

فرهنگ و سلامت سازمانی

(با نگاهی به مدیریت دانش)

گراورنده و مؤلف:

اقدس مخدوم

• تالیف: شریف

• تالیف: شریف

• تالیف: شریف

• تالیف: شریف

• تالیف: شریف



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	: مختارخان، اقدس، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: فرهنگ و سلامت سازمانی (با نگاهی به مدیریت دانش) / گردآورنده و مؤلف اقدس مختارخان.
مشخصات نشر	: بجنورد: گسترش علوم نوین، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۲ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: 978-622-691128-3: ۱۷۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: قیفا
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: Knowledge management
موضوع	: فرهنگ سازمانی -- ایران
موضوع	: Corporate culture -- Iran
موضوع	: سلامت پروری کارمندان -- ایران
موضوع	: Employee health promotion -- Iran
رده بندی کنگره	: HD ۷۲
رده بندی دیویی	: HD۵۸۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۷۰۰۰۰

عنوان کتاب:

فرهنگ و سلامت سازمانی

(با نگاهی به مدیریت دانش)

- گردآورنده و مؤلف: اقدس مختارخان
- ناشر: گسترش علوم نوین
- ویراستار: هادی احمدی
- طراح جلد: سینا حمیدی
- نوبت چاپ: اول، پاییز ۱۳۹۹
- شمارگان: ۱۰۰۰ جلد
- شابک: ۹۷۸ - ۶۲۲ - ۶۹۱۱ - ۲۸ - ۳
- تعداد صفحات: ۱۱۲ صفحه
- قیمت: ۱۷۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	اهمیت موضوع
۳	پیش‌زمینه‌های مدیریت دانش
۵	مفهوم‌شناسی مدیریت دانش
۷	نسل‌های مدیریت دانش
۷	اهداف مدیریت دانش
۸	ابعاد مدیریت دانش
۸	خاکه دانش
۸	کسب دانش / انتقال دانش
۹	بکارگیری دانش
۱۰	ذخیره‌سازی دانش (ذخیره دانش)
۱۰	اصول مدیریت دانش
۱۰	فرایند مدیریت دانش
۱۰	شناسایی دانش
۱۱	توسعه دانش
۱۱	اشتراک و توزیع دانش
۱۱	بهره‌گیری از دانش
۱۱	ذخیره و نگهداری دانش
۱۲	دیدگاه‌های متفاوت در مورد مدیریت دانش
۱۲	مراحل مدیریت دانش
۱۳	مکاتب مدیریت دانش
۱۳	مکتب اقتصادی
۱۴	مکتب سازمانی
۱۴	مکتب استراتژیک
۱۴	رویکردهای مدیریت دانش
۱۵	رویکرد مکانیکی
۱۵	رویکرد فرهنگی / رفتارگرایانه
۱۵	رویکرد نظام‌مند به مدیریت دانش
۱۶	مدل‌های مدیریت دانش
۱۶	مدل عمومی دانش
۱۷	مدل فریدا
۱۹	مدل نوناکو و ناکوچی
۲۰	مدل بویست

۲۱	مدل براد هویت
۲۲	مدل کلی ساختار نظام‌های مدیریت دانش
۲۳	مدل راهبردی مدیریت دانش
۲۵	مدل شش بعدی مدیریت دانش
۲۶	مدل یکپارچه تولید دانش
۲۷	مدل مفهومی مدیریت دانش
۲۸	مدل عمومی دانش
۲۸	مدل فریدا
۲۸	مدل نوناکو و تاکوچی
۲۸	مدل بویت
۲۹	مدل هویت
۲۹	مدل کلی ساختار نظام‌های مدیریت دانش
۲۹	مدل راهبردی مدیریت دانش (دبوسکی)
۲۹	مدل شش بعدی مدیریت دانش
۲۹	مدل یکپارچه تولید دانش
۲۹	مدل مفهومی مدیریت دانش
۲۹	عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش
۳۲	حوزه‌های کلیدی مدیریت دانش
۳۲	فرایندها
۳۳	فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی
۳۳	نقش رهبری در مدیریت دانش
۳۴	کارکنان و فرایند مدیریت دانش
۳۵	مدیریت داده‌ها، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش
۳۶	مدیریت اطلاعات
۳۶	مدیریت دانش
۳۷	موانع مدیریت دانش
۴۱	بخش دوم: سلامت سازمان
۴۱	مفهوم سلامت سازمانی
۴۴	سنجش‌شناسی سازمانی «پارسونز»
۴۶	سطح فنی
۴۶	سطح اداری
۴۶	سطح نهادی
۴۶	ابن‌داد سلامت سازمانی سطح اداری
۴۷	سطح فنی
۵۱	سلامت سازمانی و رضایت شغلی
۵۷	رابطه سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی با شغل

۶۰		رابطه رهبری معنوی و سلامت سازمانی
۶۱		رابطه سلامت سازمانی و مدیریت دانش
۶۵		بخش سوم: فرهنگ سازمانی
۶۸		انواع فرهنگ سازمانی
۷۰		رابطه عوامل شخصیتی و فرهنگ سازمانی
۷۲		رابطه فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی
۷۵		رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی
۸۰		اثر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی
۸۲		رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری و رفتار سازمانی
۸۵		رابطه فرهنگ سازمانی و نظام آموزشی
۸۹		رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش
۹۱		فهرست منابع

www.ketab.ir

مقدمه

سازمان‌های فعلی به منظور بقاء حتی برای یک دهه، باید پیوسته تغییر کنند، اما تغییر به تنهایی کافی نیست. تغییر باید مبتنی بر جمع‌آوری داده‌های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آنها به دانش باشد. مدیریت دانش و قابلیت‌های سازمانی اشکالی از دارایی‌های استراتژیک هستند که اهداف بلند مدت را از حیث رقابتی و اقتضانات محیطی ارتقاء داده و در محیط‌های پویا کاربرد استراتژیک دارند؛ تبدیل دانش ذهنی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح)، یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان به واسطه افت کارکنان و کاهش خطر از دست رفتن حافظه سازمان به هنگام تعدیل نیروی انسانی می‌شود؛ در بسیاری از سازمان‌ها از میزان دانایی و دانش افراد، اطلاع کافی وجود ندارد. برای آگاهی بیشتر از میزان دانش افراد باید ابتدا پاسخ دو سؤال زیر مشخص شود: الف- سرمایه‌های مبتنی بر دانش کدامند؟ ب- چگونه باید این سرمایه‌ها مدیریت شوند تا امکان بازگشت حداکثر سود را برآورده سازند؟ (بهار، و معطوفی، ۱۳۹۴: ۲).

هر چند یافتن پاسخ مناسب برای این سؤالات بستگی به نوع فرهنگ حاکم و نیازهای سازمان دارد اما مدیریت مؤثر دانش با تمرکز بر روابط و عمل‌هایی که کل سازمان را در بر می‌گیرد، از جمله مهمترین ابزارهای این امر محسوب می‌شود. در واقع کارکرد مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از اقدامات نظام‌مند است که دستیابی به اهداف حداکثر، پایا و مؤثر از دانش را میسر می‌کند. البته رسیدن به هدف فوق مستلزم داشتن راه‌بردهای مناسب است که بر مبنای آن کسب دانش، بقای و انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان به‌عبر مشخص تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک تعیین می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت دانش مفهومی میان رشته‌ای است و تأکید آن بر دانش آن را از سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌کند؛ بدون این تأکید مدیریت دانش صرفاً یک مفهوم بازیافته و تکراری موضوع مدیریت می‌شود (رفعتی شالده‌هی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۳۸).

در مدیریت دانش آن چه که مدیریت می‌شود شامل دانش صریح و ضمنی می‌باشد. دانش آشکار یا صریح، دانشی است که عینی بوده و می‌تواند بصورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان شود. دانش پنهان یا ضمنی، دانشی است که انتزاعی بوده و دستیابی به آن آسان نیست (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵)؛ پژوهشگران تأکید می‌کنند که مدیریت دانش عبارت است از سازماندهی دانش



به منظور توانمندسازی افراد و سازمان در انجام مؤثر فعالیت‌ها؛ شوارزوالدر^۱ اظهار می‌دارد که مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا بتوانند از دانایی‌های خود استفاده نموده، خردمندانه‌تر و سریع‌تر کار کنند و سرمایه بیشتری به دست آورند (سنیمان و مفیدی، ۱۳۸۵: ۲۰۱).

اهمیت موضوع

بسیاری از مشکلات و چالش‌های سازمان آموزشی، در سال‌های گذشته و امروز به ضعف برنامه‌ریزی و ضعف نظارت و کنترل بر اجرای برنامه‌ها مربوط می‌شود. به نظر می‌رسد سازمان آموزشی می‌بایست در ابتدا، چشم‌اندازی از وضعیت ایده‌آل و مطلوبی که می‌خواهد در سال‌های آینده داشته باشد، ترسیم نماید. یعنی باید ویژگی‌ها و توانایی‌های مطلوب سازمان با توجه به شرایط متغیر، تیم و مجسم شده و این تصویر شفاف، واقع‌بینانه و شورانگیز می‌بایست در ذهن کلیات کارکنان و به ویژه مدیران سطوح مختلف نقش بسته و همچون ستاره قطبی هدایتگر و راهنمای تصمیم‌گیری و عملکردهایشان باشد. به عنوان مثال باید بتوانیم تصور نمائیم سرمایه انسانی سازمان در ۵ سال یا ۱۰ سال آینده چه ویژگی‌های مطلوب و برجسته‌ای خواهد داشت؟ می‌خواهیم تکنولوژی و نوع ارائه خدمات سازمان چگونه باشد؟ ساختار و فرهنگ سازمانی مطلوب ما در سال‌های آینده چگونه است؟ وضعیت منابع و مصارف، وضعیت تعامل با مخاطبان و ذینفعان، شرایط و تاثیرگذاری سازمان در حوزه فرهنگی، اجتماعی جامعه، وضعیت خدمات درمانی، وضعیت شرکت‌های زیر مجموعه، سرمایه‌گذاران، میزان رضایت ذینفعان و موارد متعدد دیگر می‌بایست در ترسیم چشم‌انداز آینده سازمان لحاظ گردد. می‌توان گفت که مدیریت دانش در این سازمان و بکارگیری عوامل مؤثر بر استقرار آن هم در فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و... می‌تواند برنامه‌ریز برای آینده این سازمان را تسهیل نماید و هم‌اکنون که گفته شد، یادگیری سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل تاثیرگذار علاوه بر سایر عوامل، به عنوان مکمل مدیریت دانش عمل کند.

از طرفی، سلامت سازمانی منجر به مواجهه موفقیت آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، استعدادها و اعضا شناسایی می‌گردد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین^۲، ۲۰۰۷؛ به نقل از جعفری، ۱۳۹۱). لازم به ذکر است که منابع علمی مدل‌های متفاوتی را براساس نگرش و استراتژی‌های مختلف در مدیریت دانش ارائه می‌نماید، در نتیجه

^۱. Schwarzwaldner

^۲. Kathrine

