

مدیریت دانش، فراموشی سازمانی

والگوهای رهبری

www.ketab.ir

مؤلف:

دکتر ناهید اورک

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجد سلیمان

سرشناسه	اورک، ناهید، ۱۳۴۶-
عنوان و نام پدید آور	مدیریت دانش، فراموشی سازمانی و الگوهای رهبری [کتاب]/ مولف: ناهید اورک
مشخصات نشر	رودهن، مهد پژوهش، ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	۱۴۵ ص.: جدول ۵/۲۱×۵/۱۴ س م.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۷۶۹۹-۰۵-۰
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۳۳-۱۴۸
موضوع	مدیریت دانش
موضوع	سازمان
موضوع	یادگیری سازمانی
موضوع	رهبری
رده بندی کنگره	HD ۳۰/۲
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۳۷۳۷۷
	کد پیگیری: ۷۶۳۶۹۲۱
	Knowledge management Organization Organizational learning Leadership



مدیریت دانش، فراموشی سازمانی و الگوهای رهبری

kalantari@riau.ac.ir

mehdikInt9804

مولف: دکتر ناهید اورک

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجد سلیمان

ناشر: انتشارات مهد پژوهش

صفحه آرایشی: آرزو میرزایی

طراح جلد: امیر اسماعیل اکبری

تیراژ: ۲۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول، بهار ۱۴۰۰

قیمت: ۴۸,۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۶۹۹-۰۵-۰

حق چاپ برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

۹	مقدمه
۱۱	مبانی نظری
۱۱	چیستی فراموشی سازمانی
۱۵	مفهوم فراموشی سازمانی
۲۱	اشکال فراموشی سازمانی از دیدگاه هولان، فیلیپس و لورانس
۲۲	فراموشی تصادفی (سهوی)
۲۶	فراموشی هدفمند
۳۴	اشکال فراموشی سازمانی از دیدگاه جیانگ و فو
۴۰	اشکال فراموشی سازمانی از دیدگاه هولان و فیلیپس
۴۳	نظریه آزمی
۴۶	پیامدهای فراموشی سازمانی
۴۶	طبقه‌بندی فراموشی سازمانی
۴۸	ترکیب طبقه‌بندی‌های فراموشی سازمانی
۵۰	نقش فراموشی سازمانی
۵۱	دلایل اهمیت مدیریت فراموشی سازمانی
۵۲	سبک رهبری
۵۴	تمایز مدیریت و رهبری

۵۵	تعریف سبک رهبری
۵۶	تئوری‌های رهبری
۵۶	تئوری‌های شخصیتی رهبری
۵۷	نظریه سنتی رهبری
۵۷	نظریه صفات شخصی رهبر
۵۸	تئوری‌های رفتاری رهبری
۵۸	مطالعات دانشگاه آیووا
۶۰	مطالعات دانشگاه اوهایو
۶۰	مطالعات دانشگاه میشیگان
۶۱	شبکه مدیریت
۶۳	تحقیقات اسکاندیناوی
۶۴	تئوری‌های اقتضایی
۶۴	الگوی فیدلر
۶۷	تئوری موقعیتی هرسی و بلانچارد
۶۹	تئوری مبتنی بر تبادل نظر رهبر با اعضاء
۷۰	تئوری مسیر - هدف
۷۳	الگوی رهبری مشارکتی
۷۴	متغیرهای موقعیتی در الگوی تجدید نظر شده رهبری مشارکتی
۷۵	پنج شیوه رهبری در الگوی رهبری مشارکتی
۷۶	سیستم‌های مدیریت

۷۶	سبک رهبری لیکرت.....
۸۰	تئوری‌های جدید رهبری.....
۸۰	جایگزینی رهبری.....
۸۲	رهبری عملگرا و رهبر ایجاد کننده تحول.....
۸۳	رهبران عملگرا.....
۸۳	رهبرانی که تحول ایجاد می‌کنند.....
۸۶	رهبری تحول گرا.....
۸۸	نظریه رهبری تحول‌گرای برنز.....
۸۹	نظریه رهبری تحول‌گرای بلس و اولیو.....
۹۲	نظریه رهبری تحول‌گرا بنیس و نانونس.....
۹۴	نظریه رهبری تحول‌گرای تی چی و دیوانا.....
۹۵	اهمیت رهبری تحول گرا.....
۹۷	ویژگی‌ها و رفتارهای رهبران تحول گرا.....
۹۹	رهبری عملگرا و ابعاد آن.....
۱۰۰	مدیریت دانش.....
۱۰۰	تعاریف مدیریت دانش.....
۱۰۱	انواع دانش.....
۱۰۱	دانش صریح (عیان).....
۱۰۲	دانش تلویحی (نهان).....
۱۰۳	اصول مدیریت دانش.....

مقدمه

یکی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر تغییر و تحولات شگرف و مداوم است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزشهای اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. سازمانها نیز مانند دیگر ارکان جامعه مستثنی از این تغییرات نیستند. همانطور که آنجلی^۱ (۱۹۷۷) می‌گوید سازمانها نمی‌توانند در جامعه حیاتی پایدار داشته باشند مگر اینکه تغییرات را بپذیرند و خود را با تغییرات داخلی و خارجی منطبق و همگام سازند. در این میان نهادها و مراکز آموزشی نیز به مشابه سایر سازمانها دچار تغییراتی اجتناب ناپذیر بوده که باید نسبت به آن واکنش مناسبی داشته و خود را با تغییرات مطابقت دهند. از آنجا که اهمیت سازمانهای آموزشی در پرورش و تربیت نیروهای جوان و نقش آنها در رشد و بالندگی هر جامعه اثبات شده است (علاقه بند، ۱۳۷۹، ص ۲۰۱۰، صفوی، ۱۳۸۹، وایلزو باندی^۲، ۲۰۱۱، نقیب زاده، ۱۳۸۹)، توجه به مفاهیم، محتوا، دانش و اطلاعات، مهارت و تخصص، شیوه‌های نظارت و ارزشیابی و بطور کلی سرمایه‌های فیزیکی و دانش این نظام مهم و تأثیرگذار لازمی تکامل و تعالی هر کشوری است.

