

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، ۱۳۹۳،
مشخصات ظاهری	: ۱۹۲ ص : مصور، نمودار، جدول
شابک	: ۹۶۰۰۰ ریال: 978-600-6004-12-9
وضعیت فهرست‌نویسی :	فیبا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: یادگیری سازمانی
موضوع	: کارمندان - توانمندسازی
موضوع	: تحول سازمانی
شناسه افزوده	: حسنوی، رضا، ۱۳۳۸ -
رده‌بندی کنگره	: HD۳۰/۲/۸پ۹ ۱۳۹۰
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی	: ۲۲۷۹۴۲۴



انتشارات آتی‌نگر

عنوان: بهره‌وری دانش در سازمان‌های دانشی

مؤلفین: دکتر مجید رمضان، دکتر رضا حسنوی

حروف چینی و صفحه‌آرایی: همتا بیداریان

ناشر: آتی‌نگر

تیراژ: ۱۰۰۰

چاپ دوم: ۱۳۹۳

قیمت: ۹۶,۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۰۴-۱۲-۹

تلفن مرکز پخش: ۸-۶۶۵۶۵۳۳۶

آدرس: تهران - خیابان جمال‌زاده جنوبی - روبه‌روی کوچه رشتچی - پلاک ۱۴۴ - واحد ۲

www.ati-negar.com

(هرگونه کپی و نسخه‌برداری از مطالب این کتاب ممنوع می‌باشد).

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

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

فصل دوم: نوآوری یا بهره‌وری دانش

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

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

فصل سوم: یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و بهره‌وری دانش

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

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 نقشه دارایی‌های دانش..... ۱۵۱
 - ۴-۸-۱۱ مدل چن، ژو و کی..... ۱۵۴

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

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

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

۱۷۹..... منابع

۱۸۹..... واژه‌نامه

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 دراکر، از دانشمندان مدیریت، با به‌کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن‌ها به‌جای 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 به‌کاربردن 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 قادر است از نیرویی اندک، قدرتی عظیم بسازد. این‌گونه 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 کسب‌وکار 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 بیست‌ویکم است.

این کتاب با استفاده از ادبیات مدیریت دانش و بهره‌وری دانش و به پشتوانه 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