

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۲

طراحی مدل دانشگاه نوآور با استفاده از رویکرد کیفی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی)

مریم قلی پور^۱، رویا افراسیابی^{۲*}، محمود قربانی^۳، مریم حافظیان^۴

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی است.

روش: در این پژوهش از رویکرد کیفی و تحلیل تم جهت تحلیل اطلاعات استفاده شده است. اعضای گروه خبرگان شامل متخصصین حوزه مدیریت بودند که ۲۰ نفر از آنها را به عنوان پانل خبرگان برگزیده شدند. با استفاده از ابزار مصاحبه و بهره‌گیری از نرم افزار تحلیل اطلاعات کیفی NVivo، اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که بر اساس دیدگاه اعضای گروه خبرگان دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی دارای ۵ کد انتخابی، ۱۳ کد محوری و ۵۹ کد آزاد هستند. برای سنجش روایی مرحله کیفی پژوهش حاضر، از روش "ممیزی کردن از سوی داور" استفاده شده است که این روند توسط دو نفر از اساتید حوزه مدیریت انجام شده است. در ادامه با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی کدهای انتخابی شناسایی شده پرداخته شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصله از این بخش نشان دادند که به ترتیب: ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات دارای بیشترین میزان اهمیت در ساخت دانشگاه نوآور هستند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصله از پژوهش، جهت پیاده‌سازی دانشگاه نوآور توجه به ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات باید در اولویت قرار گیرند.

کلید واژه‌ها: دانشگاه نوآور، رویکرد کیفی، دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

maryamgholipoor1400@gmail.com

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول) royaafraassabi1398@gmail.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. mahmoud.gh@mshdiau.ac.ir

۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. ma.hafez@yahoo.com

پیشگفتار

نوآوری به عنوان یک گزینه ارزشمند برای افزایش رقابت پذیری شرکت‌ها در نظر گرفته شده است. مفهوم نوآوری به کاربردهای موفق و مفید ایده‌های خلاقانه در سازمان اشاره دارد (روستا، ۱۴۰۱). در واقع نوآوری یکی از موضوعات حیاتی در سازمان‌هاست که از عوامل کلیدی موفقیت سازمان به شمار می‌رود و به عنوان فرایند ارائه محصولات یا خدمات جدید به بازار تعریف شده است (ترکیان تبار و آسایش، ۱۴۰۱). در مطالعات نوین سازمانی، نوآوری به عنوان عاملی برای بقای سازمانی شناخته شده و در فضای سازمانی امروز، توجه شمار زیادی از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (هادیان و رحیمی، ۱۴۰۱). امروزه سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف با چالش‌های عظیمی مواجه هستند که محور مشترک تمامی آنان توسعه دانش، فناوری و نوآوری است (قنبری و معجونی، ۱۴۰۱). می‌توان گفت که موفقیت هر سازمانی در گرو همسوئی و همگامی با تحولات جامعه کنونی و پیش بینی نمودن مسیر آینده خود متناسب با تحولات نوآورانه امروزی است (اصلان زاده و همکاران، ۱۴۰۱). اولین کاربرد واژه "نوآوری"، به زمان رنسانس در اروپا برمی‌گردد. این مفهوم به طور کلی نوآوری را به معنای توانایی تلفیق در روش تازه برای خلق کالا و روش‌های تولید جدید و گشودن بازارهای جدید و حتی بعضی اوقات به سازماندهی مجدد صنعت بیان می‌کند (عظیم و همکاران، ۲۰۲۱). نوآوری یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد و معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند (کیانتو و آرامبورو، ۲۰۲۰). نوآوری از منظری دیگر، یعنی پذیرش و کاربرد روش‌ها و دانش جدید و هر نوع تفکر، رفتار یا چیزی که به طور کیفی نسبت به اشکال موجود، جدید است و تازگی دارد اطلاق می‌شود که منبعی ناملموس و غیر قابل تقلید نیز است (دیزی و لنون، ۲۰۲۰). پیتر دراگر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم، نوآوری است (سانگ

-
- 1 . Azeem
 - 2 . Kianto & Arambura
 - 3 . Dacey & Lennon

و کیم، ۲۰۲۱). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در محیط نامطمئن، مزیت رقابتی کسب کنند و بر حریفان غالب شوند و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد کسب و کارها می‌شود، نوآوری است (انی، ۲۰۲۰). مفهوم نوآوری به کاربردهای موفق و مفید ایده‌های خلاقانه در سازمان اشاره دارد (کاظمی و همکاران، ۲۰۲۱). نوآوری راهنمای جهت‌گیری کارآفرینانه است، این نشان می‌دهد که شرکت‌ها نمی‌توانند بدون بازمینی و نوآوری مستمر باقی بمانند (جنا و گویال، ۲۰۲۲). در واقع نوآوری، امروزه که به عصر اطلاعات شهرت یافته و تغییرات مداوم جزء لاینفک زندگی بشر و از جمله محیط سازمان به شمار می‌آید، امری حیاتی است (دهقان و همکاران، ۱۴۰۰).

در دنیای کنونی، توانایی سازگاری و مدیریت کردن تغییرات عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و دستیابی به این مهم نیازمند توجه سازمان‌ها به امر نوآوری است (ایزدی شهنانی و همکاران، ۱۴۰۰). دست یافتن به نوآوری نوعی شانس نیست بلکه لازم است که سازمان نوآوری را به عنوان بخشی از راهبردش پیگیری نماید و مدیران نیز آن را به عنوان یک فرهنگ پذیرا باشند (رمضان نیا و همکاران، ۱۴۰۱). به طور معمول نوآوری موتور اقتصاد مدرن است و ایده‌ها و دانش را به محصولات و خدمات تبدیل می‌کند (یار احمدی خراسانی و همکاران، ۱۴۰۱). نوآوری، یک ایده، یک محصول، یک فرایند، یک سیستم یا حتی وسیله‌ای است که بینش‌ها و تأثیرات جدیدی را برای فرد، گروه‌های مردم، سازمان‌ها، یک بخش صنعتی و کل جامعه به همراه می‌آورد (سعدآبادی، ۱۴۰۰).

امروزه به طور گسترده‌ای از نوآوری به عنوان یکی از عوامل مهم حفظ مزیت‌های رقابتی یاد می‌شود که باعث موفقیت بلند مدت استراتژیک سازمان می‌شود (گل زاده و الوداری، ۱۴۰۰). نوآوری به عنوان عامل حیاتی و مؤثر برای سازمان‌های امروزی ایفای نقش می‌کند تا

-
- 1 . Sung & Kim
 - 2 . Eyni
 - 3 . Kazemi
 - 4 . jena & Goyal

به وسیله آن، سازمان‌ها به عملکرد بهتر و مزیت رقابتی دست یابند(مندعلی زاده و نقش جواهری، ۱۴۰۰).

اهمیت نوآوری در دنیای پرشتاب کنونی بر هیچ کس پوشیده نیست. نوآوری، یک ایده، یک محصول، یک فرایند، یک سیستم یا حتی وسیله‌ای است که بینش‌ها و تأثیرات جدیدی را برای افراد، سازمان‌ها، صنایع و یا کل جامعه به ارمغان می‌آورد(نماینده و همکاران، ۱۴۰۰). اهمیت ایجاد نوآوری در سازمان‌ها موجب رشد و شکوفایی استعدادها و سوق یافتن آنها به سوی: ۱- خودشکوفایی، ۲- نیل به موفقیت‌های فردی، شغلی و اجتماعی، ۳- پیدایش تحرک در سازمان، ۴- افزایش در کمیت، کیفیت و تنوع تولیدات و خدمات، ۵- کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، ۶- افزایش انگیزش کاری کارکنان سازمان، ۷- ارتقاء سطح بهداشت روانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان، ۸- ارتقاء بهره‌وری سازمان، ۹- موفقیت مجموعه مدیریت و کارکنان سازمان، ۱۰- رشد و بالندگی سازمان، ۱۱- تحریک و تشویق حس رقابت و ۱۲- کاهش بوروکراسی اداری می‌شود(نیکخواه و حیدری، ۱۴۰۲). ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی منابع، نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند، سازمانی خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود(سعودی و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان‌های موفق در محیط‌های پرتلاطم و رقابتی امروز آنهایی هستند که نوآوری را در همه ارکان عملکردی خود نهادینه نمایند. با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته، سازمان‌های نوآور نسبت به سازمان‌های فاقد نوآوری، از توانایی پاسخگویی سریع‌تری به چالش‌ها و امکان دستیابی به فرصت‌های بهتری در تولید محصولات جدید و ارائه خدمات مناسب برخوردارند(کریم زاده و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین سازمان‌هایی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشند، به هیچ وجه از تغییر و تحول رویگردان نبوده، بلکه حتی می‌توانند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کنند(عبدی و همکاران، ۱۴۰۱). کشورهای موفق با تمرکز بر نوآوری و اشاعه فرهنگ آن، سرعت پیشرفت خود را روز به روز ارتقاء

می‌بخشند آنچه توانایی حفظ و بقاء و ایجاد رشد و ارتقاء سازمان‌ها را تضمین می‌کند، تغییر و تحول در زمینه نوآوری است. سازمان‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرایندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند (لهراسی نیچکوهی و همکاران، ۱۴۰۱).

تحولات پرشتاب جهانی در علم، فناوری، صنعت و اطلاعات و به طور کلی ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمان‌های موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند. خصوصاً با افزایش رقابت جهانی، شرکت‌ها برای مزیت رقابتی به دنبال خلاقیت و نوآوری هستند (بشیری گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

نوآوری هم ابزار رسیدن و شکل دهی فعال به این دگرگونی‌ها محسوب می‌شود و هم باعث سازگاری با دگرگونی‌های پرشتاب در محیط‌های اقتصادی، تکنولوژیک و اجتماعی شرکت‌ها می‌شود. ضمن اینکه مزیت رقابتی و سرمایه و رشد مؤسسات و شرکت‌ها را به همراه دارد. شرکت‌ها نشان داده‌اند که ارتقای نوآوری، توفیق آنها را در انطباق با تحولات پیرامونی و نیز توسعه قابلیت‌های جدید به همراه داشته است و در نتیجه سبب دستیابی به عملکرد بالاتر شده است (فاضلی کبریا و همکاران، ۱۴۰۰). همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا نجات می‌دهد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات، بر آنها تأثیر گذاشت و بدان‌ها شکل دلخواه داد (کمری و همکاران، ۱۴۰۱). نوآوری به عنوان یک عامل حیاتی برای سازمان‌ها در راستای ارزش آفرینی و حفظ مزیت رقابتی در محیط بسیار پیچیده و پویای کنونی قلمداد می‌شود. در جهان امروزی، رشد و پیشرفت سریع تکنولوژی و فناوری‌ها، تغییرات گسترده‌ای در محصولات و خدمات را موجب شده و از



طرفی تنوع نیازها و خواسته‌های مشتریان نیز به شدت در حال افزایش است. سازگار شدن و مدیریت این تغییرات، عنصر اصلی موفقیت هر سازمانی است و دستیابی به این توانایی، مستلزم توجه به نوآوری است (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱).

درک و پیش بینی تغییر و تحول و واکنش سریع و همگانی مناسب با تغییر و تحول از مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های موفق در شرایط محیطی پویا است. این دو مورد، از ویژگی‌های سازمان‌های خلاق و نوآور است، که در آنها فرآیندهای خلاقیت و نوآوری نهادینه شده و به طور مستمر و فراگیر جریان دارد. بنابراین سازمان‌ها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و ارتقاء بلکه برای سازگاری و ادامه حیات و بقای خود همواره به خلاقیت و نوآوری نیازمند هستند (رسولی و همکاران، ۱۴۰۲). داشتن پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی از صفات سازمان‌های امروزی است، چرا که از محیط اطراف خود بازخورد و تأثیر می‌پذیرند و تغییر و نوآوری را به عنوان ضرورتی غیر قابل اجتناب پذیرفته‌اند (قنبری و احمدی، ۱۴۰۱). در جهان کنونی ایده‌ها و روش‌های نوین به سرعت جایگزین شیوه‌های گذشته می‌شوند، چرا که راه حل‌های گذشته در اداره سازمان‌ها دیگر پاسخگوی مسئله‌های امروزی نیستند (عبدی و رستمی، ۱۴۰۰). در محیط متغیر و دانش محور کنونی تنها سازمان‌های نوآور می‌توانند موجودیت خود را حفظ کرده و به نیازهای مشتریان و ذی‌نفعان در اسرع وقت پاسخ دهند. در واقع می‌توان گفت که سازمان‌های نوآور بهتر و سریع‌تر از سایر سازمان‌ها می‌توانند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند (باری زنگنه و الهایی، ۱۴۰۱).

در دنیای کنونی با توجه به رشد و پیشرفت فزاینده علم و فناوری تحول در تعلیم و تربیت یک ضرورت انکارناپذیر شده است. نوآوری به عنوان برون‌داد این تحول عظیم، نظام آموزشی را نیز در بر گرفته است (قبادی و همکاران، ۱۴۰۰) و برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار سازمان، از جمله موارد مرتبط با صلح و عدالت و همچنین تقویت نهادهای تربیتی و آموزشی نوآوری مهم است (ایرجی نقندر و پورجعفریان، ۱۴۰۲).

امروزه دیگر نمی‌توان از نوآوری به عنوان یک فرصت یاد کرد، بلکه فراتر از آن باید به عنوان یک ضرورت حیاتی و بنیادین به شمار آید. نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به ویژه در دوره مدرن محسوب می‌شود که این امر در سطح سازمان‌های آموزشی از اهمیت فراوانی برخوردار است (هنری و همکاران، ۱۴۰۲). امروزه سازمان‌های آموزشی پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند پژوهش هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه، به دنبال ایده‌های جدیدند (پور رشیدی، ۱۴۰۰).

سازمان‌ها با نوآوری بیشتر و ایجاد توسعه قابلیت‌های جدید موفقیت خود را تضمین می‌کنند، که از آن جمله می‌توان به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اشاره کرد. بنابراین، نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی در دانشگاه‌ها به منظور ایجاد زمینه مناسب رقابتی پایدار در محیط کار و بازار پیچیده و متغیر امروزی است (سلیلی و همکاران، ۱۴۰۱). در حال حاضر، آموزش عالی همانند دیگر سازمان‌ها به دلیل ویژگی‌هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی متحمل تغییرات قابل توجهی شده است و همواره از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرد و این تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند، به همین منظور هرگونه حرکت دانشگاهی به سمت نوآوری، یک تحول بزرگ اجتماعی و فناوری و همچنین یک ضرورت محسوب می‌شود (تجری و همکاران، ۱۴۰۱ ب).

پیدایش فناوری‌های نوین، پارادایم‌ها و دیدگاه‌های جدید در آموزش عالی و به تبع آن تغییر نقش دانشگاه و تدوین رسالت‌های نوین در آموزش عالی، موجب شده تا مؤسسه‌های آموزش عالی به تکاپو افتاده و برای پاسخگویی به نیازهای جدید و متغیر کنونی، به صورت مستمر در حال سازگاری، توسعه و نوآوری باشند (داورپناه و همکاران، ۱۴۰۱). از این رو، دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌هایی که دانش را تولید و انتشار می‌دهند و همچنین پتانسیل بالایی برای به کارگیری دانش دارند، نقش بسیار مهمی در اقتصاد و جامعه بازی می‌کنند و به عنصری کلیدی در سیستم نوآوری تبدیل شده‌اند (محمدپور و سالارزهی، ۱۴۰۰).



امروزه تلاش‌های نوآوری یک فرآیند درون سازمانی نبوده و هر سازمان بایستی از یک شبکه گسترده برای نوآوری و خلق ارزش استفاده کند و دانشگاه به عنوان یک سازمان نوآور از این امر مستثنی نخواهد بود (برزگر و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع دانشگاه‌ها جهت تأمین نیازهای خود، استفاده بیشتر از فناوری و ماندگاری بیشتر و انجام مأموریت‌های خویش، بیش از هر زمان دیگر به نوآوری نیاز دارند (هال، ۲۰۲۰). بررسی نوآوری در دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارد؛ چرا که دانشگاه به عنوان رأس سیستم آموزشی و کانون پرورش نخبگان و برگزیدگان آتی هر کشور است. دانشگاه به عنوان مرکز پژوهش‌های علمی و فرهنگی، مهد نوسازی اجتماع و محلی است که در آن افکار و اندیشه‌های جدید، دانش و معرفت جدید، فناوری متحول و فرهنگی خلاق و پویا، نشو و نما می‌کند (رضاپور مسگریان فرد و عنایتی، ۱۴۰۰) و به طور کلی به عنوان موتور نوآوری معرفی می‌شود. همچنین، منابع اولیه مورد نیاز نوآوری که شامل افراد تحصیل کرده و ایده‌های نو است، را دانشگاه فراهم می‌کند (سیفی رسولیان و همکاران، ۱۴۰۱). آموزش عالی، محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه است و تنها کانون اصلی آموزش نیروی انسانی متخصص است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع نماید (رئیسون و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به این مهم، می‌توان گفت که از میان نهادهای فعال در جامعه، دانشگاه‌ها پیوند محکمی با نوآوری دارند، زیرا دانشگاه‌ها مهد پرورش افراد تحصیل کرده و مرکز رشد ایده‌های نو به عنوان منابع اولیه برای ایجاد یک نظام نوآورانه است (زنجیرچی و همکاران، ۱۳۹۷).

دانشگاه‌ها به منظور انجام دادن وظایف خطیر و همچنین، پویایی و ارتقای کیفیت خدمات خود به راهکار و ابزار مناسبی برای کارایی و اثربخشی برنامه‌ها و دانش آموختگان خود نیاز دارند و مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نیز برای دستیابی به عملکرد مطلوب و بهره‌برداری از همه منابع و امکانات موجود لازم است در زمینه انجام فعالیت‌های خود از

نوآوری لازم برخوردار باشند. از آنجا که ادامه و استمرار حیات سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها منوط به نوآوری در سازمان است و در بلند مدت کامیابی و موفقیت را برای آنها در پی دارد، لذا اگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بخواهند اثربخش بوده و در تحقق اهداف یاددهی یادگیری، کامیاب و موفق باشند، باید به فرآیند نوآوری در سازمان روی آورند (پاشا و همکاران، ۱۴۰۱).

امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند پژوهش هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند. 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. توسعه مهارت‌های انسانی از طریق برنامه‌های توانمندسازی به گونه‌ای که دانش آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه به طور نوآورانه‌ای فعالیت کنند، از اصلی‌ترین هدف این دانشگاه‌هاست (محمدی حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). دانشگاه‌ها نقش مهمی در پویایی و رشد منطقه‌ای دارند از یک سو، دانشگاه‌ها عاملان اقتصادی بزرگی هستند و تأثیر مستقیمی بر فعالیت‌های اقتصادی و محلی دارند و از طرف دیگر دانشگاه‌ها به زیست بوم فرهنگی و محیط طبیعی منطقه‌ای که به آن تعلق دارند کمک می‌کنند (ریبریو، ۲۰۲۰). به علاوه، دانشگاه‌ها امروزه بازیگران مهم و اصلی در اقتصاد دانش بنیان محسوب می‌شوند که نه تنها قطب تولید دانش جدید هستند، بلکه به عنوان تقویت کننده کارآفرینی و عامل توسعه اقتصادی منطقه‌ای نیز شناخته می‌شود (تکسریا، ۲۰۲۰). بدین ترتیب، آموزش عالی به عنوان یک نهاد آموزشی و پژوهشی، از مهم‌ترین و مؤثرترین بازیگران نوآوری در هر کشور است و تأثیر قابل توجهی در عملکرد نوآورانه هر کشور دارد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷).

دانشگاه‌ها در طول عمر خود بر اثر وقوع دو انقلاب مهم علمی، تاکنون سه نسل آموزش محور، پژوهش محور و کارآفرین را تجربه کرده‌اند. دانشگاه‌های نسل سوم، کارآفرین، ارزش آفرین، ثروت آفرین و جامعه محورند و یکی از ویژگی‌های آن‌ها تولید دانش کاربردی و ارائه آن‌ها به جامعه است. اما به مرور زمان دانشگاه‌های کارآفرین در حال تبدیل شدن به شکل جدیدی از دانشگاه، تحت عنوان دانشگاه نوآور هستند، که ساختار جدیدتری از دانشگاه کارآفرین است. سازمان‌ها و دانشگاه‌ها برای اینکه نوآور باشند نیاز به خلاقیت در ساختار، فرآیند، اعضا، محصول و عملکرد خود دارند. سازمان‌های خلاق و از جمله نهاد دانشگاه نوآور دارای خصوصیات ویژه‌ای هستند. این گونه سازمان‌ها، به دلیل داشتن ساختار منعطف، از روابط منسجم بین واحدها و همکاری و وحدت بالا در اجزای خود برخوردارند، این مسئله امکان برقراری رابطه بهتر، خصوصاً رابطه غیررسمی و انعطاف پذیر را در ساختار سازمان میسر ساخته و موجب ترغیب و رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود (جوانمردی و همکاران، ۱۳۹۷). تولید، انتقال و گسترش مرزهای علم و دانش و تغییر پذیری و انعطاف بالا همگام با تغییرات سریع محیطی از خصوصیات بارز دانشگاه نوآور دانسته و توضیح می‌دهند که دانشگاه‌های نوآور، امنیت شغلی را در سطح عالی برای کارکنان خود فراهم می‌کنند و به افراد جرأت تغییر پذیری می‌دهند. کارکنان از کار خود لذت می‌برند و آزادانه روی موضوعات مورد علاقه خود کار می‌کنند. به نیازهای دانشجو توجه می‌شود و دانشگاه خود باید به عنوان منبع ایجاد تحول و تنوع در جامعه، سلايق دانشجویان را هدایت کند (عالی پور، ۱۴۰۱). آیرینگ و کریستنسن (۲۰۱۱)، دانشگاه نوآور را دانشگاهی می‌دانند که در آن آموزش عالی می‌تواند با نیروهای نوآور تعامل داشته و به تجزیه و تحلیل موشکافانه آنها پردازد و بر اساس برنامه‌های آینده به نیازهای آنها پاسخگو باشد (اسدی فرد و نوذری، ۱۴۰۱). اصطلاح دانشگاه نوآور بیانگر دانشگاه‌هایی هستند که روش‌های جدیدی را

برای سازمان‌دهی دانش و بهره‌مندی بیشتر از حوزه‌هایی که در حال حاضر درگیر آن هستند، کشف می‌کنند (خان احمدلو و همکاران، ۱۳۹۹). دانشگاه نوآور دانشگاهی است که دارای قابلیت انعطاف پذیری بالا و پذیرای تغییر و تحولات محیط پیرامون خود است و منطبق با محیط خود تغییر می‌کند. بنابراین چابکی و سازگاری از ویژگی‌های اساسی در دانشگاه نوآور است (تجری و دمیرچیلی، ۱۴۰۱). چنانچه دانشگاه‌های کشور به سمت دانشگاه‌های نوآور حرکت کنند و بتواند شاخص‌های لازم را برای دانشگاه نوآور کسب کنند باعث خواهد شد تا بتوانند در جذب دانشجوی بین‌المللی، حضور در عرصه رقابت جهانی و مواردی از این دست به پیشرفت کشور در زمینه علم، فناوری و نوآوری و اقتدار کشور که از اهداف مندرج در نقشه جامع علمی کشور است کمک شایان توجهی کنند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). در محیط پویا و اقتصادی امروزی، وجود دانشگاه نوآور برای نقش آفرینی مستقیم در فرآیند توسعه ملی و تولید ثروت یک ضرورت است (هاشمی دهقی و محمدی، ۱۳۹۶). از آنجا که دانشگاه‌ها، مؤسسه‌های خدماتی هستند و با منابع انسانی اعم از استادان، دانشجویان و کارکنان مرادده دارند، شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور برای افزایش کارایی و بهره‌وری در آن‌ها بسیار مهم است (دلخوش و همکاران، ۱۳۹۳). چم آسمانی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مفهومی دانشگاه نوآور مبتنی بر روش فرا ترکیب (با تأکید بر تفاوت کارآفرینی و نوآوری) انجام داده‌اند. نتایج نشان داد دانشگاه نوآور بیشتر تداعی کننده‌ی مفهوم "دانشگاه سازگار شونده" با تأکید بر تطابق با نیازهای اجتماعی محیط متغیر و نه صرفاً کسب سود و درآمد است.

نتایج سیفی رسولیان و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان واکاوی موانع فراروی حرکت دانشگاه‌ها به سوی نوآوری باز (مورد مطالعه: دانشگاه رازی) انجام داده‌اند. طبق نتایج به دست آمده، در نهایت هشت مقوله اصلی به عنوان موانع شناسایی شد که به ترتیب عبارت‌اند از: موانع حمایتی، موانع ارتباطی، موانع فرهنگی، موانع ساختاری، سیاست‌گذاری‌های کلان دولتی، موانع آموزشی، موانع انگیزشی و موانع شخصیتی. براساس نتایج موانع حمایتی دارای

بالا ترین میانگین (۵/۱۴) که نشان دهنده میزان اهمیت بالاتر و کمترین میانگین به موانع شخصیتی (۳/۸۲) در دانشگاه رازی نسبت داده شد.

جوانمردی و عباس پور (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل مرتبط با دانشگاه نوآور انجام داده‌اند. بر اساس نتایج به دست آمده تأثیر مقوله فردی از بین سه مقوله (فردی، گروهی و نهادی) و مؤلفه آموزش از بین سه کارکرد (آموزش، پژوهش، نوآوری و کارآفرینی) بر دانشگاه نوآور بیشتر هستند. مؤلفه آموزش شامل زیر مؤلفه‌های (استقامت، یادگیری، انتقال و به اشتراک گذاری دانش، استقلال در تصمیم گیری، بیان ایده و نظرات، حوزه دید وسیع، توانایی عقلانی، تنوع مهارتی، خلاقیت فردی، افکار نو، تحصیلات و تخصص بالا، ریسک پذیری، روحیه خلاق و نوآور، آموزش مباحث و سرفصل‌های مرتبط با نوآوری، استفاده از شیوه‌های نوین و نوآورانه آموزشی، انگیزه بالا، مشوق دانشجو، شهامت، الهام بخش، اعتماد به نفس، پشتکار) هستند. تجری و دمیرچیلی (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان طراحی و اعتباریابی شرایط علی دانشگاه باز بر اساس پارادایم نوآوری، یک رویکرد آمیخته انجام دادند. نتایج نشان داد مؤلفه‌های شرایط علی (ارتباطات، نیازسنجی، مدیریت و رهبری، توانمندسازی، فرهنگ، منابع انسانی، دولت، ساختار دانشگاهی) معرفی شده‌اند.

تجری و همکاران (۱۴۰۱ الف) پژوهشگری تحت عنوان طراحی و اعتبارسنجی مدل دانشگاه باز بر اساس پارادایم نوآوری باز رویکردی آمیخته انجام داده‌اند. شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدهای نوآوری باز دانشگاهی شناسایی و معرفی شده‌اند. در پیامدها و دستاوردها کسب سهم بیشتر از بازار توسط دانشگاه نوآور باز، هوشمندی محیطی، قرار گرفتن دانشگاه‌های نوآوری باز در رتبه جهانی با توجه به نوآوری باز در سطح نهادی، ثروت آفرینی و ارزش آفرینی، حمایت از سرمایه‌های فکری در سطح دانشگاهی، ارتقاء درک دانشجویان از کارآفرینان احتمالی شان در آینده و تربیت دانشجوی نقاد و ایده‌پرداز در سطح فردی معرفی شده‌اند. برزگر و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان ارائه مدلی جهت خلق ظرفیت‌های نوآوری در مدیری دانشگاهی ایران انجام داده‌اند.

نتایج نشان داده است که سازماندهی و ساختار سازمانی، فرایندهای سازمانی و منابع و تجهیزات به عنوان مؤلفه‌ها و فرهنگ سازمانی، مدیریت سرمایه انسانی، رهبری و مدیریت استراتژیک دانش، آموزش و ارتقاء علمی و پژوهش و فناوری عوامل مؤثر بر نوآوری شناسایی شده‌اند. جلیلیان (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان طراحی مسیر توانمندسازی دانشگاه‌ها جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری با استفاده از رویکرد تلفیقی تحلیل محتوا انجام دادند. نتایج نشان داد که عوامل سیاسی و قانونی، سرمایه انسانی، سبک رهبری و مدیریت دانشگاه، منابع مالی موجود، عوامل فرهنگی و اجتماعی، فناوری، مدیریت بازار، مدیریت ارتباطات، توانایی در توسعه عوامل فردی، نظام آموزشی و پژوهشی حاکم در دانشگاه یزد، مدیریت راهبردی و سیستم‌های اطلاعاتی از توانمندسازهای دانشگاه یزد جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد هستند. همچنین از میان عوامل دوازده گانه مؤثر بر توانمندسازی دانشگاهی در جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد، مدیریت ارتباطات، فناوری، سرمایه انسانی، سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریت بازار به ترتیب از تأثیرپذیرترین عوامل توانمندساز هستند. همچنین مدیریت و رهبری، مدیریت راهبردی، نظام آموزشی و پژوهشی، عوامل فرهنگی و اجتماعی و منابع مالی به ترتیب از مؤثرترین عوامل توانمندساز به شمار می‌روند.

نتایج آملی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشگری تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه در دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) نشان دادند که عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه سه عامل سازمانی (ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، منابع مالی و انسانی، سیاست دانشگاه و گروه محوری)، آموزشی (روش تدریس، محتوای آموزشی و اساتید دانشگاه) و فردی (تلاش و پشتکار، انگیزه و ویژگی شخصیتی) بود. بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۹۴۱ دارای بیشترین سهم و بعد فردی با بار عاملی ۰/۷۵۲ دارای کمترین سهم بودند.

زرین چویی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان شناسایی نقش دانشگاه در ایجاد اکوسیستم نوآوری انجام داده‌اند. نتایج نشان داد از بین نقش‌های دانشگاه در ایجاد اکوسیستم دانشگاه، نقش پژوهش در جایگاه اول اهمیت و نقش‌های آموزش و خدمات اجتماعی در مرتبه‌های بعدی قرار دارند.

خان احمدلو و همکاران (۱۳۹۹) عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و توسعه اکوسیستم‌های نوآوری مبتنی بر دانشگاه را با رویکرد فراترکیب شناسایی کردند. آن‌ها دریافتند که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و توسعه اکوسیستم نوآوری سیاست‌گذاری و مدیریت راهبردی، فرهنگ‌سازی و هدایت‌گری، نظام‌مندی فعالیت‌های دانشگاهی، ایجاد و توسعه زیرساخت‌ها، ساختار و تعاملات و عوامل محیطی است.

نتایج مصطفوی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری در دانشگاه‌ها از نظر اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه دانشگاه امیر کبیر نشان داد به ترتیب عامل رهبری دانشگاه، مدیریت دانش، فرهنگ دانشگاهی، ارتباط با صنعت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ارتباطات بین الملل، ساختار دانشگاه، مهارت گروهی، ارتباط با دانشگاه‌های دیگر و مهارت فردی بیشترین تا کمترین رتبه را در نوآوری در دانشگاه از نظر اعضای هیأت علمی داشته است.

خانیان و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشگری تحت عنوان طراحی مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات انجام داده‌اند. مقولات محوری عبارتند از (دانشگاه نوآور)، فرهنگ نوآورانه، مدیران تحول‌خواه و خلاق، هم‌راستایی نهادی، پرورش استعدادها، نوآورانه، تعالی سازمانی، پذیرش فناوری، ایجاد حق مالکیت فکری، حاکمیت نوآوری، ارتباط با صنعت، اصلاح سیستم پرسنلی، تسهیم الگوهای موفق، توسعه علمی، ره‌نگاشت علم و فناوری و مبادله و همکاری علم و فناوری.

زنجرچی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل جامع از عوامل مؤثر بر موفقیت نوآوری باز با رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (مورد مطالعه: دانشگاه یزد) انجام

داده‌اند. براساس نتایج، بهره‌مندی از خلاقیت کارکنان، عرضه یافته‌های پژوهشی به محیط بیرون، توسعه روابط صنعت و دانشگاه، واحدهای پژوهش و توسعه خارجی، وجود فضای خلاق، فرایند برونی‌سازی دانش و سرمایه‌گذاری در واحد پژوهش و توسعه در سطح یک، عوامل مشارکت پژوهشی، جذب کارکنان شایسته، زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات و نیروی کار شایسته در سطوح دوم و سوم و در سطح چهار مدل نیز سبک رهبری به‌عنوان زیربنای مدل نوآوری باز دارای اهمیت است و با داشتن بیشترین قدرت نفوذ، تأثیر زیادی بر کیفیت سایر عوامل مؤثر می‌گذارد. موهایو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشگری تحت عنوان توسعه نوآورانه یک دانشگاه مدرن در شرایط دیجیتالی شدن آموزش انجام داده‌اند. در این پژوهشگر با تجزیه و تحلیل کاربرد نوآوری‌های آموزشی مبتنی بر فناوری دیجیتال در آموزش عالی، یک مدل لایه‌ای ارزیابی آمادگی دانشگاه‌ها برای پیاده‌سازی فناوری‌های دیجیتال ارائه شد. این مدل از سه معیار مرتبط به هم که آمادگی دانشگاه‌ها را برای نوآوری تعیین می‌کند، ارائه داده است (فناوری‌های دیجیتال در فرآیند آموزش، سازمانی و روش‌شناسی، فنی و حرفه‌ای). پیاده‌سازی گسترده فناوری‌های دیجیتال در دانشگاه‌ها، عامل اصلی مشروط کردن تسریع تغییرات نوآورانه در فرآیند آموزش است. در حالیکه، فناوری‌های دیجیتال خود به یکی از مکانیسم‌های کلیدی برای ایجاد مزیت‌های رقابتی مؤسسات آموزشی در بازار خدمات آموزشی تبدیل می‌شوند.

در مطالعه فیهرو^۲ همکاران (۲۰۲۱) در خصوص ارتقای آینده آموزش عالی نوآور از طریق هزاران کارشناسی ارشد، برنامه‌های بین رشته‌ای و تجاری در بازار کار در حال تغییر نشان می‌دهد که دانشگاه‌های نوآور نقش مهمی را در ایجاد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند.

1. Muhayo
2. Feher

مطالعات دانگ و تو (۲۰۲۱) در خصوص پژوهشگر در مورد تأثیر نوآوری دانشگاه و آموزش کارآفرینی در دانشجویان، تمایل کارآفرینی مبتنی بر فناوری واقعیت مجازی نشان می‌دهند که دانشگاه نوآور نقش مهمی را در توسعه اقتصاد دانش بنیان و ایجاد استارت آپ‌ها و در افزایش میزان تمایل دانشجویان به کارآفرینی بر عهده دارد.

در مطالعه هال (۲۰۲۰) تحت عنوان ایجاد دانشگاه نوآور نتیجه گرفته است که دانشگاه‌های نوآور بیش از هر زمان دیگری برای خدمت به تحول جامعه و مدرن‌سازی و تحول فرهنگ جامعه اهمیت پیدا نموده‌اند. تکسریا و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر دانشگاه‌ها بر رقابت پذیری منطقه‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد و عواملی چون (چشم انداز رشد درونزا، انتقال فناوری، تجاری سازی و عوامل نهادی) را در این فرآیند تأثیرگذار می‌دانند.

یوردانوا (۲۰۱۹) در مطالعه خود تحت عنوان مدل ارزیابی دانشگاه‌های نوآور عواملی مانند آموزش، پژوهشگر، درونی سازی، توان رقابت، انتقال فناوری را در ارزیابی دانشگاه‌های نوآور مهم می‌داند.

پژوهش حاضر به دلیل اهمیت و ضرورت موضوع دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی به صورت یک پژوهش کیفی طراحی شد. پیشینه پژوهش‌هایی که با کلید واژه نوآور یا نوآوری همانند عناوینی مثل دانشگاه نوآور یا نوآوری در دانشگاه یا سازمان نوآور مورد مطالعه قرار گرفت و بر اساس سیر مطالعات سئوالات پژوهش تدوین شدند. با توجه به اینکه در این زمینه تا کنون پژوهشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی صورت نگرفته است، این گونه تحقیقات به منظور بهره‌گیری بهینه از نیروهای انسانی در جهت ارتقای کیفیت آموزشی و بهبود عوامل نوآوری در منطقه ضروری به نظر می‌رسد. نتایجی که از کاربرد آن برای کارکنان و اعضاء هیأت علمی حاصل خواهد شد، همچنین با توجه به اهمیت مسئله نوآوری و تبدیل دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی به دانشگاه نوآور و

1 . Dong & Tu
2 . Yordanova

کسب مزیت رقابتی نسبت به سایر دانشگاه‌ها، بررسی این موضوع از اهمیت برخوردار است. نتایج این پژوهش برای دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی دارای کاربرد بوده علاوه بر این، نتایج می‌تواند در اختیار سایر دانشگاه‌ها قرار گرفته و به عنوان الگو مورد بررسی و استفاده قرار گیرند. لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی است. بدین منظور پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که چه مدلی مناسب جهت طراحی مدل دانشگاه نوآور با استفاده از رویکرد کیفی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان شمالی است؟

روش پژوهش

پژوهشگر حاضر از بُعد هدف در دسته تحقیقات توسعه‌ای-کاربردی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه پژوهش مشابه در خصوص طراحی الگوی دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد انجام نشده است، از روش کیفی استفاده شده است. از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با رویکرد اکتشافی برای شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های جدید استفاده شده است. اعضای گروه خبرگان در این پژوهش شامل اساتید متخصص و مجرب حوزه مدیریت بود که دارای مقاله پژوهشی در خصوص نوآوری بوده و استاد راهنما و یا مشاور پایان‌نامه‌های دانشجویی مرتبط با موضوع پژوهش بوده‌اند. محقق ۲۰ نفر از افراد واجد شرایط را به عنوان اعضای گروه خبرگان انتخاب نمود. جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند بهره گرفته شده است. هر مصاحبه حدود ۳۰ تا ۴۵ دقیقه به طول انجامید. جهت تحلیل اطلاعات از روش تحلیل مضمون یا تحلیل تم استفاده شده است. در تحلیل مضامین از روش شش مرحله‌ای کلارک و براون (۲۰۰۶) استفاده شده است. این مراحل عبارتند از:

- 1 . Thematic analysis
- 2 . Clarke & Braun



آشنا شدن با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جستجوی مقوله‌ها، بررسی مقوله‌ها، تعریف و نامگذاری مقوله‌ها و آماده سازی گزارش.

پس از رسیدن به اجماع نظر و دریافت پاسخ‌های تکراری، محقق به بررسی اعتبار داده‌ها پرداخت. در جدول شماره ۱. روش‌هایی که جهت تأمین اعتبار استفاده شده، آورده شده است.

جدول ۱. بررسی اعتبار اطلاعات

انواع اعتبار	تکنیک‌های استفاده شده
اعتبار سازه‌ای	محقق جهت دستیابی به اعتبار سازه‌ای سعی نموده است با بررسی مفاهیم از جنبه‌ها و زوایای مختلف و بررسی آنها با چند سوال در حین مصاحبه در جهت حل تناقض‌ها، به این مهم دست یابد.
اعتبار درونی	جهت بررسی اعتبار درونی یافته‌ها، سعی شد تا در بخش‌هایی نظر کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، یکپارچگی مفاهیم حفظ شود. جهت دسته‌بندی نهایی مفاهیم و مقولات استخراج شده در نهایت در نظرات اعضای گروه خبرگان استفاده گردید و پس از حصول اجماع نظر، دسته‌بندی مفاهیم نهایی گردید.
اعتبار بیرونی	جهت بررسی اعتبار بیرونی از نظرات کارشناسان خبره در زمینه‌های مختلف و مرتبط با موضوع پژوهش استفاده شده است. بر این اساس برخی از اصطلاحات بکار رفته تغییر نام یافت و برخی از مفاهیمی که ارتباط کمی با موضوع پژوهش داشتند، حذف گردیدند.

در ادامه هر مصاحبه در قالب فایل Word به نرم افزار تحلیل داده‌های کیفی Nvivo منتقل شده است و مرحله کدگذاری آغاز شده است. سپس هر چند مضمون یا تم شناسایی شده که از لحاظ مفهومی به هم شباهت دارند، در قالب یک مقوله دسته‌بندی می‌شوند و در نهایت هر چند مقوله فرعی (کدهای محوری) در قالب مقوله‌های اصلی (کدهای انتخابی) طبقه‌بندی شده‌اند.

در ادامه بر اساس نتایج حاصله از تحلیل مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای پنج گزینه‌ای بر اساس طیف لیکرت طراحی و در اختیار اعضای گروه خبرگان قرار داده شده است. در این پرسشنامه از خبرگان خواسته شده بود که میزان اهمیت هر یک از عوامل شناسایی شده را در ساخت مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد استان خراسان شمالی مشخص نمایند. جهت

تحلیل این بخش از آزمون فریدمن استفاده شده است. آزمون فریدمن یک آزمون جهت اولویت‌بندی درون گروهی هستند که از آن برای مقایسه میانگین رتبه‌ها در بین k متغیر (گروه) استفاده می‌شود. در این آزمون فرض صفر مبتنی بر یکسان بودن میانگین رتبه‌ها در بین گروه‌هاست. در ادامه نتایج حاصله از پژوهش ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش هر مصاحبه برای چندین بار توسط پژوهشگر بررسی شده است و پاراگراف‌های دارای معانی یکپارچه و منسجم که منتج به یک مقوله می‌شد از یکدیگر تفکیک شده است. سپس در هر پاراگراف مفاهیم کشف و با استفاده از واژگان استفاده شده توسط مصاحبه شوندگان، نامگذاری شده است. در ادامه مرحله دسته‌بندی و کدگذاری محوری آغاز شده است. در این مرحله تلاش شده است تا حداکثر قرابت ظاهری و ماهوی بین مفاهیم معرفی شده از طرف مصاحبه شوندگان با واژه‌های انتخاب شده که جنبه علمی و تخصصی تری دارند، رعایت شود. پس از مرحله کدگذاری محوری، مرحله نهایی یعنی دسته‌بندی کدهای محوری آغاز شده است. کدگذاری انتخابی از طریق کنار هم قرار گرفتن کدهای محوری به دست آمده است. در این بخش سعی شده است تا بر اساس کدهای محوری و شباهت‌هایی موضوعی بین آنها، متناسب‌ترین کد انتخابی برای آنها تعریف شود. جدول شماره ۲ نتایج حاصله از تحلیل اطلاعات را نشان می‌دهد.



جدول ۲. نتایج حاصله از تحلیل

کدهای اولیه (آزاد)	کدمحوری	کد انتخابی
تخصص اعضای هیات علمی	ویژگی های اعضای	ویژگی های شخصیتی
روحیه خلاق و نوآور	هیات علمی	
مشوق دانشجو و الهام بخش بودن	متعهد به کار و اخلاق کاری	
تشویق نوآوری در انتخاب موضوعات پژوهشی	مشوق بودن	ویژگی های شخصیتی
احترام به اندیشه و خواسته های افراد	نقش حمایتی مدیران	
ایجاد جو رقابت طلبی در دانشگاه	حمایت از ایده های نوآور کارکنان	
حمایت از ایده های نوآور کارکنان	تشویق کارکنان به بیان عقیده و نظر	فناوری اطلاعات
ارائه خدمات مشاوره ای به دانشجویان	حمایت از طرح های پژوهشی نوآور	
داشتن تخصص لازم در استفاده از فناوری های روز در دانشگاه	امکان استفاده از اینترنت پر سرعت در دانشگاه	
انطباق بین نرم افزارهای تخصصی با نیاز کارکنان	تقویت نرم افزار و آموزش کارکنان	فناوری اطلاعات
وجود دوره های آموزشی لازم در ارتباط با IT	تقویت نیازهای آموزشی و مهارتی کارکنان	
بهره گیری از مشاورین و متخصصین IT در خارج از سازمان	کافی بودن نیروهای متخصص IT در دانشگاه	
قابلیت استقرار و پشتیبانی هر گونه سخت افزار	میزان استفاده از تجهیزات فنی و سخت افزارهای پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات	فناوری اطلاعات
وجود امکانات مناسب سخت افزاری	کافی بودن سخت افزار (کامپیوتر، چاپگر، scanner و ...) در دانشگاه	
به روز بودن در استفاده از فناوری	برخوردار بودن تجهیزات سازمان از فناوری	
استفاده از شیوه های نوین آموزشی	استفاده های از راهکارهای نوین آموزشی	شیوه های نوین آموزشی و تحقیق و پژوهش
تشکیل جلسات استارت آپ	آموزشی	
ارتقاء سطح کیفی مباحث آموزشی در دانشگاه	جلسات اتاق فکر و پژوهش	
ایجاد اتاق فکر و استفاده از نظرات خبرگان حوزه های مختلف	تشکیل جلسات درون سازمانی و برون سازمانی جهت بروز ایده های جدید	
تشکیل جلسات درون سازمانی و برون سازمانی جهت بروز ایده های جدید	بررسی و مقایسه دانشگاه ها و مدل های نوآور دانشگاه های خارج از کشور	

ادامه جدول ۲. نتایج حاصله از تحلیل



کد انتخابی	کدمحوری	کدهای اولیه (آزاد)	
بهره گیری از منابع انسانی	تفویض اختیار به کارکنان	استفاده از قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان در اتخاذ تصمیمات دانشگاه ایجاد یک نظام انتقادات و پیشنهادات فعال در دانشگاه دادن اختیارات کافی به کارکنان در انجام وظایف تقویت قدرت تصمیم‌گیری و انتخاب کارکنان ایجاد زمینه‌ای برای همکاری و انجام کارهای تیمی فراهم آوردن امکان ابراز عقیده برای انجام بهتر کار	
	افزایش مشارکت‌ها	فراهم بودن امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت حل مشکلات تقویت روحیه استقلال عمل در کارکنان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	
	محیط کاری کارکنان	مناسب بودن وضعیت نور و روشنایی در محل کار وضعیت تهویه در محیط کار استاندارد بودن میز و صندلی‌ها و چیدمان مناسب فضا ایجاد جوی صمیمانه در بین کارکنان	
	ساختار سازمانی	جو سازمانی	بهبود ارتباطات سازمانی (افزایش روابط افقی به جای روابط عمومی و نگاه از بالا به پایین در سازمان) همسو بودن فعالیت‌های کارکنان (کار کردن برای دستیابی به اهداف مشترک) واضح بودن نقش افراد در دانشگاه عدم وجود استرس‌های شغلی در محیط کار انطباق بین شخصیت و پست سازمانی مذاکره و تکرار و تداوم برگزاری جلسات گروهی اجتناب از انتقاد اعضای گروه در انتظار عموم و به صورت آشکارا عدم وجود ابهام در واگذاری مسئولیت‌ها افزایش حقوق کارکنان متناسب با عملکرد آنها تشکر و قدرانی از کارکنان با انگیزه در جلسات عدالت رویه‌ای در اجرای نظام تشویق و تنبیه مشخص نمودن قوانین پاداش و تنبیه برای تمامی سطوح دانشگاه طراحی و اجرای مکانیزم‌های مناسب تشویق و تنبیه وجود راهبردهای شفاف و قابل فهم تخصیص بهینه منابع به برنامه‌ها و پروژه‌ها شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشگاه درک مشترک از تصمیمات و اهداف راهبردی

همانگونه که ملاحظه می‌شود، از دیدگاه اعضای گروه خبرگان، دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد استان خراسان شمالی، دارای ۵ کد انتخابی (بعد)، ۱۳ کد محوری (مؤلفه) و ۵۹ کد آزاد (شاخص)، هستند.

در ادامه بر اساس نتایج به دست آمده، پرسشنامه‌ای بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی و جهت اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده در اختیار اعضای گروه خبرگان قرار داده شده است و از آنها خواسته شده است به هر یک از عوامل از خیلی کم تا خیلی زیاد رتبه دهند. جهت تحلیل اطلاعات از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج حاصله از این بخش در جدول شماره ۳. گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج حاصله از رتبه‌بندی با استفاده از آزمون فریدمن

ابعاد	شاخص‌های توصیفی			مقدار آماره کی دو	درجه آزادی	معناداری
	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار			
ویژگی‌های شخصیتی	۲۰	۳/۴۲	۰/۵۹	۸/۳۴۶	۴	۰/۰۱۵
ساختار سازمانی	۲۰	۳/۳۸	۰/۶۶			
فناوری اطلاعات	۲۰	۳/۲۴	۰/۷۲			
بهره‌گیری از منابع انسانی	۲۰	۲/۹۷	۰/۷۵			
شیوه‌های نوین آموزشی و تحقیق و پژوهش	۲۰	۲/۸۰	۰/۷۸			

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۳ می‌توان چنین بیان داشت که چون P-value حاصله از انجام آزمون فریدمن از مقدار معناداری آزمون که ۰/۰۵ است، کوچکتر هستند ($P=۰/۰۰۱ < ۰/۰۵$).

لذا رتبه‌بندی ابعاد تشکیل دهنده دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد استان خراسان شمالی از دیدگاه اعضای گروه خبرگان بر اساس آزمون فریدمن در سطح خطای ۵ درصد معنادار هستند. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول شماره ۳، ملاحظه می‌شود که

ویژگی‌های شخصیتی دارای بیشترین میزان میانگین هستند. پس از آن ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم اهمیت قرار می‌گیرند.



شکل ۱. مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد استان خراسان شمالی

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های استان خراسان شمالی انجام شده است. در این پژوهش از رویکرد کیفی و ابزار مصاحبه و تحلیل تم استفاده شده است. نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که از دیدگاه اعضای گروه خبرگان، دانشگاه نوآور در دانشگاه‌های آزاد خراسان شمالی دارای ۵ کد انتخابی، ۱۳ کد محوری و ۵۹ کد آزاد هستند. در ادامه با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی کدهای انتخابی شناسایی شده پرداخته شده است. نتایج حاصله از این بخش نشان داد که به ترتیب: ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات دارای بیشترین میزان اهمیت در ساخت دانشگاه نوآور هستند.

یافته‌های پژوهش با توجه به جدول ۳ ملاحظه می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی دارای بیشترین میزان میانگین هستند. پس از آن ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم اهمیت قرار می‌گیرند، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش جوانمردی و عباس پور (۱۴۰۱) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت است که نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد بیان ایده و نظرات، تحصیلات و تخصص بالا، روحیه خلاق و نوآور و مشوق دانشجو جزء عوامل فردی هستند که بیشترین تأثیر را در دانشگاه نوآور دارند. همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج تجری و همکاران (۱۴۰۱ الف) همگرایی دارد. وجه تشابه نتیجه این پژوهش بدین صورت است که تربیت دانشجوی نقاد و ایده پرداز در سطح فردی به عنوان یکی از مقوله‌های پیامدها و دستاوردها است. همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج آملی و همکاران (۱۴۰۰) و اگرایی دارد. وجه تفاوت نتیجه این پژوهش از آن جهت است که در پژوهش آملی و همکاران (۱۴۰۰) به ترتیب به ساختار سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی جزو عوامل مؤثر هستند ولی در پژوهش حاضر به ترتیب ویژگی شخصیتی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات از عوامل مؤثر هستند. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از جلیلیان (۱۴۰۰) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت

است که فناوری از توانمندسازهای دانشگاه یزد جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری استان یزد است. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از خان احمدلو و همکاران (۱۳۹۹) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت است که یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و توسعه اکوسیستم نوآوری، ساختار است. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از خانیان و همکاران (۱۳۹۸) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت تبیین می‌شود که مدیران تحول‌خواه و خلاق و فناوری به عنوان مقولات محوری استخراج شده هستند. همچنین این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از پژوهش زنجیرچی و همکاران (۱۳۹۷) و اگرایی دارد. وجه تفاوت نتیجه این پژوهش از آن جهت است که در پژوهش زنجیرچی و همکاران (۱۳۹۷) به ترتیب زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات در سطوح دوم به‌عنوان زیربنای مدل نوآوری باز دارای اهمیت هستند، ولی در پژوهش حاضر به ترتیب ویژگی‌های شخصی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات دارای بیشترین میزان اهمیت هستند. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از تکسریا و همکاران (۲۰۲۰) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت است که انتقال فناوری را در رقابت‌پذیری منطقه‌ای تأثیرگذار می‌دانند. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از پژوهش یوردانوا (۲۰۱۹) همگرایی دارد. وجه تشابه در هر دو پژوهش بدین صورت تبیین می‌شود که توان رقابت و انتقال فناوری را در ارزیابی دانشگاه‌های نوآور مهم می‌دانند.

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این نکته هستند که جهت پیاده‌سازی دانشگاه نوآور توجه به ویژگی‌های شخصی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات باید در اولویت قرار گیرد. پس لازم هستند که مدیران دانشگاه به عقاید و نظرات دانشجویان و کارکنان احترام بگذارند و انعطاف‌پذیر و انتقادپذیر باشند. از ایده‌های جدید کارکنان و دانشجویان حمایت کنند، دارای روحیه خلاق و نوآور باشند. بین پست‌های محوله به افراد و ویژگی‌های شخصی آنها تناسب برقرار نمایند و پست‌ها متناسب با ویژگی‌های شخصی افراد اعطا شود. این حس اعتماد در کارکنان تقویت شود که کار آنها در دانشگاه از اهمیت

برخوردار هستند. علاوه بر این باید احساس تعلق افراد به دانشگاه افزایش یابد. توجه به انگیزه‌های افراد و ایجاد شرایط مناسب کاری می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد. پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه دارای شخصیت حمایتگر باشند و جو رقابتی سالم در دانشگاه ایجاد نمایند و از ایده‌های نوآور کارکنان و همچنین دانشجویان حمایت کنند. به خواسته‌ها و نیازهای افراد احترام گذاشته و مشوق دانشجویان جهت ارائه ایده‌های نو باشند. علاوه بر این، مدیران ساعاتی را در هفته به مشاوره‌های دانشجویی اختصاص دهند و به صحبت‌ها و مشکلات دانشجویان گوش کنند و در جهت رفع آنها تلاش نمایند.

ارزشیابی عملکرد به طور مستمر در دانشگاه صورت گیرد و همچنین بازخورد این ارزشیابی به کارکنان ارائه شود و همچنین از کارکنانی که طی یک بازه زمانی مشخص، عملکردشان افزایش یافته است، تقدیر و قدردانی شود. پرداخت‌ها باید بر اساس عملکرد افراد مورد بازبینی قرار گیرد. همچنین باید فرصت لازم برای اظهارنظر درباره مسایل و بحث در اهداف و برنامه‌ها به کارکنان داده شود. مسیرهای ارتقای شغلی باید برای تمامی کارکنان روشن و شفاف‌سازی شود. به راه‌های افزایش رضایت شغلی کارکنان توجه شود. در این زمینه می‌توان به مواردی همچون پرداخت‌های منصفانه، فرصت‌های ارتقای شغلی، امکانات رفاهی سازمان، انتصابات سازمانی و... اشاره نمود. پیشنهاد می‌شود که روش‌های انجام کار، شفاف‌سازی و مستندسازی شوند و برای تمامی پست‌های سازمان، شرح وظایف وجود داشته باشد و اطلاع‌رسانی دقیقی در این زمینه به کارکنان صورت گیرد. باید فضایی پویا و سرزنده و همچنین تنوع کاری برای کارکنان فراهم شود تا بتوان از این طریق از یکنواختی، فرسودگی شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان جلوگیری نمود.

پیشنهاد می‌شود که دانشگاه از تجهیزات فنی و سخت‌افزارهای پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات استفاده نماید و سخت‌افزارهایی همچون (کامپیوتر، چاپگر، اسکنر و...) در دانشگاه به میزان کافی وجود داشته باشد. دانشگاه باید بین نرم‌افزارهای تخصصی با نیاز کارکنان انطباق برقرار نماید. دوره‌های آموزشی در ارتباط با IT برای کارکنان برگزار شود. استفاده

از سیستم اطلاعات مدیریت و امکان ذخیره‌سازی اطلاعات مهم بر روی سرورها توسط کارکنان نیز می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. همچنین تغییر ساختار سنتی سازمان و باور به سیستم‌های الکترونیکی به جای سیستم‌های دستی، رعایت اختصار در جمع‌آوری اطلاعات، امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات در شبکه، توجه و نظارت به حسن اجرای کار سیستم از سوی مدیران ارشد، برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی و بیان اهمیت سیستم اطلاعات مدیریت در سازمان، توجه به تجربه و مهارت‌های کارکنان جهت استفاده از سیستم، افزایش کار گروهی و تیمی جهت بکارگیری صحیح سیستم اطلاعات مدیریت، استفاده از مدیران متخصص و دوره دیده جهت مدیریت سیستم اطلاعات مدیریت پیشنهاد می‌شود.

از نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود به زمان و مکان بودن آن اشاره نمود، لذا تعمیم آن به سایر زمان‌ها یا سازمان‌ها باید با احتیاط صورت پذیرد. عدم دسترسی حضوری به اغلب افراد نمونه آماری در بخش کمی و کیفی با توجه به شرایط پاندمی کرونا و برقراری ارتباط از طریق تلفن یا فضای مجازی، محدودیت کمبود مطالعات داخلی و خارجی در خصوص پیشینه پژوهش بود که می‌تواند بر کیفیت بحث تأثیرگذار باشد.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته شده از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از زحمات تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رسانده‌اند؛ تشکر و قدردانی نمایند.

منابع و مأخذ

- ایرجی نقندر، رامین و پورجعفریان، مریم. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط سبک رهبری با نوآوری سازمانی معلمان ورزش زن شهر مشهد. *رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۲(۱)، ۵۷-۴۳.
- اسدی فرد، رضا و نوذری، مریم. (۱۴۰۱). الگوی توسعه زیست بوم نوآوری دانشگاه محور: مطالعه موردی ناحیه نوآوری شریف. *مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، ۱۲(۴۵)، ۱۶۴-۱۴۰.

اصلان زاده، حسن؛ مرادی، مسعود و مجتبی زاده، محمد. (۱۴۰۱). طراحی و اعتباریابی الگوی نوآورانه رهبری تحول آفرین در مدارس متوسطه با رویکرد کیفی (نمونه موردی: مدارس متوسطه شهرستان اردبیل). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۱-۲۴.

ایزدی شهنانی، فریده؛ شهلائی باقری، جواد و هنری، حبیب. (۱۴۰۰). ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۲۰(۵۳)، ۲۸۴-۲۶۵.

آملی، فرنیفا؛ عباس زاده، ناصر و حسینی، محمدعلی. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد رفتار نوآورانه در دانشجویان. (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۲)، ۱۸۰-۱۵۱.

بشیری گودرزی، ناصر؛ آقاسی، سعید و آقا داوود، رسول. (۱۴۰۱). ارائه مدل بهبود خلاقیت فردی با رهیافت تعارض و یکپارچگی مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش استان کهکلوپه و بویر احمد. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲(۳)، ۳۱۰-۲۸۵.

برزگر، نادر؛ قورچیان، نادر قلی و تقی پور ظهیر، علی. (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت ظرفیت‌های نوآوری در مدیریت دانشگاهی ایران. *مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی*، ۱۴(۱)، ۴۳-۷۰.

پاشا، غلامعلی؛ خطیر پاشا، کیومرث و صفاریان همدانی، سعید. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت نوآوری بر عملکرد آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران. *پژوهش‌های برنامه ریزی درسی و آموزشی*، ۱۲(۲)، ۲۵۲-۲۴۳.

پوررشیدی، زهرا. (۱۴۰۰). نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان). *مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۳(۲)، ۷۶-۴۹.

تجری، معصومه؛ زاهد بابلان، عادل؛ اکبری، تقی و معینی کیا، مهدی. (۱۴۰۱ الف). طراحی و اعتبارسنجی مدل دانشگاه باز بر اساس پارادایم نوآوری باز رویکردی آمیخته. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۷)، ۲۶۱-۲۳۵.

تجری، معصومه؛ زاهد بابلان، عادل؛ اکبری، تقی و معینی کیا، مهدی. (۱۴۰۱ ب). طراحی مدل پارادایمی دانشگاه باز: بر اساس پارادایم نوآوری باز. *نامه آموزش عالی*، ۱۵ (۵۸)، ۷۴-۵۳.

تجری، معصومه و دمیرچیلی، فریبا. (۱۴۰۱). طراحی و اعتباریابی شرایط علی دانشگاه باز بر اساس پارادایم نوآوری، یک رویکرد آمیخته. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶ (۲۳)، ۳۱-۴۸.

ترکیان تبار، منصور و آسایش، فرزاد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خلاقیت کارکنان با نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان (مورد مطالعه: استان تهران). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲ (۲)، ۱۹۰-۱۷۳.

جوانمردی، شیوا و عباس پور، عباس. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مرتبط با دانشگاه نوآور. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۸ (۲)، ۱۳۵-۱۰۷.

جلیلیان، نگار؛ زنجیرچی، محمود؛ نقیبه زاده میبیدی، مهدی و محسنی، محمدامین. (۱۴۰۰). طراحی مسیر توانمندسازی دانشگاه‌ها جهت نقش آفرینی در اکوسیستم نوآوری با استفاده از رویکرد تلفیقی تحلیل محتوا و نگاشت شناخت فازی. *توسعه کارآفرینی*، ۱۴ (۲)، ۲۲۰-۲۰۱.

جوانمردی، شیوا؛ عباس پور، عباس؛ خورسندی طاسکوه، علی و غیاثی ندوشن، سعید. (۱۳۹۷). طراحی الگوی دانشگاه نوآور در چارچوب اکوسیستم نوآوری در ایران. *آموزش عالی ایران*، ۱۰ (۴)، ۱۳۷-۱۷۰.

چم آسمانی، معصومه؛ فراستخواه، مقصود؛ میرکمالی، محمد. (۱۴۰۲). ارائه الگوی مفهومی دانشگاه نوآور مبتنی بر روش فرا ترکیب (با تأکید بر تفاوت کارآفرینی و نوآوری). *پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، انتشار آنلاین.

خان احمدلو، رضا؛ معزز، هاشم؛ محمدی، مهدی؛ یزدانی، حمیدرضا و زارعی متین، حسن. (۱۳۹۹). فراترکیب عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و توسعه اکوسیستم نوآوری مبتنی بر دانشگاه. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۳ (۳)، ۱۳۰-۹۷.

خانین، الهام؛ حسینی، محمدعلی و جمالی، اختر. (۱۳۹۸). طراحی مدل دانشگاه نوآور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. *علوم اجتماعی*، انتشار آنلاین.



داورپناه، هدایت اله؛ سیادت، علی؛ باقریان فر، مصطفی و پویا، مهدی. (۱۴۰۱). نقش رهبری راهبردی در نوآوری‌های دانشگاهی با میانجی‌گری ظرفیت و فرهنگ کارآفرینانه (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه یاسوج). *مدیریت استاندارد و کیفیت*، ۱۲(۲)، ۳۸-۷۶.

دهقان، مریم؛ موقر، مرتضی و حسینی، ابوالحسن. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۸۷-۱۱۲.

دلخوش، اسماعیل؛ تابان، محمد؛ مبارکی، محمد حسن و نصرالهی، کمال. (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ (مورد مطالعه: مراکز دانشگاهی استان ایلام). *مدیریت دولتی*، ۶(۲)، ۲۴۹-۲۶۴.

رسولی، حسین؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ الوانی، مهدی و عظیمی، پرهام. (۱۴۰۲). طراحی الگوی جامع منابع انسانی نوآور، مورد مطالعه سازمان‌های دولتی ایران. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۶(۱۹)، ۳۲-۱.

روستا، علیرضا. (۱۴۰۱). نقش نوآوری بازاریابی و تبلیغات خلاقانه در قصد خرید مشتریان شرکت دیجی‌کالا. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۱۱۰-۷۵.

رمضان‌نیا، فروغ؛ افکانه، صغری؛ آقاجانی، حسنعلی و چناری، علیرضا. (۱۴۰۱). شناسایی الگوهای فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا و کیفیت زندگی کاری: یک مطالعه کیفی. *مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی*، ۲(۴)، ۷۳-۶۱.

رضاپور مسگریان فرد، آزاده و عنایتی، ترانه. (۱۴۰۰). رابطه جامعه‌یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل توسعه آموزش جندی‌شاپور، ۱۲(۲)، ۵۴۲-۵۳۲.

رئیسون، محمد رضا؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ خورسندی طاسکوه، علی و برزویان شیروان، صمد (۱۳۹۷). واکاوی مؤلفه‌های ساختار سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی در گذار به دانشگاه نسل سوم. *علوم پزشکی بیرجند*، ۲۵، ۱-۱۵.

زرین‌چوبی، محمد؛ نعمتی، محمد علی و رشادت جو، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی نقش دانشگاه در ایجاد اکوسیستم نوآوری. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۵(۵۲)، ۱۶۸-۱۵۷.

زنجیرچی، محمود؛ جلیلیان، نگار و معین زاده، محمد مهدی. (۱۳۹۷). ارائه مدل جامع از عوامل مؤثر بر موفقیت نوآوری باز با رویکرد مدل سازی ساختاری-تفسیری (مورد مطالعه: دانشگاه یزد). نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۱)، ۱۶۶-۱۳۷.

سلیلی، فاطمه؛ احمدپور، امیر و شهرکی، محمد رضا. (۱۴۰۱). واکاوی رفتار نوآورانه دانشجویان آموزشکده کشاورزی شهرستان ساری. مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۹(۲)، ۹۵-۱۱۲.

سیفی رسولیان، بهنوش؛ نادری، نادر و رضایی، بیژن. (۱۴۰۱). واکاوی موانع فراروی حرکت دانشگاه‌ها به سوی نوآوری باز (مورد مطالعه: دانشگاه رازی). پژوهش‌های کارآفرینی، ۱۱(۱)، ۶۶-۴۷.

سعدآبادی، علی اصغر. (۱۴۰۰). تبیین تحلیلی-منطقی (تعریف، مدل‌ها، گسترش، مفهوم، پیشینه، چیستی و ادراکات) نوآوری اجتماعی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱(۱)، ۶۷-۱۰۴.

سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی؛ همراهی، فرهاد و رئیسی، لاله. (۱۳۹۷). نقش هویت سازمانی اعضای هیات علمی در ادراک آنان از نوآوری دانشگاهی (یک مدل تجربی). نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۱)، ۳۳-۷.

سعودی، منصور؛ نظری، فریبا و امیرنژاد، قنبر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر راهبردهای کدگذاری و شخصی سازی دانش بر نوآوری و عملکرد ادارات ستادی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، ۳(۴)، ۵۰-۳۳.

عبدی، علی؛ محمدی، میترا و رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۲(۱)، ۱۴۶-۱۲۷.

عالی پور، علیرضا. (۱۴۰۱). دانشگاه نوآور ارزشی، حرکت به سمت نسل فناوری‌های نرم دانشگاهی. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۱۰(۲)، ۱۳۴-۱۱۳.

عربشاهی، معصومه؛ کبیری، عالمه و بهبودی، امید. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش دانش مدیران عالی بر شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمان. مدیریت دانش سازمانی، ۵(۱۶)، ۱۹۱-۱۶۵.

عبدی، علی و رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۰). مدل علی نوآوری کاری بر اساس میزان آگاهی از ابعاد شهروند الکترونیک با نقش واسطه‌ای خود کارآمدی خلاق و رایانه در معلمان دوره متوسطه اول. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۲)، ۲۰۶-۱۸۱.

فاضلی کبریا، حامد؛ چکین، میثم؛ بابایی سمیرمی، محمد رضا و عزیز آبادی فراهانی، پوریا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر نوآوری، خلاقیت و سرمایه فکری بر عملکرد مالی، مطالعه گروه صنعتی مینا. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۱)، ۴۴-۱.

قنبری، سیروس و معجونی، حسین. (۱۴۰۱). نقش رهبری تحول آفرین و هوش موفق در عملکرد خلاقانه با میانجیگری مدیریت دانش و خود کارآمدی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲(۲)، ۸۵-۱۰۸.

قنبری، سیروس و احمدی، محسن. (۱۴۰۱). نقش رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با میانجیگری تسهیم دانش در معلمان دوره ابتدایی. *مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۴(۳)، ۱۴۰-۱۶۴.

قبادی، لیلیا؛ حبیبی کلیر، رامین؛ فرید، ابوالفضل و مصر آبادی، جواد. (۱۴۰۰). تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش موفق بر خلاقیت و عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره ابتدایی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۱)، ۶۶-۴۵.

کریم زاده، صادق؛ همایون فر، مهدی و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدل اندازه‌گیری ظرفیت نوآوری سازمانی با به کارگیری سیستم استنتاج فازی. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۶(۱۹)، ۱۳۰-۱۰۹.

کمری، افسانه و شریعتی، فرهاد و شاهمحمدی، انور. (۱۴۰۱). مدل علی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۳(۳)، ۱۲۰-۱۰۱.

کریمی، زهرا؛ صمدی، لاله و اسدی، سعید. (۱۴۰۰). اعتبارسنجی شاخص های نوآوری در دانشگاه‌های ایران بر اساس شاخص های نوآوری دانشگاه‌های جهان. *پژوهش نامه علم سنجی*، ۷(۱)، ۲۵۶-۲۳۵.

گل زاده، هدی و الوداری، حسن. (۱۴۰۰). تأثیر ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران بر رفتار نوآورانه از طریق ارزیابی عملکرد خدمات پستی (مورد مطالعه: منطقه ۱۳ پستی تهران). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۴)، ۲۴۰-۲۲۵.

لهراسبی نیچکوهی، گلچهره؛ صدوقی، میترا؛ تقی پور، حسینعلی و کاظم پور، اسماعیل. (۱۴۰۱). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری رفتاری منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲(۳)، ۱۱۲-۷۵.

محمدی حسینی، احمد؛ باقری نیا، حسن و موسوی امیری، طیبه. (۱۴۰۱). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی با میزان نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های شهر سبزوار: آزمون نقش میانجی تسهیم دانش. *نوآوری و ارزش آفرینی*، ۱۱(۲۱)، ۲۸-۱۳.

محمدپور، سمانه و سالارزهی، حبیب الله. (۱۴۰۰). مطالعه اکوسیستم کارآفرینی دانشگاه‌های نوآور جهان. *زیست بوم نوآوری*، ۱(۳)، ۵۹-۳۹.

مندعلی زاده، زینب و نقش جواهری، صدف. (۱۴۰۰). تأثیر ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات بر نوآوری سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان ایران. *کارافن*، ۱۸(۲)، ۱۶۴-۱۵۳.

مصطفوی، زینب. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر نوآوری در دانشگاه‌ها از نظر اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه دانشگاه امیر کبیر). *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱۴(۱)، ۳۵۸-۳۱۷.

نیکخواه، مریم و حیدری، مرضیه. (۱۴۰۲). الگوی ساختاری رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی خود کارآمدی خلاق. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۸(۲)، ۳۴-۱۶.

نماینده، پویا؛ زارعی، بهروز و خمسه، عباس. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر اکوسیستم نوآوری صنعت فناوری اطلاعات. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۳)، ۱۳۸-۱۱۳.

هنری، حبیب؛ هاشم، کمند و کشگر، سارا. (۱۴۰۲). ارتباط مهارت‌های هفتگانه کوانتومی بر نوآوری آموزشی اساتید علوم ورزشی با متغیر میانجی تعهد سازمانی. *پژوهش‌های کارآفرینی و نوآوری*، ۱(۲)، ۷۳-۶۱.

هادیان، حامد و رحیمی، حمید. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان). *کارافن*، ۱۹، ۱۸۱-۲۰۸.

هاشمی دهقی، زهرا و محمدی، فرزاد. (۱۳۹۶). کاربرد مدل ساختاری-تفسیری برای سطح بندی زنجیره نوآوری و فناوری در دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت توسعه و تحول، ۲۸، ۲۳-۳۰.
 یاری زنگنه، مرضیه و الهایی، هادی. (۱۴۰۱). کاربست راهبرد ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت آب جنوب شرق خوزستان). مدیریت نوآفرینی، ۲(۱)، ۱-۱۰.

یار احمدی خراسانی، علیرضا؛ قربانی، محمود و فریرزی، الهام. (۱۴۰۱). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های ارتقای قابلیت‌های نوآوری سازمان با رویکرد تاب آوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۲(۱)، ۵۶-۲۹.

Azeem, M., Ahmad, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2020). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Usin thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Dong, P., & Tu, C.C. (2021). Research on the Impact of University Innovation and Entrepreneurship Education on University Students' Entrepreneurship Willingness Based on Virtual Reality Technology, *Mathematical Problems in Engineering*, <<https://doi.org/10.1155/2021/9730705>>.

Dacey, j., & Lennon, K. (2020). *Understanding Innovation: the interplay of biological, psychological and social factors*, Creative Education Foundation, Buffalo, NY.

Eyni, A. (2020). The effect of meritocracy on organizational innovation in A Campus. *Management and Educational Perspective*, 2(1), 87-101.

Feher, K. Gering, Z., & K, G. (2021). Promoting the future of innovative higher education through thousands of master's programmes STEM, interdisciplinary and business programmes in a changing labour market. *Society and Economy*, <Doi:10.1556/204.2021.00019>, [2022/6/3].

Hall, Randolph W. (2020). Creating The Innovative University. *Technology and Innovation*, 21, 1-14.

- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1),100729.
- Kazemi, A., Rousta, A., & Na'ami, A. (2021). Analyzing the Impact of Export Orientations on Export Performance through Innovation and Internationalization: The Mediation-Moderation Model. *Iranian journal of Management Studies (IjMS)*, 14(4),761-776.
- Kianto, A, Saenz, & Aramburu, N. (2020). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*.8,11-20.
- Muhayo, B., & Rakhmatillaqizi, A.S(2022). Innovative Development of a Modern University in The Conditions of the Digitalization of Education. *Eurasian journal of Learning and Academic Teaching*, 4:103-100
- Ribeiro, C Varum, AD Daniel. (2020). Role of Universities on the Level of Regional Growth in Portugal, <https://www.igi-global.com/chapter/role-of-universities-on-the-level-of-regional-growth-in-portugal/238511>.
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation Focusing on the mediating effect of members 'innovative behavior. *Sustainability*, 13(4),2079.
- Teixeira. A.A.C, Olivira. A., Daniel, (2020). The Impact of Universities on Regional Competitiveness: A Review of the Main Theoretical and Methodological Approaches. Examining the Role of Entrepreneurial Universities in Regional Develop, ant, Publisher: IGI Global, 67-92.
- Yordanova, Z., (2019). A model for evaluation of Innovative universities. Educational Innovations and Applications-Tijus, Meen, Chang, <<http://www.researchgate.net/publication/335424052>>,[2019/8/27].