



**بررسی تاثیر عملکرد مدیران ارشد در ابعاد رفتاری تصمیم گیری
و ناهمگونی بر خلاقیت مدیران از دیدگاه پردازش اطلاعات
مطالعه موردی شرکت آموزشی و پژوهشی اندیشه آفرینان
شریف و شرکت آموزشی زیست فناور صدرامهر**

استاد راهنما : دکتر آناهیتا سالاری

استاد مشاور : دکتر نازنین پیله وری

دانشجو: سپیده سلوتی

بهمن 1402

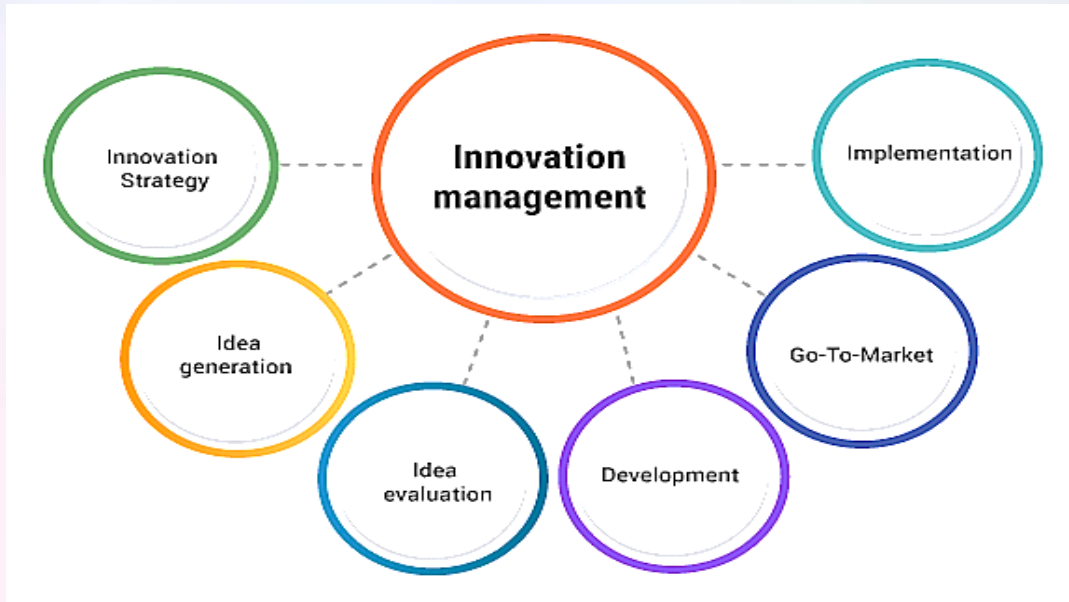
فهرست مطالب



مقدمه
بیان مسئله
اهداف و سوالات پژوهش
فرضیه های پژوهش
تعریف اصطلاحات
چهارچوب نظری پژوهش
مروری بر ادبیات اخیر موضوع
روش پژوهش
یافته های پژوهش
نتیجه گیری

مقدمه

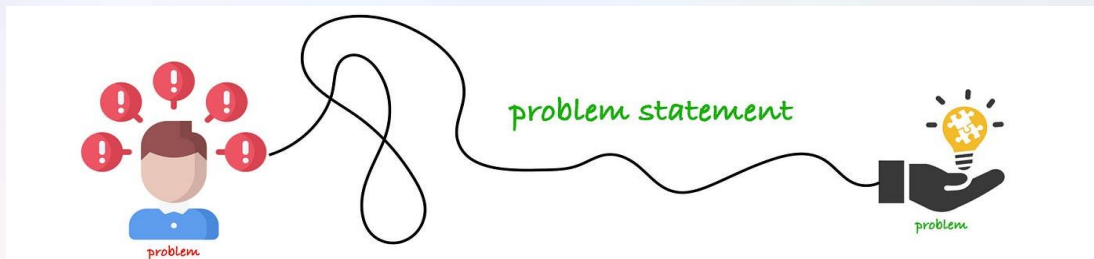
نوآوری مدیریت (MI) به ایجاد و اجرای شیوه ها، فرآیندها یا ساختارهای جدید مدیریتی شرکت اشاره دارد (Volberda et al., 2013). نوآوری مدیریت قادر است عملیات مدیریت را بهبود بخشد و تکرار آن مشکل است (Tidd & Bessant, 2020). بنابراین، نوآوری مدیریت می تواند منبع کلیدی مزیت رقابتی و عملکرد برتر، به ویژه برای شرکت های آسیایی باشد (Su et al., 2019).



