



انجمن ایرانی **پویاشناسی** سامانه‌ها
The Iranian System **Dynamics** Society

تحلیل دینامیکی مدیریت دانش در سیره امام علی (ع)

علی حاجی غلام سریزدی
عباس زارع بنادکوکي
ولی الله نقی پورفر

ارائه مقاله شفاهی

کد مقاله: ISDS96161

ارائه کننده: عباس زارع بنادکوکي



مقدمه و کلیات

❖ تعریف مدیریت دانش

مدیریت دانش به عنوان مجموعه‌ای از رویه‌ها، زیرساخت‌ها و ابزارهای فنی و مدیریتی است که در جهت خلق، تسهیم و بکارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان‌ها طراحی شده‌اند.

❖ تعریف پویایی سیستمی

رویکرد پویایی‌های سیستمی یا سیستم داینامیک روشی برای مطالعه و مدیریت سیستم‌های پیچیده و دارای بازخور است.



مقدمه و کلیات

❖ تعریف سیره و ویژگی های آن

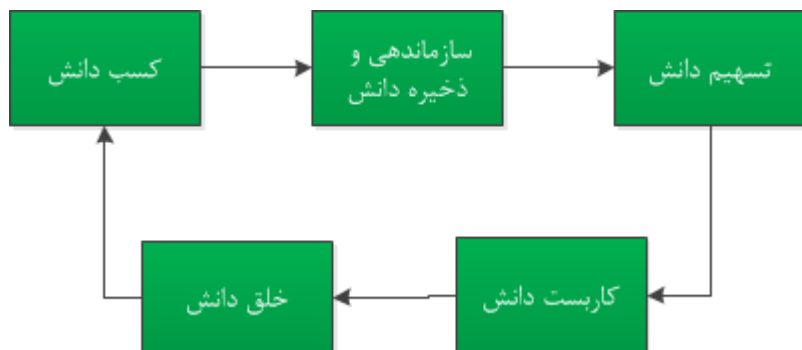
سیره در اصطلاح به معانی متفاوتی به کار رفته و تعریف واحدی که مورد وفاق همه ی اندیشمندان باشد، تاکنون درباره ی آن وجود ندارد. سه نوع نگرش به سیره وجود دارد:
نوع اول: برخی از سیره شناسان آن را به معنای طریقه و حالت دانسته که برگرفته از مفهوم لغوی آن است

نوع دوم: بعضی دیگر سیره را برابر با تاریخ و ثبت وقایع تاریخی قرار داده که دامنه وسیعی همانند تاریخ پیدا می کند. چنان که عرف تاریخ نویسان همین معنا را تأیید می کند و برداشت عمومی آنها از سیره، ذکر حوادث و سرگذشت افراد می باشد که سیره های تدوین یافته به وسیله آنان، گواه بر این امر است.

نوع سوم: هم چنین سیره را بر چگونگی رفتار انسان نیز اطلاق کرده اند که شامل همه ی فعالیت های فرد می شود.



مقدمه و کلیات

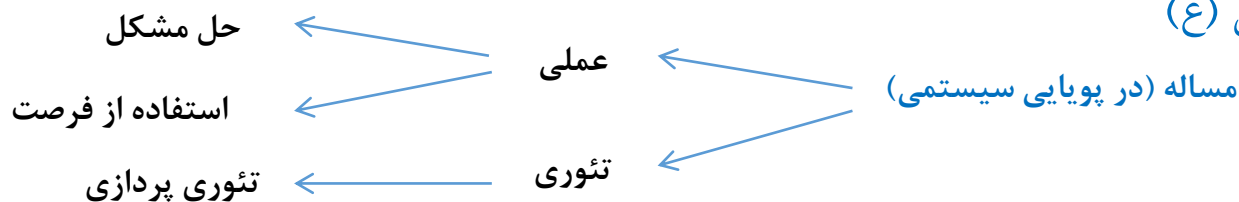


❖ نگاه به مدیریت دانش در این مقاله

❖ چرایی مدیریت دانش در سیره امام علی (ع)

❖ چرایی تحلیل پویاشناسی سیستمی مدیریت دانش

در سیره امام علی (ع)





مروری بر سوابق نظری و پژوهشی

- ❖ پژوهش در حوزه مدیریت دانش و رویکرد پویایی سیستمی
- ❖ پژوهش های انجام شده در در سیره امام علی علیه السلام
- ❖ پژوهش های انجام شده با موضوع مدیریت دانش در سیره امام علی علیه السلام
- ❖ پژوهشهای انجام گرفته با موضوع کاربرد پویایی سیستمی در مدیریت دانش و یا در تحلیل سیره امام علی علیه السلام



