

## ارائه مدل مناسب برای نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد

### اسلامی

زهرا ابادری<sup>۱</sup>، سیدرسول تودار<sup>\*</sup>، زهره میرحسینی<sup>۳</sup>، آنجلا حریری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۱۶ صص ۲۷۹-۲۹۶ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۱۸

### چکیده

هدف اصلی این تحقیق ارائه مدلی مناسب برای نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی بود. این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری آن شامل همه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی که بر اساس آخرین آمار اخذ شده، جامعه آماری پژوهش شامل ۵۵۰ نفر بوده و با توجه به این که کل جامعه در دسترس بود تمام جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مدل تحقیق از برآزش مطلوب برخوردار بوده و ابعاد و مولفه های عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی به علت داشتن بار عاملی بالای ۰/۴ و قرار گرفتن **t-value** در بازه مناسب تعیین قرار دارند. این عوامل فردی، گروهی، سازمانی، محیطی و انسانی و آموزشی هستند. همچنین ابعاد به دست آمده از نتایج تحقیق به این ترتیب شناسایی شده است: ۱- بعد انسانی و آموزشی شامل مولفه های (توانمند ساختن مهارت دانش، سرمایه فکری) ۲- بعد سازمانی شامل مولفه های (ساختار سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی) ۳- بعد فردی شامل مولفه های (تحمل ابهام، دانش و تخصص) ۴- بعد محیطی شامل مولفه های (پویایی سازمان، پیچیدگی های فناوری) ۵- بعد گروهی شامل مولفه های (حمایت مدیریتی، سیستم ارتباطات).

**کلید واژه ها:** نوآوری سازمانی، کتابخانه ها، دانشگاه آزاد اسلامی

۱ - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران. (نویسنده مسوول)

۲- دانشجو آموخته دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

۳ - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران.

۴ - استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران.

\* نویسنده مسوول: abazari391@yahoo.com

## مقدمه

امروزه عواملی چون تغییرات محیطی، پیشرفت های تکنولوژیکی و افزایش رقبا باعث شده است که کشمکش و رقابتی بی پایان بین سازمان ها به وجود آید. رفتار نوآورانه به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان ها با نوآوری بیشتر در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق تر خواهند بود. محیط کاری امروز، به افرادی نیاز دارد بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل های تازه برای مسائل پیدا کند، خلاقیت و نوآوری داشته باشند و در قبال نتایج کار مسوول شناخته شوند (Faryad et al, 2016). پیشرفتهای تکنولوژیک، بالا رفتن انتظاراتها و تغییرهای جمعیتی دانشجویان، تقاضاهای ذی نفعان برای پاسخگویی و ابزارهای جدید، ارائه مطالب آموزشی همگی از چالش های کنونی هستند که نیاز به نوآوری در آموزش عالی را ضروری می کنند. رو به رو شدن با این چالش ها مشکل بسیار بزرگی است که نتیجه آن دستیابی به محیطی دارای منابع مالی محدود است و روشن است که مؤسسات آموزشی باید روش های سنتی فعالیت های خود را مورد بازبینی قرار داده، به منظور ماندگاری سازمان در زمان حال و آینده اقدام به کارگیری روش ها و فنون جدید کنند (Bahrami & Rajaipour, 2011) از آنجا که نوآوری تغییری است معنی دار که برای بهبود خدمات و فرآیندهای سازمانی و ایجاد ارزش های جدید برای ذینفعان سازمانها صورت می گیرد برای دستیابی به تمامی ابعاد مقوله نوآوری، باید بر تمامی بخش های یک سازمان متمرکز شد (Sharafi, 2008). بی تردید دانشکده ها و دانشگاه ها باید به گونه ای مدیریت و رهبری شوند که نوآوری به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیتهای روزانه درآمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضای خود مطرح شود (Turani et al, 2012).

امروزه کتابخانه ها برای ارائه خدمات متناسب قرن بیستم و یکم نیازمند به کارگیری نوآوری هستند، تا بتوانند با نیازهای جامعه اطلاعاتی مدرن سازگار شوند (Jantz, 2012). کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی به عنوان قلب علمی دانشگاه ها نقش عمده ای در تولید علم کشور دارند. بهبود و روزآمد بودن عملکرد کتابخانه های دانشگاهی ممکن است در خصوص ایجاد پیشرفت و تحول علمی کشور کمک شایانی (Nokarezizi et al, 2017). امروزه سازمان ها باید نگرشی را در

اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند که « آینده ای وجود ندارد بلکه باید آن را خلق کرد و فقط سازگاری با تغییرات کافی نیست، بلکه باید آنرا دوست داشت مدیران کتابخانه ها می توانند تغییرات مثبت و عمده ای را با به کارگیری نوآوری سازمانی برای جامعه اطلاعاتی فراهم آورند. برای تبدیل شدن به سازمان نوآورانه، باید این دیدگاه را در سراسر سازمان ایجاد کرد و از مدل مناسب بهره گرفت تا نتیجه نهایی حاصل گردد (Jantz, 2015). نوآوری یکی از راه های افزایش مزیت رقابتی است و در بیشتر اوقات به عنوان یکی از مهم ترین نگرش های راهبردی سازمان ها برای دست یابی به موفقیت های بلندمدت است و باعث ایجاد تغییر در استراتژی، ساختار، رویه های اداری و سیستم سازمانی می شود (Harland et al, 2017). لازمه بهبود و روزآمد بودن عملکرد کتابخانه های دانشگاهی نوآوری سازمانی است. نوآوری سازمانی روشی برای اداره امور کتابخانه هاست که پیش تر مورد استفاده قرار نمی گرفته بلکه در نتیجه تصمیمات راهبردی مدیر کتابخانه به مورد اجرا درآمده است (Nowruzchi Chakly & Daiani, 2007)

