

طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با رویکرد آینده پژوهی

محسن فلاح شیروانی

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اسماعیل اسدی

گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری - تهران - ایران

ناصر میرسپاسی

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حرمت اصغری

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده:

فرهنگ سازمانی نوآورانه زیرساخت و بستر لازم برای اجرای نوآوری سازمانی را فراهم می‌نماید. هدف اصلی پژوهش طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی بود. در این پژوهش از رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی استفاده شد، در مرحله کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه و روندهای تاثیرگذار بر آینده آن را از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان نظام اداری و دانشگاهی، احصاء شد، که سه مقوله اصلی و پانزده مقوله فرعی به دست آمد. در مرحله کمی، برای اعتبارسنجی عوامل، از روش دلفی کلاسیک استفاده شد، پرسشنامه‌ای بین ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی، توزیع شد تا میزان اجماع آن‌ها به دست آید. داده‌های مرحله کمی با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی کندال، اندازه‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که خبرگان بر روی الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی شامل روندهای اقتصادی، فناوری، اجتماعی فرهنگی، زیست محیطی، سازمانی و سیاسی اثرگذار بر فرهنگ سازمانی نوآورانه به اجماع رسیدند. همچنین فرهنگ سازمانی نوآورانه با رویکرد آینده پژوهی نیز با دو بعد عوامل قابل مشاهده و شالوده زیر بنایی و نه مولفه رهبری استراتژیک نوآوری، منابع سازمانی، مدیریت دانش، توانمندسازی کارکنان، مدیریت ایده‌ها، ارتباطات، ساختار سازمانی، ارزش‌ها و نگرش‌ها مفهوم‌سازی شد. نتایج این پژوهش می‌تواند منجر به ایجاد چشم انداز بهتر برای ارائه خدمات نظام اداری شده و برای مدیریت فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران مفید باشد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی نوآورانه، آینده پژوهی.

نظام اداری ماشین اجرایی دولت به حساب می آید که مرتبط با هر سه قوه است. این ماشین اجرایی اجزایی جهت ایفای نقش خود در اختیار دارد و به عنوان یک دستگاه حاکمیتی مرتبط با بدنه مردمی کشور از حیطة نفوذ و تاثیرگذاری بسیار عمیقی برخوردار است و برای جامعه مانند چرخ برای وسیله نقلیه و دست و پا برای انسان است (Jrista, 2019). کارآمدی این نظام نقش به سزایی در ارتقا سطح رفاه اجتماعی، ارزش های فرهنگی و استانداردهای شخصیتی، کیفیت خدمات، رشد آموزشی، استمرار و تداوم بخشیدن به نظام حکومتی، پاسخگویی و افزایش مشارکت های اجتماعی، آماده کردن جامعه برای پذیرش تغییر و تحولات و تحقق اهداف حکومتی دارد (Souza, 2017). بی شک توانایی تقبل وظایف جدید، مقابله با پیچیدگی ها و تغییرات محیطی، حل مسائل نوین، رده بندی تعارضات، مدیریت بحران ها و آشفتگی ها، بسیج منابع و بسیاری موارد دیگر همه و همه به ظرفیت نظام اداری بستگی دارد. امروزه یکی از مهمترین وجوه تمایز کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، تفاوت در ویژگی و خصیصه های نظام اداری و مدیریتی آنهاست. پژوهش گران و اندیشمندان، توسعه کشورها را مشروط به وجود شرایطی از جمله برخورداری از نظام اداری کارآمد می دانند (Dwivedi, 2020). تا اواخر دهه ۱۹۷۰ بیش تر صاحب نظران حوزه مدیریت عمومی پیاده سازی دقیق ایده وبر یعنی دیوان سالاری (بوروکراسی) را با تاکید بر وجوه فن سالارانه و علمی نظام اداری به عنوان یک سنت برای توسعه نظام اداری توصیه می نمودند، در حالی که امروزه بسیاری از پژوهشگران به چارچوب مفهومی پیچیده تری از توسعه نظام اداری تاکید دارند که مولفه هایی همچون فرهنگ، جغرافیا، جمعیت شناسی، فناوری و اقتصاد را برای توسعه نظام اداری، اساسی می دانند. در جهان امروز سازمان هایی موفق اند که بتوانند به موقع خود را با تغییرات همسو نموده و با بهره گیری از ظرفیت نوآوری پاسخ بهتری به محیط دهند. نوآوری برای یک سازمان می تواند در یک محصول یا خدمت جدید، تکنولوژی تولیدی جدید، فرآیند عملیاتی جدید یا یک استراتژی مدیریتی جدید باشد (Liao et al, 2008). نوآوری برای بقا و رشد سازمان امری است ضروری و نقش حیاتی در آینده سازمان ها دارد، کاملاً واضح است که ایجاد تمایز و کسب مزیت رقابتی فقط در سایه نوآوری مستمر ایجاد خواهد شد (Al-Essa, and et al, 2022). بی شک تحقق این امر مستلزم بستر سازی برای نوآوری و در اولویت قرار دادن و بهبود آن از طریق فرهنگ نوآورانه است (Adiguzel et al, 2022). یک سازمان برای آنکه بتواند واقعاً نوآور باشد باید فرهنگی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نماید. عدم توجه به فرهنگ سازمان بیشترین دلیل عدم موفقیت کامل و حتی شکست کلی بسیاری از نوآوری های مدیریتی است. بدین ترتیب یک فرهنگ حامی نوآوری مستلزم رفتارهایی است که برای خلاقیت، ریسک پذیری، آزادی، کار تیمی، القای تدریجی اعتماد و احترام و درک سریع در تصمیم گیری ها ارزش قائل باشد (Sayad, 2017). امروزه نظام اداری تحت تاثیر روندها و تغییرات متنوع محیط پیرامونی خود قرار دارند. این تغییرات در حوزه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فناوری و... رخ داده و شیوه ارائه خدمات توسط دولت را تحت تاثیر قرار می دهند. براین اساس انجام مطالعات آینده پژوهشی برای پیش بینی روندهای آینده سازمانی، کسب آمادگی برای روبرو شدن و شکل دادن به آینده اهمیت دارد (Kolinko and et al, 2018, Becht, 2022, Djukic & Zoric, 2022).

پژوهش گران آینده پژوهی متعددی به بررسی روند تغییرات اجتماعی - اقتصادی آینده پرداخته اند. به عنوان مثال آلوین تافلر^۱ در کتاب موج سوم^۲ به پیشرفت های رایانه، الکترونیک، اطلاعات پرداخته و پیش بینی کرده بود که روندهای جدید بر ساختار سازمان های دولتی مانند تولید

1 Alvin Toffler

2 Third Wave

انعطاف‌پذیر^۱، کار پاره وقت^۲ و کار در خانه^۳ در دهه ۱۹۸۰ تأثیر می‌گذارند. فرانسیس فوکویاما^۴ در کتاب پایان تاریخ^۵ بیان نموده بود که حاکمیت لیبرالیسم به پایگاه ایدئولوژیک مسلط در حوزه سیاسی-اداری تبدیل خواهد شد. جان نایسبیت و پاتریشیا آبردن^۶ در سال ۱۹۹۰ در کتاب مگاترندها^۷ سال ۲۰۰۰ مهم ترین و جامع ترین تغییراتی که در ده سال گذشته بر انسان تأثیر گذاشته است را بررسی نموده‌اند که شامل رونق اقتصاد جهانی، تولد دوباره در هنر، و ظهور سوسیالیسم بازار آزاد، ظهور سبک زندگی جهانی و ناسیونالیسم و همچنین خصوصی سازی دولت رفاه بود. پاتریک دیکسون^۸ (۱۹۹۸) در کتاب صد سال بعد^۹ به توصیف آینده جهان در قالب واژه‌هایی همچون توسعه سریع شهری، جهانی شدن رادیکال و رشد اصول اخلاقی پرداخته است. وی استدلال کرده است که تعداد قابل توجهی از این پیش‌بینی‌ها مانند جایگزینی تلویزیون با اینترنت، رشد اقتصادی سریع چین، اعتراضات به جهانی سازی و غیره اتفاق افتاده است. در این امتداد سازمان‌های آینده برخلاف سازمان‌های گذشته و سنتی که دنبال حفظ ثبات و یا کند کردن تغییرات بودند باید واجد ویژگی‌هایی چون پویایی، انعطاف، نوآوری و یادگیرندگی باشند. لزوم توجه به تحول همواره امری انکار ناپذیر بوده و موجب دوام و بقای سازمان‌ها خواهد شد. در این مسیر نقش آفرینی و تأثیرات استثنایی و تعیین کننده نهاد دیوان سالاری و کارکرد آن در تحقق این مهم کتمان‌ناپذیر است.

مطالعات انجام شده در خصوص آینده پژوهی نظام اداری در ایران نیز نشان دهنده توجه ناکافی محققان به طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی می‌باشد. به عنوان مثال مطالعه مهرآور و خورسندی (۱۴۰۲) به آینده پژوهی همکاری‌های علمی بین المللی در دانشگاه‌های دولتی 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 چابک سازی نظام اداری، توسعه دولت الکترونیک، ارتقای بهره‌وری و اقتصادی نمودن خدمات پرداخته‌اند. طاهری عطار و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان نگاهی آینده پژوهانه به مقوله مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی از طریق کاربست رویکرد 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 جهانی شدن و جریان سریع اطلاعات پرداخت و موضوع فرهنگ نوآورانه سازمانی را بررسی نکرده است. کارگشورگی 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 موجد وجود خلا تحقیقاتی در خصوص الگوی فرهنگ سازمانی 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 و محیط زیست و ... ضرورت تدوین الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری با نگاه به آینده، بیش از پیش توجیه‌پذیر خواهد بود؛ این پژوهش می‌تواند ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مفهوم فرهنگ

1 Flexible production

2 Part-time work

3 work at home

4 Francis Fukuyama

5 End of History

6 John Naisbitt and Patricia Aburdene

7. Megatrends

8 Patrick dixon

9 The Next 100 Years

سازمانی نوآورانه و عوامل موثر بر آن را به صورت دقیق تر و عملیاتی تر تبیین نماید. افزایش شناخت موجود در این زمینه می تواند به توسعه و تقویت فرهنگ سازمانی نوآورانه کمک نماید و زمینه مناسبی برای تقویت فرایندهای نظام اداری ایجاد نماید. از نقطه نظر کاربردی نیز می تواند، نقش مؤثری در بهبود عملکرد نظام اداری از طریق فرهنگ سازمانی نوآورانه داشته باشد. براین اساس ارائه الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران به عنوان دغدغه و چالش اصلی این پژوهش بوده و سوال اصلی این گونه مطرح گردید: الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی شامل چه عناصری می باشد؟

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی متشکل از باورها و ارزش های مشترکی است که توسط رهبران سازمان ایجاد شده و سپس از طریق روش های مختلف ارتباطی تقویت می شود و در نهایت ادراکات، رفتارها و ادراکات کارکنان را شکل می دهد. فرهنگ سازمانی مجموع تمام فعالیت ها، فرایندها، عادات، ارزش ها، ساختارها، انگیزه ها و افراد سازمان را شامل می شود (Bendak and et al, 2020). اهمیت ویژه نوآوری باعث شده تا محققان بکوشند زمینه هایی 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 ایده ها به راحتی توسط افراد بیان شوند (Kiefer et and et, 2021, Xie and et al, 2022). یکی از مهم ترین متغیرهای موثر در ایجاد چنین فضایی موضوع فرهنگ است. صاحب نظران فرهنگ را از متغیرهای اساسی و موثر بر نوآوری می دانند و اعتقاد دارند فرهنگ نامناسب بزرگ ترین مانع در مسیر تحقق نوآوری است. ارزش ها و مفروضات بنیادین حاکم بر سازمان می تواند به گونه ای شکل گیرد که باعث شود فضای حاکم بر سازمان به افراد اجازه دهد به راحتی ایده های خود را در سازمان مطرح نمایند (Villaluz & Hechanova, 2021) تعریف فرهنگ نوآوری هنوز در میان محققان بسیار مورد بحث است زیرا معنای فرهنگ همچنان چالش برانگیز است و دیدگاه های متعددی در مورد مفهوم نوآوری در یک فرهنگ وجود دارد و تعریف واحدی از فرهنگ نوآوری ایجاد نشده است (Fuad and et al, 2022). فرهنگ نوآورانه یکی از راه های تفکر و رفتار که ارزش ها و گرایش های سازمان را شکل می دهد و در بردارنده پذیرش و حمایت از ایده های جدید و بهبود عملکرد و کارایی سازمان می باشد تعریف شده است. در تعریف دیگری از فرهنگ نوآوری، به مجموعه ای از مفروضات مشترک، ارزش ها، باورها، نگرش ها و رفتار اعضای سازمان که می توانند به ایجاد و توسعه نوآوری در تولید محصول جدید، خدمات، یا فرآیند کار کمک کنند اشاره شده است (Ali & Park, 2016). همچنین فرهنگ سازمانی نوآورانه، نگرش و رفتار تیم ها و همچنین سازمان را منعکس می کند و یک پل ارتباطی بین عمل سازمانی موثر و نتایج با کیفیت بالا ارائه می دهد (cramm and et al, 2013). علیرغم چالش های موجود در خصوص دیدگاه های چندفرهنگی (Hung & Hong, 2017) و عدم وجود معنای مورد توافق جهانی از فرهنگ نوآوری، بسیاری از مطالعات تجربی رابطه بین فرهنگ نوآوری و عملکرد سازمانی را تایید کرده اند (Jan and et al 2014, Naranjo and et al, 2016) و دریافته اند که فرهنگ یک عامل تعیین کننده اساسی برای نوآوری سازمانی است. فرهنگ بر رفتار یک فرد تأثیر می گذارد که فرد را برای نوآوری و خلق ارزش برای سازمان توانمند می کند. از سوی دیگر، فرد نیز در قبال فرصت ها و تشویق ها، به سازمان بسیار متعهد خواهد بود. با این حال، مطالعات تجربی موجود قادر به توصیف تأثیر ویژگی های فرهنگی که می توانند افزایش دهنده یا مانع نوآوری باشند نیستند (Fuad and et al, 2022). لمون و ساهوتا^۱ (۲۰۰۴) استدلال می کنند که فرهنگ سازمانی شامل جو کلی شرکت، ارزش ها، ساختارهای دانش، ساختار سازمانی و غیره است. دوبنی^۲ (۲۰۰۸) استدلال

1 Lemon & Sahota

2 Dobni

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 (Li & Liu, 2022).

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 به عنوان 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 تعالی محور 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 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 توانمندسازی، 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 چشم‌انداز نوآوری، توسعه ایده‌های جدید و نوآورانه، احترام و اعتماد متقابل، احساس رفتار عادلانه، اشتراک‌گذاری دانش و جستجوی ایده‌ها و نوآوری‌ها به عنوان شاخص‌های فرهنگ نوآوری تعیین شد.

نتایج مطالعه وانگ^۱ (۲۰۲۳) با عنوان فرهنگ نوآوری سبز: مسیر ردیابی، تحقیقات فعلی و چشم‌اندازهای 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، زیست‌محیطی، 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 عملکرد سبز غفلت کرده‌اند. فواد و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای 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 بازارگرایی که با روش کمی و مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد نشان داد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی (انطباق‌پذیری، مشارکت، مأموریت و ثبات) بر فرهنگ نوآوری، یادگیری سازمانی از نظر اکتساب اطلاعات و رفتاری و شناختی بر فرهنگ نوآوری تأثیر دارند.

درباره فرهنگ سازمانی و نوآوری ویژگی‌های آن در اعصار مختلف پژوهش‌های متعددی انجام شده است و الگوهای متعددی در حوزه مطروحه تدوین و ارائه گردیده؛ اما پژوهشی با عنوان طراحی الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی و در نظر گرفتن ویژگی‌های خاص سازمان‌های دولتی ایران یافت نشد. همچنین آینده پژوهشی‌های انجام شده در نظام اداری ایران نیز به ارائه الگو در خصوص فرهنگ نوآوری نپرداخته‌اند و مطالعات انجام شده در خصوص فرهنگ نوآوری الزامات روندهای آینده نظام اداری را در طراحی الگوی فرهنگ نوآورانه مد نظر قرار نداده‌اند؛ که این خود گواه جدید بودن و نوآوری پژوهش حاضر است، لذا می‌توان بیان کرد مطالعه حاضر از منظر موضوع و حوزه مطالعه جنبه نوآوری دارد.

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 الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی بودند. بر این اساس، از رویکرد کیفی از نوع تحلیل محتوا استفاده نمودند. هدف تحلیل محتوا تعیین، تحلیل و بیان الگوهای موجود درون داده‌ها است. از آنجاکه در این پژوهش، پژوهشگران به دنبال واکاوی پدیده موردبررسی طبق نظر خبرگان بودند؛ لذا 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 ابعاد و مولفه‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه و 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

1 Aboramadan

2 Abdul-Halim

جدید، تکراری بوده و به عبارت دیگر به اشباع در داده‌های موردنظر رسیده‌اند؛ لذا فرایند مصاحبه بعد از مصاحبه‌شونده شانزدهم به اتمام رسید. مشخصات جمعیتی شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ نشان داده شده است. برای احصاء نقطه نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد که به شیوه قیاسی اجرا شد. بدین صورت که پژوهشگران پرسش اصلی خود را پیرامون روندهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی نوآورانه 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 (شوشا^۲، ۲۰۱۲) که مراحل آن به این ترتیب است: در مرحله اول، پژوهشگران تمام بیانات ارائه شده توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به طور مکرر گوش داده 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 ۷۴ کد باز به دست آمد. در مرحله دوم، پژوهشگران جملات و واژگان مرتبط با پدیده مورد مطالعه (روندهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی نوآورانه) را مشخص کردند و در مرحله سوم، به هر کدام از مفاهیم و واژگان استخراج شده 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 ۱۵ مقوله فرعی و ۳ 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، به منظور 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 به دست آمده 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^۳ (۲۰۰۹) استفاده شد. کرسول (۲۰۰۹) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از: (۱) بررسی توسط اعضا یا مشارکت‌کنندگان^۴ (بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران^۵ (۳) ممیزی بیرونی^۶ (۴) بازتاب پذیری^۵) بهم تنیدگی یا مثلث سازی^۸. در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه پژوهشگران از سه منبع (اعضای هیئت علمی و مدیران) اقدام به جمع‌آوری یافته‌ها کردند، از راهبرد بهم تنیدگی 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. در نهایت با در نظر گرفتن این نکته که پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کلایزی، یافته‌های به دست آمده را در اختیار دو فرد مطلع نسبت به روش کیفی قرار داده و تأیید ایشان را نسبت به یافته‌های به دست آمده، گرفتند، لذا آن‌ها از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز به عنوان 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	هیئت علمی	زن

1. Colaizzi
2. Shosha
3. Creswell
۲. Member Checking
۳. Peer Checking
۴. External Audit
۵. Reflexivity
۶. Triangulation

۲	مدیر	زن	۱۰	هیئت علمی	مرد
۳	مدیر	مرد	۱۱	مدیر	مرد
۴	مدیر	مرد	۱۲	مدیر	مرد
۵	مدیر	مرد	۱۳	هیئت علمی	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۴	هیئت علمی	مرد
۷	هیئت علمی	زن	۱۵	مدیر	زن
۸	مدیر	زن	۱۶	هیئت علمی	مرد

مرحله کمی

در این مرحله، پژوهشگران در راستای اعتبارسنجی عوامل استخراج شده در مرحله کیفی، از تکنیک دلفی کلاسیک استفاده کردند. تکنیک دلفی به عنوان یکی از تکنیک‌های مهم در راستای اتفاق نظر پیرامون مسئله‌های کیفی است، لذا در پژوهش‌هایی که جنبه اکتشافی دارند و به دنبال شناسایی عناصر اساسی یک پدیده هستند، از تکنیک دلفی استفاده می‌شود (حبیبی، سرافرازی و ایزدیار، ۲۰۱۴). براین اساس ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای بود که مبتنی بر روندهای احصاء شده در مرحله کیفی پژوهش و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود. نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش، شامل ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی بودند که در کنار دانش و تجربه لازم پیرامون پدیده مورد بررسی، از تمایل لازم برای مشارکت در پژوهش نیز برخوردار بودند. از این رو، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی اقدام به انتخاب آن‌ها کردند. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شد، بدین صورت که سؤال‌های پرسشنامه در اختیار دو نفر متخصص حوزه رفتار سازمانی و مدیریت دولتی قرار گرفت و آن‌ها به تأیید سؤال‌ها پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز از ضریب هم‌هنگی کندال^۱ و مقادیر میانه، انحراف معیار، دامنه چارکی در نرم‌افزار اس پی اس اس نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

یافته‌های به دست آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال پژوهش (شاخص‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری و روندهای مؤثر بر آن در آینده کدام‌اند؟) نشان داد که از مجموع ۷۴ کد استخراج شده از مصاحبه با مشارکت کنندگان در پژوهش، ۳۴ کد به روندهای تاثیرگذار بر فرهنگ سازمانی نوآورانه و ۴۰ کد به فرهنگ سازمانی نوآورانه اختصاص داشت. در جدول (۲) مقوله‌های اصلی، فرعی و کدهای استخراجی نشان داده شده است.

جدول ۲. کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی الگوی تحقیق

ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
۱		اقتصادی	ظهور اقتصادهای نوظهور (چین و هند و...) در دنیا
			بازارهای نوظهور برای کسب درآمد
			افزایش بودجه‌های بازنشتی و خدمات بهداشتی دولت‌ها ناشی از پیری جمعیت
			اهمیت فقرزدایی
			اقتصاد دیجیتال
			شدت رقابت در اقتصاد
	روندها	فناوری	توسعه تعاملات سریع و الکترونیکی
			دسترسی مردم به داده‌های دولت
			پلتفرم محوری به جای محصول محوری
			داده محوری
			توسعه هوش مصنوعی

^۱. Kendall's coefficient of concordance

ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
		اجتماعی فرهنگی	رایانش ابری
			اینترنت اشیا
			بلاک چین
			یادگیری ماشین
			مهاجرت بیشتر نیروی کار ماهر
			کمیود مهارت ها
		زیست محیطی	کاهش جمعیت
			مطالبه گری برای رفاه اجتماعی و برابری
			نسل Z
		سازمانی	تغییرات آب و هوایی
			ضرورت بکارگیری منابع انرژی تجدیدپذیر و پاک
			توجه به اهداف توسعه پایدار
		سیاسی امنیتی	ترسیم مجدد مرزهای سازمانی
			ظهور سازمان هایی با تخصص های خاص
			شبکه های انعطاف پذیر تامین کنندگان، تولید کنندگان و مصرف کنندگان
			تغییرات ساختار صنعت
			ظهور ابزارهای جدید مدیریت سازمان ها
			سازمان های داده محور
			از بین رفتن انسجام اجتماعی
			اهمیت دارایی های نامحسوس
			ضرورت برخورداری از کارکنان مستعد و ماهر
			حکمرانی نظام سیاسی
	عوامل (نمادهای) قابل مشاهده فرهنگ سازمانی نوآورانه	رهبری استراتژیک نوآوری	تهدیدات امنیت بین المللی
			تعیین جهت گیری و چشم انداز نوآوری
			الهام بخشی در خصوص نوآوری
			راهبری و هدایت خلاقیت و نوآوری
		منابع سازمانی	ارتباط و تعامل با کارکنان
			توانایی و مهارت های کارکنان
			دانش و آگاهی های کارکنان
			خلاقیت و نوآوری کارکنان
		مدیریت دانش	داده های سازمانی و محیطی
			تجهیزات و فناوری سازمان
			خلق دانش
			انتقال دانش
		توسعه و توانمندسازی کارکنان	بکارگیری دانش
			تعیین نیازهای آموزشی حوزه نوآوری کارکنان
			آموزش نوآوری به کارکنان
		مدیریت ایده ها	ارزیابی سطح نوآوری کارکنان
			حمایت از ایده پردازی کارکنان
			ارزیابی ایده های کارکنان
			ارائه پاداش به ایده های برتر
	ارتباطات	تبدیل ایده ها به محصول / خدمت	تبدیل ایده ها به محصول / خدمت
			تبادل دانش و اطلاعات
			حمایت از افراد حرفه ای و تخصصی
		ساختار سازمانی	کارتیمی و مشارکتی
			ساختار منعطف
			شبکه های همکاری
۳		ارزش ها	پذیرش خطر

ردیف	مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
	شالوده زیربنایی فرهنگ سازمانی نوآورانه	نگرش‌ها	سرعت عمل
			آزادی عمل
			نوآفرینی
			شفافیت
			انعطاف‌پذیری
			یادگیری سازمانی
			مشتری‌مداری
			نگرش کارآفرینانه
			مسئولیت‌پذیری
			تسهیل‌گری
			تفکر انتقادی
			تفکر خلاق
			رشد و توسعه
			یکپارچگی
			تاکید بر نتایج

یافته‌های مرحله کمی

یافته‌های مرحله کمی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (میزان اعتبار الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی از دیدگاه خبرگان چگونه است؟) با استفاده از تکنیک دلفی و بعد از دو بار توزیع پرسشنامه بین خبرگان، بیانگر میزان بالایی از توافق بین خبرگان پیرامون الگو را نشان داد. در ادامه به شرح بیشتر یافته‌های مرحله کمی پرداخته‌ایم. برای تعیین میزان اتفاق نظر در تکنیک دلفی، پژوهش‌گران در دور اول اقدام به توزیع پرسشنامه‌ای پیرامون عوامل احصاء شده در مرحله کمی، کردند که در این دور هیچ کدام از عوامل احصاء شده در مرحله کیفی حذف نگردید و سه شاخص بهبود سرعت عمل، شفافیت و تفکر انتقادی توسط خبرگان اضافه شد. در دور دوم از اجرای تکنیک دلفی، پژوهشگران اقدام به توزیع مجدد پرسشنامه پس از افزودن برخی از عوامل کردند تا میزان اتفاق نظر خبرگان را به دست آورند. بعد از جمع‌آوری نظرات با استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب هماهنگی کندال، انحراف چارکی، انحراف معیار و میانه اقدام به تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از نظرات خبرگان کردند. معمولاً در تحلیل دلفی از ضریب هماهنگی کندال برای بررسی میزان توافق پیرامون پرسشنامه استفاده می‌شود. این ضریب به عنوان مقیاسی برای تعیین درجه هماهنگی و میزان موافقت بین دیدگاه‌های خبرگان است. مقدار این مقیاس بین صفر و یک است، به این معنی که در زمان عدم اتفاق نظر کامل، مقدار ضریب کندال صفر و در صورت اتفاق نظر کامل میان خبرگان، این میزان برابر با یک است، لذا هرچه مقدار این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، بیانگر اتفاق نظر بیشتر است (حبیبی، سرافرازی و ایزدیار، ۲۰۱۴). بر این اساس، مقدار ضریب کندال در تکنیک دلفی نباید کمتر از ۰/۵ گزارش شود، لذا مقدار پایین‌تر از ۰/۵ بیانگر اتفاق نظر اندک در بین خبرگان پیرامون پدیده مورد بررسی است. علاوه بر بررسی توافق خبرگان پیرامون کل پرسشنامه، می‌توان هر یک از عوامل مطرح شده در پرسشنامه را نیز با استفاده از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی مورد بررسی قرار داد. در تکنیک دلفی مقدار میانه باید بزرگ‌تر یا مساوی چهار، مقدار انحراف معیار باید کوچک‌تر از یک و دامنه چارکی باید کوچک‌تر یا مساوی یک باشد. نتایج مربوط به آزمون ضریب هماهنگی کندال و همچنین مقادیر مربوط به شاخص‌های گرایش به مرکز و دور از مرکز پیرامون هر یک از عوامل مؤثر در جدول‌های (۳) و (۴) نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب هماهنگی کندال

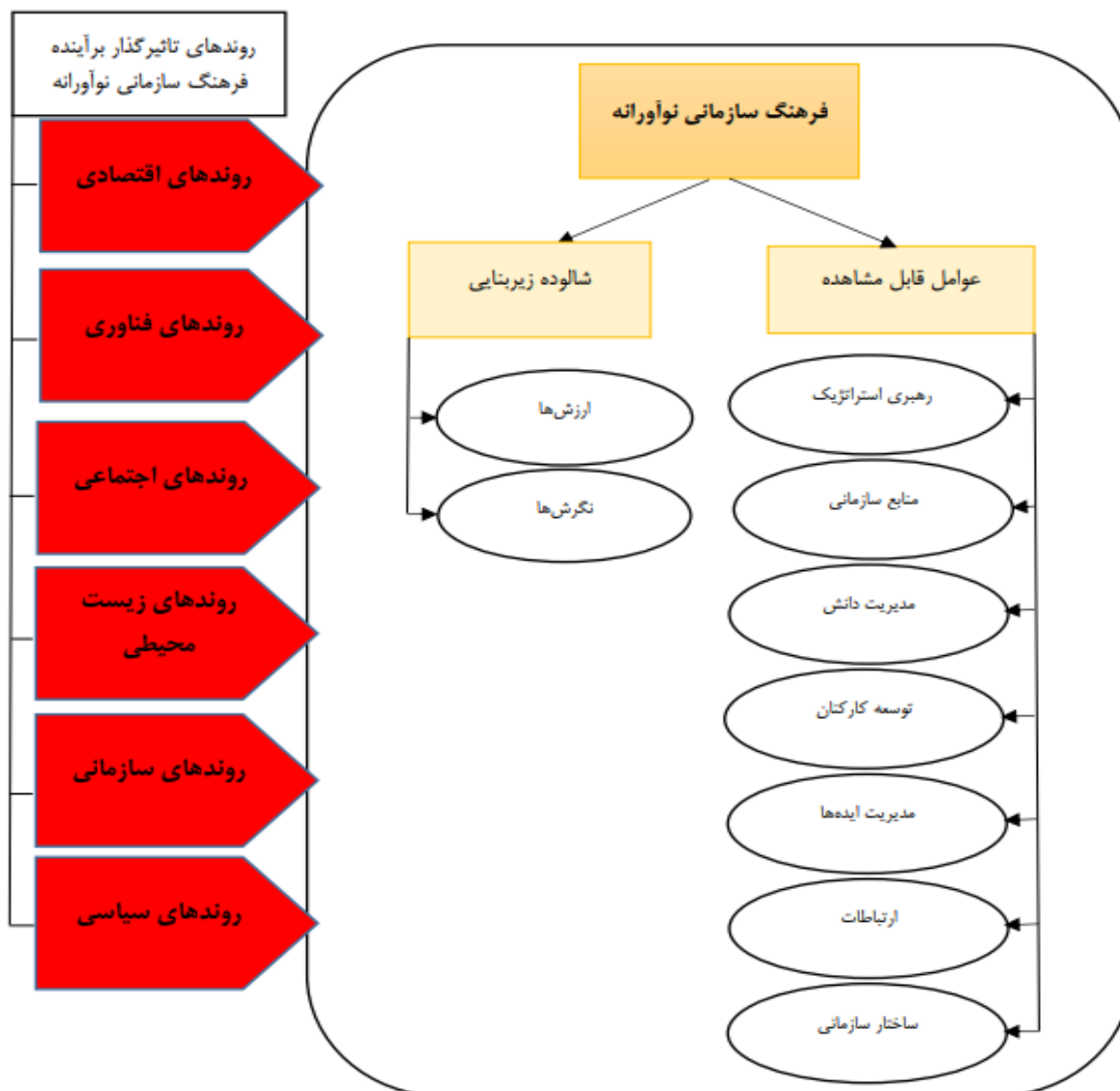
تعداد	مقدار کندال	خی دو	درجه آزادی	معناداری
۱۲	۰/۶۴۱	۵۳/۰۰۱	۹	۰/۰۰۰

همان‌طور که جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقدار آزمون ضریب همابستگی کندال برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۶۴۱ است که بیانگر اتفاق نظر خبرگان پیرامون الگوی به دست آمده است.

جدول ۴. مقادیر میانگین، میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی هریک از عوامل پرسشنامه

تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	انحراف چارکی	روندهای اقتصادی	روندهای فناوری	روندهای اجتماعی	روندهای زیست محیطی	روندهای سازمانی	روندهای سیاسی	رهبری استراتژیک	منابع سازمانی	مدیریت دانش	توسعه کارکنان	مدیریت ایده ها	ارتباطات	ساختار سازمانی	ارزش ها	نگرش ها
۱۲	۴/۳	۵	۰/۶۲	۱	۴/۱	۴/۲	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۰	۰/۸۱	۰/۴۹	۰/۶۴	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۶۶	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۱
۱۲	۴/۳	۵	۰/۶۲	۱	۴/۱	۴/۲	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۰	۰/۸۱	۰/۴۹	۰/۶۴	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۶۶	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۱
۱۲	۴/۳	۵	۰/۶۲	۱	۴/۱	۴/۲	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۰	۰/۸۱	۰/۴۹	۰/۶۴	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۶۶	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۱
۱۲	۴/۳	۵	۰/۶۲	۱	۴/۱	۴/۲	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۰	۰/۸۱	۰/۴۹	۰/۶۴	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۶۶	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۱

همان‌طور که جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقادیر میانگین برای تمامی عوامل، بالای چهار است که بیانگر اتفاق نظر مناسب است. همچنین مقادیر میانه، انحراف معیار و انحراف چارکی برای هریک از عوامل به ترتیب بزرگ تر مساوی چهار، کوچک تر از یک و کوچک تر مساوی یک است، بنابراین اتفاق نظر بالایی بر روی الگوی به دست آمده در بین خبرگان وجود دارد. با توجه به نتایج بخش کیفی و کمی تحقیق، در نمودار ۱ الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی نشان داده شده است.



نمودار ۱. الگوی فرهنگ سازمانی نوآورانه در نظام اداری ایران با رویکرد آینده پژوهی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که پیش این نیز گفته شد، روند و سرعت تغییر و تحولات محیطی نظام اداری را با چالش‌های مختلفی مواجه نموده است و نظام اداری باید با رصد روندهای تاثیر گذار، نسبت به توسعه فرهنگ سازمانی نوآورانه در جهت پاسخ به الزامات محیطی گام بردارد. براین اساس در این پژوهش تلاش شد تا الگوی 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 این‌رو در مرحله اول پژوهش (کیفی) پس از مبانی نظری و پیشینه، با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و مصاحبه با خبرگان، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه و روندهای مؤثر بر آن در آینده آن احصاء شد و سپس در مرحله دوم پژوهش (کمی) از طریق به کارگیری تکنیک دلفی، آرای خبرگان پیرامون عوامل احصاء شده در پژوهش کیفی، در دو مرحله با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و پس از دستیابی به اتفاق نظر، ارائه شد. یافته‌های به‌دست آمده نشان داد که روندهای اقتصادی، فناوری، اجتماعی فرهنگی، زیست محیطی، سازمانی و سیاسی 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 شالوده زیر بنایی 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 تاثیر گذار محیطی بر آن است. یافته‌ها نشان داد که روندهای اقتصادی، فناوری، اجتماعی فرهنگی، زیست محیطی، سازمانی و سیاسی بر فرهنگ سازمانی نوآورانه تاثیر گذارند. 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 تاثیر گذار 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 تامین کنندگان، تولید کنندگان و مصرف کنندگان، بروز تغییرات در ساختار صنعت، ظهور ابزارهای جدید مدیریت سازمان‌ها، داده محوری در سازمان‌ها، از بین رفتن انسجام اجتماعی و اهمیت یافتن اهمیت دارایی‌های نامحسوس و ضرورت برخورداری از کارکنان مستعد و ماهر به طور فزاینده‌ای بر نظام اداری تاثیر خواهند گذاشت.

روندهای سیاسی شناسایی شده شامل حکمرانی نظام سیاسی و تهدیدات امنیت بین المللی بی شک تاثیری انکار ناپذیر بر نظام اداری دارند چرا که نظام اداری هر کشور زیر مجموعه نظام سیاسی آن کشور بوده و بعنوان تنظیم کننده کلیه فعالیت‌ها برای نیل به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد. نظام اداری نقش بسزایی در حکمرانی و سازماندهی اجتماعی دارد و وابستگی این نظام به ساختار و بنیان اجتماعی، اهداف فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور را نمی‌توان به شکلی انتزاعی به بررسی پرداخت، لذا شاید بتوان گفت که وجود تهدیدات امنیتی موجب کاهش همکاری‌های موثر و صلح آمیز با سایر کشورها در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی شده و نهایتاً منجر به عدم تحقق توسعه پایدار، تبادل دانش و فناوری، بهبود کیفیت خدمات، ارتقای نوآوری و بهره‌وری و توسعه اقتصادی می‌گردد.

طبق نتایج به دست آمده رهبران سازمانی بایستی از طریق تعیین جهت گیری و چشم انداز نوآوری، الهام بخشی 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 کریم زاده و همکاران (۱۴۰۲) ظرفیت نوآوری سازمانی مستلزم وجود رهبری تحول آفرین و اتخاذ نوآوری به عنوان بخشی از استراتژی، مأموریت، چشم انداز و کارگروهی و تیمی است. همچنین طبق نتایج مطالعه فواد و همکاران (۲۰۲۳) نیز رهبری جزو مهمترین ابعاد فرهنگ نوآوری است که با یافته های این تحقیق همخوانی دارد.

براساس نتایج تحقیق، منابع سازمانی شامل توانایی و مهارت های کارکنان، دانش و آگاهی های کارکنان، خلاقیت و نوآوری کارکنان، داده های 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 زیرساخت ها به عنوان عوامل موثر بر توسعه فرهنگ نوآورانه تعیین شده است. همچنین در مطالعه ژانا مین گالوا و همکاران (۲۰۲۲) نیز ارزش های 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 ایده پردازی کارکنان، ارزیابی ایده های کارکنان، ارائه پاداش به ایده های برتر، تبدیل ایده ها به محصول / خدمت، تبادل دانش و اطلاعات، حمایت از افراد حرفه ای 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 شبکه های همکاری جزو ارکان مهم فرهنگ سازمانی نوآورانه می باشند. 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، نوآوری، شفافیت، انعطاف پذیری، یادگیری سازمانی، مشتری مداری، نگرش کارآفرینانه، مسئولیت پذیری، تسهیل گری، 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 ارزش های فردی و سازمانی، ابورامادان و همکاران (۲۰۲۰) بر کار تیمی، ارتباط، باز بودن، استقلال کاری، تعهد، مشارکت کارکنان، انعطاف پذیری، خلاقیت، مسئولیت و مطالعه عبدالحلیم و همکاران (۲۰۱۹) بر اهمیت یادگیری سازمانی به عنوان عوامل بستر ساز نوآوری صحه گذاشته اند که با یافته های این تحقیق همخوانی دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می شود در راستای متناسب سازی فرهنگ نظام اداری با روندهای تاثیر گذار رهبران و مدیران نظام اداری از طریق توسعه تعامل و ارتباط خود با کارکنان نسبت به تعیین جهت گیری و چشم انداز 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 مهارت ها، دانش و آگاهی های کارکنان، رصد و پایش محیطی و گردآوری داده های سازمانی و محیطی و تامین تجهیزات و فناوری سازمانی اقدام نمایند. همچنین از طریق حمایت از ایده پردازی کارکنان، ارزیابی ایده های کارکنان، ارائه پاداش به ایده های برتر، تبادل دانش و اطلاعات در سازمان، حمایت از افراد حرفه ای و تخصصی و تشویق کار تیمی و مشارکتی نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی نوآورانه اقدام نمایند.

از آنجایی که در پژوهش های کیفی، پدیده ها در بستر وقوع شان مورد مطالعه قرار می گیرند، نتایج به دست آمده نیز منحصر به بستر مورد مطالعه بوده و امکان تعمیم پذیری نتایج و یافته ها به دیگر شرایط و موقعیت ها محدود است؛ از آنجایی که نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه ها و تجربیات خبرگان نظام اداری ایران حاصل شده، بنابراین به راحتی نمی توان نتایج پژوهش حاضر را به سایر سازمان ها تعمیم داد. محققان آینده می توانند نسبت به مطالعه و اعتباریابی شاخص های فرهنگ سازمانی نوآورانه شناسایی شده در این تحقیق اقدام نمایند.

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).p 1-14. 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), p 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*. Vol10(1), p 95-117. <https://doi.org/10.5585/iji.v10i1.20003>
- Al-Essa, Shereefa & Almahamid, Soud(2022). Innovation Culture, Competitive Advantage, And Organizational Performance: A Theoretical Perspective. *International Journal of Social Science and Technology*. Vol. 7(2). P 1-19. www.globalinnovationindex.org
- Ali Ahmadi, A. Hosseini, M. Parhizgar, M. Sarvi Moghadam, N. (2017). Designing a model of innovation culture and ways to promote it in manufacturing companies. *Strategic Management Studies Quarterly*, 9(35), p19-51
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.036>
- 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* (pp. 45-57). Cham: Springer International Publishing.
- 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), p 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*, Vol(83), p 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*

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.

Dwivedi, O. P.(2005). Administrative culture and Values :Approaches. Introduction: Administrative Culture and Values. P19-36

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), p135-149.

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), p607-627

Jreisat,J(2010),Comparative public administration and Africa ,*International Review of Administrative Science*,76(4),616-626.

Karimzadeh, S. Homayoun Far, M. Rezaei Kalidbari, H. (2023). Presenting the organizational innovation capacity measurement model by using the fuzzy inference system. *Innovation Management in Defense Organizations*, Vol 6(1): p 109-130

Kargashorki, H. Mirghfour, S H. Soltani, A. Zare Ahmedabadi, H. (2019). The research future of convergent administrative system in Iran, *management of public organizations*, Vol 8(2), p 151-166

Kiefer, D., Van Dinther, C., & Spitzmüller, J. (2021). Digital innovation culture: a systematic literature review. *Innovation Through Information Systems. A Collection of Latest Research on Management* .Vol(3), 305-320.

Kolinko, M., Khrypko, S., Levyk, B., & Iatsenko, G. (2021). Futurology of Separatism and National Security: Being vs Dissipation. *Postmodern Openings*, 12(2), p191-209.

Lemon, M., & Sahota, P.S. (2004). Organizational culture as a knowledge repository for increased innovative capacity. *Tech inovation*, 24(6), p483–498.

Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organizational innovation. *Tech inovation*.28(4). p183–195. DOI10.1016/j.technovation.2007.11.005

Li, Z., & Liu, L. (2022). The impact of organizational innovation culture on employees' innovation behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(12), p 1-10.

Mehravar Giglo, Sh. Khorsandi Taskoweh, A. (2023). Researching the future of international scientific cooperation in the country's public universities and providing policy solutions and recommendations. *Higher Education Letter*, 16(62), p27-54

Mobini, Mohammad. Memarzadeh, Gholamreza. (2015). The future research of Iran's government organizations according to the requirements of resistance economy. *Strategic and macro policies*, 4 (special letter of resistance economy), p 1-32

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), p 30-41.

Nasiri Firouz, Alireza. Abili, my God. Pour Karimi, Javad. Karamati, Mohammad Reza. (2019). Identifying the components of innovation culture in universities and higher education institutions (a meta-composite study). *Medicine and Cultivation*, 29(4), p 267-283.

Sahrai, I. Poursadegh, N. Mohtamshi, A. Hamidi, N. (2021). Arrangement of future strategies in complex government and public organizations, *Iran Future Research*, Vol 6(9), p 271-245

Sayad, M. Khosravi M. Sherkhani, A and Khosravi M (2017). The impact of state-oriented culture on the efficiency of the political system in the Islamic Republic of Iran. *Islamic World Political Research Quarterly*. 8(3), 27-47.

Taheri Attar, Gh. Qolizadeh, N. Rostam Lo, R. Namdar Joyimi, E. (2019). A prospective look at the category of social responsibility in governmental and non-governmental organizations, using the Delphi approach. *Management Future Research*, Vol31(3), p 21-34

Villaluz, V. C., & Hechanova, M. R. M. (2019). Ownership and leadership in building an innovation culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 138-150.

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.

Wang, J. (2023). Green Innovation Culture: Traceability Path, Current Research and Future Prospects. *Journal of Innovation and Development*, 4(2), 66-72.

Zarchi, M. Rangriz, H. Abbasian, H. Soltani, I. (2023). Presenting the transformation model of excellence-oriented culture in the steel industry. *Research in Production and Operations Management*, 14(2), p 125-142

Designing an innovative organizational culture model in administrative system with a future research approach

Abstract:

Innovative organizational culture provides the necessary infrastructure and platform for the implementation of organizational innovation. The main goal of the research was to design an innovative organizational culture model in Iran's administrative system with a future research approach. In this research, a mixed sequential exploratory approach was used, in the qualitative stage using the method of content analysis, dimensions, components and indicators of innovative organizational culture and the trends affecting its future through semi-structured interviews with 16 experts. The administrative and academic system was counted, and three main categories and fifteen subcategories were obtained. In the quantitative stage, the classic Delphi method was used to validate the factors, a questionnaire was distributed among 12 university experts to obtain their consensus. Quantitative stage data were analyzed using statistical methods of Kendall's correlation coefficient, measures of tendency towards the center and away from the center. The findings showed that the experts reached a consensus on the model of innovative organizational culture in Iran's administrative system with a future research approach including economic, technological, socio-cultural, environmental, organizational and political trends affecting innovative organizational culture. Also, innovative organizational culture with a future research approach

also with two dimensions of visible factors and infrastructure foundation and nine components of strategic innovation leadership, organizational resources, knowledge management, employee empowerment, ideas management, communication, organizational structure, values and attitude Conceptualized. The results of this research can lead to the creation of a better perspective for the provision of administrative system services and be useful for managing innovative organizational culture in Iran's administrative system

Keywords: organizational culture, innovative organizational culture and future research