

The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship between Knowledge Management and Organizational Innovation (Case Study: Faculty Members of a Military University)

Mahmood Araei¹, Mojgan Mohammadi Mehr^{2*}

¹ Researcher of Aja Medical Education Research and Development Center -PhD Student in Educational Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

² Associate Professor of Curriculum Studies, Faculty of Paramedical Sciences, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 8 December 2019 Accepted: 2 July 2020

Abstract

Background and Aim: Having up-to-date knowledge and information and innovative behavior in professors is one of the main concerns of university administrators. The purpose of this study was to investigate the impact of knowledge management on organizational innovation mediated by organizational learning among faculty members of a military university.

Methods: This is a descriptive-correlational study. The study population consisted of faculty members of a military university in Tehran in 2018. 110 people were selected through stratified random sampling. Data were analyzed using three knowledge management questionnaires Gold, Malhotra and Segars, organizational innovation questionnaire (Jiménez-Jimenez and Peniades and Suhel et al) and Nife organizational learning questionnaire, whose validity and reliability were confirmed. Questionnaires were distributed among faculty members in different faculties of the university and after one week, they were collected. Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were used for data analysis.

Results: The correlation coefficient between knowledge management and organizational innovation was equal to 0.403 and between organizational learning and organizational innovation was equal to 0.433 ($p=0.01$). The positive correlation coefficients indicated that there is a direct relationship between these variables and indicates that with increasing knowledge management and organizational learning, the level of organizational innovation increases. Structural equation modeling also showed that organizational learning has a strong mediating role in the relationship between knowledge management and organizational innovation.

Conclusion: According to the research findings, university managers and military colleges can improve the knowledge management and organizational learning conditions leading to the development of innovative approach and behavior among faculty members and thereby increase in the efficiency of the university.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Innovation, Organizational Learning, Faculty Members, Military University

*Corresponding author: Mojgan Mohammadimehr, Email: M.Mohammadimehr@ajaums.ac.ir

بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی)

محمود آرائی^۱، مژگان محمدی مهر^{۲*}

^۱ پژوهشگر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی آجا- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۲ دانشیار مطالعات برنامه ریزی درسی، گروه علوم آزمایشگاهی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد و رفتار نوآورانه در اساتید، از دغدغه‌های اساسی مدیران دانشگاه است. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی در میان اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی می‌باشد.

روش‌ها: روش پژوهش حاضر، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۷ بود. از بین جامعه آماری ۱۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. اطلاعات پژوهش با استفاده از سه پرسشنامه مدیریت دانش (Gold, Malhotra, Segars)، پرسشنامه نوآوری سازمانی (ترکیب پرسشنامه‌های Jiménez-Jimenez و همکاران با Suhel و Prajgo و Peniades) و پرسشنامه یادگیری سازمانی Nife که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت استفاده شد. پرسشنامه بین اعضای هیئت علمی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه توزیع و پس از یک هفته جهت جمع‌آوری به آن‌ها مراجعه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۰۳ و ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۳۳ در سطح $(p=0/01)$ معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده نشان‌دهنده وجود ارتباط مستقیم بین این متغیرها می‌باشد و نشان می‌دهد با افزایش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، میزان نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که یادگیری سازمانی نقش میانجیگری قوی در ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیران دانشگاه و دانشکده‌های نظامی می‌توانند با بهبود شرایط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی منجر به گسترش رویکرد و رفتار نوآورانه در میان اعضای هیئت علمی شوند و در نتیجه موجبات بهره‌وری بیشتر دانشگاه را فراهم کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه نظامی.

مقدمه

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش موسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها در سرمایه دانشی آن‌ها نهفته است و دانش منبع قدرت برای کارکنان امری حیاتی برای رقابت سازمان‌ها در محیط‌های پویا و سلاح راهبردی و نیروی محرکه توسعه همه جانبه و پایدار کشور می‌باشد (۱)؛ بنابراین سازمان‌ها یقین دارند که برای رقابتی ماندن باید منابع و فعالیت‌های فکری خود را مدیریت کنند (۲،۳). سازمان‌های موفق نیروی انسانی دانش‌گر بیشتری در اختیار دارند و از نیروی انسانی، برای غلبه بر محیط پرقابلیت و تغییرپذیر کسب‌وکار، استفاده می‌کنند (۴). در مواجهه با تغییرات تند و سریع، مؤسسات باید برای حفظ مزیت‌های رقابتی‌شان دانش خود را تعدیل و بروز کنند (۵). Monacko در بیان ضرورت پژوهش و تحقیق در حیطه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها معتقد است که علی‌رغم عمومیت یافتن مدیریت دانش در عرصه تجارت و اقتصاد، هنوز در دانشگاه‌ها، مدیریت جایگاه خود را به دست نیاورده است (۶). درحالی‌که دانشگاه‌ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به‌عنوان منبع تولید دانش به‌حساب می‌آیند و باید پیشرو به‌کارگیری مدیریت دانش در جامعه باشند. افراد در سازمان عواملی هستند که انتقال دانش و اطلاعات در همه سطوح به آن‌ها بستگی دارد (۷). می‌توان گفت مهم‌ترین دارایی اغلب سازمان‌ها مشتریان آنها هستند. مشتریان به خاطر ارتباط مستقیمی که با اقدامات یک سازمان دارند، منبع ارزشمندی برای فرصت‌ها و تهدیدات مرتبط با صنعت مربوطه می‌باشند (۸).

علاوه بر مدیریت دانش، از دیگر راهکارهای اثربخش مواجهه با تغییر و تحولات در دانشگاه، نوآوری سازمانی است. در مواجهه با محیط متغیر، نوآوری‌ها، سازمان را به انعطاف‌پذیری در برابر تغییر مجهز می‌کنند و کلید بقا و موفقیت‌اند (۹). از طرفی توانایی یادگیری می‌تواند ظرفیت نوآوری سازمانی و حفظ مزیت رقابتی در محیط متلاطم را برانگیزد (۱۰). امروزه به‌طور فزاینده‌ای از نوآوری به‌عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان در بازارهای رقابتی یاد می‌شود (۱۱). ادبیات موجود در مورد مدیریت نوآوری نشان می‌دهد که سازمان‌ها در حالی که از منابع دانش داخلی و خارجی خود استفاده می‌کنند، باید نوآور باشند (۱۲). در سال‌های اخیر با ظهور اقتصاد دانش‌محور، نوآوری نقش حیاتی‌تری در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرد؛ آن است که سازمان‌هایی که ظرفیت ایجاد نوآوری دارند، سریع‌تر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور قادر خواهند بود به چالش‌های محیطی پاسخ دهند، که این به‌نوبه خود عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد (۱۳). Zheng نوآوری را به‌عنوان ترک الگوهای قدیمی و مهم‌ترین قابلیت برای رشد و گسترش سازمان به شمار آورده‌اند (۱۴). نوآوری اغلب همراه با تغییر است و به‌عنوان چیز جدیدی که به تغییر منجر می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (۱۵)، اما از دید Terblanche و Martins هر تغییری نوآوری نیست، زیرا ممکن

است شامل نظرهای جدید نبوده، یا به بهبود سازمانی منجر نشود (۱۶).

امروزه، دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند پژوهش هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدید هستند. همچنین، آنان نوآوری‌های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آن‌ها را مستند می‌کنند و نحوه تفکر، سیاست‌گذاری و عمل درباره تبادل دانش و کارآفرینی در دانشگاه، صنعت و دولت را تغییر می‌دهند (۱۷). توسعه مهارت‌های انسانی از طریق برنامه‌های توانمندسازی به‌گونه‌ای که دانش‌آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه به‌طور نوآورانه‌ای فعالیت کنند، از اصلی‌ترین هدف این دانشگاه‌ها است (۱۸،۱۹). به دلیل شرایط و وضعیت‌های پیچیده جدیدی که سازمان‌ها را با تنگنای رقابتی و تکنولوژیکی مواجه ساخته و تداوم روش سنتی را با مشکل روبرو ساخته است، دانشگاه‌ها نیز به لزوم نوآوری (از نوع فردی یا سازمانی) پی برده است (۲۰).

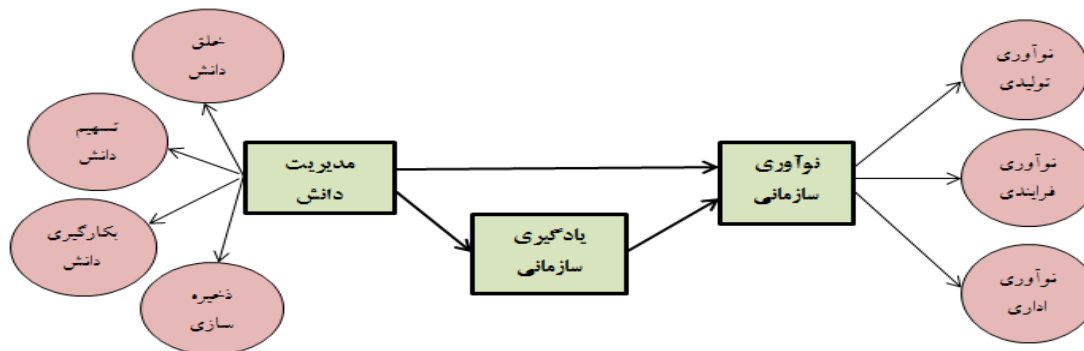
توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ برمی‌گردد (۲۱،۲۲). یادگیری سازمانی تأثیر مثبت روی نوآوری در سازمان‌ها دارد، در نتیجه به اخذ مزیت رقابتی بلندمدت کمک می‌کند (۲۳،۲۴). ابعاد یادگیری سازمانی شامل: چشم‌انداز و مأموریت مشترک؛ فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی، به اشتراک گذاشتن دانش؛ تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی کارکنان می‌باشد (۲۵).

در سازمان‌هایی که تغییر و پیشرفت جز ارکان اصلی سازمان است، نوآوری و مدیریت دانش از عوامل مهم برای رسیدن به اهداف آن است (۲۶). بر همین اساس، برای افزایش قابلیت پاسخگویی سازمان به تغییرات محیطی، در حین حفظ کارایی سیستم، سازمان‌ها نیازمند یادگیری مستمر می‌باشند (۱۰). امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند (۲۷). چیزی که محرک فرایند نوآوری در سازمان‌هاست، یادگیری می‌باشد (۲۸) با مرور ادبیات گذشته، مدیریت دانش به‌طور مثبت بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد (۲۹) و یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی را به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه هر دوی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی می‌توانند به‌طور مجزا و مؤثر نوآوری را ارتقا دهند (۲۸).

