

(Review)

## Knowledge Creating and Sharing Corporate Culture Framework

Judit Hernández Sánchez

Daniel Collado-Ruiz, Yolanda Hernández Sánchez, David Cebrián-Tarrasón  
AEIPRO, Camino de Vera, s/n, Valencia, 46022, Spain  
Universitat Politècnica de Valencia, Camino de Vera, s/n, Valencia, 46022, Spain

Menurut penulis dalam jurnal ini dapat kita paparkan bahwa Pada umumnya dan pada khususnya pengetahuan cenderung implisit, Pengetahuan tacit memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sukses di masa depan. Membuat pengetahuan tacit tersedia untuk orang lain harus menjadi kegiatan utama dari pengetahuan dan inovasi menciptakan organisasi. Sebuah prasyarat bagi evolusi pengetahuan tacit yang merupakan keterbukaan budaya dalam suatu organisasi, dan interaksi dengan orang lain. Jadi, berbagi pengetahuan adalah cara dasar melalui mana karyawan dapat berkontribusi untuk menciptakan pengetahuan, inovasi, dan akhirnya menjadi suatu keunggulan kompetitif dari organisasi. Namun ada beberapa hambatan dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan sehingga mereka menjadi proses penting dalam manajemen pengetahuan perusahaan. Jurnal ini mengusulkan sebuah pendekatan kerangka kerja, untuk mengintegrasikan penciptaan dan berbagi proses pengetahuan, berdasarkan keputusan dari hambatan utama yang ada dalam kedua proses, dan perusahaan dapat memanfaatkan dengan menggunakan alat yang berbeda. Manfaat yang diharapkan dari pendekatan ini meliputi kepuasan pribadi dan pengembangan, rasionalisasi proses pengambilan keputusan dengan membuat mereka eksplisit, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penciptaan pengetahuan dan berbagi budaya dan inovasi.

Penulis telah mengembangkan suatu kerangka kerja yang memungkinkan untuk meningkatkan pengetahuan menciptakan dan berbagi perusahaan budaya, untuk mengekstrak pengetahuan implisit yang setiap individu milik sebuah perusahaan memiliki. Tujuannya adalah untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, menciptakan pengetahuan baru dan bisa membangun tim yang lebih multidisiplin dan kolaboratif, untuk membangun sinergi dalam tim dan membangun lingkungan yang sangat produktif yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dalam bidang manajemen proyek dan dalam seluruh perusahaan. Salah satu objek penelitian ini menguji pendekatan baru ini di lingkungan perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, langkah selanjutnya dalam penelitian ini akan menjadi pengujian kerangka yang diusulkan dalam organisasi berbagai jenis untuk mengekstrak kesimpulan tentang efisiensi dalam metodologi yang berbeda di sektor dan lingkungan.

Sebagai Argote ( 2003 ) menyarankan, penciptaan pengetahuan menjadi salah satu hasil penting dari pengetahuan manajemen dalam organisasi. Menurut Nonaka (2000) organisasi penciptaan pengetahuan dan konversi didasarkan pada dua dimensi. Dimensi pertama menunjukkan bahwa hanya individu membuat pengetahuan. Dimensi kedua berkaitan dengan interaksi antara pengetahuan eksplisit dan tacit. ini dua dimensi membentuk dasar untuk menentukan empat proses penciptaan pengetahuan:

1. Sosialisasi : pengetahuan tacit diubah menjadi pengetahuan tacit selama diskusi, pertemuan.
2. Eksternalisasi : pengetahuan tacit diubah menjadi pengetahuan eksplisit dan diuraikan dalam dokumen, manual, dll
3. Kombinasi: pengetahuan eksplisit diubah menjadi bentuk lain dari pengetahuan eksplisit
4. Internalisasi: pengetahuan eksplisit diubah menjadi pengetahuan tacit oleh individu.

Keempat cara menentukan spiral konversi pengetahuan tanpa awal atau akhir. ini terus menerus dan proses dinamis yang berakar pada perilaku masyarakat, agen utama yang menciptakan pengetahuan. Sebagai contoh, ketika orang mencoba untuk menggabungkan pengetahuan eksplisit (hal ini terjadi, misalnya, ketika seseorang menggunakan rumus

matematika dan fisika untuk memecahkan masalah rumit) mereka dapat pada saat yang sama, untuk mendiskusikan dengan rekan-rekan mereka sebagai pertukaran pengetahuan tacit dengan mereka. Sebaliknya, mereka dapat mengunjungi forum yang berbeda untuk mencari solusi, forum akan memiliki untuk melakukan outsourcing atau untuk menjelaskan masalah, mencari bantuan. Nonaka mempertimbangkan model yang terdiri dari lima fase untuk penciptaan pengetahuan organisasi, Kelima fase adalah:

1. Berbagi pengetahuan tacit: sesuai sosialisasi.
2. Membuat konsep: pengetahuan bersama diubah menjadi pengetahuan eksplisit dengan membangun baru konsep.
3. Bukti dari konsep: pembenaran untuk konsep-konsep baru memungkinkan organisasi memutuskan apakah berlanjut.
4. Membangun model: konsep berubah menjadi model, prototipe atau mekanisme operasional.
5. Penyebaran pengetahuan: pada tahap ini, pengetahuan diciptakan tersebar di seluruh perusahaan.