

تحلیل ابعاد مدیریت دانایی محور و بررسی ارتباط آن با اخلاقیت و نوآوری کارکنان در دانشگاه آزاد

اسلامی

نبی مصطفی زاده^۱، جوادکیهان^{۲*}، محمد حسنی^۳، مریم سامری^۴

چکیده

امروزه سازمان‌ها که دانشگاه‌ها نیز از مستثنی نیستند، دریافته‌اند که عمر آنها تداوم نخواهد یافت. مگر اینکه یک راهبرد برای مدیریت و ارزش‌گذاری سرمایه‌های فکری کارکنان و دانش سازمانی خود داشته باشند مدیریت دانایی فرهنگ مبتنی بر اخلاقیت و نوآوری است. هدف این پژوهش تعیین رابطه مدیریت دانایی با اخلاقیت و نوآوری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی تبریز بود. این پژوهش در دو مرحله شامل شناسایی ابعاد مدیریت دانایی محوری به روش تحلیل مضمون و آزمون آن به روش پیمایشی انجام شده است. در مرحله کیفی تعداد ۲۱ نفر از خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و پس از مصاحبه نیمه ساختارمند و به روش تحلیل مضمون، مدل پژوهش طراحی شد. در مرحله پیمایش، جامعه آماری پژوهش شامل ۱۲۵۱ نفر کارکنان دانشگاه بودند که تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته، و دوریچی استفاده شده است. براساس نتایج این پژوهش مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزاد تبریز شامل شش بعد، نیاز به دانایی، مدیریت ایده پردازی، مدیریت دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و عملکرد دانایی محور می‌باشد. همچنین بین مدیریت دانایی محور با اخلاقیت و نوآوری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی

مدیریت، دانایی محور، اخلاقیت، نوآوری

مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه به دانایی و چگونگی مدیریت دارایی‌های فکری اهمیت روزافزون پیدا کرده است. اهمیت مسئله از آنجا ناشی می‌شود که تحقق اهداف استراتژیک سازمان‌ها که دانشگاه‌ها نیز از آن مستثنی نیستند، به استفاده موثر از سرمایه فکری و مدیریت بهینه منابع دانایی با رویکرد مدیریت دانایی محور، گره خورده است.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. nabi.mostafazad45@gmail.com

^۲ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول). J.keyhan97@gmail.com

^۳ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. استاد و عضو هیات علمی دانشگاه ارومیه. mhs_105@Yahoo.com

^۴ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. m.sameri@urmia.ac.ir

صاحب‌نظران و اندیشمندان رشته مدیریت را عقیده بر این است که در محیط پویا و پیچیده امروزی سازمان‌ها باید بطور مداوم از دانش و فناوری جدید در تولید محصولات و ارائه خدمات خود بهره بگیرند در واقع دانایی تنها منبعی است که در اثر استفاده از ارزش آن کم نشده بلکه به ارزش آن افزوده می‌شود و سایر تئوری پردازهای پیشرو در امر سازمان و مدیریت نیز معتقدند که سرمایه‌گذاری یک سازمان بر روی دانایی، نسبت به مواد و تجهیزات سود آورتر است (Probst , 2000).

مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و تاثیر گذار در سازمان است از عوامل جلو برنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی به خلاقیت و نوآوری است (Martin and trinch , 2003). به منظور توسعه خلاقیت در یک سازمان، همه تلاش‌ها باید در راستای تبدیل آن به نوآوری صورت گیرد. بعضی از محققان معتقدند این موضوع زمانی تحقق می‌یابد که فرهنگ یادگیری از هم دیگر، در سازمان حاکم باشد و کارکنان به دنبال استفاده از دیدگاه‌های یکدیگر باشند (Zargham, Jafari, 2012). امروزه سازمان‌ها ناچارند تا نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که از طریق یادگیری مستمر و تسهیم دانش در بین کارکنان و مشتریان ایجاد می‌شود (Gordon and Daitamaso, 1992) در واقع، مدیران و سیاست‌گزاران سازمان‌ها دریافته‌اند که نوآوری موفق، نوآوری دانش مدار است و برای انجام نوآوری در همه سازمان‌ها باید زمینه آن فراهم شود.

دانش، عامل اساسی موفقیت سازمان‌هایی است که در عصر نوین فعالیت می‌نمایند و سازمان مبتنی بر دانش، سازمانی است که بطور مستمر مخزن ایده‌های خود را توسعه می‌دهد تا بقا خود را ادامه دهد (Niaze Azari and Barimany , 2010). بنابراین جهان از اواخر قرن بیستم شاهد تغییرات بسیار گسترده در تمامی عرصه‌های کسب و کار بوده است به طوری که جهانی شدن، افزایش رقابت، توسعه فناوری اطلاعات، توجه به کیفیت کالاها و خدمات، مشتری مداری و ناکار آمدی اداره سازمان‌ها را در سراسر دنیا با چالش جدی روبرو کرده است از جمله راهکارهای اثر بخش رویارویی با این چالش‌ها، توسل به نوآوری سازمانی است (Samadi, 2012).

نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها است. خلاقیت نیز منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌شود، بطوری‌که سازمان‌ها برای پرورش اعضای خلاق با یکدیگر رقابت می‌کنند اهمیت خلاقیت و نوآوری در تاثیر شگرف آن بر حیات سازمان‌ها است و تداوم حیات سازمان‌ها به بازسای آنها بستگی دارد نیاز مشتریان با گذشت زمان تغییر می‌کند و در صورت ناهماهنگی با این نیازها، و نداشتن راهبرد خلاقیت و نوآوری در سازمان ضمن تحمل هزینه هنگفت به اهداف خود نائل نمی‌شوند (Yoseph, 2009). در طی زمان به مرور سازمان‌های غیرخلاق و غیر نو آور از صحنه محو می‌شوند اگرچه چنین سازمان‌هایی معکن است بطور مقطعی موفق باشند اما سرانجام مجبور به تعطیل سازمانها یا

