



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

یک رویکرد مدیریت دانش برای جذب شبکه های یادگیری سازمانی

چکیده

شیوه های موثر مدیریت دانش در سازمان ها بر روی ایجاد دانش و فعالیت های انتقال دانش متمرکز شده اند. بنابراین، هوش و صلاحیت ها در محل کار سازمانی مهم هستند. برای اکثر سازمان های دانش محور، دسترسی و توسعه مداوم تخصص در مورد حوزه، امری بنیادی است. این مقاله، یک پروژه پژوهشی مداوم برای توسعه یک معماری دانش سازمانی را توصیف می کند که به منظور پشتیبانی از وظایف همکاری و همچنین طراحی و تحلیل داده های پیش بینی شده و بینش ها برای توسعه سازمانی مشخص نموده و توسعه داده شده است. هدف اصلی این تحقیق، ایجاد یک معماری مناسب برای استفاده، ابتدائاً در رویه های همکاری اینترنت (پورتال شرکتی) است، اما برای استفاده های بعدی در اشکال عمومی تر از سیستم های مدیریت دانش مبتنی بر هستی شناسی نیز مقیاس پذیر است. هدف از این معماری و ویژگی های طراحی شده، ایجاد لایه های داده های وب منسجم برای یادگیری اینترنت و تحلیل پیش بینی کننده کننده، تعریف واژگان و معناشناسی برای به اشتراک گذاری دانش و استفاده مجدد از پروژه ها است. با توجه به تعریف سرمایه فکری، این پژوهش استدلال می کند که مدیریت دانش حرفه ای مبتنی بر ماهیت دینامیکی دانش سازمانی است و تحلیل پیش کننده داده ها و شناسایی بینش ها می توانند موجب تحول و ارزش یک سازمان شوند. این مقاله، یک دیدگاه مدیریت و مهندسی دانش (مبتنی بر هستی شناسی) را برای استفاده از تحلیل پیش بینی کننده و بینش ها در محل کار سازمانی (شرکتی) نسبت به توسعه شبکه یادگیری سازمانی ارائه می دهد.

کلید واژه ها: مدیریت دانش، طراحی هستی شناسی، سرمایه فکری (معنوی)، تحلیل شبکه اجتماعی، دانش

سازمانی

۱. مقدمه

توسعه جوامع شبکه دانش، جنبه ای از اینترنت های شرکتی و پورتال های آموزشی بوده است و اتصال منابع انسانی با منافع متفاوت را صرف نظر از محدودیت های زمان و فضا میسر کرده است. به رغم آغاز به کار خود، اینترنت های سازمانی به عنوان یک مخزن ساده اطلاعات و داده شناخته شده اند که در آن کارکنان و سهامداران لزوماً پیوند قوی میان جامعه شبکه سازمانی را نشان نمی دهند، که با افزایش دسترسی به مکانیزم های محتوای تولید شده توسط کاربر، با رشد خدمات شبکه های اجتماعی، و نیز رشد مداوم فن آوری های مدیریت اینترنت (و وب ۲,۰) تغییر یافته است.

اینترنت شرکتی (همراه با اینترنت) به مرکز اجتماعی سازی و به اشتراک گذاری دانش تبدیل شد. به یک تمثیل منطقی از تمایلات و یادگیری انسانها شد که برای جامعه ما و فرهنگ های ما تنظیم شده بود. آنها منعکس کننده تمایلات نسبت به یک رویکرد فرد-محور بودند، در حالی که فعالیت های گروه-محور، زمینه نقش داشتن هر فرد در جوامع فکری و زیرساخت های تکنولوژیکی جامعه را ایجاد می کنند. جوامع یادگیری سازمانی پدیده ای هستند که معمولاً بر مبنای ذینفعان همکاری کننده و مبتکر چندرشته ای ساخته می شوند و در محیط های کاری سازمانی رشد می کنند.

بخش زیر، رویکرد مدیریت و مهندسی دانش، شامل تکنیک های تحقیق و کسب دانش و روش شناسی هستی شناسی را توصیف می کند. بخش های زیر، تمرکز اصلی مدیریت دانش در این تحقیق را ارائه می کنند: مدیریت سرمایه فکری در سازمان ها، و یک رویکرد پژوهشی برای جذب شبکه یادگیری سازمانی. رویکرد طراحی که برای مدل سازی شبکه سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد، نقشه های مفهومی و هستی شناسی را نیز در بر می گیرد.

2. مدیریت دانش و رویکرد مهندسی

مدیریت دانش (KM) به شناسایی و نفوذ دانش جمعی در یک سازمان اشاره دارد (Krogh, 1998). سیستم های مدیریت دانش (KM) به طبقه ای از سیستم های اطلاعاتی اعمال شده برای مدیریت دانش سازمانی اشاره می کنند

و برای حمایت و ارتقاء فرایندهای سازمانی ایجاد، ذخیره، بازیابی، انتقال و کاربرد دانش، عمدتاً در محل کار سازمانی (شرکت) توسعه یافته اند.

ما تعریف سازمان را بعنوان یک واحد اجتماعی از افراد معرفی می کنیم که به طور سیستماتیک ساختار یافته اند و برای برآورده سازی نیاز و یا دنبال کردن اهداف جمعی مدیریت می شوند. یک سازمان دارای یک ساختار مدیریتی است که روابط بین وظایف و موقعیت ها را تعیین می کند و نقش ها، مسئولیت ها و قدرت را برای انجام وظایف مشخص تعریف می کند. سازمان ها سیستم های باز هستند که از محیطی فراتر از مرزهای خود تحت تاثیر قرار می گیرند و آن را تحت تاثیر قرار می دهند (Definition Business Dictionary-Organization, 2017).