لذا با کمک بررسی ادبیات موضوع و با توجه به دغدغه‌های اصلی این تحقیق، الگوی مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱- است. با توجه به الگوی مفهومی پژوهش، هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ارتش

آیا یادگیری سازمانی می‌تواند بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نقش میانجی داشته باشد؟

است. همچنین محققان در پی پاسخگویی به این سؤالات هستند که آیا بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ارتباط وجود دارد؟ و



شکل-۱. مدل مفهومی پژوهش

این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به‌عبارت‌دیگر از پایایی لازم برخوردار هستند. برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت که روایی محتوا توسط افراد متخصص تعیین و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. در این تحقیق متغیر مدیریت دانش به‌عنوان متغیر مستقل تحقیق و متغیرهای نوآوری سازمانی به‌عنوان متغیرهای ملاک و متغیر یادگیری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفته شدند. به‌منظور اجرای پرسشنامه‌ها و گردآوری اطلاعات، ابتدا، معرفی‌نامه از معاونت تحقیقات و فن‌آوری دریافت و سپس مجوزهای امنیتی مورد نیاز از اداره حفاظت اطلاعات دانشگاه اخذ شد. با مراجعه به معاونت پژوهش دانشکده‌های مربوطه هماهنگی لازم برای انجام پژوهش انجام و با مراجعه مستقیم به اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تابعه شامل دانشکده‌های پزشکی، پرستاری، پیراپزشکی، دندانپزشکی و دانشکده طب هوافضا و زیرسطحی، ضمن توضیح هدف پژوهش، اعتماد و اطمینان آنها از رعایت محرمانه ماندن اطلاعات شخصی-شان در مطالعه جلب شد و تاکید شد، نتایج طرح در اختیار آنها قرار خواهد گرفت. سپس توضیحات لازم در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها، ارائه و پرسشنامه‌ها بین مشارکت‌کنندگان توزیع گردید که بعد از یک هفته پرسشنامه‌های تکمیل شده، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی (فراوانی، درصد و میانگین) از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد، به‌منظور تعیین وضعیت متغیرها در جامعه آماری از آزمون t تک نمونه‌ای و برای بررسی همبستگی از همبستگی پیرسون استفاده شد و برای آزمون فرضیه‌ها به روش مدل یابی معادلات ساختاری، تحلیل مدل معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار Lisrel انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: در این تحقیق ملاحظات اخلاقی شامل رضایت شفاهی نمونه جهت تکمیل پرسشنامه، محرمانه بودن

روش‌ها

این تحقیق از نظر ماهیت و اهداف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها در گروه تحقیقات توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر روش همبستگی است که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف تحلیل شد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، کل ۱۵۹ نفر اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های مختلف یک دانشگاه نظامی در تهران، در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. معیار ورود به مطالعه این بود که استاد مربوطه، هیات علمی رسمی دانشگاه نظامی مورد مطالعه باشد و داوطلبانه تمایل به شرکت در مطالعه داشته باشد. نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی بوده و بر اساس جدول مورگان صورت گرفت که تعداد نمونه با توجه به جامعه، ۱۱۰ نفر است و از این تعداد، ۱۰۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل سه پرسشنامه بوده است: ۱- پرسشنامه مدیریت دانش (Segars و Malhotra, Gold, ۲۰۰۱) که شامل ۲۵ گویه و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) در سازمان بوده که پاسخ‌های آن در ۵ طیف لیکرت قسمت‌بندی شده است. ۲- پرسشنامه نوآوری سازمانی: پرسشنامه‌ای که ترکیبی از پرسشنامه‌های Jiménez-Jimenez و همکاران (۱۳) است که هدف آن بررسی سه بعد نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری در سازمان می‌باشد. این پرسشنامه با توجه به این سه بعد، دارای ۱۷ سؤال است. ۳- پرسشنامه یادگیری سازمانی (Nife, ۲۰۰۱): این پرسشنامه ۳۱ سؤالی شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، ساختار سازمانی، استراتژی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی کارکنان می‌باشد. پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴ تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شدند. نتایج ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای پایایی در پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۷۸)، نوآوری سازمانی (۰/۸۱) و یادگیری سازمانی (۰/۷۶) به‌دست‌آمده است؛ این اعداد نشان‌دهنده

داشتند. در رابطه با رتبه علمی اعضای گروه نمونه، از میان ۱۰۵ نفر حاضر در پژوهش ۵۷ نفر دانشیار (۳/۵۴٪) و ۴۸ نفر نیز استادیار (۷/۴۷٪) بودند. از نظر دانشکده محل خدمت نیز ۷۶/۲٪ از شرکت کنندگان در پژوهش در دانشکده پزشکی، ۶/۷٪ دانشکده پیراپزشکی، ۶/۷٪ در دانشکده پرستاری، ۵/۷٪ در دانشکده هوا-فضا و ۴/۸٪ نیز در دانشکده دندانپزشکی مشغول به خدمت بودند. با توجه به مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱- و طبق فرضیه‌ها، متغیرهای این پژوهش شامل نوآوری سازمانی (وابسته)، یادگیری سازمانی (میانجی) و مدیریت دانش (مستقل) هستند.

اطلاعات همراه با بی‌نام بودن پرسشنامه، در اختیار قرار دادن نتایج کلی تحقیق در صورت تمایل به مشارکت کنندگان بود.

نتایج

بر اساس شاخص‌های توصیفی، اعضای هیات علمی شرکت کننده در مطالعه، (۳۳/۳۳٪) ۳۵ نفر زن و (۶۶/۶۶٪) ۷۰ نفر مرد بودند. در رابطه با سن نیز ۲۶/۷ درصد از اعضای هیئت علمی بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۴۷/۶ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال، ۲۲/۹ درصد ۵۶ تا ۶۵ سال و ۲/۸ درصد نیز بین ۶۶ تا ۷۵ سال سن

جدول ۱- آمار توصیفی میانگین، کجی، کشیدگی و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

شاخص آماری	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت دانش	خلق دانش	۰/۰۱۲	-۰/۲۵۹	۲۰/۱۱
	تسهیم دانش	-۰/۱۳۳	-۰/۲۴۸	۱۸/۱۵
	به کارگیری دانش	۰/۴۴۶	-۰/۵۲۰	۱۴
	ذخیره سازی دانش	-۰/۲۶۷	-۰/۳۴۴	۲۰/۱۴
	مدیریت دانش	-۰/۰۶۹	-۰/۱۵۳	۷۲/۴۱
نوآوری سازمانی	نوآوری تولیدی	-۰/۴۳۰	۰/۰۱۹	۱۶/۸۳
	نوآوری فرایندی	۰/۱۲۷	-۰/۴۰۴	۸/۴۱
	نوآوری اداری	-۰/۱۹۲	-۰/۴۱۴	۱۹/۰۶
	نوآوری سازمانی	-۰/۳۱۵	-۰/۱۷۵	۴۴/۳۲
یادگیری سازمانی	چشم انداز مشترک	۰/۰۶۳	-۰/۲۴۱	۱۹/۱۹
	فرهنگ سازمانی	۰/۰۸۵	-۰/۳۱۲	۱۲/۶۴
	کار و یادگیری تیمی	۰/۲۵۷	-۰/۳۵۵	۱۰/۲
	رهبری مشارکتی	-۰/۱۳۳	-۰/۶۹۷	۱۱/۶۸
	توسعه شایستگی کارکنان	۰/۰۲۴	-۰/۶۰۶	۸/۹۷
	ساختار سازمانی	-۰/۲۸۴	-۰/۴۵۷	۱۲/۱۳
	استراتژی	-۰/۱۸۱	-۰/۶۱۹	۱۲/۹۶
یادگیری سازمانی	-۰/۱۱۶	-۰/۱۷۱	۸۷/۸	

می‌دهد با افزایش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، میزان نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۲- ماتریس ضرایب همبستگی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳
۱- مدیریت دانش	۱		
۲- یادگیری سازمانی	۰,۲۳۵**	۱	
۳- نوآوری سازمانی	۰,۴۰۳**	۰,۴۳۳**	۱

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور پاسخ به سؤال پژوهش (وضعیت مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارتش چگونه است؟)

در جدول ۱- توصیف آماری نمرات مربوط به متغیرهای مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آنها نشان داده شده است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

در تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نیز با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع نمونه‌ها با استفاده از آزمون نا پارامتری گولموگروف-اسمیرنوف مورد تأیید قرار گرفته است، از t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون استفاده شده است. قبل از بررسی روابط علت و معلولی بین متغیرها، همبستگی آن‌ها از طریق همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌طور که در جدول ۲- مشاهده می‌شود متغیرهای مشاهده شده با یکدیگر در سطح معناداری ۰/۰۱ همبستگی دارند. مثبت بودن ضرایب همبستگی به دست آمده نشان‌دهنده وجود ارتباط مستقیم بین این متغیرها می‌باشد و نشان

غیراستاندارد مدل به همراه آماره t مربوط به هریک از ضرایب و سطح معنی داری آن نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیر معنی دار هستند.

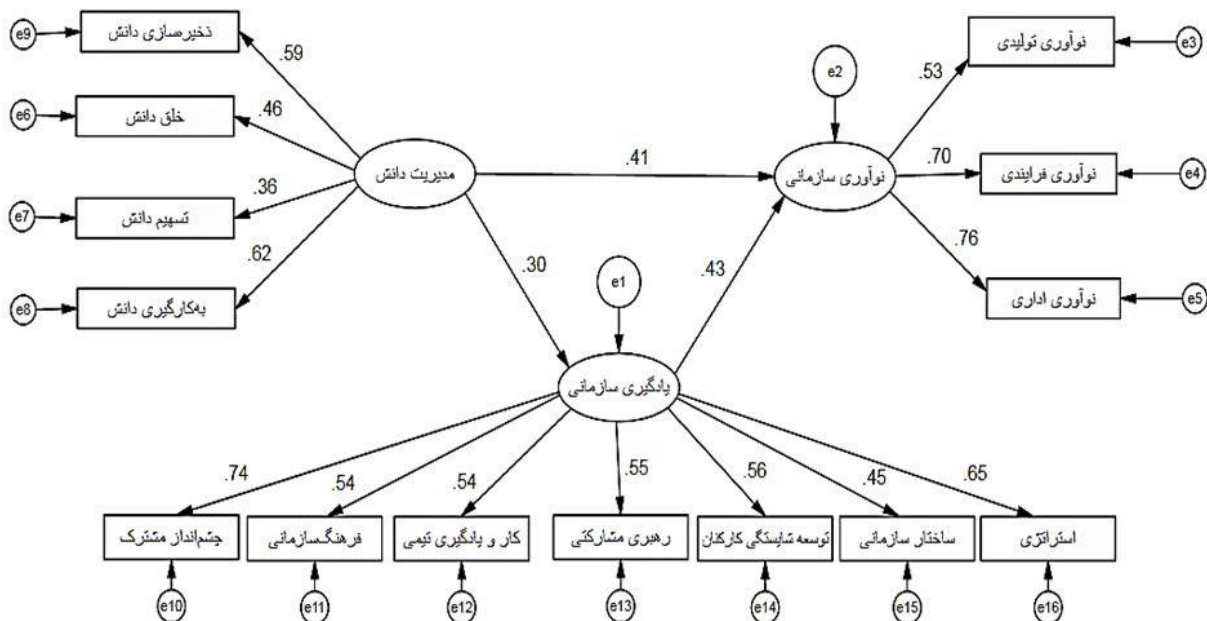
نتایج جدول-۵ نشان می‌دهد، شاخص‌های کلی آزمون نیکویی برازش در الگوی معادلات ساختاری حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی است. بنابراین داده‌های ما به خوبی الگوی کلی پیشنهادی را تأیید کرده‌اند و ساختار کلی روابط مورد آزمون از طریق داده‌های به دست آمده تأیید شد.

نشان می‌دهد که با توجه به کوچک تر بودن میانگین به دست آمده از مقدار میانگین نظری (مقدار متوسط ۳)، وضعیت مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه علوم پزشکی ارتش در سطح پایینی قرار دارند.

به منظور بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، از تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. مدل بررسی شده به همراه شاخص‌های مربوط به برازش مدل در شکل-۲ ارائه شده است. ضرایب استاندارد و

جدول-۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی

شاخص آماری	میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	T	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدیریت دانش	۲/۸۹	۳	-۷/۳۰۹	۱۰۴	۰/۰۰۱
نوآوری سازمانی	۲/۶۰	۳	-۱۶/۰۰۱	۱۰۴	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۲/۸۳	۳	-۷/۳۶۱	۱۰۴	۰/۰۰۱



شکل-۲. ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی برای بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مدل نهایی پژوهش)

دانش و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد) و سوم (بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد)، با توجه به نتایج جدول-۶ مقدار ضریب غیراستاندارد مسیر مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با نوآوری سازمانی به ترتیب برابر با $۰/۴۱۰$ و $۰/۶۲۴$ و ضریب استاندارد به ترتیب برابر با $۰/۳۰۲$ و $۰/۴۰۸$ است و مقدار آماره آزمون بزرگ تر از $۱/۹۶$ می‌باشد. با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری به دست آمده از مقدار $۰/۰۵$ ، فرض صفر رد و فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه مثبت بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و فرضیه دوم پژوهش مبنی بر رابطه مثبت بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

شاخص نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) برازش مدل را تأیید می‌کند. χ^2/Df که این عدد کمتر از ۳ است و به معنی برازش مدل با داده‌هاست. خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی (RMSEA) برابر $۰/۰۳۱$ و ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده (SRMR) برابر با $۰/۰۶۷$ است که از میزان ملاک ($۰/۰۸$) کوچک تر است و در نتیجه برازش مدل را تأیید می‌کند؛ و در نهایت شاخص‌های CFI ، IFI و GFI نیز از ملاک مورد نظر ($۰/۹$) بزرگ تر هستند. در مجموع و با در نظر گرفتن مجموع شاخص‌های محاسبه شده، برازش مدل با داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در پاسخ به فرضیه‌های فرعی اول (بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد)، دوم (بین مدیریت

جدول-۴. ضرایب مدل ساختاری متغیرهای بکار رفته در مدل

P	مقادیر t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد			
		۰/۵۹۱	۱	←	ذخیره‌سازی دانش	۱ مدیریت دانش
۰/۰۱	۳/۱۳۰	۰/۴۶۳	۰/۷۸۲	←	خلق دانش	۲ مدیریت دانش
۰/۰۱	۲/۶۴۵	۰/۳۶۴	۰/۵۴۴	←	تسهیم دانش	۳ مدیریت دانش
۰/۰۱	۳/۵۱۶	۰/۶۱۸	۰/۸۲۵	←	به‌کارگیری دانش	۴ مدیریت دانش
		۰/۵۲۶	۱	←	نوآوری تولیدی	۵ نوآوری سازمانی
۰/۰۱	۴/۳۴۶	۰/۶۹۸	۰/۶۹۸	←	نوآوری فرایندی	۶ نوآوری سازمانی
۰/۰۱	۴/۴۰۴	۰/۷۵۶	۰/۸۶۹	←	نوآوری اداری	۷ نوآوری سازمانی
		۰/۷۴۴	۱	←	چشم‌انداز مشترک	۸ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۴/۰۲۶	۰/۵۴۵	۰/۹۰۶	←	فرهنگ‌سازمانی	۹ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۴/۹۰۴	۰/۵۴۲	۰/۴۵۵	←	کار و یادگیری تیمی	۱۰ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۵/۰۰۹	۰/۵۵۴	۰/۸۳۶	←	رهبری مشارکتی	۱۱ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۵/۰۶۲	۰/۵۶۱	۰/۸۵۸	←	توسعه شایستگی کارکنان	۱۲ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۴/۰۵۷	۰/۴۴۶	۰/۶۸۶	←	ساختار سازمانی	۱۳ یادگیری سازمانی
۰/۰۱	۵/۸۳۶	۰/۶۵۵	۰/۵۲۹	←	استراتژی	۱۴ یادگیری سازمانی

جدول-۵. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 3	۱/۰۹۸	مناسب
RMSEA	< 0.08	۰/۰۳۱	مناسب
SRMR	< 0.08	۰/۰۶۷	مناسب
CFI	> 0.9	۰/۹۷۳	مناسب
GFI	> 0.9	۰/۹۰۳	مناسب
IFI	> 0.9	۰/۹۷۴	مناسب

جدول-۶. ضریب مسیر رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی

مسیر	ضریب غیراستاندارد	ضریب استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری
← مدیریت دانش	۰/۴۱۰	۰/۳۰۲	۱/۹۹۴	۰/۰۴۶
← مدیریت دانش	۰/۶۲۴	۰/۴۰۸	۲/۳۳۳	۰/۰۲۰
← یادگیری سازمانی	۰/۴۸۷	۰/۴۳۲	۲/۸۶۱	۰/۰۰۴

بر نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث

به‌منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی اعضای هیئت‌علمی از ضریب همبستگی استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد اولاً مقدار ضریب همبستگی ۰/۲۳۵، نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی می‌باشد؛ ثانیاً آزمون فرضیه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر وجود رابطه علی میان مدیریت دانش و یادگیری سازمانی می‌باشد. نتایج نشان داد که $R^2 = 30\%$ می‌باشد که بیان می‌کند که ۳۰ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی را می‌توان با

همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب غیراستاندارد برابر با ۰/۴۸۷ و ضریب استاندارد برابر با ۰/۴۳۲ است و مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از مقدار ۰/۰۱، فرض صفر رد و فرضیه سوم پژوهش مبنی بر رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارتی با افزایش یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

برای تعیین معناداری آماری اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی (فرضیه اصلی)، از روش بوت استرپ استفاده شد. نتایج نشان داد، ضریب غیراستاندارد مسیر میانجی برابر با ۰/۲۰۰، ضریب استاندارد برابر با ۰/۱۳۱ و در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به نتایج معنی‌داری ضریب غیرمستقیم به‌دست‌آمده، فرضیه پژوهش مبنی

مدیریت دانش تبیین کرد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب‌شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان به وجود می‌آید (۳۰). یافته‌های پژوهش یعقوبی و همکاران نشان داد بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (۳۱)، مصباحی جهرمی و ادیب زاده در پژوهش خود دریافته‌اند که: یادگیری سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نقش‌آفرینی کند (۳۲). نتایج مطالعات داورزنی و همکاران حاکی از این بود که یادگیری سازمانی اثر مثبتی بر نوآوری دارد و باعث افزایش نوآوری می‌شود (۳۳). همچنین Massingham در پژوهش خود این موضوع را تأیید کرد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی داد (۳۴).

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد چرا که اولاً مقدار ضریب همبستگی $0/433$ ، نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی می‌باشد هر چند این مقدار ارتباط ضعیف را بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی نشان می‌دهد و ثانیاً آزمون فرضیه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر وجود رابطه علی میان یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی می‌باشد. نتایج نشان می‌دهند که $R^2 = 43\%$ می‌باشد که بیان می‌کند که ۴۳ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را می‌توان با یادگیری سازمانی تبیین کرد؛ بنابراین این فرضیه هم مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش محمودی و همکاران که بیان می‌دارد بین یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری سازمانی (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۳۵)، یافته‌های پژوهش Jiménez-Sanz-Valle و Jiménez که نشان داد، یادگیری سازمانی نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۶)، Kyoung و همکاران به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۳۷)، Hung و همکاران که به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی دارای اثرات مثبت و مستقیمی بر روی عملکرد نوآوری در سازمان می‌باشد، همسو می‌باشد (۳۸).

نتایج یافته‌ها در پژوهش حاضر در بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با توجه به یادگیری سازمانی نشان می‌دهد که اولاً مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر $0/403$ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی می‌باشد که وجود ارتباط نسبتاً خوبی بین این دو متغیر را نشان می‌دهد و ثانیاً آزمون فرضیه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر وجود رابطه علی میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با توجه به یادگیری سازمانی می‌باشد. نتایج نشان می‌دهند که مقدار $R^2 = 41\%$ می‌باشد که بیان می‌کند ۴۱ درصد از تغییرات

نوآوری سازمانی را می‌توان با مدیریت دانش و با توجه به یادگیری سازمانی تبیین کرد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش قربانی و همکاران که حاکی از آن است که بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و قابلیت یادگیری سازمانی این رابطه را میانجی می‌کند (۳۹)؛ یافته‌های پژوهش درگاهی و همکاران نشان داد بین مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی ($r = 0/325$) از نظر آماری ارتباط معنی‌داری وجود دارد که این ارتباط نشان‌دهنده تأثیرپذیری بیشتر خلاقیت سازمانی نسبت به نوآوری سازمانی از متغیر مدیریت دانش بود (۴۰)؛ یافته‌های پژوهش Chang که یادگیری سازمانی نقش میانجی را میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد و به‌این ترتیب، نقش مدیریت دانش به‌عنوان یک درون‌داد مهم است و یادگیری سازمانی نقش یک فرایند کلیدی را دارد و سرانجام، نوآوری سازمانی یک درون‌داد مهم در این سازمان‌ها محسوب می‌شود (۴۱) و یافته‌های پژوهش Lo که نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و نوآوری فنی ارتباط معناداری وجود دارد و نیز رابطه بین قابلیت ذخیره دانش و نوآوری اداری معنادار و مثبت بوده است، همسو می‌باشد (۲۷).

ضرایب استاندارد حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر این است که هرکدام از مؤلفه‌ها و متغیرهای مستقل به چه میزان بر روی متغیرهای وابسته تأثیر می‌گذارند و هر چه این ضرایب بیشتر باشند نشان‌دهنده تأثیر بیشتر بر روی متغیر وابسته می‌باشد. به‌کارگیری دانش با ضریب استاندارد $0/62$ بیشترین تأثیر و تسهیم دانش با ضریب $0/36$ کمترین تأثیر را بر روی مدیریت دانش می‌گذارد. چشم‌انداز مشترک با ضرایب استاندارد $0/74$ بیشترین تأثیر و ساختار سازمانی با ضریب $0/45$ کمترین تأثیر را بر روی یادگیری سازمانی دارد. همچنین نوآوری اداری با ضریب استاندارد $0/76$ بیشترین تأثیر و نوآوری تولیدی با ضریب $0/53$ کمترین تأثیر را بر روی نوآوری سازمانی دارد (شکل-۲).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که متغیر یادگیری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بر روی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی تأثیرگذار بوده است. این تأثیر که از آن تحت عنوان اثر غیرمستقیم یاد می‌شود برابر با $0/35$ به‌دست‌آمده و اثر مستقیم تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی که برابر با $0/41$ بوده است، می‌توان تفسیر نمود که اثر مستقیم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی بیشتر از اثر غیرمستقیم آن با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی می‌باشد؛ بنابراین بین متغیرهای مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی یک دانشگاه نظامی رابطه معنی‌داری مشاهده شد که وجود این روابط را می‌توان بدین‌صورت تبیین کرد:

فضای رقابتی، دانشگاه‌ها را به سمت مدیریت دانش جهت

بررسی‌ها و فرضیه‌های مطرح‌شده در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و بر روی وجود رابطه مثبت بین این متغیرها تأکید می‌شود.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- اجرای سیستماتیک مدیریت دانش می‌تواند دانشگاه‌های علوم پزشکی نظامی را در تمام قسمت‌ها برای عملکرد دقیقتر، کارآمدتر و اثربخش‌تر ترغیب کند؛ بنابراین لازم است که اجرای برنامه‌های مدیریت دانش در این مراکز ترویج شود.
- لازم است که دانشگاه‌های علوم پزشکی نظامی بیش از هر سازمان دیگر در جهت مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی تلاش نمایند و در حفظ یکی از مهمترین سرمایه‌های بشری پیشقدم باشند.
- با توجه به رابطه معنی دار مدیریت سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی نظامی، می‌توان با تقویت مدیریت دانش در محیط‌های بالینی باعث افزایش نوآوری سازمانی در بین کارکنان و در نتیجه ارتقای سطح خدمات ارائه شده گردید.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از همکاری‌ها و مشاوره‌های معاونت پژوهش و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی ارتش و تمام کسانی که در اجرای اهداف تحقیقاتی این طرح مار را یاری کردند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید. این مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی ارتش ج.ا.ا با کد اخلاق IR.AJAUMS.REC. 1396.103 در تاریخ ۱۳۹۶/۱۲/۶ تصویب شد. همچنین این طرح با کد ۹۹۶۸۴۹ در تاریخ ۱۳۹۶/۱۰/۴ در شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا تصویب شده است.

نقش نویسندگان: همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع:

1. Aghoubi M, Ghardashi F, Izadi A. Investigating and Designing a Model for Influencing Factors in the Production of Knowledge in an Institute of Military Medical University: A Confirmatory Factor Analysis. *J Mil Med*. 2017; 19 (1) :22-30.
2. Hutzschenreuter T, Kleindienst I. Strategy-process research: What have we learned and what is still to be explored. *Journal of management*. 2006; 32(5):673-720. doi:10.1177/0149206306291485
3. Ghazizadeh Fard SZ, Ataei S. Knowledge management is an effective factor in organizations (an analysis of the role of knowledge acquisition and experience in organizations). *Journal of Human Resource Management Development & Support*. 2013; 8 (27): 157-137.
4. Ahmadian SA, Shekari H, Afshari M. The Relationship between Knowledge Recession, Organizational Learning and Organizational Innovation in Yazd Higher Education Centers. *J Mil Med*

منتفع شدن از مزایای آن رهنمون گشته است. مدیریت دانش جهت شناسایی و اهرم قرار دادن دانش مجتمع شده در سازمان و به‌منظور تقویت آن درصحنه رقابت کاربرد دارد و به همین دلیل مدیریت دانش برای افزایش نوآوری و پاسخگو بودن در دانشگاه لازم می‌باشد. در واقع می‌توان گفت که برای سازمان‌های مدرن، دانش یک منبع استراتژیک است که باید در جهت بقا و حفظ مزیت رقابتی ایجاد گردد. بنابراین مدیریت چنین منبع استراتژیکی، سازمان را قادر می‌سازد تا منافع ویژه‌ای به دست بیاورد؛ ازجمله کاهش هزینه‌ها، نوآوری در محصولات و خدمات، بهبود کیفیت و ترکیب ابعاد بیان‌شده مدیریت دانش منجر به افزایش کارایی، انطباق‌پذیری و نوآوری در سازمان می‌شود و توانایی یادگیری را در سازمان به‌شدت بالا می‌برد.

یادگیری در سازمان‌های یادگیرنده وقتی روی می‌دهد که کارکنان سازمانی، مسائل را تجزیه‌وتحلیل کنند، روش‌های انجام کار را مورد بازبینی قرار دهند، شیوه‌های نو و خلاق و راه‌حل‌های مناسب را برای مشکلات پیش روی خود بیابند و در مورد آنچه انجام می‌دهند، فکر کنند (۴۲). در این سطح از یادگیری، سازمان باید یک دیدگاه بلندمدت نسبت به خود و محیط داشته باشد. این نوع یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان برای آینده می‌آموزد یعنی تعریف بهترین فرصت‌های آینده و کشف راه‌هایی برای دستیابی به آن. این سطح از یادگیری برای سازگاری با آینده و افزایش نوآوری‌ها در سازمان، بسیار مهم است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش می‌تواند تأثیرات بسزایی را بر روی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی اعضای هیئت‌علمی در پی داشته باشد و همچنین یادگیری سازمانی با توجه به نقش خود در افزایش توانایی ذهنی و دانشی سازمان منجر بر افزایش نوآوری در سازمان می‌گردد؛ بنابراین کلیه

Journal of Organizational Culture Management. 2011; 9 (2): 154-131.

5. Rademakers M. Corporate universities: Driving force of knowledge innovation *Journal of Workplace Learning*. 2005; 17(1): 130-136. doi:10.1108/13665620510574513
6. Monacko NJ. Knowledge management in universities. *Journal of Academy of U.P.M University*. 2008; 10(42): 32-41.
7. Mooghali AR, Azizi AR. Relation between Organizational Intelligence Organizational knowledge Management Development. *World Applied Science Journal*. 2008; 4(1): 1-8.
8. Yaghoubi M, Amiri Fini SH, Rahmati-Najarkolaei F. The Relationship between Customer Knowledge Management (CKM) on Customer Relationship Management (CRM) Tasks in a Military Hospital. *J Mil Med*. 2017; 18 (4):308-315

9. Liao SH, Fei WC, Liu CT. Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*. 2008;28: 183-195. doi:10.1016/j.technovation.2007.11.005
10. Hung RY, Lien BY, Yang B, Wu CM, Kuo YM. Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International business review*. 2011;20(2):213-25..
11. Martínez-Pérez Á, García-Villaverde PM, Elche D. The mediating effect of ambidextrous knowledge strategy between social capital and innovation of cultural tourism clusters firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2016. doi:10.1108/IJCHM-08-2014-0405
12. Singh SK, Gupta S, Busso D, Kamboj S. Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. 2019. doi:10.1016/j.jbusres.2019.04.040
13. Jiménez-Jimenez D, Valle RS, Hernandez-Espallardo M. Fostering innovation. *European Journal of innovation management*. 2008. doi:10.1108/14601060810889026
14. Zheng W. A social capital perspective of innovation from individuals to nations: Where is empirical literature directing us? *International Journal of Management Reviews*. 2008; 10(4):1-39.
15. Gumusluoglu L, Ilsev A. Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*. 2009;62(4):461-73. doi:10.1016/j.jbusres.2007.07.032
16. Martins EC, Terblanche F. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European journal of innovation management*. 2003. doi:10.1108/14601060310456337
17. Hemphälä J, Magnusson M. Networks for innovation-but what networks and what innovation?. *Creativity and Innovation Management*, 2012; 21(1): 3-16. doi:10.1111/j.1467-8691.2012.00625.x
18. Ojasalo J. Management of innovation networks: a case study of different approaches. *European journal of Innovation Management*. 2008;11(1):51-86. doi:10.1108/14601060810845222
19. Filippetti A. Innovation modes and design as a source of innovation: a firm-level analysis. *European Journal of Innovation Management*. 2011.
20. Çömlek O, Kitapçı H, Çelik V, Özşahin M. The effects of organizational learning capacity on firm innovative performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;41:367-74. doi:10.1016/j.sbspro.2012.04.043
21. Hu B. Linking business models with technological innovation performance through organizational learning. *European Management Journal*. 2014;32(4):587-95. doi:10.1016/j.emj.2013.10.009
22. Au YA, Carpenter D, Chen X, Clark JG. Virtual organizational learning in open source software development projects. *Information & Management*. 2009;46(1):9-15. doi:10.1016/j.im.2008.09.004
23. Templeton GF, Lewis BR, Snyder CA. Development of a Measure for the Organizational Learning Construct. *Journal of Management Information Systems* 2002; 19(2):175-218. doi:10.1080/07421222.2002.11045727
24. Tohidi H, Jabbari MM. Studying impact of organizational learning on innovating, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012;31:408-413. doi:10.1016/j.sbspro.2011.12.075
25. Boleslaw R. Ethical context of the participative leadership model: taking people into account *Journal of Corporate Governance*. 2009;9(4):461-472. doi:10.1108/14720700910985007
26. Hashemi P, Khadivar A, Shami Zanjani M. Development of Process-Based Ontology for Knowledge Management Technologies. *Journal of Information Processing and Management*. 2018; 33 (3): 1153-1176.
27. Lo JY, Nag R, Xu L, Agung SD. Organizational innovation efforts in multiple emerging market categories: Exploring the interplay of opportunity, ambiguity, and socio-cognitive contexts. *Research Policy*. 2020;49(3):103911. doi:10.1016/j.respol.2019.103911
28. Liao SH, Wu CC. System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert systems with Applications*. 2010;37(2):1096-103. doi:10.1016/j.eswa.2009.06.109
29. Su KJ, Huang LC, Hsieh HL. The development of a knowledge flow paradigm in engineering education: Empirical research in Taiwanese universities. *World Transactions on Engineering and Technology Education*. 2004;3(1):125-8.
30. Hong JC, Kuo CL. Knowledge management in the learning organization. *Leadership & Organization Development Journal*. 1999. doi:10.1108/01437739910277019
31. Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. A correlation study on organization learning and knowledge management in staffs in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration*. 2011;13(42):65-75.
32. Mesbahi J, Adibzadeh M. The Impact of Knowledge Management System on Organizational Innovation (Investigating the Role of Organizational Learning). *Journal of Science Studies*. 2016;2(5) 25-25.
33. Davarzani H, Kazemzadeh R, Degradi SH. Developing a Model for Investigating the Impacts of Organizational Learning Ability on Innovation. *Sharif Industrial Engineering & Management*. 2010: 28(2);3-14.
34. Massingham P. Organizational commitment, knowledge management interventions, and learning organization capacity. *The Learning Organization journal*. 2009.16 (2):122-142 doi:10.1108/09696470910939206
35. Mahmoudi MT, Afzalkohi F, Forozandeh A. Investigating and Evaluating the Relationship between Organizational Learning and Organizational Innovation of Isfahan University of Medical Sciences. *Educational Management Innovations*. 2016; 11 (2): 121-103.

36. Jiménez-Jiménez D, Sanz-Valle R. Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*. 2011; 64(4): 408-417. doi:10.1016/j.jbusres.2010.09.010
37. Kyoung Park Y, Hoon Song J, Won Yoon S, Kim J. Learning organization and innovative behavior the mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*. 2013; 38(1/2): 75-94. doi:10.1108/EJTD-04-2013-0040
38. Hung RY, Lien BY, Yang B, Wu CM, Kuo YM. Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International business review*. 2011;20(2):213-25.
39. Ghorbani M, Neyshabouri VR, Erfanian Khanzadeh H, Yaghoubi M. Investigating the mediating role of organizational capability in the relationship between knowledge sharing and organizational innovation capability. *Public Management Research*. 2016; 9 (64): 154-125.
40. Asadi S, Mahmoudi M. Survey of the Relationship of Knowledge Management and Organizational Creativity and Innovation among the Employees of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*. 2018;17(1):97-108.
41. Chang SC, Lee MS. The Linkage between Knowledge Accumulation Capability and Organizational Innovation. *Journal of Knowledge Management*. 2008;12(1):3-20. doi:10.1108/13673270810852359
42. Chung HF, Yang Z, Huang PH. How does organizational learning matter in strategic business performance? The contingency role of guanxi networking. *Journal of Business Research*. 2015;68 (6):1216-24. doi:10.1016/j.jbusres.2014.11.016