

Presenting the local model of organizational innovation (case study: Ilam Industrial Town companies)

Fatemeh Ahmadi 

Assistant Professor, Department of accounting, Islamic Azad University, Ilam Branch, Ilam, Iran.

Email: fatemehahmady60@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history :

Received 01 December 2023
Received in revised form 21
January 2024
Accepted 14 April 2024
Published online 19 Jun 2024

Keywords:

internal research and
development, external research
and development, core
competencies of human
resources

ABSTRACT

Objective: Organizations need innovation and innovation management in order to keep pace with the changes and changing needs of their stakeholders. Therefore, the aim of the current research is to present the local model of organizational innovation in the companies of Ilam Industrial Town.

Method: The current research method is mixed in nature and qualitative-quantitative combination. Delphi technique was used to collect research variables, and Kolmogorov test, sample t-test, Friedman's ranking test and focus group were used to analyze the findings.

Findings: The results of the research show that 7 dimensions (internal research and development, external research and development, core competencies of human resources, motivating factors, strategic thinking, organizational empowerment and knowledge exchange), on the local model of organizational innovation in the companies of the settlement Ilam industry has influence.

Conclusion: In the age of information explosion and rapid development of technology, dealing with the innovation process and providing practical solutions for its growth and training is a necessary and unavoidable thing for the survival of organizations.

Cite this article: Ahmadi, F. (2024). Presenting the local model of organizational innovation (case study: Ilam Industrial Town companies). *Journal of Entrepreneurship and Innovation Research*, 3(1), 3-13.
<https://doi.org/10.22034/EIR.2024.428090.1055>



© The Author(s).

Publisher: Scientific Association of Entrepreneurship & Innovation in IRAN.

ارائه الگوی بومی نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکتهای شهرک صنعتی ایلام)

فاطمه احمدی

استادیار، گروه حسابداری، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران. رایانامه: fatemehahmady60@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: سازمان‌ها برای آنکه بتوانند همگام با تغییرات و نیاز متغیر ذینفعان خود به پیش بروند، به نوآوری و مدیریت نوآوری نیاز دارند. از این رو هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام می باشد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۱۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱/۲۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۳/۳۰	روش: روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت نوع آمیخته و ترکیب کیفی - کمی می‌باشد. جهت گردآوری متغیرهای پژوهش از تکنیک دلفی و برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آزمون کلموگروف، تی تک نمونه‌ای، آزمون رتبه‌بندی فریدمن و برگزاری گروه کانونی استفاده شد.
کلیدواژه‌ها: تحقیق و توسعه درونی، تحقیق و توسعه بیرونی، شایستگی های محوری منابع انسانی، عوامل انگیزاننده، تفکر راهبردی، توانمندسازی سازمانی و تبادل دانش، محوری منابع انسانی	یافته‌ها: نتایج پژوهش بیانگر این امر است که ۷ بعد (تحقیق و توسعه درونی، تحقیق و توسعه بیرونی، شایستگی های محوری منابع انسانی، عوامل انگیزاننده، تفکر راهبردی، توانمندسازی سازمانی و تبادل دانش)، بر الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام تأثیر دارند.
نتیجه گیری: در عصر انفجار اطلاعات و توسعه سریع فناوری پرداختن به فرآیند نوآوری و ارائه راهکارهای عملی برای رشد و آموزش آن امری ضروری و اجتناب ناپذیر برای ادامه حیات سازمانهاست.	

استناد: احمدی، فاطمه (۱۴۰۲). ارائه الگوی بومی نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکتهای شهرک صنعتی ایلام)، پژوهش های کارآفرینی و نوآوری. ۳(۱)، ۳-۱۳.

Doi: <https://doi.org/10.22034/EIR.2024.428090.1055>

ناشر: انجمن علمی کارآفرینی و نوآوری ایران.

© نویسندگان.



۱. مقدمه

رویدادهای نگران کننده چند دهه اخیر چیزی است که بسیاری از سازمان ها اغلب با آن سروکار دارند. با شروع سریع توسعه فناوری، ظهور همه گیری کوید ۱۹، بلایای طبیعی مداوم، بحران های اقتصادی و سایر عدم قطعیت هایی که اخیراً در سراسر جهان رخ داده اند، مشکلات سازمانی را تشدید کرده اند که در حال حاضر در حال تجربه افول سازمانی هستند. هنگامی که تغییرات محیطی باعث محدودیت در دسترسی به منابع داخلی می شود که برای بقای سازمان ضروری است، معایب ایجاد می شود (لیم و گارلان، ۲۰۲۲).

با نگاهی به تاریخ سازمان های نوآور در سراسر دنیا به این نکته پی می بریم که نوآوری به عنوان واقعیتی غیر قابل انکار در طول دو قرن گذشته رشد چشمگیری داشته و در دنیایی که اندیشه ها و مکاتب پس از پیدایش به سرعت دستخوش انواع تغییرات شده و رو به انقراض می روند، توانسته جایگاه خود را هر روز مستحکم تر و بیشتر کند و ضمن حضور خود در تمام صحنه های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، نیازهای طبیعی جوامع انسانی را شناسایی و پاسخ دهد (احمدی و عابدی، ۱۳۹۵).

ارتقاء نوآوری سازمانی در توسعه همه جانبه سازمان های امروزی دارای اهمیت است چرا که نوآوری سازوکار مناسبی برای برقراری پیشرفت اجتماعی فراهم می کند و موجب چرخش سرمایه های اقتصادی و بارور کردن سرمایه های اجتماعی می شود، شناسایی، بهبود و بازسازی شاخص های سازمان نوآور ضمانتی برای افزایش بهره وری و کارایی، به تبع آن کمک به ریشه کنی فقر و ناکارآمدی خدماتی است و مزیت های بیشماری را برای دیگر بخش های جامعه به ارمغان می آورد (ساوه شمشکی و جعفرنژادچقوشی، ۱۳۹۴). بنابراین پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام می باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمان ها نوآوری سازمانی^۱ است. به عبارتی سازمان های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند (ساوه شمشکی و جعفرنژادچقوشی، ۱۳۹۴). منابع انسانی دارای چابکی در جنبه های مختلف کار و مهارت های مرتبط با تغییر تقاضای بازار، نقش مهمی در تحریک نوآوری در سازمان ها دارند. (عظیم و همکاران، ۲۰۲۱) انعطاف پذیری در مدل های کاری با توجه به تغییرات در پویایی بازار، پیشرفت های تکنولوژیکی و چالش های جهانی همیشه در حال تحول ضروری است. با اتخاذ یک مدل کاری انعطاف پذیرتر، شرکت ها می توانند پاسخگویی به تغییرات خارجی، بهره وری کارکنان و رقابت پذیری را افزایش دهند (احمد، و همکاران، ۲۰۲۰). می توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (احدزاده و همکاران، ۱۳۹۳). نوآوری ایجاد، قبول و اجرای ایده ها و فرآیندها و خدمات جدید است (احمدی و عابدی، ۱۳۹۵)، نوآوری به طور کلی شکل گیری ایده، پذیرش و پیاده سازی ایده های جدید در فرآیندها، و خدمات (چاوش باشی و کاووسی، ۱۳۸۷)، میل به تغییر از طریق اتخاذ تکنولوژی ها، منابع، مهارت ها و سیستم های مدیریتی جدید است (یوساوانیتچاکیت^۲، ۲۰۰۸). گسترش و سرعت تغییرات در سراسر جهان باعث شده که خلاقیت بیش از پیش اهمیت یابد، کشورها فقط با ابتکار و نوآوری می توانند خود را با شرایط جدید وفق داده و همگام با دگرگونیها به پیش روند. بدیهی است در دنیای پیچیده کنونی، سازمانهایی در رقابت با سایرین موفق ترند که بتوانند از فرصت های پیش رو به بهترین نحو استفاده کنند و این امر جز با افزایش خلاقیت و نوآوری امکان پذیر نیست (احمدی و عابدی، ۱۳۹۵). نوآوری فرآیندی ابزاری را در جهت حفظ و بهبود کیفیت و صرفه جویی هزینه ها فراهم می کند. نوآوری بازاری با آمیزش بازار های هدف و اینکه چگونه به بازار های منتخب به بهترین شکل خدمات ارائه شود در ارتباط است، هدفش شناسایی بازار های جدید یا بالقوه بهتر، و شناسایی راه های جدید و بهتر برای سرویس دهی به بازار های هدف

¹. Organization innovation

². Ussahawan tchakit

است (فرج پور و همکاران، ۱۳۹۵). هماهنگی افراد و گروه های کاری در سطوح سازمانی جهت ایجاد نوآوری، امری ضروری است. با هماهنگی افراد به موازات واحد های کاربردی فردی متعلق به کل سازمان، کارمندان بهتر می توانند ایده های جدید را تشخیص دهند. در عین حال، این امر به آنها امکان داده تا محدودیت های سازمان را با ارائه ایده ها و اجرای آنها، منظور کنند (چسپرو، ۲۰۱۵). نوآوری می تواند بر دانش مؤلفه ها یا دانش خدمات و یا هر دو آنها تاثیر گذار باشد و با توجه به سازمان/مؤسسه که آنها را به کار می گیرد، نتایج متفاوتی از خود بر جای گذارد (نسرودین و همکاران، ۲۰۱۶).

شعبانپور و کیاکجوری (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان نقش نوآوری، گشودگی خارجی و مدیریت نوآوری باز بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای کوچک و متوسط به این نتیجه رسیدند که عملکرد نوآورانه کسب و کارهای حوزه گردشگری تحت تأثیر سه متغیر سطح نوآوری، گشودگی خارجی و مدیریت نوآوری باز می باشد؛ در واقع این متغیرها کمک می کنند تا محصولات و خدمات جدید و باکیفیت معرفی و عرضه گردد.

مودب و ضیا (۱۴۰۲) در مطالعه خود تحت عنوان نقش نوآوری در توسعه کسب و کارها؛ شکاف نوآوری و نوآوری های اکتشافی در کسب و کارها نشان دادند که بین توسعه اکوسیستم، فناوریهای دیجیتال و سرمایه گذاری های جدید پیوندهای محکمی وجود دارد. نقش سرمایه گذاری های دیجیتالی در رشد اکوسیستم ها بحث شده و نقش آنها به عنوان پیشگام، مختل کننده و تقلیدکننده مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، کاربردهای نظری، سیاستی و مدیریتی اکوسیستم کارآفرینی و نوآوری نیز مورد بحث قرار دادند. همچنین نشان دادند که جمع سپاری می تواند تأثیر قابل توجهی در استراتژی های نوآوری باز آینده و قابلیت اقتصادی آنها در توسعه اقتصادی داشته باشد.

نیک رفتار و گلچوبیان (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان شناسایی انواع نوآوری در حوزه گردشگری (مورد مطالعه شهرک صنعتی نمک آبرود) نشان دادند که نظیر تحقیقات گذشته که اشاره می کند اکثر فعالیت های نوآورانه در حوزه گردشگری از نوع تدریجی است سه نوع نوآوری به دست آمده تدریجی هستند و ماهیت انقلابی ندارند. لذا سایر کسب و کارها در صنعت گردشگری می توانند از این سه نوع نوآوری به فراخور نیاز برای دست یابی به ایده های جدید و ارائه خدمات با کیفیت مطلوب تر به مشتری استفاده نمایند.

سیف الهی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر رهبری دانش بر کارآفرینی سازمانی، نقش میانجی گر نوآوری سازمانی نشان دادند که نوآوری سازمانی در تأثیر رهبری دانش بر کارآفرینی نقش میانجی گر دارد و رهبری دانش بر کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین نوآوری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری داشت. یافته های این پژوهش می تواند در حرکت سازمان ها به سمت توجه بیشتر به نقش رهبری دانش بر کارآفرینی مؤثر واقع گردد.

قلاوندی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود تحت عنوان تحلیل ساختاری رابطه ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی گری اخلاق سازمانی نشان دادند که ترومای سازمانی به میزان ۰/۳۳- بر اخلاق سازمانی و به میزان ۰/۵۶- بر نوآوری سازمانی مؤثر است. اخلاق سازمانی به میزان ۰/۵۷ بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است. همچنین ترومای سازمانی با نقش میانجی اخلاق سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار می باشد. همچنین بر اساس نتایج پژوهش، جهت دهی ترومای سازمانی و اخلاق سازمانی می توانند به ترتیب زمینه را برای کاهش و ارتقای نوآوری سازمانی فراهم نمایند. بنابراین به منظور بهبود وضعیت نوآوری سازمانی به مدیران دانشگاه ها توصیه می گردد، به کاهش ترومای سازمانی و ارتقای ظرفیت اخلاق سازمانی کارکنان عنایت ویژه داشته باشند.

ساوه شمشکی و جعفرنژاد چقوشی (۱۳۹۴)، در ارائه مدل نوآوری باز در صنعت لبنیات ایران، در این مقاله، مدلی جهت شکل گیری نوآوری باز در صنعت لبنیات ایران ارائه می شود. در واقع رابطه بین نوآوری باز به عنوان متغیر مکنون و عوامل اثرگذار بر آن در چارچوب مدلی تبیین میشود. سه دسته از عوامل در ارتباط با نوآوری باز قابل طرح است، (عوامل داخلی)، منابع تکنولوژیک، ظرفیت جذب (عوامل خارجی)، نیازهای مشتریان، مشارکت و شبکه سازی، تغییرات تکنولوژیک (و عوامل رابطه ای)، فرهنگ سازمانی (با انجام مصاحبه با خبرگان امر در ارتباط با سازه های مدل مذکور و انجام تحلیل های آماری، اعتبارسنجی لازم به عمل آمد. نتایج موید آن است که در بعد داخلی منابع تکنولوژیک با شکل گیری نوآوری باز، رابطه مستقیم مثبت ندارد در حالی که توانمندی جذب ایده ها با شکل گیری نوآوری باز، رابطه مثبت دارد. در بعد خارجی، نیازهای مشتریان، مشارکت و شبکه سازی و

تغییرات تکنولوژیک با شکلگیری نوآوری باز، رابطه مثبت دارند. سرانجام در بعد عوامل رابطه‌ای "فرهنگ سازمانی" با شکل‌گیری نوآوری باز، رابطه مثبت دارد.

فرج پور و همکاران (۱۳۹۵)، در ارزیابی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، هدف از پژوهش ارزیابی مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی است. روش تحقیق از نوع (توصیفی-ارزشیابی) بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه ای ۳۰ سوالی استفاده شد که بخش اعظم سوالات مرتبط با مدیریت دانش با تمرکز بر کارکنان، در قالب ابعاد (بدست آوردن، سازماندهی، ادراک و خلق دانش توسط آنان) و تمرکز بر تکنولوژی در قالب ابعاد (انتشار و اشتراک) دانش می‌پردازد. جامعه آماری شامل کارکنان ستادی در دو شرکت ذکر شده می‌باشد که نمونه انتخاب شده شامل ۶۰ پاسخ دهنده بوده که از هر دو جامعه می‌باشد. لکن نتایج پژوهش فوق نشان داد بین ابعاد بدست آوردن، سازماندهی، ادراک، خلق، انتشار و اشتراک دانش با نوآوری سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

احمدی و عابدی (۱۳۹۵)، در مقاله مدیریت تحول و نوآوری در تربیت معلم، تغییرامری اجتناب ناپذیر است و باید به منظور ایجاد تحولات سازنده و مؤثر در سازمانها، طراحی و مدیریت شود. در این مقاله سعی شده است دیدگاه‌های گوناگونی مورد بررسی قرار گیرد که هر کدام می‌تواند به نحوی در کل سازمان تاثیر گذار باشد و مدیران را به سمت تعالی و پیشرفت هر چه بیشتر سوق دهد.

جمشیدی (۱۳۹۵)، در ضرورت تحول و نوآوری در تربیت معلم، زندگی پیچیده امروزی، هر لحظه در حال نوشدن است و در این میان تحول، خلاقیت و نوآوری، ضرورت استمرار زندگی فعال است. انسان برای ایجاد نشاط و پویایی در چنین محیط زندگی نیازمند تحول و نوآوری است تا بتواند هم در این مقاله با شناخت رویه‌ها و مراحل تحول و پیاده سازی این رویه‌ها، سعی شده است سازمان‌ها را با روند تحولات جامعه همگام و همسو متحول نموده تا نیازهای روز جامعه را پاسخگو باشد. سیلویا (۲۰۲۴) در تحقیقی تحت عنوان بهبود فرآیندهای سازمانی برای نوآوری خدمات: مشاوره استراتژیک سازمانی و تجزیه و تحلیل شبکه سازمانی به بررسی یک رویکرد جدید برای افزایش نوآوری خدمات در سازمان‌های پیچیده با ادغام روش‌های مشاوره سازمانی استراتژیک (SOC) و تحلیل شبکه سازمانی (ONA) پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که به طور خاص، SOC سازمان‌ها در درک و تعریف خانواده‌های حرفه‌ای که باید در ایده‌پردازی، ارائه و فرآیند تجاری‌سازی خدمات فعال شوند، حمایت می‌کند.

السید و الخریف (۲۰۲۴) در تحقیقی تحت عنوان نقش یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآورانه برای نوآوری دوسویه، داده‌های شرکتهای بخش عمومی عربستان سعودی و استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که طیفی از عوامل را می‌توان در شرکتهای پروژه‌محور عملیاتی کرد تا فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی را ایجاد کند. این عوامل شامل مدیریت پروژه مبتنی بر چابک سازی، بهره‌گیری از قابلیت‌های نوآورانه موجود و ذهنیت رشد در صورت وجود فرهنگ سازمانی نوآورانه و عوامل اضافی مدیریت دانش مبتنی بر چابک سازی همراه با سایر عوامل در صورت یادگیری سازمانی است.

چسبرو^۱ (۲۰۱۵)، نوآوری مقدماتی: بازگشت مدیران به نوآوری، هدف این پژوهش بررسی نوآوری ابتدایی و مقدماتی برای شرکتهای اروپایی که در خصوص مجلات و تولیدات کتاب فعالیت دارند، انجام شده است در این پژوهش روی چند نکته برجسته شامل استراتژی نوآور، فرآیند نوآوری، نوآوری و مشارکت، ساختار، نوآوری باز و آزاد، فرهنگ نوآوری و فضای نوآور تاکید شده است. نتایج نشان می‌دهد که ایجاد ساختار، داشتن خط مشی برای ارتباط با مشتریان، و همچنین ساختار تعاملی و موجب افزایش شایستگی در سازمان شده و توسعه و پرورش فرهنگ مشارکت با رویکرد نوآور زمینه ساز موفقیت و دستیابی به اهداف می‌گردد. نسردين و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، هدف پژوهش بررسی نوآوری سازمانی در شرایط بحران و تجدید ساختار می‌باشد. نویسندگان اعتقاد دارند که نوآوری و بازسازی پایدار هنوز هم باید در دستور کار سازمان قرار داشته باشد و سرمایه گذاری لازم در بخش تحقیق و

1. Chesbroagh

2. Nasurdin et al.

توسعه صورت پذیرد. نوآوری هوشمند بر شایستگی اثر بخش برای نوسازی و شایستگی های برتر بر روی مدیریت نوآورانه موثر بوده و در بررسی مقدماتی بخش تحقیق و توسعه بر روی نوآوری و رشد و تأثیر آن بر روی عملکرد سازمان و شرکت در شرایط بحرانی قابل مشاهده است.

سؤال های پژوهش

۱. شاخص های مؤثر بر نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام کدامند؟
۲. الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام چگونه است؟
۳. رتبه بندی این شاخص ها در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام چگونه است؟

۳. روش شناسی

در این پژوهش ابتدا با مطالعه پیشینه تحقیق در داخل و خارج کشور و استفاده از تکنیک دلفی، متغیرهای تحقیق شناسایی شده و در ادامه با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، متغیرهای پژوهش به نظرسنجی گذاشته شده است، در نهایت از طریق گروه کانونی مدل و الگوی نهایی احصاء شده است. یکی از روش های گردآوری داده ها در طرح های کیفی، گروه های کانونی است. گروه های کانونی، جلسات بحث سازماندهی شده هستند که گروهی از افراد که بتوان به نظر آنان به عنوان کانون بحث موضوعی متمرکز شده، انتخاب می شوند. سپس از طریق مصاحبه گروهی، این افراد نظرها و تجربه های خود را بازنمایی می کنند.

۱.۳. جامعه آماری

در این پژوهش، گروه کانونی اکتشافی متشکل از ۸ نفر از کارشناسان شرکتهای شهرک صنعتی ایلام تشکیل گردید و از آن برای تأیید و نهایی کردن الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام استفاده شد. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی نیز شامل مدیران و کارشناسان شرکتهای شهرک صنعتی ایلام می باشند که تعداد آنها ۲۲۹۶ نفر هستند. در بخش کمی برای نمونه گیری از فرمول کوکران استفاده شده است که تعداد نمونه لازم برابر با ۳۲۹ نفر شد در پژوهش حاضر برای روایی محتوایی از نظر اساتید متخصص استفاده شده است. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی سوالات مربوط به هر متغیر و پایایی کل پرسشنامه استفاده شد.

۲.۳. حجم نمونه

نمونه معرف جامعه یا مجموعه ای آزمودنی ها می باشد و از آنجایی که گردآوری اطلاعات از جامعه آماری به علت گستردگی آن امکان پذیر نمی باشد، لذا اقدام به نمونه گیری کرده و بر طبق فرمول کوکران تعداد نمونه ما به دست آمد. در این پژوهش با حداکثر واریانس $p = 0/5$ ، $q = 0/5$ و با $0/95$ سطح اطمینان ۷۵ نفر جمعیت، با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران حجم نمونه مورد بررسی ۳۲۹ نفر می باشد.

$$\frac{(1/96)^2(0/5 \times 0/5)}{(0/5)^2} = 329$$

جدول ۱: آماره پایایی

ابعاد	سؤالات	کرونباخ α
تحقیق و توسعه درونی	۱،۲،۳،۴	۰،۹۱۳
تحقیق و توسعه بیرونی	۵،۶،۷،۸	۰،۸۲۱
شایستگی های محوری منابع انسانی	۹،۱۰،۱۱،۱۲	۰،۷۱۴
عوامل انگیزاننده	۱۳،۱۴،.....،۲۹	۰،۸۲۴
تفکر راهبردی	۳۰،۳۱،۳۲،۳۳	۰،۷۳۳
توانمندی سازی سازمانی	۳۴،۳۵،۳۶،۳۷	۰،۸۱۶
تبادل دانش	۳۸،۳۹،۴۰،۴۱	۰،۹۲۲

۴. یافته‌ها

۴.۱. مدل کیفی پژوهش

در این پژوهش ابتدا با مطالعه و بررسی پیشینه تحقیق در داخل و خارج کشور و استفاده از تکنیک دلفی متغیرهای تحقیق شناسایی شده و در ادامه با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، متغیرهای پژوهش به نظرسنجی گذاشته شده است، در نهایت از طریق گروه کانونی مدل و الگوی نهایی در ۷ بعد احصاء شده است. همچنین متغیر عوامل انگیزاننده دارای مؤلفه‌های (مدیریت پاداش، شایسته سالاری، فضای رقابت پذیری و انگیزش درونی) است.



شکل ۱. الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام

در این بخش از پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نشان دادن توزیع داده‌ها و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون t یک نمونه‌ای برای بررسی معنی دار بودن متغیرهای تحقیق و در نهایت از آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی (اولویت‌بندی)، متغیرهای الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام استفاده شده است.

۴.۲. بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها

برای آن که مشخص شود از کدام دسته آزمون‌های آماری در SPSS می‌توان استفاده کرد (پارامتریک یا ناپارامتریک)، ابتدا باید نرمال بودن داده‌ها را مورد آزمون قرار داد. بدین منظور سوال مربوط به این قسمت عبارتند از:

$H_0 =$ توزیع داده‌ها نرمال است سطح معناداری ≥ 0.05 ----

$H_1 =$ توزیع داده‌ها نرمال نیست ----- سطح معناداری < 0.05

سوال فوق برای متغیرهای تحقیق از طریق اجرای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (آزمون K-S)، بررسی شد که نتیجه آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
تحقیق و توسعه درونی	۰,۴۱۱	۰,۰۰۱	H ₀	نرمال است
تحقیق و توسعه بیرونی	۰,۱۷۵	۰,۰۰۴	H ₀	نرمال است
شایستگی های محوری منابع انسانی	۰,۲۳۱	۰,۰۰۰	H ₀	نرمال است
عوامل انگیزاننده	۰,۱۹۵	۰,۰۰۶	H ₀	نرمال است
تفکر راهبردی	۰,۳۲۸	۰,۰۰۰	H ₀	نرمال است
توانمندسازی سازمانی	۰,۱۷۷	۰,۰۰۱	H ₀	نرمال است
تبادل دانش	۰,۲۴۹	۰,۰۰۳	H ₀	نرمال است

به طور معمول در علوم انسانی تأیید یا رد فرضیات با اطمینان ۹۵٪ بیان می شود. از طرفی میزان سطح معناداری که به کمک نرم افزار SPSS بدست می آید بیانگر میزان خطایی است که در رد سوال H₀ می توان مرتکب شد. لذا هنگامی که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ (۰/۹۵ - ۱) باشد، به راحتی نمی توان سوال H₀ را رد کرد. چنانچه در جدول فوق مشاهده می شود سطح معناداری همه متغیرها بیش از ۰/۰۵ می باشد لذا با اطمینان ۹۵٪ نمی توان مدعی رد سوال H₀ شد. به عبارت دیگر در خصوص همه فعالیت ها، سوال H₀ که نرمال بودن داده ها می باشد، تأیید می گردد.

۳,۴. آزمون t تک نمونه ای

فعالیت های مورد نظر از الگوی بومی نوآوری سازمانی دارای میانگین بیشتر از ۳ نمی باشند.

$$H_0: \mu_1 = 3$$

فعالیت های مورد نظر از الگوی بومی نوآوری سازمانی دارای میانگین بیشتر از ۳ می باشند.

$$H_1: \mu_1 \neq 3$$

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه ای

نتیجه آزمون	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی تفاوتها		میانگین تفاوتها	سطح معنی داری	تی محاسبه شده	متغیرها
	حد پایین	حد بالا				
H ₁ تأیید	۰,۷۵۵	۰,۳۳۹	۰,۵۲۳	۰,۰۰۴	۱۱,۵۲۱	تحقیق و توسعه درونی
H ₁ تأیید	۰,۶۹۸	۰,۳۱۷	۰,۳۷۸	۰,۰۰۲	۹,۶۸۴	تحقیق و توسعه بیرونی
H ₁ تأیید	۰,۸۳۶	۰,۴۷۹	۰,۴۱۱	۰,۰۰۰	۱۲,۸۹۳	شایستگی های محوری منابع انسانی
H ₁ تأیید	۰,۶۸۳	۰,۲۸۸	۰,۲۹۷	۰,۰۰۱	۱۱,۵۵۲	عوامل انگیزاننده
H ₁ تأیید	۰,۸۸۲	۰,۶۲۵	۰,۳۲۱	۰,۰۱۲	۱۰,۳۰۸	تفکر راهبردی
H ₁ تأیید	۰,۹۲۳	۰,۴۹۱	۰,۶۴۵	۰,۰۲۳	۱۳,۴۱۹	توانمندسازی سازمانی
H ₁ تأیید	۰,۷۵۱	۰,۴۷۳	۰,۳۸۶	۰,۰۰۶	۱۵,۷۲۳	تبادل دانش

با توجه به جدول بالا سطح معنی داری همه متغیرها کوچکتر از میزان خطا 0.05 می باشد، همچنین میزان تی محاسبه شده همه ی 7 متغیر بزرگتر از مقدار تی استاندارد $(-1,96)$ ، می باشد. بنابراین باتوجه به مقدار خطا و میزان تی محاسبه شده، 7 متغیر این پژوهش جزء الگوی بومی نوآوری سازمانی هستند.

۴,۴. آزمون فریدمن

آزمون رتبه بندی فریدمن با استفاده از نظرات پاسخ دهندگان و بر اساس میزان اهمیت تخصیصی آنها، اولویت متغیرهای الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام را مشخص می کند. باید توجه داشت که در تحقیق حاضر هدف مشخص نمودن اولویت بندی متغیرهای نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام است، لذا هر یک از فعالیتها که رتبه میانگین بیشتری را به خود اختصاص دهد، رتبه بالاتری را کسب خواهد نمود. در این آزمون فرضهای H_0 و H_1 به صورت زیر تعریف شده است:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

H_1 : حداقل یکی از میانگین ها برابر نمی باشد.

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

جدول ۴.۴. آزمون کای دو

تعداد	کای دو محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۳۲۹	۲۱,۱۵۸	۸	۰,۰۰۰	۰,۰۵	H_0 رد

چون مقدار سطح معنی داری $0,000$ کوچکتر از مقدار خطا $0,05$ می باشد به ازای حداقل یکی از عوامل میانگینها با یکدیگر برابر نمی باشند، بنابراین رتبه بندی عوامل با توجه به میانگین رتبه ای به شرح زیر می باشد.

جدول ۵. اولویت بندی شاخصها

رتبه	میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	فعالیتها
۱	۹,۳۵	۰,۳۱۸	۷,۳۱۲	شایستگی های محوری منابع انسانی
۲	۸,۸۹	۰,۴۲۳	۶,۹۴۲	تحقیق و توسعه دورنی
۳	۸,۲۳	۰,۳۷۸	۶,۳۱۱	توانمند سازی سازمانی
۴	۷,۹۴	۰,۵۲۲	۵,۸۲۳	تحقیق و توسعه بیرونی
۵	۷,۸۵	۰,۳۸۹	۵,۷۷۴	عوامل انگیزاننده
۶	۷,۵۹	۰,۳۵۱	۵,۶۲۴	تبادل دانش
۷	۷,۳۱	۰,۴۰۸	۵,۲۹۶	تفکر راهبردی

باتوجه به جدول بالا، متغیر (شایستگی های محوری منابع انسانی)، با میانگین رتبه‌ای ۹,۳۵ اولویت اول الگوی بومی نوآوری سازمانی و از طرف دیگر متغیر (تفکر راهبردی)، با میانگین ۷,۳۱ در اولویت آخر اول الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام قرار گرفت.

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر، ارائه الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام بود. بمنظور دسترسی به هدف بیان شده فوق و مشخص نمودن متغیرهای الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام ضمن مروری جامع و فراگیر بر ادبیات موضوعی مربوط به نوآوری سازمانی در داخل و در دنیای خارج، با همکاری خبرگان، هر یک از آنها بصورتی منظم و منسجم بررسی شده‌اند.

جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق، گام‌های زیر پیموده شد: مطالعه ادبیات موضوع، استفاده از تکنیک دلفی، استخراج سازه‌ها، متغیرها و عوامل مؤثر بر الگوی بومی نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام، طراحی ابزار اندازه‌گیری مرتبط با عوامل مؤثر، مطالعات میدانی مقدماتی و اعتبارسنجی ابزار اندازه‌گیری داده‌ها و اطلاعات، تهیه پرسشنامه نهایی و توزیع در بین جامعه تحقیق (مدیران و کارشناسان در قلمرو مکانی تحقیق)، مطالعات میدانی اصلی و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و برگزاری جلسه‌ی گروه کانونی و تایید و نهایی کردن الگو، انجام آزمون‌های آماری مختلف و تجزیه و تحلیل داده‌ها (آلفای کرونباخ، تی تست تک نمونه‌ای، فریدمن، کلموگروف _ اسمیرنوف)، با استفاده از نرم افزار آماری SPSS22 جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و سؤالات پژوهش.

مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع از منابع مختلف، مؤید این نکته هستند که در ایران تحقیقات جدی در این باره انجام نشده، ولی در متون و پژوهش‌های خارجی، مطالعات تقریباً مشابه تحقیق حاضر صورت گرفته است. هر یک از تحقیقات صورت گرفته در خصوص نوآوری تنها یک شاخص و یا بعضاً چند شاخص از شاخص‌های تحقیق را سنجیده‌اند. درینی (۱۳۹۲)، در طراحی و تبیین مدل سازمان نوآور در صنعت نشر کشور، به دنبال طراحی و تبیین مدل سازمان نوآور در ایران با تکیه بر پارادایم باز در صنعت چاپ و نشر کشور می‌باشد. این پژوهش تنها به نوآوری سازمانی در خارج از سازمان توجه کرده و عوامل داخلی آن را بررسی نکرده است اما در پژوهش ما به شاخص‌های بومی نوآوری سازمانی (داخل و خارج سازمان)، بررسی شده و از این حیث با این پژوهش متفاوت است.

احدزاده و همکاران (۱۳۹۳)، ارتقا ظرفیت نوآوری در سازمان، بررسی نقش اعتماد درون سازمانی (طبقه بندی‌ها و نظریه غیر خطی)، در این پژوهش تنها نقش اعتماد سازمانی در نوآوری سازمانی بررسی شده اما در این پژوهش به تمامی شاخص‌ها از جمله شاخص‌های بومی توجه شده و بصورتی منظم و منسجم شناسایی شدند.

دانیر و پیلر (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل تاثیر گذار در نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های ایتالیا. در این پژوهش به بررسی عوامل تاثیر گذار در نوآوری سازمانی دانشگاه‌ها بصورت کلی توجه شده است، اما در این پژوهش یک مدل منسجم و کارآمد بومی بدست آمده است.

نسریدین و همکاران (۲۰۱۶)، با بررسی نوآوری سازمانی در شرایط بحران و تجدید ساختار. در این تحقیق فقط متغیرهای نوآوری سازمانی در شرایط بحران و تجدید ساختار بررسی شده است، اما در این پژوهش به تمامی شاخص‌ها از جمله شاخص‌های بومی توجه شده و بصورتی منظم و منسجم شناسایی شدند.

در پایان بعنوان یک جمع بندی مختصر در خصوص بحث و مقایسه تحقیق حاضر با سایر تحقیقات پیشین می‌توان اینگونه بیان نمود که تمامی مطالعات قبلی به نحوی اثربخش داخل تحقیق حاضر آمده و هر یک از آنها بخشی از تحقیق حاضر بوده‌اند، اما از میان تحقیقاتی که صورت گرفته تحقیق دانیر و پیلر (۲۰۱۱)، تحت عنوان شناسایی عوامل تاثیر گذار در نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های ایتالیا. که در گستره وسیع به ارزیابی و سنجش شاخص‌های نوآوری سازمانی پرداخته، با پژوهش حاضر بیشترین همخوانی را دارد.

محدودیت‌های تحقیق

- ۱- عدم وجود تحقیقات مشابه در منابع داخلی و کمبود پیشینه تحقیق در تحقیقات خارجی.
- ۲- به علت اینکه این تحقیق در بخش کوچکی از یک جامعه بزرگ آماری اجرا شده است، تعمیم نتایج آن به بخش‌ها و دستگاه‌های مشابه به آسانی مقدور نیست و باید با احتیاط همراه باشد.
- ۳- محدودیت مربوط به تشکیل گروه کانونی، برخی از اعضاء وقت قبلی برای تشکیل جلسه اعلام می‌نمودند، اما در روز جلسه حاضر نمی‌شدند بخاطر همین جلسه لغو می‌شد.

پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر یافته‌های تحقیق

- تقویت آگاه‌سازی و اهمیت نوآوری سازمانی در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام و نقش آن در اقتصاد استان با استفاده از نتایج بدست آمده به عنوان یک بخش پیشرو، بین مسئولین و محققین برای افزایش توجه و تحقیقات در این بخش.
- با توجه به اینکه شرکتهای شهرک صنعتی ایلام از شرکتهای مهم در رشد استان محسوب می‌شوند لذا توجه به زیرساخت‌های نوآوری در این شرکت‌ها ضروری است.
- توسعه و ترویج استانداردهای مربوط به خدمات منابع انسانی از قبیل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز کارکنان شاغل در شرکتهای شهرک صنعتی ایلام.
- اعمال سیاست‌های تشویق نوآوری سازمانی تأثیر بسیار زیادی بر تقویت بروز آن دارد. تقویت نوآوری سازمانی، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد سیستم‌های منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی نوآوری سازمانی را تسهیل کنند. بر این اساس اکثر سازمان‌ها برای تشویق نوآوری سازمانی، پاداش‌های سالانه را به کارکنان می‌دهند که تا حدی به انجام رفتارهای فرا نقش، تمایل داشته باشند، نه افرادی که فقط دارای ویژگی‌های مثبت فردی هستند. مدیران شرکتهای شهرک صنعتی ایلام باید با وضع سیاست‌ها و راهبردهای تشویقی مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در کارکنان تلاش کنند.
- شرکتهای شهرک صنعتی ایلام باید در ساختار خود تجدید نظر کنند و به سمت و سوی عدم تمرکز حرکت نمایند و کارکنان را در جریان تصمیم‌گیری‌ها قرار دهند و اختیارات لازمه جهت انجام امور را به آن‌ها محول کنند. توسعه سازوکارهای غیررسمی مانند فرهنگ مشارکتی، یک رکن اساسی و محوری برای تقویت نوآوری سازمانی در محیط کار است.

۶. منابع

احدزاده، سجاد؛ محسن دری و مرضیه اسماعیل زاده. (۱۳۹۳)، "ارتقا ظرفیت نوآوری در سازمان، بررسی نقش اعتماد درون سازمانی (طبقه بندی ها و نظریه غیر خطی)"، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایش‌گران مهر اشراق، مرکز همایش‌های دانشگاه تهران

احمدی، ملیسا. عابدی، مریم. (۱۳۹۵)، مدیریت تحول و نوآوری در تربیت معلم، دومین همایش ملی تربیت بدنی، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان.

چاوش باشی، فرزانه، و کاووسی، اسماعیل. (۱۳۸۷). نوآوری و کارآفرینی. پژوهشنامه، (۲۰) <https://sid.ir/paper/469945/fa>

درینی، ولی محمد. (۱۳۹۱). "طراحی و تدوین مدل سازمان نوآور در صنعت نشر کشور" پایان نامه دوره ی دکتری، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور تهران

ساره شمشکی، آمنه. جعفرنژادچقوشی، ابراهیم. (۱۳۹۴)، ارائه مدل نوآوری باز در صنعت لینیات ایران، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، بصورت الکترونیکی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا

- سیف الهی، ناصر، و حسن زاده، تورج. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری دانش بر کارآفرینی سازمانی، نقش میانجی گر نوآوری سازمانی. *مهارت آموزی*، ۱۱(۴۱)، ۱۲۱-۱۳۸.
- شعبانپور، زهرا، کیا کجوری، کریم. (۱۴۰۲). نقش نوآوری، گشودگی خارجی و مدیریت نوآوری باز بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای کوچک و متوسط؛ پژوهش های کارآفرینی و نوآوری، ۲(۲)، pp. 37-49. doi: 10.22034/eir.2023.181635
- فرج پور، ق. تشیعی، م. قیصری، ح. قره داغی، ح. (۱۳۹۴). ارزیابی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، اولین همایش بین المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان.
- قلانندی، ح. اشرفی سلیم کندی، ف.، درویشی ز.، & یوسفزاده ب. (۲۰۲۱). تحلیل ساختاری رابطه ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی گری اخلاق سازمانی. *مجله اخلاق زیستی - علمی پژوهشی*، ۱۱(۳۶)، ۱-۱۹. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.33575>
- منصوری جمشیدی، ف. (۱۳۹۵). ضرورت تحول و نوآوری در تربیت معلم، دومین همایش ملی تربیت بدنی، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان
- مودب، سروش، & ضیا، بابک. (۱۴۰۲). نقش نوآوری در توسعه کسب و کارها؛ شکاف نوآوری و نوآوری های اکتشافی در کسب و کارها. *پژوهش های کارآفرینی و نوآوری*، ۲(۲)، ۸۱-۹۵. doi: 10.22034/eir.2023.181635
- نیک رفتار، طیبیه، & گلچویبان، سمن ناز. (۱۴۰۲). شناسایی انواع نوآوری در حوزه گردشگری (مورد مطالعه شهرک صنعتی نمک آبرود). *پژوهش های کارآفرینی و نوآوری*، ۲(۲)، ۱۰۶-۹۹. doi: 10.22034/eir.2023.181636
- Ahadzadeh, Sajjad; Mohsen Dari and Marzieh Ismailzadeh. (2013), "Upgrading the capacity of innovation in the organization, examining the role of intra-organizational trust (classifications and non-linear theory)", International Conference on Accounting and Management, Tehran, Mehr Eshraq Conference Institute, University Conference Center Tehran
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Ahmadi, Melissa. Abedi, Maryam. (2015), Transformation and innovation management in teacher training, Second National Conference on Physical Education, Isfahan, Farhangian University, Isfahan University.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. 2021. Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Chavosh Bashi, Farzaneh and Kavousi, Ismail. (1387). "Innovation and Entrepreneurship. *Management Research Paper*" No. 20.
- Chesbrough, H. W.(2015). "Why companies should have open businessmodels". *MIT Sloan Management Review*, 48(2): 22-28.
- Derini, Wali Mohammad. (2011). "Designing and compiling an innovative organization model in the country's publishing industry" doctoral thesis, human resource management, Payam Noor University, Tehran
- Diener, Kathleen and Piller, Frank (2011), "open innovation intermediaries" *Special Chem S.A.*
- Farajpour, Q. Shi'i, M. Kayseri, H. Qara Daghi, H. (2014), evaluating the impact of knowledge management on organizational innovation, the first international conference on accounting, management auditing and economics, Isfahan.
- Lim, E. C., & Gaerlan, A. A. (2022). International Journal Of Entrepreneurship And Management Practices (Ijemp) Examining Culture, Leadership, And Organizational Resilience Levels: Towards An Empirical-Based Organizational Resilience Framework. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 5(17), 42-48. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.517003>

- Mansouri Jamshidi, F. (2015), the necessity of transformation and innovation in teacher training, the second national conference on physical education, Isfahan, Farhangian University, Isfahan University
- Moadab, Soroush, Zia, Babak. (2024). the role of innovation in business development; Innovation gap and exploratory innovations in businesses', *Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(2), pp. 81-95. doi: 10.22034/eir.2023.181655
- Mohammad Khalid AlSaied and Abdullah Abdulaziz Alkhoraif(2024), The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation, January 2024, The Learning Organization
- Nasurdin, A.M., Ramayah, T. & Beng, Y.C. (2016). "Organizational Structure and Organizational Climate as Potential Predictors of Job Stress: Evidence from Malaysia". *International Journal of commerce & management* .16 (2) .116-129.
- Nice Raftar, Tayebbeh, Golchobian, Saman Naz. (2024). "Identifying types of innovation in the field of tourism (case study of Namak Abroud industrial town)", *Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(2), pp. 106-99. doi: 10.22034/eir.2023.181656
- Qalavandi, Hassan, Ashrafi Salim Kandi, Farshid, Darvishi, Zain al-Abidin, and Yusufzadeh, Bagher. (1400). Structural analysis of the relationship between organizational trauma and organizational innovation with the mediation of organizational ethics. *Biological ethics*, 11(36)
- Saif Elahi, Naser, and Hassanzadeh, Toraj. (1401). Investigating the effect of knowledge leadership on organizational entrepreneurship, the mediating role of organizational innovation. *Skills training*, 11(41), 121-138.
- Save Shameshki, Amina. Jafarnjadchagoshi, Ibrahim. (2014), presentation of the open innovation model in Iran's dairy industry, annual conference on management and business economics, in electronic form, Idepartaz Institute of Managers in the capital of Vira
- Shabanpour, Zahra, Kia Kejouri, Karim. (2024). "The role of innovation, external openness and open innovation management on the innovative performance of small and medium businesses", *Entrepreneurship and Innovation Research*, 2(2), pp. 37-49. doi: 10.22034/eir.2023.181635
- Silvia Marocco*, Mara Marini and Alessandra Talamo, (2024), Enhancing organizational processes for service innovation: strategic organizational counseling and organizational network analysis, January 2024, *Frontiers in Research Metrics and Analytics*
- Ussahawanitchakit, Phapruke (2008). "Impacts of organizational learning on innovation orientation and firm efficiency: an empirical assessment of accounting firms in Thailand". *International Journal of Business Research*. 8(4), 1-13