



Restudying Prerequisites and Outcomes of Organizational Innovation: A Systematic Literature Review

Naser Asgari * 

*Corresponding Author, Associate Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: nasgari@ssau.ac.ir

Reza Babaei 

MSc.Student, Department of Industrial Management, Faculty of Industrial Management and Technology, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: reza.babaei@ut.ac.ir

Arash Rahimi 

MSc.Student, Department of Industrial Management, Faculty of Industrial Management and Technology, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: ar.rahimi@ut.ac.ir

Seyed Faramarz Ghorani 

Associate Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: f.ghorani@ssau.ac.ir

Abstract

Objective

Today, innovation is recognized as the primary key to gaining a competitive advantage and achieving long-term success in competitive markets. Organizations with high innovation capacity can respond more rapidly and effectively to environmental challenges. The significance of this issue in the current competitive landscape has led to numerous studies on the prerequisites and outcomes of innovation. To gain a more comprehensive understanding of this field, the present research has reviewed and categorized the results and findings of these studies.

Citation: Asgari, Naser; Babaei, Reza; Rahimi, Arash & Ghorani, Seyed Faramarz (2025). Restudying Prerequisites and Outcomes of Organizational Innovation: A Systematic Literature Review. *Industrial Management Journal*, 17(1), 163-203. (in Persian)



Methods

This research is practical in its purpose and was conducted using a qualitative approach and a systematic literature review method. The information sources for the study were articles published on the topic in reputable domestic scientific databases within the selected time period. These articles were chosen based on the inclusion criteria for the systematic review process. The data were analyzed using qualitative content analysis.

Results

Reexamining and categorizing the factors that promote and enhance innovation within organizations revealed several key prerequisites: environmental prerequisites (environmental pressures and supports), organizational prerequisites (organizational capabilities, intelligence, resource management, intangible assets, organizational orientations, and removing obstacles), human prerequisites (learning ability, creativity, effective communication, motivation, and trust), cultural and leadership prerequisites (cultural characteristics and directive leadership styles), human resource management requirements (human resource capabilities, empowerment, job and organizational fit, human resource management practices), and infrastructure prerequisites (flexible structures and technologies that facilitate interactions). Additionally, the outcomes of innovation are classified into two categories: individual outcomes (creativity, empowerment, and job performance) and organizational outcomes (organizational reputation, productivity, entrepreneurial capability, product quality, customer capital, value addition, knowledge management, learning, and organizational performance).

Conclusion

To thrive in today's competitive markets, organizations must continuously pursue innovation. For successful implementation, they must address critical issues such as the prerequisites and outcomes of innovation. The findings of this research provide a comprehensive understanding of the various prerequisites and requirements for organizations that aim to adopt innovation as a core strategy. Meeting these requirements can create a platform that facilitates and accelerates innovation. This effort necessitates alignment and convergence among the organization's structural, human, cultural, and technological elements, with human resources management playing a key role. The organization's capable and motivated human resources, founded on trust and complementary relationships among leaders, must be fostered by human resources management through its various functions. Additionally, leaders who support innovation and individuals who strive to embed innovation into the organization's direction and culture are essential. Furthermore, top management should ensure structural and technological alignment with the innovation strategy. The presence of flexible and dynamic structures, along with information and communication technologies that facilitate interactions, can foster a continuous cycle of organizational innovations.

Keywords: Innovation, Organizational innovation, Innovation prerequisites, Innovation outcomes, Systematic literature review.



بازشناسی پیشران‌ها و رهاوردهای نوآوری سازمانی: مرور نظام‌مند ادبیات

ناصر عسگری

* نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: nasgari@ssau.ac.ir

رضا بابائی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت صنعتی و فناوری، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: reza.babaei@ut.ac.ir

آرش رحیمی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت صنعتی و فناوری، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: ar.rahimi@ut.ac.ir

سیدفرامرز قرآنی

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: f.ghorani@ssau.ac.ir

چکیده

هدف: امروزه نوآوری کلید اصلی مزیت رقابتی و موفقیت بلندمدت کسب‌وکارها در بازارهای رقابتی شناخته می‌شود؛ زیرا سازمان‌هایی که از ظرفیت بالای نوآوری برخوردارند، سریع‌تر و بهتر می‌توانند پاسخ‌گوی چالش‌های محیطی خود باشند. اهمیت این موضوع در شرایط رقابتی کنونی، موجب شده است تا مطالعات متعددی در خصوص پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری انجام شود. به‌منظور کسب شناخت جامع‌تر در این زمینه، پژوهش حاضر به مرور و طبقه‌بندی رهاورد و یافته‌های حاصل از این مطالعات پرداخته است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و با رویکرد کیفی و روش مرور نظام‌مند ادبیات انجام شده است. منابع اطلاعاتی پژوهش، مقاله‌های منتشر شده درباره موضوع این پژوهش در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی، در بازه زمانی منتخب بوده است. این مقاله بر اساس معیارهای ورود به فرایند مرور نظام‌مند انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است.

استناد: عسگری، ناصر؛ بابائی، رضا؛ رحیمی، آرش و قرآنی، سیدفرامرز (۱۴۰۴). بازشناسی پیشران‌ها و رهاوردهای نوآوری سازمانی: مرور نظام‌مند ادبیات. مدیریت صنعتی، ۱۷(۱)، ۱۶۳-۲۰۳.

یافته‌ها: بازشناسی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر ترویج و ارتقای نوآوری در سازمان نشان داد که پیشران‌های اساسی نوآوری عبارت‌اند از: پیشران‌های محیطی (فشارهای محیطی و حمایت‌های محیطی)، پیشران‌های سازمانی (قابلیت‌های سازمانی، هوشمندی، مدیریت منابع، سرمایه‌های ناملموس، جهت‌گیری‌های سازمانی و رفع موانع)، پیشران‌های انسانی (قابلیت یادگیری، خلاقیت، ارتباطات اثربخش، انگیزش و اعتماد)، پیشران‌های فرهنگی و رهبری (ویژگی‌های فرهنگی و سبک‌های رهبری تسهیلگر)، پیشران‌های مدیریت منابع انسانی (قابلیت‌های منابع انسانی، توانمندسازی، تناسب شغلی و سازمانی، اقدامات مدیریت منابع انسانی)، پیشران‌های زیرساختی (ساختارهای منعطف و فناوری‌های تسهیلگر تعاملات). همچنین رهاورد حاصل از نوآوری نیز در قالب دودسته رهاوردهای فردی (خلاقیت، توانمندسازی و عملکرد شغلی) و رهاوردهای سازمانی (شهرت سازمانی، بهره‌وری، قابلیت کارآفرینی، کیفیت محصولات، سرمایه مشتری، ارزش‌افزایی، مدیریت دانش و یادگیری، عملکرد سازمانی) طبقه‌بندی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: برای بقا در بازارهای کنونی، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر به‌دنبال نوآوری باشند. برای اجرای موفق نوآوری نیز باید به مسائلی حیاتی، همچون پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری توجه داشته باشند. رهاورد حاصل از این پژوهش، می‌تواند شناخت کمابیش جامعی از پیش‌نیازها و الزامات گوناگون موردنیاز سازمان‌هایی که می‌خواهند نوآوری را به‌عنوان یک راهبرد اساسی در پیش گیرند فراهم سازد. مهیا کردن این الزامات می‌تواند بستری تسهیلگر برای ترویج و تسریع نوآوری فراهم سازد. این کار به هم‌سویی و هم‌گرایی میان ارکان مختلف ساختاری، انسانی، فرهنگی و فناورانه سازمان نیاز دارد و در این میان، مدیریت منابع انسانی نقشی کلیدی دارد. برخورداری سازمان از منابع انسانی توانمند و باانگیزه‌ای که در آن، روابطی مبتنی بر اعتماد و هم‌افزایی حاکم است، از سویی وظیفه مدیریت منابع انسانی است که با انجام کارکردهای گوناگون خود، به رشد و پرورش چنین منابعی مساعدت کند و از دیگر سوی، نیازمند وجود رهبرانی است که از نوآوری و افراد خلاق حمایت می‌کنند و می‌کوشند نوآوری را به جهت‌گیری کلی سازمان و فرهنگ عمومی تبدیل کنند. همچنین مدیریت عالی سازمان باید به تناسب ساختاری و فناورانه با راهبرد نوآوری توجه داشته باشند. وجود ساختارهای منعطف و پویا و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی که روابط و تعاملات میان افراد را تسهیل کند، چرخه فزاینده‌ای از نوآوری‌های سازمانی را ایجاد می‌کند.

کلیدواژه‌ها: نوآوری، نوآوری سازمانی، پیش‌نیازهای نوآوری، رهاورد نوآوری، مرور نظام‌مند ادبیات.

مقدمه

امروزه نوآوری کلید اصلی مزیت رقابتی و موفقیت بلندمدت در بازارهای رقابتی است. همچنین در حال حاضر به دلیل پیچیده‌تر شدن علوم و بازارهای رقابتی، نقش نوآوری در بقای سازمان‌ها بیش از پیش احساس می‌شود (محمدی، گروسی مختارزاده و جعفرنژاد چقوشی، ۱۴۰۳). نوآوری در کشورها به رونق کسب و کار کمک شایانی می‌کند (آقازاده، زارعی هنزکی، محمدی و الهی، ۱۴۰۰)؛ به طوری که سازمان‌هایی که از ظرفیت نوآوری زیادی برخوردارند سریع‌تر و بهتر می‌توانند به چالش‌های محیطی خود پاسخ دهند (نوروزی، خدای و عبیدی، ۱۴۰۱). از این رو، امروزه کشف راه‌هایی برای ارتقای نوآوری پیش‌نیاز بقای کسب‌وکارهاست (کرسکوا و برایر^۱، ۲۰۲۳). همچنین نوآوری به‌عنوان مهم‌ترین گزینه راهبردی شناخته شده است که توانایی سازمان را برای پاسخ‌گویی به نیازهای در حال تغییر مشتریان و تغییرات فناوری و حفظ عملکرد رقابتی به‌طور چشمگیر افزایش می‌دهد (عاشوری جیرکل، شکیب و خمسه، ۱۴۰۱). در زمان‌های چالش‌برانگیز، مانند بحران‌های مالی جهانی، همه‌گیری کرونا یا تغییرات آب‌وهوایی، نوآوری نه تنها به تفاوت در عملکرد سازمان‌ها کمک می‌کند، بلکه ممکن است به تفاوت بین مرگ یا بقای سازمان‌ها نیز تبدیل شود (کرسکوا و برایر، ۲۰۲۳). برای رقابتی ماندن، هم شرکت‌ها و هم کشورها باید در مرز یا لبه نوآوری قرار گیرند (شواب^۲، ۲۰۱۷).

از نگاه رقابت جهانی، نوآوری به‌عنوان پیشروانی کلیدی برای پاسخ‌گویی به کیفیت، کمیت و سرعت موردنیاز عمل می‌کند. همچنین از آنجا که توان رقابت‌پذیری شرکت‌ها، هم به عملکرد درونی و هم به توانایی انطباق با لایه‌های مختلف محیط، شامل ذی‌نفعان، بخش‌های اجتماعی و اقتصادی و محیط جهانی وابسته است، قابلیت ایجاد و استمرار نوآوری در حوزه‌های فرایند و محصولات یا خدمات، در بقای سازمان‌ها نقش بسیار حیاتی دارد (حسان، سیدجوادین، فیاضی و سید نقوی، ۱۳۹۹). شرکت‌ها نیز به دنبال بهینه‌سازی تحقیقات و طراحی ارزش‌های جدید در قالب محصولات و فرایندهای جدید و حتی راه‌های کمتر تجربه شده برای کسب‌وکار خود هستند. در نتیجه نوآوری به‌عنوان قابلیت سازمان برای تولید ارزش جدید برای ذی‌نفعان شناخته می‌شود. رهبری، فرهنگ‌سازمانی، منابع، مشارکت مصرف‌کنندگان و کارکنان نیز از متغیرهایی است که با قابلیت نوآوری مرتبط هستند (درویتسیوتیس^۳، ۲۰۱۰). نوآوری یکی از متغیرهای کلیدی برای موفقیت بلندمدت سازمان‌هاست که با توجه به محیط و شرایط رقابتی که در آن قرار گرفته‌اند، روزبه‌روز بر اهمیت آن بیشتر تأکید شده است. از این رو، سازمان‌های نوآور سریع‌تر و بهتر می‌توانند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند و خود را با آن منطبق سازند (جیمز خیمنز، سانز واله و هراندز اسپالاردو^۴، ۲۰۰۸). به همین دلیل تلاش برای ارتقای قابلیت نوآوری سازمان‌ها در کانون توجه مدیران و پژوهشگران این عرصه بوده است.

در سال‌های اخیر میزان پژوهش‌های انجام شده در حوزه نوآوری افزایش داشته است، به شکلی که در حال حاضر با انبوهی از پژوهش‌های مرتبط با نوآوری روبه‌رو هستیم. این گستردگی و تنوع حاصل اهمیت روزافزون نوآوری در شرایط رقابتی و پویای حال حاضر و همچنین نوع نگاه هر پژوهشگر به این موضوع است. در این میان، با توجه به زارع،

1. Krskova and Breyer

2. Schwab

3. Dervitsiotis

4. Iméñez-Jimenez, Sanz Valle and Hernandez-Espallardo

خامه‌چی و رنگریز (۱۳۹۸) پیش‌نیازهای متفاوتی برای نوآوری شناسایی شده است، از جمله: رهبری تحول‌آفرین (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رستگاری و مقصودی، ۱۳۹۵)، سرمایه اجتماعی (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷)، اعتماد سازمانی (هویدا و همکاران، ۱۳۹۴؛ پرناک، ۱۳۹۴)، مدیریت دانش (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۵؛ درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷)، یادگیری سازمانی (بشلیده و همکاران، ۱۳۹۵؛ طوطیان و همکاران، ۱۳۹۷) و خلاقیت سازمانی (اسدی و همکاران، ۱۳۹۶؛ نجفی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین رهاورد گوناگونی نیز برای نوآوری برشمرده شده است، از جمله مزیت رقابتی (ایرج پور و همکاران، ۱۳۹۸)، کیفیت (رودری، کاکائی و نصیبیان، ۱۴۰۰)، عملکرد سازمان (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱) و یادگیری سازمانی (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

با وجود این، عمده پژوهش‌هایی که تاکنون در کشور در خصوص این موضوع انجام شده است، ماهیت کمی دارند و بسیاری از آن‌ها به مطالعه یک یا چند عامل محدود در این زمینه پرداخته‌اند. مطالعات کیفی نیز به دلیل ماهیتی که دارند با عمق بیشتری به مطالعه این موضوع پرداخته‌اند؛ اما قابلیت تعمیم رهاورد آن‌ها محدود است. از این‌رو، انجام مطالعه‌ای مروری در این زمینه، می‌تواند شناخت به نسبت جامعی فراهم سازد. با وجود این، پژوهش‌هایی که چکیده و عصاره رهاورد پژوهش‌های انجام شده در حوزه نوآوری را به گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای علمی فراروی پژوهشگران و دست‌اندرکاران قرار دهد، کمتر انجام شده است. بررسی بدنه دانش موجود در این زمینه نشان می‌دهد در حوزه‌هایی مانند مفهوم نوآوری، همکاری، شبکه‌سازی، نظام نوآوری و اکوسیستم تحقیقات مروری چشمگیری انجام شده است (مانند خسروشاهی و همکاران، ۲۰۲۴)؛ اما پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. زارع و همکاران (۱۳۹۸) در این خصوص تأکید دارند که به دلیل وجود پژوهش‌های متعدد و همچنین پراکندگی و گاه واگرایی رهاورد پژوهش‌های پیشین، ضروری است که مطالعه‌ای فراگیر در خصوص پیش‌نیازها و رهاورد گوناگون حاصل از نوآوری در مطالعات پیشینی اجرا شود که در این خصوص در کشور انجام شده است.

براین اساس پژوهش حاضر از میان ابعاد گوناگون مقوله نوآوری به دو موضوع پیش‌نیازها و رهاورد آن تمرکز دارد و بر آن است تا به این پرسش‌های اساسی پاسخ دهد که پیش‌نیازهای گوناگون ارتقای نوآوری در سازمان‌های ایرانی کدامند و نوآوری چه رهاوردها و رهاوردی برای این سازمان‌ها به همراه داشته است؟ یافته‌های این پژوهش می‌تواند شناخت نظری جامع‌تر و کلی‌تری در خصوص پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری فراهم سازد و به‌عنوان راهنمای سازمان‌ها در زمینه تدوین برنامه‌های نوآوری خود مورد استفاده قرار گیرد. همچنین به دلیل گستردگی دامنه مطالعات انجام شده قابلیت تعمیم رهاورد آن نیز بیشتر خواهد بود.

