

۲۱۷۱۶۹۵

دانش و مدیریت دانش در سازمان

www.ketab.ir

گردآوری و تألیف:

امیر جلی

(دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دانشگاه تهران)

مریم سعیدی

(کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی)

سرشناسه : جلی، امیر، ۱۳۶۱-
 عنوان و نام پدیدآور : دانش و مدیریت دانش در سازمان / گردآوری و تألیف: امیر
 جلی، مریم سعیدی.
 مشخصات نشر : تهران: فوژان، ۱۳۹۹.
 مشخصات ظاهری : ۱۹۶ ص.
 شابک : 978-622-7121-54-4
 وضعیت فهرست نویسی: فیبا
 یادداشت : کتابنامه: ص ۱۹۳-۱۹۶.
 موضوع : مدیریت دانش Knowledge management
 موضوع : یادگیری سازمانی Organizational learning
 موضوع : سازمان های دولتی -- مدیریت
 موضوع : Administrative agencies--Management
 شباسه افزوده : سعیدی، مریم، ۱۳۶۹-
 رده بندی کنگره : HD ۳۰/۲
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۴۰۳۸
 شماره کتابشناسی : ۷۴۳۵۹۴۹

www.ketab.ir



نشر فوژان

میدان انقلاب، خ لبافی نژاد، بین اردیبهشت و کارگر، کوچه درخشان، پلاک ۲، واحد ۲

نام کتاب: دانش و مدیریت دانش در سازمان

گردآوری و تألیف:

امیر جلی، مریم سعیدی

چاپ اول: ۱۳۹۹ - شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه - چاپ: طهرانی - قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

ISBN: 978-622-7121-54-4

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۲۱-۵۴-۴

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

www.FOZHANPUB.IR
 Email: fozhanpub@yahoo.com
 telegram: @Nashre_fozhan

فهرست مطالب

پیش‌گفتار..... ۵

فصل اول: تاریخچه مدیریت دانش / ۷

روند تاریخی حرکت سازمانها به سوی سازمانهای دانش‌مدار..... ۸
چیستی دانش..... ۱۱
داده، اطلاعات و دانش..... ۱۲
تفاوت بین داده، اطلاعات و دانش..... ۱۳
ایجاد دانش..... ۱۶
دانش اظهاری و دانش رویه‌ای..... ۲۲

فصل دوم: دانش چیست؟ / ۲۷

داده..... ۲۸
اطلاعات..... ۲۸
دانش..... ۳۰
روابط داده، اطلاعات و دانش..... ۳۰
ویژگی‌های دانش..... ۳۲
تقسیم‌بندی معرفت‌شناختی دانش..... ۳۴
دانش رسمی و دانش غیررسمی..... ۳۵
دانش ساختارمند و ناساختارمند..... ۳۶
دانش اظهاری و دانش رویه‌ای..... ۳۶

فصل سوم: معرفی انواع آموزش از آموزش الکترونیکی تا آموزش همدلی / ۳۷

آموزش داوطلبانه، انتخابی یا غیرتجویزی..... ۳۸

فصل چهارم: مدیریت و مدیریت دانش / ۵۵

سیر توسعه جوامع..... ۵۶
مکتب کلاسیک..... ۵۸
مکتب اقتضاء..... ۶۲

۶۴.....	تعریف مدیر.....
۶۵.....	روش‌های تحقیق در مدیریت.....
۷۰.....	مدیریت دانش.....
۷۵.....	فرآیندهای مدیریت دانش.....
۷۹.....	مفهوم مدیریت دانش.....

فصل پنجم: مدل‌های مدیریت دانش / ۸۷

۸۷.....	دسته‌بندی مدلها.....
۱۰۰.....	سایر مدل‌های مدیریت دانش.....

فصل ششم: پیاده‌سازی مدیریت دانش / ۱۱۳

۱۱۵.....	مدیریت دانش و مدیریت استراتژیک.....
۱۱۶.....	ابزارهای مدیریت دانش.....
۱۲۱.....	روشهای پیاده‌سازی مدیریت دانش.....
۱۲۵.....	مدل انتشار نظام مدیریت دانش.....

فصل هفتم: آموزش و توانمندسازی کارگران / ۱۲۹

۱۳۰.....	تعریف آموزش.....
----------	------------------

فصل هشتم: یادگیری سازمانی / ۱۴۱

۱۴۸.....	نظریه‌های یادگیری.....
----------	------------------------

فصل نهم: چالش‌های پیش‌روی مدیریت دانش / ۱۶۵

۱۶۵.....	عوامل سازمانی.....
۱۶۶.....	چالش کنترل سازمانی.....
۱۶۷.....	عوامل فرهنگی.....
۱۶۸.....	عوامل سیاسی.....
۱۶۸.....	عوامل فنی و تکنولوژیکی.....
۱۷۱.....	برطرف کردن برخی چالشهای مدیریت دانش.....

فصل دهم: پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی / ۱۷۵

۱۷۵.....	نقش و کاربرد مدیریت دانش در سازمانهای دولتی.....
۱۹۳.....	منابع.....

پیش‌گفتار

هاوارد گاردنر استاد شناخت و آموزش در دانشگاه هاروارد معتقد است هوش یک کمیت واحد قابل اندازه‌گیری نیست، بلکه در برگیرنده ۸ توانایی است که حوزه‌هایی همچون زبان، منطق، جنبش و موسیقی را شامل می‌شود.

پیتر دراگر (۱۹۹۳) معتقد است که ارزشمندترین منبع هر سازمان، دانش افراد (کارکنان) آن است. بنابراین به نظر می‌رسد که اهمیت افراد در سازمان‌ها به توان خلق، انتقال و به کارگیری دانش آن‌ها بستگی دارد و فقط از این طریق است که سازمان به ارزش افزوده سرمایه‌گذاری دراز مدت خود دست پیدا می‌کند.

امروزه تمامی نظریه‌پردازان سازمانی اذعان دارند که جهت حضور مستمر و پایدار در عرصه رقابت جهانی، سازمان‌ها باید تحول محور علم و دانش فعالیت نمایند. انفجار دانش و رشد روزافزون فناوری اطلاعات، افزایش قابلیت‌ها و توان مهارت‌های کاری از طریق بهره‌گیری خردمندانه از فناوری اطلاعات در آینده عملی حیاتی برای شرکتها و صنایع بشمار خواهد آمد. اینک، دانش، مهمترین پدیده‌ای است که یک شرکت می‌تواند کسب کند و آن را گسترش دهد.

در اندیشه گرانت (۱۹۹۶) جایگاه دانش در سازمان را به شرح زیر خلاصه کرد:

سازمان‌ها دانش را برای تولید کالا و خدمات به کار می‌گیرند

دانش مهم‌ترین منبع راهبردی سازمان تلقی می‌شود

دانش توسط افراد تولید شده و صرفاً نزد آنها وجود دارد

مدیریت دانش، بیش از آنکه نوعی تفکر درباره چگونگی اداره یک سازمان باشد، نوعی دارایی راهبردی برای افراد و سازمانهاست. با اطمینان می‌توان گفت که پایه و اساس مدیریت دانش در یک دوره کوتاه مدت، به بهره‌برداری بهینه از اطلاعات قابل دسترسی و منابع موجود منجر خواهد شد؛ در حالی که در دوره‌های بلندمدت نیز قادر است پیشرفت و توسعه سازمانی را برای آینده‌ای مطمئن تقویت نماید. مدیریت دانش

به عنوان نیازی استراتژیک، برای تمامی سازمان‌ها در هزاره سوم مطرح است. هم اکنون سازمان‌ها و مؤسسات آگاه شده‌اند که مدیریت دانش، «چیزی» بیش از دستیابی اتفاقی به دانشی یکپارچه و جامع است... در این گردآوری و تالیف تلاش شده است با نگاهی جامع به دانش و نقش مویرگی آن در بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان، به اهمیت «پیاده سازی» در اجرای این الگوی خردورزی در سازمان‌های کنونی پرداخته شود.

در کسوت شاگردی، ضمن تقدیر و تشکر از اساتید و مشاهیر مدیریت ایران و جهان که از مطالب آنها در این کتاب بهره‌برداری گردیده است، امید دارم گامی کوچک در راستای توسعه علوم دانش و سازمانی برای دانشجویان و فراگیران ارجمند برداشته شود. هیچ اثری خالی از اشکال و نقص نیست. قدردان خواهم بود موارد را به شیوه و تدبیر مقتضی منعکس نموده تا در ویرایش‌های آتی، اصلاحات لازم صورت گرفته تا بر غنای کتاب حاضر افزوده شود.

امیرجیلی

دانشجوی دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت دانشگاه تهران

مریم سمیدی

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی