



بررسی رابطه فرایند خلق دانش با سازمان یادگیرنده در شرکت توزیع نیروی برق

استان ایلام

فرهاد خیراللهی

شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام

Khirolahi.farhad@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان فرایند خلق دانش با سازمان یادگیرنده در شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام می پردازد. پژوهش فوق از نظر هدف کاربردی و از جهت روش و ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه، شامل کارکنان شاغل در شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام به تعداد 210 نفر بوده و حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر 135 نفر به دست آمد. با توجه به اینکه پژوهش، از نوع اجرای پرسشنامه است، که پس از انتخاب تصادفی نمونه آماری، پرسشنامه میان نمونه ها توزیع شد و به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده علاوه بر آمار توصیفی از آزمون های آماری شاخص KMO (کایزر-میر-ولکین) و نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان داد که بین اجتماعی کردن کارکنان با سازمان یادگیرنده، برون سازی با سازمان یادگیرنده، تلفیق با سازمان یادگیرنده و درونی سازی با سازمان یادگیرنده ارتباط معناداری وجود دارد، به این معنا که، به هر میزان این عوامل بهبود یابند می توان شاهد افزایش میزان اثر سازمان یادگیرنده در شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام بود.

واژگان کلیدی: خلق دانش، سازمان یادگیرنده، اجتماعی کردن کارکنان، برون سازی، تلفیق، درونی سازی.



1. مقدمه

دانش جدید به سازمان امکان می دهد تا عملکرد خود را بهبود بخشد، قابلیت خود را توسعه دهد و به شکلی مناسب تر از منابع موجود بهره گیرد. از این رو تحقق مفاهیمی چون بهبود مستمر، توسعه سازمانی و کسب مزیت رقابتی پایدار درگرو استمرار فرآیند خلق دانش در سازمان است. این موضوع از جنبه مفهومی ساده به نظر می رسد، اما در عمل بسیاری از سازمان ها در ایجاد بسترهای لازم جهت خلق دانش با دشواری مواجه می شوند. این امر را می توان ناشی از عدم آشنایی مدیران با مؤلفه های دانش آفرینی در سازمان ها و میزان تأثیر هر یک از این مؤلفه ها بر فرآیند مذکور دانست. دانش مفهومی پیچیده و نظرات مختلفی برای دانش وجود دارد، ولی آنچه از تعاریف مختلف دانش وجود دارد، دانش به اطلاعاتی گفته می شود که از طریق فرآیندهایی مثل ژرفاندیش، تبادل نظر، یادگیری در ذهن افراد و یا گروه ها پردازش شده است و اطلاعات ماده خام ایجاد دانش است که ممکن است در کتاب ها، گزارش ها، پرونده های کامپیوتری ... وجود داشته باشد، بنابراین دانش اطلاعاتی سازمان یافته، تلفیقی یا طبقه بندی شده هست که جامعیت داشته و آگاهی و فهم را افزایش می دهد (فاتحی، 1392).

منابع انسانی

دانش، ماهیتی انسانی واجتماعی دارد و فقط در گرو تعامل و ارتباطات است که می تواند رشد کند. لذا منابع انسانی، ارزشمندترین منابع از دیدگاه مدیریت دانش محسوب می شوند. (بوی سات، 1998). افراد درون سازمان، تواناسازهای اجتماعی مدیریت دانش و به عنوان عوامل اصلی ایجاد و پخش نام برده می شوند (آدنفلت ولاگروسترو، 2005). اکنون انسان و هرم دانش او و معماری و مدیریت دانش آشکار و پنهان وی که گنج های هرم ثروت را تشکیل می دهد، از محوری ترین مباحث توسعه منابع انسانی قلمداد می شود. برجسته ترین مزیت مدیریت دانش در ارتباط با منابع انسانی است که به سازمان اجازه می دهد علل سرمایه گذاری های کلیدی هنگفت خود در زمینه آموزش، کار آموزی و تجربه کردن ضمن خدمت که غالباً

بیشترین میزان هزینه ها را در سازمان به خود اختصاص می دهد توجه نماید (مخملی، 1384).

