

## بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام)

سعید فکوری

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ایلام

### چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام) انجام شده است. روش تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری آن، کلیه کارکنان اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام به تعداد ۱۱۰ نفر است، که با توجه به حجم جامعه به روش تمام‌شماری کلیه جامعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه است. بنابراین، برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی از پرسش‌نامه بوستانی و همکاران (۱۳۹۶)، بهره‌وری سازمانی و مدیریت دانش محقق ساخته استفاده شده است که روایی آن توسط استاد راهنما و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۳)، (۰/۸۰) و (۰/۷۶) تأیید شده است. نتایج نشان می‌دهد: مدیریت دانش در روابط میان متغیرهای فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی نقش متغیر میانجی را ایفاء می‌کند. متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی و مدیریت دانش دارای تأثیر معنادار و مثبت است. همچنین، مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**کلید واژه:** فرهنگ سازمانی اسلامی، بهره‌وری سازمانی، مدیریت دانش، کتابخانه‌های عمومی.

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها جایگاه مهمی در جامعه دارند. فضای رقابتی در جامعه جهانی، سازمان‌ها را به سمتی می‌برد تا از ابزارها و شیوه‌های مختلفی برای توسعه کمی و کیفی مشتریان جامعه هدف خود بهره ببرند. بر این اساس، سازمان‌ها می‌بایست در پی راه‌هایی برای اتخاذ راهبرد متمایزی نسبت به رقبا برای ارائه خدمات به مشتریان باشند (عطاران و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۱). یکی از ابزارهای مهم و کلیدی برای ایجاد تمایز و دستیابی به جایگاه رقابتی متمایز، پرداختن به موضوع فرهنگ سازمانی است. «فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ادراکات، هنجارها و ارزش‌های مشترکی است که مورد پذیرش اعضای سازمان بوده و در عمق زندگی سازمانی جریان دارد» (الوانی، ۱۳۸۷: ۳۰).

امروزه فرهنگ سازمانی تبدیل به عنوان فراگیری در مباحث مدیریت شده است و انبوه مطالعات انجام گرفته تاکنون توانسته است نگرش دانش‌پژوهان را نسبت به سازمان تغییر داده و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی را به یکی از مهم‌ترین تخصص‌ها در زمینه رفتار سازمانی مبدل نماید. پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. این پیشرفت‌ها به همراه رقابت در بازار کار و تجارت، سازگاری، رفع نیازهای محیطی و لزوم مدیریت اطلاعات دست به دست هم داده و مفاهیم سازمان یادگیرنده، سازمان‌های دانشی و مدیریت دانش را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. سازمان‌ها با به کارگیری راهبردهای مدیریت دانش امکان نوآوری در فرآیندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم آورده‌اند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می‌بخشند.

## مبانی نظری

تعاریف متعددی برای فرهنگ سازمانی از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. رابینز<sup>۱</sup> فرهنگ را به‌عنوان سیستمی از مفاهیم و عقاید مشترک بین اعضای سازمان تعریف می‌کند که تعیین‌کننده رفتار آنها نسبت به یکدیگر و افراد خارج از سازمان است. دنیسون<sup>۲</sup> اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. از نظر بارنی<sup>۳</sup> فرهنگ سازمانی، نیروی محرکه مهم در جنبش سازمان‌ها است تسنح نیز بیان می‌دارد، فرهنگ سازمانی بر تعاملات بین اعضا و ارزش‌های آنان اثر می‌گذارد.

## فرهنگ سازمانی اسلامی

تدوین و ارائه الگوهای مدیریتی با فلسفه مدیریت و اداره امور سازمانها در هر کشور و نظامی، خواه و ناخواه بر مکتب و نوعی اعتقاد، بینش و ارزیابی درباره هستی و بر یک نوع تفسیر و تحلیل از جهان مبتنی است. اصولاً مدیریت، یک نوع ایدئولوژی است. یعنی یک نوع از بایدهاست. بایدها نیز همیشه از هستیها، یعنی جهان بینی، سرچشمه می‌گیرند. اگر هستی‌ها را ندانیم، بایدها را نخواهیم دانست، لذا تمام نظامهای اجتماعی، متکی بر نوعی جهان بینی بوده و هستند. هدفهایی که یک مکتب ارائه نموده، به تعقیب آنها دعوت می‌کند، راه و روشهایی که تعیین می‌کند، باید و نبایدها که انشاء می‌کند، همه بر طراحی و تدوین نظامهای اجتماعی و اداره امور سازمانها تاثیر می‌گذارد (اسدی و همکاران، ۱۴۰۲).

از طرف دیگر بخشهای مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین پیدا می‌کند. دین با ارائه مبادی تصدیقی و اصول موضوعه خاصی که متناسب با جهان بینی الهی است، در نظریه‌های علوم اثر می‌گذارد. همچنین همین علوم که اصول موضوعه خود را از جهان بینی و فلسفه می‌گیرد، به نوبه خود اصول و قواعدی را در اختیار علوم و فنون کاربردی قرار می‌دهد. مهمترین اثری که علوم کاربردی از دین می‌پذیرد، اثری است که از نظام ارزشی آن، حاصل می‌شود. این اثر، نظام رفتاری را هدایت می‌کند و جهت می‌دهد (همبلی و ادريس، ۲۰۲۰).

<sup>1</sup> Robbins

<sup>2</sup> Denison

<sup>3</sup> Barney

لذا مهمترین ارتباطی که میان علوم (به ویژه علوم کاربردی) و میان ادیان (به ویژه دین اسلام) وجود دارد و طبعاً در مورد مدیریت هم صدق می کند، رابطه جهان بینی اسلامی و نظام ارزشی اسلام، با علوم انسانی است. رابطه اول از راه تاثیر نظریات اسلامی، پیرامون هستی شناسی و انسان شناسی به عنوان اصول موضوعه در علوم انسانی و از جمله مدیریت، تجلی می کند و رابطه دوم از راه تاثیر ارزشهای اسلامی در تعیین اهداف و خطمشی ها و روش های عملی ظاهر می شود (فالیزا و همکاران، ۲۰۲۳).

بنابراین تدوین الگوی مناسب مدیریت در نظام اسلامی، تابع جهان بینی خاص خود و نظام ارزشی اسلام در محیط کار است. با توجه به این امر مهم، به منظور تدوین الگوی فرهنگ سازمانی مبنی بر نظام اسلام - که یکی از هدفهای این تحقیق است - لازم است در ابتدا مبانی فکری و جهان بینی اسلام مورد توجه قرار گیرد و همچنین به مطالعه عمیق سیره اولیای دین، مخصوصاً شخص رسول اکرم صلی الله علیه و آله و امیرالمؤمنین علیه السلام که کلید رمز موفقیت را از خدای خود، در دست داشته اند به منظور بررسی ارزشهای اسلامی پرداخته شود. اگر انسان روش اولیای دین اسلام را مطالعه کند، متوجه می شود که چقدر بر اصول دقیق رهبری منطبق است و نتایج شگرفی که با مدیریت و رهبری خود در دنیا گرفته اند، سابقه ندارد (روحی نژاد و همکاران، ۱۳۹۸).

حقیقت این است که این ستایش و نکوهش، از آن جهت نیست که انسان موجودی است که نیمی از سرشتش ستودنی و نیم دیگر نکوهیده می باشد. نظر قرآن مجید این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آنها را به فضیلت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویشتن باشد. شرط اصلی وصول انسان به کمالات، ایمان است. از ایمان است که تقوا و عمل صالح و کوشش در راه خدا بر می خیزد و به وسیله ایمان است که علم از صورت یک ابزار ناروا از دست نفس اماره خارج می شود و به صورت ابزاری مفید در می آید. لذا انسانی که خلیفه الله است، مسجود ملائکه است و همه چیز برای او است و دارنده همه کمالات انسانی است، انسان به علاوه ایمان؛ کامل است. انسان فاقد ایمان، ناقص است، خونریز است، بخیل و کافر است و از حیوان پست تر است. لذا انسان فاقد ایمان و جدای از خدا، انسان واقعی نیست. درختی می ماند که از ریشه خویش جدا شده، نه می فهمد و نه می بیند و نه می شنود. خداوند در سوره اعراف آیه ۱۷۹ این مطلب را به زیبایی بیان می فرماید (موسویان و غفورزاده، ۱۴۰۱).

ارائه ی تعریفی جامع و مانع، که دربرگیرنده ی تمام جنبه ها و شاخصه ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ سازمانی اسلامی باشد، کار راحتی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت، اما رسیدن به مقصود و ارائه ی بیانی گویا از این فرهنگ، با اتکا به معیارها و ویژگی های مورد انتظار از کار جهادی، که خود نمود روحیه و فرهنگ سازمانی اسلامی است، امکان پذیر است. فرهنگ سازمانی اسلامی همان فرهنگ تحول و آینده ساز است (راتناواتی و همکاران، ۲۰۲۳). فرهنگ سازمانی اسلامی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله با حافظان وضع موجود که به یک معنا ضد تحول و ضد انقلاب هستند، قرار می گیرد. (بایایی و همکاران، ۱۴۰۱).

فرهنگ سازمانی اسلامی مجموعه ای از ویژگی ها و ارزش های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگویی و مثال زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه ها و ارگان ها داشته است؛ به گونه ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود فرهنگ سازمانی اسلامی در اذهان و اندیشه ی بخش عمده ای از مسئولین و سیاست گذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است. (دهقان، ۱۴۰۱).

### بهره‌وری

انسان از دیرباز، در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمربخش از توانایی ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان ها، افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۲).

