

نقش مثبت مدیریت دانش و کیفیت بر بهره وری سازمان

گروه: مدیریت و حسابداری، واحد: شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی

شهریار: ایران

Department of management, Shahryar Branch, Islamic Azad University,

Shahryar, Iran

نویسنده

سهیل اقبالی زاده



انتشارات فرهوش

بهار ۱۳۹۹

سرشناسه : اقبالی زاده، سهیل، ۱۳۷۰-

عنوان و نام پدیدآور : نقش مثبت مدیریت دانش و کیفیت بر بهره‌وری سازمان/نویسنده سهیل اقبالی زاده.

مشخصات نشر : تهران: فرهوش، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری : ۲۲۸ ص. شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۵-۸۳۳-۲

وضعیت فهرست نویسی : فیبا یادداشت : کتابنامه: ص. ۲۱۵.

موضوع : مدیریت دانش: Knowledge management

موضوع : بهره‌وری: Productivity*

موضوع : کارآمدی سازمانی: Organizational effectiveness

موضوع : سازمان — ارزشیابی : Organization — Evaluation

رده بندی کنگره : HD۲/۳

رده بندی دیویی : ۳۸۰.۴۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۷۲۷۴۵۱



نقش مثبت مدیریت دانش و کیفیت بر بهره‌وری سازمان

نویسنده: سهیل اقبالی زاده

ناظر فنی: سمانه قاسمی

طراح جلد: آرزو پاشا

چاپ و صحافی: هاشم محمودی و بنیامین اسماعیل

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۹

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۵-۸۳۳-۲

قیمت: ۵۵۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است

آدرس: میدان انقلاب - ضلع جنوب شرقی - ساختمان مترجمان - پلاک ۱۷ - طبقه ۱

انتشارات: ۰۹۱۰۷۸۹۲۳۴۷ - ۶۶۴۰۱۱۶۱ دبیرخانه: ۰۶۶۹۱۱۷۲۶ - ۶۶۴۰۶۳۰۹

دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸ www.farhooshpub.com

فهرست مطالب

۱۱.....	پیشگفتار
۱۵.....	فصل اول: کلیات و مفاهیم مدیریت دانش و مدیریت کیفیت
۱۵.....	مقدمه
۲۰.....	تعاریف
۲۲.....	خلاصه مباحث
۲۳.....	فصل دوم: مدیریت دانش
۲۳.....	مقدمه
۲۴.....	کلیات مدیریت دانش
۲۴.....	تعریف دانش
۲۶.....	تاریخچه مدیریت دانش
۳۲.....	داده، اطلاعات، دانش
۳۵.....	تعریف مدیریت دانش
۴۰.....	مدیریت دانش، علم یا هنر؟
۴۲.....	خلاصه مباحث
۴۵.....	فصل سوم: عملکرد سازمانی
۴۵.....	تعریف عملکرد سازمانی
۴۷.....	سنجش عملکرد سازمانی
۵۱.....	چرا اندازه‌گیری عملکرد؟
۵۴.....	سیستم اندازه‌گیری عملکرد
۵۶.....	چارچوب‌های اندازه‌گیری عملکرد
۵۹.....	رویکردهای سنجش عملکرد
۶۰.....	چارچوب‌های سنجش عملکرد
۶۱.....	چارچوب‌های خودارزیابی
۶۲.....	مدیریت عملکرد
۶۷.....	مقیاس‌های سنجش عملکرد
۶۹.....	خلاصه مباحث

فصل چهارم: ویژگی های دانش صریح و ضمنی	۷۳
انواع دانش از نظر فیزیکی	۷۳
ویژگی های عمده دانش از نظر مک درموت	۷۶
تأثیر بُعد جامعه پذیری مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی	۸۰
مفهوم جامعه پذیری	۸۰
اجتماعی شدن	۸۴
عوامل اجتماعی شدن	۸۵
فرآیند اجتماعی شدن	۸۸
مراحل اجتماعی شدن	۹۳
مدل مرغی - جورج هربرت مید	۹۴
مدل ژان پیاژه از تحول شناختی	۹۶
مدل زیگموند فروید از نیایشی سرکوب شده	۹۹
مدل روان تحلیلی اریک اریکسون	۱۰۰
حرکت در بستر زندگی	۱۰۴
مراحل جامعه پذیری	۱۰۴
عوامل و کارگزاران جامعه پذیری	۱۰۵
عناصر اساسی جامعه پذیری	۱۰۷
کارکردهای جامعه پذیری	۱۰۷
جامعه پذیری نارسا	۱۰۸
جامعه پذیری و کنترل اجتماعی	۱۰۹
خلاصه مباحث	۱۱۰
فصل پنجم: تأثیر بُعد ترکیب دانش مدیریت و دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی	۱۱۵
مفهوم ترکیب دانش	۱۱۵
مستندسازی دانش و تجربه	۱۱۶
قابلیت ترکیب دانش و نوآوری	۱۱۹
بُعد درونی سازی مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی	۱۲۱
مفهوم درونی سازی	۱۲۱
کارکرد درونی سازی مدیریت دانش	۱۲۱
بُعد برونی سازی مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی	۱۳۴
مفهوم برونی سازی	۱۳۴

۱۳۴.....	مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده
۱۳۹.....	خلاصه مباحث
۱۴۳.....	فصل ششم: مدیریت کیفیت
۱۴۳.....	مفهوم کیفیت
۱۴۶.....	تعریف کیفیت
۱۴۷.....	تعریف کیفیت در استاندارد
۱۴۸.....	طبقه‌بندی‌های تعریفی کیفیت
۱۴۹.....	راهبردهای چهارگانه به‌سوی کیفیت
۱۵۱.....	ابعاد کیفیت - کالای دیدگاه گاروین
۱۵۶.....	خلاصه مباحث
۱۵۹.....	فصل هفتم: تاریخچه (دخانی و خارجی) مدیریت دانش و کیفیت
۱۹۷.....	فصل هشتم: مدیریت دانش، صحنه‌ی و عملکرد سازمانی
۱۹۹.....	ویژگی‌های مثبت جادوهای پیری در سازمان و آموزش سازمانی
۲۰۱.....	بعد ترکیب مدیریت دانش - صحنه‌ی - لکرد سازمانی
۲۰۳.....	بعد درونی‌سازی مدیریت دانش - صحنه‌ی - لکرد سازمانی
۲۰۶.....	بعد برونی‌سازی مدیریت دانش - صحنه‌ی - لکرد سازمانی
۲۰۸.....	مدیریت کیفیت و عملکرد سازمانی
۲۱۱.....	خلاصه مباحث
۲۱۳.....	منابع

پیشگفتار

سیستم‌های سنتی مدیریت دانش معمولاً به ویژگی‌های خاص هر کاربر توجه نمی‌کنند و این سیستم‌های جدید باید سعی کنند که یک درک عمیق از کاربر به دست آورند که این فهم می‌تواند دربرگیرنده نقش فرد در سازمان، شایستگی‌های فرد، سبک‌شناسی و علایق و انگیزه‌های او شود. چرا درک عمیق از ویژگی‌های شخصی کاربر اهمیت دارد؟ زیرا هرچه سیستم‌های مدیریت دانش از ویژگی‌های فردی کاربران آگاهی بیشتری داشته باشند بهتر قادر خواهند بود که دانش را به افراد منتقل کنند. دایره‌نگر این که سیستم‌های کاربر محور، امکان تغییر شدید نقش افراد و امکان درک سیستم‌های مدیریت دانش را به وجود می‌آورند. (گلستانی، ۱۳۹۲، ۶)