سازمان های اقتصاد مبتنی بر دانش، با تغییرات سیستمی روبرو هستند. KM بر تکنیک های مدیریت پایگاه مشترک دانش سازمانی تمرکز می کند که اجازه می دهد تا گروه ها، وظایف و جوامع ناهمگون سازمانی، تلاش های خود را هماهنگ کند و دانش در مورد زمان، عملکرد، نظم و محدودیت های کاری خاص را به اشتراک بگذارند (پیکربندی نرم افزار، ۲۰۱۶). علاوه بر این، دانش می تواند از لحاظ جغرافیایی توزیع شود و در انواع مختلف ارائه مجدد، به عنوان مثال دانش ضمنی در ذهن محققان و اطلاعات ساختاری در پایگاه داده ذخیره شود.

۲،۱ طراحی و توسعه هستی شناسی

اصطلاح "هستی شناسی" ریشه در متافیزیک و علوم فلسفی دارد. به معنای کلی عمومی خود، هستی شناسی برای توضیح ماهیت واقعیت استفاده می شود. حداقل دوازده تعریف هستی شناسی در ادبیات علوم رایانه وجود دارد، اما اغلب به تعریفی اشاره شده است که توسط Gruber (1993) ارائه شده است. یک هستی شناسی، یک ویژگی رسمی در سطح بالا در حوزه دانش است: یک مشخصه رسمی و صریح از یک مفهوم سازی مشترک است.

یک مفهوم سازی، یک دیدگاه ذهنی از مقوله های خاص حقیقی-دنیا، رویدادها و روابط بین آنها است. رسمی، به این واقعیت اشاره دارد که هستی شناسی نوعی از ارائه دانش است و دارای مشخصات نرم افزاری رسمی برای نشان دادن چنین مفهومی است، به عنوان مثال، هستی شناسی باید قابل خواندن در دستگاه باشد. صریح، به این معنی است که تمام انواع مبانی اولیه، مفاهیم و محدودیت های مورد استفاده در مشخصات شناسایی هستی شناسی باید صریحاً

تعریف شود. در نهایت، به اشتراک گذاشته شده به این معنی است که دانش موجود در هستی‌شناسی، یک شکل از دانش توافقی است، یعنی به فرد مربوط نیست، بلکه توسط یک گروه پذیرفته شده است.

طراحی و توسعه‌ی هستی‌شناسی را می‌توان از چندین دیدگاه متفاوت در نظر گرفت: الهام بخش، القایی، قیاسی، مصنوعی و همکاری (Holsaple & Joshi, 2002). در سال‌های اخیر، حرکتی به سوی ادغام این سبک‌های متفاوت صورت گرفته است (Edgington, Choi, Henson, Raghu, Vinze, 2004). متدولوژی طراحی مبتنی بر هستی‌شناسی تحت عنوان (شکل ۱) نیز تلاش می‌کند تا این سبک‌های مختلف را با تمرکز بر یک رویکرد مشترک و ساختن تحقیقات هستی‌شناسی موجود مانند (King, Ontology Enterprise, Swartout & Tate, 1999)، و توسعه هستی‌شناسی، راهنمای ایجاد یک هستی‌شناسی (نو و مک‌گینس، ۲۰۰۱) ادغام نماید.

۲،۲ نقشه‌های مفهومی زمینه

این پروژه تحقیقاتی با هدف کمک به این جهت‌گیری انجام شده است: طراحی یک ابزار مدیریت دانش مبتنی بر هستی‌شناسی برای حمایت از همکاری تحقیقاتی و توسعه دانش سازمانی. طراحی نقشه‌های مفهومی مبتنی بر رویکرد مشارکتی (سازمانی) است. نقشه‌های مفهومی، یک نمایشگر گرافیکی هستند (Schermann, B` Ohmann, & Krcmar, 2009) که بینش اکتشافی اولیه را ارائه می‌دهند که منجر به توسعه هستی‌شناسی‌ها می‌شود که برای تحلیل پیش‌بینی‌کننده و شناسایی بینش استفاده می‌شوند.

مدل‌های مفهومی یک پیش‌نیاز برای موفقیت برنامه‌ریزی و طراحی سیستم‌های پیچیده هستند (Jeusfeld, Moody & Shanks, 2003; Pereira & Mira da Silva, 2012; Jarke, Nissen, & Staudt, 2006; Almeida, & Mira da Silva, 2013 Pereira, ۲۰۱۳) و برای تسهیل، ساماندهی و پشتیبانی از فرآیند مهندسی سیستم‌های اطلاعاتی (Pereira et al., 2013) مورد استفاده قرار می‌گیرند. با این حال، مدل‌سازی مفهومی نیز برای ساماندهی دانش، ارائه تحقیقات هدایت و نقشه‌سازی بخشی از واقعیت مناسب است (Järvelin & Wilson, 2003).

هستی‌شناسی‌های مورد انتظار حاصل بر اساس حوزه یادگیری اجتماعی (سازمان) هستند. دانش ممکن است ضمنی یا صریح باشد (Nonaka, 1994). دانش می‌تواند به یک شیء، یک حالت شناختی یا یک توانایی اشاره کند و می‌تواند در افراد، گروه‌های اجتماعی، سیستم‌های اجتماعی، اسناد، فرآیندها، مدارس، تنظیمات فیزیکی یا برنامه‌های کامپیوتری و پایگاه‌های داده (Alavi & Leidner, 2001) قرار داشته باشد. ارزش ناملموس (یا کمتر ملموس) سازمان، از فعالیت‌های غیر رسمی ایجاد می‌شود که برای ایجاد روابط تجاری و کمک به عملیات عملی (ValueNetworks, 2017) مفید هستند. از این فعالیت‌های غیر رسمی، دارایی‌های دانش نامشهود بیشتری می‌تواند کسب شود. این دارایی‌های نامشهود را می‌توان به عنوان دانش و مزایای گسترش یافته یا تحمیل شده توسط یک فرد یا گروه که غیررسمی هستند، اما هنوز برای سازمان ارزش دارند در نظر گرفت. ترکیبی از موارد ناملموس یک سازمان، یعنی سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی، سرمایه نامحسوس یا سرمایه فکری (معنوی) (IC) نامیده می‌شود (Adams & Oleksak, 2010). فرایند طراحی مشارکتی یک نقشه مفهومی، یک رویکرد عینی برای جذب سرمایه فکری است. همیشه نمی‌توان سرمایه فکری را در محل کار سازمان‌ها پنهان کرد، زیرا در فرم‌های متداول سیستم‌های اطلاعاتی و اینترنت به نحوی نامرئی است (Adams & Oleksak, 2010). همچنین، معیارهای استاندارد برای ارزیابی و ارزشیابی سرمایه ارتباطی درون سازمان وجود دارد (Zadjabbari, Wongthongtham, & Hussain, 2008). اندازه‌گیری می‌تواند به عنوان یک نتیجه از مشاهدات که به طور کمی موجب کاهش عدم قطعیت می‌شوند در نظر گرفته شود. یک کاهش، و نه لزوماً حذف عدم قطعیت، برای سنجش با توجه به پیشرفت در دانش قبلی کافی خواهد بود (Hubbard, 2010).

هدف و دامنه هستی‌شناسی
تعیین حالت‌انگیزه بخش
تعریف مسئله حوزه

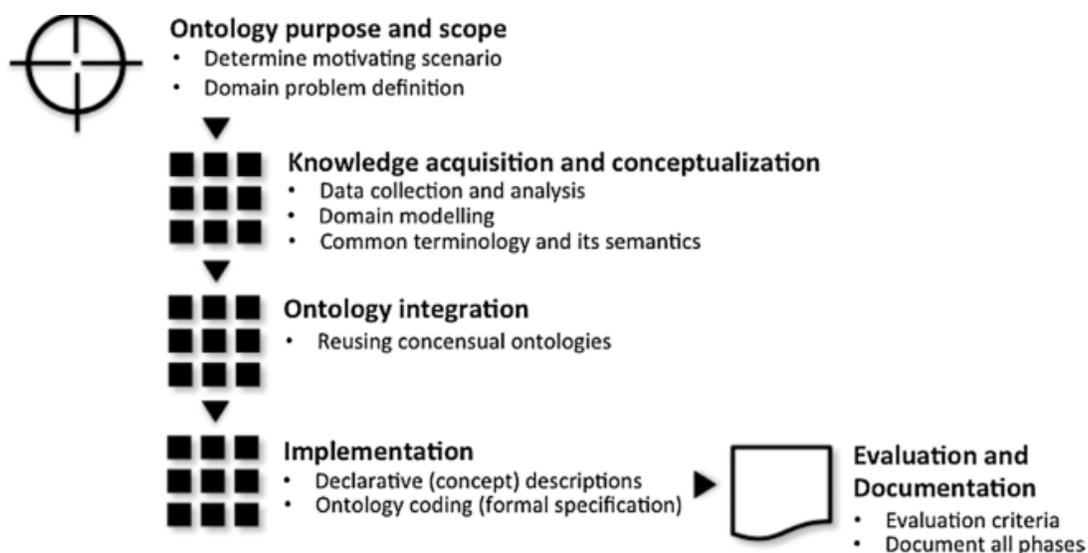
کسب و مفهوم‌سازی دانش
جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها

مدلسازی حوزه
اصطلاح شناسی رایج و معناهای آن

ادغام هستی شناسی
استفاده مجدد از هستی شناسی های توافقی

پیاده سازی
توصیفات اعلامی (مفهوم)
کدگذاری هستی شناسی (مشخصات رسمی)

ارزیابی و مستندسازی
معیارهای ارزیابی
مستندسازی تمام مراحل



شکل ۱. روش توسعه هستی شناسی

مصنوعات	سازمان	اثر بخشی عملیاتی
دانش لازم	سرمایه غیر ملموس	اندازه گیری
	ارزش غیر ملموس	شناسایی
	سرمایه انسانی	فعالیت
	سرمایه ساختاری	
سرمایه رابطه ای	قابل تحویل ملموس	غیر رسمی

