



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

سازگاری و یادگیری زدایی در انتقال دانش  
در ادغام و تملک ها

عنوان انگلیسی مقاله :

**Compatibility and unlearning in knowledge  
transfer in mergers and acquisitions**



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل  
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



## بخشی از ترجمه مقاله

## 4. Conclusion and implications for research

Our starting point in this article was that the dominance of tacit vs. explicit dichotomy in knowledge management literature obscures the importance of other dimensions of knowledge, which may play equally important role in the process of knowledge transfer. Building on the *compatibility* dimension of knowledge as identified by Rogers (2003), we argue that the success of knowledge transfer depends on the extent to which these practices are compatible with recipient units' needs, interpretations of prior experiences and existing values. In case this compatibility is lacking and/or so little so that the success of knowledge transfer is jeopardized, we argue that organizations should unlearn those parts of their extant cognitive structures, behavioral habits and normative values that cause the incompatibility of new knowledge. To supplement this argument, we identified different sub-dimensions of unlearning and related each sub-dimension with different sources of knowledge incompatibility along the sequential phases of knowledge transfer process.

## 4. نتیجه گیری و نتایج پژوهش

نقطه آغاز ما در این مقاله این بود که سلطه دو بخش دانش ضمنی در برابر دانش صریح در ادبیات مدیریت دانش، اهمیت سایر ابعاد دانش را (که می توانند نقش بسیار مهمی در فرایند انتقال دانش ایفا کنند) کمرنگ می کند. ما بر اساس بعد سازگاری دانش که از سوی راجرز (2003) شناسایی شده است معتقدیم که موفقیت انتقال دانش به میزان سازگاری این روش ها با نیازها، تفسیر تجربیات قبلی و ارزش های فعلی واحد دریافت کننده بستگی دارد. معتقدیم در حالی که سازگاری وجود ندارد یا بسیار کم است به طوری که موفقیت انتقال دانش به خطر می افتد سازمان ها باید آن بخش هایی از ساختارهای شناختی موجود، عادات رفتاری و ارزش های هنجاری خود را که موجب ناسازگاری دانش جدید می شود یادگیری زدایی کنند. برای تکمیل این استدلال، ابعاد فرعی مختلفی از یادگیری زدایی را شناسایی کردیم و هر یک از ابعاد فرعی را با منابع مختلف ناسازگاری دانش در طول مراحل متوالی فرایند انتقال دانش مرتبط کردیم.



## توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه می باشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای جستجوی ترجمه مقالات جدید [اینجا](#) کلیک نمایید.