بدیهی است در این راستا مدیران و تصمیم گیران نظام آموزشی- تربیتی باید جریان نوجویی و نوآوری و همگام سازی با تغییرات و به روزرسانی را در سازمان تداوم بخشیده، ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای روبرویی با آنها پاسخهای بدیع و تازه تدارک دیده (الوانی، ۱۳۸۸، به نقل از نژاد ایرانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۱۶)،

^۱Angeli

^۲Neller

^۳Wiles&Bandy

از رکود آموزش جلوگیری نمایند. برای دست یافتن به این امر ضرورت وجود عاملی که بتواند مسئولان را در این زمینه یاری نماید بیش از پیش احساس می‌شود. از آنجا که فراموشی سازمانی به خصوص طی دهه‌ی گذشته بعنوان یک عامل مهم، جدید و بسیار کاربردی برای ارتقای سطح کارایی و اثربخشی و ارتقای کیفیت محصولات سازمان‌ها به ویژه در کشورهای غربی مطرح شده است (محمودوند، ۱۳۹۰: ۵). به نظر می‌رسد بتواند به یک عامل کاربردی در جهت بهبود عملکرد و بهینه سازی نظام آموزشی ما مطرح شود. فراموشی سازمانی بعنوان فرآیند ترک گفتن، جانشین کردن و زوال دانش با تأکیدش بر تغییر دانش تعریف می‌شود (هولان و فیلیپس^۱، ۲۰۰۴: ۳۲۰). فراموشی سازمانی، این پتانسیل را دارد که بعد جدید و مهمی را به درک ما از پویایی دانش سازمانی اضافه کند. بنا به گفته‌ی هولان و فیلیپس (۲۰۰۴) فراموشی سازمانی، توانایی حذف هدفمند دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش سازمانها محسوب می‌شود (حاجی عزیزی و دیگران، ۱۳۸۸: ۳۲۹). مانند یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی نه فقط یک شکل مهم از یادگیری است بلکه کامل کننده یادگیری است و همچنین به فرآیند جدید یادگیری سازمان بوسیله از دست دادن حافظه سازمان منجر می‌شود (جیانگ و فو^۲، ۲۰۱۰: ۳۶). مانند حافظه سازمانی، نظریه پردازان فراموشی سازمانی را بعنوان یک فرآیند تغییر یادگیری در حافظه سازمانی، یک فرآیند ترک گفتن حافظه عمدی و یک فرآیند آسیب و بازسازی بخشی از سازمان تعریف می‌کنند (جیانگ و فو، ۲۰۱۰: ۴۶). محققان و دانشمندان مختلفی بر اهمیت فراموشی سازمانی تأکید کرده و همگی به این امر اشاره دارند که فراموشی سازمانی پدیده‌ای بسیار مهم و حیاتی است (سالوادور و کاسانو^۳، ۱۹۹۳، بوکر^۴، ۱۹۹۷، هولان و فیلیپس^۵، ۲۰۰۴، میلر^۶،

^۱Holan & Philips

^۲Iang & Fu

^۳Salvador & Kasano

^۴Booker

^۵Holan & Philips

^۶Miller

۲۰۰۴، هولان و همکاران^۲، ۲۰۰۴، زنگ و چن^۳، ۲۰۱۰: ۹۸، کزی و اولیویرا^۴، ۲۰۱۰: ۵۸). هولان و فیلیس (۲۰۰۴) معتقدند سازمانها نه تنها یاد می‌گیرند، بلکه فراموش نیز می‌کنند (ربعه و مشبکی، ۱۳۸۸: ۱۷). در واقع ما همواره بر یادگیری و حفاظت از دانش سازمان تأکید میکنیم، اما توانایی ما در فراموش کردن نیز به همین اندازه حائز اهمیت است (دپر^۵، ۲۰۰۵: ۴۷). به عبارتی فراموشی سازمانی و یادگیری سازمانی اهمیتی یکسان دارد. از دیدگاه هولان و فیلیس (۲۰۰۴) در دنیای تغییرات امروزی، فراموشی یک دغدغهی مدیریتی مهم است و باید مدیریت شود وگرنه سازمانها برای توانستن در انجام آن قیمتی خواهند پرداخت.

مبانی نظری

چیستی فراموشی سازمانی

از زمانی که هدبرگ^۶ (۱۹۸۱) نزدیک به سه دهه قبل مقاله‌اش را تحت عنوان «چگونه سازمانها یاد می‌گیرند و فراموش می‌کنند» منتشر کرد، تحقیقات درباره یادگیری سازمان، سازمانهای یادگیرنده رشد پیدا کرد. در حین اینکه بحثهای مربوط به یادگیری سازمانی رشد پیدا می‌کرد، درک از فراموشی سازمانی به همان میزان محدود باقی ماند. امروزه فراموشی سازمانی در ارتباط با مسائلی همچون انطباق موفقیت‌آمیز با تغییرات محیطی، ارتقای یادگیری سازمانی و افزایش عملکرد سازمانی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. تاکنون در ادبیات مدیریت توجه بسیار اندکی

^۱Miller

^۲Holanet al

^۳Zhang & Chen

^۴Casey & olivera

^۵Dipper

^۶Hedberg