

۱۵۰۹۸۸۳

بیت الاحمر
حالیہ

کلید سازمان های موفق

نائب مدیر:

معصومه کرد علی پور

محمد کرد علی پور

محبوبه کرد علی پور



انتشارات سرافراز

کلید سازمان‌های موفق

- ✱ تالیف: معصومه کردعلی پور، محمد کردعلی پور، محبوبه کردعلی پور
- ✱ ناشر: سرافرازان البرز
- ✱ تعداد صفحات: ۱۸۸ صفحه
- ✱ نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶
- ✱ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۶۲-۲۰۶-۷
- ✱ شمارگان: ۱۰۰۰ جلد
- ✱ قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

کلیه مقوق برای ناشر محفوظ است.

سرشناس	کردعلی پور، معصومه، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	کلید سازمان‌های موفق / مولفین معصومه کردعلی پور، محمد کردعلی پور، محبوبه کردعلی پور.
مشخصات نشر	ک: سرافرازان البرز، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۱۸۸ ص.
شابک	978-600-362-206-7
وضعیت فهرست نویسی	فیبیا
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	Manpower planning:
موضوع	کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	Employee empowerment:
موضوع	فرهنگ سازمانی
موضوع	Corporate culture:
موضوع	مدیریت دانش
موضوع	Knowledge management:
شناسه افزوده	کردعلی پور، محمد، ۱۳۶۲ -
شناسه افزوده	کردعلی پور، محبوبه، ۱۳۶۴ -
رده بندی کنگره	HF۵۵۴۹۹/۱۳۹۶ ۱۳۲۲/ن۹
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۰۱:
شماره کتابشناسی ملی	۴۷۳۷۵۰۴:

مرکز پخش: نمایشگاه و فروشگاه تخصصی کتاب دانشگاهی خوارزمی

کرج - رجائی شهر - بلوار مؤذن شرقی - روبروی بانک ملی دانشگاه آزاد - پلاک ۳۲

تلفن: ۰۲۶-۳۴۴۲۱۵۹۵

پیشگفتار

دهه هشتاد را باید شروع تحقیقات جدید بر روی فرهنگ سازمانی دانست. علاقه برای انجام تحقیق بر روی فرهنگ سازمانی ناشی از عوامل زیر است: دهه هشتاد شروع جهانی شدی سازمانها است و هماهنگی بین کارکنان سازمانها، بحث روز بود. در این دهه مشخص شد که سطوح مختلف عملکرد یک سازمان را می توان به نوع فرهنگ آن سازمان مرتبط دانست. فرهنگ یک سازمان را میتوان منبعی برای ایجاد مزیت های رقابتی پایدار دانست فرهنگ سازمانی الگهی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزشها و باورها و اعتقادات اساسی در یک سازمان است. پس میتوان گفت که انجام هر گونه تغییر و تحول بنیادی در سازمان^۱ از طریق شناخت فرهنگ آن سازمان امکان پذیر است. فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر میگذارد و از این رو درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کار موثر حایز اهمیت است. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزشها، نگرشها و هنجارهای مشترک است که از طریق نمادهایی مانند داستانها، اسطوره ها، افسانه ها و حکایت ها منتقل میشود و توسط کارکنان حفظ و تایید می شود. فرهنگ سازمانی در این تحقیق بر اساس دیدگاه دینسون مطرح شده است که در آن چهار حیطه شناخت: تطبیق پذیری، سازگاری و رسالت مورد بررسی قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان از جمله رسالتها، اهداف، تعیین استراتژی ها، ساختار سازمانی، ارتباطات، انگیزشها، عملکردها رفتارهای نو آورانه کارکنان، مدیریت و اثر بخشی و کارایی تاثیر دارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	فرهنگ سازمانی، توانمند سازی سازمانی، مدیریت دانش
۱۱	۱- مفهوم فرهنگ
۱۲	۲- مفهوم سازمان
۱۳	تعاریف سازمان
۱۴	ماهیت سازمان و فرهنگ
۱۴	تعاریف فرهنگ
۱۶	سیر تاریخی فرهنگ سازمانی ۱
۱۸	تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۱	اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۲	عوامل موثر در فرهنگ سازمانی
۲۳	الگویی برای تفسیر فرهنگ سازمانی
۲۴	ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۲۹	مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۰	فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۱	نقش یا کارکرد فرهنگ
۳۲	سطوح فرهنگ سازمانی

عنوان

صفحه

۳۶	پایداری فرهنگ سازمانی
۳۷	طبقه بندی فرهنگ سازمانی
۴۵	نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
۴۶	عوامل و اجزا فرهنگ سازمانی
۴۷	خرده فرهنگ ها
۶۸	مفهوم توانمند سازی
۷۱	تعاریف توانمند سازی
۷۶	ریشه های تاریخی توانمند سازی
۷۶	پیشینه توانمند سازی در جهان
۷۸	اهمیت توانمند سازی در سازمانها
۷۹	محورهای توانمند سازی
۷۹	مزایای توانمند سازی
۸۲	عوامل موثر در فرآیند توانمند سازی کارکنان
۸۸	دیدگاههای مختلف توانمند سازی
۹۱	ابعاد توانمند سازی
۹۲	رویکرهای توانمند سازی
۹۶	سطوح توانمند سازی
۹۶	سطوح توانمند سازی باون لاولر