- نوآوری مدیریت به شدت با انواع دیگر نوآوری متفاوت است، و باعث می شود که یافته های مربوط به سوابق سایر انواع نوآوری برای آن قابل اجرا نباشد (Ayerbe et al., 2020). بنابراین، نیاز ویژه ای برای شناسایی سوابق نوآوری مدیریت وجود دارد (Su et al., 2019).



بیان مسئله



نوآوری مدیریت از یک فرآیند از بالا به پایین پیروی می کند بنابراین، مدیران ارشد (TMT) ممکن است نقش مهمی در آن ایفا کنند.

اگرچه مطالعات توضیحاتی را برای ارتباط بین تیم های مدیران ارشد و نوآوری های مدیریتی ارائه می دهند، مکانیسم های واقعی که بیانگر پیوند آنها باشند را شفاف سازی نمی کند (Khosravi et al., 2019).

دیدگاه پردازش اطلاعات به رفع شکاف کمک می کند. این دیدگاه نشان می دهد که هنگام اجرای وظایف، شرکت ها باید اطلاعات را به طور موثر پردازش کنند.

علاوه بر این، از آنجایی که یک تیم مدیران ارشد ناهمگن دارای چندین نوع پس زمینه و اتصالات بیشتر است، ناهمگنی تیم مدیران ارشد، مدیران ارشد را قادر می سازد تا اطلاعات را به صورت افقی بدست آورد و اعمال کند.

مطالعه سن شرکت به عنوان یک فاکتور احتمالی سازمانی در نظر گرفته می شود. اگرچه محققان خواستار روشن شدن شرایط مرزی پیامدهای تیم مدیران ارشد شده اند، تعداد کمی از سن شرکت را به عنوان تعدیل کننده پذیرفته اند (Huff et al., 1992).

هدف از مطالعه حاضر بررسی فاکتورهای موثر در توسعه بینش در مورد نقش های تصمیم گیری مشارکتی مدیران ارشد و ناهمگونی در نوآوری مدیریت مبتنی بر مقاله بیس سو و همکارانش (۲۰۲۱) می باشد (Su et al., 2021). این مطالعه با تکیه بر داده های دو شرکت آموزشی پژوهشی درصد نشان دادن سه مشارکت تقویت نوآوری مدیریت و تاثیر مدیران ارشد بر نوآوری مدیریت، ارتقای دانش فعلی نسبت به پیشایندهای نوآوری مدیریت و شناسایی عوامل جدید تعدیل کننده اثرات تصمیم گیری مشارکتی و ناهمگونی مدیران ارشد بر نوآوری مدیریت در ادبیات موضوع است.



سوالات

سوال ۱: چه رابطه ای بین تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت وجود دارد؟

سوال ۲: چه رابطه ای بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد با نوآوری مدیریت وجود دارد؟

سوال ۳: آیا تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و ناهمگونی اثر مکمل بر نوآوری مدیریت دارند؟

سوال ۴: آیا سن شرکت اثر تعدیل کننده بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت دارد؟

سوال ۵: آیا سن شرکت اثر تعدیل کننده بر رابطه بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت دارد؟

سوال ۶: آیا موضوع فعالیت شرکت اثر تعدیل کننده بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت دارد؟

سوال ۷: آیا موضوع فعالیت شرکت اثر تعدیل کننده بر رابطه بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت دارد؟

اهداف

هدف ۱: بررسی ارتباط تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

هدف ۲: بررسی ارتباط ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

هدف ۳: بررسی اثر مکمل تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و ناهمگونی بر نوآوری مدیریت

هدف ۴: بررسی اثر تعدیل کننده سن شرکت بر ارتباط تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

هدف ۵: بررسی اثر تعدیل کننده سن شرکت بر ارتباط ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

هدف ۶: بررسی اثر تعدیل کننده موضوع فعالیت شرکت بر ارتباط تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

هدف ۷: بررسی اثر تعدیل کننده موضوع فعالیت شرکت بر ارتباط ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت

نتیجه گیری

یافته های پژوهش

روش پژوهش

مروری بر ادبیات

چهارچوب نظری پژوهش

تعریف اصطلاحات

فرضیه های پژوهش

اهداف و سوالات پژوهش

بیان مسئله

مقدمه

فرضیه ها

فرضیه ۱: تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارد.

فرضیه ۲: ناهمگونی تیم مدیران ارشد، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارد.

فرضیه ۳: تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و ناهمگونی به صورت مکمل، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارند.

فرضیه ۴: سن شرکت تاثیر مثبت بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی و نوآوری دارد.

فرضیه ۵: سن شرکت تاثیر منفی بر رابطه بین ناهمگونی تیم و نوآوری دارد.

فرضیه ۶: موضوع فعالیت شرکت تاثیر مثبت بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی و نوآوری دارد.

فرضیه ۷: موضوع فعالیت شرکت تاثیر منفی بر رابطه بین ناهمگونی تیم و نوآوری دارد.



تعریف عملیاتی اصطلاحات

تیم مدیران ارشد: تیم مدیران ارشد موسسه زیست فناوری صدرامهر شامل ۵ نفر از عوامل مدیرعامل، مدیر مالی، مدیر اجرایی، مدیر داخلی، و مدیر منابع انسانی تشکیل شده است. تیم مدیران ارشد موسسه اندیشه آفرینان شریف شامل ۵ نفر از عوامل مدیر عامل، مدیر مالی، مدیر آموزش، مدیر تدارکات و مدیر منابع انسانی تشکیل شده است.

نوآوری مدیریت: تیم مدیران ارشد شرکت اندیشه آفرینان شریف و زیست فناوری صدرامهر با بررسی و مقایسه وضعیت آموزشی داخل و خارج کشور به خلأ موجود در سیستم آموزشی پی برده و پس از تحقیقات گسترده برای حل این مشکل تصمیم به ایجاد مرکز آزمایشگاهی و تحقیقاتی (آموزشی و پژوهشی) دانش‌آموزی نموده اند.

سن شرکت: می توان سن شرکت را به عنوان زمان بین ایجاد اولیه یک شرکت و زمان حال (به سال) اندازه گیری کرد. شروع فعالیت شرکت اندیشه آفرینان و صدرامهر به ترتیب برابر است با ۱۳۹۱ و ۱۳۹۵.

موضوع شرکت: با توجه به اهمیت بخش عملی علوم مختلف در سیستم‌های آموزشی نوین، شرکت اندیشه آفرینان شریف و زیست فناوری صدرامهر به ترتیب با طراحی و ایجاد مراکز تحقیقات آزمایشگاهی شیمی و زیست فناوری و همچنین مراکز آموزش این تحقیقات بر درصد رفع این خلأ آموزشی بر آمده است.



چهارچوب نظری



مروری بر ادبیات اخیر موضوع

۱۳۹۷

- قهرودی و همکارانش بررسی تاثیر تنوع تیم مدیریت ارشد بر عملکرد شرکت

۱۳۹۴

- ممبینی و همکارانش در مقاله تحت عنوان «ارائه چارچوب مفهومی از نقش یکپارچگی رفتاری تیم های مدیریت ارشد سازمان های فناوری محور در ایجاد دوسوتوانی سازمانی»

۱۳۹۸

- سیدرسول و همکارانش در مقاله تحت عنوان «بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران (مطالعه موردی مدیران ارشد مخابرات استان اصفهان)»

مقدمه

بیان مسئله

اهداف و
سوالات
پژوهش

فرضیه های
پژوهش

تعریف
اصطلاحات

چارچوب
نظری پژوهش

مروری بر
ادبیات

روش
پژوهش

یافته های
پژوهش

نتیجه گیری

مروری بر ادبیات اخیر موضوع

- ۲۰۲۲ • Wang و همکارانش در مقاله تحت عنوان «آیا ناهمگونی خوب است؟ تأثیر ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد بر عملکرد نوآوری سازمانی»
- ۲۰۲۱ • Aboramadan و همکارانش در مقاله تحت عنوان «ویژگی‌های تیم‌های مدیریت ارشد و عملکرد شرکت: بررسی ادبیات و راه‌هایی برای تحقیقات آینده»
- ۲۰۱۸ • Azam اعظم و همکارانش در مقاله تحت عنوان «تجربه بین‌المللی و تصمیم‌گیری استراتژیک مدیران ارشد»
- ۲۰۱۷ • Thomas توماس و همکارانش در مقاله تحت عنوان «تفسیر مسائل استراتژیک: اثرات استراتژی و ساختار پردازش اطلاعات مدیران ارشد»
- ۲۰۱۵ • همبریک و همکارانش در مقاله تحت عنوان «وابستگی متقابل ساختاری در تیم‌های مدیریت ارشد: تعدیل‌کننده کلیدی پیش‌بینی‌های رده‌های بالا»
Hambrick
- ۲۰۲۰ • Alexiev الکسیو و همکارانش در مقاله تحت عنوان «مشاوره جستجوی تیم مدیریت برتر و نوآوری اکتشافی: نقش تعدیل‌کننده ناهمگونی تیم مدیران ارشد»



