

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رهبری حسین آفرین و نقش تاثیرگذار تسهیم دانش

محمد حسین زاده



انتشارات
کنج علم

انتشارات گنج علم

رهبری تحول آفرین و نقش تاثیر گذار تسهیم دانش

نویسنده: محمد حسین زارع

ویراستار: سعید طاووسی

صفحه آرا: سمیرا کایدی

طراح جلد: مریم مظفری

ناشر: گنج علم

چاپ اول: زمستان ۹۷

مبارک: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۱۵-۶۲-۵

بها: ۱۹۰۰ تومان

نشانی: شیراز، چهارراه ۱۵ خرداد، ابتدای خیابان تصدق دشت،

کوچه ۱، پلاک ۱

تلفن: ۰۷۱۳۲۳۰۴۰۱۷

آدرس سایت: www.gpub.ir

ایمیل: Ganjelmpub@gmail.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.»



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	زارع، محمدحسین، ۱۳۵۰-
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
عنوان و نام پدیدآور	رهبری تحول آفرین و نقش تاثیرگذار تسهیم دانش/محمدحسین زارع.
شابک	973-622-6085-62-5 : ۱۹۰۰۰ ریال
شماره کتابشناسی ملی	۵۶۲۵۴۲۱ :
مشخصات نشر	شیراز: گنج علم، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۹۹ص: مصور، جدول.
موضوع	رهبری تحول آفرین
موضوع	Recreation leadership :
موضوع	مدیریت دانش :
موضوع	Knowledge management :
رده بندی دیویی	۷۹۰/۰۶۹ :
رده بندی کنگره	GV۱۸۱/۴/ز۲۹ ۱۳۹۸ :

■ فهرست مطالب ■

۱	پیشگفتار.....
---	---------------

فصل اول

۵	تعاریف رهبری.....
۵	مفهوم مدیریت و رهبری.....
۷	تعریف سبک رهبری.....
۸	انواع سبک‌های رهبری.....
۱۱	تعریف مدیریت.....
۱۳	نظریه نقش‌های مدیریتی.....
۱۴	فراگرد مدیریت.....
۱۴	کارکردهای مدیریت.....
۱۵	تمایز مدیریت و رهبری.....

فصل دوم

۱۹	دانش.....
۱۹	تسهیم دانش.....
۲۴	دانش عینی.....
۲۵	تعریف مدیریت دانش.....
۲۷	تسهیم دانش.....
۳۲	تاریخچه و سیر تحول مدیریت دانش.....
۳۴	مدل ماریچی دانش سازمانی.....
۳۷	اهمیت مدیریت و تسهیم دانش.....

۳۹	عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش
۴۰	موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها
۴۵	نوآوری
۴۵	اخلاقیت
۴۵	نوآوری

فصل سوم

۴۶	ماهیت اخلاقیت و نوآوری
۴۷	مراحل چهارگانه نوآوری
۴۸	نقش‌های نوآوری
۴۸	موانع نوآوری
۴۹	پذیرش نوآوری
۵۰	تئوری انتشار نوآوری
۵۲	انواع مدل‌ها در حوزه مقاومت در برابر نوآوری
۵۷	رفتارهای نوآورانه
۶۱	رهبری تحول‌آفرین
۶۱	مفهوم رهبری تحول‌گرا

فصل چهارم

۶۸	ابعاد رهبری تحول‌آفرین
۷۳	مدیریت دانش و رهبری تحول‌آفرین
۷۶	نتیجه‌گیری
۸۱	فهرست منابع

پیشگفتار

سازمان‌ها برای بقاء خود در دنیای متلاطم و متغیر امروز، به اندیشه‌های نو و نظرات جدید نیاز دارند. افزایش تهدیدها از یک سو و استفاده از فرصت‌ها از سوی دیگر در محیط متشنج و غیرقابل پیش‌بینی، سازمان‌ها را با جذر و مدهای شدید روبرو می‌سازد و آنها را در مسیر تغییر و نوآوری به چالش می‌کشد. نوآوری با واژه‌هایی مانند خلاقیت، اختراع و تغییر ارتباط مستقیم دارد اما با آنها هم‌معنی و مترادف نیست. خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالی که نوآوری به معنای کاربردی ساختن افکار نو و تازه است. خلاقیت لازمه نوآوری است و نوآوری وابسته به خلاقیت است. اختراع به معنی ایده یا ساخت تکنولوژی است و نه خلق محصول، خدمت یا فرآیندی جدید در هر سازمان نوآوری می‌گویند. ادغام بیشتر حالت اتفاقی دارد در حالی که نوآوری یک فرآیند است.

