

قسمتی از ترجمه مقاله

تقویت اشتراک گذاری و استفاده از دانش: تاثیر تعهد و اعتماد سازمانی

چکیده

هدف: هدف این تحقیق بررسی تاثیر تعهد و اعتماد سازمانی برای اشتراک گذاری و استفاده از دانش است. **رویکرد/طراحی/روش کار:** یک تحقیق کمیتی در میان ۳۰۷ کارمند مشغول به کار در سازمان های کانادا انجام شده است.

یافته ها: نتایج نشان می دهد که هم تعهد عاطفی و هم اعتماد شغلی تاثیر مثبت بر اشتراک گذاری و استفاده از دانش دارند ، در حالی که اعتماد شخصی و تعهد مستمر این تاثیر را ندارند. همچنین محققان به این نتیجه رسیده اند که اخلاق تجاری باعث تعدیل رابطه بین اشتراک دانش و استفاده از آن می شود.

کاربردهای عملی : این نتایج ادبیات مربوط به مدیریت دانش را گسترش می دهند و بیانگر یک چشم انداز کاربردی است. برای اینکه فرهنگ اشتراک دانش ایجاد شود ، مدیران باید شرایطی را ایجاد کنند که امکان تعهد عاطفی - اعتماد شغلی و اخلاق تجاری را فراهم سازد.

اصالت/ارزش : تحقیق اخیر یک بررسی اولیه از تاثیرات اعتماد و تعهد برای اشتراک گذاری و استفاده از دانش است.

کلمات کلیدی : اخلاق، اشتراک دانش

فهرست مطالب

- چکیده
- مقدمه
- شکل ۱. مدل تحقیق
- ادبیات و فرضیه های تحقیق
- تعهد سازمانی و اشتراک دانش
- اعتماد فردی – اعتماد شغلی و اشتراک دانش
- اشتراک دانش و استفاده از دانش
- نقش تعدیل گر اخلاق تجاری
- روش ها
- گردآوری اطلاعات و ویژگی های نمونه ها
- اندازه گیری مفاهیم تئوری
- تحلیل داده و نتایج
- پایایی جواب ها
- اعتبار پاسخ ها
- جدول ۱. ویژگی های نمونه ها
- جدول ۲. لیست گزینه های اندازه گیری شده
- جدول ۳. پایایی و اعتبار همگرایی گزینه ها
- جدول ۴. تحلیل فاکتور تائیدی CFA
- جدول ۵. اعتبار متمایز کننده گزینه ها
- آزمون فرضیه ها
- جدول ۶. همبستگی و آمار توصیفی گزینه ها

- شکل ۲. مدل تحقیق همراه با نتایج ارزیابی شده
- جدول ۷. آزمون مستقیم فرضیه ها (مدل ۱)
- جدول ۸. آزمون های فنی و کنترلی (مدل ۱)
- بحث
- کاربردهای تئوری
- جدول ۹. آزمون فرضیه های تعدیل کننده (مدل ۲)
- جدول ۱۰. خلاصه تناسب مدل
- کاربردهای مدیریتی
- نتیجه گیری - محدودیت ها و تحقیقات آینده

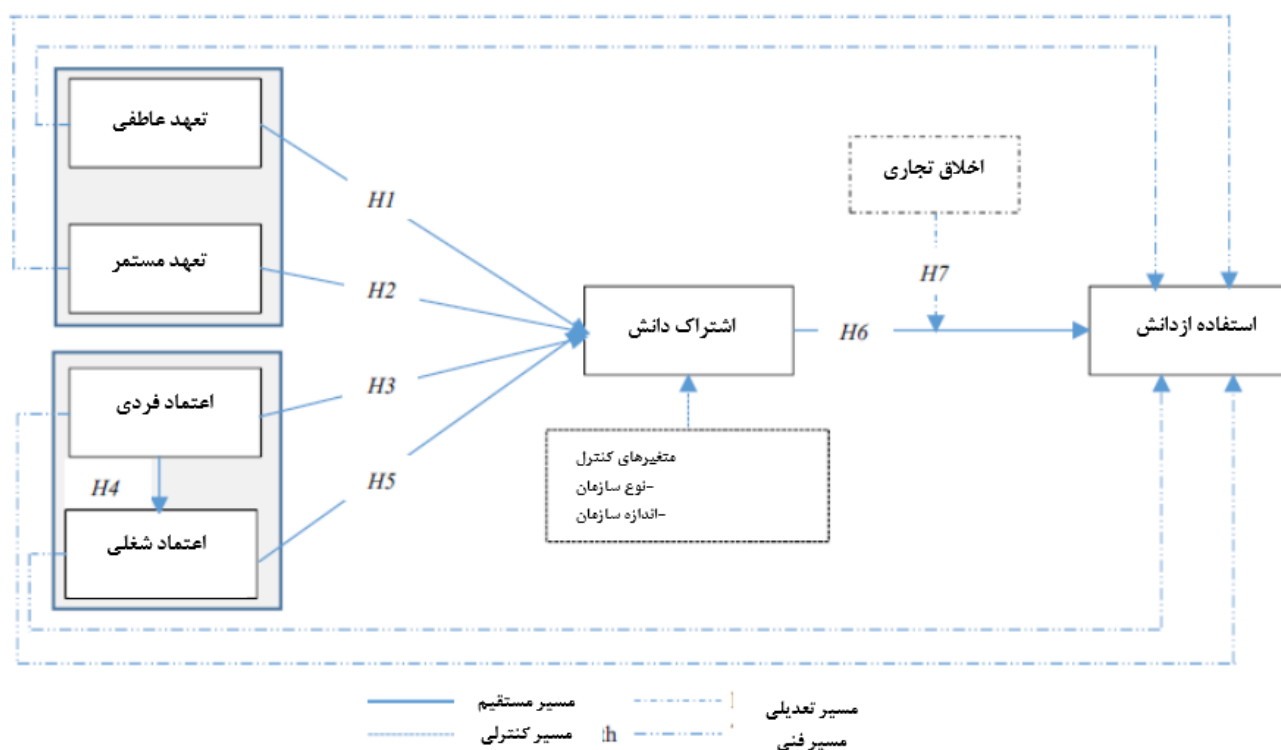
۱. مقدمه

در محیط تجاری مدرن، منابع و توانایی ها از عوامل کلیدی هستند که امکان بقا-رشد و نوآوری را برای سازمان فراهم می آورند (سابرامانیام و یاندت ۲۰۰۵). با توجه به نظریه دانش محور، دانش یکی از منابع مهم است که سازمان باید آن را داشته باشد و آن را توسعه دهد (نونکان ۱۹۹۴). محققان مختلف بیان کردند که منابع دانش می توانند منبع اولیه برای مزیت رقابت پایدار باشند (ژنگ و همکاران ۲۰۱۰-کاپور و آندر ۲۰۱۲-اسوارت و همکاران ۲۰۱۴). ماتوسیک و هیل در سال ۱۹۹۹ در صفحه ۶۸۳ نیز بیان کردند که "شرکت ها به صورت روزافزون متکی بر ایجاد و ساخت دانش به عنوان شرط لازم برای بقا می شوند."

چشم انداز مبتنی بر سرمایه هوش (رید و همکران ۲۰۰۶) اشاره به این مطلب دارد که قابلیت های نوآوری یک سازمان بستگی به دانش و توانایی های کارکنان سازمان (سوبرامانیام و یاندت ۲۰۰۵) و همچنین توانایی سازمان برای گسترش و استفاده موثر از آنها دارد (مارتین-دو کاسترو ۲۰۱۵). سازمان ها با توسعه توانایی ها برای ایجاد -اشتراک و استفاده از دانش، موقعی بهتری بدست می آورند که با توجه به این موقعیت می توانند مزایای رقابت پایدار و نوآوری و همچنین رشد را افزایش دهند (چن و هانگ ۲۰۰۹). نظریه اصلی صلاحیت بیان می کند که یکی از شرایط کلیدی برای رسیدن به مزیت رقابت پایدار در سازمان گسترش توانایی در بازارهای مختلف است. به هر حال، این گسترش توانایی فقط در صورتی امکان پذیر است که دانش بتواند در میان کارکنان و همچنین تمام واحدهای فعال سازمان به اشتراک گذاشته شود (پراهالاد و هامل ۱۹۹۰). اشتراک گذاری دانش به عنوان فرایندی تعریف شده است که از طریق آن اطلاعات -نظریات -نظریه ها و اصول مربوط به اشتراک گذاری و استفاده از دانش در میان مردم و گروه های حاضر در سازمان مبادله می شوند (اپلیارد ۱۹۹۶-آرگوت و اینگرام ۲۰۰۰)، همچنین این عامل یکی از عوامل اساسی برای رشد -بقا و نفوذ سازمان می باشد (دسوزا ۲۰۰۳-اسوارت و همکاران ۲۰۱۴).

.....

شکل ۱. مدل تحقیق



۲. ادبیات و فرضیه های تحقیق

واژه تعریف شده "فرایند تجاری" با ایجاد دانش جدید و اطمینان از استفاده از دانش در داخل سازمان در صورت ضرورت مرتبط می باشد (کور و مادن ۲۰۱۳-صفحه ۲). واژه مدیریت دانش هم به عنوان یکی از مهم ترین موضوعات در تحقیقات مدیریت در دو دهه گذشته مطرح شده است (سرنکو و بونیتس ۲۰۰۴). از نظر وان کراف (۲۰۰۹)، مدیریت دانش یکی از عوامل مهم است که هر سازمانی باید آن را به صورت جدی در نظر بگیرد. ریگ (۲۰۰۵) این چشم انداز را مطرح کرده است که رقابت و عملکرد یک سازمان تا حد زیادی وابسته به کارایی فرایند مدیریت دانش شرکت می باشد. بنابراین، بسیاری از شرکت ها سرمایه گذاری گسترده برای ساخت سیستم های مدیریت دانش انجام دادند (کارتر و اسکاربروگ ۲۰۰۱). با در نظر گرفتن چشم انداز منابع محور، می توان بیان کرد که توانایی یک سازمان برای توسعه سیستم موثر مدیریت دانش یکی از منابع مزیت رقابت است (بارتی ۱۹۹۱). پراست و همکارانش در سال ۲۰۰۲ مطرح کردند که مدیریت دانش در برگیرنده ۸ فرایند است که عبارتند

از موقعیت یابی - اکتساب دانش - توسعه - اشتراک گذاری - شیوه بکارگیری و انتشار دانش و همچنین ذخیره
این محققان در ادامه بیان می کنند که این فرایندها همگی با هم مرتبط هستند و تمام اعضای سازمان باید در این
فرایند مشارکت داشته باشند.

بر روی لینک زیر کلیک کنید Word جهت دریافت ترجمه کامل مقاله در فرمت

دانلود ترجمه کامل مقاله 