تغییر سیستم آنهاست. (Phalham, 1996). بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین مدیریت دانایی با خلاقیت و نوآوری در کارکنان دانشگاه آزاد تبریز انجام شد. درست است که در کشور ما مطالعات متعددی در مورد مدیریت دانایی، خلاقیت و نوآوری بطور جداگانه انجام شده است. اما در زمینه ارتباط بین مدیریت دانایی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در دانشگاهها تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است. این پژوهش می تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران و سیاست‌گزاران دانشگاه آزاد جهت تغییر و اصلاح راهبردها و خط‌مشی‌های مدیریت قرار دهد که این امر منجر به بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء خلاقیت و نوآوری سازمانی و درنهایت ایجاد زمینه مناسب برای اعمال تغییرات و اصلاحات در دانشگاه آزاد خواهد شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانایی

در رابطه با تبیین مفهوم مدیریت دانایی محور، می توان گفت که مدیریت دانایی محور عبارت است از تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهانی به دارایی‌های سازمان است بطوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های شرکت یا سازمان دخیل هستند بتوانند از آن استفاده کنند (Davenport and Brusack, 1998). اما تمرکز حاضر بر دانایی به طور عمده اغلب بر اثر بخشی اقتصادی تاکید دارد و اینجاست که نقش اصلی انسان در سطح مدیریت دانایی مطرح می‌گردد. چرا که این واقعیت آشکار شده است که دستیابی به سطحی از رفتار اثر بخش برای رقابت عالی و سطح بالا ضروری است و این مستلزم این است که همه افراد سازمان در نظر گرفته شوند. و ما برای این کار باید بین شناخت، انگیزش، رضایت فردی، احساس امنیت و خیلی از عوامل دیگر یکپارچگی و هماهنگی ایجاد کنیم (Balding, 1996 - Stevart, 1998). در حوزه مطالعه و توجه به دانایی و مدیریت آن تاکنون رویکردهای متفاوتی ارائه شده است. تغییر رویکرد نسبت به نیروهای انسانی، از جمله از این رویکردها است. که به شکلی متفاوت مطرح شده است. زمانی واحدهای کار گزینی، انسان را به عنوان یک نیرو در نظر می گرفتند؛ درحالی که می توان به انسان به عنوان یک منبع نیز نگاه کرد. در این صورت این منبع باید توانمند شود و اگر بتوان این توانمند سازی را در کارکنان ایجاد کرد می توان تغییرات زیادی را در سازمان بوجود آورد. یک رویکرد نسبتاً جدید معتقد است آنچه به عنوان نوآوری و خلاقیت در سازمان اتفاق می‌افتد «سرمایه فکری» آن سازمان است و این سوال مطرح است که چگونه این سرمایه فکری را هدایت و سازماندهی کنیم؟ چگونه در منابع انسانی دانشگاه به عنوان یک سازمان، تحرک و انگیزه‌های لازم را ایجاد کنیم؟ در پاسخ گفته می‌شود باید مجموعه ای

با عنوان مدیریت دانایی یا مدیریت دانش بر سازمان حاکم باشد تا بتواند از سرمایه انسانی و فکری به صورت بهینه استفاده کند. به بیان دیگر دانش در ذهن افراد دانشور وجود دارد و به کار می‌رود و یکی از وظایف مدیریت دانایی این است که آنچه را که در ذهن افراد است استخراج کرده و در اختیار مجموعه سازمان قرار دهد.

خلاقیت و نوآوری

در تبیین مفهوم خلاقیت و نو آری نیز می توان گفت که این دو مقوله آن چنان با هم عجین شده‌اند که شاید بدست دادن تعریف مستقلی از هر کدام دشوار باشد اما با این وجود می توان آنها را مستقل از هم تعریف کرد در رابطه با خلاقیت می توان گفت که، خلاقیت یعنی پیدایی و تولید یک اندیشه و تفکر نو، در حالیکه نو آوری عملی ساختن آن اندیشه و تفکر نو است.

گیلفورد (GUILFORD) خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به فعالیتهای جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر

همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می‌داند (Shahrarai-Madanipour, 1375)

تلاش‌های خلاقیت وسیله‌ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه

عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی خلاقیت است (Farnodian, 1991).

رابینز (Rabbins) استاد بزرگ مدیریت، خلاقیت و نو آوری را اینگونه تعریف می‌کند که خلاقیت به معنای ترکیب ایده‌ها

در یک روش منحصر به فرد یا ایجا پیوستگی بین ایده هاست و نوآوری عبارت است از عملی و کاربردی ساختن افکار و

اندیشه‌های نو ناشی از خلاقیت. بعضی از اندیشمندان و پژوهشگران خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه‌های نو در سطح عالی

می‌دانند که آمیزه‌ای از نوآوری، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر باورهای موجود است و به فرد این امکان را می‌دهد که

همراه با اندیشه‌های منطقی و خردمندانه به یافته‌های دیگر بیندیشد تا دستاوردهای سودمند برای او و دیگران داشته باشد. هرچند

انسان‌ها، توانایی نوآوری دارند. اما شکوفایی آن نیازمند پرورش آن است (Sternberg, 2005, Pertz, Kaufman and)

(Walizadeh Qara Qorlu, 2017). از نظر شومپیز (Shompiz) نوآوری حتی به جنبه‌های فنی نیز محدود نمی‌شود و در

برگیرنده جنبه‌های سازمانی نیز می‌باشد. منظور از نو آوری، خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده می‌باشد به عبارت

دیگر نوآوری یعنی اندیشه‌های خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است. نوآوری

بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. نوآوری و ابداع، کاربردی و عملی کردن افکار و

اندیشه‌های نو و بدیع ناشی از خلاقیت است (Motahari, 2008).

پیشینه تجربی پژوهش

مروری بر ادبیات و تاریخچه مدیریت دانایی به این مطلب اشاره دارد. که مدیریت دانایی یک تلاش قدیمی بوده است. دانایی شامل شناخت و دلایل دانستن به وسیله فلسفه غربی به صورت مدون شاید هزار سال قبل ثبت شده باشد. حتی برخی پا را از این هم فراتر می‌نهند و معتقدند که تلاش‌ها و نیروهای انسان‌های اولیه در محیط نا آشنای زندگی خود برای فهم روابط و بقا، نمونه‌های عملی از جستجوی دانایی و هدایت آن دانایی به سود خود است (Saffari and Shahrzad 200).

اما تمرکز حاضر بر دانایی بطور عمده اغلب بر اثر بخشی‌های اقتصادی تمرکز دارد و اینجاست که نقش اصلی انسان در سطح مدیریت دانایی مطرح می‌گردد.

امروزه مدیریت دانایی فقط با فشار اقتصادی ایجاد نمی‌شود بلکه جنبه مهم مدیریت دانایی رفتار اثر بخش افراد است. در مدیریت دانایی تاکید بر این است که افراد دارای قدرت فکر کردن و تجزیه و تحلیل مسائل شوند و افراد بیشتر دارای وظایف عقلانی شوند تا فعالیت‌های یدی، و باید به کارکنان آزادی‌های فکری داد تا بتوانند در مورد کار خود اظهار نظر کنند و این دریافت‌ها در مورد مدیریت دانایی بصورت شانس اتفاق نیفتاده است بلکه بر اثر تجربه طولانی از دهه ۱۹۸۰ به این طرف شکل گرفته است (Saife and Karami 2003).

چهارچوب‌های دیگری مبنی بر ادبیات نظری موضوع وجود دارد. از جمله مواردی که در فرایند مدیریت دانایی از نظر هانس اپلو وینستون (Hans Aplo vinston, 1987) وجود دارد عبارتند از تامین، سازماندهی- ذخیره سازی-نگهداری - تحلیل-خلق-ارائه-توزیع و به کارگیری دانایی. همچنین بنا به نظر نوناکاووا (Nona kava) در ۱۹۹۶ مراحل فرایند شامل اجتماعی کردن (تبدیل دانایی از نوع ضمنی به ضمنی)، درونی کردن (تبدیل دانایی از نوع صریح به ضمنی)، ترکیب کردن (تبدیل دانایی از نوع صریح به دانایی صریح) و در آخر برونی کردن (تبدیل دانایی از نوع ضمنی به دانایی صریح). است که به عنوان عوامل دخیل و یا پیش نیاز در فرایند مدیریت دانایی محسوب می‌شوند.

در ارتباط با تاثیر مدیریت دانایی بر خلاقیت و نوآوری کارکنان، پژوهش‌های چند صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به پژوهش رحیمی در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان اشاره کرد و محقق در این تحقیق دریافت که ترکیب دانش در قلمرو مدیریت دانایی از بالاترین جایگاه برخوردار است. سپس به ترتیب برون سازی، اجتماعی سازی و درون سازی دانش قرار دارند. همین طور، بین میانگین مدیریت دانش اعضای هیات علمی با خلاقیت آنان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد

(Rahimi,2006) همچنین در پژوهش نشاط و همکاران که در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران انجام شد اشاره گردیده است که در میان عناصر موثر بر خلاقیت در یک سازمان، نبود مشوق‌های مدیریتی، آزادی و مشوقهای سازمانی، مانع خلاقیت کارکنان است (Neshat, Jamali and 1391). (Hassanzadch ,

روش

روش پژوهش، نمونه و جامعه آماری: روش این تحقیق بصورت آمیخته (کیفی و کمی) و از نوع اکتشافی بود در این تحقیق، محقق به دلیل نداشتن اطلاعات جامع در مورد مولفه‌های مدیریت دانایی محور، ابتدا به طریق کیفی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان در ۱۲ روز ۲۱ جلسه‌ای با زمان هر جلسه یک ساعت، از طریق یادداشت برداری و استفاده از ضبط صدا، نظر خبرگان را در مورد ابعاد و مولفه‌های مدیریت دانایی جویا شد؛ در این موضوع تعداد ۲۱ نفر از خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی انتخاب و سپس مورد مصاحبه قرار گرفتند و در نهایت اطلاعات لازم جمع‌آوری گردید. در مرحله دوم تحقیق (کمی)، ابتدا تعداد افراد جامعه آماری تحقیق که در دانشگاه آزاد تبریز در ۱۴۰۰-۱۳۹۰ در زمان انجام این پژوهش مشغول خدمت بودند. تعداد ۲۵۱ نفر که شامل مدیران و معاونین، اساتید و اعضای هیات علمی و کارشناسان دانشگاه، و نیز مدیران و معاونان و کارشناسان و متخصصان مرکز رشد و مراکز تحقیقاتی این دانشگاه و نیز دفتر ارتباط دانشگاه با صنعت بودند به عنوان جامعه افراد پژوهش مشخص گردیدند. با توجه به وجود طبقات مختلف در ترکیب افراد جامعه آماری این پژوهش، برای اینکه محقق اطمینان داشته باشد زیر گروهها با همان نسبت جامعه درنمونه منتخب نیز حضور دارند از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی^۶ استفاده کرد. بر این اساس تعداد ۲۴۰ نفر از آنها، جهت تکمیل پرسشنامه، به عنوان افراد نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بعد مدیریت دانایی محور، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس ابعاد شناسایی شده می باشد روایی پرسشنامه فوق، درابتدا توسط متخصصان و اساتید راهنما مورد تایید قرار گرفتند؛ سپس روایی سازه از طریق نرم‌افزار آمو^۷ و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت که ضرایب همه بارهای عاملی بالای ۰.۷ بود. برای بررسی پایایی نیز، پرسشنامه به صورت آزمایشی بین ۳۶ نفر از خبرگان که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند جهت پاسخگویی توزیع گردید بعد از تکمیل پرسشنامه از طریق نرم‌افزار SPSS۲۰ پایایی آن توسط آزمون ضریب الفای

⁶-Pr portional Stratified Sampling

⁷-Amos

کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. که پایایی در مدیریت دانایی محور ۷۵٪. و مولفه های شش گانه آن که شامل ۱- نیاز به دانایی ۲- مدیریت خلق و پرورش ایده ۳- مدیریت خلق و دانش تولیدی ۴- ذخیره دانش ۵- تسهیم دانش و ۶- عملکرد دانایی محور می باشند. به ترتیب ۸۸٪، ۷۱٪، ۸۳٪، ۷۳٪، ۷۲٪ و ۸۰٪. می باشند که مقادیر پایای در همه مولفه ها بالاتر از ۷۰٪ بوده و نشان دهند پایایی خوب و قابل قبول می باشند و در بعد خلاقیت و نوآوری از پرسشنامه استاندارد خلاقیت و نوآوری دوریجی (Duorebjee, 1998) استفاده شده است روایی این پرسشنامه نیز در این پژوهش توسط متخصصان و اساتید راهنما مورد تایید قرار گرفت؛ سپس روایی سازه از طریق نرم افزار Amos و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت که ضرایب همه بارهای عاملی بالای ۷۰٪ بودند. پایایی نیز توسط آزمون ضریب الفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. که ۷۱٪ بدست آمد. که مقدار بیش از ۷۰٪ را نشان می دهد. براین اساس می توان گفت که همبستگی درونی بین گویه ها برقرار است و در نتیجه هیچ آیتمی از پرسشنامه حذف نگردید.

یافته های پژوهش

الف) تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل مضمون

تجزیه و تحلیل داده ها در مرحله کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. کلارک و برون (۲۰۰۶) فرایند تحلیل مضمون را شامل شش مرحله: آشنایی با داده ها، ایجاد کد های اولیه، جستجوی کدهای گزینشی، شکل گیری مضامین سازمان دهنده تعریف و نام گذاری شبکه مضامین فراگیر و ترسیم شبکه مضمون می دانند (Safaridashtaki, Zare, , Nikbakhsh, 2018). در این پژوهش از مراحل شش گانه کلارک و برون، استفاده شده است در نتیجه پس از بازخوانی مکرر داده ها نسبت به کدگذاری آن اقدام گردید و در این مرحله در مجموع ۱۸۶ کد گزینشی توسط محققان به دست آمد. در مرحله بعد از طبقه بندی کدهای گزینشی، تعداد ۳۰ مضمون سازمان دهنده استخراج گردید آنگاه محققان پس از رفت و برگشت های مکرر در میان مضامین سازمان سازمان دهنده به ۶ مضمون فراگیر دست یافتند، مضامین فراگیر و سازمان دهنده که از تحلیل داده ها به دست آمد مطابق جدول (۱) است.

جدول (۱) مضامین شناسایی شده برای مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزاد تبریز براساس تحلیل داده ها

نیاز به دانایی	مدیریت خلق و پرورش ایده	مدیریت دانش تولیدی	ذخیره دانش	تسهیم دانش	عملکرد دانایی محور
----------------	-------------------------	--------------------	------------	------------	--------------------

احساس درست	گسترش	ریسک پذیری	وجود انباره های	امکان استفاده	استفاده روزانه
مدیران ارشد	فرهنگ آموزش	مدیران و رهبران	داده و	کارکنان از	دانشگاه از
دانشگاه نسبت	ایده پردازی	- تسهیل فرایند	امکانات	دانش سازمانی	فرایندهای دانایی محور
به نیاز	- مسئله گشایی	خلق دانش	سخت افزاری	- ارسال	- قرار گرفتن
به دانایی -	و پژوهشگری	- مدیریت بهینه	در دانشگاه	گزارشات زمانبندی	تجارب سازمانی
علاقه سازمان	در میان دانشگاهیان	دانش تولیدی در	- استفاده دانشگاه	شده برای	اندوخته شده
به آموختن -	- توجه به ایده ها	دانشگاه و تسهیل	از ابزارهای	کارکنان، مشتریان	در قالب روندها و
احساس نیاز	و ابتکارا ت	فرایند تجاری سازی آن	مختلف برای	و ذینفعان	خط مشی های کاری
به آموختن	دانشجویان و اساتید	- مدیریت بهینه	ذخیره دانش	- دارا بودن	در اختیار کارکنان
چیزهای تازه	-	سرمایه های فکری	- چاپ و انتشار	دانشگاه	- وجود روش های
- آموختن اساس	اهتمام در خلق و	دانشگاه	دانش	از کتابخانه،	متنوع برای توسعه
پاسخگویی	ارایه ایده های جدید	- افراد متخصص	سازمانی اکتساب	مخازن داده و	دانش کارکنان
- آموختن و		و خیره به عنوان	شده	فرم های متنوعی	- وجود سازوکارهای
دانایی		منبع دانش و تخصص		برای نشر دانش	روشن برای محافظت
کلید پایداری		- انتقال دانش		- برگزاری	از دانش در دانشگاه
سازمان-		فردی به سطح سازمانی		انواع	- استفاده دانشگاه
وجود برنامه های				کنفرانس ها،	از دانش در
روشن				سخنرانی ها و	عرضه رقابت
و مشخص در				جلسات متعددی	و حل مشکلات
زمینه				در زمینه نشر	- وجود روش هایی
اهتمام به دانایی				دانش در دانشگاه	متنوع برای تحلیل
					و ارزیابی دانش
					جهت ایجاد
					الگوهای جدید کاری

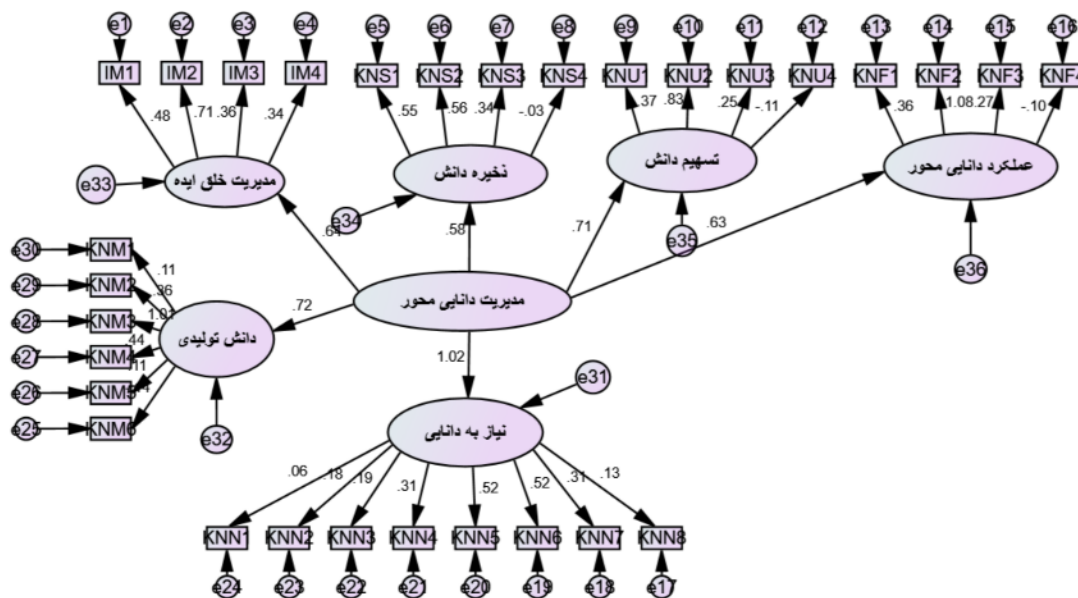
پس از انجام فرایند تحلیل مضمون در نهایت محققان به شش مضمون فراگیر دست یافتند با استفاده به دسته بندی بدست آمده از روش کیفی تحلیل مضمون، می توان از عامل اول به عنوان "نیاز به دانایی"، از عامل دوم با عنوان "مدیریت خلق و پرورش ایده"، از عامل سوم با عنوان "مدیریت دانش تولیدی، از عامل چهارم با عنوان "ذخیره دانش"، از عامل پنجم با عنوان "تسهیم دانش" و از عامل ششم با عنوان "عملکرد دانایی محور" نام برد.

