



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

بررسی رابطه تمایل و رفتار تشریک دانش
 آشکار و ضمنی
 کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی
 علی مرادی^{۱۸}

چکیده

هدف: تحقیق حاضر، به بررسی جایگاه تشریک دانش آشکار و ضمنی و مطالعه رابطه بین رفتار با تمایل تشریک دانش در میان منابع انسانی سازمان بنادر و دریانوردی، می پردازد.

روش شناسی: اطلاعات میدانی از دو جامعه در سازمان بنادر و دریانوردی جمع آوری شد، جامعه اول را کارکنان اداره کل مرکز تحقیقات و جامعه دوم کلیه مدیران ستادی را در سازمان بنادر و دریانوردی، شامل می شوند. برای جمع آوری داده ها از پرسش های ساخت مند، استفاده شده است.

یافته ها: تحلیل پرسش های ساخت مند نشان می دهد که تمایل به تسهیم دانش آشکار بر رفتار مستقیم و غیرمستقیم تمایل به تشریک دانش آشکار مدیران و کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، به میزان مساوی، اثر می گذارد. در مقابل تمایل به تشریک دانش ضمنی بر رفتار مستقیم به میزان بیش تر و بر رفتار غیرمستقیم آنان، به میزان کم تر تاثیر دارد.

محدودیت تحقیق/ کاربرد: در این تحقیق رابطه بین تمایل و رفتار تشریک دانش

^{۱۸} دانشجوی دکتری مدیریت دولتی Ali8ir@yahoo.com

اندازه گیری شده است . محدودیت تحقیق به علت محدودیت زمانی ، اقتصادی- اجتماعی و متفاوت بودن سطح دانش در صنعت حمل و نقل دریایی است ، که ممکن است برای استفاده در سازمان های دیگر نیازمند مطالعه آتی بوده باشد.

فرضیه های تحقیق :

فرضیه اول : بین تمایل کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی در تشریح دانش آشکار و رفتار تشریح دانش آشکار آنان، رابطه مثبت ، وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تمایل کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی در تشریح دانش ضمنی و رفتار تشریح دانش ضمنی آنان، رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تمایل به تشریح دانش آشکار کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و تمایل تشریح دانش ضمنی آنان، رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه چهارم : بین رفتار تشریح دانش ضمنی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و رفتار تشریح دانش آشکار آنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه پنجم : تمایل به تشریح دانش آشکار با رفتار تشریح دانش ضمنی ، بر رفتار تشریح دانش آشکار، تاثیر غیر مستقیم دارد.

نوع مقاله : این مقاله از نوع مقاله های کاربردی، می باشد.

جامعه آماری: کارکنان اداره کل مرکز تحقیقات و مدیران ستادی سازمان بنادر و دریانوردی می باشد.

کلید واژه: تشریح دانش، تمایل و رفتار تشریح دانش، مدیریت دانش، دانش آشکار، دانش ضمنی.

مقدمه

سازمان ها بیش تر انرژی خود را برای رقابت در بازار صرف می کنند و این موضع سبب شده است تا سرمایه گذاری در دارایی دانش مشهود ، افزایش یابد (Collins & Huber 2004 , Smith 2006). دانش یکی از عوامل اصلی در حرکت سریع یک شرکت به حساب می آید و با اثر بخشی آمیخته و رفتار و عملیات شرکت را رقابتی می سازد (Wiig 2004). خلق دانش تازه ، سازمان ها را برای واکنش سریع و موثر به محیط متغیر ، خود را توانمند می سازد . اخیرا رشد و پیشرفت در بسیاری موارد، توانایی عملی در تولید دانش جدید در سازمان ها را سبب شده است که از فرآیندهای تشریح دانش حاصل می شود (Argote et al 2003).

سازمان ها به سمت بهبود ابزار فن آوری مدیریت دانش تمایل دارند تا سایر منابع سازمان را هر چه بهتر هماهنگ کنند. بیش تر سازمان ها تمایل دارند تا کارکنان خود را وادار کنند تا دانش خود را در یک نظام فن آوری اطلاعات ، وارد نمایند (Loewelap 2007) و نظام مدیریت دانش را برقرار کرده اند. این نظام مدیریت دانش بانک اطلاعاتی موجود مانند نظام برنامه ریزی سازمان ، نظام مدیریت اسناد، نظام جریان کار و غیره را شامل می شود و نظامی است که همه این نظام ها را می تواند به هم مرتبط و برای استفاده کاربر از یک محل، امکان دسترسی را فراهم می سازد. از این رو ، ابزارهای مدیریت دانش، لزوما کارکنان را به مشارکت در تشریح دانش، برانگیخته نمی سازد (Duffy 2000, Masterson 2000). نظام مدیریت دانش، دانش آشکار موجود در سازمان ها را منتشر و چارچوبی را فراهم می آورد تا دانش در یک محل انباشته (نگهداری) و به کار گرفته شود. بنابراین دانش قابل توجهی در سازمان ها در شکل نیمه ساختاری و غیرساختاری ، مرسوم می شود. این موضوع واژه

دانش "ضمنی" است. مفهوم دانش ضمنی توسط پلونی (۱۹۶۶-۱۹۵۶)، تعریف شده است. وی مطرح می‌کند که دانش یا آشکار است یا ضمنی و بر اهمیت یک راه "شخصی" ایجاد ارتباط دانش، تأکید نموده است. در حالی که دانش آشکار طبقه بندی شده و عموماً توسط فن آوری های متنوع انتقال می‌یابد، دانش ضمنی به طور عمده در روابط اجتماعی یافت می‌شود و بیش تر از طریق تماس مستقیم و مشاهده رفتار کارکنان، قابل حصول است.

در این تحقیق فرض بر این است که راه حلی مناسبی را برای موضوع به پیچیدگی مدیریت دانش در اطلاعات ذخیره شده، نمی‌توان پیدا کرد، بلکه این کار در نتیجه کنش های مناسب و هم‌کاری موثر بین کارکنان می‌تواند صورت پذیرد. به عبارت دیگر راه حل در مشاهده و بررسی رفتار کارکنان و تعامل آن‌ها با دیگران، امکان پذیر است (Sunasse & Sewer 2003, Tiwanw 2000, Nonaka & Takeuchi 1995).

بررسی های صورت گرفته در این حوزه به روابط بین تمایل و رفتار تشریک دانش به طور کلی، اکتفا نموده است، اما تفاوت بین دانش آشکار و ضمنی، مورد مطالعه قرار نگرفته است. دانش آشکار و دانش ضمنی دارای ارزش اقتصادی متفاوتی هستند. دانش آشکار به طور نسبی "کم ارزش" است زیرا این دانش "غیر شخصی" بوده و انتقال آن توسط کارکنان دیگر از طریق فن آوری اطلاعات، به راحتی امکان پذیر است. در مقابل دانش ضمنی، از نظر اقتصادی "گران تر" و "بازار تر" است، چون با فعالیت های مشارکتی، مشاهده رفتار و تماس مستقیم با افراد، در ارتباط است که با راه های بسیار پیچیده، تعامل برقرار و دانش کارکنان را شناسایی می‌کند. براین اساس کارکنان در انتقال این کالای بازار تر (دانش ضمنی)، اکراه دارند و رفتار غیر مشارکتی نشان می‌دهند. تشریک دانش ضمنی در افراد با تمایل قوی تر نیز بایستی به طور مستقیم با رفتار دانش ضمنی رابطه داشته باشد که به نوبه خود باید بر رفتار دانش

آشکارا اثر گذار شود.

تشریک دانش چیست؟

تشریک دانش در بین کارکنان ، کوشش و مشارکت برای ایجاد بانک دانشی سازمان را نشان می دهد چنانچه امروزه علاقه و جذابیت از سوی مجریان و پژوهش گران در این خصوص در حال رشد است (Cobrerera & Cobrerera 2002, Hansen2002). دانش ضمنی به طور کامل شخصی بوده ، رسمی کردن آن بسیار مشکل است ، از این رو انتقال آن به دیگران به آسانی میسر نیست .این دانش ترکیبی است از اجزای تکنیکی و ادراکی. اجزای ادراکی به الگو های رفتاری، باورها، نقطه نظرات و پارادایم های فرد بستگی دارد. اجزای تکنیکی با مهارت ها و دانستن چگونگی یک عمل خاص مرتبط است . وجود فرهنگ سازمانی باز که در آن از خلاقیت حمایت و پشتیبانی می شود از جمله پیش نیازهای تکمیل دانش ضمنی به حساب می آید (Nonaka).

روش ها و وسایلی که دانش در یک سازمان به مشارکت گذاشته می شود ، هسته اصلی تشریک دانش را شکل می دهد و به دلیل اینکه دارایی های مشهود سازمانی را مجسم (عینی) می سازد ، به عنوان یکی از باارزش ترین منابع سازمانی ، محسوب و سبب می شود تا تقلید از فرآیندها و سایر امور (توسط رقبا) به سختی امکان پذیر باشد (Grant1996,Liebeskind1996).

تشریک دانش بر پایه نظریه تبادل، توضیح داده می شود.(Blau 1963) و نشان دهنده این است که تشریک موفقیت آمیز دانش فرآیند تبادل اجباری را به وجود می آورد تا طی آن آینده پیش بینی نشده منابع مالی و غیر مالی به طور متقاطع، فراهم آید (Gouldner 1960).

تسهیم دانش را می توان فعالیتی نظام مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود .به عبارت

دیگر، تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب تر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می شود. هدف تسهیم دانش می تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد. به منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می شود این فرایند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد (Holdt, 2007).

نوناکا (Nonaka 1995) معتقد است اطلاعات زمانی به دانش تبدیل می شود که توسط اشخاص تفسیر شود، با عقاید و تعهدات آنان آمیخته شده و به آن، مفهوم داده شود. وی هم چنین فرایند تبدیل دانش را شامل چهارمرحله می داند:

الف) اجتماعی سازی (از ضمنی به ضمنی): نخستین رکن فرایند تبدیل دانش، تسهیم و تشریح ایده هاست، تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی های تیم های کار آمد و یا بین همکارانی که ایده های مشترک دارند، اتفاق می افتد. در این مرحله افراد در مورد آنچه که برایشان مهم است، به گفتگو می نشینند و از اندیشه های دیگران تغذیه می کنند.

ب) برونی سازی (از ضمنی به آشکار): در این فرایند، ایده ها به یک واقعیت عملی تبدیل می شود. استفاده از استعاره ها، تمثیل ها و ضرب المثل ها از نمونه های بارز تعامل این نوع دانش آشکار یا ضمنی می باشد. در یک جو تیمی، استعاره ها و تمثیل ها به افراد کمک می کنند تا دانش ضمنی (تجارب، ایده ها، عقاید و غیره) خود را برونی و آشکار سازند و تصویری روشن و شفاف از ایده های دیگران را در ذهن مجسم کنند. در این جا یادگیری مبنای عمل است.

ج) ترکیب (آشکار به آشکار): در این مرحله، دانش آشکار در قالب مجموعه های

گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده اند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش و مستند شده اند و یا طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش و سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته بندی می شوند. در این حالت که دانش، عینی و آشکار است به راحتی می توان آن را بیان، مستند و یا انتقال داد.

د) درونی سازی (از آشکار به ضمنی): درونی سازی ناظر بفرایند تبدیل دانش آشکار به دانش ضمنی است. این شیوه به اعضا گروه کمک می کند تا تصور ذهنی خود را از مسایلی که نیازمند حل و فصل می باشد بیان کنند، براین اساس، اعضا سعی می کنند تا ایده های خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند درونی کردن این ایده ها در ایجاد تفاهم و توسعه یک فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) موثر است.

در سازمان ها، تبادل متقاطع نقش مهمی در شکل دهی کارکنان که بر یکدیگر تاثیر می گذارند، ایفا می کند و سبب افزایش بهره وری سازمانی می شود (Blau 1963, Flynn 2003).

تبادل متقاطع امکاناتی را برای هم کاری فراهم می سازد (Emerson 1976). از طریق داد و ستد (تعاملات کاری) و مساعدت دیگران در طی زمان، کارکنان منابع با ارزشی را مانند دانش که سبب افزایش بهره وری، نه از طریق سلسله مراتب اختیار یا الزام های پیمانی، بلکه از طریق ادراک افراد، به دست می آورند (Flynn 2003). Heath 1996.

تشریح دانش نقش مهمی را در ارزیابی سازمان برای معرفی بهترین الگو، ایفا و منحنی یادگیری سازمانی همراه با تلاش ها و سرمایه گذاری های کارفرمایان را برای در اختیار گرفتن زمینه های جدید تخصص، کاهش می دهد. مدیران براین باورند که منابع دانش بسیار مهم تر از دارایی های سنتی (سرمایه، نیروی کار، مواد) هستند، در

نتیجه باید به طور آشکار با استفاده از فن آوری های مدیریت دانش ، که تشریک مساعی و ارتباطات را دربرگرفته و با فن آوری های متنوع ، از قبیل رایانه، تلفن، ایمیل، بانک های اطلاعاتی ، نظام های کاوش داده ، موتورهای جستجو، اینترنت و تجهیزات کنفرانس ویدیویی و ... را در برمی گیرد، مدیریت نمود(Hislop 2005). در این میان مدیریت دانش با رایانه های شبکه ای ، گروه افزاری^{۱۹} ، شبکه های محلی (Intranet) و سایر فن آوری هایی که مدیریت دانش را در مقیاس بزرگ ، امکان پذیر می کنند، سر و کار دارد (Wu 2003).

روابط بین تمایل (اشتیاق) و رفتار تشریک دانش

روابط بین تمایل و رفتار تشریک دانش ضمنی و آشکار برای یادگیری سازمانی و مزیت رقابتی آن و همان طور برای کارکنان سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. در هر نوع سازمانی از تولیدی گرفته تا سازمان های خدماتی مانند سازمان بنادر و دریانوردی، مزیت رقابتی از کارکنانی که دارای دانش ویژه هستند، و توانایی سازمان در کاربرد این دانش به نفع خود، حاصل می شود، زیرا دانش را دیگران (رقبا) به دشواری می توانند تقلید کنند، از این رو تشریک دانش کارکنان دارای اهمیت راهبردی برای هر سازمانی، می باشد.

امروزه جای تعجبی ندارد که بیشتر سازمان ها را مشاهده می کنیم که در حال شناسایی اهمیت دانش کارکنان به عنوان یک منبع مهم هستند . این منبع حتی از دارایی های سنتی (سرمایه، نیروی کار، تجهیزات) سازمان هم پرارزش تر هستند و باید که به طور آشکار مدیریت شوند. (Stewart 1998).

¹⁹ . Groupware

پیشرفت های فن آوری، متاخر بضاعت و ظرفیت ها را افزایش داده و بر توانایی کسب، ذخیره، فرآیند، بازیابی و مبادله دانش، تاثیر مثبت گذاشته است. این موضوع و به طور عمده به جمع آوری و مدیریت دانش آشکار افراد، مربوط می شود و به این که چگونه دانش تشریک می شود، به ویژه دانش ضمنی، کم تر اشاره می شود. ادغام اطلاعات از منابع متعدد بر پایه دانش سازگار، یکی از بزرگ ترین چالش های مدیریت دانش است (Maule et al 2002)، تصمیم گیری مناسب، هنگامی که چرخش سریع (برای واکنش به محیط پیرامونی)، بهبود در ارتباطات سازمان ها و سطح بالای هم کاری و تعامل بین کارکنان مورد نیاز است، مدیریت دانش کاربرد مهمی دارد (Schwartz et al 2000).

چارچوب نظری

دو نظریه اصلی که تمایل به تشریک دانش کارکنان و رفتار واقعی تشریک دانش سازمان ها را، بررسی می کند. وجود دارد، اولی نظریه عمل مستدل^{۲۰} (Fishbein & Ajzen 1975) و دومی رفتار برنامه ریزی شده^{۲۱} (Ajzen 1991) هستند. نظریه اول بر اشتیاق متمرکز است تا از رفتار مطمئن استفاده کند. این نظریه تحت تأثیر عوامل زیر می باشد:

(۱) رفتار افراد بر پایه وجود تمایل (گرایش) قبلی به سوی یک هدف، هدایت می شوند.

(۲) معیارهای ذهنی که بر ادراک فرد به طریقی که دیگران برای او دارای اهمیت هستند، به یک رفتار مطمئن، واکنش نشان می دهد.

²⁰ . Theory of Reasoned Action (TRA)

²¹ . Theory of Planned Behavior (TPB)

نظریه عمل مستدل در مدل‌های روان‌شناختی - اجتماعی که رفتار انسان را توضیح می‌دهد کاربرد بیش‌تری دارد و در واقع توسعه یافته نظریه انتظار است که شامل عوامل محیطی و تفاوت موجود بین افراد را نیز، شامل می‌شود. انگیزه در انسان تابعی از نگرش‌هایی است که از انتظارات آنان در درک استعدادشان به دست‌یابی نتایج مطلوب در نتیجه آن رفتار مشخص، سرچشمه می‌گیرد. نظریه عمل مستدل بر اهمیت ادراک کارکنان از هنجار اجتماعی سازمان، تاکید دارد. نگرش کارکنان در سازمان و هنجار موجود برای تشریح تفاوت‌ها در رفتار بین اعضای سازمان، با اهمیت شناخته شده اند (Blau 1964).

تمایل و رفتار در تشریح دانش

مطالعاتی که رفتار کارکنان را براساس منافع و ادراک‌شان پیش‌بینی می‌کنند، اعتبار بالای پیش‌گویانه در زمینه‌هایی مانند تعهد سازمانی و تصمیم‌گیری مرتبط با شبکه‌های اصلی سازمان را نشان می‌دهند. در حوزه مدیریت دانش، یک رابطه مثبت بین فرد برای تشریح دانش و مدیریت دانش سازمانی موفق و تشریح واقعی دانش شامل اعتبار پیش‌گویانه بالا برای رفتار سازمانی، وجود دارد. (Dawkins & Frass 2001, Sheppard et al 1988, Sutton 2005). مدل نظریه رفتار مستدل برای نشان دادن رابطه بین تمایل و اطلاعات رفتار واقعی تشریح اطلاعات، به کار برده می‌شود (Kolekolski & Heminger 2002) و به عنوان پایه اصلی مطالعات نظری و تجربی تشریح تأثیرات بر تشریح دانش، محسوب می‌شود.

منابع دانش سازمانی، به درستی به کوه یخ تشبیه شده است (Haldin- 2000, Herrgard)، رایج‌ترین شکل درک دانش سازمان‌ها، دانش ساخت یافته است که در بالای کوه یخ، قابل مشاهده است. منابع دانش آشکار در سازمان را به آسانی

می توان پیدا کرد، بنابراین تشریک این نوع دانش در سازمان به راحتی با استفاده از فن آوری های مختلف ، امکان پذیر می شود. این موارد به بیان فرضیه اول منجر شد:

فرضیه اول : بین تمایل کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی در تشریک دانش آشکار و رفتار تشریک دانش آشکار آنان، رابطه مثبت ، وجود دارد.

در پایین سطح نمایان کوه یخ ، شکل نامریی دانش که از نظر توضیح بسیار دشوار است، قرار گرفته است و بخش اعظم کوه یخ را تشکیل می دهد. این بخش پنهان استعاره برای منابع دانش ضمنی در سازمان است. ادارک کارکنان از دانش ضمنی سبب می شود تا عقاید ، تجارب و شایستگی هایی که قادر می سازد تا کارکنان به طور موثر آن ها را به کار ببرد (Wu 2003). این دانش ضمنی به درگیر شدن کارکنان در فرآیندهای سازمانی، تأثیر می گذارد. زیرا توانایی توجه و ترجمان آنچه در درون شخص، اتفاق می افتد تا ادراک های چندگانه را محکم نماید، شامل شده و تصور می رود یک بینش راهبردی در ورا یا به موازات دانش که به طور واضح جریان می یابد، ایجاد شود. این مهارت ها به اعضای سازمان اجازه می دهد تا وضعیت را بخوانند، درک کنند و مسایل را حل نمایند. این موضوع به بیان فرضیه دوم منجر شد:

فرضیه دوم: بین تمایل کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی در تشریک دانش ضمنی و رفتار تشریک دانش ضمنی آنان، رابطه مثبت وجود دارد.

تمایل برای تشریک دانش آشکار و ضمنی

نظریه رفتار برنامه ریزی شده با افزودن بعد سوم ، نظریه رفتار مستدل را توسعه داد که طی آن توانایی های ادراکی کارکنان در باره رفتار سازمانی توضیح داده می شود. نظریه رفتار برنامه ریزی شده در یک مطالعه به کار گرفته شد تا تمایل کارمند بر درگیر شدن در پیچیدگی سازمانی با مشارکت واقعی در تصمیم گیری را نشان دهد. نتیجه این بود که احساس افزایش توانایی تمایل به مشارکت واقعی و مشارکت واقعی در

تصمیم‌گیری سازمانی را ترغیب می‌کند (Dawkins & Frass 2005).

کنترل توانایی درک شده، میزان راحتی یا سختی انطباق‌پندار کارمند است که موانع بالقوه را نیز در برمی‌گیرد، تعریف می‌شود. فرض می‌شود نگرش‌ها، از مجموع باورهای متضاد رفتاری و ارزیابی‌ها از نتایج مثبت یا منفی مورد انتظار، حاصل می‌شوند. معیارهای ذهنی از مجموع تولیدات متضاد یا باورهای هنجاری انگیزه‌ها که از مراجع اجتماعی خاصی مانند افراد و گروه‌های مهم موجود در محیط فرد و قدرت غالب بر موانع، حاصل می‌شود.

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، برای توضیح عوامل اصلی در پذیرش فن‌آوری جدید توسط افراد در حوزه پزشکی از راه دور، به کار برده می‌شود (Chau & Hu 2002). پیشرفت‌های اخیر در زمینه فن‌آوری مداوم از راه دور یک شکل مهم انتشار توانمند فن‌آوری اطلاعات و پشتیبانی تصمیم متخصصان بهداشت، به شمار می‌رود. از این رو پزشکان نقش اصلی را در اجرای این فرآیند، ایفا می‌کنند (Payton 2000). پزشکان در حرفه خود خبره و بر شیوه خاصی یا مشابه سبکی که آموزش دیده‌اند، عادت کرده‌اند. بنابراین با افزایش آگاهی، از شباهت سبک یا رفتار دیگر که به سبک یا رفتار آن‌ها شبیه باشد (مانند دانش آشکار)، سبب افزایش توانایی درک شده آن‌ها گردیده و ممکن است از تمایل آن‌ها به تشریح دانش ضمنی، پشتیبانی کند.

در چند سال گذشته، در حوزه تشریح دانش از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده برای تحلیل تمایل کارکنان در به اشتراک گذاشتن دانش و تشریح واقعی دانش، در تحقیقات استفاده شده است (Lin & Lee 2004 Ryu et al 2003).

بر پایه نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، پیوند بین تمایل کارکنان برای تشریح دانش آشکارشان، هنگامی که با فن‌آوری مدیریت دانش، ترکیب می‌شوند، بیش‌تر قابل لمس و شهود هستند. از این رو استفاده قوی از مدیریت دانش برای تشریح دانش

آشکار ممکن است افزایش حس توانایی از سوی کارکنان نسبت به تشریک دانش ضمنی، منجر شود. تمایل تشریک دانش آشکار، استفاده مشترک از یک منبع کم ارزش، ادراک کارکنان را در تشریک دانش ضمنی، تحت تأثیر قرار می دهد که این موضوع به بیان فرضیه سوم منجر شد:

فرضیه سوم: بین تمایل به تشریک دانش آشکار کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و تمایل تشریک دانش ضمنی آنان، رابطه مثبت وجود دارد.

ارزش بازاری دانش

نظریه رفتار برنامه ریزی شده را می توان به رابطه بین تصمیم کارمند به مشارکت در رفتار تشریک واقعی دانش ضمنی و تصمیم به تشریک دانش آشکار، تجزیه نمود. دانش ضمنی کارمند که از توان بالقوه زیاد در دستیابی به مزیت رقابتی بازار، برخوردار باشد، توسط سازمان ادراک می شود (سازمان دانش آشکار کارکنان خود را شناسایی می کند). از نگاه کارمند، دانش ضمنی به او یک جایگاه قدرت در سازمان می دهد و یک مزیت رقابتی در داخل سازمان برای او فراهم می سازد. از این رو رفتارهای تشریک دانش بر پایه وجود تبادل روابط بین کارمند و سازمان استوار است. این روابط انتظار پاداش های پولی و غیر پولی و اهمیت آن ها را در تشریک دانش و دستیابی به هدف های سازمانی سبب می شود.

به طور عمومی و در سازمان ها، بازاری واقعی و اصیل برای دانش وجود دارد و مشابه بازارهای کالا و خدمات، در بازار دانش نیز خریداران و فروشندگانی فعالیت دارند که در حال کشمکش دایمی برای رسیدن به توافق هستند. بازار دانش، دلالاتی نیز دارد تا خریداران و عرضه کنندگان را به هم برساند و حتی کارآفرینانی که از این بازار برای ایجاد نوعی قدرت داخلی استفاده می کنند. درک وجود بازارهایی فعال در زمینه دانش

امری بسیار مهم برای موفقیت مدیریت دانش در سازمان هاست.

