



The Impact of Islamic Knowledge Management on the Development of Human Resources Considering the Mediating Role of Islamic Work Ethics (Case Study: Faculty Members of Ilam Universities)

Seyd Mahdi Veysch¹

Zeinab Muhammadi²

Ardeshir Shiri³

Received: 23/04/2021

Accepted: 21/10/2021

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of Islamic knowledge management on the development of human capital by considering the mediating role of Islamic work ethic among faculty members of Ilam public universities. The research method is descriptive and also in terms of purpose is in the category of applied research. The statistical population of the study includes all members of the faculty of Ilam public universities, which is a total of 502 people. The statistical sample of the study was 215 people using simple Morgan table. Standard and researcher-made questionnaires have been used to collect information that the reliability of which has been confirmed. In order to document the results of statistical analysis and provide final solutions, the researcher has analyzed the questions

1. Assistant Professor, Department of Management, Ilam University, Ilam, Iran (Corresponding Author). M.veysch.ilam.ac.ir

2. M.Sc, Department of Management, Ilam University, Ilam, Iran .znbmhd70@gmail.com

3. Associate Professor, Department of Management, Ilam University, Ilam, Iran. shiri_ardeshir@yahoo.com

* Veysch, S. M. & Muhammadi, Z. & Shiri, A. (2021). The Impact of Islamic Knowledge Management on the Development of Human Resources Considering the Mediating Role of Islamic Work Ethics (Case Study: Faculty Members of Ilam Universities). *Journal of Theology & Islamic Knowledge*, 3(5), pp. 162-189. Doi:10.22081/jikm.2021.60769.1055

Copyright © 2021, Author (s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

using the statistical method using SPSS software and the hypotheses have been tested using correlation and regression indices. The results of this study show that there is a significant relationship between different dimensions of Islamic knowledge management (knowledge creation, knowledge documentation, knowledge storage and knowledge sharing) and human capital development considering the mediating role of Islamic work ethic in Ilam public universities.

Keywords

Islamic Knowledge Management, Islamic Work Ethic, Human Capital, Knowledge Management.



تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام)

صید مهدی ویسه^۱ زینب محمدی^۲ اردشیر شیری^۳

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۹

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و همچنین از نظر هدف در طبقه‌بندی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام که جمعاً به تعداد ۵۰۲ نفر می‌باشد. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۲۱۵ نفر به صورت تصادفی ساده تعیین شده‌اند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته که روایی پایایی آن‌ها مورد تأیید هست، استفاده شده است؛ و برای مستندسازی نتایج تجزیه و تحلیل آماری و ارائه راه‌حل‌های نهایی، محقق از شیوه آماری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS اقدام به تجزیه و تحلیل سوالات پرداخته و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از شاخص همبستگی و رگرسیون انجام شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین ابعاد مختلف مدیریت دانش اسلامی (خلق دانش، مستندسازی دانش، ذخیره‌سازی دانش و تسهیم دانش) و توسعه سرمایه انسانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در دانشگاه‌های دولتی ایلام وجود دارد.

کلیدواژه‌ها

مدیریت دانش اسلامی، اخلاق کار اسلامی، سرمایه انسانی، مدیریت دانش.

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول).
M.veyseh.ilam.ac.ir
۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.
znbmhd70@gmail.com
۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.
shiri_ardeshir@yahoo.com

■ ویسه، صید مهدی؛ محمدی، زینب و شیری، اردشیر. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت دانش اسلامی بر توسعه سرمایه‌های انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام). دوفصلنامه علمی - ترویجی مدیریت دانش اسلامی، ۲(۵)، صص ۱۶۲-۱۸۹.

Doi:10.22081/jikm.2021.60769.1055

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و اداره‌کننده اصلی سازمان‌ها نیز انسان‌ها هستند که به‌مثابه روحی برای جسم سازمان‌ها هستند و دستیابی به اهداف سازمان را میسر می‌سازند (رجبی پورمبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۵). امروزه به دلیل ورود به عصر اقتصاد دانش‌محور و اولویت یافتن دارایی‌های نامشهود مانند سرمایه‌های فکر، سرمایه انسانی، پایگاه داده‌ها و سرمایه اطلاعاتی و سرمایه سازمانی، ضرورت توجه به سرمایه‌های انسانی، دوچندان شده است. مفهوم اصلی سرمایه انسانی این است که سرمایه‌گذاری در زمینه منابع انسانی به افزایش و ظرفیت‌های مولد و بهره‌وری افراد منجر می‌شود (ایلی و دیگران، ۱۳۹۵). از طرفی دیگر سرمایه‌های انسانی به‌عنوان عاملی برای خلق ارزش از طریق دانش، مهارت و توانایی‌های کارکنان سازمان تعریف می‌شوند (Borton-Jones & Spender, 2011, pp. 1-48). مدیریت دانش را می‌توان فرایندی دانست که سازمان از طریق آن از سرمایه‌های دانشی و فکری خود و دیگران ارزش افزوده خلق می‌کند که این فرایند شامل خلق و شناسایی دانش، مستندسازی دانش، ذخیره‌سازی دانش، توزیع، انتقال و تسهیم دانش و درنهایت کاربرد دانش است (نوبدی و ریاحی‌نیا، ۱۳۹۶). عقل عملی مستقر در تمدن اسلامی و حاکم بر مدیریت دینی و اسلامی حکم می‌کند که دانش را به‌عنوان یکی از موضوعات مهم و حیاتی مدیریتی در نظر داشته و به مسئله «مدیریت دانش» به‌عنوان یکی از مسائل کلیدی در احیای تمدن اسلامی توجه کنیم. به‌طور کلی مدیریت دانش اسلامی را می‌توان تلاش برای تحقق دانایی‌های افراد سازمان، مدیران و ذی‌نفعان درونی و بیرونی سازمان برای رسیدن به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام دانست. امروزه مدیران بیشتر با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه‌رو هستند؛ از این‌رو مدیریت اخلاقی کاری از جایگاه و اهمیت بالایی برخوردار است (سرمدی و دیگران، ۱۳۹۶). از اخلاق کار به‌عنوان مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی یاد شده است که افراد در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، نشان می‌دهند (حیدری‌زاده و دیگران، ۱۳۹۵). اخلاقیات و اصول اخلاقی از آن دست مباحثی است که به کارگیری و تحقق آن در جامعه مورد تأکید اسلام است. اصول اخلاق کاری اسلامی به‌هر دو بعد رفتار فردی و اجتماعی

دلالت دارد. این اصول موجب ایجاد حس قوی کارکنان و سازمان و کاهش میزان استعفا می‌شود (Rawwas & Javed & Iqbal, 2018) و از تعهد به کار حمایت کرده و بر کمال و رشد در محیط کار تأکید کرده است (رستگار و دیگران، ۱۳۹۸).

سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی موجب فعلیت یافتن و شکوفاشدن استعدادها و بهبود مهارت‌ها می‌شود و موجب افزایش قابلیت‌های افراد در جامعه می‌شود. از سوی دیگر، امروزه تشکیل سرمایه انسانی و تخصیص مطلوب‌تر آن، عامل مهمی در رشد اقتصادی جوامع گوناگون قلمداد می‌شود. علاوه بر این، در چند دهه اخیر، سرمایه‌گذاری انسانی و توانمندسازی مردم، به‌عنوان اولویت اصلی توسعه پیگیری شده‌اند. در عصر مبتنی بر دانایی، سرمایه انسانی مبنای دستیابی به شایستگی‌های اصلی و راهبردهایی برای عملکرد برتر مد نظر قرار گرفته است. دانش در دنیای کنونی یکی از مهم‌ترین عوامل و عناصر کسب مزیت رقابتی است و مزیت رقابتی هر سازمان از دانش منحصر به فرد آن سرچشمه می‌گیرد (رجبی فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷). دین مبین اسلام نیز بسیار بر اهمیت دانش تأکید کرده است. اسلام دارای کامل‌ترین ویژگی‌های معرفتی است و هیچ مکتبی به اندازه اسلام برای دانش و معرفت ارزش قائل نیست (حمزه‌پور و جوادی، ۱۳۹۶). از آنجا که اسلام تنها دین توحیدی در جهان است و بخش زیادی از جمعیت جهان را مسلمانان تشکیل می‌دهند در طول سال‌های اخیر، محققان بیشتر به مطالعه اخلاق کاری از منظر اسلام پرداخته‌اند. به‌طور کلی ضرورت تحقیق با رویکرد اسلامی این است که آموزه‌های اسلامی ظرفیت مناسبی در طرح تکوین و تکمیل فرایند مدیریت دانش و همچنین تعیین اصول و شاخص‌های صحیح اخلاق کاری را دارد که تاکنون به‌صورت مدون و منسجم از متون اسلامی استخراج نشده است (حمزه‌پور و جوادی، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه محیط سازمان‌های امروزی، محیطی دانشی و دانش‌محور است و سرمایه‌های انسانی هر سازمان به‌عنوان کلیدی‌ترین و رقابتی‌ترین عناصر سازمان شناخته شده‌اند و از آنجا که رعایت اصول و اخلاقیات کاری در سازمان‌ها حائز اهمیت است و جنبه‌های مختلف کار و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با در نظر گرفتن اینکه هر جامعه‌ای فرهنگ، سنت و اعتقادات خود را دارد که تحت عنوان محیط بیرونی سازمانی بر سازمان‌ها تأثیر گذارند، بر آن شدیم تا تأثیر

مدیریت دانش از منظر اسلام را بر سرمایه‌های انسانی با در نظر گرفتن اخلاق کاری بر مبنای آموزه‌های اسلام را در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام بررسی کنیم.

۱. مبانی نظری

۱.۱. سرمایه‌های انسانی

بقا و پیشرفت سازمان‌ها نیازمند ایجاد نوعی برتری استراتژیک پایدار از سوی خود سازمان‌ها است. مهم‌ترین عامل در ایجاد برتری استراتژیک پایدار برای سازمان‌ها، سرمایه انسانی است (اخوان و خادم‌الحسینی، ۱۳۹۲). سرمایه انسانی فراهم آمده از دانش، مهارت، شایستگی‌ها و توانایی‌هایی است که از طریق تحولات دوره زندگی انسان، مشارکت در اشکال مختلف آموزش و پرورش رسمی و غیررسمی به دست می‌آید (Garavan & Other, 2012)؛ به عبارتی «سرمایه انسانی شامل هرگونه یادگیری از روی آگاهی ارزش آفرین است که منجر به شکوفایی تفکر و اندیشه فرد می‌شود؛ سرمایه انسانی برای سازمان همانند آب برای ماهی است، به طوری که فکر وجود یکی بدون دیگری میسر نیست. سازمان‌ها چه خصوصی و چه عمومی، بدون وجود افرادی (سرمایه‌های انسانی) که آن را رهنمود کنند، نمی‌توانند هستی داشته باشند» (Borton & Spender, 2001). تئوری سرمایه انسانی را در سال ۱۹۶۰ شولتز ارائه و در سال ۱۹۶۴ بکر پیگیری کرد. از نظر بکر (۲۰۰۲) سرمایه انسانی به دارایی‌های فردی، ذاتی یا اکتسابی اشاره می‌کند که با افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های فرد ایجاد می‌شود. تئوری سرمایه انسانی می‌گوید که افراد با توجه به اینکه می‌خواهند اغلب زمان، تلاش و پولشان را در آموزش، تعلیم و تجربه سرمایه‌گذاری کنند یا خیر، دست به انتخاب‌های عقلانی می‌زنند؛ یعنی کارکنان، سود یا ضررهای این تصمیم‌ها را که شامل هزینه‌ها و پاداش‌های بالقوه چنین سرمایه‌گذاری‌هایی هستند، می‌سنجند. بر این اساس افراد با سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی خود می‌توانند تخصص حرفه‌ای خود را توسعه داده، از طریق آن بهره‌وری را در کار افزایش دهند و به تبع آن پاداش‌هایی را از سازمان دریافت کنند. سرمایه انسانی را می‌توان دانش، خلاقیت و نوآوری، تجارب و مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان و افراد یک سازمان تعریف کرد که شامل ارزش افزوده‌ای

است که توسط افراد، در فرایند به‌کارگیری دانش و تجارب در تولید کالا و خدمات، برای سازمان در آمد ایجاد می‌کند. مفهوم اصلی سرمایه انسانی این است که سرمایه‌گذاری در زمینه نیروی انسانی، به افزایش ظرفیت‌های تولیدی و بهره‌وری افراد منجر می‌شود و از طرفی این افزایش به دریافتی اشخاص نیز می‌افزاید (عمادزاده و شهنازی، ۱۳۸۶).

انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند، مشروط بر اینکه سرمایه انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را از طریق افزایش در آمد مادام‌العمرش بالا می‌برد، صورت می‌گیرد. سرمایه انسانی موجب می‌گردد تا بتوان از سرمایه‌های فیزیکی به صورت مناسب‌تری بهره‌برداری کرد. سرمایه انسانی در واقع مکمل سرمایه فیزیکی است و فقدان هر یک از بازده دیگری خواهد کاست (رضاقلی‌زاده و آقایی، ۱۳۹۶). برای توسعه مزیت رقابتی، ضروری است که سازمان‌ها واقعاً سرمایه‌های انسانی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل رقابتی مد نظر قرار دهند. برای رسیدن به این مهم، سازمان‌ها باید منابعی را برای تضمین اینکه کارکنان اطلاعات، دانش، مهارت و شایستگی‌هایی که آنها برای کار مؤثر در یک محیط پیچیده و به‌سرعت متغیر نیاز دارند، اختصاص دهند؛ بنابراین مد نظر قراردادن سرمایه‌گذاری در جهت توسعه سرمایه انسانی به‌عنوان بخشی از تلاشی همه‌جانبه برای کسب نتایج مناسب و سودآور، ضرورتی انکارناپذیر است (طیبی و دیگران، ۱۳۹۰).

پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱-۱-۱. انواع سرمایه انسانی در سازمان



شکل ۱: انواع سرمایه انسانی در سازمان (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۳)

۲-۱. مدیریت دانش

دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار عنصری مهم تلقی می‌شود. مدیریت دانش، مدیریت سیستماتیک دانش سازمانی که شامل فرایند خلق، انباشت، سازماندهی، ذخیره، پخش، استفاده و بهره‌برداری از دانش برای ایجاد ارزش در کسب و کار و بهبود مزایای رقابتی است (Choy & Suk, 2005) فرایند مدیریت دانش مشتمل بر خلق و شناسایی دانش، مستندسازی دانش و ذخیره‌سازی دانش، توزیع، انتقال و تسهیم دانش و نهایتاً کاربرد دانش است که می‌توان آن را فرایندی دانست که سازمان طی آن از سرمایه‌های دانش و فکری خود و دیگران ارزش افزوده می‌آفریند (حمزه‌پور و جوادی، ۱۳۹۶). دانش شناسایی شده باید اول ذخیره‌سازی و کدگذاری شود، سپس در میان همگان توزیع گردد و موجب هم‌افزایی دانشی شود و در عملیات و تصمیمات سازمانی به کار گرفته شود و در نهایت موجب بهبود و تعالی عملکرد سازمان گردد (نویدی و ریاحی‌نیا، ۱۳۹۶).

۳-۱. مدیریت دانش اسلامی

اسلام دارای کامل‌ترین ویژگی‌های معرفتی است و هیچ مکتبی به اندازه اسلام برای دانش ارزش قائل نیست (حمزه‌پور و جوادی، ۱۳۹۶). مفهوم مدیریت دانش اسلامی، تلاش در جهت تحقق دانش از طریق دیدگاه اسلامی است. کاربران دانش اسلامی دیدگاهی مثبت به موجودیت دانش، حد و مرزها، دسته‌بندی‌ها و انواع گوناگون آن دارند. در نتیجه آنها دانش را به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های روزانه و متداول زندگی خود می‌بینند. دانش مورد تأکید، دانش مؤثر در زندگی بشر است نه حجم انبوهی از داده‌های خام و اطلاعات غیر مفید.

فرایند مدیریت دانش مشتمل بر مراحل و ابعاد زیر است:

۱-۳-۱. خلق و شناسایی دانش

ایجاد و خلق دانش همان توانایی سازمان در ایجاد و خلق راه‌حل‌ها و ایده‌های جدید

و نیرویی جهت تولید کاربردهای جدید دانش موجود و بهره‌برداری از مهارت‌های جدید کشف‌نشده است (محمودزاده، و صداقت، ۱۳۹۳).

۲-۳-۱. مستندسازی دانش

نظام مستندسازی تجربیات به دنبال استفاده از مفاهیم و نتیجه‌ها و رویدادهای گذشته برای کسب منفعت در فعالیت‌ها و اقدامات آینده است. هدف سازمان‌ها و مدیران از اجرای فرایند مستندسازی تجربیات را می‌توان آموزش رهیافت صحیح و مطمئن به‌جای استفاده از روش‌های آزمون و خطا و تلاش برای کاهش هزینه‌های نشئت‌گرفته از دوباره‌کاری‌هایی دانست که غلط‌بودن آنها در گذشته ثابت شده است (نویدی و ریاحی‌نیا، ۱۳۹۶).

۳-۳-۱. ذخیره‌سازی دانش

ذخیره‌سازی دانش عبارت است از تبدیل کردن دانش به شکل قابل درک برای ماشین به‌منظور استفاده از آن. این مرحله به این معنا و مفهوم است که همه ذی‌نفعان بتوانند به‌سادگی از این دانش بهره‌گیرند. هدف از ذخیره دانش، امکان بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن است (محمودزاده و صداقت، ۱۳۹۳).

۴-۳-۱. تسهیم (توزیع و انتقال) دانش

تسهیم دانش اساسی‌ترین کارکرد مدیریت دانش است. ابتدا و قبل از آنکه دانش در سطوح سازمانی به کار گرفته شود، باید در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته شود. ساختار سازمانی افقی، موجب سرعت جریان دانش در میان بخش‌ها و افراد می‌شود (قادرزاده، ۱۳۹۸).

۵-۳-۱. کاربرد (به‌کارگیری) دانش

در این مرحله ذی‌نفعان و بهره‌برداران از دانش می‌توانند با استفاده از دانش خلق‌شده، مسائل و مشکلات سازمان را برطرف کنند (محمودزاده و صداقت، ۱۳۹۳).

۴-۱. اصول مدیریت دانش با الهام از منابع اسلام

دانش در منابع اسلامی دارای انواع، درجات و مراتب متعدد است. در این میان از منظر اسلام دانشی مورد تأیید و تأکید است که زمینه رشد و کمال مادی و معنوی انسان را فراهم کند و انسان را به سوی بهشت و رضوان الهی هدایت نماید. با اندک تأملی در کلمات پیشوایان دینی می‌توان دریافت که امر و ترغیب به دانش‌اندوزی، منحصر به علوم دینی نیست، بلکه شامل همه علوم می‌گردد که برآورنده نیازی از نیازهای فردی و اجتماعی مسلمانان باشد، می‌شود (خدمتی و دیگران، ۱۳۹۴).

۵-۱. اخلاق اسلامی و اخلاق اسلامی کار

خداوند در قرآن، پیامبر اسلام ﷺ را به سبب داشتن خلق نیکو می‌ستاید: «وإنك لعلى خلق عظيم» (قلم، ۴). امیرمؤمنان در آموزش‌های اخلاق اداری، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می‌داد و در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان چنین فرموده است: همانا کاری که به عهده تو است، طعمه‌ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت و آن که تو را بدان کار گمارده، نگهداری امانت را به عهده‌ات گذاشته و تو پاسخگوی آنی نسبت به اینکه فردا دست تو است. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی (نهج البلاغه، نامه ۵). باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمانان از تفسیر آموزه‌های قرآن و سنت حضرت محمد ﷺ است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر می‌شود (Shamsudin, & Other, 2010).

۶-۱. اساس و مبانی اخلاق کار اسلامی

به‌طور کلی اخلاق کار اسلامی بر چهار مفهوم اساسی استوار است: تلاش، رقابت، صراحت و سلوک به لحاظ اخلاقی مسئولانه. تلاش عنصری ضروری برای خدمت به

خود و جامعه به شمار می‌رود؛ به این معنا که دلبستگی مولد به شغل، مشکلات اجتماعی و اقتصادی را کاهش می‌دهد و نیز برای فرد این امکان را فراهم می‌آورد تا به معیارهای منطقی زندگی برای خود و خانواده‌اش دست یابد. حضرت محمد ﷺ می‌فرماید: «هرکس خسته از کار سخت به بستر رود، گناهانش بخشوده خواهد شد». حضور هم‌زمان این چهار مفهوم، سودمندی متعالی را برای فرد و جامعه به همراه می‌آورد. نصر (Nasr, 1984) اظهار می‌کند اسلام جوّی را در کار فراهم می‌آورد که در آن اخلاقیات از اقتصاد جدا نمی‌شود. به اعتقاد وی، اسلام بعدی اخلاقی را به تمامی انواع کار ارزانی می‌دارد و اخلاقیات را گسترش می‌دهد تا حتی جنبه‌های کیفی کار را نیز دربرگیرد.

۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان ایلام مشتمل بر دانشگاه ایلام، دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه پیام نور به تعداد ۵۰۲ نفر هستند. نمونه آماری پژوهش حاضر تعداد ۲۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام است که تعداد آنها با توجه به حجم جامعه آماری (۵۰۲ نفر) و با استفاده از جدول مورگان تعیین شده‌اند و همچنین شیوه انتخاب آنها به صورت تصادفی ساده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است و ابزار تحقیق پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت دانش اسلامی و استاندارد اخلاق کار اسلامی (Ali, 1992) و سرمایه انسانی امیری (۱۳۹۱) که روایی هر کدام از آنها توسط تعدادی از اساتید گروه مربوطه تأیید شده است و همچنین پایایی آنها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و ارائه راه‌حل‌های نهایی، محقق از شیوه آماری با استفاده از نرم‌افزار spss اقدام به تجزیه و تحلیل سؤالات پرداخته است.

۱-۲. بررسی پایایی مؤلفه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
سرمایه‌های انسانی	۲۹	۰.۷۵۱
مدیریت دانش اسلامی	۲۳	۰.۸۹۵
اخلاق کار اسلامی	۱۷	۰.۸۵۸
بعد دانش	۱۳	۰.۷۵۲
بعد مهارت	۷	۰.۸۴۸
بعد تخصص	۸	۰.۸۰۶
بعد خلق دانش	۸	۰.۷۸۸
تسهیم دانش	۵	۰.۷۷۲
مستندسازی دانش	۴	۰.۷۵۱
ذخیره‌سازی دانش	۶	۰.۷۷۹

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرها و مؤلفه‌های هر یک از پرسشنامه‌ها روایی آنها نیز قابل قبول است.

۳. یافته‌ها

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول بالا مشخص است که از ۲۱۵ فرد مورد مطالعه ۱۰۵ نفر معادل ۴۸.۸ درصد زن و ۱۱۰ نفر معادل ۵۱.۲ درصد مرد هستند؛ بنابراین بیشتر پاسخ‌دهنده‌ها مرد هستند. همچنین از ۲۱۵ نفر مرد مطالعه ۲۶ نفر معادل ۱۳.۱ درصد دارای سن ۲۵ تا ۳۰ سال هستند و ۶۸ نفر معادل ۳۴.۳ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال هستند و ۱۰۴ نفر معادل ۵۲.۵ درصد ۳۵ سال به بالا سن دارند و ۱۷ نفر نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند؛ بنابراین بیشترین تعداد پاسخ‌دهنده‌ها ۳۵ سال به بالا و کمترین تعداد ۲۵ تا ۳۰ سال

هستند و از ۲۱۵ نفر مورد مطالعه ۵۷ نفر معادل ۲۶ درصد ۵ سال و کمتر سابقه دارند و ۵۸ نفر معادل ۲۶.۵ درصد ۶ تا ۱۰ سال و ۱۷ نفر معادل ۷.۸ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۸۳ نفر معادل ۳۷.۹ درصد بیشتر از ۱۵ سال سابقه دارند؛ بنابراین بیشترین تعداد بیشتر از ۱۵ سال و کمترین تعداد ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه دارند و در نهایت از ۲۱۵ نفر مورد مطالعه همه آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاترند.

