

بسم الرحمن الرحيم

تأثیر ابعاد مدیریت دانش
و امور ارزشهای رقابتی بر عملکرد سازمانی

مؤلفین:

دکتر ودود جوان امانی

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، گروه مدیریت بازرگانی)

مهدی سرخیل

(دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)



www.andisheasr.com

📖 نام کتاب: تاثیر ابعاد مدیریت دانش و استراتژیهای رقابتی بر عملکرد سازمانی

✍️ مولفین: ودود جوان امانی - مهدی سرخیل

🎨 طراحی جلد و کتاب آرایشی: اکرم پهلوان

📌 ناشر: اندیشه عصر، ۶۶۹۱۴۳۰۱-۶۶۴۲۴۶۱۷

📊 شمارگان: ۲۰۰ جلد

📅 نوبت: چاپ اول-۱۳۹۵

📏 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۲۱-۰۶۰-۰

💰 قیمت: ۲۰۰۰ تومان

عنوان و پدید آورندگان: مدیریت دانش و استراتژیهای رقابتی بر عملکرد

سازمانی / ودود جوان امانی - مهدی سرخیل

مشخصات نشر: تهران؛ اندیشه عصر، ۱۳۹۵

مشخصات ظاهری: وزیری

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: مدیریت دانش

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۲۱-۰۶۰-۷

رده بندی کنگره: ۱۳۹۵ ت ۲ ۸۷۴ ج ۲/۳ HD۳۰

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۳۸

شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۷۷۷۲۹

مركز پخش: تهران- میدان انقلاب- ابتدای خیابان آزادی- روبروی سینما مرکزی

بازار بزرگ انقلاب- طبقه زیر همکف- پلاک ۹ تلفن ۶۶۹۱۴۳۰۱-۶۶۴۲۴۶۱۷



www.andisheasr.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	فصل اول
۳	ضرورت مدیریت دانش
۴	تاریخچه مدیریت دانش
۸	فصل دوم
۸	مفاهیم دانشی
۸	داده، اطلاعات، دانش
۸	داده
۸	اطلاعات
۸	دانش
۹	روابط داده، اطلاعات، دانش
۱۰	انواع دانش
۱۲	دانش ضمنی در برابر دانش صریح
۱۴	ویژگی‌های دانش
۱۴	مدیریت دانش
۱۷	مولفه‌های کلیدی مدیریت دانش
۱۷	مزایای مدیریت دانش
۱۸	سبک‌های مدیریت دانش
۱۹	زیرساخت‌ها و ابزارهای مدیریت دانش
۲۰	ساختار
۲۱	فرهنگ
۲۱	فقدان زمان
۲۲	سیستم‌های یاداش غیر مرتبط
۲۲	عدم وجود جنبه‌های مشترک
۲۲	ارتباطات غیر رسمی
۲۳	ایجاد شکل‌های فرهنگی و تطبیق دانش جدید
۲۳	مدیریت دانش و فرهنگ
۲۴	فناوری اطلاعات
۲۴	اثر تکنولوژی اطلاعات
۲۵	عوامل حیاتی موفقیت مرتبط با فناوری اطلاعات برای مدیریت دانش
۲۸	فصل سوم

۲۸	مدلهای مدیریت دانش
۳۰	۳-۱- مدل «هیسینگ»
۳۱	۳-۲- مدل مارک «م. مک الروی»
۳۱	۳-۳- مدل «یک من»
۳۲	۳-۴- مدل «هفت سی»
۳۳	۳-۵- مدل «بکوینز» و «ویلیامز»
۳۴	۳-۶- مدل «نوناکا» و «تاکوچی»
۳۷	۳-۷- مدل پایه ساختمان دانش
۳۹	۳-۹- مدل اادل و گرایسون
۴۰	فرآیندهای مدیریت دانش:
۴۱	۳-۱۰- مدل شش بعدی مدیریت دانش
۴۲	۳-۱۱- مدل مرجع مدیریت دانش KMRM (مدل ابوزید)
۵۰	فصل نمونه مطالعه شده
۵۰	۱.۱- مقدمه
۵۰	۱.۲- اهمیت و ضرورت موضوع
۵۱	۱.۳- بیان مساله
۵۴	۱.۴- مبانی نظری پیشینه تحقیق
۵۷	۱.۵- اهداف تحقیق
۵۷	۱.۷- فرضیات تحقیق
۵۸	۱.۸- مدل تحقیق
۵۸	روش تحقیق
۵۸	۱.۱۰.۱- جامعه و نمونه آماری تحقیق
۵۹	مقدمه:
۵۹	۲.۱.۲- بخش اول: دانش
۶۴	۲.۱.۳- معماری دانش
۷۲	۲.۱.۴- مدل های مدیریت دانش
۷۲	۲.۱.۵- دسته بندی مدل ها
۷۲	۲.۱.۶- رده بندی مدلها
۷۲	۲.۱.۶.۱- مدل های شبکه ای
۷۳	۲.۱.۶.۲- مدل های شناختی
۷۳	۲.۱.۶.۳- مدل های انجمن
۷۳	۲.۱.۶.۴- مدل های فلسفی
۷۴	۲.۱.۷- گروه بندی ازمنظرنوع دانش (ضمنی / آشکار)

۷۵.....	۲.۱.۸. گروه بندی دانش بر مبنای فرایندهای دانش
۷۶.....	۲.۱.۹. مرور کلی بر مدل‌های مدیریت دانش
۷۶.....	۲.۱.۹.۱. مدل کلی ساختار نظام‌های مدیریت دانش
۷۷.....	۲.۱.۹.۲. مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان
۷۸.....	۲.۱.۹.۳. مدل راهبردی مدیریت دانش
۸۰.....	۲.۱.۹.۴. مدل زنجیره دانش
۸۳.....	۲.۱.۱۰. سیستم‌های مدیریت دانش
۸۵.....	۲.۱.۱۱. مدیریت دانش نوین
۸۶.....	۲.۱.۱۲. فواید سیستم‌های مدیریت دانش
۸۸.....	۲.۱.۱۳. ارزیابی مدیریت دانش
۹۰.....	۲.۲. بخش دوم: استراتژی رقابتی
۹۰.....	۲.۲.۱. استراتژی
۹۱.....	۲.۲.۲. تعاریف استراتژی در مدیریت
۹۲.....	۲.۲.۳. انواع استراتژی
۹۳.....	۲.۲.۴. استراتژی‌های رقابتی
۹۷.....	۲.۲.۵. مدل پنج نیروی تجزیه و تحلیل صنعت پورتر
۹۸.....	بخش سوم: عملکرد سازمانی
۹۸.....	۳.۳. عملکرد سازمانی
۹۹.....	۳.۳.۱. ضرورت، اهمیت و فرآیند ارزیابی عملکرد - سارگاسی
۹۹.....	۳.۳.۲. مفهوم عملکرد سازمانی
۱۰۰.....	۳.۳.۳. دیدگاه‌های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد
۱۰۱.....	۳.۳.۴. مدل‌ها و الگوهای سیستم ارزیابی عملکرد سازمانی
۱۰۴.....	۳.۳.۵. ضرورت بهبود عملکرد برای سازمانها
۱۰۶.....	۳.۳.۶. استقرار مدیریت عملکرد در بهبود و ارتقاء عملکرد سازمانی
۱۰۸.....	۳.۳.۷. اجرای برنامه‌های بهبود عملکرد و مدیریت عملکرد
۱۰۹.....	بخش چهارم: استراتژی رقابتی، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی
۱۰۹.....	۲.۴. استراتژی رقابتی، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی
۱۰۹.....	۲.۴.۱. استراتژی رقابتی و عملکرد سازمانی
۱۱۱.....	۲.۴.۲. مدیریت دانش و عملکرد سازمانی
۱۱۵.....	۲.۴.۳. استراتژی‌های رقابتی و مدیریت دانش
۱۱۶.....	توصیف آماری متغیرهای تحقیق
۱۱۸.....	۴.۴. آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف (K-S) برای تعیین طبیعی بودن توزیع
۱۲۰.....	۴.۶. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول:

۴.۷. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم:	۱۲۲
۴.۹. نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم:	۱۲۵
یافته‌های استنباطی تحقیق	۱۲۶
۵.۳. پیشنهادات	۱۳۱
۵.۳.۱. پیشنهادات کاربردی تحقیق	۱۳۱
منابع	۱۳۳

www.ketab.ir

مقدمه:

یکی از مشکلات سازمان‌های ایرانی پیاده‌سازی فرایندهای مدیریت دانش است. مطالعات ما نشان داده‌اند که بخشی از موانع پیاده‌سازی مرتبط با عدم ارتباط برنامه‌های مدیریت دانش و عوامل زیرمجموعه آن با برنامه ریزی‌های کلان و به تعبیری استراتژی‌های اصلی سازمانهاست. همسویی برنامه‌های مدیریت دانش با استراتژیهای سازمانی، با توجه به اینکه مدیریت دانش خود به یک چشم‌انداز سازمانی تبدیل می‌شود، علاوه بر تضمین برای اجرای مدیریت دانش پیاده‌سازی آن را نیز تسهیل می‌نماید و نیز مطالعات ما نشان داده‌اند که پیاده‌سازی مدیریت دانش خود باید به عنوان یک استراتژی محسوب شود تا بتواند علاوه بر اینکه خود دارای چشم‌انداز سازمانی می‌گردد، اجرای ملزومات برنامه مدیریت دانش در سازمان را تحت عنوان یک برنامه منظم، مشخص نموده و در یک همراستایی با استراتژی اصلی سازمان به هم افزایی دانشی سازمان کمک نماید.

زمانی سازمان‌ها به دنبال کسب و یافتن داده و اطلاعات بودند، اما امروزه با حجم انبوهی از اطلاعات و داده‌های گوناگون روبه‌رو هستند که بر بسیاری موارد اداره و بهره‌برداری صحیح از آنها خود مسئله‌ای دیگر است. امروزه سازمان‌ها به ضرورت رونق‌دهی بر پایه دانسته‌های خود از یکدیگر فاصله می‌گیرند و در واقع دانش را می‌توان بزرگترین مزیت رقابتی سازمانها در عرصه اقتصاد جهانی به شمار آورد. امروزه سرمایه ذهنی بعنوان یک نیروی قدرتمند، در حال جایگزین شدن بجای سرمایه‌های فیزیکی است.

دانش (دانسته مبتنی بر تجربه) یک منبع کلیدی در هر سازمانی است. انسان هرچه بیشتر بداند، بهتر میتواند عمل کند. دیگر دورانی که در آن فقط پول، زمین، نیروی بازو، بعنوان سرمایه شناخته میشدند، به سر آمده است. در دنیای امروز، دانش نه تنها بعنوان یک سرمایه محسوب میشود؛ بلکه بعنوان مهمترین سرمایه نیز برای سازمانها تلقی میشود. لذا در عصر دانایی که در آن انسان مهمترین سرمایه محسوب میگردد، سازمانها نیازمند رویکرد مدیریتی متفاوت نسبت به مسائل سازمان و کارکنان هستند. حفظ و نگهداری کارکنان سازمانها و پرورش ظرفیت یادگیری آنان نقش تعیین‌کننده و موفقیت برای سازمان دارد. لذا همانند مدیریت منابع فیزیکی مانند پول، مدیریت دانش نیز باید بخشی از سیاست‌های استاندارد سازمان باشد. مدیریت دانش، مربوط به استفاده نظام‌مند از دانش در سازمان و بکارگیری آن در فعالیتهای، به منظور تحقق اهداف و رسالت سازمان است. هدف مدیریت دانش، جلوگیری از تکرار اشتباهات و اتخاذ تمامی تصمیمات بر اساس دانش سازمان میباشد.

برخی مدیریت دانش را رساندن اطلاعات مناسب به افراد مناسب در زمان مناسب تعریف کرده‌اند. دانش، اطلاعاتی است که کشف یا ایجاد شده و بوسیله ذهن انسان طبقه‌بندی شده است. اسناد و

مدارک، بعنوان دانش سازمانی، تنها بخشی از مبنای دانش یک سازمان است. افراد، بخش اعظم از دانش را شامل میشوند و منابع اصلی تمامی دانش مستندسازی شده سازمان میباشند. این افراد که خالق و نیازمند دانش هستند در صورت تسهیم آن و در اختیار قراردادن دانش به افراد دیگر، میتوانند زمینه رشد و موفقیت سازمان در امور محوله را فراهم آورند.

www.ketab.ir