«کارکنان در سازمان هیچگاه حاضر به از دست دادن دارایی های ارزشمند خود (از جمله دانش) نیستند، مگر آن که "ما به ازایی" در برابر آن ها دریافت کنند» از این رو کارکنانی که تمایل دارند تا دانش گران قیمت (ضمنی) خود را به اشتراک گذارند، هم چنین مایل هستند تا دانش ارزان (آشکار) خود را به خاطر اینکه از پاداش پولی یا غیر پولی منتفع شوند، به اشتراک گذارند. این موضوع به بیان فرضیه چهارم منجر شد:

فرضیه چهارم: بین رفتار تشریک دانش ضمنی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و رفتار تشریک دانش آشکار آنان رابطه مثبت وجود دارد.

تأثیر مستقیم و غیر مستقیم تمایل بر رفتار

تشریک دانش آشکار و ضمنی، دارای اثر موازی و هم زمان بر رفتار واقعی تشریک دانش آشکار دارد. اولی اثر مستقیم دارد که در فرضیه اول به آن اشاره شد و دومی تأثیر غیر مستقیم. با صراحت بیش تر تمایل به تشریک دانش آشکار بر تمایل دانش ضمنی اثر می گذارد که به نوبه خود رفتار تشریک دانش آشکار را از طریق فهم کارکنان از منافع بالقوه پولی و غیر پولی که ممکن است از نتیجه تبدیل تشریک دانش ضمنی به منبع قابل لمس بیش تر (دانش آشکار)، در سازمان را افزایش می دهد و در نتیجه مساعدت در افزایش دانش سازمانی می کند. این موضوع به بیان فرضیه پنجم منجر شد:

فرضیه پنجم تمایل به تشریک دانش آشکار با رفتار تشریک دانش ضمنی، بر رفتار تشریک دانش آشکار، تأثیر غیر مستقیم دارد.

مدل تحقیق

تمایل به تشریک دانش در کارکنان به دو بخش مجزا تقسیم می شود : تمایل تشریک دانش آشکار و تمایل به تشریک دانش ضمنی . مشابه آن رفتار تشریک دانش نیز به دو رفتار مجزا، تقسیم می شود:

(۱) تشریک دانش آشکار (EKS)^{۲۲}

(۲) تشریک دانش ضمنی (TKS)^{۲۳}

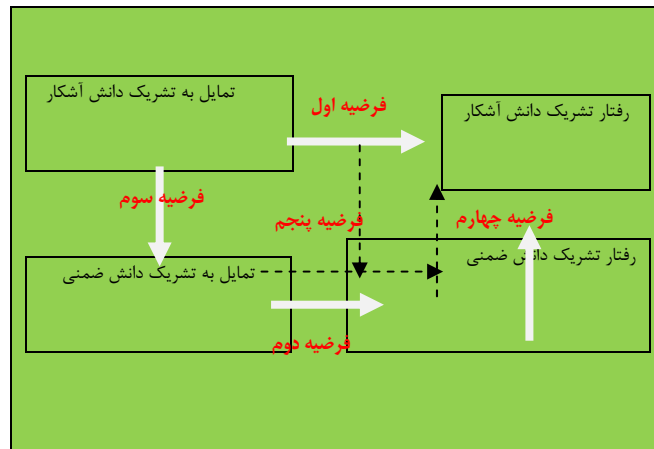
این دو تمایل به طور هم زمان (در یک مدل چند بعدی) که روابط مستقیم و غیر مستقیم را مورد آزمون قرار می داد، بررسی شد. بدین صورت که چگونه تشریک دانش آشکار و تشریک دانش ضمنی، در وهله نخست بر تمایل کارمند، اثر می گذارد تا ابتدا دانش آشکار را تشریک کند (فرضیه اول ملاحظه شود) و در مرتبه دوم چگونه بر دانش ضمنی، اثرگذار می شود.

تمایل به تشریک دانش آشکار از نظر اقتصادی به طور نسبی کم ارزش است (از نگاه کارکنان) و تمایل در تشریک دانش ضمنی را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (فرضیه سوم ملاحظه شود)، هرچه کارمند دانش باارزش (ضمنی) خود را بیش تر به مشارکت گذارد، بیش تر تمایل پیدا خواهد کرد تا دانش کم ارزش (آشکار) خود را تشریک کند (فرضیه چهارم ملاحظه شود). دست آخر این که این مدل تمایل به رفتار تشریک دانش آشکار (EKS) و تشریک دانش ضمنی (TKS) را پیشنهاد می کند ، (فرضیه پنجم ملاحظه شود).

²² . Explicit Knowledge Sharing

²³ . Implicit Knowledge Sharing

شکل شماره (۱) مدل تمایل و رفتار تشریک دانش آشکار و ضمنی



روش

پرسش نامه ها در بین دو جامعه که متشکل از کارکنان اداره کل مرکز تحقیقات و مدیران کل ستادی در سازمان بنادر و دریانوردی بودند، توزیع گردید. تعداد پرسش شوندهاگان در جامعه اول ۱۰ نفر بود که کل کارکنان را شامل می شود و در تعداد مدیران جامعه دوم ۱۶ نفر می باشند. این دو جامعه به این علت انتخاب شد که بیشترین حجم مبادله دانش در سازمان مورد مطالعه، در این بخش های سازمانی صورت می گیرد. جامعه اول به علت ماهیت کاری، همواره به جمع آوری و توزیع دانش روز در حال فعالیت است و جامعه دوم هم از نظر کاربردی و هم از حیث تولید دانش آشکار و ضمنی، که مدیران برای اتخاذ تصمیمات خود به دانش نیاز دارند و این که به طور معمول مدیران از میزان دانش موجود در زیر مجموعه (کارکنان) و چگونگی تبادل دانش آشکار و ضمنی را در میان افراد تحت سرپرستی، آگاهی دارند، انتخاب شده است.

جمع آوری اطلاعات در دو مرحله صورت گرفت. در مرحله اول پرسش نامه ها در بین کارکنان اداره کل مرکز تحقیقات توزیع یافت. در مرحله دوم طی نامه رسمی پرسش نامه ها در میان مدیران ستادی سازمان بنادر و دریانوردی (جامعه دوم) توزیع یافت و پس از تکمیل، کلیه پرسش نامه ها، جمع آوری شدند.

پایایی عوامل اصلی، مورد آزمون قرار گرفت و آلفای کرانباخ برای هر کدام از عوامل (متغیرها) اصلی، استخراج شد. آلفای کرانباخ برای تمایل به تشریک دانش آشکار (۰/۸۵)، برای تمایل به تشریک دانش ضمنی (۰/۸۷)، برای رفتار واقعی تشریک دانش (۰/۸۹) و برای رفتار واقعی تشریک دانش ضمنی (۰/۹۰)، محاسبه شد.

تحلیل آزمون T از تمایل و رفتار دو جامعه نشان داد که تفاوتی بین دو جامعه (کارکنان مرکز تحقیقات و مدیران کل ستادی سازمان بنادر و دریانوردی) وجود ندارد یعنی دو جامعه مورد بررسی، یکسان هستند. آزمون T برای هر یک از متغیرها به شرح زیر برآورد شده است:

- تمایل در تشریک دانش آشکار: $(t = -2/87, P > 0/005)$.
- تمایل به تشریک دانش ضمنی: $(t = -2/67, P > 0/005)$.
- رفتار تشریک دانش آشکار: $(t = -0/87, P > 0/005)$.
- رفتار تشریک دانش ضمنی: $(t = -0/70, P > 0/005)$.

جدول شماره (۱) توزیع مدارک تحصیلی و متوسط سنوات خدمت، پاسخ دهندگان

ردیف	مدرك تحصیلی	تعداد	درصد	متوسط سنوات خدمات
۱	دکتر	۳	۷/۷	۲۳ سال
۲	فوق لیسانس	۲۱	۸۰/۸	۲۵ سال
۳	لیسانس	۱	۷/۷	۲۷ سال
۴	فوق دیپلم	۱	۳/۸	۲۵ سال
	کل	۲۶	۱۰۰	۲۵ سال

اقدام‌ها :

تمایل به تشریک دانش بر پایه مقیاس باک و هم کاران (۲۰۰۵) که در ابتدا پنج مورد (سه مورد برای دانش ضمنی با پایایی $(\alpha=0/92)$ و دو مورد برای دانش آشکار با پایایی $(\alpha=0/92)$) ، شکل گرفته بود. این مقیاس برای این تحقیق به بیست مورد، توسعه داده شده است (پیوست شماره ۱ ملاحظه شود) و پایایی مناسب برای هر یک از متغیرها حاصل شده . این پایایی برای تمایل به تشریک دانش آشکار $(\alpha=0/83)$ ، تمایل به تشریک دانش ضمنی $(\alpha=0/85)$ ، رفتار تشریک دانش آشکار $(\alpha=0/91)$ و رفتار تشریک دانش ضمنی $(\alpha=0/90)$ ، نشان می دهد. گزاره‌ها در پرسش‌نامه‌ها همان طور که هووف و وینین (۲۰۰۴) پیشنهاد داده اند ، به اول شخص و سوم شخص ، برای راحتی پاسخ دهندگان در بیان نگرش خود، تنظیم گردیده است.

