

همسویی منابع انسانی

و مدیریت دانش



■ فیروز امرایی
■ دکتر حمیده رشادت جو
■ ابراهیم امرایی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

همسویی منابع انسانی و مدیریت دانش

تالیف :

فیروز امرایی

کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی- MPH

دکتر حمیده رشادت جو

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات

ابراهیم امرایی

کارشناسی پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر دورود



انتشارات موجک



سرشناسه	: امرایی، فیروز، ۱۳۵۷.
عنوان و نام پدیدآور	: همسویی منابع انسانی و مدیریت دانش / تالیف فیروز امرایی، دکتر حمیده رشادت جو، ابراهیم امرایی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۴ص؛ مصور، جدول، نمودار، وزیری.
شابک	: ۷-۶۱-۶۱-۸۳۰۷-۶۰-۹۷۸، ۲۰۰۰۰۰ ریال.
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۳۹ - ۱۴۳.
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: Knowledge Management
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: مدیریت دانش - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Knowledge Mngement - Iran - Case studies
شناسه افزوده	: رشادت جو، حمیده، ۱۳۴۳.
شناسه افزوده	: امرایی، ابراهیم، ۱۳۷۲.
رده بندی کنگره	: HD ۳۰ / ۲ / الف ۷۸ ه ۸ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۹۱۹۷۷

انتشارات موجک

مدیر مسئول: دکتر مجید رستمی بشمینی

تلفن مرکز پخش: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳

Email: mojakpublication@yahoo.com

Web: www.mojak.ir



عنوان: همسویی منابع انسانی و مدیریت دانش
تالیف: فیروز امرایی، دکتر حمیده رشادت جو، ابراهیم امرایی
طراحی جلد: سیده زهرا روشنایی
مشخصات ظاهری: ۱۴۴ صفحه، قطع وزیری
چاپ اول: تابستان ۱۳۹۵
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد - قیمت: ۲۰۰۰۰۰ ریال
شابک: ۷-۶۱-۶۱-۸۳۰۷-۶۰-۹۷۸
حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

سخن مولف ۱

بخش اول: مدیریت دانش و کارایی منابع انسانی

فصل اول: دانش ۵

۱-۱ تحولات عصر حاضر و گرایش به سمت دانش محوری ۵

۲-۱ مفاهیم و تعاریف دانش ۶

۳-۱ انواع دانش مورد نیاز سازمان ۷

۴-۱ اشکال دانش با توجه به سطوح آن ۹

۵-۱ سلسله مراتب داده، اطلاعات و دانش ۱۰

فصل دوم: مدیریت دانش ۱۳

۱-۲ مقدمه ۱۳

۲-۲ مفاهیم و تعاریف مدیریت دانش ۱۵

۳-۲ تاریخچه مدیریت دانش ۱۹

۴-۲ اهمیت مدیریت دانش ۲۳

۵-۲ مشکلات نبود مدیریت دانش ۲۳

فصل سوم: مدیریت دانش سازمانی ۲۵

۱-۳ مفاهیم اساسی مدیریت دانش سازمانی ۲۵

۲۵.....	۱-۱-۳ مزیت پایدار دانش
۲۶.....	۱-۱-۳ داده، اطلاعات و دانش
۲۸.....	۲-۳ نقش مدیریت دانش در بهره‌وری سازمان
۳۳.....	فصل چهارم: مدل‌های مدیریت دانش
۳۳.....	۱-۴ مقدمه
۳۵.....	۲-۴ مدل «هیسینگ»
۳۶.....	۳-۴ مدل «بک من»
۳۷.....	۴-۴ مدل «هفت سی»
۳۸.....	۵-۴ مدل «یکوویتز» و «ویلیامز»
۴۰.....	۶-۴ دستهبندی داراییهای ناملموس
۴۹.....	فصل پنجم: اندازه‌گیری دانش
۴۹.....	۱-۵ اندازه‌گیری دانش
۵۱.....	۲-۵ مراحل اندازه‌گیری دانش
۵۲.....	۳-۵ روشها و ابزارهای اندازه‌گیری دانش
۵۳.....	۴-۵ مدل ترازنامه امتیازات (کارت امتیازی)
۵۵.....	۵-۵ مصاحبه ساختارمند
۵۵.....	۶-۵ مزایای دانش سازمانی
۵۶.....	۷-۵ شناخت مزایای مدیریت دانش
۵۹.....	۸-۵ دسترسی به دادهها
۶۰.....	۹-۵ انبار ذخیره دادهها
۶۱.....	۱۰-۵ مدیریت اسناد
۶۲.....	۱۱-۵ جستجو و بازیابی اطلاعات

۱۲-۵ محاسبه بازده سرمایه گذاری در مدیریت دانش ۶۳

۱۳-۵ مدل بازده سرمایه گذاری مدیریت دانش ۶۵

فصل ششم: مدیریت منابع انسانی ۶۷

۱-۶ مفهوم سرمایه انسانی ۶۷

۲-۶ ماهیت مدیریت منابع انسانی ۶۹

۳-۶ ویژگی‌های نیروی انسانی دانش مدار ۷۰

۴-۶ نقش مدیریت دانش در منابع انسانی ۷۲

۵-۶ رابطه فرایندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی ۷۴

۶-۶ افزایش به رهوری نیروی انسانی به کمک مدیریت دانش ۷۶

۷-۶ اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش ۷۸

۸-۶ نقش مدیریت منابع انسانی در سودآوری سازمان ۸۱

۹-۶ تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی ۸۲

فصل هفتم: کارایی منابع انسانی ۸۳

۱-۷ کارایی ۸۳

۲-۷ اثر بخشی (راجرز، ۱۹۹۶) ۸۳

۳-۷ شرایط لازم برای بهبود کارایی نیروی انسانی در سازمان‌ها ۸۴

۴-۷ موانع بهبود کارایی ۸۵

۵-۷ منافع و فواید کارایی ۸۶

۶-۷ عوامل موثر برای افزایش سطح کارایی ۸۷

۷-۷ بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان ۸۸

۸-۷ بهبود در بکارگیری رهاوردهای فناورانه ۸۹

۹-۷ جمع بندی ۸۹

بخش دوم: مطالعه موردی: بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

- فصل هشتم: کلیات ۹۳
- ۱-۸ بیان مساله ۹۳
- ۲-۸ اهمیت مساله ۹۵
- ۳-۸ اهداف کتاب ۹۸
- ۴-۸ سؤالات ۹۹
- ۵-۸ فرضیه‌ها ۹۹
- ۶-۸ تعریف واژه‌ها ۱۰۰
- ۱-۶-۸ مدیریت دانش ۱۰۰
- ۲-۶-۸ کارایی ۱۰۰
- ۳-۶-۸ توسعه ۱۰۰
- ۴-۶-۸ مشتری ۱۰۱
- ۵-۶-۸ بیمارستان ۱۰۱
- ۷-۸ جامعه و نمونه ۱۰۱
- ۸-۸ متغیرها و مدل مفهومی ۱۰۲
- ۹-۸ ابزار گردآوری داده‌ها ۱۰۲
- ۱-۹-۸ پرسشنامه مدیریت دانش ۱۰۳
- ۲-۹-۸ پرسشنامه کارآیی منابع انسانی از دیدگاه بیماران یا مراجعہ کنندگان ۱۰۳
- ۱۰-۸ روش گردآوری داده‌ها ۱۰۴
- ۱۱-۸ ابزار و روش تحلیل داده‌ها ۱۰۴
- فصل نهم: پیشینه ۱۰۵
- ۱-۹ مطالعات انجام شده در داخل کشور ۱۰۵

۱۱۷	۲-۹ مطالعات انجام شده در خارج از کشور
۱۲۱	فصل دهم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۲۱	۱-۱۰ مقدمه
۱۲۱	۲-۱۰ توصیف متغیرهای دموگرافیک
۱۲۵	۳-۱۰ توصیف متغیرهای اصلی
۱۲۶	۴-۱۰ بررسی فرضیه‌ها
۱۲۷	۵-۱۰ مشخصات توصیفی متغیرهای اصلی به تفکیک سه بیمارستان عمومی لرستان
۱۳۱	فصل یازدهم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۱۳۱	۱-۱۱ بحث
۱۳۲	۲-۱۱ مقایسه نتایج کتاب با نتایج پژوهش‌های مشابه
۱۳۴	۳-۱۱ نتیجه‌گیری
۱۳۵	۴-۱۱ خلاصه نتایج کتاب
۱۳۵	۵-۱۱ پیشنهادها
۱۳۷	منابع
۱۳۷	منابع فارسی
۱۴۱	منابع انگلیسی

سخن مولف

مقدمه: یکی از حوزه‌های اساسی که مدیریت دانش را به عنوان راه حلی برتر پذیرفته است، حوزه بهداشت و درمان می‌باشد. امروزه بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های بهداشتی و درمانی در حال رشد می‌باشد. از طرفی با توجه به به واحدهای بیمارستانی که اکثراً دارای وظایف تخصصی هستند و به لحاظ زمینه شغلی، شغل خطیری داشته که با سلامت جامعه و جان انسان‌ها سر و کار دارند، داشتن مدیریت دانش لازم و حیاتی است و این امر می‌تواند کارایی منابع انسانی را تحت شعاع قرار دهد.