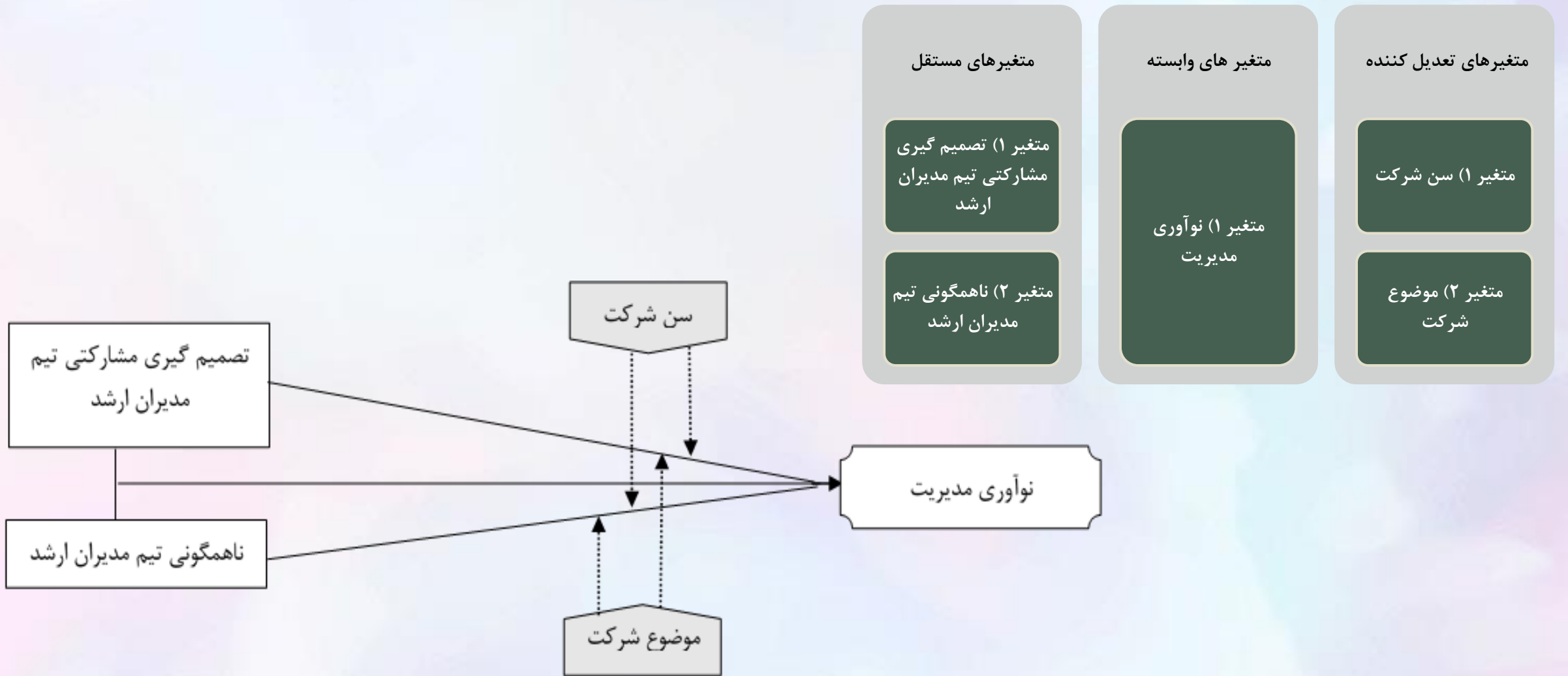
روش اجرا

در این پژوهش هدف محقق تسهیل فرایند نوآوری مدیریت و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان و بررسی فاکتورهای موثر بر آن است. بنابراین از نظر نوع هدف، **پژوهش کاربردی** است.

از نظر نوع داده ها که شامل داده های کیفی و کمی است که شامل مقالات و کتب اینترنتی به منظور تدوین مبانی نظری، ادبیات پژوهش و مدل مفهومی پژوهش و پرسشنامه به منظور جمع آوری داده ها از جامعه آماری است، روش پژوهش **توصیفی-پیمایشی** است.