پرسش‌های موارد مرتبط با دانش آشکار که بر تمایل به تشریک دانش با استفاده از فن آوری‌های مدیریت دانش که مرتبط با دستورالعمل‌ها، روش‌های کار سازمانی و موارد تخصصی که توسط کارکنان، به نحو شخصی فراهم می شود، تاکید دارد.

بین دانش آشکار تولید شده توسط پرسش‌شونده و سایر اعضای سازمانی ، تفاوت قایل شده است (مانند " من تمایل به تشریک دارم / من گزارشات کاری و اسناد رسمی که به طور شخصی با هم کاری سایر اعضای سازمان ، تهیه می کنم" در مقابل " من اشتیاق به تشریک دارم / من از تجهیزات مرتبط با دستورالعمل‌ها را به کار می گیرم و روش‌های کاری را با سایر کارکنان ، تشریک می کنم) .

سنجش دانش آشکار به تنهایی هشت مورد از پرسش‌ها را شامل می شود که چهار مورد از آن‌ها بر تمایل کارکنان در تشریک دانش آشکار دلالت دارد ، (من اشتیاق تشریک دارم / من تشریک دانش می کنم.... یا در سازمان من کارکنان اشتیاق دارند تا دانش خود را تشریک نمایند) . چهار گزینه دیگر مربوط به خواست کارکنان در

کسب دانش آشکار ، است. (من خواستار دریافت دانش هستم یا در سازمان من اعضا، خواستار دریافت دانش هستند....).

مواردی که به دانش ضمنی مربوط می شوند ، دوازده گزینه را در برمی گیرد که دانش ضمنی را مطابق ابعاد زیر ، توصیف می کند:

• برای مثال پاسخ دهنده اظهار می کند " من اشتیاق دارم تشریح کنم / دانش را بر اساس تجربه کاری ام به اشتراک می گذارم " یا " اشتیاق دارم تا استفاده کنم / من از دانش مبتنی بر سایر اعضای سازمان استفاده می کنم ".

• بدان چه کسی و کجا ، یعنی این که دانش، به چه کسی یا بخشی در سازمان، متصل است. برای مثال " من اشتیاق دارم بگویم / به سایر اعضای سازمان می گویم که چه کسانی دانش ، در اختیار دارند " یا " اشتیاق دارم تا آگاه سازم / من از دانشی که کارکنان دیگر در اختیار دارند، آگاه می شوم.

• تخصص کارکنان برای مثال " من اشتیاق دارم تشریح نمایم / من از دانش مبتنی بر تخصص و خبرگی که از طریق مطالعه و آموزش با سایر کارکنان کسب نموده ام، استفاده می کنم " یا " من اشتیاق دارم، استفاده کنم / من از دانش دیگر کارکنان که از طریق یادگیری و آموزش، کسب نموده اند، استفاده می کنم "

میانگین برای هر کدام از متغیرها محاسبه شد (Bock & Kim 2002, Bock et al 2005). چهار فرضیه و مدل چند متغیری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ ، مورد آزمون قرار گرفتند.

مدل نهایی برازش با سه اندازه مطلق برازش ، ارزیابی شد. توزیع کای دو با درجه آزادی ، شاخص برازش-نیکویی و خطای جذر میانگین. سه نوع اندازه گیری برای تعیین برازش نسبی به کار گرفته شد.

(۱) شاخص نرمال برازش (NFI).

۲) شاخص تنظیم شده برازش - نیکویی (AGFI).

۳) شاخص نسبی برازش (CFI).

نتایج آماری

تحلیل عامل بر روی میانگین موارد (پرسش ها) مرتبط با دانش آشکار را تایید و این تحلیل در مورد پرسش های مربوط به دانش ضمنی، نشان می دهد که بین مدل و داده ها، برازش خوبی برخوردار است ($NFI=0/974$ ، $CFI=0/936$) که حاکی از این است که تمایل و رفتار کارکنان از دو شاخص مجزا، پیروی می کنند.

برای تمایل به تشریک دانش، دو عامل تمایل به تشریک دانش آشکار و تمایل به تشریک دانش ضمنی به طور جداگانه استخراج شد که برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۱ حاصل شد. مشابه آن دو عامل مجزا برای رفتار تشریک دانش آشکار و ضمنی به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۱، حاصل آمد.

برای ارزیابی روابط بین تمایل و رفتار یک تحلیل آزمون CFA، به طور هم زمان برای تمایل تشریک دانش صورت گرفت و نتیجه آن نشان می دهد که رابطه شدیدی بین تمایل و رفتار تشریک دانش وجود دارد ($P < 0/01$ ، $\alpha = 0/83$).

جدول شماره ۲ میانگین، انحراف معیار و نتایج همبستگی متغیرهای مدل را نشان می دهد. برای کسب گواه اولیه روابط بین متغیرهای مطالعه، چهار فرضیه تحت آزمون قرار گرفتند و به طور معناداری، تایید شدند.

همبستگی مثبت بین تمایل به تشریک دانش آشکار و رفتار واقعی تشریک دانش آشکار وجود دارد ($P < 0/001$ ، $r = 0/65$) همچنین همبستگی مثبت بین تمایل به تشریک دانش ضمنی و رفتار واقعی تشریک دانش ضمنی ($P < 0/001$ ، $r = 0/70$)

که این نتایج فرضیه های اول و دوم را تایید می کنند.

بین رفتار تمایل به تشریک دانش آشکار و تمایل به تشریک دانش ضمنی کارکنان، همبستگی وجود دارد در نتیجه فرضیه های سوم و چهارم را تایید می شوند.

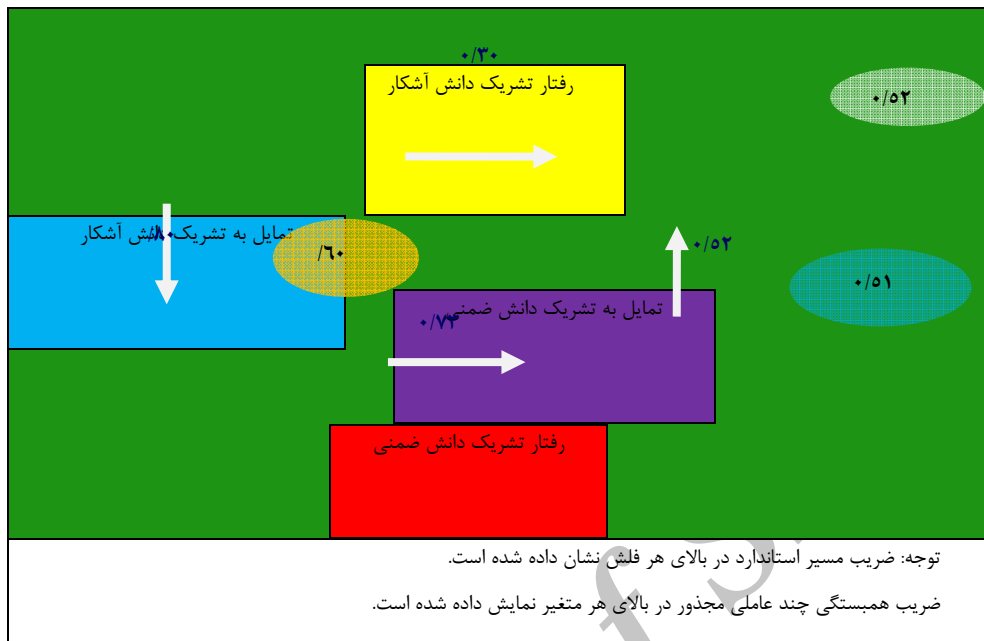
جدول شماره (۲) : آمار توصیفی تمایل و رفتار تشریک دانش آشکار و ضمنی

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	تمایل به تشریک دانش آشکار	۳/۳۶	۰/۸۵	(۰/۸۷)			
۲	تمایل به تشریک دانش ضمنی	۳/۶۰	۰/۷۲	*۰/۷۹	(۰/۸۹)		
۳	رفتار تشریک دانش آشکار	۳/۲۰	۰/۸۷	*۰/۶۲	*۰/۶۲	(۰/۹۲)	
۴	رفتار تشریک دانش ضمنی	۳/۵۰	۰/۸۸	*۰/۶۵	*۰/۷۰	*۰/۷۰	(۰/۹۱)

توجه : آلفای کرانباخ در داخل پرانتز نشان داده شده است. همبستگی در سطح ۰/۰۱ دو دامنه ، معنادار است. اعداد ستاره دار نشان دهنده همبستگی بین متغیرهای مختلف می باشد.

