

بررسی عملکرد مدیریت برنامه ریزی و مدیریت فرهنگ سازی و تاثیر آن بر نقش اشتراک دانش و اعتماد به سازمانها

سهیلا نیک نفس^{۱*}، غلامرضا رحیمی^۲

۱- دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت دولتی - منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲- دکتر غلامرضا رحیمی استادیار و عضو هیئت علمی مدیریت دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

چکیده

این مقاله به بررسی نقش اعتماد در اشتراک دانش در فعالیتهای روزمره درون سازمان ها می پردازد. اعتماد از نقطه نظر روابط بین فردی و بین گروهی در زمینه های اشتراک دانش درون سازمان ها مورد بررسی قرار می گیرد. این مقاله تمرکزش را بر روی اشتراک دانش واقعی و اعتماد قرار می دهد. به نظر می رسد که اعتماد به عنوان یکی از اولویت اشتراک دانش بوده و همچنین برای متغیرهای دیگری که اشتراک دانش را تحت تاثیر قرار می دهند، ضروری می باشد. مدلی برای تحقیقات بیشتر مطرح و پیشنهاد می گردد

واژه های کلیدی: اشتراک دانش، انتقال دانش، حس اعتماد، انگیزه، مزایای رقابتی، اطلاعات مدّون، اطلاعات غیرمدّون، عملکرد گروهی

۱. مقدمه

اشتراک دانش و حس اعتماد به عنوان مفاهیمی هستند که توسط بسیاری از محققان مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال، تحقیقات پیشین معمولاً تعریف قابل قبولی از آن ارائه نمی کند. با این وجود، به نظر می رسد مردم به وضوح تشخیص می دهند که چه وقت می توان به فردی اعتماد کرده و چه زمانی اطلاعات تقسیم می گردد. اگر ما نمونه ای از مصاحبه های انجام شده توسط روزنامه نگاران را مد نظر قرار دهیم، مفهوم اطلاعات محرمانه و غیرمحرمانه در آمریکای شمالی قابل درک می باشد. در اینجا فرد می تواند نقش هایی را مد نظر قرار دهد که حس اعتماد در روابطی که اطلاعات به اشتراک گذاشته می شود، ایفا می کند.

روزنامه نگار به دنبال انواع مختلفی از اطلاعات همانند اینکه در کجا می تواند داستان هایی را دنبال کند، بازیگران اصلی آن چه کسانی می باشند، و چگونه می توان به تجزیه و تحلیل و ارزیابی دلایل جمع آوری شده پرداخت، می باشد. افرادی که اطلاعاتی را فراهم می کنند ممکن است برای آشکار شدن در معرض عموم به همراه داستان آماده نبوده، اما ممکن است علاقه ای به افشای اطلاعات برای عموم و یا در انجام عملکرد مناسب که به نظر می رسد بعداً بازخوردی داشته باشند، باشد. از نقطه نظر روزنامه نگاران داستان منتشر شده ممکن است به طور مستقیم یا غیرمستقیم به بازتاب اطلاعات فراهم شده توسط افراد مطلع منجر نگردد.

از طرف دیگر، ساده نمی باشد اعتماد و اشتراک دانش را درون سازمانی قرار دهیم حتی زمانی که دلایل جمع آوری شده ای وجود دارد که حس اعتماد دارای مزایای مهمی برای سازمان ها و اعضایشان می باشد (Kramer, 1999). همچنین در عین حال ضروری می باشد تا بر روی تعدادی از متغیرهایی که مرتبط به این مدل بوده و در ارتباط با فاکتورهایی می باشند که توسط یک سازمان موفقیتی به شمار می آیند، کار کنیم. مشکل در اندازه گیری میزان اعتماد به عنوان بخشی از مشکل