جدول ۱: ضریب همبستگی مدیریت دانش اسلامی و سرمایه انسانی

		مدیریت دانش اسلامی	سرمایه انسانی	ذخیره سازی دانش	خلق دانش	مستندسازی دانش	تسهیم دانش
مدیریت دانش اسلامی	ضریب همبستگی پیرسون	1	.558**				
	Sig (2-tailed)		.000				
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	.558**	1				
	Sig (2-tailed)	.000					

		مدیریت دانش اسلامی	سرمایه انسانی	ذخیره‌سازی دانش	خلق دانش	مستندسازی دانش	تسهیم دانش
ذخیره‌سازی دانش	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		.۴۰۹** .۰۰۰	۱			
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۱	۴۰۹.** .۰۰۰			
خلق دانش	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۵۴۳.** .۰۰۰		۱		
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Sig (2-tailed)		۱		۵۴۳.** .۰۰۰		
مستندسازی دانش	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۱۶۲.** .۰۰۰			۱	
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۱			۱۶۲.** .۰۰۰	
تسهیم دانش	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۵۲۱.** .۰۰۰				۱

		مدیریت دانش اسلامی	سرمایه انسانی	ذخیره‌سازی دانش	خلق دانش	مستندسازی دانش	تسهیم دانش
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Sig (۲-tailed)		۱				۵۲۱.** .۰۰۰

با توجه به اطلاعات جدول بالا ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و سرمایه انسانی ۰/۵۸۸ است این بدان معنا است که مدیریت دانش بر سرمایه انسانی تأثیر معنادار دارد و فرضیه بیان‌شده مورد قبول است. با توجه به مقدار p-value مشخص است که این همبستگی معنادار است. میزان ضریب همبستگی بین خلق دانش و سرمایه انسانی ۰/۵۴۳ است که همبستگی نسبتاً بالایی است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده و خلق دانش بر سرمایه انسانی تأثیر معنادار دارد که با توجه به مقدار p-value نیز مشخص است که این رابطه و همبستگی معنادار است. میزان ضریب همبستگی بین مستندسازی دانش و سرمایه انسانی ۰/۸۶۲ است که همبستگی بالا و قوی است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده و مستندسازی دانش بر سرمایه انسانی تأثیر معنادار دارد و با توجه به مقدار p-value این همبستگی معنادار است. میزان ضریب همبستگی بین ذخیره‌سازی دانش و سرمایه انسانی ۰/۴۰۹ است که خوب است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده قابل قبول است و با توجه به مقدار p-value نیز این همبستگی معنادار است. میزان ضریب همبستگی بین تسهیم‌سازی دانش و سرمایه انسانی ۰/۵۲۱ است که نسبتاً بالا است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده قابل قبول است و تسهیم‌سازی دانش بر سرمایه انسانی تأثیر معنادار دارد و با توجه به مقدار p-value این همبستگی معنادار است.

جدول ۲: ضریب همبستگی مدیریت دانش اسلامی و اخلاق کار اسلامی

		مدیریت دانش اسلامی	خلق دانش	مستندسازی دانش	ذخیره‌سازی دانش	اخلاق کار اسلامی	تسهیم دانش
مدیریت دانش اسلامی	ضریب همبستگی پیرسون	۱				۱۹۶.* .۰۱۳	
	Sig (2- tailed)						
اخلاق کار اسلامی	ضریب همبستگی پیرسون	۱۹۶.* .۰۱۳				۱	
	Sig (2- tailed)						
خلق دانش	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)		۱			۰۵۴. .۴۷۵	
اخلاق کار اسلامی	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)		۰۵۴. .۴۷۵			۱	

		مدیریت دانش اسلامی	خلق دانش	مستندسازی دانش	ذخیره سازی دانش	اخلاق کار اسلامی	تسهیم دانش
مستندسازی دانش	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)					.۱۵۷* .۰۳۹	
اخلاق کار اسلامی	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)			.۱۵۷* .۰۳۹		۱	
ذخیره سازی دانش	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)				۱	۲۶۷.** .۰۰۰	
اخلاق کار اسلامی	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)				۲۶۷.** .۰۰۰	۱	
تسهیم دانش	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)					.۱۹۵* .۰۱۰	۱

		مدیریت دانش اسلامی	خلق دانش	مستندسازی دانش	ذخیره‌سازی دانش	اخلاق کار اسلامی	تسهیم دانش
اخلاق کاراسلامی	ضریب همبستگی Sig (۲- tailed)					۱	۱۹۵. ۰۱۰

بر اساس یافته‌های جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین مدیریت دانش اسلامی و اخلاق کار ۱۹۶/۰ است که مقداری نسبتاً پایین و همبستگی نسبتاً ضعیفی است؛ ولی با توجه به p-value این مقدار همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان شده قابل قبول است و مدیریت دانش اسلامی تأثیر معنادار بر اخلاق کار اسلامی دارد. میزان ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و خلق دانش ۰/۵۴ است که همبستگی خیلی ضعیفی است و با توجه به مقدار p-value هم این همبستگی معنادار نیست؛ بنابراین رابطه وجود دارد، ولی معنادار و قابل ملاحظه نیست؛ بنابراین فرضیه بیان شده قابل قبول نیست و رد می‌شود و خلق دانش بر اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار ندارد. میزان ضریب همبستگی بین مستندسازی دانش و اخلاق کار اسلامی ۰/۱۵۷ است که همبستگی کم و ضعیفی است؛ ولی با توجه به مقدار p-value این ضریب همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان شده قابل قبول و پذیرفته است و بنابراین مستندسازی دانش بر اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار دارد. میزان ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و ذخیره‌سازی دانش ۰/۲۶۷ است که همبستگی نسبتاً کم و ضعیفی است؛ ولی با توجه به مقدار p-value این همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان شده قابل قبول است و ذخیره‌سازی دانش بر اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار دارد. میزان ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و اخلاق کار اسلامی ۱۹۵/۰ است که همبستگی پایین و ضعیفی است؛ ولی با توجه به مقدار p-

value این همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان شده در این قسمت قابل قبول و پذیرفته است. پس تسهیم دانش بر اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی ابعاد مدیریت دانش و سرمایه

انسانی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

میانجی		سرمایه انسانی	خلق دانش	مستندسازی دانش	ذخیره‌سازی دانش	تسهیم دانش
اخلاق کار اسلامی	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی	۱	۵۲۵ .		
		Significance (2-tailed)	۰	۰۰۰ .		
	خلق دانش	ضریب همبستگی	۵۲۵ .	۱		
		Significance (2-tailed)	۰۰۰ .	۰		
اخلاق کار اسلامی	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی	۱		۸۵۷ .	
		Significance (۲-tailed)			۰۰۰ .	
	مستندسازی دانش	ضریب همبستگی	۸۵۷ .			۱۰
		Significance (۲-tailed)	۰۰۰۰			

میانجی			سرمایه انسانی	خلق دانش	مستندسازی دانش	ذخیره‌سازی دانش	تسهیم دانش
اخلاق کار اسلامی	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Significance (۲-tailed)	۱ ۰			۳۶۶. ۰۰۰.	
		ضریب همبستگی Significance (۲-tailed)	۳۶۶. ۰۰۰			۱	
اخلاق کار اسلامی	سرمایه انسانی	ضریب همبستگی Significance (۲-tailed)	۰۰۰. ۰				۵۲۵. ۰۰۰
		ضریب همبستگی Significance (۲-tailed)	۵۲۵. ۰۰۰				۰۰۰. ۰

با توجه با اطلاعات جدول بالا نیز مشخص شد که میزان ضریب همبستگی بین خلق دانش و سرمایه انسانی با میانجی اخلاق کار اسلامی ۰/۵۲۵ است که همبستگی نسبتاً بالا و قوی‌ای است. با توجه به مقدار p-value مشخص است که این همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده قابل قبول است و خلق دانش بر سرمایه انسانی با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی تأثیر معناداری دارد. با توجه به جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین مستندسازی دانش و سرمایه انسانی با نقش واسطه اخلاق کار اسلامی ۰/۸۵۷ است که همبستگی بسیار قوی و بالایی است و با توجه به مقدار p-value

این همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده قابل قبول است و مستندسازی دانش بر سرمایه انسانی با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار دارد. میزان ضریب همبستگی بین ذخیره‌سازی دانش و سرمایه انسانی با لحاظ نمودن اخلاق کار اسلامی به‌عنوان نقش میانجی ۰.۳۶۶ است. ضریب همبستگی نسبتاً خوبی است و با توجه به مقدار p-value این ضریب همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بیان‌شده قابل قبول است و ذخیره‌سازی دانش بر سرمایه انسانی با لحاظ نمودن اخلاق کار اسلامی به‌عنوان نقش میانجی تأثیر معنادار دارد. با توجه به جدول بالا میزان ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و سرمایه انسانی با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی ۰.۵۲۵ است که همبستگی بالایی است و با توجه به p-value این ضریب همبستگی معنادار است؛ بنابراین فرضیه بالا قابل قبول است و تسهیم دانش بر سرمایه انسانی با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار تأثیر معنادار دارد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های کلی تحقیق حاضر حاکی از آن است که ارتباط معناداری بین مدیریت دانش اسلامی و توسعه سرمایه انسانی با لحاظ کردن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در دانشگاه‌های دولتی ایلام وجود دارد. به سخن بهتر، یافته‌ها این نکته را بازتاب می‌دهند که استقرار اثربخش نظام مدیریت دانش اسلامی مشتمل بر خرده‌نظام‌های خلق و شناسایی، مستندسازی، ذخیره‌سازی و تسهیم دانش در بین جامعه آماری تحقیق یعنی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایلام می‌تواند در توسعه دانشی، مهارتی و رفتاری دانشگاه‌ها مؤثر باشد و این تأثیر همچنین با بهبود و توسعه اخلاق کار اسلامی نیز واقع می‌شود و موجبات توسعه بهتر و چندجانبه سرمایه‌های انسانی را فراهم می‌کند. درواقع چنین نظامی می‌تواند موجب افزایش تعهد و انگیزه و همچنین تقویت تفکر منجر شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیری و همکاران (۲۰۱۳)، سلایم و خلیل (2011، Seleim & Khalil)، بیراسناف و رنگنکار (2010، Birasnav & Rangnekar)، موسی‌خانی و همکارانش (۱۳۹۲)، حیدری‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و دیگر پژوهش‌های ذکرشده در

پیشینه همسو است. تمامی این پژوهش‌ها به نوعی نقش مدیریت دانش، همچنین تلاش برای تسهیم و توسعه آن با در نظر گرفتن نقش اخلاق کار اسلامی را در توسعه سرمایه انسانی و ارتقای عملکرد منابع انسانی مؤثر دانسته‌اند. از آنجاکه توسعه سرمایه انسانی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف برای روزآمدی و تطبیق با تغییرات داخلی و خارجی است، مدیریت دانش می‌تواند با توسعه توانایی افراد برای یادگیری و نیز جذب، حفظ و نگهداری کارکنان دانش‌محور و پرورش آنها در این مقوله بسیار ثمرده باشد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

