار دادند (لیتواج و استانسکوا، ۲۰۱۴).

در این مقاله رویکردی کمی وجود دارد و بررسی بر اساس مطالعات میدانی صورت می‌پذیرد، بدین ترتیب مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) دسته بندی می‌شود. سیوری و کرالمان (۲۰۱۴) مدیریت دانش فرایند محور را در سیستم‌های تغییر محصول در صنایع خودروسازی مورد بررسی قرار دادند (سیوری و کرالمان، ۲۰۱۴). روش‌شناسی پژوهش نشان می‌دهد که رویکرد به تجزیه و تحلیل مقاله کمی و مدلسازی است و هستی‌شناسی آن با توجه به اینکه مقاله دارای مورد مطالعاتی است، عینی می‌باشد. نتیجه اینکه مقاله را باید در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) دسته بندی نماییم. گارسیا آلوارز (۲۰۱۴) در مقاله‌ای به تحلیل تاثیر ICT بر مدیریت دانش و نوآوری در شرکت زارا پرداخته است (گارسیا آلوارز، ۲۰۱۴). این مقاله به طور مشخص از روش‌های آماری و مورد مطالعاتی بهره برده است و تشخیص پارادایم آن کار دشواری نمی‌باشد. در مقاله دیگری گاریدو مورنو و همکاران (۲۰۱۵) به هموارسازی مسیر کسب توفیق در مدیریت ارتباط با مشتری از طریق بهبود مدیریت دانش و تعهد سازمانی پرداخته‌اند (گاریدو مورنو و همکاران، ۲۰۱۵).

با عنایت به روش کمی مقاله و بررسی موردی آن، مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) قرار می‌گیرد. پاک و همکاران (۲۰۱۵) به طراحی یک مدل چند مرحله‌ای یکپارچه مدیریت دانش برای ادغام شرکت‌های بین‌المللی پرداخته‌اند (پاک و همکاران، ۲۰۱۵).

مطالعه موردی و استفاده از مدل‌های ریاضی و برنامه نویسی های کامپیوتری، این مقاله را در زمره مقالات پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) قرار می‌دهد. مورنو و کاوازوتی (۲۰۱۵) با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی، به تسهیل فرایند مدیریت دانش پرداخته‌اند. آنها نقش محیط کاری، ویژگی‌های شغلی و تناسب کارها با تکنولوژی رابه عنوان متغیرهای تسهیل کننده این فرایند مورد مطالعه قرار داده‌اند (مورنو و کاوازوتی، ۲۰۱۵). بررسی روش شناسی و هستی شناسی مقاله نشان می‌دهد که استفاده از روش‌های آماری در شرکت مورد مطالعه به معنی قرار گرفتن مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) است. کالوو مورا و همکاران (۲۰۱۵) نیز در مقاله خود به توسعه مدیریت دانش و دستاوردهای کسب و کار از طریق کسب موفقیت در مدل EFQM پرداخته‌اند (کالوو مورا و همکاران، ۲۰۱۵). بررسی این مقاله نیز از حیث روش شناسی کمی و از منظر هستی شناسی عینی می‌باشد و پارادایم مقاله نیز کارکردگرایی (اثبات گرایی) است.

سیتیونگ و مانیوم (۲۰۱۵) به بررسی نظر دانشجویان در مورد سیستم مدیریت دانش و پشتیبانی آنلاین برای یادگیری در خانه و از راه دور پرداخته‌اند (سیتیونگ و مانیوم، ۲۰۱۵). مطالعه صورت گرفته هم کمی و هم عینی است و پارادایم مقاله نیز کارکردگرایی (اثبات گرایی) است. کاسترو (۲۰۱۵) به مطالعه مدیریادانش و نوآوری در بازار صنایع پیشرفته پرداخته و نقش ظرفیت‌های استقبال از تغییر و جاذب تغییر را بررسی نموده است (کاسترو، ۲۰۱۵). بررسی روش شناسی پژوهش نشان می‌دهد که محقق از روش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه استفاده نموده و بررسی موردی نشان از عینی بودن هستی شناسی پارادایم دارد. گانگون و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله خود سازمان یادگیرنده را پدیده‌ای در خدمت مدیریت دانش برای پرستاران قلمداد می‌کنند و با بررسی یک مورد مطالعاتی، ادعای خود را به اثبات می‌رسانند (گانگون و همکاران، ۲۰۱۵). روش شناسی کمی و عینیت موجود در هستی شناسی نشان از پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) این مقاله دارد. پی و کانکانهالی (۲۰۱۵) در مقاله خود به بررسی رابطه عوامل موثر بر مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی پرداختند (پی و کانکانهالی، ۲۰۱۵).