با وجود انواع و مدل های زیادی که در نوآوری در سازمان ها وجود دارد ولیکن تاکنون اقبال چندانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی وجود نداشته است و با یک مدیریت سنتی اداره شده اند، که فاقد هر گونه خدمات جذاب برای کاربران است. این روند باعث شده که در نهایت به مکان هایی صرفاً جهت مطالعه تبدیل شوند و از رسالت اصلی خود فاصله بگیرند. بدیهی است که کاربران و از جمله پژوهشگرانی که از این مجموعه استفاده می کنند با این سوالات مواجه هستند که چرا کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی از مدل هایی که سازمان های موفق نوآور از آن ها بهره می گیرند، بی بهره اند؟ و یا اگر سعی کرده اند چنین نهاد پویایی را شکل دهند چرا در عمل موفقیت چندانی را کسب نکرده اند؟ لذا سازمان ها برای ادامه حیات موفق خویش نیاز به زندگی همراه با نوآوری دارند و اهمیت تحقیق در زمینه نوآوری سازمانی که در بهره وری سازمان های آموزشی نقش بسزایی دارند، بسیار ضروری به نظر می رسد. از سویی در این تحقیق پژوهشگر خود یکی از شاغلین دانشگاه آزاد اسلامی است و تلاش می کند که در مورد بهبود وضعیت حاضر عواملی که تاثیر مستقیم در نوآوری دارد را شناسایی کند. و به دنبال پاسخ این سوال است که: عوامل موثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

همچنین ضمن تبیین عوامل اصلی تاثیر گذار بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی مدل مناسبی را در این زمینه پیشنهاد کند.

### پیشینه پژوهشی

احمدی مقدم و همکاران (ahmadi moghadam & Solomon Pur Omran, 2019) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی پرداخته اند. این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق برای فرضیه اصلی، بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با مدیریت استعداد (۰/۳۰) و نوآوری سازمانی (۰/۴۱) رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (هرچند ضعیف اما روابط معنادار هستند). نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که مدیریت استعداد ( $\beta = 0/34$ ) و نوآوری سازمانی ( $\beta = 0/37$ ) توانایی پیش‌بینی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مدیران (در حدود ۲۸ درصد) را به صورت کلی دارا هستند. به عبارتی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مدیران (نمونه) نسبتاً خوب و مدیران (نمونه) از نوآوری سازمانی ضعیفی برخوردار بوده‌اند.

دژم خوی و همکاران (Dezhmkhohi et al, 2015) در مقاله خود تحت عنوان نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداختند. با توجه به اهمیت روز افزون نوآوری در سازمان ها، کتابخانه های دانشگاهی نیز از اهمیت ویژه ای در این مورد برخوردار شده اند. مدیریت کتابخانه های دانشگاهی با ایجاد محیط کاری مناسب برای کتابداران و کارکنان خود می تواند ارایه خدمات خود را بهبود بخشیده و نیازهای اطلاعاتی مراجعه کنندگان را بهتر برآورده سازد.

تحقیق باریبر و تکسیرا (Barbieri and Teixeira, 2016) با عنوان مدل عمومی نوآوری اشاره کرد؛ آنان در مقاله خود یک مدل نوآور مبتنی بر مفاهیم بهبود مستمر را ارایه می کنند و از بهبود در کیفیت به عنوان یک جزء کلیدی یاد می کنند، مدل ارایه شده توسط آنان یک مدل تعاملی است که بین مقوله مدیریت نوآوری و مدیریت کیفیت ارتباطی اثر بخش ایجاد می کند.

والراو و راوان (Walravea and Ravenb, 2016) در تحقیق خود با عنوان مدل پویای سیستم های نوآوری در فنآوری انجام شده است. در مطالعه آنان یک مدل پویا ارایه شده که بر اساس

ادغام مفهوم نوآوری و دوره های گذار است که به عنوان زیر بنایی برای تحقیقات در زمینه نوآوری است.

وینینک (Waelink, 2016) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی تاثیر توانایی ها و ظرفیت های کارکنان بر رفتار نوآورانه پرداخت. پژوهش از نوع پیمایشی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بود. حجم نمونه انتخابی ۲۵۰ نفر از کارکنان یک شرکت فناوری بود که پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. نتایج این بررسی نشان داد کارکنان در دو مرحله کشف و تولید ایده از فرایند رفتار نوآورانه قوی تر هستند. در بین توانایی ها و ظرفیت ها، دانش تخصصی بیشترین و پیش کنشگری کمترین تاثیر را بر رفتار نوآورانه داشته اند. همچنین از بین عامل های مدیریت منابع انسانی، آموزش بیشترین و اشتراک اطلاعات کمترین تاثیر را بر رابطه میان توانایی ها و رفتار نوآورانه داشته اند.

کامیسون و ویلارلویز (Camisón & Villar-López, 2014) در پژوهشی بیان کردند میان نوآوری سازمانی و نوآوری در فناوری، ارتباط نزدیکی وجود دارد. می توان بیان کرد که نوآوری سازمانی در نهایت می تواند به نوآوری در فناوری منجر شود؛ به طور مثال سازمانی که از منظر نوآوری سازمانی، از جمله ساختار و راهبرد و مدیریت دانش در سطح خوبی قرار دارد، می تواند زمینه را برای نوآوری در عرصه فناوری مهیا کند که مشتریان این نوآوریها را در محصولات اعم از کالا و خدمات مشاهده می کنند. در این بخش به این نکته بیشتر پرداخته می شود که ایجاد سازمان نوآور منجر به توانایی نوآوری و عرضه محصولات نوآورانه می شود. از منظری دیگر محققین به هم افزایی میان نوآوری سازمانی و نوآوری فناوری اذعان داشته اند؛ در نتیجه نمی توان نوآوری فناوری را جایگزین نوآوری سازمانی دانست یا برعکس. تأثیرگذاری نوآوری سازمانی بر ظرفیت نوآوری فناوری سازمان مانند تاثیر کنترل کیفیت بر کارایی و عملکرد تولید است.

جنتز (Jantz, 2013) در پایان نامه دکتری خود نوآوری تدریجی و رادیکال و تاثیر ساختار سازمانی و رهبری بر آن ها را در ۵۱ کتابخانه پژوهشی امریکا مورد بررسی قرار داد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود. نتایج نشان داد که یکپارچه سازی رفتاری و تمایز ساختاری همچون اندازه سازمان، تاثیر زیادی بر عملکرد نوآوری کارکنان کتابخانه های

پژوهشی داشته است. نتایج این پژوهش پیشنهادهای کاربردی مهمی را برای مدیران به منظور ایجاد کتابخانه های پژوهشی ارائه کرده است.

برگارت و دی الیا (Bergart and D'Elia, 2010) در پژوهشی به بررسی تاثیر برنامه پیاده سازی و رونق نوآوری در سازمان های یادگیرنده از جمله کتابخانه ها پرداخته اند. آن ها با کتابداران مصاحبه کردند و دریافتند کتابداران به نوآوری اهمیت می دهند ولی این رفتار تنها در سطح فردی یا در موقعیت های خاص بروز می کند.

بر اساس تحقیق های نام برده شد محقق تلاش دارد به این سوالات پاسخ دهد:

مدل مناسب نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

اولویت بندی ابعاد و مولفه های سازنده مدل نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده، چراکه هدف تحقیق کاربردی حل مساله و سرانجام دست یابی به اطلاعاتی جهت اخذ تصمیم و رفع نیازها و مشکلات فوری است. به عبارت دیگر هدف این پژوهش ها، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و به سمت کاربرد عملی حرکت می کنند؛ و از آنجا که در این پژوهش نیز به دنبال حل مساله ای تحت عنوان مدل مناسب نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاهی چیست؟ روش پژوهش کاربردی می باشد و از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی که بر اساس آخرین آمار اخذ شده از جامعه آماری پژوهش شامل ۵۵۰ نفر می باشد. با توجه به اینکه تمامی جامعه مورد نظر در دسترس بوده است، پرسشنامه برای کل جامعه پخش گردیده است که تعداد ۵۴۵ پرسشنامه پاسخ داده شد و تحلیل

با این مقدار پرسشنامه انجام گرفته. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده می باشد. ابزارهای جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه و روش تحلیل داده ها نیز با نرم افزار spss و pls بوده است.

### یافته‌ها

بر این اساس جدول ۱ بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب که خروجی نرم افزار اسمارت PLS هستند؛ ابعاد و مولفه های پرسشنامه مدل نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی ارائه گردیده است. جدول ۱ بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معناداری سؤالات را نمایش می‌دهد. همگی نتایج نشان می‌دهد سؤالات دارای بار عاملی مناسب بوده و ضرایب معناداری آن‌ها نیز معنادار است. مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای هر متغیر محاسبه شده که همگی بالاتر از ۰/۷ هستند؛ بنابراین پایایی پرسشنامه نیز تأیید می‌شود.

جدول ۱- نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در

کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی

ابعاد	مولفه	بار عاملی استاندارد	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
عامل فردی		۰,۶۶۱	۰,۸۴۷	۰,۷۸۷
	تحمل ابهام	۰,۸۴۲	۰,۸۸۲	۰,۷۳۴
	دانش و تخصص	۰,۹۴۶	۰,۸۰۲	۰,۷۹۳
عامل گروهی		۰,۹۱۱	۰,۹۲۲	۰,۹۰۶
	حمایت مدیریتی	۰,۹۳۹	۰,۸۷۴	۰,۸۳۳
	سیستم ارتباطات	۰,۹۴۳	۰,۹۰۳	۰,۸۶۶
عامل سازمانی		۰,۹۶۶	۰,۹۵۹	۰,۹۵۴
	ساختار سازمانی	۰,۹۱۷	۰,۹۱۹	۰,۹
	مدیریت دانش	۰,۸۲۳	۰,۸۷	۰,۷۹۶
	نوآوری سازمانی	۰,۹۶۵	۰,۹۴۵	۰,۹۳۷
عامل محیطی		۰,۸۷۶	۰,۹۱۷	۰,۹۰۲
	پویایی سازمانی	۰,۸۹۱	۰,۸۵۷	۰,۸۰۴
	زیرساخت ها و پیچیدگی های فناوری	۰,۹۵۴	۰,۹۱۸	۰,۹
عامل انسانی و آموزش		۰,۵۹۸	۰,۸۷۲	۰,۸۳۲
	سرمایه فکری	۰,۹۴۳	۰,۸۴۵	۰,۷۶۹
	توانمند ساختن مهارتی دانش	۰,۹۱۶	۰,۹۰۳	۰,۸۴

