

## نقش پیچیدگی سازمانی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه):

### صندوق تامین خسارت های بدنی

مصطفی گودرزی (نویسنده مسئول)<sup>۱</sup>، مریم اسلامی<sup>۲</sup>، مجید غفاری<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد واحد بوین زهرا [Mostafa.goudarzi68@gmail.com](mailto:Mostafa.goudarzi68@gmail.com)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد حقوق خصوصی دانشگاه آزاد واحد تنکابن [Maryam.e30169@gmail.com](mailto:Maryam.e30169@gmail.com)

<sup>۳</sup> کارشناسی مدیریت بیمه دانشگاه فراز [Ghafarimajid96@gmail.com](mailto:Ghafarimajid96@gmail.com)

#### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی و تاثیر پیچیدگی سازمانی بر نوآوری در سطح سازمان می باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه مورد بررسی در این تحقیق کلیه کارکنان ستادی صندوق تامین خسارت های بدنی در شهر تهران می باشد. روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران از جامعه محدود استفاده می شود. با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و با پذیرش خطای ۵ درصد و در نظر گرفتن انحراف معیار ۰.۵، تعداد حجم مورد نیاز برابر ۸۰ نفر می باشد. داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار spss و Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفتند و با کمک مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق بررسی شدند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد؛ پیچیدگی سازمان، نوع اجزا و وابستگی متقابل در یک طراحی سازمانی انتخاب شده بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر مثبت می گذارد.

#### واژه های کلیدی

پیچیدگی سازمانی، نوآوری سطح سازمان، وابستگی متقابل

### ۱. مقدمه

ساختار سازمانی حاصل فراگرد سازماندهی و طراحی سازمان است که مشتمل بر مجموعه روابط، مقررات و قوانینی است که حتی اگر به طور غیر رسمی شکل گرفته باشد به طور رسمی تصویب می شود و فعالیت های افراد برای کسب اهداف مشترک سازمانی را شکل می دهد. ساختار هر سازمان تعیین کننده میزان توان آن در پاسخگویی به چالش های محیطی است و فراگردهای عملی ساختن راهبردها و تحقق اهداف سازمان را تقویت می کند و شیوه های انجام کار و نحوه گزارش گیری و گزارش دهی و مجاری ارتباطات را مشخص می نماید و کارکنان سازمان را با منصب های موجود در آن پیوند می دهد [۲]. ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می توان به رسمیت، تمرکز، تخصصی کردن، استاندارد کردن و ... اشاره نمود به طور کلی از میان متغیرها، سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری برخوردار است و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می شود. این متغیرها عبارتند از پیچیدگی، تمرکز و رسمیت که شرح هر یک از این ابعاد در پی می آید [۱۲].

یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان ها، چگونگی طراحی ساختار سازمانی است و در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. درک فرآیند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ تر کمک می کند و نیز می تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید. یک سازمان در وهله اول ساده به نظر می رسد، اما دارای شکل های متفاوتی از پیچیدگی است، هرچند که بخش های مختلف سازمان از نظر پیچیدگی دارای درجات مختلف هستند. پیچیدگی مسأله ساده ای نیست، اصل پیچیدگی دارای چندین رکن است که الزاماً نباید متفاوت باشند. در ادبیات سازمان ها پیچیدگی معنی خاص خود را دارد [۱۳].

مورگان (۱۹۹۷) بیان می کند که نظریه پیچیدگی برای مدیران این پیام را دارد که دیگر نمی توان از طریق اهداف سلسله مراتبی و یا منطق از پیش تعیین شده، مانند آن چه که در طراحی پل ها یا ساختمان ها به کار گرفته می شود، سازمانها را اداره کرد. آنها باید بیاموزند که رخدادهای و تغییرات در جریان زمان ظهور می کنند و مدیران خود نیز بخشی از این تغییر هستند. آنها باید به جای طرح ریزی و کنترل به شکل سنتی، به روان سازی فرآیند تغییر بیندیشند [۱۱].

امروزه موضوع نوآوری توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از رشته های مختلف را به خود جلب کرده است و از اهمیت بسیار زیادی در سازمان های پر از تغییر و تحول امروزی برای رقابت با سازمان های رقیب و ماندن در چرخه تحولات پیدا کرده است، چرا که نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی سازمان ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد [۱۴]. 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 خواهند بود [۶]. ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته اند [۳].

مسئله اصلی ما در این پژوهش این است که علی رغم اهمیت روزافزون این پدیده و نقش فزاینده آن در سازمان ها در ایران کمتر به این موضوع پرداخته شده است. شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به گونه ای است که لزوم توجه به حل مشکلات و تنگناها در حال و آینده به خوبی احساس می شود.

پرداختن به مقوله نوآوری اهمیت دارد زیرا مسلماً کارکنان نوآور با توجه به خصوصیات ممتاز و برجسته خود قادرند در چنین شرایطی منابع را برای ایجاد رشد و توسعه در زمینه های ارائه خدمات بهینه و منابع انسانی فراهم و شیوه های جدید ایجاد کنند و در نتیجه با نوآوری سازمانی خود بر توسعه و افزایش محصولات و خدمات جدید سازمان بیفزایند [۹]. با توجه به تحقیقات به عمل آمدن در سازمان مورد بررسی به دلیل وجود پیچیدگی های ساختاری و تعداد سلسله مراتب اداری طولانی و حیطه نظارت گسترده، توسعه خدمات جدید و ایجاد نوآوری در سازمان زمان بر و گاهی غیرممکن است. هدف از پژوهش بررسی نقش پیچیدگی سازمانی در صندوق تامین خسارت های بدنی در شهر تهران و بررسی تاثیر آن است که بر نوآوری سازمانی خواهند گذاشت.

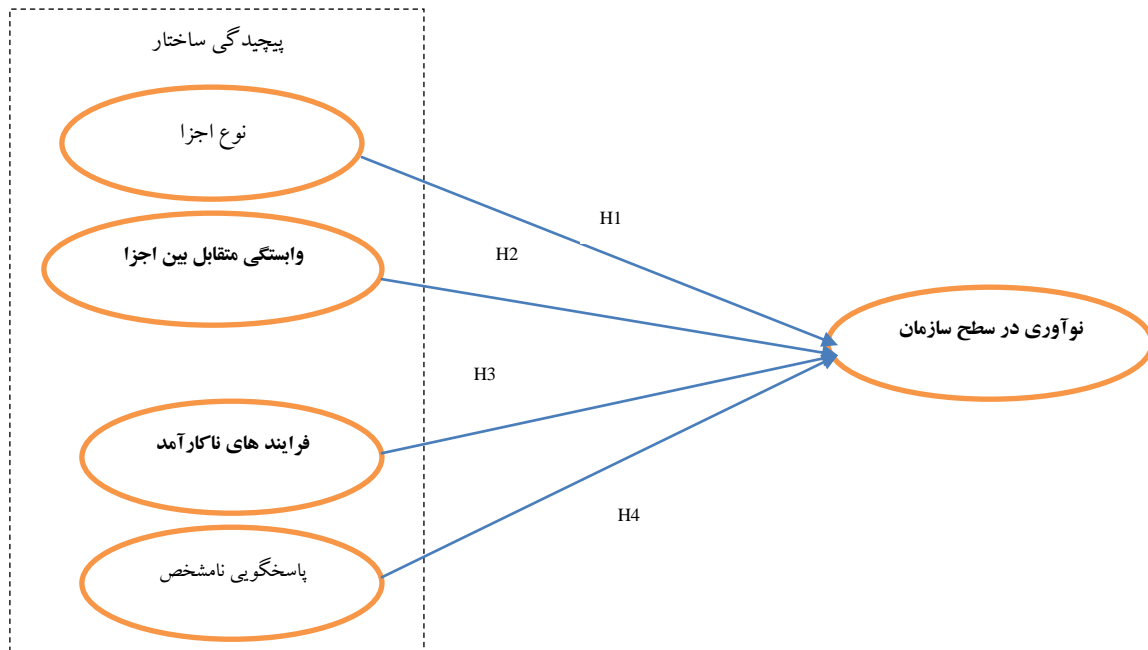
### ۲. مبانی نظری پژوهش

نخستین یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان ها، چگونگی طراحی ساختار سازمانی است و در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. درک فرآیند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ تر کمک می کند و نیز می تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید. یک سازمان در وهله اول ساده به نظر می رسد، اما دارای شکل های متفاوتی از پیچیدگی است، هر چند که بخش های مختلف سازمان از نظر پیچیدگی دارای درجات مختلف هستند. پیچیدگی مسأله ساده ای نیست، اصل پیچیدگی دارای چندین رکن است که الزاماً نباید متفاوت باشند. در ادبیات سازمان ها پیچیدگی معنی خاص خود را دارد [۲].

در سالهای اخیر، تلاش های وسیعی به وسیله بسیاری از سازمانها برای ترغیب افراد خود به نوآوری انجام گرفته است که در این رابطه نیاز به اداره و درک نوآوری از اهمیت ویژه ای برخوردار است [۵]. هالت، اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرایندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط، به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کار برد [۱۱]. وارکینگ نیز توضیح میدهد که: نوآوری هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت در آمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم سازد، و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. به عبارتی، نوآوری خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند [۱۰].

از طرف دیگر؛ امروزه موضوع نوآوری توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از رشته های مختلف را به خود جلب کرده است و از اهمیت بسیار زیادی در سازمان های پر از تغییر و تحول امروزی برای رقابت با سازمان های رقیب و ماندن در چرخه تحولات پیدا کرده است، چرا که نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی سازمان ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد. 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 خواهند بود [۱]. ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته اند [۳]. صمدی بروجنی و آقایی نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه پیچیدگی ساختار سازمانی و مؤثر بودن کارکنان به این نتیجه دست یافتند که بین ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی داری وجود داشت همین بین پیچیدگی و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی داری مشاهده نشد از طرفی بین رسمیت و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی دار وجود داشت و بین تمرکز و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی دار وجود داشت [۷]. در تحقیقات خارجی نیز کارا و همکاران، تحقیقی تحت عنوان « پیچیدگی ساختاری در مقابل پیچیده: چشم انداز جدید در رابطه بین پیچیدگی سازمانی و نوآوری» انجام دادند. در این پژوهش، ارتباط بین پیچیدگی سازمانی و نوآوری در سطح شرکت بررسی شد. یک ساختار جدید و پیچیدگی با تجربه را تعریف می کنند و آن را عملیاتی می کنند که این میزان تا اندازه ای است که محیط سازمانی باعث می شود که تصمیم گیرندگان برای انجام کار خود مؤثر باشند. پیچیدگی های تجربه شده را از پیچیدگی ساختاری که عناصر سازمان است، مانند تعداد خطوط گزارش یا مکانیزم های یکپارچه سازی که عمدتاً برای کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف آن به کار گرفته شده اند، تمایز می دهند و استدلال می کنند که پیچیدگی ساختاری مثبت است با نوآوری در سطح شرکت، در حالی که پیچیدگی تجربه با نوآوری منفی است [۸]. با توجه به مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل ۱ آورده شده است.

پیچیدگی سازمانی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه های تحقیق عبارتند از:

- فرضیه اول: نوع اجزا در یک طراحی سازمانی انتخاب شده بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر مثبت می گذارد.  
فرضیه دوم: وابستگی متقابل در یک طراحی سازمانی انتخاب شده بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر مثبت می گذارد.  
فرضیه سوم: پاسخگویی نامشخص بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر منفی می گذارد.  
فرضیه چهارم: فرایندهای ناکارآمدی (درک شده) بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر منفی می گذارد.

### ۳. روش پژوهش

این پژوهش که به دنبال بررسی تاثیر پیچیدگی سازمانی بر نوآوری سازمانی می باشد از نظر هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی صندوق تامین خسارت های بدنی در شهر تهران به تعداد ۱۰۰ نفر می باشد. حجم جامعه آماری این تحقیق محدود می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران (نمونه گیری از جامعه محدود) استفاده می شود.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 \times p \times q}{d^2} - 1 \right)} \quad n = \frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{1 + \frac{1}{100} \left( \frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{0/05^2} - 1 \right)} = 80$$

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و با پذیرش خطای ۵ درصد، تعداد حجم مورد نیاز تقریباً برابر ۸۰ نفر می باشد.

بمنظور جمع آوری داده ها در این پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است که روایی آنها به کمک روایی صوری و نظر خبرگان و همچنین روایی محتوا مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

جدول ۱: روایی و پایایی سوالات پرسشنامه

روایی محتوا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۰,۷۲۴	۰,۹۵۹	۰,۹۵۲
۰,۵۸۷	۰,۹۴۸	۰,۹۴۱
۰,۵۳۰	۰,۸۹۷	۰,۸۶۵
۰,۵۸۶	۰,۷۸۹	۰,۷۴۵
۰,۶۶۴	۰,۸۸۵	۰,۸۲۲
۰,۵۱۶	۰,۸۰۸	۰,۷۸۰

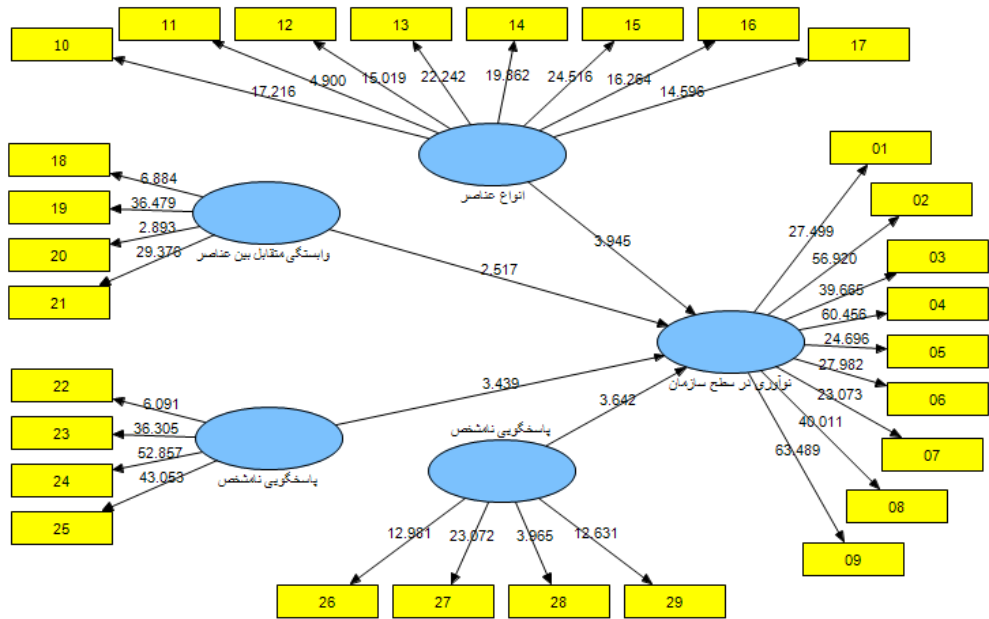
#### ۴. یافته های پژوهش

##### ۴.۱. آمار توصیفی

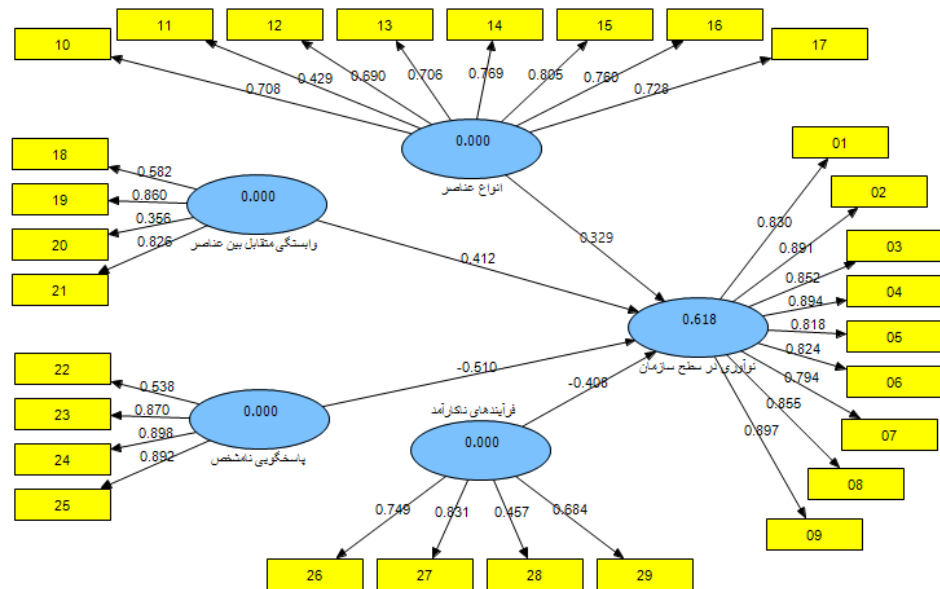
نتایج حاصل از تحلیل داده های گردآوری شده نشان داد که از نظر جنسیت، از میان ۸۰ نفر پاسخ دهنده، ۴۸ نفر مرد و ۳۲ نفر زن بودند. از نظر متغیر سن، در نمونه آماری این تحقیق ۱۴ نفر کمتر از ۳۰ سال؛ ۳۶ نفر ۳۱-۴۰ سال؛ ۱۷ نفر ۴۱-۵۰ سال و در نهایت ۱۳ نفر بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر میزان تحصیلات، در نمونه آماری این تحقیق ۴۲ نفر دارای مدرک لیسانس؛ ۳۵ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و در نهایت ۳ نفر دارای مدرک دکترا بودند. از نظر سابقه خدمات؛ در نمونه آماری این تحقیق ۱۲ نفر دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۳۳ نفر دارای سابقه ۵-۱۰ سال، ۱۹ نفر دارای سابقه ۱۰-۱۵ سال؛ ۱۴ نفر دارای سابقه ۱۵-۲۰ سال، ۲ نفر دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال بودند.

##### ۴.۲. تحلیل فرضیه ها

در این تحقیق به منظور تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SmartPLS استفاده شده است. شکل ۲ و ۳ نشان دهنده مدل ساختاری برای ضرایب معنی داری و ضرایب تاثیر است که براساس آن به تایید و رد فرضیه ها پرداخته شده است.



شکل ۲. ضرایب معنی داری



شکل ۳. ضرایب تاثیر

به منظور تصمیم گیری در این قسمت از ضرایب معنی داری گزارش شده در شکل ۲ استفاده می شود. بدین صورت که آماره بدست آمده را با عدد بحرانی مقایسه کرده. عدد بحرانی در این جا عدد ۱,۶۴۵ است. بنابراین هرگاه قدر مطلق آماره آزمون بزرگتر از ۱,۶۴۵ قرار باشد آنگاه نتیجه گرفته می شود که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد و بنابراین فرضیه صفر مبنی بر اثرگذاری متغیر مستقل رد می شود و فرضیه مقابل در سطح معنی داری ۵ درصد پذیرفته می شود. بالعکس، اگر قدر مطلق ضریب معنی داری کوچکتر از ۱,۶۴۵ باشد، بدین معنی است که آماره آزمون در ناحیه قبول فرض صفر قرار دارد در نتیجه می توان در با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر را رد نکرد.

جدول ۲. نتایج فرضیه های تحقیق

فرضیه	ضریب تاثیر	معنی داری	نتیجه
فرضیه اول: انواع عناصر در یک طراحی سازمانی انتخاب شده بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر مثبت می گذارد.	۰,۳۲۹	۳,۹۴۵	تایید
فرضیه دوم: وابستگی متقابل در یک طراحی سازمانی انتخاب شده بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر مثبت می گذارد.	۰,۴۱۲	۲,۵۱۷	تایید
فرضیه سوم: پاسخگویی نامشخص بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر منفی می گذارد.	-۰,۵۱۰	۳,۴۳۹	تایید
فرضیه چهارم: فرآیندهای ناکارآمدی (درک شده) بر نوآوری در سطح شرکت تاثیر منفی می گذارد.	-۰,۴۰۸	۳,۶۴۲	تایید

##### ۵. بحث و نتیجه گیری

همانطور که نتایج نشان می دهد ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۳,۹۴۵ است. با توجه به اینکه ضریب معنی داری بالاتر از ۱,۶۴۵ است، نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و در نتیجه فرضیه اول تحقیق در سطح معنی داری ۵ درصد مورد پذیرش قرار می گیرد. ضریب مسیر بدست آمده برابر ۰,۳۲۹ است، که بدین معنی است، اگر انواع عناصر در یک طراحی سازمانی انتخاب شده به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه، نوآوری در سطح شرکت به اندازه ۰,۳۲۹ واحد افزایش می یابد. نتایج بررسی فرضیه دوم نشان می دهد ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۲,۵۱۷ است. با توجه به اینکه ضریب معنی داری بالاتر از ۱,۶۴۵ است، نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و در نتیجه فرضیه دوم تحقیق در سطح معنی داری ۵ درصد مورد پذیرش قرار می گیرد. ضریب مسیر بدست آمده برابر ۰,۴۱۲ است، که بدین معنی است، اگر وابستگی متقابل در یک طراحی سازمانی انتخاب شده به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه، متغیر وابستگی متقابل در یک طراحی سازمانی انتخاب شده به اندازه ۰,۴۱۲ واحد افزایش می یابد. در ارتباط با فرضیه سوم نیز ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۳,۴۳۹ است. ضریب معنی داری بالاتر از ۱,۶۴۵ است، اما به دلیل منفی بودن ضریب تاثیر نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه اطمینان قرار نگرفته است و در نتیجه فرضیه سوم تحقیق در سطح معنی داری ۵ درصد مورد پذیرش قرار می گیرد. در نهایت نتایج بدست آمده برای نشان می دهد ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۳,۶۴۲ است. ضریب معنی داری نیز بالاتر از ۱,۶۴۵ است، نتیجه می گیریم که آماره آزمون در ناحیه اطمینان قرار نگرفته است و در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق در سطح معنی داری ۵ درصد مورد پذیرش قرار می گیرد. براین اساس پیشنهاد می شود علایق کارکنان شناسایی شود و شرایط درون سازمان تغییر داده شود، به طوری که علایق کارکنان با آنچه نیاز سازمان است، هماهنگ شود. برای این منظور باید تیمی با متخصصان روانشناسی و جامعه شناسی تشکیل شود و آنها با انجام تست های مرتبط علایق کارکنان را شناسایی کنند و بخش مدیریت بر اساس علایق کارکنان شرایط درون سازمان را تا حد امکان تغییر دهند. این تغییرات از تغییرات محیطی تا تغییرات سمت شغلی افراد را شامل می شود.

##### منابع

- [۱]. اعتباریان، اکبر (۱۳۸۸)، مدیریت در آشوب و پیچیدگی، فرهنگ سازمانی، شماره ۵، ص ۱۰۹ تا ۱۴۶
- [۲]. رضائیان، علی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، انتشارات سمت، چاپ چهارم، تهران ۱۳۷۸
- [۳]. محمدی، ناهید (۱۳۸۴)، خلاقیت و نوآوری: تعریف، مفاهیم و مدیریت آن. روزنامه همشهری، سال سیزدهم، شماره ۳۷۳۰، ۱۳۸۴.

- [۴]. نجاریان، پ.، محمودیان، ع.، ضرغامی، س.، یمنی، م. (۱۳۹۲)، بررسی نظریه پیچیدگی و تبیین اشارات آن در مدیریت سازمانهای آموزشی، فصلنامه علمی-پژوهشی، روش شناسی علوم انسانی، سال ۱۹، شماره ۷۶، پاییز ۱۳۹۲، صص ۱۳۱-۱۵۲
- [۵]. خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۷۸)، نوآوری در سازمان ها: مفهوم، انواع و فرایندها، دوره ۱۱، شماره ۳ (پیاپی ۴۲)، پاییز ۱۳۷۸، صفحه ۴۷-۶۴
- [۶]. برومند، مجتبی و رنجیری، مریم (۱۳۸۸)، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تاکید بر نقش مدیریت دانش، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، ۱۳۸۸
- [۷]. صمدی، سمیه، تندنویس، فریدون، هادوی، فریده (۱۳۹۶)، ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- [۸]. Maya Cara, Julian Birkinshaw, Suzanne Heywood, "Structural Versus Experienced Complexity: A New Perspective on the Relationship between Organizational Complexity and Innovation" *In Entrepreneurship, Innovation, and Platforms*. Published online: 19 Sep 2017; 115-150.
- [۹]. Williams, S., (2001). Increasing employee's creativity by training their managers. *Journal of Industrial and Commercial Training*, Vol.33, pp. 63-68.
- [۱۰]. Varkking, W.J. 1990, *The Innovative Organization*. *Long Range Planning*, 23:(2), pp. 94-102.
- [۱۱]. Holt, k, 1998, *innovation management*, the university press, London.
- [۱۲]. Garcia, R., & Calantone, R. (2020). A critical look at technological innovation typology and innovativeness terminology: a literature review. *Journal of product innovation management*, 19(2), 110-132.
- [۱۳]. Gresov. C and Drazin. R, (2020). Equifinality: functional equivalence in organization design, *Academy of management review*, 22: 403-428.
- [۱۴]. Jiménez, D.J. & Valle, R.S. (2021). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408-417.