پیشینه پژوهش

مفهوم‌شناسی نوآوری

توافق قطعی و مشترکی در مورد اصطلاح نوآوری وجود ندارد و تعریف‌ها و تفسیرهای گسترده‌ای درباره آن با توجه به تفاوت‌های زبانی و مقتضیات مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و نظایر آن وجود دارد. همچنین پیتز دراکر، در کتاب خود، نوآوری و کارآفرینی، نوآوری را ابزاری برای بهره‌برداری از تغییرات در اکوسیستم شرکت و تبدیل آن به

فرصت‌هایی برای افزایش مزیت رقابتی شرکت معرفی کرده است (دراکر^۱، ۱۹۸۵). دیگر تعریف این است که نوآوری وسیله‌ای است که سازمان‌ها از طریق آن به تغییرات گوناگون محیطی پاسخ می‌دهند (هاگدورن و زوبل^۲، ۲۰۱۵). در تعریف دیگری «نوآوری فرایندی است که در آن نوآوری محور بوده و به آن مجموعه‌ای هدف و ارزش برای ایجاد توسعه پایدار اضافه می‌شود» (طباطبایی، دانش فرد و تیمورنژاد، ۱۴۰۱). به‌علاوه نوآوری به‌معنای توسعه موارد جدید است (ملکی و نیلفروشان، ۱۴۰۳). همچنین می‌توان این‌گونه پنداشت که نوآوری به معرفی چیزی جدید (محصول یا فرایند/خدمت) یا ایجاد بهبودهای قابل توجه در محصولات یا خدمات موجود اشاره دارد (آوان، آرنولد و گلگسی^۳، ۲۰۲۱). از دیدگاهی دیگر مفاهیم خلاقیت و نوآوری همسان به نظر می‌رسند. این مفاهیم ارتباط نزدیکی با هم دارند؛ چراکه هر دو به ایجاد ایده و پدیده جدید معطوف هستند با این تفاوت که خلاقیت به‌عنوان عامل فردی، ذهنی و درونی، ریشه نوآوری محسوب می‌شود. به‌عبارت‌دیگر نوآوری مرحله کاربردی و محصول نهایی خلاقیت است؛ بنابراین خلاقیت خمیرمایه و جوهره نوآوری محسوب می‌شود (هادیان و مروی نام، ۱۳۹۵).

پیش‌نیازها و الزامات نوآوری

رهبر نوآور باید از مشکلات مردم خود آگاه باشد و آن‌ها را درک کند و ابزارها و راه‌های جدیدی برای حل آن‌ها تدوین کند (شن، کاباک و یانگینلار^۴، ۲۰۱۳). رهبر نوآور باید دارای ارزش‌ها، مهارت‌ها و استعداد‌های مختلفی باشد. برخی از ارزش‌هایی که رهبران نوآور موفق دارند عبارت‌اند از: شجاعت، اعتماد، صداقت، درستکاری، برابری، اخلاق و در نظر گرفتن حقوق بشر (الحربی^۵، ۲۰۲۱). ویژگی‌هایی مانند روشنفکر بودن و بااستعداد بودن، رهبر را قادر می‌سازد تا به فعالیت‌های مناسب دست یابد. این ویژگی‌ها به رهبران نوآور اجازه می‌دهد تا از زمان و رقبا خود جلوتر باشند (کالوین^۶، ۲۰۱۰). رهبر باید عزم و اراده‌ای داشته باشد که او را به سمت تبدیل شدن به رهبر نوآور سوق دهد (الحربی، ۲۰۲۱). بسیاری از نویسندگان فناوری و مدیریت معاصر بر اهمیت پذیرش فناوری جدید در تقویت نوآوری تأکید کرده‌اند (لانزولا و سوارز^۷، ۲۰۱۲). تحقق نوآوری فناورانه شامل توانایی پرسنل، قابلیت تجهیزات، قابلیت اطلاعات و قابلیت سازمان است. شرکت‌ها می‌بایست از جدیدترین تکنولوژی استفاده کرده تا دانش کارکنان را بالا برده تا بر اساس آن بتوانند در محصولات خود نوآوری داشته باشند (رودری و همکاران، ۱۴۰۱). با اقدامات متمایز مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش)، سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند (دامنپور و اشناپور^۸، ۲۰۰۹). شرکت‌ها اگر خواهان بهبود قابلیت نوآوری هستند باید تلاش کنند تا انگیزه و توانایی کارکنان در توسعه آموزش و یادگیری را افزایش دهند. حاجی علی‌اکبری و نظری فرخی (۱۳۹۸) بیان می‌کنند که نوآوری مستمر از یک فرهنگ‌سازمانی که در آن آزمایش، بازیگوشی و حس موفقیت را به‌طور مداوم به ارمغان می‌آورد، نشأت

1. Drucker
2. Hagedoorn and Zobel
3. Awan, Arnold and Gölgeci
4. Şen, Kabak and Yangınlar
5. Alharbi
6. Colvin
7. Lanzolla and Suarez
8. Damanpour and Schneider

می‌گیرد. یکی از عناصر فرهنگ سازمانی شرکت، فرهنگ نوآوری محور است که شامل: انگیزه نوآوری محور، شایستگی نوآورانه، رفتار در موقعیت نوآورانه و همچنین سبک و کیفیت مدیریت تعیین‌کننده جو نوآوری است (شچپانسکا ووشچینا^۱، ۲۰۱۴). برای ایجاد فرهنگ نوآورانه باید الزامات خاصی برآورده شود که شامل ۶ نوع نگرش است: توانایی مدیران برای ریسک‌کردن، تشویق خلاقیت، مشارکت همه کارکنان در ایجاد فرهنگ نوآوری محور، مسئولیت مدیران و کارکنان در قبال اقداماتشان، اجازه‌دادن به کارکنان برای توسعه علایق و استفاده از استعدادهای منحصر به فردشان، شناسایی استعدادهای منحصر به فرد، توسعه استعدادهای شرکت؛ ایجاد این حس برای کارکنان که کارشان معنادار است و تأثیر مثبتی بر دستیابی به اهداف دارد (کلور، لوییس، گارسیا و مولینا^۲، ۱۹۹۸). ساختار سازمان چارچوبی از نقش‌ها، مسئولیت‌ها، اختیارات و روابط ارتباطی است که عمده‌ترین وظایف سازمان و دستیابی به اهداف آن طراحی شده است (آگبیم^۳، ۲۰۱۳). انتخاب یک شرکت برای طراحی ساختار سازمانی ممکن است به قابلیت نوآوری سازمانی آن کمک کند (داگرتی، چن و فرین^۴، ۲۰۱۱). آگبیم (۲۰۱۳) نیز به این نتیجه رسید که ساختار ارگانیک تأثیر قابل توجهی بر تولید ایده دارد. مهم‌ترین عامل از میان عوامل ساختاری که با خلاقیت و نوآوری در تضاد است، عامل رسمیت سازمانی است و چنین تصور می‌شود که کم‌کردن رسمیت، بخش مهمی از موانع ساختاری در مقابل خلاقیت و نوآوری را از میان برمی‌دارد (فخریان، ۱۳۸۱، به نقل از میرکمالی و رضائیان، ۱۳۹۴).

رهاوردهای حاصل از نوآوری

رگوئیا^۵ (۲۰۱۴) در مورد رهاوردها حاصل از نوآوری در مقاله خود این‌طور بیان کرد که تداوم شرکت به ظرفیت آن در توسعه مزیت‌های رقابتی در محصولات مربوط می‌شود که به آن اجازه می‌دهد وفاداری مشتریان را به دست آورد و سهم بازار خود را از طریق نوآوری در محصول افزایش دهد. رهاورد تحقیق لیپونن و هلفت^۶ (۲۰۱۰) نشان می‌دهد وسعت بیشتر اهداف نوآوری و منابع دانش با موفقیت بیشتر در نوآوری در سطح شرکت، به‌ویژه با توجه به «ارزش» نوآوری‌های تجاری‌سازی شده جدید از نظر درآمدهای فروش مرتبط است. در تحقیق راش و فون هیمل^۷ (۲۰۱۳) طراحی پروژه‌های نوآوری با در نظر گرفتن مزایای فرایند نوآوری داوطلبان فردی، می‌تواند سرمایه‌گذاری کل در تحقیق و توسعه و نوآوری در جوامع را تقویت کند. همچنین الحربی، جمیل، محمود و شاهارون^۸ (۲۰۱۹) بیان می‌کنند در اصل، نوآوری به یک سازمان کمک می‌کند تا با تولید محصولات جدید و منحصر به فرد برای مشتریان خود، مزیت رقابتی نسبت به رقبای خود کسب کند و سهم بازار خود را گسترش دهد. وقتی یک سازمان بتواند به این هدف دست یابد، سودآوری خود را بهینه می‌کند، جنبه‌ای که نرخ موفقیت آن را بسیار تعیین می‌کند.

1. Szczepańska-Woszczyzna

2. Claver, Llopis, Garcia and Molina

3. Agbim

4. Daugherty, Chen and Ferrin

5. Reguia

6. Leiponen and Helfat

7. Raasch and Von Himmel

8. Alharbi, Jamil, Mahmood & Shaharoun

روش‌شناسی پژوهش

از نگاه فلسفی، پژوهش حاضر مبتنی بر پارادایم تفسیری استوار است که هدف از آن مفهوم‌سازی و معنابخشی به واژگان است. داده‌های مورد استفاده در این پژوهش کیفی است. راهبرد مورد استفاده در این مطالعه مرور نظام‌مند ادبیات است که برای شناسایی، ارزیابی و تفسیر تحقیقات مرتبط با سؤال خاص تحقیق، موضوع یا پدیده مورد علاقه به کار می‌رود. همچنین روشی است که به جمع‌آوری، تنظیم و ارزیابی ادبیات در حوزه مورد نظر می‌پردازد (پل، لیم، اوکاس، هائو و برسیانی^۱، ۲۰۲۱: ۳۳۷؛ دابیچ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). به کارگیری قوانین و دستورالعمل‌های روش مرور نظام‌مند برای محققانی که این رویکرد را انجام می‌دهند، بسیار مهم است (کیچنهام^۳، ۲۰۰۴). استفاده از یک پروتکل مدون برای شناسایی، انتخاب و ارزیابی ادبیات مربوطه این روش را بسیار کارآمد می‌سازد. این فرایند باید قابل تکرار، عینی، شفاف، بی‌طرفانه و دقیق باشد (عمر علی و همکاران^۴، ۲۰۲۳: ۶).

در این مطالعه برای انجام مرور نظام‌مند ادبیات از پروتکل و دستورالعمل کیچنهام (۲۰۰۴) استفاده شده است که شامل ۶ مرحله است: ۱. طراحی پرسش‌های پژوهش بر اساس اهداف و مسائل؛ ۲. شناسایی منابع اطلاعاتی؛ ۳. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع؛ ۴. ارزیابی کیفیت منابع؛ ۵. استخراج داده‌ها؛ ۶. تحلیل یافته‌ها بر اساس پرسش‌های پژوهش (کیچنهام، ۲۰۰۴). در ادامه به تشریح اقدامات انجام شده در هر یک از مراحل مرور نظام‌مند، خواهیم پرداخت. **گام نخست) طرح پرسش‌های پژوهش:** در این مرحله به چند پرسش اساسی که در جدول ۲ نمایش داده شده است، پاسخ داده می‌شود. این پرسش‌ها بنیان ادامه فرایند مرور نظام‌مند ادبیات را تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. پارامترهای مرتبط با طرح سؤال پژوهش

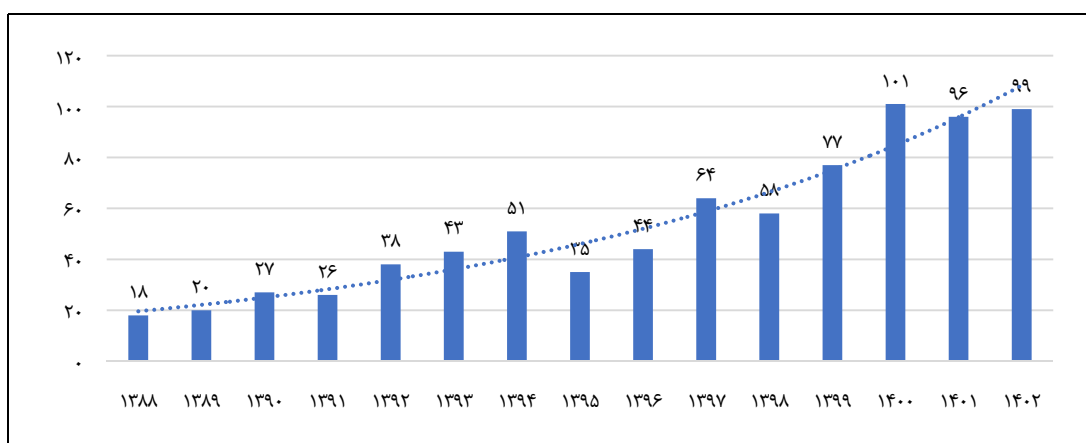
پرسش‌های کلیدی	پاسخ در این پژوهش
چه چیزی (تعیین موضوع محوری مطالعه)	پرسش‌های آغازین و اصلی این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. پیش‌نیازهای ارتقای نوآوری سازمانی کدام‌اند؟ ۲. رهاورد حاصل از ارتقای نوآوری در سازمان چیست؟
جامعه در دست مطالعه	در این پژوهش پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر داخل کشور و موتورهای جست‌وجوی مختلف بررسی شده است.
چه زمانی	بازه زمانی که طی آن مدارک و مستندات جست‌وجو و بررسی شده‌اند از سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۴۰۲ بوده است.
چگونگی	شناسایی مقالات مرتبط بر اساس برخورداری از معیارهای مورد نظر و تحلیل و طبقه‌بندی اطلاعات آن‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی

گام دوم) شناسایی منابع اطلاعاتی: در این پژوهش، پایگاه‌های داده و موتورهای جست‌وجوی مختلف داخل کشور شامل نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و علم‌نت به‌عنوان پایگاه‌های اصلی نمایه‌کننده مقاله‌های پژوهشی فارسی‌زبان انتخاب شده‌اند. با وجودی که پژوهشگران آگاهی داشتند که برخی از مقاله‌ها

1. Paul, Lim, O'Cass, Hao & Bresciani
2. Dabic et al
3. Kitchenham
4. Omar Ali et al

در دو یا چند پایگاه هم‌پوشانی دارند، برای اطمینان بیشتر، محتوای همهٔ این پایگاه‌ها به‌عنوان منابع اطلاعاتی را جست‌وجو کردند.

رشتهٔ جست‌وجو، مرور مطالعات قبلی در زمینهٔ نوآوری بوده است. کلمات کلیدی مدنظر برای جست‌وجو «نوآوری»، «پیش‌نیازهای نوآوری»، «رهاورد نوآوری» و «عوامل مؤثر بر نوآوری» و «موانع نوآوری» بوده است. گفتنی است که انتخاب کلیدواژهٔ کلی «نوآوری» با این هدف بوده است که با بررسی عناوین مقاله‌های شناسایی شده، از میان آن‌ها مقاله‌هایی انتخاب شوند که در سطح تحلیل سازمانی قرار دارند و به دو موضوع پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری پرداخته‌اند. در این بررسی هر دو نوع مقالات کیفی و کمی موردنظر بوده است. در خصوص مطالعات کمی نیز نتیجه حاصل از آن‌ها (بدون آمار کمی) به‌عنوان نوعی داده کیفی در نظر گرفته شده است. اتخاذ این بازه زمانی نیز به این دلیل بوده است که بر اساس آمار ارائه شده در پرتال جامع علوم انسانی، شمار مقاله‌های منتشر شده در خصوص نوآوری در رشته مدیریت از سال ۱۳۹۲ رشد جهشی داشته و از این سال به بعد تقریباً هرساله شیب فزاینده داشته است. در نتیجهٔ این جست‌وجو تعداد ۲۴۱ مقاله یافت شد که البته شماری از مقاله‌ها در دو یا چند پایگاه علمی هم‌پوشانی داشتند.