The First National Conference of the Iranian System **Dynamics** Society



اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی **پویاشناسی** سامانه ها

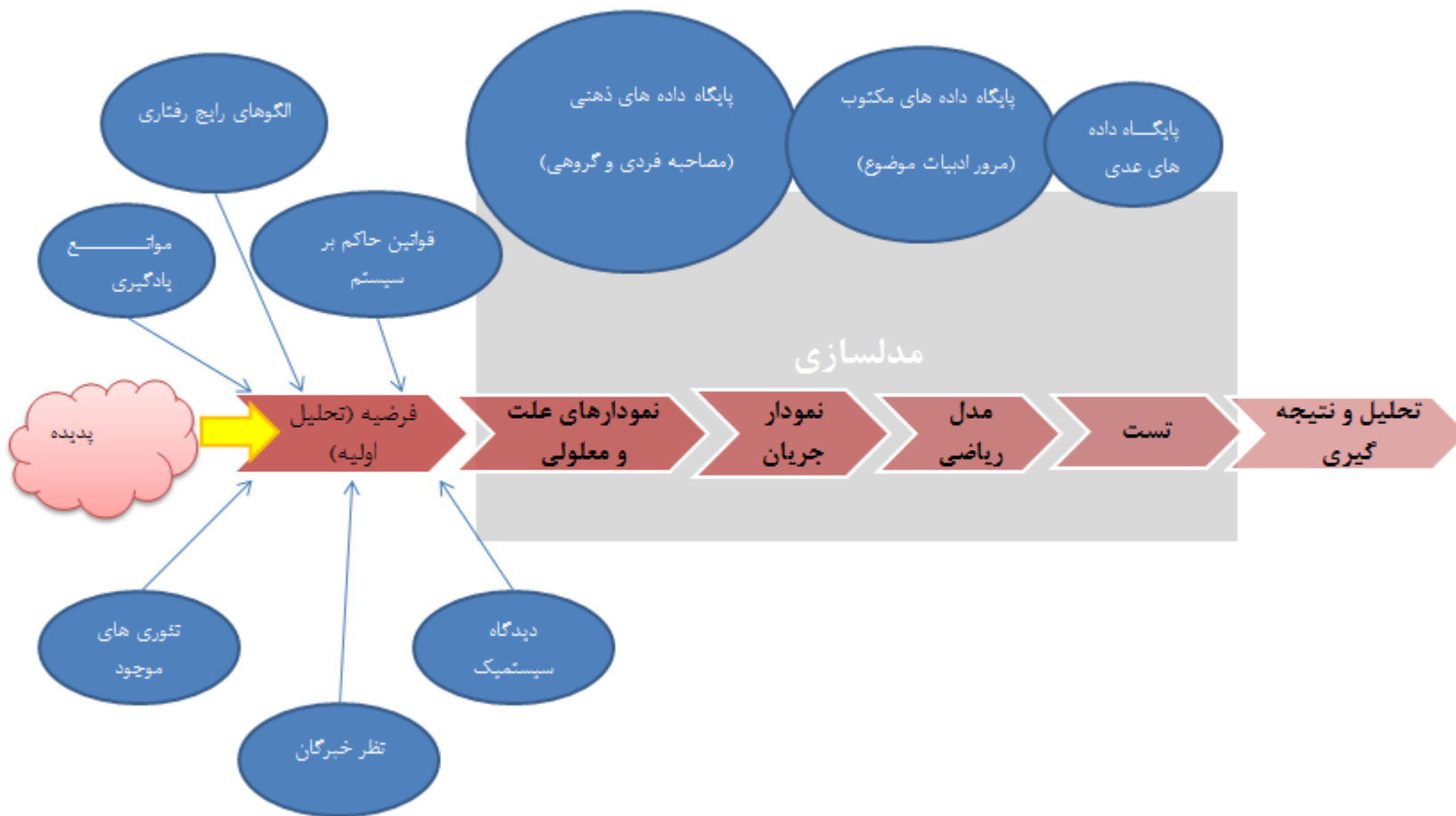
سوالات تحقیق

❖ دیدگاه امام علی (ع) درباره مدیریت دانش چگونه است؟

❖ براساس دیدگاه ایشان چه دینامیزم هایی در تحقق مدیریت دانش رخ می دهد؟



مرحل تحقیق





مراحل تحقیق

۱- جمع آوری و دسته بندی اطلاعات

مرحله چرخه مدیریت دانش	حکمت های مرتبط
کسب دانش	۵، ۳۱، ۳۸، ۵۴، ۱۱۳، ۷۰، ۷۳، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۵، ۸۶، ۹۱، ۹۲، ۱۰۷، ۱۴۷، ۱۹۶، ۲۹۷
سازماندهی و ذخیره دانش	۳۳۸، ۱۰۷، ۹۲
تسهیم دانش	۳۸، ۵۴، ۱۱۳، ۴۰، ۴۱، ۷۱، ۷۳، ۹۱، ۹۸، ۱۴۷، ۱۴۲، ۱۶۱، ۱۷۳، ۱۸۲، ۲۱۵، ۲۶۶، ۲۸۲، ۲۹۳، ۳۹۰
استفاده از دانش	حکمت ۲۳، ۳۱، ۷۰، ۷۳، ۹۲، ۹۸، ۲۷۴
خلق دانش	حکمت ۲۰۵، ۲۱۵، ۲۱۹

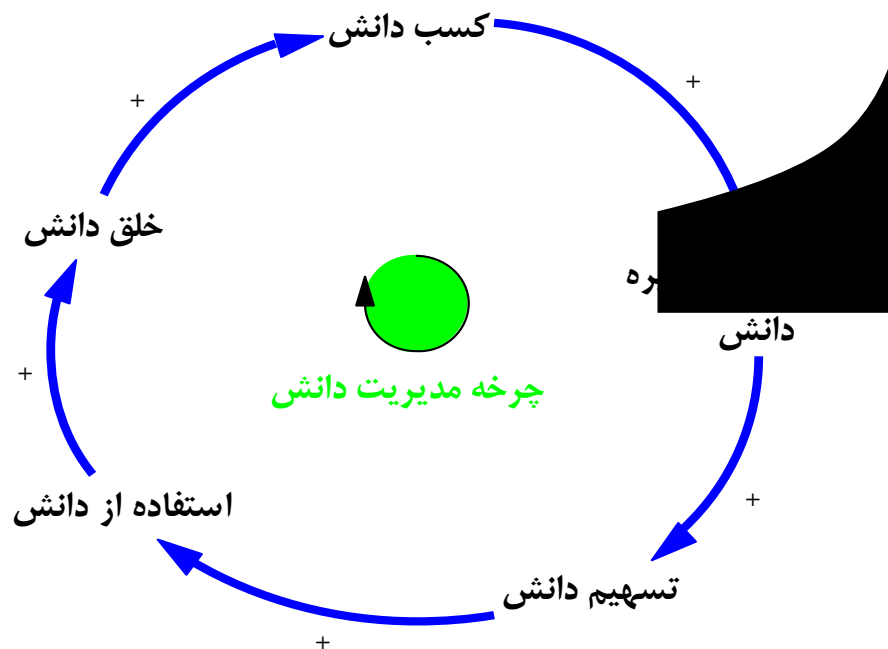
مرحله چرخه مدیریت دانش	احادیث مرتبط
کسب دانش	۳۸، ۳۹، ۶۴، ۲۲۷۶، ۲۳۳۱
سازماندهی و ذخیره دانش	
تسهیم دانش	۲۲۷۱، ۲۲۸۱، ۲۲۹۹
استفاده از دانش	۵، ۱۲، ۱۴، ۲۰، ۳۶، ۳۷، ۴۲، ۲۲۷۷، ۲۳۰۹، ۲۳۱۰
خلق دانش	۲۰، ۳۴، ۴۰، ۴۱

