

(تحلیل نظامند تاثیر بهره‌وری دانشی بر ارتقای بهره‌وری سازمان های صنعتی)

فاطمه بیابانی قلعه جوقی

دانشجو کارشناسی ارشد دانشگاه مالک اشتر تهران

دکتر مرتضی پیری

عضو هیئت علمی دانشگاه مالک اشتر تهران

چکیده

در عصر حاضر، سرمایه دانشی و خردمندی به عنوان اصلی‌ترین منبع ایجاد ارزش و ثروت در سازمان‌ها و جوامع شناخته شده است. این دیدگاه بر این اصل استوار است که سرمایه‌های موجود سازمان‌ها تنها زمانی به ثروت واقعی تبدیل می‌شوند که با سرمایه دانش تلفیق گردند. بر این اساس، می‌توان بهره‌وری دانشی را به عنوان یک عامل حیاتی در ارتقای بهره‌وری سازمانی معرفی نمود.

سازمان‌هایی که به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند، باید به طور جدی به مقوله بهره‌وری دانشی توجه کرده و آن را در استراتژی‌های کلان خود ادغام نمایند. با این وجود، علی‌رغم اهمیت روزافزون این موضوع، ارتباط دقیق بین بهره‌وری دانشی و بهره‌وری کلی در سازمان‌های صنعتی هنوز به طور کامل تبیین نشده است. این شکاف دانشی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های نامناسب در مدیریت منابع دانشی و سرمایه‌گذاری‌های غیربهرینه در این حوزه گردد. پیاده‌سازی موفق بهره‌وری دانشی مستلزم توجه جامع به تمامی ابعاد آن و اتخاذ یک رویکرد یکپارچه است. سازمان‌هایی که بر فرآیندهای ایجاد، اشتراک‌گذاری، استفاده مؤثر و ذخیره‌سازی دانش تمرکز می‌کنند، در محیط رقابتی امروز عملکرد موفق‌تری از خود نشان می‌دهند. همچنین، این پژوهش چارچوبی جامع برای درک بهتر ارتباط بین بهره‌وری دانشی و بهره‌وری کلی در سازمان‌های صنعتی ارائه نموده است. این چارچوب می‌تواند به عنوان راهنمایی کاربردی برای مدیران و مسئولان سازمان‌ها در جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری از طریق مدیریت مؤثر دانش سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: بهره‌وری دانشی، بهره‌وری سازمان های صنعتی، ابعاد بهره‌وری دانشی

مقدمه

در سال‌های اخیر سرمایه دانش و خردمندی تنها راه ایجاد ثروت در سازمان‌ها و جوامع است. سرمایه موجود سازمان‌ها زمانی به ثروت تبدیل می‌شوند که با سرمایه دانش تلفیق گردند (علی قلی و بهرام نژاد، ۱۳۹۶). بر این اساس، دانش مهمترین منبع استراتژیک شرکت یا سازمان است و منابع دانش محور معمولاً غیر قابل تقلید و از نظر اجتماعی پیچیده تلقی می‌شوند. بنابراین، منابع دانش‌نا همگون و قابلیت‌های شرکت‌ها مهم‌ترین عوامل رقابت پایدار هستند. در واقع یکی مهمترین معیارهای پیشرفت سازمان‌ها بهره‌وری مستمر آنها می‌باشد (علی قلی و بهرام نژاد، ۱۳۹۶). به بیان دیگر دانش موجود در سازمان‌ها می‌بایست به نحوی سازماندهی گردد که با ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان بتوان از پتانسیل‌های موجود در راستای بهره‌وری بالا استفاده نمود (Marquadt, 2002). بهبود بهره‌وری معمولاً از طریق تلاش‌های همکارانه‌ای است که مسائل خاصی را که بر سازمان تأثیر می‌گذارد، مورد هدف قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، بهبود بهره‌وری شامل یک فرآیند مدیریتی و سیستماتیک است؛ این اتفاق به طور تصادفی یا اتفاقی نمی‌افتد (Handbook-on-Productivity, 2015).

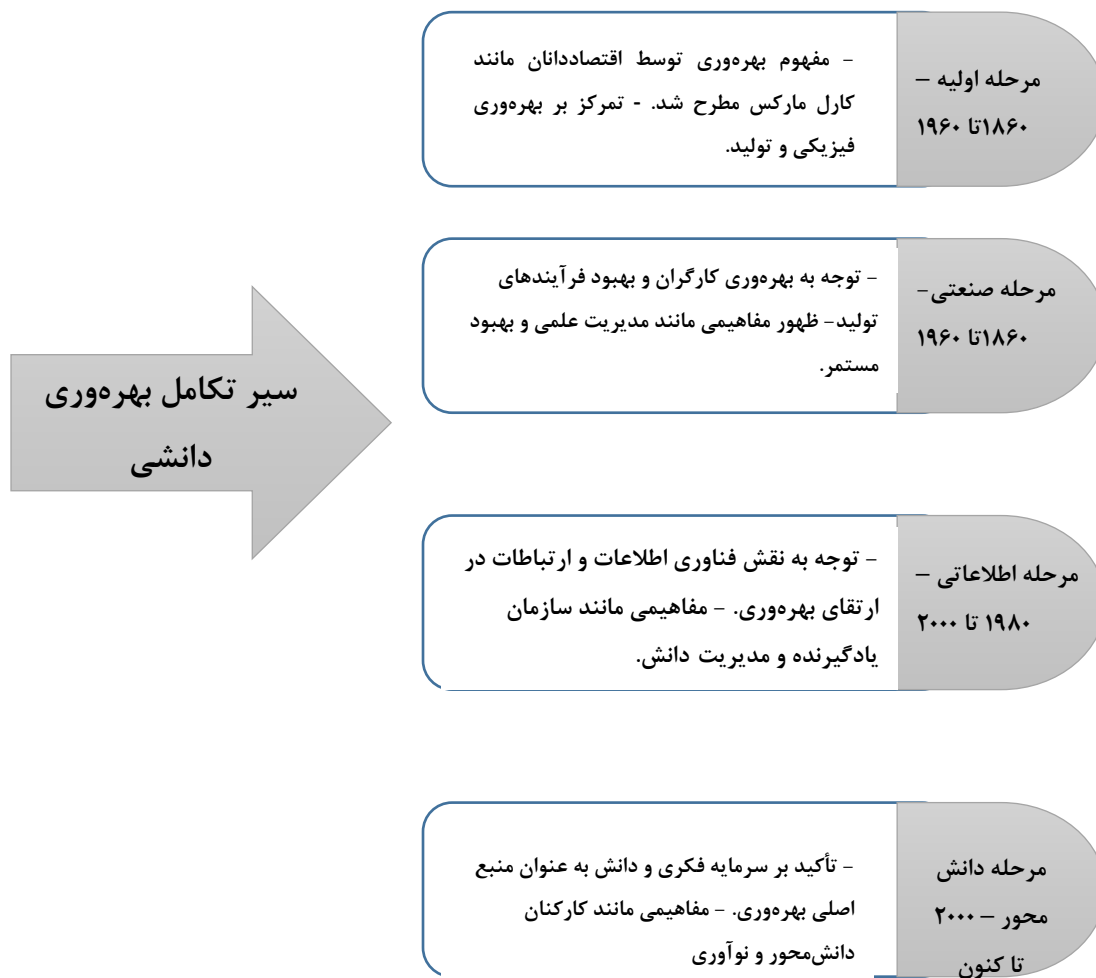
(Nonaka & Takeuchi, 1995) در پژوهش خود نشان دادند خلق مستمر دانش در سازمان‌های صنعتی با ارتقای دانش فنی منجر به نوآوری در فرآیند و محصولات می‌شوند. کاربرد دانش به مرحله‌ای اشاره دارد که طی آن دانشی که در سازمان خلق شده یا کسب شده مورد استفاده قرار می‌گیرد. پژوهشگرانی همچون (Gold et al., 2001) نشان داده‌اند که کاربرد مؤثر دانش، به ویژه در حوزه‌های فناوری و تولید، باعث افزایش توانایی سازمان در معرفی محصولات و خدمات جدید به بازار می‌شود که این امر منجر به بهبود عملکرد مالی و افزایش بهره‌وری می‌گردد.

کاربرد دانش به مرحله‌ای اشاره دارد که طی آن دانشی که در سازمان خلق شده یا کسب شده مورد استفاده قرار می‌گیرد. پژوهشگرانی همچون (Gold et al., 2001) نشان داده‌اند که کاربرد مؤثر دانش، به ویژه در حوزه‌های فناوری و تولید، باعث افزایش توانایی سازمان در معرفی محصولات و خدمات جدید به بازار می‌شود که این امر منجر به بهبود عملکرد مالی و افزایش بهره‌وری کسب‌وکار می‌گردد. در فرآیند ذخیره سازی دانش، دانش خلق شده و کسب شده در سازمان، ساماندهی و ذخیره می‌شود. تحقیقات گسترده‌ای از جمله مطالعه (Jasimuddin et al., 2012) نشان داده‌اند ذخیره سازی مناسب دانش، باعث حفظ دانش ضمنی کارکنان و تجارب سازمانی می‌گردد. دسترسی آسان به دانش ذخیره شده، به استفاده بهینه از دانش منجر می‌شود که در نتیجه افزایش بهره‌وری همراه دارد. پیتر ماسینگهام در کتاب "اصول مدیریت دانش"، معتقد است که رهبران و مدیران باید اهمیت مدیریت دانش را درک کنند و از آن حمایت کنند و همچنین با ایجاد ساختار سازمانی انعطاف پذیر مانند ساختارهای ماتریسی، تیمی و پروژه محور، همکاری، تعامل و جریان دانش را تسهیل نمایند. با این حال، ارتباط دقیق بین بهره‌وری دانشی و بهره‌وری کلی سازمان‌های صنعتی هنوز به طور کامل درک نشده است. این شکاف دانشی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های نادرست در مدیریت منابع دانشی و سرمایه‌گذاری‌های غیربهره‌مند در این حوزه شود. با توجه به اهمیت روزافزون بهره‌وری دانش در صنایع تولیدی و فرآیندی، نیاز به یک بررسی نظام‌مند و جامع از ادبیات موجود احساس می‌شود. چنین مطالعه‌ای می‌تواند به شناسایی الگوها، شکاف‌های تحقیقاتی و ارائه چارچوبی برای درک بهتر ارتباط بین بهره‌وری دانشی و بهره‌وری کلی در سازمان‌های صنعتی کمک کند.

الف) بهره‌وری دانشی

بهره‌وری دانشی به عنوان توانایی سازمان در تبدیل دانش به خروجی‌های ارزش تعریف می‌شود (Gressgård et al., 2014). به عبارت دیگر، بهره‌وری دانشی نشان‌دهنده میزان کارایی و اثربخشی سازمان در مدیریت و به‌کارگیری دانش برای تحقق اهداف است. بهره‌وری دانشی شامل چهار فرآیند اصلی است: تولید دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتقال دانش و به‌کارگیری دانش (Nonaka & Takeuchi, 1995). این فرآیندها به طور تعاملی موجب ارتقای دانش سازمان و افزایش بهره‌وری می‌شوند (Valaei et al., 2017).