خلق دانش و منابع انسانی

تغییر نگرش و انتظارات عمومی جامعه از سازمان های مختلف موجب شده تا مفاهیمی چون بهسازی فرایندها، رشد پایدار، انعطاف پذیری در برخورد با محیط، جلب رضایت مشتریان، بهبود کیفیت محصولات و خدمات و افزایش بهره وری منابع به مسائل اصلی بسیاری از سازمان ها تبدیل شود. در واقع می توان گفت که ضعف فرایندها، اتلاف منابع، عدم پویایی مشکلاتی هستند که بسیاری از سازمان ها را درگیر ساخته اند. حل مشکلات فوق نیازمند دستیابی سازمان ها به قابلیت های است که آنان را در پاسخگویی به انتظارات ذینفعان و بکار گیری هر چه بهتر منابع و امکانات موجود خودیاری دهد. این قابلیت را باید در دانش نوین حاصل از فرایند خلق دانش در سازمان جستجو کرد، چراکه دانش پویا و نوین به دلیل برخورداری از ویژگی هایی چون تقلیدناپذیری، ماندگاری، اختصاصی بودن و تعویض پذیری پایین می تواند برتر از تمام قابلیت های دیگر قرار گرفته و محیط سازمان را بهبود بخشد (مکاریان و نریمانی، 1390). امروزه دانش، نه فقط یک منبع مزیت رقابتی، بلکه در واقع تنها منبع و سرمایه رقابتی است. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را اعم از ضمنی و آشکار، در جایگاه مناسب آن بکار ببرد، در عرصه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد (فقیه میرزایی و همکاران، 1388). دانش ایجاد شده از طریق مدل S.E.C.I سبب ایجاد یک مارپیچ دانشی جدید می شود. شرکت ها از مرزهای سازمانی فراتر می روند تا از دانش نهادینه شده در مشتریان و تأمین کنندگان بهره برند و آن را انتقال دهند (نوناکا و همکاران، 2000). مدیریت دانش با ایجاد و توسعه داراییهای دانشی یک سازمان با نگرش فرا رفتن از اهداف سازمان در ارتباط است و مستلزم فعالیت هایی است که با شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مرتبط هستند (احمدیان و همکاران، 1390).

سازمان یادگیرنده



روش مورد استفاده در این تحقیق از نوع توصیفی می‌باشد زیرا مطالعه توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی‌های متغیرهای یک موقعیت صورت می‌گیرد (سکاران و همکاران، 1385). روش تحقیق به کار برده شده در این تحقیق از نظر هدف توصیفی و از نظر روش از نوع همبستگی می‌باشد.

4. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. جهت سنجش متغیرهای خلق دانش از پرسشنامه 20 سوالی بیونگو و هسک (2002) و برای اندازه‌گیری متغیرهای سازمان یادگیرنده از پرسشنامه 24 سوالی استرهاوس (2001) استفاده گردید.

4-1. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای روایی پرسشنامه نهایی در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران و اساتید قرار گرفت که هم تعداد سؤالات و هم نوع سؤالات مورد تأیید آنان واقع شد. برای سنجش اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه برآورد گردید که با توجه به یافته‌ها پرسشنامه از ضریب اعتبار بالایی برخوردار می‌باشد.

جدول 1. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ

نوع پرسشنامه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ بر اساس سؤالات استاندارد شده	
خلق دانش	اجتماعی کردن	5	0/718
	بیرونی‌سازی	5	0/792
	تلفیق	5	0/753
	درونی‌سازی	5	0/784
سازمان یادگیرنده	24	0/832	

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای دو پرسشنامه خلق دانش، سازمان یادگیرنده مطلوب ارزیابی می‌شود.

