



Identifying the antecedents and consequences of innovative organizational culture in the administrative system with a future research approach

Mohsen Fallah Shirvani¹, Esmail Asadi^{2*}, Naser Mirsepassi³, Hormat Asghari⁴

Abstract

Purpose:Innovative organizational culture can have many direct and indirect consequences for government organizations in the era of constant environmental changes and uncertainty in the future.

Method:The current research is applied with a mixed sequential exploratory approach. Identification of antecedents and consequences has been done with a qualitative approach and thematic analysis method. The participants of this stage were faculty members and selected experts of the administrative system, and semi-structured interviews were used to survey their views. Structural equation modeling method was used to validate the factors identified in the quantitative stage. For this purpose, a questionnaire based on the calculated factors was designed and distributed among selected experts in a targeted manner to evaluate the relationships between indicators and categories.

Findings:The findings showed that the antecedents of innovative organizational culture in the administrative system include economic, technological, socio-cultural, environmental, political and organizational trends in the administrative system. The consequences were also classified into two categories of organizational and social consequences. Significant quantitative analyzes confirmed the relationship between the desired indicators and components.

Conclusion:The results of the research can provide useful knowledge for the management of the innovative organizational culture of the administrative system, because the simultaneous identification of the antecedents of the innovative organizational culture and its organizational and social consequences can help to increase the knowledge of the managers of the administrative system. The simultaneous attention to the environmental and organizational antecedents and the organizational and social consequences of the innovative organizational culture is considered a prominent feature of this research.

Keywords:organizational culture, innovative, administrative system, future research

1. PhD Student in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran

2. Associate Professor in Public Administration, Shahid Sattari university of Aeronautical Sciences and Technology, Tehran, Iran **Corresponding author: Email: esmaeilasadi@gmail.com**



3. Professor of Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran

4. Assistant Professor of Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran

Journal of Maritime management sciences studies,2024,vol. 5,No 15,pp.29-48

Doi: 10.22034/mmr.2024.316732.1144

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Received: 03/04/2024;

Accepted:02/06/2024



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شناسایی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد

آینده پژوهی

محسن فلاح شیروانی^۱، اسماعیل اسدی^{۲*}، ناصر میر سپاسی^۳، حرمت اصغری^۴

چکیده

هدف: فرهنگ سازمانی نوآورانه می‌تواند پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم زیادی برای سازمان‌های دولتی در عصر تغییرات مداوم محیطی و عدم اطمینان در آینده داشته باشد. این مقاله با هدف شناسایی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی انجام شد.

روش شناسی: پژوهش حاضر با رویکرد اکتشافی ترکیبی متوالی کاربردی است. شناسایی پیشایندها و پیامدها با رویکرد کیفی و روش تحلیل موضوعی انجام شده است. شرکت کنندگان در این مرحله اعضای هیئت علمی و کارشناسان منتخب نظام اداری بودند و برای بررسی نظرات آنها از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. برای اعتبارسنجی عوامل شناسایی شده در مرحله کمی از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه‌ای بر اساس عوامل محاسبه شده طراحی و بین خبرگان منتخب به صورت هدفمند توزیع شد تا روابط بین شاخص‌ها و مقوله‌ها ارزیابی شود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که پیشینه فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری شامل گرایش‌های اقتصادی، فناوری، اجتماعی-فرهنگی، محیطی، سیاسی و سازمانی در نظام اداری است. پیامدها نیز به دو دسته پیامدهای سازمانی و اجتماعی طبقه بندی شدند. تحلیل‌های کمی معنی‌دار رابطه بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد نظر را تأیید کرد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق می‌تواند دانش مفیدی را برای مدیریت فرهنگ سازمانی نوآورانه نظام اداری فراهم کند، زیرا شناسایی همزمان پیشایندهای فرهنگ سازمانی نوآورانه و پیامدهای سازمانی و اجتماعی آن می‌تواند به افزایش دانش سازمان کمک کند. مدیران نظام اداری توجه همزمان به سوابق محیطی و سازمانی و پیامدهای سازمانی و اجتماعی فرهنگ سازمانی نوآورانه از ویژگی‌های بارز این پژوهش تلقی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، نوآورانه، نظام اداری و آینده‌پژوهی

استناد: فلاح شیروانی، محسن، اسدی، اسماعیل، میر سپاسی، ناصر & اصغری، حرمت. (۱۴۰۳). شناسایی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی. مطالعات علوم مدیریت دریایی، ۱۵(۱)، -.

۱. دانش آموخته دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران نویسنده مسئول ایمیل: E-mail: esmaeilasadi@gmail.com
 ۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- نوع مقاله: علمی و پژوهشی
ناشر: دانشکده مدیریت و کمیستدریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: 10.22034/mmr.2024.316732.1144

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

تغییرات سریع و پرشتاب دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های بی‌شماری مواجه نموده است. امروزه بزرگترین مسأله‌ای که هر سازمانی با آن روبه‌رو است، مسأله تحول و دگرگونی است و با توجه به این باور که هیچ چیز به غیر از خود تغییر، ثابت نیست، مدیریت نمودن سازمان در عصر تغییر یکی از مهمترین مباحث علم مدیریت به شمار می‌رود (اشرفی سلیم‌کندی قلاوندی و قلعه‌ای، ۱۴۰۰: ۱۰۱). در تفکر مدیریت نوین مطرح شده است که هیچ وقت نباید متوقف شد، باید حرکت کرد و به طور مستمر در اندیشه بهبود و نوآوری بود. شرط بقای هر سازمانی در گرو عکس‌العمل سریع در برابر این تغییرات است که جز با توجه به نوآوری سازمانی امکان پذیر نیست (نیومن^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۸۸). در جهان امروز سازمان‌هایی موفق‌اند که بتوانند به موقع خود را با تغییرات همسو نموده و با بهره‌گیری از ظرفیت نوآوری پاسخ بهتری به محیط دهند. تحقق این امر مستلزم بسترسازی برای نوآوری و در اولویت قرار دادن و بهبود آن از طریق فرهنگ نوآورانه است (آدیگوزل^۲، ساکر^۳ و کالیار^۴، ۲۰۲۲: ۹۹).

نظام اداری هم از این قاعده مستثنی نیست. کارآمدی این نظام نقش به‌سزایی در ارتقا سطح رفاه اجتماعی، ارزش‌های فرهنگی و استانداردهای شخصیتی، کیفیت خدمات، رشد آموزشی، استمرار و تداوم بخشیدن به نظام حکومتی، پاسخگویی و افزایش مشارکت‌های اجتماعی، آماده کردن جامعه برای پذیرش تغییر و تحولات و تحقق اهداف حکومتی دارد (سوزا^۵، ۲۰۱۷: ۳۱). تا اواخر دهه ۱۹۷۰ بیش‌تر صاحب‌نظران حوزه مدیریت عمومی پیاده‌سازی دقیق ایده وبر یعنی دیوان‌سالاری (بوروکراسی) را با تاکید بر وجوه فن‌سالارانه و علمی نظام اداری به عنوان یک سنت برای توسعه نظام اداری توصیه می‌نمودند، در حالی که امروزه بسیاری از پژوهشگران به چارچوب مفهومی پیچیده‌تری از توسعه نظام اداری تاکید دارند که مولفه‌هایی همچون فرهنگ، جغرافیا، جمعیت‌شناسی، فناوری و اقتصاد را برای توسعه نظام اداری، اساسی می‌دانند. نظام اداری امروزه تحت تاثیر روندها و تغییرات متنوع محیط پیرامونی خود قرار دارد. این تغییرات در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فناوری و... اتفاق رخ داده و شیوه ارائه خدمات توسط دولت‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند. لذا انجام مطالعات آینده پژوهشی برای پیش‌بینی روندهای آینده سازمانی، کسب آمادگی برای روبرو شدن و شکل دادن به آینده از اهمیت بسیاری برخوردار است (بیچت^۶، ۲۰۲۲: ۴۹ و دیجوریک و زویک^۷، ۲۰۲۲: ۶۰).

بررسی مطالعات انجام شده در خصوص آینده پژوهی نظام اداری در ایران نشان دهنده توجه ناکافی محققان به شناسایی و اعتبارسنجی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی می‌باشد. به عنوان مثال مطالعه مهرآور و خورسندی (۱۴۰۲) به آینده پژوهی همکاری‌های علمی بین‌المللی در دانشگاه‌های دولتی

- 1 . Newman
- 2 . Adiguzel et al
- 3 . Cakir
- 4 . Kalyar
- 5 .Souza
- 6 Becht
- 7.Djukic Zoric

کشور براساس سناریوهای رشد و شکوفایی؛ فرصت‌سوزی؛ جریحه‌دار شدن روح دانشگاه و تاریک و خاموش شدن دانشگاه‌های دولتی کشور پرداخته‌اند. صحرایی و همکاران (۱۴۰۰) به آرایش استراتژی‌های آینده در سازمان‌های پیچیده دولتی و عمومی شامل چابک‌سازی نظام اداری، توسعه دولت الکترونیک، ارتقای بهره‌وری و اقتصادی نمودن خدمات پرداخته‌اند. طاهری عطار و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهی با عنوان نگاهی آینده پژوهانه به مقوله مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی از طریق کاربرد دلفی به دلایل گوناگون اهمیت فزاینده مسئولیت اجتماعی شرکتی ناشی از افزایش فشار رقابت، افزایش آگاهی و انتظارات اجتماعی، دلایل سیاسی، خودپنداره کارکنان، عوامل قانونی و جهانی‌شدن و جریان سریع اطلاعات پرداخته‌اند ولی موضوع فرهنگ نوآورانه سازمانی را بررسی نکرده‌اند. کارگرسورگی و همکاران (۱۳۹۹) به آینده پژوهی وقوع نظام اداری هم‌گرا در ایران پرداخته‌اند. مبینی و معمازاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان آینده پژوهی سازمان‌های دولتی ایران متناسب با الزامات اقتصاد مقاومتی عدم قطعیت‌های پیش روی سازمان‌های دولتی ایران در سال ۱۴۰۴ را تبیین نموده‌اند که این موارد خود موید وجود خلا تحقیقاتی در خصوص شناسایی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه با رویکرد آینده پژوهی است. حال با توجه به نقش انکارناپذیر نظام اداری در مسیر توسعه کشور و لزوم توجه به تغییرات محیطی در حوزه تکنولوژی، اقتصاد، اجتماع، محیط زیست و ... ضرورت شناسایی و اعتبارسنجی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با نگاه به آینده، بیش از پیش توجیه‌پذیر خواهد بود؛ چرا که ضعف فرهنگ نوآورانه و تمایل به روزمرگی در میان کارکنان و مدیران از جمله مسائل مهم پیش روی نظام اداری به شمار می‌رود. در حالی که سازمان‌های آینده، دانشی، هوشمند و مبتنی بر فناوری خواهند بود و اجرای مأموریت آنها در محیط پرتلاطم و متغیر، نیازمند حاکمیت فرهنگ سازمانی نوآورانه است. فرهنگ سازمانی نوآورانه و سیطره ارزش‌های حامی نوآوری در نظام اداری جهت انجام کارکردهای تخصصی آینده آن از اهمیتی حیاتی برخوردار است. از این رو در سیاست‌های تحول نظام اداری و برنامه جامع اصلاح نظام اداری نیز بر بسترسازی جهت حمایت از نوآوری و اشاعه فرهنگ نوآورانه به منظور پویایی نظام اداری تاکید شده است. شواهد و گزارش‌های سازمانی نیز بیانگر وجود ضعف شاخص‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری است. علیرغم تلاش‌هایی که به منظور رفع این مسئله انجام شده به نظر می‌رسد پیچیدگی و تاثیرپذیری آن از علل گوناگون محیطی و سازمانی باعث شده است این تلاش‌ها به نتایج کافی و موثری منتج نگردد؛ هرچند مطالعات گسترده و متعددی در خصوص فرهنگ سازمانی در کشور صورت گرفته ولی مطالعات انجام شده در خصوص پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه با رویکرد آینده پژوهی از غنای کافی برخوردار نیست؛ لذا شناخت این موضوع می‌تواند شرایط مساعدی برای مدیریت موثر آن ارائه نماید. از این رو و به منظور کاهش نسبی شکاف نظری موجود، پژوهش حاضر به این مسئله اصلی می‌پردازد که پیشایندهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی کدامند و پیامدهای ناشی از آن چیست. چرا که شناخت این پیشایندها و پیامدها می‌تواند به مدیریت موثر فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری و ارتقای دانش نظری موجود کمک شایانی نماید.

مبانی نظری

پیشینه نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی متشکل از باورها و ارزش‌های مشترکی است که توسط رهبران سازمان ایجاد شده و سپس از طریق روش‌های مختلف ارتباطی تقویت می‌شود و در نهایت ادراکات، رفتارها و ادراکات کارکنان را شکل می‌دهد. فرهنگ سازمانی مجموع تمام فعالیت‌ها، فرایندها، عادات، ارزش‌ها، ساختارها، انگیزه‌ها و افراد سازمان را شامل می‌شود (بنداک^۱، شیخلی^۲ و عبدل رازک^۳ ۲۰۲۰: ۲). اهمیت ویژه نوآوری باعث شده تا محققان بکوشند زمینه‌هایی برای بهبود فضای نوآوری ایجاد کنند و موانع نوآوری را تا جای ممکن حذف نمایند. فضایی که در آن بتوان خلاقیت را شکوفا کرد و موجب شد که ایده‌ها به راحتی توسط افراد بیان شوند (ذی^۴، پی ذی^۵ و وانگ^۶، ۲۰۲۱: ۹۷۶). یکی از مهم‌ترین متغیرهای موثر در ایجاد چنین فضایی موضوع فرهنگ است. صاحب نظران فرهنگ را از متغیرهای اساسی و موثر بر نوآوری می‌دانند و اعتقاد دارند فرهنگ نامناسب بزرگ‌ترین مانع در مسیر تحقق نوآوری است. ارزش‌ها و مفروضات بنیادین حاکم بر سازمان می‌تواند به گونه‌ای شکل گیرد که باعث شود فضای حاکم بر سازمان به افراد اجازه دهد به راحتی ایده‌های خود را در سازمان مطرح نمایند (ویلالوز و هیچانوا^۷، ۲۰۲۱: ۱۴۲). تعریف فرهنگ نوآوری هنوز در میان محققان بسیار مورد بحث است زیرا معنای فرهنگ همچنان چالش برانگیز است و دیدگاه‌های متعددی در مورد مفهوم نوآوری در یک فرهنگ وجود دارد و تعریف واحدی از فرهنگ نوآوری ایجاد نشده است (فوادی^۸، موسی^۹ و هاشیم^{۱۰}، ۲۰۲۲: ۱۳۷). فرهنگ نوآورانه یکی از راه‌های تفکر و رفتار که ارزش‌ها و گرایش‌های سازمان را شکل می‌دهد و در بردارنده پذیرش و حمایت از ایده‌های جدید و بهبود عملکرد و کارایی سازمان می‌باشد تعریف شده است. در تعریف دیگری از فرهنگ نوآوری، به مجموعه‌ای از مفروضات مشترک، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و رفتار اعضای سازمان که می‌توانند به ایجاد و توسعه نوآوری در تولید محصول جدید، خدمات، یا فرآیند کار کمک کنند اشاره شده است (علی و پارک^{۱۱}، ۲۰۱۶: ۱۶۷۲). همچنین فرهنگ سازمانی نوآورانه، نگرش و رفتار تیم‌ها و همچنین سازمان را منعکس می‌کند و یک پل ارتباطی بین عمل سازمانی موثر و نتایج با کیفیت بالا ارائه می‌دهد (کرام^{۱۲}، استرینینگ^{۱۳}، بال^{۱۴} و نی بور^{۱۵}،

1. Bendak
2. Shikhli
3. Abdel razek
4. Xie et al
5. P. Xie
6. Wang
7. Villaluz & Hechanova
8. Fuad
9. Musa
10. Hashim
11. Ali & Park
12. Cramm
13. Strating
14. Bal
15. Nieboer

۲۰۱۳). علیرغم چالش‌های موجود در خصوص دیدگاه‌های چندفرهنگی (هنگ و هونگ^۱، ۲۰۱۷: ۱۶۹) و عدم وجود معنای مورد توافق جهانی از فرهنگ نوآوری، بسیاری از مطالعات تجربی رابطه بین فرهنگ نوآوری و عملکرد سازمانی را تایید کرده‌اند (جان^۲، شاه^۳ و خان^۴ ۲۰۱۴؛ نارانجو^۵، خمنز^۶ و سانزواله^۷، ۲۰۱۶: ۳۶) و دریافته‌اند که فرهنگ یک عامل تعیین‌کننده اساسی برای نوآوری سازمانی است. فرهنگ بر رفتار یک فرد تأثیر می‌گذارد که فرد را برای نوآوری و خلق ارزش برای سازمان توانمند می‌کند. از سوی دیگر، فرد نیز در قبال فرصت‌ها و تشویق‌ها، به سازمان بسیار متعهد خواهد بود. با این حال، مطالعات تجربی موجود قادر به توصیف تأثیر ویژگی‌های فرهنگی که می‌توانند افزایش دهنده یا مانع نوآوری باشند نیستند (فواد و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۷). لمون و ساهوتا^۸ (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند که فرهنگ سازمانی شامل جو کلی شرکت، ارزش‌ها، ساختارهای دانش، ساختار سازمانی و غیره است. دوبنی^۹ (۲۰۰۸) استدلال می‌کند که یک فرهنگ نوآورانه به عنوان یک فرهنگ چند زمینه ابعادی، از جمله قصد نوآوری، زیرساخت برای حمایت از نوآوری و محیط برای اجرای نوآوری است. در شرکتی که هدف آن پاداش دادن به نوآوری، تشویق ریسک‌پذیری، مشارکت در انعطاف‌پذیری و تغییر، الهام بخشیدن به فضای نوآورانه و ترویج اشتراک دانش است (لی و لیو^{۱۰}، ۲۰۲۲: ۳).

پیشینه تجربی

در این بخش به مرور پژوهش‌های گذشته پیرامون مسئله پژوهش در سطح داخل و خارج از کشور پرداخته‌ایم. مطالعه کریم‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان ارائه مدل اندازه‌گیری ظرفیت نوآوری سازمانی با به کارگیری سیستم استنتاج فازی در یک سازمان نظامی با روش توصیفی پیمایشی نشان داد که ظرفیت نوآوری سازمانی شامل ۳ بعد وضعیت ورودی (وجود فرهنگ نوآوری، رهبری تحول‌آفرین، نوآوری به‌عنوان بخشی از استراتژی، مأموریت، چشم‌انداز و کارگروهی و تیمی)، وضعیت فرایند (ظرفیت تحقیق و توسعه، نوآوری باز، مدیریت ایده و همکاری‌های پژوهشی) و وضعیت خروجی (بازدهی و کارایی محصولات نوآورانه، سرمایه‌گذاری بر روی تولید محصولات نوآورانه) می‌باشد. مطالعه زارچی و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان ارائه مدل تحول فرهنگ تعالی‌محور در صنعت فولاد نشان داد که با روش کیفی مبتنی بر روش نظریه داده‌بنیاد انجام شد نشان داد که عوامل فناورانه، فردی و سازمانی، فرهنگ و محیط، ساختار و فرآیند و بلوغ سازمانی و عوامل مرتبط با جامعه، عدالت سازمانی و پایش و ارزیابی، مدیریت مشارکتی، مدیریت انگیزش، توسعه زیرساخت‌ها و توانمندسازی منجر به رشد فردی، توسعه سازمانی و اجتماعی می‌گردد. مطالعه رزم طلب و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان مدل سازی روابط فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری جو سازمانی مثبت

1. Hung & Hong
2. Jan
3. Shah
4. Khan
5. Naranjo
6. Jimenez
7. Sanz-Valle
8. Lemon & Sahota
9. Dobni
10. Li & Liu

نشان داد که با روش کمی و توصیفی پیمایشی انجام شد نشان داد که بین فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی با میانجی‌گری جو سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. اما بین فرهنگ نوآوری و مدیریت مشارکتی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. مطالعه نصیری فیروز و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان شناسایی مولفه‌های فرهنگ نوآوری در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی با روش فراترکیب نشان داد که فرهنگ نوآوری شامل هفت عامل گرایش به نوآوری، سازگاری سازمانی، یادگیری سازمانی، خلاقیت و توانمند سازی، بازار محوری، ارزش محوری و زمینه اجرایی است. در مطالعه علی احمدی (۱۳۹۷) با عنوان طراحی الگوی فرهنگ نوآوری و راه‌های ارتقای آن در شرکت‌های تولیدی که با روش کیفی انجام شده گرایش به نوآوری، داشتن چشم انداز نوآوری، توسعه ایده‌های جدید و نوآورانه، احترام و اعتماد متقابل، احساس رفتار عادلانه، اشتراک گذاری دانش و جستجوی ایده‌ها و نوآوری‌ها به عنوان شاخص‌های فرهنگ نوآوری تعیین شد.

نتایج مطالعه وانگ (۲۰۲۳) با عنوان فرهنگ نوآوری سبز: مسیر ردیابی، تحقیقات فعلی و چشم اندازهای آینده، نشان داد که یکی از مهم‌ترین موضوعات در تحقیقات بین‌المللی مدیریت نوآوری در سال‌های اخیر، پیشرفت‌های تکنولوژیکی جدید بوده است که بسیاری از سازمان‌ها از آن برای حل چالش‌های فنی «عملکرد سبز» استفاده می‌کنند، مطالعات موجود بر دیدگاه‌های سبز، زیست محیطی، محصول و فناوری برای کشف استراتژی‌های سبز پایدار و ایجاد شایستگی‌های اصلی در سطح جهانی متمرکز بوده‌اند، اما آنها همیشه از مسیر کارآمد نوآوری از سطح معنوی برای کمک به سبز غفلت کرده‌اند. مطالعه فواد و همکاران (۲۰۲۳) با عنوان فرهنگ نوآوری در آموزش و بررسی سیستماتیک ۲۸ مطالعه دریافتند که شخصیت فردی، تعامل، همکاری و کار تیمی، حمایت و همچنین رهبری جزو مهمترین ابعاد فرهنگ نوآوری می‌باشد. نتایج مطالعه ژانا مین گالوا و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان مدیریت فرهنگ سازمانی به عنوان یک عنصر توسعه نوآورانه و پایدار بنگاه‌ها نشان داد که بین ارزش‌های فردی و سازمانی کارکنان شرکت رابطه وجود دارد و انطباق آن‌ها از الزامات توسعه نوآورانه و توسعه پایدار است. فرهنگ سازمانی شرکت‌های نوآور مبنایی برای برنامه‌ریزی استراتژیک در سایر کشورهاست، زیرا پارامترهای اصلی فرآیند نوآوری برای فعالیتهای خاص جهانی به ملیت وابسته نیستند. مطالعه ابورامادان ۱ و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد مورد مطالعه بخش بانکداری کشور فلسطین نشان داد که حضور یک فرهنگ قوی که با ویژگی‌های کار تیمی، ارتباط، باز بودن، استقلال کاری، تعهد، مشارکت کارکنان، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، مسئولیت، تمرکز مشتری، یادگیری مستمر، ریسک‌پذیری، سازگاری، تفکر کارآفرینانه، انگیزه‌های عملکردی، هیجان، درگیری کاری، تصمیم‌گیری، جهت‌گیری بازاریابی، و سطوح بالای موفقیت بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. مطالعه عبدالحلیم ۲ و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان فرهنگ نوآوری در شرکتهای کوچک و متوسط: اهمیت فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و بازاریابی که با روش کمی و مدلسازی معادلات ساختاری انجام

1. Aboramadan

2. Abdul-Halim

شد نشان داد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی (انطباق‌پذیری، مشارکت، ماموریت و ثبات) بر فرهنگ نوآوری، یادگیری سازمانی از نظر اکتساب اطلاعات و رفتاری و شناختی بر فرهنگ نوآوری تأثیر دارند. مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان داد که اغلب پژوهش‌ها بیش‌تر به عوامل شکل‌گیری نوآوری سازمانی یا فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی و بازرگانی پرداخته و تاکنون در بستر نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی، مطالعه‌ای انجام نشده است. در سطح خارج از کشور نیز، اغلب پژوهش‌ها بیش‌تر به مطالعه تأثیر متغیرهای سازمانی بر فرهنگ سازمانی یا نوآوری سازمانی در سازمان‌های تجاری و غیرتجاری با روش‌های تحقیق کمی پرداخته‌اند و در بستر نظام اداری نیز پژوهشی یافت نشد، لذا با توجه به شکاف بین پژوهش‌های موجود در سطح داخل و خارج از کشور؛ در این پژوهش پیشایندهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری و پیامدهای آن با روش تحلیل مضمون موردبررسی قرار گرفت.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف «کاربردی»، از نظر زمان «مقطعی»، از نظر مکان اجرا «میدانی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) بود که مراحل انجام آن به شرح ذیل است:

مرحله کیفی

در این مرحله، با توجه به اینکه پژوهشگران به دنبال درک عمیقی از پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی بودند؛ از رویکرد کیفی از نوع تحلیل مضمون استفاده نمودند. به این منظور از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند از نوع سهمیه‌ای استفاده کردند. در روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای، سهم افراد مختلف در پژوهش با در نظر گرفتن ویژگی‌های مشخصی مانند جنسیت، جایگاه، طبقه اجتماعی و... لحاظ می‌شود (نوری و محمدی، ۱۳۹۵: ۶۱). بر این اساس، تعداد ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی که از تجارب لازم در خصوص پدیده موردبررسی، برخوردار بودند، انتخاب شدند. لازم به ذکر است در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه مبتنی بر روندهای مؤثر بر آن مورد شناسایی قرار گرفت و به‌نوعی داده‌های به‌دست‌آمده در مصاحبه‌ها به‌طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند؛ به‌نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل پژوهشگران بعد از انجام مصاحبه شانزدهم به این نتیجه رسیدند که حجم زیادی از اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری بوده و به‌عبارت دیگر به اشباع در داده‌های موردنظر رسیده‌اند؛ لذا فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده شانزدهم به اتمام رسید. مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ نشان داده‌شده است. برای احصاء نقطه نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد که به شیوه قیاسی اجرا شد. بدین‌صورت که پژوهشگران پرسش اصلی خود را پیرامون پیشایندهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی نوآورانه و پیامدهای آن مطرح کردند و متناسب با پاسخ آن‌ها اقدام به مطرح کردن سؤال‌های جزئی‌تری

کردند. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها، از روش هفت مرحله‌ای تحلیل محتوای کلایزی^۱ استفاده شد که مراحل آن به این ترتیب است: در مرحله اول، پژوهشگران تمام بیانات ارائه‌شده توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به‌طور مکرر گوش‌داده و توصیفات آن‌ها را پیرامون پدیده مورد مطالعه بر روی کاغذ پیاده و سعی کردند برای درک نظرات مشارکت‌کنندگان چند مرتبه آن‌ها را مورد بررسی و مطالعه قرار دهد، لذا در پایان این مرحله تعداد ۸۱ کد باز به دست آمد. در مرحله دوم، پژوهشگران جملات و واژگان مرتبط با پدیده مورد مطالعه (پیشایندهای فرهنگ سازمانی نوآورانه و پیامدهای آن) را مشخص کردند و در مرحله سوم، به هر کدام از مفاهیم و واژگان استخراج‌شده از مرحله قبل، مفهوم خاصی که بیانگر معنا و مفهوم اساسی تفکر مشارکت‌کنندگان بود، داده شد و جهت موثق نمودن آن‌ها به بیانات اصلی مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌شد. در مرحله چهارم، پژوهشگران بعد از مطالعه و مرور دقیق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مفاهیم مشترک را در دسته‌ها و طبقات خاص موضوعی قرار دادند و در مرحله پنجم، پژوهشگران سعی کردند تا با تشکیل طبقات کلی‌تر، نتایج را برای توصیف دقیق‌تر از پدیده مورد مطالعه به هم پیوند دهند؛ لذا در پایان این مرحله تعداد ۱۷ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی به دست آمد. در مرحله ششم، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل از پدیده تحت مطالعه تبدیل شد و در مرحله هفتم، یافته‌های نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، به‌منظور اطمینان از اعتبار آن‌ها با مراجعه به مشارکت‌کنندگان و پرسیدن پیرامون یافته‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. در پژوهش‌های کیفی اعتبار به این معناست که آیا یافته‌های به‌دست‌آمده از موضع پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان در پژوهش و یا خوانندگان آن پژوهش درست هست یا خیر. در این پژوهش برای اعتباریابی یافته‌های داده‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول^۲ (۲۰۰۹) استفاده شد. کرسول (۲۰۰۹) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از: (۱) بررسی توسط اعضاء یا مشارکت‌کنندگان^۳ (۲) بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران^۴ (۳) ممیزی بیرونی^۵ (۴) بازتاب‌پذیری^۶ (۵) بهم‌تنیدگی یا مثلث‌سازی^۷. در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه پژوهشگران از دو منبع (اعضای هیئت‌علمی و مدیران اجرایی) اقدام به جمع‌آوری یافته‌ها کردند، از راهبرد بهم‌تنیدگی منابع در پژوهش استفاده کردند. افزون بر این، با توجه به اینکه در پایان هر مصاحبه، پژوهشگران اقدام به ارائه برداشت‌های خود از صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها می‌کردند تا از این طریق صحت و درستی یافته‌ها مورد تأیید آن‌ها قرار بگیرد، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز بهره بردند. درنهایت با در نظر گرفتن این نکته که پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کلایزی، یافته‌های به‌دست‌آمده را در اختیار دو فرد مطلع نسبت به روش کیفی قرار داده و تأیید ایشان را نسبت به

-
1. Colaizzi
 2. Creswell
 2. Member Checking
 3. Peer Checking
 4. External Audit
 5. Reflexivity
 6. Triangulation

یافته‌های به‌دست‌آمده، گرفتند، لذا آن‌ها از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز به‌عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده کردند.

جدول ۱ ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت	شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت
۱	مدیر	مرد	۹	هیئت‌علمی	زن
۲	مدیر	زن	۱۰	هیئت‌علمی	مرد
۳	مدیر	مرد	۱۱	مدیر	مرد
۴	مدیر	مرد	۱۲	مدیر	مرد
۵	مدیر	مرد	۱۳	هیئت‌علمی	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۴	هیئت‌علمی	مرد
۷	هیئت‌علمی	زن	۱۵	مدیر	زن
۸	مدیر	زن	۱۶	هیئت‌علمی	مرد

مرحله کمی

در این مرحله، پژوهش‌گران در راستای اعتبارسنجی عوامل استخراج‌شده در مرحله کیفی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. بر این اساس ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای بود که مبتنی بر عوامل احصاء شده در مرحله کیفی پژوهش و در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود. نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش، شامل ۱۲۰ نفر از مدیران اجرایی نظام اداری مورد مطالعه بودند که در کنار دانش و تجربه لازم پیرامون پدیده موردبررسی، از تمایل لازم برای مشارکت در پژوهش نیز برخوردار بودند. از این‌رو، پژوهش‌گران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی^۱ اقدام به انتخاب کردند. بدین صورت که بعد از انتخاب نفرات اول از ایشان درخواست شد تا نسبت به معرفی نفرات بعدی اقدام نمایند. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد، بدین صورت که سؤال‌های پرسشنامه در اختیار دو نفر متخصص حوزه رفتار سازمانی و آینده پژوهی قرار گرفت و آن‌ها به تأیید سؤال‌ها پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این مرحله از مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی) با نرم‌افزار Smart PIs نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

1. Snowball Sampling

یافته‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال پژوهش (پیشایندهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری و پیامدهای آن در آینده کدام‌اند؟) نشان داد که از مجموع ۸۱ کد استخراج‌شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۳۴ کد به پیشایندهای ناشی از روندهای محیطی و سازمانی تاثیرگذار بر فرهنگ سازمانی نوآورانه، ۴۰ کد به فرهنگ سازمانی نوآورانه و ۷ کد به پیامدها اختصاص داشت. در جدول ۲ نمونه‌ای از مفاهیم استخراج‌شده از گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها آمده است.

جدول ۲ نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها و مفاهیم احصا شده

دسته مفهومی	متن مصاحبه
پیری جمعیت	روند نزولی رشد جمعیت نشان دهنده آن است که در آینده اکثر کشورهای دنیا دارای نیروی کار پیر و فرتوت مواجه خواهند شد که برای دولت هزینه‌زا خواهند بود.
توسعه هوش مصنوعی	با توجه به سرعت بالای رشد فناوری های هوش مصنوعی، دولت ها باید به فکر کاربرد آن در ارائه خدمات باشند.
مهاجرت بیشتر نیروی کار ماهر	جنگ بر سر تامین نیروی کار فعال و ماهر شروع شده است. مهاجرت نیروهای متخصص کشورمان به کشورهای همجوار و غرب، موید همین مسئله است.
شبکه‌های همکاری	کمبود نیروی کار ماهر و رشد فناوری های ارتباطی ایجاد شبکه های همکاری را ضروری ساخته است که در آینده به لطف توسعه بیشتر فناوری اطلاعات دستیابی است.
جلب رضایت مردم	توجه به نوآوری در انجام امور و ارتقای کیفیت خدمات، مسلمانان را در جلب رضایت شهروندان را در پی خواهد داشت. هرچند که شهروندان آینده مطالبه‌گرترند. چرا که در ناز و نعمت زندگی کرده و بزرگ شده‌اند.

در ادامه تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها بر اساس شباهت معنایی و قرابت محتوایی با هم ترکیب و تلفیق شدند و مقولات فرعی را شکل دادند. همچنین مقوله‌های فرعی نیز بر همین اساس دسته‌بندی و تلفیق شدند و مقولات اصلی شکل گرفتند. جدول ۳ فرایند استخراج و تلفیق مقوله‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳ کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه

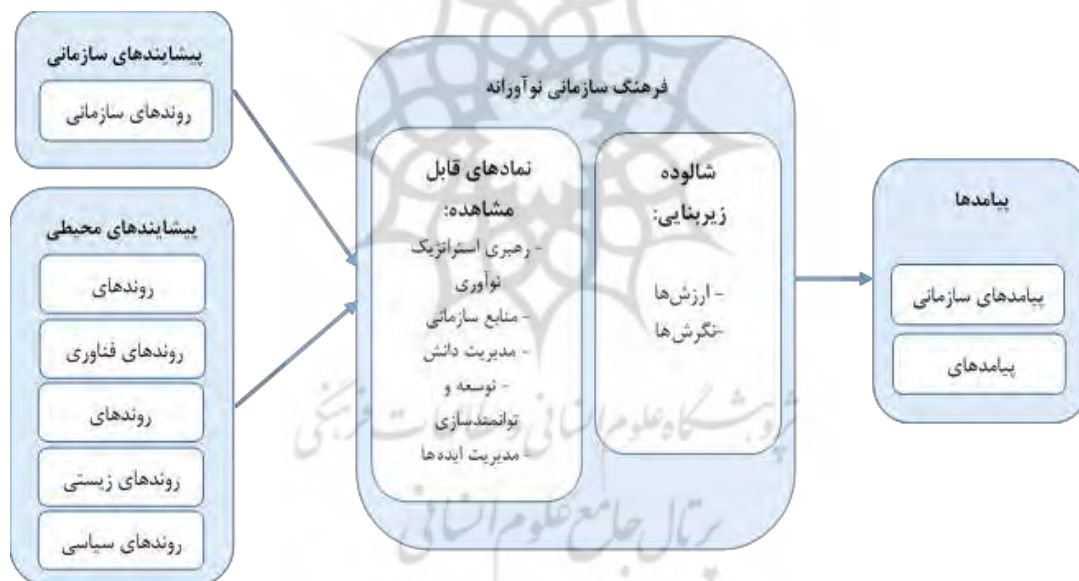
ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
	اقتصادی	ظهور اقتصادهای نوظهور (چین و هند و ...)	در دنیا
		بازارهای نوظهور برای کسب درآمد	
		افزایش بودجه‌های بازنشستگی و خدمات بهداشتی دولت‌ها	
		ناشی از پیری جمعیت	

اهمیت فقرزدایی			
اقتصاد دیجیتال			
شدت رقابت در اقتصاد			
توسعه تعاملات سریع و الکترونیکی			
دسترسی مردم به داده‌های دولت	فناوری	پیشایندهای	۱ ناشی از روندهای محیطی
پلتفرم محوری به جای محصول محوری			
داده محوری			
توسعه هوش مصنوعی			
رایانش ابری			
اینترنت اشیا			
بلاک چین			
یادگیری ماشین			
مهاجرت بیشتر نیروی کار ماهر			
کمبود مهارت‌ها	اجتماعی		
کاهش جمعیت	فرهنگی		
مطالبه‌گری برای رفاه اجتماعی و برابری			
نسل Z			
تغییرات آب و هوایی	زیست محیطی		
ضرورت بکارگیری منابع انرژی تجدیدپذیر و پاک			
توجه به اهداف توسعه پایدار			
حکمرانی نظام سیاسی	سیاسی امنیتی		
تهدیدات امنیت بین‌المللی			
ترسیم مجدد مرزهای سازمانی	پیشایندهای	پیشایندهای	۲ ناشی از روندهای سازمانی
ظهور سازمان‌هایی با تخصص‌های خاص	سازمانی		
شبکه‌های انعطاف‌پذیر تامین کنندگان، تولیدکنندگان و مصرف کنندگان			
تغییرات ساختار صنعت			
ظهور ابزارهای جدید مدیریت سازمان‌ها			
سازمان‌های داده محور			
از بین رفتن انسجام اجتماعی			
اهمیت دارایی‌های نامحسوس			
ضرورت برخورداری از کارکنان مستعد و ماهر			
تعیین جهت‌گیری و چشم‌انداز نوآوری			
الهام‌بخشی در خصوص نوآوری	رهبری		
راهبری و هدایت خلاقیت و نوآوری	استراتژیک		
ارتباط و تعامل با کارکنان	نوآوری		
توانایی و مهارت‌های کارکنان			

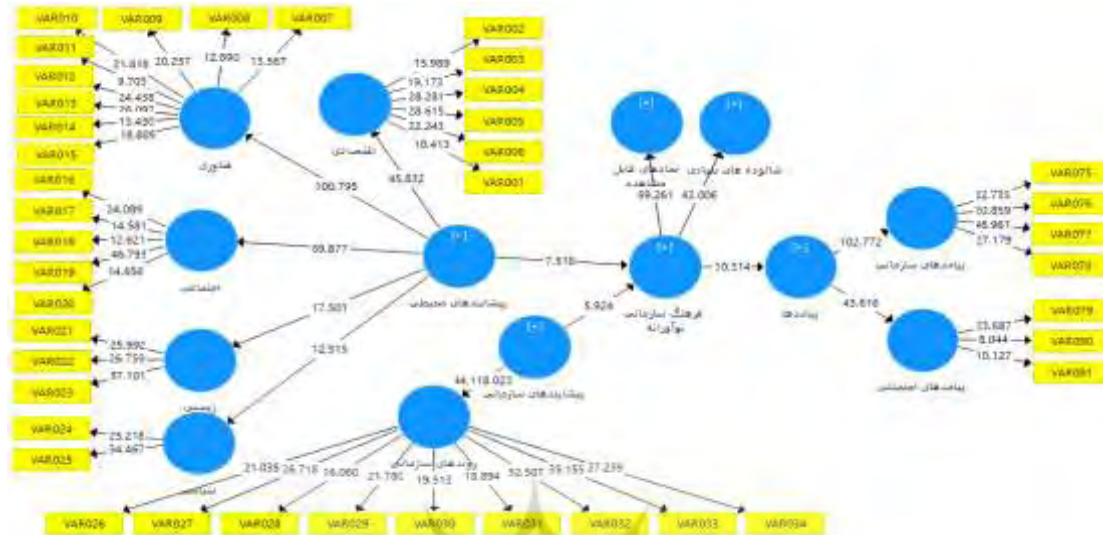
دانش و آگاهی‌های کارکنان			۳
منابع سازمانی	منابع سازمانی		
خلاقیت و نوآوری کارکنان			
داده‌های سازمانی و محیطی			
تجهیزات و فناوری سازمان		عوامل (نمادهای)	
خلق دانش	مدیریت دانش	قابل مشاهده	
انتقال دانش		فرهنگ	
بکارگیری دانش		سازمانی نوآورانه	
تعیین نیازهای آموزشی حوزه نوآوری کارکنان	توسعه و		
آموزش نوآوری به کارکنان	توانمندسازی		
ارزیابی سطح نوآوری کارکنان	کارکنان		
حمایت از ایده‌پردازی کارکنان			
ارزیابی ایده‌های کارکنان	مدیریت ایده‌ها		
ارائه پاداش به ایده‌های برتر			
تبدیل ایده‌ها به محصول / خدمت			
تبادل دانش و اطلاعات	ارتباطات		
حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی			
کارتیمی و مشارکتی			
ساختار منعطف	ساختار سازمانی		
شبکه‌های همکاری			
پذیرش خطر	ارزش‌ها	شالوده‌زیربنایی	۴
سرعت عمل		فرهنگ	
آزادی عمل		سازمانی نوآورانه	
نوآفرینی			
شفافیت			
انعطاف‌پذیری			
یادگیری سازمانی			
مشتری‌مداری			
نگرش کارآفرینانه	نگرش‌ها		
مسئولیت‌پذیری			
تسهیل‌گری			
تفکر انتقادی			
تفکر خلاق			
رشد و توسعه			
یکپارچگی			
تاکید بر نتایج			
افزایش بهره‌وری سازمان‌های دولتی	پیامدهای	پیامدها	۵
ارتقا کیفیت خدمات سازمان‌های دولتی	سازمانی		

از مفاهیم، فرعی و اصلی	تسریع در ارائه خدمات دولت			پس شناسایی مقولات مقولات
	هم افزایی سرمایه‌ها انسانی دولت			
	رضایت مردم از سازمان‌های دولتی	پیامدهای		
	افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان‌های دولتی	اجتماعی		
	افزایش مشروعیت سازمان‌های دولتی نزد مردم			

شبکه مضامین بین آنها جهت نظام‌مند نمودن روابط و وابستگی و ارتباط متقابل میان آنها مشخص شد. این سبک‌ها صرفاً ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل. وقتی یک شبکه مضمونی ساخته شد می‌توان از آن به‌مثابه ابزاری تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای محقق و خوانندگان تحقیق، روشن و قابل فهم شود. شبکه مضامین مربوط به پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه که از تحلیل مضمون حاصل شده است، در نمودار ۱ قابل مشاهده است.



نمودار ۱ شبکه مضامین پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه



نمودار ۳ خروجی نرم افزار در حالت ضرایب معناداری

بررسی خروجی نرم افزار در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معنی داری نشان داد که پیشایندهای محیطی با ضریب استاندارد ۰/۴۵ و عدد معناداری ۷/۵۱۸ و پیشایندهای سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۳۷۵ و عدد معناداری ۵/۹۲۴ و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه با ضریب استاندارد ۰/۵۸۹ و عدد معناداری ۱۰/۳۱۴ تأیید شدند و این ضرایب نشان می دهد که مقوله های شناسایی شده همبستگی بالایی با فرهنگ سازمانی نوآورانه دارند و به خوبی توانسته اند آن را تبیین نمایند. همچنین تمامی ضرایب بدست آمده معنادارند. زیرا مقدار آنها از عدد ۱.۹۶ بزرگتر و از عدد ۱.۹۶- کوچکتر است. براساس نتایج این تحلیل، همه شاخص های به دست آمده نیز، تأیید شدند. در جدول ۴ شاخص ها و مقادیر مربوط به پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه نشان داده شده است. بررسی ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی و ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده که بیانگر پایایی پرسشنامه است.

جدول ۴ شاخص ها و مقادیر پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه

متغیر	میانگین استخراجی (AVE)	واریانس پایایی ترکیبی	ضریب تعیین (R2)	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی
پیشایندهای سازمانی	۰/۵۳	۰/۸۲	-	۰/۸۳	۰/۵۳

پیشایندهای محیطی	۰/۵۴	۰/۸۴	-	۰/۸۰	۰/۵۴
فرهنگ سازمانی نوآورانه	۰/۵۱	۰/۸۱	۰/۵۹	۰/۷۸	۰/۵۱
پیامدها	۰/۵۵	۰/۸۴	۰/۳۵	۰/۸۷	۰/۵۵

بررسی شاخص پایایی ترکیبی ۱ مدل اندازه‌گیری نشان داد مقادیر هر سازه بالای ۰/۷ می‌باشد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. همچنین بررسی معیار پایایی اشتراکی ۲ نیز نشان داد که مقادیر به دست آمده برای هر سازه بیشتر از ۰/۵ بود که نشان دهنده قابلیت تعمیم‌پذیری مدل در یک نمونه دیگر از همان جامعه است. معیار ضریب تعیین (R²) متغیرهای مکنون درون‌زای مدل محاسبه شد و نتایج با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی مقایسه شد با توجه به جدول ۵، متوسط مقادیر ضریب تعیین متغیرها برابر با ۰/۷۵ بود که بزرگتر از مقدار ۰/۳۳ بوده و موید برازش مناسب مدل است.

جدول ۵ میزان پایایی اشتراکی و ضریب تعیین متغیرها

متغیر	پایایی اشتراکی	ضریب تعیین
پیشایندهای سازمانی	۰/۵۳	-
پیشایندهای محیطی	۰/۵۴	-
فرهنگ سازمانی نوآورانه	۰/۵۲	۰/۵۹
پیامدها	۰/۵۵	۰/۳۵
میانگین	۰/۵۴	۰/۴۷
GOF	۰/۵۰	$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)}$

برازش کلی الگو نیز از طریق معیار GOF بررسی شد. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

1. CR (Composit reliability)
2. Commuality

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)} \quad \text{فرمول (۱)}$$

میانگین 'Communalities' نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به مقادیر جدول ۵ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۵۰، نشان از برازش بسیار مناسب نتایج تحقیق است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

روندها و سرعت تغییر و تحولات محیطی، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی مواجه نموده است. بنابراین نظام اداری باید با رصد روندهای تاثیرگذار، نسبت به توسعه فرهنگ سازمانی نوآورانه در جهت پاسخ به الزامات محیطی گام بردارد. براین اساس در این پژوهش تلاش شد تا پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی، مبتنی بر بررسی مبانی نظری، ادبیات تحقیق و دیدگاه‌های خبرگان و استفاده از رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی طراحی شود. از این رو در مرحله اول پژوهش (کیفی) پس از مبانی نظری و پیشینه، با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با خبرگان، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های پیشایندها و پیامدهای فرهنگ سازمانی نوآورانه براساس روندهای مؤثر آینده احصاء شد و سپس در مرحله دوم پژوهش (کمی) از طریق به‌کارگیری تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری، نظرات خبرگان پیرامون اعتبار پیشایندها و پیامدهای احصاء شده در پژوهش کیفی، با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و ارائه شد. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که پیشایندهای محیطی شامل روندهای اقتصادی، فناوری، اجتماعی فرهنگی، زیست محیطی و سیاسی و پیشایندهای سازمانی جزو روندهای مهم تاثیرگذار بر فرهنگ سازمانی نوآورانه نظام اداری بودند. همچنین عوامل قابل مشاهده شامل مولفه‌های رهبری استراتژیک نوآوری، منابع سازمانی، مدیریت دانش، توانمندسازی کارکنان، مدیریت ایده‌ها، ارتباطات، ساختار سازمانی و شالوده‌زیربنایی با دو مولفه ارزش‌ها و نگرش‌ها ابعاد و مولفه‌های مفهوم فرهنگ سازمانی نوآورانه تشکیل می‌دهند.

مدیریت اثربخش فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری مستلزم شناخت روندهای تاثیرگذار محیطی بر آن است. یافته‌ها نشان داد که روندهای اقتصادی، فناوری، اجتماعی فرهنگی، زیست محیطی، سازمانی و سیاسی بر فرهنگ سازمانی نوآورانه تاثیرگذارند. این روندها می‌تواند تعیین کننده سیاست‌های جدید، بلکه تغییری در شیوه رهبری و مدیریت در نظام اداری باشد. براین اساس دستیابی به چشم انداز بهتر ارائه خدمات توسط نظام اداری مستلزم، دستیابی به یک تغییر در فرهنگ نظام اداری به سمت فرهنگ نوآورانه است.

براساس نتایج تحقیق، محیط اقتصادی حاکم بر نظام اداری دستخوش تغییرات اساسی و بروز روندهای جدیدی همچون ظهور اقتصاد دیجیتال، رشد اقتصادی بالای قدرت‌های نوظهور همچون چین و هند و... در دنیا، افزایش شدت رقابت در اقتصاد، ایجاد بازارهای نوظهور برای کسب درآمد، افزایش هزینه‌ها و بودجه‌های مورد نیاز ارائه خدمات

بازنشستگی و خدمات بهداشتی توسط دولت‌ها ناشی از پیری جمعیت، اهمیت پیدا کردن مقوله فقرزدایی گردیده است که نظام اداری کشور ما را نیز تحت تاثیر خود قرار خواهد داد چرا که نظام اداری کشور همانند یک سیستم باز عمل می‌نماید که با توجه به ماهیت مبادله بین سیستم‌های باز با محیط پیرامونی خود روندهای اقتصادی مذکور بر نظام اداری ایران نیز تاثیرگذار خواهد بود. براین اساس توسعه فرهنگ سازمانی نوآورانه می‌تواند به همسویی آن با تحولات محیطی کمک کند.

براساس نتایج به دست آمده در این تحقیق تحولات در فناوری اطلاعات و رشد زیاد فناوری‌هایی همچون هوش مصنوعی، رایانش ابری، اینترنت اشیا، بلاک چین، یادگیری ماشین و... هم نحوه کار سازمان‌ها و هم نحوه تعامل مردم با دولت، کسب و کارها و یکدیگر را متحول می‌کند. هنجارهای ارتباطات آهسته، از راه دور و مبتنی بر کاغذ با ادارات دولتی به طور فزاینده‌ای با تعاملات سریع، شخصی و الکترونیکی جایگزین می‌شوند. شهروندان برخلاف گذشته به داده‌های دولت‌های خود دسترسی خواهند داشت و می‌توانند داده‌های خود را نیز به اشتراک بگذارند.

طبق نتایج تحقیق براساس روندهای اجتماعی شناسایی شده شامل مهاجرت بیشتر نیروی کار ماهر و غیرماهر، تقاضاهای نیروی کار در نظام اداری را ایجاد خواهد کرد؛ چرا که مهاجرت نیروی کار، منجر به کاهش افراد متخصص مورد نیاز نظام اداری خواهد شد. مضاف بر آن افزایش سطح مطالبه‌گری شهروندان، در کنار ارزش‌های جامعه نسل Z، افزایش روز افزون اعتماد عمومی به فناوری دیجیتال، نظام اداری را با فشار فزاینده‌ای برای رسیدگی به مسائل رفاه اجتماعی و برابری مانند سلامت عمومی یا فقر، مواجه خواهد کرد. مشکلات ناشی از تغییرات اقلیمی و آب و هوایی نیز نیازمند اتخاذ رویکرد فرهنگی نوآورانه در نظام اداری به منظور ایجاد تغییرات فوری و چشمگیر در رفتار کارکنان نظام اداری و متعاقب آن شهروندان است چرا که اتخاذ شیوه‌های نوآورانه برای رویارویی با روندهای موصوف و ایجاد محیطی پایدار ضروری است.

روندهای سازمانی شناسایی شده شامل ترسیم مجدد مرزهای سازمانی، ظهور سازمان‌هایی با تخصص‌های خاص، شبکه‌های انعطاف‌پذیر تامین‌کنندگان، تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان، بروز تغییرات در ساختار صنعت، ظهور ابزارهای جدید مدیریت سازمان‌ها، داده محوری در سازمان‌ها، از بین رفتن انسجام اجتماعی و اهمیت یافتن دارایی‌های نامحسوس و ضرورت برخورداری از کارکنان مستعد و ماهر به طور فزاینده‌ای بر نظام اداری تاثیر خواهند گذاشت.

طبق نتایج به دست آمده رهبران سازمانی بایستی از طریق تعیین جهت‌گیری و چشم‌انداز نوآوری، الهام‌بخشی در خصوص نوآوری، راهبری و هدایت خلاقیت و نوآوری و ارتباط و تعامل با کارکنان فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری را تحکیم نمایند. در مطالعه انجام شده توسط کریم‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) ظرفیت نوآوری سازمانی مستلزم وجود رهبری تحول‌آفرین و اتخاذ نوآوری به‌عنوان بخشی از استراتژی، مأموریت، چشم‌انداز و کارگروهی و تیمی است. همچنین طبق نتایج مطالعه فواد و همکاران (۲۰۲۳) نیز رهبری جزو مهمترین ابعاد فرهنگ نوآوری است که با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد.

بر اساس نتایج تحقیق، منابع سازمانی شامل توانایی و مهارت‌های کارکنان، دانش و آگاهی‌های کارکنان، خلاقیت و نوآوری کارکنان، داده‌های سازمانی و محیطی و تجهیزات و فناوری سازمان جزو الزامات ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه در آینده شناخته شد. در تحقیق انجام شده توسط زارچی و همکاران (۱۴۰۲) نیز عوامل فناورانه و توسعه زیرساخت‌ها به عنوان عوامل موثر بر توسعه فرهنگ نوآورانه تعیین شده است. همچنین در مطالعه ژانا مین گالوا و همکاران (۲۰۲۲) نیز ارزش‌های فردی و سازمانی کارکنان به عنوان عوامل موثر بر فرهنگ نوآوری شناخته شده است. طبق نتایج مطالعه وانگ (۲۰۲۳) نیز فناوری اطلاعات عامل تاثیر گذار بر نوآوری شناخته شد که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

طبق نتایج این مطالعه حمایت از ایده‌پردازی کارکنان، ارزیابی ایده‌های کارکنان، ارائه پاداش به ایده‌های برتر، تبدیل ایده‌ها به محصول / خدمت، تبادل دانش و اطلاعات، حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی و کار تیمی و مشارکتی در تقویت فرهنگ نوآوری سازمانی تاثیر دارند. مضاف بر آن آموزش نوآوری به کارکنان، ارزیابی سطح نوآوری کارکنان، ساختارهای سازمانی منعطف و توسعه شبکه‌های همکاری جزو ارکان مهم فرهنگ سازمانی نوآورانه می‌باشند. نتایج مطالعه مطالعه عبدالحلیم و همکاران (۲۰۱۹) نیز موید اهمیت یادگیری سازمانی در ارتقا فرهنگ سازمانی است.

در نهایت طبق نتایج این مطالعه پذیرش خطر، سرعت عمل، آزادی عمل، نوآفرینی، شفافیت، انعطاف‌پذیری، یادگیری سازمانی، مشتری مداری، نگرش کارآفرینانه، مسئولیت پذیری، تسهیل‌گری، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، رشد و توسعه، یکپارچگی و تاکید بر نتایج جزو مهمترین شاخصهای فرهنگ سازمانی نوآورانه تعیین گردیدند. نتیجه مطالعه فواد و همکاران (۲۰۲۳) بر همکاری و کار تیمی، ژانا مین گالوا و همکاران (۲۰۲۲) بر ارزش‌های فردی و سازمانی، ابورامادان و همکاران (۲۰۲۰) بر کار تیمی، ارتباط، باز بودن، استقلال کاری، تعهد، مشارکت کارکنان، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، مسئولیت و مطالعه عبدالحلیم و همکاران (۲۰۱۹) بر اهمیت یادگیری سازمانی به عنوان عوامل بستر ساز نوآوری صحنه گذاشته اند که با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود در راستای متناسب سازی فرهنگ نظام اداری با روندهای تاثیرگذار رهبران و مدیران نظام اداری از طریق توسعه تعامل و ارتباط خود با کارکنان نسبت به تعیین جهت‌گیری و چشم‌انداز نوآوری در نظام اداری اقدام نمایند و از طریق تعهد عملی به اقدامات نوآورانه در زمینه الهام بخشی برای کارکنان اقدام نمایند تا فرایند راهبری و هدایت خلاقیت و نوآوری در نظام اداری تسهیل گردد. در خصوص تقویت منابع سازمانی مورد نیاز فرهنگ سازمانی نوآورانه از طریق توسعه و تقویت توانایی و مهارت‌ها، دانش و آگاهی‌های کارکنان، رصد و پایش محیطی و گردآوری داده‌های سازمانی و محیطی و تامین تجهیزات و فناوری سازمانی اقدام نمایند. همچنین از طریق حمایت از ایده‌پردازی کارکنان، ارزیابی ایده‌های کارکنان، ارائه پاداش به ایده‌های برتر، تبادل دانش و اطلاعات در سازمان، حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی و تشویق کار تیمی و مشارکتی نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی نوآورانه اقدام نمایند. از آنجایی که در پژوهش‌های کیفی، پدیده‌ها در بستر وقوع‌شان مورد مطالعه قرار می‌گیرند، نتایج به دست آمده نیز منحصر به بستر مورد مطالعه بوده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج و یافته‌ها به دیگر شرایط و موقعیت‌ها محدود

است؛ از آنجایی که نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربیات خبرگان نظام اداری ایران حاصل شده، بنابراین به راحتی نمی‌توان نتایج پژوهش حاضر را به سایر سازمان‌ها تعمیم داد. محققان آینده می‌توانند نسبت به مطالعه و اعتباریابی شاخص‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه شناسایی شده در این تحقیق اقدام نمایند.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می‌دارند که هیچ تضاد منافی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله ندارند.

منابع

مقالات:

- اشرفی سلیم کندی، فرشید. قلاوندی، حسن. قلعه‌ای علیرضا (۱۴۰۰). رابطه تفکر انتقادی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶ (۱)، ص ۱۰۰-۱۰۷.
- زارچی، محمود. رنگریز، حسن. عباسیان، حسین. سلطانی، ایرج. (۱۴۰۲). ارائه مدل تحول فرهنگ تعالی محور در صنعت فولاد. پژوهش در مدیریت تولید و عملیات، ۱۴ (۲)، ص ۱۲۵-۱۴۲.
- طاهری عطار، غزاله. قلی‌زاده، نرگس. رستم‌لو، رضا. نامدار جویمی، احسان. (۱۳۹۹). نگاهی آینده پژوهانه به مقوله مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، کاربست رویکرد دلفی. آینده پژوهی مدیریت، ۳۱ (شماره ۳ (پیاپی ۱۲۲)، ص ۳۴-۲۱).
- صحرائی، ابراهیم. پورصادق، ناصر. محتمشی، علی. حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). آرایش استراتژی‌های آینده در سازمان‌های پیچیده دولتی و عمومی، آینده پژوهی ایران، ۶ (۹)، ص ۲۷۱-۲۴۵.
- علی احمدی، علیرضا. حسینی، میرزا حسن. پرهیزگار، محمدمهدی. ساروی مقدم، ناهید. (۱۳۹۷). طراحی الگوی فرهنگ نوآوری و راه‌های ارتقای آن در شرکت‌های تولیدی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۹ (۳۵)، ص ۱۹-۵۱.
- مبینی، محمد. معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۵). آینده پژوهی سازمان‌های دولتی ایران متناسب با الزامات اقتصاد مقاومتی. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۴ (ویژه نامه اقتصاد مقاومتی)، ص ۱-۳۲.
- مهرآور گیگلو، شهرام. خورسندی طاسکوه، علی. (۱۴۰۲). آینده پژوهی همکاری‌های علمی بین‌المللی در دانشگاه‌های دولتی کشور و ارائه راهکارها و توصیه‌های سیاستی. فصلنامه آموزش عالی، ۱۶ (۶۲)، ص ۲۷-۵۴.
- نصیری فیروز، علیرضا. ابیلی، خدایار. پورکریمی، جواد. کرامتی، محمد رضا. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های فرهنگ نوآوری در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی (یک مطالعه فراترکیب). طب و تزکیه، ۲۹ (۴)، ص ۲۶۷-۲۸۳.

References

- Abdul-Halim, H., Ahmad, N. H., Geare, A., & Thurasamy, R. (2019). Innovation culture in SMEs: The importance of organizational culture, organizational learning and market orientation. *Entrepreneurship Research Journal*, 9(3). DOI:10.1515/erj-2017-0014

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451. DOI:10.1108/JMD-06-2019-0253
- Adiguzel, Z., Sonmez Cakir, F. & Kalyar, M. N. (2022). A study of smartphone companies: Do innovation culture and radical innovation affect institutionalization and sustainable competition positively? *International Journal of Innovation - IJI, São Paulo*, 10(1), 95-117. DOI:10.5585/iji.v10i1.20003
- Ali, M., & Park, K. (2016). The mediating role of an innovative culture in the relationship between absorptive capacity and technical and non-technical innovation. *Journal of business research*, 69(5), 1669-1675. DOI:10.1016/j.jbusres.2015.10.036
- Bendak, S., Shikhli, A. M., & Abdel-Razek, R. H. (2020). How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-17. DOI:10.1080/23311975.2020.1712125.
- Cramm, J. M., Strating, M. M., Bal, R., & Nieboer, A. P. (2013). A large-scale longitudinal study indicating the importance of perceived effectiveness, organizational and management support for innovative culture. *Social science & medicine*, 83, 119-124. DOI:10.1016/j.socscimed.2013.01.017
- Djukic, S., & Zoric, Z. (2022). Futurology of the private security sector in Bosnia and Herzegovina. In VIII International Scientific Professional Conference Security and Crisis Management, Theory and practice (secman), Safety for the future, 29th and 30th September (pp. 59-61).
- Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European journal of innovation management*, 11(4), 539-559. DOI:10.1108/14601060810911156
- Fuad, D. R. S. M., Musa, K., & Hashim, Z. (2022). Innovation culture in education: A systematic review of the literature. *Management in Education*, 36(3), 135-149. DOI:10.1177/0892020620959760
- Hung, G. T., & Hong, H. Y. (2017). Fostering innovation-oriented cultural views among college students through knowledge-building pedagogy. *Learning: Research and Practice*, 3(2), 168-182.
- Jan, M. A., Shah, S. M. A., & Khan, K. U. (2014). The impact of culture on innovation: the moderating role of human capital. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 4(2), 607. DOI:10.5296/ijafr.v4i2.6871
- Kolinko, M., Khrypko, S., Levyk, B., & Iatsenko, G. (2021). Futurology of Separatism and National Security: Being vs Dissipation. *Postmodern Openings*, 12(2), 191-209. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/12.2/303>
- Lemon, M., & Sahota, P.S. (2004). Organizational culture as a knowledge repository for increased innovative capacity. *Technovation*, 24(6), 483-498. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(02\)00102-5](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(02)00102-5)
- Li, Z., & Liu, L. (2022). The impact of organizational innovation culture on employees' innovation behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(12), 1-10. DOI:10.2224/sbp.11934

- Mingaleva, Zhanna; S, Lobova, E, Olenev, E, Lyubov, V & Oborina, A(2022). Organizational Culture Management as an Element of Innovative and Sustainable Development of Enterprises. *Brand Management and Innovation Management in the Age of Sustainable Development*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106289>
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41. DOI:10.1016/j.rlp.2015.09.009
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73-109. DOI:10.1111/joop.12283
- Souza, Celina. (2017). State modernization and the building of bureaucratic capacity for the implementation of federalized policies, Universidade Federal da Bahia. The Hofstede Centre report. (2016), " BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION .Vol 51(1),27-45 .DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612150933>
- Villaluz, V. C., & Hechanova, M. R. M. (2019). Ownership and leadership in building an innovation culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 138-150. DOI:10.1108/LODJ-05-2018-0184
- Xie, X., Wu, Y., Xie, P., Yu, X., & Wang, H. (2021). Organizational innovation culture and firms' new product performance in two emerging markets: The moderating effects of institutional environments and organizational cohesion. *Journal of Management & Organization*, 27(5), 972-991. DOI:10.1017/jmo.2019.8
- Wang, J. (2023). Green Innovation Culture: Traceability Path, Current Research and Future Prospects. *Journal of Innovation and Development*, 4(2), 66-72. DOI:10.3390/su16093762

Book

- Becht, L. (2022). Potentials and Risks of Futurology: Lessons from Late Socialist Poland. In *Perspectives on Public Policy in Societal-Environmental Crises: What the Future Needs from History*. Cham: Springer International Publishing. (pp. 45-57). DOI:10.1007/978-3-030-94137-6_5