

شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ (مورد مطالعه: مراکز دانشگاهی استان ایلام)

اسماعیل دلخوش^۱، محمد تابان^۲، محمد حسن مبارکی^۳، کمال نصراللهی^۴

چکیده: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر سازمان نوآور، در مراکز دانشگاهی استان ایلام انجام شده است. روش پژوهش آمیخته است که در جامعه آماری بخش کیفی آن خبرگان شرکت کردند و بخش کمی آن را کلیه کارکنان، استادان و مدیران ارشد و میانی در مراکز دانشگاهی (پیام نور، علوم پزشکی، آزاد و دانشگاه ایلام) تشکیل داده‌اند. تعداد نمونه آماری در بخش کیفی و کمی به ترتیب ۲۰ و ۱۷۴ نفر بودند. تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش کیفی به کمک ضریب هماهنگی کندال انجام گرفت و در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که از مؤلفه‌های نه‌گانه شناسایی شده، هفت مؤلفه سازمانی (تحقیق و توسعه درونی، تحقیق و توسعه بیرونی، عوامل انگیزاننده، عوامل ساختاری، تفکر راهبردی، شایستگی‌های محوری منابع انسانی، توانمندسازی سازمانی) و دو مؤلفه بومی، ایرانی - اسلامی (جهت‌گیری معنوی و تبادل دانش) در ایجاد سازمان نوآور آموزش عالی ایلام نقش دارند.

واژه‌های کلیدی: چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، سازمان نوآور، مراکز دانشگاهی استان ایلام، نوآوری.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد کارآفرینی، گرایش توسعه دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۳. استادیار گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه ایلام، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۱۴

نویسنده مسئول مقاله: محمد تابان

E-mail: m.taban@Lam.ac.ir

مقدمه

در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها، مستلزم توجه سازمان به نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد (گری بادز، ۲۰۱۱: ۳۱۹-۳۹۹). به گفته‌ای، سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند، تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق کرده و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (رابینز، ۲۰۰۷: ۵۰۲-۴۹۳).

نوآوری به طور کلی شکل‌گیری ایده، پذیرش و پیاده‌سازی ایده‌های جدید در فرآیندها و خدمات (چاوش‌باشی و کاووسی، ۱۳۸۷)، میل به تغییر از طریق اتخاذ فناوری‌ها، مهارت‌ها و سیستم‌های مدیریتی جدید است (یوساها و ایتچاکیت، ۲۰۰۸).

سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران، معتبرترین سندی است که از سوی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۳ به سران سه قوه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ شده است. این سند از سال ۱۳۸۴ تا سال ۱۴۰۴ هجری شمسی به مدت بیست سال مبنای اصلی چهار برنامه پنج‌ساله توسعه قرار خواهد گرفت. در افق این چشم‌انداز، ایران اسلامی باید دارای ویژگی‌هایی باشد که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- توسعه‌یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود؛ متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی با تأکید بر مردم‌سالاری دینی؛ عدالت اجتماعی؛ آزادی‌های مشروع؛ حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضایی.
- برخوردار از دانش پیشرفته؛ توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی.
- دست‌یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه)، با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم؛ رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی؛ ارتقای نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل.

در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز مذکور، قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به تصویب رسیده است. براساس اهمیت جایگاه علمی و فناوری ایران در سند چشم‌انداز برنامه چهارم، مواردی از سیاست‌های کلی برنامه به شرح زیر مورد توجه قرار دارد:

- سازماندهی و بسیج امکانات و ظرفیت‌های کشور در جهت افزایش سهم کشور در تولیدات علمی جهان.
- تقویت نهضت نرم‌افزاری و ترویج پژوهش.

درمجموع ادبیات مربوط به نوآوری سازمانی جذاب بوده و کمابیش مطالعاتی در مورد آن وجود دارد، اما تا کنون در زمینه سازمان نوآور برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور در آموزش عالی، پژوهش‌های میدانی انجام نگرفته است و از این حیث، دانشگاه‌های استان ایلام دنباله‌رو دانشگاه‌های رقیب خود در سطح ملی هستند. این پژوهش، ضعف‌های حاکم بر آموزش عالی استان ایلام را جزئی از مسائل مهم در نظر گرفته و طی انجام کار با بررسی اسناد و مطالعه کافی، این مشکلات را ارزیابی کرده است تا ضمن تلاش برای اکتشاف زوایای مختلف موضوع، راه حل‌ها و پیشنهادهای مناسب را ارائه کند. به سبب ظهور چهره‌های جدید سازمان نوآور، مسئله اساسی پژوهش «مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ در مراکز آموزش عالی استان ایلام کدامند» مد نظر قرار گرفته است.

