

رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مولفه‌های

مدیریت فرانوگرا (پژوهشی دانشگاهی: راهبردی برای صنعت)

* حمید رحیمی * ** علی یزدخواستی * ** زهرا حاجی صادقی

* دانشیار دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

** دانشیار دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

*** کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

Dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

yazdkhasty@kashanu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۶

چکیده

فرانوگرایی از جمله نظریه‌های جدیدی است که در پاسخگویی به نیازهای سازمان‌ها و جامعه مطرح شده است. عملی ساختن چنین مدیریتی در سازمان، نیازمند وجود شرایطی است. فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی را می‌توان از عوامل تأثیرگذار دانست. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در میان کارکنان دانشگاه کاشان است. نوع مطالعه توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل ۴۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه کاشان بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۰۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی، نوآوری سازمانی و فرانوگرایی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. روایی محتوایی و سازه پرسشنامه‌ها تایید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۸، نوآوری سازمانی ۰/۸۲ و فرانوگرایی ۰/۷۹ برآورد شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمواس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به جز مؤلفه‌های توجه به ره آورد و سنجش پایداری، پایین‌تر از حد متوسط بود. میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی و مدیریت فرانوگرا پایین‌تر از حد متوسط بود. ضریب همبستگی نشان داد بین فرهنگ سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا ۰/۶۸ و بین نوآوری سازمانی و تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا ۰/۷۲ رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، نوآوری سازمانی، فرانوگرایی، کارکنان، دانشگاه.

نوع مقاله: ترویجی

۱-مقدمه

مباحث و نظریه‌های جدید مدیریت مطرح می‌شود [۱۷]. مدیران سعی دارند تا اصول مدیریت را متناسب با آن دوران به کار ببرند و خود و سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر باری رسانند. برای سازگار شدن با آهنگ تغییرات در محیط‌های کار کنونی و رهبری در سازمان‌های آینده، باید ساختار سازمان‌ها و نحوه تفکر مدیران، با تحول و دگرگونی

با افزایش سرعت تغییرات و ورود به عصر اطلاعات، ماهیت کار اعضای سازمان‌ها و محیط کار آنان نیز تغییر یافته است. از طرفی بر پیچیدگی مسائل در سازمان افزوده خواهد شد و انعطاف‌پذیری فضای کار و ناامنی نیز به جرأت قابل مشاهده است. با سرعت تغییرات، دیگر روش‌های سنتی مدیریت در هیچ سازمانی مؤثر نیست و لزوم نگرش به

که با پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکت‌هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش‌ها، سریع‌تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری بدست آورند. نوآوری محرک کلیدی توسعه اقتصادی است و نقش حیاتی در رقابت ملی و سطح سازمان ایفا می‌کند و یک متغیر کلیدی موثر بر نوآوری، فرهنگ سازمانی است [۲۵].

۲- مبانی نظری

الف: مدیریت فرانوگرا

در خصوص تاریخچه و مفهوم فرانوگرایی، نظریه‌های متفاوتی مطرح شده است. واژه پست مدرنیسم در فارسی به صورت‌های مختلفی مانند پسانوین‌گرایی، پسامدرنیسم، پساتجددگرایی، فرامدرنیسم، پسامدرنیته و فرانوگرایی ترجمه شده است [۲۶] که نخستین بار فدریکودی انیس^۱ در سال ۱۹۳۴ به کار برد و از آن در تشریح واکنش نسبت به نوگرایی استفاده کرد [۳۲] و از ابتدای دهه ۱۹۸۰ بر اساس آثار فلاسفه و علمای اجتماعی فرانسوی و تا حدودی انگلوساکسون مانند درایدا^۲، بودریارد^۳، لیونارد^۴، جیمسون^۵ و هاروی^۶ در قلمرو علوم اجتماعی پدید آمد [۱۴]. فرانوگرایی ساختار سنتی همه سازمان‌های اجتماعی را به چالش کشیده؛ مفاهیمی چون خطی‌بودن، نظم، سلسله‌مراتب و ساختار، جای خود را به چند بعدی و غیر خطی‌بودن، نفی سلسله‌مراتب و تصادفی بودن داده است، زیرا ارزش‌های حاکم در حال تغییر هستند [۱۸].

نظریه‌های مدیریت در سازمان‌های فرانوگرا با زیر سوال بردن نظریه‌های سنتی و نوگرایی مدیریت و فاصله گرفتن از اصول بروکراتیک، اصول و مولفه‌های مدیریت را به گونه‌ای دیگر و به شکلی کاملاً منعطف مطرح می‌سازند. فرانوگرایی در مدیریت سازمان‌ها به معنی عدم پذیرش هرگونه قطعیت در زمینه ساختار، روش، مدل، رویه و تئوری است و نوعی رویکرد بدون مرز و کنکاش‌گری بدون محدودیت را به مدیران پیشنهاد می‌نمایند [۲۹]. برای مواجه شدن با

همراه گردد، چرا که دیگر با روش‌های سنتی مدیریت نمی‌توان مسائل پیچیده و چند بعدی حاضر را حل نمود. تغییرات مداوم و سریع با سطوح پیچیدگی و ابهام محیط‌های کاری ترکیب می‌شوند و محیط‌های پرفراز و نشیبی را به وجود می‌آورند. محیط‌هایی که با تناقض و عدم تعادل ساخته شده و مرزهای مشخص و قابل شناسایی آنها از هم پاشیده و مبهم شده است. بنابراین سازمان‌ها از یک محیط قابل پیش‌بینی، به یک محیط متلاطم و متغیر مبدل شده‌اند که باید در برابر درخواست کاربران برای فناوری، مهارت و خدمات جدید به سرعت پاسخگو باشند [۳۰]. با این ضروریات، نظریه‌های سازمان و مدیریت پا به دوره جدیدی با عنوان فرانوگرایی می‌گذارد. فرانوگرایی از جمله نظریه‌های جدیدی است که در پاسخگویی به نیازهای فزاینده و در حال تغییر سازمان‌ها و جامعه مطرح شده است.

از جمله عواملی که تأثیر بسزایی در پیاده‌سازی مولفه‌های مدیریت فرانوگرا در سازمان‌ها دارد توجه به فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی است. غالب بودن شرایطی در سازمان که باعث خلاقیت، ایده‌پروری و تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیری کارکنان شود بسته به نوع فرهنگ حاکم بر آن سازمان است. فرهنگ سازمانی در واقع بخش مکمل عملکرد سازمان می‌باشد. یکی از اصلی‌ترین وظایف مدیران، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی و فرهنگ سازمانی می‌باشد. نقشی که فرهنگ سازمانی در یک سازمان ایفا می‌کند به عملکرد فرهنگ سازمانی و نیز تأثیرات آن بر بخش‌های گوناگون سازمان تقسیم می‌شود. تحقیقات مختلف به طور قاطعی به نقش فرهنگ در نوآوری اشاره نموده‌اند. علت اصلی این است که فرهنگ قادر است رفتارهای نوآوری را در میان اعضای یک سازمان ترغیب نماید، زیرا فرهنگ می‌تواند اعضای سازمان را برای پذیرش نوآوری به عنوان یک ارزش بنیادی سازمان هدایت کند و تعهد به آن را توسعه دهد [۱۹]. همچنین نوآوردن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند

⁴.Lyotard

⁵.Jameson

⁶.Harvey

¹.Federico Di Anis

².Derrida

³.Baudrillard

اجتماعی و کارایی فردی تأکید دارد، فاصله می‌گیرد و به صورت خودکنترلی مطرح می‌شود. کنترل از راه مصاحبت اعمال می‌شود و ساختار مصاحبت ممکن است باعث تشویق زیردستان در یک سازمان شود و در نتیجه کنترل، برابر است با درگیر شدن در یک گفتگوی دانش‌محور. خودکنترلی از راه پذیرش مسؤلیت فردی برای کارهای خود صورت می‌پذیرد. از آنجا که سازمان فرانوگرا، اساس رابطه و حضور را به ارزش‌ها و گرایش‌های مشترک می‌گذارد، انتظار می‌رود که به دلیل کشش‌های درونی کارکنان و جاذبه‌های بیرونی و موضوع‌های سازمانی، مشکلات انضباطی به کمترین میزان در آن پدیدار شود [۲۷]. رهبر فرانوگرا، رهبر خدمتگزار است که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه خویش ارجح می‌داند و به دنبال توسعه فردی اعضای سازمان است [۱۸] و با هدف جلب و حفظ مشتری و خدمت به آنان، علائق و نیازهای آنان را در صدر توجه قرار داده و خود را در خدمت شبکه‌های کاری قرار می‌دهد [۲۶].

پسامدرنیسم اشاره به این نکته دارد که مشکلات امروزی نیاز به راه‌حل‌های جدید دارد، سؤالات امروزی با به کارگیری روش‌های گذشته جوابی ندارند [۲۱] و نیازمند ایده‌های نو می‌باشند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. ظهور نوآوری نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی کسب کند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می‌دهد. برای سازمان‌هایی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقابت می‌پردازند، نوآوری برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عامل حیاتی به شمار می‌رود [۱۱].

ب) فرهنگ سازمانی

به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط

تغییرات و تحولاتی که در اثر مدیریت تغییر فرانوگرا در سازمان‌های آینده ایجاد می‌شود باید نحوه ساختار سازمان‌ها و نحوه تفکر مدیران، دستخوش تحول و دگرگونی شود و مؤلفه‌هایی چون سازماندهی فعال، مدیریت بر مبنای شبکه و هم‌آفرینی، ترغیب بر مبنای رهبری خدمتگزار و خودکنترلی، به ترتیب جایگزین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هدایت و کنترل شود [۲۶]. سازماندهی فعال، الگویی است که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، هدف‌ها و وظایف سازمان انتخاب می‌شود و به عبارتی سازماندهی پهن، غیرمتمرکز با لایه‌ها و طبقات کم، منعطف و مسطح برای تیم‌های خودمختار مورد تأکید است. ترغیب در پست مدرن در تقابل با فرماندهی مطرح می‌شود و به این اشاره دارد که مدیر سعی می‌کند از راه نفوذ و تأثیرگذاری غیرمستقیم در کارکنان به هدایت آنان پرداخته و از راه ترغیب، افراد را توانمند سازد [۱۸]. هم‌آفرینی در مدیریت فرانوگرا در تقابل با هماهنگی، مطرح می‌شود. هنگامی که هماهنگی داوطلبانه، غیررسمی، بدون تشریفات سازمانی، توسط افراد و واحدهای سازمانی ایجاد شود، هم‌آفرینی صورت می‌پذیرد. در هم‌آفرینی از ساز و کارهای غیر رسمی و هماهنگی گروه‌های کاری توسط خود آن گروه‌ها استفاده می‌شود. بدین منظور مدیریت فرانوگرا با ایجاد گروه‌های کاری مختلف، گفتمان را در بین افراد تسهیل می‌کند و این گفتمان به قصد ساختن و مبادله اطلاعات انجام می‌گیرد و راه را برای مشارکت بیشتر و بهبود فعالیت‌های سازمانی می‌گشاید [۲۷]. گفتمان از آن جهت مورد تأکید فرا نوگراست که وسیله‌ای برای تقویت و گسترش تعامل‌های اجتماعی به شمار می‌آید و ارمغان‌هایی همچون ارتقای گرایش به همکاری و اقدام جمعی، افزایش تحمل و بردباری در برابر دیدگاه‌های مخالف، بالندگی اندیشه جمعی و رشد راه‌های نو برای حل مسائل را در پی خواهد داشت [۴]. در هم‌آفرینی، فرد به گونه ذهنی و عاطفی، در یک وضعیت گروهی، درگیر می‌شود و این درگیری، وی را وادار می‌کند تا به هدف‌های گروه کمک کند و خود را در مسؤلیت‌های آن گروه سهیم بداند و برای به انجام رساندن آنها تفکر و تلاش کند. مفهوم کنترل و قدرت در فرانوگرایی از تعریف وبر که فقط به کنترل

گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشورهای توسعه یافته در مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است [۳۱].

بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند، از مجموعه‌ای ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. رابینز^۷ این ویژگی‌ها را در خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه‌طلبی، پایداری و تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان می‌داند. خطرپذیری، میزانی که کارکنان تشویق به خطرپذیری و استفاده از روش‌های جدید برای انجام کارها می‌شوند. منظور از توجه به جزئیات، میزانی است که کارکنان باید دقیق باشند و کارها را تجزیه و تحلیل کنند. توجه به ره‌آوردها، میزانی است که مدیریت باید به نتیجه‌ها و دستاوردها توجه کند. منظور از توجه به اعضای سازمان، توجهی است که مدیریت (به هنگام تصمیم‌گیری و مشارکت دادن افراد) به اعضای سازمان نشان می‌دهد. توجه به تیم، میزانی است که کارها و فعالیت‌ها حول محور تیم (و نه افراد) متمرکز شده است، جاه‌طلبی: میزان یا درجه‌ای که افراد یا اعضای سازمان بلندپرواز و جاه‌طلب هستند (و نه این که همواره سر به زیر و تسلیم باشند)، پایداری، میزان یا درجه‌ای است که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید می‌کند (که این روند با رشد و پیشرفت مغایر است و تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، میزان اهمیتی است که مدیران برای مشورت با کارکنان در مورد تصمیمات سازمان قائل هستند [۱۳].

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عناصر مهم مدیریت تغییر در سازمان‌ها مطرح می‌باشد که باید با سایر عناصر تشکیل‌دهنده سازمان هماهنگ باشد. با توجه به محیط پویایی که امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها با آن مواجهند، نیاز به بازنگری و بررسی موضوع‌های تغییر مانند ساختار، تکنولوژی، راهبردها، فرهنگ و موارد دیگر در سازمان‌ها وجود دارد و مدیران سازمان‌ها به ویژه مدیران ارشد، باید قبل از هر گونه اقدام بنیادی سازمانی، فرهنگ سازمانی خود را شناسایی کرده و آن را با تغییرات سازمانی مطابق کنند [۲۳].

ج: نوآوری سازمانی

نخستین بار ژوزف شومپتر^۸ اقتصاددان بزرگ اتریشی مفهوم نوآوری را تعریف کرد. او نوآوری را با توسعه اقتصادی مرتبط دانست و آن را به عنوان ترکیب جدیدی از منابع مولد ثروت معرفی کرد. در واقع وی در پی شناخت عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی کشورها بود که در این راستا به نقش و اهمیت حیاتی نوآوری در رشد کشورها پی‌برد. براساس نظریه وی، نوآوری به یکی از اشکال زیر در شرکت‌ها ظاهر می‌شود:

- معرفی و تجاری کردن محصول یا خدمت جدید یا بهبود اساسی در کاربرد محصولات و خدمات موجود؛
- معرفی فرایند تولید جدید یا بهبود اساسی در فرایندهای کاری موجود؛
- گشودن درهای بازار جدید؛
- توسعه منابع جدید تأمین‌کننده مانند مواد اولیه، تجهیزات و دیگر ورودی‌ها؛
- ایجاد تغییرات اساسی در ساختارهای صنعتی و سازمانی.

از آن به بعد دانشمندان مختلفی به تشریح متفاوتی از این مفهوم برای بقای طولانی مدت سازمان‌ها پرداخته و نوآوری را به عنوان عامل بسیار مهمی در سازمان‌ها شناخته‌اند [۴۵].

آمید^۹ و همکاران (۲۰۰۲)، به نقل از نیکنامی و همکاران، (۱۳۸۸) پنج مؤلفه را برای نوآوری سازمانی در نظر می‌گیرند:

^۹ Amid

^۷ Robbins

^۸ Joseph Schumpeter

میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در این کتابخانه‌ها هم عقیده هستند و میزان کاربرد مؤلفه‌ها را در وضعیت موجود کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب بیشتر از سطح متوسط می‌دانند [۱۸]. رحیمی و آقابابائی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شعلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد [۱۵]. رسته مقدم و همکاران (۱۳۹۲) به شناسایی چالش‌های فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از تفاوت معناداری بین میانگین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در کلیه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بود [۱۶]. اردلان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به تحلیل روابط بین فرهنگ سازمانی و یگانگی فرد-سازمان در دانشگاه علوم پزشکی از دیدگاه هیأت علمی پرداختند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی یگانگی فرد-سازمان دارد [۱]. پرناک (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داد همبستگی مثبت و بالایی بین تمام ابعاد اعتماد سازمانی و ابعاد نوآوری سازمانی وجود داشت [۷]. صحت و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود دریافتند رابطه مثبت و معناداری میان نوآوری سازمانی به طور کلی و انواع آن با مزیت رقابتی در شرکت‌های بیمه وجود دارد و در میان انواع نوآوری، نوآوری در محصول، بیشترین رابطه را با مزیت رقابتی در شرکت‌های بیمه دارد [۲۴]. سیدعامری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که بین دو متغیر مدیریت فرانوگرا و توسعه ورزش و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲۰]. طالع پسند و محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که درک فرهنگ سازمانی می‌تواند به شکل دادن فرایند نوآوری و عملکرد سازمان کمک شایانی کند [۲۵]. معقول، بختیاری و دیهیم (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که مدیران پست مدرنیسم باید به عنوان رهبران خدمتگزار و رهبران تحولی سعی در ایجاد نوآوری در سازمان نموده و آنها باید بر این باور باشند که تغییرات مداوم‌اند و تلاش برای رویایی با این تغییرات و رسیدن به اثر بخشی سازمانی، جزو اهداف سازمان می‌باشد [۳۴]. بابائی و حیدری (۱۳۹۵) در پژوهشی نتیجه گرفتند از مؤلفه‌های پست مدرن می‌توان به عنوان ابزار

-نوآوری محیطی: میزان شرایطی که محیط سازمان برای ایجاد نوآوری در اختیار کارکنان قرار می‌دهد را اندازه‌گیری می‌کند، در واقع شرایط محیطی مؤثر بر نوآوری از طرف محیط سازمان را نشان می‌دهد (برای مثال اهمیت به حل کارها از راه‌های غیر معمول و...).

-نوآوری رهبری: بر دیدگاه‌های مدیران سطح بالاتر سازمانی که باعث ایجاد و گسترش نوآوری می‌شود تأکید دارد.

-نوآوری فردی: میزان نوآوری و خلاقیت خود فرد که در زمینه حل مشکلات سازمان به کار می‌گیرد.

-نوآوری فرد-بازخورد: این نوآوری به میزان بازخورد خود فرد از محیط اطرافش می‌پردازد و در واقع شیوه واکنش خود فرد را در زمینه راه حل‌های نوآورانه نشان می‌دهد.

-نوآوری محیط-بازخورد: در واقع منظور از این نوآوری، میزان تشویق و بازخوردهای مثبت محیط در زمینه راه حل‌های نوآورانه است [۳۶].

کوئین و کامرون^{۱۰} نوآوری را اولین تحویل و تبدیل یک ایده در یک فرهنگ تعریف می‌کنند. دنیسون^{۱۱} نیز ادعا می‌کند که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل میانجی در ارتباط با نوآوری سازمانی مفهوم‌سازی شده است [۱۲]. بنابراین می‌توان نوآوری را به عنوان جزئی از فرهنگ سازمانی دید و آن را گرایشات سازمان به نوآوری تعریف کرد [۲۲].

۳- پیشینه پژوهش

یزدی مهاجر (۱۳۸۶) در پژوهشی نشان داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می‌باشد [۳۷]. طاهرپور (۱۳۸۶) در تحقیق خود به بررسی مؤلفه‌های مزبور در قالب عبارات نوآوری و ابتکار، ترغیب، هم‌آفرینی، خودکنترلی و سازماندهی فعال پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد تمام مؤلفه‌ها در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیش از سطح متوسط بود [۲۸]. نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و جوسازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین تأثیر را در نوآوری و خلاقیت مدیران دارند [۳۶]. سلیمانی (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان داد که مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در مورد

¹¹.Denison

¹⁰.Cameron and Queen

سازمان و هم‌آفرینی بهبود می‌یابد [۳۸]. هاجز^{۱۶} (۲۰۰۶) با اشاره به سازمان‌های یادگیرنده، دنیای معاصر را دنیای فرانوگرا معرفی کرده است و در مقاله‌ای با عنوان "یادگیری برای بقا" توصیه کرده است که سازمان‌ها برای بقا در این دوران باید خصوصیات شبیه خودمختاری، کار تیمی، رهبری مشارکتی و تنوع فرهنگی را توسعه دهند. وی در ادامه، مدیریت ماتریسی، سلسله مراتب مسطح، یادگیری مشارکتی و مدیریت پروژه را از جمله رویکردهایی معرفی می‌کند که در مدیریت سازمان فرانوگرا کاربرد دارند [۴۲]. کانتر (۲۰۰۷) در یک بررسی به این نتیجه رسید که برای نجات شرکت‌های بزرگ در ایالات متحده از بحران اقتصادی و افزایش استخدام نیروی کار باید تغییرات عمده‌ای در نوآوری سازمانی این شرکت‌ها صورت گیرد و این مهم ابتدا از طریق ساختار سازمان و سپس از طریق فرهنگ سازمانی امکان‌پذیر است [۳]. مارتین^{۱۷} (۲۰۰۹) در پژوهشی که با عنوان "روابط ساختاری فرهنگ سازمانی با نوآوری سازمانی در بین معلمان شهر توکیو" به این نتیجه رسید که متغیر فرهنگ سازمانی دارای اثرات مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر نوآوری است [۴۶]. دان^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافته‌اند که قرار گرفتن در معرض تکنولوژی و عقاید مادی با تکثر و تعدد خود افراد در ارتباط است. همچنین تجارب روزمره زندگی با تصوّر از هویت خود در زندگی دوران مدرن مرتبط است [۳۹]. ایروینگ و مک اینتاش (۲۰۱۰) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که در حال حاضر سازمان‌ها، به میزان خیلی کمی از مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برخوردار هستند و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند [۴۳].

رسالت آموزش عالی در جهت تسریع و تسهیل فرایند توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بر همگان آشکار است. دانشگاه‌ها باید پیشگام تغییر و تحولات، نهادینه سازی این تحولات، ایجاد و نشر اطلاعات و اشاعه آزادانه افکار باشند. مدیران مربوطه باید قادر به مشاهده افقی فراتر از موانع کوتاه‌مدت و یا مسائل موقتی سازمان باشند، به عقاید کارکنان احترام گذاشته و در ضمن خلاق و نوآوربودن،

بازاندیشی در پیاده‌سازی خط‌مشی‌های نوین فراهم آوری و مدیریت مجموعه بهره برد [۵]. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که نوآوری سازمان به طور مستقیم بر عملکرد تاثیر مثبت ندارد اما از طریق مزیت رقابتی تاثیر مثبت دارد [۳۳]. توکلی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث هویت بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقاء ثبات اجتماعی، کمک به شکل دادن رفتار افراد و تأثیر بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت می‌شود [۹].

جانسون (۱۹۹۴) در پژوهش خود، ویژگی‌های سازمان‌های فرانوگرا را برنامه‌ریزی افقی، همکاری مدیر و کارکنان، خود تنظیمی کارکنان، نظارت غیرمتمرکز، تیم‌های کاری و کارکنان چند مهارتی و کارکنان را به عنوان سرمایه و مشوق‌های تیمی معرفی کرد [۴۴]. فیصل^{۱۲} (۱۹۹۷) در پژوهشی با موضوع "سازماندهی فعال" و با استفاده از روش قوم‌نگاری، مشاهده فعال و تحلیل اثر به بررسی این مؤلفه در دانشگاه نیومکزیکو پرداخت. یافته‌های حاصل از این پژوهش بر اهمیت سازماندهی فعال، ارتباط بین مدیران دانشکده‌ها و مسئولیت‌پذیری آنان تأکید دارد [۴۰]. هستر^{۱۳} (۲۰۰۰) به بررسی "تأثیر نفوذ فرانوگرا بر تغییر و تحول آموزش عالی" در دانشگاه پرتوریا پرداخت و بعد از انتقاد از عقلانیت افراطی مدرنیسم و مطالعه گرایش‌های برجسته فرانوگرا در چارچوب موقعیت اجتماع و آموزش عالی، اصلاح آموزش عالی در جهت فرانوگرا را منوط به اصلاح شکل و اندازه سیستم آموزشی و توسعه محلی و توسعه شایستگی‌های بین‌المللی دانسته است [۴۱]. والان و سامادار^{۱۴} (۲۰۰۱) در پژوهشی در دانشگاه جورجیا، ساختارزدایی و تأکید بر گفتگو مباحثه را از ویژگی‌های مدیریت فرانوگرا معرفی کردند و در ادامه اذعان داشتند که مدیریت فرانوگرا از اطلاعات و مدیریت دانش بهره می‌گیرد [۴۷]. برگ^{۱۵} (۲۰۰۲) در تحقیقی با موضوع "مدیریت فرانوگرا" در دانشگاه لاند سوئیس نشان داد که وضعیت حاضر سازمان‌ها به وسیله ساختارزدایی، رهایی از راهبردهای کلان، تأکید بر گفتگو و تبادل نظر در

16. Hughes

17. Martin

18. Dunn

12. Faisal

13. Hester

14. Whalan & Samaddar

15. Berg

استاندارد نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) شامل ۲۵ سؤال در قالب پنج مؤلفه (نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری رهبری، نوآوری فرد-بازخورد و نوآوری محیط-بازخورد) و پرسشنامه محقق ساخته فرانوگرایی شامل ۱۷ سؤال در قالب پنج مؤلفه (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازماندهی فعال و هم‌آفرینی) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. با توجه به اینکه در هر دو پرسشنامه، مقیاس پنج درجه‌ای بود، میانگین فرضی (۳) مبنا قرار گرفت، به نحوی که میانگین بدست آمده بالاتر از (۳) نشان‌دهنده وضعیت مطلوب و میانگین پایین‌تر از (۳) معرف وضعیت نامطلوب در سه متغیر مذکور است. روایی پرسشنامه‌های مذکور به صورت محتوایی مورد تأیید ده نفر از اساتید و متخصصان گردید و به اجرای نهایی درآمد. جهت تعیین روایی‌سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. از طریق تحلیل عاملی مشخص گردید که در متغیر فرهنگ سازمانی، مولفه تیم‌گرایی با ۰/۸۰، در نوآوری سازمانی، مولفه‌های نوآوری رهبری و محیطی با ۰/۷۹ و در مدیریت فرانوگرا، مولفه هم‌آفرینی با ۰/۸۰ دارای بیشترین بار عاملی بودند. ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی ۰/۸۸، نوآوری سازمانی ۰/۸۲ و فرانوگرایی ۰/۷۹ درصد می‌باشد که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آموس انجام گرفت.

۵- یافته‌ها

بر اساس یافته‌ها، ۶۵ درصد کارکنان مرد و ۳۵ درصد زن بودند. ۶ درصد تحصیلات دیپلم، ۷/۵ درصد فوق دیپلم، ۴۳ درصد لیسانس و ۴۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۳۸ درصد دارای سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۲۳ درصد ۱۱-۲۰ سال و ۳۹ درصد بالای ۲۰ سال سابقه بودند. ۳۹ درصد در وضعیت استخدامی رسمی، ۷/۵ درصد پیمانی و ۵۳/۵ درصد قراردادی بودند.

کارکنان را نیز خلاق، خودکنترل، خود سازمان‌ده و هم‌آفرین بار آوردند و در یک کلام، رهبرانی با ایده‌های نوین باشند. بنابراین، مدیران دانشگاهی باید از دانش و مهارت مناسبی جهت مدیریت و ارائه خدمت به مراجعان و ارتباط با آنها برخوردار باشند [۱۸]. بر همین اساس در این پژوهش، به بررسی دیدگاه‌های کارکنان دانشگاه کاشان در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا می‌پردازد.

بر همین اساس فرضیات پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شوند:

۱. فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان از دیدگاه کارکنان بالاتر از حد متوسط است.

۲. نوآوری سازمانی دانشگاه کاشان از دیدگاه کارکنان بالاتر از حد متوسط است.

۳. میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است.

۴. بین فرهنگ سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در دانشگاه کاشان رابطه وجود دارد.

۵. بین نوآوری سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در دانشگاه کاشان رابطه وجود دارد.

۴- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی است. به لحاظ روش نیز از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۴۰۳ نفر بود که از میان آنها تعدادی انتخاب شد. جهت تعیین واریانس جامعه آماری، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه در بین آنها توزیع و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۲۰۳ نفر به صورت زیر به دست آمد. حجم نمونه، ۲۰۳ نفر بدست آمد که در این پژوهش ۲۰۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت ۹۹ درصد بود بر این اساس اعمال آماری روی ۲۰۱ نفر انجام گردید. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی استیفن پی رابینز (۱۹۹۱) شامل ۳۴ سؤال در هشت مؤلفه (خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و پایداری)، پرسشنامه

جدول ۱. مقایسه میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	Df	t	p
خطر پذیری	۲۰۱	۲/۶۱ ± ۰/۶۵	۲۰۰	-۸/۳۲	۰/۰۰۰
توجه به جزئیات	۲۰۱	۲/۹۶ ± ۰/۶۷	۲۰۰	-۰/۷۶	۰/۴۴
توجه به ره آورد	۲۰۱	۳/۳۸ ± ۰/۶۶	۲۰۰	۸/۱۲	۰/۰۰۰
توجه به اعضای سازمان	۲۰۱	۲/۹۹ ± ۰/۷۱	۲۰۰	۰/۰۹	۰/۹۲
تأثیر نتایج تصمیمات به کارکنان	۲۰۱	۲/۶۴ ± ۰/۷۲	۲۰۰	-۶/۹۳	۰/۰۰۰
توجه به تیم	۲۰۱	۲/۸۷ ± ۰/۶۶	۲۰۰	-۲/۷۳	۰/۰۰۷
جاه طلبی و تهور طلبی	۲۰۱	۲/۹۵ ± ۰/۵۹	۲۰۰	-۰/۹۷	۰/۳۳
سنجش پایداری	۲۰۱	۳/۰۶ ± ۰/۶۲	۲۰۰	۱/۵۸	۰/۱۱
فرهنگ سازمانی	۲۰۱	۲/۹۲ ± ۰/۵۰	۲۰۰	-۲/۱۲	۰/۰۲۵

جدول (۱) نشان داد میانگین همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به جز مؤلفه‌های توجه به ره آورد و سنجش مربوط به توجه به ره آورد می‌باشد. بالاترین میانگین

جدول ۲. مقایسه میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی از دیدگاه کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	Df	t	p
نوآوری محیطی	۲۰۱	۲/۶۵ ± ۰/۶۷	۲۰۰	-۷/۲۶	۰/۰۰۰
نوآوری رهبری	۲۰۱	۲/۸۷ ± ۰/۷۵	۲۰۰	-۲/۴۱	۰/۰۱۷
نوآوری فردی	۲۰۱	۲/۹۶ ± ۰/۵۸	۲۰۰	-۰/۸۹	۰/۳۷۳
بازخورد محیط	۲۰۱	۲/۹۱ ± ۰/۶۲	۲۰۰	-۱/۹۴	۰/۰۵۳
بازخورد فردی	۲۰۱	۲/۹۷ ± ۰/۶۲	۲۰۰	۱/۹۷	۰/۰۵
نوآوری	۲۰۱	۲/۹۰ ± ۰/۴۵	۲۰۰	-۳/۱۱	۰/۰۰۲

جدول (۲) نشان داد میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی پایین‌تر از حد متوسط و به نوعی نامطلوب است.

جدول ۳. مقایسه میانگین مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا از دیدگاه کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	Df	t	p
هم آفرینی	۲۰۱	۲/۸۱ ± ۰/۶۶	۲۰۰	-۳/۹۵	۰/۰۰۰
سازماندهی فعال	۲۰۱	۲/۹۸ ± ۰/۶۳	۲۰۰	-۰/۳۷۵	۰/۷۱
خودکنترلی	۲۰۱	۲/۹۶ ± ۰/۷۷	۲۰۰	-۰/۷۳۱	۰/۴۶
ترغیب	۲۰۱	۲/۹۶ ± ۰/۶۶	۲۰۰	-۰/۶۵۷	۰/۵۱۲
رهبری خدمتگزار	۲۰۱	۲/۹۸ ± ۰/۸۵	۲۰۰	-۰/۱۸۶	۰/۸۵
فرانوگرا	۲۰۱	۲/۹۴ ± ۰/۴۷	۲۰۰	-۱/۱۷	۰/۰۸۸

جدول (۳) نشان داد میانگین مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در حد متوسط و پایین‌تر از حد متوسط و به نوعی نامطلوب است.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا

متغیر	تعداد	R	p
فرهنگ سازمانی و مدیریت فرانوگرا	۲۰۱	۰/۶۸	۰/۰۰۰
نوآوری سازمانی و مدیریت فرانوگرا	۲۰۱	۰/۷۲	۰/۰۰۰

و نوآوری سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا ۰/۷۲ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا ۰/۶۸

جدول ۵. ضریب رگرسیون وزن مولفه های فرهنگ سازمانی در تبیین مدیریت فرانوگرا

متغیرها	B	Beta	خطای استاندارد	t	p
مقدار ثابت	۱/۱۵	-	۰/۱۷	۶/۷۲	۰/۰۰۰
خطرپذیری	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۹۲	۰/۳۵
توجه به جزئیات	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۰۵	۱/۷۲	۰/۰۸
توجه به ره آورد	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۰۴	۱/۸۴	۰/۰۶
توجه به اعضا	۰/۱۷	۰/۲۵	۰/۰۴	۳/۷۸	۰/۰۰۰
تأثیر نتایج تصمیمات	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۰۵	۱/۹۸	۰/۰۴
توجه به تیم	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۶۶
جاه طلبی	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۰۶	۲/۲۱	۰/۰۲
سنجش پایداری	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۷۸

مؤلفه های مدیریت فرانوگرا را دارند و می توانند در مدل رگرسیونی قرار گیرند.

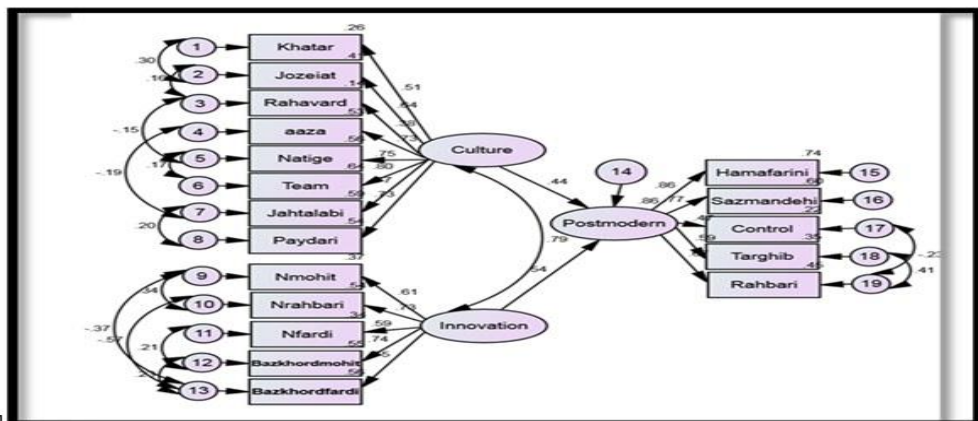
ضریب رگرسیون نشان می دهد از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، مؤلفه های توجه به اعضا سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان و جاه طلبی قابلیت پیش بینی

جدول ۵. ضریب رگرسیون وزن مولفه های فرهنگ سازمانی در تبیین مدیریت فرانوگرا

متغیرها	B	Beta	خطای استاندارد	t	p
مقدار ثابت	۱/۱۵	-	۰/۱۷	۶/۷۲	۰/۰۰۰
خطرپذیری	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۹۲	۰/۳۵
توجه به جزئیات	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۰۵	۱/۷۲	۰/۰۸
توجه به ره آورد	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۰۴	۱/۸۴	۰/۰۶
توجه به اعضا	۰/۱۷	۰/۲۵	۰/۰۴	۳/۷۸	۰/۰۰۰
تأثیر نتایج تصمیمات	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۰۵	۱/۹۸	۰/۰۴
توجه به تیم	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۶۶
جاه طلبی	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۰۶	۲/۲۱	۰/۰۲
سنجش پایداری	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۷۸

مؤلفه های مدیریت فرانوگرا را دارند و می توانند در مدل رگرسیونی قرار گیرند.

ضریب رگرسیون نشان می دهد از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، مؤلفه های توجه به اعضا سازمان، تأثیر نتایج



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

جدول ۷. تحلیل مسیر متغیرها

RMSEA	CMIN	DF	RFI	IFI	NFI
۰/۰۹۳	۳۳۲/۱۰	۱۲۱	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۲

بررسی فرهنگ سازمانی نشان داد که دانشگاه افسری امام علی در چهار مولفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد [۳۵]. پورطاهری و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی بیمارستان‌های آموزشی درمانی افضلی پور شهر کرمان را در سطح متوسط، حریری و جعفری (۱۳۹۱) فرهنگ سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران را نیز در سطح متوسط و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان را از دیدگاه اعضای هیات علمی، بالاتر از حد متوسط گزارش نمودند [۸-۱۰-۱۵].

یافته‌ها نشان داد میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی پایین تر از حد متوسط است و به نوعی نسبتاً نامطلوب است که این نشان می‌دهد که مدیران به میزان خلاقیت افراد در هنگام کار توجه کافی ندارند، برای توسعه افراد مستعد در سازمان به برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای خاصی توجه کمی می‌شود و از آموزش‌های ضمن خدمت کمتر استفاده می‌گردد. ایده‌های جدید، کارهای نوآورانه و ابتکاری چه از طرف مدیران و چه از طرف کارمندان، کمتر مورد توجه است، مدیران بر اهمیت نوآوری کمتر تأکید می‌کنند و از روش‌های جدید کمتر حمایت می‌کنند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) که دریافتند میانگین نمرات نوآوری اداری و نوآوری تکنیکی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، کمتر از سطح متوسط بود و اسدی و همکاران (۱۳۹۶) میزان خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران را متوسط و پایین تر از حد متوسط ارزیابی نمودند همسویی و مطابقت دارد [۶-۲].

طبق نتایج، میانگین مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا پایین از میانگین فرضی و به نوعی در وضعیت نسبتاً نامطلوب می‌باشد. در این زمینه یافته‌ها نشان می‌دهد در دانشگاه کاشان منابع سازمانی، کمتر در جهت اهداف سازماندهی می‌شوند و نیروی انسانی اعم از مدیران و کارمندان، انعطاف‌پذیری کافی ندارند، مدیر فرصت‌های کافی در اختیار کارمندان قرار نمی‌دهند تا آنها را توانمند سازند، همچنین آنها را در تصمیم‌گیری، کمتر مشارکت می‌دهند که باعث کاهش حس مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌شود، آموزش مستمر در جهت سرعت بخشیدن به اهداف و استقبال از ایده‌های جدید در نظر مدیریت لازم و ضروری

نتایج نشانگر برازش مناسب الگو می‌باشد. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در این جا (RMSEA = ۰/۰۹۳) که به صفر نزدیک است برازندگی الگو را تأیید می‌کند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI = ۰/۹۲)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۲) و شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۳) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیشتر باشند نشان‌گر برازش مناسب الگو هستند. طبق مدل، رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مولفه‌های مدیریت فرانوگرا، مثبت و معنادار است و مدل تأیید شد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد میانگین اکثر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی پایین‌تر از میانگین فرضی است و به نوعی نسبتاً نامطلوب می‌باشد که این نشان می‌دهد در دانشگاه با توجه به نوع فرهنگ سازمانی، چالش‌هایی وجود دارد، کارکنان عمیقاً درگیر فعالیت‌های کاری خود نیستند، مدیران در هنگام تدوین ضوابط و مقررات، انگیزه کارکنان را نادیده می‌گیرند، کارمندان برای انجام وظایف حاضر به خطرپذیری کمتری دارند و روحیه تعاون و همکاری بین کارمندان نسبتاً ضعیف است، به‌عضاء برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادات جدید فرصت زیاد داده نمی‌شود، اعضا برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر، آمادگی زیادی ندارند، فضای موجود، مشوق فکرهای جدیدی نیست که منجر به تغییر در روش‌های انجام کار می‌گردد، ابراز عقیده، کمتر تشویق می‌شود، مسئولان در روش‌های انجام کار از روش‌های نو، کمتر استفاده می‌کنند، قوانین و مقررات سازمانی اعضا را در ارائه افکار نو و پیشنهادهای جدید، کمتر مورد حمایت قرار می‌دهد، اعضا در مواجهه با مسایل جدید و یافتن راه حل‌های جدید از خود، علاقه کمتری نشان می‌دهند، کارکنان سازمان از میزان آزادی عمل خود رضایت زیادی ندارند و رویه‌ها و اهداف سازمان، زیاد مشخص نیست. در همین راستا رسته مقدم و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند بین میانگین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در کلیه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی سازمان‌های دولتی شهر تهران، تفاوت معناداری وجود دارد [۱۶]. اما نصیری (۱۳۸۹) در

ضریب همبستگی نشان می‌دهد بین نوآوری سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی، نوآوری محیطی بیشترین قابلیت پیش‌بینی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا را دارد. مطالعه و بررسی مفاهیم، ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی نشان می‌دهد که نوآوری در سازمان از مباحثی است که با رشد فناوری، پیچیده تر شدن سازمان‌ها و رقابت سازمانی، بر اهمیت و جایگاه و نقش آن در میان مدیران، کارکنان، پژوهشگران و متخصصان علوم مختلف افزوده شده است. به عبارتی اگر در سازمان برای کارکنان شرایطی فراهم شود که بتوانند ایده‌های نوآورانه تجربه کنند و دست به ابتکار بزنند حتی اگر با شکست مواجه شوند، تأثیر زیادی در برپایی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا خواهد داشت. در همین زمینه هستر (۲۰۰۰) دریافت اصلاح آموزش عالی در جهت فرانوگرایی منوط به اصلاح سیستم آموزشی است [۴۱]. والان و سامادار (۲۰۰۱) در پژوهشی اذعان داشت که مدیریت فرانوگرا از اطلاعات و مدیریت دانش بهره می‌گیرد [۴۷].

نتیجه کلی بیانگر این است که فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی روی پیاده‌سازی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا تأثیر می‌گذارد. عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن به سازمان‌های نوگرا و فرانوگراست. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی مناسب و ترویج و تشویق به نوآوری سازمانی است. لذا بر همین اساس و با توجه به نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود به منظور بالا بردن انگیزه کارکنان، کارها و فعالیت‌های چالش برانگیز به آنان واگذار شود، بسترسازی مناسب جهت ارائه ایده‌ها و ابداعات و اختراعات فراهم شود، جو سازمانی مناسبی فراهم گردد که کارکنان بدون هیچ نگرانی، عقاید و نظرات خود را مطرح سازند، منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی متنوع و متعدد در سطح دانشگاه بیشتر گسترش یابد و دسترسی به آنها تسهیل شود، روحیه مطالعه و پژوهش در بین کارکنان تقویت شود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها، فرهنگ مردم‌گرایی تقویت گردد (یعنی به افراد توجه کند)، تیم‌گرایی بهبود یابد (میزانی که فعالیت‌ها بر اساس تیم سازماندهی شده به جای اینکه بر اساس افراد سازماندهی شود) و فرهنگ نوآوری و ریسک‌پذیری ترویج داده شود (میزانی که هر فرد برای نوآور بودن و پذیرش ریسک برانگیخته می‌شود).

است اما در عمل کمتر پیاده می‌شود. همچنین طاهرپور (۱۳۸۶) وضعیت نوآوری و ابتکار، ترغیب، هم‌آفرینی، خودکنترلی و سازماندهی فعال را در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط ارزیابی نمود [۲۸]. سلیمانی (۱۳۹۰) نشان داد که مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در این کتابخانه‌ها را در وضعیت موجود کمتر از سطح متوسط گزارش نمودند [۱۸]. ایروینگ و مک اینتاش (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که در حال حاضر سازمان‌ها، به میزان خیلی کمی از مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا برخوردار هستند و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند [۴۳].

ضریب همبستگی نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، توجه به اعضای سازمان بیشترین قابلیت پیش‌بینی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا را دارد. به عبارتی هر چه در سازمان به کارکنان در جهت بهبود کیفیت کارشان فرصت داده شود و آن‌ها را در انجام امور سازمان مشارکت داد به همان اندازه در پیاده‌سازی مؤلفه‌های فرانوگرا مؤثر خواهد بود. می‌توان گفت که درک فرهنگ سازمانی می‌تواند به شکل دادن یک سازمان فرانوگرا کمک شایانی کند. به طور خاص، نتیجه حاصل از تأیید این فرضیه اهمیت یک فرهنگ سازمانی را در به چالش کشیدن وضع موجود، انعطاف‌پذیر کردن ارتباطات و به تلاش واداشتن کارکنان، برجسته می‌کند. داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث هویت بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقاء ثبات نظام اجتماعی می‌شود و کمک زیادی در شکل دادن رفتار افراد دارد. همچنین بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیرگذار می‌باشد. در همین راستا رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۳) نشان دادند با افزایش فرهنگ سازمانی میزان خاقیت کارکنان بیشتر می‌شود، اردلان، نعمتی و نویدی (۱۳۹۳) نشان دادند فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی یگانگی فرد-سازمان دارد. توکلی قوچانی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث هویت بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقاء ثبات اجتماعی، کمک به شکل دادن رفتار افراد و تأثیر گذار بر نحوه عملکرد مدیریت می‌شود [۱۵-۹-۱].

منابع

۱. اردلان، محمدرضا؛ نعمتی، لیلا، نویدی، پرویز. ۱۳۹۳. مطالعه نقش فرهنگ سازمانی در ارتباط با یگانگی فرد- سازمان. دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران.
۲. اسدی، صدیقه؛ درگاهی، حسین؛ فلاح مهرآبادی، اسماعیل؛ حیدری دستجردی، ناهید. ۱۳۹۶. مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. پی‌اورد سلامت، ۱۱ (۵): ۵۷۸-۵۸۷.
۳. آقا داوود، سید رسول؛ حاتمی، محمود؛ حکیمی نیا، بهزاد. ۱۳۸۹. بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۴ (۱۱): ۷۰-۵۵.
۴. آهنچیان، محمدرضا. ۱۳۸۲. آموزش و پرورش در شرایط پست مدرن، تهران: طهوری.
۵. بابائی، کبریا؛ حیدری، غلامرضا. ۱۳۹۵. پست مدرنیسم و فراهم آوری و مدیریت مجموعه، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۷ (۱): ۷۷-۹۱.
۶. بهرامی، سوسن؛ یارمحمدیان، محمد حسین؛ رجایی پور، سعید. ۱۳۹۱. نوآوری اداری و تکنیکی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۹ (۶): ۸۷۰-۸۷۷.
۷. پرناک، جهانگیر. ۱۳۹۴. رابطه بین اعتماد سازمانی و نوآوری سازمانی در مدارس در میان دبیران، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۰ (۳۸): ۲۳-۳۷.
۸. پورطاهری، نعیمه؛ حسام، سمیه؛ فتحی، علیرضا. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضل‌پور شهر کرمان. طلوع بهداشت، ۱۴ (۱): ۴۳-۵۳.
۹. توکلی قوچانی، حمید؛ لشکر دوست، حسین؛ اسماعیل زاده، مرتضی؛ حکم آبادی، رجبعلی. ۱۳۹۶. رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اعضاء هیأت علمی، مجله علوم پزشکی خراسان شمالی، ۹ (۴): ۷۴-۸۹.
۱۰. حریری، نجلا؛ جعفری، مهناز. ۱۳۹۱. رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳ (۲): ۶۵-۸۱.
۱۱. دهقان، منصور. ۱۳۸۸. مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. مهندسی خودرو و صنایع، ۱ (۱): ۴۷-۵۸.
۱۲. دهقانی پوده، حسین؛ پاشایی هولاسو، امین. ۱۳۹۵. تاثیر فرهنگ سازمانی بر ظرفیت‌ها و محرک‌های نوآوری دفاعی، مجله مدیریت توسعه و تحول، (۲۷): ۲۷-۴۳.
۱۳. رابینز، استیفن پی. ۱۳۸۷. رفتار سازمانی، ترجمه پارساییان و اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۴. رحمان سرشت، حسین. ۱۳۸۹. تئوری‌های سازمان و مدیریت: از تجددگرایی تا پسا تجددگرایی. تهران: دوان.
۱۵. رحیمی، حمید؛ آقابابایی، رضیه. ۱۳۹۲. رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶ (۲): ۹-۲.
۱۶. رسته مقدم، آرش؛ رحیمیان، حمید؛ عباس پور، عباس. ۱۳۹۲. شناسایی چالش‌های فرهنگ سازمانی و پیشنهاد راهکارهای تغییر آن (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱ (۴): ۱۵-۲۹.
۱۷. رهادوست، فاطمه. ۱۳۸۸. مباحث نظری در کتابداری و اطلاع‌رسانی: مجموعه مقاله. تهران: کتابدار.
۱۸. سلیمانی، ناهید؛ رجایی پور، سعید؛ شعبانی، احمد. ۱۳۹۰. تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۲۷ (۴): ۹۲۱-۹۴۳.
۱۹. سنجقی، محمد ابراهیم؛ فرهی بور، برزو؛ حسینی سرخوش، سید مهدی. ۱۳۹۲. تاثیر تامین نیازهای برتر کارکنان و فرهنگ انطباق‌پذیر بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، مجله مدیریت فردا، ۳۶: ۵۳-۶۵.
۲۰. سید عامری، میر حسن؛ الهی، علیرضا. افشاری مصطفی؛ هنری، حبیب. ۱۳۹۵. تدوین مدل اثر فرانوگرایی در مدیریت بر توسعه ورزش. مطالعات مدیریت ورزشی، (۳۷): ۲۳-۴۰.
۲۱. سید نقوی، میرعلی. ۱۳۸۰. سازمان و مدیریت، مدرنیسم تا پسامدرنیسم. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۳۰: ۲۷-۴۵.
۲۲. شاکری، فاطمه؛ طحاری مهرجردی، محمدحسین؛ دهقان دهنوی، حسن؛ کاوندی، رضا. ۱۳۹۰. بررسی ارتباط جو سازمانی و نوآور بودن در فرآیند با استفاده از مدل معادله ساختاری، مدیریت تولید و عملیات، (۲): ۲۹-۴۶.
۲۳. صالحی، سیدمحمدرضا؛ میرسپاسی، ناصر. فرهنگی، علی اکبر. ۱۳۹۴. شناسایی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳ (۳): ۸۷۸-۸۵۷.

۳۶. نیکنامی، مصطفی؛ تقی‌پور ظهیر، علی؛ دلاور، علی؛ غفاری مجلج، محمد. ۱۳۸۸. طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵: ۵۱-۷۰.
۳۷. یزدی مهاجر، حمیرا. ۱۳۸۶. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی. فصلنامه پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۳ (۱۰): ۱-۲۱.
38. Berg, P. O. 2002. Postmodern management: from facts to fiction in theory and practice, *Scandinavian Journal of Management* 5(3): 201-217.
39. Dunn, T. & Castro, A. 2012. Postmodern society and the individual: the structural characteristics of postmodern society and how they shape who we think we are, *Social Science Journal*, 5, 298.
40. Faisal, G. 1997. Proactive organizing: a constructivist inquiry. [Dissertation]. New Mexico University.
41. Hester, M. 2000. The management of the transformation higher education institution: A postmodern perspective, University of Pretoria.
42. Hughes. C. 2006. Learning to survive, *Adult Learning* 9 (2): 7-20.
43. Irving J. & McIntosh, T. 2010. Investigating the value of and hindrances to servant leadership in the Latin American Context: initial findings from Peruvian leaders. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 1-16.
44. Johnson, B. 1994. Educational administration in the postmodern age, London: Westport Connecticut.
45. Khan, R., Rehman, A.U. & Fatima, A. 2009. Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size, *African Journal of Business Management*, 3(11): 678-84.
46. Martine, E. 2009. An organizational culture model to promote creativity and innovation. *Journal of Industrial Psychology*, 28(4): 58-65.
47. Whalan, T. & Samaddar, S. 2001. Postmodern management science: a likely convergence of soft computing and knowledge management methods", *Human Systems Management*, 20 (4): 291-300.
۲۴. صحت، سعید؛ مظلومی، نادر؛ فخمی محمدپور، حمید. ۱۳۹۴. رابطه بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی در شرکت‌های بیمه، پژوهشنامه بیمه، ۳۰ (۲): ۱۲-۲۶.
۲۵. طالع‌پسند، سیاوش؛ محمدی‌حسینی، سید احمد. ۱۳۹۵. آزمون مدل ساختاری فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۵ (۹): ۳۵-۵۱.
۲۶. طاهرپور، فاطمه؛ رجایی پور، سعید؛ جمشیدیان، عبدالرسول. ۱۳۸۸. فرانوگرایی در نظریه‌های سازمان و مدیریت، انتشارات کنکاش.
۲۷. طاهرپور، فاطمه. ۱۳۸۷. فرانوگرایی در مدیریت، مجله تدبیر، ۲۰۰: ۵۱-۶۰.
۲۸. طاهرپور، فاطمه. ۱۳۸۶. بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. پایان کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
۲۹. غنجی، مستانه. چیذری، محمد. صدیقی، حسن. ربیعی، علی. ۱۳۹۴. طراحی الگوی صلاحیت مدیران با تأکید بر مدیریت تغییر فرانوگرا در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۱: ۵۳-۶۶.
۳۰. فرنچ، وندال. سیسیل اچ، بل. ۱۳۹۶. مدیریت تحول در سازمان. ترجمه الوانی و دانایی فرد. تهران: نشر صفار.
۳۱. قلی پور، آرین؛ محمد اسماعیلی، ندا. ۱۳۹۵. اخلاق، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: موسسه کتاب مهربان.
۳۲. کهن، لارنس. ۱۳۸۵. از مدرنیسم تا پست مدرنیسم، ترجمه عبدالکریم رشیدیان، تهران: نی.
۳۳. مرتضوی، مهدی؛ رسولی، مهدی؛ رستمی، آرزو. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی، مجله مدیریت توسعه و تحول، (۲۷): ۲۵-۳۷.
۳۴. معقول، علی؛ بختیاری، منصوره؛ دیهیم، جواد. ۱۳۹۵. بررسی مدیریت در عصر پست مدرن، مطالعه مدیریت و کارآفرینی، ۲ (۲): ۴۳-۵۹.
۳۵. نصیری باری، حسین؛ محمدی فاتح، اصغر؛ صمیمی، سیدمهدی. ۱۳۸۹. بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام‌علی (ع) بر اساس مدل دانیل دنیسون، مدیریت نظامی، ۱۰ (۴): ۳۹-۶۸.

