The Role of Organizational Learning and Business Process on Knowledge-Based Performance of Organizations (Case Study: Zanjan Revenue Department and Bojnourd Industry, Mine and Trade Organization)

Hossein Azimi ¹  Ahmad Morshedi ²  Davoud Abbasi ³

Abstract

The most crucial and prominent asset for enterprises engaged in production and services is the knowledge available to them. Nowadays, to become pioneer and leading among peers, the enterprises and organizations should be capable of acquiring updated and validated knowledge, and applying the value-added knowledge, wisdom and experience of their personnel and also have the ability to implement, retrieve and maintain knowledge as intangible organizational assets. The KM-driven performances based on the knowledge perspective are rooted in the organization’s knowledge resources. Further, the KM-driven performances are mediated by business process capabilities. Organizational learning, as a moderator to knowledge resources, is critically complementary to KM. In this study, the data were collected by the standard questionnaire with the statistical population including 199 employees of the Zanjan Revenue Department and Bojnourd Industry, Mine and Trade Organization. The questionnaires were distributed by the simple random method. The conceptual research model was fitted by the structural equation modelling and analyzed by the PLS software. The research findings indicate that knowledge resources are the foundation of KM-driven performance, through the role of business process capabilities as the mediator. Specifically, knowledge assets and process capabilities are two different but relevant

¹. Corresponding Author: Associate Professor of Management and Accounting, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran  h.azimi@znu.ac.ir
². Phd Student of Information Technology Management, Business Intelligence, Management and Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran a.morshedi@sbu.ac.ir
³. Assistant Professor of Management and Accounting, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran  d.abbasi@znu.ac.ir
drivers in a value creation process. According to the findings, knowledge capital and knowledge process capability are provocative in the value creation process in the organizations. Knowledge capital affects significantly the knowledge process capability, whilst organizational learning affects the knowledge capital, and business processes capability influences the organizational performance.

**Keywords**: knowledge management, knowledge capital, knowledge process capability, business process capability, organizational learning, organizational performance.
نقش یادگیری سازمانی و فراپند کسب و کار بر عملکرد دانش
محور سازمان‌ها (نمونه پژوهش: اداره دارایی زنجان و سازمان صنعت و معدن جنوب‌رود)
حسین عظیمی، احمد مرشدی، داوود عباسی

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌محور با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌محور با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌محور با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌محور با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌محور با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌محور اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌mahor با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.

چکیده

عمده‌ترین سرمایه سازمان‌های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارد. سازمان‌هایی که به پیشروی و پیشتازی باشند که قادرند به بیشترین، معنی‌ترین و به‌روز ترین اهداف دانش‌خراش و تجربیات، قدرت افزوده کارکنان، و نتایج پیامدی، باید داشته باشند.

حفظ و تهیه‌داری، دانش به منظور، ایده‌های ناملموس سازمان، استفاده کند. عملکرد دانش‌mahor اساس دیدگاه، نشان‌گری و سازی را ارائه دهد.

عملکرد دانش‌mahor با اساس دیدگاه، نشان‌گری سازی را ارائه دهد.
سازمان‌هایی هستند که دارای سرمایه‌های دانشی و قابلیت‌های فرآیندی هستند. ارتباط دانش و قابلیت‌های فرآیندی با سازمان‌ها به‌طور خاص، سرمایه‌های دانشی و قابلیت‌های فرآیندی در فرآیند تاثیر داشته و همچنین یادگیری سازمانی بر سرمایه دانشی و قابلیت فرآیند کسب و کار بر عملکرد سازمانی شرکت‌ها و کاربرد دارد.

کلیدواژه‌های هیجان‌انگیز: مدیریت دانش، سرمایه‌های دانشی، قابلیت فرآیند دانش، قابلیت فرآیند کسب و کار، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی

نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد سازمان‌ها
مقدمه

مدیریت دانش توجهات زیادی را در حالی جذب کرده است که منابع مدیریت چگونه منابع طبیعی، نیروی انسانی و کار به عنوان منابع اقتصادی اصلی در اقتصاد جدید هستند. منابع مدیریت می‌تواند به عنوان منبع بارز و منحصر به فردی تلقی شود که با مزیت رقابیتی شرکت براساس دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت در ارتباط است (بارنی، ۱۹۹۱؛ کرکولین و همکاران، ۲۰۱۲). برای حفظ رقابت یک شرکت سرمایه‌گذاری عمیق دانش‌مند فرآیند طراحی مجدد داخلی و خارجی سامانه‌های فناوری و منابع انسانی امری ضروری هست (لبانو و همکاران، ۲۰۱۱؛ پاندلی و دوئنی، ۲۰۱۳؛ ونگ و همکاران، ۲۰۰۸). نگرانی اصلی مدیران ارشد قبل از راه اندازی اینکارهای مدیریت دانش، توجهی از سرمایه‌گذاری برای مدیریت دانش است. با این حال، مطالعات تجاری نشان دهنده کم پایه بهبود یافته در سرمایه‌گذاری عمیق مدیریت دانش در عملکرد سازمان مشاهده شده است. (بوگنر و ونگ و همکاران، ۲۰۰۸؛ کلکارنی و همکاران، ۲۰۰۷؛ و درصد، ۲۰۰۶؛ لی و همکاران، ۲۰۰۷؛ کلکارنی و همکاران، ۲۰۰۴، ۲۰۰۲؛). ممکن است این مشکل به دلیل روشهای نامناسب در ارزیابی عملکرد مدیریت دانش فعال سازمان باشد. بیشتر مطالعات یک فرآیند اساسی مفهومی را استدلال می‌کند که عملکرد مدیریت دانش را ارزیابی می‌کند (لی و چوی، ۲۰۰۳؛ ملی و همکاران، ۲۰۰۴ و رای و همکاران، ۲۰۰۲). اساساً،

1 Barney
2 Karkoulian et al
3 Liao et al
4 Pandey and Dutta
5 Wang et al
6 Bogner and Bansal
7 Kulkarni et al
8 Lee et al
9 Shin
10 Lee and Choi
11 Melville et al
نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار در عملکرد دانش‌محور سازمان‌ها

سه مساله اساسی در این روند در حال توسعه در گذشته ایجاد، در اصطلاحاتی از دیدگاه مبتنی بر منابع و گسترش آن از دیدگاه مبتنی بر دانش (گیلن، ۲۰۰۰؛ ریوارد و همکاران، ۲۰۰۶؛ اسپنر، ۱۹۹۶) است. فرآیند درک و درست عملکرد مدیریت دانش فعال از شناسایی منابع دانش، دارایی دانش و قابلیت‌های فراورده اثرات دانش رشد می‌شود (گلد و همکاران، ۲۰۰۱؛ گرنت، ۱۹۹۶؛ تریودی، ۲۰۰۵).

دارایی دانش یا قابلیت‌های فکری به عنوان مواد خام از یک فرآیند ایجاد ارزش تلقی می‌شوند که به ایجاد و تجدید شایسته‌گذاری سازمان در طول زمان کمک می‌کند (کاپلن و نورتن، ۲۰۰۴؛ مار و همکاران، ۲۰۰۴). قابلیت‌های فراورده اثرات دانش تووانایی های سازمان در استفاده دارایی‌های دانش برای تولید ارزشمند دانش از طریق یک سلسله از فرآیندهای مدیریتی هستند (لی و چوی، ۲۰۰۳؛ تریودی، ۲۰۰۵).

هر دو، فرآیندهای توسعه و دارایی‌های دانش قابلیت‌هایی از منابع ارزشمند دانش برای یک شرکت هستند تا راهبردهای رقابتی خود را انجام دهند. تحقیقات قابلیت نشی و استعداد از فرآیندهای ایجاد و ادغام دانش در دست‌یابی به عملکرد شرکت از منابع دانش را استدلال می‌کنند (لی و چوی، ۲۰۰۳؛ دارک، ۲۰۰۵؛ لی و همکاران، ۲۰۱۲). بهملا، به‌طور کلی مدیریت دانش به عنوان راهبرد اصلی سازمان

۱ دارک
۲ راک
۳ ریوارد
۴ اسپنر
۵ گلد
۶ گرنت
۷ تریودی
۸ نورتن
۹ کاپلن
۱۰ مار
۱۱ دارک
۱۲ لی
۱۳ دارک
۱۴ لی
در ابتدای فارآیندهای کسب و کار جدید برای دستیابی به عملکرد برتر سازمانی پدیدار می‌شود (ایستربی - اسمیت و لایلز، ۲۰۰۳؛ وو و هو، ۲۰۱۲). فارآیندهای کسب و کار بديهي است که بک نقص واسطه مهمی در مدیریت مبتنی بر داده‌ها در فرآیند ایجاد ارزش نشان داده است. همچنین بهطور کلی درکارت امتیازی متوازن فارآیندهای داخلی به عملکرد سازمان پرپشتی گرفتن یادگیری به کمک دانش ارتباط داده می‌شوند (کاپلین و نورتون، ۲۰۰۴). کارت امتیازی متوازن در ابتدای تعریف از لحاظ عملکرد داده: یادگیری و رشد، فارآیندهای داخلی، مشتری و ساختار سلسله مراتب (کاپلین و نورتون، ۲۰۰۱).

در ادبیات مدیریت دانش، یادگیری سازمانی به عنوان یکی از روش‌های مهم در سازمان به خوی شناخته شده که می‌تواند به‌طور مداوم ایجاد و کاربرد دانش مهم را بهبود ببخشند (چیو و آیلگرا، ۲۰۰۵؛ کینگ، ۲۰۰۹؛ زانو و همکاران، ۲۰۱۳). یادگیری سازمانی، به مدیریت ایجاد دانش سازمان تmaalی دارد. در حالی که فارآیندهای دانش در رابطه با بهبود هوشیاری ارزش اقتصادی از طریق بهبود فارآیندهای کسب و کار هستند (اسمیت، ۲۰۰۸)، بنظر می‌رسد این مطالعات نشان دهنده این است که یادگیری سازمانی انتقادی تکمیلی به مدیریت دانش است (ایستربی - اسمیت و لایلز، ۲۰۰۳).

بنابراین، نویسنده‌گان یادگیری سازمانی را بهعنوان نظر مهم در روابط بین منابع دانش و فارآیندهای کسب و کار در نظر گرفتند. برای اساس هدف از این پژوهش دوسمتی است: اولی، تعریف منابع دانش براساس دیدگاه مبتنی بر دانش بیروی دانش بیروی باقی آن است. بعدی، بر پایه استدلال فوق، این فارآیند مطالعه یک مدل برای تعریف عملکرد مبتنی بر دانش بیروی روابط بین سه مولفه: منابع دانش،

1 Easterby-Smith and Lyles
2 Wu and Hu
3 Chiva and Alegre
4 King
5 Zhao et al
نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان‌ها

فرایندهای کسب و کار و عملکرد سازمان‌های پایان. علاوه بر این، بیشتر مطالعات مرتبط با مسائل مدیریت دانش معتقد هستند که عملکرد سازمان‌های پایان تحت تأثیر برخی ویژگی‌های سازمان‌های پایان نوع صنعت و اندمازه شرکت باشد (ملویل و همکاران، 2004؛ تنریودی، 2005). شرکت‌های زرگری با فناوری بالا، امکان است که به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی مدیریت دانش و توانایی جلب مقياس کارایی موقعیت بهتری برای دست‌یابی عملکرد سازمانی داشته باشند. در این مطالعه مشخص است که نوع صنعت و اندمازه شرکت به عنوان دو متغیر کنترل برای درک عملکرد سازمان هستند.

مطالعات موجود سه مفهوم اصلی در فرایندهای ایجاد ارزش و بحث روش‌شی‌های منابع دانش را در نظر نمی‌گیرند. با این توجه، داشت که مدیریت دانش همیشه تأثیر قابل توجهی بر عملکرد دانش‌گرایان داده‌ها و سازمان‌های می‌کند (آردیانسیاه و سولیستیوواتی، 2018).

هدف این مطالعه را می‌توان در دو بخش جای داد. اولی تعریف منابع دانش بر اساس دیدگاه دانش محور به دلیل تأثیر بالقوه آن است. دومی ارائه مدل برای تعیین عملکرد دانش محور برای روابط بين مولفه‌های منابع دانش، فرایندهای کسب و کار و عملکرد سازمانی می‌باشد. به علاوه، بسیاری از مطالعات حوزه مدیریت دانش بر این موضوع اذعان دارند که بطور مشخص انسان، روابط سرمایه اطلاعاتی و ساختاری ورودی، همایش از فرایندهای دانش سازمان (بولن و همکاران، 2005؛ کاپلن و نورتون، 2004). مطالعات فرایندهای دانش مهارت‌گرایی برای هدف تولید دانش ارزشمند می‌باشد (الاوی و لایدنر، 2004)

1. Melville et al
2. Tanriverdi
3. Ardiansyah & Sulistiyowati
4. Bollen et al
5. Alavi and Leidner
نظریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی سال سوم شماره ۸ اسفند ۱۳۹۹

نوآوری این مطالعه آن است که به ارتباط بین منابع دانش با قابلیت‌های کسب و کار و عملکرد شرکت به‌طور مستقیم می‌پردازد. به‌عبارتی دیدگاهی را برای مدیران سازمان ارائه می‌دهد تا در خصوص تخصیص منابع و تصمیم‌گیری عملکرد بهبودی داشته باشد. موضوعی که در سازمان‌های ایرانی به دلیل ناملموس بودن منابع دانش کمتر به آن پرداخته شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دیدگاه مبتنی بر دانش

طبق دهه‌های گذشته تحولات بنیادین و فراوانی در سازمان‌ها به وجود آمده است. این تغییرات و تحولات موجب ویدیانش اصول، روش‌ها و مهارت‌های مدیریتی نوین گردیده است که ازجمله مهم‌ترین آن‌ها مدیریت دانش‌با مدیریت دانشگاهی است. باید به‌دنبال است در عرصه‌های که «دانش» به‌عنوان مهم‌ترین عامل ایجاد رشد و مزیت رقابتی سازمانی به شمار می‌آید، مدیریت دانش، نقش‌آن ضروری ترین کارکردهای مدیریت نوین است (حسن پیگی، ۱۳۸۹).

۱ Gold et al
۲ Fathy and Hooley
۳ Wade and Hulland
۴ Rai et al
نقش یادگیری سازمانی و فرایند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان‌ها

دانش سازمانی به‌معنای غالب مدیران موفق دنیا یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سده نوزدهم و یکی از موضع‌های مدیریت به‌نام موجب ارتقای سطح کیفیت سازمان‌های گردید. مدیریت دانش و ایجاد یک مدل است که امروزه در ابزار مدیریت و کسب و کار بسیار مناسب شده است (أبراهیمیان و همکاران، 1391). با توجه به شتاب تحولات، محیط رقابتی و عدم اطمینان مذهبی در دنبال امروز، دانش‌های راهبردی یکی از منابع قابل حفظ و تقویت می‌باشد که شمار مدیران و مدیران سازمانی و طراحان این مدل است. مدیریت دانش یکی از جدی‌ترین مسائلی است که مدیران برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می‌آورند و مدیریت ارثی مدل دانش‌هایی از جنگ تاریکی‌ها است که در ذهن افراد به‌صورت دارایی‌های انسانی به‌نظر می‌رسد. به‌طوری‌که به‌صورت مدل‌های کمک‌رسان با کارکنان و کسب‌وکاران شرکت می‌تواند از آن استفاده کند و در نهایت می‌تواند بهبود اجتماعی و اقتصادی شرکت را به‌دست آورد (آبیا، 1390).

سرزمینی که مدیران قرار می‌دهند که تأثیر توانمندی مدیریت دانش بر عملکرد شرکت در بلندمدت در مقایسه با کوتاه مدت بیشتر می‌شود و در نهایت، مدیریت دانش می‌تواند مزیت رقابتی و ثروتی که شرکت می‌تواند از آن استفاده کند و در نهایت بتواند از آن استفاده کند و در نهایت بتواند از آن استفاده کند و در نهایت بتواند از آن استفاده کند و در نهایت بتواند از آن استفاده کند.

می‌تواند مزیت رقابتی پایدار از آن قابلیت‌ها و منابع قابل کنترل بودن است. در حالی که آنها ارزشمند، نادر و غیر قابل تعویض هستند، مدیریت دانش می‌تواند از آن استفاده کند. در این دیدگاه، منابع سازمانی به‌صورت شامل دارایی‌ها، ساختار و فرهنگ سازمانی که برای کسب و کارهای بزرگ و کوچک، راهبردها و در دسترسی به‌طور مداوم شرکت‌ها، داشته‌اند (کیم و جئونگ، 2018). بیشتر محققان تأکید بر افزایش ساختار و آموزش‌های منابع سازمانی از قبیل‌های راهبردهای بررسی شده‌اند (برادریچ، 2000). منابع تأثیرگذار بعنوان یکی از اصل اصلی از تجزیه و تحلیل هستند که سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی را با جمع‌آوری آنها در یک راه منحصر به فرد ایجاد کنند. قابلیت‌ها،

1 Lee et al
2 Kim & Jeong
3 Bharadwaj
توانایی سازمان در جمعآوری، ادغام و اعمال منابع با ارزش را نشان می‌دهند. (هلفت و پیتراف، ۲۰۰۳). منابع مشخص شده مانند دارایی‌های ثابت یا دارایی‌های غیرثابت که یک سازمان دارد، بر روی یک پایه نیمه پایایی کنترل و یا در دسترس هستند. قالب‌های معکوس کننده کیفیت یک سازمان در استفاده منابع برای انجام مجموعه‌های مهم در وظایف برای دست‌یابی به اهداف خاص می‌باشد (لویز و استیوز، ۲۰۱۳). بیشتر راهبردها منابع دانش را به‌عنوان سرمایه اولیه به‌جای سرمایه‌های مرسوم، مانند زمین، تجهیزات و مواد اولیه برای ماهیت ورودی از فرآیند ایجاد ارزش یک سازمان در نظر می‌گیرند (مار و موسانگیفر، ۲۰۰۵؛ بنتز-آمادو و ولچ، ۲۰۱۲). این مفهوم در اساس بر قالب‌های ایجاد شده از دیدگاه مبتنی بر منابع، دیدگاه مبتنی بر دانش و اهمیت آن در اقتصاد دانش اشاره می‌کند (اسپندر، ۱۹۹۶؛ چن و هونگ، ۲۰۰۹). بسیاری از مطالعات استعاره‌ای از دانش به عنوان صورت‌گیرنده را زمانی استدلال کرده‌اند که دانش می‌تواند ایجاد شود، ذخیره شود، به اشتراک گذاری شود، منتقل و دست‌کاری شود (آندرسن، ۲۰۰۶؛ برتچنو و اورزی، ۲۰۱۲). استعاره از دانش به عنوان فرآیند و بحث در قالب یک فرآیند تغییر و تحویل مستمر در هر دو سطح فردی و سازمانی است (آندرسن، ۲۰۰۶؛ برتچنو و اورزی، ۲۰۱۲). امورشی در دانش به عنوان یک اهمیت راهبردی که عملکرد سازمانی توجه و روز افزونی می‌شود در عصر حاضر بیشتر شرکت‌های خصوصی به اهمیت دانش و مدیریت آن برای کسب مزیت رقابتی و بقا در صحن رقابتی بردن سازمان (رشیدعلی پور و همکاران، ۱۳۹۸). امورشی در سازمان‌ها برای بقا و افزایش سهم بازار مجبور به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای خود هستند. در این میان شرکت‌هایی که با استفاده از دانش بر شناسایی توانایی‌های خود تأکید دارند، از موفقیت بیشتری نیز

1. Helfat and Peteraf
2. Marr and Moustanghfir
3. Benitez-Amado
4. Walczuch
5. Chen and Huang
6. Andriessen
7. Bratianu and Orzea
برخوردار خواهند بود (شکری و قاضی زاده، 1398). سازمانها دریافت هنگام که کمب دانش و استفاده مناسب از آن توانایی راهبردی رقابتی پایدار در بازار است. از این رو دانش به عنوان یک منبع راهبردی شناخته می‌شود که توانایی مدیریت دارد تا با استفاده از منابع رقابتی سازمانی ارتقای دهد (بارائو و همکاران، 2017). مدیریت دانش از منظر توآنایه‌های فرآیند شناسایی دانش، خلق دانش، ذخیره و نگهداری دانش، به اشتراک گذاری دانش و کاربرد دانش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (ژانگ و همکاران، 2018).

بر اساس دیدگاه مارتن و همکاران (2019)، در دیدگاه دانش محور دست‌پایی و آراپای دانش مناسب برای عملکرد شرکت ضروری می‌باشد. آنها نقش منابع دانش محور در الگوی عملکرد گرایش‌های آفرینشی بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داده است که گرایش به کارآفرینی یک پیشنهاد را به راهی برای منابع دانش محور، توآنمندی‌های بازاریابی، عملکرد در سرمایه‌گذاری‌های خطرپذیر صادراتی می‌باشد. در واقع، این گرایش در تعامل با منابع دانش محور یک پیشنهاد دادن توانمندی‌های بازاریابی می‌باشد. الگوی مفهومی مدل نیز در شکل (1) آمده است.

1 Barao et al
2 Zhang et al
3 Martin et al
این استعاره پایه‌بنا مدل توسعه‌یافته SECI نوشته‌شده توسط نوناکا و تاکوچی در سال 1995 است که فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و برعکس را نشان می‌دهد. براساس دیدگاه میتی بر دانش، ضرورت مدیریت دانش در درجه اول به ایجاد، دسترسی، انتقال و کاربرد دارایی‌های دانش در همه‌گونه فعالیت‌های انسانی مربوط است. به‌طوریکه که قابلیت‌های فکری راهبردی که ترکیبی و کاربردی برای بهبود عملکرد سازمان منتقدانه می‌باشد (الاوی و لاوندر، 2001). به این ترتیب، مدیریت دانش به‌بدین مفهوم است که به دنبال پرورش قابلیت‌های سازمان در اکتساب، تبدیل و محافظت از دارایی‌های دانش است. یک شرکت می‌تواند از قابلیت‌های فراآیند دانش مزیت رقابتی پایدار کسب کند که از بهره‌برداری دارایی دانش در یک راه بوجود می‌آید تا رقابت بیشکنی تقلید کند در حالی که دارایی‌ها مربوط به خواص معنوی می‌باشند (گلد و همکاران، 2001؛ فلن و هسترلی، 2007). این پژوهش به‌طور گسترده منابع دانش را به شامل دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فراآیند برای نقشه‌های مختلفیان در تحقق عملکرد سازمان است، تعیین می‌کند. همچنین بر یادبود است که مدیریت دانش تضمین کندن دست برتری‌های بلند مدیت برای سازمان و جوامع بهره‌گیری آنها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است، صاحب‌نظران مدیریت معتقدند که فناوری به کارگیری مدیریت دانش شامل افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت پیشرفت سرمایه‌های فکری و ذهنی، افزایش کارآمدی و انریختی عملکرد‌ها و پیشرفت مداوم و مستمر سازمان است (امین بختیاری و زبانی فرد، 1394).

بدین ترتیب، مدیریت دانش بدین مفهوم است که به‌دنبال پرورش قابلیت‌های سازمان در اکتساب، تبدیل و محافظت از دارایی‌های دانش است. یک شرکت می‌تواند از قابلیت‌های فراآیند دانش مزیت

1 Nonaka & Takeuchi
2 Felin and Hesterly
فرض آینده برای نقش های مختلف‌الاحساس در تحقق عملکرد سازمان است را تعریف می‌کند.

دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فرآیند

براساس دیدگاه مبتنی بر دانش، دانش، را می‌توان به دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فرآیند طبقه‌بندی کرد. دارایی‌های دانش به هر دارایی ناشی‌شده به‌دست آورده از طریق تجربه و پادگری برای ارزش‌های کاملاً به‌صورت عملکرد سود استفاده می‌شود (مار و موستانغر، 2005؛ میلر و همکاران، 2007). براساس پژوهش توسط استوارت در سال 1997 اصطلاح مدیریت دانش به عنوان یک متاداف برای دارایی‌های ناشی‌شده یا سرمایه‌های فکری مورد استفاده قرار گرفته شده‌بود. دارایی‌های دانش به‌طور خاص، به‌صورت همبستگی جایگزین دارایی‌های فرآیندی ثبت‌شده، دانش و تجربه‌ها از نوری کار سازمان می‌باشد (ناماسویام و دنیزی، 2004). آن‌ها می‌توانند از پیشگیری‌های استراتژیک از دارایی‌های ناشی‌شده باشد که به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی یک سازمان منجر می‌شود. ادیباي راههای مختلف‌الاحساس برای طبقه‌بندی دارایی‌های دانش، نشان داده است (چن و همکاران، 2004؛ کابلر و نورتن، 2004، مار و همکاران، 2004). اگرچه توازنی روی این که چه دسته‌ای از طبقه‌بندی هر از دارایی دانش را تشکیل می‌دهد صورت نگرفته است، پیشرفت محققین موافقند که دارایی دانش باعث شکل‌گیری چهار مولفه اساسی یا پادگری به عنوان انسان، روابط،...

1 Marr and Moustanghfir
2 Miller et al
3 Stewart
4 Namasivayam and Denizci
5 Chen et al
سرمایه‌ها، ساختار و اطلاعات. سرمایه‌های انسانی به دانشگاه، مهارت، قابلیت، شایستگی مربوط به کار، تجربه، تخصص و ارزیابی روان کارکنان شرکت اشاره می‌کند که آن به‌طور ضمیمی در مغز کارکنان جاسازی شده و کارکنان آن را در پیابان روز وقی سازمان را ترک می‌کند با خود می‌برند و نمی‌توانند متعلق به سازمان باشند (چن و هونگ، ۲۰۰۹). سرمایه‌های رابطه‌ای به عوامل داخلی از اکانت‌های بازار و شبکه سهمداران خارجی مانند مشتریان‌ها، از مسئولیت منابع بالقوه که تاثیر قطعی به سازمان دارند، تعیین شده است (کارسون و همکاران، ۲۰۰۴). سرمایه‌های ساختاری به روال سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سازوارکار مشترک و سامانه‌های یادآور اشاره می‌کند که می‌توانند کارکنان را در تلاش‌شناسی برای بهینه‌سازی عملکرد فکری حمایت کنند (آگل و همکاران، ۲۰۰۱؛ لی و چوی، ۲۰۰۴). محققان حتی استدلال کرده‌اند که سرمایه‌های ساختاری شامل تمامی منابع غیرانسانی از دانش در یک سازمان است (بانکر و همکاران، ۲۰۰۶)، یا دانشی است که در شب به خانه نمی‌رود (استوارت، ۱۹۹۷). در نهایت، سرمایه‌های اطلاعاتی است که نمونه کارآمدی از فناوری اطلاعات از زیرساخت‌ها و برنامه‌هایی است که فراهم‌های سازمان به طراحی و راهبردی را حاصل می‌کند. سرمایه‌های اطلاعاتی باید برای تعیین اولویت‌ها و مدیریت افزایش قابلیت فراهم‌هایی داخلی برای ابداع ارزش سازمانی به خوبی برنامه‌ریزی شود (کاپلی و نورتن، ۲۰۰۴). علاوه بر این، دارایی‌های دانش مفهومی به عنوان یک ساختار شکل‌گیری با چهار شاخه سرمایه‌ای، انسان، ارتباط، ساختار و اطلاعات هستند. توضیح نوسیب‌گران در رابطه با ساختار شکل‌گیری در اصطلاح زیر چهار قانون تصمیم‌گیری را بیان می‌کند (چارپیوس و همکاران، ۲۰۰۷؛ پتر و همکاران، ۲۰۰۷). در این دو قانون، به‌طور عمده‌ای جهانی ساختار سرمایه در تعیین اساسی دارایی‌های دانش‌های انجام و دو دست نسبتی در آن معنای است. دوم، تغییرات در جهانی ساختار سرمایه

نفری علی مهدی راهنما دانش سازمانی ص ۸۸ سوم شماره ۸ تابستان ۱۳۹۹
نکته: یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار در عرصه دانش‌های مصرفی

با اعت تغییرات مختلف در دارایی دانش است که با سازه‌بازاریابی، تغییر مسیر مخالف است. سوم با این حال، ممکن است چهار شاخص همبستگی قوی با یکدیگر نداشته باشد. یعنی، چهار شاخص مختلف در دارایی دانش به وضوح نشان می‌دهد ترکیبی از چهار شاخص را که ممکن است خیلی منافعی باشد. با این حال، شاخص انعکاس برای به اشتراک‌گذاری یک موضوع مشترک قابل تعویض هستند. قابلیت‌های فرآیند دانش به ویانی‌های یک شرکت در استفاده از دارایی دانش در مجموعه‌ای از فرآیندهای هماهنگ دانش به منظور ایجاد ارزش دانش اشاره می‌کند (الاوی و لایدنر، ۲۰۰۱؛ گلد و همکاران، ۲۰۰۱). محققان مدل‌های مختلف فرآیند فرآیند دانش برای شناسایی مجموعه‌ای مختلط از روابطی با مطرح‌کردن که عبارتند از: ایجاد دانش، ذخیره‌سازی/بازیابی، انتقال و کاربرد (الاوی و لایدنر، ۲۰۰۱؛ کسب، تبدیل، کاربرد و محافظت (گلد و همکاران، ۲۰۰۱؛ تولید، تدوین، انتقال و تحقیق (گورور و داونپورت، ۲۰۰۱؛ اوشیری و همکاران، ۲۰۰۸؛ ایجاد، ذخیره‌سازی، توزیع و کاربرد (شین و همکاران، ۲۰۰۱، ایجاد، انتقال، ادغام و مهربان« (نری‌نری، ۲۰۰۵). در مجموع، مدیریت دانش اساساً شامل تولید/اکتساب، تدوین و ذخیره‌سازی است. انتقال دانش به‌طور گسترده‌ای تبدیل و توزیع کاربرد دانش را در دارد و به کمک منادرد با تحقیق و شیوه نفوذ اشاره دارد. بر این اساس، چهار فرآیند مشترک ایجاد، انتقال، ادغام و کاربرد وجود دارد. خلق دانش شامل فعالیت‌های درگیر در توسعه اکتساب، تدوین و ذخیره‌سازی دانش است. دراین مرحله دانش می‌تواند از طریق دانش‌داخی کارکنان به‌وسیله پژوهش، آزمایش و یا بازگردانی تجربی توسعه داده شود. علاوه بر این، دانش ممکن است از منابع خارجی مانند کتاب‌ها بازارتیابی، عرضه کندگان

1 Grover and Davenport
2 Oshri et al
3 Tanriverdi
و رقبا، از طریق پویش و جستجو به‌دست آید (تورنر و ماکیا، 2006); هنگامی که دانش جدید بده که آمده است، فرآیند تدوین برای تبدیل دانش به قابل‌یابی قابل دسترس و قابل اجرای مورد تیز است که می‌تواند بینش در مخزن دانش سازمانی دیگر به‌دست آید (گورور و داونپورت، 2001). انتقال دانش به‌طور طبیعی از نقطه‌ای از تولید و نقطه‌ای از کاربرد دانش اشاره می‌کند (شین و همکاران، 2001؛ والتر و همکاران، 2007). این می‌تواند در سطوح مختلف سازمانی ازجمله افراد، گروه‌ها، ادارات و تکه‌ها از طریق هر دو کانال‌های رسمی و غیر رسمی خود دهد (آوی و لایدنر، 2001). بدون انتقال دانش، تأثیر دانش موجود بر عملکرد سازمان به حداقل خواهد رسید. با این حال، انتقال دانش شاید به‌طور طبیعی دشوار باشد که به‌عنوان دانش ارزشمندی است که در افراد، متن، موقعیت‌ها با مکان‌ها یا سازمان‌ها شده است (هانک و آگووال، 2007؛ تورنر و ماکیا، 2006). بنابراین، پرورش توانایی‌های یک سازمان برای ترویج دانش مشترک یک مؤسسه مهم در رابطه با انتقال دانش است. ادغام منابع و انتقال توانایی یک شرکت برای سازمان‌هایی با ارزشمندی و تفسیر دانش موجود برای کاهش افزایش و انتقال است. یک شرکت برای سازمان‌های ارزشمندی با ارزشمندی، به‌عنوانی دانش تعیین شده است (گلد و همکاران، 2001) ادغام دانش نیم‌تواند به‌عنوان یک نمایش مشترک است. انجام شود، به‌عنوان تفسیر نپایدار می‌تواند به ارائه دانش پیشین به دانش منبعی دارد که به‌عنوان‌های تورنر و ماکیا (2006). کاربرد دانش به‌عنوان انتقال واقعی از دانش ارزشمندی برای توسه‌های شاید یک سازمان و تعیین منبع از مزیت رقابتی اشاره می‌کند. علاوه بر این، دانش ارزشمندی می‌تواند در تغییر رفتار گیرندگان، توسه‌های محصولات جدید، به‌هویه برتری عملکردی افزایش روابط خارجی، تعیین جهت راهبردی و تغییر شرایط رقابتی اعمال شود (گلد و همکاران، 2001). علاوه بر این، قابلیت‌های فرآیند

1 Turner and Makhija
2 Walter et al
3 Hoetker and Agarwal
4 Turner and Makhija
نقش فرآیندهای سازمانی و قادر به عملکرد بهتر خانه\n
دانش به عنوان سازه‌هایی شامل گیره‌ای با چهار ناحیه ساختار فرآیند، ایجاد-انتقل، ادغام و ترمیم افزار و قوانین تصمیم شده به قبل هستند، تعريف شده است (پیتر و همکاران، 2007). براساس مبحث بالا، قابلیت‌های فرآیند دانش به صورت استفاده واقعی از دارایی‌های دانش در ایجاد دانش با ارزش از طریق مجموعه‌ای از فرآیندهای دانش هماهنگ تعیین شده است. بطور خاص، برخی مطالعات ارتباط بین دارایی‌های دانش را مانند مشهور بودن آنها و اکتساب یا انتشار دانش را بیان کرده‌اند (دارک، 2005؛ لی و چوی، 2003). مطالعات دیگر، تعاملات مهم بین دارایی دانش و قابلیت‌های فرآیند دانش را که صلاحیت سازه‌ای سازمانی را از طریق یک گرایش از روال سازمانی ایجاد می‌کند را بررسی کرده‌اند (گرنت، 1996؛ استندر، 1996). بنابراین، این پژوهش ارتباطی پژوهشی بین دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فرآیند است.

فرضیه 1: دارایی‌های دانش بیشتر منجر به قابلیت‌های فرآیند دانش بالاتر می‌شوند.

منابع دانش و قابلیت‌های فرآیند کسب و کار

فرآیند کسب و کار به عنوان توالی خاصی از فعالیت‌های کاری برای تبدیل مجموعه‌ای از ورودی‌ها به خروجی‌ها تعیین شده است (داونپورت، 1993). براساس دیدگاه مبتینی بر منابع، فرآیندهای کسب و کار زمینه‌ای که در آن جایگاه استفاده از منابع ایجاد می‌شود را فراموش می‌کنند (بارنی، 1991). قابلیت‌های فرآیند کسب و کار صلاحیت سازمان را برای ایجاد ارزش بازار از یک راه منحصربفرد به استفاده از منابع توصیف می‌کند. محققان سه دسته نوع شناسی به طبقه‌بندی قابلیت‌های فرآیند کسب و کار پیشنهاد کرده‌اند. به عوامل مثال قابلیت پرورن‌دوزی مبتینی بر درون و قابلیت درون‌دوزی مبتینی بر بیرون و قابلیت بود.  

\[1 \text{Darroch}\]

182
قابلیت بیرونی مبتنی بر درون توانتایی یک سازمان در پیشبرد نیازهای بازار، سنجش رقابت‌های خارجی، ایجاد روابط‌پذیرفته با دیگران خارجی و پاسخگویی به تغییرات سریع بازار است (فاده و هولی، 2002). بنابراین، قابلیت بیرونی مبتنی بر درون ارائه را برای فعالیت‌های داخلی و مدیریت روابط با ذینفعان خارجی و پاسخگویی در محیط خارجی بهره‌برداری کرده است (وید و هولند، 2004).

قابلیت درونی مبتنی بر بیرون به توانتایی سازمان در پیگیری برتری عملیاتی از فرآیندهای داخلی اشاره دارد (بانکر و همکاران، 2006). آنها معقولاً از طریق چالش‌های رقابتی و فرصت‌های بازار و تمرکز بر روی بهبود نوآوری محصول، فرآیندهای تولید، مدیریت مالی و مدیریت منابع انسانی فعالیت می‌کنند (دا، 1994). بنابراین، قابلیت درونی مبتنی بر بیرون به تمرکز بر داخل و زیرساخت‌های بهتر و عملیات موثرتری تاکید دارد که به سازمان در توسعه ارزش‌های منفعت و حفظ موقعیت رقابتی کمک می‌کند (وید و هولند، 2004).

قابلیت پوشان به ادغام قابلیت بیرونی مبتنی بر درون و قابلیت درونی مبتنی بر بیرون برای یک سازمان تعیین شده است. زانگ و همکاران (2019) با ادغام نظرهای توامنی مدیریت دانش و دیدگاه مبتنی بر خطرپذیری، مدالی را برای ایجاد تحول در فراهم‌های کسب و کار توسعه دادند. نتایج نشان داد که سطوح فرهنگی، فناوری و ساختاری توامنی مدیریت دانش باعث کاهش نتایج منفی سامانه اجتماعی، سامانه فنی و مدیریت پروژه می‌شود.

قابلیت پوشان از طریق تجزیه و تحلیل درونی و بیرونی، توانتایی شرکت را در استفاده از نقاط قوت ارزشمند، اجتناب از نقاط ضعف بالقوه، بهره‌برداری از فرصت‌های بازار و خنثی‌سازی تهدیدات

1 Fathy and Hooley
2 Wade and Hulland
3 Banker et al
4 Day
نکته: بازگری سازمانی و فرآیندهای کسب و کار عمکرده دانش و فرهنگ سازمان‌ها

خارچی‌ی تعيین می‌کند. بنابراین، راهبرد توسعه همکاری‌های درون و بیرون شرکت و سرمایه‌گذاری گسترشده یکپارچه سازی اطلاعات فعالیت‌های حیاتی در قابلیت پوشای یک سازمان هستند (بانکر و همکاران، 2004). علاوه براین، قابلیت فرآیند کسب و کار به عنوان یک سازه ساخت با سه شاخص قابلیت: برون‌در، درون-در و پوشان تعریف شده است. روش‌هایی به رسمیت شناختن تعیین شده به قبل است (پیتر و همکاران، 2002). همانطور که در بالا بحث شد، مدیریت دانش به‌طور خاص، یکپارچه‌سازی منابع دانش مستلزم شناسایی دارایی‌های دانش و یک سری از فرآیندهای دانش همگن‌سازی است که در زمینه و روال سازمانی خاص تعییه شده است (سیدا و ورآ، 2007؛ نوناکا و همکاران، 2002) در حالی که قابلیت‌های فرآیند کسب و کار به عنوان بهبود ابزارهای انجام راهبردهای کسب و کار، ایجاد، انتقال ادامه و استفاده از دارایی‌های داخلی مختلف به‌کار گرفته می‌شود که می‌تواند به بهبود قابلیت‌های فرآیند کسب و کار منجر شود و سازمان را به هماهنگی گرایانه کسب و کار باعث شود و به کارگیری بیشتر از دارایی‌های مشهود و نامعلوم در یک راه منحصر به فرد قادر سازد (ایستربی-اسمیت و پریئتو، 2008).

۱ Wu
۲ Brynjolfsson and Hitt
۳ Cepeda and Vera
۴ Nonaka et al
۵ Easterby-Smith and Prieto

۱۸۴
برای اساس، این تحقیق به ارتباط بالقوه بین هردو دارایی دانش و قابلیت‌های فرآیند و قابلیت‌های فرآیند کسب و کار مطرح است.

فرضیه 2: دارایی‌های دانش بیشتر به قابلیت‌های فرآیند کسب و کار بالاتر منجر می‌شوند.

فرضیه 3: قابلیت‌های فرآیند دانش بیشتر منجر به قابلیت‌های فرآیند کسب و کار بالاتر می‌شوند.

قابلیت فرآیند کسب و کار عملکرد سازمانی

در حالی که عملکرد مبتنی بر دانش در میان نتایج سازمان‌های کسب و کار بی نتیجه یافت شده است، بیشتر مطالعات معیار ابتدایی را که بیشتر می‌تواند عملکرد واقعی را نمایش بدهد، مطرح کرده‌اند (برادویج 1، 2000؛ دوراج و کولی، 2003). بزرگی بر مقالات جامع روی عملکرد مدیریت مبتنی بر دانش معیار مطرح شده مجموعه‌ای از مشخصات مالی و غیرمالی است از جمله عواملی عاملیاتی (کیفیت فرآیند، کارایی فرآیند، قابلیت اعتماد تحویل و کاهش موجودی)، معیارهای مبتنی بر بازار (ارتباط با مشتری، رهبری محصول و فرصت بازار)، معیارهای مالی (روش درآمد، بازگشت سرمایه‌گذاری، سود آوری) (مولی و همکاران، 2004؛ نیبردی، 2005).

علاوه براین، کار امتیازی متوازن مشابه چهار شاخص عملکرد برتری عملیاتی، رهبری محصول، صمیمیت مشتری و دستیابی به مالی در برابر ارزیابی عملکرد کسب و کار بر اساس چهار نظر تعیین شده بین ترتیب‌های گروهی و رنگ‌های فرآیند داخلی، مشتری و امور مالی تعیین شده‌اند (کاپلین و دوراج، 2004؛ بزرگ‌ترین، 2006). در مجموع این پژوهش برتری عملیاتی، رهبری محصول، صمیمیت مشتری و دستیابی به مالی را به عنوان شاخص‌های عملکرد در نظر گرفته است.

برتری عملیاتی به یک راهبرد کسب و کار خاص اشاره که به سازمان کمک می‌کند ناپایداری در فرآیند

1 Bharadwaj
2 Devaraj and Kohli
کارآمد و موثر شد اشاره دارد و سپس به ارائه محصولات در یک قیمت رقابتی اشاره دارد. بعد، یک نگرش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان‌ها به خاطر است. این نگرش یادگیری سازمانی به مطالعه استفاده مشتریان از محصول را بهبود می‌بخشد و سپس به رقابت در صنعت ضربه می‌زند. در نهایت، سازمان به دنبال صمیمیت مشتری دریخبهای مشخص بازار و سپس سازمان‌هی محصولات مطلق با نیازهای مشتریان در بازار هدف است. علاوه بر این، عملکرد سازمانی به عنوان کد ساختار شکل‌گیری با چهار شاخه عملکرد تعریف می‌شود که عبارتند: برتری عملیاتی، رهبری محصول، صمیمیت مشتری و دستیابی به موقعیت مالی. قوانین تصمیم‌گیری به قبیل هستند (پیتر و همکاران، 2007).

مزیت سازمان بیشتر تمایل دارد برای مزیت مبتنی بر قابلیت در یک محیط رقابتی پویا همراه باشد (هلفت و پیترآف، 2003). براساس دیدگاه مبتنی بر منابع، قابلیت فراگیر کسب و کار منابع ارزشمندی هستند که شرکت‌ها به آنها بهترین نحو به مکانیسم جدا شده‌اند. باعث می‌شود که محصولات نابودی با شاخص عمکرد تعریف و میزان شادقند و همچنین در نهایت سازمان به دنبال صمیمیت، صمیمیت مشتری و دستیابی به موقعیت مالی. قوانین تصمیم‌گیری به قبیل هستند (پیتر و همکاران، 2007).

علاوه بر این، محققان این قابلیت را به عنوان یک واسطه مهم در فهم بالقوه عملکرد شرکت منابع ارزشمندی است. به‌طور خاص، سپارقی از مطالعات نشان داده‌اند که قابلیت‌های فراگیر اصلی مانند مدیریت ارتباط مشتری، مدیریت تندرجه تامین و ساخت انعطاف‌پذیری دارای تاثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی است (راوی و همکاران، 2004؛ راوی و همکاران، 2005؛ سمنت و همکاران، 2006). به‌طور ویژه مفهوم کارت امتیازی متوازن یکی از قابلیت‌های فراگیر کسب و کار که می‌تواند اصلاحی تأثیر کارآمد گردد.

1. Helfat and Peteraf
2. Haas and Hansen
3. Santhanam et al
مالي و مشتری اشاره می‌کند. از این رو، این تحقیق، پیوندی بالقوه بین قابلیت‌های فرآیند کسب و کار و نتایج سازمانی فرض می‌کند.

فرضیه 4: قابلیت‌های فرآیند کسب و کار بالاتر منتشر به عملکرد سازمانی بالاتر می‌شود.

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی به عنوان یک رویکرد یادگیری منبب بر گروه است که ریشه در یادگیری فرد دارد (سنجه، 1990). با این حال، این فرضیه که ممکن است به توجه آن شد نشانه‌ای از انتخابی‌های فرآیند سازمانی و فرآیند مشتری در شناسنده شده یادگیری‌های برای یکدیگر آسان نیست (آرگیریس و شون، 1988).

ادبیات یادگیری سازمانی عمده‌اً دو دیدگاه شناختی و اجتماعی را در بر می‌گیرد (چیوا و آلگر، 2005). در قدیم روانشناسی و یادگیری فردی بر اساس عقلگرایی یادگیری بیشتری است و به‌نژادی در جامعه‌شناسی و یادگیری اجتماعی با تمرکز بر اساس تعهدات رسیدگی می‌شود. در یادگیری سازمانی تمایل به افزایش دیدگاه اجتماعی وجود دارد. در در حالی که، به نظر می‌رسد مفهوم یادگیری سازمانی به‌خوبی تعریف نشده است با اختلال و سردرگمی در تعیین آن وجود دارد. توافقی عمومی در اینکه یادگیری سازمانی اشاره دارد به فرآیندهای سازگار داخلی توسط بخی از انواع الزامات، کار بین اعضای سازمان و چالش‌های خارجی و فشارهای رقابتی در محیط وجود دارد (اسپندر، 2008).

دلسب و همکاران در سال 2002 تأثیر عدم یادگیری سازمانی (فراموشی سازمانی) را بر عملکرد سازمانی در طیف مدیریت دانش را در باشگاه‌های وزش‌های پزشکی کرده‌اند و یافته‌های آن‌ها را بر اثره بین عملکرد و فراموشی سازمانی تأکید داشته است. بر اساس نتایج این پژوهش، فراموشی سازمانی به

1 Senge
2 Argyris and Schon
3 Chiva and Alegre
تسهیل اکتساب، خلق، تسریع، ذخیره، و کاربرد دانش جدید بین اعضای شرکت، موجب بهبود عملکرد بهتری باشد. مدل پژوهشی مورد استفاده در شکل (2) آمده است.

شکل 2. مدل دلسپ و همکاران (۲۰۲۰)

بهطور ویژه جرز و گومز و همکاران ۱ (۲۰۰۵) مفهوم پادگنی سازمانی قابلیت یک سازمان در فراخوان داشتن و وفق دادن رفتار که وضعیت شناختی جدید را برای هدف بهبود عملکرد آن منعکس می‌کند. تعیین کردن. چهار شرط برای توسعه می‌توان قابلیت پادگنی سازمانی به‌وجود می‌آید که عبارتند از تغییر مدیریت، نمایش سامانه، آشکاری و آزمایش و به اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی دانش. به دلیل اهمیت کامل پادگنی سازمانی به‌عنوان یک ساختار چندبعدی تعیین شده است و اساس این ابعاد توسعه اندام‌گیری است. برای تعیین رابطه بین مدیریت دانش و پادگنی سازمانی، شوهدی گوناگونی وجود دارد. پادگنی سازمانی عمداً در تلاش برای کمک به بهبود فهم خود از سازمانها و فعالیت‌ها است. به نظر می‌رسد شیوه‌های به‌طور مشابه برای ایجاد دانش سازمانی کاربردی، سبب

۱ Jerez-Gomez et al
مدیریت دانش دارد (تسوکس و مایلونوپلوس، 2004). روش دیگر برای فهم رابطه آنها بررسی
پادگیری سازمانی به عنوان تسهیل مدیریت دانش است. پادگیری سازمانی کمک می‌کند تا سازمان
دانش سازمانی را در فرآیندهای سازمانی با انگیزه ایجاد، انتقال و استفاده از دانش قرار دهد. به طوری
که می‌تواند به طور مداوم شیوه‌ها و رفتارهای سازمانی را بهبود ببخشد.

فرضیه ۵: پادگیری سازمانی منجر به سرمایه دانش بالاتر شود.

شکل ۳: مدل مفهومی تحقیق

1 Tsoukas and Mylonopoulous
روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری آماری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان آموزش دیده، در زنجان و سازمان صنعت و معدن بجنورد بودند. با توجه به نمونه‌گیری اولیه از طریق پیش آزمون برای سنی گروه‌بندی پایداری و روابط ایزادر و تعیین انحراف واریانس، تعداد حجم نمونه آماری این پژوهش شامل 199 نفر از اداره دارایی زنجان و سازمان صنعت و معدن بجنورد که بصورت تصادفی طبقه‌بندی شده و پرسش‌ها باعث داده. بر اساس نتایج پژوهش، مشخص شد که به لحظ مشخصات جمعیت‌شناسی، 61/3 درصد کارکنان، مرد بوده و 38/75 درصد متاهل و بوده‌اند. از لحاظ سنی، 45/22 درصد افراد در پنج سال بین 30 تا 35 سال بوده و 54/78 درصد از لحاظ تحصیلات، 56 درصد افراد دانشگاهی بوده‌اند. از لحاظ سیاسی سازمانی، 50/5 درصد افراد 5 سال و کمتر در سازمان خدمت کرده‌اند. از لحاظ سابقه خدمات در پست فعلی 43/71 درصد افراد 5 سال و کمتر خدمات کرده‌اند که به لحاظ سمت سازمانی، 61/4 درصد افراد کارشناس، 4/5 درصد مدیر و 33/66 درصد کارمند بوده‌اند. از لحاظ نوع استخدام، 37/68 درصد افراد با صورت رسمی، 62/36 درصد افراد با صورت پیمانی، و 25/61 درصد افراد با صورت قراردادی و 4/3 درصد افراد به صورت شرکتی استخدام شده بوده‌اند. در نهایت از لحاظ درآمد، 46/72 درصد افراد درآمد 1 میلیون تا 2 میلیون، 19/59 درصد افراد درآمد 2 تا 3 میلیون، 16/54 درصد افراد درآمد 3 تا 4 میلیون، 15/54 درصد افراد درآمد 4 تا 5 میلیون و 4 درصد افراد درآمد زیر 1 میلیون بوده‌اند. در مجموع به نظر می‌رسد، نمونه‌های آماری با توجه به جامعه هدف مورد نظر، به خوبی انتخاب شده و نتایج حاصل از پژوهش می‌تواند قابل استفاده باشد.

هدف مورد نظر، به‌خوبی انتخاب شده و نتایج حاصل از پژوهش می‌تواند قابل استفاده باشد.

اکثر آماری داده‌ها پرسشنامه استاندارد می‌باشد که برای انتخابی شده اما به دلیل بومی سازی در این پژوهش مجدداً در نظر گرفته شده‌اند. اکثر آماری داده‌ها پرسشنامه استاندارد می‌باشد که برای انتخابی شده اما به دلیل بومی سازی در این پژوهش مجدداً در نظر گرفته شده‌اند.
عملکرد مبتنی بر مدیریت دانش و وو و چن (2014) استفاده شده است و سوالات آن برای سازمان‌ها ایرانی شخصی‌سازی شده است. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشان‌گر‌ها به دست می‌آورد. ساختار باشگاه افزایش و همکاری سازمانی است. برای بررسی روایی همگرا 2 در مدل PLS معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشان‌گرها بیشتر از آن دارد. مقدار مبتنی بر سطح پذیرش AVE رقم 0 است. همان‌گونه که در جدول (1) مشخص است، تمام مقادیر مربوط به سازه‌ها مقداری بیش از 0/4 را نشان می‌دهند و استحکام گویای حد قابل قبول برای روابط همگرا پرسشنامه پژوهش است.

جدول 1. روایی همگرا سازه‌های متغیرهای تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سرمایه‌دارشی</th>
<th>کسب و کار</th>
<th>فرآیند دانشی</th>
<th>فرآیند دانشی</th>
<th>قابلیت فرآیند</th>
<th>قابلیت</th>
<th>سرمایه‌دارشی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین واریانس (AVE)</td>
<td>0/600</td>
<td>0/691</td>
<td>0/572</td>
<td>0/593</td>
<td>0/752</td>
<td>0/0844</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اثرف میانگیر</td>
<td></td>
<td>0/791</td>
<td>0/552</td>
<td>0/565</td>
<td>0/752</td>
<td>0/0844</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضریب پایاپایی آلفای کرونباخ 6 تمامی متغیرها در این مطالعه 0/931 بود که از حداقل مقدار استاندارد (7/0) بیشتر بود و نشان داد که سنجه‌ها پایاپایی بالایی دارند. در جدول (2) تعداد سنجه‌های طراحی شده برای سنجه‌های منحرف مکنون و ضریب پایاپایی تکیکی ارائه شده است. باگازی و یی 5

---

1 Ing-Long Wu and Jian-Liang Chen
2 Convergent Validity
3 Average Variance Extracted
4 Cronbach
5 Bagozzi and Yi
استاندارد بالای 6/0 را برای یکتا یادگیری ترکیبی (CR) بیان کرده‌اند. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، بیشتر مقادیر (CR) بیش از 6/0 می‌باشند، بنابراین مدل اندازه‌گیری از یکتا یادگیری مناسبی برخورد از است.

جدول 2. یکتا یادگیری متغیرهای تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد گویه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سرمایه‌دانش</td>
<td>9/888</td>
</tr>
<tr>
<td>قابلیت فرآیند دانش</td>
<td>0/968</td>
</tr>
<tr>
<td>قابلیت فرآیند کسب و کار</td>
<td>0/971</td>
</tr>
<tr>
<td>عملکرد سازمانی</td>
<td>0/914</td>
</tr>
<tr>
<td>یادگیری سازمانی</td>
<td>0/938</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همچنین تست‌سنجش یکتا یادگیری از نشان‌گرهای متغیر مکون در مدل PLS می‌باشد. ارزش هریک از یکتا یادگیری نشان‌گرهای متغیر مکون مربوطه می‌باشد برد گسترده یا مساوی 5/0 باشد. همان‌طور که در شکل‌های 2 و 3 مشاهده می‌شود تمام مقادیر نشان‌گرهای متغیر مکون برخورد است و این مقدار t-value گفت مدل اندازه‌گیری از از یکتا یادگیری نشان‌گرهای متغیر مکون به‌طور مناسب است. این مقدار معنی‌دار بوده و نشان دهنده میزان تأثیر، تحلیل و ضریب به‌طور عددی باعث می‌شود که مسیرهای می‌باشند و برای پژوهش مناسب برخورد است.

مقادیر خارج از بازه (1/96، 1/96) می‌باشند و ابزار پژوهش از روایی مناسب برخورد است.

1 Composite Reliability
یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌ساختاری و روش‌های حداکثر مربعات جزئی چه گزینه‌ای مدل‌ساختاری، همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، فرضیه‌های پژوهشی و برآوردگی مدل استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است، ۴ فرضیه رد و ۲ فرضیه تایید شدند. با این‌ترتیب که به توجه به ضریب مسری، اگر ضریب مسری از رابطه (t-value) از سطح معنی‌داری ۰/۰ کمتر باشد و عدد معنی‌داری از ۹۶/۱ بزرگتر باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه مسری در سطح ۰/۰ معنی‌دار می‌باشد. در غیر این صورت، فرضیه رد می‌شود.

شکل ۴. مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

1 Structural Equation Modeling (SEM)
2 Partial least squares (PLS)
نقش یادگیری سازمانی و فرآیند کسب و کار بر عملکرد دانش محور سازمان‌ها

جدول 3. خلاصه نتایج روابط بین متغیرها

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره فرضیه</th>
<th>اثر متغیر</th>
<th>وابستگی</th>
<th>ضریب مسیر</th>
<th>t-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>سرمایه دانشی</td>
<td>قابلیت فرآیند دانش</td>
<td>0/160</td>
<td>1/958</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>سرمایه دانشی</td>
<td>قابلیت فرآیند کسب و کار</td>
<td>0/222</td>
<td>4/372</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>قابلیت فرآیند دانش</td>
<td>قابلیت فرآیند کسب و کار</td>
<td>0/56</td>
<td>3/153</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>عملکرد سازمانی</td>
<td>قابلیت فرآیند کسب و کار</td>
<td>0/433</td>
<td>1/936</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>یادگیری سازمانی</td>
<td>سرمایه دانشی</td>
<td>1/656</td>
<td>6/37</td>
</tr>
</tbody>
</table>

196
برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو با افزونگی ۳ می‌باشد. استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری‌های باز کردن می‌باشد. شاخص حشو با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری کیفیت مدل مبتنی بر این که در رابطه با بلوک بزرگ‌تر از صف‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل است. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب مدل باشند. در جدول ۴ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر می‌باشند و مدل دارای اعتبار مناسبی می‌باشد.

جدول ۴: شاخص‌های اشتراک (CV Red) و شاخص‌های حشو (CV Com)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>CV Red</th>
<th>CV Com</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سرمایه دانش</td>
<td>۰/۷۸۳</td>
<td>۰/۳۲۳</td>
</tr>
<tr>
<td>قابلیت فرآیند دانش</td>
<td>۰/۹۴۲</td>
<td>۰/۴۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>قابلیت فرآیند کسب و کار</td>
<td>۰/۹۵۰</td>
<td>۰/۳۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>عملکرد سازمانی</td>
<td>۰/۳۴۶</td>
<td>۰/۴۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>نادگیری سازمانی</td>
<td>۰/۳۶۸</td>
<td>۰/۴۳۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتیجه گیری و پیشنهادها

عمده ترين سرمایه سازمانهای تولیدی و خدماتی عصر حاضر، داشتنی است که به آن دسترسی دارند. سازمانهایي می توانند پیشرفت و پیشرفت باشد که قادرند پیشرفت، معیار ترين و به روز ترين دانش برشي را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گذشته و بر اساس استفاده بهينه کند و با تصرف دانش، خروج و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نيز پياده سازي، باريزيبی، حفظ و تغذهداري دانش به منزله دارايی ی کاهش سازمان استفاده كند. اين پژوهش به بروز عملکرد دانش محور در سازمان برداخته و عوامل متعددی از قبیل سرمایه دانشي، قابليت فرآيند دانشي، قابليت فرآيند کسب و کار، عملکرد سازمانی و پادگانی سازمانی را با هم ترکیب نموده است. دليل انجام پژوهش نيز به نیود مطالعات جامع برای یافتن عملکرد سازمانی دانش محور است. مبانی نظری برای تعريف مدل پژوهش، دوگانه هستند. اولی، نمایش رابطه بالقوه بین سرمایه گذاري های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بر اساس ديدگاه دانش محور می باشد. دومي توسه روندهایي برای اجرای عملکرد دانش محور بر اساس ديدگاه دانش محور با در نظر گرفتن متغيرهای قابليت های فرآيند کسب و کار برای عملکرد سازمانی تحقق یافته از دارايیهای دانشي و قابليت های فرآيندی می باشند.

یافته ها نقش مهمی در توصیف نقش دیدگاه دانش محور در دستابایی به عملکرد سازمانی دارند.

تأثیر دارايیهای دانشی بر قابليت های فرآيند کسب و کار عمده تا از طریق نقش واسطه قابليت های فرآيند دانشی به چاپ رابطه مستقیم بین دارايیهای دانشی و قابليتهای فرآيند کسب و کار می باشد. شاخه های ارزیابی برای عملکرد سازمانی سطوح مختلف از عملکرد مالی و غیرمالی دارند. همچنین یافته ها نشان مي دهند که چگونه مولفه های دانش به روش سازماندي ای که برای رسیدن به نتایج چشمگير و مثبت انجام مي شوند، اگرچه دارايیهای دانشی شكل اساسی درک عملکرد نهایی مي باشند، ولی بايد برای قابليت های فرآيند دانشي و قابليت های فرآيند کسب و کار با انجام تلاش مضاعف در سازمان.
پرورش یابد. در حالی که یک سازمان منبع دانش‌کافی و مهمی در یک صنعت دارد، پاید تلاش خود را برای بهبود قابلیت‌های فرآیند کسب و کار به متمرکزی بر عملکرد نهایی تخصیص دهد. به عبارتی، عملکرد دانش محور باید برای شاخص های مالی و غیرمالی به یک روش مناسب در درک تاثیر منابع دانشی در سازمان در نظر گرفته شود.
در حالی که پژوهش‌های اولیه بر قابلیت‌های فرآیند دانشی و تأثیر مستقیم آن بر عملکرد شرکت‌ها تاکید داشته‌اند، منابع مدیریت دانش از قبیل منابع انسانی، ساختار سازمانی، روابط خارجی و سامانه‌های اطلاعاتی بعنوان محرک‌های اولیه تأثیر سازمانی هستند که اغلب در تصمیمات مدیریت دانش نادیده گرفته می‌شوند. قابلیت‌های فرآیند دانشی بعنوان یک تغییرگر مهم قادر به ایجاد عملکرد نهایی نیستند و برای انجام فعالیت‌های کسب و کار باید در فرآیند توسعه قابلیت‌های فرآیند کسب و کار باشد.
یادگیری سازمانی می‌تواند بعنوان تسهیل‌گر سازمان‌های دیده شود. یافته‌های آن نشان دهنده این‌گونه مهمی از یادگیری سازمانی می‌باشد. این شرکت‌ها و تحقیقات اخیر می‌گویند که این مطالعه به ایجاد ارتباط بین منابع کسب و کار و عملکرد شرکت است. به عبارتی دیدگاهی را برای مدیران سازمان ارائه می‌دهد تا در خصوص تخصیص منابع و تضمین گزینه عملکرد به‌هندی داشته باشند. موضوعی که در سازمان‌های ایرانی به دلیل ناملموس بودن منابع دانش‌کافی است. این مطالعه روایت‌کننده‌ای مالی متمرکز بوده است تا باز پلاسک گزارش سازمانی راهبردی که نهاده در فرآیندهای دانشی، فرآیندهای کسب و کار و عملکرد سازمانی متمرکز بوده است. در بخش‌های زیر هر کدام از فرضیه‌ها بطور جداگانه بررسی شده و تطبیق و مغایرت آن در صورت مشاهده، با ادوات تحقیقاتی بیان شده است.

197
در رابطه با فرضیه اول، سرمایه دانشی بر قابلیت فرآیند دانش تأثیر معناداری داشت که با پژوهش دارک (2005) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این که ضریب استاندارد شده بین و متغیر مقدار 0.623 است، می‌توان اظهار داشت که سرمایه دانشی به میزان 46.3 درصد از تغییرات متغیر قابلیت فرآیند دانش را بهطور مستقیم تثبیت می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که آگاهی کامل از فرآیند کار در رابطه با مسائل دانش پتانسیلی جهت بهبود فرآیند می‌باشد.

در رابطه با فرضیه دوم، سرمایه دانشی بر قابلیت فرآیند کسب و کار تأثیر معناداری نداشت. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که فرآیند کسب و کار بیشتر متکی به روندها و نظام در محیط کار بوده و دانش چندان کمکی کننده نخواهد بود.

در رابطه با فرضیه سوم، قابلیت فرآیند دانش بر قابلیت فرآیند کسب و کار تأثیر معناداری نداشت که با پژوهش اسمیت و لیویل (2002) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این که ضریب استاندارد شده بین و متغیر مقدار 0.432 است، می‌توان اظهار داشت که قابلیت فرآیند کسب و کار به‌طور مستقیم تثبیت می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند باشد که دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فرآیند به‌عنوان راهبردهای تربیتی مهم دانش از سازمان پدیدار شده‌اند که آن‌ها را می‌توان بیشتر برای ایجاد فرآیند کسب و کار جدید و سپس دست‌یابی به نتایج برتر عملکردی هماهنگ کرد.

در رابطه با فرضیه چهارم، قابلیت فرآیند کسب و کار بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری داشت که با پژوهش چهارم و همکاران (2006) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این که ضریب استاندارد شده بین و متغیر مقدار 0.656 است، می‌توان اظهار داشت که قابلیت فرآیند کسب و کار به‌عنوان راهبردهای تربیتی مهم دانش از سازمان پدیدار شده‌اند که آن‌ها را می‌توان بیشتر برای ایجاد فرآیند کسب و کار جدید و سپس دست‌یابی به نتایج برتر عملکردی هماهنگ کرد.
قابلیت‌های فرآیند اصلی مانند مدیریت ارتباط مشتری، مدیریت زنجیره تأمین و ساخت انعطاف پذیر

دارای تاثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی است.

در رابطه با فرضیه پنجم، یادگیری سازمانی بر سرمایه دانشی تأثیر معناداری داشت که با پژوهش تسوکیس و ماِلونپلوس (2004) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این که ضریب استفاده شده بین دو متغیر مقدار 0.656/0.656 درصد از تغییرات متغیر عملکرد سازمانی را بهطور مستقیم تبیین می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که یادگیری سازمانی کمک می‌کند تا سازمان دانش سازمانی را در فرآیندهای سازمانی با اکتساب ابعاد، انتقال و استفاده از دانش قرار دهد به طوری که می‌تواند بهطور مداوم شیوه‌ها و رفتارهای سازمانی را بهبود ببخشد.

مدل مفهومی این پژوهش به دنبال ارائه مدلی برای تعیین عملکرد دانش، محور برای روابط بین مؤلفه‌های منابع دانشی، فرآیندهای کسب و کار و عملکرد سازمانی بوده است. در این مدل مشخص است که انسان، روابط، سرمایه اطلاعاتی و ساختاری، ورودی‌های خام دارایی‌های دانش هستند. قابلیت‌های فرآیندهای دانشی، توتنایی سازمان در به‌کارگیری دارایی‌های دانش در یک مجموعه از فرآیندهای دانش همان‌گونه برای هدف تولید دانش ارزشمند می‌باشند. بسیاری از مطالعات استعاره‌ای از دانش بعنوان هدف را زمانی استناد کرده‌اند که دانش می‌تواند ایجاد شود، ذخیره شود، به اشتراک گذاری شود، منتقل و دستکاری شود. استعاره‌هایی از دانش بعنوان فرآیند بی‌جی در قالب یک فرآیند تغیر و تحول مستمر در هر دو سطح فردی و سازمانی است. این پژوهش بهطور گسترده‌تری دانش را شامل دارایی‌های دانش و قابلیت‌های فرآیند برای نقش‌های مختلف‌شان در تحقق عملکرد سازمان تعیین کرده است. همچنین بر واضح است که مدیریت دانش تضمین کننده برتری‌های بلوک مدت بروز سازمان و جوامع و میزان بهره‌گیری آنها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است.
صاحب‌نظران مدیریت معتقدند که فوائد عیان‌گیری مدیریت دانش شامل افزایش پایداری سازمان، مدیریت بیشتر سرمایه‌های فکری و ذهنی، افزایش کارآمدی و اثربخشی عملکرد و پیشرفت مدیریت و مستمر سازمان است.

بدین ترتیب، مدیریت دانش بدنی پورش قابلیت‌های سازمان در اکتساب، تبدیل و محافظت از دارایی‌های دانش است. که شرکتی می‌تواند از قابلیت‌های فرآیند سازمان در اکتساب، تبدیل و محافظت از دارایی‌های دانش است. که شرکتی می‌تواند از قابلیت‌های فرآیند سازمان در اکتساب، تبدیل و محافظت از دارایی‌های دانش است.

دارایی‌های دانش شامل سرمایه‌های فکری و ذهنی، قابلیت‌ها، شایستگی مربوط به کار، تجربیات و ارزیابی‌های روان کارکنان شرکت اشاره می‌کند. که آن پیشرفت در مصرف دارایی‌های فکری و ذهنی در خصوص تقلید کنند در در حالی که دارایی‌ها مربوط به خواص معنوی می‌باشد. عملاً، این پژوهش به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور کامل به‌طور الكولول
تعیین اولویت‌ها و مدیریت افزایش قابلیت فراآیندهای داخلی برای ایجاد ارزش سازمانی به خویی برنامه‌ریزی شود. علاوه بر این، دارایی‌های دانش مفهومی به عنوان یک ساختار شکل‌گیری‌ب‌ا‌پ‌چ‌ا‌ج‌ا‌ر شاخص سرمایه‌اساسی، انسان، ارتباط، ساختار و اطلاعات هستند. قابلیت‌های فراآیند دانش به توانایی‌های یک شرکت در استفاده از دارایی‌های داخلی در مجموعه‌ای از فراآیندهای همراه با دانش به‌منظور ایجاد ارزش سازمانی به‌عنوان یک دانش اشاره می‌کند. همانطور که در مدل آینده‌سازدایی است، مدیریت دانش اساساً شامل تولید/اکتساب، تدوین و ذخیره‌سازی است. انتقال دانش به‌طور گسترده‌ای تبدیل و توزیع کاربرد دانش و در داده‌فراوری و به کلیه مراتب با تحقیق و شیوه‌های اشاره‌دار و بر این اساس، چهار فراآیند دانش مشترک ایجاد و انتقال، ادغام و کاربرد وجود دارد. خلق دانش شامل فعالیت‌های در گروه‌های تولید، اکتساب و تدوین و ذخیره‌سازی دانش است. دراین مرحله، دانش می‌تواند از طریق یک یا چندین کارکنان به‌وسیله پژوهش، آزمایش و یادگیری تجربی توزیع شود. انتقال دانش به‌طور معمول با انتشار دانش بین نقاط‌های از تولید و نقطه‌ای از کاربرد دانش اشاره می‌کند. بررسی توانایی‌های یک سازمان برای تولید، ساختار مشترک یک مسئله مهم در رابطه با انتقال دانش است. ادغام دانش به وسیله توانایی‌های یک شرکت برای سازمان‌هایی با کوچک‌تر، نیاز به کاربرد افزایشی‌ای از اثرات استحکام و چابه‌گری دانش قدرتی و به حداکثر رسیدن به نیرویی دانش تعیین می‌شود. کاربرد دانش به‌منظور ایجاد واقعی از دانش ارزش‌آور، به توانایی‌های شناختی‌سازی‌های دانش و تعیین منبع از مزیت رقابتی اشاره می‌کند.

با توجه به نتایج حاصل، پیشنهادهای کاربردی زیر می‌تواند مورتوجه قرار گیرد:
1. اینکه توجه مدیران به سرمایه‌ای دانشی بیشتر در راستای قابلیت فراآیند دانشی باشد و همچنین در ارتباط با قابلیت فراآیند کسب و کار توجه به مسائلی همچون دانش روز در کنار مباحث تجربی می‌تواند کارساز باشد.
نقش پدیداری سازمانی و فراهم کسب و کار بر عملکرد دانشمحور سازمان‌ها

۲. به منظور بهبود سرمایه‌داری دانشی توجه مدیران باید به مباحث پدیداری سازمانی و شناخت مسائل مرتبط با سازمان بپردازند. تا کارکنان دانشی را به سرمایه‌داری ای قدرتمند بدل کنند.

۳. تأثیر انتخاب سرمایه‌های سازمانی باید در کنار سرمایه‌داری با در نظر گرفتن ابعاد و ارکان مدیریت دانش با نام‌های راهبرد، فرهنگ، فناوری، فرآیند و رهبری بیشتر توجه قرار گیرد.

همچنین پیشنهادهای زیر برای پژوهشگران آینده توصیه می‌شوند:

۱. مطالعات آینده در سازمان‌ها که در مطالعه حاضر شرکت نکرده باشند، تکرار شود تا نتایج آنها با جهت مقایسه بهتر باشد.

۲. پژوهش‌های آینده مدل پژوهش حاضر را به وسیله اضافه کردن متغیرهای متغیرهای مستقل دیگری گسترش دهند.

۳. برای ارزیابی تأثیر می‌توان از مدل های ارزیابی مثل کارت امتیازی متوان به استفاده کرد.
منابع

ابطحی، سید حسین، صلواتی، عادل (1385). مدیریت دانش در سازمان، تهران. انتشارات پیوند، نو. جاب اول.

امین بدخانی، علی، کیانی، فر، فرووش (1394). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شهید ابراهیم، فلسفه تحقیقات بازاریابی نوین علمی، پژوهش، شماره 16 و 17، صص 63-82.


شکری، ابوذر، قاضی زاده، ضیاء الدین (1398). بررسی اثر هوش تجاری به‌عنوان ابزار مدیریت دانش در بهبود شناخت های کلیدی عملکرد هولندریکی شرکت‌های سرمایه‌گذاری با رویکرد پویای سازمان. نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). شماره 7: صص 41-62.

شیرینی، امیر، فریبا (1384). مدیریت دانش: حرکت به فراسوی دانش. انتشارات فراشناختی ادبیات، تهران.

مختاري، امیر، فرهنگی، مهدیه (1389). آسان سازی تحول با کمک مدیریت دانش. مجله تدبیر. شماره 220.

References