بررسی روش شناسی مقاله و مطالعه موردی نشان دهنده قرار گرفتن این مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) دارد. سانچز و همکاران (۲۰۱۵) نیز به بررسی نقش میانجی مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پرداختند (سانچز و همکاران، ۲۰۱۵).

روش شناسی کمی (آماری) و هستی شناسی عینی (مطالعه موردی) نشان از پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) به عنوان پارادایم غالب بر این مقاله دارد. دسی و همکاران (۲۰۱۵) نیز به بررسی چارچوب پشتیبانی ابری به همراه مدیریت دانش برای بهبود شرایط تولید داروهای پزشکی پرداختند (دسی و همکاران، ۲۰۱۵). روش کمی مطالعه و مورد مطالعاتی مقاله دلایل کافی برای قرار دادن مقاله در پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) را فراهم می‌آورد. مونوز و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با استفاده از روش تجزیه مبتنی بر لاگرانژ، یک مدل ریاضی برای مدل کردن استفاده از مدیریت دانش برای یکپارچه سازی زمان بندی تولید و زنجیره تامین طراحی نمودند که نحوه پرداخت این مقاله به روشنی نشان می‌دهد که پارادایم غالب بر آن پارادایم کارکردگرایی (اثبات گرایی) است (مونوز و همکاران، ۲۰۱۵).

در ادامه به بررسی مقالاتی پرداخته می‌شود که در پارادایم تفسیری قرار داشتند. کیفی بودن روش مطالعه اولین نشانه شناسایی این پارادایم بود. پس از آن نظم دهی پدیده‌های ذهنی به عنوان مهم‌ترین نشانه مورد استفاده قرار گرفت. به عنوان مثال جودروپز (۲۰۱۵) در مقاله خود به تحلیل مدل‌های یکپارچه سازی مدیریت دانش و یادگیری الکترونیکی پرداخت (جودروپز، ۲۰۱۵). روش شناسی کیفی از یک سو و عینی نبودن مطالعه از سوی دیگر به همراه تمایل محقق در نظم دهی به پدیده مدیریت دانش و یادگیری الکترونیکی نشان می‌دهد که نزدیک‌ترین پارادایم برای دسته بندی مقاله، پارادایم تفسیری است. همچنین دسوزا و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی ابتکارات مدیریت دانش برای تست نرم افزار پرداخته‌اند و از روش کیفی تحلیلی نقشه راه برای نظم دهی به این ابتکارات استفاده نموده‌اند (دسوزا و همکاران، ۲۰۱۵). اوژیلا (۲۰۱۵) نیز به معرفی تکنیک‌های پیشرفته برای مدیریت دانش و دستیابی به اطلاعات استراتژیک می‌پردازد (اوژیلا، ۲۰۱۵). روش کیفی مورد استفاده و تلاش برای نظم دهی به پدیده مدیریت دانش و شیوه دسترسی به اطلاعات استراتژیک منجر به قرار دادن مقاله در پارادایم تفسیری شد. لیو و لی (۲۰۱۵) نیز به بررسی افزایش تمایل به کارآفرینی از طریق تجمع سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش پرداخته‌اند (لیو و لی، ۲۰۱۵).

روش شناسی کیفی، ذهنی بودن موضوع مورد بررسی و نظم دهی موجود در مقاله نشان از پارادایم تفسیری دارد. لوپز و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی مدیریت دانش اجتماعی از مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها برای ارتقای سطح توسعه پایدار پرداخته‌اند (لوپز و همکاران، ۲۰۱۵).

این مقاله از نظر روش شناسی در زمره مطالعات کیفی و از منظر هستی شناسی ذهنی می‌باشد که محققان در تلاش برای نظم دهی به موضوع مورد مطالعه می‌باشند. مارتینز مارتینز و همکاران (۲۰۱۵) مقاله‌ای تحت عنوان مدیریت دانش محیطی تالیف نموده‌اند و در آن به بررسی توانمندسازهای توسعه صنعت گردشگری پرداخته‌اند (مارتینز مارتینز و همکاران، ۲۰۱۵). روش شناسی مقاله نشان می‌دهد که روش تحقیق کیفی مورد استفاده قرار گرفته است و نظم دهی موجود در مقاله نشان می‌دهد که پارادایم تفسیری نزدیک‌ترین گزینه برای انتخاب پارادایم این مقاله است.

دسته سوم از مقالات در پارادایم انسان گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) قرار می‌گیرند. در این پارادایم هستی شناسی ذهنی است و روش شناسی نیز کیفی می‌باشد. تفاوت این پارادایم با تفسیرگرایی در نظم دهی و جامعه شناسی تغییرات بنیادین است. در این دسته باید ابتدا به مقاله هانتراکول و همکاران (۲۰۱۲) اشاره نمود که به بررسی روند مطالعات پیرامون مدیریت دانش در شرکت‌های مالی پرداخته‌اند (هانتراکول و همکاران، ۲۰۱۲). این مقاله از نظر روش کیفی بوده و به مطالعه مفهوم مدیریت دانش در بین مقالات مختلف پرداخته است و به نوعی از تغییر در مفهوم را دنبال می‌کند. به همین دلیل در دسته بندی مقالات با پارادایم انسان گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) قرار می‌گیرد. سونگسانگیوس (۲۰۱۲) نیز در مقاله‌ای به بررسی مدیریت دانش در آموزش عالی چیانگ مای پرداخته است (سونگسانگیوس، ۲۰۱۲). روش مطالعه کیفی و استفاده از روش مطالعه تطبیقی شیوه‌ای است که در مطالعات با پارادایم انسان گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) دیده می‌شود. پتروا و همکاران (۲۰۱۴) مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی برای اداره محیط آموزشی دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند (پتروا، ۲۰۱۴).

شیوه پرداخت مقاله و موضوع انتخاب شده در کنار روش شناسی کیفی و ذهنی بودن موضوع مورد بررسی، موجب شد که این مقاله نیز در دسته مقالات با پارادایم انسان گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) قرار گیرد. کاپون گارسیا و همکاران (۲۰۱۵) چارچوب زمان بندی گسترده در سرتاسر سازمان با پشتیبانی یک سیستم مدیریت دانش طراحی نمودند که روش کیفی مورد استفاده و نحوه پرداخت مقاله نشان می‌دهد که پارادایم انسان گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) نزدیک‌ترین پارادایم برای دسته بندی این مقاله است (کاپون گارسیا و همکاران، ۲۰۱۵). سیگالا و چالکیتی (۲۰۱۵) در مقاله‌ای به بررسی مدیریت دانش، شبکه‌های اجتماعی و خلاقیت کارکنان پرداخته‌اند (سیگالا و چالکیتی، ۲۰۱۵). روش کیفی مورد مطالعه، ذهنی بودن و عدم تلاش محقق برای نظم دهی به پدیده مورد

بررسی نشان می‌دهد که این مقاله باید در دسته پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) جای گیرد. همچنین برینگر و ساسنبرگ (۲۰۱۵) به معرفی شبکه‌های اجتماعی در مدیریت دانش پرداخته‌اند. آنها مشخصه‌هایی که موجب ایجاد اشتیاق و رغبت در کارکنان برای استفاده از ابزارهای جدید شود را مورد مطالعه قرار دادند (برینگر و ساسنبرگ، ۲۰۱۵). روش تحقیق کیفی و ذهنی بودن و نحوه پرداخت موضوع نشان می‌دهد که دسته بندی مقاله در پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) بهترین گزینه است. کوهن و اولسن (۲۰۱۵) قابلیت‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمان را از دیدگاه اقتضایی، جهانی و تکمیلی مورد بررسی قرار داده‌اند (کوهن و اولسن، ۲۰۱۵).

فرایند بررسی اختلاف بین دیدگاه و استفاده از روش کیفی مقاله را در پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) قرار داد. همچنین بود و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی مدیریت دانش فضایی و دیجیتالی در حاکمیت شهری با نگاهی به کشورهای هند، برزیل، آفریقای جنوبی و پرو پرداختند (بود و همکاران، ۲۰۱۵). روش‌شناسی مقاله نشان می‌دهد که روش مورد استفاده کیفی است و نحوه پرداخت مقاله به دور از هر گونه نظم دهی می‌باشد. بنابراین می‌توان مقاله را در پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) جای داد. مضغنی و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله‌ای تحت عنوان روش‌شناسی مشارکتی مدیریت دانش آشکار به بررسی کاربرد یک روش برای استفاده از تحقیقات علمی پرداخته است (مضغنی و همکاران، ۲۰۱۵). این مقاله از حیث روش‌شناسی در زمره مطالعات کیفی قرار می‌گیرد و در مورد شیوه بررسی و پرداخت موضوع به نظر می‌رسد نزدیک‌ترین پارادایم، انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) است. چن و فونگ (۲۰۱۵) به ارزیابی عملکرد مدیریت دانش پرداخته‌اند (چن و فونگ، ۲۰۱۵). روش کیفی مورد استفاده و عدم نظم دهی موضوع مورد بررسی، این مقاله را در دسته بندی پارادایم، انسان‌گرایی بنیادین (تئوری انتقادی) قرار می‌دهد.

با توجه به مطالعات صورت گرفته تنها دو مقاله نیز با رویکرد پست مدرن دیده شد. در این مقاله‌ها که توسط استرونگا (۲۰۱۵) و هاکنسون و نلکی (۲۰۱۵) تدوین شده است، روش مورد استفاده کیفی است اما مقاله به بررسی پدیده‌های جدید با نگاهی ساختارشکنانه می‌پردازد و تفسیر ارائه شده قطعی نمی‌باشد. استرونگا (۲۰۱۵) در مقاله خود به بررسی استفاده از شبکه‌های یادگیری مجازی در شکل دهی سیستم تعلیم و تربیت دانش‌آموزان تخصصی سطوح پیش دبستانی و ابتدایی می‌پردازد (استرونگا، ۲۰۱۵).

رویکرد مقاله جدید بوده و روش تحقیق نیز کیفی است. همچنین هاکنسون و نلکی (۲۰۱۵)

نیز به مدیریت دانش به عنوان یک بخش حیاتی از هوش رقابتی نگاه کرده‌اند (هاکانسون و نلکی، ۲۰۱۵). موضوع و شیوه پرداخت این دو مقاله متفاوت از سایر مقالات بوده و جدید بودن موضوع مورد بررسی در آنها، محقق را بر آن داشت که این دو مقاله را دسته مقالات با پارادایم پست مدرن قرار دهد. همچنین نتایج به دست آمده از بررسی صورت گرفته در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. خلاصه بررسی پارادایم مقالات

پارادایم	سال	محقق	پارادایم	سال	محقق
تفسیرگرایی	۲۰۰۵	Judrups	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Pee and Kankanhalli
تفسیرگرایی	۲۰۱۵	de Souza et al	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Sánchez et al
انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Capón-García et al	تفسیرگرایی	۲۰۱۵	Martínez-Martínez et al
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Garrido-Moreno et al	انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Chen & Fong
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Muñoz et al	تفسیرگرایی	۲۰۱۵	López et al
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۴	García-Álvarez	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Dessi et al
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۴	Sivri & Krallman	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Gagnon et al
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۴	Litvaj & Stancekova	انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Mezghani et al
انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۴	Petrova et al	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Castro
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۳	Rampai	پست مدرن	۲۰۰۵	Strungă
کارکردگرایی ی (اثبات گرایی)	۲۰۱۳	Zaim et al	تفسیر گرایی	۲۰۱۵	Ogiela
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۳	Floyde et al	تفسیرگرایی	۲۰۱۵	Liu & Lee

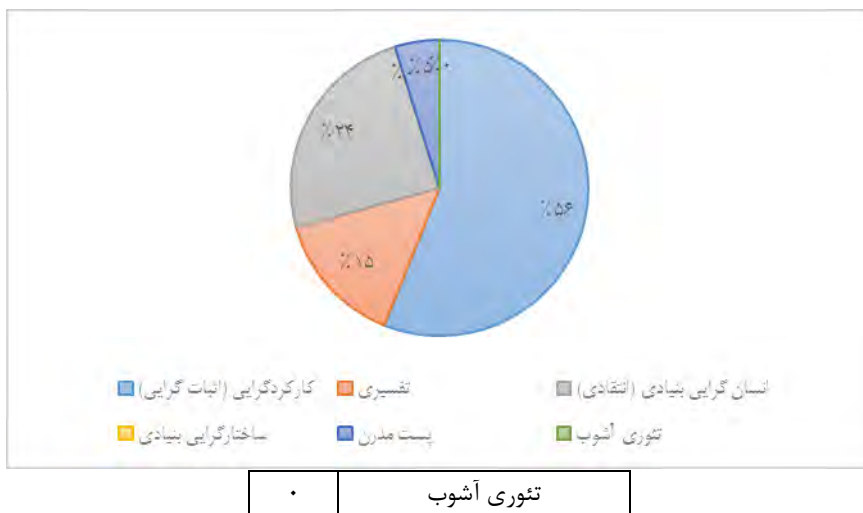
پارادایم	سال	محقق	پارادایم	سال	محقق
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۳	Yun	انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Baud et al
انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۲	Songsang yos	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Sittiwong & Manyum
انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۲	Hantrakul et al	انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Cohen & Olsen
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۲	Butnariu & Milosan	پست مدرن	۲۰۱۵	Håkansson & Nelke
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۲	Novianto & Puspasari	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Calvo-Mora et al
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۲	Nizam Yusof & Abu Bakar	انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Behringer & Sassenberg
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۱	Hon`g et al	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Moreno & Cavazotte
کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۱	Cantner et al	کارکردگرایی (اثبات گرایی)	۲۰۱۵	Pak et al
			انسان گرایی بنیادی (رویکرد انتقادی)	۲۰۱۵	Sigala & Chalkiti

به منظور کشف پارادایم غالب، فراوانی هر پارادایم مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن در ادامه

ارائه شده است.

جدول ۲. بررسی فراوانی پارادایم مقالات

فراوانی	نوع پارادایم
۲۳	کارکردگرایی (اثبات گرایی)
۶	تفسیری
۱۰	انسان گرایی بنیادی (انتقادی)
۰	ساختارگرایی بنیادی
۲	پست مدرن



شکل ۷- نمودار دایره‌ای درصد فراوانی پارادایم های مقالات

نتیجه بررسی پارادایم ها نشان می دهد که در حوزه مدیریت دانش، پارادایم غالب کارکردگرایی (اثبات گرایی) است و پارادایم بیش از نیمی (۵۶ درصد) از مقالات مورد بررسی کارکردگرایی می باشد. پارادایم حدود ۲۴ درصد از مقالات نیز انسان گرایی بنیادین می باشد. ۱۵ درصد مقالات نیز در پارادایم تفسیری و فضای مرتبط با آن شکل گرفته اند. تنها ۵ درصد مقالات نیز با رویکرد پست مدرن تدوین شده است و هیچ مقاله‌ای در دو پارادایم ساختارگرایی بنیادی و آشوب دیده نشد.

نتیجه‌گیری

با تأملی فرا تئوریک بر سیر تطور تاریخی، وضعیت حال، و دورنمای آینده علم مدیریت دانش، این نکته روشن می‌گردد که پژوهش‌ها در گستره علم مدیریت دانش در چنبره کارکردگرایی بوده است. کارکردگرایی در علم سازمان و مدیریت در پی ایجاد مجموعه‌ای از دانش بوده که متشکل از تئوری‌های علی در مورد سازمان و مدیریت آن است. روایی این تئوری‌ها به صورت تجربی و از طریق شیوه‌های علمی حاصل می‌شود، و از آن جهت کارکردگرا محسوب می‌شوند که به جای حالت هنجاری، دست به تبیین نحوه کار سازمان می‌زنند و آنچه باید رخ دهد را تجویز می‌کنند. علم مدیریت دانش تا به امروز از طریق استفاده از رویکرد کارکردگرایی پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای داشته است. به علاوه، زمینه‌های بالقوه فراوانی وجود دارد که علم سازمان و مدیریت می‌تواند از طریق کارکردگرایی در آن‌ها پیشرفت کند. بنابراین در زمینه‌های متعدد می‌توان از نگاه کارکردگرایی به سازمان نگاه کرد.

رویکردهای تفسیری به علم را در بسیاری از علوم از جمله علم سازمان و مدیریت می‌توان یافت. به اعتقاد تفسیریون، جهان اجتماعی را نمی‌توان به شیوه جهان طبیعی و فیزیکی درک کرد. این امر، مستلزم آن است که درک شود افراد و گروه‌ها چگونه درون و بین خود معنا را می‌سازند، آن را بیان می‌کنند و ابلاغ می‌کنند. بنابراین در برخی از موضوعات سازمانی لازم است مدیر سازمان با استفاده از رویکرد تفسیری دست به پژوهش بزند. همینطور اگر موضوع بحث‌انگیزی در سازمان وجود دارد که مستلزم توافق جمعی است، بکارگیری پارادایم انسان‌شناسی بنیادی (تئوری انتقادی) مناسب خواهد بود. علاوه بر موارد فوق، شالوده شکنی به عنوان سرمشق پست مدرنیست‌ها می‌تواند در برخی از موضوعات سازمانی مورد استفاده قرار داد. مدیران می‌توانند برخی از سنت‌های غلط در سازمان را از پایه تخریب کنند و برای تحقق آن از رویکرد پست مدرنیست بهره ببرند.

برای درک آثار تغییرات جزئی در انواع مختلف سیستم‌های سازمانی می‌توان از تئوری آشوب استفاده کرد. بنابراین در حوزه علم و سازمان، بسته به موضوع مساله پیش‌رو هر کدام از پارادایم‌های موجود می‌توانند مورد استفاده قرار گیرد. نتیجه بررسی مقالات محققان بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ نیز نشان داد که پارادایم غالب تحقیقات متفاوت از پارادایم غالب نظریه پردازی و طراحی مدل‌های مدیریت دانش است.