در مجموع، بهره‌وری دانشی به عنوان توانایی سازمان در مدیریت دانش به منظور افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری تعریف می‌شود (Gressgård et al., 2014). این مفهوم ریشه در تغییرات محیطی و چالش‌های سازمان‌ها دارد که موجب شده است آن‌ها به دنبال راهکارهایی برای بهبود مدیریت دانش و افزایش بهره‌وری خود باشند. مفهوم بهره‌وری دانشی در طول زمان تکامل یافته و عناصر مختلفی چون فرهنگ، فناوری، و ساختار سازمانی به آن اضافه شده‌اند. امروزه، بهره‌وری دانشی به عنوان یک توانمندی اساسی در عصر اقتصاد دانش محور شناخته می‌شود (۱۴۰۳، پیری؛ بیابانی قلعه جوقی).



شکل ۱. سیر تکامل مفهوم بهره‌وری دانشی

با توجه به شکل (۱) و همچنین مطالعات پیشین صورت گرفته، نوآوری را میتوان به عنوان محصول بهره‌وری دانش معرفی نمود. و همچنین بهره‌وری دانش یک سازه پیچیده است که به دو جنبه اصلی ایجاد دانش و نوآوری مستمر اشاره دارد که محققان دیدگاه‌های مختلفی را برای تحلیل و تفسیر آن دارند (۱۴۰۳، پیری؛ بیابانی قلعه جوقی).

۱- اشتراک دانش

اشتراک دانش به فرایند انتقال و تبادل دانش ضمنی و آشکار بین افراد یا گروه‌های مختلف در سازمان اشاره دارد (Stam.C, 2010). این فرایند شامل به اشتراک گذاشتن تجربیات، ایده‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های فردی است که منجر به افزایش سرمایه دانشی سازمان می‌شود. اشتراک دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین فرایندهای مدیریت دانش، نقش کلیدی در افزایش بهره‌وری دانشی در سازمان ایفا می‌کند (Nonaka & Takeuchi, 1995). از طریق اشتراک دانش، افراد می‌توانند از دانش و تجربیات یکدیگر استفاده کرده و در نتیجه بهره‌وری خود را افزایش دهند (Wang & Wang, 2012). همچنین اشتراک دانش موجب خلق دانش جدید و بهبود فرایندهای یادگیری سازمانی می‌شود که این امر نیز بر بهره‌وری دانشی سازمان تأثیرگذار است (Kianto et al., 2016).

۲- خلق دانش

خلق دانش به فرآیندی اشاره دارد که طی آن، دانش جدید به وجود می‌آید و به دانش موجود اضافه می‌شود. نظریه خلق دانش سازمانی توسط ایکوجیرو نوناکا و هیروتاکا تاکوچی ارائه شده است (Nonaka & Takeuchi, 1995). بر اساس این نظریه، دانش در تعامل میان دانش ضمنی و دانش آشکار در سطوح فردی، گروهی و سازمانی خلق می‌شود. نظریه خلق دانش مبتنی بر شناخت‌شناسی این نظریه توسط میشل پولانی ارائه شده است (Polanyi, 1966). بر اساس این نظریه، دانش ضمنی و دانش آشکار دو بُعد مکمل یکدیگر هستند و خلق دانش از طریق تعامل این دو بُعد انجام می‌شود. در این مرحله، افراد خبره و متخصص با تفکر انتقادی و خلاقانه، دانش ضمنی خود را در قالب مفاهیم، مدل‌ها و نظریات آشکار می‌کنند (Polanyi & Prosch, 1975).

۳- بکارگیری دانش

بکارگیری دانش به فرآیند استفاده و به کارگیری دانش برای دستیابی به اهداف سازمانی اشاره دارد (Cummings & Worley, 2014). این فرآیند پس از خلق دانش جدید صورت می‌گیرد و موجب تحقق ارزش از دانش می‌شود. در واقع، بکارگیری دانش نقش حیاتی در تبدیل دانش به عملکرد و بهره‌وری ایفا می‌کند.

۴- ذخیره دانش

ذخیره دانش به فرآیند ثبت، سازماندهی و نگهداری دانش در سازمان اشاره دارد. این دانش می‌تواند در قالب اسناد، پایگاه‌های داده، دستورالعمل‌ها و سایر منابع ذخیره شود. هدف از ذخیره دانش، دسترسی آسان و به موقع به آن برای استفاده در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی است (Alavi & Leidner, 2001).

ذخیره دانش در سازمان‌ها باعث می‌شود دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند حفظ و نگهداری شود. این امر به سازمان‌ها کمک می‌کند تا:

۱. از تکرار اشتباهات و دوباره‌کاری‌ها جلوگیری کنند.
 ۲. تصمیم‌گیری‌ها را مبتنی بر دانش موجود انجام دهند.
 ۳. دانش ضمنی کارکنان را به دانش آشکار تبدیل و ذخیره کنند.
 ۴. به استفاده مجدد از دانش در فرآیندها و محصولات جدید بپردازند.
- در نتیجه، ذخیره دانش در سازمان‌ها به طور مستقیم بر افزایش بهره‌وری دانشی و رقابت‌پذیری آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

ب) بهره‌وری

بهره‌وری مفهومی کلیدی در اقتصاد و مدیریت است که نقش مهمی در رقابت‌پذیری سازمان‌ها و کشورها ایفا می‌کند. این مفهوم به طور گسترده به عنوان نسبت خروجی به ورودی تعریف می‌شود (Handbook on Productivity, 2015). به عبارت دیگر، بهره‌وری رابطه بین مقدار کالاها و خدمات تولید شده (خروجی) و منابع مصرف شده برای تولید آنها (ورودی) مانند نیروی کار، مواد، انرژی و سرمایه است. فرمول ساده بهره‌وری را می‌توان به صورت زیر نمایش داد:

$$\text{بهره‌وری} = \text{خروجی} / \text{ورودی}$$

هدف اصلی در بهبود بهره‌وری، افزایش خروجی با حداقل ورودی یا به عبارتی بهینه‌سازی استفاده از منابع است. این امر شامل تولید محصولات با کیفیت بالا و هزینه پایین است که بتوانند با قیمتی رقابتی و سودآور در بازار عرضه شوند (Handbook on Productivity, 2015).

