

تسهیم دانش در سازمان

تالیف: لیلا تیموری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تسهیم دانش در سازمان

تالیف:

لیلا تیموری



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: تیموری، لیلا، ۱۳۵۹ -

عنوان و نام پدیدآور: تسهیم دانش در سازمان/ تالیف لیلا تیموری.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۹۳ ص.

شابک: ۰-۵۸۷-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۸۹-۹۳].

موضوع: مدیریت دانش -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Knowledge management -- Iran -- Case studies

موضوع: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior -- Iran -- Case studies

موضوع: فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Corporate culture -- Iran -- Case studies

موضوع: ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی

موضوع: Iran -- Officials and employees -- Case studies

رده بندی کنگره: HD ۳۰/۲

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۳۸

شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۲۶۴۷۵

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication

عنوان: تسهیم دانش در سازمان

تالیف: لیلا تیموری

مشخصات ظاهری: ۹۳ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۲، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۷۵۰۰۰۰ ریال، شابک: ۰-۵۸۷-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار ۹

فصل اول: کلیات ۱۱

۱-۱ مقدمه ۱۱

۲-۱ تشریح موضوع کتاب ۱۲

۳-۱ اهمیت موضوع ۱۳

۴-۱ اهمیت تسهیم دانش ۱۴

۵-۱ شاخص تسهیم دانش ۱۴

۶-۱ شاخص های فرهنگ سازمانی ۱۵

۷-۱ شاخص های ساختار سازمانی ۱۵

۸-۱ شاخص فناوری سازمانی ۱۵

۹-۱ تعریف مدیریت دانش ۱۶

۱۰-۱ تعریف رفتار سازمانی ۱۶

۱۱-۱ تعریف ساختار سازمانی ۱۶

فصل دوم: مدیریت دانش ۱۷

۱-۲ مقدمه ۱۷

۲-۲ تاریخچه مدیریت دانش ۱۸

۳-۲ مبانی نظری مدیریت دانش ۱۹

۴-۲ تعریف داده ۲۰

۲۰.....	۵-۲ تعریف اطلاعات
۲۱.....	۶-۲ تعریف دانش
۲۱.....	۷-۲ تقسیم بندی های دانش
۲۱.....	۱-۷-۲ دانش ضمنی یا دانش صریح
۲۲.....	۲-۷-۲ دانش قابل بیان یا رویه ای
۲۲.....	۳-۷-۲ دانش عمومی یا خاص
۲۳.....	۸-۲ مدیریت دانش

فصل سوم: مدیریت دانش در سازمان ۲۹

۲۹.....	۱-۳ مولفه ها یا محورهای مدیریت دانش
۲۹.....	۲-۳ سطوح مسئولیت های مدیریت دانش
۲۹.....	۳-۳ اصول مدیریت دانش
۳۰.....	۴-۳ مزایای بکارگیری مدیریت دانش در سازمان
۳۱.....	۵-۳ اهداف مدیریت دانش
۳۲.....	۶-۳ مکاتب مدیریت دانش
۳۳.....	۷-۳ فرایندهای مدیریت دانش

فصل چهارم: تسهیم دانش ۳۷

۳۷.....	۱-۴ مفهوم تسهیم دانش
۴۱.....	۲-۴ تعریف تسهیم دانش
۴۳.....	۳-۴ رویکردهای مختلف به تسهیم دانش
۴۳.....	۱-۳-۴ رویکرد عینیت گرایان
۴۵.....	۲-۳-۴ رویکرد عملگرایان
۴۶.....	۴-۴ متغیرهای رفتاری
۴۷.....	۵-۴ عوامل موثر بر تسهیم دانش