روند بررسی پارادایم غالب مقالات نشان داد که پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) دارای بالاترین تعداد مقالات در بین محققین می‌باشد. آثار به چاپ رسیده در نشریات معتبر بین‌المللی نشان می‌دهد که محققان در دانشگاه‌های مختلف دنیا، تحت سیطره پارادایم کارکردگرایی (اثبات‌گرایی) و روش‌شناسی کمی می‌باشند. روند موجود البته امیدوارکننده است و نشان می‌دهد که حدود ۲۶ درصد از مقالات نیز در پارادایم انسان‌گرای بنیادین تدوین شده است که این رویکرد انتقادی بسیار نزدیک به فضای موجود در نظریه پردازی است و می‌تواند نوید دهنده حرکت علمی محققان به سمت بررسی موضوعات و مسائل در پارادایم غالب در نظریه پردازی باشد.

نابع

- بوکوویتز، وندی آر. و ویلیامز، روث ال. (۱۳۹۳). مدیریت دانش کاربردی. مترجم: دکتر علی حسین کشاورزی، دکتر علی رضائیان، انتشارات سمت، تهران، چاپ دوم.
- چالمرز، آلن‌اف (۱۳۹۳). چپستی علم؛ درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی، ترجمه سعید زیباکلام، انتشارات سمت، تهران، چاپ چهاردهم.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۶). پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی. دانشور رفتار، سال چهاردهم، دوره جدید، شماره ۲۶.
- دانش‌فرد، کرم‌الله و ذاکری، محمد (۱۳۸۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر تقویت توان رقابتی شرکت‌های مهندسیین مشاور. راهبرد یاس، شماره ۱۹.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی: اصول و مبانی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- عباسی، زهره (۱۳۸۶). مروری بر مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. عدلی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش. فراشناختی اندیشه.
- قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۹۳). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها. انتشارات سمت، تهران، چاپ پنجم.
- گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۱). پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان. راهبرد فرهنگ، شماره نوزدهم.
- لازی، جان (۱۳۹۰). درآمدی تاریخی به فلسفه علم، ترجمه علی پایا، انتشارات سمت، تهران.
- نظامی‌پور، قدیر و مزینانی، احمد (۱۳۹۱). پارادایم‌شناسی فعالیت‌های پنهان سازمان‌های اطلاعاتی در فضای سایبری. فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی-امنیتی، سال اول، شماره ۳.
- یانگ، رونالد (۱۳۹۱). راهنمای ابزارها و فنون مدیریت دانش. مترجم: دکتر علی حسین کشاورزی، انتشارات سمت، تهران، چاپ اول.

- Babich, B. (2003a). From Fleck's Denkstil to Kuhn's paradigm: Conceptual schemas and incommensurability. *International studies in the philosophy of science*, Vol. 17, No.1.
- Babich, B. (2003b). Kuhn`s paradigm as a parable for the Cold war: in commensurability and its discontents from fuller's Tals of Harvard to fleck's unsung Lvov, *social Epistemology*, vol. 17. No. 2 & 3.
- Baud, I., Scott, D., Pfeffer, K., Sydenstricker-Neto, J., & Denis, E. (2015). Reprint of: Digital and spatial knowledge management in urban governance: Emerging issues in India, Brazil, South Africa, and Peru. *Habitat International*, 46, 225-233.
- Behringer, N., & Sassenberg, K. (2015). Introducing social media for knowledge management: Determinants of employees' intentions to adopt new tools. *Computers in Human Behavior*, 48, 290-296.
- Boje, D.M. & Dennehy, R.F. (1992). *Americas Revolution against Exploitation: The Story of Post Modern Management*. Kendall Hunt Pub Co; Set Only edition.
- Boje, D.M. & Dennehy, R.F. (2000). *Managing in the Postmodern World*. 1st Edition 1993; 2nd Edition 1994; 3rd Edition September 2000.
- Boje, D.M. (1996). Lessons from premodern and modern for postmodern management. *DE GRUYTER STUDIES IN ORGANIZATION*.
- Boje, D.M. (2001). Carnavalesque Resistance to Global Spectacle: A Critical Postmodern Theory of Public Administration. *Administrative Theory & Praxis*, Vol. 23, No. 3 (Sep., 2001), pp. 431-458.
- Butnariu, M., & Milosan, I. (2012). Preliminary assessment of knowledge management in universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 791-795.
- Calvo-Mora, A., Navarro-García, A., & Periañez-Cristobal, R. (2015). Project to improve knowledge management and key business results through the EFQM excellence model. *International Journal of Project Management*.
- Cantner, U., Joel, K., & Schmidt, T. (2011). The effects of knowledge management on innovative success—An empirical analysis of German firms. *Research Policy*, 40(10), 1453-1462.
- Capón-García, E., Munoz, E., Laínez-Aguirre, J. M., Espuna, A., & Puigjaner, L. (2015). Supply chain planning and scheduling integration using Lagrangian decomposition in a knowledge management environment. *Computers & Chemical Engineering*, 72, 52-67.
- Castro, G. M. (2015). Knowledge management and innovation in knowledge-based and high-tech industrial markets: The role of openness and absorptive capacity. *Industrial Marketing Management*, 47, 143-146.
- Chen, L., & Fong, P. S. (2015). Evaluation of knowledge management performance: An organic approach. *Information & Management*, 52(4), 431-453.
- Cohen, J. F., & Olsen, K. (2015). Knowledge management capabilities and firm performance: A test of universalistic, contingency and complementarity perspectives. *Expert Systems with Applications*, 42(3), 1178-1188.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Davenport, Thomas H., Probst, Gilbert J. B. and von Pierer, Heinrich (2002). *Knowledge Management Case Book*. 2nd Edition, 2002 Edition, John Wiley.