شبکه اجتماعی

نهاد اجتماعی

رابطه

روش شناسی

سیستم اطلاعات شبکه اجتماعی

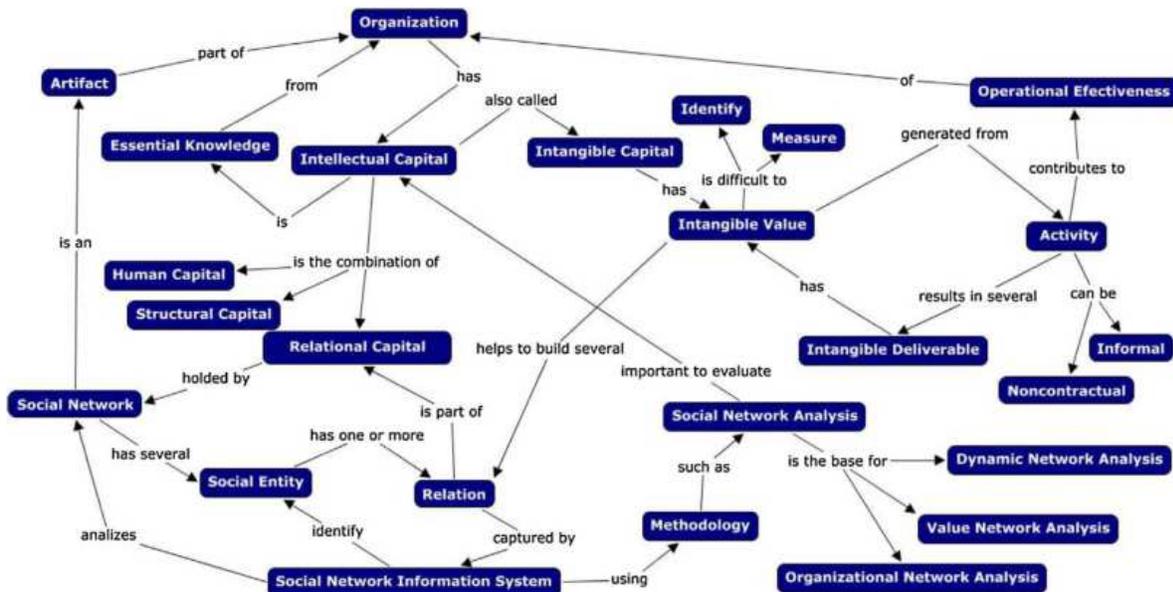
تحلیل شبکه اجتماعی

تحلیل شبکه ارزش

تحلیل شبکه سازمانی

غیرقراردادی

تحلیل دینامیک شبکه



شکل ۲ نقشه مفهومی زمینه

شکل ۲، یک نقشه مفهومی را با مفاهیم کلیدی و ارتباطات ذکر شده در بالا نشان می دهد. سیستم های اطلاعاتی شبکه اجتماعی، روابط بین نهادهای اجتماعی را شناسایی می کنند و مجموعه ای از استنباط های اتوماتیک و گاه پیش بینی کننده را در رابطه با این روابط ایجاد می کنند و تعاملات و همکاری های بین این نهادها را ارتقا می دهند. تحلیل شبکه اجتماعی (Faust & Faust) (SNA، 1994) پایه ای برای چندین حوزه مانند: تحلیل شبکه سازمان (Cross & Parker) (ONA، 2004)، تحلیل شبکه ارزش (Alee) (VNA، 2008) و تحلیل شبکه پویا (Carley) (DNA، Diesner، Reminga، Tsvetovat، & 2007) می باشد. به عنوان مثال، روش هایی برای مطالعه ارتباطات در سازمان ها با تکنیک های کمی و توصیفی برای ایجاد مدل های آماری و گرافیکی از افراد،

وظایف، گروه‌ها، دانش و منابع مجدد سیستم‌های سازمانی ارائه می‌دهند. به این معنا، روش‌شناسی SNA برای کشف نقش فرد در سازمان‌ها و ارزیابی ارزش سرمایه فکری مهم است.

۳. سرمایه فکری در سازمان‌ها

اقتصاد واقعی با فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات پشتیبانی می‌شود. امروزه پردازش اطلاعات و ایجاد دانش، منابع اصلی بهره‌وری می‌باشند، به عنوان مثال مدیریت دانش، سرمایه فکری و یادگیری سازمانی. سرمایه فکری از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی تشکیل شده است.

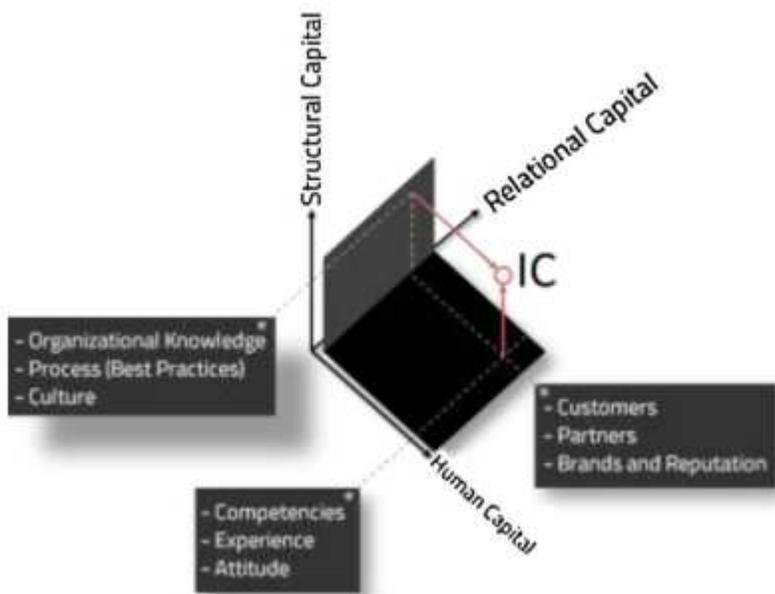
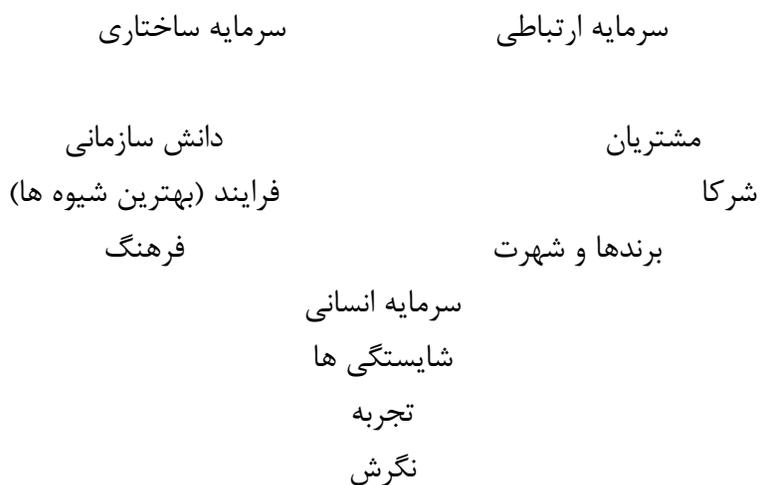
به منظور درک بهتر این مورد که سرمایه فکری در واقع چیست، لازم است بدانیم که یک سازمان دارای‌های ملموس و ناملموس دارد. به طور خلاصه، سرمایه ملموس چیزی است که می‌توان اندازه‌گیری کرد (به عنوان مثال ارزش یک محصول یا خدمات)، و سرمایه نامشهود (ناملموس)، نتیجه فعالیت‌های غیررسمی و غیرقراردادی سازمان است، مانند روابط بین فردی که در سیستم‌های حسابداری سازمان نادیده گرفته می‌شود. همانطور که قبلاً ذکر شد، این دارای‌های غیرملموس می‌توانند به کارایی سازمان کمک کنند. بنابراین، در حقیقت، آنها غیرملموس نیستند، اگر بتوان ارزش آنها را تعیین کرد، و بدین ترتیب قابل مشاهده و اندازه‌گیری می‌شوند (Hubbard, 2010).

ارزش دانش سازمانی بیشتر از دارای‌های ملموس آن است و از این رو، شیوه‌های مدیریت دانش به عنوان شیوه‌ای برای کمک به ردیابی و نگهداری دانش ضمنی در سازمان‌ها، یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری، دانش ضروری در سازمان هستند. سرمایه انسانی، دانش، مهارت و تجربه در درون افراد می‌باشند. سرمایه ساختاری مجموعه‌ای از رویه‌ها، فرایندها و ساختارهای داخلی است که به پیاده‌سازی اهداف یک سازمان کمک می‌کند (Anklam, 2007). سرمایه ارتباطی، ارزش روابط اجتماعی در داخل و بین سازمان‌ها است.

ترکیبی از دارای‌های کمتر ملموس یک سازمان، سرمایه نامشهود است، که سرمایه فکری نیز نامیده می‌شود (Adams & Oleksak, 2010). از کتاب تحول دانش (Allee, 1997)، Anklam (2007) خلاصه می‌کند

(شکل ۳): (۱) سرمایه انسانی، دانش، مهارت‌ها و تجربه افراد مورد نیاز برای ارائه راه‌حل برای مشتریان، شایستگی

اصلی آن است؛ (۲) سرمایه ساختاری را می توان به عنوان رویه های داخلی، فرایندها و ساختارهای سازمانی داخلی که به منظور فعال ساختن سازمان عمل می کنند، در نظر گرفت. به عنوان مثال، روش های استاندارد یا اکتشافات منتقل شده از فرد به فرد. و (۳) سرمایه ارتباطی، ارزش یک رابطه سازمان با مشتریان، تامین کنندگان و دیگران است که با انجام کسب و کار با آن مشارکت می کنند؛ برای مثال، دسترسی آن به بازارهای خاص یا منابع.



شکل ۳. انواع سرمایه فکری.

انتقال سیستماتیک دانش ضمنی یا غیرضمنی به فرمت های صریح و قابل دسترس، هدف بسیاری از پروژه های مدیریت دانش است (McInerney، 2002). وعده واقعی اقتصاد دانش در ایجاد سرمایه ساختاری به عنوان دانش

نفته است که در یک سازمان جذب و نهادینه می شود (Adams & Oleksak, 2010). دارایی های کمتر ملموس مانند روابط انسانی متعلق به سازمان ها نیستند و جداسازی آنها را از سرمایه انسانی و دارایی های دانش سرمایه ساختاری سخت است.

۳,۱ KM به عنوان یک شایستگی اصلی کارگران دانش

سازمان های دانش-محور، بر حداکثر استفاده بهره ورانه از دانش در دسترس آنها به منظور رقابت و بقا تکیه می کنند (Vasconcelos, Miranda, Kimble, & Henriques, 2009). وظایف مبتنی بر دانش مانند الگوهای شناخت در رفتار سازمانی و برخورد با ذهنیت، ابهام و عدم اطمینان، بخش بزرگی از فعالیت های شرکت های بزرگ را تشکیل می دهند. در عمل، بیشتر این کارها از طریق بهره برداری از یک شبکه در حال تغییر و در حال تحول ثابت روابط بین افراد، منابع اطلاعات و نیازهای سازمانی انجام می شود. گروه های سازمانی در چنین سازمان هایی به مکانیسم هایی برای ایجاد نوآوری، پیدا کردن منابع اطلاعات، مدیریت مهارت ها و همچنین جمع آوری ایده ها و پیشنهادات برای انجام کار خود نیاز دارند. به عبارت دیگر، برای کار موثر در یک سازمان دانش محور، گروه ها باید بتوانند با هم کار کنند (Vasconcelos, Sousa, Lamas, & Shmorgun, 2011).

دانش، منبع حیاتی در اقتصاد امروز و ماده اولیه است. مواد اولیه دوره عصر دانش عبارتند از موارد غیرملموس مبتنی بر دانش (یا دارایی های دانشی کمتر ملموس). سرمایه انسانی، سرمایه نسبی و سرمایه ساختاری، انواع دارایی های دانش هستند که به مواد اولیه برای نوآوری و خلق ارزش تبدیل می شوند (شکل ۴).

KM به عنوان یک فرآیند هسته ای شروع می شود و در حال تبدیل شدن به یک شایستگی مرکزی کارگران دانش می باشد، زیرا آنها باید بر اساس اطلاعاتی که کارگران برای کار نیاز به آنها دارند، توسعه یابند. همان طور که قبلاً ذکر شد، ما دارایی های سرمایه نامشهود (یا کمتر ملموس) در سازمان ها از (Adams & Oleksak, 2010) خلاصه می کنیم: (۱) سرمایه انسانی؛ (۲) سرمایه ساختاری؛ و (۳) سرمایه ارتباطی. بنابراین، ارزش دارایی های دانش در اکثر سازمان ها جدا از هم نیستند و به طور جداگانه قابل شناسایی هستند: این به عنوان یک سیستم جامع

وجود دارد که می تواند قابلیت اطمینان، کیفیت، بهبود روند، نوآوری و یادگیری سازمانی و توسعه را فراهم کند (Adams & Oleksak, 2010).

۳,۲ چالش های اندازه گیری سرمایه فکری

سه چالش اساسی مرتبط با سرمایه فکری وجود دارند (Buono, 2003, Greene, 1999). در اصل، چگونگی این امکان وجود دارد که: (۱) موارد غیرملموس بهتر ارزش گذاری (اندازه گیری) شوند؛ (۲) ارزش بیشتر (به عنوان مثال سرمایه گذاری و مدیریت) از سرمایه نامشهود ایجاد شود؛ و (۳) (تبدیل) بیشتر این سرمایه حفظ شود؟ این سوالات هنوز یک چالش هستند. آدامز و اولکساک (Adams & Oleksak, 2010) استدلال می کنند که "در اروپا و آسیا، تعدادی از ابزارها توسط دولت ها به عنوان بخشی از ابتکارات رقابتی برای کمک به آموزش مدیران شرکت های کوچک و متوسط (SME) ایجاد شده اند تا بتوانند اهرم سرمایه دانش آنها باشند (موجب نفوذ دانش آنها شوند)". بنابراین، هنگام تلاش برای حل این مشکل به منظور ایجاد یک سیستم ارزیابی IC، پارامترهای اصلی (Adams & Oleksak, 2010) عبارتند از: (1) دامنه؛ (۲) سیستم رتبه بندی؛ و (۳) استاندارد اندازه گیری در همه انواع ارزیابی ها در داخل سازمان برای دستیابی به یک تصویر منسجم از سازمان. همانطور که قبلاً ذکر شد، اندازه گیری می تواند به عنوان یک نتیجه از مشاهدات در نظر گرفته شود که کمیت عدم قطعیت را کاهش می دهد. "یک کاهش، و نه لزوماً حذف عدم قطعیت، برای یک اندازه گیری کافی خواهد بود، زیرا این یک پیشرفت در دانش قبلی است" (Hubbard, 2010). به دنبال یک رویکرد جهانی نسبت به موارد غیرملموس اندازه گیری در کسب و کار، داگلاس هابارد، یک چارچوب پنج مرحله ای را پیشنهاد می کند (Hubbard, 2010). ما این مراحل را شناسایی می کنیم: (۱) یک مسئله تصمیم گیری و ارتباط آن را تعریف کنید؛ (۲) تعیین آنچه شما می دانید. (۳) ارزش اطلاعات اضافی را محاسبه کنید. (۴) اندازه گیری مربوطه را اعمال کنید؛ و (۵) تصمیم گیری کنید و بر آن اساس اقدام کنید.

خلق ارزش

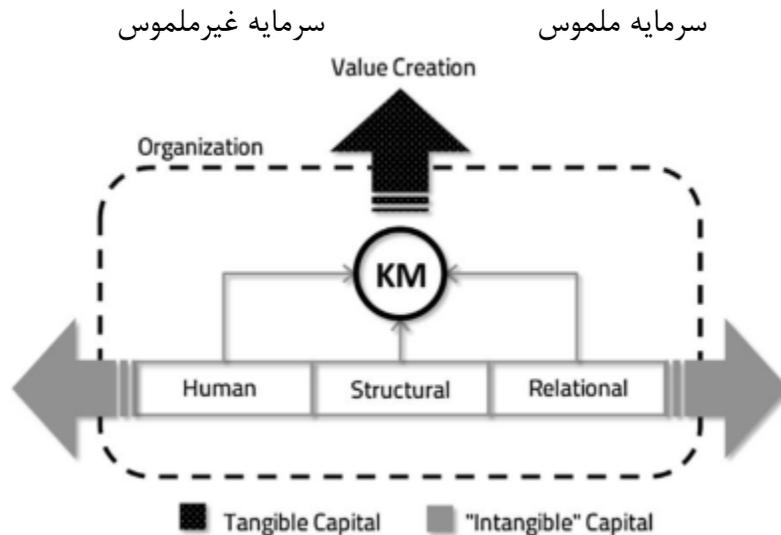
سازمان

مدیریت دانش

ساختاری

انسانی

رابطه ای



شکل ۴. سرمایه ملموس سازمانی در برابر سرمایه غیرملموس سازمانی

۳.۳. نقش تحلیل شبکه اجتماعی

یک سازمان به خودی خود یک شبکه اجتماعی است که از بسیاری از شبکه های کوچکتر و خاطرات سازمانی تشکیل شده است و معمولاً دانش در سراسر شبکه پراکنده می شود. ویژگی ها و فرآیندهای رایج شبکه در ارتباط با شبکه ها مانند ساختار، توسعه / تکامل، اداره امور و نتایج شبکه وجود دارند (Provan, Fish, & Sydow, 2007). برای شناسایی این خواص، ارزیابی و تحلیل شبکه های اجتماعی، چهار حوزه عمده وجود دارند: تحلیل شبکه اجتماعی، تحلیل شبکه سازمان، تحلیل شبکه ارزش و تحلیل شبکه پویا.

نظریه پردازی و درک شبکه ها را می توان به طور کلی برخاسته از دو دیدگاه مکمل مورد سنجش قرار داد: دیدگاه از سازمان فردی و دیدگاه از سطح شبکه تحلیل (Provan et al., 2007). شبکه های بین سازمانی نیز به عنوان "شبکه های کلی" نامیده می شوند. یک نوع شناسی، امکان چهار نوع متفاوت رویکردهای تحقیق شبکه را نشان می دهد (پروان و همکاران، ۲۰۰۷): (۱) تأثیر سازمان ها بر سازمان های دیگر از طریق تعاملات دوگانه؛ (۲) تأثیر یک شبکه بر تک تک سازمان ها؛ (۳) تأثیر تک تک سازمان ها بر روی شبکه؛ و (۴) کل تعاملات شبکه های کلی / سطح شبکه.

