

رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی

مؤلف:

سمیه گرجی دوز



سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

و نوعیت فهرست نویسی

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

رده بندی کلاس

رده بندی ربی

شماره کتابشناسی

گرچی دوز، سمیه، ۱۳۵۹ -

رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی / مولف سمیه گرچی دوز.

تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی عادیات، ۱۳۹۵.

۱۶۴ ص: ۱۴/۵×۲۱/۵ م.م.

978-964-6575-87-0

قیفا

مدیریت دانش

Knowledge management

کارآمدی سازمانی

Organizational effectiveness

HD۳۰/۲/گ۴ر۲ ۱۳۹۵

۶۵۸/۴۰۳۸

۴۲۹۹۹۱۵



ناشر:

مولف:

قطع:

نوبت چاپ:

شمارگان:

بهاء:

شابک (ISBN):

انتشارات عادیات

سمیه گرچی دوز

رقعی

اول / تا شانزدهم

۱۵۰۰ نسخه

۸۰۰۰ ریال

۹۷۸-۹۶۴-۶۵۷۵-۸۷-۰

تهران: خیابان انقلاب خیابان ۱۲ فروردین خیابان شهید وحید نظری جنب هتل پارسی پلاک ۱۰۵ طبقه

اول واحد ۴ تلفن: ۶۶۹۵۵۸۵۴ نمابر: ۶۶۹۵۵۸۵۱ همراه: ۰۹۱۲۱۳۸۸۴۳۳

HEAD OFFICE : FLOOR 1 - # NO : 105 BULD / A.V VAHIDNAZARI
AV. ENGELAB TEHRAN-IRAN

MOB: 09121388433 TEL: 66362232-66465561 FAX: 66965521

www.AADIYAT.IR

AADIYAT_PUBM@YAHOO.COM

فهرست

مقدمه.....	۱۱
فصل اول: مدیریت دانش.....	۱۷
۱-۱ تاریخچه مدیریت دانش.....	۱۸
۱-۲ تفاوت سه مفهوم نزدیکی دانش، اطلاعات، دانش.....	۲۰
۱-۳ انواع دانش.....	۲۳
۱-۴ تعاریف انواع دانش.....	۲۵
۱-۵ سطوح دانش.....	۲۷
۱-۶ مدیریت دانش.....	۲۷
۱-۷ مزایای مدیریت دانش.....	۳۴
۱-۸ کارکردهای مدیریت دانش.....	۳۵
اهداف مدیریت دانش.....	۵۳
۱-۹ مدیریت دانش در سازمان.....	۶۴
نیاز به مدیریت دانش.....	۶۷
۱-۱۰ مدل‌های مدیریت دانش.....	۶۸
۱-۱۱ جریان دانش در عملکرد سازمان.....	۷۴

فصل دوم: عملکرد سازمانی.....	۷۷
۱-۲ عملکرد سازمانی.....	۷۸
۲-۲ تعریف عملکرد سازمانی.....	۸۱
۳-۲ ارزیابی عملکرد کارکنان.....	۸۶
۴-۲ دلایل اندازه گیری عملکرد.....	۸۸
۵-۲ سنجش عملکرد سازمانی.....	۸۹
فصل سوم: فناوری.....	۹۲
۱-۳ تعاریف تکنولوژی.....	۹۳
۲-۳ تکنولوژی.....	۹۶
۳-۳ تکنولوژی اطلاعات.....	۱۰۲
۴-۳ مفهوم و تعاریف تکنولوژی اطلاعات.....	۱۰۶
۵-۳ تاریخچه سرمایه گذاری فن آوری اطلاعات.....	۱۰۹
۶-۳ زیرساختهای اقتصادی فن آوری اطلاعات.....	۱۱۲
۷-۳ لزوم تکنولوژی.....	۱۱۴
۸-۳ محدودیتهای نگرش سازمان به تکنولوژی اطلاعات.....	۱۱۵
فصل چهارم: فرهنگ سازمانی.....	۱۱۹
۱-۴ فرهنگ.....	۱۲۰
۲-۴ مفهوم فرهنگ سازمانی.....	۱۲۲
۳-۴ فرهنگ سازمانی.....	۱۲۳
۴-۴ مولفه های فرهنگ سازمانی.....	۱۲۷
۵-۴ فرهنگ غالب و خرده فرهنگهای سازمان.....	۱۳۰

۱۳۱.....	۶-۴ فرهنگ سازمان و مدیریت دانش
۱۳۹.....	فصل پنجم: ساختار سازمانی
۱۴۰.....	۱-۵ ساختار سازمانی
۱۴۳.....	۲-۵ طراحی ساختار سازمانی و عوامل موثر بر آن
۱۴۵.....	۳-۵ ابعاد ساختاری و محتوایی
۱۵۲.....	۴-۵ مهمترین الزامات ساختاری برای مدیریت موثر دانش در سازمان
۱۵۳.....	منابع فارسی
۱۵۹.....	منابع انگلیسی

مقدمه

از زمان ظاهر مدیریت دانش تاکنون، مدیریت دانش به عنوان موضوع مهمی برای محققان و مدیران سازمانها بوده و به این دلیل نیز مقالات و تحقیقات بسیاری درباره مدیریت دانش منتشر شده است. در ابتدای ظهور مدیریت دانش، متون مرتبط بیشتر بر مسائل و جنبه های تکنولوژیکی، عوامل انسانی و اجتماعی آن تمرکز داشتند. امروزه این تمرکز تغییر و تاکید آن بیشتر بر عملکرد و بهره وری معطوف شده است. مدیریت دانش به دنبال ایجاد و توسعه دارایی های دانشی سازمان است و با شناسایی، خلق، کاربرد و تسهیم دانش مرتبط است (ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸، ۶۸). هدف نهایی مدیریت دانش کاربرد دانش در جهت بهبود عملکرد سازمانی است (انوار رستمی و شهابی، ۱۳۸۸، ۴).