دراکر (۱۹۹۹) در مطالعات خود بر اهمیت بهره‌وری کارکنان دانشی در سازمان‌های مدرن تأکید می‌کند. در عصر حاضر، این مفهوم به توانایی سازمان‌ها در استفاده مؤثر از دانش و فناوری برای بهبود فرآیندها و محصولات اشاره دارد.

بهره‌وری را می‌توان ترکیبی از دو عنصر اساسی دانست: کارایی و اثربخشی. کارایی به استفاده بهینه از منابع اشاره دارد، در حالی که اثربخشی به میزان دستیابی به اهداف مورد نظر مربوط می‌شود (Tangen, 2005).

در مجموع، بهره‌وری در سازمان‌های صنعتی به توانایی این سازمان‌ها در استفاده بهینه از منابع مادی، انسانی و دانشی برای تولید محصولات و خدمات با کیفیت، به شیوه‌ای کارآمد، نوآورانه و پایدار اشاره دارد. بهبود مستمر بهره‌وری از طریق اجرای تکنیک‌ها و روش‌های مختلف، عاملی حیاتی در حفظ رقابت‌پذیری و تضمین رشد اقتصادی پایدار است (Porter, 1990).

ج) نوآوری

مفهوم نوآوری یعنی ایجاد یا اختراع چیزی تازه و نو. نوآوری می‌تواند در محصولات، خدمات، فرایندها و مدل‌های کسب و کار رخ دهد و نقش کلیدی در رشد و موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند (Stam, C. 2010).

مبانی نظری نوآوری در این مطالعه شامل موارد زیر است:

۱. نظریه خلق دانش: بر اساس این نظریه، نوآوری از تعامل مستمر بین دانش صریح و ضمنی ناشی می‌شود.
 ۲. نظریه سیستم‌های نوآوری: بر تعامل بین عناصر مختلف از جمله شرکت‌ها، دانشگاه‌ها و نهادهای حامی در یک سیستم نوآوری تمرکز دارد.
 ۳. نظریه پذیرش فناوری: توضیح می‌دهد چه عواملی بر پذیرش و استفاده از فناوری‌های جدید موثر است.
 ۴. نظریه انتشار نوآوری: چگونگی گسترش یک نوآوری در میان افراد و گروه‌های مختلف را شرح می‌دهد.
 ۵. نظریه‌های مدیریت دانش: بر نقش دانش و مدیریت آن در فرایند نوآوری تأکید می‌کنند.
- مطالعه (Stam, C. 2010) همچنین بر اهمیت عوامل زمینه‌ای مانند فرهنگ سازمانی، رهبری و ساختار سازمانی در تسهیل نوآوری تأکید می‌کند.

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس مرور نظام‌مند ادبیات موجود و تحلیل یافته‌های مطالعات اخیر در زمینه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی و بهره‌وری دانشی و عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان‌های صنعتی انجام شده است. و متن آنها به صورت کامل و با توجه به جزئیات مورد مطالعه قرار گرفتند. اطلاعات مورد استفاده در پژوهش حاضر از منابع کتابخانه‌ای شامل کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها، سایر اسناد و

مدارک علمی معتبر و پایگاه‌های اینترنتی همانند گوگل اسکالر، ساینس دایرکت، ایران پیپر، سیویلیکا و ... مربوط به ادبیات نظری و پیشینه تحقیق در زمینه مسئله مورد بررسی، جمع‌آوری گردید. در جدول ذیل پژوهش‌هایی در خصوص عوامل یا استراتژی‌های بهره‌وری دانشی که موجب بهره‌وری سازمان شده است، گردآوری گردیده است.

