فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۱۹،
دوره اول،
سال سوم،
پاییز ۱۳۹۹،
صص ۱-۲۳

بررسی رابطه خود متمایزسازی با ایجاد، تسهیم و به‌کارگیری دانش در برخورد با نقش میانجی مثبت اندیشی

آزیتا ذوالفقاری[۱] سید بهاالدین کریمی[۲]

چکیده

ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش از عوامل اصلی مدیریت دانش به شمار می‌روند. مدیریت دانش فرایند تسهیل فعالیت‌های مربوط به دانش مانند ایجاد، انتقال و استفاده از دانش است. هدف از مدیریت دانش ایجاد یک سازمان یادگیرنده است. گام مهم برای پیاده‌سازی و استقرار دانش، به اشتراک گذاری دانش برای تحقق اهداف کسب و کار سازمان است. نیروی انسانی مثبتگرا و دارایی‌های روانی سازمان در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثرند. مدیریت دانش موضوعی بحث برانگیز، پیچیده و چند بعدی است. در رابطه با اهمیت و ضرورت مثبت اندیشی می‌توان گفت که یک رویکرد مثبتگرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش بینانه نسبت به انسان دارد که متاسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب‌ها و نقص‌ها است. رویکرد مثبت گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می‌تواند باشد، تاکید دارد دراین مقاله برانیم پیش بینی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به نقش میانجی مثبت اندیشی مورد بررسی قرار دهیم.

کلمات کلیدی: خودمتمایزسازی، ایجاد، تسهیم، بکارگیری، دانش، مثبت اندیشی.

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزش ابتدایی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران azita63@yahoo.com

۲ – استادیار، گروه آموزش ابتدایی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران (نویسنده مسئول) Bahaadinkarimi@yahoo.com

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

کارکنان برای ایجاد، بکارگیری[1]و تسهیم دانش[2]نیاز به محیطی دارند که با یکدیگر نوع دوست و جوانمرد بوده، وجدان کاری،[3] رفتار مدنی[4]و ادب و نزاکت بالایی قرار داشته باشند. ایجاد، بکارگیری و تسهیم دانش می‌تواند منافع بی‌شماری را برای کارکنان به ارمغان بیاورد و فرصت‌هایی برای صرفه‌ای اساسی و بهبودهای قابل توجه در عملکرد افراد را فراهم کند. افزایش همکاری‌ها، ارتباطات سازمانی[5]بهبود یافته، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر، و افزایش نوآوری از مزایای دیگر به کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش است (پیرآقکند، ۱۳۹۳).

این در حالی است که تمایز یافتگی مهمترین مفهوم نظریه سیستم‌های خانواده است و بیانگر میزان توانایی فرد در تفکیک فرآیندهای عقلانی و احساسی از یکدیگر است. به عبارتی دیگر، رسیدن به حدی از استقلال عاطفی که فرد بتواند در موقعیت‌های عاطفی و هیجانی، بدون غرق شدن در جو عاطفی آن موقعیت‌ها، به صورت خودمختار و عقلانی تصمیم گیری کند. (بوئن،[6]۱۹۸۸؛ نقل از اسکارون[7]و همکاران،۲۰۰۳).

از سوی دیگر، مثبت‌اندیشی[8]به عنوان عاملی مؤثر بر وضعیت شغلی است. مثبت‌اندیشی برای افراد، برای بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران برای اینکه بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران برقرار کنند و برای کنترل احساسات و هیجانات بسیار سودمند و مفید به نظر می‌رسد؛ به‌طورکلی مثبت‌اندیشی و پرهیز از افکار منفی راهبردهای خوبی برای مؤثرتر کنار آمدن با مشکلات است (پارسا، ۱۳۹۲).

ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش از عوامل اصلی مدیریت دانش[9]به شمار می‌روند. مدیریت دانش فرایند تسهیل فعالیت‌های مربوط به دانش مانند ایجاد، انتقال و استفاده از دانش است. هدف از مدیریت دانش ایجاد یک سازمان یادگیرنده است. گام مهم برای پیاده‌سازی و استقرار دانش، به اشتراک‌گذاری دانش برای تحقق اهداف کسب و کار سازمان است. فرهنگ ایجاد و خلق به اشتراک گذاری دانش به احترام در درون تیم، اعتماد متقابل و روابط فردی و گروهی مثبت بستگی دارد (سنگیز[10]و همکاران، ۲۰۱۴).

---

[1]- Employment
[2]- Knowledge sharing
[3]- Work conscience
[4]- Civil behavior
[5]- Corporate Communications
[6]- Bowen
[7] - Skowron
[8]- Positive thinking
[9] knowledge management
[1] - Cengiz

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بکوویتز و ویلیامز(۱۹۹۹) اجرای فرآیند مدیریت دانش را دارای عوامل مختلفی معرفی کرده‌اند که شامل «یافتن[۲]، «بکارگیری»، «یادگیری[۳]، «تسهیم»، «ارزیابی[۴]، «ایجاد/نگهداری[۵] و «حذف» است، که باید برای ایجاد سرمایه بر پایه دانش به صورت یکپارچه مدیریت شوند (حاجی زاده،۱۳۹۳). یکی از عواملی که با ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش کارکنان رابطه دارد، «رفتار شهروندی سازمانی[۶] است. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری و داوطلبانه است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با وجود این توسط وی انجام، و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمانی می‌شود. همچنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه‌های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی، و سیاسی یک سازمان با ارزش‌تر از اثرات آن بر شاخص‌های کمی و عملکردی است (اپلباوم[۷]،۲۰۰۹؛ به نقل از یعقوبی و همکاران،۱۳۹۲).

مطالعات مختلف نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی افراد مانند آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت (ملاحظه‌گری) بر ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش بسیار مؤثر است (حسینی و دانای‌فرد، ۱۳۹۲).

خودمتمایزسازی[۸] به عنوان یک سازهٔ روانشناختی از مفاهیم اساسی نظریهٔ بوئن است که آن را به تفکیک خویشتن یا تفکیک من، نیز ترجمه کرده‌اند. این مفهوم، بیانگر آن است که افراد، چقدر قادرند بین فرآیند عقلی و احساسی خود، تفکیک قائل شوند. به عبارت دیگر درجهٔ توانایی فرد برای اجتناب از تبعیت خودکار از احساسات، بیانگر میزان تفکیک خویشتن است. بوئن اظهار می‌دارد کمال مطلوب آن نیست که فردی سرد و بی روح، شدیداً عینی گرا و بی احساس باشیم؛ بلکه قرار است در پی توازن و تعادل بوده و به یک تعریف و هویت شخصی دست یابیم اما نه به بهای از دست دادن قابلیت ابراز ارتجالی و خود انگیختهٔ عواطف، هدف اصلی خودمتمایزسازی، توازن میان احساسات و شناخت است تفکیک در معنای بوئنی آن بیشتر یک فرآیند است تا هدفی دست یافتنی. تفکیک؛ مسیر زندگی است نه یک حالت وجودی یا بودن (گلدنبرگ[۹]، ۱۳۹۰).

مثبت‌اندیشی، ره‌آورد نوعی نگاه افراد به هستی و پدیده‌های پیرامون آن است و در حقیقت آینه‌ای است که در آن شیوه بینش و نگرش افراد به آفرینش و آفریده‌های الهی دیده می‌شود (پارسا، ۱۳۹۲: ۲۶).

1- Beckowitz & Williams
2- Find
3- Learn
4- Assessment
5- Create / maintain
6- Organizational citizenship behavior
7- Applebaum
8- Self-differentiation
9- Goldenberg

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مثبت‌اندیشی مستلزم این است که چگونه یک شخص پیامدها و نتایج وقایع زندگی را ارزیابی و پیش‌بینی می‌کند. یکی از تأثیرات و نقش‌های مهم مثبت اندیشی، تأثیری است که بر سلامت روان افراد می‌گذارد و زندگی انسان را از نظر روانی، جسمانی و اجتماعی تحت الشعاع قرار می‌دهد (حسین‌زاده مهدوی،۱۳۸۸: ۷۲).

مثبت‌اندیشی برای افراد، برای بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران برای اینکه بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران برقرار کنند و برای کنترل احساسات و هیجانات بسیار سودمند و مفید به نظر می‌رسد به طور کلی مثبت‌اندیشی و پرهیز از افکار منفی راهبردهای خوبی برای مؤثرتر کنار آمدن با مشکلات است، خلق خوب، پردازش اطلاعات افراد را مؤثرتر می‌کند و بهزیستی انسانها را بیشتر می‌کند (پارسا،۱۳۹۲: ۳۲).