برای نشان دادن تاثیر مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها ، از تحلیل تطبیق با روش SEM استفاده شد (شکل ۲ ملاحظه شود). جهت پیکان ها در مدل نشان دهنده روابط بین متغیرها می باشد. ضریب مسیر استاندارد شده (SPC) در هر پیکان حاکی از هم جهت بودن دو متغیر است. این نتایج با مطالعات دیگر که بر تاثیر تمایل به تشریک دانش بر رفتار واقعی تشریک دانش متمرکز شده ، سازگاری نشان می دهد (Hooff & Masterson et al 2000 , Weenn 2004). مقادیر استخراجی برای هر یک از مولفه ها عبارتند از: آزمون کای دو با درجه آزادی = ۲/۶۳۶ (۳) ، $(\geq 0/90)$ ، $GFI = 0/97$ ، $RMR = 0/18$ ($0 \leq 0/50$) ، $NFI = 0/976$ ($\geq 0/90$) ، $CFI = 0/921$ ($\geq 0/90$) و $AGFI = 0/884$ (اعداد داخل پرانتز حداقل مورد نیاز را نشان می دهند).

شکل شماره (۲) : تمایل و رفتار تشریک دانش آشکار و ضمنی (مدل ساخت مند)



ضریب همبستگی چند عاملی مجذور (SMC)، نشان داد که تاثیر قوی بین متغیرها وجود دارد. این اثر بر تمایل در تشریک دانش ضمنی (۰.۶۰ درصد)، رفتار واقعی تشریک دانش ضمنی کارکنان (۰.۵۱ درصد) و رفتار واقعی تشریک دانش آشکار کارکنان (۰.۵۲ درصد)، می باشد. وزن هر کدام از متغیرهای استاندارد شده، غیراستاندارد و انحراف معیار در جدول شماره (۳) آمده است و نشان می دهد که همه روابط، معنادار هستند.

جدول شماره (۳): تحلیل SEM برای مدل دانش آشکار و ضمنی

P	β	SEB	B	مسیر
*	۰/۷۷	۰/۰۳	۰/۷۱	تمایل به تشریح دانش آشکار ← تمایل به تشریح دانش ضمنی
*	۰/۷۰	۰/۰۴	۰/۷۳	تمایل به تشریح دانش ضمنی ← رفتار تشریح دانش ضمنی
*	۰/۵۱	۰/۵۵	۰/۶۰	رفتار تشریح دانش آشکار ← رفتار تشریح دانش آشکار
*	۰/۳۳	۰/۵۵	۰/۳۳	تمایل به تشریح دانش آشکار ← رفتار تشریح دانش آشکار

توجه: برآورد حداکثر احتمال بر پایه تحلیل AMOS SEM : $P < ۰/۰۰۰۱$

جدول شماره (۴): اثر مستقیم و غیرمستقیم تمایل بر تشریح دانش بر رفتار تشریح دانش

اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	اثر کلی	مسیر
۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۶۱	تمایل به تشریح دانش آشکار ← رفتار تشریح دانش آشکار
تأثیر ندارد	۰/۷۲	۰/۷۰	تمایل به تشریح دانش ضمنی ← رفتار تشریح دانش ضمنی
تأثیر ندارد	۰/۷۹	۰/۷۵	تمایل به تشریح دانش آشکار ← تمایل به تشریح دانش ضمنی
تأثیر ندارد	۰/۵۱	۰/۵۰	رفتار تشریح دانش ضمنی ← رفتار به تشریح دانش آشکار

فرای ارتباط بین تمایل به تشریح دانش آشکار و تشریح واقعی دانش آشکار کارکنان، تمایل به تشریح دانش آشکار هم تأثیر مستقیم و هم اثر غیر مستقیم بر رفتار تشریح دانش آشکار و ضمنی، می‌گذارد و در نتیجه فرضیه پنجم تایید می‌شود. اثر مستقیم تمایل به تشریح دانش آشکار بر رفتار واقعی تشریح دانش آشکار کارکنان ۵۰/۰۳ درصد است و تأثیر غیر مستقیم آن برابر ۴۹/۸۳ درصد، است که نشان می‌دهد، به طور تقریب و به صورتی یکسان بین روابط مستقیم و غیرمستقیم، تقسیم شده است.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق بر پایه نظریه های اقدام مستدل و رفتار برنامه ریزی شده برای ارزیابی تشریک دانش ، انجام گرفت که به مطالعه روابط بین تمایل تشریک دانش کارکنان و رفتار واقعی تشریک دانش در کارکنان، می پردازد.

در این تحقیق نظریه اقدام مستدل، به دو تمایل هم زمان از مفهوم مشابه به دو رفتار موازی ، توسعه داده شد که تشریک دانش آشکار و تشریک دانش ضمنی را شکل می دهند.

بین تمایل به تشریک دانش آشکار و تمایل به تشریک دانش ضمنی، همبستگی مثبت ملاحظه می شود، یعنی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی چنانچه دانش آشکار خود را با دیگران تشریک نمایند ، مایل هستند تا دانش ضمنی خود را نیز به اشتراک بگذارند. این اثرات مستقیم با نظریه رفتار برنامه ریزی شده ، سازگار هستند که قدرت پیش بینی تمایل و رفتار کارکنان را مجسم می سازد. یافته های این تحقیق نشان می دهد که برای مدیریت موثر دانش ، سازمان بنادر و دریانوردی لازم است روش هایی را برای ترغیب رفتار تشریک دانش برپایه دو روش اصلی زیر اجرا نمایند.

روش اول: این روش در باره دانش آشکار است و به خلق (ایجاد)، ذخیره و به کارگیری دانش مستند شده، به طور عمومی با استفاده از فن آوری اطلاعات، و توانمندی کارکنان، مربوط می شود.

روش دوم: این روش به تشریک دانش ضمنی مربوط است که از طریق تبادل و ارتباط که می تواند تمایل به تشریک دانش را به رفتار واقعی تشریک دانش (Chor و Lee)، از طریق تعاملات بین فردی در هنگام استقرار سیستم مدیریت دانش، به وجود می آید، در این جا رابطه ای قوی بین تمایل به تشریک دانش آشکار و رفتار

واقعی تشریک دانش آشکار و دانش ضمنی، ملاحظه می شود که بر اهمیت سرمایه گذاری سازمان برای ترغیب تشریک دانش آشکار و ضمنی را، تایید می کند. مطالعه حاضر نشان می دهد که از اثر کلی تمایل به تشریک دانش آشکار نسبت به رفتار تشریک دانش آشکار، به طور یکسان بین روابط مستقیم و غیرمستقیم، تقسیم شده است که این موضوع بر تقویت بین نظریه های اقدام مستدل و نظریه رفتار برنامه ریزی شده در تشریح فرآیند تشریک دانش برپایه دو تمایل و دو رفتار از یک حوزه مفهومی، تاکید می کند.

علاوه بر آن در این مطالعه، بین دانش کم ارزش (آشکار) و با ارزش (ضمنی) که کارکنان دارای آن می باشند، تمایز قایل شده است. از دیدگاه کارکنان، دانش ضمنی موقعیت و مزیت رقابتی در داخل سازمان را برای آنان فراهم می سازد. بنابراین پاداش های پولی، تشریک دانش آشکار را برای کارکنان، بیش تر قابل لمس می سازد. تحقیق نشان می دهد برای یک کارمند که تمایل دارد تا دانش گران (ضمنی) خود را به تشریک گذارد، به احتمال زیاد (همبستگی شدیدی که دو متغیر از خود نشان دادند) تمایل خواهد داشت تا دانش ارزان (آشکار) خود را به منظور دریافت منافع بالقوه و بالفعل از سازمان، تشریک نماید.