فصل پنجم: تحقیقات مربوط به تسهیم دانش ۴۹

۱-۵ پژوهش‌های داخلی ۴۹

۲-۵ پژوهش‌های خارجی ۵۲

فصل ششم: مطالعه موردی ۶۵

۱-۶ جامعه آماری ۶۵

۲-۶ ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۶۵

۳-۶ تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه ۶۶

۴-۶ تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه ۶۷

۵-۶ مدل مفهومی ۶۷

۶-۶ ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان ۶۸

۷-۶ آزمون نرمال بودن داده‌ها ۷۰

۸-۶ تحلیل عاملی تأییدی ۷۱

۹-۶ آزمون فرضیه‌ها ۷۶

۱۰-۶ مدل نهایی رابطه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش ۸۳

فصل هفتم: جمع‌بندی ۸۵

۱-۷ نتیجه‌گیری ۸۵

۲-۷ پیشنهادها ۸۶

منابع ۸۹

منابع فارسی ۸۹

منابع انگلیسی ۹۰

پیش‌گفتار

تغییرات سریع در دنیای امروز سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبه‌رو کرده است. اما در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده به نفع سازمان خود استفاده کنند. تسهیم دانش یکی از این ابزارهاست. بمنظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه و بقا و مقابله با تغییرات محیطی، بسیاری از سازمان‌ها به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین و تکنیک‌ها و اصول نو رو آورده‌اند. آنچه تولید اطلاعات می‌کند فکر انسان خردمند است نه ابزار. (سعیدی کیا و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۳۵).

جاری بودن تمایل به دانش و یادگیری در نفس بشر موجب شده است که حتی در قرون ابتدایی نیز از آموختن چیزهایی که برایش مفید بوده دریغ نکند. اما با گذشت زمان شاهد افزایش روز افزون اهمیت دانش و یادگیری در سیستم‌های اجتماعی هستیم.

فقدان انگیزه نیروی انسانی، عدم حمایت از تصمیمات بخش نظارتی در خصوص تسهیم دانش، عدم برخورد قانونی در خصوص تعصبات کاری و ضعف کنترل داخلی که از عمده‌ترین مشکلات تسهیم دانش می‌باشد. دیوان محاسبات چقدر در اجرای صحیح استفاده از تسهیم دانش بین کارکنان خود موثر و مفید است و آیا بین متغیرهای رفتاری (در سطح سازمانی) در دیوان محاسبات با تسهیم دانش رابطه وجود دارد؟

بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۲ بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی قابل تأیید است. همبستگی بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد ساختاری و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون رسمیت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است. همچنین بین بعد پیچیدگی و تمرکز نیز با بعد همکاری همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. بنابراین

می‌توان گفت ابعاد ساختاری با بعد همکاری همبستگی بالاتری دارند. بطور کلی هریک از ابعاد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز تاثیر مشابهی بر هریک از ابعاد تسهیم دانش دارند. بنابراین رابطه مشابهی برای ساختار و ابعاد تسهیم دانش قابل انتظار است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. اما میزان همبستگی کمتر از ابعاد ساختاری است. ضریب همبستگی پیرسون نظارت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین بعد اعتماد با تعهد همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. بطور کلی فرهنگ سازمانی تاثیر بیشتری بر بعد همکاری دارد و همبستگی آن با دو بعد فرهنگ تغییر و تعهد مشابه است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، فناوری سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون فناوری سازمانی با بعد تعهد بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین فناوری سازمانی با همکاری همبستگی کمتری مشاهده می‌شود.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: مدیریت دانش

فصل سوم: مدیریت دانش در سازمان

فصل چهارم: تسهیم دانش

فصل پنجم: تحقیقات مربوط به تسهیم دانش

فصل ششم: مطالعه موردی

فصل هفتم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

لیلا تیموری

تابستان ۱۴۰۲

Knowledge Sharing in the Organization

Leila Teimuri

تغییرات سریع در دنیای امروز سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبه‌رو کرده است. اما در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده به نفع سازمان خود استفاده کنند. تسهیم دانش یکی از این ابزارهاست. بمنظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه و بقا و مقابله با تغییرات محیطی، بسیاری از سازمان‌ها به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین و تکنیک‌ها و اصول نو رو آورده‌اند. آنچه تولید اطلاعات می‌کند فکر انسان خردمند است نه ابزار.

جاری بودن تمایل به دانش و یادگیری در نفس بشر موجب شده است که حتی در قرون ابتدایی نیز از آموختن چیزهایی که برایش مفید بوده دریغ نکند. اما با گذشت زمان شاهد افزایش روز افزون اهمیت دانش و یادگیری در سیستم‌های اجتماعی هستیم.

فقدان انگیزه نیروی انسانی، عدم حمایت از تصمیمات بخش نظارتی در خصوص تسهیم دانش، عدم برخورد قانونی در خصوص تعصبات کاری و ضعف کنترل داخلی که از عمده‌ترین مشکلات تسهیم دانش می‌باشد. دیوان محاسبات چقدر در اجرای صحیح استفاده از تسهیم دانش بین کارکنان خود موثر و مفید است و آیا بین متغیرهای رفتاری (در سطح سازمانی) در دیوان محاسبات با تسهیم دانش رابطه وجود دارد؟