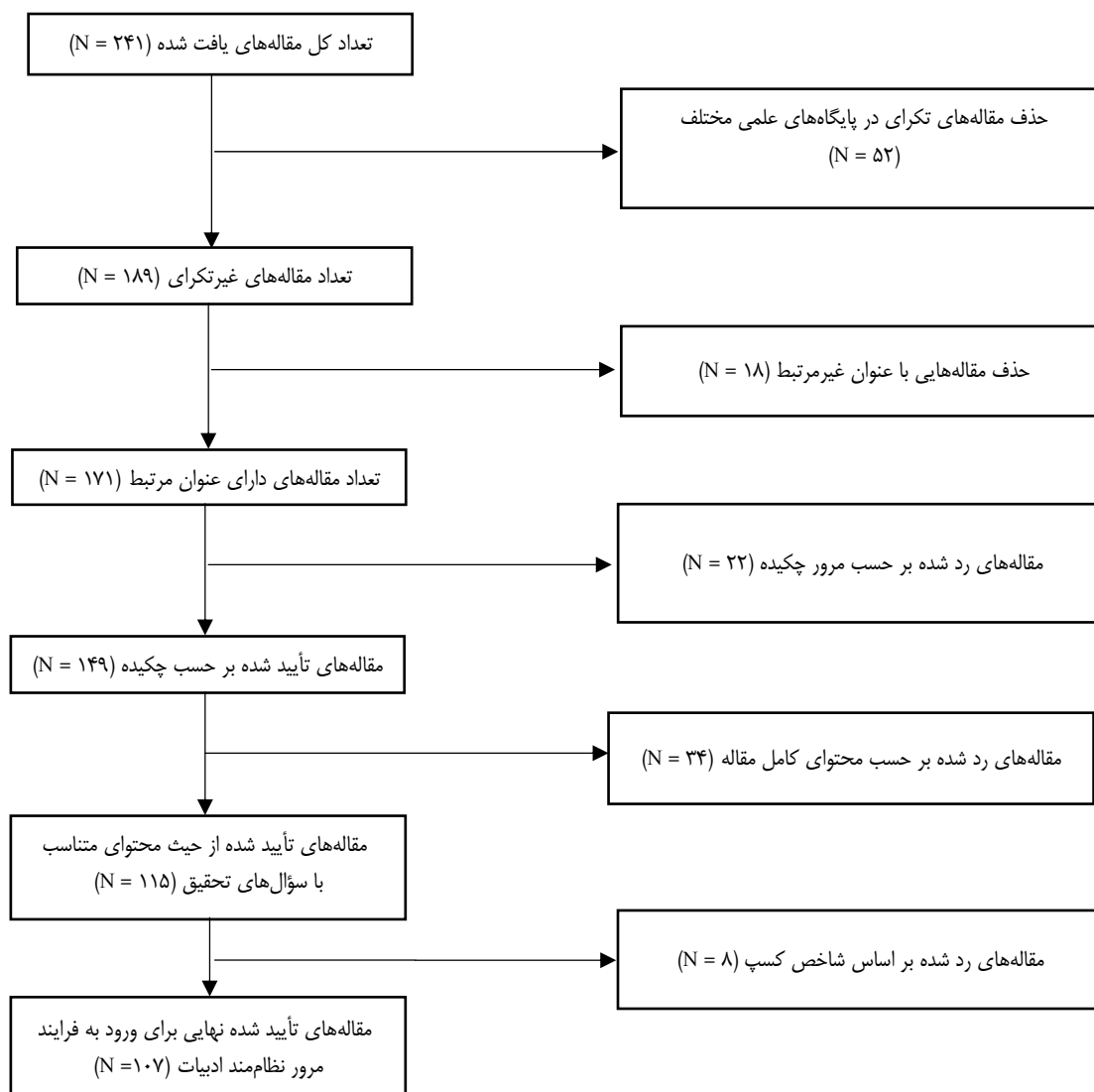
شکل ۱. روند تغییرات تعداد مقاله‌های پژوهشی در خصوص نوآوری در رشته مدیریت

گام سوم) ارزیابی و انتخاب منابع: هدف از انجام این مرحله، شناسایی مقاله‌هایی است که از کفایت لازم برای ورود به فرایند تحلیل در مرور نظام‌مند برخوردارند. معیارهای پذیرش یا رد مقاله‌ها در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. معیارهای پذیرش یا رد مقاله‌ها برای ورود به فرایند مرور نظام‌مند ادبیات

عوامل	معیار پذیرش مقاله	معیار رد مقاله
محدوده جغرافیایی	مطالعات داخل ایران	مقاله‌های غیرفارسی و غیرایرانی
زمان مطالعات	۱۳۹۰-۱۴۰۲	پیش از سال ۱۳۹۰
روش به کار گرفته شده در سند	روش‌های کیفی و کمی	مطالعات غیرروشمند
شرایط مورد مطالعه	موارد دربردارنده: پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری	سایر ابعاد نوآوری
نوع مطالعه	مقاله‌های چاپ شده در فصل‌نامه‌های علمی - پژوهشی	نظرهای شخصی، سایت‌های شخصی، گزارش‌ها و کنفرانس‌ها

پس از تکمیل جست‌وجوی مقاله‌های موردنظر در پایگاه‌های اطلاعات علمی پیش‌گفته، به غربالگری و انتخاب مقاله‌های مناسب برای تحلیل بر اساس معیارهای بیان شده در جدول ۲ پرداخته شد. این کار بر اساس مرور اطلاعات محتوایی ارائه شده در عنوان، چکیده، یافته‌ها و نتیجه‌گیری مقاله‌های شناسایی شده انجام شد. فرایند طی شده به‌منظور انجام این غربال‌گری در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. فرایند غربال‌گری و انتخاب مقاله‌های مناسب برای ورود به فرایند مرور نظام‌مند ادبیات

همان‌گونه که در شکل ۲ دیده می‌شود برای انتخاب مقاله‌ها، ابتدا همه مقاله‌های مرتبط با موضوع، به تعداد ۲۴۱ مقاله، از پایگاه‌های داده دانلود شدند. در گام دوم، ۵۲ مقاله تکراری مانند (نوروزی و همکاران، ۱۴۰۱؛ عاشوری جیرکل و همکاران، ۱۴۰۱) که در پایگاه‌های اطلاعات علمی مختلف نمایه شده بودند کنار گذاشته شد. در گام سوم، عناوین مقاله‌های باقی‌مانده بررسی و ۱۸ مقاله نامتناسب با سؤال‌های موردنظر پژوهش (پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری سازمانی) مانند (یوسفی و همکاران، ۱۴۰۱؛ کاشانی و همکاران، ۱۳۹۹) حذف شد. در ادامه، پس از مطالعه چکیده ۱۷۱ مقاله

باقی‌مانده، ۲۲ مقاله به دلیل مرتبط نبودن چکیده با موضوع مطالعه همانند (رحمان زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ فرتاش و همکاران، ۱۴۰۰) کنار گذاشته شد. در گام چهارم، محتوای ۱۴۹ مقاله‌های باقی‌مانده بررسی شد و ۳۴ مقاله از جمله (مهری و محمودیان، ۱۴۰۲؛ کیال و همکاران، ۱۳۹۸) به دلیل نداشتن اطلاعات محتوایی مورد نیاز برای این پژوهش (عوامل مؤثر و رهاورد حاصل از نوآوری) حذف شدند.

گام چهارم: ارزیابی کیفیت منابع: در این مرحله ۱۱۵ مقاله باقی‌مانده از غربالگری‌های پیشین بر اساس معیارهای برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) بررسی و مرور شدند. برای این منظور، جدول ۳ ترسیم شد و هر سند بر اساس ۱۰ معیار از پیش تعیین شده بررسی و برای هر معیار از ۱ تا ۵ امتیازی تخصیص یافت. در نهایت، مقاله‌هایی که میانگین امتیاز آن‌ها کمتر از ۲/۵ بود، از فرایند تحلیل حذف شد. اجرای این مرحله به حذف ۸ مقاله از جمله (مطیعی و همکاران، ۱۴۰۱؛ حبیبی‌راد و همکاران، ۱۳۹۵) از مجموع مقاله‌ها انجامید. به این ترتیب، در کل فرایند غربالگری، از میان ۲۴۱ مقاله شناسایی شده آغازین، ۱۳۴ مقاله حذف شد و ۱۰۷ مقاله برای تجزیه و تحلیل باقی می‌ماند. نمونه‌ای از این ارزیابی کیفی انجام شده در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نمونه ارزیابی کیفیت مقالات شناسایی شده برای ورود به مرحله تحلیل داده‌ها

ارزیابی CAPS مطالعات											
نویسنده	اهداف تحقیق	منطق روش	طرح تحقیق	نمونه‌برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بین روشن یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
صباغچی و همکاران (۱۴۰۱)	۵	۵	۵	۵	۴	۲	۴	۴	۵	۴	۴۳
میا و همکاران (۱۴۰۱)	۵	۵	۵	۴	۵	۲	۵	۵	۵	۵	۴۲
دهقانی و همکاران (۱۴۰۱)	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴۹
رحمان‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۵	۴	۴	۴	۴۵
نایینی و همکاران (۱۴۰۰)	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۴	۵	۵	۵	۴۷
صفرپور و همکاران (۱۴۰۰)	۵	۵	۵	۳	۴	۳	۵	۴	۴	۵	۴۳
نوروزی و همکاران (۱۳۹۵)	۵	۴	۳	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۴۴
زاهدی و همکاران (۱۴۰۱)	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۴۳

گام پنجم) استخراج داده‌ها: در این مرحله، محقق به‌طور پیوسته مقاله‌های منتخب و نهایی را به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی چند بار مرور می‌کند. در این مرحله اطلاعات موجود در محتوای این مقاله‌ها در ارتباط با سؤال‌های تحقیق (پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری) شناسایی و استخراج شد. رهاورد حاصل از این کار در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج استخراج شده از مقاله‌های منتخب در ارتباط با پرسش پژوهش

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۱	نوروزی و همکاران (۱۴۰۱)	قابلیت پویا	عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان
۲	عاشوری جبرکل و همکاران (۱۴۰۱)	رویکرد استراتژیک به کیفیت و ظرفیت جذب	رشد پایدار کسب‌وکار
۳	نوروزی و همکاران (۱۴۰۱)	هوش تجاری	تسهیم دانش بر مزیت رقابتی، مزیت رقابتی بر عملکرد شرکت
۴	باشکوه و قاسمی همدانی (۱۴۰۱)	مدیریت دانش	عملکرد، وفاداری کارکنان
۵	رجائی و همکاران (۱۴۰۱)	سرمایه ساختاری سبز، سرمایه رابطه‌ای سبز	مدیریت دانش
۶	عظیمی و بیات (۱۴۰۱)	اقدامات سرپرستی، مکانیسم یادگیری، اقدامات فناوری اطلاعات، جبران خدمت دانش محور	
۷	اجلی و همکاران (۱۴۰۱)	مدیریت راهبردی منابع انسانی	
۸	ستاره آسمان و همکاران (۱۴۰۱)	قابلیت نوآوری (ویژگی‌های خلاق فردی، قابلیت بسط و اشاعه نوآوری، قابلیت نوآوری راهبردی در سازمان)	اثربخشی رهبری دانشگاهی (ویژگی‌های نفوذ اثربخشی فردی، محسنات و فضائل اخلاقی، توانمندی‌های سازمانی و اجتماعی، تأثیرگذاری و اشراف راهبردی)
۹	رفسنجانی و همکاران (۱۴۰۱)	سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، سرمایه ساختاری	
۱۰	احمدی هرنندی، شهرام خلیل‌نژاد (۱۴۰۱)	یادگیری اکتشافی	ارائه ارزش، خلق ارزش، کسب ارزش
۱۱	حاجی علی‌اکبری و نظری فرخی (۱۳۹۸)	رهبری، ایده‌سازی، ارتباطات مؤثر، انگیزش درونی، توانمندسازی، اعتماد	
۱۲	ایرج پور و همکاران (۱۳۹۸)	نوآوری غیرتکنیکی (نوآوری سازمانی، نوآوری بازاریابی)	مزیت رقابتی
۱۳	لطیفی جلیسه و همکاران (۱۳۹۸)	مدیریت دانش	
۱۴	کاظمی اسکری و علیخانی (۱۳۹۹)	ساختار سازمانی، تعارض سازمانی، کارگروهی، پاداش، ارتباطات، تعهد سازمانی	
۱۵	صفائی شایگان و فرزاد فر (۱۳۹۹)	متغیرهای فرهنگی، متغیرهای منابع انسانی، متغیرهای ساختاری، زیرساخت‌های فناوری، پویایی سازمانی، ریسک‌پذیری	
۱۶	شیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۹)		بین‌المللی شدن محصول
۱۷	مهرعلی و میر غفوری (۱۳۹۹)	عوامل درونی (عدم اعتماد بین کارکنان، عدم توجه به مالکیت فکری، تعصبات مدیران بر باورها و مفروضات خود که بر اساس تجربه به دست می‌آید، عدم وجود مشوق‌های کافی برای نوآوری خود در شرکت، عدم توانایی جذب ایده‌ها، عدم آگاهی از تغییرات تکنولوژیک، ارتباط ضعیف مدیریت با کارکنان، ارتباط ضعیف سازمان با مشتریان و رقبا، وجود افراد با	

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
		تخصص پایین در سازمان، بی‌توجهی به فعالیت‌های نوآورانه کارکنان، R&D ضعیف، عدم پویایی سازمان) است. عوامل بیرونی (موانع سیاسی، موانع فرهنگی، عدم وجود بازاری برای فروش فناوری، ارتباط ضعیف بین صنعت و دانشگاه، فضای رقابتی ضعیف در جامعه، وجود برخی قوانین دست‌وپاگیر) است.	
۱۸	اصغری و حیدری (۱۳۹۸)	فرهنگ سازمانی، استفاده از منابع مختلف، مشارکت کارکنان و مشتریان	عملکرد بازار (افزایش سهم بازار، رضایت مشتری، افزایش فروش کل)
۱۹	رودساز و همکاران (۱۳۹۹)		مزیت رقابتی (کارایی، کیفیت، پاسخ‌گویی به مشتریان)
۲۰	قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۹)	کارآفرینی سازمانی (نوآوری، ریسک‌پذیری، پیش‌گامی)، نوآوری	یادگیری سازمانی (رهبری مشارکتی، نظام حمایتی، مشارکت، مهارت‌افزایی، اشتراک دانش، بازنگری، توسعه شایستگی‌های فرعی، خلاقیت گروهی، انطباق محیطی)
۲۱	دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹)		عملکرد بازار
۲۲	محمدزاده گرگان و محقق زاده (۱۴۰۰)	قابلیت نوآوری (سازمانی، فرایند، خدمات، بازاریابی)، تسهیم دانش	عملکرد بازاریابی
۲۳	کیانفر و موسوی (۱۴۰۰)	نوآوری دیجیتال	سیستم‌های مدیریت دانش
۲۴	صائب نیا و همکاران (۱۴۰۰)	خلاقیت	مدیریت ارتباط با مشتری
۲۵	شجاعی و همکاران (۱۴۰۰)	فرهنگ نوآوری، ساختار سازمانی، مدیریت دانش، ارتباطات درون سازمانی	
۲۶	جاودان مهر و همکاران (۱۴۰۰)	سیاست‌های سازمانی تقویت‌کننده منابع انسانی در حوزه سرمایه اجتماعی (تساوی‌گرایی و مشارکت)	
۲۷	شهریاری و شهرابی فراهانی (۱۴۰۰)	مسئولیت اجتماعی (کارکنان، مشتریان، محیط‌زیست و اجتماعی، قانون و مقررات، جامعه)	عملکرد شرکت
۲۸	یوسفی (۱۴۰۰)	سرمایه اجتماعی (تعامل اجتماعی، هنجارهای مشترک و اعتماد)	
۲۹	کمال‌زاده (۱۴۰۰)	مدیریت دانش	عملکرد کارکنان
۳۰	اکبری (۱۴۰۰)	مدیریت منابع انسانی (توانایی، انگیزش، فرصت)	
۳۱	اصلانی و رجیبی (۱۴۰۰)	مشارکت کارکنان	
۳۲	توکلی و زمانی مزده (۱۴۰۰)	دو سو توانی (اکتشاف، بهره‌برداری)	
۳۳	گودرزی و همکاران (۱۴۰۰)	خلاقیت	کارآفرینی

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۳۴	نجفی کلیانی و همکاران (۱۳۹۷)	انعطاف‌پذیری منابع انسانی (۱). انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای (۲). انعطاف‌پذیری مهارتی (۳). انعطاف‌پذیری رفتاری	
۳۵	جمشیدیان و یولی زاده دوجی (۱۳۹۳)	مدیریت استعداد (قابلیت یادگیری و پرورش کارکنان، قابلیت مدیریت عملکرد، قابلیت جذب و نگهداری کارکنان، قابلیت ارتباط و توانمندسازی)	
۳۶	رستگار و همکاران (۱۳۹۵)	هوشمندی رقابتی (هوشمندی بازاری، هوشمندی فناورانه، هوشمندی اجتماعی راهبردی، هوشمندی نسبت به رقبا)	
۳۷	صاحب ایمانی و همکاران (۱۳۹۴)	بازاریابی داخلی (۱). انگیزش و پاداش (۲). توانمندسازی (۳). ارتباطات (۴). آموزش و توسعه	عملکرد کارکنان (عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای)
۳۸	امینی و همکاران (۱۳۹۶)	بازارگرایی (ایجاد هوشمندی، نشر هوشمندی پاسخ‌دهی به هوشمندی)	
۳۹	کرم‌پور و همکاران (۱۳۹۷)	سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای)	
۴۰	هدایتی ولوکلا و همکاران (۱۳۹۵)	فرهنگ یادگیری (یادگیری مستمر، ارتقاء، یادگیری گروهی، ایجاد، توانمندسازی، ارتباط، رهبری)	
۴۱	طالقانی و همکاران (۱۳۹۰)	مدیریت دانش (خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش)	
۴۲	صحت و همکاران (۱۳۹۳)		مزیت رقابتی
۴۳	ایرجی نقندر و همکاران (۱۳۹۲)	مدیریت دانش (ایجاد دانش، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش انتشار دانش، کاربرد دانش)	
۴۴	ابیلی و همکاران (۱۳۹۳)	سرمایه انسانی (دانش، مهارت، تخصص)	
۴۵	پاپی و همکاران (۱۴۰۰)	چالش‌های محیط تجاری، عدم انعطاف بروکراتیک، فقدان امکانات مالی، و بی‌ثباتی‌های اقتصادی	عدم ایجاد ارزش، درک نکردن نیازهای بازار و مشتریان، ریسک اقتصادی، سلب انگیزه از فن‌آفرینان، و فقدان دانش تجاری‌سازی
۴۶	رودری و همکاران (۱۴۰۰)	مدیریت تکنولوژی	کیفیت محصولات
۴۷	شریفی و همکاران (۱۴۰۰)	موانع نوآوری (موانع مالی، موانع بازاریابی، موانع مدیریتی، موانع نیروی انسانی، موانع دانشی و موانع محیطی)	بهره‌وری کسب‌وکارهای خانوادگی
۴۸	قنبری قلعه‌رودخانی و مؤذن جمشیدی (۱۴۰۰)	متغیرهای یادگیری، کیفیت سیستم آموزشی، توانمندسازی روان‌شناختی، منابع مادی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، سبک رهبری، نیازهای انگیزشی، سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش	خلاقیت

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۴۹	امیری و چندل (۱۴۰۱)	خلاقیت سازمانی، انگیزش کارکنان	
۵۰	هنرمند (۱۴۰۱)		عملکرد فروش
۵۱	حدادی و رضانی (۱۴۰۱)	اقدامات نوآوری مشارکتی، جهت‌گیری کارآفرینی، استراتژی عملیات، قابلیت نوآوری مشارکتی، جهت‌گیری یادگیری، اشتراک‌گذاری دانش	
۵۲	بابایی فارسانی و همکاران (۱۴۰۱)	رهبری دانش‌محور	عملکرد سازمانی
۵۳	عربشاهی و همکاران (۱۴۰۱)	ارزش دانش مدیریت عالی	
۵۴	داور و درخشان (۱۴۰۱)	رهبری استبدادی	
۵۵	روح‌بخشان و درلیک (۱۴۰۱)	رهبری دانش‌محور	
۵۶	کوه‌گیوی (۱۴۰۱)	مدیریت تغییر: (رهبری تحول‌آفرین، آموزش و پرورش، مشارکت و ارتباطات)	
۵۷	مولایی و همکاران (۱۴۰۱)		عملکرد صادراتی
۵۸	چاوشی و خاشعی و برنامه‌خواستی (۱۴۰۱)	یادگیری سازمانی	
۵۹	حاجی‌زاده و همکاران (۱۴۰۱)		عملکرد شرکت
۶۰	ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵)	تناسب فرد - سازمان، تناسب فرد - شغل	عملکرد شغلی
۶۱	زمانی و همکاران (۱۴۰۱)	مشتریان عمده	
۶۲	رفیعیان اصفهانی (۱۴۰۱)	نقش رهبری و مدیریت	
۶۳	عرب‌کلمری و همکاران (۱۴۰۱)	مدیریت منابع انسانی پایدار	شهرت سازمانی
۶۴	نیک‌نام (۱۴۰۱)	رهبری تحول‌آفرین	
۶۵	طالبی و همکاران (۱۴۰۱)	قابلیت‌های مدیریت دانش	
۶۶	محمدیان و همکاران (۱۴۰۱)	تأثیر کلان‌داده‌ها	ارزش تجاری
۶۷	وکیلی و نجبایی (۱۴۰۱)	هوش عاطفی، خودمدیریتی	
۶۸	به‌پور و نادری (۱۴۰۱)	یادگیری‌زدایی	
۶۹	فرتاش و حبیبی آشتیانی (۱۴۰۱)		عملکرد شرکت‌ها
۷۰	نوروزی و همکاران (۱۴۰۱)	رهبری دیجیتال	عملکرد شرکت‌ها
۷۱	کلایی (۱۴۰۱)	مسئولیت اجتماعی شرکتی، خلق ارزش مشترک	تعهد سازمانی
۷۲	بخشم و همکاران (۱۴۰۱)	راهبرد نوآوری نامناسب، شرکای ناشناخته، ناسازگاری اهداف، نبود اعتماد اجتماعی، فشار زمانی، نبود منابع مالی، نظام‌های اطلاعاتی و کنترلی نامناسب، تعریف مجدد اهداف، نادیده‌گرفتن تلاش شرکا، بروکراسی و بارهای اداری، نبود سیاست‌های مناسب به‌منظور پذیرش نوآوری پیشرفته و نبود موفقیت در دستیابی به اهداف مدنظر	

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۷۳	صنوبر و همکاران (۱۴۰۱)	قابلیت نوآوری	عملکرد صادرات
۷۴	هداوند و کزازی (۱۴۰۱)	سازمان یادگیرنده	عملکرد سازمان
۷۵	عزیزی و همکاران (۱۴۰۱)	استفاده از تکنولوژی (شرایط آموزشی، بازده آموزشی، اهداف آموزشی، منابع آموزشی)	خلاقیت (پیشرفته، ترکیبی)
۷۶	سیف‌اللهی و حسن‌زاده (۱۴۰۲)	رهبری دانش	کارآفرینی سازمانی
۷۷	طباطبایی‌نسب و اشرفی عقدا (۱۳۹۴)	تمایل به هم خلقی ارزش (فناوری، رقابت، اعتماد)	
۷۸	زارعی و همکاران (۱۳۹۵)	مدیریت دانش	
۷۹	آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷)	نوآوری سازمانی	عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان
۸۰	بشلیده و همکاران (۱۳۹۵)	فرهنگ یادگیری سازمانی	توانمندسازی روان‌شناختی
۸۱	ایمانی پور و همکاران (۱۳۹۱)	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (زیر سیستم الکترونیکی پرداخت و پاداش بر اساس عملکرد، زیرسیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد، زیرسیستم الکترونیکی مدیریت آموزش)	
۸۲	نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)	بازاریابی داخلی (محصول، قیمت، ترفیع، مکان)	
۸۳	درگاهی و همکاران (۱۳۹۶)	مدیریت دانش	خلاقیت
۸۴	سیدجوادین و رضایی (۱۳۹۴)	سیستم کاری تعهد بالا	تسهیم دانش
۸۵	حجازی و نظرپوری (۱۳۹۷)	تأثیر عوامل حمایتی	
۸۶	زارع و همکاران (۱۳۹۸)	ارتباطات سازمانی، تفکر راهبردی، سرمایه فکری، اعتمادسازمانی، سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، بازارگرایی، مدیریت استعداد، بازاریابی داخلی، سیستم تعهد کاری بالا، خودکارآمدی کارکنان، حمایت سازمانی، هوش سازمانی، هوش هیجانی	
۸۷	شعبانی بهار و شربتی اینی علیا (۱۳۹۷)	انگیزه‌های شغلی کارکنان	
۸۸	صفرزاده و همکاران (۱۳۹۰)	مدیریت دانش استراتژیک (شخصی‌سازی و کدگذاری دانش)	
۸۹	شول و مزروعی نصرآبادی (۱۳۹۶)	مدیریت کیفیت (حمایت مدیران ارشد، مشارکت کارکنان، بهبود مستمر، تمرکز بر مشتریان)	
۹۰	خلیل‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶)	مدیریت دانش (اجتماعی‌سازی، ترکیب، بیرونی‌سازی، درونی‌سازی)	
۹۱	زینوند لرنستانی و فیض (۱۳۹۶)	حافظه احساسی سازمان (سطح تجربیات احساسی، ذخیره‌سازی تجربیات احساسی، اشتراک تجربیات احساسی)	

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۹۲	سنجقی و همکاران (۱۳۹۶)	رهبری راهبردی (تعیین جهت راهبردی، ایجاد کنترل راهبردی، تأکید بر شیوه‌های اخلاقی، توسعه سرمایه انسانی، بهره‌برداری و نگهداری قابلیت‌های محوری)	
۹۳	سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)	فرهنگ (فرهنگ انسان‌گرا، فرهنگ موفقیت‌گرا)	
۹۴	محمودی میمند و همکاران (۱۳۹۴)	در بعد نوآوری ساختاری، عواملی همچون ساختار، مقررات، استراتژی‌ها، تحقیق و توسعه. در بعد نوآوری رفتاری، عوامل آن شامل کارکنان و مدیران، آموزش و فرهنگ‌سازمانی و در بعد نوآوری زمینه‌ای، عوامل آن شامل عوامل محیطی (محیط سیاسی، اداری، اجتماعی و اقتصادی)، عوامل حمایتی و نظارتی و عوامل مربوط به کسب‌وکار	اصلاح فرایند، ارائه محصولات جدید و افزایش سهم بازار، رضایت بیشتر مشتری و فضای مناسب برای نوآوری
۹۵	قلیچ لی و همکاران (۱۳۹۶)	سرمایه فکری	مزیت رقابتی
۹۶	خلیل‌نژاد و دانشور (۱۳۹۶)	فرهنگ دانش‌محور (همکاری، اعتماد، یادگیری)	
۹۷	رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۷)	استراتژی‌های نوآوری (استراتژی‌های نوآوری محصول، استراتژی‌های نوآوری فرایند)	عملکرد صادراتی
۹۸	مطلبی ورکانی و همکاران (۱۳۹۷)	سبک رهبری (رهبری کاریزماتیک، رهبری تراکنشی (تبادلی))	
۹۹	اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۵)	مدیریت دانش مشتری (دانش از مشتری، دانش درباره مشتری، دانش برای مشتری)	
۱۰۰	وارث و همکاران (۱۳۹۷)	قابلیت معنابخشی استراتژیک	
۱۰۱	پاک‌نیت و همکاران (۱۳۹۵)	توانمندی نوآوری‌های فناورانه (یادگیری، تحقیق و توسعه، سازمانی، تولید، برنامه‌ریزی راهبردی)	تجاری‌سازی فناوری و عملکرد سازمان‌های دانش‌بنیان
۱۰۲	رضائی و همکاران (۱۳۹۶)	ابعاد فرهنگ‌سازمانی (درگیرشدن در کار، سازگاری، رسالت، انطباق‌پذیری)	
۱۰۳	رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)	رهبری تحول‌آفرین	
۱۰۴	بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۵)	سرمایه فکری	
۱۰۵	دادگرنژاد و یدالهی فارسی (۱۴۰۲)	فضای کسب‌وکار (ایجاد تصویر مثبت در جامعه، تورم پیوسته در قیمت منابع، شیوه جدید و رویکرد توانمندسازی توسط مؤسسات خیریه، واکنش ذی‌نفعان به ابتکارات شرکت، برجسته‌شدن چالش‌های مهم جامعه و افزایش جمعیت نیازمند حمایت)، پویایی محیط (سرعت بالای تغییرات محیطی، تلاطم بازار منابع، نبود ثبات در کارکرد شرکای کلیدی، آشکارشدن نیازها توسط شبکه‌های اجتماعی، افزایش مداوم هزینه‌های زندگی، تشدید معضلات اجتماعی و تغییرات در ارزش مورد انتظار جامعه)، توسعه	

رہاورد حاصل از نوآوری	پیش‌نیازهای نوآوری	منبع (نویسنده و سال)	ردیف
	<p>فناوری اطلاعات و ارتباطات (کسارکرد ساختارهای مجازی در کاهش هزینه‌ها، تسهیل تعامل با شرکای کلیدی، تسهیل تعاملات با جامعه هدف، بازده ناشی از مقیاس و دسترسی به تجربیات جهانی)، جامعه هدف (علاقه به مصرف محصولات سبز، افزایش آگاهی مشتریان، وجود افراد مستحق‌تر خارج از جامعه هدف، تغییر ترجیحات مشتریان، وجود مسائل مرتبط با بخش بزرگی از جامعه و تشدید تنگنای زندگی مشتریان)، نیروهای محیطی کلان (کاهش ارزش پول ملی، آگاهی جامعه، بحران کمبود آب، نامساعدتر شدن محیط کسب و کار، فشار بحران‌های اجتماعی، فشار شدید بحران کرونا بر افشار آسیب‌پذیر)، شرکای کلیدی (خروج برخی از شرکا، محدودیت منابع شرکا، تغییر در اهداف شرکا، نقص در زنجیره تأمین، نوآوری در زنجیره ارزش شرکا)، جریان درآمدی (کاهش درآمدها، افزایش هزینه‌ها، زیان‌ده شدن کسب و کار)، ارتباط با مشتری (نارضایتی مشتری، درک نادقیق از نیاز مشتری، و منابع مشتریان)، فعالیت‌های کلیدی (وجود هزینه‌های زائد، نارضایتی از عملکرد موجود، و نقص در زنجیره ارزش کسب و کار)، منابع کلیدی (نیروی کار باکیفیت، دانش سازمانی، ساختار انعطاف‌پذیر، فرهنگ سازمانی نوآور، شبکه‌های اجتماعی، زیرساخت خوب فناوری، محدودیت منابع، اعتبار اجتماعی و رهبری کارآفرینانه)، مسئولیت اجتماعی شرکت (عملیات متناسب با محیط زیست، دستمزد عادلانه، امنیت محیط کار، هدف‌گذاری دقیق در جامعه هدف و ایجاد ارزش اجتماعی)، پایداری کسب و کار (رشد خدمات اجتماع‌محور، ادامه حیات کسب و کار اجتماعی، تعادل هزینه - درآمد و استقلال مالی جامعه هدف)</p>		
	<p>امنیت سایبری، شبکه ارتباطی گسترده، مدیریت دانش، فرهنگ سازمان، راهبرد سازمان، تفکرات موجود در سازمان، سازمان باز، مطالعه بانکداری الکترونیک، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، فشارهای بازار، منابع، تغییرات تکنولوژی، سودآوری، مزیت رقابتی پایدار، نوآوری بانکی، مدیریت دیجیتال باز، وابستگی کسب و کارها به نظام پرداخت</p>	<p>راد سعید و همکاران (۱۴۰۱)</p>	<p>۱۰۶</p>

ردیف	منبع (نویسنده و سال)	پیش‌نیازهای نوآوری	رهاورد حاصل از نوآوری
۱۰۷	مجیدی و همکاران (۱۳۹۴)	فعالیت‌های تحقیق و توسعه داخلی، استراتژی سازمان، سرمایه انسانی، وجود خوشه‌های قوی و تخصصی، همکاری با مشتریان و عرضه‌کنندگان، فرهنگ سازمانی، سیستم ارزیابی عملکرد، ارتباط با مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی، سیستم مدیریت دانش، مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری، نهادهای تأمین مالی خطرپذیر	

گام ششم) تحلیل یافته‌ها: در این گام، پژوهشگر با بررسی و مرور عمیق محتوای مقالات منتخب و غربالگری شده، به شناسایی اطلاعات (مفاهیم) موجود در آن‌ها که مرتبط با سؤال‌های موردنظر پژوهش است را موردتوجه قرار می‌دهد؛ سپس هر یک از این مفاهیم شناسایی شده، بر اساس شباهت محتوایی و قربت معنایی در طبقات خاص‌تر قرار می‌گیرند. به بیانی شفاف‌تر، پژوهشگر ابتدا پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری را شناسایی کرده و هر اقدام را بر اساس نزدیکی و شباهت معنایی و محتوایی که داشته‌اند در دسته مفهومی خاصی قرار داده است که به بهترین نحو بیانگر خصوصیت آن باشد. در نهایت، هر یک از این دسته‌های مفهومی در طبقه کلی‌تری قرار داده شده است. بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده، در مجموع پیش‌نیازها در شش دسته کلی و رهاوردهای نوآوری در دو دسته کلی طبقه‌بندی شده است. پیش‌نیازها و رهاورد به‌دست‌آمده در جدول‌های ۵ و ۶ گزارش شده است.

جدول ۵. طبقه‌بندی پیش‌نیازها

مضمین مقاله‌ها	مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر
۱	قابلیت‌های پویا	قابلیت‌های سازمانی	پیش‌نیازهای سازمانی
۷۵، ۲۲، ۱۸، ۸	قابلیت نوآوری		
۵۲	قابلیت نوآوری مشارکتی		
۱۰۷، ۹۴	تحقیق و توسعه		
۱۰۵	پایداری کسب‌وکار		
۱۰۲	قابلیت معنابخشی استراتژیک		
۶۶	قابلیت مدیریت دانش		
۱۰۶	مزیت رقابتی پایدار		
۱۰۶	مدیریت دیجیتال باز		
۱۰۷	روابط همکارانه با ذی‌نفعان		
۳۸	قابلیت بازاریابی		
۹۱	مدیریت کیفیت		

مضمین مقاله‌ها	مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر
۳	هوشمندی تجاری	هوشمندی	
۸۸، ۶۹	هوشمندی عاطفی		
۸۸	هوشمندی سازمانی		
۴، ۱۳، ۲۵، ۳۰، ۴۲، ۴۴، ۴۹، ۱۰۶، ۸۰، ۱۰۷، ۹۲، ۸۵	مدیریت دانش	مدیریت دانش	
۹۰	مدیریت دانش استراتژیک		
۱۰۱	مدیریت دانش مشتری		
۱۰۵	محدودیت منابع	مدیریت منابع مالی	
۱۰۵	تغییر جریان‌های درآمدی		
۵	سرمایه‌های ساختاری سبز	سرمایه‌های ناملموس	
۵	سرمایه‌های رابطه‌ای سبز		
۹، ۱۰۷	سرمایه‌های انسانی		
۹	سرمایه‌های رابطه‌ای		
۱۰۷	ارتباط با مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی		
۹	سرمایه‌های ساختاری		
۸۸، ۲۹، ۲۶	سرمایه‌های اجتماعی		
۱۰۶	شبکه‌های ارتباطی گسترده		
۴۵	سرمایه‌های انسانی		
۱۰۶، ۹۷، ۸۸	سرمایه‌های فکری		
۲۶	سیاست سازمانی	سیاست‌های سازمانی	
۷۴	سیاست‌پذیرش نوآوری		
۲	رویکرد استراتژیک به کیفیت و ظرفیت جذب		
۹۶	سیاست بازرگانی		
۵۲	جهت‌گیری کارآفرینی	جهت‌گیری‌های سازمان	
۵۲	جهت‌گیری یادگیری		
۱۰۷	استراتژی سازمان		
۱۰۵، ۷۳، ۲۷	مسئولیت اجتماعی		
۱۷	موانع سیاسی	مدیریت موانع نوآوری	
۱۷	موانع فرهنگی		
۹۶، ۴۸	موانع نوآوری		

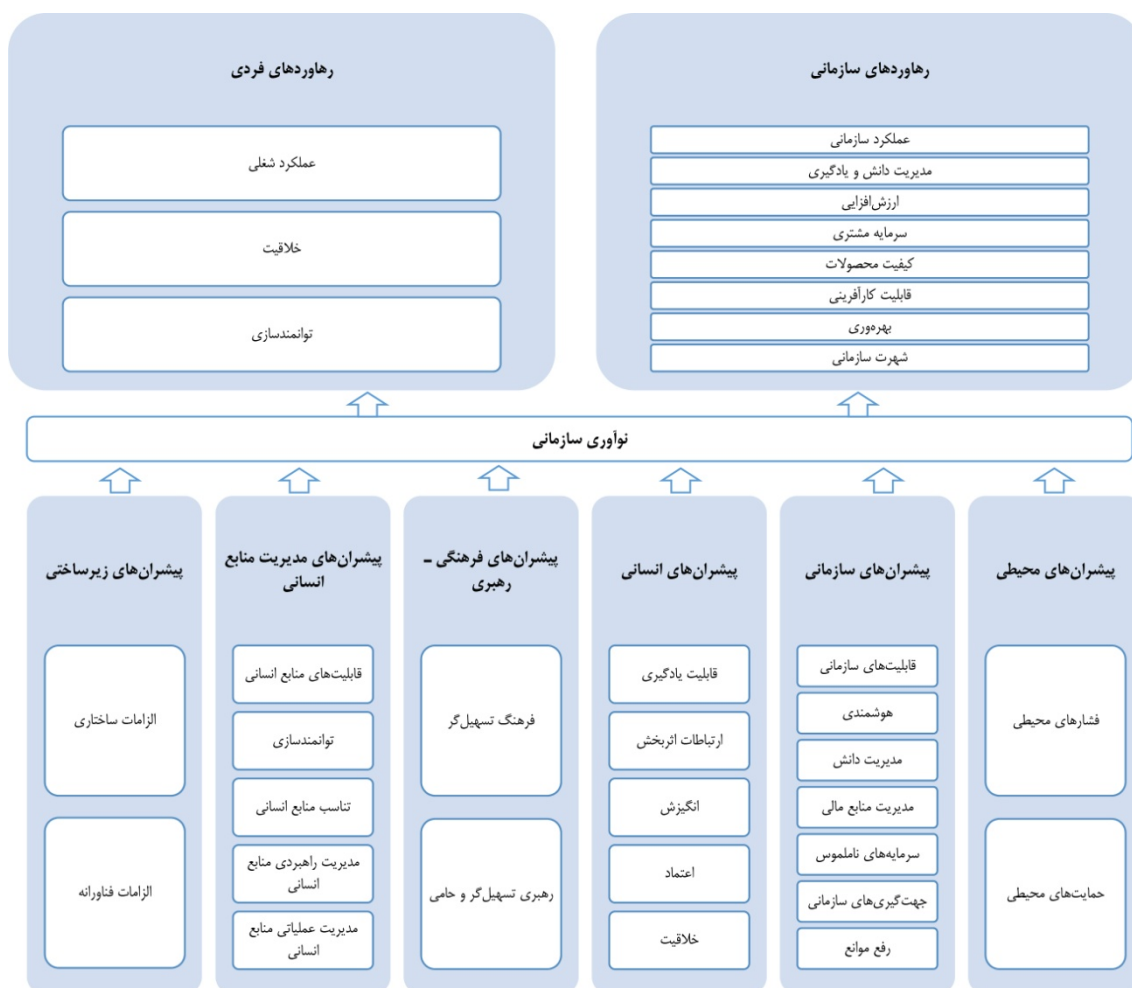
مضمین مقاله‌ها	مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	
پیش‌نیازهای انسانی	یادگیری اکتشافی	قابلیت یادگیری	۱۰	
	یادگیری سازمانی		۵۹	
	یادگیری‌زدایی		۷۰	
	یادگیری		۹۴، ۴۹	
	ارتباطات	ارتباطات اثربخش	ارتباطات	۱۱، ۱۴
		ارتباطات درون‌سازمانی		۲۵
		ارتباطات سازمانی		۸۸
	انگیزش	انگیزش درونی	انگیزش	۱۱
		انگیزش کارکنان		۵۰
	اعتماد	اعتماد	اعتماد	۱۱
		اعتماد اجتماعی		۷۴
		اعتماد سازمانی		۸۸
	خلاقیت	خلاقیت	خلاقیت	۳۴، ۲۴
		خلاقیت سازمانی		۵۰
	پیش‌نیازهای فرهنگی و رهبری	رهبری	رهبری تسهیلگر نوآوری	۱۱
		رهبری دانش‌محور		۵۳
رهبری استبدادی (-)		۵۵		
رهبری تحول‌آفرین		۱۰۵، ۶۵		
رهبری دیجیتال		۷۲		
رهبری دانش		۷۸		
رهبری راهبردی		۱۱		
حمایتی سازمانی		۸۷		
رهبری کارآفرینانه		۱۰۵		
اقدامات سرپرستی		۶		
مدیریت تغییر		۴۷		
فرهنگ نوآوری		فرهنگ سازمانی تسهیلگر	۲۵	
فرهنگ یادگیری			۴۱	
فرهنگ سازمانی			۹۴، ۱۰۷، ۱۰۶، ۱۰۵، ۱۰۴، ۴۹	
فرهنگ یادگیری سازمانی			۸۲	
فرهنگ			۱۵، ۹۵	
فرهنگ سازمانی نوآور			۱۰۵	
فرهنگ دانش‌محور	۹۸			

مضمین مقاله‌ها	مضمین پایه	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین فراگیر	
الزامات مدیریت منابع انسانی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	قابلیت‌های منابع انسانی	۳۵	
	منابع انسانی پایدار		۶۴	
	منابع انسانی الکترونیک		۸۳	
	مدیران و کارکنان توانمند		۹۴	
	توانمندسازی روان‌شناختی	توانمندسازی منابع انسانی	۴۹	
	توانمندسازی		۱۱	
	تناسب فرد - سازمان	تناسب منابع انسانی	۶۱	۶۱
			تناسب فرد شغل	
	سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش	اقدامات مدیریت منابع انسانی	سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش	۱۰۷، ۴۹
			سیستم کاری تعهد بالا	۸۶، ۸۸
			سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی	۸۸
			بازاریابی داخلی	۸۸، ۸۴
	مدیریت راهبردی منابع انسانی	مدیریت منابع انسانی	مدیریت راهبردی منابع انسانی	۷
			مدیریت منابع انسانی	۳۱
	پیش‌نیازهای زیرساختی	تأثیر کلان‌داده‌ها	فناوری اطلاعاتی و ارتباطی	۶۷
				فناوری اطلاعات
تغییرات تکنولوژیک				۱۰۶
مدیریت تکنولوژی				۴۷
توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی				۱۰۵
الزامات ساختاری		عدم انعطاف بوروکراتیک	۴۶	
			قابلیت ساختاری	۱۵
فشارها و حمایت‌های محیطی		الزامات محیط‌های کلان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی	فشارهای محیطی	۱۰۵، ۹۴
				نظارت محیطی
	الزامات کسب‌وکار			۱۰۵، ۹۴
	پویایی محیط			۱۰۵
	انتظارات جامعه هدف			۱۰۵
	فشارهای بازار			۱۰۶
	مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری	حمایت‌های محیطی	مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری	۱۰۷
			نهادهای تأمین مالی خطرپذیر	۱۰۷
			حمایت محیطی	۹۴

جدول ۶. طبقه‌بندی رهاوردهای نوآوری سازمانی

مضمین فراگیر	مضمین سازمان‌دهنده	مضمین پایه	شناسه مقالات
رهاوردهای سازمانی نوآوری	عملکرد سازمانی	عملکرد بازار	۲۲، ۲۱، ۱۸
		افزایش سهم بازار	۹۴
		عملکرد شرکت	۷۲، ۷۱، ۶۰، ۲۷، ۴، ۳، ۱
		عملکرد صادراتی	۹۹، ۷۵، ۵۸
		عملکرد سازمان	۷۶، ۵۴
		عملکرد فروش	۵۱
		رهاورد عملکردی	۱۰۳
	مدیریت دانش و یادگیری	مدیریت دانش	۵
		تسهیم دانش	۸۶
		یادگیری سازمانی	۲۰
	ارزش‌افزایی	ارزش تجاری	۶۷، ۹۴
		ارائه، خلق، کسب ارزش	۱۰
	مزیت رقابتی	مزیت رقابتی	۹۷، ۴۳، ۱۹، ۱۲
	سرمایه مشتری	مدیریت ارتباط با مشتری	۲۴، ۹۴
		رضایت بیشتر مشتری	۹۴
	قابلیت کارآفرینی	کارآفرینی	۳۴
		کارآفرینی سازمانی	۷۸
	کیفیت	کیفیت محصولات	۴۷
	بهره‌وری	بهره‌وری کسب‌وکار خانوادگی	۴۸
	شهرت سازمانی	شهرت سازمانی	۶۴
رهاوردهای فردی نوآوری	عملکرد شغلی	عملکرد کارکنان	۳۸، ۳۰
		عملکرد شغلی	۸۱، ۶۱
	خلاقیت	خلاقیت	۸۵، ۷۷، ۴۹
	توانمندسازی	توانمندسازی روان‌شناختی	۸۲

تلفیق و طبقه‌بندی رهاورد حاصل از مطالعات پیشین نشان می‌دهد که پیش‌نیازها در قالب شش طبقه اصلی دسته‌بندی می‌شود: ۱. پیشران‌های انسانی؛ ۲. پیشران‌های سازمانی؛ ۳. پیشران‌های فرهنگی و رهبری؛ ۴. پیشران‌های مدیریت منابع انسانی؛ ۵. پیشران‌های زیرساختی؛ ۶. پیشران‌های محیطی. رهاورد حاصل از نوآوری نیز در قالب دو طبقه اصلی دسته‌بندی شده است: ۱. رهاوردهای فردی؛ ۲. رهاوردهای سازمانی. خلاصه این یافته‌ها در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. پیشران‌ها و رهاوردهای ارتقای نوآوری در سازمان

ارزیابی کیفیت مطالعه

معیارهای متفاوتی برای ارزیابی کیفیت مطالعات مروری وجود دارد؛ مانند ثبت مراحل انجام پژوهش، انتخاب دقیق معیارهای ورود و خروج و انتخاب پژوهش‌ها از منابع معتبر (طلایی، سیدجوادین، نرگسیان و امیری، ۱۴۰۱). مراحل پژوهش حاضر بر اساس روش مرور نظام‌مند کیچنهام (۲۰۰۴) به صورت گام‌به‌گام و تفصیلی ثبت شده است. همچنین معیارهای ورود و خروج مطالعات در بخش مربوط شرح داده شده است. پژوهش‌های منتخب نیز، همگی از مجله‌های معتبر علمی - پژوهشی و با رتبه‌های الف و ب انتخاب شده‌اند. منابع جست‌وجوی مقاله‌ها نیز پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر کشور بوده است. برای اطمینان از دامنه شمول مقاله‌ها، هم‌زمان چند پایگاه مختلف مرور شده که فهرست آن‌ها در بخش روش‌شناسی آمده است. به‌منظور ارزیابی کیفیت و اعتبار تحلیل‌های انجام شده نیز، از روش توافق نظر خبرگان استفاده شده است. برای محاسبه توافق نظر بین خبرگان، هنگام ارزیابی مفاهیم پژوهش، می‌توان از شاخص کاپای کوهن بهره برد. مقدار این شاخص در بازه بین صفر تا یک قرار می‌گیرد. نزدیک بودن این شاخص به عدد یک، گویای بیشترین اتفاق نظر بین دو کدگذار است و برعکس، نزدیک بودن این عدد به صفر، بیانگر عدم توافق نظر آن‌ها در این خصوص است. رهاورد این پژوهش و بهره‌گیری توأمان از خیره مرتبط با حوزه در دست مطالعه (دانش‌آموخته دکتری

مدیریت صنعتی و دارای تألیفات متعدد در زمینه نوآوری)، از طریق ضریب توافق بین این دو نفر با شاخص کاپا و به کمک نرم‌افزار اسپاس^۱ ارزیابی شد. مقدار شاخص کاپا در این پژوهش ۰/۸۳ به دست آمد. با توجه به اینکه مقدار این ضریب نزدیک به عدد ۱ و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که بین دو تحلیلگر، توافق نظر اتکاپذیری روی یافته‌های پژوهش وجود دارد.

جدول ۷. ضریب شاخص کاپای کوهن

عدد معناداری	انحراف استاندارد	مقدار	
۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۸۳	کاپای توافق شده

بحث و تحلیل یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، ایجاد و ارتقای نوآوری در سازمان، به پیش‌نیازهای گوناگونی نیاز دارد که در قالب شش گروه اصلی دسته‌بندی شده‌اند: پیشران‌های محیطی، پیشران‌های سازمانی، پیشران‌های انسانی، پیشران‌های فرهنگی و رهبری، الزامات مدیریت منابع انسانی و پیشران‌های زیرساختی. در ادامه به تشریح این پیش‌نیازها و الزامات پرداخته می‌شود.

پیشران‌های محیطی مشتمل است بر الزامات محیط کلان، محیط اختصاصی و فضای حاکم بر کسب‌وکار سازمان‌ها که می‌توانند به‌عنوان عوامل الزام‌آور و حمایتگر ارتقای نوآوری در سازمان عمل کنند. در این میان، پویایی محیط، انتظارات جامعه هدف و فشارهای بازار، جزء عواملی است که سازمان‌ها را وادار می‌کنند تا برای حفظ بقا و بهره‌وری خود، به ترویج و ارتقای نوآوری روی آورند (دادگرنژاد و یدالهی، ۱۴۰۲؛ رادسعید و همکاران، ۱۴۰۱) و عواملی همچون حمایت محیطی مانند سیاست‌های حمایتی دولت، مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری و نهادهای تأمین مالی خطرپذیر، جزء عوامل محیطی به شمار می‌روند که در مسیر ارتقای نوآوری سازمان، نقش تسهیلگرانه و حمایتگرانه ایفا می‌کنند (مجیدی و همکاران، ۱۳۹۴).

برخورداری سازمان از قابلیت‌هایی همچون قابلیت‌های پویا، بازارگرایی، معنابخشی استراتژیک و نوآوری مشارکتی، جزء مهم‌ترین پیشران‌های نوآوری در این طبقه به‌شمار می‌روند (نوروزی و همکاران، ۱۴۰۱؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۶؛ حدادی و رضانی، ۱۴۰۱). افزون‌براین، هوشمندی سازمان موجب تقویت ظرفیت سازمان برای فرصت‌شناسی و بهره‌برداری نوآورانه از این فرصت‌ها خواهد شد. در این زمینه بر هوشمندی‌های تجاری، عاطفی و سازمانی تأکید شده است (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ نوروزی و همکاران، ۱۴۰۱). علاوه‌براین، یکی از الزامات اساسی نوآوری، بهره‌برداری کارا و بهینه از منابع و امکانات در دسترس سازمان است. برخورداری از این منابع و به‌کارگیری بهینه آن‌ها در راستای تغییرات نوآورانه، می‌تواند پیشران مؤثری برای نوآوری سازمانی باشد. مدیریت مؤثر منابع انسانی، مادی، فناورانه و دانشی در این زمینه مؤثر معرفی شده است (اکبری، ۱۴۰۰؛ پاک‌نیت و همکاران، ۱۳۹۵؛ باشکوه و قاسمی همدانی، ۱۴۰۱). در

کنار این منابع، برخورداری سازمان از سرمایه‌های ناملموس غنی و توانایی بهره‌برداری مؤثر از آن‌ها نیز، جزء پیش‌نیازهای مهم نوآوری برشمرده شده است. نقش سرمایه‌های انسانی، ساختاری، رابطه‌ای اجتماعی و فکری در ترویج و ارتقای نوآوری تأیید شده است (رفسنجانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ رجائی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین جهت‌گیری‌های اساسی سازمان در خصوص کارآفرینی، یادگیری و مسئولیت اجتماعی نیز در این زمینه اهمیت دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ شهریاری و شهرابی فراهانی، ۱۴۰۰). افزون بر این، اجرای نوآوری در سازمان‌ها با موانع و محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. برطرف ساختن این موانع، از جمله موانع فرهنگی و سیاسی، موجب پیشبرد نوآوری شده‌اند (مهرعلی و میرغفوری، ۱۳۹۹).

دسته دوم از پیش‌نیازهای نوآوری، شامل پیش‌نیازهای انسانی است. نقش کلیدی این عوامل در ترویج، به آن دلیل است که توان و تمایل افراد برای درگیر شدن و مشارکت کردن در کارهای خلاقانه و نوآورانه برای دستیابی به اهداف نوآوری ضروری است. برخورداری اعضای سازمان از میزان بالای قابلیت یادگیری، ارتباطات مؤثر، انگیزش، اعتماد و خلاقیت در این زمینه اثرگذار معرفی شده است (حاجی علی‌اکبری و نظری فرخی، ۱۳۹۸؛ امیری و چندل، ۱۳۹۹).

دسته سوم از پیش‌نیازهای نوآوری سازمانی، پیش‌نیازهای رهبری و فرهنگی است. وجود رهبری مؤثر در سازمان می‌تواند محرک و مشوق بسیار قدرتمندی برای ترویج و ارتقای نوآوری باشد. برخی از سبک‌ها و ابعاد مهم رهبری تسهیلگر نوآوری که در مطالعات پیشین بر نقش آن‌ها تأکید شده است، عبارت‌اند از: رهبر دانش‌محور، رهبری تحول‌آفرین، رهبری استراتژیک و رهبری حمایت‌گرانه (دادگر نژاد و فارسی، ۱۴۰۲؛ نیکنام، ۱۴۰۱؛ سنجقی و همکاران، ۱۳۹۶؛ رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵). افزون بر این، نوآوری به‌عنوان قابلیت پایدار و ارزش‌آفرین در سازمان باید به فرهنگی عمومی تبدیل شده باشد. از جمله ابعاد و گونه‌های فرهنگ سازمانی که در مطالعات پیشین بر نقش آن‌ها در ترویج نوآوری تأکید شده است، عبارت‌اند از: فرهنگ نوآوری، فرهنگ یادگیری، و فرهنگ دانش‌محوری (شجاعی و همکاران، ۱۴۰۰؛ هدایتی ولوکلا و همکاران، ۱۳۹۵؛ خلیل نژاد و دانشور، ۱۳۹۶).

چهارمین دسته از پیش‌نیازهای نوآوری سازمانی، الزامات مدیریت منابع انسانی است. با توجه به نقش کلیدی منابع انسانی در ترویج و ارتقای نوآوری، نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان، می‌تواند با انجام بهینه کارکردهای خود در ارتباط با این حوزه و در هم‌راستایی با راهبردهای کلان نوآوری سازمانی، موجب ارتقای توان و تمایل کارکنان برای مشارکت فعالانه در اجرای نوآوری‌های سازمانی شود. برخی از مهم‌ترین الزامات شناسایی شده در این زمینه که نقش بسیار مساعدی دارند، عبارت‌اند از: برخورداری از قابلیت‌هایی همچون انعطاف‌پذیری و پایداری منابع انسانی، توانمندسازی منابع انسانی، تناسب فرد با شغل و سازمان و همچنین، انجام بهینه اقداماتی مانند بازاریابی داخلی، ارزیابی عملکرد و پاداش و سیستم کاری بسیار متعهد (قلعه‌رودخانی و مؤذن جمشیدی، ۱۴۰۰؛ نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ مجیدی و همکاران، ۱۳۹۴).

در نهایت، بهره‌مندی سازمان از زیرساخت‌های مناسب ساختاری و فناورانه نیز می‌تواند نقش تسهیلگری در ترویج و ارتقای نوآوری در سازمان داشته باشد. مطالعات پیشین نشان داده است که فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و ساختارهای غیربوروکراتیک و منعطف، از چنین قابلیت‌هایی برخوردارند (راد سعید و همکاران، ۱۴۰۱؛ شایگان و فرزام

فر، ۱۳۹۹).

با فراهم‌سازی و اجرای پیش‌نیازهای شناسایی شده در ارتباط با نوآوری رهاورد، رهاوردهای چشمگیری برای سازمان حاصل می‌شود. این رهاورد در ۲ طبقه اصلی رهاوردهای سازمانی و رهاوردهای فردی تقسیم‌بندی شده است. رهاوردهای سازمانی شامل عملکرد سازمانی، مدیریت دانش و یادگیری، ارزش‌افزایی، سرمایه مشتری، کیفیت محصولات، قابلیت کارآفرینی، بهره‌وری و شهرت سازمانی است (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱؛ رادسعید و همکاران، ۱۴۰۱؛ مجیدی و همکاران، ۱۳۹۴؛ عرب‌کلمری و همکاران، ۱۴۰۱) و رهاوردهای فردی نیز متشکل از عملکرد شغلی، خلاقیت و توانمندسازی است (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷؛ صائب نیا و همکاران، ۱۴۰۰؛ گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در محیط‌های بسیار پویا و پیچیده سازمان‌های امروزی، نوآوری سازمانی نوعی قابلیت کلیدی به‌شمار می‌رود که می‌تواند بهره‌وری پایدار سازمان را تقویت کند. در راستای کسب شناخت کمابیش جامع از مطالعات انجام شده در این خصوص، پژوهش حاضر به بازشناسی، ترکیب و تلفیق پیش‌نیازها و رهاوردهای حاصل از نوآوری پرداخته است. بر این اساس، یافته‌های حاصل از مطالعات منتشر شده در این خصوص با روش مرور نظام‌مند و رویکرد استقرایی تلفیق و با روش تحلیل محتوای کیفی تحلیل شده است.

منظور از پیش‌نیازهای سازمانی، وجود آمادگی‌ها و قابلیت‌هایی در سطح سازمان است که برخورداری سازمان از آن‌ها، فرایند نوآوری را تسهیل و تسریع می‌کند.

بازشناسی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر ترویج و ارتقای نوآوری در سازمان نشان داد که پیشران‌های اساسی نوآوری عبارت‌اند از: پیشران‌های محیطی (فشارهای محیطی و حمایت‌های محیطی)، پیش‌نیازهای سازمانی (قابلیت‌های سازمانی، قابلیت‌های سازمانی، هوشمندی، مدیریت منابع، سرمایه‌های ناملموس، جهت‌گیری‌های سازمانی، و رفع موانع)، پیش‌نیازهای انسانی (قابلیت یادگیری، خلاقیت، ارتباطات اثربخش، انگیزش و اعتماد)، پیش‌نیازهای فرهنگی و رهبری (ویژگی‌های فرهنگی و سبک‌های رهبری تسهیلگر)، الزامات مدیریت منابع انسانی (قابلیت‌های منابع انسانی، توانمندسازی، تناسب شغلی و سازمانی، اقدامات مدیریت منابع انسانی)، پیش‌نیازهای زیرساختی (ساختارهای سازمانی منعطف و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تسهیلگر تعاملات). همچنین رهاورد حاصل از نوآوری نیز در قالب دو دسته رهاوردهای فردی (خلاقیت، توانمندسازی و عملکرد شغلی) و رهاوردهای سازمانی (شهرت سازمانی، بهره‌وری، قابلیت کارآفرینی، کیفیت محصولات، سرمایه مشتری، ارزش‌افزایی، مدیریت دانش و یادگیری، عملکرد سازمانی) طبقه‌بندی شد. این رهاورد نشان می‌دهد که برای بقا در بازارهای کنونی، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر به‌دنبال نوآوری باشند. برای اجرای موفق نوآوری نیز باید به مسائلی حیاتی، همچون پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری توجه شود. رهاورد حاصل از این پژوهش می‌تواند شناخت کمابیش جامعی از پیش‌نیازها و الزامات گوناگون موردنیاز سازمان‌هایی که می‌خواهند نوآوری را به‌عنوان یک راهبرد اساسی در پیش گیرند، فراهم سازد. توجه به این الزامات، می‌تواند بستری تسهیلگر برای ترویج و تسریع نوآوری فراهم سازد. این کار به هم‌سویی و هم‌گرایی میان ارکان مختلف ساختاری، انسانی، فرهنگی و

فناورانه سازمان نیاز دارد و در این میان، مدیریت منابع انسانی، نقش کلیدی دارد. برخورداری سازمان از منابع انسانی توانمند و باانگیزه‌ای که در آن، روابطی مبتنی بر اعتماد و هم‌افزا حاکم است، از سویی وظیفه مدیریت منابع انسانی است که با انجام کارکردهای گوناگون خود، به رشد و پرورش چنین منابعی مساعدت کند و از دیگر سویی، نیازمند وجود رهبرانی است که از نوآوری و افراد خلاق حمایت می‌کنند و می‌کوشند نوآوری را به جهت‌گیری کلی سازمان و فرهنگ عمومی تبدیل کنند. همچنین مدیریت عالی سازمان، باید به تناسب ساختاری و فناورانه با راهبرد نوآوری توجه داشته باشند. وجود ساختارهای منعطف و پویا و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی که روابط و تعاملات میان افراد را تسهیل کنند، می‌توانند چرخه فزاینده‌ای از نوآوری‌های سازمانی را ایجاد کنند.

رهاورد این پژوهش به پیشبرد دانش نظری موجود در نوآوری نیز مساعدت کرده است؛ زیرا با آنکه پیشینه تحقیق در ارتباط با نوآوری از غنای قابل‌قبولی برخوردار بود، محققان به این موضوع توجه چندانی نکرده بودند. ماهیت خاص روش‌شناسی تحقیق و بهره‌مندی از رویکرد کیفی و راهبرد مرور نظام‌مند ادبیات، موجب شد که پژوهشگران با رویکردی کل‌گرا به این موضوع بپردازند؛ به گونه‌ای که پیش‌نیازها و رهاورد حاصل از نوآوری، به صورت کلی شناسایی و طبقه‌بندی شده است. این رهاورد می‌تواند راهنمای جامعی برای سازمان‌ها و شرکت‌ها باشد تا برای تدوین برنامه‌های نوآوری خود از آن استفاده کنند.

اجرای این پژوهش نیز همچون هر مطالعه دیگری با محدودیت‌هایی همراه بوده است، از جمله اینکه دامنه شمول مقاله‌های بررسی شده در این پژوهش، مقاله‌های فارسی بوده است. ممکن است پیش‌نیازها و رهاورد ارزشمند دیگری در زمینه نوآوری به زبان دیگری وجود داشته باشد که در این پژوهش لحاظ نشده است. همچنین، این پژوهش تنها مطالعات نوآوری در سطح تحلیل سازمانی را مرور و بازشناسی کرده است. در نهایت اینکه مطالعات انجام شده در خصوص نوآوری، بر اساس نظریه‌های مبنایی گوناگونی انجام شده‌اند؛ اما این عامل در پژوهش حاضر به عنوان معیار شمول مقاله‌های شناسایی شده در نظر گرفته نشده است.

با توجه به نتایج و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر برای مطالعات آتی در این زمینه ارائه می‌شود:

- به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که پژوهشی با همین سبک، اما با جست‌وجو در مقاله‌های غیرفارسی انجام شود.
- دامنه موضوعی این پژوهش پیش‌نیازها و رهاورد نوآوری بدون در نظر گرفتن انواع نوآوری بوده است، پیشنهاد می‌شود پژوهشی در این ارتباط با در نظر گرفتن انواع نوآوری انجام شود.
- اولویت‌بندی میزان اهمیت و تأثیرگذاری عوامل شناسایی شده نیز می‌تواند به عنوان موضوع مورد مطالعه پژوهش‌های آتی پیشنهاد شود.
- شناسایی روابط میان هر دسته از عوامل شناسایی شده نیز به پیشبرد رهاورد حاصل از این مطالعه در مطالعات آتی مساعدت می‌کند.

منابع

- آذرنيوشان، مريم؛ مشايخ، مريم و محمدی شیرمجله، فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۳(۸)، ۷۵-۹۴.
- آقازاده، هاشم؛ زارعی هنزکی، عباس؛ محمدی، مهدی و الهی، احمد رضا (۱۴۰۰). بررسی رابطه قابلیت شبکه‌سازی پارک‌های علم و فناوری بر نوآوری و عملکرد کسب و کار شرکت‌های عضو. *مدیریت صنعتی*، ۱۳(۲)، ۳۳۹-۳۵۱.
- ابیلی، خدیار؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ ملکی، معصومه (۱۳۹۴). تبیین نقش سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی در گرایش به نوآوری سازمانی آنان (مورد: دانشگاه بیرجند). *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲۱(۶)، ۶۳-۸۴.
- 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. *پیام سلامت*، ۱۱(۵)، ۵۷۸-۵۸۷.
- اکبری، سهند (۱۴۰۰). نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی. *حکمرانی و توسعه*، ۱(۱)، ۷۷-۸۸.
- امیری، سعید و چندل، حسین (۱۴۰۱). تأثیر خلاقیت سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انگیزش کارکنان. *پژوهش‌های علوم مدیریت*، ۴(۱)، ۲۴۵-۲۶۴.
- ایرج پور، علیرضا؛ دیانت نژاد، حمیدرضا؛ دیانت نژاد، نسرين (۱۳۹۷). بررسی تأثیر نوآوری غیرتکنیکی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری تکنیکی. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۱۶(۲)، ۱۹-۳۰.
- باشکوه اجیرلو، محمد و قاسمی همدانی، ایمان (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیلگری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۵(۴)، ۷۵-۱۰۹.
- بشلیده، کیومرث؛ ارشدی، نسرين، سخراوی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی، با توجه به نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۵(۱)، ۱۶۳-۱۸۸.
- بهار، مه‌ری و محمودیان، زینب (۱۴۰۲). شناسایی مدل پارادایمی «توسعه نوآوری در مؤسسات خیریه ایران» (یک نظریه زمینه‌ای). *مطالعات وقف و امور خیریه*، ۱(۱)، ۱-۲۴.
- پاک‌نیت، مريم؛ انصاری، رضا و شاهین، آرش (۱۳۹۵). تحلیل تأثیر توانمندی‌های نوآوری فناورانه بر تجاری‌سازی فناوری و عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان استان اصفهان. *مدیریت نوآوری*، ۵(۳)، ۵۹-۸۴.
- پرناک، جهانگیر (۱۳۹۴). رابطه بین اعتماد سازمانی و نوآوری سازمانی در مدارس در میان دبیران. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۱۰(۳۸)، ۷۵-۹۷.
- چاوشی، زینب و خاشعی و رانامخواستی، وحید (۱۴۰۱). تأثیر سازوکارهای یادگیری سازمانی بر ظرفیت نوآوری استراتژیک. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۳(۵۰)، ۲۱-۳۸.
- حاجی علی اکبری، فیروزه؛ نظری فرخی، حسین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری در سازمان. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۳(۸)، ۱۵-۳۱.

- حبیبی راد، امین؛ فیضی، کامران؛ رضائیان، علی و طباطباییان، سید حبیب‌اله (۱۳۹۵). شناسایی موانع نوآوری سازمانی در سازمان آموزش شرکت ملی نفت ایران. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۱(۳)، ۱-۱۰.
- حدادی، محمدعلی و رمضانی، علی (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد نوآوری شرکت بر پایه جهت‌گیری یادگیری و فعالیت‌های نوآوری مشارکتی در زنجیره تأمین (مورد مطالعه: کارخانه تولید قطعات پیش‌ساخته پیش‌تیده/ هالوکور). *مطالعات علوم اسلامی انسانی*، ۸(۲۹)، ۱-۱۸.
- حسان، مصطفی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ فیاضی، مرجان؛ سید نقوی، میرعلی (۱۳۹۹). ارائه الگوی پیاده‌سازی کانون تفکر در صنعت بانکداری: رویکرد داده‌بنیاد. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۴)، ۳-۲۱.
- حیدری، مرتضی؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصراله و سلیمانی، مجید (۱۳۹۸). تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی براساس شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۸(۲)، ۲۱-۳۲.
- خلیل‌نژاد، شهرام و دانشور، محمدرضا (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ دانش‌محور بر نوآوری راهبردی، ظرفیت جذب دانش و انعطاف‌پذیری راهبردی. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۸(۳۰)، ۴۳-۶۳.
- دادگرنژاد، شهاب و یداللهی فارسی، جهانگیر (۱۴۰۲). شناسایی پیشران‌های نوآوری مدل کسب‌وکار در شرکت‌های اجتماعی. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۱۵(۳۰)، ۹۹-۱۲۴.
- درگاهی، حسین؛ اسدی، صدیقه؛ احمدی، بتول؛ محمودی، محمود (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *بیمارستان*، ۱۷(۱)، ۹۷-۱۰۸.
- رادسعید، جواد؛ ودادی، احمد و حقیقت منفرد، جلال (۱۴۰۱). پیشران‌ها و پسران‌های نوآوری دیجیتال باز در صنعت بانکی کشور. *مدیریت نوآوری*، ۱۱(۳)، ۳۱-۶۲.
- رجائی، زهرا؛ پور، سمیرا و دهقانی، علیرضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه فکری و نوآوری‌های فناورانه سبز بر مدیریت دانش کارکنان شرکت نفت خراسان جنوبی. *مطالعات مدیریت توسعه سبز*، ۱(۱)، ۱۷-۳۲.
- رحمان‌زاده، سجاد؛ پیشوایی، میرسامان و رسولی، محمدرضا (۱۳۹۹). ارائه یک مدل پشتیبانی تصمیم جهت توزیع منافع حاصل از نوآوری باز. *مدیریت نوآوری*، ۹(۳)، ۷۹-۱۰۰.
- رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۵(۸۰)، ۱۵۷-۱۸۲.
- رفسنجانی، امیر؛ قربانی، محمود و فریبرز، الهام (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۴، ۲۰۵-۲۲۸.
- رودری، سهیل؛ کاکائی، حمید؛ نصیبیان، شهریار (۱۴۰۰). نقش مدیریت تکنولوژی بر عملکرد سازمان مبتنی بر دیدگاه نوآوری و کیفیت محصول. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۵(۱۹)، ۵۱۷-۵۲۸.
- زارع، رضا؛ خامه‌چی، حامد؛ رنگریز، حسن (۱۳۹۸). فراتحلیل پیشایندهای نوآوری سازمانی. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۴)، ۱۰۹-۱۳۴.

- زمانی، رضا؛ بخشانی، صفیه و کاردان، بهزاد (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تمرکز بر مشتریان عمده و نوآوری در شرکت‌های بورسی. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، ۲۶(۱۰۲)، ۱۵۷-۱۸۰.
- سنجقی، محمد ابراهیم؛ دلیری، سید احمد؛ فرهی، علی و امیراحمدی، فاطمه السادات (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری راهبردی بر نوآوری با تأکید بر رویکرد ارتباطات شبکه‌ای. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۴)، ۱۸۱-۲۰۵.
- شجاعی، مانی؛ ثمری، داود؛ سمیعی، روح‌الله و علیپور درویش، زهرا (۱۴۰۱). مدلی یکپارچه برای شناسایی پیشران‌های نوآوری محصول در سازمان‌های دانش بنیان. *فصلنامه مدیریت راهبردی در سیستم‌های صنعتی (مدیریت صنعتی سابق)*، ۱۶(۵۵)، ۱۵۷-۱۵۹.
- شهریاری، سلطانعلی و شهرابی فراهانی، محمد (۱۴۰۰). تبیین نقش نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۰(۹۹)، ۷۹-۱۰۲.
- صایب نیا، سمیه؛ حسینی علی آباد، سیدمحمدرضا و احمدپور، حمیدرضا (۱۴۰۰). مروری بر خلاقیت و نوآوری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌ها. *فصلنامه جهان نوین*، ۴(۱۳)، ۸۵-۹۸.
- صفائی شایگان، فرزاد و فرزام فر، صبا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر نوآوری سازمانی بر قابلیت نوآوری فناورانه و عملکرد شرکت‌های تولیدی در شهر صنعتی کرمانشاه با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۴(۱۳)، ۱۳۲-۱۵۳.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). *طلوع بهداشت*، ۱۱(۱)، ۷۶-۸۶.
- طباطبایی، محمد؛ دانش فرد، کرم‌اله؛ تیمورنژاد، کاوه (۱۴۰۲). تأثیر متقابل مدیریت دانش با نوآوری سازمان در سازمان‌های امدادی. *سیک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۷(ویژه نامه)، ۱۷۹-۱۹۵.
- طلایی، قدرت اله، سیدجوادین، سیدرضا، نرگسیان، عباس و امیری، مجتبی (۱۴۰۱). ارائه مدل جامع توسعه فردی منابع انسانی شایسته‌محور (مرور نظام‌مند ادبیات و توسعه مفهوم). *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۱۱-۳۹.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ رجبی فرجاد، حاجیه و عظیمی بهروز، رسول (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تبدیلی بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی). *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۷(۲)، ۲۱۱-۲۴۳.
- عاشوری جبرکل، فاطمه؛ حسینی شکیب، مهرداد؛ خمسه، عباس (۱۴۰۱). تأثیر رویکرد استراتژیک به کیفیت و ظرفیت جذب بر رشد پایدار کسب‌وکار: نقش میانجی نوآوری. *مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*، ۳(۳)، ۳۳۸-۳۵۵.
- عرب کلمری، محبوبه؛ طهماسبی روشن، ندا؛ تقی‌زاده گنجی، علی‌اکبر و علیگلی فیروزجایی، فاطمه (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر شهرت سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۳(۵)، ۱۹۷-۲۱۱.
- عربشاهی، معصومه؛ کبیری، عالمه و بهبودی، امید (۱۴۰۱). تأثیر ارزش دانش مدیران عالی بر شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمان. *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۵(۱)، ۱۶۵-۱۹۱.
- عظیمی، حسین و بیات، رقیه (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در مراکز رشد و فناوری. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۷(۶۴)، ۲۴۹-۲۷۷.

- فرتاش، کیارش؛ جهانگیرنیا، مریم و سعدآبادی، علی اصغر (۱۴۰۰). سه پارادایم سیاست نوآوری: تحقیق و توسعه، نظام‌های نوآوری و تغییر تحول‌آفرین. *سیاست‌نامه علم و فناوری*، ۱۱(۲)، ۱۵۲-۱۷۸.
- قلی‌پور، وحید؛ فراشاد، معصومه و زارع، شکوفه (۱۳۹۹). بررسی ارتباط متقابل نوآوری سازمانی با کارآفرینی سازمانی و تأثیر آن بر بهبود یادگیری سازمانی. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۳۲)، ۶۶-۸۹.
- قنبری قلعه رودخانی، فضا و موذن جمشیدی، میرهادی (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان‌ها. *مدیریت نوآوری*، ۱۰(۴)، ۶۳-۸۸.
- کاشانی، وحید محمد حسین، تقوی‌فرد، محمد تقی، قاضی نوری نایینی، سید سروش، و بامداد صوفی جهانیار. (۱۳۹۹). چارچوبی برای شناسایی و ارزیابی ظرفیت برهم‌زندگی نوآوری فرایند مدیریت و توسعه. *فصلنامه مدیریت و توسعه*، ۳(۳)، ۱۴۹-۱۷۸.
- کاظمی اسکری، فاطمه و علیخانی، میثم (۱۳۹۹). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: دانشگاه ولایت). *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۵(۴)، ۶۳-۶۸.
- کلابی، امیرمحمد (۱۴۰۱). مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵(۵۶)، ۱۶۵-۱۹۴.
- کیال، کاظم، البدوی، امیر. (۱۴۰۰). پیاده سازی رویکرد نوآوری باز در توسعه نوآوری: چالش‌ها، ملاحظات و راهکارها؛ مورد مطالعه صنایع بانکی و پرداخت. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲(۲۳)، ۲۰۰-۲۲۵.
- گودرزی، احمد؛ سالاری، ضیاءالدین و محمودی، علیرضا (۱۴۰۰). خلاقیت، نوآوری و توسعه کارآفرینی با آموزش کارکنان در رویکردی نوین. *نشریه شاخص کارآفرینی*، ۶(۱۹)، ۵۲-۷۴.
- مجیدی کلیبر، مرضیه؛ سمیعی نصر، محمود و محمد خانی، کامران (۱۳۹۴). عوامل موثر بر نوآوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط. *سیاست‌نامه علم و فناوری*، ۵(۲)، ۳۵-۴۹.
- محمدی، اکبر؛ گروسی مختارزاده، نیما؛ جعفر نژاد، احمد (۱۴۰۳). یکپارچه‌سازی دانش فناوری‌های جدید در صنایع با موج نوآوری بلند: (مطالعه موردی: حوزه معادن و صنایع معدنی ایران). *مدیریت صنعتی*، ۱۶(۱)، ۷۵-۹۸.
- مسماع خسروشاهی، التاز؛ قاضی نوری، سید سپهر؛ پاکزاد، مهدی؛ سرآبادانی، ابوالقاسم و آقایی، پروانه (۱۴۰۳). مروری نظام‌مند بر مفهوم نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی، *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۴(۵۳)، ۲۶-۵۲.
- مطیعی، محسن؛ اسماعیلی، مینا و حسین پور، داود (۱۴۰۱). تأثیر هزینه مبادله بر برون‌سپاری و نوآوری باز در شرکت‌های فناوری. *مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند*، ۱۱(۴۱)، ۱-۲۶.
- مظلومی، نادر؛ ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن (۱۳۹۱). رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران. *پژوهشنامه بیمه*، ۲(۱)، ۱۸-۳۱.
- ملکی، علی؛ نیلفروشان، هادی (۱۴۰۳). بررسی نقش واسطه‌های نوآوری در پذیرش فناوری‌های نوظهور در صنایع خودروسازی ایران. *مدیریت صنعتی*، ۱۶(۱)، ۱-۳۶.

- مهناز مهرعلی و سیدحبيب‌الله میرغفوری (۱۳۹۹). تعیین موانع نوآوری باز در حوزه صنایع غذایی با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا. *پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع*، ۲(۴)، ۶۲-۶۸.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ رضائیان، صهبا (۱۳۹۴). تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه‌های پیام نور، علمی - کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران. *مدیریت نوآوری*، ۴(۱)، ۱۰۹-۱۳۱.
- نجفی کلیانی، وحید؛ رستگار، عباسعلی و رحمانی، فاطمه (۱۳۹۷). انعطاف‌پذیری منابع انسانی، خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های بیمه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۳)، ۵۲۱-۵۴۴.
- نصر اصفهانی، علی؛ امیری، زینب و فرخی، مجتبی (۱۳۹۲). تأثیر بازاریابی داخلی بر نوآوری سازمانی: نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت امرسان). *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۶(۳)، ۲۷-۴۵.
- نوروزی، حسین؛ خدامی، سهیلا؛ عبیدی، زهرا (۱۴۰۱). تأثیر هوش تجاری بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی. *مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*، ۳(۴)، ۳۷۱-۳۸۶.
- نوروزی، حسین؛ نصرت‌پناه، رسول و اسماعیل‌پور، اسماعیل (۱۴۰۱). تأثیر قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت‌ها با میانجیگری نوآوری مدل کسب‌وکار و مزیت رقابتی پایدار. *مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*، ۳(۳)، ۲۷۸-۲۹۶.
- نیک نام، علیرضا (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری با نقش واسطه فرهنگ و تعهد سازمانی. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۵(۶۲)، ۶۷-۷۶.
- هادیان، مهدی؛ مروی نام، محمد رضا (۱۳۹۵). بررسی میزان تأثیرپذیری متقابل خلاقیت و ارزیابی‌های آموزشی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه هوایی شهید ستاری). *مطالعات منابع انسانی*، ۶(۴)، ۱۸۷-۲۰۳.
- هدایتی ولوکلا، آتنا؛ جمشیدی، لاله و امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۹۵). نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۸(۱۵)، ۱۱۳-۱۳۴.
- هویدا، رضا؛ چوپانی، حیدر؛ خوران، عبدالله، و غلامزاده، حجت (۱۳۹۴). نقش ارتباطات سازمانی اثربخش و اعتماد سازمانی در توسعه و بهبود نوآوری سازمانی مدارس. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۲)، ۱۱۷-۱۴۶.
- یوسفی، مصطفی (۱۴۰۱). بررسی رابطه میان مؤلفه‌های چابکی سازمانی و مؤلفه‌های نوآوری سازمانی. *کنکاش مدیریت و حسابداری*، ۷(۲)، ۱۸۹-۲۰۲.

References

- Abili, K., Khodayar, M., Mazari, I., Khabare, E., Kabiri, A. & Maleki, M. (2015). Explaining the role of human capital of employees in higher education centers in their orientation towards organizational innovation (Case: Birjand University). *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Management Research*, 6 (21), 63-84. (in Persian)
- Agbim, K. C. (2013). The impact of organizational structure and leadership styles on innovation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 6 (6), 56-63.
- Aghazade, H., Zareih Hanzaki, A., Mohammadi, M. & Elahi, A. R. (2021). The investigation of the Relationship between Capabilities of Networking of Science and Technology Parks in

- the Innovation and Business Performance of Park's Member Companies. *Industrial Management Journal*, 13(2), 329-351. (in Persian)
- Akbari, S. (2021). The Role of Human Resource Management in Organizational Innovation. *Governance and Development*, 1(1), 77-88. (in Persian)
- Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative leadership: A literature review paper. *Open Journal of Leadership*, 10, 214-229.
- Alharbi, I. B. A., Jamil, R., Mahmood, N. H. N. & Shaharoun, A. M. (2019). Organizational innovation: A review paper. *Open Journal of Business and Management*, 7 (3), 1196-1206.
- Ali, O., Abdelbaki, W., Shrestha, A., Elbasi, E., Alryalat, M. A. A. & Dwivedi, Y. K. (2023). A systematic literature review of artificial intelligence in the healthcare sector: Benefits, challenges, methodologies, and functionalities. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100333.
- Amiri, S. & Chanadl, H. (2022). The impact of organizational creativity on organizational innovation with the mediating role of employee motivation. *Management Science Research*, 10 (4), 245-264. (in Persian)
- Arab Kalmeri, M., Tahmasbi Roshan, N., Taghizadeh Ganji, A. & Aligoli Firoozjai, F. (2021). The Impact Of Sustainable Human Resource Management On Organizational Reputation: The Mediating Role Of Organizational Innovation. *Journal Of Sustainable Human Resource Management*, 3(5), 211-197. (in Persian)
- Arabshahi, M., Kabiri, A. & Behboudi, O. (2018). The impact of top managers' knowledge value on knowledge sharing practices, open innovation, and organizational performance. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(1), 165-191. (in Persian)
- Asadi S, Dargahi H, Fallah Mehrabadi E, Heydari Dastjerdi N.(2018).The Relationship between Organizational Innovation and Creativity among the Staff of TUMS General Hospitals.*payavard* 11(5),578-587.(in Persian)
- Ashourijirkol, F., Shakib, M. H. & Khamseh, A. (2022). The Impact of Strategic Quality Orientation and Absorptive Capacity on Sustainable Business Growth: the Mediating Role of Innovation. *Innovation Management and Operational Strategies*, 3 (3), 338-355. (in Persian)
- Awan, U., Arnold, M. G. & Gölgeci, I. (2021). Enhancing green product and process innovation: Towards an integrative framework of knowledge acquisition and environmental investment. *Business Strategy and the Environment* 30 (2), 1283-1295. (in Persian)
- Azarniushan, M., Moshayekh, M. & Mohammadi Shirmahaleh, F. (2019). The relationship between organizational innovation and job performance and job satisfaction of teachers. *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 3(8), 75-94.(in Persian)
- Azimi, H. & Bayat, R. (2023). Investigating the impact of knowledge management and human resource management activities on innovation in growth and technology centers. *Productivity Management*, 17 (1), 249-277. (in Persian)

- Bahar, M. & Mahmoudian, Z. (2023). Identifying the Paradigm Model of "Innovation Development in Iranian Charities". *Journal of Endowment & Charity Studies*, 1(1), 1-24. (in Persian)
- Bashlideh, K., Arshadi, N. & Sakhravi, R. (2016). Investigation of the relationship between organizational learning culture with psychological empowerment and organizational innovation according to the mediating role of organizational learning on the staff of National Iranian Drilling Company. *Managing Education in Organizations*, 5 (1), 163-188. (in Persian)
- Bashokouh, M. & Ghasemi Hamedani, I. (2022). Investigation the effect of knowledge management on the performance and loyalty of employees with the moderating role of innovation (case study: employees of Tabriz Petrochemical Company). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(4), 75-109. (in Persian)
- Chavoshi, Z. & Khashaei, V. (2022). The impact of organizational learning mechanisms on strategic innovation capacity. *Strategic Management Studies Quarterly*, 13 (50), 21-38. (in Persian)
- Claver, E., Llopis, J., Garcia, D. & Molina, H. (1998). Organizational culture for innovation and new technological behavior. *The Journal of High Technology Management Research* 9 (1), 55-68.
- Colvin, G. (2010). *Talent Is Overrated* (Translated by Kemal Atakay: Yetenek Dedigin Nedir). Akademy Yayinlik.
- Dabić, M., Maley, J., Dana, L. P., Novak, I., Pellegrini, M. M. & Caputo, A. (2020). Pathways of SME internationalization: A bibliometric and systematic review. *Small Business Economics*, 55, 705-725.
- Dadgarnejad, S. & Yadollahi Farsi, J. (2024). Drivers Of Business Model Innovation In Social Enterprises. *Journal Of Executive Management*, 15(30), 99-124. (in Persian)
- Damanpour, F. & Schneider, M. (2009). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research and theory*, 19 (3), 495-522.
- Dargahi, H., Asadi, S., Ahmadi, B. & Mahmoudi, M. (2018). Survey of the Relationship of Knowledge Management and Organizational Creativity and Innovation Among the Employees of Tehran University of Medical Sciences. *Hospital*, 17 (1), 97-108. (in Persian)
- Daugherty, P. J., Chen, H. & Ferrin, B. G. (2011). Organizational structure and logistics service innovation. *The International Journal of Logistics Management*, 22 (1), 26-51.
- Dervitsiotis, K. N. (2010). A framework for the assessment of an organisation's innovation excellence. *Total Quality Management*, 21 (9), 903-918.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship*, Harper & Row. New York.
- Fartash, K., Jahangirnia, M. & Sadabadi, A. A. (2021). Three frames for innovation policy: R&D, systems of innovation and transformative change. *Science and Technology Policy Letters*, 11(2), 152-178. (in Persian)

- Ghanbari Ghaleroudkhani, F. & Moazen Jamshidi, M. (2022). The Factors Affecting on Creativity and Innovation of Military Personnel: A Meta-Analysis. *Innovation Management Journal*, 10(4), 63-88. (in Persian)
- Gholipour, V., Farshad, M. & Zare, Sh. (2019). Examining the interrelationship of organizational innovation with organizational entrepreneurship and its effect on improving organizational learning. *Perspective of accounting and management*, 3(32), 66-89. (in Persian)
- Goudarzi, A., Salari, Z. & Mahmoudi, A. (2021). Creativity, innovation, and entrepreneurship development through employee training in a novel approach. *Entrepreneurship Index Journal*, 6(19), 52-74. (in Persian)
- Habibi Rad, A., Feyzi, K., Rezaiyan, A. & Tabatabaeian, S. H. (2017). Identifying barriers to organizational innovation in the National Iranian Oil Company's training organization. *Journal of Education and Human Resource Development*, 11(3), 1-10. (in Persian)
- Haddadi, M. A. & Ramazani, A. (2022). Investigating the Factors Affecting the Company's Innovation Performance Based on Learning Orientation and Participatory Innovation Activities in the Supply Chain (Case Study: Pre-tensioned / Holocor Prefabricated Parts Factory). *Studies in Islamic Humanities*, 44 (8), 1-18. (in Persian)
- Hadian, M. & Marvi Nam, M. R. (2017). Investigating the mutual influence of creativity and educational assessments (a case study of students at Shahid Sattari Air University). *Human Resources Studies*, 6 (4), 187-203. (in Persian)
- Hagedoorn, J. & Zobel, A.K. (2015). The role of contracts and intellectual property rights in open innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 27 (9), 1050-1067.
- Haji Ali Akbari, F. & Nazari Farahi, H. (2019). Investigating the impact of organizational culture on innovation in organizations. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3 (8), 15-31. (in Persian)
- Hedayati, A., Jamshidi, L. & Amin Beydokhti, A. (2016). Mediating Role of the Knowledge Management in Relationship Between Learning Culture and Organizational Innovation on Employees of Babol Medical Science University. *Journal of the Faculty of Humanities and Social Sciences*, 8(15), 113-136. (in Persian)
- Heiadari, M., Shabanibahar, Gh., Erfani, N. & Soleymani, M. (2019). The developing structural modeling of organizational Innovation based on organizational happiness among youth and sport ministry staff. *Applied Research of Sport Management*, 8(2), 21-32. (in Persian)
- Hesan, M., Seyed Javadein, S. R., Fayyazi, M. & Seyed Naghavi, M. A. (2020). Presenting the Implementation Model of the Think Tank in the Banking Industry: A Data-based Approach. *Journal of Human Resource Studies*, 10 (4), 3-21. (in Persian)
- Hoveida, R., Choupani, H., Khuran, A. & Gholamzadeh, H. (2015). The Role of Effective Organizational Communication and Organizational Trust in the Development and Improvement of Schools Organizational Innovation (Case Study). *Innovation & Creativity in Human Science*, 5(2), 117-146. (in Persian)
- Irajpour, A., Dayantnejad, H. & Dayantnejad, N. (2018). Investigating the impact of non-technical innovation on sustainable competitive advantage through technical innovation. *Applied studies in management and development sciences*. 16(2), 19-30. (in Persian)

- Jiménez-Jimenez, D., Sanz Valle, R. & Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning. *European Journal of innovation management*, 11 (3), 389-412.
- Kalabi, A.M. (2022). Organizational Commitment Model Explaining the Position of Organizational Innovation, Organizational Culture, Corporate Social Responsibility, and Creating Shared Value. *Public Management Research*, 15 (56), 165-194. (in Persian)
- Kayyal, K., Albadvi, A. (2021). Implement an Open Innovation Approach in Innovation Development Challenges, Considerations and Solutions; The Banking and Payment Industries Case Study. *Management Research in Iran*, 23(2), 200-225. (in Persian)
- Kazemi Eskari, F. & Alikhani, M. (2020). Identifying the level of organizational climate impact on innovation (Case Study: University of Velayat). *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 5 (4), 63-68. (in Persian)
- Khalilnezhad, S. & Daneshvar, M. R. (2017). The Effect of Knowledge-based Culture on Strategic Innovation with Regard to Knowledge Absorptive Capacity and Strategic Flexibility. *Journal of Strategic Management Studies*, 8(30), 43-63. (in Persian)
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele, UK, Keele University*, 33 (2004), 1-26.
- Krskova, H. & Breyer, Y. A. (2023). The influence of growth mindset, discipline, flow and creativity on innovation: Introducing the MDFC model of innovation. *Heliyon*, 9 (3).
- Lanzolla, G. & Suarez, F.F. (2012). Closing the technology adoption–use divide: The role of contiguous user bandwagon. *Journal of management*, 38 (3), 836-859.
- Leiponen, A. & Helfat, C.E. (2010). Innovation objectives, knowledge sources, and the benefits of breadth. *Strategic management journal*, 31 (2), 224-236.
- Majidi, M., Samii Nasr, M. & Muhammad Khani, K. (2015). Factors affecting innovation in small and medium scale enterprises. *Science and Technology Policy Letters*, 05(2), 35-49. (in Persian)
- Maleki, A. & Nilforoushan, H. (2024). The Innovation Intermediaries Role in the Adoption of Emerging Technologies in Iran's Automotive Industry. *Industrial Management Journal*, 16(1), 1-36. (in Persian)
- Mazloomi, N., Nasehifar, V. & Ehsanfar, G. (2013). The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Creativity With Innovation In Iranian Private Insurance Companies. *Iranian Journal Of Insurance Research (Sanaat-E-Bimeh)*, 28(1), 33-56. (in Persian)
- Mehrli, M., Mirghafouri, S.H. (2012). Determining the barriers to open innovation in the food industry using content analysis techniques. *Journal of Industrial Management and Engineering*, 2(4), 62-68(in Persian)
- Mesma Khosroshahi, E., Ghazinoory, S., Pakzad, M., Sarabadani, A. & Aghaei, P. (2024). A systematic review of the concept of innovation in humanities and social sciences. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 14(53), 26-52. (in Persian)
- Mirkamali, S.M. & Rezaeian, S. (2015). The Impact of Organizational Structure and Culture on Innovation: A Comparative Study in the Central Organization of Payam Noor University,

- Applied Sciences, Islamic Azad University, and University of Tehran. *Innovation Management*, 4 (1), 109-131. (in Persian)
- Mohammadi, A., Garosi Mokhtarzade, N. & Jafar Nejad, A. (2024). New Technological Knowledge Integration in Industries with Long-Wave Innovation: Case Study of Iran Mining and Mineral Industry. *Industrial Management Journal*, 16(1), 75-98. doi: 10.22059/imj.2024.368415.1008107. (in Persian)
- Motiei, M., Esmaili, M. & Hoseinpour, D. (2022). The impact of transaction costs on outsourcing and open innovation in technology companies. *Intelligent Business Management Studies*, 11(41), 1-26. (in Persian)
- Najafi Kalyani, V., Rastgar, A. A. & Rahmani, F. (2018). Human Resource Flexibility, Creativity, and Organizational Innovation in Insurance Companies. *Organizational Culture Management*, 16(3), 521-544. (in Persian)
- Nasre Esfahani, A., Amiri, Z. & Farrokhi, M. (2013). 1. The Effect of Internal Marketing on the Organizational Innovation with the Mediating Role of Staff Self-Efficacy 2. (Emersan Company as a Case Study. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(3), 27-45. (in Persian)
- Niknam, A. (2022). The Impact of Transformational Leadership On Innovation with the Mediating Role of Culture and Organizational Commitment. *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(62), 67-76. (in Persian)
- Norouzi, H., Khodami, S. & Abidi, Z. (2022). The Impact of Business Intelligence on Company Performance Considering the Mediating Role of Knowledge Sharing, Organizational Innovation, and Competitive Advantage. *Innovation Management and Operational Strategies*, 3 (4), 371-386. (in Persian)
- Norouzi, H., Nasrpanah, R. & Esmaeelpour, E. (2022). The Impact of Dynamic Capabilities on Company Performance with the Mediating Role of Business Model Innovation and Sustainable Competitive Advantage. *Innovation Management and Operational Strategies*, 11 (3), 278-296. (in Persian)
- Pakniyat, M., Ansari, R. & Shahin, A. (2016). Analyzing The Impact Of Technological Innovation Capabilities on Technology Commercialization and Performance Knowledge-Based Companies in Isfahan. *Innovation Management Journal*, 5(3), 59-84. (in Persian)
- Parnak, J. (2015). Relationship between Organizational Trust and Organizational Innovativeness Perspective among Teachers. *Journal of Modern Psychological Researches*, 10(38), 75-97. (in Persian)
- Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W. & Bresciani, S. (2021). Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews (SPAR- 4- SLR). *International Journal of Consumer Studies*, 45 (4), 1-16.
- Raasch, C. & Von Himmel, E.A. (2013). *Innovation process benefits: the journey as reward*.
- Radsaeed, J., Vedadi, A. & Haghghat Monfared, J. (2022). The drivers and obstacles of open digital innovation in the Iranian banking industry. *Innovation Management Journal*, 11(3), 31-62. (in Persian)

- Rafsanjani, A., Ghorbani, M. & Fariborzi, E. (2023). Investigating The Impact Of Intellectual Capital On Innovation In Education Organization. *Transformation Management Journal*, 14, 205-228. (in Persian)
- Rahmanzadeh, S., Pishvaei, M. & Rasouli, M. R. (2020). A decision support model to distribute the benefits of open innovation process. *Innovation Management Journal*, 9(3), 79-100. (in Persian)
- Rajaei, Z., Pour, S. & Dehghani, A. (2022). Examining the Effect of Intellectual Capital and Green Technological Innovations on the Knowledge Management of South Khorasan Oil Company Employees. *Green Development Management Studies*, 1(1), 17-32. (in Persian)
- Rastegar, A. & Maqsoodi, T. (2016). Investigating the impact of transformational leadership on organizational innovation with the mediating role of knowledge sharing. *Management Studies Improvement and Transformation*, 25 (80), 157-182. (in Persian)
- Reguia, C. (2014). Product innovation and the competitive advantage. *European Scientific Journal*, 1 (1), 140-157.
- Roudari, S., Kakaei, H. & Nasabian Sh. (2021). The role of technology management in organizational performance based on innovation and product quality perspective. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5 (19), 517-528. (in Persian)
- Safai Shaygan F. & Farzam Far S. (2019). Investigating the effect of organizational innovation on technological innovation capability and performance of manufacturing companies in Kermanshah Industrial City using an interpretive structural modeling approach. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(13), 132- 153. (in Persian)
- Safarzadeh, H., Tadayon, A. & Hormohammadi, M. (2012). The Evaluation of Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Innovation and Performance (A Case Study in Community Health Centers of North Part of Fars Province). *Toloo-E-Behdasht*, 11(1), 76-86. (in Persian)
- Saib Nia, S., Hosseini Ali Abad, S. M. R. & Ahmadpour, H. R. (2021). A review of creativity, innovation, and customer relationship management in organizations. *Journal of Modern World*, 4(13), 85-98. (in Persian)
- Sanjaghi, M. E., Daliri, S. A., Farahi, A. & amirahmadi, F. S. (2018). The Effect of Strategic Leadership on Innovation Emphasizing on Network Communication Approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(4), 181-205. (in Persian)
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Penguin. London.
- Şen, A., Kabak, K. E. & Yangınlar, G. (2013). Courageous leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 75: 91-101.
- Shahriyari, S. & Shahrabi Farahani, M. (2021). Explanation the Role of Organizational Innovation and Social Capital. *Management Studies in Development and Evolution*, 30(99), 79-102. (in Persian)
- Shojaei, M., Sameri, D., Samiei, R. & Darvish Z. (2021). A unified model for identifying drivers of product innovation in knowledge-based organizations. *Quarterly Journal of*

- Strategic Management in Industrial Systems (Formerly Industrial Management)*, 16 (55), 157-179. (in Persian)
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2014, September). The importance of organizational culture for innovation in the company. In *Forum scientiae oeconomia* (Vol. 2, No. 3, pp. 27-39).
- Tabatabaei, M., Daneshfard, K. & Teimournegad, K. (2022). The mutual effect of knowledge management on organizational innovation in emergency organizations. *Islamic Lifestyle with a Health Focus*, 7, 179-195. (in Persian)
- Talai, Q., Seyed Javadin, S.R., Nargesian, A. & Amiri, M. (2021). Presenting a comprehensive model of individual development of competency-based human resources (systematic literature review and concept development). *Human Resource Management Research*, 14 (1), 11-39. (in Persian)
- Tootian Esfahani, S., Rajabi Farjad, H. & Azimi Behrouz, R. (2019). Effect of Exchange Leadership on Organizational Innovation by Mediating of Knowledge Sharing and Organizational Learning (Case Study: Central Organization of Islamic Azad University). *Managing Education in Organizations*, 7(2), 211-243. (in Persian)
- Yousefi, M. (2022). Examining the relationship between organizational agility components and organizational innovation components. *Inquiry in Management and Accounting*, 7(2), 189-202. (in Persian)
- Zamani, M., Bakhshani, S. & Kardan, B. (2022). Investigating the relationship between customer focus and innovation in stock exchange companies. *Journal of Business Research*, 26 (102), 157-180. (in Persian)
- Zare, R., Khamechi, H. & Rangriz, H. (2020). Meta-analysis of organizational innovation antecedents. *Innovation Management in Defense Organizations*, 2 (4), 109-134. (in Persian)