

## تحلیل ارتباط ابعاد مدیریت دانش با نوآوری به منظور ارائه مدل نوآوری دانش‌محور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۳ استان مازندران)

مرتضی ولی اله پور موزیرجی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

عبدالله علی‌اسماعیلی\*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.  
بابک حسین‌زاده: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

**چکیده:** در مباحث علوم رفتاری، علوم تربیتی، روانشناسی و مدیریتی همواره مفاهیم نوآوری و نوآوری مبتنی بر دانش از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. امروزه ثابت شده است که موفقیت یک سازمان در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی در گرو برخورداری از دانش جدید همراه با نوآوری درون و برون‌سازمانی است و تنها با داشتن چنین نظامی، سازمان می‌تواند با تحولات و پیشرفت‌های به هنگام در کنار دیگر سازمان‌های موفق از جایگاه شایسته‌ای برخوردار شود. هرگز نمی‌توان ادعا کرد که نوآوری به خودی خود شکل می‌گیرد، مگر آنکه سازمان در پی شکل‌گیری آن باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پژوهش حاضر یک پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت، شامل ۵ طیف بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم نظم داده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران می‌باشد. نمونه در این پژوهش از زیرگروه‌ها شامل اعضای هیأت علمی، مدرسین و دانشجویان دانشگاه‌ها برابر با تعداد ۷۶۸ نفر برآورد شده است. یافته‌ها به طور خلاصه نشانگر این است که تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها و متغیرهای مورد بررسی مدل مفهومی پژوهش در توسعه نوآوری بر اساس متغیرهای مدیریت دانش تبیین شده‌اند. بهره‌وران این پژوهش تمامی مراکز آموزشی، آموزش عالی، سازمان‌ها، مؤسسات، مراکز تحقیقاتی و افرادی هستند که می‌خواهند اثربخشی سازمان خود را بر اساس ساختارسازی‌های نوآوری دانش‌محور با توجه به الگوهای فکری، اخلاقی، رفتاری، روانشناختی و پرورشی ذینفعان خود ارتقاء بخشند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، نوآوری، مدل نوآوری دانش‌محور

\*نویسنده‌ی مسؤول: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

(Email: shahramae@yahoo.com)

## مقدمه

با توسعه روابط اجتماعی در جوامع مختلف احساس می‌شود انسان‌ها نیاز دارند به این که در میان افراد و در مقایسه با هم از قابلیت‌های بیشتری برخوردار باشند. زندگی اجتماعی از آغاز بر اساس نیازهای متقابل انسان‌ها بنا شده است. انسان پرورش‌یافته انسانی است که اولاً سربار جامعه نباشد و برای جامعه و اطرافیان تهدیدی به حساب نیاید و دوم اینکه بتواند مشکلات شخصی خود را هم به عنوان یک فرد و در حد توان، نیازهای انسان‌های دیگر را برآورده سازد. اگر آرمان نهایی این باشد که بتوانیم فردی پرورش‌یافته را به جامعه تحویل دهیم راه مناسب برانگیختن از درون است. به هر حال تقویت‌کننده‌ها و عوامل تشویقی، ایجاد محیط‌های مناسب برای فعالیت، ایجاد مشوق‌های اجتماعی مواردی از این دست است. جایگاهی با ارزش برخوردارند (علی‌اسماعیلی، ۱۳۸۸). بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نقشه جامع علمی کشور و چشم انداز ۲۰ ساله نه تنها می‌بایست انتظار تحول و نوآوری را در تمامی عرصه‌های تعلیم و تربیت داشته باشیم، بلکه باید نظام آموزشی را به گونه‌ای باز تعریف نمود که فعالیت‌های مشارکتی، اجتماعی، پرورشی و گروهی را با جهت‌گیری‌های انگیزشی در برنامه‌های راهبردی کشور التزام بخشید (علی‌اسماعیلی و ولی‌اله پور، ۱۳۹۴). رویارویی با شرایط متنوع فرهنگی در قرن اخیر نشان از بررسی هر چه بیشتر این موضوع دارد. از این رو لازم است زوایای مختلف تحولات شناسایی و درک‌شده و بر اساس آن، به طراحی کانال‌های تبادل اطلاعاتی و ارتباطی پرداخته شود (ولی‌اله پور، ۱۳۹۱). افراد، همان استعداد خلاق آنان است و اگر مدل‌های نوآوری را مورد توجه قرار دهیم و تمام افراد صاحب نبوغ، استعداد خلاق خود را با معیارهای نوآوری، خلق دانش جدید، ایده‌پردازی، اندیشه‌گری ایرانی اسلامی تطبیق دهند نتیجه، غایت و جهت‌گیری آن استانداردهای تمامی ارزش‌های ابعاد نظام جمهوری اسلامی ایران را در بر خواهد گرفت (ولی‌اله پور، ۱۳۹۴، ۱۳۹۳ و ۱۳۹۵). بنابراین هدف از پژوهش حاضر تحلیل ارتباط دانش سازمانی و نوآوری است که اسباب تحولات سازمانی را فراهم می‌آورد و این موضوع نیازمند مدیریت منطقی و مناسب است تا بدین‌وسیله، سازمان قادر باشد بازده عملکردی تحول و نوآوری خویش را روز به روز ارتقاء بخشد و بدین‌وسیله آغازی برای پژوهش‌های آتی به منظور بهبود هر چه بهتر وضعیت بازده عملکردی تحول و

نوآوری بر اساس الگوهای دانش‌محور سازمانی کشور عزیزمان باشد.

## بیان مسئله

یکی از مهم‌ترین منابع قرن ۲۱ دانش و به تبع آن در متن‌های مدیریتی، مدیریت دانش است (مک‌فایدن و کانایلا، ۲۰۰۴). اغلب سازمان‌ها در مورد چگونگی شکل‌گیری دانش و اینکه چگونه مدیریت دانش به نوآوری و تحول منجر می‌گردد، ابهام دارند. اهمیت به سرعت بخشیدن در تحولات سازمان و نوآوری گسترش جریان دانش را به دنبال دارد (گلد و همکاران، ۲۰۰۱). اثربخشی و دستیابی به اهداف سازمانی در گرو به کارگیری دانش است (لای و همکاران، ۲۰۱۴). به کارگیری مدیریت دانش این امکان را فراهم می‌آورد که فعالیت‌های بالقوه سازمانی و توانایی‌های آن ظهور پیدا کند (فیدل و همکاران، ۲۰۱۵). خلاقیت و نوآوری سنجش، تعالی و پیشبرد ضرورت‌های سازمان به منظور دست‌یافتن به هدف‌های سازمانی است (ایسار و ایسار، ۲۰۱۲). به عبارت کلی‌تر بدون وجود دانش تحول‌آفرین، خلاقیت و نوآوری نمایان نخواهد شد (تورینا و همکاران، ۲۰۱۶). دغدغه پژوهش حاضر آشکار نمودن ارتباط دانش با نوآوری در پیشرفت مطالعات مرتبط با مدیریت دانش به منظور کاربردی مناسب مدل نوآوری دانش‌محور در نظام آموزش عالی و تعمیم آن به تمام ساختارهای نظام آموزش است. این پژوهش در پی پاسخ به سئوالات زیر با توجه به کاربردی مناسب مدل نوآوری دانش‌محور است:

- آیا بین ابعاد مدیریت دانش و مؤلفه‌های مؤثر بر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد؟

- مدل نوآوری دانش‌محور چگونه ارتباط میان مدیریت دانش و نوآوری را تبیین می‌نماید؟

## تعاریف، ادبیات و مبانی نظری تحقیق

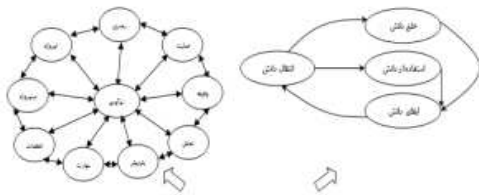
دانش؛ الگو و ساختاری است به منظور کشف، تولید و ساماندهی یافته‌ها در رابطه با ماهیت جهان طبیعت، در قالب توضیحات، تبیین‌ها و پیش‌بینی‌های آزمایش‌شدنی (پاپر، ۲۰۰۲). مدیریت دانش؛ سازمان‌ها و مؤسسات باید دانش را برای دست‌یافتن به فوایدی که از تجربه‌های کارکنان‌شان در ساختار سازمانی‌شان قابل اکتساب باشد، به صورت مؤثر مدیریت نمایند (هونگ و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین مدیریت دانش، همان فرآیندی می‌باشد که به سازمان‌ها در خلق، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی، انتشار، ذخیره و استفاده از اطلاعات به عنوان بخشی از حافظه سازمانی که معمولاً به صورتی ساختارنیافته در سازمان

حوزه شغلی و انگیزه بیشتر برای کار، به آنان پاداش دهد (آبی و دیکسون، ۱۹۸۳). اطلاعات؛ سیستم اطلاعات و ارتباطات گروه و ساختار سازمانی، افزایش بازده فردی و گروهی برای پیشبرد الگوهای نوآوری سازمانی را به دنبال دارد (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). پروژه؛ توجه به پروژه‌های سازمانی و تمام عواملی که به ارضای نیازها منجر گردد موجبات شکل‌گیری نوآوری سازمانی را فراهم می‌آورد (پندی و شارما، ۲۰۰۹). دانش هم به صورت فرایندی گروه‌بندی می‌گردد: اکتساب دانش، تبدیل دانش و هم به صورت مفید: به‌کارگیری دانش، و ابقای دانش (گلد و همکاران، ۲۰۰۱). در چهار بعد گسترده مطالعات متعددی انجام شده، در مورد کشف، انتقال، استفاده و ابقای دانش به عنوان فرایند مرکزی مدیریت دانش مشخص شده است که اکتشاف و استخراج دانش از اهداف اصلی مدیریت دانش می‌باشند (کانتر و دیگران، ۲۰۱۱). از دانش به صورت نظامند در حوزه مدیریت دانش به منظور پیشرفت و تقویت رقابت‌پذیری استفاده می‌گردد (ونگ، ۲۰۰۵). سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش حمایت کند، بهتر می‌تواند فرایندهای مؤثر و کارآمدی را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد. هدف مدیریت دانش و راز بقای سازمان‌های امروزی در نوآوری نهفته است (ایرچی نقندر و همکاران، ۱۳۹۲). عنصر کلیدی در تعریف مفهوم نوآوری مبتنی بر دانش، خلق دانش جدید است. در آینده نزدیک، فقط و فقط سازمان‌هایی که دانش جدید خلق نمایند و آن را به صورت مؤثر و با بازدهی مناسب مورد استفاده قرار دهند، در ایجاد مزیت رقابتی موفق خواهند بود (لوپز و مرتو، ۲۰۱۱). ویراواردنا و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند مدیران و سایر گروه‌های سازمانی باید از قدرت خلاقیت و نوآوری در جهت تطبیق و هماهنگ شدن با تغییرات سریع، خطوط تولید، شیوه‌های مدیریتی و فرایندهای تولید استفاده کنند. بیتز و خاساونه (۲۰۰۵) نوآوری را این‌گونه تعریف کرده‌اند که نوآوری یعنی پذیرش و کاربرد روش‌ها و دانش جدید، به عنوان یک منبع غیر قابل لمس و هر نوع تفکر، رفتار یا چیزی که به طور کیفی نسبت به اشکال موجود، جدید است و تازگی دارد. زاگ و تام (۲۰۰۲) نیز عقیده دارند نوآوری‌ها در محصولات جدید، خدمات، فناوری و روش‌های مدیریتی ظاهر می‌شود (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط میان مهارت‌های خود مدیریتی و نوآوری سازمانی نتیجه شد که این رابطه در سازمان معنادار است و این موضوع در رفتارهای نوآورانه تأثیر بسزایی دارد (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶).

مشاهده می‌شوند، کمک می‌کند (توربان و مک لین، ۲۰۰۲). خلق دانش؛ خلق دانش به معنای تولید دانش جدید می‌باشد که مرتبط با تجربه فرد، انگیزش، ادراک، و بینش وی است (تیوانا و مک‌لین، ۲۰۰۲). انتقال دانش؛ فعالیت‌هایی که در رابطه با جریان دانش از یک بخش به بخش دیگر یا از یک نفر به نفر دیگر را در بر می‌گیرد (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰). استفاده از دانش؛ کاربرد دانش ذخیره‌شده، مسائل و مشکلات سازمانی را بهتر و مؤثرتر حل می‌نماید. به همین منظور استفاده مفید از دانش، تبدیل آن به نتایج آشکار و مشهود است (باس و سوگورماران، ۲۰۰۳). ابقای دانش؛ دانش تولید شده سازمانی نیازمند ذخیره‌سازی، نگهداری و طبقه‌بندی نظام‌مند می‌باشد که همان بازیابی اطلاعات یا ابقای دانش است (گلد و همکاران، ۲۰۰۱). نوآوری؛ نوآوری الگویی سیستمی و پیچیده که با توجه به وضعیت‌های متفاوت سازمانی دارای مراحل متعددی است. به عبارتی نوآوری فرایند روانی شامل خلق ایده‌ها، مفاهیم و عقاید نو، بدیع و جدید می‌باشد (نگوین و شانکس، ۲۰۰۹). رهبری؛ مدیران عالی‌رتبه مسئول تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و راهبردی سازمان‌شان هستند، و غالباً به منظور شکل‌دهی به فعالیت‌های سازمانی و بسترسازی برای نوآوری بیشتر از سایرین مسؤولند. زمانی که سرپرستان رفتارهای خلاقانه نشان می‌دهند در واقع آنان به پرورش زمینه‌ای می‌پردازند که افراد سازمان را توانا می‌سازد تا از نگرش‌ها و ایده‌های جدید برای حل مشکلات استفاده نمایند (ادمسون، ۲۰۰۳). حمایت؛ کیفیت ارتباط بین رهبر و پیروان اهمیتی حیاتی برای سازمان دارد. باید اذعان داشت سرپرستانی که از توانمندی‌های زیردستان خود انتظار بسیار دارند و با دادن آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری به پیروان احساس مشارکت را در آنان ترغیب می‌نمایند در افزایش بازدهی و بهره‌وری آن‌ها نقش دارند (تامپسون، ۲۰۰۳). وظیفه؛ شکل‌دهی و ایجاد سیستم‌ها و واحدهای وظیفه‌ای فردی و گروهی متعلق به تمام سطوح سازمان ایده‌های نو و جدید را مرتبط با نیازهای سازمان فراهم می‌آورد (مفورد، ۲۰۰۰). تعامل؛ همکاری‌های افراد در سازمان‌ها و وجود همکاری خلاق و نوآور، هر فرد را به ارائه ایده‌های جدید و نوآور تحریک می‌نماید (اشنیدر و ریچرز، ۱۹۸۳). گروه‌های حوزه‌های متفاوت سازمانی امری ضروری است که افزایش نوآوری را به دنبال دارد (دوقرتی و هاردی، ۲۰۰۰). مهارت؛ سازمان باید سیستم پاداشی تعبیه نمایند به این منظور که با بررسی سطح مهارت افراد و گروه‌های سازمانی، در ازای یادگیری مهارت‌های بیشتر

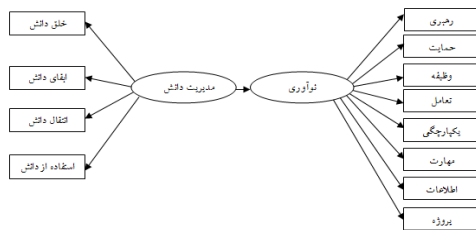
در پژوهشی مشخص شد که مدیریت دانش ارتباط مستقیم و معنی‌داری با عوامل نوآوری سازمانی دارد (امانی، ۱۳۸۷). نتایج تحقیقی روی مدیران سازمانی نشان داد که میان تولید دانش و فرهنگ تسهیم رابطه معنی‌داری وجود ندارد که موجبات پیشرفت و نوآوری سازمانی را فراهم می‌آورد (گودرزی، ۱۳۸۸). در پژوهشی ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری نشان داده شد و نتیجه شد که بین مدیریت دانش و نوآوری همچنین همبستگی و رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (رجبی‌دانالو، ۱۳۸۸). در تحقیقی دیگر اثر توانایی‌های مدیریت دانش بر نوآوری نشان داده شد و نتیجه شد که مدیریت دانش اثرات معنی‌داری بر نوآوری می‌گذارد (بیگلری، ۱۳۸۹). در تحقیقی به بررسی مدیریت دانش و نوآوری در سازمان‌های کوچک و متوسط پرداخته شد و پژوهشگران بیان داشتند که میان مدیریت دانش و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهشی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری بررسی شد و محققین پی بردند که هرچه سازمان بیشتر به منابع دانش دسترسی داشته باشد احتمال رفتار نوآورانه بیشتر برای توزیع و پاسخ‌گویی به دانش به وجود خواهد آمد (محمدی و همکاران، ۱۳۸۹). در تحقیق دیگر پژوهشگران علاوه بر پرداختن به ابعاد کمتر شناخته شده مدیریت دانش، عوامل تأثیرگذار بر آن را بررسی کرده و نتایج تأثیر مدیریت دانش را بر نوآوری به طور عام و در حالت جزئی‌تر به صورت خاص ارائه نموده‌اند (امینی و انعامی، ۱۳۸۹). یافته‌های تحقیقی با استفاده از معادلات ساختاری نشان داد که بین اکتساب دانش و به کارگیری آن با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد که در پیشرفت و نوآوری سازمان نقش خواهد داشت (هنری، ۱۳۹۰). در پژوهشی محقق به این مسئله پی برد که بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد (انصاری، ۱۳۹۰). نتایج تحقیق دیگر نشان داد بین مدیریت دانش و نوآوری، ارتباط معنی‌داری وجود دارد محققین در پژوهش خود به بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری پرداخته‌اند و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش می‌تواند موجب بالا رفتن بازده و افزایش نوآوری سازمانی گردد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۰). نتایج یک تحقیق نشان داد که به کارگیری توانایی‌های مدیریت دانش در دانش‌آفرینی و نوآوری کمک می‌کند؛ همچنین مشخص شد توانایی‌های مدیریت دانش به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری اثرگذار می‌باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). در

پژوهشی مشخص شد الگوهای فناوری و ارتباطات هر روز نوع جدیدی پیدا می‌کند، محصولات دچار تحولات بنیادین می‌گردند، سازمان‌هایی موفقیت را به خود خواهند دید که به صورت پیوسته به تولید دانش تحول‌آفرین و جدید بپردازند (نوناکا، ۱۹۹۱). نتایج پژوهشی نشان داد که متغیر مدیریت دانش ارتباط مستقیم با مؤلفه‌های نوآوری دارد (ول، ۲۰۰۵). نتایج پژوهشی حاکی از آن بود که تولید و اکتساب دانش ارتباط معنی‌داری با نوآوری سازمانی دارند (ون‌استل و همکاران، ۲۰۰۷). استراتژی‌های انتشار دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری دارد (رودیز و همکاران، ۲۰۰۸). در پژوهشی نتایج آزمون رگرسیون مشخص نمود که مدیریت دانش بر نوآوری تأثیر دارد و بین توزیع دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد (چنگ‌جن و واچینگ، ۲۰۰۸). در پژوهشی نتیجه شد که دانش به عنوان تحریک‌کننده نوآوری عامل موفقیت سازمان است (مونتانو و چارنوو، ۲۰۰۸). در تحقیقی محقق نوآوری را به عنوان جزئی از مدیریت دانش بررسی و هر کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش را به صورت جدا از یکدیگر بر روی اکتشاف، نوآوری، عملکرد، مزیت رقابتی و سایر اهداف سازمانی آزمون نمود و در پایان نتیجه شد که تمامی شاخص‌های مورد بررسی مدیریت دانش به صورت مستقل موجبات اثربخشی سازمانی را فراهم می‌نمایند (جوهانسن، ۲۰۰۸). نتیجه پژوهش دیگر نشان داد که مدیریت دانش بر مؤلفه‌های نوآوری تأثیر مثبت معناداری دارد (هیند، ۲۰۰۸). در تحقیقی نشان داده شد که به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها موجب افزایش بازدهی و نوآوری در سازمان می‌شود (فگته و همکاران، ۲۰۰۹). اکتساب، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان مؤلفه‌های مدیریت دانش موجبات نوآوری و پیشرفت سازمانی را فراهم می‌آورد (چن و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهش در راستای ارتباط مدیریت دانش و نوآوری نشان داد که به اشتراک‌گذاری و تولید دانش ارتباط معنی‌داری با نوآوری دارد (ژو و لی، ۲۰۰۹). در تحقیقی به بررسی دانش به عنوان راهبرد تسهیل‌کننده‌ای برای افزایش نوآوری پرداختند و نتیجه شد که نوآوری توسط به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش تحت تأثیر قرار می‌گیرد (هانگ و همکاران، ۲۰۱۰). پژوهشگران در تحقیقی دریافتند که اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری اثر دارد و اذعان می‌کنند که میان تسهیم دانش و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد (کامسک و بلتلار، ۲۰۱۰). در تحقیقی مشخص شد که مدیریت دانش موجب بهبود عملکرد محصولات جدید می‌شود (وکرو و همکاران،



**نمودار شماره ۱- الگوی مدل عمومی جریان دانش (نیومن و کنراد، ۲۰۰۰) و مدل توسعه نوآوری (تانگ، ۱۹۹۹-۱۹۹۸)**

در تحقیقی آثار مثبت بر نوآوری توسط استراتژی و راهبردهای مدیریت دانش مشخص شد (لوپز و مرونو، ۲۰۱۱). روش‌های به کارگیری مدیریت دانش موجبات شکل‌گیری نوآوری را فراهم می‌آورد (لیو و وو، ۲۰۱۰). تسهیم دانش تأثیرات مثبت بر بالابردن بازده تحولات سازمانی و نوآوری دانش‌محور دارد (سائز و همکاران، ۲۰۰۹). ساختارهای مدیریت دانش برای به اشتراک‌گذاری به عنوان سرمایه‌های سازمانی به منظور توسعه نوآوری است (چانگ و جینگ، ۲۰۰۹). با عنایت به مطالب فوق، چارچوب مفهومی تحقیق پس از مطالعه گسترده ادبیات تحقیق، مبانی نظری و پیشینه تحقیق در ذیل ارائه شده است.



**نمودار شماره ۲- مدل کاربردی پژوهش**

در مدل فوق دانش به چهار بعد و نوآوری به هشت بعد طبقه‌بندی شده است. ابعاد مدیریت دانش عبارتست از خلق دانش، استفاده از دانش، ابقای دانش، و انتقال دانش. علاوه بر این ابعاد نوآوری شامل رهبری، حمایت، وظیفه، تعامل، یکپارچگی، مهارت، اطلاعات و پروژه می‌باشد. انتظام مدل مفهومی پژوهش با عنایت به ساختارسازی‌های ارائه شده از مدل‌های تشریح شده، تعامل بین مؤلفه‌ها و خطوط ترسیمی معنادار و الگوسازی مدل نوآوری دانش‌محور است. در ارتباط با مدیریت دانش نظریه‌پردازان مدل‌هایی بسیاری ارائه نموده‌اند اما اتفاق نظری در رابطه با مدل‌های مدیریت دانش وجود ندارد.

۲۰۱۰). پژوهشگران در تحقیقی دریافتند که راهبردهای مدیریت دانش آثار مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد (آنجل و همکاران، ۲۰۱۱). در پژوهشی مشخص شد که راهبرد مدیریت دانش توسط افزایش بازده نوآوری بر روی سازمان اثرگذار خواهد بود (لوپز و مرونو، ۲۰۱۱). در پژوهش دیگری مشخص شد خلاقیت و نوآوری سنجش، تعالی و پیشبرد ضرورت‌های سازمان به منظور دست‌یافتن به هدف‌های سازمانی است (ایسار و ایسار، ۲۰۱۲).

**تشریح مدل پژوهش**

برای شناسایی ابعاد مدیریت دانش و ارتباط آن با نوآوری، مطالعات مختلف ضروری است. نیومن و کنراد (۲۰۰۰) الگوی مدل عمومی جریان دانش را در یک سازمان ترسیم نمودند که بر مبنای آن خلق دانش، ابقای دانش، انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان به طور مشخص تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک نیز تعیین می‌شود. از طرفی مهم‌ترین ارزش‌های ساختاری که موجب نوآوری سازمانی می‌گردد انعطاف‌پذیری، آزادی، کار گروهی و یکپارچگی است (نتایج انجام پژوهش‌های پیوسته؛ مارتینز و ترابلانچ، ۲۰۰۳). در مورد عوامل مؤثر بر خلاقیت، زمان، سیستم ارتباطات گروه و ساختار سازمانی، بر نوآوری مؤثر است (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). اعطای پاداش‌ها، شیوه رهبری تحول‌آفرین، حمایت و پشتیبانی، مشارکت کارکنان سازمان، ساختارسازی‌های غیرمتمرکز، توجه به پروژه‌های سازمانی و تمام عواملی که به ارضای نیازها منجر گردد بر نوآوری اثر می‌گذارد (پندی و شارما، ۲۰۰۹). خلاقیت و نوآوری به منظور افزایش توانایی‌های سازمان، به کارگیری دانش را الزامی است (کاسانوا و همکاران، ۲۰۱۳). بایستی اذعان داشت که بدون وجود دانش تحول‌آفرین، خلاقیت و نوآوری نمایان نخواهد شد (تورینا و همکاران، ۲۰۱۶). در این پژوهش مدل تانگ (۱۹۹۸) مدل مناسبی برای تعیین عوامل مؤثر بر نوآوری می‌باشد. وی در مقاله خود ۹ عامل، یعنی مؤلفه‌های رهبری، وظیفه و مسئولیت‌پذیری، رفتار و تعامل، ارتباطات و اطلاعات، هماهنگی و یکپارچگی، حمایت سازمانی، دانش و مهارت و انجام پروژه و بالابردن سطوح پروژه سازمانی را از عوامل تأثیرگذار بر نوآوری مطرح نموده است. این مدل حالتی شبکه‌ای (به عبارتی مدل بومی تانگ به صورت شبکه ارائه شده) است.

۳. تعیین میزان ارتباط میان بعد ابقای دانش و نوآوری. ۴. تعیین میزان ارتباط میان بعد انتقال دانش و نوآوری.

### پرسش اصلی

۱. آیا میان ابعاد مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ ۲. در نهایت مدل مناسب پیشنهادی برای تحقیق حاضر چیست؟

### پرسش‌های فرعی

۱. آیا میان بعد خلق دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ ۲. آیا میان بعد استفاده از دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ ۳. آیا میان بعد ابقای دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ ۴. آیا میان بعد انتقال دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

### قلمرو تحقیق

۱. قلمرو مکانی: قلمرو مکانی پژوهش حاضر دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران (منطقه ۳) می‌باشد. ۲. قلمرو زمانی: دوره زمانی مورد بررسی مربوط به سال ۱۳۹۶-۱۳۹۵ می‌باشد. ۳. قلمرو موضوعی: تمامی موضوعات مرتبط با مدیریت دانش و نوآوری به عنوان قلمرو موضوعی پژوهش حاضر در نظر گرفته می‌شود.

### روش تحقیق

از آنجا که پژوهشگر علاقه‌مند است ابعاد مدیریت دانش و ارتباط آن را با عوامل مؤثر بر نوآوری در فضای دانشگاه مورد مطالعه قرار دهد بنابراین، پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی و به لحاظ ماهیت تحلیلی و تحقیق همبستگی از نوع معادلات ساختاری می‌باشد. کاربردی از این جهت که از نتایج آن به منظور رفع مسائل سازمان و بهبود فرایندهای آن استفاده خواهد شد، توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد، پیمایشی از این جهت که گردآوری داده‌های مورد نظر از طریق یک تحقیق میدانی انجام می‌گیرد و تحلیلی از این جهت که به تجزیه و تحلیل متغیرهای تحقیق می‌پردازد و همبستگی از این جهت که رابطه میان متغیرهای نوآوری و مدیریت دانش را می‌سنجد. در پژوهش حاضر از هر دو رهیافت کمی و کیفی استفاده می‌گردد بنابراین تحقیق مبتنی بر روش‌های آمیخته ترکیبی است. و محقق با تحلیل عاملی اکتشافی به دنبال بررسی داده‌های تجربی به منظور کشف و شناسایی شاخص‌ها و نیز روابط بین آن‌هاست.

### اطلاعات، جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران

غالب این مدل‌ها تقریباً مشابه یکدیگرند اما دارای الگوها و ترتیبات مختلف‌اند. بی تردید نوآوری به شدت به دانش وابسته است تا جایی که ژوجینگ و یووان‌لی (۲۰۰۹) اشاره دارند که "تجزیه و تحلیل واژه‌ها و تعاریف حاصله از مدیریت دانش بیان‌گر آن است که تقریباً تمامی‌شان در یک مورد شبیه‌اند: و این موضوع است که مدیریت دانش منجر به نوآوری و تحول سازمانی می‌شود". همین امر مسبب این موضوع است که تحول و نوآوری به عنوان مهمترین نتیجه مدیریت دانش قابل تصور باشد. به همین دلیل به بیان نظریه‌های اندیشمندان در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت دانش و مدل نوآوری بسنده می‌کنیم. در جدول ذیل به برخی نظریه‌ها در رابطه با فرایند مدیریت دانش و فرایند نوآوری اشاره شده است.

### جدول شماره ۱- نظریه‌ها پیرامون مدل‌های مبتنی بر فرایند مدیریت دانش و فرایند نوآوری

ردیف	نظریه‌پرداز	فرایند مدیریت دانش
۱	نوبی و کتراد (۲۰۰۱)	خلق، انتقال، استفاده
۲	گلد و همکارانش (۲۰۰۱)	اكتساب دانش، تبادل، به‌کارگیری، و ابقا
۳	داون پورت و پروساک (۲۰۰۱)	دانشی، طبقه‌بندی، پردازش، بازیابی، خلاصه‌سازی
۴	توتاکا و تاکوواجی (۲۰۰۳)	کاربرد، ذخیره، و تولید
۵	دنهام (۲۰۰۴)	مهارت‌ها، دانشی، ایده‌ها و انگیزه‌های بالقوه
۶	جنیرا (۲۰۰۴)	اكتساب، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری
۷	رادو (۲۰۰۵)	تولید، ذخیره، بازیابی، استفاده، انتقال
۸	پارک و کیم (۲۰۰۶)	کسب، سازماندهی، استفاده، اشتراک‌گذاری
۹	کاتنر (۲۰۱۱)	کشف، انتقال، استفاده و ابقا
.	.	.
.	.	.
.	.	.
ردیف	نظریه‌پرداز	فرایند نوآوری
۱	مروج (۱۹۹۱)	کشف، استخراج
۲	تاک (۱۹۹۱-۱۹۹۸)	رهبری، وظیفه و مسئولیت‌پذیری، رفتار و تعامل، ارتباطات و اطلاعات، هماهنگی و یکپارچگی، حمایت، مهارت و بروزه سازمانی
۳	مارتینز و تراپانچ (۲۰۰۳)	انتقال‌پذیری، آزادی، کار گروهی و یکپارچگی
۴	نالی و سلسون (۲۰۰۴)	زمان، سیستم ارتباطات گروه و ساختار سازمانی
۵	پندی و شارما (۲۰۰۹)	اصطفا پادشاه، نبوه رهبری تحول‌آفرین، پشتیبانی، مشارکت، ساختارهای غیرمتمرکز، پروژه‌های سازمانی و عوامل مرتبط با رضای نیاها
۶	لی و همکاران (۲۰۱۰)	کشف، استخراج
۷	چوچانسن و اسن (۲۰۱۱)	ساختار، بنیادین، پیرفته، وحدت
۸	کاساوا و همکاران (۲۰۱۳)	توانمندی سازمانی، رونق‌دهنده دانش‌محور
۹	تورینا و همکاران (۲۰۱۶)	دانش تحول‌آفرین
.	.	.
.	.	.

### اهداف اصلی

۱. شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت دانش. شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر نوآوری. ۲. شناسایی ارتباط بین ابعاد مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر نوآوری. ۳. شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر نوآوری دانش‌محور در نظام آموزشی در ابعاد کمی و گستره تعمیم آن به ابعاد کیفی. ۴. ارائه راهکارهای توسعه نوآوری بر اساس ماهیت نظام آموزش و تعمیم آن به سایر سازمان‌های مربوط و مؤسسات ذیربط.

### اهداف فرعی

۱. تعیین میزان ارتباط میان بعد خلق دانش و نوآوری. ۲. تعیین میزان ارتباط میان بعد استفاده از دانش و نوآوری.

لذا جامعه آماری تحقیق ۳۸۴ نفر می باشد که به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده‌اند. همانطور که اشاره شد بر اساس جدول کرجسی و مورگان نیز تعداد نمونه ۳۸۴ نفر برای هریک از زیرگروه‌ها شامل مدرسین و دانشجویان دانشگاه‌ها که نمونه نهایی ۷۶۸ نفر برآورد شده است.

### ابزار گردآوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات تحقیق از شیوه کتابخانه‌ای و استفاده شده است و به کمک کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها، ژورنال‌ها و سایت‌های معتبر، ادبیات موضوعی تحقیق را بررسی کرده است. همچنین به کمک روش میدانی و با بهره‌گیری از پرسشنامه داده‌های تحقیق را جهت آزمون فرضیات جمع‌آوری کرده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌ای بی‌نام جهت سنجش و ارزیابی سؤالات تحقیق، می‌باشد. پرسشنامه براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، شامل ۵ طیف بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم نظم داده شده است و روش امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است. در این پژوهش برای اطمینان از مناسب بودن سنجش‌های پرسشنامه از دو معیار روایی و پایایی استفاده شده است. جهت روایی‌سنجی ابزار آزمون، محتوای پرسشنامه بر اساس مبانی نظری تنظیم و روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید مجرب تعیین شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با مقداری بیشتر از ۰،۷۰ مناسب ارزیابی شده است.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور حصول نتیجه مناسب و استحکام پژوهش از روش استنباطی به طور تکمیلی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ای از آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف و تحلیل مسیر در سطح معناداری  $P \leq 0.05$  استفاده شده است. جهت تعیین کردن نرمال بودن داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS به منظور ارزیابی مدل معادلات ساختاری از ورژن نهایی ۸،۸ نرم افزار لیزرل استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری برای مقایسه یک توزیع نظری با توزیع مشاهده شده استفاده شده است و به تحلیل مسیر نیز موسوم است. به عبارتی تحلیل مسیر به منظور آن است که پژوهشگر یک مدل نظری را بر اساس روابط متغیرها ترسیم کند که برای تعیین نیکویی برازش (برازش مناسب مدل) از آزمون خی-دو یا  $\chi^2$  بهره می‌گیرد. با توجه به توانمندی‌های نرم‌افزارهایی همانند Amos، Smart PLS، Lisrel و ... می‌توان از آن به سهولت استفاده کرد.

(منطقه ۳) می‌باشد. به منظور انتخاب نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر با توجه به شرایط تحقیق نامحدود محسوب می‌شود و لذا حجم نمونه در این پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۸۴ نفر برای هر یک از زیرگروه‌ها شامل مدرسین (تمامی اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی) و دانشجویان دانشگاه‌ها برآورد شده است. جامعه مورد مطالعه متشکل از دو گروه است: ۱. گروه خبرگان: اساتید دانشگاه‌ها که به تعداد ۲۱ در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. ۲. گروه بخش کمی: مدرسین، اساتید و دانشجویان دانشگاه‌ها به تعداد ۷۶۸ که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد.

### جدول شماره ۲- جدول درجه‌بندی واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی

ردیف	نام واحد	درجه واحد		
		بسیار بزرگ	بزرگ	متوسط
۱	آمل	*		
۲	بابل	*		
۳	بهبهر			*
۴	تنگابن	*		
۵	جویبار	*		
۶	چالوس			*
۷	رامسر			*
۸	ساری	*		
۹	سوادکوه	*		
۱۰	قائنشهر			*
۱۱	نکا			*
۱۲	نور	*		
۱۳	نوشهر	*		

### روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه آماری

در این تحقیق، همانطور که اشاره شد از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شده است که برای بدست آوردن حجم نمونه مورد نظر (با توجه به جامعه نامحدود پژوهش) از فرمول حجم نمونه‌گیری نامحدود استفاده شد.

$$n = \frac{(Z_{\alpha})^2 \times pq}{d^2}$$

### فرمول ۱-۳- حجم جامعه نامحدود

در این رابطه،  $Z_{\alpha/2} = 1.96$ ، از جدول توزیع نرمال استاندارد و با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ است. همچنین در این فرمول  $p$  برآورد نسبت صفت متغیر با استفاده از مطالعات قبلی و  $q = 1 - p$  است. چنانچه مقدار  $p$  در دسترس نباشد، می‌توان آن را مساوی ۰/۵ اختیار کرد. در این حالت مقدار واریانس به حداکثر خود یعنی ۰/۲۵ می‌رسد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین به ازای دقت برآورد ( $d$ ) برابر ۰/۰۵ مقدار نمونه برابر است با:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.5^2} \approx 384$$

### فرمول ۲-۳- برآورد حجم جامعه نمونه

جدول ۴ نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری با توجه به مقادیر آماره تی-استیودنت را برای هر یک از متغیرهای مدیریت دانش با الگوسازی مدل نوآوری دانش محور در حالت ضرایب معناداری نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴- نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات

#### ساختاری

مقدار آماره تی-استیودنت	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
بزرگتر از ۱٫۹۶	خلق دانش	نوآوری	رابطه معنادار
بزرگتر از ۱٫۹۶	استفاده از دانش	نوآوری	رابطه معنادار
بزرگتر از ۱٫۹۶	استفاده از دانش	نوآوری	رابطه معنادار
بزرگتر از ۱٫۹۶	ابقای دانش	نوآوری	رابطه معنادار

#### یافته‌های تحقیق

##### بررسی سؤالات تحقیق و نتیجه‌گیری

**سؤال اول پژوهش:** آیا میان بعد خلق دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

با توجه به جدول ۴، چون مقدار آماره تی بدست آمده بزرگتر از ۱٫۹۶ می‌باشد، لذا بین خلق دانش و نوآوری رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

**سؤال دوم پژوهش:** آیا میان بعد استفاده از دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

با توجه به جدول ۴، چون مقدار آماره تی بدست آمده بزرگتر از ۱٫۹۶ می‌باشد، لذا بین استفاده از دانش و نوآوری رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

**سؤال سوم پژوهش:** آیا میان بعد ابقای دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

با توجه به جدول ۴، چون مقدار آماره تی بدست آمده بزرگتر از ۱٫۹۶ می‌باشد، لذا بین ابقای دانش و نوآوری رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

**سؤال چهارم پژوهش:** آیا میان بعد انتقال دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

توجه به جدول ۴، چون مقدار آماره تی بدست آمده بزرگتر از ۱٫۹۶ می‌باشد، لذا بین انتقال دانش و نوآوری رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

**سؤال نهایی پژوهش:** در نهایت مدل مناسب پیشنهادی برای تحقیق حاضر چیست؟

یافته‌ها به طور خلاصه نشانگر این است که تمامی ابعاد و متغیرهای مورد بررسی مدل مفهومی پژوهش در توسعه نوآوری بر اساس متغیرهای مدیریت دانش تبیین شده‌اند. الگوی ارائه شده زمینه‌های لازم بر نوآوری سازمانی دانش محور را فراهم می‌نماید. در مدل فوق دانش به چهار بعد و نوآوری به هشت بعد طبقه‌بندی شده است.

اغلب تمایل به جای مدل‌های پیچیده آماری به داده‌های واقعی وجود دارد. با این حال، قبل از استفاده از چنین مدلی، یک محقق همیشه باید مطمئن شود که مدل مورد بررسی، به طور قابل توجهی بهتر از یک جایگزین ساده‌تر، هم دارای ماهیت واقعی و هم آماری، و آن که مدل به خوبی شناخته شده است (ولی اله پور، ۱۳۹۴).

#### یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود، سپس به منظور بررسی هر یک از سؤالات پژوهش تحلیل مسیر به کار گرفته شده است.

##### آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتیجه آن در جدول ۳ نشان داده شده است. فرضیه مربوط به این قسمت عبارت است از:

$$H_0 = \text{sig} > 0.05 \text{ ---- توزیع داده‌ها نرمال است}$$

$$H_1 = \text{sig} \leq 0.05 \text{ ---- توزیع داده‌ها نرمال نیست}$$

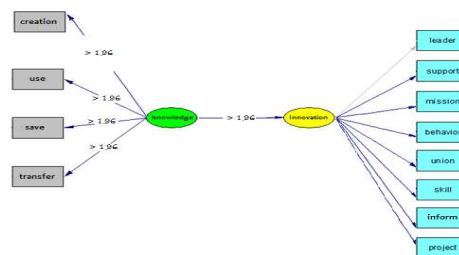
##### جدول شماره ۳- آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

#### یافته‌های تحقیق

ردیف	ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری دانش محور	سطح معناداری	ردیف	ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری دانش محور	سطح معناداری
۱	مدیریت دانش	sig > 0.05	۸	حمایت	sig > 0.05
۲	نوآوری	sig > 0.05	۹	وظیفه	sig > 0.05
۳	خلق دانش	sig > 0.05	۱۰	تعامل	sig > 0.05
۴	ابقای دانش	sig > 0.05	۱۱	یکپارچگی	sig > 0.05
۵	انتقال دانش	sig > 0.05	۱۲	مهارت	sig > 0.05
۶	استفاده از دانش	sig > 0.05	۱۳	اطلاعات	sig > 0.05
۷	رهبری	sig > 0.05	۱۴	پروژه	sig > 0.05

#### تحلیل مسیر

بهتر آن است که نسبت کای-اسکوئر تقسیم بر درجه آزادی کوچکتر از ۳ باشد. در مدل فوق مقدار کای محاسبه شده تقسیم بر درجه آزادی کوچکتر از ۳ می‌باشد که نشان از برازش مناسب مدل دارد<sup>(۱)</sup>. بنابراین مدل ساختاری مناسب متأثر از شاخص‌ها و متغیرها در نمودار ذیل نمایان است.



$$\frac{\chi^2}{df} < 3, P\text{-Value}=0.0000$$

نمودار شماره ۳- مدل در حالت ضرایب معناداری



<http://fa.seminars.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=22329>.

Aliesmaeili, A, Valiollahpur, M 2015, Explaining Educational and Group Activities with Directions of Motivation Theories on Education Strategies in the Post-Modern Education System, Second International Conference on Accounting and Management, Tehran, Ministry of Energy, Conference Center Iranian Power Research Institute.

Amini, A, Eamaami, S 2010, Knowledge Management and Strategy for Innovation in Defense Organizations, *Political Science*, No.10.

Ansari, M.H, 2011, Knowledge and Creation Management in the General Department of Physical Education of Tehran Province, *Sport Management*, No.9, Pp.85-67.

Argote, L, Ingram, P 2000, Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol.82, No.1, Pp.150-169.

Bates, R, Khasawneh, S. 2005, Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations, *International Journal of Training and Development*, Vol. 9, No. 2, Pp. 96-109.

Biglari, A, Madhoushi, M 1999, The Impact of Knowledge Management Capabilities on the Process of Technology Innovation in the Organization, Master's Degree, *Mazandaran University*, Faculty of Economics and Administration.

Bose, R, Sugurmaran, V 2003, Application of Knowledge Management Technology in Customer Relationship Management, *Knowledge and Process Management*, Vol.10, No.1, Pp.3-17.

Carolinal, L.N, Merono-Cerdn, A.L 2011, Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management*, Vol.31, No.6, Pp.502-509.

ابعاد مدیریت دانش عبارتست از خلق دانش، استفاده از دانش، ابقای دانش، و انتقال دانش. علاوه بر این ابعاد نوآوری شامل رهبری، حمایت، وظیفه، تعامل، یکپارچگی، مهارت، اطلاعات و پروژه می‌باشد. انتظام مدل مفهومی پژوهش با عنایت به ساختارسازی‌های ارائه شده از مدل‌های تشریح شده، تعامل بین مؤلفه‌ها و خطوط ترسیمی معنادار و الگوسازی مدل نوآوری دانش‌محور است.

پیشنهادات پژوهش به صورت زیر است:

- اجرای پژوهش در سطح کشوری یا بین‌المللی به گونه‌ای که از نظر جغرافیایی مناطق وسیعی را پوشش دهد.

- اجرای پژوهش برای سایر ابعاد جزئی مدل که بیشترین تأثیر را در توسعه نوآوری دارند.

- اجرای پژوهش در تمامی ابعاد نظام جمهوری اسلامی ایران به گونه‌ای که تمامی مؤلفه‌های فرایندی و ساختاری دانش و نوآوری همانند ارزش‌ها، هنجارها، رفتارها و فرهنگ‌ها نمایان گردد.

## References

Abbey, A, Dickson, J 1983, R&D work climate and innovation in semiconductors, *Academy of Management Journal* Vol.26, No.2, Pp. 362-368.

Acar, A.Z, Acar, P 2012, The effects of organizational culture and innovativeness on business performance in healthcare industry, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.58, Pp.683-692.

Ahmadi, M, Mirzaie, M.A 2015, The Relationship between Knowledge Management and Personnel Creativity (Case Study: Mazandaran Provincial Police Command), *Management Studies on Military Training*, Vol.7, No.1, Pp.59-41.

Aliesmaili, A 2009, *Educational and group activities in schools*, Andosophy meta cognition publishing, First edition.

Aliesmaeili, A, Valiollahpur, M 2015, Organizational culture and non-motivational behavior of students' education in higher education institutions. National Literacy and Health Promotion Conference; Publication in the Journal of Islamic Humanities - Affiliated to the Social Science Research Society Iran, Access to the paper in Scientific Information Database:

- Friga, P 2000, Codification Strategies in Knowledge Management Processes Learning from Stimulation, the University of North Carolina Chapel.
- Fugate, B.S, Stank, T.P, Mentzer, J.T 2009, Linking improved knowledge management to operational and organizational performance, *Journal of Operations Management*, Vol.27, No.3, Pp.247-264.
- Gold, A.H, Malhotra, A, Segars A.H 2001, Segars AH Knowledge management: an organizational capabilities perspective, *Journal of Management Info System*, Vol.18, No.1, Pp.185-214.
- Goodarzi, M, Abutorabi, M, Dastigardi, M, Dastigardi, K 2009, The Relationship of Organizational Culture with Knowledge Management of Staff Managers of Physical Education Organization, *Journal of Motion (Sport Management)*, Vol.2, Pp.214-201.
- Honary H, 2011, Designing a Structural Equation Model for Social Capital and Knowledge Management in Sport Organizations, *Journal of Research in Sport Management and Motor Science*, Vol.1, No.1, Pp. 105-85.
- Hind, B 2008, Introduction to Knowledge Management for Creativity and Innovation Minitrack, *Journal of Knowledge Management*, Vol.39. Pp.477-490.
- Hung, Y.C, Huang, S.M, Lin, Q.P, Tsai, M.L 2005, Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry, *Industrial Management & Data Systems*, Vol.105, No.2, Pp.164-183.
- Hung, R.Y-Y, Lien, B.Y-H, Fang, S-C, Mclean, G 2010, Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance through total quality management, *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol.21, No.4, Pp.155-178.
- Iriajinaghardar, R, Hadavi, F, Tondnevis, F 2015, Determining the Model of Structural Equation of Knowledge Management with Employee Organizational Innovation, Tehran University, *Journal of Sport Management*, Vol.7, No.3.
- Cantner, U, Joel, K, Schmidt, T 2011, The effects of knowledge management on innovative success– An empirical analysis of German firms, *Research Policy*, Vol.40, No.10, Pp.1453-1462.
- Casanueva, C, Castro, I, Galan, J.L 2013, Informational networks and innovation in mature industrial clusters, *Journal of Business Research*, Vol.66, No.5, Pp.603-613.
- Chen, A, Chung, J, Huang, J.W 2009, Strategic human resource practices and innovation performance: the mediating role of knowledge management capacity", *Journal of Business Research*, Vol.62, No.1, Pp.104-114.
- Chung-Jen, C, Jing-Wen, H 2009, Strategic human resource practices and innovation performance: the mediating role of knowledge management capacity, *Journal of Business Research*, Vol.62, No1, Pp.104-114.
- Chung-Jen, C, Va-Ching, Y 2008, Creativity Mechansm, Knowledge Management Capacity, and Innovation Performance. IEEE, Pp.65.
- Davenport-Thomas, H, Laurence, P 1998, Working knowledge, How organization mangewhat they know, *Harvard Business School press*. Pp.101.
- Denham, K 2004, Turning Information into knowledge, New York: W.H Freeman and Company, *Oxford press*, Pp.30-37.
- Dougherty, D, Munir, K, Subramaniam, M 2002, Managing technology flows in practice: a grounded theory of sustainable innovation, Academy of Management Proceedings, *Technology & Innovation Management Division*, Vol.1, Pp.1-6.
- Edmondson, A.C 2003, A dynamic model of top management team effectiveness: Managing unstructured task streams, *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.3, Pp. 297-325.
- Fidel, P, Schlesinger, W, Cervera, A 2015, Collaborating to innovate: Effects on customer knowledge management and performance, *Journal of Business Research*, Vol.68, No.7, Pp.1426-1428.

- Martins, E.C, Terblanche, F 2003, Building organizational culture that stimulates Creativity and innovation, *European Journal of Innovation Management*, Vol.6, No.1, Pp. 64-74.
- Mcfadyen, M.A, Canneila Jr, A.A 2004, social capital & knowledge creation: Diminishing return of the number and strength of exchange relationship, *Academy of Management Journal*, Vol.47, No.5, Pp. 735-746.
- Mirfakhreddini, H, Hatamindeb, SH, Taleyafar, R, Konjkav Monfared, A.R 2010, Managing Knowledge, Innovation Knowledge and Performance of Innovation in Small and Medium Enterprises, *Business Management Perspective*, No.2, Pp.118-103.
- Mohammadi, D, Shiri, Nematolah, Karami Darabkhani, R, Arabi, R 2010, The Relationship between Knowledge Management and Innovation in the Agricultural Research Center and Resources of Kermanshah, *Journal of Agricultural Management Research*, No.14, Pp.36
- Mohammadi, Y, Mohebibi, A, Mohammadi, Y 2013, The Pattern of Using Knowledge Management Capabilities in Knowledge Generation and Police Innovations, *Journal of Educational Sciences in Law Enforcement*, Vol.1, No.1.
- Mollahsini, A, Bakhudar, B 2007, The Relationship between Self-Management Skills and Innovation among Employees in Kerman Province Organizations, *Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol.7, No.27, Pp.12-9.
- Montana, P, Charnov, B 2008, Management (4th ed), Barrons Educational Series, Hauppauge: NY, Pp.143.
- Mumford, M.D 2000, Managing creative people: Strategies and tactics for innovation, *Human Resource Management Review*, Vol.10, No.3, Pp.313-351.
- Jashapara, A 2004, Knowledge Management: *An Integral Approach*, *Financial Times Management*.
- Johannessen, J.A 2008, Organizational innovation as part of knowledge management, *International Journal of Information Management*, Vol.28, No.5, Pp. 403-412.
- Johannessen, J.A, Olsen, B 2011, Projects as communicating systems: Creat-ing a culture of innovation and performance, *International Journal of Information Management*, Vol.31, No.1, Pp.30-37.
- Kamasak, R, Bulutlar, F 2010, The influence of Knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, Vol.22, No.3, Pp.306-317.
- Khaki, G.R 2011, Research Methodology with a Thesis Approach, Tehran, Ref. Publishing, Ninth edition.
- Kitagawa, K 2001, Knowledge management in Education, The Curriculum Research and Design Elaborator, Senior Strategist, Osaka Prefecture Education Center, *Just system Corporation*, Pp.20-25.
- Lai, Y, Hsu, M, Lin, F.J, Chen, M, Lin, H 2014, The effects of industry cluster knowledge management on innovation performance, *Journal of Business Research*, Vol.67, No.5, Pp.734-739.
- Lee, L, Wang, W.M, Lin, T.Y (2010); An evaluation framework for technology transfer of new equipment in high technology industry, *Technological Forecasting & Social Change*, Vol.77, No.1, Pp.135-150.
- Liao, S.H, & Wu, C.C 2010, System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation, *Journal of Expert Systems with Applications*, Vol.37, No.2, Pp.1096-1103.
- Lopez-Nicols, C, Merono-Cerdan, A.L 2011, Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management*, Vol.31, No.6, Pp.502-509.

- Sarmaed, V, Bazargan, A, Hejazi, E 2016, *Research Methods in Behavioral Sciences*, Tehran, *AJ Publishing, Twenty-ninth Edition*.
- Saenz, J, Aramburu, N, Rivera, O 2009, Knowledge sharing and innovation performance A comparison between high-tech and lowtech companies, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.10, No1, Pp.22-36.
- Schneider, B, Reichers, A 1983, On the etiology of climates, *Personnel Psychology*, Vol.36, Pp.19-39.
- Shalley, C, Gilson, L 2004, *What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity*, Dupree college of Management, Georgia Institute of technology:10-17, Pp. 33-53.
- Sobhani, G, Honary, H, Shahlaei, J, Ahmadi, A 2013, The Relationship of Information Technology and Knowledge Management in Sport Federations, *Sport Management*, No.17, Pp.73-55.
- Tang, H.K 1998, An inventory of organizational innovativeness, *Technovation*, Vol.19, No.1, PP.41-51.
- Thompson, J.D 2003, *Organizations in Action*. McGraw-Hill, New York.
- Tiwana, A, Mclean, E.R 2005, Expertise Integration and Creativity in Information Systems Development, *Journal of Management Information Systems*, Vol.22, No.1, Pp.13-43.
- Turban, E, Mclean, E 2002, *Information technology for management*, 3rd ed, John Wiley & Sons, Inc.
- Turina, M, Confessore, G, Barbante, I, Buzzi, O, Turina, S, 2016, Hub agribusiness in the Center Italy: Simulation of the growth of a new industrial cluster, through logistic functions, *Agriculture and Agricultural Science Procedia*, Vol. 8, Pp. 353 – 371.
- Vaccaro, A, Parente, R, Veloso, F.M 2010, Knowledge management tools. Inter organizational relationships, innovation and firm performance, *Technological Forecasting & Social Change*, Vol.77, No.7, Pp.1076-1089.
- Newman, B, Conrad, K.W 2000, A Framework for characterizing knowledge management methods, practices, and technologies, *the knowledge management theory papers*, Pp.11-16.
- Nonaka, I 1991, The knowledge-creating company, *Harvard Business Review*, Vol.65, Pp.162-195.
- Nonaka, U, Takeuchi, H 2003, *The Knowledge Creating Company*: Oxford University press, Pp.28-52.
- Naguyen, L, Shanks, G 2009, A framework for understanding creativity in requirements engineering, *Information and software technology*, Vol.51, No.3, Pp.655-662.
- March, J 1991, Exploration and exploitation in organizational learning, *Organization Science*, Vol. 2, No.1, Pp.71-87.
- Pandey, S, Sharma, R 2009, Organizational Factors for Exploration and Exploitation, *Journal of Technology Management & Innovation*, Vol. 4, No.1, Pp. 48-58.
- Park, Y, Kim, S 2006, Knowledge management system for fourth generation R&D: Knowvation. *Technovaon*, Vol. 26, No.5-6, Pp. 595-602.
- Popper, K 2002, *The Logic of Scientific Discovery* (2nd English ed). New York, NY: Routledge Classics. London: *Routledge Classics*, Pp.3.
- Rajabidanalo, H, Jandaghi, G 2009, The Relationship between Knowledge Management and Innovation in Organization (Urmia Enterprises), Master's Degree, Tehran University, *Faculty of Management*.
- Rhodes, J, Hung, R, Lok, P, Lien, B.Y.H, Wu, C.M 2008, "Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance". *Journal of Knowledge management*, Vol.12, No.3, Pp.84-100.
- Rao, M 2005, Knowledge management tools and techniques: Practitioners and experts evaluate KM solutions. Amsterdam: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Valiollahpur, M 2016, The presentation of the model of Islamic Humanities in the Islamic educational system on the orders of the Supreme Leader, the first Islamic Humanities Conference, Qum, lecture, publication in the Islamic Humanities Journal, Social Science Researches Association of Iran, Access to paper: [Http://www.civilica.com/Paper-NCIH01-NCIH01\\_207](http://www.civilica.com/Paper-NCIH01-NCIH01_207)

Valiollahpur, M 2015, Presentation of an Integrated and Exploratory Model with the Commercial-Political Model of the International Space for the Development of the Economic System of the Islamic Republic of Iran, Second Conference on New Research in Science and Technology, lecture, Access to paper: [Http:// fa.seminars.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=17815](http://fa.seminars.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=17815)

[Http://www.civilica.com/Paper-EMAA02-EMAA02\\_0](http://www.civilica.com/Paper-EMAA02-EMAA02_0).

Valiollahpur, M 2015, Presentation of an Integrated and Exploratory Model for Resource Equipping in the Development and Dynamics of the Banking System of the Islamic Republic of Iran, The 2nd Conference on New Research in Science and Technology, lecture. Access to paper [Http://fa.seminars.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=17813](http://fa.seminars.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=17813)

[Http://www.civilica.com/Paper-EMAA02-EMAA02\\_003](http://www.civilica.com/Paper-EMAA02-EMAA02_003)

Valiollahpur, M 2015, Statistical modeling in the research methodology (research knowledge: education system), the first scientific-research congress of the development and promotion of educational sciences and psychology, sociology and social science of Iran. Access to paper: [Http://www.civilica.com/Paper-EPCONF01-EPCONF01\\_293](http://www.civilica.com/Paper-EPCONF01-EPCONF01_293)

Valiollahpur, M 2015, Overview of Statistics in the Education System, the first scientific-research congress on the development and promotion of educational sciences and psychology, sociology and social sciences in Iran. Access to paper: [Http://www.civilica.com/Paper-IMSYM01-IMSYM01\\_009](http://www.civilica.com/Paper-IMSYM01-IMSYM01_009).

Van-Stel, A, Folkering, M, Meijaard, J, Uhlaner. L 2007, The relationship between knowledge management, Innovation and firm Performance: Evidence from Dutch SMEs, <http://www.entrepreneurship-sme.eu>, Pp.11.

Valiollahpur, M 2012, The factors affecting the behavior of the Internet in e-commerce with an emphasis on organizational innovation, Conference Student Research Week Management and Accounting, Islamic Azad University of Babol, speech first (award for top researcher of Islamic Azad University, Babol Branch), Access to the paper: [Http://www.irangn.ir/article\\_view.php?rahgiri=6142269421669714](http://www.irangn.ir/article_view.php?rahgiri=6142269421669714)

Valiollahpur, S, Valiollahpur, M 2014, The metropolitan trade on international economic policies in the current bilateral engagement of the Islamic Republic of Iran of the country, an analytical approach with Geoinformatics and Geomatics, National Conference on Strategic Analysis of the views of the Supreme Leader economics and management, Islamic Azad University of Babol, presentations, published in the Journal of human Sciences, Access to the paper: [Http://www.civilica.com/Paper-ECOO01-ECOO01\\_023](http://www.civilica.com/Paper-ECOO01-ECOO01_023)

Valiollahpur, M 2016, The Development of the Model of the Innovation of the Islamic Humanities Based on the Quranic Verses of the Holy Qur'an and the Proposals of the Supreme Leader, Journal of New Ideas in Science and Technology, No.1. Access to paper:

[Http://fa.journals.sid.ir/JournalListPaper.aspx?ID=55832](http://fa.journals.sid.ir/JournalListPaper.aspx?ID=55832)

[Http://www.magiran.com/magtoc.asp?mgID=7349&number=1](http://www.magiran.com/magtoc.asp?mgID=7349&number=1)

Valiollahpur, M 2016, The inevitable necessity of the community of the elite community and superior talent on the structure of Islamic development patterns, Quarterly Journal of New Ideas in Science and Technology, No.2. Access to paper: [Http://www.magiran.com/view.asp?Type=pdf&ID=1612404&l=en](http://www.magiran.com/view.asp?Type=pdf&ID=1612404&l=en)

- Xu, J, Li, Y 2009, An empirical investigation of knowledge management and innovative performance: The case of alliances, *Research Policy*, Vol.38, No.2, PP.358-368.
- Yousefi, E, Feizi, J.S, Soleimani, M 2011, Assess the impact of knowledge management on innovation (among managers and employees of technology companies based in the Science and Technology Park Urmia University)," *Journal-management initiative and creativity In Humanities*, Vol.1, No.3.
- Zaugg, R, Thom, N 2002, Excellence through implicit competencies: Human resource management-organizational development-knowledge creation, *Journal of Change Management*, Vol.3, No.3, Pp.199-211.
- Valiollahpur, M 2014, Move beyond modern pattern and reductive view of postmodern Toward Nvfhmy of ultrastructural changes the paradigm of torque imagination based on patterns Prktykal in the educational system, *International Symposium of Management Sciences*, Tehran, the capital of achieving solutions Sustainable development. Access to paper: [Http://www.civilica.com/Paper-IMSYM01-IMSYM01\\_024](http://www.civilica.com/Paper-IMSYM01-IMSYM01_024).
- Weerawardena, J, O'Cass, A, Julian, C 2006, Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance, *Journal of Business Research*, Vol.59, No.1, Pp.37-45.
- Wong, K.Y 2005, Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises, *Industrial Management & Data Systems*, Vol.105, No.3, Pp.261-2791.

## Analysis of the relationship between knowledge anagement and innovation in order to offering the knowledge-based innovation model

Morteza Valiollahpur Muziraji <sup>1</sup>

Abdollah Aliesmaili <sup>2,\*</sup>

Babak Hosseinzadeh <sup>2</sup>

<sup>1</sup>: Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

<sup>2</sup>: Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

**Abstract:** In the topics of behavioral sciences, educational sciences, psychology and management, always the concepts of knowledge-based innovation and innovation have been of particular importance. Nowadays, it has been proven that the success of an organization in the social, economic, cultural, and political fields depends on the acquisition of new knowledge, combined with organization internal and external innovation, and only by having such system, an organization along with other successful organizations of deserves worthiness. One can never claim that innovation by itself takes shape, unless the organization seeks to it. The data gathering tool a researcher-made questionnaire which is ordered based on the five-point Likert scale including 5 spectrum very high, high, medium, low and very low. The statistical population of research includes all professors and students of Islamic Azad Universities of Mazandaran province. Sample in this study of subgroups includes faculty members, university lecturers and students estimated a total of 768. The findings briefly show that all dimensions, components and variables of the conceptual model of research in innovation development are explained based on the variables of knowledge management. The beneficiaries of this research are all educational centers, higher education, organizations, institutions, research centers and individuals who want to enhance the effectiveness their organization based on knowledge-based innovation structures according to Intellectual, ethical, behavioral, psychological and educational patterns of their beneficiaries.

**Keywords:** Knowledge Management, Innovation, Knowledge-based Innovation Model.

**\*Corresponding author:** Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

**Email:** shahramae@gmail.com