

روندهای جدید در مدیریت دانش سازمانی

اصغر محمدی فاتح

نورالدین شرفی نژاد

اسماعیل دهبان

نیاز دانش

سرشناسه	:	محمدی فاتح، اصغر، ۱۳۶۰
عنوان و نام پدیدآور	:	روندهای جدید در مدیریت دانش سازمانی / مولفین اصغر محمدی فاتح، نورالدین شرفی نژاد، اسماعیل دهبان.
مشخصات نشر	:	تهران، نیاز دانش، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	:	۱۶۸ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۶۴۸۱-۷۱-۵
وضعیت فهرست نویسی	:	قیفا.
موضوع	:	مدیریت دانش
شناسه افزوده	:	شرفی نژاد، نورالدین، ۱۳۵۹-
شناسه افزوده	:	دهبان، اسماعیل، ۱۳۵۱-
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۳ ر ۹۰۳/۳/۲ HD۳۰
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۲۰۲۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۰۱۶۲۵۰



نیاز دانش

نام کتاب	:	روندهای جدید در مدیریت دانش سازمانی
مؤلفین	:	اصغر محمدی فاتح / نورالدین شرفی نژاد / اسماعیل دهبان
مدیر اجرایی - ناظر بر چاپ	:	حمیدرضا محمد شیرازی - محمد شمس
طراح جلد	:	کیانا آراین
ناشر	:	نیاز دانش
صفحه آرا	:	واحد تولید انتشارات نیاز دانش
لیتوگرافی / چاپ	:	گنجینه
نوبت چاپ	:	اول - ۱۳۹۳
شمارگان	:	۱۰۰۰
قیمت	:	۸۰۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-6481-71-5

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۴۸۱-۷۱-۵

هرگونه چاپ و تکثیر (اعم از زیراکس، بازنویسی، ضبط کامپیوتری و تهیهی CD) از محتویات این اثر بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع است، متخلفان به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

کلیه حقوق این اثر برای مؤلفین محفوظ است.

تماس با انتشارات: ۰۹۱۲۷۰۷۳۹۳۵-۰۸-۶۶۴۷۸۱۰۶-۶۶۴۷۸۱۰۶-۲۱

www.Niaze-Danesh.com

مشاوره جهت نشر: ۰۹۱۲-۲۱۰۳۷۰۹

پیش گفتار

مدیریت دانش، ایده جدیدی نیست، چرا که مکتب تیلوریسم با طرح اصول مدیریت علمی سعی داشت به نظم‌دهی و استانداردسازی سازمان و مدیریت بپردازد. امروزه، استراتژی کدگذاری مدیریت دانش هم به همین مفهوم اشاره دارد. اما آنچه که در خصوص مدیریت دانش مهم جلوه می‌کند، ماهیت تکاملی آن است. مدیریت دانش در بیست سال گذشته، به دنبال جایابی خود به عنوان یک سیمای جدیدی از سازمان و مدیریت بوده و این حرکت با ظهور ایده‌های جدید، کماکان ادامه دارد. جدیدترین بحث‌های حوزه مدیریت دانش این است که نظریه‌های آن به جای انجام تحقیق برای تبیین رابطه بین عوامل دانش و مزیت رقابتی، نیاز به سوالات و روندهای جدید دارد. به همین دلیل، واکاوی مسائل و روندهای جدید در این عرصه، قابل توجه است. در کشور ما مدیریت دانش، حوزه جدیدی است که جنبه نظری آن بر جنبه عملی غلبه دارد. در حالی که مدیریت دانش در اروپا و آمریکا از بطن کار و مساله استخراج شده است، اما به نظر می‌رسد که این موضوع هنوز از درون شرکت‌های ما جوشش نکرده است و کماکان انتزاعی بوده و به صورت تئوریک دنبال می‌شود. شاید با تعامل صنعت و دانشگاه بتوان مولفه‌های مدیریت دانش در ایران را از درون شرکت‌ها استخراج و بدین ترتیب جنبه عملی مدیریت دانش را برجسته کرد. البته، نظری بودن مدیریت دانش در ایران یک امر طبیعی بوده و در گذر زمان می‌توان آن را عملیاتی کرد. نگارندگان، در این مجموعه، گفتارهایی در خصوص روندهای جدید مدیریت دانش مطرح کرده‌اند. در فصل اول، آینده کار دانشی و سازمان‌های دانش محور از منظر هولتس هوس بررسی شده است. در فصل دوم، مفهوم دانش روایتی که اخیراً در مطالعات مدیریت باب شده است، آورده شده است. در فصل سوم، برای ارتباط دهی صنعت و دانشگاه از مفهومی به نام واسطه‌گری دانش یاد شده است که اخیراً در اروپا تئوریزه شده است. در فصل چهارم با بهره‌گیری از مدیریت دانش، به بازنگری در مفهوم شایستگی‌های بنیادی در مدیریت استراتژیک پرداخته‌ایم. در فصل پنجم، با بهره‌گیری از اندیشه‌های پست مدرن، به بررسی مدیریت دانش در محیط کار فرانوگرا پرداخته‌ایم. در فصل ششم، روندهای تکنولوژیک جدید در مدیریت دانش، مانند پردازش ابری و هوش تکنولوژیکی تحلیل شده است. در فصل

هفتم، کارکردهای انجمن‌های خبرگی به عنوان مدلی از مدیریت دانش آورده شده است. فصل هشتم، به مفهوم بهره‌وری کارمند دانشی از منظر هولتر و اسچلر پرداخته است. در فصل نهم مفهوم جدیدی تحت عنوان زیبایی‌شناسی سازمانی آورده شده که نوعی دانش جدید در عرصه سازمان محسوب می‌شود. فصل آخر هم روایتی از چالش‌های مدیریت دانش در برخی سازمان‌های داخلی است. به هر حال، نگارندگان در این مجموعه، روندهای جدید در عرصه دانش سازمانی را رصد کرده و به دنبال تبیین ماهیت کار دانشی و کارمند دانشی در سازمان‌های دانش محور هستند.

نگارندگان

بهار ۱۳۹۳

۱۱	فصل ۱ کار دانشی سال ۲۰۲۰ - تفکر آینده نگرانه درباره کار دانشی
۱۱	چکیده
۱۲	مقدمه
۱۲	دوره‌های زمانی مدیریت دانش
۱۳	چارچوب / هدف تحقیق
۱۳	روش شناسی / چارچوب تحقیق
۱۴	یافته‌ها: مسائل رهبری استراتژیک
۱۶	یافته‌ها: استراتژی‌هایی برای جستجوی استعداد
۱۸	یافته‌ها: استراتژی‌هایی برای حفظ و استفاده اهرمی از استعداد
۱۹	یافته‌ها: کار دانشی آینده و تکنولوژی
۲۲	متریک عملکرد سازمانی
۲۲	پیشنهاد حوزه‌های پژوهشی آینده
۲۵	فصل ۲ دانش روایتی و پژوهش روایتی در مطالعات سازمانی
۲۵	چکیده
۲۵	دانش روایتی در سازمان‌ها
۲۷	ارتباط بین دانش روایتی و دانش آمیخته بدنی
۲۹	تحلیل بیشتر دانش روایتی
۳۰	روایت‌های سازمانی از منظر پارادایم تفسیری
۳۱	داستان گویی
۳۲	توانمندی داستان‌ها
۳۴	راهکارهایی عملی برای استفاده از داستان گویی در سازمان‌ها
۳۶	پژوهش روایتی
۳۶	فرایند پژوهش روایتی
۳۸	سه ادعای اساسی در پژوهش روایتی
۳۹	چگونه از پژوهش روایتی استفاده می‌کنیم؟
۳۹	پژوهش روایتی چگونه توسعه پیدا کرد؟
۴۰	انواع طرح‌های روایتی: سوالاتی که باید پرسیده شود:
۴۰	ویژگی‌های کلیدی طرح‌های روایتی
۴۰	فرآیند بازگویی داستان
۴۰	کدگذاری تم‌ها
۴۱	زمینه یا محیط

۴۱	موضوعات مهم در پژوهش‌های روایتی
۴۱	گام‌های پژوهش روایتی
۴۱	ارزیابی پژوهش روایتی
۴۱	انتقاد پست مدرنیستی از تحلیل‌های روایتی
۴۲	نتیجه‌گیری

فصل ۳ نقش واسطه‌گری دانش در ارتقاء ظرفیت سیاست‌گذاری

۴۵	مقدمه
۴۶	واسطه‌گری دانش (پیشینه)
۴۸	واسطه‌گری دانش در سیاست‌گذاری
۴۹	سطوح بازار دانش و واسطه‌گری دانش
۵۰	چالش‌های ارتباط دهی سیاست، علم و عمل
۵۱	کاهش شکاف علم، سیاست و عمل از طریق واسطه‌گری دانش
۵۲	سطوح مختلف واسطه‌گری دانش
۵۳	نقش‌های واسطه‌گری
۵۴	استراتژی‌های واسطه‌گری دانش
۵۵	دلالتی دانش از طریق شبکه‌های مجازی (مثالی از بخش کشاورزی)
۵۷	نتیجه‌گیری

فصل ۴ مدیریت دانش، شایستگی‌های بنیادی و مزیت رقابتی سازمان‌ها

۵۹	چکیده
۵۹	مقدمه
۶۰	اهداف و سوالات تحقیق
۶۱	شایستگی‌های بنیادی
۶۱	طبقه‌بندی قابلیت‌های سازمانی و نقش مدیریت دانش
۶۲	چارچوب قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و منابع
۶۳	چارچوب توسعه شایستگی‌ها
۶۶	مدیریت دانش و شایستگی‌های بنیادی
۶۸	چارچوب پیشنهادی برای مدیریت شایستگی‌های بنیادی
۶۸	ترسیم الگوی مدیریت شایستگی بنیادی برای شرکت فرضی
۶۹	نتیجه‌گیری

فصل ۵ مدیریت دانش در محیط کار فرانوگرا

۷۱	چکیده
۷۱	مقدمه
۷۳	بازاندیشی انتقادی در مبانی دانش سازمانی
۷۴	دانش در پارادایم پست مدرنیسم
۷۶	مدیریت دانش در پارادایم پست مدرن
۷۷	رقص معنا
۷۷	الزامات مدیریت دانش در محیط کار پست مدرن
۸۲	نتیجه‌گیری

فصل ۶ تحلیل بر سهم تکنولوژی‌های جدید در مدیریت دانش سازمانی ۸۵

۸۵	چکیده
۸۶	مقدمه
۸۷	سوالات تحقیق
۸۷	مبانی نظری (نسل‌های مدیریت دانش و جایگاه تکنولوژی)
۸۸	تکنولوژی‌های مدیریت دانش
۸۹	تکنولوژی وب ۲.۰ و مدیریت دانش
۹۰	قابلیت‌های تکنولوژی وب ۲.۰ برای مدیریت دانش
۹۲	از اتصال‌گرایی تا هدایت‌گرایی
۹۳	هوش تکنولوژیکی
۹۵	نتیجه‌گیری و معرفی مسیرهای پژوهشی آینده
۹۶	مدیریت دانش تحت وب ۲.۰
۹۶	ابزارهای کار مجازی
۹۶	هدایت‌گرایی (ناوبری‌گرایی)
۹۶	فناوری‌های همکارانه
۹۶	محرك‌های هوش تکنولوژیکی

فصل ۷ نقش انجمن‌های دانشی در پیونددهی کار دانشی به کارمند دانشی ۹۹

۹۹	چکیده
۱۰۰	مقدمه
۱۰۰	کارمند دانشی
۱۰۱	مفهوم شناسی کار دانشی
۱۰۲	مفهوم شناسی انجمن‌های دانشی
۱۰۴	تایپولوژی انجمن‌های دانشی
۱۰۵	انجمن‌های مجازی و مدیریت دانش
۱۰۶	مدلسازی مدیریت دانش بر اساس انجمن‌های مجازی
۱۱۰	فرآیند شکل‌گیری انجمن‌های دانشی در شرکت الکتروکوپر
۱۱۱	بحث و نتیجه‌گیری

فصل ۸ بهره‌وری کارمند دانشی و تمرین خود مدیریتی ۱۱۵

۱۱۵	مقدمه
۱۱۶	بهره‌وری از داخل به خارج
۱۱۷	تمرین خود مدیریتی
۱۱۹	خود مدیریتی به معنای مدیریت سیستم عصبی است
۱۱۹	توجه، اساس خود مدیریتی
۱۲۰	دراکر و نیاز حیاتی به آموزش ادراک
۱۲۰	توجه متمرکز: تمرکز، قدرت است
۱۲۱	چندوظیفه‌گرایی بر بهره‌وری شما، رابطه شما و مغز شما آسیب وارد می‌کند
۱۲۲	شکستن مراحل چند وظیفه‌گرایی
۱۲۳	مدیتیشن تمرکز: تقویت باطن
۱۲۳	توجه، مراقبه فکری و رهاسازی سیستماتیک: یادگیری برای دیدن و سپس تغییر دادن

۱۲۴	شکل پذیری عصبی: بازسازی شبکه
۱۲۵	مراقبه فکری به معنای هدایت توجه است
۱۲۵	مراقبه فکری و آدام اسمیت
۱۲۵	بکارگیری تماشاگر بی طرف
۱۲۶	عادت ذهنی برای وضع موجود و عادت ذهنی برای رشد
۱۲۸	در فکر عواطف واکنشی (ارتجاعی) باشید
۱۲۸	موردی از مهندس دلواپس
۱۲۹	دراکر، بزرگترین آزادی بخش

فصل ۹ زیبایی شناسی دانش سازمانی ۱۳۳

۱۳۳	چکیده
۱۳۳	مقدمه
۱۳۵	زیبایی شناسی سازمانی
۱۳۶	مصنوعات سازمانی و زیبایی شناسی
۱۳۸	مدیریت زیبایی شناختی
۱۴۰	تحلیل‌های سازمانی از زیبایی شناختی
۱۴۱	زیبایی شناسی و دانش سازمانی
۱۴۲	پژوهشی در خصوص تأثیر زیبایی شناختی بر سازمان
۱۴۴	P۱ زیبایی خدمات یا محصول و عملکرد تجاری
۱۴۵	P۲ زیبایی فرآیند و زیبایی محصولات و خدمات
۱۴۵	P۳ رفاه شخصی و زیبایی فرآیند
۱۴۵	P۴ رفاه شخصی و زیبایی محصولات و خدمات
۱۴۶	P۵ زیبایی طرح سازمانی و زیبایی فرآیند سازمانی
۱۴۶	P۶ حساسیت زیبایی شناختی و زیبایی طرح سازمانی
۱۴۶	P۷ حساسیت زیبایی شناختی و آموزش
۱۴۷	جمع بندی و نتیجه گیری

فصل ۱۰ آسیب شناسی اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها ۱۵۱

۱۵۱	چکیده
۱۵۲	مقدمه
۱۵۳	سوالات تحقیق
۱۵۳	آسیب‌های مدیریت دانش بر اساس روش مشاهده‌ای
۱۶۱	بخش دوم مطالعه: رویکرد کمی
۱۶۱	آیا آسیب‌های اجرای مدیریت دانش با فرهنگ مرتبط است؟
۱۶۲	چارچوب تحلیلی
۱۶۳	فرضیه‌های تحقیق
۱۶۳	فرضیات فرعی
۱۶۳	یافته‌های تحقیق میدانی
۱۶۵	نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۶۵	پیشنهادات