با توجه به یک محیط سازمانی، نظریه های سطح-شبکه از بسیاری از رفتارها، فرایندها و ساختار ایده ها و اقدامات توسعه یافته توسط محققان سطح سازمان استفاده می کنند. با این حال، همانطور که توسط Provan و همکاران (۲۰۰۷) بیان شده است، تمرکز بر روی تک تک سازمان ها نیست بلکه به طور کلی بر روی توضیح خواص و ویژگی های شبکه است.

۴. جذب یک شبکه سازمانی

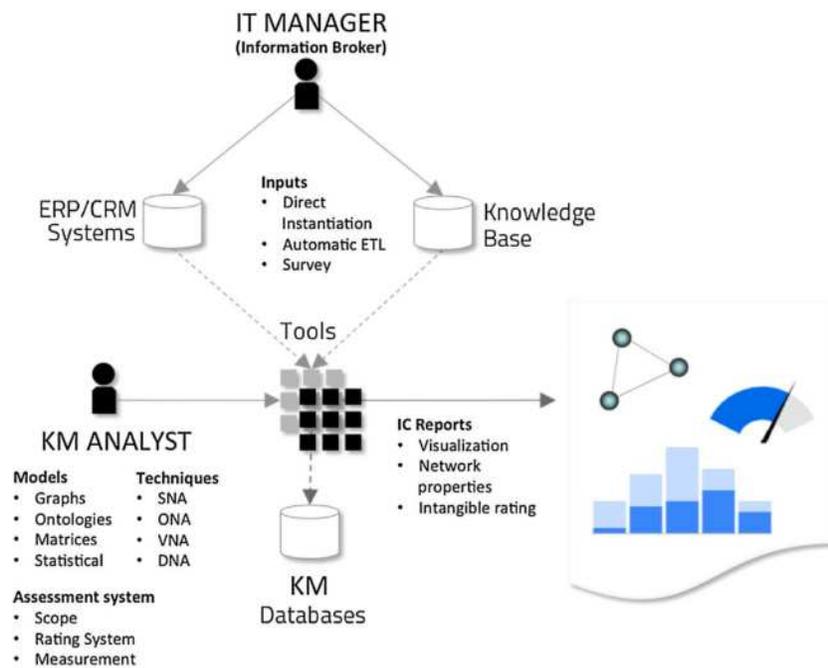
چندین بسته نرم افزاری برای حمایت، ارائه و تحلیل شبکه های اجتماعی در دسترس هستند. بسته ها می توانند اعم از نرم افزار کامل برای تحلیل و تجسم شبکه های اجتماعی تا سیستم هایی باشند که طراحی و اجرای نظرسنجی را میسر می سازند و از داده های به دست آمده برای انجام یک تحلیل شبکه کامل استفاده می کنند.

سیستم های دیگر، کشف خودکار اطلاعات شبکه از طریق استخراج یک مخزن داده ها و یا دروازه ارتباطات را میسر می سازند. همانطور که در تصویر ۵ نشان داده شده است، بر اساس مدل های اشاره شده، رویکردهای متنوعی برای گرفتن یک شبکه اجتماعی سازمانی وجود دارند. در شکل ۵ ما یک مرور کلی از ورودی ها، مدل ها، تکنیک ها و ابزارهای نماینده برای پشتیبانی و تحلیل شبکه های اجتماعی سازمانی را ارائه می کنیم.

همانطور که در شکل ۵ نشان داده شده است، یک روش معمول برای استخراج یک شبکه اجتماعی، مستقیماً از طریق بسته های نرم افزاری SNA که مستقیماً در اختیار دارد صورت می گیرد. با این حال، با استفاده از این ابزارها و سیستم عامل ها، استخراج خودکار شبکه های اجتماعی از دروازه های اطلاعاتی یا از طریق تحلیل نظرسنجی خودکار ممکن است. تحلیلگر KM می تواند تغییرات در تفکر مدیریت و بهبود ارزش سرمایه فکری سازمان (مثلاً با استفاده از گزارش های IC) ایجاد کند. مدیر فناوری اطلاعات به عنوان یک عامل برای دسترسی به سیستم های اطلاعات خصوصی سازمان (به عنوان مثال سیستم های ERP / CRM یا پایگاه های محلی محله های محلی) عمل می کند.

همانطور که قبلاً ذکر شد، یک سازمان دارای سرمایه ملموس و کمتر ملموس است. در این زمینه، جداسازی عوامل انسانی، ساختاری و ارتباطی مشکل است. مدیریت دانش این عوامل را که برای فرایندهای نوآوری و ارزش گذاری ضروری هستند جذب می کند.

مدیر فناوری اطلاعات (کارگزار اطلاعات)



شکل ۵. جذب و تحلیل یک شبکه اجتماعی سازمانی.

۵. نتیجه گیری و کارهای آینده

منطق اصلی این تحقیق بر این باور است که با درک جوامع سازمانی اینترنت، ما قادر خواهیم بود که فرآیندهای یادگیری رسمی و غیر رسمی و فرایندهای تصمیم گیری در حوزه های مختلف را تقویت کنیم. در این مقاله، توسعه یک چارچوب تحقیقاتی مبتنی بر هستی شناسی به منظور درک و مفهوم سازی سرمایه فکری درون سازمان و نحوه نمایش دارایی های دانش سازمانی ارائه شده است.