تحقیق حاضر درصدد بررسی رابطه خودمتمازسازی در برخورد با نقش مثبت اندیشی است.

خودمتمایز سازی

تمایزسازی یک مفهوم متشکل از یک استعداد درون فردی برای تمیز فرایندهای فکری و احساسی از یکدیگر و یک توانایی بین شخصی برای حفظ ارتباط با دیگران بوده در عین اینکه خود مختاری فرد حفظ می‌شود. در سطح درون فردی، اشخاص متمایز شده توانایی به کار گیری فکر و تجربه‌شان در موقعیت‌های مختلف، بیشتر بوده و بهتر می‌توانند هیجاناتشان را کنترل کرده و رفتار احساسی و هیجانی کمتری، در مقایسه با افرادی که تمایز سازی‌شان کمتر است، نشان می‌دهند. این افراد قادر هستند بدون اینکه اضطراب و نگرانی بیجا داشته یا بیش از حد به دیگران وابسته باشند، زندگی کنند. به عبارت دیگر، آن‌ها خود کفا[1]هستند. احساس آنها این است که وابسته نبودن به روابط، شرایط یا رویدادهای بیرونی، یک ارزش محسوب می‌شود. آن‌ها قادرند تمرکزشان را در شرایط استرس‌زا، حفظ نمایند و همینطور به راحتی تحت تأثیر فشارهای دیگران قرار نگرفته و مضطرب نمی‌شوند بوئن و کر، در کتابشان به اهمیت خودمتمایز سازی اشاره می‌نمایند: در بالاترین سطح، خودمتمایز سازی افراد در خانواده یا گروه‌های اجتماعی، سطحی ست که آنها می‌توانند همکاری داشته، و تأمین کننده‌ی سعادت همدیگر باشند و در دوره استرس، همانند دوره‌های آرامش، ارتباط رضایت بخشی دارند. سطح پایین خودمتمایز سازی در خانواده احتمال بروز استرس و فشار روانی را بالا برده و همینطور موجب می‌شود که افراد رفتارهای خود محورانه و پرخاشگر، نشان داده و از رفتارهای منسجم، توأم با فداکاری و همکاری اجتناب کنند و دچار بیماری روحی و جسمی شوند (بوئن،۱۹۸۸؛ نقل از اسکارون[2]و همکاران،۲۰۰۳).

[1]. Self – sufficient
[2] - Skowron

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

افرادی که نامتمایز هستند و بیشترین امتزاج را بین افکار و احساسات خود دارند (مثلاً، اشخاص اسکیزوفرنیایی[1] و خانواده آنها)، ضعیف‌ترین کارکرد را دارند؛ آن‌ها احتمالاً تحت سلطه واکنش‌های عاطفی خود کار یا غیرارادی هستند و معمولاً حتی در برابر سطوح پایین اضطراب هم دچار بدکاری می‌شوند. از آنجایی که آنها قادر به تفکیک افکار از احساسات نیستند، در تفکیک خویش از سایرین نیز مشکل دارند و لذا به سادگی در عواطف حاکم یا جاری خانواده حل می‌شوند (گلدنبرگ و گلدنبرگ[2] ترجمه نقش‌بندی و همکاران،۱۳۸۷).

تعاریف زیادی از مفهوم خود متمایزسازی ارائه شده است که به شرح این مفهوم ازدیدگاه موری بوون[3] اقدام می‌کنیم. تفکیک خود یا خود متمایزسازی توان مقاومت در برابر ذوب شدن در واکنش‌های عاطفی شخص دیگر است که از طریق توانایی جداسازی افکار از احساسات صورت می‌گیرد. خود متمایز سازی عبارت از توانایی افراد برای تفکیک خود از خانواده اصلی در سطح خانوادگی و عقلی، ابتدا این مفهوم یک فرایند است (بلیر[4] و همکاران، ۲۰۰۷).

خودمتمایزسازی فرایند پدید آمدن فردی است که مرزهای خود او به خوبی وروشنی تعریف شده است. افراد تمایز یافته با احساسات خویش در تماس هستند و راجع به آنچه که برایشان بهترین است، می‌اندیشند، نه راجع به دست یافتن به خواسته‌ها و امیال دیگران یا تلاش برای اعمال نفوذ و تأثیرگذاری. این افراد مایلند همسرانی را انتخاب کنند که به همان سطح از تمایز یافتگی دست پیدا کرده باشند. هدف رسیدن به سطحی از تمایزیافتگی است که فرد را قادر می‌سازد به طور مستقل بیاندیشد و عمل کند (نوابی نژاد، ۱۳۸۰).

فقدان خود متمایزسازی و وجود امتزاج با نشانه‌های زیر شناخته می‌شود:

۱) ارزیابی غیر واقع بینانه از خود وجود دارد.

۲) توانایی آگاه بودن از احساسات و بیان آنها مختل است.

۳) خود برای بر عهده گرفتن مسئولیت بهزیستی و رفاه دیگران احساس اجبار می‌کند.

۴) فرد انتظار دارد دیگران مسئولیت رفاه و بهزیستی او را به عهده بگیرند (اسکات[5] ۱۹۹۵).

به نظر اسکورن و فریدلاندر[6] چهار ساختار اساسی بر سطح تمایز یافتگی افراد تأثیر می‌گذارند که عبارتند از: واکنش عاطفی، گسلش عاطفی، هم جوشی با دیگران و قدرت پذیرش موقعیت من (ژاک[7] ۲۰۰۲).

---

[1]- Schizophrenia
[2] -Goldenberg & Goldenberg
[3]- Murray Bowen
[4] - Blair
[5]. Scott
[6]- Scorne and Friedlander
[7] - Jacques,F

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱- واکنش‌پذیری عاطفی[1]: حالتی است که در آن، احساسات فرد بر عقل و منطقش غلبه دارد و تصمیم گیری‌های فرد فقط بر اساس واکنش‌های عاطفی صورت می‌گیرد.

۲- جایگاه من[2]: به معنای داشتن عقاید و باورهای مشخص در زندگی است. افراد تمایز یافته از هویت شخصی قوی یا جایگاه من نیرومندی برخوردارند و به خاطر کسب رضایت دیگران رفتار و عقاید خود را تغییر نمی‌دهند.

۳-گریز عاطفی[3]: کودکانی که در فرآیند فرافکنی خانواده قرار می‌گیرند و به طور معمول در زمان بزرگسالی یا حتی قبل از آن، از راهبردهای مختلفی برای فرار از بند پیوندهای عاطفی حل نشده خانواده استفاده می‌کنند. که این راهبردها می‌تواند فاصله گرفتن فیزیکی از خانواده یا ایجاد موانع روانی مانند صحبت نکردن با یکی از اعضای خانواده باشد.

۴- هم آمیختگی با دیگران[4]: بوئن، تمایزیافتگی را روی پیوستار فرضی نشان می‌دهد که در یک طرف آن تمایزیافتگی و در طرف دیگر آن هم آمیختگی با دیگران قرار دارد. افراد هم آمیخته به شدت به تأیید و حمایت اطرافیان خود نیاز دارند و رفتارهایشان تحت تأثیر سیستم عاطفی محیط و واکنش اطرافیان شکل می‌گیرد (ژاک، ۲۰۰۲).

افراد تمایزیافته تعریف مشخصی از خود و عقایدشان دارند، می‌توانند جهت خویش را در زندگی انتخاب نمایند و در موقعیت‌های عاطفی شدید که در بسیاری از افراد منجر به بروز رفتارهای غیرارادی و گرفتن تصمیم‌های نافرجام می‌شود، کنترل خود را از دست ندهند و با در نظر گرفتن عقل و منطق تصمیم گیری کنند. در مقابل، افراد تمایز نایافته که هویت تعریف شده‌ای برای خود ندارند، در تنش‌ها و مسائل بین اشخاصی موجود، همراه با موج عاطفی خانواده حرکت می‌کنند. و در نتیجه، اضطراب مزمن بالایی را تجربه می‌کنند و مستعد بروز انواع بیماری‌ها هستند.

مثبت اندیشی

در طی دهه گذشته روان‌شناسی مثبت‌گرا[5]به یکی از گرایش‌های عمده در روان‌شناسی تبدیل‌شده و به سرعت جایگاه مناسبی در این رشته یافته است. سرعت این گرایش در تبدیل به یک رویکرد عمل‌گرا و مبتنی بر شواهد با پیشینه هیچ یک از گرایش‌های دیگر قابل‌مقایسه نیست. این سرعت به ویژه در زمینه شیوه‌ها و مداخلاتی که در روان‌شناسی مثبت‌گرا ابداع و مورد استفاده قرار گرفته‌اند، چشمگیر است. کاربست مداخلات مثبت به منظور ارتقای کیفیت زندگی، خشنودی بیشتر از زندگی، شادکامی و نشاط و دستیابی به خوش باشی (احساس ذهنی آسایش) و در یک‌کلام سعادتمندی می‌باشد.

[1]- Emotional responsiveness
[2]- My place
[3]- Emotional escape
[4]- Fusion with others
[5]- Positive psychology

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

گسترش این کاربست‌ها تا جایی است که در چند سال اخیر از درمان‌های مثبت‌گرا سخن گفته‌شده است (سلیگمن،[1] ۲۰۰۶).

پترسون[2](۲۰۰۶) روان‌شناسی مثبت‌گرا را مطالعه علمی امور درست در زندگی از تولد تا مرگ و توقفگاه‌های بین این دو می‌داند. سلیگمن و چیکزنت میهای[3](۲۰۰۰) در مورد هدف روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌نویسند «هدف روان‌شناسی مثبت‌گرا آغاز تغییر در نوع پرداخت روان‌شناسی، از اشتغال خاطر صرف به بدترین امور در زندگی به پرداختن به شرایط مثبت است». سونیا لوبومیرسکی[4]و آلیسون آبه[5]معتقدند که روان‌شناسان مثبت‌گرا متعهدند تا عواملی را بررسی کنند که به افراد، خانواده‌ها و جوامع اجازه می‌دهد تا رشد کرده شکوفا شوند و به شکلی بهینه عمل کنند. داک ورث[6] آستین[7]و سلیگمن (۲۰۰۵) در مقاله‌ای، روان‌شناسی مثبت‌گرا را چنین تعریف کرده‌اند؛ «روان‌شناسی مثبت‌گرا مطالعه علمی تجربه‌های مثبت و صفات فردی مثبت و نهادهایی است که رشد آن‌ها را تسهیل می‌کنند. روان‌شناسی مثبت با توجه به اینکه به آسایش روانی و کارکرد بهینه می‌پردازد، در بدو امر شاید یک پیوست روان‌شناسی بالینی یا بخشی از آن باشد اما ما چیز دیگری معتقدیم. باور ما این است افرادی که شدیدترین فشارهای روان‌شناختی را تحمل می‌کنند در زندگی به دنبال امری به مراتب بیشتر از تسکین یافتن از درد و رنج هستند. افراد دچار مشکل در پی خشنودی بیشتر، لذت بیشتر و رضایتمندی بیشترند تا صرف کمتر کردن غم و نگرانی. آنان به دنبال ساخت نقاط قوتند نه اصلاح نقاط ضعفشان، آن‌ها به دنبال زندگی معنادار و دارای قصد و هدفند. بدیهی است که این شرایط به سادگی و با رفع درد و ناراحتی حاصل نمی‌شوند.» (داک ورث و همکاران، ۲۰۰۵).

دامنه حوزه‌های مورد بررسی در روان‌شناسی مثبت‌گرا بسیار گسترده است. با این‌همه، با توجه به هدف اصلی آن یعنی تقویت و بالفعل کردن توانایی‌های درونی و رضایت‌بخش‌تر کردن زندگی و خشنودی و سعادتمندی آن، سه حوزه از تجربه‌های آدمی مورد توجه این گرایش است. سلیگمن و چیکزنت میهای (۲۰۰۰) این حوزه‌های سه‌گانه را در سه سطح ذهنی، رفتاری و گروهی چنین آورده‌اند:

۱- روان‌شناسی مثبت‌گرا در سطح ذهنی[8]به حالت‌های ذهنی مثبت یا هیجان‌های مثبت از قبیل خشنودی، شادی، رضایت از زندگی، آرامش، عشق، صمیمیت و سرور و فرح می‌پردازد. حالت‌های مثبت ذهنی همچنین شامل افکار سازنده

3. Seligman
2- Peterson
3- Seligman and Chikzent Mihai
4- Sonja Lyubomirsky
5- Allison Abbe
6- Duckworth
7-Steen
8- Subjective states

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

درباره خود و آینده نیز می‌شود، حالت‌هایی چون خوش‌بینی و امید. این حالت‌ها همین‌طور احساس انرژی، نشاط و سرزندگی و اعتمادبه‌نفس یا اثرات هیجان‌های مثبتی چون خنده را هم در برمی‌گیرند.

۲- در سطح رفتاری، روان‌شناسی مثبت‌گرا بر مطالعه صفات فردی مثبت یا الگوهای رفتاری مداوم و پایداری که در طی زمان در افراد دیده می‌شود، معطوف می‌شود. مطالعه در این سطح شامل صفاتی چون شجاعت، شکیبایی، صداقت یا خرد و حکمت و... می‌شود یعنی روان‌شناسی مثبت‌گرا عبارت است از مطالعه صفت‌ها و رفتارهای مثبتی که ازنظر تاریخی در تعریف فضایل یا «توانمندی‌های منشی یا اخلاقی» به‌کار رفته‌اند. روان‌شناسی مثبت‌گرا در این سطح همچنین توانایی ایجاد و بسط حس زیباشناسی یا پرداختن به پتانسیل‌های خلاقانه و سائق پیگیری و طلب اهداف عالی را نیز در بر می‌گیرد.

۳-در سطح گروهی، روان‌شناسی مثبت‌گرا بر ایجاد، رشد و کمال و ابقای نهادهای مثبت اشاره دارد. در این حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا مسائلی چون بنا نهادن فضائل مدنی، ایجاد خانواده‌های سالم، مطالعه محیط‌های کاری سالم و جوامع مثبت را بررسی و مشخص می‌کند. در این سطح روان‌شناسی مثبت‌گرا به بررسی نحوه کار بهتر نهادهای حمایت‌کننده و پرورش دهنده شهروندان جامعه نیز می‌پردازد.

-در سطح ذهنی مربوط به تجارب ذهنی مثبت از قبیل: بهزیستی و رضایت

-در سطح فردی مربوط به صفات مثبت شخصی است. ظرفیت عشق و کار، شجاعت، مهارت‌های میان فردی، درک زیبایی، پشتکار، بخشش، اصالت، بینش به آینده، استعداد بالا و خرد.

-در سطح گروهی راجع به فضیلت‌های مدنی و سازمان‌هایی است که افراد را به‌سوی شهروندی بهتر سوق می‌دهند: مانند مسئولیت، پرورش نوع‌دوستی، نجابت، اعتدال، صبر و اخلاق.

الف- مثبت‌اندیشی و مهارت‌های مثبت اندیشی

دو راه برای نگریستن به دنیا وجود دارد اول- نگریستن به دنیا از پشت لنز «چه چیز غلط و نادرست است». این روش را انتخاب نمایید در پایان روز شما درباره خودتان و درباره هر چیز و هر کس پیرامون خودتان احساس ناکامی، ناامیدی می‌نمایید. دوم- نگریستن به دنیا از پشت لنز «چه چیز درست است». این نوع نگریستن را انتخاب نمایید در این صورت شما در طول روز شرایطی را ایجاد خواهید نمود که مملو از انرژی مثبتی می‌باشد که برای دستیابی به آنچه برایتان مهم است به آن نیاز دارید در حقیقت مثبت‌اندیشی یک ایده جدید نیست (پاترسون[1] ۲۰۰۶).

کویلیام[2] مثبت‌اندیشی را این‌گونه تعریف می‌نماید: مثبت‌اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نیز نپرداختن به جنبه‌های منفی. مثبت‌اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد و

[1]- Paterson
[2]- Quilliam

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جهت‌گیری کلی درباره زندگی است. مثبت‌اندیشی به معنای آن است که تصور خوبی از خویش داشته باشیم، نه آنکه همواره خود را سرزنش کنیم. مثبت‌اندیشی یعنی نیک اندیشیدن درباره دیگران و حسن ظن داشتن به آن‌ها و با دیگران به صورت مثبت برخورد کردن. مثبت‌اندیشی، به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به این‌که به خواسته‌های خود خواهیم رسید. مثبت‌اندیشی به معنای برخورداری از تعادل درونی مناسب و حفظ آرامش و خون سردی در مواجهه با مشکلات برای اینکه فرد بتواند انگیزه شخصی خود را حفظ کند، به اقدام مناسب بپردازد و از عملی که انجام می‌دهد احساس خوبی داشته باشد، می‌باشد. مثبت‌اندیشی به آن معنا نیست که به مشکلات توجه نکنید یا بی‌دلیل و به صورت کاذب خوش‌بین یا به اصطلاح کلی خوش باشید. ایده آل آن است که فرد مشکلات را یادداشت و سپس به جای آن‌که در حلقه‌های فلج‌کننده احساسات ناخوشایند، به دام بیفتد، اقدام به حل مشکلات کند (کویلیام ۲۰۰۶، ترجمه براتی و صادقی، ۱۳۹۰).

