

به نام خدا

بهره‌وری دانش در سازمان‌های

دانشی

مؤلفین:

دکتر مجید رمضان، دکتر رضا حسینی

سرشناسه	رمضان، مجید، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	بهره‌وری دانش در سازمان‌های دانشی / مؤلفین مجید رمضان، رضا حسنوی
مشخصات نشر	تهران، آتی‌نگر، ۱۳۹۰
مشخصات ظاهری	۱۹۲ ص: مصور، نمودار، جدول
شابک	۳۵۰۰۰ ریال: 9-12-6004-600-978
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه
موضوع	مدیریت دانش
موضوع	یادگیری سازمانی
موضوع	کارمندان - توانمندسازی
موضوع	تحول سازمانی
شناسه افزوده	حسنوی، رضا، ۱۳۳۸ -
رده‌بندی کنگره	۹۱۳۹۰-۲/۲ HD۳۰
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی	۲۲۷۸۲۲۲



انتشارات آتی‌نگر

عنوان: بهره‌وری دانش در سازمان‌های دانشی
مؤلفین: دکتر مجید رمضان، دکتر رضا حسنوی
حروف چینی و صفحه‌آرایی: همنا بیداریان
ناشر: آتی‌نگر

تیراژ: ۱۰۰۰

چاپ اول: ۱۳۹۰

لیتوگرافی و چاپ: دهکده ۶۰ - ۶۶۹۷۸۵۵۹

قیمت: ۴۵۰۰۰ ریال

شابک: ۹-۱۲-۶۰۰۴-۶۰۰-۹۷۸

تلفن مرکز پخش: ۸-۶۴۵۶۵۳۳۶

آدرس: تهران- خیابان جمال‌زاده جنوبی- روبه‌روی کوچه رشتچی- پلاک ۱۴۴- واحد ۵

فهرست مطالب

مقدمه..... ۹

فصل اول: دانش، سازمان‌های دانش بنیان و کارکنان دانشی

- ۱-۱ دانش..... ۱۲
- ۱-۲ اهمیت دانش برای سازمان‌ها..... ۱۳
- ۱-۲-۱ دانش آن چیزی است که ما می‌خریم، می‌فروشیم و انجام می‌دهیم..... ۱۴
- ۱-۲-۲ سرمایه فکری ثروت و دارایی جدیدی است..... ۱۶
- ۱-۲-۳ بهره‌وری دانش، بزرگ‌ترین چالش است..... ۱۷
- ۱-۳ سازمان‌های دانش بنیان..... ۱۷
- ۱-۳-۱ ریشه‌های علمی سازمان‌های دانش بنیان..... ۲۰
- ۱-۳-۲ لزوم استقرار نظام دانش محوری در سازمان‌ها و فواید آن..... ۲۲
- ۱-۳-۳ ابعاد ساختاری در سازمان‌های دانش بنیان..... ۲۵
- ۱-۳-۴ مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دانش بنیان..... ۲۶
- ۱-۳-۵ سازمان دانش بنیان و ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش محور..... ۲۷
- ۱-۴ کارکنان دانشی..... ۲۹
- ۱-۴-۱ کارکنان دانشی مالک دانش ارزشمندی برای سازمان خود هستند..... ۲۹
- ۱-۴-۲ کارکنان دانشی می‌دانند که چگونه دانش را بهره‌ور کنند..... ۳۰
- ۱-۴-۳ کارکنان دانشی خودانگیخته هستند..... ۳۰
- ۱-۴-۴ انواع کارکنان دانشی..... ۳۱
- ۱-۴-۵ اصول اداره کارکنان دانشی..... ۳۱
- ۱-۵ یادگیری..... ۳۳
- ۱-۵-۱ یادگیری فرآیندی مستمر است..... ۳۳
- ۱-۵-۲ یادگیری فراتر از آموزش رسمی است..... ۳۳

۳۴	۱-۵-۳ کیفیت یادگیری به شرایط مربوط می شود
۳۵	۱-۶ ایجاد دانش
۳۸	۱-۶-۱ عوامل اثرگذار بر فرآیند ایجاد دانش
۳۹	۱-۷ نوآوری
۳۹	۱-۷-۱ محیط رقابتی امروز نیازمند نوآوری مستمر است
۳۹	۱-۷-۲ نوآوری، نتیجه فرآیند ایجاد دانش است
۴۰	۱-۷-۳ می توان بین نوآوری تدریجی و بنیادی تفاوت قائل شد
۴۰	۱-۸ نوآوری دانشی
۴۱	۱-۸-۱ عوامل مؤثر بر نوآوری دانشی
۴۳	۱-۹ روش های ارتقا نوآوری در سازمان های دانش بنیان

