

نام خداوند جان و خرد

میرت دانش سازمانی

مولانا

سید صفدری

علیرضا نصیری نیا

فهرست نویسی فیبا

سرشناسه	:	صفدری، سعید، ۱۳۵۳
عنوان و نام پدیدآوران	:	مدیریت دانش سازمانی/مؤلفان سعید صفدری، علیرضا نصیری‌نیا.
مشخصات نشر	:	تهران، رشد فرهنگ ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	ص ۱۲۲.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۷۴۳۰-۷۵-۰
وژیت فهرست‌نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	مدیریت دانش Knowledge management
موضوع	:	کارآمدی سازمانی- مدیریت Organizational effectiveness - Management
شناسه اف‌ن	:	نصیری‌نیا، علیرضا، ۱۳۵۸ -
رده بندی ژورنال	:	۱۳۹۵ م ۷ ص ۳۰/۲۰ HD
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی مر	:	۴۲۸۷۱۳
نام کتاب: مدیریت دانش سازمانی	:	
مؤلفان: سعید صفدری، علیرضا نصیری‌نیا	:	
ناشر: رشد فرهنگ	:	
طراح جلد: مینا صفری	:	
صفحه‌آرایی: انتشارات رشد فرهنگ	:	
لیتوگرافی، چاپ و صحافی: واصف	:	
نویت چاپ: اول - زمستان ۱۳۹۶	:	
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه	:	
قیمت: ۱۳۰۰۰ تومان	:	



انتشارات رشد فرهنگ

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۳۰-۷۵-۰

ISBN: 978-600-7430-75-0

آدرس انتشارات: تهران، خیابان مرتضوی، بعد از تقاطع جیحون، پلاک ۷۰۶

تلفن: ۶۶۳۷۷۵۷۰

Email: Roshdefarhang@yahoo.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	مقدمه
۹	سلسله مراتب دانش
۱۲	۱- دانش
۱۳	۲- اطلاعات
۱۵	۳- دانش
۱۹	۴- خرد
۱۹	۵- حقیقت
۲۰	۶- مدیریت دانش
۲۲	مزایای مدیریت دانش
۲۳	مکاتب مدیریت دانش
۲۵	فرآیند مدیریت دانش به همراه انواع آن
۳۱	مدل های مدیریت دانش
۳۱	۱- مدل نوناکا و تاکاچی
۳۱	۱-۱- فرآیند اجتماعی کردن (پنهان به پنهان)
۳۱	۱-۲- فرآیند بیرونی کردن (پنهان به آشکار)
۳۳	۱-۳- فرآیند ترکیب کردن (آشکار به آشکار)
۳۳	۱-۴- فرآیند درونی کردن (آشکار به پنهان)
۳۴	۲- مدل مدیریت دانش لی و چوی
۳۵	۳- مدل مدیریت دانش گراور و داوِنپورت

- ۳۵ ۴- مدل مدیریت دانش مک الروی
- ۳۶ ۵- مدل مدیریت دانش بک من
- ۳۷ ۶- مدل مدیریت دانش تنباوم و الگیر و راستوکی
- ۳۹ ۷- مدل مدیریت دانش بیسوت
- ۴۰ ۸- مدل آبیگر و همکاران
- ۴۱ ۹- مدل پروبست، روب و رمهاردت
- ۴۷ مدیریت دانش و نوآوری
- ۵۰ مدیریت دانش، یادگیری سازمانی سازمان های یادگیرنده
- ۵۴ مجموعه فائوره ۱ و عوامل موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش
- ۶۱ تدوین راهبرد هدف
- ۶۲ ۱- فناوری اطلاعات
- ۶۴ ۲- زیر ساخت سازمانی
- ۶۵ ۳- انگیزش کارکنان
- ۶۶ ۴- رهبری و پشتیبانی مدیریت
- ۶۷ ۵- آموزش
- ۶۹ ۶- منابع
- ۷۰ ۷- فرآیندها و فعالیت ها
- ۷۰ ۸- ساختار
- ۷۲ ۹- ارتباطات
- ۷۳ ۱۰- کارگروهی
- ۷۵ ابزارهای مدیریت دانش
- ۸۵ معماری و نظام مدیریت دانش
- ۹۲ چالشهای معماری مدیریت دانش

- ۹۵ پیاده سازی و استقرار مدیریت دانش
- ۹۵ ۱- شناخت و تحلیل وضعیت موجود سازمان در قالب پروژه استقرار
- ۹۶ ۲- انجام مطالعات الگو برداری
- ۱۰۳ ۳- دلایل ضرورت، اهمیت و توجیه اجزای طرح در سازمان
- ۱۰۴ ۴- قلمرو موضوعی و مکانی تحقیق
- ۱۰۵ ۵- جنبه جدید بودن و نوآوری این تحقیق
- ۱۰۵ ۶- بررسی سابقه موضوعی طرح در سطح ملی و بین المللی
- ۱۰۷ منابع و مآخذ

اهمیت توجه به دانش در سازمانها در بیست سال اخیر چه در حوزه تئوریک و چه در عمل، به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. دانش همواره یک دارایی با ارزش در ساختمان قابلیت‌های افراد و شرکتها مطرح بوده است، اما در عصر کنونی با گسترش جهانی سازی و ظهور فرصتها و تهدیدات جدید، فشار تغییرات بر سازمانهایی وارد است که خواهان استنداده آگاهانه از دانش و به‌کارگیری آن هستند. در حال حاضر وضعیت به گونه‌ای است که، نیاز به توسعه مستمر نوآوریها و بهبود رقابتی باعث شده تا فدار تعمرات جای خود را به کیفیت نیروی انسانی به عنوان منبع سرمایه داسی در سازمانها بدهد. رویارویی با تغییرات تحت عنوان "توانمندیهای پویا"، اساساً به خلق، تبدیل و استفاده موثر از انواع دانش - به عنوان دارایی اصلی سازمانها که در روابط، وظایف و کارکردهای نیروی انسانی نهفته است - بستگی دارد (راسموسن و نیلسن^۱، ۲۰۱۱: ۳۳).

قرن بیست و یکم به قرن اقتصاد دانشی تبدیل گشته است و سرمایه دانشی به عنوان یک منبع مهم و دارایی اصلی در زندگی

¹ Rasmussen & Nielsen

اجتماعی مطرح شده است (ژائو و همکاران^۱، ۲۰۰۷: ۳۴۹). منابع غیر ملموس مانند دانش، مزایای رقابتی بادوام ایجاد می‌کنند (جو و لی^۲، ۲۰۰۶: ۸۶۳). در محیط کنونی با ویژگی‌هایی مثل افزایش سطح پیچیدگی، جهانی سازی و پویایی، توسعه و حفظ مهارت‌ها توانمندی‌های داخلی، ایجاد تغییرات هم در پایه دانشی سازمان و هم روشی که سازمان از دانش فعلی خود استفاده می‌کند، برای رقابت بسیار مهم است (سینگ و شارما^۳، ۲۰۱۱: ۱۲۰). بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمانها، اولویت اصلی سرمایه گذاری قرار دارد و این موضوع که عملکرد مدیریت دانش قریباً به سرمایه‌های فکری سازمان بستگی دارد مورد تأیید قرار گرفته است (وینگ^۴، ۲۰۰۵: ۲۶۸).

با توجه به اهمیت دانش و نقش محوری آن در عصر دانشی، ضرورت دارد سازمانها به ویژه سازمانهای دانش مدار که دانش در آنها به عنوان منبع استراتژیک و عامل کلیدی در توسعه و ارائه و حفظ شایستگی اصلی سازمانی محسوب می‌شود، سهیداتی جهت طراحی و اجرای مدیریت دانش با یک رویکرد سیستماتیک منبذیه شود تا

¹ Zhao et al

² JU & Li

³ Singh & Sharma

⁴ Wong

قابلیتهایی را که منجر به تکامل دانش به عنوان یک منبع سازمانی کلیدی می‌گردد، توسعه دهد. در این تحقیق ما به دنبال این هستیم تا با مرور ادبیات موضوع و ویژگیهای سازمانی دریابیم سازمان چه مسیر و فرآیندی را باید طی نماید تا از دانش خلق شده بتواند در مسیر بهره‌وری و رشد استفاده نماید، یا به عبارت دیگر سرمایه‌گذاری بر چه فرآیندهایی منجر به پیاده‌سازی رفق مدیریت دانش در کسب اهدافش می‌گردد.

سلسله مراتب دانش

نظریه‌پردازان و دست‌اندرکاران مدیریت دانش، به طور معمول بحث درباره اینکه دانش چیست را با هر دانش باز می‌کنند و جهان را به صورت هرمی شامل داده‌ها در سطح پایین تا خرد یا خرد در رأس آن به تصویر می‌کشند.

برای ارتباط دادن خرد با دانش و دانش با اطلاعات و اطلاعات با داده‌ها، زنجیره‌ها و نمودارهای مختلفی بیان شده است، که هر یک روابط مفاهیم فوق را به وضوح بیان می‌کنند. در ادامه چند نمونه از این نمودارها به نمایش درآمده‌اند: