



Investigating the Relationship between Knowledge Management Components and Innovation through Staff Empowerment in the Education Organization

Zohreh Hasani^{1*}, Matineh Sadat Elmi²

¹Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Dr. Shariati Technical College, Tehran, Iran.

²Graduated from the Department of Educational Management, Qazvin Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type:

Original Research

Received: 01.23.2022

Revised: 08.16.2022

Accepted: 12.13.2022

Keyword:

Components of Knowledge Management
Innovation
Empowering Employees
Education

*Corresponding Author:

Zohreh Hasani

Email: dr.zhassani491@gmail.com

Today, national Iranian organizations, like other organizations in the world, have to compete with other organizations both inside and outside the country in order to stay in the business environment. Hence, they must be at least in one area superior to their competitors. In other words, they have no choice but to be innovative. The above study was conducted to determine the relationship between knowledge management components with innovation in organizations by modifying staff empowerment on a case-by-case basis in the education organization. The required information was collected through a questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by factor analysis and opinion of relevant professors. Structural equation and Pearson correlation models were used for the analysis. The findings of the present research demonstrate that all variables are related to innovation. According to the optimized model, the relationship between knowledge creation variables and the use of direct knowledge with innovation is significant.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Today, the country's organizations, like other organizations in the world, must be innovative in order to maintain competitiveness. The current research was carried out with the aim of determining the relationship between the components of knowledge management and innovation in organizations, taking into account the mediating variable of employee empowerment as a case in point in the education organization.

Based on this, the current research reviewed the literature on knowledge management and innovation in organizations and then followed the relationship between the components of knowledge management and innovation in the organization directly or through the mediation of employee empowerment, and based on data analysis drew some conclusions.

Methodology

According to the nature of the topic, goals and research questions, the strategy of this research was descriptive and correlational. In terms of scientific purpose, this research was of applied type. The statistical population of this research included all managers, assistants, heads of departments and experts of the education organization of Qazvin Province totaling 90 people. Census was used due to the increase in accuracy of the research and the possibility of referring to the entire statistical population.

- Hypotheses and conceptual model of research
- Research hypotheses

1. First main hypothesis:

There is a relationship between the components of knowledge management and innovation in the organization.

Sub-hypotheses of the first hypothesis:

- There is a direct relationship between knowledge creation and innovation.
- There is a direct relationship between knowledge storage and innovation.
- There is a direct relationship between knowledge distribution and innovation.
- There is a direct relationship between applying knowledge and innovation.

The second main hypothesis:

There is a relationship between the components of knowledge management (taking into account employee empowerment) and innovation in the organization.

2. Sub-hypotheses of the second main hypothesis:

- There is a relationship between knowledge creation through employee empowerment and innovation.
- There is a relationship between knowledge storage through employee empowerment and innovation.
- There is a relationship between knowledge distribution through employee empowerment and innovation.
- There is a relationship between applying knowledge through employee empowerment and innovation.

In the present research, the researcher created a questionnaire with 48 items, which was verified by scientific methods.

The questionnaire comprised of two parts including General questions and Specialized questions. That second section included the four components of knowledge management, innovation and employee empowerment and had greater consensus; the questionnaire had 48 questions.

To obtain the validity of the test in this research, two methods were used. In the first stage, using the opinions and guidance of some experts, the questions of the questionnaire were examined and its ambiguities were resolved; the validity was proved by a formal method. Then, in the second stage, the results of the confirmatory factor analysis were used.

Cronbach's alpha was used to determine reliability, and in order to determine reliability, a pre-test with a volume of 10 was performed and Cronbach's alpha was calculated. Cronbach's alpha was equal to 0.815, indicating the internal consistency and consistency of the questionnaire. Therefore, Cronbach's alpha calculated for the different sections used shows that this tool has the required reliability.

Results and discussion

The result of the research confirmed that all the variables were related to innovation. After performing the path analysis by Lisrel software and based on the corrections made by the software, two variables directly and two variables were shown to have an effect on innovation. In fact, knowledge creation and knowledge application had a direct effect on innovation, and their effect was not significant through the empowerment variable, and on the other hand, the two variables of knowledge storage and knowledge distribution had an effect on innovation only through the intervening variable, which was employee empowerment.

This model demonstrated that:

- 1- Knowledge creation is directly correlated with innovation, and from this point of view, knowledge creation in the organization provides the ground for innovation.
- 2- The storage of knowledge is directly correlated with innovation, and from this point of view, gathering and accumulating knowledge in the organization provides the ground for innovation.
- 3- The distribution of knowledge through the empowerment of employees affects innovation, and therefore, in order to realize innovation, the continuous supervision of managers must be applied to the distribution of knowledge in the organization.
- 4- Applying knowledge through empowering employees affects innovation, and therefore, in order to realize innovation, a suitable platform for applying knowledge in the organization should be provided with the aim of realizing innovation.

Table 1 also shows that at a significance level of 1%, the distribution of all variables is normal, and it is possible to use parametric methods such as confirmatory factor analysis and structural equations.

Table 1. Kolmogorov-Smirnov test results.

VARIATION	STATISTIC	SIGNIFICANCE
KNOWLEDGE CREATION	0.845	0.427
KNOWLEDGE STORAGE	1.087	0.188
KNOWLEDGE DISTRIBUTION	1.371	0.047
USE OR APPLICATION OF KNOWLEDGE	1.084	0.191
INNOVATION	1.041	0.229
EMPOWERING EMPLOYEES	1.520	0.020

Conclusion

Based on the optimized model, the relationship between the variables of knowledge creation and applying knowledge directly with innovation was significant.



تحلیل رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری از طریق توانمندسازی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش

زهره حسنی^{۱*}، متینه سادات علمی^۲

- ۱- استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده فنی دکترا شریعتی، تهران، ایران.
- ۲- دانش‌آموخته کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

امروزه سازمان‌های کشور به مانند سایر سازمان‌های جهان برای حفظ رقابت‌پذیری، ناگزیرند نوآور باشند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری در سازمان‌ها با در نظر گرفتن متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان به صورت موردی در سازمان آموزش و پرورش اجرا شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران، معاونین، رؤسای ادارات و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش استان قزوین به تعداد ۹۰ نفر می‌باشد که با صرف نظر از نمونه‌گیری، کل جامعه در معرض سنجش قرار گرفته و در عمل، سرشماری انجام شده است. اطلاعات مورد نیاز به وسیله یک پرسشنامه محقق ساخته شده گردآوری شده است که روایی آن به شکل صوری (اخذ نظر خبرگان) احراز شده و پایایی آن با پیش‌سنجی به حجم ۱۰ نمونه و محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۱۵ احراز شده است. نتیجه پژوهش این موضوع را تأیید نمود که تمامی متغیرها با نوآوری ارتباط دارند. بر اساس مدل بهینه شده رابطه متغیرهای دانش آفرینی و به‌کارگیری دانش به‌طور مستقیم با نوآوری معنادار می‌باشد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۰۳

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹

کلیدواژگان:

مؤلفه‌های مدیریت دانش
نوآوری
توانمندسازی کارکنان
آموزش و پرورش

*نویسنده مسئول: زهره حسنی

پست الکترونیکی:

dr.zhassani491@gmail.com



مقدمه

شرکت مدرن، با پذیرش چالش‌های اقتصاد جدید مبتنی بر دانش، باید به یک سازمان مؤلف دانش، ادغام دانش و حفاظت از دانش^۱ تبدیل شود از این رو، شرکت‌ها مجبورند به طور مداوم بر روی قابلیت‌های خاص خود (مانند قابلیت‌های پویا) کار کنند تا رقابتی بمانند. مدیریت دانش (KM) را به عنوان «مدیریت صریح و منظم دانش حیاتی و مرتبط با آن و فرآیندهای ایجاد، سازماندهی، انتشار و بهره برداری تعریف می‌کنند». از منظر عمل، در صورتی که شرکت‌ها بخواهند رقابتی باقی بمانند، باید به اهمیت آن توجه داشته باشند تا از این طریق رشد پایدار را تجربه کنند (مردانی و همکاران، ۲۰۱۸). در عصر اقتصاد دانش بنیان، انتظار می‌رود منابع و شایستگی‌ها از عوامل حیاتی سازمان‌ها باشند تا در محیط‌های پویا و رقابتی زنده بمانند (مردانی و همکاران، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری، شیوه‌ای به منظور بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌هاست. ارزیابی دقیق روند تغییر و تحولات دانش در هزاره سوم، مبین این است که جهان صنعتی امروز جامعه‌ای است که در آن به تدریج فناوری‌های نیرو افزا جای خود را به فناوری‌های دانش افزا می‌دهند، از این رو سازمان‌ها باید به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در محصولات و خدمات به کار گیرند. همچنین دانش، مفهوم چند وجهی است و در بسیاری از هویت‌های سازمانی از جمله فرهنگ، سیاست‌ها، اسناد و اعضای سازمان جای دارد. هدف از فعالیت‌های آن در سازمان، کسب مداوم دانش مربوط، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت‌ها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه‌ها و ترکیب دانش در جهت هم افزایی است. به دلیل نقش راهبردی دانش، بسیاری از سازمان‌ها با کسب مزیت رقابتی دانش و اهرم قدرت و نفوذ آن، مدیریت دانش را به طور مؤثر به کار می‌گیرند مدیریت دانش را ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها در تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان و افراد تغییر می‌کند (جوان امانی و همکاران، ۲۰۲۱).

اهمیت و ضرورت الگوی مدیریت دانش در سازمان‌ها زمانی ملموس تر می‌گردد که امروزه همه سازمان‌ها مستقیم یا غیرمستقیم ناگزیرند برای سازگاری با محیط متغیر و پر از رقابت خود، در ساختار تصمیماتشان تجدید نظر کرده و بدین منظور بایستی در مقابل تغییرات محیط انعطاف پذیری بیشتری از خود نشان دهند (ایشیدا و همکاران، ۲۰۰۲).^۱ نقش مدیریت دانش به عنوان یک اهرم کلیدی در ایجاد نوآوری مورد تاکید قرار گرفته و ضمن استناد به تحقیقات انجام شده در این حیطه، ابعاد مرتبط دانش ضمنی و مدیریت نوآوری تحلیل و تشریح می‌شود. از طرفی مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌توانند توانمندسازی کارکنان را تضمین نمایند.

امروزه توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمند سازی مخصوصا در محیط‌های کاری مجازی که اعضای سازمان از تعاملات چهره به چهره محروم می‌باشند و مجبورند که به طور مستقل عمل نمایند، بسیار مهم می‌باشد. همچنین، توانمند سازی جهت حفظ امید و وابستگی کارکنان باقیمانده در طی زمان‌های کوچک سازی سازمان حایز اهمیت می‌باشد. توانمند سازی، کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می‌تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری

¹ Ishida

کارکنان جلوگیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه‌های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد و مفید واقع گردد.

بر این اساس پژوهش حاضر، مروری بر ادبیات موضوعی مدیریت دانش و نوآوری در سازمان‌ها خواهد داشت و سپس رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری را در سازمان بلاواسطه یا با میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان، دنبال خواهد کرد و بر اساس تحلیل داده‌ها، نتیجه‌گیری می‌کند.

مبانی نظری

مدیریت دانش

مدیریت دانش شامل همه روش‌هایی است که سازمان به آن طریق دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند. این روش‌ها شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش جدید است. دپارتمان علمی «دانشگاه مدیریت دانش تگزاس» مدیریت دانش را این گونه تعریف می‌کند: مدیریت دانش فرایند نظام‌مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه اطلاعات است، به گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه مورد علاقه بهبود بخشد. مدیریت دانش، مدیریت صریح و نظام‌مند دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است. فرایند مدیریت دانش از چهار مرحله کسب، ذخیره، توزیع و استفاده از دانش تشکیل شده است (صفرزاد ثمرین و همکاران، ۲۰۲۲).

از طرفی مدیریت دانش، پیش‌نیازی برای کسب و کار الکترونیکی و روند رو به رشد مشتری‌مدارانه این نوع کسب و کار است. سازمان برای راه‌اندازی یک محیط کسب و کار الکترونیکی، باید اطلاعات و دانش مطلوبی درباره بازارها، مشتریان، محصولات و خدمات، روش‌ها، فرایندها، رقبا، مهارت‌های کارکنان و محیط قانونی‌اش در اختیار داشته باشد. اکنون سیستم‌های مدیریت دانش برای تضمین ارزش ناشی از دانش درون و بیرون سازمان بسیار حیاتی هستند. کسب و کار و الکترونیکی همچنین باعث گسترش یک سازمان مشتری‌مدار با امکان فعالیت در سطح جهان از طریق ابزارهای الکترونیکی می‌شود. کسب و کار الکترونیکی بحث روز هزاره جدید است (جوان امانی و همکاران، ۲۰۲۱).

امروزه دانش و اطلاعات جزء لاینفک موفقیت سازمان‌هاست. این موضوع در سازمان‌های امروزی، که سرمایه‌های فکری و دارایی‌های نامشهود در این نوع سازمان‌ها بسیار مهم است، نقش حیاتی دارد. مدیریت دانش در سازمان مزیتی رقابتی برای سازمان بشمار می‌رود (زئیم و همکاران، ۲۰۱۹).