هدف کلی از این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور در مراکز آموزش عالی استان ایلام برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور است. همچنین پژوهش پیش رو در پی آن است که به سؤال‌های زیر پاسخ دهد:

۱. مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار سازمان نوآور در آموزش عالی استان ایلام کدامند؟
۲. مهم‌ترین مؤلفه‌های بومی (ایرانی - اسلامی) در شکل‌گیری سازمان نوآور کدامند؟
۳. اولویت‌بندی مؤلفه‌های اثرگذار سازمان نوآور در آموزش عالی استان ایلام چگونه است؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

در سال‌های اخیر، نوآوری و مباحث مربوط به آن بسیار مطرح بوده است؛ زیرا یکی از عوامل موفقیت کسب‌وکارها شناخته شده و راهی برای ورود به بازارهای جهانی شمرده می‌شود. اینکه نوآوری در شرکت‌ها چگونه انجام می‌گیرد و در اصل چه فرآیندی برای توزیع یک محصول جدید به بازار پیموده می‌شود، یکی از مسائل مهمی است که در حوزه نوآوری بسیار مورد توجه است (گری بادز، ۲۰۱۱: ۲۹۹-۳۱۹).

از آنجاکه دانشگاه‌ها مؤسسه‌های خدماتی هستند و با منابع انسانی اعم از استادان، دانشجویان و کارکنان مراوده دارند، شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور برای افزایش کارایی و بهره‌وری در آنها بسیار مهم است؛ مدیران آموزش عالی در دانشگاه‌های استان ایلام می‌توانند با

توجه به این نکات اساسی، در اتخاذ استراتژی‌های مطلوب تلاش کنند. این پژوهش از این جهت که به نوآوری سازمانی دانشگاه‌ها برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز افق ایران در ۱۴۰۴ توجه می‌کند، دارای اهمیت بسیار زیادی است. بدیهی است که این‌گونه پژوهش‌ها با تعریف صحیح مؤلفه‌های مورد نیاز در بخش نوآوری سازمانی، در دستیابی به اهداف یاری‌دهنده بوده و به ارتقای جوامع دانشگاهی ایلام کمک خواهند نمود.

شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور برگرفته از دیدگاه‌های اندیشمندان و به‌ویژه، بهره‌گیری از رویکرد بومی و توجه به اسناد بالادستی، مانند سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، ابزار مهمی است که آموزش عالی استان ایلام به کمک آن، می‌تواند به‌اهداف کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت دانشگاه‌ها دست‌یافته و توان رقابت در سطح ملی و فراملی را فراهم آورد و همچنین نیازهای ناشی از تغییرات سریع و پویای محیط خارجی را برآورده کرده و واکنش مناسب نشان دهد. با توجه به کمک‌های شایان توجه این پژوهش به جوامع دانشگاهی استان ایلام، محقق با مطالعه و پژوهش کامل، به شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور برای ارتقای هرچه بیشتر دانشگاه‌های استان ایلام در سطح ملی و فراملی پرداخته است.

پیشینه نظری پژوهش

عوامل مؤثر و مشوق در تحقق نوآوری سازمانی

سه دسته کلی عوامل شامل فردی، سازمانی و محیطی، در تحقق نوآوری سازمانی نقش دارند که در ادامه به شرح آنها پرداخته می‌شود.

دسته اول: عوامل فردی مؤثر بر نوآوری سازمانی

شهامت: مطرح کردن ایده‌های بکر و نو، چه شخصی و چه سازمانی، شهامت می‌خواهد. برای ایجاد تغییر به شهامت نیاز است؛ زیرا هر سازمان یک فرهنگ سازمانی دارد که شهامت را به شیوه خود به‌دست می‌آورد و این فرهنگ وجود دارد؛ چه ما از آن آگاه باشیم، چه نباشیم (کاظم‌پور، ۱۳۹۱).

تحمل ابهام: یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های افراد با سطح خلاقیت و نوآوری بالا، داشتن ظرفیت گنجایش تحمل ابهام است؛ بدین معنا که این افراد در مواجهه با وضعیت‌های ناشناخته یا تعریف‌نشده، قابلیت انطباق‌پذیری بالایی داشته باشند (دینیر و پیلر، ۲۰۱۱).

ریسک‌پذیری^۱: بسیاری از محققان و اندیشمندان، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد نوآور را ریسک‌پذیری می‌دانند. افراد خلاق باید بتوانند بدون توجه به خطرات، شکست را پذیرا شوند. نقطهٔ برجسته سازمان‌های خلاق، تعهد نسبت به منابع مخاطره‌آفرین برای تعقیب احتمال‌های خلاق است (سرهنگی و صالحی‌زاده، ۱۳۹۰: ۷۹-۷۴).

استقلال: انسان مستقل و خلاق بدون محدودیت و ممنوعیت، فکر و عمل خود را آزادانه انتخاب می‌کند. انسان با داشتن احساس آزادی قدرت، در زندگی راه‌های انتخاب بی‌شماری می‌بیند و احساس می‌کند، می‌تواند هر آنچه بخواهد، انجام دهد (کاظم‌پور، ۱۳۹۱).

اعتماد به نفس^۲: افراد نوآور و خلاق، معمولاً افرادی با اعتماد به نفس هستند و کاملاً به توانایی‌ها و مهارت‌های خود و آنچه انجام می‌دهند، اعتماد دارند. این افراد می‌توانند امور را مطابق خواسته‌های درونی خویش پیش ببرند (دینیر و پیلر، ۲۰۱۱).

انگیزه: انگیزش هر نوع تأثیری است که موجب تقویت، جهت‌گیری و بروز رفتار انسانی می‌شود. این قابلیت برای خلاقیت و نوآوری در حل مشکل‌های سازمانی به‌طور بالقوه در بین همهٔ کارمندان توزیع شده است (کاظم‌پور، ۱۳۹۱).

پشتکار و استقامت: معمولاً افراد خلاق و نوآور در فعالیت مربوطه، پشتکار و استقامت دارند (سعیدی کیا، ۱۳۸۵: ۳۸-۳۴). این پشتکار و استقامت باعث می‌شود که افراد نوآور بتوانند از فرایندهای هوش و دانش خود به‌طور مکرر استفاده کنند (استرنبرگ، ۱۹۸۹).

دستهٔ دوم: عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری

متغیرهای ساختاری: متغیرهای ساختاری از جمله منابع بالقوهٔ نوآوری هستند که بیشتر از همه مطالعه شده‌اند. ساختار سازمانی بستر فعالیت‌های سازمان است. ساختار سازمان نوآور، باید ساختاری انعطاف‌پذیر باشد که ارتباطات افقی و عمودی سازمان را سهل و روان کرده و شرایط را برای فرآیندهای خلاقیت و نوآوری تسهیل و تسریع کند (سعیدی کیا، ۱۳۸۵: ۳۸-۳۴).

متغیرهای فرهنگی: سازمان‌های نوآور فرهنگ‌های مشابهی دارند. آنها مشوق آزمایش‌اند، به توفیق و شکست هر دو پاداش می‌دهند و اشتباه‌ها را تحسین می‌کنند (نانچیان، ۱۳۸۷).

1. Risk disclosure
2. Self-confidence

متغیرهای منابع انسانی: سازمان‌های مبتکر و نوآور به‌گونه‌ای فعال، آموزش و پیشرفت اعضای خود را ارتقا می‌بخشند تا در جریان مسائل روز باشند، به کارمندان خود امنیت شغلی بالا می‌دهند تا کارمندان نترسند که در صورت اشتباه اخراج می‌شوند و افراد را تشویق می‌کنند تا قهرمانان تغییر شوند (احمدپور و عزیزی، ۱۳۸۳).

ارتباطات سازمانی: با وجود ساختار مؤثر ارتباطی، بخش‌های مختلف سازمان برای جست‌وجو، جمع‌آوری و انتشار اطلاعات، توانایی بهتری خواهند داشت. شانس بازگویی و انتشار ایده را ساده‌تر کرده و به افراد امکان افزایش ایده‌ها و بهبود پذیرش ایده‌های جدید را می‌دهد (سعیداردکانی، طباطبایی نسب و کنجکاو منفرد، ۱۳۸۹).

ایجاد فضای اعتماد در سازمان‌ها: ایجاد اعتماد مقدمه کسب منابع و دانش است. اعتماد در سازمان ضمن ایجاد محیط مناسب برای خلاقیت، ریسک‌پذیری و نوآوری سازمانی، بسیاری از هزینه‌های کنترل‌های رسمی را نیز کاهش می‌دهد (یزدخواستی و شیرازی، ۱۳۸۹).

سبک رهبری تحول‌آفرین: سازمان‌ها نیاز به رهبرانی دارند که آنها را با توانایی بیشتر برای رشد و ترقی متحول کنند. این رهبران سازمان‌ها را از حال به آینده هدایت کرده و تغییر و تحولات متناسب را برای رسیدن به اهداف سازمان اعمال می‌کنند (آوالیو و کو، ۲۰۰۴: ۹۶۱-۹۵۱).

حمایت مدیریت عالی: توسعه نوآوری سازمانی بدون حمایت مدیریت عالی ممکن نخواهد بود. منظور از حمایت مدیریت عالی، پذیرش هزینه احتمالی حاصل از فعالیت‌های نوآورانه است که با احتمال بیشتر به نتایج مطلوب خواهند رسید (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶: ۹۴-۸۸).

شیوه‌های مناسب پاداش‌دهی: اکثر سازمان‌ها، روش‌های گوناگونی برای پاداش دادن به کارکنان خلاق دارند. کارگران غیر مدیریتی بدون توجه به بهره‌وری‌شان و فقط بر پایه ساعات کاری مزد دریافت می‌کنند و مدیران و کارکنان متخصص، حقوق بگیر هستند (سرافزاری، قلی‌پور و خرم دبیری، ۱۳۸۹).

وجود برنامه‌های آموزشی در سازمان: ایجاد هسته‌های پژوهشی و نوآوری در سازمان، می‌تواند کار نوآوری را در سازمان تسهیل و تسریع کند. ایجاد باورهای مشترک برای نوآوری و اینکه همچون یک هنجار مشترک در سازمان به خلاقیت نگریسته شود، نیاز به آموزش دارد (امیری، ۱۳۸۹).

دسته سوم: عوامل محیطی مؤثر بر نوآوری سازمانی

فضای رقابتی: دنیای امروز دنیای تغییر است. این تغییرات با شتابی بسیار بیشتر نسبت به گذشته رخ می‌دهد. چنین فضای رقابتی پیچیده به سازمان‌ها اجازه ایستایی و سکون نمی‌دهد و شرط بقای آنها را پویایی، پیش‌نگری و بهره‌وری قرار داده است. **پویایی:** پویایی به تداوم تغییرات در محیط سازمان که ناشی از فرآیند فناوری و رقابت است، اشاره دارد. محیط‌های پویا، فرصت‌های بیشتری برای سازمان نوآور به‌منظور بهره‌برداری از منابع فراهم می‌کنند (شلینگ، ۱۳۸۷: ۱۱۸-۱۱۱).

شرایط قانون‌گذاری و تعیین خط‌مشی دولتی: بسیاری از کشورها قوانینی را که به‌صورت مستقیم با میزان عملکرد پروژه‌های نوآوری در بخش خصوصی و دولتی مرتبط هستند، تصویب می‌کنند. با استفاده از این قوانین، سازمان‌ها سعی دارند که به کارایی بالایی دست یابند و پروژه‌های نوآوری را اجرا کنند (گلدسته و جمشیدی، ۱۳۸۹).

زیرساخت‌های فناوری: چنانچه ارتباط رو به رشد و پیشرونده‌ای بین دانشگاه‌ها، مؤسسه‌های تحقیقاتی دولتی، بخش‌های تحقیق و توسعه اتحادیه‌های خدماتی و پارک‌های علم و فناوری با سازمان‌ها وجود داشته باشد، می‌توان تمامی فرآیندهای پروژه‌های نوآوری را تحت تأثیر قرار داد (سلطانی تیرانا، ۱۳۸۷: ۹۲-۸۴).

پیشینه تجربی

در دهه‌های اخیر مطالعات زیادی درباره سازمان نوآور انجام گرفته است. کاظم‌پور (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه آسیا، نشان داد که متغیرهای شخصیتی و متغیرهای سازمانی (تکنولوژی، ساختار، توانمندسازی سازمانی، فرهنگ) بر نوآوری سازمان تأثیر می‌گذارند که از میان این عوامل، ساختار سازمانی بیشترین نقش را دارد.

وو و چن (۲۰۱۰) بیان می‌دارند، نوآوری توسعه و کاربرد ایده جدید، فرآیند یا خدمت جدیدی است که به رشد و پویایی سازمان منجر می‌شود. امیری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان راهبرد نوآوری؛ عوامل رشد، چالش‌ها و موانع، به بررسی نوآوری سازمانی در شرایط بحران و تجدید ساختار پرداخته است و اعتقاد دارد که نوآوری و بازسازی پایدار هنوز هم باید در دستور کار سازمان قرار داشته باشد و سرمایه‌گذاری لازم در بخش تحقیق و توسعه صورت پذیرد.

گلدسته و جمشید (۱۳۸۹) با هدف بررسی مزایای اقتصادی و اجتماعی بازارهای رقابتی از نوآوری سازمان‌ها، در پی شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پروژه‌های نوآوری بودند که نتیجه این پژوهش به ایجاد و پیاده‌سازی کالاها، خدمات و مدل‌های کسب‌وکار جدید انجامید. برنامه‌ریزان آموزش عالی در بازنگری و بهینه‌سازی فرآیندهای مربوط به ایجاد و توسعه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، نیازمند توجه به عوامل مؤثر و مشوق در تحقق نوآوری سازمانی هستند (احمدپور و عزیزی، ۱۳۸۳: ۴۶-۲۵).

روش‌شناسی پژوهش

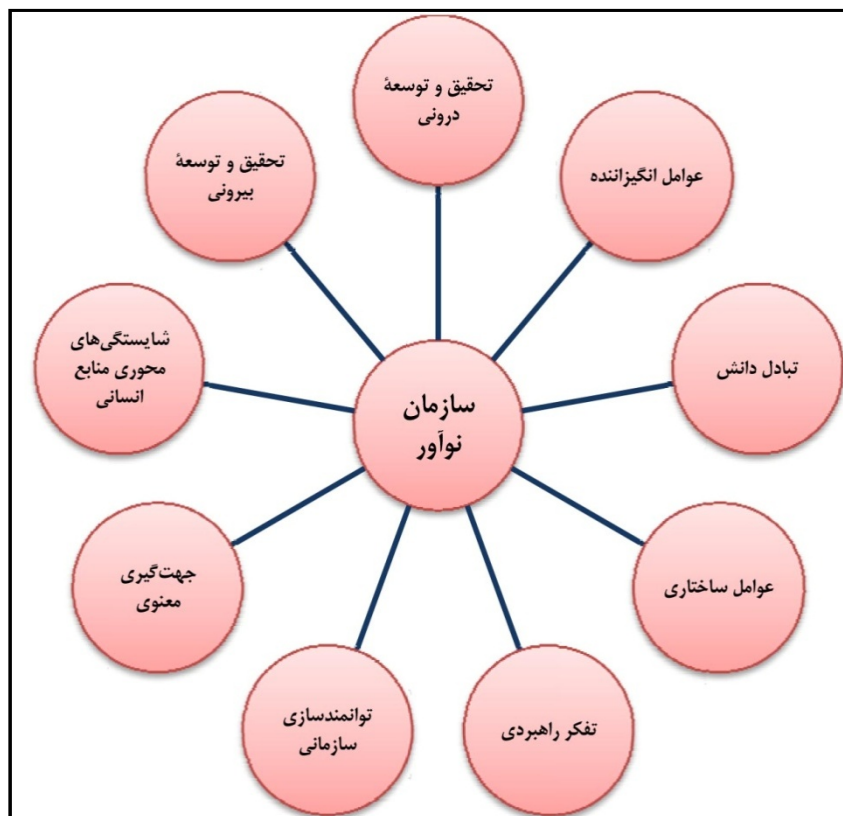
از آنجا که هدف پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور در جهت دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور است، این پژوهش در دو مرحله انجام گرفته است. در مرحله اول که به دنبال شناسایی مؤلفه‌های سازمان نوآور در جهت دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور هستیم، برای درک بهتر موضوع و افزایش دانش در این زمینه، پژوهشی بنیادین انجام گرفت و علاوه بر آن، با توجه به بررسی و انجام مطالعات نظری، پژوهشی توصیفی محسوب می‌شود. همچنین از آنجا که در مرحله دوم به دنبال پاسخ به سؤال‌های پژوهش هستیم، از نوع کاربردی است؛ به همین دلیل می‌توان گفت در این پژوهش از روش تحقیق آمیخته^۱ استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه اساتید، کارکنان و مدیران (ارشد و میانی) مراکز دانشگاهی استان ایلام (دانشگاه ایلام، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دانشگاه پیام نور مرکز ایلام و دانشگاه آزاد ایلام) به تعداد ۱۵۴۸ نفر است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، حجم نمونه ۱۷۴ نفر محاسبه شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نامتناسب با حجم جامعه، استفاده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

در بین مؤلفه‌های نه‌گانه مدل مفهومی، هفت مؤلفه سازمانی و دو مؤلفه تبادل دانش و جهت‌گیری معنوی، مهم‌ترین مؤلفه‌های بومی (ایرانی - اسلامی) شناسایی شده‌اند. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نمایش می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی

یافته‌های پژوهش

بخش کیفی

در این بخش با استفاده از روش‌های مصاحبه و انجام سه دوره تکنیک دلفی، مؤلفه‌های سازمان نوآور مورد قضاوت خبرگان قرار گرفتند و در پایان هر مرحله با کمک روش آماری ضریب هم‌هنگی کندال، متغیرهایی که میانگین پایینی داشتند، حذف شدند و سرانجام متغیرهای نهایی به‌دست آمدند. جدول ۱ نشان‌دهنده نتایج دور سوم تکنیک دلفی است.

جدول ۱. نظر خبرگان درباره عوامل کلیدی و مؤثر بر سازمان نوآور

شرح عامل	تعداد پاسخها	میانگین	انحراف معیار	کندال	ترتیب اهمیت
تحقیق و توسعه درونی	۲۰	۱۷/۳۵	۱/۵۴	۲/۵۴	۴
تحقیق و توسعه بیرونی	۲۰	۱۷/۸۰	۲/۱۶	۲/۹۸	۶
شایستگی‌های محوری منابع انسانی	۲۰	۱۷/۵۶	۲/۳۱	۲/۶۷	۵
تفکر راهبردی	۲۰	۱۷/۲۰	۲/۶۵	۳/۱۱	۷
عوامل ساختاری	۲۰	۱۶/۸۰	۱/۹۶	۱/۹۵	۲
توانمندسازی سازمانی	۲۰	۱۷/۸۸	۲/۴۵	۳/۴۵	۸
جهت‌گیری معنوی	۲۰	۱۷/۴۲	۲/۳۲	۲/۲۷	۳
تبادل دانش	۲۰	۱۶/۹۰	۲/۷۰	۳/۴۹	۹
عوامل انگیزاننده	۲۰	۱۸/۱۱	۱/۸۰	۱/۸۵	۱

بخش کمی

به‌منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های کمی، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه استفاده شده است. در ادامه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش آزمون رتبه‌بندی فریدمن به کار رفته است.

تحلیل عاملی تأییدی

مدل‌های اندازه‌گیری این متغیرها توسط معادلات ساختاری انجام شده است.

جدول ۲. خروجی لیزرل برای مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش

RMSEA	p-value	GFI	AGFI	X^2/df	
۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۹۷	۰/۹۴	۴/۲=۲	تحقیق و توسعه بیرونی
۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۹۵	۴/۲=۲	تحقیق و توسعه درونی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۹۸	۰/۹۵	۴/۲=۲	شایستگی‌های محوری منابع انسانی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۹۷	۰/۹۴	۴/۲=۲	تفکر راهبردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۷	۰/۹۵	۴۹/۲۷=۲	عوامل ساختاری
۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۹۲	۴/۲=۲	جهت‌گیری معنوی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۹۵	۰/۹۲	۴/۲=۲	توانمندسازی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۹۶	۴/۲=۲	تبادل دانش
۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۹۳	۱۵۲/۵۹=۲	عوامل انگیزاننده

میزان استاندارد AGFI: بالای ۰/۹۰

میزان استاندارد P-value: کمتر از ۰/۰۵

میزان استاندارد X^2/df : کوچکتر از ۳

میزان استاندارد GFI: بالای ۰/۹۰

میزان استاندارد RMSEA: کمتر از ۰/۱

با نگاهی بر خروجی لیزرل در جدول ۲، درمی‌یابیم که مدل‌های اندازه‌گیری مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش، مدل‌های مناسبی هستند؛ زیرا مقدار کای‌دو آن به درجه آزادی کوچکتر از ۳ نزدیک است، مقدار REMESA آن کم بوده و مقدار AGFI و AFI بالای ۹۰ درصد است. بار عاملی تمام سؤال‌ها بیشتر از ۰/۳ به دست آمده، بنابراین تمام مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش تأیید می‌شوند.

آزمون رتبه‌بندی فریدمن

به‌منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های پژوهش با توجه به میانگین نمره‌ها، از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج رتبه‌بندی عوامل با توجه به میانگین رتبه‌ای به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. رتبه‌بندی مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش

رتبه	شاخص	میانگین رتبه‌ای
۱	تفکر راهبردی	۵/۷۹
۲	عوامل ساختاری	۵/۳۳
۳	جهت‌گیری معنوی	۵/۲۵
۴	تحقیق و توسعه بیرونی	۴/۴۷
۵	توانمندسازی سازمانی	۴/۳۰
۶	شایستگی‌های منابع انسانی	۳/۹۵
۷	عوامل انگیزاننده	۳/۵۲
۸	تحقیق و توسعه درونی	۳/۳۹
۹	تبادل دانش	۳/۳۲

با توجه به نتایج آزمون فریدمن (جدول ۳)، می‌توان گفت تفکر راهبردی به‌منزله مهم‌ترین عامل سازمان نوآور در مراکز دانشگاهی استان ایلام نقش دارد و تبادل دانش نیز در این زمینه کم‌اهمیت‌ترین عامل شناخته شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش به شناسایی و بررسی نه‌دسته مؤلفه اصلی و متفاوت فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر توسعه نوآوری در مراکز دانشگاهی استان ایلام پرداخته شد. در مقایسه با پژوهش‌های گذشته (که بیشتر خارجی هستند)، این پژوهش تمام عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر

بر توسعه نوآوری را به صورت جامع و کامل دربردارد؛ بنابراین از جامعیت بالایی برخوردار است. از آنجاکه مراکز دانشگاهی در مقایسه با سایر سازمان‌های خدماتی، دارای پیچیدگی خاص خود هستند و رشد و توسعه نوآوری در این سازمان‌ها تا حد زیادی تابع قوانین و سیاست‌های حاکم بر هر کشور است، لذا یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش، دستیابی به یک الگوی کاملاً بومی، کاربردی و همخوان با پیچیدگی‌ها و تمایزات خاص دانشگاهی است.

در زیر به یافته‌های دیگر پژوهش اشاره شده است:

۱. یافته‌های این پژوهش مطابق با نظر خبرگان دانشگاهی نشان داد، تمامی عوامل فردی، سازمانی و محیطی، در ایجاد فضای نوآورانه مؤثرند. در پژوهش‌های قبلی به این نکته اشاره نشده بود.

۲. یافته‌های نظرسنجی از خبرگان حاکی از آن است که مؤلفه‌های تبادل دانش و جهت‌گیری معنوی، مهم‌ترین مؤلفه‌های بومی (ایرانی - اسلامی) نوآورانه در مراکز دانشگاهی ایلام هستند. نتایج این فرضیه با یافته‌های ضیایی، نرگسیان و آبیانغی اصفهانی (۱۳۸۷) و فیضی، گرامی‌پور و شهائی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

۳. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که اثرگذاری هر یک از نه متغیر پژوهش تأیید شده است. این امر بیانگر وجود همخوانی میان نتیجه پژوهش حاضر با نتایج نظریه‌های موجود در این موضوع است. در این راستا همان‌گونه که در جدول خروجی لیزرل برای مؤلفه‌های نه‌گانه پژوهش مشاهده می‌شود، میزان تأثیر مؤلفه شایستگی‌های محوری منابع انسانی بیش از سایر متغیرها است. این نکته نقش و اهمیت محوری منابع انسانی در بحث نوآوری سازمان را بیان می‌کند. در ادبیات نوآوری سازمان و همچنین توانمندسازی منابع انسانی، مؤثرترین عامل، منابع انسانی است که در پژوهش حاضر این مهم تأیید شده است. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های وردی‌نژاد، امیری و بهرامی (۱۳۸۸) و تسلیمی، بازرگان، موسی‌خانی، الوداری (۱۳۹۰) همراستا است.

۴. یافته‌های حاصل از آزمون رتبه‌بندی فریدمن حاکی از آن است که نه عامل نوآوری سازمانی در مراکز دانشگاهی ایلام در رأس عوامل دیگر قرار دارند و در این میان، تفکر راهبردی با نمره ۵/۷۹ مهم‌ترین عامل است. این نکته نقش و اهمیت محوری برنامه‌ریزی استراتژیک در بحث نوآوری در سازمان را نشان می‌دهد.

۵. در نتیجه‌گیری‌های حاصل از آزمون فریدمن، کمترین اثرگذاری متغیرها مربوط به متغیر تبادل دانش با نمره ۳/۳۲ بوده است. این مؤلفه دارای چهار شاخص کسب دانش، خلق دانش،

تسهیم دانش و انتقال دانش بوده است. در پژوهش حاضر با وجود مناسب بودن وضعیت این شاخص، میزان اثرگذاری آن در آخر قرار گرفت.

پیشنهادها

بر اساس نتیجه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر شایستگی‌های محوری منابع انسانی، به مدیران محترم مراکز دانشگاهی ایلام پیشنهاد می‌شود به منظور حفظ این وضعیت، به عوامل اساسی در حفظ و افزایش شایستگی‌های منابع انسانی، یعنی مهارت و آموزش، نگاه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند نوآوری‌های سازمانی را تقویت کنند.

با توجه به نتیجه‌گیری حاصل از آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای مؤلفه تفکر راهبردی، به مدیران محترم مراکز دانشگاهی ایلام پیشنهاد می‌شود، به منظور نگه داشتن این وضعیت، به عوامل اساسی در حفظ و افزایش تفکر راهبردی، یعنی برنامه‌ریزی بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت، نگاه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند نوآوری‌های سازمانی را تقویت کنند. شکل‌گیری سازمان نوآور، به تفکر استراتژیک مدیران سطوح مختلف سازمانی وابسته است. در این راستا به مدیران مراکز دانشگاهی این مطالعه پیشنهاد می‌شود، چشم‌اندازها، مأموریت‌ها، اهداف و استراتژی‌های دانشگاه‌های خود را به صورت مکتوب در اختیار همکاران قرار دهند تا افراد سازمان از آن همچون نقشه راهی استفاده کنند.

بر اساس نتیجه‌گیری حاصل از آزمون فریدمن برای متغیر تبادل دانش، با توجه به حدیث پیامبر اسلام (ص) که می‌فرماید: برای هر چیزی زکاتی وجود دارد و زکات علم نشر دانش است و همچنین رویکرد اسلامی دانشگاه‌های کل کشور، پیشنهاد می‌شود به منظور پاسداری از فرهنگ ایرانی - اسلامی و رقابت با سایر دانشگاه‌های خارج از کشور، تبادل دانش با رویکرد آینده‌نگری در اولویت قرار گیرد.

به طور کلی، می‌توان گفت توجه به نوآور بودن در بیانیه‌های مأموریت و چشم‌انداز، ایجاد ساختار و وظایفی در حول محور نوآوری، اختصاص منابع و راه‌هایی برای ارائه و به‌کارگیری ایده‌ها و ایجاد فرهنگ تغییرپذیری از عواملی است که مدیران در وهله اول باید به آن توجه کنند.

در پایان با توجه به جامعیت بررسی عوامل سازمانی، گروهی، فردی و محیطی مؤثر بر توسعه نوآوری، تعمیم و توسعه به‌کارگیری نتایج این پژوهش در سایر سازمان‌ها به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود.

منابع

- احمدپور داریانی، م. و عزیزی، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی. چاپ دوم، تهران: انتشارات محراب قلم.
- امیری، ع. (۱۳۸۹). راهبرد نوآوری؛ عوامل رشد، چالش‌ها و موانع. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.
- تسلیمی، م.؛ بازرگان، ع.؛ موسی‌خانی، م. و الوداری، ح. (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه‌های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی، نشریه مدیریت دولتی، ۳ (۸): ۱۹-۳۸.
- چاووش‌باشی، ف. و کاووسی، ا. (۱۳۸۷). مدل‌های برای ایجاد نوآوری در سازمان. پژوهشنامه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (۲۰): ۴۱-۶۴.
- سرفرازی، م.؛ قلی‌پور، و؛ خرم‌دبیری، م. (۱۳۸۹). پارادایم توسعه کارآفرینی سازمانی، ضرورتی اساسی در سازمان‌های هزاره سوم. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.
- سرهنگی، ر. و صالحی‌زاده، م. (۱۳۹۰). موانع در برابر نوآوری: مرور انتقادی و پیشنهادی برای پژوهش‌های آینده. دومین همایش ملی مدیریت پژوهش و فناوری. تهران: پژوهشکده سیاست‌گذاری علم فناوری و صنعت دانشگاه شریف.
- سعیدا اردکانی، س.؛ طباطبایی نسب، س. و کنجکاو منفرد، ا. (۱۳۸۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.
- سعیدی کیا، م. (۱۳۸۵). اصول و مبانی کارآفرینی. چاپ چهارم، تهران: انتشارات کیا.
- سلطانی تیرانا، ف. (۱۳۸۷). نهادهای نوآوری در سازمان (به انضمام الگوی نهادی کردن و بهبود نوآوری در سازمان‌های صنعتی). تهران: مؤسسه فرهنگی خدماتی رسا.
- شلینگ، م. (۱۳۸۷). مدیریت استراتژیک نوآوری تکنولوژیک، ترجمه سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- صادقی مال امیری، م. (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی. چاپ سوم. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین.
- ضیائی، م.؛ نرگسیان، ع. و آبیانغی اصفهانی، س. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۱): ۸۶-۶۷.

فیضی، ط.؛ گرامی‌پور، م. و شهانی، ب. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل انگیزش اساتید در دانشگاه پیام نور استان تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۴(۴): ۷۳-۸۸.

کاظم‌پور، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه آسیا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.

گلدسته، پ. و جمشیدی، ح. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پروژه‌های نوآوری. اولین کنفرانس سالانه مدیریت نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.

نانچیان، س. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری در واحدهای ستادی بانک سپه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

وردی نژاد، ف.؛ امیری، م. و بهرامی، ش. (۱۳۸۸). تأثیر فناوری‌های نوین بر مزیت رقابتی خبرگزاری جمهوری اسلامی. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳): ۱۹۲-۱۷۵.

یزدخواستی، ب. و شیرازی، س. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.

Avolio, B.J. Zhu, W. and Koh, W. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (8): 951-968.

Diener, K., Piller, F. (2011). *Open innovation intermediaries*. Special Chem S.A. Retrieved from: <http://www.specialchem.com/common/shared/openinnovation/displayfile.aspx?id=7>.

Kearney, C. & Hisrich, R., Roche, F. (2009). Public and private sector entrepreneurship: similarities, differences or a combination? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16 (1): 26-46.

Khan, R., Rehman, A., Fatima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*, 3 (11): 678-684.

Rabin's, M. (2007). A multidimensional approach to the adoptions of innovation. *Management Decision*, 36 (8): 493 - 502.

Stenberg. R. (1989). *fact model of creativity, the nature of creativity contemporary*. Cambridge University press psychological perspective.

Ussahawanitchakit, P. (2008). Impacts of organizational learning on innovation orientation and firm efficiency: an empirical assessment of accounting firms in Thailand. *International Journal of Business Research*, 8 (4): 1-13.

Wu, B. Chen, J. (2010). *Definition, Configuration and Evaluation of Technology Innovation Capability in Open Innovation paradigm*. Management School, Zhejiang University, Hangzhou, China.