* قرآن

** نهج البلاغه

۱. ایلی، خدایار؛ خبار، کبری؛ مزاری، ابراهیم و گرایلی، بیژن. (۱۳۹۵). نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). مدیریت دولتی، ۸(۱)، صص ۹۳-۱۱۲.
۲. اخوان، پیمان؛ خادم‌الحسینی، سیدپیمان. (۱۳۹۲). تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱(۲)، صص ۹۹-۱۲۶.
۳. امیری، عبدالرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در شعب شرکت سهامی بیمه آسیا از نظر کارکنان آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
۴. حمزه‌پور، مهدی؛ جوادی، مجتبی. (۱۳۹۶). تبیین و مقایسه مبانی نظری مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب. تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۴(۲)، صص ۳۱-۵۸.
۵. حیدری‌زاده، زهرا؛ زارع‌زاده، پریسا و قاسم‌زاده علیشاهی، ابولفضل. (۱۳۹۵). نقش اخلاق کار اسلامی و فرهنگ خدمت‌گزاری بر رفتار شهروندی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی. پژوهش‌های اخلاقی، ۳(۲۳)، صص ۲۳-۴۵.
۶. خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی‌نژاد، سیدمحمود؛ آقاپیروز، علی و الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۴). مدیریت در اسلام. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۷. رجبی پورمیبیدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. مجله اخلاق زیستی، ۲(۶)، صص ۴۹-۹۲.
۸. رجبی فرجاد، حاجیه؛ مطیعان نجار، مجید. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، ۳(۳۳)، صص ۱۹۱-۲۱۴.

۹. رستگار، عباسعلی؛ عین علی، محسن؛ باقری قره بلاغ، هوشمند و همتی، امین. (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تاکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۸)، صص ۱۸۹-۲۱۱.
۱۰. رضاقلیزاده، مهدیه؛ آقایی، مجید. (۱۳۹۶). سرمایه انسانی و بهره‌وری نیروی کار در استان‌های ایران. ماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی، ۱۷(۱)، صص ۵۹-۷۶.
۱۱. سرمدی، محمدرضا؛ صیف، محمدحسن؛ و مرتضایی‌پور، محمدنبی. (۱۳۹۶). ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی: نقش واسطه‌ای مؤلفه‌های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی یاسوج). مجله اخلاق زیستی، ۶(۲۲)، صص ۷۱-۸۰.
۱۲. طیبی، سیدجمال‌الدین؛ وطن‌خواه، سودابه؛ نصیری‌پور، امیراشکان و وحدت، شقایق. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی در بیمارستان‌های سازمان تأمین اجتماعی ایران. مجله بیماری‌های التهابی، ۱۵(۲)، صص ۵۵-۶۲.
۱۳. عمادزاده، مصطفی و شهنازی. (۱۳۸۶). بررسی مبانی و شاخص‌های اقتصاد دانایی محور و جایگاه آن در کشورهای منتخب در مقایسه با ایران. پژوهشنامه اقتصادی، ۷(۲۷)، صص ۱۴۳-۱۷۵.
۱۴. قادرزاده، داوود. (۱۳۹۸). تبیین فرآیند مدیریت دانش در آموزه‌های اسلام. مجله مدیریت فراگیر، ۱۵(۱)، صص ۶۶-۷۴.
۱۵. محمودزاده، سیدمجتبی؛ صداقت، مریم. (۱۳۹۳). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل‌داری. مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۴)، صص ۸۹-۱۱۹.
۱۶. موسی‌خانی، محمد، مانیان‌امیر، اخگر، بابک، جوادی‌آملی، مرتضی و نعمتی شمس‌آباد، حسنعلی. (۱۳۹۲). مدیریت دانش دینی (دین بنیان) طرح مسأله مدیریت دانش در تمدن دینی. فصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۳)، صص ۴۱-۷.
۱۷. میرکمالی، سیدمحمد؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری و صدیقی، ایراندخت. (۱۳۹۳). تبیین نقش خود رهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی: تحقیقی موردی درباره دانشگاه تهران: مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۳(۴)، صص ۹-۲۹.

۱۸. نویدی، فاطمه؛ ریاحی‌نیا، نصرت. (۱۳۹۶). نقش مستندسازی در مدیریت دانش سازمانی: مطالعه موردی پژوهشکده سامانه‌های ماهواره. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۲۴(۱۹)، صص ۳-۲۰.
19. Ali, A. (1992). Islamic work ethic in Arabia, *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, pp. 507-20 .
20. Becker, G.S. (2002). *The age of human capital*. Education in the Tweny-First Century. Retrieved from the World Wide Web: <http://economics.dlut.edu.cn/uploadfiles/20081106200614853.pdf>, accessed 11 August 2010.
21. Birasnav, M., & Rangnekar, S. (2010). Knowledge management structure and human capital development in Indian manufacturing industries. *Business Process Management Journal*, 16(1), 57-75.
22. Borton-Jones & A. Spender, J. C. (2011). The oxford handbook of human capital. *Oxford University Press*. pp. 1-48 .
23. Choy, C. S., & Suk, C. Y. (2005). Critical factors in the successful implementation of knowledge management. *Journal of knowledge management practice*, 6 (1), pp. 234-258 .
24. Garavan, T. N. ،Ardichvili, A., & Zavyalova, E., & Minina, V (2012). Human capital development: Comparative analysis of BRICs. *European Journal of Training and Development*, 36(2-3), pp. 213-233 .
25. Nasr, S (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, (7), pp. 25-35 .
26. Piri, M., Jasemi, M., & Abdi, M. (2013). Intellectual capital and knowledge management in the Iranian space industries. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 43(3), pp. 341-356.
27. Rawwas, M. Y., & Javed, B., & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Personnel Review*, 47 (1), pp.74-94 .

28. Seleim, A., & Khalil, O. (2011). Understanding the knowledge management-intellectual capital relationship: a two-way analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp. 586-614.
29. Shamsudin, A. S. B. Kassim, A. W. B. M. Hassan, M. G., & Johari, N. A. (2010). Preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 106, pp. 106-114.



References

* Holy Quran.