توانمندسازی کارکنان

در دهه‌های اخیر، توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از دغدغه‌های مدیران تبدیل شده است؛ زیرا حجم کاری مدیران به سرعت افزایش یافته است. بنابراین، مدیران باید به زیردستان خود اعتماد کنند؛ درواقع شرایط کاری و رقابت سازمان‌ها بیش از هر چیز دیگری مدیران را به توانمندسازی کارکنان وادار می‌کند. به طوری که امروزه توانمندسازی کارکنان یکی از اعجاز‌آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است که به بالندگی نیروی انسانی و سازمان منجر می‌شود. توانمندسازی، یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است؛ چراکه اساس توسعه در کسب و کار امروز، همگام بودن با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضای محیط رقابتی است و سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از فناوری پیشرفته را ارائه دهند، نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند (حاجی ملامیرزایی و همکاران، ۲۰۱۵)

¹ Zaim

توانمندسازی کارکنان یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمان است. توانمندسازی، فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی یک راهبردی توسعه و شکوفایی سازمانی است (صفرزاده و همکاران، ۲۰۱۳).

طی ۵۰ سال گذشته مدیران همواره کوشش کرده‌اند تا از طریق مهار ادراکات روانی، کارکنان را توانمند سازند که اغلب این تلاش‌ها بی نتیجه بوده و با شکست مواجه و باعث بدبینی کارکنان نسبت به کار و مدیریت شده است. همچنین مدیران، مسئولیت اخلاقی خود را در مورد تواناسازی بدون در نظر گرفتن اصالت در رفتار، درستکاری، صداقت و اعتماد انجام داده‌اند که به توانمندسازی مصلحتی یا دروغین منجر شده است (جلالی و همکاران، ۲۰۱۷).

پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. نظام آموزشی مؤثر با ارتقای سطح مهارت‌های کاری و فردی موجب کارآمدی نیروی انسانی می‌شود (فعلی و همکاران، ۲۰۱۸).

نوآوری

شروع همه نوآوری‌ها با ایده خلق چیزی جدید است؛ در واقع خلاقیت شرط لازم نوآوری است، ولی شرط کافی نیست. خلاقیت یعنی ایده‌های نو و مفید در هر حوزه و نوآوری یعنی پیاده سازی موفقیت آمیز ایده‌های خلاق در فرآیند تولید محصول. نوآوری چیزی فراتر از کاربرد ایده‌های خوب است. نوآوری یعنی فرآیند پردازش ایده‌ها تا مرحله کاربرد عملی آن به عبارت دیگر، نوآوری عملی کردن موفق ایده از نظر فنی و تجاری است (شجاعی و همکاران، ۲۰۲۱).

طبق تئوری هم افزایی، نوآوری در سازمان‌ها ضروری بوده و منجر به ارتقای عملکرد بخش‌های مختلف سازمان می‌شود. یکی از عواملی که نقش به‌سزایی در عملکرد نوآوری در سازمان دارد، نوآوری است. در سه دهه گذشته، بحث‌های زیادی در مورد ماهیت ارتباط بین بازاریابی و نوآوری مطرح شده است (جوک و پکر، ۲۰۱۷).^۱

نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی که به‌عنوان تولید و اجرای فرآیندها و شیوه‌های جدید تعریف می‌شود، برای مزیت رقابتی پایدار سازمان در محیط چالش برانگیز امروزی حیاتی تلقی می‌شود (جیا و همکاران، ۲۰۱۸)^۲ همچنین برای اثربخشی سازمانی، رفتار نوآورانه کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند، زیرا تلاش‌های نوآورانه توسط کارکنان آغاز و اجرا می‌شود. وعده مزیت رقابتی پایدار تا حد زیادی با مدیریت رفتارهای نوآورانه کارکنان مرتبط است. از این رو، جای تعجب نیست که تحریک رفتار نوآورانه در میان کارکنان یک سوال ضروری برای تحقیق و عمل رهبری است (اشفاق و همکاران، ۲۰۲۱).^۳ یک سازمان نوآور موفق باید بر گسترش و بهبود مهارت‌ها و توانمندی ذهنی تمرکز کند، نه بر فناوری یا دارایی‌های مادی با توجه به این‌که فرایند توسعه فناوری، به ویژه در بخش خدمات، بدون همکاری افراد نمی‌تواند به خوبی اتفاق بیفتد، مدیریت افراد به عنوان یک بخش مهم موفقیت نوآوری در نظر گرفته می‌شود. نوآوری به مشارکت کارمندان از طریق دانش، تخصص، خلاقیت و تعهد آنها بستگی دارد (لرتکسیوندی و همکاران، ۲۰۱۹).^۴

¹ Gok & Paker

² Jia

³ Ashfaq

⁴ Lertxundi

نوآوری سازمانی به معنای تبدیل بنیادی یک سازمان به وضعیت بهبود یافته از طریق تغییرات برنامه ریزی شده است. سازمان یک سیستم باز است که دائماً با محیط در تعامل است. بنابراین، نوآوری سازمانی برای کسانی که به دنبال سازگاری با تغییرات محیطی هستند اجتناب ناپذیر است. نوآوری سازمانی یک تغییر برنامه‌ریزی شده است که توسط یک استاندارد مشخص، هدایت می‌شود و یک تغییر پویا است (سانگ و کیم، ۲۰۲۱)^۱. با این حال نوآوری سازمانی را می‌توان نتیجه نوآوری در محصولات در نظر گرفت، در حالی که برخی نوآوری را یک فرآیند می‌دانند. با بیان این‌که نوآوری باید بر حسب محصولات و فرآیندها تعریف شود با این حال، می‌توان گفت که در گذشته، تمرکز فقط بر روی "نوآوری‌های تکنولوژیکی" محصولات، فرآیندها و تجهیزات بود. نویسنده اشاره می‌کند که نیاز به گنجاندن نوآوری مدیریتی در تعریف نوآوری سازمانی وجود دارد. امروزه، تعریف نوآوری سازمانی به طور فزاینده‌ای گسترده‌تر شده است. با این حال، بسیاری از تحقیقات موجود، آن را تنها به دو ساختار اصلی دسته‌بندی می‌کنند، یعنی نوآوری مدیریتی (شامل سیستم‌ها، سیاست‌ها، سازمان‌ها، طرح‌ها و خدمات) و نوآوری فن‌آوری (شامل محصولات، فرآیندها و تجهیزات). با این وجود، بسیاری از محققین نیز بر این باورند که ایجاد و پذیرش ایده‌ها و رفتارهای جدید توسط سازمان‌ها می‌تواند به عنوان نوآوری سازمانی تلقی شود (فان و همکاران، ۲۰۲۱)^۲.

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

(بیگ زاده عباسی و همکاران، ۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان کمیته امام خمینی (ره) ایلام)» انجام دادند که نتایج آزمون فرضیات نشان داد، مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد ولی عامل مدیریت دانش به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین این دو متغیر تاثیری ندارد.

(مژدهی و شاکری، ۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «مطالعه رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری خدمات در شرکت شاپرک» پس از گردآوری داده‌ها توسط پرسش‌نامه‌های استاندارد، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب آزمون فرضیه‌ها بیانگر تایید فرضیه‌های پژوهش دانستند، بدین ترتیب که بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری خدمات رابطه معنادار آماری وجود داشت.

(میرمحمدی و همکاران، ۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر فعالیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با میانجیگری نوآوری و تعدیل‌گری منابع انسانی دانش بنیان» انجام دادند نتایج این تحقیق نشان داد توجه به فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی دانش بنیان، ابعاد نوآوری و عملکرد و به کارگیری منابع در جهت ارتقا این مؤلفه‌ها در شرکت‌های دانش بنیان بسیار ضروری است و باید به ایجاد ساختارهای پشتیبان برای کارکنان به منظور ایجاد فعالیت‌های مدیریت دانش از قبیل: کسب دانش، نگهداری دانش، اشتراک دانش و بارگیری دانش و همچنین مدیریت منابع انسانی دانش بنیان و ابعاد نوآوری از قبیل: سرعت نوآوری، کیفیت نوآوری، کمیت نوآوری و عملکرد در شرکت‌های دانش بنیان دقت به عمل آید.

(اله قلی زاده، ۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «ارتباط فرایندهای مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی در کارکنان فدراسیون ورزش‌های رزمی (موی‌تای - ساواته)» انجام داد که نتیجه آن نشان داد در مجموع فرایندهای مدیریت دانش در زمینه توانمندسازی کارکنان در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

¹ Sung & Kim

² Fan

پیشینه خارجی

(گلنار و دیموسکی، ۲۰۲۰)^۱ پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مددکاری اجتماعی: پشتیبانی مدیریت، مشوق‌ها، پیاده‌سازی دانش و توانمندسازی کارکنان» انجام دادند که نتایج مطالعه وجود رابطه مثبت و معنادار بین حمایت مدیریت و مشوق‌ها با اجرای دانش را تایید می‌کند. توانمندسازی کارکنان نیز به عنوان تعدیل کننده در رابطه بین مشوق‌ها و اجرای دانش عمل می‌کند، اما به اصطلاح تعامل منفی دارد. در هر صورت، بالاترین سطوح اجرای دانش زمانی رخ می‌دهد که توانمندسازی کارکنان نیز بالا باشد.

(مظاهری نژاد و همکاران، ۲۰۲۱)^۲ پژوهشی با عنوان «مدلی جدید برای بررسی نقش سیستم مدیریت دانش بر سلامت روان کارکنان» انجام دادند که نتایج نشان داد که عوامل اصلی مدیریت دانش تأثیر مثبت مستقیم و معناداری بر نوآوری دارند. علاوه بر این، پارامترهای حیاتی موفقیت مدیریت دانش، استراتژی و فرآیند تأثیر مثبت و مستقیمی بر تمایل به رفتار اشتراک دانش دارند. علاوه بر این، رابطه مستقیم روند رفتار تسهیم دانش با سلامت روان کارکنان به طور مثبت تایید شده است. همچنین نتایج حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی بر سلامت روان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

(روپا و گوپیناس، ۲۰۲۱)^۳ پژوهشی را با عنوان «تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در آموزش عالی» تأمیل نادو: نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی» انجام دادند که نتایج نشان می‌دهد، فرآیندهای مدیریت دانش (ایجاد، اکتساب، ذخیره، اشتراک و استفاده) و نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی بر رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی مؤسسات آموزش عالی را بیشتر مشخص می‌کند.

(قندها و همکاران، ۲۰۲۱)^۴ پژوهشی را با عنوان «تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری در شرکت‌های کارآفرین در اردن» انجام دادند که یافته‌های پژوهش نشان داد قابلیت‌های زیرساختی دانش بنیان، پیش نیاز قابلیت‌های پویا مبتنی بر دانش است. از سوی دیگر، قابلیت‌های ترکیب دانش از نظر آماری اثر واسطه‌ای معنی داری بین قابلیت‌های زیرساختی مبتنی بر دانش و نوآوری محصول/خدمت دارند.

فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- **فرضیه اصلی اول:**
بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد.
- **فرضیه‌های فرعی فرضیه اول:**
 - بین دانش آفرینی با نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد.
 - بین ذخیره‌سازی دانش با نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد.
 - بین توزیع دانش با نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد.
 - بین به کارگیری دانش با نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد.
- **فرضیه اصلی دوم:**
بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (با در نظر گرفتن توانمندسازی کارکنان) و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد.

¹ Colnar & Dimovski

² Roopaa & Gopinath

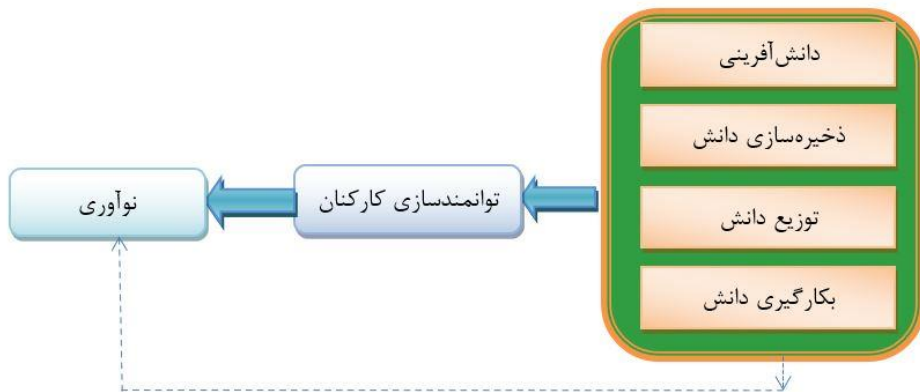
³ Qandah

• **فرضیه‌های فرعی فرضیه اصلی دوم:**

- بین دانش آفرینی از طریق توانمندسازی کارکنان با نوآوری رابطه وجود دارد.
- بین ذخیره‌سازی دانش از طریق توانمندسازی کارکنان با نوآوری رابطه وجود دارد.
- بین توزیع دانش از طریق توانمندسازی کارکنان با نوآوری رابطه وجود دارد.
- بین بکارگیری دانش از طریق توانمندسازی کارکنان با نوآوری رابطه وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش بدین شکل ارائه می‌شود:



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع، اهداف و سؤالات تحقیق، استراتژی این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. از حیث هدف علمی نیز، این تحقیق از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران، معاونین، رؤسای ادارات و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش به تعداد ۹۰ نفر می‌باشد. به علت افزایش دقت پژوهش و فراهم بودن امکان مراجعه به کل جامعه آماری از سرشماری استفاده شده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات

مهمترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش بدین شرح است:

- **الف- مطالعات کتابخانه‌ای:** که جهت گردآوری اطلاعات در زمینه‌های مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منبع کتابخانه‌ای و مقالات استفاده شده است.
- **ب- پرسش‌نامه:** یک پرسشنامه محقق ساخته با ۴۸ گویه است که چنان که پیش‌تر بدان اشاره شد، به روش‌های علمی احراز شد. پرسش‌نامه پژوهش حاضر دارای ۲ بخش می‌باشد:

- الف-نامه همراه: در این قسمت هدف از پژوهش، ضرورت همکاری پاسخ در ارائه داده‌های مورد نیاز و نحوه پاسخگویی به سؤالات بیان شده است.
- ب-سوال‌های (گویه‌ها) پرسش‌نامه: این بخش از پرسش‌نامه شامل ۲ قسمت می‌باشد:
 - ب-۱) سوالات عمومی:
 - در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان جمع‌آوری گردد.
 - ب-۲) سؤالات تخصصی:
 - در این بخش از چهار مؤلفه مدیریت دانش، نوآوری و توانمندسازی کارکنان که پیش‌تر تعریف شده بودند و دارای اجماع بیشتری بودند در پرسش‌نامه به کار رفتند و در نهایت پرسش‌نامه دارای ۴۸ سؤال می‌باشد.
 - سؤال ۱ تا ۸ مؤلفه دانش آفرینی، سؤالات ۹ تا ۱۸ مؤلفه ذخیره‌سازی دانش، سؤالات ۱۸ تا ۲۶ مؤلفه انتقال دانش، سؤال ۲۷ تا ۳۱ مؤلفه به‌کارگیری دانش، سؤالات ۳۲ تا ۳۹ مؤلفه نوآوری را و سؤالات ۴۰ تا ۴۸ مؤلفه توانمندسازی کارکنان را می‌سنجند.

چگونگی سنجش روایی و پایایی پژوهش

روایی

برای به‌دست آوردن روایی آزمون در این پژوهش به دو روش اقدام شده است. در مرحله اول با بهره‌گیری از نظرات و راهنمایی‌های برخی از صاحب‌نظران، سؤالات پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید. (در واقع روایی به روش صوری اثبات شد). سپس در مرحله دوم از نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. یعنی این‌که آیا متغیرهای مشاهده شده (گویه‌ها یا سؤال‌های پرسش‌نامه) به درستی متغیر پنهان (متغیر مورد نظر پژوهش) را اندازه‌گیری می‌نمایند یا خیر؟

با این رویکرد آن دسته از سؤال‌هایی که مقدار بار عاملی آنها بر برازش مدل تأثیر داشته‌اند در مدل اندازه‌گیری باقی مانده و سایر سؤال‌ها (آیتم‌ها) از آن حذف شده‌اند. به این ترتیب می‌توان گفت با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و حذف سؤال‌های مزاحم، پرسش‌نامه کنونی از روایی قابل قبولی برخوردار است.

پایایی

برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. طبق اظهارات نون نالی^۱ در سال (۱۹۷۸) اگر آلفای کرونباخ از ۰/۷ بزرگتر باشد نتیجه معتبر خواهد بود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی از پیش‌سنجی به حجم ۱۰ انجام و آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۱۵ می‌باشد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسش‌نامه می‌باشد. بنابراین آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بخش‌های مختلف مورد استفاده، نشان می‌دهد که این ابزار از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می‌باشد.

¹ Nunnally

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی

شواهد حاکی از آنست که ۹۱/۱ درصد از پاسخگویان مرد و ۵/۶ درصد از آنان زن بودند و البته ۳/۳ درصد نیز جنسیت خود را اعلام نکرده‌اند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی نسبی در گروه ۳۰-۳۹ سال و کمترین آن در گروه سنی ۲۰-۲۹ و بالاتر از ۵۰ سال مشاهده شد. از نظر تحصیلات، تنها ۲۲/۲ درصد پاسخگویان تحصیلات دانشگاهی نداشتند.

تحلیل آماری استنباطی

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

یکی از پیش‌فرض‌های اساسی برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری، نرمال بودن توزیع متغیرهاست، که برای احراز آن از آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنوف ۱ استفاده شده است. جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری ۱٪ توزیع تمام متغیرها نرمال است و امکان استفاده از روش‌های پارامتریک مثل تحلیل عاملی تاییدی و بررسی معادلات ساختاری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف.

نام متغیر	آماره	سطح معناداری (Sig)
دانش آفرینی	۰/۸۴۵	۰/۴۲۷
ذخیره‌سازی دانش	۱/۰۸۷	۰/۱۸۸
توزیع و توزیع دانش	۱/۳۷۱	۰/۰۴۷
استفاده یا به‌کارگیری دانش	۱/۰۸۴	۰/۱۹۱
نوآوری	۱/۰۴۱	۰/۲۲۹
توانمندسازی کارکنان	۱/۵۲۰	۰/۰۲۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱. دانش آفرینی با نوآوری رابطه دارد.
برای آزمون فرضیه اول پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۶. بررسی همبستگی متغیرها در فرضیه اول.

دانش آفرینی	
نوآوری	همبستگی پیرسون ۰/۴۹۶**
معناداری	۰/۰۰۰
تعداد	۹۰

** معنادار در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه)

¹ Kolmogorov-Smirnov

نتیجهٔ آزمون نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معناداری میان متغی هم‌رنگی دانش‌آفرینی و متغیر نوآوری وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون برابر $0/496$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت دانش‌آفرینی رابطهٔ معناداری بر نوآوری در سازمان دارد. نتیجهٔ این آزمون فرض اول این پژوهش را تأیید می‌کند.

– فرضیهٔ ۲. ذخیره‌سازی دانش با نوآوری رابطه دارد.

برای آزمون فرضی دوم پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۷. بررسی همبستگی متغیرها در فرضیهٔ دوم.

ذخیره‌سازی دانش	
نوآوری	همبستگی پیرسون $0/780^{**}$
معناداری	$0/000$
تعداد	۹۰

** معنادار در سطح $0/01$ (دو دامنه)

نتیجهٔ آزمون نشان می‌دهد همبستگی بالایی بین متغیر ذخیره‌سازی دانش و متغیر نوآوری وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون برابر $0/780$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت ذخیره‌سازی دانش تأثیر معناداری بر نوآوری در سازمان دارد. نتیجهٔ این آزمون فرض دوم این پژوهش را تأیید می‌کند.

– فرضیهٔ ۳. توزیع دانش با نوآوری رابطه دارد.

برای آزمون فرضیهٔ سوم پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۸. بررسی همبستگی متغیرها در فرضیهٔ سوم.

توزیع دانش	
نوآوری	همبستگی پیرسون $0/740^{**}$
معناداری	$0/000$
تعداد	۹۰

** معنادار در سطح $0/01$ (دو دامنه)

نتیجهٔ آزمون نشان می‌دهد همبستگی بالایی میان متغیر توزیع دانش و متغیر نوآوری وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون برابر $0/740$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت توزیع دانش رابطه معناداری بر نوآوری در سازمان دارد. نتیجهٔ آزمون فرضیهٔ سوم پژوهش را تأیید می‌کند.

– فرضیهٔ ۴. بکارگیری دانش با نوآوری رابطه دارد.

برای آزمون فرضیهٔ چهارم پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۸. بررسی همبستگی متغیرها در فرضیهٔ چهارم.

توزیع دانش	
نوآوری	همبستگی پیرسون $0/811^{**}$
معناداری	$0/000$
تعداد	۹۰

** معنادار در سطح $0/01$ (دو دامنه)

نتیجه آزمون نشان می‌دهد همبستگی بالایی میان متغیر به‌کارگیری دانش با متغیر نوآوری وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون برابر $0/811$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به‌کارگیری دانش رابطه معناداری بر نوآوری در سازمان دارد. نتیجه این آزمون فرض چهارم پژوهش را تأیید می‌کند.

- فرضیه ۵. دانش آفرینی از طریق توانمندسازی با نوآوری رابطه دارد.

برای آزمون فرضیه پنجم پژوهش از رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۹. بررسی متغیرهای وارد شده در مدل.

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
۱	توانمندسازی	-	Enter

متغیر وابسته: نوآوری

جدول ۱۰. بررسی ضریب همبستگی و ضریب تعیین در فرضیه ۵.

مدل	R	R Adjusted	Adjusted R Square
۱	$0/409$	$0/168$	$0/158$

جدول ۱۰ نشان می‌دهد متغیر توانمندسازی حدود ۱۶ درصد تغییرات متغیر نوآوری را تبیین می‌کنند. ضرایب رگرسیونی بدست آمده نیز در جدول ۱۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱۱. محاسبه ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه پنجم.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		معناداری
	B	انحراف استاندارد	ضرایب استاندارد	t	
ضریب ثابت	$10/042$	$3/165$		$3/182$	$0/002$
توانمندسازی	$0/344$	$0/082$	$0/409$	$4/210$	$0/000$

نتیجه آزمون میزان تأثیر متغیر توانمندسازی را بر متغیرهای نوآوری نشان می‌دهد. ضریب مسیر متغیر توانمندسازی به متغیر نوآوری برابر $0/409$ است. البته این مقدار همبستگی پیرسون بین دو متغیر است. گام بعد محاسبه تأثیر متغیر دانش آفرینی بر نوآوری است. این مقدار در جدول ۴-۶ محاسبه شده و برابر $0/496$ است. لذا تأثیر غیرمستقیم متغیر دانش آفرینی بر نوآوری از طریق متغیر توانمندسازی برابر حاصلضرب این دو ضریب و مساوی $0/203$ می‌باشد.

فرضیه ۶. ذخیره‌سازی دانش از طریق متغیر توانمندسازی با نوآوری رابطه دارد.

برای آزمون فرضیه ششم پژوهش از رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۱۲. بررسی متغیرهای وارد شده در مدل.

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
۱	توانمندسازی	-	Enter

متغیر وابسته: نوآوری

جدول ۱۳. بررسی ضریب همبستگی و ضریب تعیین در فرضیه ششم.

مدل	R	R Adjusted	Adjusted R Square
۱	۰/۴۰۹	۰/۱۶۸	۰/۱۵۸

جدول ۱۳ نشان می‌دهد متغیر توانمندی سازی ۱۶ درصد تغییرات متغیر نوآوری را تبیین می‌کند. ضرایب رگرسیونی بدست آمده نیز در جدول ۱۴ نمایش داده شده است.

جدول ۱۴. بررسی ضرایب رگرسیونی در فرضیه ششم.

مدل	ضرایب غیر استاندارد B	ضرایب استاندارد		معناداری
		انحراف استاندارد	بتا	
ضریب ثابت	۱۰/۰۴۲	۳/۱۶۵	۳/۱۸۲	۰/۰۰۲
توانمندی سازی	۰/۳۴۴	۰/۰۸۲	۴/۲۱۰	۰/۰۰۰

نتیجه آزمون میزان تأثیر متغیر توانمندی سازی را بر متغیر نوآوری نشان می‌دهد. ضریب مسیر متغیر توانمندی سازی به متغیر نوآوری برابر ۰/۴۰۹ است. البته این مقدار همبستگی پیرسون بین دو متغیر است. گام بعد محاسبه تأثیر متغیر ذخیره سازی دانش بر نوآوری است. این مقدار در جدول ۷-۴ محاسبه شده و برابر ۰/۷۸۰ است. لذا تأثیر غیرمستقیم متغیر ذخیره سازی دانش بر نوآوری از طریق متغیر توانمندی سازی برابر حاصل ضرب این دو ضریب و مساوی ۰/۳۱۹ می‌باشد.

- فرضیه ۷. توزیع دانش از طریق متغیر توانمندی سازی با نوآوری رابطه دارد. برای آزمون فرضیه هفتم پژوهش از رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۱۵. متغیرهای وارد شده در مدل.

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
۱	توانمندی سازی	-	Enter

جدول ۱۶. ضریب همبستگی و ضریب تعیین برای فرضیه هفتم.

مدل	R	R Adjusted
۱	۰/۴۰۹	۰/۱۶۸

جدول ۱۷. بررسی ضرایب رگرسیونی در فرضیه هفتم.

مدل	ضرایب غیر استاندارد B	ضرایب استاندارد		معناداری
		انحراف استاندارد	بتا	
ضریب ثابت	۱۰/۰۴۲	۳/۱۶۵	۳/۱۸۲	۰/۰۰۲
توانمندی سازی	۰/۳۴۴	۰/۰۸۲	۴/۲۱۰	۰/۰۰۰

- ۸- فرضیه ۸. به کارگیری دانش از طریق متغیر توانمندسازی با نوآوری رابطه دارد. برای آزمون فرضیه هشتم پژوهش از رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱۸. متغیرهای وارد شده در مدل.

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
۱	توانمندسازی	-	Enter

جدول ۱۹. ضریب همبستگی و ضریب تعیین برای فرضیه هشتم.

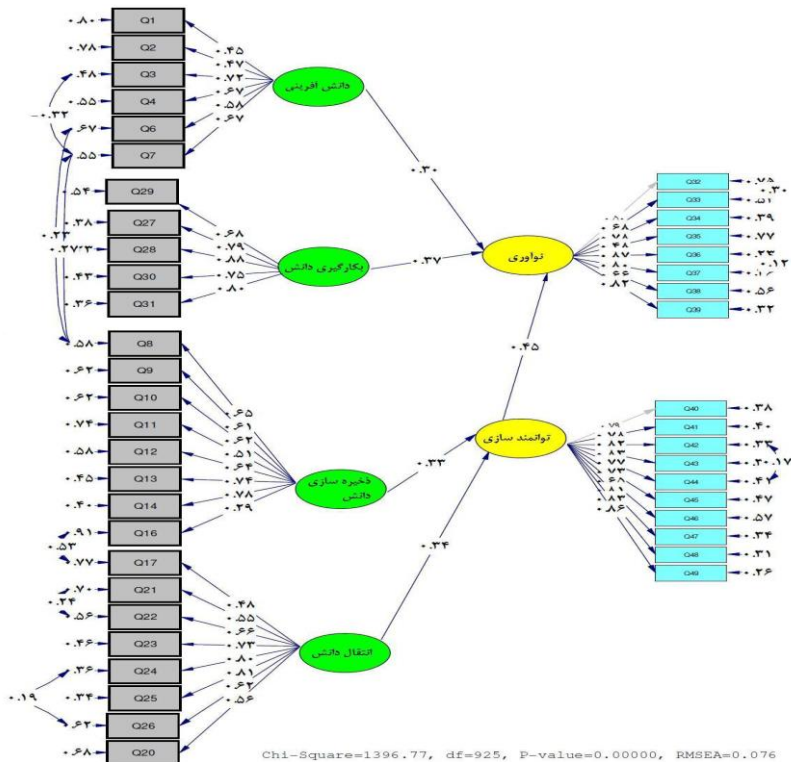
مدل	R	R Square	Adjusted R Square
۱	۰/۴۰۹	۰/۱۶۸	۰/۱۵۸

جدول ۲۰. بررسی ضرایب رگرسیونی در فرضیه هشتم.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		معناداری
	B	انحراف استاندارد	بتا	t	
ضریب ثابت	۱۰/۰۴۲	۳/۱۶۵		۳/۱۸۲	۰/۰۰۲
توانمندسازی	۰/۳۴۴	۰/۰۸۲	۰/۴۰۹	۴/۲۱۰	۰/۰۰۰

مدل نظری پژوهش بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل (نیکویی برازش مدل)

برای بررسی مدل اصلی پژوهش از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. با انجام تصحیحات لازم، در نهایت بهترین مدل در شکل ۲ آمده است. مدل نهایی به دست آمده نسبت به مدل اولیه تفاوت‌های دارد. بر اساس اصلاحات انجام شده توسط نرم‌افزار، در نهایت دو متغیر به طور مستقیم و دو متغیر با واسطه بر نوآوری تأثیر دارند. در واقع دانش‌آفرینی و به کارگیری دانش به طور مستقیم بر نوآوری اثر داشته و اثر آنها از طریق متغیر توانمندسازی معنادار نیست. لازم به ذکر است این مسأله تناقضی با نتایج فرضیه‌های ۵ و ۸ ندارد. در واقع نتایج آن فرضیه در شرایطی محاسبه شده است که تنها سه متغیر بر یکدیگر اثر دارند. اما وقتی تمام متغیرها در یک مدل وارد می‌شوند، برخی اثرات غیرمعنادار می‌شوند. به عبارت دیگر اگر صرفاً اثر متغیر دانش‌آفرینی بر نوآوری از طریق توانمندسازی مورد نظر باشد نتایج آزمون فرضیه ۵ درست است. اما اگر بنا باشد این اثر با در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها محاسبه شود، این ضریب تأثیر غیرمعنادار است. همین مطلب در مورد متغیر به کارگیری دانش نیز صدق می‌کند. از سوی دیگر دو متغیر ذخیره‌سازی دانش و توزیع دانش تنها از طریق متغیر مداخله‌گر یعنی توانمندسازی بر نوآوری اثر دارند. در اینجا نیز تناقضی بین این نتیجه و نتایج آزمون فرضیه‌های ۲ و ۳ وجود ندارد. این دو متغیر به طور مستقل با نوآوری همبستگی دارند اما در مدل که اثر سایر متغیرها نیز وارد می‌شود، اثر مستقیم آنها غیر معنادار می‌شود.



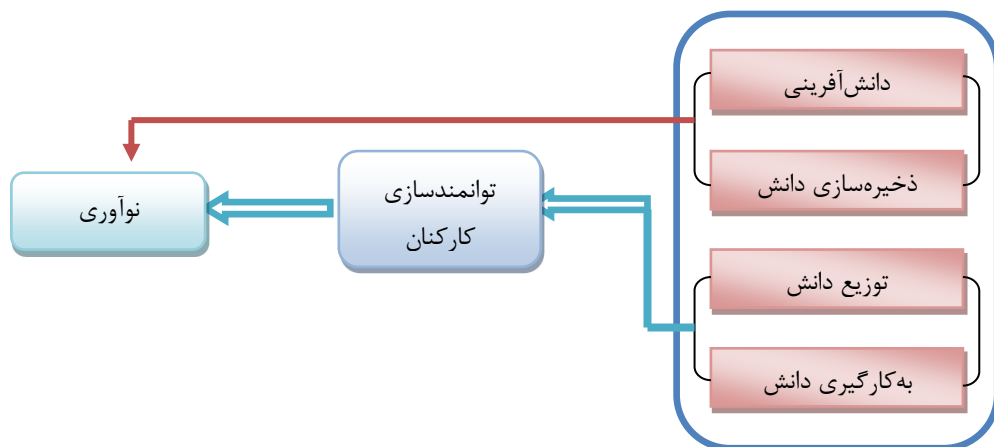
شکل ۲. مدل برازش اصلاح و تعدیل شده

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص‌های مجذور خی (X^2)، شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{X^2}{df}$)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) و باقیمانده مجذور میانگین (RMR) استفاده شد. چنانچه گفتیم اگر شاخص نسبت مجذور خی بر درجه آزادی، کوچک‌تر از ۳ باشد، برازش بسیار مطلوب را نشان می‌دهد. این نسبت برای مدل بالا ۱/۵۱ که برازش بالای مدل را نشان می‌دهد. در صورتی که شاخص‌های NFI و NNFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و شاخص‌های RMSEA و RMR کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشند، دال بر برازش بسیار مطلوب و بسیار مناسب به شمار آمده و کوچک‌تر از ۰/۰۸ بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد. شاخص‌های NFI و NNFI به ترتیب برابر با ۰/۸۴ و ۰/۹۱ به‌دست آمده است. اگر چه مقدار NFI کمتر از ۰/۹۰ است اما NNFI بالاتر از ۰/۹۰ بوده و بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد. شاخص‌های RMSEA و SRMR به ترتیب برابر با ۰/۰۷۶ و ۰/۰۹۳ به‌دست آمده است. مقدار RMSEA برازش مطلوب و مناسب مدل برآورد شده را تأیید می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به این‌که در این پژوهش رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری به صورت مستقیم این رابطه از طریق متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس مطالعات انجام شده و استفاده از نظرات صاحب‌نظران این رشته در تعریف متغیرهای پژوهش ابتدا مدل نظری (شکل ۱) که با اندکی تعدیل از مدل پژوهش

آقای پانگ لولپو و دیگران الهام گرفته شده است. مورد مطالعه و آزمون برآزش قرار گرفت. پس از انجام تحلیل مسیر بوسیله نرم‌افزار لیزرل و بر اساس اصلاحات انجام شده توسط نرم‌افزار، در نهایت دو متغیر بطور مستقیم و دو متغیر با واسطه بر نوآوری تأثیر دارند. در واقع دانش‌آفرینی و به‌کارگیری دانش به‌طور مستقیم بر نوآوری اثر داشته و اثر آنها از طریق متغیر توانمندسازی معنادار نبوده و از سوی دیگر دو متغیر ذخیره‌سازی دانش و توزیع دانش تنها از طریق متغیر مداخله‌گر یعنی توانمندسازی کارکنان بر نوآوری اثر دارند. لذا مدل نظری اولیه پژوهش به شرح (شکل ۲) اصلاح و به عنوان مدل پیشنهادی پژوهش مطرح می‌گردد:



شکل ۲. مدل پیشنهادی تحقیق بر اساس تحلیل داده‌ها.

این مدل نشان می‌دهد:

- ۱- دانش‌آفرینی، بلاواسطه با نوآوری همبستگی دارد و از این جهت، خلق دانش در سازمان، زمینه را برای نوآوری فراهم می‌کند.
- ۲- ذخیره‌سازی دانش، بلاواسطه با نوآوری همبستگی دارد و از این جهت، گردآوری و انباشت دانش در سازمان، زمینه را برای نوآوری فراهم می‌کند.
- ۳- توزیع دانش از طریق توانمندسازی کارکنان، بر نوآوری تأثیر می‌گذارد و لذا باید برای تحقق نوآوری، باید بر توزیع دانش در سازمان نظارت مستمر مدیران اعمال شود.
- ۴- به‌کارگیری دانش از طریق توانمندسازی کارکنان، بر نوآوری تأثیر می‌گذارد و لذا باید برای تحقق نوآوری، بستر مناسب برای به‌کارگیری دانش در سازمان با هدف تحقق نوآوری فراهم گردد.

References

- Alahgholizad, M. H. (2020). Investigate the relationship between knowledge management processes and human resource empowerment in the members of the martial arts federation (Muay Thai-Savateh). *cultural- Social studies of Olympic*, 1(4), 163-173. http://www.olympic-journal.ir/article_131310.html?lang=en
- Ashfaq, F., Abid, G., Ilyas, S., & Hasnain, A. (2021). How transformational leadership influences innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment and proactivity of employees. *Independent Journal of Management & Production*, 12(1), 241-264. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i1.1162>

- Beygzadeh Abbasi, F., Fazeli, Z., Mousanejad, Q., & Akbari, J. (2021). Investigating the impact of comprehensive quality management on empowering employees with the role of knowledge management moderator (case study: employees of the Imam Khomeini (RA) Ilam Committee). *Journal of new achievements in humanities studies*, 4(39), 61-78. <http://jonahs.ir/fa/showart-e9d5d781a4eb5ed649e41dd23cae6594>
- Colnar, S., & Dimovski, V. (2020). Knowledge management in social work: management support, incentives, knowledge implementation, and employee empowerment. *Economic and Business Review*, 22(3), 383-414. <https://doi.org/10.15458/eb107>
- Fan, Y.-J., Liu, S.-F., Luh, D.-B., & Teng, P.-S. (2021). Corporate sustainability: Impact factors on organizational innovation in the industrial area. *Sustainability*, 13(4), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su13041979>
- Feli, J., Gorji Karsami, A., & Payravand, M. h. (2018). An Investigation of the Factors Affecting the Empowerment of the Employees of the Municipality of Sari. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(2), 157-178. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_33024.html?lang=en
- Gök, O., & Peker, S. (2017). Understanding the links among innovation performance, market performance and financial performance. *Review of Managerial Science*, 11(3), 605-631. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0198-8>
- Haji Malamirzaei, H., Khadem, S. M., Fallah Nosh Abadi, M., & Rahmati, D. (2015). The Impact of the Leadership Empowerment Behavior on Staff Attitudes and Behavioral Intentions. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(1), 95-75. http://obs.sinauweb.net/article_14016.html?lang=en
- Ishida, H., Su, K. H., & Spilerman, S. (2002). Models of Career Advancement in Organizations. *European Sociological Review*, 18(2), 179-198. <https://doi.org/10.1093/esr/18.2.179>
- Jalali, R., Alvani, S. M., Hassanpoor, A., & Mohebzadegan, Y. (2017). Identification And Modeling Effective Factors In Empowering Managers. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 4(1), 14-29. http://rmt.iranjournals.ir/article_26132.html?lang=en
- Javan Amani, V., Babazade, M., & Taherisan, Z. (2021). Investigating the impact and prioritization of knowledge management dimensions on the successful implementation of electronic commerce in the communication industry (case study: Fanap Holding). *New research approaches in management and accounting*, 5(16), 48-71. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/678>
- Jia, X., Chen, J., Mei, L., & Wu, Q. (2018). How leadership matters in organizational innovation: a perspective of openness. *Management Decision*, 56(1), 6-25. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0415>
- Lertxundi, A., Barrutia, J., & Landeta, J. (2019). Relationship between innovation, HRM and work organisation. An exploratory study in innovative companies. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(2), 183-207. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2019.098628>
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002>
- Mazaherinezhad, A., Ahmed, A. M., Ghafour, M. Y., Ahmed, O. H., Ali, S., & Hosseinzadeh, M. (2021). A new model for investigating the role of knowledge management system on the mental health of employees. *Kybernetes*, 50(12), 3269-3285. <https://doi.org/10.1108/K-02-2020-0103>

- Mirmohammadi, F., Shilandari, A., & Farajpour Khanapashtani, Q. (2021, May 6). *Investigating the impact of knowledge management activities on the organization's performance through the mediation of innovation and adjustment of knowledge-based human resources*. The second international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting, Damghan, Semnan, Iran. <https://civilica.com/doc/1244884/>
- Mojdehi, Z., & Shakri, R. (2021, October 22). *Studying the relationship between knowledge management and service innovation performance in Shapark Company*. The 11th International Conference on New Researches in Management, Economy and Development Tbilisi, Georgia. <https://civilica.com/doc/1325231/>
- Qandah, R., Suifan, T. S., Masa'deh, R. E., & Obeidat, B. Y. (2021). The impact of knowledge management capabilities on innovation in entrepreneurial companies in Jordan. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 989-1014. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2246>
- Roopaa, S. B., & Gopinath, R. (2021). Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Performance in Tamil Nadu Higher Education: Mediating Role of Organizational Commitment. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7), 6731-6743. https://www.researchgate.net/publication/354076308_Impact_of_Knowledge_Management_Processes_on_Organizational_Performance_in_Tamil_Nadu_Higher_Education_Mediating_Role_of_Organizational_Commitment
- Safarnezhad Samarin, M., Shahcheraghi, A., & Zabihi, H. (2022). Explaining the Theoretical Model of Knowledge Management Process in Building Automated Facade Design Intelligence. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 36(4), 923-943. <https://doi.org/10.52547/jipm.36.4.923>
- Safarzadeh, S., Naderi, F., & Enayaty, M. S. (2013). The Relationship Between Organizational Health, Job Engagement And Innovative Organizational Climate With Psychological Empowerment In Employees. *Scientific Journal of Social Psychology*, 8(27), 55-69. <https://www.sid.ir/paper/175083/en>
- Shojaei, M., Samari, D., Samiei, R., & Alipour Darvish, Z. (2021). Investigating the necessity of interaction of environmental-human variables affecting product innovation in knowledge-based organizations. *Journal of New Attitudes in Human Geography*, 13(2), 578-595. https://geography.garmsar.iau.ir/article_680756.html
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13(4), 1-25. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(1), 24-38. <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538669>