عنوان مرحله چرخه دانش	نامه های مرتبط
کسب دانش	نامه ۳۱
سازماندهی و ذخیره دانش	نامه ۴۷
تسهیم دانش	نامه ۵۳ و ۶۷
استفاده از دانش	نامه ۷۸
خلق دانش	نامه ۳۱



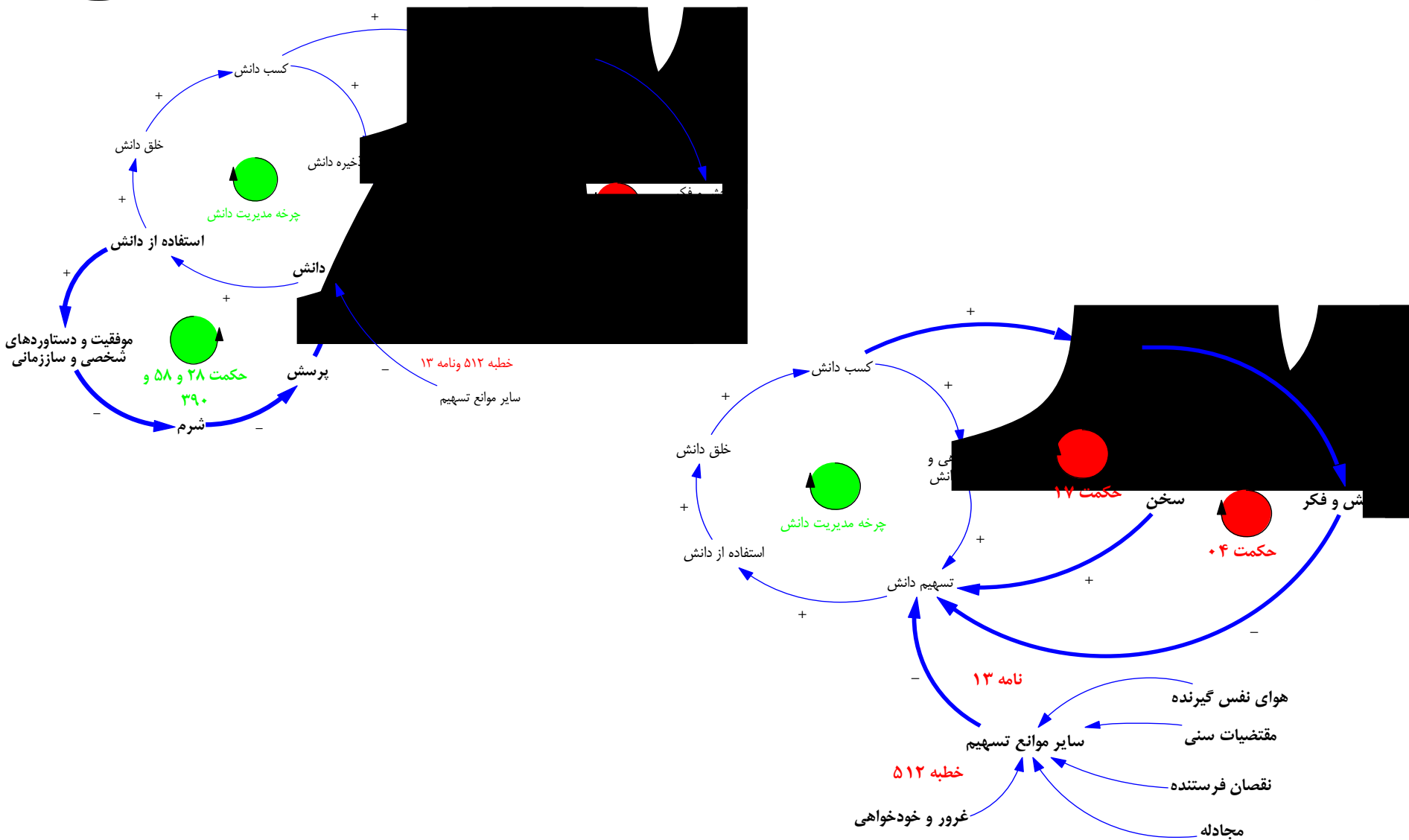