پاسخ به سوالات پژوهش

پاسخ به سوال اول: مدل مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزاد تبریز کدام است و از چه ابعاد و ویژگیهایی برخوردار است؟

در این بخش برای پاسخ به این سوال و در مرحله کمی پژوهش برای سنجش روایی سازه مدل طراحی شده برای ابعاد مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزاد تبریز از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول با نرم افزار AMOS استفاده شد. ابتدا پیش فرضهای معادلات ساختاری شامل: غربال کردن داده‌ها، نبود هم خطی چندگانه، نرمال بودن داده‌ها، استقلال خطاها، مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. و مفروضه‌های فوق برای تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانایی محور برقرار بود؛ به همین جهت از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به متغیرهای مشاهده بررسی شد. نتایج نشان داد، بارهای عاملی همگی بیشتر از ۰.۵۰٪ و مقدار P جزئی کمتر از ۰.۰۵ است و میتوان گفت متغیرهای مشاهده به خوبی متغیر پنهان را می‌سنجند. همچنین با توجه به نتایج حاصل از تحلیل برازش مدل و با عنایت به شاخص‌های برازش، می‌توان گفت که شاخص‌های برازش مدل حکایت از مناسب بودن مدل دارند. به عبارت دیگر با مناسب بودن شاخص‌های برازندگی می‌توان از این مدل برای تعیین ابعاد مدیریت دانایی محور در دانشگاه‌های مورد مطالعه استفاده کرد.



شکل شماره (۱): نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدیریت دانایی محور (بار عاملی استاندارد شده)

Chi-Square=3.476 df=42, RMSEA= 0.051

نتایج برازش الگوی پرسشنامه مدیریت دانایی محور در جدول (۳) نشان داده شده است. همان‌طوریکه ملاحظه می‌شود مقادیر بدست آمده بالاتر از حد قابل قبول در شاخص برازش هستند. لذا مدل فوق را می‌توان دارای برازش مناسب و قابل قبول دانست. باتوجه به نتایج حاصله از تحلیل مضمون و نتایج تحلیل عاملی تاییدی می‌توان مدل مدیریت دانایی محور در این پژوهش را در قالب شش بعد: "نیاز به دانایی، مدیریت خلق و پرورش ایده، مدیریت خلق و دانش تولیدی، ذخیره دانش، به اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد دانایی محور" نام‌گذاری کرد بنابراین در این پژوهش، ابعاد مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزد تبریز مشتمل بر ابعاد ششگانه فوق می‌باشد.

جدول (۲): شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

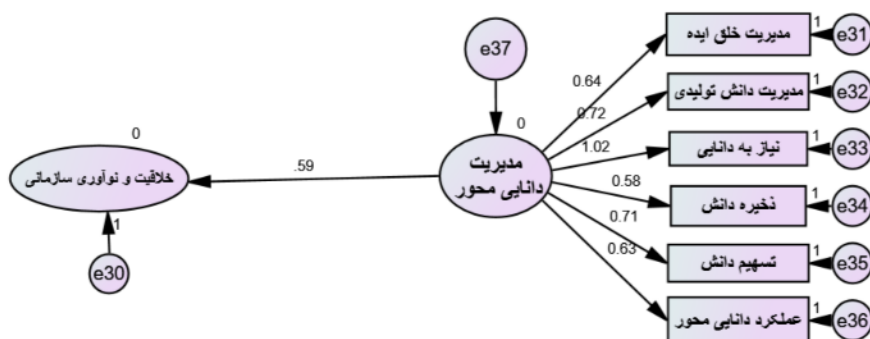
Sig.	RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	X ²	DF	شاخص
۰/۰۰۰	۰/۰۴۸	۰/۹۴۵	۰/۹۳۳	۰/۹۴۷	۰/۹۶۲	۰/۹۴۷	۰/۹۵۴	۳/۴۷۶	۴۲	مقدار برازش

پاسخ به سوال دوم

آیا بین مدیریت دانایی محور باخلاقیت و نوآوری در دانشگاه آزاد تبریز رابطه وجود دارد؟

به منظور تعیین میزان رابطه بین مدیریت دانایی محور با خلاقیت و نوآوری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی تبریز و برازش آن از نرم افزار Amos استفاده و مقادیر برازش محاسبه شد.

با توجه به مدل به دست آمده، به طور کلی مدیریت دانایی محور در این پژوهش در مجموع ۰.۵۹ از واریانس خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد تبریز را پیش‌بینی می‌کند.



شکل (۲): نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش

باتوجه به شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری، می‌توان گفت روابط ساختاری بدست آمده در مدل تحلیل از برازش خوبی برخوردار است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود همه شاخص‌های برازش دارای وضعیت و مقدار متناسبی هستند. جدول زیر این مقادیر را نشان می‌دهد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل ارتباطی مدیریت دانایی با خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشگاه

شاخص	DF	X ²	GFI	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مقدار برازش	۴۴	۳/۶۹۱	۰,۹۲۷	۰,۹۶۱	۰,۹۴۶	۰,۹۳۷	۰,۹۷۵	۰,۹۴۸	۰,۹۲۲	۰,۰۳۸

همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر بدست آمده بالاتر از حد قابل قبول در شاخص برازش هستند. لذا مدل فوق را می‌توان دارای برازش مناسب و قابل قبول دانست. بدین معنی که با افزایش و بهبود مدیریت دانایی، خلاقیت و نوآوری کارکنان در جامعه مورد مطالعه افزایش می‌یابد ضرایب رابطه مورد بررسی در جدول (۴) نشان داده شده است. مقدار تی و نتایج روابط بین متغیرها مشخص شده است.

جدول (۴): ضریب مسیر و معناداری در مدل اندازه‌گیری

شاخص	ضریب مسیر	مقدار t	معناداری	نتیجه	نوع رابطه
مدیریت دانایی محور ← خلاقیت و نوآوری سازمانی	۰,۵۹	۱۱,۶۸۹	۰,۰۰۰	تایید فرضیه	افزایشی

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق به طراحی الگوی مدیریت دانایی محور و تبیین ارتباط آن با خلاقیت و نوآوری در دانشگاه آزاد تبریز پرداخته شده است. برای این منظور ابتدا ابعاد و مولفه های مدیریت دانایی محور در این دانشگاه از دیدگاه خبرگان و صاحب نظران مورد شناسایی قرار گرفت، که بر اساس نتایج بدست آمده، مدیریت دانایی محور در دانشگاه آزاد تبریز شامل شش بعد؛ نیاز به دانایی، مدیریت خلق و پرورش ایده، مدیریت خلق و دانش تولیدی، ذخیره دانش، تسهیم دانش و عملکرد دانایی محور می باشد. اولین بعد شناسایی شده در این تحقیق برای مدیریت دانایی، نیاز به دانایی می باشد. به عقیده زاهدی و انتظاری هرسینی (2008) (Zahedi and Entezari Harsini) دانایی بوسیله جریان زیادی از اطلاعات، خلق و سازماندهی شده و قائم به اعتقادات دارنده آن است زیرا محصول واکنش و تجربه فرد است. براین اساس کارکنان در دانشگاه جهت مواجهه با چالش ها و پاسخگویی به الزامات شغلی و تغییرات روزافزان در عملکرد سازمانی و محیط باید به دنبال کسب دانش تازه باشند. بنابر این نیاز به دانایی امری است مستمر و دائمی که هم کارکنان و هم سازمان باید مدام دنبال آن باشند. یافته های این پژوهش نشان می دهند که مدیران و رهبران دانشگاه نیاز به دانایی را با فرایندهایی همچون تقویت احساس درست مدیران ارشد سازمان از نیاز به دانایی در سازمان، عشق و علاقه سازمان به آموختن، عملیاتی می نمایند.

دومین بعد شناسایی شده برای مدیریت دانایی، مدیریت خلق و پرورش ایده می باشد. ایده پردازی در واقع یک نوع تصویر ذهنی بوده که در شرایطهای کمبود و نیاز ارائه می شود و در نتیجه گامی موثر برای رشد و پیشرفت از شرایط فعلی می باشد. مدیریت خلق و پرورش ایده نیز در دانشگاه فرایندی است که بواسطه آن مدیران و رهبران دانشگاه عملاً کارکنان را به طرح افکار و راهکارهای بدیع جهت حل مسائل و مشکلات کاری و یا مسائل چالشی دانشگاه ترغیب می نمایند. و شرایط را به صورت کاملاً متفاوت ترسیم کرده و تحول جدیدی را در زمینه های مربوطه ایجاد می کنند. بر اساس یافته های این تحقیق، مدیران و رهبران دانشگاه، مدیریت خلق و پرورش ایده را با راهبردهایی همچون تشویق کارکنان به خلق و ارائه ایده های جدید، گسترش فرهنگ آموزش ایده پردازی و پرورش ایده عملیاتی می سازند. سومین بعد مدیریت دانایی محور که در این بررسی پژوهشی مورد تاکید مشارکت کنندگان بود. بعد مدیریت خلق و دانش تولیدی بود مدیریت دانش شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش است. و به عنوان یک ابزار مدیریتی، مسئول پیاده سازی و ارزیابی هدفمند دانش است. که در نهایت به توسعه سازمان با استفاده از دانش داخلی و خارجی برای افزایش کارایی لازم منجر

می‌شود. جهت پیاده‌سازی استراتژیهای مدیریت دانش، مدیریت تمامی ظرفیتهای انسانی، سازمانی و تکنولوژیکی را در سطح سازمان بکار می‌گیرد (Wingate, Smith & Perk, 2018).

بر اساس نتایج بدست آمده در این پژوهش مدیران و رهبران دانشگاه اجرای این راهبرد را با مکانیسم‌هایی همچون قبول ریسک پذیری مدیران و کارکنان خود، تسهیل فرایند خلق دانش جدید، مدیریت بهینه سرمایه های فکری دانشگاه و انتقال دانش فردی به سطح سازمانی عملیاتی می‌سازند یکی دیگر از ابعاد شناسایی شده، ذخیره و به هنگام کردن دانش است که مانع از بین رفتن دانش می‌شود و امکان مورد استفاده قرار گرفتن آن مجدد آن را فراهم می‌سازد. مدیران و رهبران دانشگاهها اجرای این راهبرد را با فرایندهایی همچون وجود انباره‌های داده و امکانات سخت‌افزاری در سازمان برای ذخیره دانش، استفاده سازمان از ابزارهای مختلف برای ذخیره دانش کارکنان، عملیاتی می‌سازند. از ابعاد دیگر مدیریت دانایی محور که در این پژوهش بر آن تاکید شده است بعد تسهیم یا به اشتراک گذاری دانش است. اشتراک گذاری دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب، ایده ها، پیشنهادها و تخصص‌ها با دیگران در یک سازمان، از دلایل اهمیت اشتراک گذاری دانش این است که موجب بهبود عملکرد سازمان و دسترسی به انواع دانش می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد که مدیران و رهبران دانشگاه اجرای این راهبرد را با مکانیسم‌هایی همچون؛ امکان استفاده کارکنان از دانش سازمانی، ارسال گزارشات زمان‌بندی شده برای کارکنان، مشتریان و ذینفعان توسط سازمان، برگزاری انواع کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و جلسات متعدد در زمینه نشر دانش در سازمان عملیاتی سازند. به اعتقاد مشارکت کنندگان پژوهش، این فرایند منجر به خلاقیت و نوآوری سازمانی نیز می‌گردد چرا که خروجی به اشتراک گذاری دانش، دست یابی به راهکارهای جدید سازمانی، جهت ارائه خدمات و محصولات جدید است. که از شاخص‌های نو آوری محسوب می‌شوند اشاره کرد. در این زمینه می‌توان به تحقیقات کاوه و آنالی (Kaveh and Anali, 2005) اشاره کرد.

آنها در تحقیق خود که با عنوان چگونگی پویایی نوآوری در شرکت‌های ژاپنی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند. اشتراک دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان تاثیر دارد و نقش پل ارتباطی را بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری در سازمان ایفا می‌کند. ششمین و آخرین بعد مدیریت دانایی که در این پژوهش مورد تاکید قرار گرفته است. بعد عملکرد دانایی محور می‌باشد. عملکرد دانایی محور در سازمان‌ها که دانشگاه‌ها نیز از آن مستثنی نیستند بدین معنا است که اتخاذ تصمیمات مهم سازمانی و بهبود عملکرد مبتنی بر دانایی باشد بنابر این وظیفه مدیریت آن است تا نحوه تبادل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانایی و مهارت‌های فردی و گروهی روشن سازد. و عملیات اجرا را نیز بر اساس آن پیاده‌سازی نماید بر این اساس مدیریت

دانایی می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن سازمان به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود بخشد (WING, 1999).

مدیران و رهبران دانشگاه آزاد تبریز، اجرای این راهبرد را با مکانیسم‌هایی همچون استفاده روزانه سازمان از فرایندهای دانایی محور در انجام عملیات روزانه، وجود روش‌های متنوع برای توسعه دانش کارکنان در سازمان، استفاده دانشگاه از دانش در عرصه رقابت و حل مشکلات، وجود روش‌هایی متنوع برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت ایجاد الگوهای جدید کاری، عملیاتی می‌نمایند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عملیاتی کردن الگوی مدیریت دانایی محور دستاوردها و پیامدهای زیادی را در دانشگاه آزاد تبریز به همراه دارد. که دستیابی به خلاقیت و نوآوری کارکنان از جمله از پیامدهای مشهود در این زمینه است. و همانطوریکه نتایج تحلیل کمی این تحقیق نشان داد مدیریت دانایی محور ۵۹ درصد از تغییرات واریانس خلاقیت و نوآوری کارکنان را در دانشگاه آزاد تبریز تبیین می‌کند و این بدان معناست که با دستیابی دانشگاه آزاد تبریز به الگوی مدیریت دانایی محور، زمینه خلاقیت و نوآوری کارکنان نیز در این دانشگاه فراهم می‌شود. از پژوهش‌های مرتبط و هم‌راستا در این زمینه می‌توان به تحقیق دکتر نیاز آذری تحت عنوان "بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران متوسطه" اشاره کرد. محقق در این تحقیق به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران پرداخته است و نشان داد که بین مدیریت دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش با خلاقیت دبیران رابطه وجود ندارد. ولی بین برداشت دانش و خلاقیت ارتباط وجود دارد. و در تبیین ارتباط بین مدیریت دانایی و نوآوری نتایج دانشگاه سایمون فراسر^۸، نشان دهنده رابطه تنگاتنگ بین مدیریت دانایی با نوآوری است.

همچنین نتایج این بررسی حاکی از آن است که نوآوری با معیارهای موثری با مدیریت دانایی از جمله اقدامات مناسب و قدیمی مدیریت، تلاش‌های انجام گرفته در بخش تحقیق و توسعه، مسئولیت انفرادی مدیریت برای نوآوری، سنجش عملکرد و نیز توجه به نیازهای کارمندان ارتباط مستقیم و معنادار دارد.

با توجه به آنچه که گفته شد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دستیابی دانشگاه آزاد تبریز به الگوی مدیریت دانایی محور، زمینه بهره‌گیری حداکثری از نیروی انسانی خود و فن‌آوری‌های پیشرفته و تولیدات جدید علمی و کاربردی، خلق و مدیریت دانش تولیدی و عملکرد مبتنی بر دانایی را در این دانشگاه‌ها فراهم می‌کند. همچنین نتایج نشان‌دهنده آن است که مدیریت دانایی محور بر خلاقیت و نوآوری کارکنان در این دانشگاه تاثیر مثبت دارد بنابراین، توجه به مدیریت دانایی و ارتباط آن با خلاقیت

⁸ Simon fraser

و نوآوری کارکنان از طرف مدیران و رهبران در دانشگاه آزاد تبریز ضروری می‌باشد. براین اساس پیشنهادت زیر حائز اهمیت و قابل توصیه است:

۱- به مسئولین و مدیران ارشد در دانشگاه آزاد تبریز توصیه می‌گردد اگر درصدد استفاده درست و کارآمد از منابع انسانی و سرمایه‌های فکری دانشگاه خود هستید و اگر می‌خواهید دانشگاه خلاق و نوآور داشته باشید. حتما آموزش این الگو را به مدیران میانی و عملیاتی و نیز اساتید و کارکنان خود در اولویت قرار دهید.

۲- نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانایی امری پیچیده و چند بعدی است بنابراین به مدیران ارشد دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد. در ساختار سازمانی جای مناسبی برای آن پیش‌بینی شود، به تعبیر دیگر باید پست‌های سازمانی از جمله پست مدیریت دانایی برای این موضوع در دانشگاه ایجاد شود.

Analyzing the dimensions of knowledge-based management and examining its relation with staff creativity and innovation in Islamic Azad university

Abstract

Today, organizations, of which universities are no exception, have realized that their lives will not last. Unless they have a strategy for managing and valuing employees' intellectual capital and organizational knowledge, knowledge management is a culture based on creativity and innovation. The purpose of this study was to determine the relationship between knowledge management with staff creativity and innovation in the Islamic Azad University of Tabriz. This research has been done in two stages including identifying the dimensions of knowledge-based management by content analysis method and testing it by survey method. . In the qualitative stage, 21 experts were selected by purposive sampling method and after a semi-structured interview and content analysis method, a research model was designed and in the survey phase, the statistical population of the study included 1251 university staff, that 240 people were selected as a statistical sample by stratified random sampling. In order to collect information, researcher-made and Dorebjee questionnaires were used. Based on the results of this research, knowledge-based management in Tabriz Azad University includes six dimensions; Need for knowledge, idea management, knowledge management, knowledge storage, knowledge sharing and knowledge-based performance. There is also a positive and significant relationship between knowledge-based management and employee creativity and innovation.

key words: Management, Knowledge Oriented, Creativity, Innovation

References

- Armstrong, Michael. (2006). *A handbook of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*, kogan page, London and philadephia, 10TH EDITION
- .Awad EM, Ghaziri HM. 2004. *Knowledge Management*. Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ
- Adams, R., Bessant, J., Phelps, R., (2006), Innovation management Measurement: a review, vol. 8 No. 10, p. 21-47
- Afuah, A; Innovation Management Strategies Implementation, and Profits; Oaford University Press,1998
- A Case Study of the National Library and Archives, Journal of Library and Information, 2012; 2(1): 123-136
- Abtahi, S.M & Khair Andish, M. (2011), "Explaining cultural factors in line with the success of knowledge management in the organization" (Case study in the National Oil Products Distribution Company). Organizational Culture Management, Volume 9, Number 2, pp. 5-28. (in persian)
- Arbab Shirani, B. "Determining the necessary elements for creating knowledge and determining the method of measuring them in engineering organizations "Doctoral dissertation: University of Industry, Tarbiat Modares School, 2002. (in persian)
- Delgshaei, P ; Riahi, L & Viminka, M . (۲۰۰۹) , "Comparison of quality of work life in educational and non-educational hospitals of Kashan and its relationship with knowledge management from the perspective of senior and middle managers of hospitals"Journal of Hospital, Year 9, Issue 34, Spring and Summer 2010(in persian)
- Neshat N, Jmalai H, Hassanzadeh E, The impact of organizational climate on employee creativity:
- Choi, B., Poon, S.K., Davis, J.G.(2008). *Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Performance: A Complementarity Theory-Based Approach*.*Omega*, 36(2),235 – 251.
- . Edquist, C. and McKelvey, M. (Eds.). (2000). *Systems of Innovation: GrowCompetitiveness and Employment*. An Elgar Reference Collection (two volumes), Cheltenham: Edward Elgar.
- _ Kong, E. (2007). *The Strategic importance of intellectual capital in the nonprofit sector*, Journal of Intellectual Capital, 8(4)
- Khosrow Panah, A.H & Abroush, R. (۲۰۱۲), "A comparative study of the basics of knowledge creation theory using the knowledge conversion process in organizations". Organizational culture management, No.1:PP.115-144(in persian)
- Karami, M. "Study of the relationship between organizational culture and the establishment of knowledge management in the Bahman self-improvement group: Bahman Khodro Center. Master Thesis: University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences, 2005(in persian)
- Lee, H & B, choi. 2003. *Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination*, Journal of Management Systems 20(1): 179-228
- Marr B, Spender J-C. 2004. *Measuring knowledge assets—implications of the knowledge economy for performance measurement*. Measuring Business Excellence 8 (1): 18–27

_. M. Wiig, K. (1999), *Knowledge Management: An Emerging Discipline Rooted in a Long History*, Draft of Chapter 1 in *Knowledge Management* Edited by Daniele Chauvel & Charles Despres, scheduled for publication Fall.

_McFarlane DA. 2008. *Effectively managing the 21st century knowledge worker*. Journal of Knowledge Management Practice 9(1): 3-7

-Mousavi, K. Seyed Jalal . N; Abolghasem and Abili, K. (2016.), "The role of knowledge management mechanisms to improve innovation in public universities in Tehran", Journal of Innovation and Creativity in the Humanities, 6 (3,) 179 - 212(in persian)

-Mir Kamali, S M & Zehoor.P (۲۰۰۸) " Intellectual capital management is essential for knowledge-based organizations". Management" Perspective (Management Message), 79 (in persian)

-Nonaka I, Peltokorpi V. 2006. *Objectivity and subjectivity in knowledge management: a review of 20 top articles*. Knowledge and Process Management 13(2): 73-82.

-Sveiby KE. 2005. *The new organisational wealth: managing and measuring knowledge-based assets*, foreword to new Korean edition. Available at

-Niaz Azari, K ; Abolghasem, B Haji Qolikhani ; Sacedch (۲۰۱۰)."Investigating the role of knowledge management on teachers' creativity in secondary schools" Management Quarterly, 8 (21), 79-87. (in persian)

-Nir, N & Jokar, A R . (۲۰۱۰) , "The Relationship between Knowledge Management and Creativity among Librarians of Shiraz University Libraries", Health Information Management, Ninth volume, second issue, June and July 2011(in persian)

-Strauss, A., & Juliet, C. (۲۰۰۸) , "Principles and methods of qualitative research Theory and Theory of Procedures and Methods", translated by Buick Mohammadi, Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies. (in persian)

Shahrai MN & Madanipour, R. (۱۹۹۶) "Creative and Innovative Organizations" Journal of Knowledge, Management, No:33and34(in persian)

-Safari, M. And Shahrzad, N. (۲۰۰۹),"The relationship between organizational culture and the establishment of knowledge management in the organization of physical education according to the experts of this organization", sports management No. ۴-pp.۸۳-۹۷(in persian)

Talibi Beidakhti, A & Anvari, Al. (۲۰۰۱), Creativity and innovation in organizations",No.152(in persian)

-Wachter, R.M. (1999), "*Technology support for knowledge management*", Mid-American Journal of Business, Vol. 14, No. 2, p-p (13-20).

-Volizadeh Qara Ghazlu, H; Asgari M & Karim and Kalantari, M . (2016) , "The effectiveness of positive mood induction methods on improving the fluidity of verbal creativity and flexibility of students of Aza Islamic University of Najafabad". Quarterly Journal of Innovation and Creativity in the Humanities, 6 (2) 143 - 158. (in persian)

Vice Chancellor for Research and Technology of Islamic Azad University (2011)."Five-year plan and vision of Islamic Azad University on the horizon of 1404"(in persian)