هدف: شناسایی رابطه مدیریت دانش و کارایی کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی لرستان.

روش: کتاب حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و به شیوه همبستگی در سال ۱۳۸۹ انجام گرفته است. جامعه آماری این کتاب را کارکنان و بیماران مراجعه کننده به بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی لرستان تشکیل داده که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه نسبت، شامل تعداد ۹۳ نفر از کارکنان و ۹۳ نفر از مراجعین به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردیده است و ابزار گردآوری، پرسشنامه محقق ساخته کارایی منابع انسانی و مدیریت دانش بوده که پس از تایید روایی و پایایی در گروه هدف اجرا گردید و پرسشنامه‌های تکمیل شده و داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی چون میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون در قالب نرم افزار آماری SPSS تحلیل شد.

یافته‌ها: بین مولفه‌های کارآیی منابع انسانی، رابطه توسعه کمی با توسعه کیفی ($t=0/28$ ، $P<0/01$) و رابطه توسعه کیفی با مشتری مداری ($t=0/26$ ، $P<0/05$) مثبت و معنادار است اما توسعه کمی با مشتری مداری رابطه معناداری را نشان نمی‌دهد. همچنین سه مولفه کارآیی منابع انسانی با خود عامل کلی آن همبستگی‌های مثبت و معناداری را نشان می‌دهند که در هر سه در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

از طرف دیگر در ارتباط با فرضیات اصلی کتاب مدیریت دانش همبستگی معناداری را با توسعه کمی نشان نمی‌دهد ($P > 0.05$, $r = 0.16$). اما دو مولفه توسعه منابع انسانی ($P < 0.01$, $r = 0.39$) و مشتری مداری ($P < 0.01$, $r = 0.46$) رابطه مثبت و معناداری را نشان می‌دهند که در سطح 0.01 معنادار است.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌های حاصل از کتاب، تقویت مدیریت دانش در سیستم بهداشت و درمان امری حیاتی است و نقش بسزایی در دستیابی به اهداف بهداشتی و درمانی دارد از طرفی با توجه به اینکه بین مدیریت دانش و کارایی منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، می‌توان با ارتقا مدیریت دانش در پرسنل، کارایی آنها را در سازمان افزایش داد. همچنین بنظر می‌رسد افرادی که از مدیریت دانش بالایی در شغل یا حرفه خود برخوردار بوده، در انجام فعالیت‌های مرتبط تسلط بیشتر و میزان خطای کمتری را خواهند داشت و این امر می‌تواند در کوتاه مدت کارایی افراد را تحت شعاع قرار دهد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر بصورت زیر می‌باشد.

این کتاب به دو بخش فصول آموزشی و فصول پژوهشی تقسیم خواهد شد. بخش اول شامل مباحث آموزشی در زمینه مدیریت دانش و کارایی منابع انسانی می‌باشد. فصول آموزشی شامل پنج فصل: دانش، مدیریت دانش، مدیریت دانش سازمانی، مدل‌های مدیریت دانش، اندازه‌گیری دانش، مدیریت منابع انسانی و کارایی منابع انسانی می‌باشد. در بخش دوم رابطه بین مدیریت دانش و کارایی منابع انسانی در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بررسی خواهد شد. فصول پژوهشی شامل چهار فصل: کلیات، پیشینه، تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری و پیشنهادها می‌باشد. در پایان، بر خود لازم می‌دانم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب مرا یاری نموده اند بویژه از جناب آقای دکتر ایروان مسعودی اصل عضو هیات علمی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بخاطر مشاوره‌های علمی و دقیق ایشان تشکر نمایم.

فیروز امرایی، دکتر حمیده رشادت جو، ابراهیم امرایی

تابستان ۱۳۹۵

ISBN: 978-600-8307-61-7



انتشارات موجک