بهره‌وری بیشتر به معنای نتایج بهتر برای تمام افراد است و این موضوع تنها محدود به سازمان‌ها نمی‌شود. افزایش بهره‌وری می‌تواند افزایش دستمزد و حقوق را به دنبال داشته باشد، چراکه سازمان‌ها سود بیشتری می‌کنند. این موضوع همچنین می‌تواند باعث کاهش هزینه‌های شما شود، بنابراین قادر خواهید بود تا قیمت محصولات و یا خدمات خود را کاهش دهید و از این طریق مزیت رقابتی به دست بیاورید. در نتیجه، تقاضا برای محصولات/خدمات شما افزایش پیدا می‌کند، سود بیشتری خواهید کرد و اشتغال بیشتری هم ایجاد خواهد شد. همه‌ی این موارد حاکی از آن است که بیان اهمیت بهره‌وری واقعاً دشوار و شاید غیرممکن است. بهبود این شاخص می‌تواند تأثیرات زیادی داشته و حتی استانداردهای زندگی ما را نیز بالاتر ببرد. از سوی دیگر، با پایین رفتن میزان بهره‌وری، حقوق‌ها کاهش پیدا می‌کند و برخی سازمان‌ها نیز ناچار خواهند بود تعدیل نیرو انجام دهند (امیری و عزیزی، ۱۴۰۲).

افزایش بهره‌وری کسب‌وکارها به معنای افزایش سودآوری آن‌ها خواهد بود. این موضوع می‌تواند یک بازی برد-برد برای تمام طرفین باشد. سازمان‌ها ممکن است حقوق و مزایای شما را افزایش دهند، افزایش تقاضا به معنای نیاز به افزایش فرصت‌های شغلی نیز خواهد بود. سازمان‌ها همچنین می‌توانند بخشی از این سود را به توسعه بیشتر کسب‌وکار خود اختصاص دهند (آناکپو و همکاران، ۲۰۲۳).

بهره‌وری و رفاه با یکدیگر ارتباط دارند. وجود مشغله زیاد و زمان کم برای انجام آن‌ها می‌تواند استرس‌زا باشد. کار کردن در محیط‌های این‌چنینی می‌تواند سریعاً کارمندان را افسرده و دل‌زده کند. اگر به کارکنان کمک شود که بهره‌وری بالاتری داشته باشند، آن‌ها کارها را بهتر و سریع‌تر انجام خواهند داد، استرس کمتری خواهند داشت و شانس بیشتری برای ایجاد تعادل بین زندگی شخصی، شخصی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای خودشان پیدا می‌کنند. کارکنانی که در رفاه قرار داشته و از شرایط کاری خودشان راضی باشند، به احتمال زیاد بهره‌وری بیشتری هم خواهند داشت (ووردت و جنسن، ۲۰۲۳).

زمانی که افراد از زمان خود بهتر و کارآمدتر استفاده می‌کنند، روحیه بهتری خواهند داشت. این احساس بهتر می‌تواند در تمام سازمان پخش شده و روحیه آن‌ها را افزایش دهد. افزایش سطح روحیه کارکنان می‌تواند افزایش همکاری آن‌ها را به همراه داشته باشد. با این حال، اگرچه روحیه بهتر می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، سنج‌های بهره‌وری، رفاه کارکنان را در نظر نمی‌گیرند. به‌عنوان مثال، ندادن زمان کافی برای انجام وظایف و کارها می‌تواند به روحیه کارکنان آسیب زده و بهره‌وری را نیز کاهش دهد (آلانیزان، ۲۰۲۳).

بهره‌وری ارتباط نزدیکی با تعهد کارکنان دارد. کارکنان غیرمتعهد بهره‌وری بسیار پایینی دارند و ضررهای سنگینی به مجموعه وارد می‌کنند. طبق برآوردهای انجام شده توسط مؤسسه Gallup، کارکنان متعهد ۲۱ درصد سودآوری بیشتر و ۱ درصد بهره‌وری بیشتری از کارکنان غیرمتعهد دارند. نرخ استعفا و ترک شغل، سلامت کاری، برخورد با مشتری و ... نیز در میان آن‌ها بهتر و بیشتر است (بوته‌ها، ۲۰۲۳).

## راهکارهای افزایش بهره‌وری

### ۱- آموزش نیروی انسانی

آموزش نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری واحد منابع انسانی بر روی نیروی کار از راهکارهای افزایش بهره‌وری به شمار می‌آید. تا زمانی که نیروی کار خصوصاً نیروی تیم فروش، آموزش کافی ندیده باشند، هیچگاه اثر بخش و مفید نخواهند بود. پس باید تمام ایده‌های لازم برای تقویت تیم فروش آموزش داده شود و با اینکار مطمئناً روش‌های جدید نیز خلق خواهد شد (فاتحی فر و همکاران، ۱۴۰۲).

### ۲- ارزیابی کردن عملکردها

اصولاً عملکردهای کارمندان باید در بازه‌های زمانی مختلف ارزیابی شود. در اینصورت است که کارمندان سعی می‌کنند بهترین نسخه از عملکرد خود را ارائه دهند. ارزیابی کردن عملکرد موضوع بسیار مهمی است. اگر این مورد درست و به موقع انجام نگردد مطمئناً بازدهی کار پایین خواهد رفت.

عملکرد کارکنان را از طریق ابزارهای متعددی می‌توان ارزیابی کرد. یکی از این ابزارها نرم افزار CRM است. از طریق این نرم‌افزار که توسط شرکت‌های معتبری مانند پیام گستر ارائه می‌شود، می‌توان عملکرد کارمند نسبت به مشتری را ارزیابی و کنترل کرد (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۷).

### ۳- استفاده از ابزارهای مدیریتی

امروزه هیچ‌گونه مدیریتی نمی‌تواند بدون ابزار باشد. اگر آگاهی کامل به مزیت نرم افزارهای مدیریت فروش برای کارشناسان و مدیران وجود داشته باشد، یقیناً تاثیر آن نادیده گرفته نخواهد شد. هیچ مدیری توانایی مدیریت، برای افزایش بهره‌وری سازمان خود را بدون استفاده از ابزارهایی مانند: سی آر ام، ابزارهای حسابداری، نرم‌افزارهای مدیریت پروژه و فرآیند سازمانی ندارد. همین ابزارها هستند که بهره‌وری را تا حد قابل توجهی افزایش می‌دهد و سبب بهبود سازمان می‌شوند (دلینا و تیکاک، ۲۰۱۰).

### ۴- شفاف‌سازی امور

اینکه کارمندی نسبت به وظایف خود آگاه نباشد تاثیر مستقیمی بر روی بهره‌وری این شخص دارد. نیروی انسانی باید بداند که چه می‌خواهد، چه کاری باید انجام دهد و چه نقشی در سازمان دارد. در غیر اینصورت اتلاف زمان زیاد شده و کارایی شخص پایین می‌آید (آدیجومو و جابولا، ۲۰۲۳).

### ۵- استخدام افراد تک وظیفه‌ای

امروزه مشکلی با عنوان کارمندان چند وظیفه‌ای در اکثر سازمان‌ها به وجود آمده است. این مورد از آنجایی منشاء می‌گیرد که مدیران به جهت کاهش هزینه‌ها به جای استخدام چند فرد به صورت تک وظیفه‌ای، یک شخص را به صورت چند وظیفه‌ای استخدام می‌کنند (انوروزو و نوآکو، ۲۰۲۳).

اینکار علاوه بر خسته کننده بودن برای فرد، بهره‌وری را نیز کاهش می‌دهد. بهترین راه استخدام یک شخص بر هر پوزیشن شغلی تعریف شده است (دلینا و تیکاک، ۲۰۱۰).

### ۶- جایگزین کردن کارمندان خوب به جای کارمندان بد

از دیگر راهکارهایی که می‌تواند بر روی بهره‌وری سازمانی تاثیر بگذارد اینست که کارمندان خوب به جای کارمندان بد جایگزین شوند. مطمئن کارمند بد موجب ایجاد اختلال در سیستم کاری شده و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. به همین علت هیچگاه نباید از جایگزین کردن ترسید (فاتحی فر و همکاران، ۱۴۰۲).

### ۷- بهینه سازی فرآیندهای سازمانی

ممکن است برخی فرآیندها در سازمانی اضافی باشد. حذف این فرآیندها می‌تواند هزینه‌های سازمان را کاهش داده و با این حال بهره‌وری را افزایش دهند. بهینه‌سازی این فرآیندها به مرور زمان سبب می‌شود که موارد غیرضروری بعد از مدت‌ها به طور کامل حذف شوند. این کارهای اضافه مانند انگل در سازمان‌ها هستند. و منابع سازمان را صرف می‌کنند، اما نتیجه‌ای جز کاهش بهره‌وری ندارند (ازی، ۲۰۲۳).

## بهره‌وری از دیدگاه ژاپنی

بهره‌وری در ژاپن موضوعی ملی و فراگیر است و به‌عنوان یک رویکرد تاریخی، استراتژی بهبود بهره‌وری در کنار کنترل کیفیت جامع (TQC) و مدیریت کنترل جامع (TQM) مطرح می‌گردد.

به عقیده پروفیسور ساساکی استاد دانشگاه سوکاهای ژاپن در رشته مدیریت سیستم‌ها، بدون توجه به بهبود کیفیت و کاهش ضایعات، بهره‌وری نمی‌تواند افزایش یابد. توان رقابت پذیری در بازار را با توجه به مسئله ارتقای کیفیت می‌توان بالا برد لذا کاهش ضایعات در فرمول بهره‌وری وارد می‌گردد. بنابراین هر چقدر ضایعات کمتر شود صورت کسر افزایش یافته و بهره‌وری نیز بالا می‌رود. پروفیسور ساساکی فرمول دیگری را نیز معرفی می‌کند که به کارگر بعنوان تنها عامل کار توجه نشده و عامل مدیریت را نیز وارد ساخته است. لذا از دیدگاه ژاپنی‌ها برای افزایش بهره‌وری باید به کیفیت نیروی کار، مدیریت و ساختار

عوامل دیگر تولید که تشکیل دهنده قیمت تمام شده هستند توجه گردد که این رویکردها به رویکرد تاریخی کایزن (بهبود مستمر) و کنترل کیفیت جامع می‌انجامد.

برخلاف کشور های اروپایی و آمریکایی که تاکید بیشتری بر سنجش بهره وری دارند، ژاپنی ها توجه بیشتری به بهبود بهره وری دارند. انجمن مدیریت ژاپن با انجام یک مطالعه گزارش داد که ۷۹ درصد از شرکت های اروپایی و آمریکایی، و تنها ۳۳ درصد از شرکت های ژاپنی سنجش رسمی کار را پذیرفته اند. یک دلیل ممکن برای این تفاوت می تواند سیستم پرداخت مزد براساس عملکرد باشد که از طریق سنجش کار پشتیبانی می شود. این سیستم در غرب نسبت به ژاپن بسیار متداول است (ایشیکاوا، ۲۰۲۳).

یک رویکرد بسیار مهم در تفکر بهره وری بلند مدت ژاپنی، بهبود مستمر می باشد. بهره وری به‌عنوان یک پدیده فراگیر در نظر گرفته می شود و تمامی عناصر مورد نیاز جهت بهبود محصولات و خدمات را در بر می گیرد. این رویکرد علاوه بر بهره‌ینه سازی منابع و ورودی ها، رضایت مشتریان را نیز شامل می شود. در ژاپن بهره وری یک مقوله مجزا نمی باشد. شرکت های ژاپنی بیان می کنند که بهره وری را به یک شیوه زندگی تبدیل می کنند و این امر به‌عنوان یک هدف اولیه عملیاتی تبدیل می کند (ایشیکاوا، ۲۰۲۳).

ژاپنی ها ۸ جزء موفقیت در برنامه ریزی بلند مدت بهره وری را به شرح زیر می دانند:

۱. تعهد مدیریت ارشد
۲. درک نیازهای بهره وری سازمان
۳. ایجاد یک فرهنگ بهره وری به سمت بهبود مستمر

### مدیریت دانش

شرکت کونوکوفیلیپس<sup>۴</sup> نمونه بارزی از یک شرکت ساختاریافته براساس دانش است. آن‌ها کسب‌وکار خود را به حوزه‌های خبرگی تقسیم می‌کنند و اطمینان حاصل می‌کنند که برای هر کدام از این حوزه‌ها، یک شبکه دانشی و یک مدیر شبکه وجود دارد که ویرایشگر صفحه وبی‌پدیای مرتبط با آن حوزه نیز هست. به مدیران شبکه، آموزش‌های لازم داده می‌شود و جامعه‌های عملی نیز از طریق یک فرآیند تکاملی، پرورش داده می‌شوند تا به مکانیسم‌های موثری در زمینه به‌اشتراک‌گذاری دانش تبدیل شوند. هر کدام از مدیران شبکه‌ها نیز عملکرد خود را به مدیریت عملکردی کل سازمان گزارش می‌دهند (آبوگری و همکاران، ۲۰۲۳).

### پیامدهای استقرار مدیریت دانش در سازمان

سازمان‌ها در عصر تحولات روزافزون و شتابان، به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و حیات و مقابله با شرایط متغیر محیطی، به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو روی آورده‌اند. مدیریت دانش به‌عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی مطرح شده در همین راستا به کمک سازمان‌ها آمده است (نوروزیان، ۱۳۸۵). در سازمان دانش مدار فرایند تولید و تسهیم دانش، درونی شده و کارکنان به طور فعال در آن مشارکت می‌نمایند. مدیران تصمیمات خود را بر پایه دانش استوار ساخته و خط‌مشی کلی سازمان، بسط و توسعه دانش را بر می‌انگیزند (بات، ۲۰۰۰).

مدیریت دانش در دستگاه‌های اجرایی نوپا و در مراحل اولیه خود است و با توجه به موارد مطرح‌شده، سازمان‌های دولتی باید توجه ویژه‌ای به مدیریت دانش داشته باشند. سازمان‌های دولتی باید بر این باور باشند که با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های مرتبط با ماموریت خود حفظ کنند و با استقرار مدیریت دانش، بهره‌وری خود را بهبود بخشند. بدیهی است که کلیه نظام‌های مدیریتی از جمله مدیریت دانش باید یاری‌رسان دستگاه‌های اجرایی در جهت اجرای اثربخش ماموریت آنان اعم از ارائه خدمات و کالا به مردم جهت رفع نیازهای اساسی آنان، افزایش رفاه اجتماعی، تامین ثبات اقتصادی و مالی کشور، ایجاد انگیزه برای فعالیت‌های بخش خصوصی و انجام وظایف ناشی از اعمال حاکمیت و تصدی دولت و نیل به اهداف سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و غیره باشد (حمید و همکاران، ۱۴۰۲).

<sup>4</sup> ConocoPhillips

از مهمترین دلایل اهمیت و ضرورت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

### کاهش ریسک از دست دادن دانش کارکنان به‌واسطه جابجایی یا بازنشستگی

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دستگاه‌های اجرایی، جابجایی کارکنان و یا بازنشستگی آنان است. این موضوع می‌تواند باعث از دست رفتن دانش چندین ساله کارکنان این سازمان‌ها شود. برخی از کارکنان دولت به‌عنوان مامور در سازمان‌های دیگر مشغول به کار می‌شوند و یا در راستای گردش شغلی در همان سازمانی که فعالیت می‌کنند جابه‌جا می‌شوند و این موضوع می‌تواند موجب انباشت دانش انباشت در ذهن این افراد شود. معمولاً دانش پنهان ذخیره‌شده در ذهن کارکنان بدون این‌که به سایر کارکنان منتقل شود به‌راحتی از دست برود (بارانی ماشهرانی و همکاران، ۱۴۰۲).

### کاهش موازی‌کاری‌ها

اکثر دستگاه‌های اجرایی دارای یک یا چند ساختمان ستادی در پایتخت و همچنین ادارات کل در استان‌های کشور هستند. این موضوع بدان معناست که فعالیت‌های موازی و یکسان در این سازمان‌ها جاری است و ممکن است به واسطه نبود شبکه دانش، بسیاری از اقدامات اجرایی که معمولاً با سعی و خطا همراه است، توسط دیگران و با صرف زمان و هزینه‌های گزاف، مجدداً تکرار شود (احمدی و میرزایی، ۱۴۰۲).

### کاهش هزینه و زمان آموزش برای کارکنان جدید

کارکنانی که به‌تازگی وارد سازمان می‌شوند، برای آنکه به سطح قابل قبولی از دانش مهارت و توانایی دست پیدا کنند، مجبورند اقدامات مختلفی را تجربه کنند و این اقدامات معمولاً با اشتباهات مکرر همراه است. چنانچه سازمان دارای نظام اثربخش مدیریت دانش باشد، می‌تواند با استفاده از پایگاه دانش و نرم‌افزار مدیریت دانش، هزینه‌های آموزش نیروهای جدید و همین‌طور بازه زمانی یادگیری کارکنان را کاهش دهد (کگوتو و همکاران، ۲۰۲۳).

### افزایش رضایت شغلی کارکنان از طریق دیده شدن

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی، عدم دیده شدن توسط مدیران بالادست است. مدیریت دانش به‌واسطه ایجاد بستری مناسب و یکپارچه جهت معرفی اقدامات برتر کارکنان سازمان، می‌تواند به‌خوبی به این نیاز منطقی و صحیح پاسخ دهد. کلیه کارکنان سازمان می‌توانند در سامانه مدیریت دانش فعالیت کنند و به‌واسطه فعالیت‌های دانشی، توانمندی‌ها و مهارت‌های خود را به سایر کارکنان و همچنین مدیران ارشد سازمان ارائه کنند (طباطبایی و همکاران، ۱۴۰۲).

### به حداقل رسیدن دوباره‌کاری‌ها و اشتباهات سازمان

انتقال دانش ناکافی میان کارکنان دستگاه‌های اجرایی معمولاً سبب می‌شود که دوباره‌کاری‌ها در سازمان به‌کرات دیده شود. نظام اثربخش مدیریت دانش به‌واسطه ایجاد و بهبود چرخه دانش که شامل مراحل شناسایی، خلق یا کسب، ذخیره‌سازی، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش است، می‌تواند سبب کاهش دوباره‌کاری‌ها و اشتباهات تکراری در سازمان شود (اولدورار و همکاران، ۲۰۲۳).

### پیشینه تحقیق

- **فاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)** به پژوهشی با عنوان "تاثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))" پرداختند. هدف این پژوهش تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر

تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد رفتار های انحرافی در محیط کار اهل بام و همکاران (۲۰۰۷)، پرسش نامه استاندارد عملکرد کارکنان گیبسون و همکاران (۲۰۱۰) و پرسش نامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز و جاج (۲۰۱۷) و پرسشنامه استاندارد ویکتور و کالن (۱۹۸۸) بود که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد این مطالعه نشان می دهد که فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی نیز بر رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری دارد، و رفتار انحرافی تأثیر منفی معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

- **باتوانی و همکاران (۱۴۰۲)** به پژوهشی با عنوان "اثر فرهنگ سازمانی بر بهره وری کاراته کاهای نخبه استان اصفهان با نقش میانجی نوآوری" پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش فرهنگ سازمانی موثر واقع شده است و میانگین نمرات فرهنگ سازمانی، نوآوری و بهره وری در پس آزمون به طور معناداری افزایش داشت ( $P=0/000$ ). تأثیر میانجی-گری متغیر نوآوری و مولفه های توجه به جزئیات، جسارت، ریسک پذیری و ثبات فرهنگ-سازی بر بهره-وری نیروی انسانی جزئی بود ( $VAF>0/8, P=0/000$ )، در حالی-که تمام اثر فرهنگ-سازمانی با نقش میانجی نوآوری بر بهره-وری منوط به مولفه های خلاقیت فردی، تیم گرایی، توجه به افراد و نتیجه گرایی بود ( $VAF<0/8, P=0/000$ ). توجه به نوع مولفه های فرهنگ سازمانی در ایجاد تأثیرات کلی و یا جزئی بر افزایش بهره-وری با نقش میانجی نوآوری در کاراته کاران نخبه استان اصفهان دارای اهمیت است.

- **رزمی و احمدی (۱۴۰۲)** به پژوهشی با عنوان "تأثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال (مورد مطالعه بانک رفاه)" پرداختند. اثر میانجی یادگیری سازمانی در رابطه با ابعاد مدیریت دانش با نوآوری دیجیتال تأیید شد. متغیرهای مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر و یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال تأثیر دارد. بنابراین یادگیری سازمانی می تواند در رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال نقش میانجی ایفا کند. با توجه به یافته های پژوهش اکتساب دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، نگهداری دانش، دانش دیجیتال، از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال تأثیر دارد. نتایج پژوهش نمایانگر این است که یادگیری سازمانی، واسط مهمی میان مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال می باشد. در پژوهش های پیشین به یادگیری سازمانی در تأثیر نقش مدیریت دانش در نوآوری دیجیتال توجه نشده است به همین دلیل تلاش پژوهش حاضر پرداختن به این شکاف است. همانطور که نتایج پژوهش کیفی که دی وایو و همکاران در سال ۲۰۲۱ در مورد محتوی مقالات مربوط به مدیریت دانش، نوآوری دیجیتال انجام دادند، نیز نشان دهنده این است؛ پژوهشی که نتایج آن نمایانگر سنجش تأثیر مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال باشد، صورت نگرفته و چارچوب حکمرانی که تأثیر تحول دیجیتال و مدیریت دانش بر یکدیگر را سنجیده باشد، انجام نگرفته است. مدیریت دانش، درست همانند یک سیستم، به عنوان یک ورودی مهم، یادگیری سازمانی به عنوان فرایندی کلیدی، در نتیجه نوآوری دیجیتال به عنوان یک خروجی حیاتی برای سازمان های امروزی محسوب می شود. بانک ها می توانند با استفاده از سیستم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی باعث بهبود در نوآوری های دیجیتال شوند. لازم است مدیر با مفهوم مدیریت دانش آشنایی داشته و از برنامه مدیریت دانش در قالب تخصیص منابع و تجدید نظر در اولویت های بانک رفاه پشتیبانی نماید. ابزارهای نوآوری دیجیتال مطابق با فرایندهای مورد انتظار مدیریت دانش و با استفاده از یادگیری سازمانی باید همسو گردد و برنامه ریزی دقیق در این مورد صورت گیرد. پیشنهاد می شود کارگروه دانش آفرینی برای به حداقل رساندن نقش تعصبات فردی ایجاد گردد. به نقش پراهمیت منابع انسانی در پیشبرد مدیریت دانش بیش از پیش توجه و تصمیماتی گرفته شود که منجر به تولید، ذخیره و انتشار دانش در سازمان شود. متغیرهای میانجی دیگر، مانند نوع صنعت نوع مدیریت، نوع فرهنگ و سایر متغیرهای تأثیر گذار بر نوآوری دیجیتال، می تواند در پژوهش های آتی در نظر گرفته شود.



- **اصلاحی و سید عباس زاده (۱۴۰۲)** به پژوهشی با عنوان "مدل ساختاری روابط میان ارزش های فرهنگی و مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه سراسری ارومیه)" پرداختند. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری نشان دادند که میان ارزش های فرهنگی و مدیریت دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میان متغیر های ارزش های فرهنگی و مسئولیت اجتماعی، رابطه مثبت و وجود معناداری دارد. در عین حال با میانجی گری مدیریت دانش میان ارزش های فرهنگی با مسئولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش مؤید نقش و جایگاه ارزش های فرهنگی در توسعه مسئولیت اجتماعی اعضای هیئت علمی در دانشگاه است. در نهایت می-توان چنین مطرح نمود که رابطه ای با جهت مثبت میان فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی وجود دارد؛ لذا با بستر سازی و نهادینه- کردن مناسب جو و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیئت علمی و مدیریت دانش به عنوان ساز و کاری با هدف انعطاف پذیری و نوآوری زمین ه های بروز، پاسخگویی و مسئولیت پذیری اجتماعی بیشتری میان اعضای هیئت علمی محقق خواهد شد.

- **حق گویان و مشایخی (۱۴۰۲)** به پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان قم" پرداختند. نمونه شامل ۱۴۰ نفر بود که با استفاده از روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. نتایج آزمون T تک نمونه ای نشان می دهد فرهنگ سازمانی و مؤلفه های فرهنگ سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قم وضعیت مطلوبی دارند. برای بررسی فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن (تعهد به مشارکت کارکنان، سازگاری، انطباق پذیری، اهداف سازمان) با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. در مدل ساختاری تحقیق پس از انجام اصلاحات لازم مقدار  $x^2/df$  و  $t$ -value و RMSEA به ترتیب برابر ۰/۰۰، ۰/۴۹ و ۰/۰۹۵ می باشد که حاکی از مناسب بودن مدل ساختاری تحقیق است.

- **رادویچ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۳)** به پژوهشی با عنوان "کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی در کانون توجه: نقش انتقال دانش، ساختار سازمانی سلسله مراتبی و اعتماد" پرداختند. این مقاله به بررسی نقش انتقال دانش، ساختار سازمانی سلسله مراتبی و اعتماد به عنوان عوامل مهم سازمانی می پردازد که بر شیوه های مدیریت دانش بر کیفیت خدمات مراقبت های بهداشتی تأثیر می گذارند. با استفاده از رگرسیون خطی سلسله مراتبی، بین انتقال دانش و کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی رابطه معنادار و مثبت و بین ساختار سازمانی سلسله مراتبی و کیفیت خدمات درمانی رابطه معنادار و منفی مشاهده شد. اعتماد به عنوان یک تعدیل کننده در رابطه بین انتقال دانش و کیفیت خدمات مراقبت های بهداشتی و بین ساختار سازمانی سلسله مراتبی و کیفیت خدمات مراقبت های بهداشتی عمل می کند.

- **ژو<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۳)** به پژوهشی با عنوان "تحقیق در مورد عوامل موثر بر انتقال دانش در بین کارگران ساختمانی بر اساس نظریه شناخت اجتماعی" پرداختند. نتایج به مدیران و دولت ها کمک می کند تا استراتژی هایی را برای بهینه سازی مکانیسم یادگیری کارگران ساختمانی و تسهیل دستیابی آنها به منابع از پروژه، در نتیجه کاهش کمبود مهارت و ترویج تبدیل کارگران ساختمانی به کارگران صنعتی، تدوین کنند. این مقاله به طور ابتکاری روابط خونی و جغرافیایی را به عنوان متغیرهای تحقیق پیشنهاد می کند و دامنه آنها را گسترش می دهد.

- **زاواتین<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۳)** به پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و دیجیتالی شدن بر رهبری پایدار" پرداختند. تحول دیجیتال باید بخشی از رهبری پایدار باشد زیرا همچنان در خط مقدم پایداری قرار دارد. فرهنگ سازمانی که منحصر به فرد است و تلاش های همه اعضا را متحد می کند و مبتنی بر ارزش های انسانی، عاطفی و فرهنگی است، به طور هدفمند توسط مدیریت کسب و کار به منظور دستیابی به اهداف سازمان حمایت می شود. توانایی تولید، انتقال و استفاده از منابع دانش برای موجودیت و موفقیت یک سازمان ضروری است. دانش یک دارایی بی اندازه است و تکنیک های مدیریت دانش می توانند فرآیندهای نوآورانه را ارتقا دهند و با ایجاد ایده های تازه به موفقیت بلندمدت شرکت

<sup>5</sup> Radević

<sup>6</sup> Zhou, S.

<sup>7</sup> Zavatin

دست یابند. بنابراین، مدیریت دانش توانایی کسب و کار را برای حفظ عملکرد، به ویژه اگر از طریق دیجیتالی کردن و در یک محیط سازمانی مطلوب انجام شود، تسریع خواهد کرد. فرض این مقاله شناسایی آثار مهمی است که به بررسی چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و دیجیتالی شدن بر رهبری پایدار می پردازد. بر اساس ارزیابی مجموعه ای از مقالات در مورد رهبری و توسعه پایدار، یک رهبر آینده که به سمت پایداری گرایش دارد، باید بر سه حوزه کلیدی تمرکز کند: دیجیتالی شدن، مدیریت دانش، و فرهنگ سازمانی.

- تیموتی شی<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان "روش های مدیریت دانش به عنوان تعدیل کننده در رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد در شرکت های فناوری اطلاعات در هند" پرداختند. نتایج نشان می دهد که: فرهنگ تعاون، فرهنگ نوآورانه، فرهنگ سازگار و فرهنگ اثربخشی همگی به طور مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی مرتبط هستند. عملکردهای مدیریت دانش به طور مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی مرتبط بود، شیوه های مدیریت دانش رابطه بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی را تعدیل می کند.

- پوروانتو<sup>۹</sup> (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری معلم و دانش ضمنی" پرداخت. این مطالعه با هدف اندازه گیری تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری معلم در اندونزی با واسطه دانش ضمنی انجام می شود. روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی کمی است. روش گردآوری داده ها در این پژوهش از تکنیک پرسشنامه آنلاین استفاده شده است. این ابزار پردازش داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از AMOS (تحلیل ساختار لحظه ای) نسخه ۲۶ استفاده می کند. قبل از انجام تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا روایی و پایایی پرسشنامه مورد استفاده مورد آزمون قرار می گیرد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزار AMOS استفاده شد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت نوآوری معلم دارد، فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش آشکار دارد. تسهیم دانش صریح تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت نوآوری معلم دارد.

- رزکی<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان "تأثیر نظارت و فرهنگ سازمانی بر بهره وری کار کارکنان از طریق تعهد سازمانی به سازمان با مسئولیت محدود" پرداخت. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر ویژگی های نظارتی و فرهنگ سازمانی بر بهره وری کار کارکنان از طریق تعهد سازمانی به عنوان یک میانجی است. این مطالعه از SEM استفاده کرد با استفاده از روش نمونه گیری سهمیه ای، ۲۷۶ نفر از کارکنان نمونه گیری شدند. تحلیل مسیر با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری - حداقل مربعات جزئی (SEMPLS) و نرم افزار SmartPLS 3.3.3 برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. یافته های این مطالعه نشان می دهد که: (۱) تأثیر مثبت و معناداری متغیرهای نظارت بر بهره وری کاری سازمانی. (۲) تأثیر مثبت و معناداری متغیرهای فرهنگ سازمانی بر بهره وری کاری سازمان وجود دارد. (۳) تأثیر مثبت و معنی داری متغیرهای تعهد سازمانی بر بهره وری کاری سازمان وجود دارد. و (۴) مثبت و معنی دار است.

- عبدالواحد و دوغان<sup>۱۱</sup> (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان "توسعه بهره وری و عملکرد کارکنان از طریق درگیری کاری و عوامل سازمانی در یک جامعه آموزشی" پرداختند. مطالعه حاضر بهره وری و عملکرد کارکنان را از طریق درگیری کاری و عوامل سازمانی بررسی می کند. این مطالعه تأثیر مثبت و معنی دار بهره وری کارکنان بر عملکرد کارکنان را در بین کارکنان موسسات عالی نشان می دهد. یافته های مطالعه دستورالعمل هایی برای سیاست گذاران و مدیریت عالی کمیسیون های آموزش عالی برای ارتقای دانش و مهارت های بهره وری کارکنان و عملکرد کارکنان سازمان ها خواهد بود. این مطالعه از دستیابی به وظایف و اهداف شغلی از طریق توسعه درگیری کاری و عوامل سازمانی برای بهره وری و عملکرد پشتیبانی می کند. در نهایت،

8 Timothy Shea

9 Purwanto

10 Rezeki

11 Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A.

یافته‌ها ادبیات را تقویت می‌کنند و شواهد تجربی را از کشورهای خاورمیانه ارائه می‌کنند. این مطالعه یک مدل قوی ارائه می‌کند که نظریه درگیری کاری و عوامل سازمانی را به روشی یکپارچه به بهره‌وری کارکنان و عملکرد کارکنان متصل می‌کند.

### روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام یافته برای بررسی واقعیت‌ها کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۲). تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است، که به طور خاص از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. منظور از هدف کاربردی، توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی و همچنین رابطه میان متغیرهای پژوهش است که در این پژوهش، بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی به صورت میدانی انجام گرفته است. روش میدانی به روشی اطلاق می‌شود که محقق برای گردآوری اطلاعات ناگزیر است به محیط بیرون برود و با مراجعه به افراد و برقراری ارتباط مستقیم با واحد تحلیل، اعم از افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها، اطلاعات مورد نیاز را گردآوری می‌کند.

### ابزار تحقیق

ابزارهای متعددی برای اندازه‌گیری متغیرها وجود دارد. رایج‌ترین ابزار تحقیق، پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷). پرسش‌نامه پژوهش حاضر با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد که برای ارزیابی متغیرهای مورد بررسی تدوین شده، تهیه گردیده است. در این تحقیق از ۳ پرسش‌نامه استاندارد مربوط به پارتی‌بازی، عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی استفاده شده است:

**الف) پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی اسلامی:** بوستانی و همکاران (۱۳۹۶). در این تحقیق، این پرسش‌نامه در قالب ۱۱ گویه می‌باشد و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) و با فرم مخصوص تنظیم شده است.

**ب) پرسش‌نامه بهره‌وری سازمانی:** برای بررسی متغیر بهره‌وری سازمانی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۸ گویه می‌باشد و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ۵ (هیچ‌گاه) تا ۱ (همیشه) و با فرم مخصوص تنظیم شده است.

**ج) پرسش‌نامه مدیریت دانش:** با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته متغیر مدیریت دانش سنجیده می‌شود. پرسش‌نامه مذکور براساس طیف لیکرت ۵ ارزشی می‌باشد.

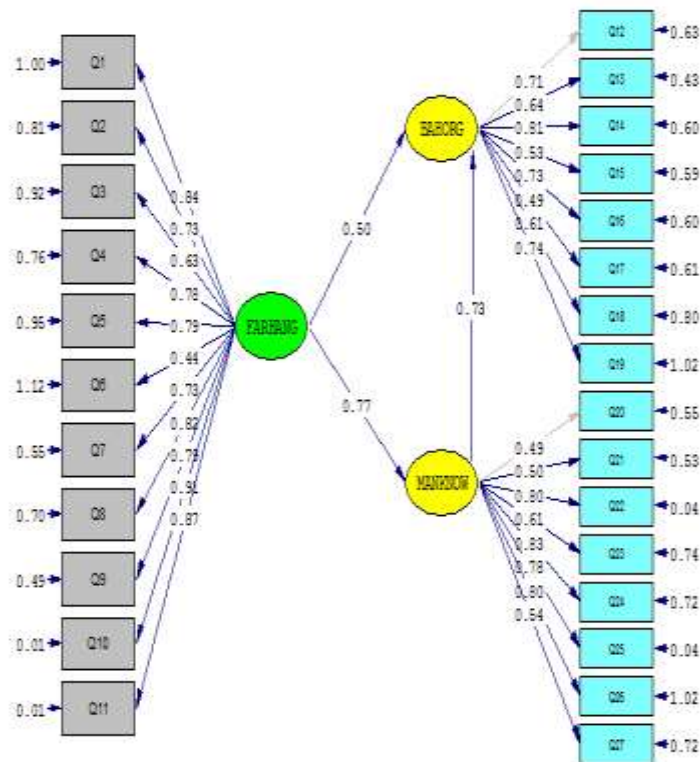
### تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

#### مدل ساختاری

با استفاده از مدل ساختاری به دنبال اثبات فرضیه‌های تحقیق هستیم. در این پژوهش برای آزمودن فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی از دو مدل جداگانه استفاده شده است.

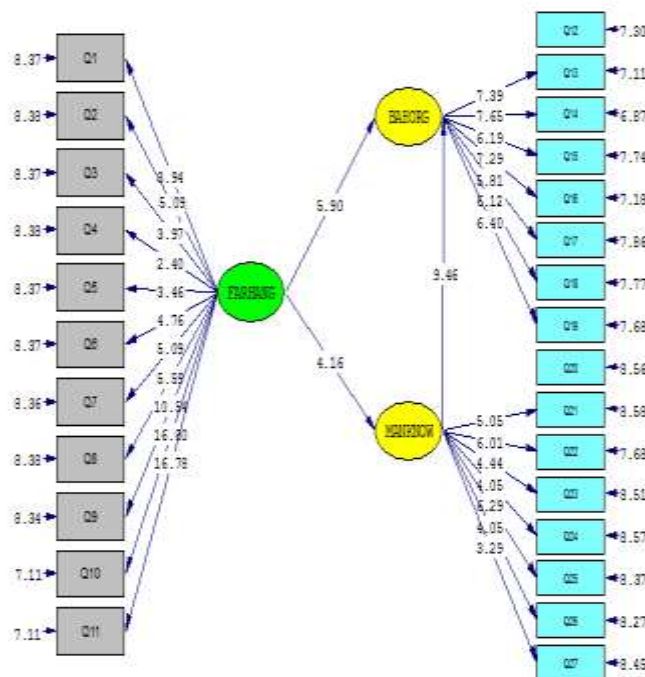
#### بررسی مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه میانجی بودن متغیر مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی هستیم. همانطور که مشاهده می‌شود مدل ساختاری در دو حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری ارائه شده است.



Chi-Square=157.57, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل شماره (۱): مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=157.57, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل شماره (۲): مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

## بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

شاخص‌های قبیل NFI، GFI و AGFI شاخص‌های تناسب مدل است. در این شاخص‌ها هر چه ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول شماره (۱) شامل مهمترین شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های اصلی تحقیق می‌باشد و نشان می‌دهد که تمامی این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده می‌باشد زیرا نسب کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مابقی شاخص‌ها نیز قابل قبول هستند. به بیان دیگر، مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول شماره (۱): شاخص‌های برازش مدل

مقادیر به دست آمده		نام شاخص
حد مجاز	مقدار به دست آمده	
کمتر از ۳	۱/۱۹۳	کای دو بر درجه آزادی
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	نیکویی برازش (GFI)
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۹	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	برازندگی تعدیل یافته (CFI)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

## بررسی فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی اسلامی، بر بهره‌وری سازمانی اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام و با میانجی‌گری متغیر مدیریت دانش، تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۲): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

آماره t	ضریب تأثیر	فرضیه اصلی تحقیق
۴/۱۶	۰/۵۰	فرهنگ سازمانی اسلامی ← بهره‌وری سازمانی
۵/۹۰	۰/۷۷	فرهنگ سازمانی اسلامی ← مدیریت دانش
۹/۴۶	۰/۷۳	مدیریت دانش ← بهره‌وری سازمانی

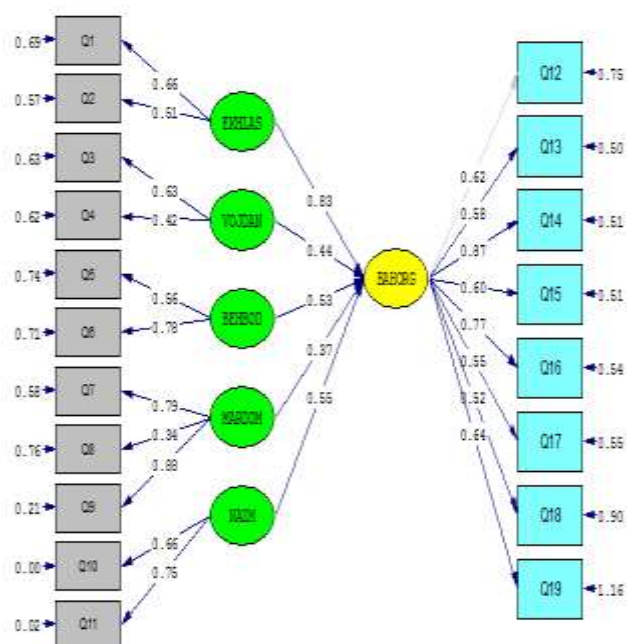
با توجه به جدول فوق چون ضریب بین دو متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی برابر با ۴/۱۶ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی و مدیریت دانش برابر با ۵/۹۰ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی چون ضریب بین دو متغیر مدیریت دانش و بهره‌وری سازمانی نیز برابر با ۹/۴۶ شده و بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ پس اثرگذاری مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. لذا با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی اسلامی بر مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد و مدیریت دانش نیز بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد. بنابراین

می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر غیرمستقیم و از طریق مدیریت دانش دارد. میزان این تأثیر غیر مستقیم به اندازه (  $0/56 = 0/73 * 0/77$  ). با توجه به اینکه تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی برابر با  $0/50$  و تأثیر غیرمستقیم آن برابر با  $0/56$  شده است. لذا تأثیر غیرمستقیم آن بیشتر از تأثیر مستقیم می‌باشد، پس نقش میانجی مدیریت دانش تأیید می‌شود.

### بررسی مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه‌های فرعی تحقیق هستیم. مدل فرضیه‌های فرعی در دو حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری مشاهده می‌شود.

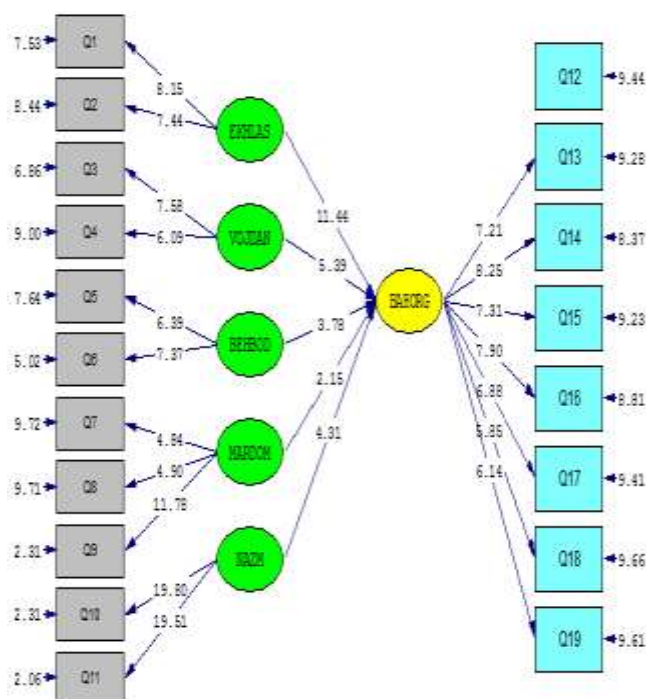
### مدل در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=340.32, df=137, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل شماره (۳): مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=340.32, df=137, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل شماره (۴): مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق

شاخص‌های قبیل NFI، GFI و AGFI شاخص‌های تناسب مدل است. در این شاخص‌ها هر چه ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول شماره (۳) شامل مهمترین شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های اصلی تحقیق می‌باشد و نشان می‌دهد که تمامی این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده می‌باشد زیرا نسب کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مابقی شاخص‌ها نیز قابل قبول هستند. به بیان دیگر، مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول شماره (۳): شاخص‌های برازش مدل

مقادیر به دست آمده		نام شاخص
حد مجاز	مقدار به دست آمده	
کمتر از ۳	۲/۴۸۴	کای دو بر درجه آزادی
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	نیکویی برازش (GFI)
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	برازندگی تعدیل یافته (CFI)
بالاتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

## بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی اول: اخلاص بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  اخلاص بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  اخلاص بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۴): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه فرعی اول تحقیق

فرضیه فرعی تحقیق	ضریب تأثیر	آماره t	نتیجه فرضیه
اخلاص ← بهره‌وری سازمانی	۰/۸۳	۱۱/۴۴	تأیید

با ملاحظه یافته‌های حاصل از جدول شماره (۴) به این نتیجه می‌رسیم، با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر اخلاص و بهره‌وری سازمانی برابر با ۱۱/۴۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است، بنابراین، تأثیرگذاری اخلاص بر فرایند بهره‌وری سازمانی مورد تأیید واقع می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۸۳ شده است، از این رو، اخلاص بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: وجدان کاری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۵): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه فرعی دوم تحقیق

فرضیه فرعی تحقیق	ضریب تأثیر	آماره t	نتیجه فرضیه
وجدان کاری ← بهره‌وری سازمانی	۰/۴۴	۵/۳۹	تأیید

یافته‌های حاصل از جدول شماره (۵) نشان می‌دهد ضریب بین دو متغیر وجدان کاری و بهره‌وری سازمانی برابر با ۹/۳۰ و بزرگتر از ۱/۹۶ است، بنابراین، اثرگذاری وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۴۴ شده است، در نتیجه، وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: بهبود مستمر بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد. فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۶): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه فرعی سوم تحقیق

فرضیه فرعی تحقیق	ضریب تأثیر	آماره t	نتیجه فرضیه
بهبود مستمر ← بهره‌وری سازمانی	۰/۵۳	۳/۷۸	تأیید



همانطور که از یافته‌های جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود ضریب بین دو متغیر بهبود مستمر و بهره‌وری سازمانی برابر با ۳/۷۸ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۵۳ شده است، لذا بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**فرضیه فرعی چهارم:** مردم‌داری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۷): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه فرعی سوم تحقیق

فرضیه فرعی تحقیق	ضریب تأثیر	آماره t	نتیجه فرضیه
مردم‌داری ← بهره‌وری سازمانی	۰/۳۷	۲/۱۵	تأیید

همانطور که از یافته‌های جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود ضریب بین دو متغیر مردم‌داری و بهره‌وری سازمانی برابر با ۲/۱۵ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۳۷ شده است، لذا مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**فرضیه فرعی پنجم:** نظم و انضباط بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد. فرضیه‌های آماری آزمون عبارتند از:

$H_0 =$  نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

$H_1 =$  نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره (۸): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه فرعی سوم تحقیق

فرضیه فرعی تحقیق	ضریب تأثیر	آماره t	نتیجه فرضیه
نظم و انضباط ← بهره‌وری سازمانی	۰/۵۵	۴/۳۱	تأیید

همانطور که از یافته‌های جدول شماره (۸) مشاهده می‌شود ضریب بین دو متغیر نظم و انضباط و بهره‌وری سازمانی برابر با ۴/۳۱ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۵۵ شده است، لذا نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**نتایج و دستاوردهای حاصل از تحقیق**

**فرضیه اصلی تحقیق**

**فرهنگ سازمانی اسلامی، بر بهره‌وری سازمانی اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام با تبیین نقش مدیریت دانش، تأثیر معناداری دارد.**

با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی برابر با ۴/۱۶ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی و مدیریت دانش برابر با ۵/۹۰ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی چون ضریب بین دو متغیر مدیریت دانش و بهره‌وری سازمانی نیز برابر با ۹/۴۶ شده و بزرگتر

از ۱/۹۶ می‌باشد؛ پس اثرگذاری مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. لذا با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی اسلامی بر مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد و مدیریت دانش نیز بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر غیرمستقیم و از طریق مدیریت دانش دارد. میزان این تأثیر غیر مستقیم به اندازه  $(0/56 = 0/73 * 0/77)$ . با توجه به اینکه تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی اسلامی بر بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۵۰ و تأثیر غیرمستقیم آن برابر با ۰/۵۶ شده است. لذا تأثیر غیرمستقیم آن بیشتر از تأثیر مستقیم می‌باشد، پس نقش میانجی مدیریت دانش تأیید می‌شود. بدین معنا که مدیریت دانش به‌عنوان رابط بین متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی قرار می‌گیرد و به صورت غیرمستقیم میزان رابطه متغیرهای پیش‌گفته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با تأیید نقش میانجی مدیریت دانش می‌توان گفت فرهنگ سازمانی اسلامی می‌تواند از طریق مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی اثر غیرمستقیم داشته باشد. شایان ذکر است این یافته تاکنون در قالب مطالعات تجربی حاصل نشده است. در واقع، این احتمالاً اولین مطالعه‌ای است که به بررسی روابط مذکور پرداخته و نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود.

### فرضیه فرعی اول تحقیق

#### اخلاص بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر اخلاص و بهره‌وری سازمانی برابر با ۱۱/۴۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است، بنابراین، تأثیرگذاری اخلاص بر فرایند بهره‌وری سازمانی مورد تأیید واقع می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۸۳ شده است، از این رو، اخلاص بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کسب شده بصورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی زرنندی و معدنی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

### فرضیه فرعی دوم تحقیق

#### وجدان کاری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.

ضریب بین دو متغیر وجدان کاری و بهره‌وری سازمانی برابر با ۹/۳۰ و بزرگتر از ۱/۹۶ است، بنابراین، اثرگذاری وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۴۴ شده است، در نتیجه؛ وجدان کاری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کسب شده بصورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی زرنندی و معدنی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

### فرضیه فرعی سوم تحقیق

#### بهبود مستمر بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.

ضریب بین دو متغیر بهبود مستمر و بهره‌وری سازمانی برابر با ۳/۷۸ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده پس تأثیرگذاری بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با ۰/۵۳ شده است، لذا بهبود مستمر بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کسب شده بصورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی زرنندی و معدنی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

**فرضیه فرعی چهارم تحقیق**

**مردم‌داری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.**

ضریب بین دو متغیر مردم‌داری و بهره‌وری سازمانی برابر با  $2/15$  و بزرگتر از  $1/96$  شده پس تأثیرگذاری مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با  $0/37$  شده است، لذا مردم‌داری بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کسب شده بصورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی زرنندی و معدنی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

**فرضیه فرعی پنجم تحقیق**

**نظم و انضباط بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معناداری دارد.**

ضریب بین دو متغیر نظم و انضباط و بهره‌وری سازمانی برابر با  $4/31$  و بزرگتر از  $1/96$  شده پس تأثیرگذاری نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی هم با توجه به اینکه ضریب تأثیر بین دو متغیر برابر با  $0/55$  شده است، لذا نظم و انضباط بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کسب شده بصورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج محققانی زرنندی و معدنی (۱۳۹۵)، قادری و همکاران (۱۳۹۵)، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) و عطاران و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

**پیشنهادهای کاربردی**

- با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی تحقیق، مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ سازمانی اسلامی و بهره‌وری سازمانی نقش متغیر میانجی را ایفاء می‌کند. از این رو، پیشنهادهای زیر در جهت تحقق این مهم ارائه می‌شود:
  - شناسایی فرهنگ موجود سازمانی و فاصله با وضعیت ایده‌آل برای تقویت مدیریت دانش؛
  - پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش یکپارچه با شناسایی کارکنان دانشی؛
  - بومی‌سازی مدیریت دانش بر مبنای ارزش‌های ایرانی اسلامی حاکم بر سازمان‌های کشور؛
  - اطلاع‌رسانی به کاربران در خصوص نوع فرهنگ حاکم بر کتابخانه، نحوه اداره و مدیریت کتابخانه؛
  - ایجاد احساس انسجام و مشارکت با دیگر کتابخانه‌ها و به وجود آوردن فرهنگ مروج دانش بین کتابخانه‌های دیگر.
- با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی اول اخلاص بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. بنابراین، پیشنهادهای زیر در جهت تحقق این مهم ارائه می‌شود:
  - تقویت و ارج نهادن سازمان به ارزش‌های دینی نظیر پرهیز از ریاکاری و حلال بودن کار؛
  - نظر به نتیجه فرضیه فرعی دوم وجدان کاری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. از این رو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
    - توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان از دیدگاه اسلام به منظور تقویت بهره‌وری سازمانی؛
    - آگاهی کارکنان از مسئولیت اجتماعی سازمان خود در جهت گام نهادن در مسیر بهره‌وری؛
    - ارج نهادن سازمان به تعهد سازمانی و تعلق خاطر به اهداف و چشم‌انداز سازمانی.
- نظر به نتیجه فرضیه فرعی سوم بهبود مستمر بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. از این رو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
  - مهندسی مجدد فرایند ارائه خدمات به اعضای کتابخانه‌ها؛
  - آموزش کارکنان به روشهای نوین ارائه خدمات کتابخانه‌ای.
- نظر به نتیجه فرضیه فرعی چهارم مردم‌داری بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. از این رو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ارج نهادن به رفتارهای شهروند سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری سازمانی.
- نظر به نتیجه فرضیه فرعی پنجم نظم و انضباط بر بهره‌وری اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. از این رو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- اولویت دادن به جامعه‌پذیری سازمانی به منظور آشناسازی کارکنان به قوانین و مقررات کتابخانه‌های عمومی.

### پیشنهاد برای محققین آینده

- به منظور هدایت و کمک به تحقیقات آتی که توسط محققین دیگر در این حوزه صورت خواهد گرفت، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
- در این تحقیق اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان ایلام به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده که یک سازمان دولتی می‌باشد و بهتر است این تحقیق در سایر سازمان‌های دولتی و همچنین شرکت‌های خصوصی نیز اجرا شود.
- با توجه به تأثیر متغیرهایی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... بهتر است تأثیر این متغیرها به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شود.

### منابع

- اسدی، منوچهر، عطائی، محمد، & درودیان، محمود. (۱۴۰۲). مدلی برای توسعه اثر بخشی سازمان بر مبنا فرهنگ دینی. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی.
- اسماعیل زاده، خلیل، نژاد حاجی علی ایرانی، فرهاد، بیگ زاده، یوسف، & بیگ زاده، جعفر. (۱۴۰۱). طراحی و تبیین الگوی مطلوب بهبود بهره‌وری سازمانی در سازمان امور مالیاتی. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۲)، ۳۸-۱۸. doi: 10.30510/psi.2022.359450.3891
- اشراقی، محمدعلی، حمیدیان پور، فخریه، & رجب پور، ابراهیم. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه بانک‌های دولتی و خصوصی شهر فسا). فصلنامه علمی کارافن، (۱)، - . doi: 10.48301/kssa.2023.357437.2252
- اصلاحی، محمد، & سیدعباس زاده، میرمحمد. (۱۴۰۲). مدل ساختاری روابط میان ارزش‌های فرهنگی و مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه سراسری ارومیه). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۸(۲)، ۱-۱۹.
- آقاربغ، شیوا، نرگسیان، عباس، & عباسی، طیبیه. (۱۴۰۲). بررسی عوامل جمعیت شناختی مؤثر بر بوروکراسی دوستی و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی. حکمرانی و توسعه، ۳(۲)، ۱۱۷-۱۴۶. doi: 10.22111/jipaa.2023.413173.1133
- اکبری، پیمان (۱۳۸۹) «بهره‌وری؛ ترسیم وضعیت آینده» اطلاعات علمی، (تیر ماه ۸۹) ش ۳۷۰، صص ۵۰-۵۳.
- امام وردی، قدرت اله، و بازدار اردبیلی، پریسا. (۱۴۰۲). نقش آموزش در بهره‌وری سرمایه انسانی بزرگسال در بخش حمل و نقل جاده ای باری. جاده، ۱(۲۱)(۱۱۴)، ۱۶۵-۱۷۸. SID. <https://sid.ir/paper/1040780/fa>
- امیری، یوسف. (۱۴۰۲). الگوی انضباط سازمانی تعالی بخش با تأکید بر آموزه‌های اسلامی؛ گامی مهم در الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی.
- حسینی، الهه، گلرد، پروانه، & آزاد، ناصر. (۱۴۰۱). موانع همراستایی سازمان‌های یادگیرنده و مدیریت دانش در حوزه صنعت فولاد ایران. ختمشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۳(۴۸)، ۲۳-۵۰. doi: 10.30495/ijpa.2022.66512.10850
- حسین قلی زاده، رضوان، قاسمی، زهرا، ناصری صادق، ساجده، و احمدآبادی، آرزو. (۱۳۹۴). سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در سازمان. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۱۳(۲)، ۲۶۳-۲۸۹. SID. <https://sid.ir/paper/55418/fa>

۱۱. حق گویان، زلفا، & مشایخی، مریم. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان قم. پژوهش در روش های آموزش، ۱(۱)، ۵-۲۲. doi: 10.22091/jrim.2023.9435.1026
۱۲. حمدی پور، افشین، & زوارقی، رسول. (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش سامانه مدیریت اطلاعات پژوهشی (سیمپ) توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز: کاربردی نظریه رسانش نوآوری ها. کتابداری و اطلاع رسانی، ۲۱(۲)، ۱۳۱-۱۶۴. doi: 10.30481/lis.2018.61719
۱۳. داوطلب اسماعیلی، الهام، و دستگیری، سعید. (۱۴۰۲). نامه به سردبیر: جستاری بر انتقال دانش اپیدمیولوژی. تصویر سلامت، ۱۴(۱)، ۱-۴. SID. <https://sid.ir/paper/1070975/fa>
۱۴. دهقان، نبی الله. (۱۴۰۱). تدوین راهبردهای تحولی فرهنگ سازمانی آجا. آینده پژوهی دفاعی، ۷(۲۶)، ۱۰۹-۱۳۸. doi: 10.22034/dfs.2022.550663.1585
۱۵. رزمی، زهرا، & احمدی، شهلا. (۱۴۰۲). تاثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال (مورد مطالعه بانک رفاه). علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۴(۵۴)، ۱۱۹-۱۴۸. doi: 10.22091/stim.2023.9312.1941
۱۶. رشیدی، ذوالفقار، & موسوی، سید حمید. (۱۴۰۱). رابطه هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۴(۵۴)، ۱۱۹-۱۴۸.
۱۷. رضایی کلیدبری، حمیدرضا، دهقان، سجاد، همایون فر، مهدی، & اجلی، مهدی. (۱۴۰۲). نقش رهبری اصیل در بهبود کیفیت خدمات اداره کل تعاون استان گیلان با نقش میانجی رفتار شهروندی و اعتماد سازمانی. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۲(۴۵)، ۴۱-۵۵. doi: 10.22034/ajcoop.2023.350908.1787
۱۸. رضایی، مرضیه، فلاح، رضا، مران جوری، مهدی، & رستمی مازوئی، نعمت. (۱۴۰۲). ارزیابی کیفیت حسابرسی در چارچوب تحلیل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۸)، ۱۹۱-۲۱۰.
۱۹. شاه محمدی، محمد، & خامه چی، حامد. (۱۴۰۲). الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی). مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۷(۲۵).
۲۰. شایق، حمید، تفتیان، اکرم، & معین‌الدین، محمود. (۱۴۰۲). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی. فصلنامه علمی کارافن، - . doi: 10.48301/kssa.2023.360846.2274
۲۱. شریعت نژاد، علی. (۱۴۰۲). شناسایی و تحلیل پیشایندها و پسایندهای استقرار برنامه مدیریت دانش منابع انسانی براساس سیستم همسوسازی منابع انسانی (نمونه پژوهش: سازمان‌های دولتی استان لرستان). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی.
۲۲. شمسایی، مریم، و نظری، فریبا. (۱۳۹۸). بررسی موانع انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر بر اساس الگوی ژولانسی. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (مجله علوم تربیتی و روانشناسی)، ۱۱(۳) (پیاپی ۲۹)، ۱۱۳-۱۲۸. SID. <https://sid.ir/paper/958811/fa>
۲۳. عزیز، خسرو، رحیمی، لیلا، گودرزی، داریوش، دانشور، ماشاء الله، & حیدری، سعید. (۱۴۰۱). ارزیابی کارایی انرژی و بهره‌وری بوم شناختی بوم شناختی بوم نظام‌های زراعی گندم‌آبی و سیب‌زمینی در شهرستان بروجرد، استان لرستان. تحقیقات علوم زراعی در مناطق خشک، ۲۳(۲)، ۱۲۵-۱۳۹. doi: 10.22034/csra.2023.349325.1252
۲۴. عظیمی، حسین، & جعفری، حمیدرضا. (۱۴۰۲). تاثیر تحولات مدیریت دانش و سازگاری سازمانی بر ابعاد سه‌گانه فرآیند عملکرد داخلی، عملکرد مشتری و یادگیری و رشد. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۹(۲)، ۳۳۹-۳۷۰. doi: 10.22091/stim.2022.8353.1812

۲۵. عنبرستانی، لیلا، الماسی، مرتضی، باخدا، حسین، & قهدریجانی، محمد. (۱۴۰۲). راهبردهای افزایش بهره‌وری مکانیزاسیون در تولید گندم. تحقیقات سامانه‌ها و مکانیزاسیون کشاورزی، . doi: 10.22092/amr.2023.362155.1452

۲۶. عودی، یاسر، خاور، عادل، & ملکی‌نیا، محمد. (۱۴۰۱). تعاملات متقابل فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). مدیریت راهبردی و آینده‌پژوهی، ۱۹-۱، (۲)۵.

۲۷. غفاری، نصر الله (۱۳۷۲) «جنبه‌هایی از بهره‌وری» مطالعات مدیریت، ش ۹ (بهار ۷۲)، صص ۴۵-۶۷.

۲۸. فاتحی‌فر، اسماعیل، کریمی، اسداله، ملک محمدی، محمد مهدی، دریانی، محمد، عصمت ساعتلو، سید جعفر، & میر سعیدی، سید رضا. (۱۴۰۲). کاهش ضایعات و افزایش بهره‌وری در واحد اولفین شرکت پلیمر آریاساسول با روش هزینه‌یابی جریان مواد. نشریه علمی فرآیند نو، 1915.1989960.2023.10.22034/farayandno. doi: 10.22034/farayandno.2023.1989960.1915

۲۹. فتح آبادی، مهدی، & صوفی مجیدپور، مسعود. (۱۴۰۱). اثرات بلندمدت و کوتاه‌مدت فضایی نابرابری درآمدی بر بهره‌وری کل عوامل تولید: شواهدی از استان‌های ایران. فصلنامه مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، . doi: 10.22084/aes.2023.26730.3501

۳۰. کیان راد، زهرا، & اندایش، سیف اله. (۱۴۰۱). امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی ایران براساس الگوی کوان یو وانگ. دانش شناسی، ۱۵ (۵۹)، ۱۴۴-۱۵۸.

۳۱. محمدی، شراره، سلیمی، جمال، & شیربگی، ناصر. (۱۴۰۲). درک مفهوم بهره‌وری پژوهشی: کاربردی از راهبرد پدیدارنگاری. فصلنامه علمی کارافن، . doi: 10.48301/kssa.2023.352456.2206

۳۲. معدنی، جواد، حافظی فر، عبدالرسول، & ابراهیم پور، حبیب. (۱۴۰۲). آرایه الگوی مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در سازمان‌های دولتی. مدیریت منابع انسانی پایدار، . doi: 10.22080/shrm.2023.4415

۳۳. ملاعلی اکبری، عطیه، پروری، علی، & بیات، آرش. (۱۴۰۲). ارزیابی تاثیر مدیریت کیفیت جامع (TQM) بر بهره‌وری ساخت و تحویل پروژه. مهندسی سازه و ساخت، . doi: 10.22065/jsce.2023.393132.3090

۳۴. موسویان، سیدعباس، & غفورزاده، حسین. (۱۴۰۱). اکتشاف و طراحی نظام اقتصادی اسلام (با تأکید بر دیدگاه مقام معظم رهبری در نظام سازی اسلامی). آیین حکمرانی، ۱(۲)، ۲۷-۴۸.

35. Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3), 65.
36. Bontis, N. & Fitz-enz, J. (2002), Intellectual Capital ROL: A Causal Map Of Human Capital Antecedents and Consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 223-247.
37. Bontis, N., Keow, W. C.C. & Richardson, S. (2000), Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, *Journal of Intellectual Capital*, 1, 85-100.
38. Botha, Z. (2023). Giving YOU recognition. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, 123(5), v-vii.
39. Broadbent M., Weill P, (1993), Improving business and information strategy alignment learning from the banking industry , *IBM Systems Journal*, 32( 1), p.p 162-179.
40. Brown C.V., Sharon L.M., (1994), "Alignment of the IS Function with the enterprise: Toward a Model of Antecedents. " *MIS Quarterly*, December: p.p 371-403.
41. Delina, R., & Tkác, M. (2010, September). The Impacts of Specific ICT Solutions on Productivity. In *IDIMT* (pp. 23-32).
42. Dong W, Zhongfeng S, Dongtao Y. Organizational culture and knowledge creation capability. *Journal of Knowledge Management*: 2011; 15, 3, 363-373.

43. ENWEREUZO, P. N., & NWAKWUO, S. A. (2023). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY IN UNIVERSITIES IN RIVERS STATE. In 3rd International Conference on Institutional Leadership and Capacity Building in Africa (p. 1039).
44. Fioravanti, V. L. S., Stocker, F., & Macau, F. (2023). Knowledge transfer in technological innovation clusters. *Innovation & Management Review*, 20(1), 43-59.
45. Gardeazabal, A., Lunt, T., Jahn, M. M., Verhulst, N., Hellin, J., & Govaerts, B. (2023). Knowledge management for innovation in agri-food systems: a conceptual framework. *Knowledge management research & practice*, 21(2), 303-315.
46. Gencer, G., Atay, H., Gurdogan, A., & Colakoglu, U. (2023). The relationship between organizational culture, organizational silence and job performance in hotels: the case of Kuşadası. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(1), 70-89.
47. Hunnt, E. E. (2023). NNS Knowledge Management: Retention of Critical Skills and Knowledge (No. DOE/NV/03624-1580). Nevada National Security Site/Mission Support and Test Services LLC (NNS/MSTS), North Las Vegas, NV (United States).
48. Hunter, J. (2023). Skills Course to Increase Knowledge Retention and Optimize Practice Among Nurses. *SACAD: John Heinrichs Scholarly and Creative Activity Days*, 2023(2023), 80.
49. Ishikawa, T. (2023). Data Construction and Productivity Analysis on the Medical Device Manufacturing Industry in Japan. *Journal of International Economic Studies*, (37), p5-21.
50. Jahanger, Q. K., Trejo, D., & Louis, J. (2023). Evaluation of field labor and management productivity in the USA construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
51. Purwanto, A. (2023). The Influence of Organizational Culture on Teacher Innovation Capability and Tacit Knowledge: A CB-SEM AMOS Analysis. Available at SSRN 4379069.
52. Radević, I., Dimovski, V., Lojpur, A., & Colnar, S. (2023). Quality of healthcare services in focus: the role of knowledge transfer, hierarchical organizational structure and trust. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(3), 525-536.
53. Ratnawati, A., Kuncoro, J., Cokrohadisumarto, W. M., Hartono, S., & Zulfa, M. (2023). Developing Organizational Values in Islamic Higher Education: Islamic Soft Skills. *Organizational Cultures*, 23(1), 53.
54. Rezeki, F., Librianty, N., & Farhas, R. J. (2023). The Influence of Supervision and Organizational Culture on Employee Work Productivity through Organizational Commitment to Kimshafi Alung Cipta Ltd. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7(1), 138-151.
55. Roberts, Joanne (2000). "From Know-how to Show-how: Questioning the Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer". *Technology Analysis & Strategic Management*. 12 (4): 429–443. doi:10.1080/713698499.
56. Saputri, M. E., & Utami, F. N. (2023, February). Knowledge Management on Bandung MSMEs in the Digital Era. In *Conference on Digital Humanities 2022 (CODH 2022)* (pp. 7-14). Atlantis Press.
57. Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). "Knowledge management practices" as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 719-747.

58. Ullah, R., Aftab, R., Siyal, S., & Zaheer, K. (2023). Entrepreneurial Higher Education Education, Knowledge and Wealth Creation. arXiv preprint arXiv:2308.08808.
59. Zavatin, I., Ene, C. A. B., Bujor, D., & Frațiloiu, B. A. (2023). Study on the impact of organizational culture, knowledge management and digitalization on sustainable leadership. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence (Vol. 17, No. 1, pp. 1702-1715). Sciendo.
60. Zebua, S., & Chakim, M. H. R. (2023). Effect of Human Resources Quality, Performance Evaluation, and Incentives on Employee Productivity at Raharja High School. APTISI Transactions on Management (ATM), 7(1), 1-7.
61. Zheng, C., An, Y., Wang, Z., Qin, X., Eynard, B., Bricogne, M., ... & Zhang, Y. (2023). Knowledge-based engineering approach for defining robotic manufacturing system architectures. International Journal of Production Research, 61(5), 1436-1454.
62. Zhou, S., Qin, L., Zhang, J., & Cao, X. (2023). Research on the influencing factors of knowledge transfer among construction workers based on social cognitive theory. Engineering, Construction and Architectural Management, 30(4), 1768-1786.