



مجله علمی

مدیریت نوآفرینی

Innovation  
management

## بررسی نقش مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان

مرضیه آسترکی<sup>۱\*</sup>

| چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | اطلاعات مقاله                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| این پژوهش با هدف بررسی نقش مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان انجام شده است، بر این اساس از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی و از شاخه میدانی می باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان به تعداد ۵۲۳ نفر می باشد و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۲۲ نفر محاسبه شده است که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای و در دسترس داده ها گردآوری شد. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه استاندارد مدیریت ارتباط با مشتری لیمسانگچ (۲۰۲۲) با ضریب پایایی ۰/۸۸ و پرسش نامه قابلیت نوآوری سلطانی و حاجی پور (۱۳۹۳) با ضریب پایایی ۰/۷۴۲ استفاده شده است. داده های گردآوری شده با بهره گیری از آزمون های آماری توصیفی و استنباطی از جمله آزمون S-k برای نرمال سنجی توزیع داده ها و رگرسیون دو متغیره تجزیه و تحلیل شد. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که فرایند خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیری معنادار ندارد، اما دیگر فرایندها، شامل ذخیره دانش، نشر دانش و کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیری معنادار دارد. | نوع مقاله: مقاله پژوهشی<br><br>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰<br>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۷ |
| مدیریت دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، نشر دانش، کاربرد دانش، قابلیت نوآوری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | کلیدواژه ها                                                                        |

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: Astaraki.manager@gmail.com

\* نویسنده مسئول: مرضیه آسترکی

۱. گروه مدیریت، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

امروزه دانش یک منبع و دارایی ارزشمند تلقی می‌شود و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت و مقرون به صرفه بدون استفاده از این منبع و مدیریت صحیح آن دشوار و حتی ناممکن است. در این دیدگاه، دانش به عنوان یک منبع ارزشمند در کنار سایر منابع مانند نیروی کار، زمین و سرمایه و به عنوان یک دارایی مهم سازمان در نظر گرفته می‌شود. شرکت‌های مشاوره‌ای حرفه‌ای امروزه اغلب خود را اعضای صنعت دانش می‌دانند و به کارکنان خود فرصت یادگیری مستمر را می‌دهند (تاسکین و وان باون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). بر این اساس، مشخصه سازمان‌های هوشمند در قرن ۲۱، تاکید بر دانش و اطلاعات است. دانش شامل تجربه، نگرش‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌ها و فهم متخصصی است که قادر است به شیوه‌ای منسجم، سامانمند و موثر عمل کند (گاردی زابال و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). گرچه دانش به خودی خود ارزشمند نیست و زمانی ارزشمند خواهد بود که مدیریت شده و بکار گرفته شود پس فرآیند سازماندهی دانش در طول تاریخ از اهمیتی ویژه برخوردار بوده و در هر زمان، بسته به نوع و ماهیت منابع مطالعاتی و پارادایم‌ها و رویکردهای مسلط، رهیافت‌هایی متفاوت برای سازماندهی منابع مورد توجه قرار گرفته است (رزاق و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). امروزه پژوهشگران فرآیندهایی گوناگونی را برای مدیریت دانش برشمرده‌اند، اما خلق دانش، اکتساب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش، سازماندهی دانش و بکارگیری آن از جمله مهم‌ترین فرآیندهایی است که در پژوهش‌های گوناگون به کرات به عنوان فرایندهای اصلی مدیریت دانش معرفی شده‌اند (نارایانان و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). باتوجه به آنکه الگوی رشد اقتصادی جهان به طور اساسی از دهه ۱۹۷۰ میلادی با پیشروی سریع فناوری‌های برتر در جهان، به ویژه در زمینه‌های رایانه و ارتباطات، تغییر کرده و در پی آن از دهه ۱۹۹۰، دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های فیزیکی و پولی شده‌اند، مدیریت دانش مورد توجه اساسی قرار گرفته است. مدیریت دانش را می‌توان فرایند نظام مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه اطلاعات دانست، به گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه مورد علاقه‌شان بهبود می‌بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش بدست آورده و فعالیت خود را بر کسب، ذخیره سازی و بکارگیری دانش متمرکز کند تا بتوانند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از دانش بهره‌مند شوند (رضائیان و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۳۸۸). پس مدیریت دانش منافع بسیاری هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت. برای مثال، در سطح فردی مدیریت دانش به کارکنان امکان می‌دهد که تجربیات و مهارت‌های خود را از راه همکاری با دیگران و یادگیری و سهیم شدن در دانش آنها ارتقا دهند تا به رشد حرفه‌ای نائل آیند و در سطح سازمانی، مدیریت دانش چهار مزیت عمده برای یک سازمان دارد؛ ارتقای عملکرد سازمان از راه کارایی، بهره‌وری، نوآوری و کیفیت. بنابراین سازمان‌ها مدیریت دانش را به منزله یک راهبرد و امتیاز رقابتی بشمار می‌آورند (بیدختی و همکاران<sup>۶</sup>، ۱۳۹۰). در شرایط کنونی که رقابت هابه سمت پیچیدگی می‌روند و سرعت سرسام آور تغییرات به شکلی غافلگیرکننده خود را در مقابل شرکت‌ها و سازمان‌ها قرار می‌دهد، مدیریت دانش و نوآوری می‌توانند به عنوان دو بال رقابتی قدرتمند برای حفظ موقعیت و همین‌طور اوج‌گیری و کسب موفقیت سازمان‌ها بشمار آیند. می‌توان ادعا کرد که توافق عام بر این موضوع وجود دارد که دانش و نوآوری، تولیدکننده قدرت رقابتی بوده و یکی از الزامات موفقیت سازمان‌ها و بنگاه‌ها در عصر کنونی بشمار می‌رود (نوناکا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های کنونی مقوله نوآوری است که از حوزه‌هایی بشمار می‌رود که ارتباط نزدیکی با مدیریت دانش دارد (لیائو و وو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). نوآوری تمایل یک شرکت یا سازمان به مشارکت و حمایت از ایده‌های نوین، رهبری تکنولوژیک، تازگی، پژوهش، توسعه و سایر فعالیت‌های نوآورانه برای توسعه محصولات، خدمات و فرآیندهای نوین است (لاتیکیاسنتوس و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲). سازمان‌ها نیز در شرایط کنونی برای حفظ بقای خود و داشتن مزیت رقابتی ناگزیرند خلاق و نوآور باشند و خود را برای مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های

1. Taskin ,Van Bunnen

2. Gardeazabal et al

3. Razzaq et al

4. Narayanan

5. Nonaka

6. Liao.S & Wu

7. LeticiaSantos

ژرف جهانی آماده کنند، بنابراین، سازمان‌های دارای نوآوری بیش‌تر با ایجاد و توسعه قابلیت‌های نوینی که به آنها اجازه می‌دهد به عملکرد بهتری برسند، در پاسخ به محیط‌های متغیر موفق‌تر خواهند بود. در واقع، سازمان‌ها با ایجاد و توسعه نوآوری‌های گوناگون، به رویارویی با محیط‌های هم‌تراز و متغیر اطراف خود پرداخته و هم‌چنین، از راه شکل‌دهی، ایجاد و توسعه قابلیت‌های نوین برای خود، قادر خواهند بود به عملکرد بهتری رسیده و به موفقیت دست یابند (هورتا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). مفهوم سیستم‌های نوآوری همچون یک ابزار قدرتمند هم‌چنین، تحلیل مجموعه بازیگران، موسسات و شرکت‌ها و چگونگی تعاملات بین آن‌ها که تعیین‌کننده عملکرد نوآورانه کشور بود معرفی شد. از افراد پیشگام در طرح این مفهوم کریستوفر فریمن، ریچارد نلسون و لوندوال را می‌توان نام برد که پایه و اساس این مفهوم را طرح‌ریزی کردند. این مفهوم سازوکاری را در درون خود ایجاد می‌کند که افزون بر سیستم تولید دانش، نحوه جریان داده و بازتولید دانش را نیز تنظیم می‌کند (یونگابو و گرانسون<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). گفتنی است در دنیای بازاریابی، قابلیت‌های نوآوری به عنوان توانایی انتقال مستمر دانش و ایده‌ها به محصولات، فرآیندها و سیستم‌های نوین هم‌چنین، سود رسانی به بنگاه‌ها و ذی‌نفعان، آمادگی برای آزمایش ایده‌های نوین، ردیابی شیوه‌های نوین برای انجام کارها و داشتن خلاقیت در شیوه اجرا، بهره‌گیری از تجارب و ایده‌ها از مبادی گوناگون مورد توجه قرار می‌گیرد (زانگ و هارتلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). تحولات گوناگون در تفکر سیستم‌های نوآوری منجر به شکل‌گیری این دیدگاه شده است که در کنار فرآیند سنتی "انتقال دانش" می‌توان از راه تعامل بین بازیگران گوناگون اجتماعی اعم از تامین‌کنندگان، اندیشمندان، سیاست‌گذاران، توزیع‌کنندگان و ایجاد هم‌افزایی متقابل یک جریان نوآوری را ایجاد کرد. این جریان نوآوری می‌تواند کمک دهنده در مسیر یادگیری جمعی و اشتراکی بشمار آید (فیدلسند و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، مدیریت دانش نیز با طراحی فعالیت برای مدیریت کارآمدتر منابع سازمان هم‌چنین، بهبود عملکرد به شرکت‌ها کمک می‌کند تا نوآوری را تحریک کنند، خدمات مشتری را بهبود بخشند و از راه انباشت، بهبود در دسترس بودن و دسترسی و استفاده موثر از دانش، به برتری تجاری دست یابند (ویلاسکوز و لارا<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). شجاعی فردو نادری نژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت فناوری اطلاعات و ارتباطات در شرکت همراه اول، نتایج نشان دادند که استراتژی‌های مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری و فعالیت مسئولیت اجتماعی تاثیر داشته و هم‌چنین، فعالیت مسئولیت اجتماعی بر قابلیت نوآوری تاثیر دارد. طالبی و همکاران (۱۴۰۱) با بررسی تاثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثرمیانجی نوآوری در پارک علم و فناوری پردیس به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین قابلیت‌های مدیریت دانش و نوآوری باز وجود دارد و نوآوری باز بر عملکرد نوآوری و عملکرد نوآوری بر نوآوری باز تاثیر دارد. سیف‌للهی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش مشتری بر عملکرد بازار با نقش میانجی قابلیت‌های نوآوری پرداختند. نتیجه این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد بازار و هم‌چنین، قابلیت‌های نوآوری تاثیر مثبت و معنادار دارد. قابلیت نوآوری نیز دارای نقش میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد بازار است.

زاده گرگانی و محقق زاده (۱۴۰۰) در پژوهش خود تاثیر قابلیت نوآوری و تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری و عملکرد بازاریابی بانک پارسیان استان تهران را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که قابلیت نوآوری و تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری و عملکرد نوآوری بر عملکرد بازاریابی، هم‌چنین، تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری تاثیر دارد. هم‌چنین، نوآوری سازمانی بر عملکرد نوآوری، نوآوری تولید بر عملکرد نوآوری، نوآوری خدمات بر عملکرد نوآوری، نوآوری بازاریابی بر عملکرد نوآوری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

1. Horta et al

2. Yongabo & Göransson

3. Zhang & Hartley

4. Fieldsend et al

5. Velásquez & Lara

هوین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) با عنوان تاثیر قابلیت مدیریت دانش و سرمایه فکری بر عملکرد کسب و کار با متغیر میانجی قابلیت نوآوری در شرکت گردشگری شهر هوش مین ویتنام نتایج بدست آمده حاکی از آن است که که قابلیت مدیریت دانش و سرمایه فکری و قابلیت نوآوری بر عملکرد کسب و کار تاثیر داشته و نقش میانجی قابلیت نوآوری نسبت به متغیرهای پژوهش باتوجه به مدل ارائه شده قابل تائید است.

گونزالس راموس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) با بررسی رابطه بین استراتژی های مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی شرکت با نقش میانجی قابلیت نوآوری نتایج نشان دادند که استراتژی های مدیریت دانش با عهد اجتماعی و زیست محیطی ارتباط نزدیکی داشته درحالی طرح های بهره برداری KM بیش تر با CSR اقتصادی مرتبط است. هم چنین، بعداجتماعی CRS به شدت با قابلیت های نوآوری محصول مرتبط است.

ملادونا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی نقش میانجی قابلیت نوآوری و نگرش ریسک در تاثیر مدیریت دانش و سواد مالی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط MSME مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و سواد مالی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط تاثیر می گذارد. قابلیت نوآوری و نگرش ریسک صاحبان MSME به عنوان متغیر میانجی بر مدیریت دانش و سواد مالی و هم چنین، عملکرد شرکت های کوچک و متوسط تاثیر دارد.

ایراوان و مادریفا (۲۰۲۲) با بررسی تاثیر اشتراک گذاری دانش بر قابلیت نوآوری و عملکرد سازمانی بخش عمومی در اندونزی نشان دادند که اشتراک دانش ضمنی بر قابلیت نوآوری بخش عمومی تاثیر نمی گذارد، اما اشتراک دانش صریح بر قابلیت نوآوری بخش عمومی تاثیری مثبت و معنادار دارد، هم چنین، قابلیت نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد.

بر این اساس، قابلیت نوآوری به عنوان یکی از مهم ترین منابع داخلی شرکت ها و یکی از مولفه های ضروری برای توسعه مؤثر نتایج نوآوری امکان بکارگیری فعال از منابع سازمانی و انتقال پیوسته دانش و مهارت ها به محصول، فرایند و سیستم ها را فراهم می کند و به توسعه سرعت، کیفیت و کمیت نوآوری در راستای بیشینه کردن مزایا برای شرکت ها و ذینفعان منتهی می شود. بر این اساس، سازمان ها درصدد این هستند که از سرمایه های ناملموس خود، یعنی دانش علمی که در زمینه مورد فعالیت در اختیار دارند برای افزایش نوآوری در سازمان استفاده کنند. پیاده سازی گام های مدیریت دانش می تواند زمینه لازم را برای خلاقیت و نوآوری سازمانی را توسعه دهد. از دید بیش تر پژوهشگران سازمانی، سازمان های که بخش پژوهش و توسعه قوی تر و پویاتری دارند و از مکانیزم های مدیریت دانش نیز به خوبی استفاده می کند زمینه لازم را برای بهبود قابلیت نوآوری امکان پذیر خواهند کرد. با توجه به آنچه گفته شد این قصد پاسخگویی به این سوال را دارد که: تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان چگونه است؟

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان به تعداد ۵۲۳ نفر می باشد که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه گرجسی - مورگان تعداد ۲۲۲ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه ها از روش تصادفی ساده استفاده شد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات و داده ها از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. در بخش کتابخانه ای، مبانی نظری و پیشینه پژوهش عمدتاً از مقالات متعدد اخذ شده از اینترنت و نیز کتاب ها و مجلات تخصصی فارسی و لاتین گردآوری شده است. در بخش میدانی نیز هم چنین، گردآوری داده های مورد نیاز از پرسش نامه استاندارد استفاده شد. پرسش نامه از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش متغیرهای جمعیت شناختی است که شامل سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت می باشد و بخش دیگر سئوالات پژوهش بوده که با توجه به پرسش نامه های استاندارد به شرح زیر تنظیم شده است:

<sup>1</sup>. Huynh et al

<sup>2</sup>. González-Ramos et al

<sup>3</sup>. Meldona, et al

الف: پرسش‌نامه استاندارد مدیریت ارتباط با مشتری لیمسانگپچ (۲۰۲۲)  
پرسش‌نامه برای سنجش و اندازه‌گیری مولفه‌های خلق دانش، ذخیره دانش، نشر دانش و کاربرد دانش مورد استفاده قرار گرفت. ضریب پایایی آن بر اساس فرمول آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد.  
ب: پرسش‌نامه قابلیت نوآوری سلطانیه و حاجی پور (۱۳۹۳):  
این پرسش‌نامه دارای ۲۹ گویه می‌باشد که برای سنجش قابلیت نوآوری کارکنان مورد استفاده قرار گرفت. ضریب پایایی پرسش‌نامه یاد شده بر اساس فرمول آلفای کرونباخ ۰/۷۴۲ برآورد شده است.  
پس از گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودار و محاسبه شاخص‌های توصیفی استفاده شد و در بخش آمار استنباطی با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن داده‌ها پرداخته سپس، از آزمون رگرسیون دو متغیره جهت بررسی تاثیر یا عدم تاثیر متغیرها استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS26 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های بدست آمده از پژوهش با توجه به فرضیات مطرح شده می‌باشد که به این منظور فرضیات اصلی و فرعی مورد آزمون قرار گرفت و نتایج بدست آمده به تفکیک بیان شد. همچنین، آزمون فرضیه اصلی پژوهش که عبارت است از مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیری معنادار دارد.  
جدول ۱ نتایج رگرسیون تک متغیره برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج رگرسیون تک متغیره: تأثیر مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری

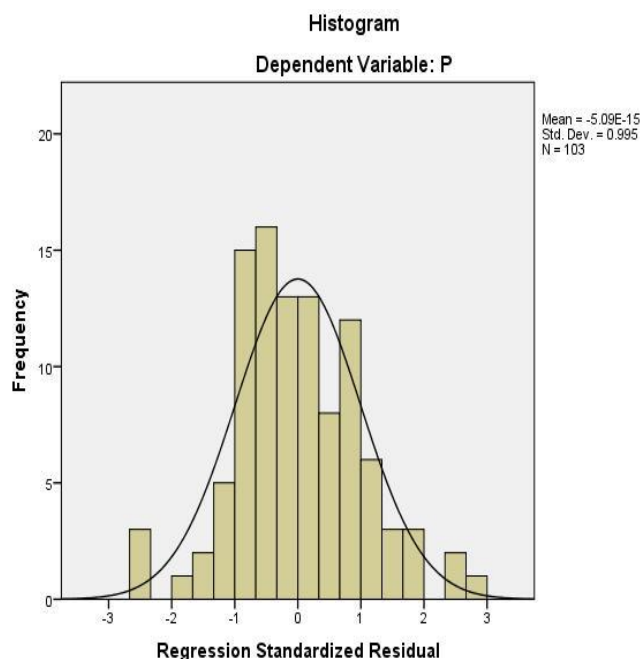
| متغیرها     | ضریب بتا <sup>۱</sup> | آماره تی | R <sup>۲</sup> | R <sup>۲</sup> (adj) | دوربین - واتسون |
|-------------|-----------------------|----------|----------------|----------------------|-----------------|
| مدیریت دانش | ۰/۶۱۶***              | ۷/۸۵۱    | ۰/۳۷۹          | ۰/۳۷۳                | ۲/۲۹۳           |

\*\*\* در سطح خطای ۱ درصد معنادار است.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود متغیر مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $P < 0/01$ )؛ ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که متغیر مستقل (مدیریت دانش) ۷۷/۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابلیت نوآوری، را تبیین می‌کند، اما نتایج بدست آمده از رگرسیون زمانی معتبر و قابل استفاده است که پیش‌فرض‌های آن محقق شده باشد، در زیر پیش‌فرض‌های رگرسیون مورد آزمون قرار گرفته است.  
۱. میانگین خطاها صفر باشد.  
۲. واریانس خطاها ثابت باشد.

مفروضات ۱ و ۲ بدین معنی است توزیع خطاها باید نرمال باشد. نمودار ۱ توزیع فراوانی خطاها (باقیمانده‌ها) و نمودار توزیع نرمال را نشان می‌دهد. بررسی این نگاره نشان می‌دهد توزیع فراوانی خطاها شباهت نسبی به توزیع نرمال دارد.

<sup>۱</sup> منظور ضریب بتای استاندارد است.



نمودار ۱۱. توزیع فراوانی خطاها

۳. بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد. همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود آماره دوربین - واتسون در فاصله ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد.

۴. متغیر وابسته دارای توزیع نرمال باشد. بررسی نشان می دهد که متغیر وابسته، قابلیت نوآوری، دارای توزیع نرمال می باشد.

۵. بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود نداشته باشد (دارای هم خطی نباشند). جدول ۲ آماره های هم خطی و مقادیر تشخیص هم خطی را نشان می دهد.

جدول ۲. آماره های هم خطی و مقادیر تشخیص هم خطی در مدل رگرسیون

| متغیرها     | آماره های هم خطی |                   | مقادیر تشخیص هم خطی |            |
|-------------|------------------|-------------------|---------------------|------------|
|             | تولرانس          | عامل تورم واریانس | مقدار ویژه          | شاخص وضعیت |
| مدیریت دانش | /۰۰۰۱            | /۰۰۰۱             | ۰/۴۸۸               | ۶/۳۲۳      |

هر چقدر تولرانس کم باشد (کمتر از ۰/۱) اطلاعات مربوط به متغیرها کم بوده و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می شود. عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هر چقدر افزایش یابد باعث می شود (بیشتر از ۱۰) واریانس ضرایب رگرسیون افزایش یافته و رگرسیون را برای پیش بینی نامناسب می سازد (مومنی و قیومی، ۱۳۸۹، پالانت، ۲۰۰۷).

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، مقدار تولرانس برای تمامی متغیرها بیش تر از ۰/۱ بوده و عامل تورم واریانس نیز برای تمامی متغیرها کم تر از ۱۰ می باشد. مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می دهد همبستگی داخلی پیش بینی ها زیاد است و تغییرات کوچک در داده ها به تغییرات بزرگ در برآورد ضرایب معادله رگرسیون منجر می شود. شاخص های وضعیت با مقدار بیش از ۱۵ نشان دهنده احتمال هم خطی بین متغیرهای مستقل می باشد و مقدار بیش تر از ۳۰ نشان بیانگر مشکل جدی در استفاده از رگرسیون در وضعیت موجود آن است. همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود مقادیر ویژه

نزدیک صفر نبوده و شاخص‌های وضعیت در تمامی متغیرها کم‌تر از ۱۵ می‌باشد؛ این امر نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی دچار مشکل هم خطی نبوده و نتایج بدست آمده از آن به‌لذا کافی اعتبار دارند با توجه نتایج بدست آمده در آزمون پیش‌فرض‌های رگرسیون، می‌توان گفت که مدل رگرسیونی مذکور از اعتبار کافی بهره‌مند بوده و در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

**آزمون نخستین فرضیه فرعی پژوهش:** خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر معناداری دارد.

| جدول ۳. نتایج رگرسیون چند متغیره: تأثیر خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان |          |          |       |            |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------|------------|-----------------|
| متغیرها                                                                                                 | ضریب بتا | آماره تی | $R^2$ | $R^2(adj)$ | دوربین - واتسون |
| خلق دانش                                                                                                | ۰/۱۱۸    | ۰/۵۵۵    | ۰/۴۴۵ | ۰/۴۴۲      | ۲/۲۳۵۷          |

\*\*\* در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. \* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است.

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، متغیر خلق دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر قابلیت نوآوری تأثیری معنادار ندارد ( $\beta=0/118$  ;  $P>0/05$ ). بر این اساس این فرضیه مورد تایید قرار نگرفت.

**آزمون دومین فرضیه فرعی پژوهش:** ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر معناداری دارد.

| جدول ۴. نتایج رگرسیون چند متغیره: تأثیر ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان |          |          |       |            |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------|------------|-----------------|
| متغیرها                                                                                                   | ضریب بتا | آماره تی | $R^2$ | $R^2(adj)$ | دوربین - واتسون |
| ذخیره دانش                                                                                                | ***۰/۲۲۰ | ۱/۹۶۴    | ۰/۴۴۵ | ۰/۴۴۲      | ۲/۲۳۵۷          |

\*\*\* در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. \* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، متغیر ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری در سطح ۹۵ درصد تأثیر مثبت دارد. ( $\beta=0/220$  ,  $P<0/01$ ). بر این اساس این فرضیه مورد تایید قرار گرفت.

**آزمون سومین فرضیه فرعی پژوهش:** نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر معناداری دارد.

| جدول ۵. نتایج رگرسیون چند متغیره: تأثیر نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان |          |          |       |            |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------|------------|-----------------|
| متغیرها                                                                                                 | ضریب بتا | آماره تی | $R^2$ | $R^2(adj)$ | دوربین - واتسون |
| نشر دانش                                                                                                | ***۰/۲۶۳ | ۲/۱۶۶    | ۰/۴۴۵ | ۰/۴۴۲      | ۲/۲۳۵۷          |

\*\*\* در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. \* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است.

همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می شود متغیر نشر دانش بر قابلیت نوآوری تأثیر مثبت و معنادار دارد ( $P < 0.01$ ،  $\beta = 0.263$ ). بر این اساس این فرضیه مورد تایید قرار گرفت.

**آزمون چهارمین فرضیه فرعی پژوهش:** کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب لرستان تأثیری معنادار دارد.

**جدول ۶. نتایج رگرسیون چند متغیره: تأثیر کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان**

| متغیرها     | ضریب بتا | آماره تی | $R^2$ | $R^2(\text{adj})$ | دوربین - واتسون |
|-------------|----------|----------|-------|-------------------|-----------------|
| کاربرد دانش | ***۰/۵۶۰ | ۲/۴۹۹    | ۰/۴۴۵ | ۰/۴۴۲             | ۲/۲۳۵۷          |

\*\*\* در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. \* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است.

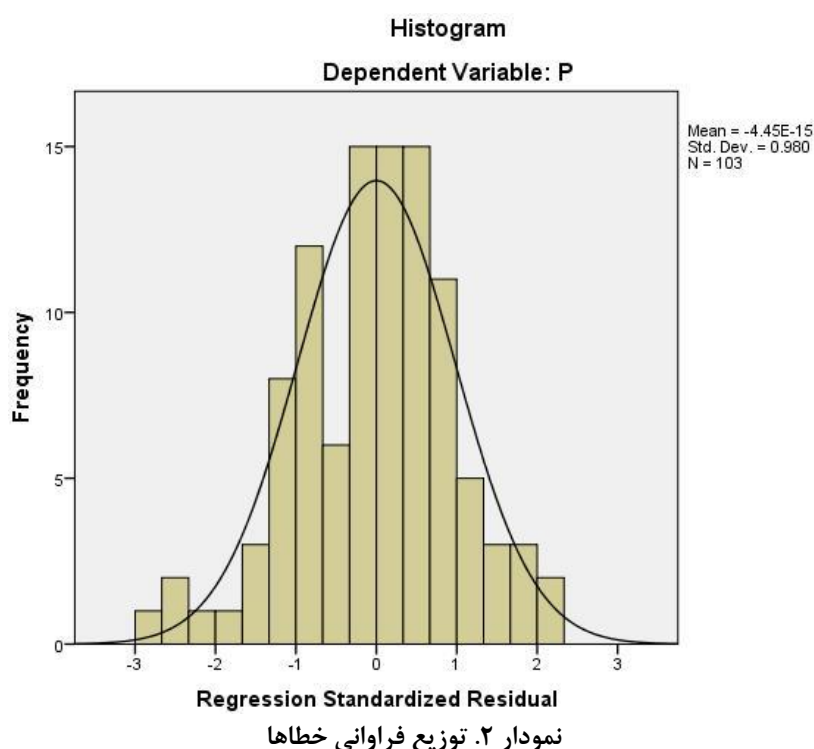
چنانچه در جدول ۶ مشاهده می شود، کاربرد دانش نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر قابلیت نوآوری تأثیر مثبت دارد. ( $P < 0.01$ ؛  $\beta = 0.560$ ). بر این اساس این فرضیه نیز مورد تایید قرار گرفت.

ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که متغیرهای تأثیرگذار (ذخیره، اشتراک و کاربرد دانش)، ۴۴/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابلیت نوآوری را تشریح می کنند. نتایج بدست آمده از رگرسیون زمانی معتبر و قابل استفاده است که پیش فرض های آن محقق شده باشد، در زیر پیش فرض های رگرسیون مورد آزمون قرار گرفته است.

۱. میانگین خطاها صفر باشد.

۲. واریانس خطاها ثابت باشد.

مفروضات ۱ و ۲ بدین معنی است توزیع خطاها باید نرمال باشد. نمودار ۲ توزیع فراوانی خطاها (باقی مانده ها) و نمودار توزیع نرمال را نشان می دهد. بررسی این نگاره نشان می دهد توزیع فراوانی خطاها شباهت نسبی به توزیع نرمال دارد.



۳. بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد. همان گونه که در جدول ۷ مشاهده می شود آماره دوربین - واتسن در فاصله‌ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد.

۴. متغیر وابسته دارای توزیع نرمال باشد. بررسی نشان می دهد که متغیر وابسته، قابلیت نوآوری، دارای توزیع نرمال می باشد.

۵. بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود نداشته باشد (دارای هم خطی نباشند). جدول ۷، آماره های هم خطی و مقادیر تشخیص هم خطی را نشان می دهد.

جدول ۷. آماره های هم خطی و مقادیر تشخیص هم خطی در مدل رگرسیون

| مقادیر تشخیص هم خطی |       | آماره های هم خطی |       |                 |
|---------------------|-------|------------------|-------|-----------------|
| ۷/۲۸۰               | ۰/۹۱۸ | ۵/۰۱۹            | ۰/۱۹۹ | کسب دانش        |
| ۴/۹۸۸               | ۰/۲۱۷ | ۴/۶۰۸            | ۰/۲۱۷ | تسهیم دانش      |
| ۷/۵۲۱               | ۰/۱۵۸ | ۹/۱۴۵            | ۰/۱۰۹ | ذخیره دانش      |
| ۷/۳۳۱               | ۰/۶۵۱ | ۸/۸۵۳            | ۰/۱۱۳ | به کارگیری دانش |

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، مقدار تولرانس برای تمامی متغیرها بیش تر از ۰/۱ بوده و عامل تورم واریانس نیز برای تمامی متغیرها کم تر از ۱۰ می باشد. مقادیر ویژه نیز نزدیک به صفر نبوده و شاخص های وضعیت در تمامی متغیرها کم تر از ۱۵ می باشد؛ این امر نشان می دهد که مدل رگرسیونی دچار مشکل هم خطی نبوده و نتایج بدست آمده از آن به اندازه کافی اعتبار دارند.

با توجه نتایج بدست آمده در آزمون پیش فرض های رگرسیون، می توان مدل رگرسیونی مذکور از اعتبار کافی بهره مند بوده و می توان گفت فرضیه های اصلی پژوهش و فرضیه های فرعی (ذخیره دانش، نشر دانش و کاربرد دانش) تأیید می شوند و تنها فرضیه فرعی تاثیر خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان رد می شود.

در تحلیل فرضیه اصلی که عبارت است از؛ مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تاثیری معنادار دارد، نتایج بدست آمده گویای این است که مدیریت دانش برقابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تاثیر دارد زیرا میزان آماره تی برابر با ۷/۸۵۱ است که این نشان دهنده این موضوع است که فرض بالا در سطح ۹۹٪ مورد قبول است. از سویی شدت تأثیر در این فرض برابر با ۰/۶۱۶ است که نشان دهنده تأثیرگذاری مثبت و مستقیم مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری دارد. از سوی دیگر، ۷۷/۴ در صد از تغییرات متغیر وابسته (قابلیت نوآوری) توسط متغیر مستقل در این پژوهش یعنی مدیریت دانش تبیین می شود، در نتیجه، فرضیه تأثیرگذاری مدیریت دانش برقابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأیید می شود.

در تحلیل فرضیه فرعی نخست، که عبارت است از خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تاثیری معنادار دارد، نتایج به دست آمده نشان دهنده این موضوع است که خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیرگذار نمی باشد زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۰/۵۵۵ است که از میزان حد قابل قبول در سطح اطمینان ۰/۹۵ که عدد برابر با ۱/۹۶ می باشد، پایین تر است. بنابراین، نمی توان تأیید کرد که خلق دانش بر قابلیت نوآوری تأثیرگذار است. در نتیجه فرضیه تأثیرگذاری خلق دانش برقابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأیید نمی شود.

در تحلیل فرضیه فرعی دوم که عبارت است از؛ ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تاثیری معنادار دارد، نتایج بدست آمده گویای این است که ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری تأثیری مثبت و معنی دار دارد زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۱/۹۶۴ می باشد که گویای تأیید فرض بالا در سطح اطمینان ۹۵٪ است. از سوی دیگر، شدت تأثیر در این فرض در این فرض برابر با ۰/۲۲۰ است که گویای تأثیرگذاری مستقیم و مثبت ذخیره دانش بر قابلیت

نوآوری دارد. بنابراین فرضیه تأثیرگذاری ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأیید می‌شود.

در تحلیل فرضیه فرعی سه، که عبارت است از: نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیری معنادار دارد، نتایج بدست آمده گویای این است که نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر دارد زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۲/۱۶۶ می‌باشد که گویای تأیید فرض بالا در سطح اطمینان ۹۹٪ است و از سوی دیگر، ضریب بتا نشان داده است که میزان تأثیرگذاری نشر دانش بر قابلیت نوآوری برابر با ۰/۲۶۳ است که گویای تأثیرگذاری مستقیم و مثبت نشر دانش بر قابلیت نوآوری می‌باشد. بنابراین، فرضیه تأثیرگذاری نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأیید می‌شود.

در تحلیل فرضیه فرعی چهار، که عبارت است از: کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیری معنادار دارد، نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که کاربرد دانش عاملی مهم و تأثیرگذار بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان است زیرا نتایج بدست آمده نشان داده است که میزان آماره تی در این فرض برابر با ۲/۴۹۹ است که نشان‌دهنده تأیید فرض فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ است از سوی دیگر شدت تأثیر در این فرض برابر با ۰/۵۶۰ است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری دارد. بنابراین، فرضیه تأثیرگذاری کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأیید می‌شود.

هم‌چنین، نتایج بدست آمده از پژوهش گویای این است که ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که متغیرهای تأثیرگذار (ذخیره، نشر و کاربرد دانش)، ۴۴/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابلیت نوآوری، را تشریح می‌کنند. براساس نتایج تحلیل فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش، نتایج به تفکیک بررسی شده است. نتایج بدست آمده با یافته‌های سایر پژوهشگران در این حوزه مورد بررسی قرار گرفته که در ادامه به شرح آن پرداخته‌ایم.

در فرضیه اصلی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت مدیریت دانش ۷۷/۴ درصد تغییرات قابلیت نوآوری در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را تبیین می‌کند، بنابراین، رابطه علی میان این دو متغیر تأیید می‌شود. لذا با توجه به نتیجه بدست آمده می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیرگذار است.

در فرضیه فرعی نخست نتایج پژوهش نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت خلق دانش تغییرات قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را تبیین نمی‌کند. بنابراین، رابطه علی میان این دو متغیر تأیید نمی‌شود. لذا، نتیجه نشان می‌دهد که خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیرگذار نیست.

در فرضیه فرعی دوم نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت ذخیره دانش ۲۲ درصد تغییرات قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را تبیین می‌کند؛ بنابراین، رابطه علی میان این دو متغیر تأیید می‌شود. لذا، نتیجه نشان می‌دهد که ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر دارد.

در فرضیه فرعی سوم نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت نشر دانش ۲۶/۳ درصد تغییرات قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را تبیین می‌کند، بنابراین، رابطه علی میان این دو متغیر تأیید می‌شود. لذا، نتیجه نشان می‌دهد که نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر دارد.

در فرضیه‌های فرعی چهارم نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که کاربرد دانش ۵۶ درصد تغییرات قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان را تبیین می‌کند، بنابراین، رابطه علی میان این دو متغیر تأیید می‌شود و نتیجه نشان می‌دهد که کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر دارد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت دانش برقابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان می باشد. نتیجه آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که مدیریت دانش برقابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان موثر است. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش های شجاعی فرد و نادریان نژاد (۱۴۰۲)، طالبی و همکاران (۱۴۰۱)، سیف الهی (۱۴۰۱)، زاده گرگانی و محقق زاده (۱۴۰۰)، هوبن و همکاران (۲۰۲۴)، گونزالس ر-راموس و همکاران، ملادونا و همکاران (۲۰۲۳) و ایراوان و مادریدا (۲۰۲۲) همراستا بوده است در توضیح و تبیین این نتیجه می توان گفت که قابلیت نوآوری به عنوان ابزاری برای افزایش زنده ماندن در بازار جهانی در اختیار سازمان ها است. سازمان ها با نوآوری بیش تر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های نوین که به آنها اجازه می دهد به عملکرد بهتری برسند، موفقیت خواهند داشت. ابعاد مدیریت دانش شامل خلق، ذخیره، نشر و کاربرد دانش سازمانی است و یکی از مهم ترین عواملی که در استقرار مدیریت دانش با چالش در سازمان ها روبه رو است مفهوم خلق دانش می باشد. بسیاری از سازمان ها و شرکت ها به دلایل گوناگون از جمله نبود جو توأم با اعتماد در بین همکاران، نبود امنیت شغلی و مواردی از این دست علاقه مندی بالایی برای خلق دانش از خود نشان نمی دهند این در حالی است که نبود خلق دانش می تواند از بهبود عملکرد فردی و در نهایت، نوآوری سازمانی جلوگیری کند. این در حالی است که مدیران با ایجاد محیط کاری مطلوب خواهند توانست اعتماد را در بین همکاران ب وجود آورده و از راه خلق دانش کاربردی زمینه را برای بهبود قابلیت نوآوری در همکاران ایجاد کنند که این موضوع قدر مسلم می تواند زمینه مناسبی برای افزایش خلاقیت های فردی، دستیابی به اهداف سازمانی، همسویی راهبردی و تیمی در سازمان و عملکرد فردی شود. از سوی دیگر یکی از گام های مهم دیگر در فرآیند مدیریت دانش ذخیره دانش می باشد. بسیاری از سازمان ها به دلایلی از جمله نبود توانمندی در راهنمایی و هدایت کارکنان در مکتوب کردن دانش ضمنی و آشکار کارکنان، به مرور زمان دانش خود را از دست می دهند که این موجب خواهد شد که دوباره کاری و آزمون و خطا در سازمان افزایش یابد، هم چنین، کارکنان تازه وارد نمی توانند از این دانش موجود در سازمان به نحو احسن برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی استفاده کنند و این در حالی است که اگر پایگاه داده ای مناسب در سازمان وجود داشته باشد و کارکنان سازمان دسترسی مناسب به پایگاه داده ای داشته باشند، آنها قادر خواهند بود تا با استفاده از دانش موجود در پایگاه داده ای و تغییر و تحول آن، سازمان را به سمت سازمان یادگیرنده هدایت نموده و از این راه زمینه را برای بهبود خلاقیت و نوآوری سازمانی مهیا کنند.

نتیجه آزمون نخستین فرضیه فرعی پژوهش نشان از عدم تاثیر خلق دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان دارد. در توضیح و تبیین این نتیجه می توان گفت در شرکت آب و فاضلاب استان لرستان به امر توانایی یادگیری و ارتباط بین همکاران توجه نشده است چرا که خلق دانش، فرایند ایجاد دانش نوین و جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از راه روابط اجتماعی و همکاری های سازمانی است.

نتیجه آزمون دومین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که ذخیره دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان موثر است. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش های شجاعی فرد و نادریان نژاد (۱۴۰۲)، سیف الهی (۱۴۰۱)، هوبن و همکاران (۲۰۲۴) و ملادونا و همکاران (۲۰۲۳) همراستا بوده است. در توضیح و تبیین این نتیجه می توان گفت توجه به ذخیره دانش یکی از مهمترین منابع برای پویایی هر سازمانی بشمار می رود. برای تحقق این هدف می توان از روش های گوناگون برای گرفتن دانش ضمنی خبرگان و سایر کارمندان استفاده کرد. این کار می تواند شامل انجام مصاحبه، داستان سرایی، مدیریت دروس آموخته، برگزاری انجمن های خبرگی و مستندسازی بهترین شیوه ها باشد. کارمندان را باید تشویق کرد تا فرآیندها، بینش ها و درس های آموخته شده خود را در قالب های مشخص مستند کنند تا به راحتی توسط دیگران قابل استفاده باشد.

آزمون سومین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که نشر دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان موثر است. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش های زاده گرگانی و محقق زاده (۱۴۰۰)، ایراوان و مادریدا (۲۰۲۲) همراستا بوده است. در توضیح و تبیین این نتیجه می توان گفت نشر دانش فرایند مبادله و انتقال حقایق، عقاید، ایده ها، تئوری ها، اصول و مدل های بین سازمانی و درون سازمانی را تسهیل می کند و با استفاده از سبک های حمایتی و افزایش توجه به افراد که در زمینه نشر

دانش در سازمان در حال فعالیت هستند، سطح انتشار دانش را در سازمان بهبود می‌یابد و از این راه بهبود عملکرد نوآورانه کمکی شایان توجه می‌کند.

آزمون چهارمین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد کاربرد دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان موثر است. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های طالبی و همکاران (۱۴۰۱)، سیف الهی (۱۴۰۱)، زاده گرگانی و محقق زاده (۱۴۰۰)، هوین و همکاران (۲۰۲۴)، گونزالس-راموس و همکاران، ملادونا و همکاران (۲۰۲۳) و ایراوان و مادرینا (۲۰۲۲) هم‌راستا بوده است. در توضیح و تبیین این نتیجه می‌توان گفت ایده‌ها و دانش بدست آمده در صورت مفید و مناسب بودن، بدون جهت‌گیری درمورد اینکه چه کسی آنها را مطرح کرده است بر پویایی فعالیت‌های سازمانی تاثیر انکارناپذیر دارد و می‌تواند سبب ارتقاء سطح کیفی فعالیت‌ها با استفاده از دانش تولید شده شود.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های مشابه به مدیران شرکت آب و فاضلاب استان لرستان و سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود از کارکنان را به ارائه ایده‌های خود درباره کارها و موضوعات گوناگون تشویق کرده و اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان یک رفتار ارزشمند و شناخته شده ارتقا دهد. همچنین، به آنها پیشنهاد می‌شود که اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان یک رفتار ارزشمند و شناخته شده تشویق و ترغیب کنند تا کارکنان آگاهانه و هدفمند برای موفقیت سازمان خود تلاش مضاعف داشته باشند.

## منابع

- Ashouri, M., Sharif Khalani, M., & Jafar Tarakh, M. (2014). Development of a process model for customer knowledge management using customer relationship management systems. *Growth and Technology Quarterly*, 40(10), 62-68
- Anwari Rostami, A., & Shahabi, B. (2009). Knowledge Management and Learning Organization, Analysis of the Role of Knowledge and Experience Documentation, *Information Technology Management Journal*, 1(2), 3-18
- Amin Bidakhti, A., Makvand Hosseini, SH., & Ehsani, Z. (2011). Study of the relationship between organizational culture and knowledge management in educational organizations in *Strategy Journal*, 20(2), 194-197
- Fieldsend, A. F., Cronin, E., Varga, E., Bir, S., & Rogge, E. (2021). Sharing the space in the agricultural knowledge and innovation system: multi-actor innovation partnerships with farmers and foresters in Europe. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 27(4), 423-442
- Gardezabal, A., Lunt, T., Jahn, M., Verhulst, N., Hellin, J., & Govaerts, B (2021), Knowledge management for innovation in agri-food systems: a conceptual framework, *Knowledge Management Research and Practice*
- Ghasem, S & Poursalakjani, A (2017), Explaining the innovation capability with regard to the role of knowledge sharing capabilities and Islamic work ethics among employees of the Electric Power Distribution Company of Guilan Province, *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 1(1), 55-78
- González-Ramos, M. I., Guadamillas, F., & Donate, M. J. (2023). The relationship between knowledge management strategies and corporate social responsibility: Effects on innovation capabilities. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122287.
- Hasirchi, A., Tavallae, R., & Motahar, M. M. (2021). Designing a Model for Extracting Individuals Knowledge and Organizational Experiences at the Strategic Level. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(11), 101-136
- Horta, I., Camanho, A., & Da Costa, J. (2012). Performance assessment of construction companies: A study of factors promoting financial soundness and innovation in the industry. *International Journal of Production Economics*, 137(1), 84-93
- Huynh, T. M., Nguyen, H. H., & Nguyen, K. (2024). The impact of knowledge management capability and intellectual capital on business performance in the mediation of innovation capability. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 4014-4025. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2880>
- Jashpara, A. (2004). Knowledge management: an integrated approach, Financial Times Press, 344
- Rowley, J. (2002). Reflections on customer knowledge management in e-business, *Qualitative Market Research, An International Journal*, 4(5), 268-280
- Kamfirozi, M., Ghasemi Nejad, Y., Taheri, A., & Miri, M., & Bazargan, H. (2023). Modeling the knowledge dimension in the innovation system using metacomposition and gray dematerialization. *Journal of Organizational Knowledge Management*, 6(21), 241-183

- Leticia Santos-Vijande, M., López Sánchez, J. A., Loredó, E., Rudd, J., & López Mielgo, N. (2022). Role of innovation and, architectural marketing capabilities in channeling entrepreneurship into performance, *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100-174
- Liao, S., & Wu, C. (2010). System perspective of knowledge management organizational learning and organizational innovation, *Expert systems with Applications*, 37(2), 1096- 1103
- Manoorian, A., Khairandish, M., & Asgari, N. (2011). Nine structural dimensions of the organization in relation to the knowledge management approach. *Journal of Information Technology Management*, 3(7), 134
- Meldona, Soetjipto, B. E., Wardoyo, C., Hermawan, A., & Utaberta, N. (2023). Innovation capability and risk attitude mediate the effects of knowledge management and financial literacy on MSME performance. *Journal of Social Economics Research*, 10(4), 194–214. <https://doi.org/10.18488/35.v10i4.3555>
- Narayanan, S., Nadarajah, D., Sambasivan, M., & Ho. A. J. (2020). Antecedents and outcomes of the knowledge management process (KMP) in Malaysian SMEs, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 35(3), 1-27
- Nazim, F., Karimzadeh, S., & Ghaderi, E. (2010). Investigating the relationship between knowledge management and organizational health with employee entrepreneurship in the Social Security Organization, *Quarterly Journal of Social Research*, 3 (9), 93-99
- Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company .In *The economic impact of knowledge* Routledge. 175-178
- Nonaka, I. ( 1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(10), 14-37
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector, *Business Process Management Journal*, 5(25), 923-947
- Radling. (2008). "Knowledge Management: Success in the Knowledge-Based Global Economy", translated by Seyyed Mohammad Hossein Latifi, Tehran, Samt Publications, 143
- Rezaian, A., Ahmadvand, A.M., & Tolaei, R. (2009). Study of Knowledge Management Strategy Patterns and Knowledge Strategy in Organizations. *Human Development Monthly*, 1(1), 34-36
- Suellen, J., Hogan, S.J., Soutar, G.N., McColl Kennedy, J.R., & Sweeney, J.C. (2011). Reconceptualizing professional service firm innovation capability, Scale development. *Industrial Marketing Management*, 1-10
- Taskin, V., & Bunnan, G. (2015). Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work degradation," *New Technology, Work and Employment*, vol. 30, no. 2, 158–172.
- Yongabo, P., & Göransson, B. (2022). Constructing the national innovation system in Rwanda: efforts and challenges. *Innovation and Development*, 12(1), 155-176.
- Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64
- Walsh, P., & Ungson, R. (1991). Organizational memory. *Academy of management review*, 16, 57-91
- wakman, K., Jansink, F Streumer. (2005). The knowledge-productive corporate university, *Journal of European Industrial Training*. 29(1), 40-57
- Zhang, M., & Hartley, J. L. (2018). Guanxi it systems and innovation capability the moderating role of proactiveness, *Journal of Business Research*, 90, 75-86

## Investigating the role of knowledge management on the innovation capability of employees of the Lorestan Province Water and Wastewater Company

Marziyeh Astaraki<sup>\*1</sup>

| Article Info                             | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Article type:</b><br>Research Article | <p>The present study was conducted with the aim of investigating the role of knowledge management on the innovation capability of employees of the Water and Wastewater Company of Lorestan Province. Accordingly, it is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and method and is of the field branch. The knowledge management approach in this study is based on the Heisig (2000) knowledge management model expressed in the form of four processes of knowledge creation, knowledge storage, knowledge dissemination and knowledge application, and the research hypotheses are consistent with these processes. The statistical population includes all employees of the Water and Wastewater Company of Lorestan Province, 523 people, and the sample size was calculated using the Krejci and Morgan table as 222 people, which was collected using the cluster sampling method and the availability of data. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistical tests, including the s-k test for normalization of data distribution and bivariate regression. The findings from data analysis show that the knowledge creation process does not have a significant effect on the innovation capability of employees of the Lorestan Province Water and Wastewater Company, but other processes, including knowledge storage, knowledge dissemination, and knowledge application, have a significant effect on the innovation capability of employees of the Lorestan Province Water and Wastewater Company.</p> |
| <b>Keywords</b>                          | Knowledge management, knowledge creation, knowledge storage, knowledge dissemination, knowledge application, innovation capability                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**Publisher:** Islamic Azad University Qods Branch

**Corresponding Author:** Marziyeh Astaraki

**Email:** Astaraki.manager@gmail.com

---

1. Department of Management, Doroud Branch, Islamic Azad University, Doroud.Iran (Corresponding Author).

---