** Nahj al-Balagha

1. Akhavan, P., & Khademolhuseini, S. P. (1392 AP). Knowledge Management and Islamic Knowledge Management. *Islamic Management*, 21(2), pp. 99-126. [In Persian]
2. Ali, A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), pp. 507-20. [In Persian]
3. Amiri, A. R. (1391 AP). *Investigating the relationship between social capital and human capital in the branches of Asia Insurance Company from the point of view of its employees* (Master's Thesis). University of Tehran, Tehran, Iran.
4. Becker, G.S. (2002). *The age of human capital. Education in the Tweny-First Century*. Retrieved from the World Wide Web: <http://economics.dlut.edu.cn/uploadfiles/20081106200614853.pdf>, accessed 11 August 2010.
5. Birasnav, M., & Rangnekar, S. (2010). Knowledge management structure and human capital development in Indian manufacturing industries. *Business Process Management Journal*, 16(1), 57-75.
6. Borton-Jones & A. Spender, J. C. (2011). *The oxford handbook of human capital*. Oxford University Press. pp. 1-48.
7. Choy, C. S. & Suk, C. Y. (2005). Critical factors in the successful implementation of knowledge management. *Journal of knowledge management practice*, 6(1), pp. 234-258.
8. Ebili, Kh., Khabaze, K., Mazari, E., & Graile, B. (1395 AP). The role of self-leadership and self-management on human capital in service public organizations (Case: Ministry of Cooperative, Labour and Social Welfare). *Public Administration*, 8(1), pp. 93-112. [In Persian]
9. Emadzadeh, M., & Shahnazi, R. (1386 AP). A Study of Fundamental and Indices of Knowledge Based Economy (Comparing Iran with Three Groups Candidate Countries). *Economic Research*, 7(27), pp. 143-175. [In Persian]

10. Garavan, T. N., Ardichvili, A., Zavyalova, E., & Minina, V (2012). Human capital development: Comparative analysis of BRICs. *European Journal of Training and Development*, 36(2-3), pp. 213-233.
11. Hamzehpour, M., & Javadi, M. (1396 AP). Explain and compare the theoretical foundations of knowledge management from the perspective of Islam and the West. *Fundamental Research in the Humanities*, 4(2), pp. 31-58. [In Persian]
12. Heidarizadeh, Z., Zarezadeh, P., & Qasemzadeh Alishahi, A. (1395 AP). The role of Islamic work ethic and service culture on citizenship behavior, accountability and social responsibility. *Ethical Research*, 3(23), pp. 23-45. [In Persian]
13. Khedmati, A., Shafi'ei, A., Beheshatinejad, S. M., Aghapirooz, A., & Alwani, S. M. (1394 AP). *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University. [In Persian]
14. Mahmoudzadeh, S. M., & Sedaqat, M. (1393 AP). The relationship between knowledge management and organizational performance in the hotel industry. *Tourism Management Studies*, 8(24), pp. 89-119. [In Persian]
15. MirKamali, S. M., Mazari, I., Khabareh, K., & Siddiqi, I. (1393 AP). Explaining the role of self-leadership on the human capital of higher education staff: a case study of the University of Tehran. *Educational Studies*, 3(4), pp. 9-29. [In Persian]
16. Musakhani, M., Manian, A., Akhgar, B., Javadi Amoli, M., & Nemati Shamsabad, H. A. (2013). Religious knowledge management (religion based) Raising the issue of knowledge management in religious civilization. *Islam and Management*, 2(3), pp. 41-7. [In Persian]
17. Nasr, S (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, (7), pp. 25-35.
18. Navidi, F., & Riahinia, N. (1396 AP). The Role of Documentation in Organizational Knowledge Management: A Case Study of Satellite Systems

- Research Institute. *Library and Information Science Studies*, 24(19), pp. 3-20.
[In Persian]
19. Piri, M., Jasemi, M., & Abdi, M. (2013). Intellectual capital and knowledge management in the Iranian space industries. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 43(3), pp. 341-356.
20. Qaderzadeh, D. (1398 AP). Explaining the process of knowledge management in the teachings of Islam. *Journal of Inclusive Management*, 5(1), pp. 66-74.
[In Persian]
21. Rajabi Farjad, H., & Moti'eian Najjar, M. (1397 AP). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance Considering the Mediating Role of Strategic Human Resource Management Measures. *Journal of Human Resource Management Research*, 3(33), pp. 191-214. [In Persian]
22. Rajabipour meibodi, A. R. & Dehghani Firoozabadi, M. (1395 AP). The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction in nurses. *Bioethics Journal*, 2(6), pp. 49-92. [In Persian]
23. Rastegar, A. A., Ayn Ali, M., Baqeri Qarebolagh, H., & hemati, A. (1398 AP). Analysis of the role of Islamic work ethic on the tendency of employees to leave the service with emphasis on mediation of job conflict. *Organizational Behavior Studies*, 2(8), pp. 189-211. [In Persian]
24. Rawwas, M. Y. Javed, B. & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Personnel Review*, 47(1), pp.74-94.
25. Rezagholizadeh, M., & Aqaei, M. (1396 AP). Human Capital and Labor Productivity in the Provinces of Iran. *Economic Journal*, 17(1&2), pp. 59-76.
[In Persian]
26. Sarmadi, M. R., Seif, M. H., & MortezaeiPour, M. N. (1396 AP). Presenting a Causal Model of Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organizational Justice Components (Case Study: Yasouj

University of Medical Sciences). *Bioethics Journal*, 6(22), pp. 71-80. [In Persian]

27. Seleim, A., & Khalil, O. (2011). Understanding the knowledge management-intellectual capital relationship: a two-way analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp. 586-614.
28. Shamsudin, A. S. B. Kassim, A. W. B. M. Hassan, M. G. & Johari, N. A. (2010). Preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), pp. 106-114.
29. Tabibi, S. J., Vatankhah, S., Nasiripour, A. A., & Vahdat, Sh. (1390 AP). Factors Affecting the Development of Human Capital in the Hospitals of the Social Security Organization of Iran. *Inflammatory Diseases*, 15(2), pp. 55-62. [In Persian]



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی