مجلهٔ علمی – تحقیقی تاج
Taj Academic and Research Journal

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۵/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۷/۲۳
Print ISSN: 2664-9144

بررسی تأثیر توانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه‌ی کارکنان با نقش میانجی اشتراک دانش (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان - ایران)*

نجیب‌الله رضایی[۱]، دکتر هوشنگ نظرپوری[۲]، دکتر حجت وحدتی[۳]

چکیده

اکثر مطالعات بر روی رفتارهای نوآورانه در سازمان‌ها تمرکز دارند و به ندرت از دیدگاه اشتراک دانش پرداخته شده است. تحقیق حاضر بر آن بوده است تا علاوه بر مرور مفاهیم و ادبیات مرتبط با این نوع رفتارهای نوآورانه، برای اولین‌بار در دانشگاه لرستان میزان اثرگذاری عامل توانمندسازی را با میانجی‌گری اشتراک دانش، بر این مهم بسنجد. در مجموع، نتایج حاصل از این تحقیق به محققین و مدیران کمک می‌کند تا مفهوم‌سازی و سنجش صحیح‌تری از مفهوم رفتارهای نوآورانه کارکنان داشته و درک کنند که این پارامتر، چگونه در سازمان توسعه می‌یابد و چگونه در تعامل با دیگر منابع و توانایی‌های مهم، حفظ شده و بر خروجی‌ها تأثیرگذار خواهد بود. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی اشتراک دانش، انجام شد. روش انجام این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری، توصیفی؛ از نوع پیمایشی می باشد. جامعه‌آماری این تحقیق، ۳۵۹ نفر کارکنان دانشگاه لرستان– ایران درنظر گرفته شد. از این تعداد با بکارگیری جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۸۶ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ، مقدار پایایی برای پرسشنامه توانمندسازی برابر با۰.۹۰، پرسشنامه رفتارهای نوآورانه ۰.۷۴ و برای پرسشنامه اشتراک دانش ۰.۷۰ گزارش شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از تعداد افراد مذکور، در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی از نرم‌افزارهای SPSS 24 و Smart PLS 3 استفاده شد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های توانمندسازی، اشتراک دانش هر کدام به تفکیک اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای نوآورانه‌ی کارکنان دارند. همچنین در تحقیق حاضر، نقش میانجی اشتراک دانش تأیید شد. بنابراین، توانمندسازی بر اثر مستقیم، بصورت غیرمستقیم و با نقش میانجی متغیر اشتراک دانش نیز بر رفتارهای نوآورانه‌ی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عنوان یک نتیجه کلی می‌توان گفت، در پوهنتون‌ها و موسسات آموزشی با ابجاد و بکارگیری توانمندسازی، رفتارهای نوآورانه و اشتراک دانش، این سازمانها ارتقاء یافته و موجب رشد و تطابق بیشتر خواهد شد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، رفتارهای نوآورانه، نوآوری، کارکنان، دانشگاه، اشتراک دانش

---

* مقاله استخراج‌شده از پایان‌نامه مقطع ماستری

۱. عضو کادر علمی دانشکده اقتصاد مؤسسه تحصیلات عالی راه سعادت (rezaee.najib652@gmail.com)
۲ . استاد رهنما (Nazarpouri.a@ac.ir)
۳ . استاد مشاور (Vahdat.h@lu.ac.ir)

۱. مقدمه

در محیط امروزی که با پدیده جهانی‌شدن و تغییرات سریع تکنالوژیکی همراه است، نوآوری عاملی حیاتی و بسیار مهم در رشد و بقای سازمان‌ها به شمار می‌رود(سرانو و همکاران[1]،۲۰۱۶). سازمانها برای دستیابی به اهداف خود، ناگزیر از اقدامات نوآورانه هستند و برای پاسخگویی به تغییرات پویای محیطی، به چالش کشیدن آن و رقابتی عمل نمودن و بقای خود نیازمند نوآوری هستند(منجل وکندو2017). [2] (اسپیج الیر و همکاران[3]،۲۰۱۲) اظهار دارند رفتار نوآورانه، رفتار کارکنانی است که به‌طور مستمر ایده‌ها، فرایندها، محصولات و رویه‌های جدید را معرفی می‌کنند و به‌کار می‌گیرند که برای سازمان و نقش آنها به عنوان فرد، تیم یا سازمان، مرتبط و سودآور است. (وست و آلتینک[4] ،۱۹۹۶) اظهار می‌دارند برای دستیابی به این مقصود پیش‌آیندهایی مورد نیاز است که می‌تواند مرتبط با فرد و یا مرتبط با کار باشد.

در دو دهۀ اخیر، توانمندسازی کارکنان به یکی از مهم‌ترین دل مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها تبدیل شده است؛ زیرا اعتقاد بر این می‌باشد که تحقق بقا و توسعۀ سازمان در گرو برخوداری سازمان از نیروهای دانشی، خالق و با انگیزۀ درونی است که دارای توانایی حل مسئله و خودگردانی در امور باشند (حسینزاده، ۱۳۹۳). در سازمان‌هایی که به توانمندسازی کارکنان خود اهمیت می دهند، کارکنان می‌توانند با افتخار و مسئولیت، افکار خود را خالقانه پیاده کنند و ایده‌های نو ارائه‌دهند و در این صورت، احساس مالکیت و تعلق خاطر کاری بیشتری نسبت به وظیفه و کارشان داشته باشند (تاتچر و همکاران[5]،۲۰۱۵).

یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود اشتراک دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی میباشد(هانگ وهمکاران[6]،۲۰۱۱). باید اشاره کرد که در تمایل برای اشتراک گذاشتن دانش، اشتراک‌گذاری اطلاعات از اطلاعات غیرارادی متمایز است. اشتراک‌گذاری دانش به طور مشابه نشان دهندۀ یک عمل ارادی، از ارائه دیگران با دسترسی به دانش و تخصص خود فرد است(ماگوتسی و همکاران[7]،۲۰۱۱). اشتراک‌گذاری دانش یک فعالیت مهم است که منجر به افزایش توانایی فرد برای بازیابی داده‌های جدید و منابع به منظور یادگیری، حل مسئله و بهبود فردی می‌گردد(دن و همکاران[8]،۲۰۱۲). تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری مسائل و مشکلات خود می‌نماید(کاوو و همکاران[9]، ۲۰۱۲). اشتراک گذاری دانش به عنوان یک فعالیت دانش‌محور، اساسی‌ترین ابزاری

1. Serrano
2. Munjal & Kundu
3. Spiegelaere, S
4. West
5. Thatcher J
6. Hang
7. Mogotsi & Et al
8. Din & Et al
9. Cao

است که از طریق آن، کارکنان می‌توانند دانش خود را به صورت دوجانبه مبادله کنند و در به کارگیری، نوآوری دانش و نهایتاً در مزیت رقابتی سازمانی سهیم شوند(وانگ و همکاران[1]، ۲۰۱۰).

۲. مبانی نظری

۲.۱. توانمندسازی

واژه «توانمندسازی» در فرهنگ لغت آکسفورد، قدرتمندشدن، مجوزدادن، ارائه قدرت و تواناشدن معنی شده است. توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان باهوش، دلگـــــرم، درستکار و مطمئن، شرایطی فراهم می‌آورد که در لوای آن زندگی کاری خود را کنترل و به رشد برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست خواهند یافت. (قاسمی، ۱۳۸۲).

توانمندسازی شیوه‌ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرآیند دخالت واگذاری مسئولیت به آنها، این شیوه کارکنان را تشویق می‌کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان کنترل بیشتری به کار داشته باشند.

توانمندسازی کارکنان عبارت است از مجموعه‌ای از سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شگوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان بکار گرفته میشود (وایس[2] ، ۱۹۹۶).

ویژگی‌های افراد توانمند عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان. توانمندسازی عبارت است از ارتقاء توانایی کارکنان در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل، داشتن بصیرت در انجام کارهایشان و مشارکت کامل در تصمیم‌هایی که در زندگی آن‌ها اثر می‌گذارد. توانمندسازی عبارتست از آزادکردن نیروی درونی افراد برای کسب دست‌آوردهای شگفت‌انگیز. توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت است از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی (به نقل از ساجدی :۱۳۸۵)

۲.۲. رفتارهای نوآورانه

صاحب‌نظران و دانشمندان از جنبه‌های گوناگونی به نوآوری نگریسته اند. از این رو، ممکن است تعریف‌های ارائه شده، در ظاهر با یکدیگر تفاوت‌هایی داشته باشند، اما محور اصلی آن‌ها یکی است. نوآوری همچنین، به فرآیندهای کسب دانش جدید و طراحی روش‌های کاری جدید در ارائه خدمات و کالا نیز اطلاق می شود(ماتوس وهمکاران[3]،۲۰۱۶). به عبارت دیگر، نوآوری اندیشه خلاق تحقق یافته، به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (پوراسدی و معدنی، ۱۳۹۴).

نوآوری به عنوان یکی از راه‌های تفکر و رفتاری که ارزش‌ها و گرایش‌های یک سازمان را ایجاد، توسعه و بنا می‌گذارد، شامل پذیرش و حمایت از ایده ها و تغییرات بهبود دهنده در عملکرد و کارایی سازمان است و

1. Wang
2. Weiss J
3. Matos

موقعیت سازمان را در مقابل رقیبان مستحکم می کند و برتری رقابتی بلندمدت را میسر می سازد (نمامیان و فیض‌الهی۱۳۹۴). در نظریه‌های تکامل اقتصادی، نزدیک به یک قرن است که نوآوری نیروی محرکه رشد و توسعه اقتصادی شناخته شده است. در سال های اخیر با ظهور اقتصاد دانش محور، نوآوری نقش حیاتی تری در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرده است، به نحوی که که در بعضی از تحقیق ها از اقتصادهای پیشرفته امروزی به عنوان اقتصادهای مبتنی بر نوآوری یاد می‌شود (نصرالهی و همکاران،۱۳۸۸).

تحقیقات در زمینه نوآوری در طی ۴۰ سال اخیر همزمان با آغاز به تغییر سازمان‌ها از موقعیت بروکراتیک و غیرقابل انعطاف به سمت انعطاف‌پذیری بیشتر و ساختار مسطح که زمینه را برای کار تیمی و نوآوری فراهم میسازد، رونق گرفت. رفتار نوآورانه، به همه اقدامات فردی اشاره دارد که در جهت تولید معرفی و کاربرد ایده های نو در هر سطحی از سازمان صورت می‌گیرد (کلسین و همکاران[1]،۲۰۰۱). به گفته «جانستون و بیت[2]،۲۰۱۳» به حداکثررساندن پتانسیل نوآوری کارکنان یک اولویت است که باید توسط هر سازمانی انجام شود و شکل دهنده رفتار نوآورانه کارکنان است.

۳. ۲. اشتراک‌گذاری دانش

اشتراک‌گذاری دانش به فرایندی اشاره دارد که با استفاده از آن دانش به شکلی تبدیل شود که از سوی دیگران فهم، جذب و استفاده گردد(هانگ و همکاران[3] ،۲۰۱۱) .تسهیم دانش پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که میتواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالابرده و بدین ترتیب منجر به ایجاد مزیت رقابتی شود(کاوو و ژیانگ[4]،۲۰۱۱).

اشتراک‌گذاری دانش انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است. به‌بیان دیگر، اشتراک‌گذاری دانش به عنوان اقدامی تعریف می‌شود که افراد طی آن، اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می‌کنند. اشتراک‌گذاری دانش به فرایندی اشاره دارد که با استفاده از آن دانش به شکلی تبدیل شود که از سوی دیگران فهم، جذب و استفاده گردد(هانگ و همکاران[5]،۲۰۱۱). اشتراک گذاری دانش پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که می‌تواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالابرده و بدین ترتیب منجر به ایجاد مزیت رقابتی شود(کاوو و ژیانگ[6]،۲۰۱۱).

هدف از بررسی اهمیت و انتقال دانش به دست آوردن نتایج مثبت در سازمان‌ها به‌ویژه مطالعه شرایطی که منجر به دستیابی عملکرد سازمانی مثبت کمک‌می‌کند(تریکواترینی وهمکاران،۲۰۱۹[7]). اشتراک‌گذاری دانش هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی روی میدهد. اگر دانش شخصی سازی شده و به اشتراک گذارده نشود، کارکنان سازمان به صورت جداگانه در فرآیند یادگیری وارد شده و تمایلی به تسهیم دانش خود با دیگر اعضای پروژه نخواهند داشت. در واقع، تسهیم دانش می‌تواند به صورت همزمان بر توانمندی‌های فردی و

1. Klyson
2 .Johnston &Bet
3. Hong, P
4. Cao, Y. and Y. Xiang
5. Hong, D
6. Cao, Y. and Y. Xiang
7. Trequattrini

شایستگی‌های سازمانی اثر گذارده و به تقویت توانمندی سرمایه‌های فکری سازمان در حوزه سرمایه های انسانی و سازمانی منجر شود.

همچنین، بر طبق آنچه که گروهی از دانشمندان بیان کرده اند، مدیریت مؤثر دانش به کارکنانی نیاز دارد که تسهیم دانش را از طریق فناوری های اطلاعات و ارتباطات انجام دهند؛ زیرا این فناورها می‌توانند مجاری ارتباطی اکتساب، شناسایی، استقرار و تسهیم دانش در سازما نهای پروژه ای را مهیا سازند.

در مقابل سازمان های وظیفه ای که کارکنان تفکیک شده به طور عمده اهداف مستقل دارند، سازمان های پروژه ای قرار دارند که در آن ها همه ی منابع برای رسیدن به اهداف خاص با چیدمان منظم و مشخصی در قالب پروژه ها به خدمت گرفته می‌شوند تا به خروجیی های تعیین شده از سوی مدیریت دست یابند. این هدف والا که در سازمان های دولتی همان ارایه محصولات و خدمات مطلوب به شهروندان و اداره بهینه کشور است، از اهمیت بسیاری برخوردار بوده و هدف آن کسب سود نیست، بلکه فرجام اصلی دستیابی به جامعه‌ای مرفه، آگاه و پیشرو است. چنین هدف والایی، نیازمند بهینه‌سازی فرآیندهای کسب و کار و بهبود به اشتراک-گذاری دانش در سازمان‌های دولتی است که در این میان، فعالیت های دولتی مبتنی بر پروژه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند.

در واقع به دلیل برخورداری دولت بخشی از درآمد عمومی مردم تحت عنوان مالیات، کارکرد بهینه دولت در راستای دستیابی به اهداف تعیین‌شده. از اهمیتی دوچندان برخوردار است و عدم اکتساب دانش به‌روز و تسهیم آن میان افراد، تیم‌ها و سازمان‌های دولتی، به دوباره کاری های مکرر، اتلاف منابع و کاهش سرعت رشد کشور منجر می‌شود که تبعات آن همه‌ی اقشار جامعه را متأثر خواهد نمود.

۳. پیشینه تحقیق

علی رضاخوراکیان(۱۴۰۰) در مقاله باعنوان "بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتارهای نوآورانه بانقش میانجی مسرت و پیامدهای مثبت آن" نتایج مؤید نقش میانجی مسرت در رابطه میان توانمندسازی با دو متغیر رضایت شغلی و تعلق خاطرکاری است. همچنین، تاثیر مسرت که منتج از توانمندسازی کارکنان است، بر رفتارهای نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری نیز مورد تایید قرار گرفته است.

محمد رضا پورداود (۱۴۰۰) در تحقیقی باعنوان"اثر رهبری فروتنانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و رفتار کار نوآورانه" استفاده شد. یافته‌ها نشان‌داد، رهبری فروتنانه بر بهبود عملکرد سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و رفتارکار نوآورانه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر همدان تاثیر معناداری دارد. رفتار کار نوآورانه بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد .توانمندسازی روانشناختی بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد .رهبری فروتنانه بر بهبود عملکرد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد .رهبری فروتنانه بر بهبود عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه تاثیر دارد.

فرشاد رمضان زاده(۱۳۹۹) در مقاله باعنوان "تاثیر توانمندسازی ساختار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی" مطالعه موردی کارکنان شرکت ایساکو مرکزی تهران، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین توانمندسازی ساختاری بر رفتارهای نوآورانه و همچنین بر توانمندسازی روان‌شناختی، تاثیر

مثبت و معنی‌داری دارد. توانمندسازی روانشناختی نیز بر رفتارهای نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بر طبق نتایج این تحقیق توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی معنی‌دار را در رابطه بین توانمندسازی ساختاری ورفتارهای نوآورانه دارد.

فرشته دره کردی، سید جلیل میر یوسفی(۱۳۹۹) در مقاله با عنوان"تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه‌های ورزشی" یافته‌های این تحقیق نشان که رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و نوآوری سازمان آن مثبت و معنی دار است و توانمندسازی روانشناختی به واسطه انتقال دانش نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد. به طورکلی، می‌توان عنوان کرد، توانمندسازی روانشناختی را باید به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ساز نوآورنه سازمانی دانست.

ارسلان ایرجی راد، فاطمه لطفی خاتون آباد(۱۳۹۸) درمقاله‌ای با عنوان "نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رفتارهای نوآورانه و خلاقیت کارکنان" یافته تحقیق نشان‌داد که توانمندسازی در رابطه با رفتارهای نوآورانه بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد. رفتارنوآورانه به توانمندسازی کارکنان تاثیر ندارد. توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت آنها تأثیر دارد. بنابر این یافته های تحقیق، میتوان گفت که اگر شرایط رفتارهای نوآورانه و نوآوری در سازمان برای کارکنان مهیا نباشد، هر چند کارکنان توانمند باشند یا توانمند ساخته شوند، نمی توان خلاقیت و رفتارهای خلاق گونه آنها را تقلید بخشید.

بایریافالکس و همکاران[1](۲۰۲۱) با عنوان"توانمندسازی رهبری، کار نوآورانه و آمادگی یادگیری سازمانی در اقتصاد پایدار عملکرد: مطالعه تجربی شرکت‌ها در روسیه در طول همه‌گیری کووید-۱۹"، یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که توانمندسازی رهبری بر رفتارهای نوآورانه تاثیر می‌گذارد، اما بر عملکرد اقتصادی پایدار تاثیر نمی گذارد. تجزیه و تحلیل میانجی‌گری نشان می‌دهد که رفتارکاری نوآورانه میانجی بین توانمندسازی رهبری و عملکرد اقتصادی پایدار است. درحالی که آمادگی سازمانی برای یادگیری تعدیل‌کننده نیست. این مطالعه به مجموعه دانش رهبری و پایداری می افزاید و به تحقیق در مورد همه گیری کووید-۱۹ در سازمان کمک میکند.

عبدالله فهد الملحم[2] (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان "پیوند اشتراک دانش با رفتارکاری نوآورانه: نقش توانمند سازی نوآورانه" این مطالعه به این نتیجه رسید که رفتارکاری نوآورانه در هر سازمان به عملکرد، تجربه و قابلیت‌های کارگران و مهم‌تر از همه، به دانش‌بخشی مشترک بین آنها بستگی دارد. به اشتراک‌گذاری دانش از نظر روانی به کارگر قدرت می‌دهد تا خلاقیت، نوسازی و تعالی را در کار به ارمغان آورد که بهره‌وری نهایی، سودآوری و رضایت مشتری تا حد زیاد تأثیر می‌گذارد. این عوامل پایداری بلندمدت را برای کسب و کار در یک محیط بازار بسیار رقابتی فراهم میکند.

وی تسانگ وانگ و همکاران[3] (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی اثرات توانمندسازی روانشناختی و تعارضات بین فردی بر قصد اشتراک دانش کارکنان"، یافته‌های نتایج نشان می‌دهد که هم

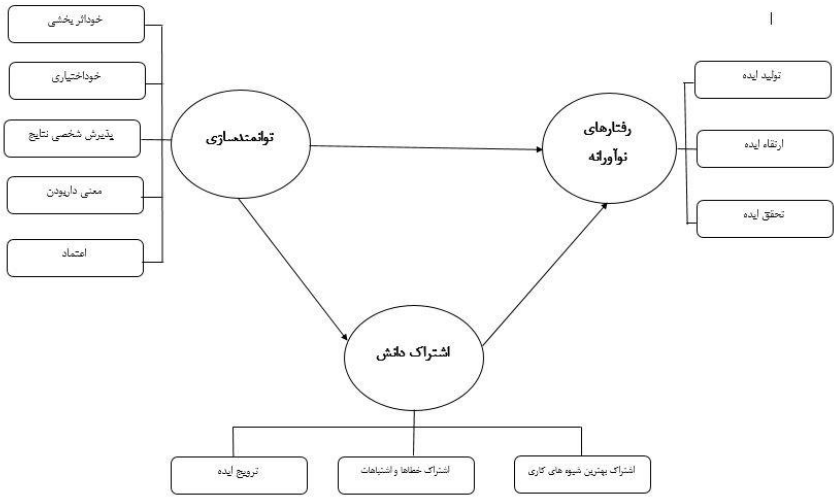
1. Baira Faulks
2. Abdullah F. ALMULHIM
3. Wei-Tsang Wang

تعارض رابطه و تعارض وظیفه، اثرات غیرمستقیم معنی‌دار بر تمایلات اشتراک دانش کارکنان از طریق توانمندسازی روانشناختی و اعتماد دارند. علاوه بر این، توانمندسازی روانشناختی به طور قابل توجهی بر اهداف اشتراک دانش کارکنان به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق اعتماد تاثیر می‌گذارد. اصالت/ارزش تاجایی که نویسندگان می‌دانند، این مطالعه اولیه مطالعه اشتراک دانش است که بطور تجربی به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه تعارضات وظیفه و رابطه بر اهداف اشتراک دانش کارکنان به طور متفاوت از طریق میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی درک‌شده و اعتماد بین فردی آنها به دیگر تأثیرمی‌گذارد.

راوان مازن ابوخیت و همکاران[1] (۲۰۱۸) در مقاله با عنوان "توانمندسازی، به اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه: بررسی تفاوت ای جنسیتی"، نتایج به وضوح نشان می‌دهد و تایید می‌کند که احساس توانمندسازی و اشتراک دانش تاثیرات قوی و قابل توجهی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. شگفت و بسیار جالب است که زنان احساس توانمندی بیشتری را گزارش می‌کنند اما تمایل کمتری به مشارکت در اشتراک دانش داشتند. یافته‌ها همچنین تفاوت‌های جنسیتی قابل توجهی را در رابطه با تأثیرات توانمندسازی و اشتراک دانش بر رفتارهای نوآورانه نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد که تفاوت‌های جنسیتی فوق، مختص زمینه‌های امارات متحده عربی است که مورد بحث قرار گرفته. پیامدهای فوق برای عملکرد و تحقیقات آینده نیز مورد بحث قرار می‌گیرد.

۴. مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

بر اساس مبانی نظری و مروری بر مطالعات انجام شده، مدل مفهومی تحقیق یک مدل تلفیقی است. بدین ترتیب که مدل حاضر، از مدل توانمندسازی اسپریتزر و میشرا(۱۹۹۲)، مدل رفتارهای نوآورانه کارکنان جانسن(۲۰۰۰) و مدل اشتراک دانش هوی و همکاران(۲۰۱۰) استفاده شده است. مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) ارائه شده است.



1. RAWAN MAZEN ABUKHAIT, SHAKER BANI-MELHEM AND RACHID ZEFFANE

۵. روش تحقیق

روش تحقیق بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی می‌باشد. برای سنجش متغیرهای این تحقیق با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه آماری است و با توزیعِ پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده است، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته‌بندی تحقیق‌های توصیفی، از نوع پیمایشی به شمار می‌آید. همچنین تحقیق قصدِ توسعهِ دانش برای به‌کارگیری دریک زمینه خاص را دارد و باتوجه به اینکه دانشگاه ها، از نتایج این تحقیق می‌تواند به طور مستقیم زمینه رفع نوآوری سازمان‌ها، استفاده نماید، از نوع کاربردی به شمار می‌آید.

جامعه تحقیق شامل کارکان دانشگاه لرستان می باشد که تعداد این افراد به ۳۵۹ نفر می باشد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود و مشخص می‌باشد اندازه نمونه طبق جدول مورگان ۱۸۶ نفر میباشد که بصورت روش نمونه‌گیری پیمایشی، ازبین آن‌ها انتخاب شدند. در این تحقیق به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد ضرورت، از سه پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه توانمندسازی: این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه مربوط به توانمندسازی از پرسشنامه اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲)که از ابعاد مختلف (خوداثربخشی، خوداختیاری، پذیرش شخصی نتایج، معنی داربودن شغل و اعتماد).

پرسشنامه رفتارهای نوآورانه: رفتارهای نوآورانه از پرسشنامه ۹ سؤالی مطالعه جانسن(۲۰۰۰)، این پرسشنامه توسط احمدی و همکاران(۱۳۹۵) اعتباریابی شده است، استفاده کرد که دارای سه بعد تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده می باشد.

پرسشنامه اشتراک دانش: ۱۲ گویه مربوط به اشتراک دانش هوی و همکاران (۲۰۱۰) است. این پرسشنامه سه بعد اشتراک بهترین شیوه های کاری، اشتراک خطاها و اشتباهات، انتقال پنهان را مورد سنجش قرار می دهد.

به منظور تأیید روایی، صوری پرسشنامه های مذکور به نفر از ۱۸۶ کارکنان دانشگاه توزیع گردید. نظرات اصلاحی آنان اعمال شد و پس از جمع آوری تأیید همسانی درونی پرسشنامه ها از روش پایایی استفاده گردید. همچنین، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS2۴ و PLS3 استفاده شده است.

جدول –۱. بررسی روایی و پایایی مدل ها و ابزارتحقیق

متغیر ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
توانمندسازی	۰.۹۰۷	۰.۹۳۱	۰.۷۲۹
رفتارهای نوآورانه	۰.۷۴۸	۰.۸۵۵	۰.٦٦۳
اشتراک دانش	۰.۷۰۲	۰.۸۱۹	۰.٦۰۲

در این تحقیق جهت پایایی پرسشنامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار ۰.۰۷ بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند، هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی

حقیقی هر سازه است و بنابراین، معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰.۷۰ بدست آورد. تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. میانگین واریانس استخراجی میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. میانگین واریانس استخراجی مقدار بحرانی ۰.۰۵ است. مقادیر میانگین واریانس استخراجی متغیرهای تحقیق، روایی همگرایی قابل قبولی را نشان میدهد. در جدول شماره یک نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

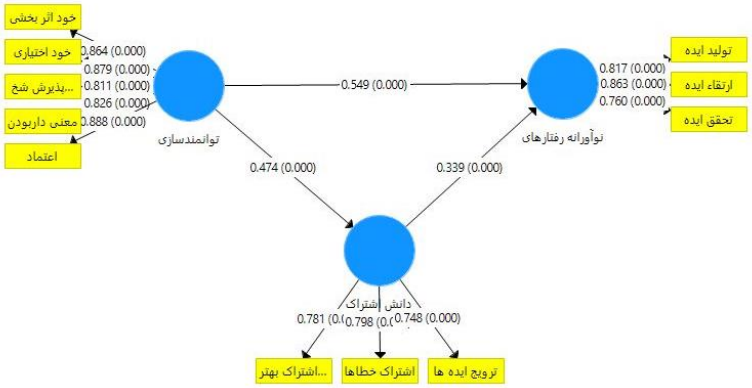
جدول ۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

سازه	اشتراک دانش	توانمندسازی	رفتارهای نوآورانه
اشتراک دانش	۰.۷۷۶		
توانمندسازی	۰.۴۷۴	۰.۸۵۴	
رفتارهای نوآورانه	۰.۵۹۹	۰.۷۱۰	۰.۸۱۴

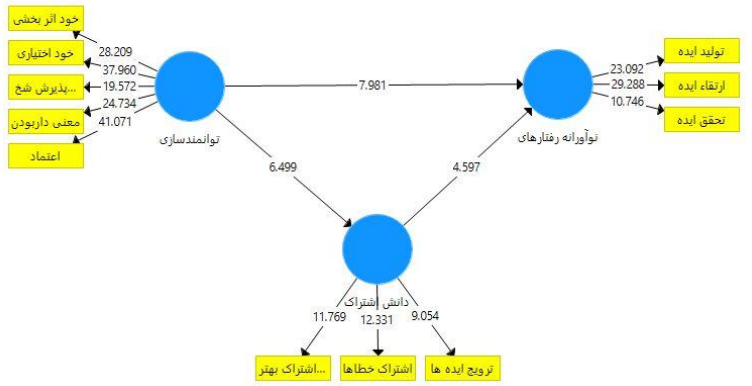
طبق جدول شماره ۲ براساس نتایج به دست آمده از همبستگی ها و جذر میانگین واریانس استخراجی که روی قطرجدول شماره دو قرارداده شده است می توان روایی واگرایی سازه های انعکاسی مدل را ازنظر معیارفورنل- لاکر نتیجه گرفت.

۶. یافته‌های تحقیق

نتایج نشان داد که ۱۳۲نفر (۷۱.۰فیصد) از پاسخگویان مورد بررسی مرد و ۵۴ نفر (۲۹.۰ فیصد) زن بودند. از شرکت کنندگان در تحقیق، ۲۶ نفر(۱۴فیصد) زیر ۳۰ سال، ۵۲ نفر (۲۸ فیصد) ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۰۸ نفر(۵۸.۱ فیصد) بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. تحصیلات کارشناسی ارشد با ۸۲ نفر(۴۴.۱)، سابقه کاری ۱۶ سال به بالا ۹۳ نفر(۵۰.۰درصد)، رسته شغلی بخش اداری ۱۴۲ نفر (۷۶.۳) و نوع استخدام کارکنان قراردادی ۹۷ نفر (۵۲.۲ فیصد) بیشترین فراوانی در بین شرکت‌کنندگان بودند. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از مقادیر ضرایب مسیر(بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معنی داری ضریب مسیرومقادیر R^2 واریانس تبین شده (شکل۲) استفاده شده است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر تی بیش از ۱.۹۶ باشند درسطح ۰.۰۵ و اگر بیش از ۲.۵۸ باشند در سطح ۰.۰۱ معنی دار هستند. با توجه مقدار ارزش تی در رابطه توانمندسازی و رفتارهای نوآورانه می‌توان نتیجه گرفت این رابطه معنی دار است.



شکل ۱: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد



شکل ۲:اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت معناداری

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها همراه با ضریب

نتایج حاصل از آزمون فرضیات درجدول۳ ارائه شده است.

مسیر رابطه بین سازه‌ها	نوع تأثیر	ضرایب مسیر	مقدار -T Value	رد یا پذیرش فرضیه ها
تاثیرتوانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه	مستقیم	۰.۵۴	۷.۹۶۱	پذیرش
تاثیرتوانمندسازی بر اشتراک دانش	مستقیم	۰.۴۷	۶.۴۹۹	پذیرش
تاثیراشتراک دانش بررفتارهای نوآورانه	مستقیم	۰.۳۳	۴.۵۹۷	پذیرش
تأثیر توانمندسازی از طریق اشتراک دانش بر رفتارهای نوآورانه	غیرمستقیم	۰.۲۲	۳.۷۴۷	پذیرش

در تحقیق حاضر به منظور بررسی روابط میان متغیرها، چهار فرضیه مطرح شد که در این بخش به تحلیل و تفسیر نتایج حاصل از آزمون آن‌ها و نیز مقایسه با نتایج تحقیق‌های مشابه پرداخته شده است:

فرضیه اول تحقیق بیان می‌کند که توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان دارد. درهمین راستا، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که مقدار ضریب معناداری آماره T مربوط به این فرضیه، برابر با ۷.۹۸۱ می‌باشد که بیشتر از مقدار ملاکِ ۱.۹۶ و عددی مثبت است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان دارد. از طرفی، ضریب مسیر استاندارد شده که به بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر می‌پردازد نیز برای فرضیه مذکور برابر با ۰.۴۵۹ می‌باشد.

بدین معنا که توانمندسازی که خود شامل خود اثر بخشی، خوداختیاری، پذیرش شخصی نتایج و اعتماد بصورت پویا می‌باشد، ۴۵ درصد از تغییرات رفتارهای نوآورانه که شامل تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده است را بطور مستقیم تبیین می‌کند. به عبارتی در ازای یک واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان، رفتارهای نوآورانه آن‌ها ۰.۴۵ واحد و همراستا با قابلیت‌ها تغییر خواهد نمود. نتایج تحقیق حاضر در رابطه با فرضیه اول، با نتایج تحقیق اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲) که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار توانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه هستند، مطابقت دارد و همچنین با مطالعه جانسن(۲۰۰۰) این پرسشنامه توسط احمدی و همکاران(۱۳۹۵) اعتباریابی شده است که نشان داد، توانمندسازی به ادارات اجازه می‌دهد تا کاملاً با محیط کاری و رفتارهای نوآور خود سازگار شوند.

فرضیه دوم تحقیق بیان می‌کند که توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی دار بر اشتراک دانش دانشگاه لرستان دارد. درهمین راستا، نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که مقدار ضریب معناداری آماره T مربوط به این فرضیه، برابر با ۶.۴۹۹ می‌باشد که بیشتر از مقدار ملاکِ ۱.۹۶ و عددی مثبت است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی دار بر اشتراک دانش دانشگاه لرستان دارد.

از طرفی، ضریب مسیر استاندارد شده که همانطور که گفته شد به بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر می‌پردازد نیز برای فرضیه مذکور برابر با ۰.۴۷۴ می‌باشد. بدین معنا که توانمندسازی ۴۷ درصد از تغییرات متغیر اشتراک دانش را که شامل اشتراک بهترین شیوه های کاری، اشتراک خطاها و اشتباهات و ترویج اده ها است را بطور مستقیم تبیین می‌کند. به عبارتی در ازای یک واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان، اشتراک دانش آن‌ها ۰.۴۷ واحد و همراستا با قابلیت‌ها تغییر خواهد نمود. نتایج تحقیق حاضر در رابطه با فرضیه دوم، با نتایج تحقیق هوی و همکاران (۲۰۱۰) و همچنین یافته‌های تحقیق قلی زاده (۱۳۹۳) که نشان دادند توانمندسازی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت داشته و شرکت‌ها با استفاده از قابلیت‌های توانمندسازی از لحاظ دانش در سطح مطلوب‌تری قرار می‌گیرند، مطابقت دارد.

فرضیه سوم تحقیق بیان می‌کند که اشتراک دانش تاثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان دارد. درهمین راستا، نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که مقدار ضریب معناداری آماره T مربوط به این فرضیه، برابر با ۴.۵۹۷ می‌باشد که بیشتر از مقدار ملاکِ ۱.۹۶ و عددی مثبت است.

بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اشتراک دانش تاثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. از طرفی، ضریب مسیر استاندارد شده نیز برای فرضیه مذکور برابر با ۰.۳۳۹ می‌باشد. بدین معنا که اشتراک دانش ۳۳ درصد از تغییرات متغیر رفتارهای نوآورانه را که شامل تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده است را بطور مستقیم تبیین می‌کند.

به عبارتی در ازای یک واحد تغییر در اشتراک دانش، رفتارهای نوآورانه آن‌ها ۰.۳۳ واحد و همراستا با قابلیت‌ها تغییر خواهد نمود. نتایج تحقیق حاضر در رابطه با فرضیه سوم، با یافته‌های جانسن(۲۰۰۰) این پرسشنامه توسط احمدی و همکاران(۱۳۹۵) اعتباریابی شده است که نشان داد اشتراک دانش بصورت پویا بر رفتارهای نوآورانه مناسب کمک می‌کند، همخوانی دارد.

فرضیه چهارم تحقیق بیان می‌کند که توانمندسازی از طریق اشتراک دانش تاثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان دارد. براساس آنچه گفته شد توانمندسازی تأثیر مثبت و معنی دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان دارد. (۰.۴۷۴) معناداری دارد. می‌توان نتیجه گرفت توانمندسازی از طریق اشتراک دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه لرستان تاثیر (۰.۱۶۰=۰.۳۳۹*۰.۴۷۴) معناداری دارد.

در واقع، با توجه به اینکه فرضیات اول، دوم و سوم تحقیق تأیید شدند، فرضیه چهارم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد و توانمندسازی بطور غیرمستقیم و از طریق اشتراک دانش به میزان ۱۶ درصد بر رفتارهای نوآورانه تأثیر دارد. نتایج حاصل از آزمون سوبل که مقدار آن ۳.۴۷۴ و بیشتر از مقدار ملاک ۱.۹۶ بود نیز این فرضیه را تأیید نمود. همچنین مقدار ۰.۲۲۵ بدست آمده از آماره VAF نشان داد که شدت نقش میانجی اشتراک دانش در تأثیر توانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه در سطح متوسطی قرار دارد. لازم به ذکر است که فرضیه چهارم این تحقیق که به نقش میانجی اشتراک دانش اشاره دارند، جنبه نوآوری تحقیق محسوب می‌شوند و در این رابطه تاکنون مطالعه‌ای یافت نشده که با نتایج حاصل از دو فرضیه مذکور مطابقت یا همخوانی داشته باشد.

۷. بحث و نتیجه‌گیری

یکی از این عوامل اساسی و مهم، توانمندسازی کارکنان به منظور تربیت نیروی متخصص از طریق اشتراک دانش برای ایجاد نوآوری و خلاقیت است. از سوی دیگر، نقش نیروی انسانی در دستیابی به اهداف سازمان به حدی اهمیت یافته است که از نیروی انسانی به عنوان سرمایه های انسانی یاد میشود. زیرا امروزه سازمان‌ها به کارکنان کارا، اثربخش و توانمند نیاز دارند تا بتوانند با استفاده از دانش و مهارت و تعهد ایشان به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه سازمان دست یابند. زیرا کارایی و اثربخشی سازمان ها وابسته به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی درآن سازمان ها است. از این رو حرکت به سمت توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های مؤثر برای برخورداری از نیروی انسانی خلاق و کوشا جهت افزایش بهره وری کارکنان و استفادهٔ بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری به نظر می رسد.

دراین تحقیق به بررسی توانمندسازی بررفتارهای نوآورانه بانقش میانجی شتراک دانش پرداخته شده که با توجه به فرضیه اول که نشان دهنده تاثیر توانمندسازی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد، مدیران دانشگاه نسبت به شناسایی مؤلفه‌های بومی توانمندسازی در سازمان ها اقدام و با برگزاری دوره‌های

آموزشی نسبت به توانمندکردن کارکنان اقدام نمایند و برای کارکنان تفویض اختیاری داده شود تا بتوانند کارها را به وجهه احسن آن پیش ببرند.

باتوجه به فرضیه دوم که نشان‌دهنده تأثیر توانمندسازی بر اشتراک دانش می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد، مدیران سازمان‌ها مسئله اشتراک‌گذاری دانش راجدی گرفته و برای برنامه ریزی و سرمایه‌گذاری لازم را انجام- دهند. همچنین، می‌توان درحوزه منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان و مزیت رقابتی سازمانها محسوب می گردد نگاهی عمیق‌تر صورت گیرد و موسسات خدماتی بر توانمندکردن کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان اقدام کنند.

باتوجه به فرضیه سوم که نشان‌دهنده تأثیر اشتراک دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌باشد پیشنهاد می‌گردد، کارکنان هر اداره و هر بخش نسبت به شریک‌سازی و اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خویش به سایر همکاران اقدام کند و از مدیران سازمان ها انتظارمی‌رود که تجهیز کردن سخت افزاری، نرم افزاری و دوره‌های آموزشی اقدام نمایند. همچنین، پیشنهاد می‌گردد شاخص‌های اشتراک بهترین شیوه‌های کاری، اشتراک خطاها و اشتباهات و ترویج ایده اولویت بندی کنند.

باتوجه به فرضیه چهارم که مبنی بر توانمندسازی کارکنان از طریق متغیر میانجی اشتراک دانش منجر به رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان ها می شود، پیشنهاد می‌گردد، اشتراک دانش یکی دیگر از سازِکارهایی است که طبق یافته‌های این تحقیق می‌تواند در جهت رفتارهای نوآورانه به کار گرفته شود. در سازمان‌هایی که اشتراک دانش حاکم است، افراد حس نوع دوستی و روحیه همکاری قوی دارند به طوری که نسبت به حل مسائل یکدیگر و کمک به همدیگر در انجام وظایف شان احساس مسئولیت می‌کنند. در چنین جوی، کارکنان نه تنها دانش خود را به صورت ضمنی حفظ نمی‌کنند بلکه داوطلبانه به آشکارسازی آن پرداخته و از اشتراک آن لذت می‌برند. بنابراین، حرکت سازمان‌ها به سوی رفتار نوآورانه نه یک پیشنهاد بلکه یک ضرورت به حساب می‌آید و تمایل مدیران به استفاده از رفتارهای نوآورانه، توانمندسازی کارکنان و افزایش اشتراک دانش در سازمان از جمله اقدامات هموارکننده این مسیر خواهد بود.

۸. محدودیت‌های تحقیق

هر تحقیق در بطن خود یکسری محدودیت‌ها خواهد داشت که در مسیر آن تحقق ظاهر شده و امر تحقیق را با مشکلاتی روبرو می‌کند که تعمیم نتایج را با دشواری همراه می‌سازد. تحقیق حاضر از قاعده مستثنی نبوده و دارای محدودیت‌هایی به شرح زیر بوده است:

۱-اولین مانع پیش روی انجام تمامی تحقیقات ازجمله تحقیق حاضر، عدم همکاری دست اندرکاران و افراد جامعه مورد بررسی بامحقق است که از ترس اشاعه اطلاعات محرمانه و مقصر دانسته‌شدن مدیران و مسولان مربوطه ناشی می شود.

۲-مشکل دیگر در ارتباط با پراکنده‌بودن قسمت‌های متفاوت سازمان‌ها بوده است. برای همین کار، محقق مشکلات زیادی را در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه داشته است.

۳-محدودیت زمانی از نظر طول دوره مورد ارزیابی.

۴- تعداد اندک مطالعات مرتبط و مشابه با تحقیق حاضر است که موانعی را در امر مقایسه و بررسی بیشتر ایجاد نموده است.

۹. پیشنهادات

با توجه به محدودیت‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود تحقیق‌های آتی به بررسی در یک نمونه بزرگتر و در موسسات آموزشی و دانشگاه‌های دیگر شهرهای کشور ایران بپردازند تا اعتماد به عمومی‌بودن یافته‌ها تقویت شود. همچنین با توجه به اهمیت مفهوم رفتارهای نوآورانه درسازمانها به‌ویژه نوآوری مبتنی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود در راستای شناسایی سایر عوامل تاثیر گذار براین مهم از طریق روش‌های کیفی و مصاحبه با خبرگان اقدام نمایند.

۱۰. منابع و مأخذ

۱. اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲). پرسشنامه توانمندسازی کارکنان.

۲. ایرجی‌راد، ارسلان و لطفی خاتون آباد، فاطمه(۱۳۹۸) نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان، نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی ۲۲-۱، صص ۹۸دورهٔ نهم، شمارهٔ یک، تابستان.

۳. پور، اسدی و معدنی، ج.(۱۳۹۴). ارائه الگوی بررسی عملکرد سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری(مورد مطالعه: سرکلانتری سوم شهرتهران). مدیریت انتظامی،۱۰(۴)،۶۲۶-۶۴۷.

۴. پورداود، محمدرضا (۱۴۰۰) اثر رهبری فروتنانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و رفتار کار نوآورانه، پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد همدان.

۵. حسینزاده، داود(۱۳۹۳) بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی (مورد مطالعه: دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه)، تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۵ ، شماره سوم، بهار، ۹۱-۷.

۶. خوراکیان، علیرضا؛ اسلامی، قاسم و راهنما، سیده نرگس(۱۴۰۰) بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی مسرت و پیامدهای مثبت آن. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی دوره۱۲(۱۴۰۰) شماره۳ (پاییز) صفحات: ۱۵۴-۱۲۶.

۷. داوری، علی و رضازاده، آرش، (۱۳۹۲)، کتاب مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، چاپ اول، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

۸. دره کردی، فرشته و میریوسفی، سید جلیل(۱۳۹۹) تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه‌های ورزشی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره هفتم، شماره۲۵، بهار۱۳۹۹، صص :۱۲۵-۱۳۶.

۹. رمضان زاده، فرشاد(۱۳۹۹) تأثیر توانمندسازی ساختاری بر رفتار نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت ایساکو مرکزی تهران)، پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی قدیر لنگرود.

۱۰. ساجدی، فضل الله و امیدواری، اعظم.(۱۳۸۶). کارکنان توانمندوسازمان های امروز،مجله تدبیر، شماره۱۸۱.

۱۱. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، اله (۱۳۸۶)، روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات آگه.

۱۲. قاسمی، جعفر (۱۳۸۲). توانمندسازی. ماهنامه تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی، سال سیزدهم، شماره ۱۳۲، اردیبهشت. تهران.

۱۳. نصرالهی، ز؛ طاهری دمنه، م؛ دامکی، ع.م.(۱۳۸۸)"نقش خلاقیت و نوآوری در رشد اقتصادی" تهران: دومین کنفرانس خلاقیت شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.

۱۴. نمامیان، ف؛ فیض الهی، ص(۱۳۹۴). تاثیرفرهنگ سازمانی برعملکرد سازمان بانقش میانجی نوآوری(مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). فرهنگ ایلام.۱۶(۴۶):۱۶۲-۱۷۴.

15. Almulhim. Abdullah F. (2020) Linking Knowledge Sharing to Innovative Work Behavior: The Role of Psychological Empowerment, Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 9 (2020) 549–560

16. Asadzadeh, A., Chakherlouy, F., & Khajeamirlou, R. (2012). Investigating the effect of using e-government on occupational empowering. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2, 1021-1026.

17. Baira Faulks, Yinghua Song, Moses Waiganjo, Bojan Obrenovic & Danijela Godinic .(۲۰۲۱(Impact of Empowering Leadership, Innovative Work, and Organizational Learning Readiness on Sustainable Economic Performance: An Empirical Study of Companies in Russia during the COVID-19 Pandemic. MDPI, vol,13(22)pages,1-27, November.

18. Cao, Y. and Y. Xiang, The impact of knowledge governance on knowledge sharing. Management Decision, 2012. 50(4): p. 591-610.

19. Chrysant Lily Kusumawadoyo. (2007). Participative Management :Viable Approach for Employee Empowerment? , from: ttp://www.iss.nl/content/6852/63062/file/chapter12.pdf.

20. De Jong, J.P.J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. Creativity and Innovation Management, 19: 23–36.

21. Din, N. and S. Haron, Knowledge sharing as a culture among Malaysian online social networking users. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2012. 50: p. 1043-1050.

22. Duran, P., Kammerlander, N., & Zellweger, T. (2016). Doing more with less: Innovation input and output in family firms. Academy of Management Journal, 59(4): 1224–1264.

23. Hong, D., E. Suh, and C. Koo, developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company. Expert systems with Applications, 2011. 38(12): p. 14417-14427.

24. Hong, P., et al., Knowledge sharing and strategic fit in integrated product development projects: An empirical study. International Journal of Production Economics, 2011. 132(2): p. 186-196.

25. Huy, Q. N., Bagozzi, R. P., Boss, W., & Sguera, F. (2010). 'Affective enablers of knowledge sharing in a high performance hospital. Ann Arbor, 1001, 48109-1234.

26. Johnston, R.E., and Bate, J.D. (2013). The Power of Strategy Innovation: A New Way of Linking Creativity and Strategic Planning to Discover Great Business Opportunities. New York: Amacom.

27. Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior. Journal of Intellectual Capital, 2(3), 284-296.

28. Matos da Silva, F. & et al. (2016). Innovation development process in small and medium technology-based companies. Innovation and mangemeant review, 13(3): 176-189. https://doi.org/10.1016/j.rai.2016.04.005
29. Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. Human Resource Development International, 15(1), 43–59. doi:10.1080/13678868.2011.646894.
30. Mogotsi, I.C., J.H. Boon, and L. Fletcher, Knowledge sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. South African Journal of Information Management, 2011. 13(1): p. 1-6.
31. Munjal, S., & Kundu, S. (2017). Exploring the connection between human capital and innovation in the globalising world. In Human Capital and Innovation (pp. 1-11). Palgrave Macmillan, London.
32. Nielsen, Jorn, flohr, and Pedersen,Christain, (2003), "The consequences and limits of empowerment in financial services", Scannin Avian Journal of Management. 19 :63-83.
33. Ozbebek, A., & Kilicarslan, E. (2011). Empowered employees' knowledge sharing behavior. International Journal of Business and Management Studies, 2, 69-76.
34. Rawan Mazen Abukhait, Shaker Bani-Melhem & Rachid Zeffane(2018). Empowerment, Knowledge Sharing and Innovative Behaviors: Exploring Gender Differences. International Journal of Innovation Management Vol. 23, No. 1 (January 2019) 1950006 (28 pages).
35. Serrano-Bedia, A. M., López-Fernández, M. C., & Garcia-Piqueres, G. (2016). Analysis of the relationship between sources of knowledge and innovation performance in family firms. Innovation, 18(4), 489-512.
36. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, Vol. 38,No.5,pp 1442-146.
37. Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., & Van Hootegem, G. (2012). Job Design, Work Engagement and Innovatiove Work Behavior: One Size Does Not Fit All Types of Employee. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation. Vol 8 (4): 5-20.
38. Thatcher J. The Impact of Technology Investments on a Firm's Production Efficiency, Product Quality, and Productivity.2015.
39. Trequattrini, R., et al, Knowledge transfer and managers turnover: impact on team performance. Business Process Management Journal, 2019. 25(1): p. 69-83.
40. Yuan, F., & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. Academy of Management Journal, 53(2): 323– 342.
41. Wang, S. and R.A. Noe, Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review, 2010. 20(2): p. 115-131.
42. Wei-Tsong Wang, Yi-Shun Wang and Wan-Ting Chang .(۲۰۱۹) Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions. Journal of Knowledge Management.
43. Weiss J, "Organizational Behavior and Change", first Edition, west Publishing company.1996, p.518.
44. West, M.A. and Altink, W.M.M. (1996) Innovation at Work .European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 3–11.