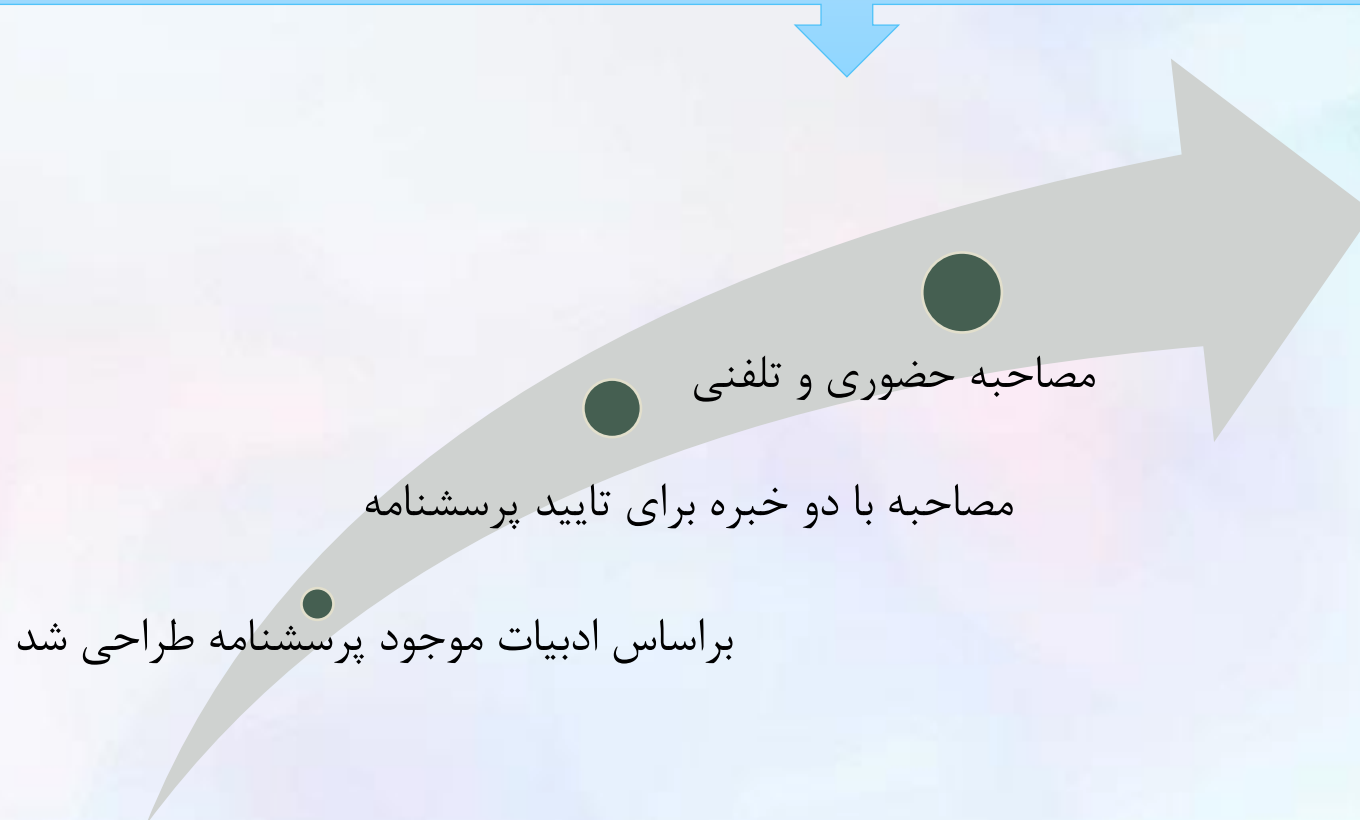
از نظر نحوه اجرا، شامل گردآوری اطلاعات تئوری از مطالعات کتابخانه و اطلاعات مفهومی از مطالعات مورد است که روش اجرا **کتابخانه ای-میدانی** است.





روش گردآوری داده

برای آزمون فرضیه‌های خود، ابزار نظرسنجی پرسشنامه ای برای شرکت‌های مورد مطالعه استفاده شد



تمام موارد پرسشنامه، با استفاده از یک مقیاس هفت درجه ای که از ۱ = کاملاً مخالف یا بسیار بد تا ۷ = کاملاً موافقم یا بسیار خوب است، اندازه گیری می شود.



- ✓ تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و ناهمگونی تیم مدیران ارشد با استفاده از چهار آیتم اندازه گیری می شود. برای سنجش نوآوری مدیریت معیارهای شش موردی در مقاله سو و همکارانش (۲۰۲۱) اتخاذ می شود.
- ✓ سن شرکت به عنوان تعداد سالهایی که شرکت فعالیت کرده است محاسبه می شود.
- ✓ مفهوم تجاری به عنوان موضوع فعالیت تعریف شده و فعالیت فعلی هر شرکت مقیاس شده است

دلیل انتخاب حوزه فعالیت آموزش و پژوهش را در ایران به عنوان محیط تحقیقاتی

مطالعات قبلی در مورد نوآوری مدیریت عمدتاً در کشورهای توسعه یافته انجام شده است. گسترش تحقیقات به اقتصادهای نوظهور، مانند ایران، می تواند ارتباط جهانی این رشته را بهبود بخشد.

شرکت های پژوهش محور ایران تنوع بالایی در نوآوری مدیریت نشان می دهند، که محیط خوبی برای آزمایش پیشینیان آن ارائه می دهد.



سنجش متغیرها

دو شرکت آموزشی-پژوهشی به صورت غیرتصادفی با توجه به نمونه گیری موردی انتخاب شدند. امکان دسترسی به دو شرکت آموزشی پژوهشی اندیشه آفرینان شریف و زیست فناوری صدرامهر وجود دارد. هر شرکت دارای ۲۰ شعبه در پژوهشسرا و مراکز آموزشی ناحیه ۲ می باشد که کمتر از ۵۰ کارمند در هر شعبه مشغول به فعالیت هستند. بازار هدف هر دو شرکت مدارس، و مخاطبان آنها معلمان و دانش آموزان می باشد. هر دو از فناوری های آزمایشگاهی و تجهیزات زیستی و شیمیایی استفاده می کنند و دارای رقبای یکسان در بازار هستند. موضوع فعالیت شعبه ها به طور اختصاصی در حوزه آموزش یا پژوهش می باشد.

متغیر	شماره سوالات	گویه ها	نوع متغیر	مرجع
تصمیم گیری مشارکتی	۱-۴	(۱) تشویق کارمندان برای شرکت در فرایند تصمیم گیری (۲) توجه به نظرات و پیشنهادات کارمندان قبل از تصمیم گیری (۳) توجه جدی به نظرات و پیشنهادات کارمندان در هنگام تصمیم گیری (۴) درگیری کارمندان در فرایند تصمیم گیری	مستقل	(Carmeli et al., 2009)
ناهمگونی تیم مدیران ارشد	۵-۸	(۱) تخصص متفاوت اعضای تیم مدیران ارشد (۲) مهارت ها و توانایی های مکمل اعضای تیم مدیران ارشد (۳) سوابق تحصیلی متفاوت اعضای تیم مدیران ارشد (۴) تجربه حرفه ای متفاوت اعضای تیم مدیران ارشد	مستقل	(Van Doorn et al., 2013)
نوآوری مدیریت	۹-۱۴	(۱) تجدید قوانین و رویه ها به طور منظم (۲) تجدید وظایف و فعالیت های کارمندان به طور منظم (۳) پیاده سازی سیستم های مدیریتی جدید (۴) تغییر سیاست های مربوط به پاداش و جریمه (۵) بازسازی ساختار ارتباطی به طور منظم (۶) تغییر عناصر ساختار سازمانی به طور منظم	وابسته	(Vaccaro et al., 2012)
آشفته گی فناوری	۱۵-۱۸	(۱) سرعت تغییر فناوری (۲) نرخ منسوخ شدن فناوری (۳) دشواری پیش بینی مسیر توسعه (۴) فرصت های مختلف از تغییرات تکنولوژیک	کنترل شده	جاورسکی و کوهلی (۱۹۹۳)
آشفته گی بازار	۱۹-۲۲	(۱) میزان تغییر تقاضای بازار (۲) میزان دشواری در پیش بینی حجم و ترکیب تقاضای بازار (۳) میزان دشواری در پیش بینی تکامل ترجیحات مشتری (۴) تفاوت در تقاضای جدید در بازار با تقاضای موجود	کنترل شده	جاورسکی و کوهلی (۱۹۹۳)
شدت رقابتی	۲۳-۲۶	(۱) رقابت قیمت (۲) حرکت های رقابتی جدید (۳) پاسخگویی و فعال بودن دیگر شرکت ها (۴) رقابت شدید در صنعت	کنترل شده	جاورسکی و کوهلی (۱۹۹۳)
اندازه شرکت	۲۷	تعداد کارمندان تمام وقت در شعبه	کنترل شده	
سن فعالیت	۲۸	سال تاسیس	تعدیلگر	
سن شرکت	۲۹	موضوع فعالیت شعبه	تعدیلگر	



روایی و پایایی پرسشنامه

ما از آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی استفاده کردیم. مقدار آلفای تمام سازه های چند سوالی گزارش شده از ۱۱ نفر از متخصصان در زیر بالاتر از نقطه ۰.۷۰ است. از این رو، این سازه ها قابلیت اطمینان خوبی دارند.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Description	N of Items
.977	.977	تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد	4
.984	.986	ناهمگونی تیم مدیران ارشد	4
.960	.959	نوآوری مدیریت	6
.854	.854	آشفتگی فناوری	4
.854	.854	آشفتگی بازار	4
.854	.854	شدت رقابت	4

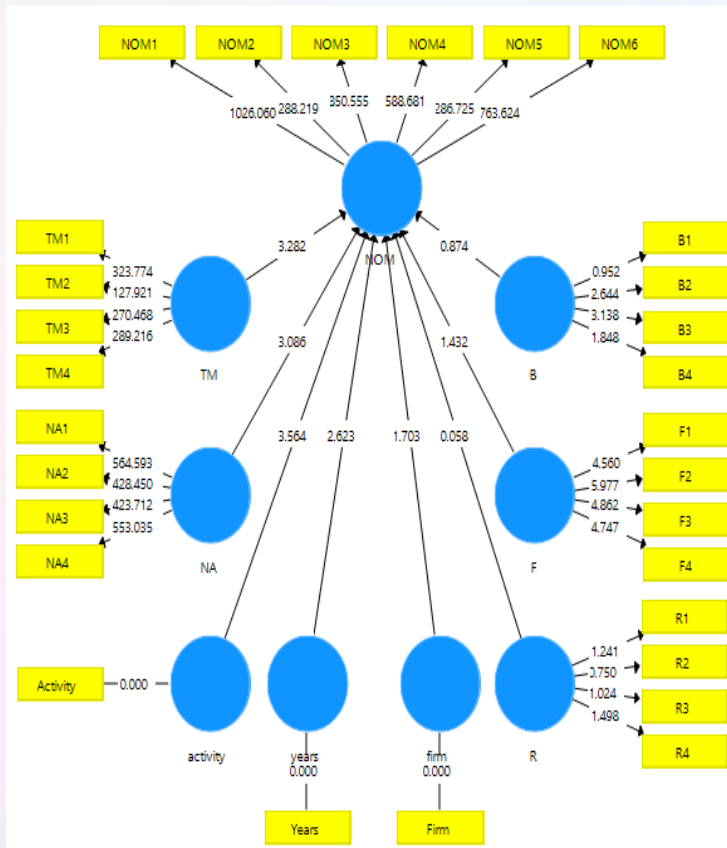


تجزیه و تحلیل توصیفی

سن	۳۶-۳۸	۴۰-۴۱	۴۲-۴۳
	۱۰(٪۲۵)	۲۱(٪۵۱.۵)	۹(٪۲۲.۵)
جنسیت	مرد ۱۴(٪۳۵)	زن (۶۵٪)	
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس ۱۳(٪۳۲.۵) نفر	دکتری تخصصی ۲۷(٪۶۷.۵)	
سمت	مدیرعامل	مدیر امور مالی	مدیر امور قراردادهای
	۲(٪۵)	۳(٪۷.۵)	۷(٪۱۷.۵)
مدیر اجرایی	مدیر امور اداری	منابع انسانی	بازاریابی
	۶(٪۱۵)	۲(٪۵)	۳(٪۷.۵)
مدیرعامل	مدیر اجرایی	دپارتمان تخصصی	مدیر امور قراردادهای
۲ سال	۳ سال	۱۷ سال	۷(٪۱۷.۵)
سابقه خدمت	۴ سال	۵ سال	۳(٪۷.۵)
٪۴	٪۱۶	٪۸	۷(٪۱۷.۵)
		٪۸	۳(٪۷.۵)
		٪۵۲	۷(٪۱۷.۵)