4-2. آزمون فرضیات

سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با میزان پیچیدگی و ابهام سازمانی را نخواهند داشت و امروزه برای حفظ رقابت و مزیت رقابتی در مقابله سریع با چالش‌ها، شکل جدیدی از سازمان‌ها در حال گسترش است که سازمان یادگیرنده نام دارد (قربانی‌زاده، 1387). در سازمان یادگیرنده، سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهایش دگرگون می‌شوند. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که عملکردهایش از راه آگاه شدن و درک بهتر بهبود می‌یابند و اصلاح می‌شوند (الوانی، 1386). در دنیای متغیر و رقابتی امروز، سازمان‌های می‌توانند به حیات خود ادامه داده و یا ادعای برتری نمایند که بتوانند از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمانی بهره‌مند شوند؛ و به بیان دیگر سازمان یادگیرنده باشند (بیک‌زاد و همکاران، 1389). هر سازمان بنا بر مأموریت و وظایف خود که دلیل وجود آن سازمان است، باید عناصر اصلی و چارچوبها را جهت استفاده از دانش تعیین کرده و تغییرات لازم را به منظور استقرار آن اعمال کند. در شرکت‌های توزیع نیروی برق بعنوان شرکتهای خدماتی از یک طرف و سازمانهایی که به علت نوع مأموریت و فعالیتشان از بخش دولتی شدیداً متأثر بوده از طرف دیگر افراد، فرآیندها و فن‌آوری سه عنصر اصلی مدیریت دانش بوده و چارچوب این مدیریت بر مبنای این عناصر بنا می‌شود.

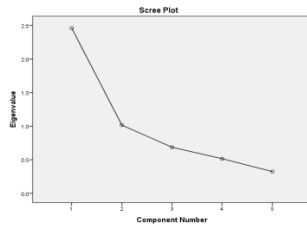
2. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین فرایند خلق دانش و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه فرعی اول: بین اجتماعی کردن و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه فرعی دوم: بین بیرونی‌سازی و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه فرعی سوم: بین تلفیق و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه فرعی چهارم: بین درونی‌سازی و سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.

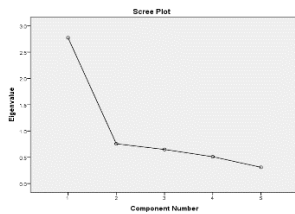
3. روش تحقیق



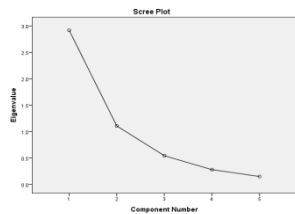
نمودار 1. اسکری برای متغیر بیرونی سازی در پرسشنامه خلق دانش



نمودار 2. اسکری برای متغیر اجتماعی کردن در پرسشنامه خلق دانش



نمودار 3. اسکری برای متغیر درونی سازی در پرسشنامه خلق دانش



نمودار 3. اسکری برای متغیر تلفیق در پرسشنامه خلق دانش

3-4 فرضیه اول

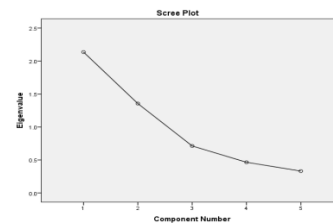
بین اجتماعی کردن و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
 H_0 = بین اجتماعی کردن و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 = بین اجتماعی کردن و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
 داده‌های بدست آمده حاکی از این است که بین اجتماعی کردن کارکنان و سازمان یادگیرنده در کارکنان توزیع برق استان ایلام ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری = 0/000). شدت

به منظور بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی سازه‌ای و نیز ساختار عوامل متغیرهای تحقیق، شیوه آماری تحلیل عاملی از نوع اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی توأم با چرخش واریماکس و نمودار اسکری استفاده شد.

جدول 2. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی توأم با چرخش واریماکس و آزمون اسکری

Sig.	شاخص KMO (کایزر-میر-اولکین)	عوامل استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه اصلی	پرسش‌ها	متغیر
<0/001	0/654	عامل اول	1-5	اجتماعی کردن
		عامل دوم		
<0/001	0/580	عامل اول	6-10	بیرونی سازی
		عامل دوم		
<0/001	0/964	عامل اول	11-15	تلفیق
		عامل دوم		
<0/001	0/769	عامل اول	16-20	درونی سازی
		-		

هم چنین بارهای عاملی بیشتر از 0/5 به عنوان بارهای عاملی قابل قبول و کفایت نمونه‌گیری است که در این تحقیق، مقدار آزمون KMO تمامی سازه‌ها در دامنه ی مجاز قرار دارد. به منظور تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ی نهایی تحقیق نسبت به محاسبه ی آلفای کرونباخ سنجه‌های تشکیل دهنده ی سازه‌ها نیز اقدام شد. جدول بالا نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پرسش نامه را نشان می‌دهد. نمودارهای 1-4 نمودار اسکری و استخراج عوامل در تحلیل عاملی را نشان داده است.





است که نشان می دهد 0/19 از تغییرات یادگیری کارکنان بوسیله فرایند برون سازی قابل پیش بینی است.

جدول 4. ضریب همبستگی پیرسون بین برون سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام

سازمان یادگیرنده		برون سازی
0/436	میزان همبستگی	
0/000	سطح معناداری	
135	جمع	

4-5. فرضیه سوم

بین تلفیق و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد

H_0 = بین تلفیق و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 = بین تلفیق و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

داده های بدست آمده حاکی از این است که بین فرایند تلفیق و سازمان یادگیرنده در کارکنان توزیع برق استان ایلام ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری = 0/000). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان فرایند تلفیق کارکنان بهبود یابد میزان سازمان یادگیرنده افزوده می شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق، تایید و فرض صفر که منکر وجود ارتباط می باشد رد می شود.

در نمودار ارتباط بین فرایند تلفیق و سازمان یادگیرنده با میزان ضریب تعیین (0/143) نشان داده شده است که نشان می دهد 0/14 از تغییرات یادگیری کارکنان بوسیله فرایند تلفیق قابل پیش بینی است.

جدول 5. ضریب همبستگی پیرسون بین تلفیق و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام

سازمان یادگیرنده		تلفیق
0/378	میزان همبستگی	
0/000	سطح معناداری	
135	جمع	

این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان اجتماعی کردن کارکنان بهبود یابد میزان سازمان یادگیرنده افزوده می شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق، تایید و فرض صفر که منکر وجود ارتباط می باشد رد می شود.

در نمودار ارتباط بین اجتماعی کردن کارکنان و سازمان یادگیرنده با میزان ضریب تعیین (0/458) نشان داده شده است که نشان می دهد 0/45 از تغییرات یادگیری کارکنان بوسیله فرایند اجتماعی کردن قابل پیش بینی است.

جدول 3. ضریب همبستگی پیرسون بین اجتماعی کردن کارکنان شرکت توزیع برق سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده		اجتماعی کردن
0/677	میزان همبستگی	
0/000	سطح معناداری	
135	جمع	

4-4. فرضیه دوم

بین برون سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 = بین برون سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 = بین برون سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

داده های بدست آمده حاکی از این است که بین برون سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان توزیع برق استان ایلام ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری = 0/000). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان فرایند برون سازی کارکنان بهبود یابد میزان سازمان یادگیرنده افزوده می شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق، تایید و فرض صفر که منکر وجود ارتباط می باشد رد می شود.

در نمودار ارتباط بین فرایند برون سازی کارکنان و سازمان یادگیرنده با میزان ضریب تعیین (0/190) نشان داده شده



استفاده از فناوری اطلاعات نه تنها سبب کنترل مسوولیت‌ها می‌شود، بلکه سرعت انجام کارها و کارایی را با صرف مخارج کم‌تر بالا می‌برد. در عصر دانش، آنچه که موجب موفقیت تجارت و صنعت می‌شود، دانش بشر است. این دارایی نامشهود به عنوان سرمایه‌ی انسانی، حوزه‌ی حیاتی ایجاد منفعت است. در عصر اطلاعات یا به طور دقیق‌تر در عصر دانش، سرمایه انسانی موضوعی با اهمیت است. سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین اجزای سرمایه‌های فکری در سازمان‌ها است، زیرا منبع اصلی خلاقیت است. این نوع دارایی‌ها دانشی ضمنی در افراد سازمان است که یکی از عوامل حیاتی تاثیرگذار بر عملکرد هر سازمانی است. در راستای اجتماعی کردن، ارتباط آن شرکت با مشتریان خود را افزایش دهد، همچنین برای کارکنان خود محیطی جهت درک بهتر حرفه و تخصص خود فراهم نماید. بنابراین اجتماعی کردن کارکنان به تغییر فرهنگ همکاری به منظور امکان اشتراک اطلاعات کمک می‌کند. کارشناسان و متخصصان نقش عمده‌ای در موفقیت این فرایند ایفا می‌کنند. با اجرای نظام جامع پیشنهادات توسط کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام شرایط جهت بیرون سازی افکار و ایده‌ها و در نتیجه افزایش سازمان یادگیرنده فراهم شود. همچنین مدیران شرایط را برای ورود دانش جدید به سیستم خود ایجاد نمایند تا اهتمام خود را بر روی بهینه سازی دستگاهها و امکانات خو بگذارند. لذا پیشنهاد می‌شود که: مدیران باید بر جنبه‌ها و روشهایی که دانش می‌تواند به سازمان آنها رسوخ کند و در آن معنای کاربردی بیابد، اشراف پیدا کنند و راههایی که افراد برای کسب اطلاعات و حل مسأله از آنها بهره می‌برند را بشناسند و به کارگیری دانش برای هدایت فرایندها و ساختارها و نیز فعالیت‌های سازمانی را که به بهبود عملکرد سازمانی منجر خواهد شد بشناسند.