فصل دوم: نوآوری یا بهره‌وری دانش

۴۵	۲-۱ مفهوم بهره‌وری دانش
۴۷	۲-۲ تعریف نوآوری
۵۰	۲-۲-۱ رویکردهای اساسی به نوآوری
۵۰	۲-۲-۲ شاخص های سنجش نوآوری
۵۱	۲-۲-۳ انواع نوآوری
۵۳	۲-۲-۴ مدل های نوآوری
۵۸	۲-۲-۵ ابعاد نوآوری
۵۹	۲-۲-۶ فرآیند نوآوری
۶۱	۲-۲-۷ عوامل مؤثر بر شکل گیری فرآیندهای نوآوری
۶۲	۲-۲-۸ راهبردی
۶۲	۲-۲-۹ ساختار سازمانی
۶۳	۲-۲-۱۰ سیستم ها
۶۴	۲-۲-۱۱ افراد
۶۴	۲-۲-۱۲ محرک های نوآوری
۶۵	۲-۲-۱۳ بسترهای لازم برای نوآوری
۶۷	۲-۲-۱۴ مدیریت دانش و نوآوری
۷۰	۲-۲-۱۵ نوآوری بنیادی
۷۳	۲-۲-۱۶ نوآوری تدریجی

۷۵	۲-۲-۱۷ مدیریت و اجرای نوآوری
۷۶	۲-۲-۱۸ شبکه‌های ارتباطی و نوآوری‌های تدریجی و رادیکال
۷۸	۲-۲-۱۹ ارزیابی نوآوری

فصل سوم: یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و بهره‌وری دانش

۸۱	۳-۱ تعاریف یادگیری سازمانی
۸۳	۳-۲ انواع یادگیری
۸۵	۳-۳ سطوح یادگیری
۸۶	۳-۴ تعریف یادگیری
۹۱	۳-۴-۱ فرآیندها، شایستگی‌ها و اقدامات لازم
۹۲	۳-۴-۲ فرآیندها
۹۷	۳-۴-۳ رفتارها
۱۰۲	۳-۴-۴ ساختار
۱۰۳	۳-۵ ماتریس یادگیری
۱۰۵	۳-۵-۱ ساختار ماتریس یادگیری
۱۰۵	۳-۶ توانمندسازهای یادگیری
۱۰۷	۳-۷ مروری بر مدل‌های قابلیت یادگیری سازمان
۱۰۷	۳-۷-۱ قابلیت یادگیری در سطح سازمان از نظر کارل و کنت
۱۰۸	۳-۷-۲ قابلیت یادگیری سازمانی از دیدگاه ردینگ
۱۰۹	۳-۷-۳ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر هیت
۱۰۹	۳-۷-۴ قابلیت یادگیری سازمانی از دیدگاه توماس
۱۱۰	۳-۷-۵ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر دنتون
۱۱۰	۳-۷-۶ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر یونگ
۱۱۰	۳-۷-۷ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر کریتنر
۱۱۱	۳-۷-۸ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر فیلیپس
۱۱۲	۳-۸ رابطه میان یادگیری، مدیریت دانش و بهره‌وری دانش
۱۱۴	۳-۸-۱ شناسایی و تولید دانش
۱۱۴	۳-۸-۲ ذخیره‌سازی و کدگذاری دانش
۱۱۵	۳-۸-۳ توزیع و انتشار دانش
۱۱۵	۳-۸-۴ بهره‌برداری و بازخورد گرفتن از دانش

فصل چهارم: مدیریت سرمایه‌های فکری و بهره‌وری دانش

- ۴-۱ تعریف سرمایه فکری ۱۱۷
- ۴-۲ ابعاد سرمایه فکری ۱۲۰
- ۴-۲-۱ سرمایه انسانی ۱۲۰
- ۴-۲-۲ سرمایه ساختاری ۱۲۰
- ۴-۲-۳ سرمایه اجتماعی ۱۲۱
- ۴-۳ سرمایه اجتماعی و سازمان ۱۲۴
- ۴-۴ مدیریت سرمایه فکری ۱۲۵
- ۴-۵ قابلیت‌های راهبردی سرمایه فکری ۱۲۶
- ۴-۶ راهبردهای سرمایه فکری ۱۲۷
- ۴-۶-۱ راهبرد اکتشافی ۱۲۷
- ۴-۶-۲ راهبرد یادگیری ۱۲۸
- ۴-۶-۳ راهبرد اکتسابی ۱۲۸
- ۴-۶-۴ راهبرد همکاری ۱۲۹
- ۴-۷ اندازه‌گیری و گزارش‌دهی سرمایه فکری ۱۲۹
- ۴-۷-۱ اهداف اندازه‌گیری سرمایه فکری ۱۲۹
- ۴-۷-۲ دشواری‌های سنجش سرمایه فکری ۱۳۱
- ۴-۸ مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری ۱۳۲
- ۴-۸-۱ حسابداری منابع انسانی ۱۳۳
- ۴-۸-۲ روش Q توبین ۱۳۶
- ۴-۸-۳ مدل کارت امتیازی متوازن ۱۳۷
- ۴-۸-۴ هدایت‌گر اسکاندیا ۱۴۰
- ۴-۸-۵ الگوی روس ۱۴۳
- ۴-۸-۶ روش ادوینسون و مالون ۱۴۵
- ۴-۸-۷ رویکرد شاخص سرمایه فکری ۱۴۶
- ۴-۸-۸ روش استوارت ۱۴۷
- ۴-۸-۹ روش بونیتس ۱۴۸
- ۴-۸-۱۰ رویکرد نقشه‌دارایی‌های دانش ۱۵۱
- ۴-۸-۱۱ مدل چن، ژو و کی ۱۵۴

- ۱۲-۸-۴ روش مالی اندازه‌گیری دارایی‌های ناملموس ۱۵۵
- ۱۳-۸-۴ مدل گزارش‌دهی سرمایه فکری چوَنگ ۱۵۶
- ۹-۴ سرمایه فکری و بهره‌وری دانش در سازمان ۱۵۸

فصل پنجم: مدل سنجش بهره‌وری دانش در واحدهای تحقیق و توسعه دانشگاهی

- ۱-۵ مقدمه و مروری دوباره بر عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانش ۱۶۱
- ۲-۵ مدل مفهومی ۱۶۳
- ۳-۵ مدل مفهومی بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری ۱۶۶
- ۴-۵ نمودار مسیر و آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری ۱۶۷
- ۵-۵ شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری تحقیق ۱۶۸
- ۶-۵ تحلیل مسیر متغیرهای تحقیق ۱۷۰
- ۷-۵ مزیت‌های اصلی مدل ۱۷۲
- ۸-۵ پیشنهادها برای تحقیق ۱۷۲

منابع ۱۷۹

واژه‌نامه ۱۸۹

مقدمه کتاب

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی مانند کار دانشی^۱، کارگر دانشی^۲، مدیریت دانش^۳ و سازمان‌های دانش بنیان^۴، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراگر، از دانشمندان مدیریت، با به کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن‌ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد؛ سازمانی که در آن ارزشمندترین دارایی، سرمایه فکری می‌باشد و دارایی‌های فیزیکی مانند ماشین‌آلات از اهمیت کمتری برخوردار هستند. جمع‌آوری و به کاربردن دانش و اطلاعات جدید برای موفقیت این سازمان‌ها ضروری می‌باشد.

وی معتقد است در سازمان‌های دانش بنیان، نه تنها منبع اصلی تولید (دانش) بلکه ابزار تولید (مغزها) نیز تحت مالکیت کارکنان می‌باشد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب، برخورداری از منابع طبیعی، نمی‌تواند به اندازه دانش، مهم باشد. سازمان دانش بنیان به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که که قادر است از نیرویی اندک، قدرتی عظیم بسازد. این گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوین روبرو هستند.

امروزه شرایط و فضای رقابتی بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. این فضا به سرعت در حال تغییر است؛ به گونه‌ای که برای بیشتر سازمان‌ها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آن‌ها می‌باشد. پاسخگویی و انطباق طبیعی و غیر قابل انکار با شرایط نوین حاکم بر فضای کسب و کار که در آن، سازمان‌ها ناگزیر به رقابت بر مبنای دانش هستند، لازمه بقا و تداوم فعالیت‌های سازمان می‌باشد. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمان‌ها به وجود آورده است. جریان بی‌پایان دانش، بازارها را در حالت تغییر مداوم قرار داده است که این امر سازمان‌ها را ملزم به تغییرات مستمر می‌کند. بنابراین، با توجه به اهمیت دانش، محققین معتقدند که بزرگ‌ترین چالش در اقتصاد دانشی، بهره‌وری کارکنان دانشی می‌باشد. به بیان دیگر، بهره‌وری کارکنان دانشی بزرگ‌ترین چالش مدیریت در قرن بیست و یکم است.

این کتاب با استفاده از ادبیات مدیریت دانش و بهره‌وری دانش و به پستوانه فعالیت‌های تحقیقاتی انجام شده، تلاش دارد تا چارچوب و مدلی را به منظور سنجش میزان بهره‌وری دانش در

1- Knowledge Work

2- Knowledge Worker

3- Knowledge Management

4- Knowledge based Organization

واحدهای تحقیق و توسعه دانشگاهی ارائه نماید. همچنین به منظور کاربردی نمودن مندرجات این نوشتار، نتایج مطالعه موردی تعدادی مراکز تحقیقاتی دانشگاهی از منظر بهره‌وری دانش نیز در فصل جداگانه‌ای به رشته تحریر آمده است.

مؤلفین

دکتر مجید رمضان

دکتر رضا حسنوی

www.ketab.ir