تحقیق با پرسش چگونگی تاثیر رفتار و تمایل بر تشریک دانش آشکار و ضمنی شروع شد. فریضه ها برای تعیین روابط رفتاری و تمایلی دانش آشکار و دانش ضمنی، در سازمان بنادر و دریانوردی در دو جامعه مجزا بررسی شد. تحلیل آزمون t نشان داد که تفاوت معناداری بین دو جامعه وجود ندارد و در واقع دو جامعه یکسان می باشند. به اجمال، معیار تشریک دانش آرایه شده در این تحقیق را سازمان بنادر و دریانوردی می تواند جهت کسب اطلاعات جامع در باره تمایلات و رفتارها برای ترغیب تشریک دانش در جریان در بین کارکنان خود به کار برد.

همان گونه که تحلیل های آماری نشان می دهد کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی رفتار و تمایل به دانش آشکار و ضمنی را به طور تقریب به یک اندازه از خود نشان می دهند. برای تقویت دانش و ایجاد محرک های لازم برای همکاری کارکنان در ارایه دانش به ویژه دانش ضمنی، لازم است اقدام جدی صورت گیرد. این مجموعه اقدام می تواند از ایجاد سیستم پاداش دهی که شامل پرداخت های مالی، مشوق های غیرمادی، ترفیع ها و ... می شود، در برگیرد. باید توجه داشت که استقرار سیستم پاداش دهی بر مبنای انگیزاننده های مادی صرف نمی تواند در تشریح دانش کارکنان مفید باشد، بلکه انگیزاننده های مادی و غیرمادی که توأمان به کار برده شوند، اثربخشی بیش تری را می تواند در پی داشته باشد.

گر چه این مطالعه در صنعت حمل و نقل دریایی، صورت گرفته است در صنعتی که دانش برای فعالیت های آن یک پیش نیاز تلقی می شود و خود دانش نیز همواره در حال تغییر سریع است، اما نتایج آن را می توان برای تشریح دانش در انواع دیگر سازمان ها که بخواهند مطالعاتی را انجام دهند، به کار برد.

محدودیت های تحقیق

ممکن است نارسایی های بالقوه ای در تحقیق حاضر، وجود داشته باشد که می تواند ناشی از ساختار تحقیق باشد. از آن جایی که پرسش نامه براساس نظر پاسخ دهندگان، تهیه شده است، لذا احتمال می رود سوگیری و خود-گزارشی، در تنظیم آن به وجود آمده باشد. نارسایی دیگر، ممکن است به نوع صنعتی که تحقیق در آن صورت گرفته، مربوط باشد. زیرا مطالعه در حوزه حمل و نقل، ممکن است از نظر ساختاری، رفتاری و فرهنگی با حوزه های دیگر صنایع دیگر متفاوت باشد.

کاربرد یا اجرای عملی تحقیق

امروزه تجربه و درک عمیق و مناسب از تشریک دانش در جریان سازمان ها و فرآیندهای آن ها، وجود دارد. تمایز بین تمایل و رفتار تشریک دانش آشکار و ضمنی در ارزیابی فن آوری اطلاعات به کار برده می شود. هم چنین به مدیران منابع انسانی جهت تبیین راهبرد که تشریک دانش را در سراسر سازمان ترغیب و تشویق نماید، کمک می رساند.

الگوی تشریک دانش که با جزییات در این جا ارایه شد، به طور جامع می تواند درباره تمایلات و رفتارهای تشریک دانش فعلی در سازمان بنادر و دریانوردی، به کار گرفته شود و تشریک دانش مورد نیاز آینده سازمان ، بایستی در مقاطع زمانی بازنگری و روش های مورد نیاز، شناسایی و تعیین شوند.

تحقیق برای آینده

تحقیق یا تحقیق های دیگری نیز می تواند متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق را با جزییات بیش تر، بررسی نماید. تا سوگیری احتمالی کارکنان را در مبالغه در تشریک واقعی دانش را، مورد مطالعه قرار دهد.

تحقیق دیگر می تواند به مطالعه شکاف بین تمایل و رفتار از طریق پایش محیط پیرامونی کارکنان، بپردازد. مطالعه شکاف در نتیجه فشارهایی که بر کارکنان، اعمال می شود تا دانش را به تشریک بگذارد، می تواند ابعاد دیگری از موضوع تشریک دانش را آشکار سازد.

در باره جامعه آماری

اعمال حاکمیت دولت در سواحل و بنادر به منظور فراهم ساختن تسهیلات لازم در جهت گسترش امور تجارت دریایی ارتباطات ساحلی و هم چنین وصول حقوق و عوارض متداول، در مجموع قسمتی از وظایف سازمان بنادر و دریانوردی را تشکیل می دهد که سابقه تنظیم آن به حدود ۲۰۰ سال باز می گردد. امروزه این سازمان متولی صنعت حمل و نقل دریایی در کشور است که با جوامع بین المللی در تعامل می باشد و تعداد کارکنان آن در صف و ستاد بیش از ۴۰۰۰ نفر می باشد. در ستاد این سازمان مدیر عامل به همراه چهار معاونت و ۱۶ مدیر کل با زیر مجموعه شان ، امور مربوطه را سیاست گذاری ، برنامه ریزی ، نظارت و کنترل می کنند.

(پیوست شماره ۱)

گزاره های مندرج در پرسش نامه های زیر مواردی هستند که بیان گر اشتیاق و تمایل به تشریح دانش آشکار و ضمنی در سازمان بنادر و دریانوردی ، را نشان خواهد داد که موافقت یا مخالفت جنابعالی با آن ها بر مبنای عقیده خاص شما به این گزاره ها تعیین می شود. خواهشمند است بر مبنای نخستین تاثیری که از خواندن هر جمله در شما می گذارد، موضع خود را در مقیاس داده شده مشخص نمایید . لطفا آنچه را که به آن عقیده دارید مشخص کنید نه آنچه را که فکر می کنید باید به آن معتقد باشید. سنوات خدمت سال میزان تحصیلات.....

پرسش نامه شماره (۱)

ردیف	پرسش های مربوط به اشتیاق به تسهیم دانش آشکار و ضمنی (تمایل)	شدیدا موافق	موافق	بی نظیر	مخالف	شدیدا مخالف
۱	من اغلب اشتیاق دارم تا گزارشات کاری و اسناد رسمی را با اعضای سازمان خود، تشریح نمایم.					
۲	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا گزارشات و اسناد رسمی را با اعضای سازمان، تشریح نمایند.					
۳	من اغلب اشتیاق دارم تا گزارشات کاری و اسناد رسمی که توسط شخص من تهیه می شود، با سایر اعضای سازمان خود، تشریح نمایم.					
۴	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا گزارشات و اسناد رسمی که توسط خودشان تهیه شده است یا سایر اعضای سازمان تشریح نمایند.					
۵	من اغلب اشتیاق دارم تا گزارشات کاری و اسناد رسمی را با سایر اعضای سازمان، تشریح کنم.					
۶	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا گزارشات و اسناد رسمی را از سایر اعضای سازمان گردآوری نمایند.					
۷	من اغلب اشتیاق دارم تا گزارشات کاری و اسناد رسمی را شخصا از سایر اعضای سازمان، گردآوری نمایم.					
۸	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا گزارشات و اسناد رسمی را خودشان شخصا از سایر اعضای سازمان، گردآوری کنند.					
۹	من اغلب اشتیاق دارم تا دانش مبتنی بر تجربه خودم را با سایر اعضای سازمان، تشریح نمایم.					
۱۰	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش مبتنی بر تجربه خود را با سایر اعضای سازمان تشریح نمایند.					
۱۱	من اغلب اشتیاق دارم تا از سایر اعضای سازمان دانش مبتنی بر تجربه آنان را گردآوری نمایم.					
۱۲	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش مبتنی بر تجربه را از سایر اعضای سازمان، گردآوری نمایند.					
۱۳	من اغلب اشتیاق دارم تا دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را با سایر اعضای سازمان، تشریح نمایم.					
۱۴	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را با سایر اعضای سازمان، تشریح نمایند.					
۱۵	من اغلب اشتیاق دارم تا دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری نمایم.					
۱۶	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری نمایند.					
۱۷	من اغلب اشتیاق دارم تا دانش مبتنی بر تخصص خود را با سایر اعضای سازمان، تشریح نمایم.					
۱۸	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش مبتنی بر تخصص خود را با سایر اعضای سازمان، تشریح نمایند.					
۱۹	من اغلب اشتیاق دارم تا دانش مبتنی بر تخصص سایر اعضای سازمان را گردآوری نمایم.					
۲۰	کارکنان در سازمان من، اغلب اشتیاق دارند تا دانش مبتنی بر تخصص سایر اعضای سازمان را گردآوری نمایند.					