صفحه	عنوان
۹۷	برنامه های توانمند سازی در سطح متوسط
۹۷	برنامه های توانمند سازی سطح بالا
۹۷	نشانه های توانمند سازی
۹۹	پیامدهای توانمند سازی
۱۰۱	موانع توانمند سازی
۱۰۲	راههای ارتقاء سطح توانمند سازی
۱۰۳	ابعاد توانمند سازی و شناختی
۱۰۸	مدلهای توانمند سازی
۱۱۰	مدل توانمند سازی باون و لاولر
۱۱۲	مدل توانمند سازی توماس ولتهوس
۱۱۶	اهداف توانمند سازی کارکنان
۱۱۶	خصوصیات افراد توانمند
۱۱۷	ویژگی سازمانهای توانمند
۱۱۸	مفروضات توانمند سازی
۱۱۸	الزامات توانمند سازی
۱۲۱	توانمند سازی و غنی سازی شغل
۱۲۱	توانمند سازی و مشارکت کارکنان
۱۲۲	توانمند سازی و تفویض اختیار

۱۲۳	توانمند سازی روانشناختی و مدیریت دانش
۱۲۳	دانش چیست
۱۲۴	داده، اطلاعات و دانش و خرد
۱۳۱	انواع دانش
۱۳۴	مدیریت دانش
۱۳۵	تعاریف مدیریت دانش
۱۳۷	تاریخچه مدیریت دانش
۱۳۹	ضرورت و اهمیت مدیریت دانش
۱۴۱	فرآیندهای مدیریت دانش
۱۴۸	موانع موفقیت مدیریت دانش
۱۴۸	مزایای مدیریت دانش
۱۵۰	موانع اجرای مدیریت دانش در سازمانها
۱۵۱	کاربرد مدیریت دانش
۱۵۲	مدلهای مدیریت دانش
۱۵۴	دانش ضمنی به دانش صریح
۱۷۲	اهداف مدیریت دانش
۱۷۳	ابزار مدیریت دانش
۱۷۷	سخن آخر
۱۷۹	منابع و مآخذ

مقدمه

از جمله اثرات و پیامدهای مهم فرهنگ سازمانی، توانمند سازی روانشناختی کارکنان است. براساس استدلال توماس ولتهوس^۱ توانمند سازی مفهومی چند بعدی بنا براین آن را به چهار مولفه تقسیم کرده‌اند که عبارتند از:

معناداری، شایستگی، خودانتخابی و اثرگذاری نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت، نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود و هرگونه پیشرفت در سیستم‌های فراسازی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد و بر این اساس جستجوی راههایی برای افزایش کارایی و به کارگیری حداکثر توانایی کارکنان در جهت تحقق هدف های فرد و سازمان و جامعه یکی از موضوعات مدیران و صاحب نظران علوم مدیریت بوده است، تا آنجا که در سالهای اخیر توانمند سازی به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است. توانمند سازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغلی به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و ایجاد فرصت‌هایی برای شکوفایی استعدادها، تواناییها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. توانمند سازی با تغییر در باورها و افکار کارکنان شروع می‌شود. بدین معنا که آنان به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف به طور موفقیت آمیز دارند و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال لازم را در انجام فعالیتها را دارند. دنیای موجود با استانداردهای متنوع خود همیشه در معرض تغییرات و تحولات غیر قابل پیش بینی است. زندگی در دنیای جدید نیازمند شناخت کامل و کسب مهارتها و استفاده از ابزارها می‌باشد و بدون شناخت ابزارها زندگی دشوار می‌شود و فرصت های زیادی را افراد

^۱.Thomas vohthose

و سازمانها از دست میدهد و یکی از ابزارهایی که میتواند سازمانها را در رسیدن به اهداف خویش کمک کند مدیریت دانش است که شامل خلق دانش، کسب دانش، ذخیره سازی دانش، انتشار دانش و به کار بردن دانش است. یک سازمان باید دانش مورد نیاز خود را شناسایی کرده آترا کسب کند و ذخیره کند و در موقع نیاز به کار بندد. تنها با بررسی و ایجاد یک فرهنگ متناسب و انعطاف پذیر است که میتوان الگوی تعامل بین افراد و سازمانها را شکل داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره برد. فرهنگ سازمان به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح می باشد که قابلیت و توانایی استفاده از اطلاعات و تکنولوژی نوآوری و مدیریت را دارا می باشد. سیستم مدیریت دانش درون سازمان باید قادر باشد که فعالیت های کاری و یادگیری افراد را با هم سازگار کرده و در برگیرنده انگیزه های کافی باشد تا بتواند کلیه اعضا را جذب کند و آنها را در فعالیتها درونی سازمان هماهنگ کند و دانش یکی از منابع مهم سازمانها و شرکت ها برای رسیدن به برتری رقابتی می باشد و سازمانها با خلق دانش و انتشار آن توانایی پاسخگویی به شرایط متغیر دنیای امروزی را در خود پیدا می کنند.

WWW.KAPAS.COM