عموم مردم، خوش‌بینی را به صورت در نظر گرفتن نیمه پرلیوان، یا دیدن لایه‌ای براق در هر پدیده، یا عادت به انتظار پایانی خوش داشتن برای هر دردسر واقعی، در نظر می‌گیرند. زاویه «تفکر مثبت»[1] از مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، بیانگر آن است که خوش‌بینی مستلزم تکرار عادت‌هایی تقویت‌کننده با خود است، مانند این‌که «من هرروز به انحاء مختلف دارم پیشرفت می‌کنم»، یا تجسم آن‌که همه کارها با موفقیت انجام می‌پذیرد. در تمامی این موارد، تجلیاتی از خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی وجود دارد، اما با این حال مثبت‌اندیشی عمیق‌تر از این‌هاست. پژوهشگران در پی بیست سال کندوکاو، به اساس خوش‌بینی دست یافتند. مبنای مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، در عبارات امیدوار کننده یا تجسم موفقیت جای ندارد، بلکه در نحوه تفکر مثبت افراد درباره علت‌ها ریشه دارد. هر یک از افراد، در نسبت دادن امور به علل مختلف، علت خاصی دارند که سلیگمن[2] این خصلت شخصیتی را «سبک تبیین»[3] می‌نامد. سبک تبیین در هر فرد، در دوره کودکی شکل می‌گیرد و در صورتی‌که از خارج، دخالتی در آن اعمال نشود، سرتاسر عمر پابرجا می‌ماند. هر فرد در تبیین این‌که چرا هر رویداد خوب یابد برای او رخ می‌دهد از سه بعد استفاده می‌کند. تداوم[4] فراگیر بودن[5] شخصی‌سازی[6] (سلیگمن و همکاران، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۱).

ب- ابعاد تبیین رویدادها در جهت مثبت

[1]- positive thinking
[2]- Seligman
[3]- Explanatory
[4]- Permanence
[5]- Pervasiveness
[6]- Personalization

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

– تداوم: «گاهی» در برابر «همیشه»: افرادی که بیش از سایرین در معرض خطر ابتلا به افسردگی قرار دارند، بر این باورند که علل رویدادهای ناگواری که برای آن‌ها پیش می‌آید، همیشگی هستند؛ و بر همین اساس، چنین استدلال می‌کنند که حال که علت، همیشگی است، پس از رویدادهای ناگوار همیشه مجدداً تکرار می‌شوند؛ و برعکس افرادی که با پسرفت‌ها با انعطاف مواجه می‌شوند و نسبت به افسردگی مقاوم‌اند، بر این باورند که علل رویدادهای ناگوار، موقتی هستند (سلیگمن و همکاران، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۱).

–فراگیر بودن: «خاص» در برابر «عام»: هرگاه بر این باور باشید که علتی خاص، دائمی است، انتظار دارید که تأثیرات آن باگذشت زمان آشکار شود و هرگاه معتقد باشید که علتی، گسترده و فراگیر است، انتظار دارید که تأثیرات آن را در موقعیت‌های گوناگونی در سراسر عمر خود مشاهده کنید (سلیگمن و همکاران، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۱).

–شخصی: «درونی»[1] در برابر «بیرونی»[2]: سبک تبیین، علاوه بر دو بعد تداوم و فراگیر بودن، بعد سومی دارد که شخصی‌سازی است، یعنی اینکه تقصیر چه کسی بوده. هرگاه رویداد ناگواری به وقوع می‌پیوندد، افراد می‌توانند خود را (عامل درونی[3]) یا افراد یا موقعیت‌های دیگر را (عوامل بیرونی) را مقصر بشمارند. اینکه افراد که چه کسی را مقصر بشمارند، بر عزت نفس آن‌ها اثر می‌گذارد. در حالی که در این زمینه سلیگمن معتقد است که به افراد درست بین خود را آموزش دهیم به صورتی که هرگاه خود آن‌ها عامل مشکلات باشند، مسئولیت اشتباهات را به عهده بگیرند و برای اصلاح رفتار خود تلاش کنند و هرگاه که آن‌ها عامل ورود مشکلات نباشند همچنان برای خود ارزش قائل باشند. بدین ترتیب، در مسیر بهبود سبک تبیین، نخستین هدف آن است که اطمینان حاصل شود که فرد مسئولیت‌هایی واقع‌بینانه را متقبل شود، دومین هدف آن است که فرد در عوض نکوهش خود به صورت کلی، به نکوهش رفتارهای خود بپردازد (سلیگمن و همکاران، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۱).

ج- شناسایی علائم و نشانه‌های مثبت‌اندیشی

دید افراد نسبت به زندگی، ترکیبی است از احساسات، افکار و باورها که دارند. برای تغییر دیدگاه منفی به دیدگاه مثبت، اساسی‌ترین گام، شناسایی و تمایز قائل شدن بین احساسات، افکار و باورهای خود است.

– آگاهی از احساسات: هیجان‌ها (و عواطف) اصلی‌ترین شاخصی هستند که نشان می‌دهند افراد در زندگی دیدی مثبت دارند یا منفی. هر چه افراد از نشانه‌های عاطفی و هیجانی خودآگاه‌تر شوند، بیشتر می‌توانند احساسات منفی خود را به حالت مثبت تغییر دهند و در نخستین گام، افراد باید احساسات و نشانه‌های جسمی همراه با عواطف و هیجانات را

[1]- Internal
[2]- External
[3]- Internal factor

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بشناسند. برای مثال، هر فرد باید یاد بگیرد که حالت دلشوره، نشانه اضطراب است یا پی ببرد که تهییج و برآشفتگی، باعث احساس نوعی گزگز شدن در ستون فقرات می‌شود؛ و سپس پاسخ‌های مختلفی را که به هیجانات و عواطف می‌دهد، یادداشت کند.

–شناسایی افکار: همواره هر هیجان و عاطفه‌ای که براثر وقایع زندگی در فرد پدیدار می‌شود، با فکری همراه است. این فکر می‌تواند به شکل یک تصویر ذهنی درونی، به شکل یک صدا، یا یک جمله خطاب به خود، باشد. فکر، می‌تواند درباره چیزی باشد که هم‌اینک در حال وقوع است، یا نوعی یادآوری از حادثه‌ای باشد که درگذشته روی داده است، یا یک پیش‌بینی درباره آینده باشد. راهکار اصلی برای مثبت‌اندیشی تأکید بر جنبه‌های مثبت و کنار گذاشتن جنبه‌های منفی این افکار است. همین که افکار تغییر کند، به طور خودکار، هیجان‌ها و عواطف هم تغییر می‌کند و به این طریق اعمال سمت‌وسوی متفاوتی پیدا می‌کند.

– شناخت باورها: باورها، زیربنای افکار هستند. باورها، گمانه‌هایی ریشه دارند و در نتیجه تجربه‌های افراد، شکل می‌گیرند. منظور از باورها، لزوماً و منحصراً، اعتقادات مذهبی نیست، بلکه باورها، کلیه نگرش‌های ما را درباره زندگی شامل می‌شوند؛ یعنی عقاید راسخی که جهان‌بینی ما را معنی می‌بخشند. افکار نسبی هستند، ولی باورها کاملاً درست، غیرقابل‌انکار و مطلق، به نظر می‌رسند. یک باور منفی می‌تواند خوشی‌های زندگی را از بین ببرد؛ اما به علت آنکه باورها، زیر و بنای تفکر هستند، اگر یک باور منفی مورد تجزیه‌و تحلیل قرار گیرد و به باوری مثبت تبدیل شود، دید و نظر کلی نسبت به زندگی، سرشار از اطمینان می‌گردد (کویلیام، ترجمه براتی و صادقی، ۱۳۹۰).