ماهیت نوآورانه این تحقیق و KM آینده و رویکرد مهندسی و ابزار تحلیل داده های پیش بینی شده را می توان با استفاده از این جذب سیستماتیک از اینترنت درون سازمانی جذب نمود که در نهایت الگوی ساختاری، رفتاری و مورفولوژیکی و یا برخی دیگر ارتباطات را فراهم خواهد نمود که در نهایت به ایجاد راه هایی برای حمایت از یادگیری متفاوتی و محیط کار (پروژه های کسب و کار) کمک می کند. ارتباط این کار بر مبنای ایده توسعه نقشه های مفهومی و مرتبط با دایره المعارف برای یادگیری و توسعه اینترنت استوار است. هدف از این هستی شناسی، تسهیل مدیریت سیستماتیک تظاهرات جامعه مجازی آنلاین به عنوان یک عامل برای درک چرخه زندگی آنها و در نتیجه ارائه مکانیزم هایی است که فرآیندهای یادگیری رسمی و غیررسمی را در تعدادی از زمینه های سازمانی بهبود می بخشد.

پس از دانستن آنچه که مشاهده می کنید، بر اساس رویکردهای فعلی، تحقیقات بیشتر و کارهای آینده، چگونگی مهندسی و اندازه گیری سرمایه فکری (معنوی) را توصیف خواهند کرد.

References

- Adams, M., & Oleksak, M. (2010). *Intangible capital - putting knowledge to work in the 21ST-century organization*. Santa Barbara, California: Praeger.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Alee, V. (2008). Value network analysis and value conversion of tangible and intangible assets. *Journal of Intellectual Capital*, 9(1).

- Allee, V. (1997). *The knowledge evolution: Expanding organizational intelligence*. Burlington, MA: Butterworth-Heinemann.
- Anklam, P. (2007). *Net work—A practical guide to creating and sustaining networks at work and in the world*. Oxford: Elsevier.
- Buono, A. F. (2003). *Enhancing inter-firm networks and interorganizational strategies*. USA: Information Age Publishing Inc.
- Business Dictionary Organization Definition**, <http://www.businessdictionary.com/definition/organization.html>.
- Carley, K., Diessner, J., Reminga, J., & Tsvetovat, M. (2007). *Toward an interoperable dynamic network analysis toolkit*.
- Configuring software (2016). Reconfiguring memories: The influence of integrated systems on the reproduction of knowledge and routines. *Industrial and Corporate Change*, 12(2), 321–350.
- Cross, R., & Parker, A. (2004). *The hidden power of social networks: Understand how work really gets done in organizations*. Harvard Business School Press.
- Edgington, T., Choi, B., Henson, K., Raghu, T., & Vinze, A. (2004). Adopting ntology to facilitate knowledge sharing. *Communications of ACM*, 47(November (11)), 85–90.
- Faust, W., & Faust, K. (1994). *Faust Social Network Analysis: Methods and applications. Structural analysis in the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Greene, D. (1999). *Measuring what matters: The paths of intangible value*.
- Gruber, T. (1993). *Toward principles for the design of ontologies used for knowledge sharing, technical report, knowledge systems laboratory*. Stanford University.
- Holsapple, C., & Joshi, K. (2002). A collaborative approach to ontology design. *Communications of ACM*, 45(February (2)), 42–65.
- Hubbard, D. W. (2010). *How to measure anything—Finding the value of intangibles in business* (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Järvelin, K., & Wilson, T. D. (2003). On conceptual models for information seeking and retrieval research. *Information Research*, 9(1) paper 163.
- Jensfeld, M. A., Jarke, M., Nissen, H. W., & Staudt, M. (2006). ConceptBase: Managing conceptual models about information systems. In P. Bernus, K. Mertins, & G. Schmidt (Eds.), *Handbook on architectures of information systems* (pp. 273–294). Heidelberg, Berlin: Springer.
- Krogh, G. (1998). Care in knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 133–153.
- McInerney, C. (2002). Knowledge management and the dynamic nature of knowledge. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 53(12), 1009–1018.
- Moody, D. L., & Shanks, G. G. (2003). Improving the quality of data models: Empirical validation of a quality management framework. *International Journal of Information Systems*, 28(6), 619–650.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(February (1)), 14–37.
- Noy, N., & McGuinness, D. (2001). *Ontology development 101: A guide to creating your first ontology, technical report, SMI-2001-0880*Stanford: Stanford Medical Informatics.
- Pereira, R., & Mira da Silva, M. (2012). Designing a new integrated IT governance and IT management framework based on both scientific and practitioner viewpoint. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 8(4), 1–43.
- Pereira, R., Almeida, R., & Mira da Silva, M. (2013). How to generalize an information technology case study. *Accepted to the 8th DESRIST*.
- Provan, K. G., Fish, A., & Sydow, J. (2007). Interorganizational networks at the network level: A review of the empirical literature on whole networks. *Journal of Management*, 33.
- Schermann, M., Böhmman, T., & Krcmar, H. (2009). Explicating design theories with conceptual models: Towards a theoretical role of reference models. In J. Becker, H. Krcmar, & B. Niehaves (Eds.), *Wissenschaftstheorie und gestaltungsorientierte Wirtschaftsinformatik* (pp. 175–194). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Swartout, W., & Tate, A. (1999). Ontologies. *IEEE Intelligent Systems*, 18–19.
- Uschold, M., King, M., Moralee, S., & Zorgios, Y. (1997). *Enterprise ontology, artificial intelligence applications institute (AIAI)*. University of Edinburgh, Technical Report AIAI-TR-195.
- ValueNetworks**, www.valuenetworks.com.
- Vasconcelos, J., Miranda, H., Kimble, C., & Henriques, V. (2009). A knowledge-engine architecture for a competence management information system. *Proceedings of 14th UK association for information systems (UKAIS) conference-positive information systems*.
- Vasconcelos, J., Sousa, S., Lamas, D., & Shunorgun, I. (2011). Tracking online learning communities using ontologies. *Proceedings of the 8th international conference on intellectual capital, knowledge management & organisational learning (ICICKM 2011)*.
- Zadabbari, B., Wongthongtham, P., & Hussain, F. K. (2008). *Towards an ontological intellectual capital based model in sustainable business performance*. 978-0-7695-3514-2.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی