



## کاربست راهبرد ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت آب جنوب شرق خوزستان)

مرضیه یاری زنگنه\*<sup>۱</sup>، هادی الهایی<sup>۲</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>مطالعه‌ی حاضر در راستای تأثیر کاربرد راهبرد ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان شرکت آب جنوب شرق خوزستان صورت گرفته است. این پژوهش از لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است ابزار گردآوری آوری اطلاعات سه پرسشنامه که شامل: پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس نظریه‌ی نوناکا (۱۹۹۵)، پرسشنامه نوآوری سازمانی جیمنز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲) بود روایی پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا و با ارائه به اساتید صاحب‌نظر موردبررسی قرار گرفت، پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرون باخ، بررسی و نتایج حاصل (۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۷۶) حاکی از قابلیت اعتماد این ابزار است. جامعه آماری این پژوهش به صورت سرشماری و متشکل از کلیه کارشناسان و مدیران شرکت آب جنوب شرق خوزستان (۲۴۴ نفر) در سال ۱۴۰۰ است. در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS در بخش توصیفی و استنباطی تحلیل و با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل مسیر و معادلات ساختاری به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. با استفاده از نرم‌افزار LISREL مدل پژوهش ترسیم شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش با نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (<math>P \leq 0/05</math>). نتایج پژوهش تأثیر نوآوری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان را نیز تأیید کرد (<math>P \leq 0/05</math>). همچنین مشخص گردید نوآوری سازمانی بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان نقش واسطه‌گری ایفا می‌کند.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۴</p>
<p>ابعاد مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، توانمندسازی کارکنان، شرکت آب جنوب شرق خوزستان</p>	<p>کلیدواژه‌ها</p>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: myzanganeh@gmail.com

\* نویسنده مسئول: مرضیه یاری زنگنه

۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، شرکت آب جنوب شرق خوزستان، اهواز، ایران.

## مقدمه

سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، استفاده از دانش خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان‌ها است (صمد آقایی، ۱۳۸۰). فرآیند مدیریت دانش، مدیریت صریح و سامانمند دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازمان‌دهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است (شجیتا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). بهبود فعالیت‌های نوآورانه و بهره‌وری مدیریت نیروی انسانی، وجه پیچیده مدیریت دانش است. در سازمان‌هایی که حفظ و ارتقای موقعیت شغلی بستگی به دانش افراد دارد و دانش کسب‌شده به آنان قدرت می‌دهد، اشتراک دانش برابر با به خطر افتادن و آسیب‌پذیری موقعیت شغلی تلقی می‌شود (چن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

در چنین شرایطی یک سازمان به‌منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. مدیریت دانش؛ ایجاد، اکتساب، جمع‌آوری، تسهیم دانش برای افزایش یادگیری و بهبود عملکرد و در نتیجه موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که افراد توانمند سرمایه‌ی بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می‌شوند؛ زیرا آن‌ها خود راهبر و قابل اطمینان هستند و توانایی تطابق با تغییرات درونی و بیرونی سازمان را دارند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۲). هم‌چنین مدیریت دانش، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی در خصوص یادگیری مادام‌العمر را نیز پرورش می‌دهد (رنجبر، ۱۳۹۸).

توانمندسازی کارکنان یکی از ابزار مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. سازمان‌ها امروزه تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد (ساجدی و امیدواری ۱۳۸۵).

اهمیت و نقش عامل انسانی در انجام اثربخش ابعاد مدیریت دانش و به‌ویژه خلق و تسهیم دانش، ایجاد آمادگی‌های موردنیاز برای مشارکت فعالانه در اقدامات مدیریت دانش را ضروری ساخته است (عسگری، ۱۳۹۰). از آنجا مدیریت دانش فرآیندی چالش‌انگیز است و به‌کارگیری آن به نحوی برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی می‌نماید، هر سازمان باید تلاش کند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸). در این حالت دانش ذخیره‌شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل‌استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان فراهم می‌شود (هایسمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). از طرفی تسهیم موفقیت‌آمیز دانش را می‌توان بر اساس میزان بازخلق دانش توسط یک دریافت‌کننده بررسی نمود. اگر دانش جدید بتواند جایگزین دانش موجود گردد بنابراین قابلیت نوآوری سازمان افزایش می‌یابد (کامینگ و تنگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

در محیط متغیر و دانش‌محور کنونی تنها سازمان‌های نوآور می‌توانند موجودیت خود را حفظ کرده و به نیازهای مشتریان و ذی‌نفعان در اسرع وقت پاسخ دهند. در واقع می‌توان گفت که سازمان‌های نوآور بهتر و سریع‌تر از سایر سازمان‌ها می‌تواند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. مفهوم نوآوری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که توانایی سازگاری و اداره کردن تغییرات عامل اصلی موفقیت و بهره‌وری در سازمان شود؛ و کسب این توانایی‌ها مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری است. سازمان‌هایی موفق‌اند که خلاقیت

<sup>1</sup> Shujahat

<sup>2</sup> Chen

<sup>3</sup> - Huysman

<sup>4</sup> - Cummings, Teng

و نوآوری نوک پیکان حرکتشان را تشکیل می‌دهد (پرهیزکار و همکاران، ۱۳۹۲). بر این اساس، نوآوری سازمانی زمانی رخ می‌دهد می‌توان آن را یکی از عوامل تأثیرگذار در بهره‌وری سازمان‌ها دانست. مفهوم نوآوری سازمانی نقش مهم و حیاتی در دستیابی به اهداف سازمان و نرخ بالای عملکرد سازمان ایفا می‌کند. نوآوری از تمایل و میل درونی یک طرف (شخص و یا گروه) نسبت به فعل و امری خلاقانه که از طرف دیگر ساطع می‌شود، ناشی می‌شود. این مؤلفه‌ها به معنی حمایت از یک فعل نوآورانه بود. درواقع نوآوری سازمانی، تمایل یک سازمان به توسعه محصولات و خدمات پیشرفته و جدید است. این حالت برای ارائه به بازار و کسب موفقیت و نیز کشف زمینه‌های خلاق در ساختار سازمانی شرکت‌ها است. (زارعی و همکاران، ۱۳۹۴).

توجه به دانش و نوآوری برای توانمندسازی یک منبع راهبردی کلیدی است که موجب می‌شود کارکنان احساس کنند می‌توانند با تکیه بر این توانایی در جهت پیشرفت و رشد اهداف سازمان گام بردارند. پس درنتیجه می‌توان اذعان داشت که سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان آن‌ها از خلاقیت برخوردار باشند. هر چه کارکنان یک سازمان دانش سازمانی بالاتری داشته باشند، زمینه ظهور و بروز خلاقیت در آن‌ها افزایش می‌یابد. این امر در سال‌های اخیر در تمامی کشورها مورد توجه ویژه قرار گرفته و چند سالی است در کشور ما نیز کانون توجه شده است. برای یافتن سابقه پژوهش، جست‌وجوهای زیادی در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی متعدد انجام گرفت. بررسی‌ها نشان داد در حوزه مدیریت دانش و رابطه آن با توانمندسازی در داخل پژوهش‌های نسبت خوبی صورت گرفته است، اما هر یک از تحقیقات سعی داشته‌اند حوزه‌های مرتبط با مدیریت دانش را از ابعاد مختلفی مورد ارزیابی قرار دهند که در ادامه به مرتبط‌ترین و جدیدترین آن‌ها در راستای اهداف پژوهش حاضر اشاره می‌شود.

نتایج پژوهش رجیبی و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی نشان داد که فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار دارد، همچنین نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی بین فرآیندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی تأیید شد. نتایج مطالعه بیک زاده عباسی و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان کمیته امام خمینی ایلام با نقش تعدیل گر مدیریت دانش نشان داد که مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی عامل مدیریت دانش به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین این دو متغیر تأثیری ندارد.

بررسی رابطه ابعاد ساختار سازمانی با اجرای مدیریت دانش بر مبنای الگوی بوکوویتز و ویلیامز در ۱۵ سازمان شهرستان شهرکرد در مطالعه صادقی (۱۳۹۸) حاکی از آن است که بین ابعاد ساختار سازمانی با به دست آوردن دانش، به کار بردن دانش، یادگیری دانش، تسهیم و مبادله دانش، ارزیابی دانش، ایجاد و تثبیت دانش و استفاده بهینه از دانش رابطه معناداری وجود دارد.

مطالعه مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷) در بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران نشان داد که به‌طور کلی مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. خلق دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، اکتساب دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ذخیره‌سازی دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. تسهیم دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به‌کارگیری دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق مصباحی جهرمی و ادیب زاده (۱۳۹۴) در بررسی تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نقش‌آفرینی کند. مدیریت دانش، درست همانند یک سیستم، به‌عنوان یک ورودی مهم، یادگیری سازمانی به‌عنوان فرایندی کلیدی، در نتیجه نوآوری سازمانی به‌عنوان یک خروجی حیاتی برای سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود.

شجیتا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی پرداختند. آنان دریافتند که فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد و بهره‌وری منابع انسانی، تشدیدکننده تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی است.

نتایج پژوهش هنر پور و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که بین مدیریت کیفیت جامع و مدیریت دانش رابطه متقابل وجود دارد. همچنین مدیریت کیفیت جامع و مدیریت دانش ارتباط مثبتی با فرآیند و نوآوری محصول نشان داده و مشخص نمود شرکت‌های تحقیق و توسعه با اجرای مدیریت کیفیت جامع در کنار مدیریت دانش نه تنها قادر به مدیریت کارآمد فعالیت‌های خود هستند، بلکه می‌توانند به‌طور نوآورانه عملکردی مؤثر داشته باشند.

پژوهش ابوالوش<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان نقش توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان نتایج نشان داد که مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی به‌طور مثبت و قابل‌توجهی توانمندسازی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

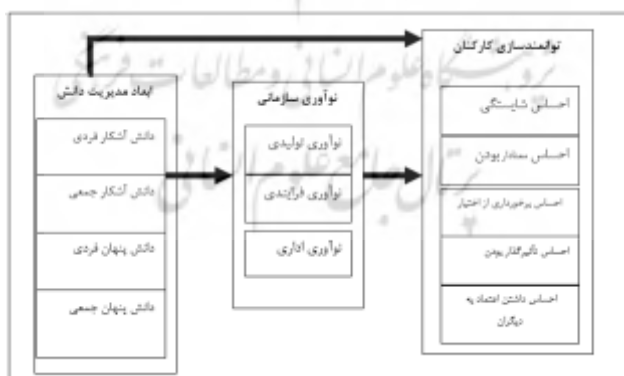
نتایج مطالعه حسنی و شیخ اسماعیلی (۲۰۱۶) نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین مدیریت دانش جنبه‌های توانمندسازی کارمندان در مؤسسات آموزش عالی را پیش‌بینی می‌کند. همان‌طور که بررسی پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد تحقیقات زیادی در ارتباط با تأثیر فرایند مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان سازمان‌های مختلف صورت گرفته است اما بحث ابعاد مدیریت دانش با میانجی‌گری نوآوری سازمانی در توانمندسازی کارکنان در مطالعات انجام‌شده کمتر مورد اقبال واقع شده است؛ بنابراین مطالعه‌ی حاضر در راستای تأثیر کاربست راهبرد ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارشناسان و مدیران شرکت آب جنوب شرق خوزستان درصدد پاسخ به فرضیه‌های زیر است:

فرضیه اول: ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه دوم: ابعاد مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: نوآوری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: نوآوری سازمانی بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان نقش واسطه‌گری ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس آنچه در بیان مسئله نسبت به موضوع مورد مطالعه تدوین شده، این مطالعه در نظر دارد تاثیر ابعاد مدیریت دانش را در ارتباط با نوآوری سازمانی بر چگونگی توانمندسازی کارکنان در شرکت آب جنوب شرق خوزستان را مورد بررسی قرار دهد.

<sup>1</sup> Shejita

<sup>2</sup> Abualoush

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. ابزار گردآوری آوری اطلاعات سه پرسشنامه که شامل: پرسشنامه مدیریت دانش بر اساس نظریه نوناکا (۱۹۹۵) شامل ۴ بعد (دانش آشکار فردی، دانش پنهان فردی، دانش آشکار جمعی، دانش پنهان جمعی) و ۲۶ پرسش است پرسشنامه ترکیبی نوآوری سازمانی جیمنز و همکاران (2008) در سه بعد نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری در سازمان با ۱۷ سؤال و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) که مجموعاً از ۲۱ گویه و ۵ مؤلفه (احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس برخورداری از اختیار، احساس تأثیرگذار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران) تشکیل شده است. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و با ارائه به اساتید صاحب‌نظر مورد بررسی قرار گرفت، در این پژوهش برای محاسبه پایایی از آلفای کرون باخ استفاده گردیده است.

### جدول ۱ ضریب آلفای کرون باخ حاصل از آزمون پایایی

طیف	ضریب آلفای کرون باخ
ابعاد مدیریت دانش	۰/۷۹
نوآوری سازمانی	۰/۸۴
توانمندسازی کارکنان	۰/۷۶

جامعه آماری این پژوهش به صورت سرشماری و متشکل از کلیه کارشناسان و مدیران شرکت آب جنوب شرق خوزستان ۲۴۴ نفر است. در این پژوهش به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، فراوانی)، استفاده شد. همچنین به منظور تعیین رابطه‌ی بین متغیرها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد. عملیات آماری به وسیله نرم‌افزار SPSS و LISREL انجام گرفت.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جدول فراوانی و شاخص‌هایی نظیر حداقل، حداکثر، میانگین و انحرافات معیار به توصیف داده‌ها پرداخته شده و در بخش دوم با استفاده از آمار استنباطی و آزمون‌های همبستگی پیرسون رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر به فرضیه‌های پژوهش پاسخ داده شد.

### بررسی خصوصیات فردی و شغلی افراد مورد مطالعه

#### جدول ۲. توزیع فراوانی جامعه آماری بر حسب اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	تعداد	درصد	جنسیت
زن	۳۲	۱۳/۱	جنسیت
مرد	۲۱۲	۸۶/۹	
جمع	۲۴۴	۱۰۰	
کارشناسی	۱۸۵	۷۵/۸	مدرک تحصیلی
کارشناسی ارشد	۵۹	۲۴/۲	
جمع	۲۴۴	۱۰۰	
۱-۵ سال	۸۱	۳۳/۲	سابقه کار
۵-۱۰ سال	۱۲۱	۴۹/۶	
۱۰-۱۵ سال	۲۶	۱۰/۷	
بالاتر از ۱۵ سال	۱۶	۶/۶	
جمع	۲۴۴	۱۰۰	

بر اساس داده‌های جدول (۲) بررسی اطلاعات جمعیت شناختی جامعه موردبررسی نشان می‌دهد که ۸۶/۹ درصد مشارکت‌کنندگان مرد و ۱۳/۱ درصد زن هستند. ۷۵/۸ درصد مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی و ۲۴/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. بیشتر مشارکت‌کنندگان دارای سابقه کار ۱۰ تا ۵ سال با فراوانی ۴۹/۶ درصد و کمترین میزان سابقه مربوط به بالاتر از ۱۵ سال با فراوانی ۶/۶ درصد هستند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اول: ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

نام متغیر	آماره آزمون	ابعاد مدیریت دانش
	r	+۰/۱۶۱
نوآوری سازمانی	sig	۰/۰۰۰
	N	۲۴۴

با توجه به اینکه هر دو متغیر ابعاد مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سطح سنجش فاصله‌ای بوده و هر دو دارای توزیع نرمال هستند. برای پاسخ به این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر اساس داده‌های جدول (۳) نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ( $r=+۰/۱۶۱$ ,  $sig=۰/۰۰۰$ ) و این بدان معنی است که با افزایش ابعاد مدیریت دانش، نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد؛ و فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: ابعاد مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان

نام متغیر	آماره آزمون	ابعاد مدیریت دانش
	r	+۰/۹۷۱
توانمندسازی کارکنان	sig	۰/۰۰۰
	N	۲۴۴

بر اساس داده‌های جدول (۴) نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ( $r=+۰/۹۷۱$ ,  $sig=۰/۰۰۰$ ) و این بدان معنی است که افزایش ابعاد مدیریت دانش باعث افزایش توانمندسازی کارکنان می‌گردد و فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: نوآوری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و توانمندسازی کارکنان

نام متغیر	آماره آزمون	نوآوری سازمانی
	r	۰/۹۳۷
توانمندسازی کارکنان	sig	۰/۰۰۰
	N	۲۴۴

بر اساس داده‌های جدول (۵) نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ( $r=۰/۹۳۷$ ,  $sig=۰/۰۰۰$ ) و این بدان معنی است که با افزایش نوآوری سازمانی، توانمندسازی کارکنان بهبود می‌یابد و فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

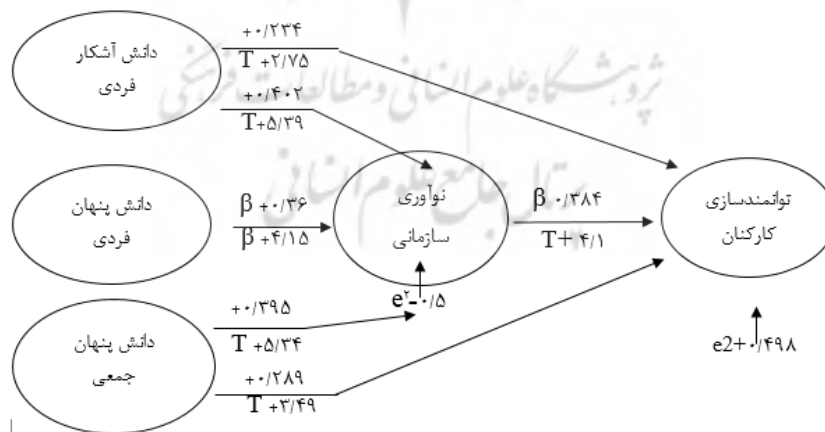
فرضیه چهارم: نوآوری سازمانی بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان نقش واسطه‌گری ایفا می‌کند.

برای پاسخ به این فرضیه لازم است از آزمون تحلیل مسیر استفاده نمود. جدول ۶ معادلات ساختاری حاصل از آزمون تحلیل مسیر را نشان می‌دهد.

جدول ۶. معادلات ساختاری جهت بررسی نقش واسطه‌گری نوآوری سازمانی بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی

وضعیت معنی‌داری	sig	df	F	۱-R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	سطح معنی‌داری	میزان T	ضریب β	نام متغیر مستقل	نام متغیر وابسته
Sig	۰/۰۰۰	۹۲ و ۵	۱۸/۹۹	۰/۴۹۲	۰/۵۰۸	۰/۰۰۱	۲/۵۷	۰/۲۷	ابعاد مدیریت دانش	توانمندسازی کارکنان
Sig						۰/۰۰۸	+۲/۷۱	+۰/۲۲	دانش آشکار فردی	
N.S						۰/۲۹۷	+۱/۰۵	+۰/۰۸	دانش آشکار جمعی	
N.S						۰/۳	۰/۲۴	+۰/۰۲۴	دانش پنهان فردی	
Sig						۰/۰۰۱	+۲/۴۸	+۰/۳۹۵	دانش پنهان جمعی	
Sig	۰/۰۰۰	۹۲ و ۴	۲۲/۵	۰/۴۹۸	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰	+۰/۵۲	+۰/۳۹۶	نوآوری تولیدی	نوآوری سازمانی
N.S						۰/۵۲	+۰/۶۴۷	+۰/۰۴۸	نوآوری فرایندی	
Sig						۰/۰۰۰	+۴/۲	+۰/۳۱۲	نوآوری اداری	

بر اساس جدول ۶ متغیرهای نوآوری سازمانی، ابعاد مدیریت دانش آشکار به افراد و پنهان به جمعی به تأثیر معنی‌دار بر توانمندسازی کارکنان دارند. این متغیرها تأثیر مستقیم بر توانمندسازی کارکنان دارند اما دو بعد دانش آشکار به جمعی و پنهان به افراد تأثیر مستقیم بر توانمندسازی کارکنان ندارند. همچنین بعد آشکار به جمعی تأثیر معنی‌دار به نوآوری سازمان ندارد؛ بنابراین از مدل پژوهش حذف شدند. بعد پنهان به افراد هرچند تأثیر مستقیم بر توانمندسازی کارکنان ندارد؛ اما به‌طور غیرمستقیم از طریق نقش واسطه‌گری نوآوری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر غیرمستقیم دارد؛ اما دو بعد مدیریت دانش آشکار به افراد و پنهان به جمعی هم تأثیر مستقیم بر توانمندسازی کارکنان دارد و هم تأثیر غیرمستقیم. در مرحله دوم روابطی که معنی‌دار نبودند از مدل حذف و مدل نهایی پژوهش به شکل نمودار زیر ترسیم گردید (شکل ۲).



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

بر اساس مدل نهایی پژوهش نوآوری سازمانی (نوآوری تولیدی و نوآوری اداری) در رابطه بین ابعاد مدیریت دانش صریح به افراد، پنهان به افراد و پنهان جمعی با توانمندسازی کارکنان نقش واسطه‌گری ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر دگرگونی‌های ناگهانی و سال‌ها تجربه به این نتیجه رسیده‌اند که چنانچه بخواهند در عرصه رقابت پیش تاز باشند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه برخوردار باشند. سرمایه انسانی، عامل بهره‌وری و مزیت بزرگ هر سازمان است. این سرمایه‌ها، به‌واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود، صاحب قدرت نهفته‌اند و توانمندسازی عامل آزادی این قدرت است. برنامه‌های توانا ساز از آن‌رو اهمیت دارند که به سازمان این امکان را می‌دهند تا به شیوه‌ی خلاق و نوآور عمل نموده و برنامه‌های کاری را به‌گونه‌ای ارائه نمایند که همواره موقعیت خود را در بهترین حالت حفظ نماید. در همین راستا پژوهش حاضر باهدف تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان شرکت آب جنوب شرق خوزستان انجام شده است ۲۴۴ نفر از کارشناسان و مدیران شرکت آب جنوب شرق خوزستان در این پژوهش شرکت داشتند. تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در قالب چهار فرضیه موردبررسی قرار گرفت که نتایج حاصل به تفکیک فرضیه‌ها موردبحث و با مطالعات پیشین مقایسه می‌گردد.

تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی کارکنان شرکت آب جنوب شرق خوزستان در فرضیه اول با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون موردبررسی قرار گرفت. نتایج پس از آزمون نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر ابعاد مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بود. بدان معنی که هرچه به ابعاد مدیریت دانش در شرکت بیشتر توجه شود به همان مقدار نوآوری سازمانی نیز بالاتر می‌رود. از آنجاکه وجود کارکنانی خلاق و نوآور برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است مدیریت شرکت آب جنوب شرق خوزستان باید درصدد تقویت راهبردهای مناسب برای بالا بردن میزان خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان باشد. نتایج به‌دست‌آمده با مطالعه رجیبی و همکاران (۱۴۰۰)، هنر پور و همکاران (۲۰۱۸)، شجیتا و همکاران (۲۰۱۹) همسو است.

نتایج به‌دست‌آمده از بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان مشخص کرد بین ابعاد مدیریت دانش توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدان معنی که با افزایش ابعاد مدیریت دانش در شرکت آب جنوب شرق خوزستان توانمندسازی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. کارکنان در سازمان زمانی احساس توانمند بودن می‌کنند که بتوانند از تمامی امکانات برای شکوفا کردن استعدادهای خود استفاده کنند؛ و این احساس توانمند بودن به وجود نمی‌آید مگر آنکه جریان دانش در سازمان شکل گیرد و کارکنان با استفاده از دانش به‌دست‌آمده بتوانند به شکوفایی خلاقیت خود پرداخته و با بهبود عملکرد خود سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رسانند. نتایج حاصل با پژوهش مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷)، رجیبی و همکاران (۱۴۰۰)، حسنی و شیخ اسماعیلی (۲۰۱۶)، ابوالوش<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم در بررسی تأثیر نوآوری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین نوآوری سازمانی و توانمندسازی شرکت آب جنوب شرق خوزستان وجود دارد. بدان معنی که با افزایش نوآوری سازمانی میزان توانمندسازی کارکنان بالا می‌رود. نتایج حاصل با پژوهش رجیبی و همکاران (۱۴۰۰)، شجیتا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستاست.

برای بررسی نقش واسطه‌گری نوآوری سازمانی بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در فرضیه چهارم از آزمون تحلیل مسیر استفاده گردید. طی ۲ مرحله نقش واسطه‌گری نوآوری سازمانی موردبررسی قرار گرفت. ابتدا متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان در نظر گرفته شد و تأثیر دو متغیر نوآوری سازمانی و ابعاد مدیریت دانش بر آن سنجیده شد. در این میان وجود ارتباط معنادار بین نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان مشخص گردید. نتایج حاکی آن بود که بعد دانش آشکار جمعی تأثیری بر نوآوری سازمانی ندارد اما ۳ بعد دیگر ارتباط مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی دارند. با توجه به نمودار تحلیل مسیر مشخص گردید که بعد دانش پنهان به افراد بآنکه تأثیر مستقیمی بر توانمندسازی ندارد اما به‌واسطه تأثیری که بر نوآوری سازمانی می‌گذارد می‌تواند بر توانمندسازی نیز تأثیرگذار باشد. موارد فوق نشان‌دهنده آن است که

<sup>1</sup> Abualoush

<sup>2</sup> Shejita



شرکت آب جنوب شرق خوزستان از نظر ابعاد مدیریت دانش در سطح متوسطی قرار دارد و باید از استراتژی مناسب استفاده نماید. تا بتواند میزان نوآوری سازمانی را بالا برده و احساس توانمند بودن را در کارکنان ارتقا دهد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که کاربست مدیریت دانش می‌تواند تأثیرات بسزایی بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی اعضای کارکنان داشته باشد و همچنین ابعاد مدیریت دانش با توجه به نقش خود در افزایش دانش افراد و دانش سازمان موجب افزایش نوآوری تولیدی، واداری در سازمان می‌گردد؛ بنابراین همه فرضیه‌های ارائه شده در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته و بر روی وجود رابطه مثبت بین این متغیرها تأکید می‌شود. در همین راستا پرداختن به ابعاد مدیریت دانش برای افزایش نوآوری و احساس توانمندی در کارکنان دارای اهمیت و اولویت بوده و به‌عنوان یک راهبرد کاربردی سازمان را به توانایی‌ها و مهارت‌هایی مجهز می‌نماید تا نوآوری در محصولات، فرآیند تولید و افزایش سطح کیفی خدمات، در سازمان را بهبود بخشد. کارکنان دانش‌محور، خلاق و نوآور در سطح شرکت تشویق شده و طرح‌های نوآورانه و کارهای تیمی به هر نحو ممکن مورد حمایت قرار گیرند

با توجه به تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان توصیه می‌گردد برنامه‌ای برای مستندسازی دانش نهفته در ذهن کارکنان با تجربه و در شرف بازنشسته صورت پذیرد. دوره‌های مختلف بازآموزی و آموزش حین خدمت در سطح شرکت تقویت گردد. با توجه به رابطه معنی‌دار مدیریت سازمانی و نوآوری سازمانی در شرکت آب جنوب شرق خوزستان، می‌توان با تقویت مدیریت دانش باعث افزایش نوآوری سازمانی در بخش‌های تولید محصولات، فرایند اداری بهبود خدمات با افزایش کارایی در بین کارکنان گردید بنابراین با تدوین برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت به تفکیک در بخش‌های مذکور می‌توان این راهبرد را در شرکت پیاده کرد.

## منابع

doi: 10.30495/jedu.2021.4701

بیک زاده عباسی، فرزانه، فاضلی، زهرا، موسی نژاد، قنبر، اکبری، جواد. (۱۴۰۰) بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان کمیته امام خمینی ایلام). دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۴ (۳۹)، ص. ۶۱-۷۸

رجیبی فرجاد، حاجیه، میرسپاسی، نیلوفر، نادری مهربانی، کمال. (۱۴۰۰). تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی. دو ماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی (۱) ۱۲. ص. ۱-۱۴

رنجبر، مختار (۱۳۹۸) بررسی تأثیر خود راهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۰ (۲): ۳۸، ص. ۳۲۸-۳۰۹

زارعی، ابراهیم و حسن‌زاده، محمد و مؤمنی، عصمت (۱۳۹۴). رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی)، ۵ (۲) ص. ۳۹-۲۲

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=288323>

ساجدی، فضل‌ا... و اعظم امیدواری، (۱۳۸۵)، بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان به همراه پرسشنامه طراحی شده جهت اولویت‌بندی عوامل. هفتمین اجلاس بین‌المللی مدیران کیفیت، تهران، مجموعه همایش‌های بین‌المللی

اجلاس، [http://www.civilica.com/Paper-CQM07-CQM07\\_050.html](http://www.civilica.com/Paper-CQM07-CQM07_050.html).

صادقی، مهرداد. (۱۳۹۸). رابطه ابعاد ساختار سازمانی با اجرای مدیریت دانش بر مبنای الگوی بوکوویتز و ویلیامز (نمونه پژوهش: ۱۵ سازمان شهرستان شهرکرد). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی (۴) ۲، ص. ۱۶۹-۱۳۱

صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۰). «تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی». مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران، ص. ۵۸

- عسکری، ناصر، خیراندیش، مهدی، غلامی، مهرداد و خلعتبری، مریم (۱۳۹۲). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر توسعه ظرفیت خلق دانش در سازمان. *مجله علمی پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات*، ۲(۵)، ص. ۱۹۷-۱۲۶
- قربانی زاده وجیه اله و خالقی‌نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین*، ۱(۲)، ص. ۸۵-۱۰۵.
- مرادی، حجت اله، فرزانه قلعه، حجت. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران. *فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت‌های اضطراری*، ۱۰(۳۵)، ص. ۳۳-۵۴.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات، ادیب زاده، مرضیه. (۱۳۹۴). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). *فصلنامه بازبایی دانش و نظام‌های معنایی*، ۲(۵)، ص. ۲۵-۴۳.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Chen, S H., Tao, C. Q. and He, W. (2012). Empirical research on relationship of knowledge integration and innovation ability of IT enterprise. *International Journal of Networking and Virtual Organizations*. 11: (3-4). 315-328.
- Cummings, J. L., Teng, B.-S. (2003). Transferring R&D knowledge: The key factors affecting knowledge transfer success. *Journal of Engineering Technology Management*, 20: 39-68.
- Hasani, Kaveh & Sheikhesmaeili, Saman. (2016). Knowledge Management and employee empowerment A Study of Higher Education Institutions. *Kybernetes*. 45. 337-355. 10.1108/K-04-2014-0077.
- Huysman M, Wulf V (2006). IT to support knowledge sharing in communities: toward a social capital analysis. *Journal of Information Technology*, 21: 40-45
- Honarpour, A., Jusoh, A., & Md Nor, K. (2018). Total quality management, knowledge management, and innovation: an empirical study in R&D units. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(7-8), 798-816.
- Jiménez-Jimenez D, Valle RS, Hernandez- Espallardo M. (2008) Fostering innovation. *European Journal of innovation management*. doi:10.1108/14601060810889026
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., and Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*. 94. 442- 450.