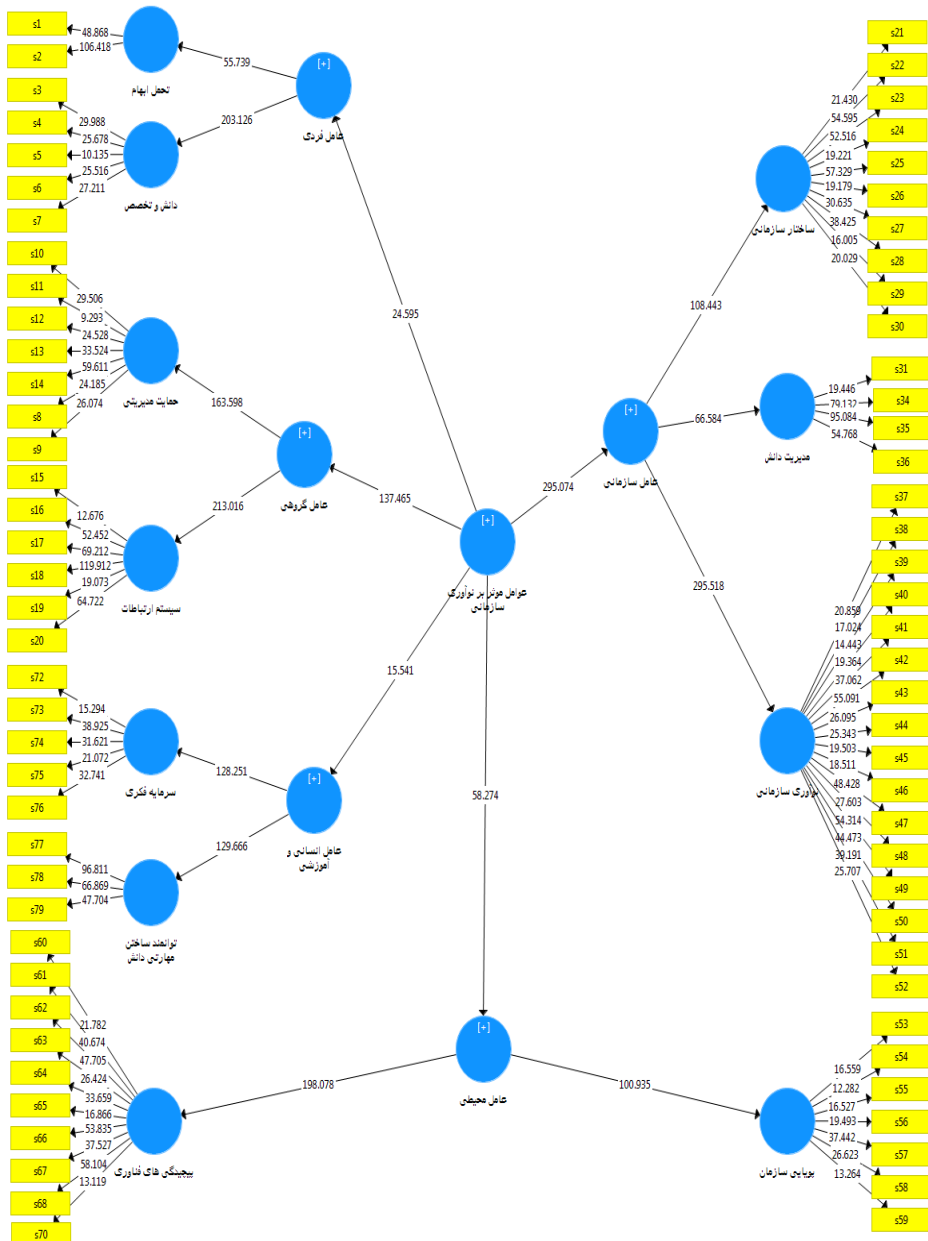
**سوال اصلی:** مدل مناسب نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

در تحلیل این سوال باید گفت که ضرایب استاندارد در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد بین عامل‌های و نشانگرها هستند. برای داشتن روایی باید بین هر سازه و شاخص‌های آن، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. این همبستگی به وسیله مقادیر معناداری سنجیده می‌شود. اعداد معناداری یا همان t-value، معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد؛ و چنانچه مقدار آن بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. در مدل عاملی پژوهش حاضر، همه مقادیر ضرایب استاندارد بالاتر از ۰/۳ بوده که نشان از برازش مناسب مدل عاملی دارد. جهت افزایش برازش مدل با توجه به مقادیر پیشنهادی نرم افزار اقدام به اشباع سازی مدل گردیده است. شکل ۳ و جدول ۲ مقدار t-value مدل نهایی پژوهش یعنی نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی است.

جدول ۲- مقادیر t-value در مدل عاملی تأییدی پرسشنامه عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی

مقادیر P	t-value	مسیر
۰۰۰۱۰	۱۲۹,۶۶۶	عامل انسانی و آموزشی < - توانمند ساختن مهارتی دانش
۰۰۰۱۰	۱۲۸,۲۵۱	عامل انسانی و آموزشی < - سرمایه فکری
۰۰۰۱۰	۱۰۸,۴۴۳	عامل سازمانی < - ساختار سازمانی
۰۰۰۱۰	۶۶,۵۸۴	عامل سازمانی < - مدیریت دانش
۰۰۰۱۰	۲۹۵,۵۱۸	عامل سازمانی < - نوآوری سازمانی
۰۰۰۱۰	۵۵,۷۳۹	عامل فردی < - تحمل ابهام
۰۰۰۱۰	۲۰۳,۱۲۶	عامل فردی < - دانش و تخصص
۰۰۰۱۰	۱۰۰,۹۳۵	عامل محیطی < - پویایی سازمان
۰۰۰۱۰	۱۹۸,۰۷۸	عامل محیطی < - پیچیدگی های فناوری
۰۰۰۱۰	۱۶۳,۵۹۸	عامل گروهی < - حمایت مدیریتی
۰۰۰۱۰	۲۱۳,۰۱۶	عامل گروهی < - سیستم ارتباطات
۰۰۰۱۰	۱۵,۵۴۱	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی < - عامل انسانی و آموزشی
۰۰۰۱۰	۲۹۵,۰۷۴	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی < - عامل سازمانی
۰۰۰۱۰	۲۴,۵۹۵	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی < - عامل فردی
۰۰۰۱۰	۵۸,۲۷۴	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی < - عامل محیطی
۰۰۰۱۰	۱۳۷,۴۶۵	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی < - عامل گروهی





شکل ۱ مقدار t-value مدل نهایی خروجی تحلیل

### عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

برای پاسخ به سوال و باتوجه به مدل ارائه شده و نتایج بیان شده در جدول ۱ و ۲، تمام عوامل و ابعاد و مولفه‌های در نظر گرفته شده به عنوان عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی که به علت داشتن بار عاملی بالای ۰/۴ و قرار گرفتن t-value در بازه مناسب تعیین گردیده شده‌اند. این عوامل عبارتند از عوامل فردی، گروهی، سازمانی، محیطی و انسانی و آموزشی می‌باشند. هم‌چنین ابعاد به دست آمده ۱- عامل انسانی و آموزشی شامل مولفه‌های (توانمند ساختن مهارت دانش، سرمایه فکری) ۲- بعد عامل سازمانی شامل مولفه‌های (ساختار سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی) ۳- بعد عامل فردی شامل مولفه‌های (تحمل ابهام، دانش و تخصص) ۴- بعد عامل محیطی شامل مولفه‌های (پویایی سازمان، پیچیدگی‌های فناوری) ۵- بعد عامل گروهی شامل مولفه‌های (حمایت مدیریتی، سیستم ارتباطات) شناسایی گردیده است.

اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های سازنده مدل نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی به ترتیب عبارت است از عامل سازمانی، عامل گروهی، عامل محیطی، عامل انسانی و آموزش و در نهایت عامل فردی قرار دارد.

جدول ۳ رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی

رتبه	بار عاملی استاندارد	شاخص	رتبه	بار عاملی استاندارد	متغیر
دوم	۰,۸۴۲	تحمل ابهام	پنجم	۰,۶۶۱	عامل فردی
اول	۰,۹۴۶	دانش و تخصص	دوم	۰,۹۱۱	عامل گروهی
دوم	۰,۹۳۹	حمایت مدیریتی	اول	۰,۹۶۶	عامل سازمانی
اول	۰,۹۴۳	سیستم ارتباطات	سوم	۰,۸۷۶	عامل محیطی
دوم	۰,۹۱۷	ساختار سازمانی			
سوم	۰,۸۲۳	مدیریت دانش			
اول	۰,۹۶۵	نوآوری سازمانی			
دوم	۰,۸۹۱	پویایی سازمانی			

اول	۰,۹۵۴	زیرساخت ها و پیچیدگی های فناوری		
اول	۰,۹۴۳	سرمایه فکری		
دوم	۰,۹۱۶	توانمند ساختن مهارتی دانش	چهارم	عامل انسانی و آموزش ۰,۵۹۸

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می گردد نتایج رتبه بندی مولفه های ابعاد و مولفه های عوامل نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی که با استفاده از بازه های عاملی ابعاد به دست آمده است به ترتیب نشان می دهد: از عامل سازمانی با ۰/۹۶۶ در رتبه اول ، عامل گروهی با ۰/۹۱۱ رتبه دوم، عامل محیطی با ۰/۸۷۶ با رتبه سوم، عامل انسانی و آموزش با ۰/۵۹۸ رتبه چهارم و در نهایت عامل فردی با ۰/۶۶۱ در رتبه پنجم قرار دارند. هم چنین در رتبه بندی مولفه های تحقیق بدین صورت می باشد : عامل فردی ،مولفه دانش و تخصص با بار عاملی ۰/۹۴۶ در رتبه اول و پس از آن تحمل ابهام با ۰/۸۴۲ در رتبه دوم قرار دارد.رتبه بندی مولفه های عامل گروهی؛ مولفه سیستم ارتباطات با ۰/۹۴۳ در رتبه اول و پس از آن حمایت مدیریتی با ۰/۹۳۹ در رتبه دوم قرار دارد.رتبه بندی مولفه های عامل سازمانی؛ نوآوری سازمانی با ۰/۹۶۵ رتبه اول ، ساختار سازمانی با ۰/۹۱۷ رتبه دوم و پس از آن مدیریت دانش با ۰/۸۲۳ در رتبه سوم قرار دارد. رتبه بندی مولفه های عامل محیطی ؛مولفه زیرساخت ها و پیچیدگی های فناوری با ۰,۹۵۴ رتبه اول و پس از آن پویایی سازمانی با ۰/۸۹۰ رتبه دوم قرار دارد.رتبه بندی مولفه های عامل انسانی و آموزش؛ مولفه سرمایه فکری با ۰,۹۴۳ در رتبه اول و پس از آن توانمند ساختن مهارتی دانش با ۰,۹۱۶ رتبه دوم قرار دارد.

### بحث و نتیجه گیری

تا اواخر قرن نوزدهم، کلمه نوآوری دارای بار مفهومی منفی بود و بر سرکشی، تمارد و آزاردهندگی دلالت می کرد. از اوایل قرن بیستم با استفاده علمی و جدید از این کلمه توسط شومپتر،<sup>۱</sup> به مرور بار مثبت یافت و امروزه، نوآوری بر تغییرات مطلوب و ارزشمند در امور اقتصادی و اجتماعی دلالت می کند. در حقیقت ارائه مفهومی مثبت از نوآوری ایده جدیدی است

که ابتدا توسط شومپیتر مطرح شد. (Entezari, 2005). نوآوری سازمانی ایجاد محصولات و خدمات جدید، مفید و با ارزش در فضای سازمانی است. در حقیقت، نوآوری سازمانی تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آن ها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است. (Gumusluoglu & Ilsev, 2009) بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق در جدول ۱ و ۲، تمام عوامل و ابعاد و مولفه های در نظر گرفته شده به عنوان مدل ارائه شده عوامل بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی که به علت داشتن بار عاملی بالای ۰/۴ و قرار گرفتن t-value در بازه مناسب تعیین شده اند. این عوامل عبارتند از عوامل فردی، گروهی، سازمانی، محیطی و انسانی و آموزشی هستند. همچنین مولفه های به دست آمده از ۱- بعدعامل انسانی و آموزشی شامل مولفه های (توانمند ساختن مهارت دانش، سرمایه فکری) ۲- بعد عامل سازمانی شامل مولفه های (ساختار سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی) ۳- بعد عامل فردی شامل مولفه های (تحمل ابهام، دانش و تخصص) ۴- بعد عامل محیطی شامل مولفه های (پویایی سازمان، پیچیدگی های فناوری) ۵- بعدعامل گروهی شامل مولفه های (حمایت مدیریتی، سیستم ارتباطات) شناسایی گردیده است. نتایج رتبه بندی ابعاد نشان داد که عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی به ترتیب عبارت است از عامل سازمانی رتبه اول، عامل گروهی رتبه دوم، عامل محیطی رتبه سوم، عامل انسانی و آموزش رتبه چهارم و در نهایت عامل فردی رتبه پنجم نظرات قرار دارد. نتایج بدست آمده این تحقیق با تحقیقات محققانی همسوست (Haelermans & Witte, 2012)، (Chang et al, 2011) که به این تحلیل دست یافتند که فرصت های آموزشی، حمایت همکاران را در تحقیق خود مهم و یکی از عوامل مطلوب برای نوآوری در سازمان بر شمردند، (Bergart & D'Elia, 2010) که عامل فردی را مهم دانسته، (Camisón & Villar-López, 2014) که نوآوری در فناوری، نوآوری سازمانی، مدیریت دانش را مهم دانسته و هم چنین به این تحلیل دست یافتند و اذعان داشته اند که هم-افزایی میان نوآوری سازمانی و نوآوری فناورانه وجود دارد، در نتیجه نمی توان نوآوری فناورانه را جایگزین نوآوری سازمانی دانست یا برعکس (Waenink, 2016) در بعد فرایند رفتار نوآورانه در سازمان مورد تحقیق بین توانایی ها و ظرفیت ها، دانش تخصصی بیشترین و پیش کنشگری کمترین تاثیر را بر رفتار نوآورانه داشته اند. هم چنین از بین عامل های مدیریت منابع انسانی،

آموزش بیشترین و اشتراک اطلاعات کمترین تاثیر را بر رابطه میان توانایی ها و رفتار نوآورانه داشته اند (Aghadavod et al., 2010) که به بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران پرداختند. نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی آنها نشان می دهد که مولفه های ساختار سازمانی و نوآوری در سازمان با ضریب مورد قبول تایید گردیده اند. همچنین بهرامی و همکاران (Bahrami et al., 2011)، تفرشی و همکاران (Tafreshi et al., 2011) که عوامل فردی، خلاقیت و نوآوری، سازمانی، دانش و تخصص، مورد شناسایی قرار گرفته است. هم چنین پرهیزگار و همکاران (Parhizgar et al., 2013) یافته ها تحقیق آنها نشان داد که عوامل سازمانی شامل (ساختاری، فرهنگی، منابع انسانی، سبک رهبری، حمایت مدیریت عالی، ارتباطات، سیستم پاداش، هماهنگی) محیطی (فضای رقابتی، پویایی سازمانی، شرایط اقتصادی مناسب، زیرساختهای فناوری، توجه به مشتری، پیچیدگی فناوری) مادی (ترس از دست دادن درآمدها، کاهش مشوق های سرمایه گذاری، ترس از متروک ماندن، هزینه های خروج سنگین) و فردی (شهامت، تحمل ابهام، ریسک پذیری، استقلال، اعتماد به نفس، کانون کنترل، انگیزه، پشتکار و استقامت) در ایجاد فضای نوآوری در دانشگاه های تهران نقش دارند. براری و جمشیدی (Barari & Jamshidi, 2015)، حسن زاده و همکاران (Hassanzadeh et al., 2014)، دژمخوی و همکاران (Dezhmakhohi et al, 2015)، بابایی و همکاران (Babaei et al., 2015)، مظفری و ملک محمدی (Mozaffari & Malek Mohammadi, 2016)، خانی و نصرالهی (Khani & Nasrollahi, 2016)، رحمان زاده (Rahmanzadeh, 2016)، شاهبندرزاده و کریمی (Shahbandarzadeh et al., 2016) و هم چنین پژوهشگران خارجی همچون والراو و راوان (Walrave & Raven, 2016)، وینینک (Waenink, 2016)، کامیسون و ویلارلوپز (Camisón & Villar-López, 2014)، برگارت و دی الیا (Bergart & D'Elia, 2010) جینگ و جین (Chang & Chuang, 2011) همسوست.

- 
- 1 . Walrave and Raven
  - 2 . Camisón & Villar-López
  - 3 . Bergart and D'Elia
  - 4 . Jing and Jin

### پیشنهادهای منتج از یافته های تحقیق

کار گروه امکان سنجی دانشگاه با مطالعه زیر ساخت ها در خصوص استقرار فناوری های نوین در کتابخانه ها که به سرعت، دقت و کیفیت خدمت کمک می کنند فعال شود؛ هم چنین سواد اطلاعاتی، به عنوان یک شاخص رشد در تمام سطوح منابع انسانی دانشگاه آموزش و گسترش یابد.

دوره های تخصصی ارتباط و تعامل برای کتابخانه های دانشگاه ها برگزار گردیده تا درک نیازهای منابع انسانی و به عبارتی سرمایه های انسانی دانشگاه اعم از مشتریان و پرسنل به شیوه ای علمی صورت بندی گردد و منافع ذی نفعان دانشگاه (دانشجویان) در همه حال حفظ شود و بازتاب عملکردها یا به عبارتی "شناخت علمی" به آنان داده شود که این امر می تواند در رشد و شکوفایی نو آوری هم در سازمان و هم در دانشجویان گردد.

آگاهی مدیران کتابخانه های دانشگاه آزد اسلامی و کارکنان آن از نوآوری الزامی شود تا بتوانند با زمینه ای از آگاهی های مورد نیاز و نو وارد عرصه کار و فعالیت شوند و در آنجا با آفرینندگی، نقش مؤثری در تحقق هدف ها و پیشرفت سازمان های خود داشته باشند.

یک ساختار مؤثر ارتباطی، دوایر و بخش های علمی دانشگاه های مختلف در جستجو، جمع آوری و انتشار اطلاعات، جهت نو آوری های و توانایی بهتر نیروی های انسانی و سازمانی ایجاد گردد.

## References

- Aghadavod, R<sup>†</sup> Hatami, r<sup>†</sup> hakimineya, B. (2010). Investigating the Factors Affecting Organizational Innovation among Managers (Case Study of Isfahan Senior Telecommunications Managers). Quarterly Journal of Social Sciences, Islamic Azad University, Shoushtar Branch. 11: 127-170.[in Persian]
- Ahmadi moghadam, A & Solomon Pur Omran, M . (2019). Analyzing the relationship between electronic human resource management (e-HRM) and organizational innovation and talent management. , 9(36), 107-126.. [in Persian]
- Babaei, P<sup>†</sup> Afshar, E<sup>†</sup> Shahin, A. (2015). In the Struggle for Change: Innovative Experiences of University Library Managers in a number of Iranian universities. Journal of Library and Information Science Studies. 15: 42-19.
- Bahrami, S<sup>†</sup> Rajaiipour, S<sup>†</sup> Agha Hosseini, T<sup>†</sup> Bakhtiar Nasrabadi, H<sup>†</sup> Yarmohammadian, M. H. (2011). Analysis of Multiple Relationships of Intellectual Capital and Organizational Innovation in Higher Education. Journal of Research and Planning in Higher Education. 17 (3): 27-50.
- Bahrami, S<sup>†</sup> Rajaiipour, S. (2011). "Analyzing Multiple Relationships of Surat Thought and Organizational Innovation in Higher Education" Journal of Research and Planning in Higher Education, No. 60. [in Persian]
- Barari, B & Jamshidi, L. (2015). Investigating the Role of Knowledge Management on Organizational Innovation among the Staff of Mazandaran University. Educational Leadership and Management Research 3. 117-139.
- Barbieri, C. C. T., Osório, E., & Vilela, A. C. F. (2016). Combustibility and reactivity of coal blends and charcoal fines aiming use in ironmaking. Materials Research, 19(3), 594-601.
- Bergart, R & D'Elia, M. J. (2010). Innovation: the language of learning libraries. Reference services review, 38(4), 606-620.
- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. Journal of business research, 67(1), 2891-2902.
- Chang, C. P, Chuang, H. W & Bennington, L. (2011). Organizational climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. Qual Quant, 45: 935-95.
- Dezhmkhoh, M<sup>†</sup> Mohammadi Sanati, M<sup>†</sup> Shaabani, A<sup>†</sup> Rajaiipour, S. (2015). Organizational Innovation in the Libraries of Shiraz University and Shiraz University

of Medical Sciences, Health Information Management; 45); From page 615 to page 624. [in Persian]

Entezari, y. (2005). Innovative Economics: A New Model for Policy Analysis and Development for Science, Technology and Innovation. Quarterly journal of research and planning in higher education; 11 (1): 219-255.[in Persian]

Faryad, L<sup>۱</sup>; Khorakian, A<sup>۲</sup>; Nazemi, S. (2016). "Investigating the Effect of Psychological Empowerment on Innovative Behavior of Employees with regard to their Career Desire", Quarterly Journal of Management Development, Volume 25, Number Eighth, pp26-17. [in Persian]

Gumusluoglu, Lale. Ilsev, Arzu .(2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research. pp 461-473

Haelermans, C & Witte, K. D. (2012). The role of innovations in secondary school performance – Evidence from a conditional efficiency model. European Journal of Operational Research. 223: 541-549.

Harland, F., Stewart, G., & Bruce, C. (2017). Ensuring the academic library's relevance to stakeholders: The role of the Library Director. The Journal of Academic Librarianship, 43(5), 408-397.

Hassanzadeh, M<sup>۱</sup>; Zarei, A<sup>۲</sup>; Hilalyan, F. (2014). The Relationship of Knowledge Sharing with Creativity and Innovation among Librarians of Central Libraries of Tarbiat Modares University, Islamic Azad University of Science and Research and Medical Sciences. Journal of Information Systems and Services. 3 and 4 (15 and 16): 36-23.

Jantz, R. C. (2012). Innovation in academic libraries: An analysis of university librarians' perspectives. Library & Information Science Research, 34(1), 12-3

Jantz, R. C. (2013). Incremental and radical innovations in research libraries: An exploratory examination regarding the effects of ambidexterity, organizational structure, leadership and contextual factors. Doctoral Dissertation, Rutgers the State University of New Jersey– New Brunswick. Retrieved October 11, 2013 from <http://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/40599/PDF/1/>

Jantz, R. C. (2015). The determinants of organizational innovation: An interpretation and implications for research libraries. College & Research Libraries, 76(4), 512-536

Khani, R<sup>۱</sup>; Nasrollahi, Z. (2016). Investigating the Role of Factors Affecting Innovation (Comparing Developed and Developing Countries). Strategic and Macroeconomic Quarterly. 18: 1-25.



Mozaffari, M; Malek Mohammadi, M. (2016). Evaluating the Factors Affecting the Process of Technology Innovation Supply with Interpretive Structural Modeling Approach. Second International Conference on ICT Management and Communication. August 7, 2016.

Nowkarizi, M; Saberi, M; Hossein Dayyani, M. (2017). Investigating the Status of Acceptance and Utilization of Iran's Databases from Users' Perspectives: A Case Study of Iran's Information and Science Research Institute's Databases. Library and Information Science Studies. [in Persian].

Nowruzi Chakly, A & Daiani, M. H. (2007) . Factors Affecting the Success of Managers of National Science Information Centers in Iran. Librarianship and Information 4. 145.. [in Persian]

Pahizgar, M. M; Foruzandeh Dehkordi, L; Jokar, A. A; Mohammad Drini, W. (2013). Identifying Factors Affecting Organizational Innovation Based on the Innovation Paradigm, Journal of Industrial Management Studies - Eleventh Year, Winter, No. 31.

Rahmanzadeh, S. A. (2016). Organizational Factors Influencing Creativity and Innovation in IRIB. Innovation and Creativity in the Humanities, Volume 6, Number 3, 1-34.

Shahbandarzadeh, H & Karimi, S. (2016). Investigating the Factors of Organizational Creativity Based on Academic Perception (Case Study: Persian Gulf University). Organizational Culture Management. 345-368.

Sharafi, M. (2008). "Innovation in Higher Education (Baldrige Model)", Tadbir Monthly, No. 191, pp. 6-1. [In Persian]

Tafreshi, S; Sepehr, F; Karimi, K. (2011). Investigating the Factors Affecting the Creativity and Innovation of Isfahan University Librarians from Their Perspective. Journal of Library and Information Science. 2 (1): 91-110.

Turani, H; Aghaie, A; manteghi, M. (2012). "Global Experiences in Educational Innovation from the Perspective of Production Approaches and Implementation of Innovation in Iranian Public Education", Journal of Educational Innovation, No. 43, Eleventh Year, pp. 41 -7. [In Persian]

URL: <http://journal.irphe.ir/article-1-1263-fa.html>

Waenink, E. (2016). Creating innovative employees: the effect of competences on innovative work behavior and the moderating role of human resource practices. Master thesis, University of Twente. Retrieved August 12,

URL: <http://essay.utwente.nl/61964/1/Final-Version-Master-Thesis-Elles-Waenink-August-012.pdf>

Walrave, B., & Raven, R. (2016). Modelling the dynamics of technological innovation systems. *Research policy*, 45(9), 1833-1844.