امروزه ما در جهانی رقابتی زندگی می‌کنیم که تکنولوژی به سرعت در حال تغییر است. در این جهان، آن دسته از سازمان‌هایی که نتوانند از روش‌های جدید برای حل مسائل خود استفاده کنند به زودی از بین خواهند رفت. در این عصر سازمان‌هایی که بتوانند باعث بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان خود شوند، یک مزیت رقابتی را از طریق ایجاد محصولات و خدمات نوآورانه بر برابر رقیبان خود کسب خواهند نمود.

نوآوری دغدغه‌ای برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند به‌طور دائم رقابتی بمانند. هیچ سازمانی نمی‌تواند انتظار بقاء و زنده ماندن داشته باشد، اگر هدفش برای مدت زیادی تولید محصولات و خدمات یکسان باشد. نوآوری سازمانی می‌تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روان‌شناختی کارکنان و شناخت ارزش‌ها و توانایی‌های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش‌ها، هنجارها و ضوابط می‌باشد، روی دهد.

در دهه‌های اخیر اکثر سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی هستند که به کمک

آنها بتوانند رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط‌های کاری را تقویت نمایند. برای انجام این منظور پژوهش‌هایی توسط محققان انجام شده است که به لزوم داشتن کاوشی عمیق در رابطه با برانگیزاننده‌های کاری تأکید دارند. محققان معتقد هستند، باید شرایطی در محیط کار مهیا شود که به اندازه کافی برانگیزاننده باشد تا به وسیله افزایش تعهد کارکنان، زمینه بروز نوآوری فراهم شده و در نتیجه بهره‌وری سازمان افزایش یابد.

نوآوری، عامل مهمی برای رقابت‌پذیری در دنیا است. راز بقای سازمان‌های ام‌ری، نوآوری آن است. نوآوری، تسخیر گرایش‌ات سازمانی در جهت نوآوری و در پاسخ تغییرات محیطی است که این پاسخ‌ها می‌تواند به شکل محصول، خدمت فرایند، تکنولوژی، رفتار، بازار و سیستم‌های کسب و کار باشد. به‌طور کلی، تحقیقات نوآوری را در دو سطح فردی، سازمانی یا ملی انجام می‌شوند که به ترتیب بر رفتارهای افراد، بر رویه نوآوری و منبع ملی برای رقابت‌پذیری تمرکز دارند. توجه سازمان‌ها به موضوع نوآوری سازمانی، به‌ویژه از قرن نوزدهم و زمانی که «روش‌های خلاقیت» ابداع شد، بیشتر شد. بعد از ابداع این روش‌ها، کشورهای توسعه‌یافته صنعتی «نظام ملی نوآوری» را طراحی و تدوین نمودند. به دنبال آن سایر کشورها به اهمیت و نقش این نظام پی بردند و امروزه اغلب کشورهای درحال توسعه، دارای چنین نظامی هستند.

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف کرده، رویکرد رهبری تحول‌گرا است. سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که به‌دلیل ویژگی‌های شخصیتی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، بتوانند، تعهد و مشارکت لازم را در زیردستان به وجود آورند تا نهایت استفاده از استعداد و توانمندی‌ها را در جهت تحقق هدف‌های سازمانی بکار گیرند. اینگونه رهبران، امروزه رهبران تحول‌آفرین نام گرفته‌اند. رهبران تحول‌گرا، قابلیت تحریک کارکنان، برای عملکرد کاری فراتر از حد انتظار را نیز دارند، در این صورت است که کارکنان، نسبت به کار و پیامدهای آن التزام بیشتری پیدا می‌کنند و آن را به صورت

افزایش رضایت شغلی و تلاش بیشتر بروز می‌دهند.

تسهیم یا به اشتراک‌گذاری، ابزاری بنیادی در راستای به‌کارگیری دانش، ایجاد نوآوری و کاربرد آن در سازمان و در نهایت دستیابی به مزیت رقابتی است. تسهیم دانش، میان افراد، بهره‌برداری و سرمایه‌گذاری بر منابع دانش‌محور در گروه‌ها را میسر می‌سازد. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شناسایی از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به منزله یک سرمایه‌ی فکری سازمان، شاخصی برای درجه‌بندی سازمان‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند. تسهیم دانش به مثابه بخش ضروری و انکارناپذیر در موفقیت سازمان‌ها، دانش‌گسترده‌ای از ایده‌های سازمانی، شامل نوآوری‌های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و -پیرایش را دربر می‌گیرد.

هنگامی که یک فعالیت مبتنی بر دانش انجام می‌گیرد، تسهیم دانش بهترین روشی است که از طریق آن کارمندان می‌توانند در مورد کاربرد دانش و در نهایت مزیت رقابتی با هم همکاری کنند. تسهیم دانش بین کارمندان و درون گروه‌ها این امکان را به سازمان می‌دهد تا منابع دانشی را کشف و سپس روی آنها سرمایه‌گذاری کنند. در این راستا شواهد تجربی حاکی از آن است که سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند عامل مهمی در جهت‌دهی تسهیم دانش شود.