مراحل تحقیق

۲- تدوین حلقه های علی- معلولی



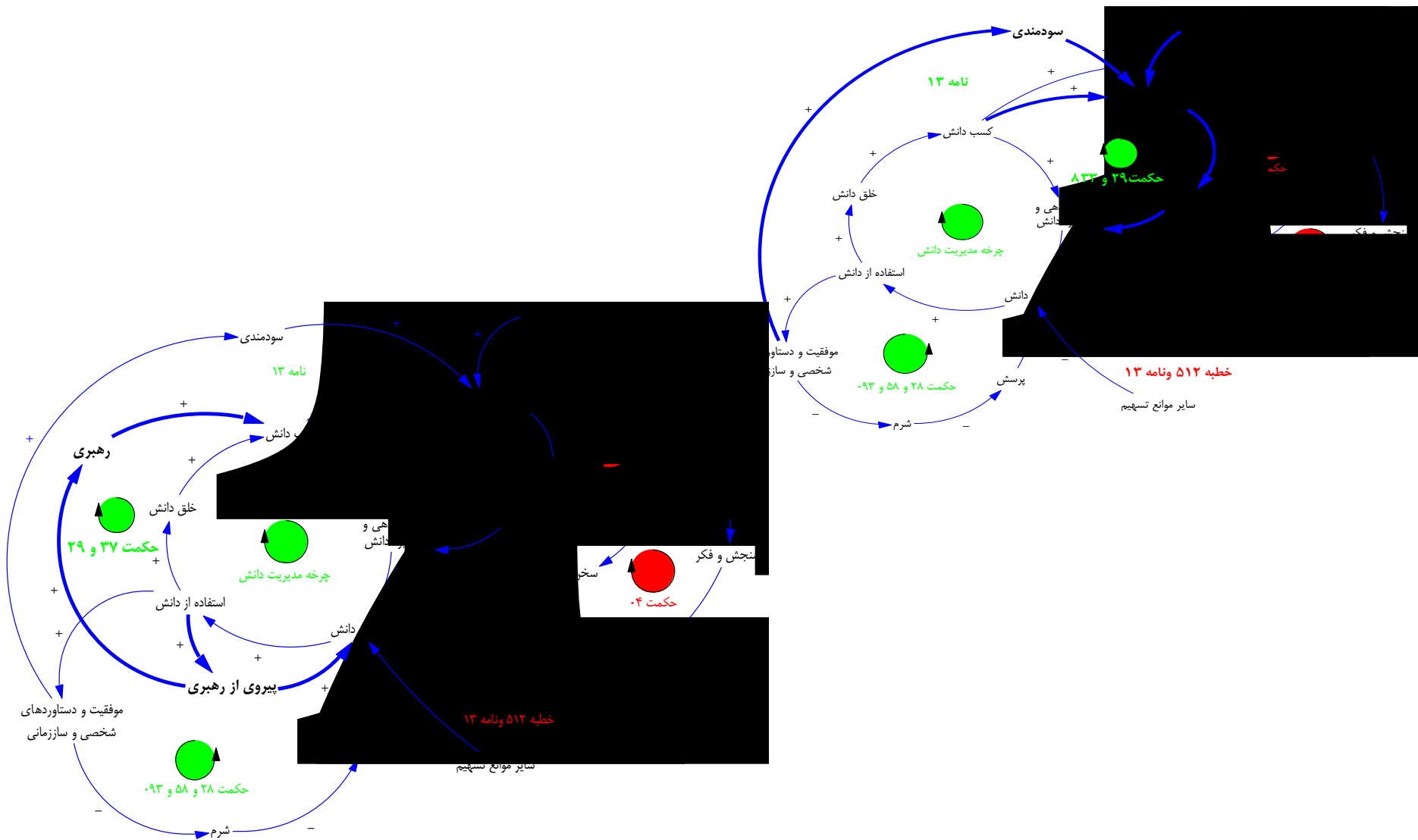


اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها



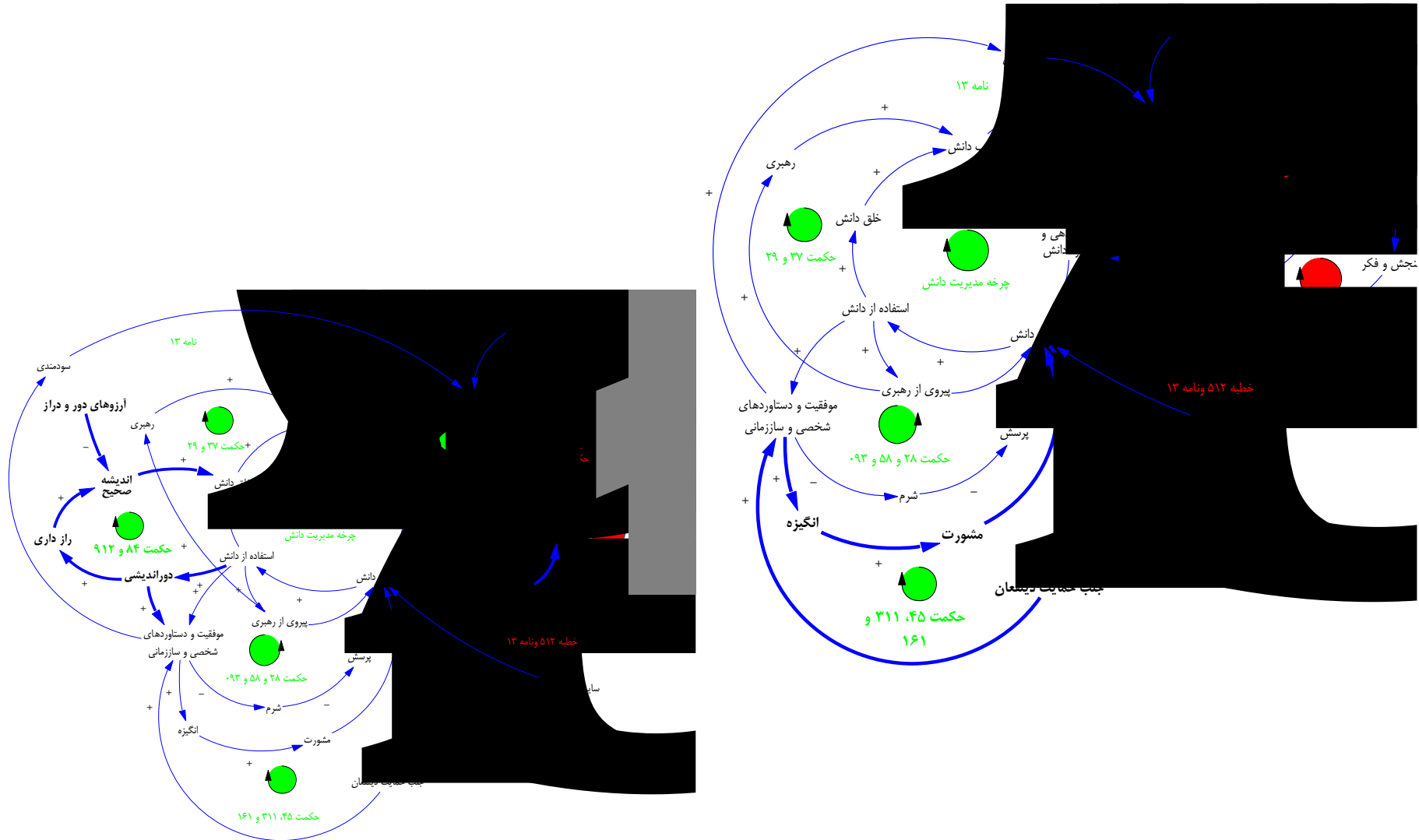


اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها



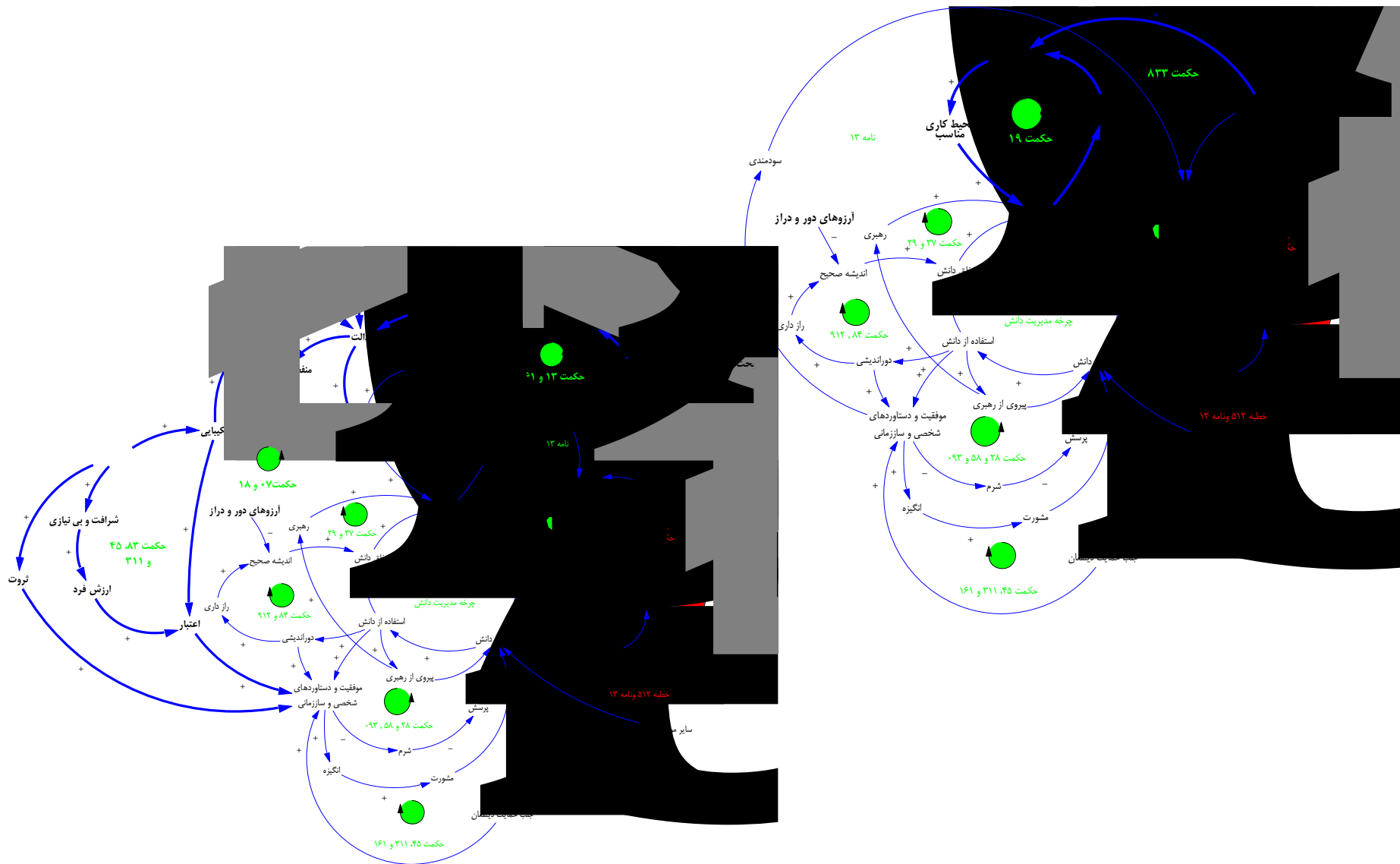


اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها



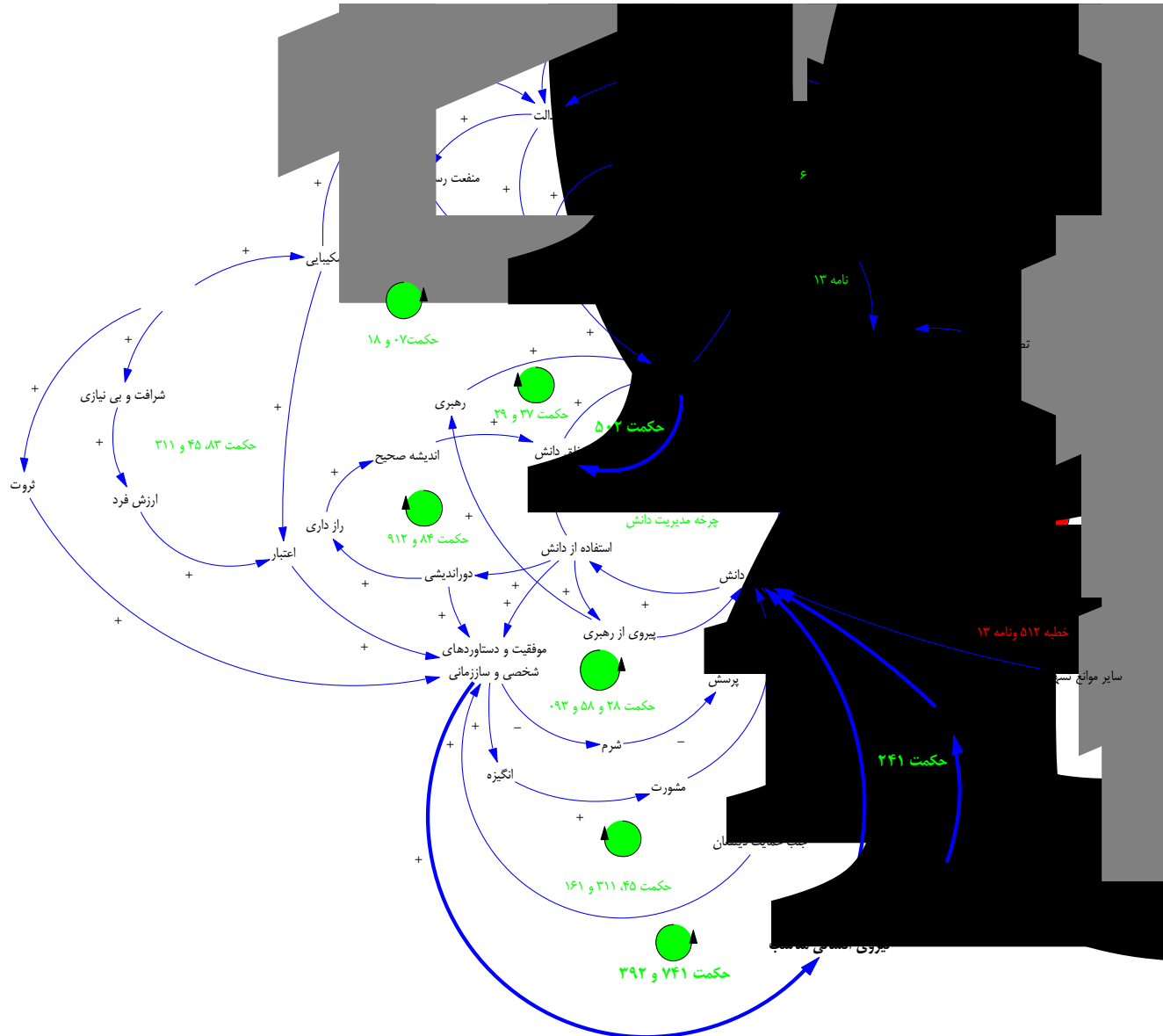


اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها





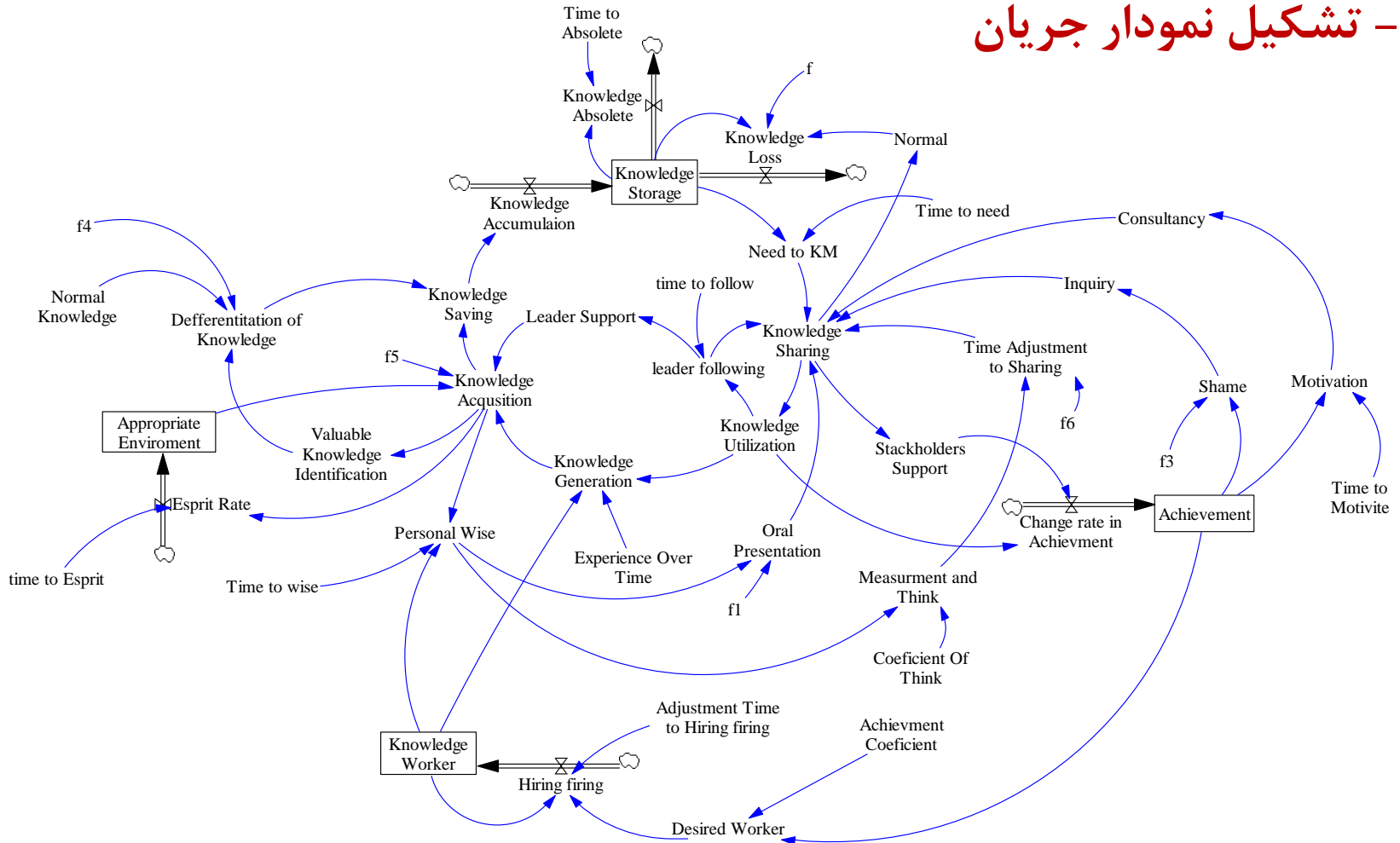
اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها





مراحل تحقیق

۳- تشکیل نمودار جریان





اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها

ردیف	نام متغیر حالت	متغیرهای نرخ	تشریح
۱	ذخیره دانش Knowledge Storage	نرخ ورودی: جمع شدن دانش Knowledge Accumulate نرخ خروجی ۱: منسوخ شدن دانش Knowledge Obsolete نرخ خروجی ۲: از دست دادن دانش Knowledge Loss	ذخیره دانش از جمع شدن دانش در سازمان ایجاد شده و از بین رفتن دانش چه بصورت منسوخ شدن آن و چه بصورت از دست دادن آن در قالب فراموشی باعث کاهش ذخیره دانشی می گردد.
۲	نیروی دانشی Knowledge Worker	نرخ استخدام و اخراج Hiring-firing Rate	تعداد کارگران دانشی براساس میزان مطلوب مورد نیاز و زمان جهت استخدام و اخراج محاسبه می گردد.
۳	محیط مناسب Appropriate Environment	نرخ روحیه آفرینی Esprit Rate	کسب دانش در طول زمان سبب ایجاد دستاورد و افزایش روحیه کارکنان شده و محیط مناسبی را ایجاد می کند.
۴	موفقیت Achievement	نرخ تغییر در موفقیت Change rate in Achievement	حمایت ذینفعان و بکارگیری دانش و دستاوردهای حاصله سبب تغییر در موفقیت می گردد.



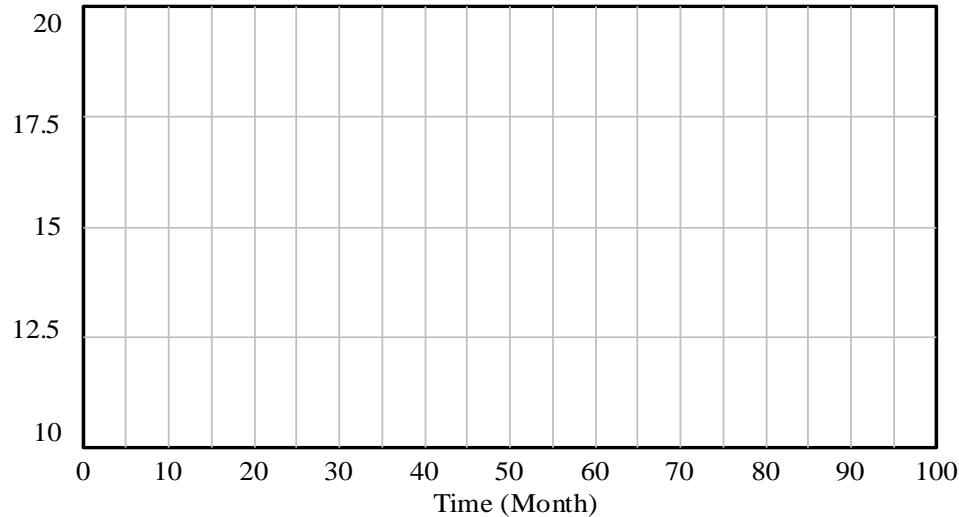
مراحل تحقیق

۴- تست مدل

❖ تست شرایط حدی:

هدف در این تست، بررسی معادلات در شرایط ویژه و حدی می باشد.

Knowledge Storage



Knowledge Storage : Extreme Test



❖ تست کفایت مرز:

در این تست کفایت متغیرها و ساختارهای مد نظر و رسم شده با توجه به اهداف و مسئله مورد نظر بررسی شده است.

❖ تست سازگاری ابعادی:

در این تست به تحلیل ابعاد و واحدهای معادلات مدل پرداخته شده است. این کار توسط نرم افزار ونسیم صورت گرفت و ابعاد مدل تایید شد.

❖ تست رفتار مدل

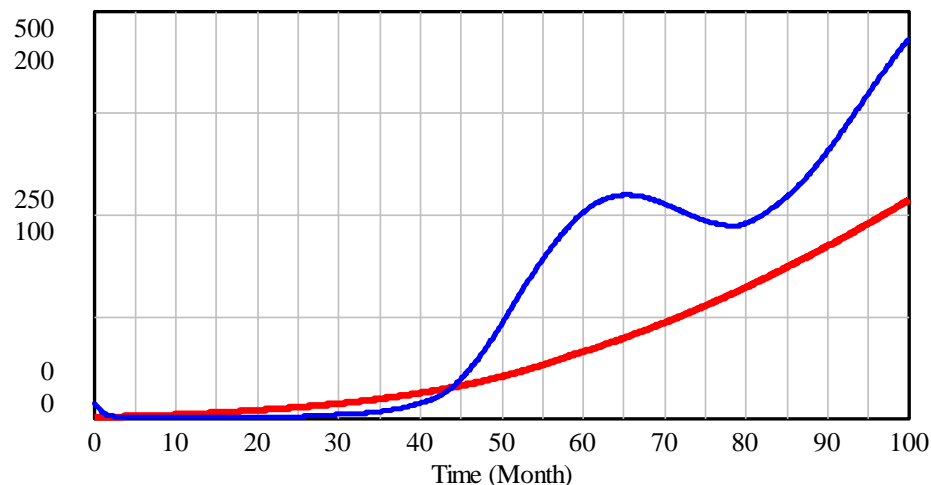
در این تست کفایت ساختار مدل از طریق رفتار آن بررسی شده است.



مراحل تحقیق

۵- شبیه سازی

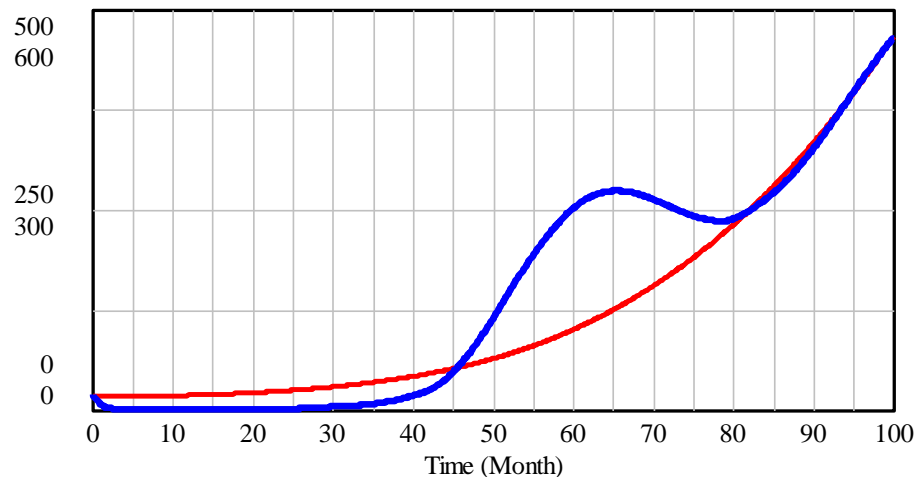
Knowledge Storage- Valuable Knowledge Identification



Knowledge Storage : Current —

Valuable Knowledge Identification : Current —

K. storage - Appropriate E.



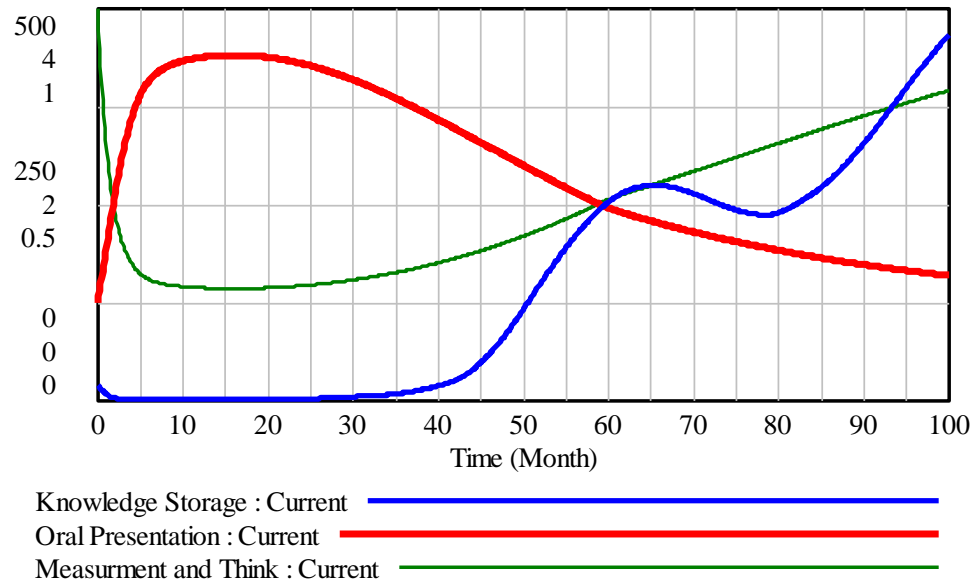
Knowledge Storage : Current —

Appropriate Environment : Current —



اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه ها

Knowledge Storage-Oral Presentation and Measurement and Think





۵- توصیه ها

ردیف	مرحله چرخه مدیریت دانش	توصیه ها
۱	کسب دانش	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ایجاد محیط مناسب (شادی آفرین) کاری بدلیل دانش مبتنی بر شاخص (فطرت و سودمندی) از طریق سخنان دانشی ✓ ایجاد محیط مناسب (شادی آفرین) کاری بدلیل دانش مبتنی بر شاخص (فطرت و سودمندی) از طریق ایجاد عدالت ✓ تاخیر بین کسب دانش و ایجاد محیط مناسب
۲	سازماندهی و ذخیره دانش	<ul style="list-style-type: none"> ✓ شناخت دانش با ✓ ارزش (شاخص تفکیک دانش) ✓ سودمندی ناشی از دستاوردهای فردی و سازمانی (اعتبار، ارزش و ثروت) ✓ تطابق با فطرت
۳	موانع تسهیم دانش	<ul style="list-style-type: none"> ✓ غرور و خودخواهی ✓ مجادله ✓ نقصان فرستنده و گیرنده ✓ مقتضیات سنی ✓ هوای نفس گیرنده
	تسهیم دانش	<ul style="list-style-type: none"> ✓ سخن اندک (به عنوان نشانه کمال عقل و زبان عاقل در پشت عقل او) ✓ استفاده عاقل از مشورت و سنجش و فکر
	موتورهای مثبت تسهیم	<ul style="list-style-type: none"> ✓ پرسشگری و عدم شرم از آن ناشی از دستاوردهای فردی و سازمانی ✓ نقش رهبری (کردار و گفتار) در تسهیم دانش ✓ نقش مشورت در تسهیم دانش و جلب نظر ذینفعان و اثر متقابل در کسب دستاورد ✓ دوستی با خردمند ✓ نیاز به نیروی انسانی مناسب و شایسته (استراتژی تربیت نیروی انسانی)



The First National Conference of the Iranian System **Dynamics** Society



اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی **پویاشناسی** سامانه ها

۵- پیشنهادات پژوهشی

- ❖ تعریف و بررسی سناریو های مختلف بر روی ساختار مدل
- ❖ توسعه مدل های مدیریت دانش مبتنی بر دستاوردهای ایجاد شده



The First National Conference of the Iranian System **Dynamics** Society



اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی **پویاشناسی** سامانه ها

سپاس از توجه شما