۴- مدیریت دانش (ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش)

مدیریت دانش موضوعی بحث برانگیز، پیچیده و چند بعدی است. در سراسر جهان در دو دهه گذشته علاقه و گرایش رو به رشدی درباره مطالعه مدیریت دانش و موضوعات مرتبط با آن، مانند «معرفت شناسی سازمانی»، «فرایندهای ایجاد دانش»، «نظریه‌های مبتنی بر دانش در سازمان»، «ابزارهای دانش»، «انواع دانش»، «دارایی‌های دانش»، «طبقه بندی دانش» و ... مشاهده شده است. مدیریت دانش یکی از موضوعات در حال ظهور گفتمان علمی و حرفه‌ای در زمینه‌های بسیاری از دانش، از جمله علوم شناختی، جامعه شناسی، علم مدیریت، علوم اطلاعات، مهندسی دانش، هوش مصنوعی، و اقتصاد است. یکپارچه‌سازی دانش گسترده می‌تواند به مثابه فرایندهایی باشد که به وسیله چندین نفر، از ترکیب اطلاعات و دانش منحصر به فرد نگه داشته شده برای ایجاد دانش جدید تعریف شود. مدیریت دانش عنوان یک تلاش استراتژیک و ارزش

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

افزوده برای بهبود اثربخشی سازمان در محیط‌های اجتماعی و کسب و کار در حال تغییر در نظر گرفته شده است (فرزین و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از هی و همکاران[1] ۲۰۰۹).

ایده مدیریت دانش، برای جمع آوری، طبقه بندی، ذخیره و گسترش دانش مورد نیاز است تا سازمان به رشد و بالندگی برسد (موخرجی و همکاران[2] ۲۰۱۱). این یک ابزاری مفید، برای ایجاد نوآوری به وسیله دستیابی، ایجاد، اشتراک‌گذاری، ذخیره سازی و کاربرد دانش است که در آن مواد لازم برای نوآوری کار در سازمان وجود دارد. دلیل این که چرا استقرار سیستم مدیریت دانش موجب افزایش نوآوری می‌شود، این است که، مدیریت دانش قادر به اشتراک گذاری و تدوین دانش ضمنی است، به تبدیل دانش نهان به دانش عیان کمک می‌کند، باعث ایجاد یک فرهنگ ترویج خلق دانش و به اشتراک گذاری و همکاری می‌شود. مدیریت دانش، خلق دانش و مدیریت پس از آن در محیط کار است، که تشویق می‌کند تا دانش به وسیله کارکنان ایجاد شده، به اشتراک گذاشته، یاد گرفته، افزایش یافته و به نفع سازمان و مصرف‌کنندگان سازماندهی شده باشد. باید به این نکته توجه کرد که دانش تنها به ظرفیت‌های فکری محدود نشده است، بلکه عبارت است از فعالیت‌های میان گروهی، کسب اطلاعاتی در مورد رضایت مصرف کننده، محصولات تولیدی و خدمات ارائه شده و غیره را نیز در بر می‌گیرد (گونول کایا و همکاران[3] ۲۰۱۳).

گولژانت[4] و همکاران (۲۰۰۴)، در مقاله‌ای بیان می‌دارند که «مدیریت دانش فرایند تبدیل و استفاده از دانش است. این زمینه از مدیریت دانش برای سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ مهم است، که از آن به طور مستقیم می‌توانند ارزش سازمانی را بهبود بخشند. در سطح شرکت ارزش یک سازمان در مورد کارکنان نه تنها به اشتراک‌گذاری دانش بستگی دارد، بلکه بر کیفیت جمع‌آوری دانش آن‌ها نیز بستگی دارد. اهمّیت استراتژیک این موضوع این است که، می‌تواند به برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری استراتژیک بهتر در فرایند مدیریت منجر شود. بنابراین تخصص در مقاصد مختلف به معنی به اشتراک گذاشتن دانش از فاکتورهای متنوعی است که به نوبه خود می‌تواند به ایجاد سازمان یادگیرنده منجر شود».

مدیریت دانش، انشعابی از ادبیات سازمان یادگیرنده است. یادگیری در سازمان‌ها افراد را ملزم می‌کند که نسبت به انتقال اطلاعاتی که سایر افراد می‌توانند مورد استفاده قرار دهند، اقدام کنند. مدیریت دانش به فرایندی اشاره دارد که در آن سازمان‌ها داده‌ها و اطلاعاتی را که در دسترس آن‌ها وجود دارد ارزیابی می‌کنند و پاسخی به این نگرانی است که افراد بایستی قادر به تبدیل یادگیری خود به دانش قابل استفاده باشند. در طول فرایند مدیریت دانش، دانش دستخوش تغییرات

[1]. He et al.
[2]. Mukherjee and et al.
[3]. Gönül Kaya and et al
[4]- Golgotha

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مختلف می‌شود و بخشی از اطلاعات از بین می‌رود. بنابراین بایستی از روند اتلاف اطلاعات مفید، جلوگیری کرد (مینویی و همکاران، ۱۳۸۹).

الف- ویژگی‌های مدیریت دانش

-مدیریت دانش با بکارگیری دانش روز به دانش و اطلاعات بشر اعتبار می‌بخشد

-هوش سازماندهی را تقویت می‌کند.

- سازمان را در جهت انطباق با محیط و شرایط موجود توانمند می‌سازد.

-زمینهٔ نوآوری پایدار و خلاّقیت بخشی به سازمان را فراهم می‌نماید.

-سازمان را به شناخت مسائل روز و پاسخگوئی آن‌ها با راه حل‌های جدید قادر می‌سازد.

-با استفاده از روش‌های سیستمی به رفع اشتباهات و اصلاح انحرافات می‌پردازد.

-جو آزاداندیشی متناسب با سازماندهی و هدایت دانش جدید را خلق می‌نماید.

-جنبش نرم افزاری جهانی را گسترش می‌دهد.

-درک هدف‌های آرمانی و بلندمدت را در محیط آزادی افکار تسهیل می‌نماید.

-با ایجاد جوآزاداندیشی و شکل گیری مدیریت دانش از فساد و تباهی جلوگیری می‌کند.

-سازمان‌های دولتی، تعاونی و خصوصی را با دانش جدید سازگارتر، پویاتر و متعامل‌تر بار می‌آورد (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

ب-دانش سازمانی

دانش غالباً به سرمایه‌های فکری یک سازمان گفته می‌شود که از طریق سال‌ها تجربیات کسب شده است. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که دیدگاه‌های مختلف نسبت به دانش و مدیریت دانش وجود دارد. دانش به عنوان یک باور موجه است که توانایی یک موجودیت مستقل را برای اقدامات مؤثر افزایش می‌دهد. دانش را می‌توان از چند دیدگاه؛

۱. یک حالت ذهنی؛

۲. یکشی؛

۳. یک فرایند؛

۴. شرط داشتن دسترسی به اطلاعات بررسی نمود.

چشم انداز دانش به عنوان یک حالت ذهنی بر روی قادر و توانا ساختن افراد به گسترش دانش شخصی خود و کاربرد آن به توجه نیازهای سازمان متمرکز است. این دانش نهان است، که به تجربیات افراد ارزش‌های فرهنگی، احساسات و

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بینش و بصیرت مربوط می‌باشد. دانش به عنوان یکشی را تعریف می‌کند. این دیدگاه فرض می‌کند که دانش می‌تواند به عنوان یک چیز مشاهده شده ذخیره شده و مورد دستکاری قرار گیرد. این نوع از دانش به راحتی می‌تواند با استفاده از نرم افزار مربوطه مانند DBMS و مدیریت محتوا ذخیره، بازیابی و دستکاری شود. مطالعه دانش به زمان افلاطون و ارسطو باز می‌گردد. با این حال توجه به مدیریت دانش در درون یک سازمان، اولین بار توسط فیلسوفی بنام میشل پولانی[1]در سال ۱۹۶۵ مشاهده گردید. او دانش را به عنوان چیزی که به خودی خود دارای ارزش ذاتی است معرفی نموده و دو نوع دانش ضمنی و آشکارا مطرح نمود. نوناکا[2](۱۹۹۱) نیز عقیده پولانی را در مورد دو سطح دانش تأیید نموده است. پس از آن در خصوص اصطلاح دانش مباحث زیادی مطرح شده است و این تنها یکی از جنبه‌های گیج کننده مدیریت دانش است. واندراسپک و اسپیکروت[3](۱۹۹۷) دانش را به عنوان «مجموعه تمام بینش‌های تجارب و شیوهایی که صحیح و درست تلقی گردیده و بنابراین افکار، رفتار و ارتباطات مردم را هدایت می‌کنند» تعریف می‌کنند. این قیاس بینش آفرین، یک رابطه منطقی بین دانش و سازمان‌ها ایجاد می‌کند و پارادیمی در جهت لزوم توجه به تفکر جمعی افراد درون سازمان، به عنوان مشارکت‌کنندگان دانش، آغاز می‌گردد؛ این نوع از دانش، دانش سازمانی نام دارد (حاجی زاده، ۱۳۹۳).