جامعه فراصنعتی امروزه جامعه های اطلاعاتی است که در آن فناوری های نیرو افزا به تدریج جای خود را به فناوریهای دانش افزا

میدهند و در یک محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در محصول و خدمات خود بکار گیرند. بنام این مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانش برتر، تصمیمات معقول تر را در موضوعات مهم برای بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش اتخاذ کنند.

امروزه نیز در سازمانهای مختلف مشتاق به ایجاد سیستمهای مدیریت دانش در سازمانها با هدف بهره گیری از نتایج مفید آن میباشند. یکی از مهمترین و مشترکترین مراندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیران دانش، تسهیم دانش، انگیزش افراد برای تسهیم دانش خود در سازمانها میباشد.

فرایند مدیریت دانش شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. سازمانها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه ای، باید در جهت ایجاد توانمندیهای مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به کار گیری دانش در سازمانها وجود دارد. وظیفه مدیران دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نمایند. ویلیام استابروک معتقد است

که مدیریت دانش مناسب ترین شیوه و الگوی مدیریت برای سازمانهاست.

در سالهای اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی تبدیل شده است. جوامع علم و تجاری هر دو بر این باورند که سازمانها با قدرتی بیشتری میتوانند برتری های بلند مدت خود را در عرصه های رقابتی حفظ کنند (کیم و منو بورگنی، ۱۹۹۷: ۶۶) و دانشمندان در تحقیقات خود یافته اند که مدیریت دانش بر خلاف مدیریت های دیگر زودگذر نیست بلکه اثرات ماندگاری در سازمانها دارد. تنها سازمانهایی می توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند به نظر اندیشمندان این عرصه، حفظ مزیت رقابتی و بقاء سازمان به کمک مدیریت دانش امکانپذیر است. به نحوی که بتوان به طور مستمر به دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. وای موانع متعددی بر سر راه خلق و بکارگیری دانش در سازمانها وجود دارد. وظیفه مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و برای برطرف کردن آنها چاره اندیشی کنند (داورپناه، ۱۳۸۸).

همچنین پویایی و پیچیدگی از مشخصه های بارز محیطهای سازمانی است در نتیجه سازمانها برای پیشرفت و کسب رضایت مشتریان نیاز به مدیریت صحیح دانش خود دارند پس سازمانها باید عوامل زیر ساختی مناسبی را فراهم آورند.

براد بهم ترین بخش هستند زیرا مدیریت دانش با تمایل افراد به تسهم و استفاده از دانش وابستگی مستقیم دارد. افراد، فرایندهای فناوری، عوامل مهمی هستند که توانند به عنوان یک عامل متحرک و یا یک مانع برای حرکت دانش محسوب شوند.

امروزه مدیران به تدریج اهمیت نقش دانش واقف هستند اما نگرانند که نتوانند سیستم مذکور را در زمان مقتضی پیاده کرده و از سرمایه گذاریهای انجام شده استفا لازم را دریافت نمایند در نتیجه مدیریت دانش در سازمانها با شکست مواجه شده است.

مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی وارد مباحث سازمانی گردید. در سال ۱۹۷۲ هابرمس می گوید که دانش به عنوان یک موجودیت انتزاعی نباید تلقی شود بلکه محصول متنی بر اراده است.

دوره ۱۹۹۵-۱۹۹۰ اولین نسل مدیریت دانش در سال ۱۹۹۶ پدیدار شد. نسل دوم مدیریت دانش درباره تغییر نظام سازمانی است. در

سال ۱۹۹۵ ایکیو جیرو نوناکا و هیرو تاکاکیوچی ۴ فرایند را در مدیریت دانش به شرح زیر شناسایی کردند: نشر کردن، جذب کردن، نمودار ساختن و ترکیب کردن. نسل سوم مدیریت دانش نو-رحال ایجاد است.

نسل سوم، ریدی میان دانش و عمل است (جان و دیگران، ۲۰۰۶). با توجه به دیدگاه منابع، شرکتها مزیت رقابتی خود را با بکارگیری ارزش منابع، کسب و حفظ میکنند (بارنی، ۱۹۹۱؛ گرت، ۱۹۹۶). بدون شک تجمع منابع، موفقیت کسب و کار تاثیر مهمی دارد. این حال برنامه ساده دیدگاه مبتنی بر منابع در پیش بینی موفقیت شرکت بیش از حد ساده انگارانه است. اقتصاد دانشی، مدیریت دانش، فاکتور مهمی به اضافه زمین، نیروی کار و کارآفرینی است. قابلیت‌های مدیریت دانش (به عنوان مثال، کسب دانش، تبدیل دانش و کاربرد دانش) در عملیات یک شرکت ریشه دارد و از مزیتمات ساختار سازمانی و فرهنگ مشتق شده است (گرت، ۱۹۹۶؛ مورمن، ۱۹۹۵).