پرسش نامه شماره (۲)

ردیف	شرح سؤالات	موضوع	منظر	مخالف	شده یا مخالف
	(رفتار)				
	پرسش های مربوط تشریک دانش آشکار و ضمنی				
۱	من اغلب گزارشات و اسناد رسمی را با سایر اعضای سازمان خود، تشریک می کنم.				
۲	کارکنان در سازمان من، اغلب گزارشات و اسناد رسمی را با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنند.				
۳	من اغلب گزارشات و اسناد رسمی که خودم شخصا تهیه می کنم، با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنم.				
۴	کارکنان در سازمان من، اغلب گزارشات کاری و اسناد رسمی که خودشان تهیه می کنند، با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنند.				
۵	من اغلب گزارشات کاری و اسناد رسمی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می نمایم.				
۶	کارکنان در سازمان من، اغلب گزارشات کاری و اسناد رسمی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می نمایند.				
۷	من اغلب گزارشات کاری و اسناد رسمی را از دیگران که خودشان شخصا تهیه می کنند، دریافت می کنم.				
۸	کارکنان در سازمان من، اغلب گزارشات کاری و اسناد رسمی را از دیگران که خودشان شخصا تهیه می کنند، دریافت می کنند.				
۹	من اغلب دانش مبتنی بر تجربه خود را با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنم.				
۱۰	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش مبتنی بر تجربه خود را با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنند.				
۱۱	من اغلب دانش مبتنی بر تجربه را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می کنم.				
۱۲	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش مبتنی بر تجربه را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می کنند.				
۱۳	من اغلب دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را با سایر اعضای سازمان، تشریک می نمایم.				
۱۴	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را با سایر اعضای سازمان، تشریک می نمایند.				
۱۵	من اغلب دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می نمایم.				
۱۶	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش بدان - کجا یا بدان - چه کسی را از سایر اعضای سازمان، گردآوری می نمایند.				
۱۷	من اغلب دانش مبتنی بر تخصص خود را با سایر اعضای سازمان، تشریک می کنم.				
۱۸	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش مبتنی بر تخصص خود را با سایر اعضای سازمان، تشریک می نمایند.				
۱۹	من اغلب دانش مبتنی بر تخصص سایر اعضای سازمان را گردآوری می نمایم.				
۲۰	کارکنان در سازمان من، اغلب دانش مبتنی بر تخصص سایر اعضای سازمان را گردآوری می نمایند.				

تعاریف:

دانش آشکار: دانش عینی، مستدل و منطقی است. به عبارت دیگر، دانش صریح
مجموع های از خط مشی ها، رویه ها، نرم افزارها، مستندات، دستورالعمل ها،
گزارش ها، طراحی ها و هدف های هر سازمان است. دانش صریح به صورت مستند و
مدون شده موجود است، لذا به راحتی بین دیگران قابل توزیع است.

دانش ضمنی: دانش ذهنی، غیرعینی، شناختی و تجربی است که نزد هرکس وجود دارد و در طول زمان از طریق آموزش و تجربه کسب شده است

تشریک دانش: مبادله دانش و تسهیم تجربیات در میان واحدهای سازمانی مختلف برای دستیابی به منافع حال و آینده

بدان کجا – بدان چه کسی: آگاهی از این که دانش در سازمان در کجا و پیش چه کسی قرار گرفته است.

Archive of SID

منابع

۱. ارایه الگوی فرآیندی خلق دانش سازمانی : تبیین نقش اعتماد در خلق دانش سازمانی ، خائف الهی و دیگران سمینار مدیریت دانش ۲۰۰۸ تهران.
۲. بررسی رابطه و تاثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی محمد علی نعمتی و لاله جمشیدی سمینار مدیریت دانش ۲۰۰۸ تهران.
۳. مدل خلق و سهیم سازی دانش در سازمان ها سمینار مدیریت دانش ۲۰۰۸ تهران.
4. Ajzen, I. (1991), "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,
5. Arbuckle, J.L. (2003), *Amos 5.0*, Smallwaters Corporation, Chicago, IL. Argote, L., McEvily, B. and Reagans, R. (2003), "Managing knowledge in organizations: an integrative framework and review of emerging themes", *Management Science*,
6. Becker, T.E. and Randall, D.M. (1995), "The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: a comparative evaluation", *Journal of Management*,
7. Blau, P.M. (1963), *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Exchange in Two Government Agencies*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
8. Blau, P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, NY.
9. Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J.N. (2005), "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate", *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 1, special issue, pp. 87-112.
10. Cabrera, A. and Cabrera, E.F. (2002), "Knowledge-sharing dilemmas", *Organization Studies*, Vol. 23, pp. 687-710.

12. Choi, B. and Lee, H. (2003), "An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance", *Information & Management*, Vol. 40, pp. 403-17.
13. Collins, C.J. and Smith, K.G. (2006), "Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms", *Academy of Management Journal*, Vol. 49 No. 3, pp. 544-60.
14. Dawkins, C.E. and Frass, J.W. (2005), "Decision of union workers to participate in employee involvement: an application of the theory of planned behavior", *Employee Relations*, Vol. 27 Nos 4/5, pp. 511-31.
15. Duffy, J. (2000), "Knowledge management: to be or not to be?", *Information Management Journal*, Vol. 34 No. 1, pp. 64-7.
16. Emerson, R. (1976), "Social exchange theory", *Annual Review of Sociology*, Vol. 2, pp. 335-62.
17. Flynn, F.J. (2003a), "How much should I help and how often? Trade-offs between social status and productivity", *Academy of Management Journal*, Vol. 46, pp. 539-53.
18. Grant, R.M. (1996), "Toward a knowledge-based theory of the firm", *Strategic Management Journal*, Vol. 17, pp. 109-22.
19. Haldin-Herrgard, T. (2000), "Difficulties in diffusion of tacit knowledge in organizations", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 4, pp. 357-60.
20. Hansen, M.T. (2002), "Knowledge networks: explaining effective knowledge sharing in multiunit companies", *Organization Science*, Vol. 13 No. 3, pp. 232-48.
21. Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000), "Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationship", *Academy of Management Journal*, Vol. 43, pp. 738-48.
22. Maule, R., Schacher, G. and Gallup, S. (2002), "Knowledge management for analysis of complex experimentation", *Internet Research*, Vol. 12 No. 5, pp. 427-35.

23. Milkovich, G.T. (1987), "Compensation systems in high technology companies", in Anderson, C.S. and Kleingartner, A. (Eds), *Human Resource Management in High Technology Firms*, Lexington Books, Lexington, MA.
24. Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, New York, NY.
25. Payton, F.C. (2000), "Lessons learned from three interorganizational health care information systems", *Information & Management*, Vol. 37 No. 6, pp. 311-22.
26. Riemenschneider, C.K., Harrison, D.A. and Mykytyn, P.P. (2003), "Understanding IT adoption decisions in small business: integrating current theories", *Information & Management*, Vol. 40 No. 4, pp. 269-85.
27. Schwartz, D., Divitini, M. and Brasethvik, T. (2000), "On knowledge management in the internet age", in Schwartz, D., Divitini, M. and Brasethvik, T. (Eds), *Internet-Based Organizational Memory and Knowledge Management*, Idea Group Publishing, Hershey, PA, pp. 1-19.
28. Sheppard, B.H., Hartwick, J. and Warshaw, P.R. (1988), "The theory of reasoned action: a meta analysis of past research with recommendation for modifications and future research", *Journal of Consumer Research*, Vol. 15, pp. 325-43.
29. Stewart, T. (1998), "Is this job really necessary?", *Fortune*, Vol. 137 No. 1, pp. 154-5.
30. Storey, J. and Quintas, P. (2001), "Knowledge management and HRM", in Storey, J. (Ed.), *Human Resource Management*, Thomson Learning, London.
31. Sunasse, N. and Sewry, D. (2003), "An investigation of knowledge management implementation strategies", *Proceedings of SAICSIT, ACM International Conference Proceedings Series*, Vol. 47, pp. 24-36.
32. Sutton, R.I. (2001), "The weird rules of creativity", *Harvard Business Review*, Vol. 79 No. 8, pp. 94-103.

-
33. Tiwana, A. (2000), *The Knowledge Management Toolkit*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
 34. Wiig, K. (2004), *People-focused Knowledge Management: How Effective Decision Making Leads to*
 35. *Corporate Success*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, MA.
 36. Wu, I.L. (2003), ‘‘Understanding senior management’s behavior in promoting the strategic role of IT in
 37. VOI 14 No 2. 2010 pp 285-300 ©Emerald Group Publishing Limited
ISSN 1367-3270 –Journal of Knowledge Management

Archive of SID