عنوان مقاله	عنوان پژوهشگر	نظریه و یافته مطالعه	بحث و نتیجه‌گیری
Knowledge management and organizational performance: A decomposed view	Donate & de Pablo, 2015	این مطالعه به بررسی تأثیر شیوه‌های مختلف مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پرداخته است. - محققان شیوه‌های مدیریت دانش را به چهار دسته تقسیم کردند: خلق دانش، ذخیره سازی دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش. - آنها فرض کردند که هر یک از این شیوه‌ها می‌تواند تأثیر متفاوتی بر جنبه‌های مختلف عملکرد سازمانی داشته باشد. - داده‌ها از ۱۱۱ شرکت اسپانیایی در صنایع با فناوری بالا جمع‌آوری شد.	- نتایج نشان داد که تمام شیوه‌های مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارند. - خلق دانش و کاربرد دانش بیشترین تأثیر را بر نوآوری داشتند. - انتقال دانش و ذخیره سازی دانش تأثیر قوی‌تری بر بهبود فرآیندهای داخلی و رضایت مشتری داشتند. - محققان نتیجه گرفتند که سازمان‌ها باید رویکردی جامع به مدیریت دانش داشته باشند و بر تمام جنبه‌های آن تمرکز کنند تا به حداکثر مزایای عملکردی دست یابند.
Linking knowledge management orientation to balanced scorecard outcomes	Razzaque et al. 2017	این پژوهش ارتباط بین جهت‌گیری مدیریت دانش و نتایج کارت امتیازی متوازن را بررسی کرد. - محققان یک مدل مفهومی ارائه دادند که نشان می‌داد چگونه ابعاد مختلف جهت‌گیری مدیریت دانش (رهبری دانش، فرهنگ دانش محور، و زیرساخت فناوری اطلاعات) می‌تواند بر چهار بعد کارت امتیازی متوازن تأثیر بگذارد. - داده‌ها از ۱۵۰ سازمان در مالزی جمع‌آوری شد.	- نتایج نشان داد که جهت‌گیری مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر تمام ابعاد کارت امتیازی متوازن دارد. - رهبری دانش بیشترین تأثیر را بر بعد مالی و رشد و یادگیری داشت. - فرهنگ دانش محور تأثیر قوی‌تری بر فرآیندهای داخلی و رضایت مشتری داشت. - زیرساخت فناوری اطلاعات نقش مهمی در تسهیل تأثیر جهت‌گیری مدیریت دانش بر تمام ابعاد عملکرد داشت. - محققان نتیجه گرفتند که سازمان‌ها باید جهت‌گیری قوی مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی کلیدی برای بهبود عملکرد کلی خود در نظر بگیرند.

<p>– نتایج نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری و عملکرد سازمانی در SMEs دارد. – مدیریت دانش به طور مستقیم بر نوآوری محصول و فرآیند تأثیر گذاشت. – نوآوری به عنوان یک متغیر میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی عمل کرد. – SMEs با سطوح بالاتر مدیریت دانش، نوآوری بیشتر و در نتیجه عملکرد بهتری داشتند. – محققان نتیجه گرفتند که SMEs باید بر ایجاد و پیاده سازی استراتژی های مدیریت دانش تمرکز کنند تا قدرت نوآوری و رقابت پذیری خود را افزایش دهند.</p>	<p>– این مطالعه رابطه بین مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکت (با فناوری بالا SMEs های کوچک و متوسط) را بررسی کرد. – محققان فرض کردند که مدیریت دانش می تواند هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش نوآوری بر عملکرد SME سازمانی تأثیر بگذارد. – داده ها از ۹۰۳ در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات در اسپانیا جمع آوری شد.</p>	<p>Valdez-Juárez et al., 2018</p>	<p>Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry</p>
<p>عنوان مقاله</p>	<p>عنوان پژوهشگر</p>	<p>نظریه و یافته مطالعه</p>	<p>بحث و نتیجه گیری</p>
<p>– نتایج نشان داد که هر دو نوع اشتراک دانش (صریح و ضمنی) تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارند. – یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی عمل کرد. – اشتراک دانش ضمنی تأثیر قوی تری بر یادگیری سازمانی و در نتیجه عملکرد داشت. – محققان نتیجه گرفتند که سازمان ها باید محیطی را ایجاد کنند که هر دو نوع اشتراک دانش را تشویق کند، با تأکید ویژه بر اشتراک دانش ضمنی.</p>	<p>– این پژوهش به بررسی تأثیر اشتراک دانش بر یادگیری سازمانی و عملکرد پرداخت. – محققان دو نوع اشتراک دانش را در نظر گرفتند: اشتراک دانش صریح و اشتراک دانش ضمنی. – آنها فرض کردند که اشتراک دانش از طریق تقویت یادگیری سازمانی بر عملکرد تأثیر می گذارد. – داده ها از ۴۱۸ کارمند در ۱۵۱ سازمان کره ای جمع آوری شد.</p>	<p>Kim & Yun., 2019</p>	<p>The impact of knowledge sharing on organizational learning and performance</p>
<p>– نتایج نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر سبک های تصمیم گیری عقلایی و شهودی دارد. – سبک های تصمیم گیری عقلایی و شهودی به نوبه خود تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی داشتند. – مدیریت دانش هم به طور مستقیم و هم از طریق تأثیر بر سبک تصمیم گیری، عملکرد سازمانی را بهبود بخشید. – محققان نتیجه گرفتند که سازمان ها باید بر پیاده سازی شیوه های مدیریت دانش تمرکز کنند تا تصمیم گیری بهتر و در نتیجه عملکرد بالاتری داشته باشند.</p>	<p>– این مطالعه رابطه بین مدیریت دانش، سبک تصمیم گیری و عملکرد سازمانی را بررسی کرد. – محققان چهار سبک تصمیم گیری را در نظر گرفتند: عقلایی، شهودی، وابسته و اجتنابی. – آنها فرض کردند که مدیریت دانش می تواند سبک تصمیم گیری را تحت تأثیر قرار دهد و این امر بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد. – داده ها از ۵۱۴ مدیر در شرکت های نیجریه ای جمع آوری شد</p>	<p>Abubakar et al., 2019</p>	<p>Knowledge management, decision-making style and organizational performance</p>
<p>– نتایج نشان داد که مدیریت دانش نقش حیاتی</p>	<p>– این مطالعه نقش مدیریت دانش در تحول</p>	<p>Fakhar Manesh et al., 2021</p>	<p>Knowledge management and</p>



در موفقیت تحول دیجیتال و پیاده سازی صنعت ۴.۰ دارد. - مدیریت دانش به سازمان ها کمک می کند تا دانش لازم برای پذیرش و استفاده از فناوری های جدید را ایجاد، ذخیره و به اشتراک بگذارند. - سازمان هایی که سیستم های مدیریت دانش قوی دارند، در مواجهه با چالش های تحول دیجیتال موفق تر عمل می کنند. - محققان نتیجه گرفتند که سازمان ها باید مدیریت دانش را به عنوان یک جزء اساسی از استراتژی تحول دیجیتال خود در نظر بگیرند.	دیجیتال برای صنعت ۴.۰ را بررسی کرد. - محققان فرض کردند که مدیریت دانش می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده کلیدی در پیاده سازی موفق فناوری های صنعت ۴.۰ عمل کند. - یک مطالعه مروری سیستماتیک بر روی ۸۹ مقاله منتشر شده در این زمینه انجام شد.		digital transformation for Industry 4.0
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------

جدول شماره ۱ - خلاصه ای از پژوهش های پیشین

با توجه به مطالعات جدول شماره (۱) میتوان به نکات کلیدی ذیل اشاره نمود:

۱. ارتباط مستقیم با عملکرد سازمانی: پیاده سازی مؤثر استراتژی های مدیریت دانش با بهبود عملکرد در شاخص های مالی و غیرمالی همراه است.
 ۲. تقویت نوآوری: بهره‌وری دانشی توانایی سازمان ها را در خلق و پیاده سازی ایده های نوآورانه افزایش می دهد، که به نوبه خود منجر به بهبود عملکرد و در نهایت بهره‌وری می گردد.
 ۳. اهمیت اشتراک دانش: فرهنگ اشتراک دانش به تقویت یادگیری سازمانی و بهبود بهره‌وری منجر می شود.
 ۴. نقش فناوری اطلاعات: استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات، به ویژه در زمینه تحلیل داده های بزرگ، به بهبود تصمیم گیری و افزایش بهره‌وری کمک می کند.
 ۵. اهمیت سرمایه انسانی: سرمایه گذاری در توسعه دانش و مهارت های کارکنان، عامل مهمی در افزایش بهره‌وری سازمانی است.
 ۶. نقش فرهنگ سازمانی و رهبری: فرهنگ سازمانی حامی مدیریت دانش و رهبری که اشتراک دانش را تشویق می کند، به افزایش بهره‌وری کمک می کنند.
 ۷. اهمیت در صنعت ۴.۰ و تحول دیجیتال: بهره‌وری دانشی نقش کلیدی در موفقیت تحول دیجیتال و پیاده سازی فناوری های صنعت ۴.۰ دارد.
 ۸. تأثیر بر شرکت های کوچک و متوسط (SMEs): بهره‌وری دانشی می تواند به بهبود عملکرد و رقابت پذیری SMEs، حتی با وجود منابع محدود، کمک کند.
 ۹. بهبود کیفیت تصمیم گیری: سبک های تصمیم گیری مبتنی بر دانش، به اتخاذ تصمیمات آگاهانه تر و مؤثرتر در محیط رقابتی کمک می کنند.
- در قلب این نکات کلیدی میتوان بیان کرد، ارتباط مستقیم بین بهره‌وری دانش و عملکرد سازمانی قرار دارد. سازمان هایی که استراتژی های بهره‌وری دانش را به خوبی پیاده سازی می کنند، معمولاً عملکرد بهتری را تجربه می کنند. این بهبود عملکرد نه تنها در شاخص های مالی، بلکه در جنبه های غیرمالی مانند رضایت مشتری، کیفیت محصول، بهبود فرآیندهای داخلی و در نهایت بهره‌وری سازمان را شامل می شود.

یافته ها

پیرو مطالعات صورت گرفته، بهره‌وری دانشی نقشی حیاتی و چندبعدی در ارتقای بهره‌وری سازمان‌های صنعتی ایفا می‌کند. این تأثیر از طریق مکانیسم‌های متعدد و مرتبط به هم اعمال می‌شود. یکی از مهم‌ترین مکانیسم‌های این تأثیر، نقش بهره‌وری دانشی در افزایش نوآوری است. سازمان‌هایی که دانش را به طور مؤثر مدیریت می‌کنند، توانایی بیشتری در خلق ایده‌های جدید و تبدیل آنها به محصولات، خدمات و فرآیندهای نوآورانه دارند. این نوآوری به نوبه خود منجر به بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود.

اشتراک دانش، چه به صورت ضمنی و چه صریح، نقشی کلیدی در این فرآیند دارد. سازمان‌هایی که فرهنگ اشتراک دانش را ترویج می‌دهند، معمولاً از بهره‌وری بالاتری برخوردارند. این امر به تقویت یادگیری سازمانی منجر می‌شود که به عنوان یک عامل میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی عمل می‌کند.

فناوری اطلاعات نقش مهمی در تسهیل این فرآیندها دارد. استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات در مدیریت دانش، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد. به ویژه در عصر داده‌های بزرگ، تحلیل این داده‌ها به بهبود تصمیم‌گیری و افزایش بهره‌وری کمک شایانی می‌کند.

سرمایه انسانی نیز در این معادله نقش مهمی ایفا می‌کند. سرمایه‌گذاری در توسعه دانش و مهارت‌های کارکنان به افزایش بهره‌وری سازمانی منجر می‌شود. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که بر توسعه دانش تمرکز دارند، تأثیر مثبتی بر بهره‌وری دارند.

فرهنگ سازمانی و رهبری نیز در این زمینه حائز اهمیت هستند. فرهنگ سازمانی که از مدیریت دانش و نوآوری حمایت می‌کند و رهبری که اشتراک دانش را تشویق می‌کند، به افزایش بهره‌وری کمک می‌کنند. رهبران می‌توانند با ایجاد محیطی که اشتراک دانش و نوآوری را ترغیب می‌کند، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا کنند.

در نهایت، بهره‌وری دانشی به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری در سازمان کمک می‌کند. سبک‌های تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش، تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارند و به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا در محیط رقابتی و پویای امروز، تصمیمات آگاهانه‌تر و مؤثرتری اتخاذ کنند.

در مجموع، بهره‌وری دانشی به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقای بهره‌وری سازمان‌های صنعتی عمل می‌کند و تأثیر آن در تمام جنبه‌های عملکرد سازمانی، از نوآوری و تصمیم‌گیری گرفته تا فرهنگ سازمانی و تحول دیجیتال، مشهود است.

پیتر ماسینگهام در اثر معتبر خود با عنوان "اصول مدیریت دانش" (Knowledge Management Foundations)، چهار بعد اساسی و مرتبط به هم را برای بهره‌وری دانشی تعریف کرده است. وی تأکید می‌کند که برای دستیابی به سطح بهینه بهره‌وری دانشی، این ابعاد باید به صورت یکپارچه و هماهنگ مدیریت شوند.

بر اساس پژوهش‌های انجام شده با استفاده از روش‌های متنوع جمع‌آوری داده‌ها، مطالعات مروری گسترده، و تحلیل دقیق کتاب "اصول مدیریت دانش"، می‌توان چارچوبی جامع از ابعاد بهره‌وری دانشی ارائه داد. این چارچوب می‌تواند به عنوان راهنمایی کاربردی برای ارتقای بهره‌وری سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. این رویکرد علمی و سیستماتیک به مدیریت دانش، نشان‌دهنده اهمیت فزاینده این حوزه در مطالعات سازمانی معاصر است. درک عمیق و اجرای صحیح این ابعاد می‌تواند به سازمان‌ها در بهینه‌سازی فرآیندهای دانشی و افزایش کارایی کلی کمک شایانی نماید.

عوامل مؤثر	اهمیت	تعریف	بعد
<ul style="list-style-type: none"> ✓ رهبری حامی ✓ زیر ساخت فناوری اشتراک دانش ✓ انگیزش و پاداش ✓ فرهنگ اعتماد و همکاری 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ یادگیری سازمانی و نوآوری ✓ ایجاد دانش جدید ✓ امکان بهره‌گیری از دانش در سراسر سازمان 	<p>فرآیند انتقال و گسترش دانش در سراسر سازمان از طریق تعامل و همکاری کارکنان</p>	اشتراک دانش
<ul style="list-style-type: none"> ✓ منابع و ظرفیت تحقیق و توسعه 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ درونی سازی (صریح به ضمنی) 	<p>فرآیند توسعه دانش جدید از طریق تحقیق، یادگیری، تجربه و تعامل با</p>	خلق دانش

	محیط بیرونی	✓ ترکیب (صریح به صریح) ✓ برون سازی (ضمنی به صریح) ✓ جاری سازی (ضمنی به ضمنی)	✓ حمایت رهبری ✓ فرصت های یادگیری ✓ فرهنگ نوآوری
بکارگیری دانش	فرآیند بکارگیری و بهره‌گیری از دانش موجود در محصولات ، خدمات و عملیات سازمان	✓ کسب مزیت رقابتی ✓ کاربرد برای نوآوری و بهبود فرآیندها ✓ تبدیل دانش به ارزش افزوده ✓	✓ جریان روان دانش ✓ انگیزش و آموزش کارکنان ✓ زیرساخت فناوری مناسب ✓ فرهنگ تطبیق پذیری
بعد	تعریف	اهمیت	عوامل موثر
ذخیره دانش	فرآیند شناسایی ، ثبت ، کدگذاری ، طبقه بندی و حفاظت از دانش ارزشمند در سازمان	✓ حفظ حافظه سازمانی ✓ امکان بازیابی و استفاده مجدد دانش ✓ جلوگیری از از دست رفتن دانش	✓ ۱- استاندارد ها و طبقه بندی ها ✓ ۲- ساختار سازمانی مناسب ✓ ۳- زیر ساخت فناوری مدیریت دانش ✓ ۴- استراتژی دانشی ✓

جدول شماره ۲ - چارچوب جامع از ابعاد بهره‌وری دانشی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با تکیه بر مطالعات گسترده و تحلیل دقیق ادبیات موجود، نقش حیاتی بهره‌وری دانشی در ارتقای بهره‌وری سازمانی را آشکار می‌سازد. پیتر ماسینگهام در کتاب "اصول مدیریت دانش" چهار بعد کلیدی بهره‌وری دانشی را رهبری دانشی، خلق دانش، به‌کارگیری دانش و تسهیم دانش معرفی می‌کند. این ابعاد، که باید به صورت یکپارچه و هماهنگ مدیریت شوند، پایه‌های اساسی بهبود عملکرد سازمانی را تشکیل می‌دهند.

مطالعات متعدد، از جمله پژوهش (Kim & Yun., 2019)، نشان می‌دهند که مدیریت دانش از طریق بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، افزایش نوآوری و ارتقای کیفیت محصولات و خدمات، تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد. در این میان، نقش فناوری اطلاعات به عنوان تسهیل‌کننده مدیریت دانش انکارناپذیر است. (Abubakar et al. 2019) در مطالعه خود بر اهمیت استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات در افزایش بهره‌وری سازمانی تأکید می‌کنند.

فرهنگ سازمانی، به ویژه فرهنگ تسهیم دانش، عامل کلیدی دیگری است که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد چنین فرهنگی نه تنها به اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند، بلکه بستری برای خلق دانش جدید و نوآوری فراهم می‌آورد. این امر مستلزم اتخاذ یک رویکرد سیستمی و یکپارچه است که تمامی ابعاد بهره‌وری دانشی را در نظر می‌گیرد و ارتباطات بین آنها را به درستی مدیریت می‌کند.

این تحقیق نه تنها به پیشبرد دانش نظری در حوزه مدیریت دانش و بهره‌وری سازمانی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های آتی و توسعه استراتژی‌های عملی در این زمینه باشد. با توجه به اهمیت روزافزون دانش در اقتصاد جهانی، درک عمیق‌تر ارتباط بین بهره‌وری دانشی و عملکرد سازمانی می‌تواند نقش مهمی در موفقیت بلندمدت سازمان‌ها ایفا کند.

در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که بهره‌وری دانشی یک عامل استراتژیک در بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی است. سازمان‌ها برای موفقیت در محیط رقابتی امروز باید بهره‌وری دانشی را به عنوان یک اولویت اصلی در نظر بگیرند و آن را در تمام سطوح سازمانی پیاده‌سازی کنند. این امر مستلزم توجه به تمامی ابعاد بهره‌وری دانشی، ایجاد فرهنگ مناسب، استفاده هوشمندانه از فناوری‌های نوین و اتخاذ یک رویکرد سیستمی و یکپارچه است.

پیشنهادهات

برای تحقیقات آینده، پیشنهاد می‌شود تأثیر فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین بر مدیریت دانش و بهره‌وری سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

- منابع:

پیری، مرتضی و بیابانی قلعه جوقی، فاطمه، ۱۴۰۳، ارائه مدل مفهومی بررسی رابطه بهره‌وری دانشی و بهره‌وری کسب و کار در سازمان‌های صنعتی، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری
علی قلی، عادل و بهرام نژاد، عباسعلی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بهره‌وری نیروی انسانی بر بهره‌وری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز استان کرمانشاه). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۷)، ۱۱۵-۱۳۶.

- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Razzaque, A., Eldabi, T., & Jalal-Karim, A. (2017). Linking knowledge management orientation to balanced scorecard outcomes. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1064-1081.
- Valdez-Juárez, L. E., García-Pérez de Lema, D., & Maldonado-Guzmán, G. (2018). Management of Knowledge, Innovation and Performance in SMEs. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 301-327.
- Kim, N., & Yun, S. (2019). The effect of knowledge sharing on organizational performance: focusing on mediating effects of organizational learning culture and intellectual capital. *Journal of Information and Communication Convergence Engineering*, 17(1), 37-51.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Ghasemaghaei, M., & Calic, G. (2020). Assessing the impact of big data on firm innovation performance: Big data is not always better data. *Journal of Business Research*, 108, 147-162.
- Fakhar Manesh, M., Pellegrini, M. M., Marzi, G., & Dabic, M. (2021). Knowledge management in the fourth industrial revolution: Mapping the literature and scoping future avenues. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 68(1), 289-300.
- Antonio D. kalaw, Jr., Philippines, served as the volume editor. (2015). *Handbook on Productivity*.
- Massingham, P. R. (2019). *Knowledge Management Foundations: Thinking About Thinking - How People and Organizations Create, Represent and Use Knowledge*. Routledge.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Gold, A.H., Malhotra, A. and Segars, A.H., 2001. Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 18(1), pp.185-214.
- Valaei, N., Rezaei, S., Ismail, W. K. W., & Oh, Y. M. (2017). Entrepreneurial attitude orientation and firm performance: The mediating role of Chinese guanxi. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 29(2).
- Gressgård, L. J., Amundsen, O., Aasen, T. M., & Hansen, K. (2014). Use of information and communication technology to support employee-driven innovation in organizations: a knowledge management perspective. *Journal of Knowledge Management*, 18(4), 633-650.

- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*. Doubleday.
- Polanyi, M., & Prosch, H. (1975). *Meaning*. University of Chicago Press.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46.
- Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, 68(2), 73-93.
- Jasimuddin, S. M., Connell, C., & Klein, J. H. (2012). Knowledge transfer frameworks: an extension incorporating knowledge repositories and knowledge administration. *Information Systems Journal*, 22(3), 195-209.

Systematic analysis of the effect of knowledge productivity on improving the productivity of industrial organizations

Fatemeh Biyabani Ghaleh Joghi

Dr. Morteza Piri

Master's student of Malik Ashtar University of
Tehran

Member of the Faculty of Malik Ashtar University of
Tehran

Abstract - ۱-۱

In today's era, knowledge and wisdom capital is recognized as the main source of creating value and wealth in organizations and societies. This view is based on the principle that existing capitals of organizations become real wealth only when they are combined with knowledge capital. Based on this, knowledge productivity can be introduced as a vital factor in improving organizational productivity. Organizations that seek to achieve a sustainable competitive advantage must seriously pay attention to the category of knowledge productivity and integrate it into their macro strategies. Nevertheless, despite the growing importance of this topic, the exact relationship between knowledge productivity and overall productivity in industrial organizations is still not fully explained. This knowledge gap can lead to inappropriate decisions in the management of knowledge resources and non-optimal investments in this field. The successful implementation of knowledge productivity requires comprehensive attention to all its dimensions and adopting an integrated approach. Organizations that focus on the processes of creation, sharing, effective use and storage of knowledge show more successful performance in today's competitive environment. Also, this research has provided a comprehensive framework for a better understanding of the relationship between knowledge productivity and overall productivity in industrial organizations. This framework can be used as a practical guide for managers and officials of organizations to improve performance and increase productivity through effective management of organizational knowledge.

Keywords: Knowledge productivity, productivity of industrial organizations, dimensions of knowledge productivity - ۱-۲