

3003

د -

1

۱۱۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرشناسه: حسامی تكلو، ايمان

عنوان: ارتقای هوش سازمانی

تکرار نام پدیدآور: ايمان حسامی تكلو، علی مالکی نژاد

مشخصات نشر: قم، آریس، ۱۳۹۷

مشخصات ظاهری: ۱۱۷ص: : جدول، نمودار

ISBN ۲-۱-۹۵۴۷۲-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه

موضوع: هوش یادگیری

موضوع: کارکنان - مدیریت

موضوع: هوش تجاری

موضوع: تحول سازمانی

شناسه افزوده: مالکی نژاد، علی

رده بندی کتبه: ۱۳۹۷، ۴ الف ح/۵۸/۸۲ HD

رده بندی دیوید: ۶۵۸/۳۱۲۴

شناسه مدرک: ۴۹۸۹۹۱۳



انتشارات آریس

www.Arischap.com

قم / بلوار امام رضا / مقابل مجتمع فردوس / ساختمان کوثر / واحد ۶ - تلفن: ۳۲۹۱۰۱۰۰ - ۰۲۵

صفحه آرا: ثریا نبی پور حصارلو

طراح جلد: ثریا نبی پور حصارلو

ناظر فنی چاپ: علی رمضانی

شمارگان: ۵۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول

سال چاپ: ۱۳۹۸

قیمت: ۳۰.۰۰۰ تومان

ارتقای هوش سازمانی

سبزی بر مفاهیم یادگیری، دانش و فراموشی سازمانی

ایمان حسامی تکلو

علی مالکی نژاد

تقدیم به

صاحب عصر و زمان و

و مهدی (عج) باوران

مهدی (عج) باوران

www.ketab.ir

پیشگفتار

دردنیای انسانی و درحیات پرتلاطم بشری همانگونه که انسانهایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره مند از درجه هوشی بالا باشند، بی تردید این انسانها با بهره گیری از هوش خودآدای خود خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعا دردنیای سازمانی نیز وضع به همانگونه خواهد بود، بخصوص اینکه در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمانها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود.

در این اثر سعی شده به بررسی مفهوم هوش سازمانی و ارتقای آن پرداخت. در این کتاب مولفین به ضمن ارائه مطالب کامل در مورد هوش سازمانی مفاهیم مرتبط با آن از جمله فراموشی سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش پرداخته اند.

مولفین

فهرست مندرجات

فصل اول

- ۱..... چيستی فراموشی سازمانی
- ۲..... فراموشی هدفمند و غیر هدفمند
- ۴..... طبقه‌بندی فراموشی سازمانی
- ۱۰..... ابعاد و اشکال فراموشی سازمانی

فصل دوم

- ۱۸..... مقدمه
- ۲۰..... یادگیری
- ۲۱..... منابع یادگیری
- ۲۳..... دیدگاه های یادگیری
- ۲۴..... مراحل یادگیری
- ۲۵..... روش های یادگیری
- ۲۵..... یادگیری سازمانی
- ۲۷..... نظریات یادگیری سازمانی
- ۲۹..... ۲-۵-۳) انواع یادگیری سازمانی از دیدگاه آرجیس و شون، و سایر صاحب‌نظران
- ۳۰..... سطوح یادگیری
- ۳۱..... ویژگیهای یادگیری سازمانی
- ۳۳..... تبارشناسی یادگیری ترکیبی
- ۳۵..... اهمیت یادگیری ترکیبی
- ۳۹..... طبقه بندی های یادگیری ترکیبی
- ۳۹..... مزایای یادگیری ترکیبی
- ۴۰..... تاریخچه آموزش و یادگیری ترکیبی
- ۴۱..... ویژگی های سازمان یادگیرنده
- ۴۳..... انواع یادگیری سازمان
- ۴۶..... انواع حالت های سازمان یادگیرنده
- ۴۷..... سازمان یاددهنده
- ۵۰..... مفهوم شناسی سازمان یاددهنده
- ۵۱..... یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده

۵۲	 سازمان یادگیرنده به چه قابلیت‌هایی نیاز دارد؟
۵۲	 سازمان یادگیرنده
۵۳	 طبقه بندی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده
۵۴	 اهمیت و ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده
۵۴	 ۵-۱۱) ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه سنگه، آرجیس، گاروین

فصل سوم

۵۷	 مفهوم دانش و انواع آن
۶۰	 هرم دانش
۶۱	 انواع دانش
۶۶	 شبکه های ایجاد و تبدیل دانش
۷۰	 مفهوم مدیریت دانش، فرایندها و مزایای آن
۷۴	 رشد و توسعه مدیریت دانش
۷۵	 فرایندهای مدیریت دانش
۸۵	 مدل های مدیریت دانش
۸۶	 مدل راهبردی مدیریت دانش
۹۱	 مدیریت دولتی نوین و مدیریت دانش

فصل چهارم

۹۴	 مقدمه
۹۵	 هوش چیست؟
۹۸	 انواع هوش
۱۰۰	 هوش تجاری
۱۰۰	 هوش اخلاقی
۱۰۱	 هوش سازمانی
۱۰۲	 تعاریف هوش سازمانی
۱۰۲	 هوش سازمانی از دیدگاه محققان مختلف
۱۰۳	 هوش سازمانی از نظر تی ماتسودا
۱۰۴	 قانون آلبرشت
۱۰۵	 اقدامات اساسی در هوش سازمانی از دیدگاه آلبرشت
۱۰۵	 ضریب هوشی سازمانی : هنگامی که $1+1 \neq 3$
۱۰۷	 آنترویی
۱۰۸	 سینتروپی
۱۰۹	 مولفه های هوش سازمانی

- ۱۱۰ ابعاد هوش سازمانی
- ۱۱۳ عوامل تشدید کننده هوش سازمانی
- ۱۱۴ اهداف فرایند هوش سازمانی
- ۱۱۵ دلایل استفاده از هوش سازمانی در سازمان ها

منابع

- ۱۱۷ منابع

www.ketab.ir

مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷) نیروی انسانی بعنوان مهم ترین و با ارزش ترین اجزا، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود (پور سلطانی زرنندی، نقنדר، ۱۳۹۲) محیط های سازمانی امروزه به سرعت در حال تغییر و تحول اند. بی شک به موازات این تغییر و تحول مفاهیم جدیدی در عرصه سازمانی بروز خواهد کرد که آگاهی از این مفاهیم جدید، مدیریت و کارکنان را در پیشبرد اهداف سازمانی کمک خواهد کرد. امروزه دغدغه ی اصلی مدیران سازمان ها حفظ سازمان در یک موقعیت رقابتی مناسب و بهره گیری از دانش و تکنولوژی های جدید در عرصه های مختلف مدیریتی است.

جهانی شدن و توسعه اقتصاد دانش محور تغییرات اساسی را در ساختار و وظایف آموزش در سراسر دنیا ایجاد کرده است. ارزش ملها، بیش از منابع مادی در دسترس آنان، به افراد، مدیریت و دولتهای آنان بستگی دارد. آموزش موجب بهبود زیربنای علمی ملتها میشود و نقش اساسی در پیشبرد آینده آنها دارد. به طور کلی، توسعه پایدار مبتنی بر دانش و فناوری است و توسعه دانش و فناوری نیز بر پایه خلاقیت و نوآوری و بهنگام بودن صورت می پذیرد.

مک گرو و هلد معتقدند که جهانی شدن فرایندی گریزناپذیر است که در فضای سازمانی و روابط اجتماعی و کنشهای متقابل قدرت تحولی بنیادی ایجاد می کند. همواره تبلور دیدگاهها و رویکردهای فکری زمان خود بودهاند. از این رو، آنها متناوب با تغییرات محیطی به دگرگونی، اصلاح ساختار و روی آوردن به فلسفههای جدید دست میگذارند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای محیط باشند و به بقای خود ادامه دهند.

یکی از ویژگیهای سازمانهای جدید انباشتگی بیش از حد دانش است، به طوری که افزایش حجم اطلاعات در سازمانها و لزوم استفاده از آن در تصمیمهای سازمانی در دو دهه اخیر باعث ظهور پدیدههای به نام مدیریت هوش سازمانی شده است.

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت قرن ۲۱ می باشد. این مفهوم در سال ۲۰۰۲ توسط کارل آلبرخت در کتاب "قدرت اذهان در کار" مطرح شد (ابزری، ستاری، ۱۳۸۶). آلبرخت در تعریف هوش سازمانی می نویسد: هوش سازمانی استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمانی و تمرکز این قدرت در جهت رسیدن به رسالت سازمان است (آلبرخت، ۲۰۰۲). هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ برمیگردد و ریشه های آن را باید در نظریه های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد.

هوش سازمانی مجموعه ای از تکنولوژی و فناوری ها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می دهد تا داده ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، امکان کسب سود، تفاهم و انسجام را از تجربیات شرکت ایجاد می کند. البته نحوه کسب هوش سازمانی نیز حائز اهمیت است.

ارتقای هوش سازمانی ضرورت برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین، مدیریت فرایند دسترسی به دانش درست را، به گونه ای که کارایی و اثربخشی داشته باشد، نشان میدهد. ارزشگذاری هوش سازمانی خود داشته باشند و علاوه بر آن، بتوانند نقاط قوت و ضعف هوش سازمانی خود را از طریق روشهای تصمیم گیری و برنامه ریزی تعیین کنند و بدین ترتیب، از هرگونه تمرکز بی مورد بر نقاطی از سازمان، که نمیتواند تأثیری در بهبود آینده سازمان داشته باشد، اجتناب کنند. هوش سازمانی معانی متفاوتی دارد که عموماً به معنای توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی و تأکید سازمان بر تلفیق انسان و تواناییهای فنی برای حل مسائل سازمان است و شامل مجموعه ای از داده ها، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی خواهد بود. با تحولات رخ داده در عرصه جهانی، اکنون توجه مدیران و نظریه پردازان مدیریت بیش از پیش به داراییهای فکری سازمانها معطوف شده است و هوش سازمانی، طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، دانش نو سازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است

که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری؛ یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود.

یکی از طرق فراگیری هوش سازمانی فراموشی سازمانی است که به معنای فراموشی دانش قدیم و منسوخ شده به هدف کسب دانش جدید و کارا می باشد. فراگیری دانش جدید و به روز برای سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمانها برای اینکه بتوانند در عرصه کسب و کار رقابت کنند بایستی بتوانند خود را به دانش جدید مجهز نمایند. هوش سازمانی از جمله این دانش های جدید است. همزمان با ظهور تکنولوژی های جدید، دانش مربوط به آن ها نیز جدید می شود. سازمان های امروزی برای اینکه بتوانند در عرصه های مختلف فعالیت کنند و در رقابت با سایرین با شکست مواجه نشوند باید خود را به دانش جدید مجهز کنند. بنابراین آنچه گفته شد، می توان به این نتیجه رسید که ضرورت بکارگیری فراموشی سازمانی هدفمند در سازمان، یکی از شیوه های کسب هوش سازمانی است و چنانچه این مهم صورت گیرد می توان شاهد بهبود و توسعه سازمان بود. علی رغم پژوهش های بسیار زیادی که در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی انجام گرفته است، تاکنون زمینه فراموشی سازمانی و مدیریت آن به صورت گسترده مورد بررسی و مطالعه قرار نگرفته است.