دانشگاه‌های تهران»، پایان نامه دکتری دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه اصفهان.
مکاریان، س، و مهدی نریمانی، (1390)، محرک‌ها و بازدارنده‌های محیط کاری در فرآیند خلق دانش سازمانی

4-6. فرضیه چهارم

بین درونی‌سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
 H_0 = بین درونی‌سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 = بین درونی‌سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام رابطه معناداری وجود دارد.
 داده‌های بدست آمده حاکی از این است که بین فرایند درونی‌سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان توزیع برق استان ایلام ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری = 0/000). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می‌شود. به این معنا به هر میزان فرایند درونی‌سازی کارکنان بهبود یابد میزان سازمان یادگیرنده افزوده می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق، تایید و فرض صفر که منکر وجود ارتباط می‌باشد رد می‌شود.
 در نمودار ارتباط بین فرایند درون سازی کارکنان و سازمان یادگیرنده با میزان ضریب تعیین (0/318) نشان داده شده است که نشان می‌دهد 0/31 از تغییرات یادگیری کارکنان بوسیله فرایند درونی‌سازی قابل پیش بینی است.

جدول 6. ضریب همبستگی پیرسون بین درون‌سازی و سازمان یادگیرنده در کارکنان شرکت توزیع برق استان ایلام

سازمان یادگیرنده		
0/564	میزان همبستگی	درون‌سازی
0/000	سطح معناداری	
135	جمع	

5. نتیجه گیری

6. منابع

فاتحی، ابوالقاسم. (1382)، «تأثیر سرمایه اجتماعی بر هویت اجتماعی دانشجویان در شهر تهران، مطالعه موردی دانشجویان



(مطالعه موردی شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، مجله مدیریت منابع انسانی، شماره 14.

احمدیان، س.ع، شکاری، حمیده، و محمد افشاری، (1390)، بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد، دوره 9، شماره 24.

قربانی زاده، وجه الله، (1387)، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، تهران، انتشارات بازتاب.

بیگ زاده، ج، فردی آذر، ع، و رقیه بنایی فتحی، (1389)، بررسی عوامل سازمانی موثر بر یادگیری سازمانی، دوره 4، شماره 12.

موسوی، سید اسماعیل (1390)، ارائه چارچوب مدیریت دانش در سازمان‌های دانش محور: مورد مطالعه ستاد فناوری نانو ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

شریعت نیا، صفدر (1392)، بررسی رابطه بین مشارکت و مقاومت در برابر تغییر کارکنان ادارات تربیت بدنی خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران.

Boisot, M. H. (1998), Knowledge Assets: Securing Competitive Advantage in the Information Economy, Oxford University Press, Oxford, May.

Adenfelt, M. & K. Lagerstro, (2005) Enabling knowledge Creation And Sharing In Transnational Projects», International Journal of Project Management, available online at: sciencedirect.com.

Mishra, B.; Bhaskar, A. U. (2010), Knowledge management process in two learning organization, Journal of knowledge management, Vol. 15, No. 2, PP. 344-359.

Wu, M. Y., Chang, Y. H., Shiaui, S. Y., and Chen, C. 2012. Rheology of Fiber-Enriched Steamed Bread: Stress Relaxation and Texture Profile Analysis. Journal of Food and Drug Analysis. 20(1), 133-142.