ج-مدل‌های استقرار سیستم مدیریت دانش

-مدل هیسیگ: مدل هیسیگ از چهار فرآیند زیر تشکیل شده است:

۱. خلق کن: این امر به توانایی یادگیری و ارتباط برمی‌گردد. توسعه این قابلیت، دانش موجود و تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده‌ها و ساختن ارتباط‌های متقاطع با دیگر موضوعات از اهمّیت کلیدی برخوردار است.

۲. ذخیره کن: به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است. که از طریق آن قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر، و تسهیم مؤثر دانش فراهم می‌شود. در این سامانه هم بایستی که دانش‌های لازم به آسانی جهت استفاده همه ذخیره گردد.

۳. نشر کن: این فرایند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران در جهت دنبال نمودن اهداف مشترک احساس پیوستگی به هم می‌کنند و در فعالیت‌هایشان به یکدیگر وابسته هستند کمک می‌کند.

۴. بکار ببر: ایجاد دانش بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید میسر می‌باشد. این عنصر، دایره فرایند مرکزی مدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند (مینویی و همکاران، ۱۳۸۹).

-مدل نانوکا و تاکوچی: مدل نانوکا و تاکوچی[4](۱۹۹۵) فرایند تبدیل دانش را شامل چهار بند می‌داند:

[1]- Michelle Polanyi
[2]- Nonaka
[3]- Vandraspec & Specrot
[4]- Nanoka & Takochi models

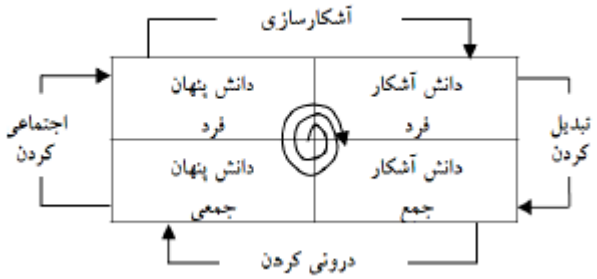
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

الف- اجتماعی سازی (از ضمنی به ضمنی): نخستین رکن فرایند تبدیل دانش، تسهیم و تشریک ایده‌هاست. تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی‌های تیم‌های کارآمد و یا بین همکارانی که ایده‌های مشترک دارند، اتفاق می افتد. در این مرحله افراد در مورد آن چه که برایشان مهم است، به گفتگو می‌نشینند و از اندیشه‌های دیگران استفاده می‌کنند.

ب- برونی‌سازی (از ضمنی به صریح): ایده‌ها به یک واقعیت عملی تبدیلم شود. استفاده از استعاره‌ها، تمثیل‌ها و ضرب المثل‌ها از نمونه‌های بارز تعامل این نوع دانش صریح با ضمنی می‌باشد. در یک جو تیمی، استعاره‌ها و تمثی‌ها به افراد کمک می‌کنند تا دانش ضمنی (تجارب، اید ها، عقاید و غیره) را برونی و آشکار سازند و تصویری روشن و شفاف از ایدهای دیگران در ذهن مجسم کنند.

ج-ترکیب: در این مرحله، دانش صریح در قالب مجموعه‌های گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده‌اند و یا در طی نشست‌ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته‌اند، پردازش مستند می‌شوند و یا در طی نشست‌ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفت اند، پردازش و سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته بندی می‌شوند. درا ین حالت که دانش، عینی و آشکار است، به راحتی می‌توان آن را بیان، مستند و یا انتقال داد.

د- درون سازی (از صریح به ضمنی): درونی سازی بر فرایند تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی ناظر است. این شیوه به اعضای گروه کمک می‌کند، تا تصورات ذهنی خود را از مسائلی که نیازمند حل و فصل است بیان کنند؛ بر این اساس، اعضاء سعی می‌کنند تا ایده‌های خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند. درونی کردن این ایده‌ها در ایجاد تفاهم و توسعه یک فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) مؤثر است (رفعتی شالدهی، حسنوی، به آذین و بنی‌طبا، ۱۳۸۷).



شکل ۱: مدل حلزونی دانش مدل نانوکا و تاکوچی

منبع: رفعتی شالدهی، حسنوی، به آذین و بنی‌طبا (۱۳۸۷).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

-مدل استیو هالس:[1] مدل استیو هالس تأکید زیادی روی فرایندهای دانش دارد. این مدل استراتژی‌های شش‌گانه‌ای را به شرح ذیل ارائه کرده است:

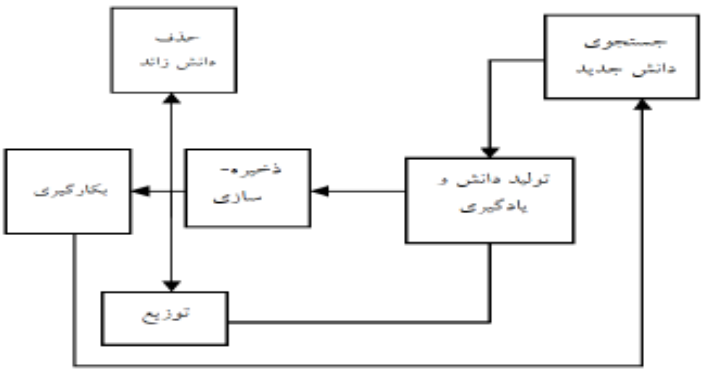
۱- جستجوی دانش جدید: در این مرحله مدیریت دانش باید در حوزه‌های مختلف به دنبال دانش‌های نو و جدید بگردد. این حوزه‌ها می‌تواند در درون سازمان و یا بیرون از آن باشند.

۲- تولید دانش و یادگیری: یکی از استراتژی‌های مهم برای تولید دانش، فرایند یادگیری است. یکی از تأکیدات اصلی این مدل دستیابی به سازمان یادگیرنده است. زیرا سازمان یادگیرنده به عنوان یکی از ابعاد اصلی مدیریت دانش حائز اهمّیت است.

۳- ذخیره‌سازی: وجود ساز و کار مناسب برای نگه داری و ذخیره سازی دانش در سازمان الزامی می‌باشد.

۴- توزیع: توزیع موفق دانش در سازمان، تا حدود زیادی به فرهنگ آن بستگی دارد. اگر توزیع دانش در یک فرهنگ مورد تأکید قرار نگرفته باشد، تلاش‌های مدیریت دانش با شکست مواجه خواهد شد.

۵-حذف دانش‌های زائد: تصور گذشتگان بر این بود که هرچه اطلاعات انسان بیشتر باشد، راه حل‌های بهتری را تدوین خواهد نمود. امروزه این تصور مورد انتقاد قرارگرفته است، زیرا اطلاعات زیاد الزاماً باعث بهبود راه حل‌ها و تصمیم‌ها نمی‌شود. بلکه اطلاعات و دانش‌های صحیح و به هنگام مورد تأکید است. این استراتژی بر حذف دانش‌ها و همچنین نگرش‌های قدیمی و مخرب تأکید دارد. در مدیریت دانش تغییری مدنظر می‌باشد که در راستای اهداف سازمان باشد (مدهوشی و نیازی، ۱۳۹۸).



شکل ۲: مدل مبتنی بر فرآیند دانش استیو هالس؛ منبع مدهوشی و نیازی (۱۳۹۰)

[1]- Model Steve Halls

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

-**مدل بکوویتز و ویلیامز:**[1] اجرای فرآیند مدیریت دانش ارائه شده از سوی بکوویتز و ویلیامز، شامل هفت عامل؛ یافتن، به کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری، حذف است که باید برای ایجاد سرمایه بر پایه دانش به صورت یکپارچه مدیریت شوند. در ادامه راجع به هر یک از آن‌ها توضیحاتی به شرح زیر داده می‌شود:

۱- یافتن: نکات اساسی که در یافتن اطلاعات درست، باید در زمان مناسب مدنظر قرار گیرند، عبارتنداز:

-آیا همکاران می‌توانند، نیازهای اطلاعاتی خود را دقیق فرموله کنند؟

- آیا منابع و حاملان پیام مشخص هستند؟

- آیا ابزار کمی و قواعد موجود، از جستجوی اطلاعات حمایت می‌کنند؟

-آیا شالوده ساختار دانشی، قابل فهم بوده و خوب سازماندهی شده‌اند؟

۲-به کار گیری: به این معنا است که بتوان خلاقانه و مشتری گرایانه، راه حل‌های مناسب را به دست آورد. این امر از طریق پیشنهاد راه‌های گوناگون برای استفاده از دانش‌های بالقوه انجام می‌شود. نکاتی که باید برای تحقق این موضوع مورد توجه قرار گیرد، عبارتند از:

- جریان آزاد ایده‌ها در داخل سازمان،
- همکاری تنگاتنگ بخش‌های مختلف سازمان،
- ایجاد مکان‌های (مجازی/ فیزیکی) آزاد برای تبادل دانش و بروز خلاقیت در سازمان.

۲-یادگیری: بررسی در خصوص یافتن دلایل موفقیت یا عدم موفقیت پروژه‌های انجام شده به منظور لحاظ کردن نتایج آن در پروژه‌های آتی برای انجام اثر بخش آن‌ها .مواردی که در این زمینه باید مورد توجه قرار گیرند، عبارتنداز:

- ایجاد این تفکر که یادگیری در سازمان، به استفاده اثر بخش در عمل منجر شود.
- در تمام سازمان، جمع آوری تجربیات و آموخته‌ها به رسمیت شناخته شود.

۴- تسهیم: در این فرآیند همکاران، دانش‌های خود را به دیگران انتقال می‌دهند و این امر موجب گسترش پایه‌های دانش سازمانی می‌شود. در این زمینه باید گفت، تبادل دانش در سازمان، به زمان و بسترسازی مناسب نیاز دارد، چرا که ممکن است، این حالت (به دلایل گوناگون) در برخی از همکاران احساس خطر را برانگیزد. نکات اساسی در تبادل دانش، عبارتنداز:

- همکاران برانگیخته شوند و مایل باشند دانش خود را ارائه دهند؛
- سیستم‌ها و ساختارها از فرآیند انتقال دانش حمایت کنند؛

[1]- Model Beckowitz and Williams

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

– در تمام سازمان، تبادل دانش رسمیت یافته و از آن حمایت شود.

۵-ارزیابی: در این فرآیند باید دانش‌های موجود و نیازهای فعلی و آتی دانش ارزیابی شوند. برای این کار لازم است، میزان رشد پایه‌های دانش و نیز دستاوردهای سرمایه گذاری مرتبط با آن اندازه گیری شوند. عواملی که امکان اندازه گیری پایه‌های دانش را ممکن می‌سازند، عبارتند از:

– تأثیر دانش بر کارایی سازمانی به رسمیت شناخته شود و در تفکر استراتژیک سازمانی، قرار گیرد.

– انواع شاخص‌ها، معیارها و نکات اساسی در اندازه گیری ارزش دارایی‌های سازمانی ایجاد شود.

۶- ایجاد/نگهداری: باید دانش‌های مهم و استراتژیکی در این فرآیند توسعه یابند و دارایی‌های دانشی، نیز مورد توجه قرار گیرند. برای ایجاد و نگهداری دانش، باید عوامل زیر فراهم باشد:

– ایجاد بستر و ابزارهای مناسب برای نگهداری دانش و خلق دانش‌های جدید؛

– روابط میان بخش‌های مختلف به گونه‌ای طراحی و ایجاد شده که هدف‌های مدیریت دانش تحقق یابد.

– سازمان به این معنا پی برده است که استفاده از دانش ارزشمند است و باید از آن نگهداری شده و توسعه داده شود.

– نرم‌ها، سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها و فرهنگ سازمانی، از تعامل بین بخش‌های مختلف سازمان و نیز مابین همکاران حمایت کند.

۷- **حذف**: در این فرآیند دانش‌هایی که از نظر استراتژیک و کاربرد دیگر، بی‌معنی هستند، باید از سیستم حذف و یا در جایی دیگر انبار شوند. این کار به ترتیب زیر انجام می‌شود:

-دانش‌های ابطال شده انبار نشوند؛

-دانش‌هایی که در حال حاضر بی ارزشند، ولی در آینده احتمال استفاده از آن‌ها وجود دارد، به صورت دسته بندی بایگانی می‌شوند (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

د-ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش

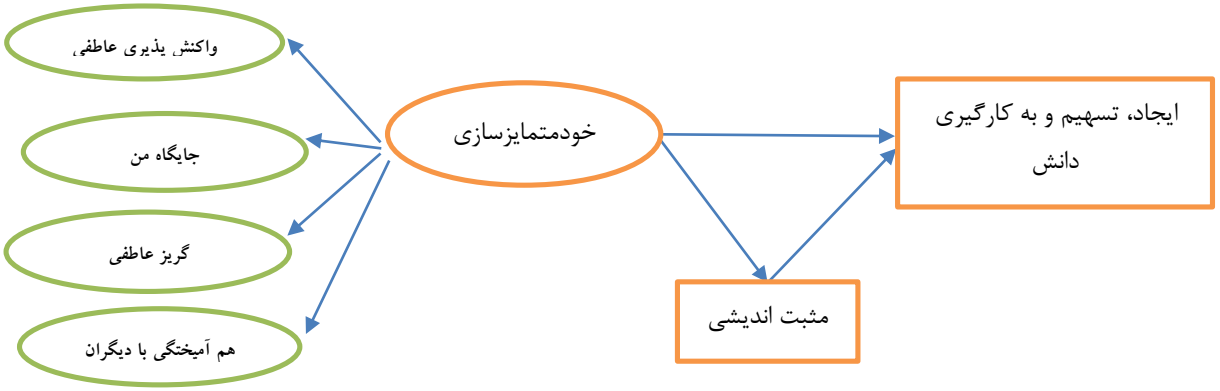
امروزه نوآوری، خلق و ایجاد دانش نه تنها به مسئله اصلی بسیاری از سازمان‌های خصوصی و تجاری بدل شده است بلکه به صورت جدی مورد توجه بخش عمومی و دولتی ا زجمله وزارت آموزش و پرورش ایران نیز قرار گرفته است. ضرورت توجه به خلق و ایجاد دانش و نوآوری در سازمان‌های دولتی را می‌باید در انتظارات نوین جامعه از این سازمان‌ها جستجو نمود. خلق دانش را می‌توان فرآیند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست. این فرآیند در سطوح فردی و سازمانی اتفاق افتاده و منجر به آفرینش دانش ضمنی و یا صریح جدید می‌گردد. فرآیند خلق و ایجاد دانش به عنوان یکی از فرآیندهای اصلی مدیریت دانش

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مطرح می‌گردد لیکن باید توجه داشت که خلق و ایجاد دانش جدید در سازمان تنها منحصر به سازمان‌های برخوردار از سامانه‌های مدیریت دانش نیست. تمامی سازمان‌های سالم، دانش را خلق کرده و از آن استفاده می‌نمایند. این سازمان‌ها در تعامل با محیط، اطلاعاتی را جذب نموده و به دانش تبدیل می‌نمایند؛ سپس این دانش را با تجربیات، ارزش‌ها و مقررات داخلی سازمان در می‌آمیزند تا مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند (ناصحی‌فر و همکاران، ۱۳۸۹).

به طور خاص تسهیم دانش فرایند مرکزی مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود. برای این که پیش نیاز مهم برای نوآوری و خلاقیت، یادگیری سازمانی و ایجاد ظرفیت‌ها و بهترین اقدامات می‌باشد. تسهیم دانش، فعالیت‌هایی شامل انتقال و توزیع دانش (دانش صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است. بسیاری اعتقاد دارند که تسهیم دانش مؤثر یکی از معتبرترین راه‌های بکارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است. در عصر حاضر، شتاب تغییرات در علوم و فناوری‌های سطح بالا به قدری فزونی یافته است که بسیاری از متفکرین بر این باورند که شتاب در نوآوری محصولات تولید شده با تکنولوژی سطح بالا و ایجاد دانش و توسعه آن از سرعت یادگیری بشر فراتر رفته است. پس سازمان‌های متولی حتی اگر تمام راهبردها، زمان و سرمایه‌های انسانی در اختیار خود را صرف یادگیری نمایند، باز هم ممکن است از عهده رویارویی مناسب با این شتاب برنیایند. دانش در طولانی مدت به عنوان منبع کلیدی برای سازمان‌ها در نظر گرفته شده است و مدیریت میثر آن هم برای موفقیت امری ضروری است. نوناکا و تاکوچی، شرکت‌های موفق را شرکت‌هایی می‌دانند که به طور پیوسته برای حل مسائل جدید، دانش جدید را کشف و یا خلق کرده و این دانش را به صورتی هدفمند و نظام یافته و متناسب با اهداف تخصصی راهبردی در تمامی لایه‌ها و بخش‌های مختلف سازمان توسعه داده و به دنبال تبدیل آن به فناوری و محصولات جدید می‌باشند (پیری آقکند، ۱۳۹۳).

مدل مفهومی تحقیق



[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

در این تحقیق متغیر مستقل (پیش بین) خودمتمایزسازی و مولفه‌های آن می‌باشد که ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، و مثبت اندیشی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. همان گونه که عنوان گردید، مؤلفه‌های خودمتمایزسازی مواردی از جمله واکنش پذیری عاطفی، جایگاه من، گریز عاطفی، هم آمیختگی با دیگران می‌باشد که تشکیل دهنده خودمتمایز سازی است.

نتیجه گیری

در جهان امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل شده است که بقای سازمان‌ها مستقیم یا غیر مستقیم بدان وابسته است. برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر است. به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن بتدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش افزا می‌دهند، و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمان‌ها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در خدمات خود به کار گیرند. از دلایل اهمیت مطالعه ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش این است که موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات، کاهش زمان یادگیری، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود. باید رفتارهایی را در افراد برانگیخت و مورد حمایت و قدردانی قرار داد که در جهت تسهیل ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش در سازمان و در بین افراد باشند. سازمان‌ها در تلاشند تا کارکنانی را بکار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند.

با توجه به اینکه پایه‌ی فرآیند خودمتمایزسازی، کنترل آگاهانه‌ی اضطراب است، از این رو، خودمتمایزسازی که شیوه‌ای از بیان و تفکیک احساسات و تفکرات است، موجب کاهش اضطراب در روابط بین فردی و ایجاد فرصتی برای پدید آمدن خویشتن مستحکم و ابراز عقاید شخصی می‌شود. از آن جایی که شخص فاقد توانایی جرأت‌ورزی احساس می‌کند که بر روی اضطرابش هیچ کنترلی ندارد و این اضطراب است که او را برانگیخته و کنترل می‌کند، لذا خودمتمایزسازی فرد به توانایی کنترل اضطراب در موقعیت‌های بین فردی دست می‌یابد و جرأتمندانه عمل می‌نماید. شخص دارای توانایی ابراز وجود، موقعیت را ارزیابی کرده، تصمیم می‌گیرد که چگونه بدون اضطراب یا احساس گناه عمل کند . تمایزیافته‌ها تمایل دارند تا خودمختاری بیشتری را در روابطشان داشته باشند؛ بدون اینکه ترس‌ها و اضطراب‌های ناتوان کننده‌ای را برای رها کردن ارتباطاتشان تجربه کنند. افرادی که از نظر تمایزیافتگی در سطح پایین‌تری قرار دارند، در برابر استرس

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

آسیب‌پذیرترند و بیشتر مستعد بیماری از جمله بیماری جسمی و اجتماعی هستند و وقتی عملکرد مختل آن‌ها ظهور می‌کند بیشتر احتمال دارد که مزمن شود.

در رابطه با اهمیت و ضرورت مثبت اندیشی می‌توان گفت که یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش‌بینانه نسبت به انسان دارد که متاسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب‌ها و نقص‌ها است. رویکرد مثبت‌گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می‌تواند باشد، تاکید دارد. نیروی انسانی مثبت‌گرا و دارایی‌های روانی سازمان در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثرند.

منابع

احمدی، علی اکبر و صالحی، علی.(۱۳۹۱). *مدیریت دانش*، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.

پارسا، احمد. (۱۳۹۲). *تأثیر آموزش خوش‌بینانه بر سلامت روان دانش‌آموزان دختر دبیرستانی در تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.

پیری آقکند، رسول.(۱۳۹۳). *بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش از دید کارکنان آموزشی(مطالعه موردی: معاونت سازمان و مدیریت آموزش و پرورش شهر میاندوآب)*.پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.

حاجی زاده، رضا.(۱۳۹۳) *بررسی رابطه بین عوامل درون سازمانی با استقرار سیستم مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه میاندوآب(از دیدگاه مدیران و کارکنان)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مهاباد، دانشکده علوم انسانی.

حسینی، سید مجتبی و دانایی فرد، حسن.(۱۳۹۲) تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش: مطالعه نقش میانجی فرهنگ سازمانی. *علوم مدیریت ایران*. دوره هفتم، شماره ۲۸: ۱۰۹-۱۳۰.

رفعتی شالدهی، حسن، حسنوی ، رضا، به آذین، فرید. و بنی‌طبا، سید علیرضا.(۱۳۸۷). بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی، *طب نظامی*، دوره دهم، شماره۳: ۲۳۷-۲۵۲.

سلیگمن، مارتین ای. پی(۱۹۹۶). *کودک خوشبین*. ترجمه فروزنده و داور پناه (۱۳۹۱). تهران، رشد.

کویلیام، سوزان(۲۰۰۶). *مثبت اندیشی و مثبت‌گرایی*/ نویسنده: سوزان، کویلیام، مترجمان: فرید براتی سده- افسانه صادقی. تهران، جوانه رشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

گلدنبرگ، ایرنه و گلدنبرگ، هربرت.(۱۳۸۷). *خانواده درمانی*. ترجمه حمیدرضا حسین شاهی برواتی، سیامک نقش‌بندی و الهام ارجمند. تهران نشر روان.

مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی.(۱۳۹۰). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه ها منتخب، *مدیریت تحول*، دوره سوم، شماره ۶: ۱۱۶-۱۳۷.

نوابی نژاد، شکوه. (۱۳۸۰). *مشاوره ازدواج و خانواده درمانی*، تهران، انجمن اولیاء و مربیان.

Blair, T.M., Nelson, E.S. and Coleman, P.K. (2007). Deception, Power, Self-Differentiation in College Student's Romantic Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Sex and Marital Therapy, 27, 57–71.*

Duckworth AT, Steen TA, Seligman MEP (2005). Positive psychology in clinical practice; 1: 629 – 657.

Farzin, Mohammad Reza & Safari Kahreh & Mohammad, Hesan, Mostafa, & Khalouei, Ali., 2014, ***A Survey of Critical Success Factors for Strategic Knowledge Management Implementation: Applications for Service Sector,***Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 109, pp. 595-599.

Gönül Kaya Özbağ, Murat Esen, Dilek Esen.,2013, ***The Impact of HRM Capabilities on Innovation Mediated by Knowledge Management Capability,*** Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 99, pp. 784-793.

Jacques, F.(2002). An examination of relationship between self-differentiation and transformational leadership, through the lens of emotional intelegence. *Doctoral Dissertation, University of Calgary*.

Mukherjee Aroop, R. Ganesan, Syed Muhammad Hasan Hashmi., 2011, ***Knowledge Management for Expansion of Human Resource Management Systems,*** International Conference on Technology and Business Management, pp.28-30.

Peterson C.A.(2006). Primer in Positive Psychology.New York: Oxford University Press;

Scott, L.D.(1995). Self differentiation in unattached Young Adult from the enmeshed family with implications for pastoral counseling. *Doctoral dissertation. U.M.I. Dissertation Information Service.*

Skowron E. & Holmes, S. & Sabatelli, R.(2003). Deconstructing Defferentiation: Self Reculation, Interdependent Relating, and well-being in Adulthood. *Contemporary family Therapy. (25) 1, 111-129.*

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

Investigating the Relationship Between Self-Differentiation and Creating, Sharing and Applying Knowledge in Dealing with the Mediating Role of Positive Thinking

Azita Zolfaghari
MA Student, Department of Elementary Education, Saghez Branch, Islamic Azad University, Saghez, Iran (azita63@yahoo.com)

Seyyed Bahaadin Karimi
Assistant Professor, Department of Elementary Education, Saghez Branch, Islamic Azad University, Saghez, Iran (Author in Charge) (Bahaadinkarimi@yahoo.com)

Abstract

Creation, sharing and application of knowledge are the main factors of knowledge management. Knowledge management is the process of facilitating knowledge-related activities such as the creation, transfer, and utilization of knowledge. The purpose of knowledge management is to create a learning organization. An important step in implementing and deploying knowledge is to share knowledge to achieve the organization's business goals. Positive manpower and psychological assets of the organization are very effective in improving the performance of the organization. Knowledge management is a controversial, complex and multidimensional topic. Regarding the importance and necessity of positive thinking, it can be said that a positive attitude has a positive, hopeful and optimistic view of human beings, which unfortunately, lack of attention to these issues and ethical aspects, which are also hidden aspects of leadership, cause problems for the organization. Has actually been more focused on flaws and shortcomings. The positivist approach emphasizes the ability to expand, nurture, flourish and perfection of man and become what he can be. Let's.

Keywords: self-differentiation, creation, sharing, application, knowledge, positive thinking.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]