

مقاله اصلی

شناسایی و اولویت بندی عوامل پیشران مدل سازمانهای تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی در دوران شیوع کووید ۱۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۱۰

خلاصه

مقدمه: با توجه به تغییر و تحولاتی که در درون و بیرون سازمانها صورت گرفته نیاز سازمان به خلاقیت، نوآوری، بیشتر احساس می شود در این راستا استفاده از تیم سازمانها را در این مهم یاری می سازد. پژوهش حاضر با هدف بررسی و اولویت بندی عوامل پیشران مدل سازمانهای تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی در دوران شیوع کووید ۱۹ انجام گرفته است.

روش کار: روش تحقیق آمیخته کمی و کیفی و از نظر هدف اکتشافی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان مراکز رشد و پارک های علم و فناوری در خراسان رضوی بوده که بر اساس فرمول کوکران ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود.

نتایج: نتایج کلی تحقیق حاکی از آن است که در مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی ابعاد سازمان تیم محور شامل فرآیندهای تیمی، نتایج تیمی، زمینه سازمانی، رفتاری و محیطی می باشد و ابعاد نوآوری سازمانی شامل نوآوری اداری، نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری مدیریتی، نوآوری بازاریابی، نوآوری ساختاری، نوآوری فردی، نوآوری فنی، نوآوری خدماتی و نوآوری اکتشافی بوده است. همچنین اولویت بندی ابعاد سازمان تیم محور با رویکرد تیم محور، بعد رفتاری در مرتبه اول قرار گرفته است. پس از آن زمینه سازمانی و فرآیندهای تیمی و نتایج تیمی به ترتیب در مراتب دوم تا چهارم قرار دارند.

نتیجه گیری: می توان گفت که نوآوری سازمانی، نوآوری ساختاری به لحاظ اهمیت در اولویت اول و پس از آن نوآوری تولیدی در اولویت دوم قرار گرفته است.

کلمات کلیدی: سازمانهای تیم محور، نوآوری سازمانی، مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری،

کووید ۱۹

مریم دهنوی^۱

محمود قربانی^{۲*}

محمد کریمی^۳

احمد زنده دل^۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

^۴ استادیار گروه آمار، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

Email: mhgh2020@gmail.com

مقدمه

امروزه ویروس کرونا یا همان کووید ۱۹ کل جهان را فراگرفته است و تمام کشورها به نوعی با این ویروس دست و پنجه نرم می‌کنند. این ویروس تمام افراد دنیا را تحت تاثیر خود قرار داده است. میلیون‌ها انسان در کره زمین به این ویروس مبتلا شده‌اند و هزاران نفر جان خود را از دست داده‌اند و چه بسیار خانواده‌ها که عزادار این ویروس منحوس شده‌اند. اقتصاد، سیاست، فرهنگ و ... تحت تاثیر این ویروس با نابسامانی‌های بسیاری مواجه شده‌اند و جامعه جهانی از نظم طبیعی خود خارج شده است. سازمانها با چالش‌های بسیاری مواجه شده‌اند و مطالعات درونی آنها برای نظم دهی و رسیدن به اهداف عالی سازمان بسیار مهم گشته است در این میان، یکی از مفاهیم تقریباً نو در حوزه رفتار سازمانی، سازمان تیم محور و نوآوری سازمانی است (۱). تغییرات شگرف ناشی از ویروس کرونا، پیامدهای بی سابقه‌ای برای سازمانها در سراسر جهان داشته و منابع انسانی را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. منابع انسانی نقش اساسی در کمک به سازمان در پیشبرد تغییرات چشمگیر ناشی از این همه گیری دارد (۲). در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، همواره این مفهوم پربرازتاب است که صرفاً توانایی و استعدادها فردی برای نیل به اهداف کافی نیست، بلکه یک اصل مهم آن است که افراد بتوانند با یکدیگر و در قالب تیم‌های گوناگون کاری فعالیت کنند. هم چنین یافتن راه حل‌های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده، هر روز دشوارتر می‌شود (۳). کشور ما ایران یکی از کشورهایی است که دارای سابقه و فرهنگ کار تیمی است. بسیاری از کارها به شکل تیمی و با همکاری انجام شده است. اما فرهنگ و نگرش کار تیمی تا حدی که پاسخگوی نیازهای کنونی باشد قوام نیافته است (۴).

غفلت از الزامات اجرای اثربخش کار تیمی، موج عدم تحقق اهداف سازمانی و تیم سازی خواهد شد. یکی از موارد حساس و با اهمیت که مدیران در آن نقش کلیدی دارند، ارائه کار تیمی توسط نیروهای تحت مدیریت‌شان است (۵). یک تیم، تعداد محدودی از افراد با مهارت‌های مکمل هم است که هدفی

مشترک و مجموعه‌ای از اهداف عملکردی و رویکردی که آنها را به طور متقابل، پاسخگو نگه می‌دارد، متعهد می‌شوند. این تفاوت خصوصاً در مفهوم سازی انواع تیم‌ها در فعالیت‌های تحول سازمان، در ایجاد تیم‌های خودگردان و در توسعه تیم‌های دارای عملکرد بالا، مناسب و درخور توجه است (۶). تیم‌های کاری اثربخش از تمامی تواناییها و استعدادهای اعضای خود استفاده می‌کنند، سازمان را در برابر تغییرات محیطی نسبت به دیگر سازمانها منعطفتر می‌سازند، انگیزه و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های تیمی و سازمانی افزایش می‌دهند و در نهایت می‌توانند عملکرد و بهره‌وری نهایی سازمان را ارتقا بخشند (۷). اگرچه مدیران نقش کلیدی در فرآیندهای نوآوری از بالا به پایین ایفا می‌کنند، نوآوری اغلب توسط گروه‌های کوچکتر در سطح عملیاتی به دست می‌آید و مطالعات متعددی از نوآوری مبتنی بر تیم حمایت کرده‌اند. نوآوری مبتنی بر تیم اغلب از طریق تعامل پیچیده بین چندین بازیگر و صرفاً تخصیص فرآیندهای مدیریت منابع به یک سطح مدیریتی خاص به دست می‌آید (۸).

با تشدید رقابت جهانی، شرکتها به راهبرد کسب و کار به ویژه نوآوری روی آورده‌اند. در حال حاضر، افراد و شرکت‌های گوناگون در سراسر دنیا با هدف به دست آوردن مزیت رقابتی شروع به کار بکارگیری نوآوری و فعالیت‌های کارآفرینانه کرده‌اند (۹). ظهور نوآوری دانش نه تنها سازمانها را قادر می‌سازد نسبت به رقیب مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارایه می‌کند (۱۰). نوآوری به عنوان یکی از اجزای کلیدی ارتقاء و پیشرفت و خلق ارزش تحت تاثیر شدید شایستگیهای افراد است. همچنین، محیط کاری امروز، به کارکنانی احتیاج دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند (۱۱).

نوآوری عامل مهمی برای رقابت پذیری و بقای سازمانها در دنیای امروز است (۱۲). اصطلاح نوآوری، یک مفهوم وسیع به عنوان فرایندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور

ابعاد و مولفه‌های کار تیمی، شفافیت در تعیین سهم هر یک از ابعاد مولفه‌های کار تیمی و ایجاد یک مدل روز جهت کار تیمی اشاره کرد، و در نهایت جامعه سازمانهای دولتی و غیر دولتی علی‌الخصوص مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری دارای یک مدل و منشور راهنما می‌شود. لذا به رغم مزایا و نتایج مثبت حاصل از به کارگیری کار تیمی، عدم توجه به عوامل و مولفه‌های ایجاد تیم موجب بروز مشکلات و مسایل عدیده ای می‌شود که نه تنها افزایش عملکرد را به همراه نخواهد داشت بلکه در مواردی به شکست‌های اساسی نیز منجر می‌شود. با توجه به اهمیت بیش از پیش نوآوری در پیشگامی و رقابت‌پذیری سازمانها، این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که اولویت بندی عوامل پیشران مدل سازمانهای تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی در دوران شیوع کووید ۱۹ چگونه است؟

روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ روش، یک تحقیق ترکیبی (آمیخته) می‌باشد. تحقیقات مبتنی بر روش‌های ترکیبی، تحقیقی است که محقق در آن در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، ترکیب یافته‌ها و نتیجه‌گیری در مورد یک موضوع خاص، از هر دو رهیافت کمی و کیفی در مطالعه خود به‌صورت واحد استفاده می‌کند. جامعه آماری در بخش کیفی (پانل دلفی) شامل کارکنان با سابقه مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری خراسان رضوی و اساتید خبره گروه مدیریت دانشگاه بودند. این افراد دارای ویژگی‌های ذیل هستند:

دارای سابقه خدمت بیش از ۵ سال در مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری
آشنایی مفهیم سازمان‌های تیم محور و نوآوری سازمانی با مشخص شدن شیوه‌ی نمونه‌گیری در بخش کمی، در این قسمت ابتدا حجم کل نمونه مورد بررسی تعیین می‌گردد و در ادامه توسط تخصیص متناسب حجم کل نمونه، به هر طبقه جامعه اختصاص می‌یابد. برای تعیین حجم نمونه از رابطه ذیل استفاده شده است؛

ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید است (۱۳). نوآوری یک قابلیت سازمانی مهم است زیرا موفقیت محصولات جدید موتور محرک رشدی است که برافزایش فروش سود و قدرت رقابت با بسیاری از سازمانها تأثیر می‌گذارد (۱۴). نوآوری برای هر سازمانی ضروری به نظر می‌رسد و سازمان‌ها نمی‌توانند مثل گذشته صرفاً نقش مکانیکی ایفا کنند، بلکه باید پیوسته خود را با شرایط جدید تطبیق دهند (۱۵). نوآوری سازمانی یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد، به دنبال فرصت‌های استثنایی است، معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند و به دنبال فرصت‌های جدید است. به دلیل تمرکز بر جدید بودن، نوآوری درجه ای از ناطمینانی و ریسک پذیری دارد (۱۲). نگرش به کار تیمی تحت تاثیر عوامل مختلف مدیریتی، فرهنگی و ساختاری هر یک از سازمان‌ها و جوامع قرار گرفته و از ویژگیهای منحصر به فرد هر محیط است و برای ارائه راهکارهای موثر در بهبود کار تیمی ابتدا باید هر محیطی نوع نگرش و موانع موثر در اجرای کار تیمی سنجیده شود. همچنین ارائه آموزش کار تیمی منجر به بهبود عملکرد و نگرش نسبت به کار تیمی می‌شود (۱۶). فعالیت تیمی منجر به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار می‌شود و مدیران را در کشف مهارتهایی که قبال به واسطه انجام وظایف شغلی و در قالب شرح شغل قابل مشاهده نبودند، یاری می‌رساند. پژوهش‌های بسیاری تاثیرات تیم سازی و فعالیت‌های خاص برنامه ریزی شده برای تیمها را در ارتقای رفاه، بهره‌وری و روحیه کارکنان و موفقیت در کسب و کار اثبات کرده‌اند (۳). در راستای دستیابی به اهداف توسعه‌ای کشور، نقش مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری به‌عنوان دو بازیگر کلیدی اکوسیستم نوآوری قابل توجه است. مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری نه تنها شکاف‌های موجود بین دانشگاه‌ها و سایر بخش‌ها مانند صنعت، کشاورزی و سلامت را رفع می‌کنند، بلکه با جذب سرمایه‌های انسانی توانمند و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، روند انتقال فناوری و دانش را نیز تسهیل کرده و حرکت به سمت رشد و توسعه اقتصادی دانش‌بنیان را تسریع می‌کنند (۱۷). انجام این پژوهش سه مشکل اساسی حل می‌شود که از آن جمله می‌توان به شفاف شدن

در این تحقیق روایی ابزار تحقیق (پرسشنامه‌های محقق ساخته مدل سازمان‌های تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی) به صورت روایی صوری مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. در نتیجه از آنجا که در این روش نیازمند به حجم بالای داده‌ها یا نمونه‌ها بوده و این روش با تعداد داده‌ها و اطلاعاتی که در طرح دلفی و یا طرح پایلوت گردآوری می‌شود، امکان‌پذیر نیست، محقق به ناچار پس از اخذ نمونه از کارکنان مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری خراسان رضوی و جمع‌آوری پرسشنامه نهایی که مجموعاً شامل ۱۰۵ پرسشنامه بود، از این روش استفاده نمود و پس از طی مراحل مختلفی که در یک تحلیل عاملی خوب می‌بایست صورت گیرد

در خصوص بررسی پایایی کل سئوالات پرسشنامه تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای این منظور با بهره‌گیری از داده‌های حاصل از پیش‌آزمون در یک نمونه ۳۰ نفری از اعضای نمونه مورد بررسی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. مقادیر آلفای کرونباخ برای هر یک متغیرهای تحقیق به تفکیک ابعاد تشکیل دهنده آنها در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

$$n = \frac{Npq}{(N-1)D + pq}$$

که در آن P نسبت موافقین با موضوع مورد بررسی (البته این نسبت قبل از انجام پژوهش برای محقق نامشخص بود)،

$$D = \frac{B^2}{4}, q = 1 - p$$

و B کران خطا است. باید متذکر شد که منظور از کران خطا عبارت ریاضی حداکثر خطای برآورد پارامتر مورد نظر می‌باشد،

حال با توجه به مطالب فوق‌الذکر و رابطه‌ی، اگر $B = 0.05$

و $p = 0.5$ انتخاب شود، خواهیم داشت:

$$n = \frac{145 \times 0.5 \times 0.5}{(145-1) \times 0.000625 + 0.5 \times 0.5} = 105/47$$

بنابراین حجم نمونه لازم برابر با ۱۰۵ نفر می‌باشد. بر مبنای نوع و روش نمونه‌گیری، این حجم نمونه بین مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری توزیع گردیده است.

پرسشنامه تحقیق بر اساس یافته‌های حاصله، پرسشنامه نهایی تهیه و تنظیم گردید. و با نظر آنها پرسشنامه نهایی، طراحی و در اختیار نمونه آماری تحقیق (کارکنان و مدیران مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری خراسان رضوی) قرار داده شد. بنابراین

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	ابعاد	آلفای کرونباخ ابعاد	آلفای کرونباخ متغیرها		
نوآوری	نوآوری اداری	۰/۷۹۰	۰/۹۴۵		
	نوآوری تولیدی	۰/۸۳۹			
	نوآوری فرآیندی	۰/۸۵۱			
	نوآوری مدیریتی	۰/۷۱۶			
	نوآوری بازاریابی	۰/۸۷۱			
	نوآوری ساختاری	۰/۷۲۳			
	نوآوری فردی	۰/۷۹۱			
	نوآوری فنی	۰/۷۸۵			
	نوآوری خدماتی	۰/۷۸۳			
	نوآوری اکتشافی	۰/۷۸۱			
	سازمان تیم محور	فرآیندهای تیمی		۰/۹۰۶	۰/۹۰۰
		نتایج تیمی		۰/۸۴۲	
		زمینه سازمانی		۰/۸۰۴	

۰/۷۲۰

رفتاری

۰/۷۸۰

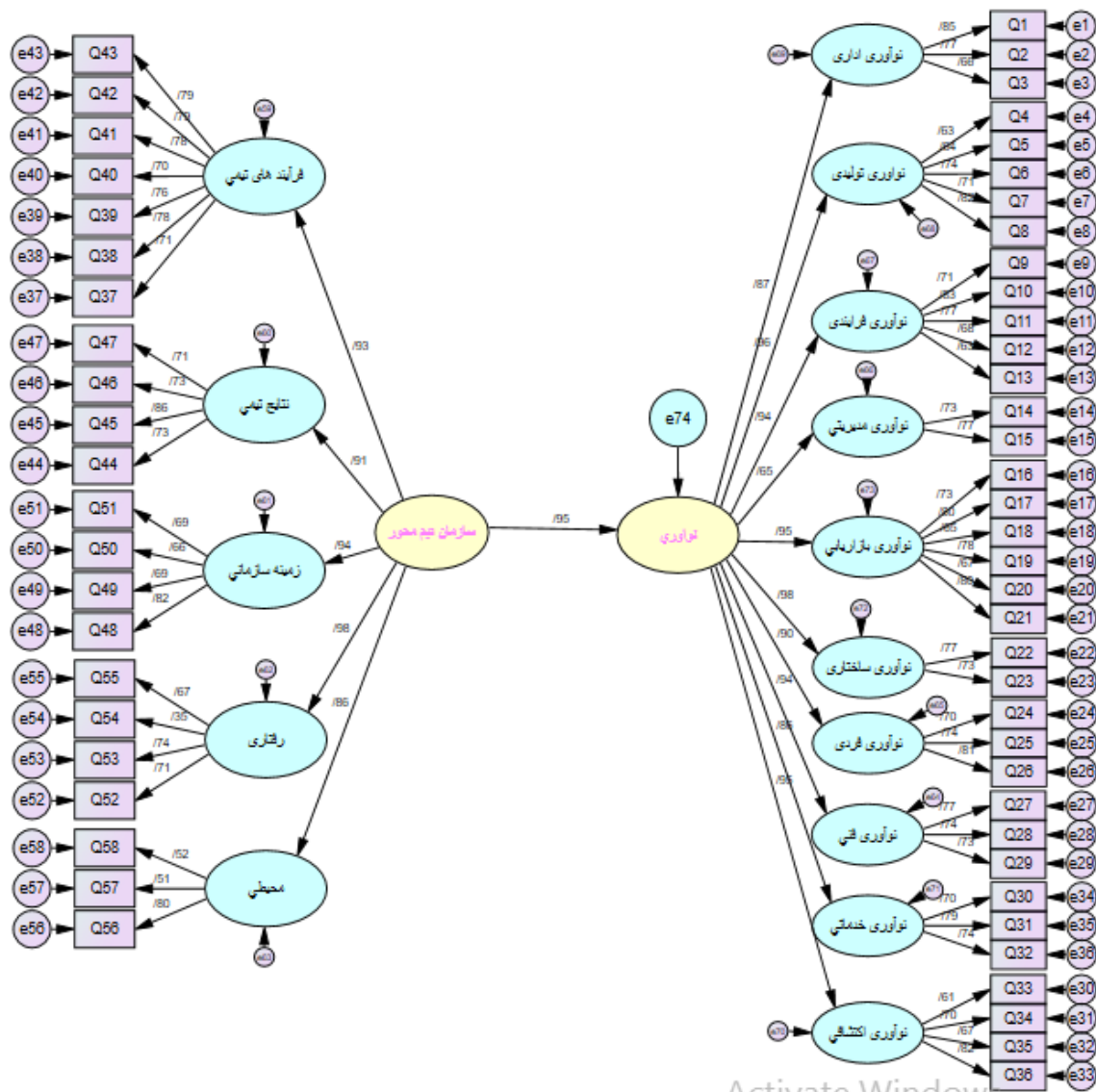
محیطی

کرونیخ نشان از مناسب بودن سؤالات پرسشنامه، برای سنجش متغیرهای تحقیق و همچنین کاربرد آن در پاسخ به سؤالات تحقیق دارد.

نتایج

مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی چگونه است؟

همچنان که از نتایج جدول بالا مشاهده می‌شود برای ابعاد تشکیل دهنده هر دو متغیر مورد بررسی، ضریب پایایی آلفای کرونیخ بزرگتر از ۰/۷ بوده که نشان از قابلیت اعتماد (پایایی) بالای ابزار تحقیق دارد. به عبارت دیگر مقادیر بدست آمده ضریب آلفای



شکل ۱. مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی

ابعاد مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی کدام است؟
 برای پاسخگویی به این سؤال با استفاده از نتایج مدل نهایی تحقیق (شکل ۱) می توان گفت در مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی ابعاد شامل فرآیندهای تیمی، نتایج تیمی، زمینه سازمانی، رفتاری و محیطی می باشد.

سوال دوم بدین شرح است:
 رتبه بندی ابعاد مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی چگونه است؟
 برای پاسخگویی به این سوال از نتایج مدل شکل ۱ استفاده می شود. این نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. اولویت بندی ابعاد مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی

اولویت	ضرایب	ابعاد	متغیرها
۳	۰/۹۲۶	فرآیندهای تیمی	سازمان تیم
۴	۰/۹۱۳	نتایج تیمی	محور
۲	۰/۹۴۱	زمینه سازمانی	
۱	۰/۹۷۷	رفتاری	
۵	۰/۸۶۰	محیطی	

در جدول ۲ ابعاد مربوطه با توجه به مقادیر ضریب آن ها در مدل اولویت بندی شده اند. بنابر نتایج این جدول در سازمان با رویکرد تیم محور، بعد رفتاری در مرتبه اول قرار گرفته است. پس از آن زمینه سازمانی و فرآیندهای تیمی و نتایج تیمی به ترتیب در مراتب دوم تا چهارم قرار دارند. آخرین جایگاه نیز متعلق به محیطی است.

برای پاسخگویی به این سؤال با استفاده از نتایج مدل نهایی تحقیق (شکل ۱) می توان گفت این ابعاد شامل نوآوری اداری، نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری مدیریتی، نوآوری بازاریابی، نوآوری ساختاری، نوآوری فردی، نوآوری فنی، نوآوری خدماتی و نوآوری اکتشافی رتبه بندی ابعاد سازنده نوآوری سازمانی کدام است؟

ابعاد سازنده مدل نوآوری سازمانی کدام است؟

جدول ۳. اولویت بندی ابعاد نوآوری سازمانی

اولویت	ضرایب	ابعاد	متغیرها
۸	۰/۸۶۷	نوآوری اداری	نوآوری
۲	۰/۹۵۹	نوآوری تولیدی	
۵	۰/۹۴۰	نوآوری فرآیندی	
۱۰	۰/۶۴۵	نوآوری مدیریتی	
۳	۰/۹۵۲	نوآوری بازاریابی	
۱	۰/۹۷۷	نوآوری ساختاری	
۷	۰/۹۰۳	نوآوری فردی	
۶	۰/۹۳۹	نوآوری فنی	
۹	۰/۸۵۶	نوآوری خدماتی	

مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی است. این پژوهش از منظر هدف یک پژوهش توسعه‌ای کاربردی است. همچنین از منظر گردآوری داده‌ها، با توجه به ماهیت پژوهش، از نوع پژوهش‌های کیفی و کمی می‌باشد. در این پژوهش از رویکرد دلفی استفاده شد. سپس از رویکردهای کمی برای تأیید نتایج کیفی استفاده گردیده است. نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی شامل افرادی است که بیشتر معرف پدیده مورد مطالعه بوده و یا افرادی که تجاربی دارند و یا در حال کسب تجاربی هستند که محقق در پی یافتن اطلاعات در مورد آن است که به‌عنوان نمونه‌گیری هدفمند یاد می‌شود علاوه بر این، نتایج حاکی از آن بود که مدل سازمانهای تیم محور با رویکرد ابعاد نوآوری، مشتمل بر ۱۵ بعد، است که شامل نوآوری اداری، تولیدی، خدماتی، فردی، بازاریابی، فرایندی، مدیریتی، ساختاری، فنی و اکتشافی و همچنین ابعاد سازمان تیم محور شامل فرایندهای تیمی، نتایج تیمی، زمینه سازمانی، رفتاری و محیطی نقش دارند. بر اساس میانگین رتبه ویژگی‌های مختلف نشان می‌دهد که بعد نوآوری خدماتی دارای بیشترین اهمیت و بعد نوآوری مدیریتی دارای کمترین اهمیت است. و از میان ابعاد سازمانهای تیم محور بعد نتایج تیمی دارای بیشترین اهمیت و بعد محیطی دارای کمترین اهمیت است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق، ابعاد سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی مشخص گردید به منظور افزایش فرهنگ تیم محوری در سازمان پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد: مسئولین و مدیران با اعتمادآفرینی میان اعضای تیم و نیز استقرار و توسعه محیط خلاق در تمامی سطوح سازمان و نیز تقویت فرهنگ و حس تعلق سازمانی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازیها و برنامه‌ریزی‌ها و همچنین تقویت و بهبود ارتباط میان کارکنان و سازمان و ایجاد شرایط مناسب برای کار و فعالیت و

در جدول ۳ ابعاد مربوطه با توجه به مقادیر ضریب آن‌ها در مدل اولویت‌بندی شده‌اند. بنابر نتایج این جدول، در نوآوری سازمانی، نوآوری ساختاری به لحاظ اهمیت در اولویت اول و پس از آن نوآوری تولیدی در اولویت دوم قرار گرفته است. نوآوری بازاریابی، نوآوری اکتشافی، نوآوری فرایندی، نوآوری فنی، نوآوری فردی، نوآوری اداری، نوآوری خدماتی، نوآوری مدیریتی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه تنش‌های شدید رقابتی ناشی از شیوع ویروس کرونا، پیشرفت تکنولوژی، تغییر خواسته‌های مشتری، جهانی شدن و غیره، سازمان‌ها را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. با توجه به این موارد، شرکت‌ها رویکرد جدیدی به نام نوآوری را باید توسعه دهند. نوآوری یک صلاحیت مهم استراتژیک سازمانی است که شرکتها را برای تصرف فرصت‌های بازار قدرتمند می‌سازد. بنابراین ضروری است که بنگاه‌ها بطور مداوم منابع، زیرساخت‌ها و استراتژی‌های خود را تنظیم کنند تا در برابر تغییرات داخلی و خارجی سازگار باشند (۱۸). طراحی و تبیین مدل سازمان تیم محور با رویکرد نوآوری سازمانی مزایای رقابتی گوناگونی همچون کاهش هزینه‌ها، متمایزسازی از طریق تولید محصولات جدید، توسعه خدمات و بهبود کیفیت را فراهم می‌آورد با توجه به تغییر و تحولاتی که امروزه در درون و بیرون سازمانها صورت گرفته از قبیل تخصص‌گرایی، رقابت بین سازمانی، تغییر توقع مشتریان نیاز سازمان به خلاقیت، نوآوری، انعطاف پذیری و پویایی بیش از پیش احساس می‌شود در این راستا استفاده از تیم در سازمان ما را در این مهم یاری می‌سازد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، و نیز ضعف علمی و تحقیقاتی موجود در این زمینه، هدف از این پژوهش ارائه مدل مناسب برای

حذف موانع در مشارکت فراگیر کارکنان موجبات ترویج فرهنگ تیم محوری در سازمان را فراهم آورند. نتایج حاصل از تحقیق نشانگر این بود که ابعاد نوآوری سازمانی شامل ابعاد، نوآوری اداری، نوآوری محصول، نوآوری فرایندی، نوآوری فنی، نوآوری ساختاری، نوآوری مدیریتی، نوآوری فردی، نوآوری خدماتی، نوآوری بازاریابی و نوآوری اکتشافی بوده است. با توجه به تاثیر گذاری این ابعاد نوآوری بر مدل سازمانهای تیم محوری با رویکرد نوآوری سازمانی پیشنهاد می گردد:

مدیران با تقویت حس هدفمندی و معناداری بودن نقش افراد در زندگی، تعهد کارکنان را افزایش داده و آنان را مسئولیت پذیر نمود. در مراحل استخدام کارکنان نیز باید به استعداد و توانایی آنان توجه بیشتری گردد. مدیران می توانند ایده های جدید کارکنان خود را برای رسیدن به اهداف سازمان یکپارچه کنند. و نیز فرصت و زمینه ترویج و گسترش بازار فراهم آوردند. و نیز با ایجاد شرایط مناسبی برای افزایش فرهنگ نوآوری در سازمان موجبات دستیابی به مزیت رقابتی را فراهم آورد، و با بکارگیری روش های توزیع کارآمد و اثربخش، بهره گیری از روش های جدید ترویجی به عملکرد برتر بازار نسبت به رقبای رسید.

بر اساس نتایج تحقیق مشخص گردید که نوآوری ساختاری به لحاظ اهمیت در اولویت اول و پس از آن نوآوری تولیدی در اولویت دوم قرار گرفته است. بنابراین نتایج پیشنهاد می گردد: از تمرکز سنتی برای محصول فاصله بگیرند و با به کارگیری تکنولوژی جدید در توسعه نوآوری محصول گام بردارند. برای نوآوری در شرکت سرمایه گذاری نمایند، و برای ثبت اختراع در شرکت و داشتن راهبردهای نوآوری برنامه و تمهیدات لازم را داشته باشند.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی مصوب گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور می باشد، لذا از همه اساتید گرانقدر که در اجرای آن به ما یاری رساندند سپاسگزاریم.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

*Original Article***Identifying and prioritizing the drivers of the team-based organizations model with the organizational innovation approach during the outbreak Covid 19**

Received: 22/08/2020 - Accepted: 29/01/2021

Maryam dehnavi¹
 Mahmood Ghorbani^{2*}
 Mohammad Karimi³
 Ahmad Zندهدل⁴

1 .Ph.D Student, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabour, Iran.

2 Associate Professor Department of Educational Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran. (Corresponding Author)

3 Assistant Professor, Department of Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabor, Iran

4 Assistant Professor, Department of Statistics, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran

Email: mhgh2020@gmail.com

Abstract

Introduction: Due to the changes and developments that have taken place inside and outside the organizations, the organization's need for creativity, innovation, is felt more in this regard, the use of the team in the organization helps us in this important. The present study aimed to investigate and prioritize the drivers of team-based organizations with an organizational innovation approach during the outbreak of Covid 19.

Methods: The research method is a combination of quantitative and qualitative and exploratory in terms of purpose. The statistical population is all employees of growth centers and science and technology parks in Khorasan Razavi, which according to Cochran's formula, 105 people have been selected as a sample. The data collection tools in the qualitative part included a semi-structured interview and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire.

Results: The general results of the research indicate that in the model of team-based organization with organizational innovation approach, the dimensions of team-based organization include team processes, team results, organizational, behavioral and environmental context and dimensions of organizational innovation include office innovation, production innovation, new Process innovation, managerial innovation, marketing innovation, structural innovation, individual innovation, technical innovation, service innovation, and exploratory innovation. Also, prioritizing the dimensions of team-based organization with team-based approach, behavioral dimension is in the first place. Then the organizational context and team processes and team results are in the second to fourth ranks, respectively.

Conclusion: It can be said that organizational innovation, structural innovation in terms of importance in the first priority and then production innovation in the second priority.

Keywords: Team-Based Organizations, Organizational Innovation, Growth Centers and Science and Technology Parks, covid 19

References

1. Mahmoudi N, Nemati M, Zaher Giver N. Investigating the Effects of Corona Virus on Employee Organizational Citizenship Behavior. 3rd International Conference on Psychology, Educational Sciences, Social Sciences and Humanities; Tehran2015.
2. Shahriari B. Conditions of human resource management during the Covid-19. 10th National Conference on Management Research and Humanities in Iran; Tehran2021.
3. Nazariyan SR, Ghourchian NG, Bagheri M, Nami K. Providing a model for institutionalizing and reviewing the current status of teamwork in the General Welfare Office of Fars Province. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2021;12(1):53-41.
4. Heydarian MH, Reisi H, Ghanipour S. The Impact of Organizational Socialization on Employee Teamwork in Shahroud Municipality. Fourth International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development; Takestan2015.
5. Tajik F, Gheitasi F. A Study of Cartesian Mechanisms and Methods of Managing Employee Communication in Telework Conditions. 10th Conference on Human Resource Management Pathology; Tehran2020.
6. Kianfar F, Somayeh H, Marashi SM. Review change plans in teams. . Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2020;4(48):77-91.
7. Kaabomeir N. Testing and comparing the causal model of team trust based on team, job and organization characteristics in employees with high and low predisposition to trust. Journal of Psychological Achievements. 2020;27(1):47-70.
8. Andersén J, Ljungkvist T. Resource orchestration for team- based innovation: a case study of the interplay between teams, customers, and top management. R&D Management. 2021;51(1):147-60.
9. Parhizgar MM, Azizi I, Norouzi R. The mediating role of organizational innovation and technological innovation capability in effective knowledge management practices on firm performance. Journal of Development & Evolution Mngement. 2018;1397(34):53-63.
10. Taghvae Yazdi M. The relationship between knowledge management and organizational excellence and organizational innovation in school principals. 2021;1(1).
11. Toudar Sr, Abazari Z, Mirhosseini Z, Hariri N. Identifying the Factors Affecting Organizational Innovation among Islamic Azad University Libraries Using the Delphi Technique. Journal of Innovation and Creativity in Human Science. 2020;9(4):55-88.
12. Gholipor V, Farashad M, Zare S. Investigating the relationship between organizational innovation and organizational entrepreneurship and its impact on improving organizational learning. Journal of Accounting and Management Vision. 2020;3(32):66-89.
13. Zadeh Gorgan M, Fatemeh M. The effect of innovation capability and knowledge sharing on innovation performance and marketing performance (Case study: Parsian Bank, Tehran Province). Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2021;5(60):155-76.
14. Sulisty H. Innovation capability of SMEs through entrepreneurship, marketing capability, relational capital and empowerment. Asia Pacific Management Review. 2016;21(4):196-203.
15. Safaei Shaygan F, Farzam Far S. Investigating the effect of organizational innovation on technological innovation capability and performance of manufacturing companies in Kermanshah industrial city with interpretive structural modeling approach. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2020;4(35):132-53.
16. Kikha AA, Ramezani M, Heidari A. A study of attitudes and barriers to cardiac care in the intensive care unit from the perspective of nurses in the Covid epidemic-19. Journal of Military Medicine,. 2021;23(4):329- 37.
17. Zai Sadrabadi M. A Review of the Status of Science and Technology Parks and Growth Centers in Iran. Growth and Technology Magazine. 2021;17(66):53-62.
18. Motalebi S. The effect of organizational agility on the performance of organizations in the context of Covid-19 outbreak. 27th National Conference on Insurance and Development; Tehran2020.