- de Souza, É. F., de Almeida Falbo, R., & Vijaykumar, N. L. (2015). Knowledge management initiatives in software testing: A mapping study. *Information and Software Technology*, 57, 378-391.
- Denzin, N. & Lincoln, Y.S. (2011). *The handbook of Qualitative research*. London: sage Publications, Inc, D.13.
- Dessì, N., Milia, G., Pascariello, E., & Pes, B. (2015). COWB: A cloud-based framework supporting collaborative knowledge management within biomedical communities. *Future Generation Computer Systems*.
- Ellingsen, G. (2003). Coordinating work in hospitals through a global tool: implications for the implementation of electronic patient records in hospitals. *Scandinavian Journal of Information Systems*, Vol 15, pp39-54.
- Floyde, A., Lawson, G., Shalloe, S., Eastgate, R., & D'Cruz, M. (2013). The design and implementation of knowledge management systems and e-learning for improved occupational health and safety in small to medium sized enterprises. *Safety science*, 60, 69-76.
- Gagnon, M. P., Payne-Gagnon, J., Fortin, J. P., Paré, G., Côté, J., & Courcy, F. (2015). A learning organization in the service of knowledge management among nurses: A case study. *International Journal of Information Management*.
- García-Álvarez, M. T. (2014). Analysis of the effects of ICTs in knowledge management and innovation: The case of Zara Group. *Computers in Human Behavior*.
- Garrido-Moreno, A., Lockett, N., & García-Morales, V. (2014). Paving the way for CRM success: The mediating role of knowledge management and organizational commitment. *Information & Management*, 51(8), 1031-1042.
- Guba, Egon (1990). *The Paradigm dialogue*. Newbury Dark: sage, P. 17-27.
- Håkansson, Ch. & Nelke, M. (2015), *Knowledge management – a vital component of competitive intelligence*, Chandos Publishing
- Hantrakul, C., Thaloey, J., & Songsangyos, P. (2012). The Review of Knowledge Management in Financial Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 2201-2204.
- Hassard, John (1988) Overcoming hermeticism in organization Theory: An alternative to Paradigm in commensurability. *Human Relations*, 41/3: 247-59.
- Hong, D., Suh, E., & Koo, C. (2011). Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company. *Expert systems with Applications*, 38(12), 14417-14427.
- Jackson, N. & Carter, P. (1991). In defense of paradigm incommensurability. *Organizations studies*, 12/1: 109-28.
- Judrups, J. (2015). Analysis of Knowledge Management and E-Learning Integration Models. *Procedia Computer Science*, 43, 154-162.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd. Ed.). Fort Worth, TX: Holt, Rinehart, and Winston.
- Kuhlen, R. (2003). Change of Paradigm in Knowledge Management-Framework for the Collaborative Production and Exchange of Knowledge. www.kuhlen.name/MATERIALIEN/.../rk_ifla03_for_publ300803.pdf
- Kuhn, T.S. (1962). *The structure of scientific revolutions*. Chicago, Il: university of Chicago press.

- Litvaj, I., & Stancekova, D. (2015). Decision-Making, and Their Relation to The Knowledge Management, Use of Knowledge Management in Decision-Making. *Procedia Economics and Finance*, 23, 467-472.
- Liu, C. H., & Lee, T. (2015). Promoting entrepreneurial orientation through the accumulation of social capital, and knowledge management. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 138-150.
- López, S. G., Benítez, J. L. S., & Sánchez, J. M. A. (2015). Social Knowledge Management from the Social Responsibility of the University for the Promotion of Sustainable Development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2112-2116.
- Martínez-Martínez, A., Cegarra-Navarro, J. G., & García-Pérez, A. (2015). Environmental knowledge management: A long-term enabler of tourism development. *Tourism Management*, 50, 281-291.
- Mezghani, E., Exposito, E., & Drira, K. (2015). A collaborative methodology for tacit knowledge management: Application to scientific research. *Future Generation Computer Systems*.
- Mingers J. (2001). Combining IS research methods: towards a pluralist methodology. *Information Systems Research*, Vol 12, No. 3, pp: 240-259.
- Moreno, V., & Cavazotte, F. (2015). Using information systems to leverage knowledge management processes: the role of work context, job characteristics and task-technology fit. *Procedia Computer Science*, 55, 360-369.
- Munoz, E., Capón-García, E., Laínez-Aguirre, J. M., Espuna, A., & Puigjaner, L. (2015). Supply chain planning and scheduling integration using Lagrangian decomposition in a knowledge management environment. *Computers & Chemical Engineering*, 72, 52-67.
- Nazim Yusof, M. & Bakar, A. H. A. (2012). Knowledge management and growth performance in construction companies: a framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 128-134.
- Novianto, O., & Puspasari, D. (2012). Knowledge Management System's Implementation in a Company with Different Generations: A Case Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 942-947.
- Ogiela, L. (2015). Advanced techniques for knowledge management and access to strategic information. *International Journal of Information Management*, 35(2), 154-159.
- Orlikowski, W. (2002). Knowing in practice: enacting a collective capability in distributed organizing. *Organization Science*, Vol 13, No. 3, pp: 249-273.
- Pak, Y. S., Ra, W., & Lee, J. M. (2015). An integrated multi-stage model of knowledge management in international joint ventures: Identifying a trigger for knowledge exploration and knowledge harvest. *Journal of World Business*, 50(1), 180-191.
- Pee, L. G., & Kankanhalli, A. (2015). Interactions among factors influencing knowledge management in public-sector organizations: A resource-based view. *Government Information Quarterly*.
- Petrova, G. I., Smokotin, V. M., Kornienko, A. A., Ershova, I. A., & Kachalov, N. A. (2015). Knowledge Management as a Strategy for the Administration of Education in the Research University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 451-455.

- Punch, K. (1998). *Introduction to social Research, Quantitative and Qualitative Approaches*, London: Flaming.
- Rampai, N. (2013). The Development Model of Knowledge Management via Social Media to Enhance Graduated Student's Self-Directed Learning Skill. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1006-1010.
- Sánchez, A. A., Marín, G. S., & Morales, A. M. (2015). Gestión del conocimiento y resultados empresariales: efecto mediador de las prácticas de recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*.
- Schutz, M., Hatch, M.J. (1995). Living with multiple paradigm: The Case of paradigm interplay in organizational culture studies. *Academy of management Review*, 21: 529-57.
- Schwandt, T.A. (1994). Constructivist, interpretive approaches to Human inquiry, in, N.K, Denzin, Y.S. Lincoln. (Eds). *The handbook of qualitative research* London: sag Publication Inc, PP. 105-118.
- Schwandt, T.A. (2000). Three epistemological stances for Qualitative inquiry: interpretivism, Hermeneutics, and Social constructionism, in, N.K, Denizen, Y.S. Slincoln. (Eds). *The handbook of qualitative research* London: sag Publication Inc, P. 189-215.
- Sedziuviene, Natalija & Vveinhardt, Jolita (2009). The Paradigm of Knowledge Management in Higher Educational Institutions. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* (5), WORK HUMANSIM.
- Sheffield, J. (2010). Pluralism in Knowledge Management: a Review. *Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 7 Issue 3, 387-396.
- Sheffield, J., Guo, Z. (2007). Ethical inquiry in knowledge management. *International Journal of Applied Systemic Studies*, Vol 1, No. 1, pp: 68-81.
- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee
- Weaver, Gary & Gioia, D. (1994). Paradigms lost: Incommensurability, Structuration and the restructuring of organizational inauiry. *Organization studies* 15: 655- 90
- Willmott, H. (1990). Beyond paradigmatic closure in organization enquiry in J. Hassard and D.Pym (Eds). *The theory and philosophy organization*. London: Rout ledge, 44-62.
- Yun, E. K. (2013). Predictors of attitude and intention to use knowledge management system among Korean nurses. *Nurse education today*, 33(12), 1477-1481.
- Zaim, S., Bayyurt, N., Tarim, M., Zaim, H., & Guc, Y. (2013). System dynamics modeling of a knowledge management process: A case study in Turkish Airlines. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 545-552.