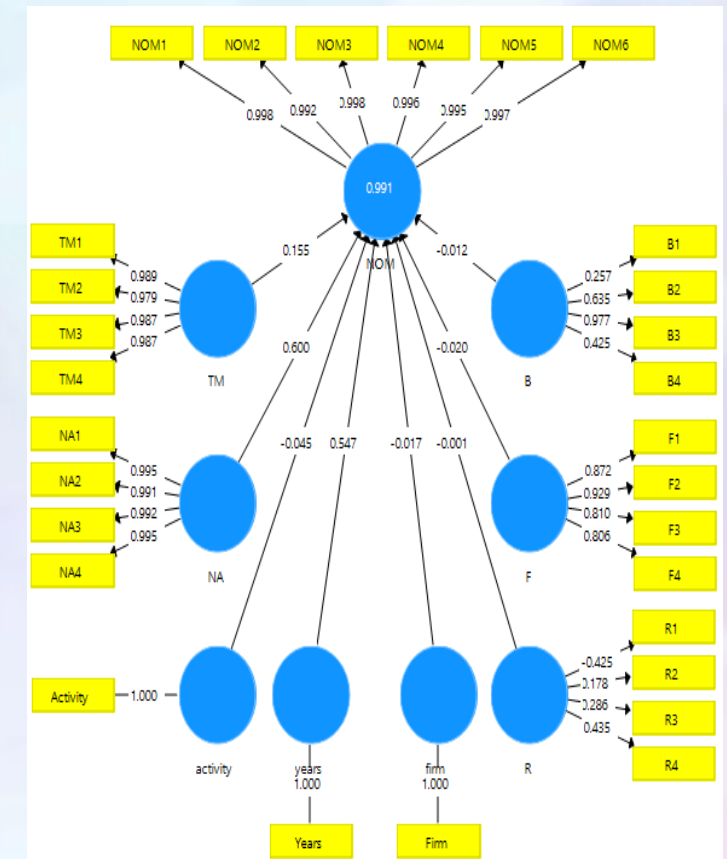
مدل ساختاری شماره (۱):
متغیرهای کنترل شده و متغیرهای
مستقل



آزمون مدل ساختاری
مدل ساختاری شماره (۱):
متغیرهای کنترل شده و متغیرهای مستقل

	ضریب مسیر		T Statistics	P Values
B	-0.012	B -> NOM	0.874	0.382
F	-0.020	F -> NOM	1.432	0.153
NA	0.600	NA -> NOM	3.086	0.002
R	-0.001	R -> NOM	0.058	0.954
TM	0.155	TM -> NOM	3.282	0.001
activity	-0.045	activity -> NOM	3.564	0.000
firm	-0.017	firm -> NOM	1.703	0.089
years	0.547	years -> NOM	2.623	0.009

مدل ساختاری شماره (۱):
متغیرهای کنترل شده و متغیرهای مستقل
در حالت ضرایب استاندارد



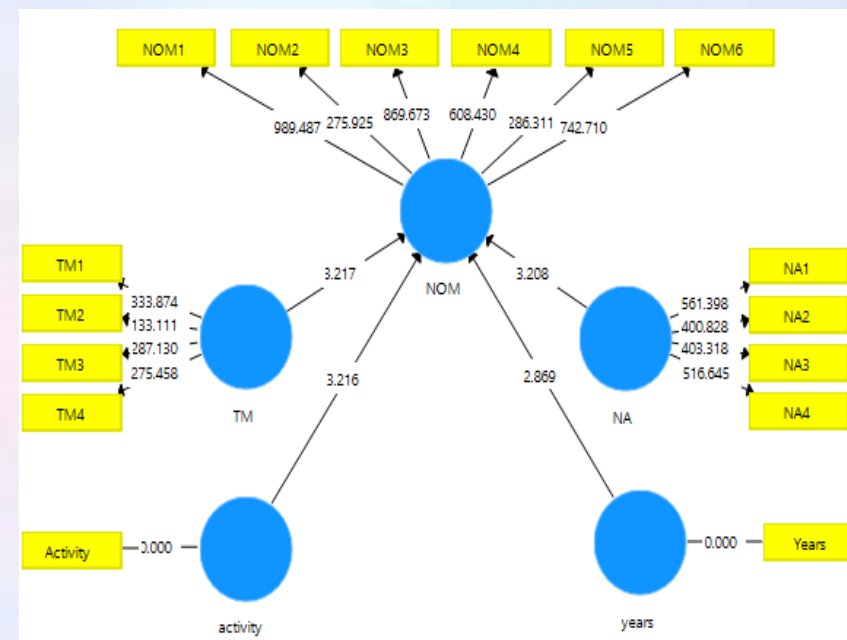
مدل ساختاری شماره (۲):

متغیرهای مستقل

در حالت معناداری

مدل ساختاری شماره (۲):
متغیرهای مستقل

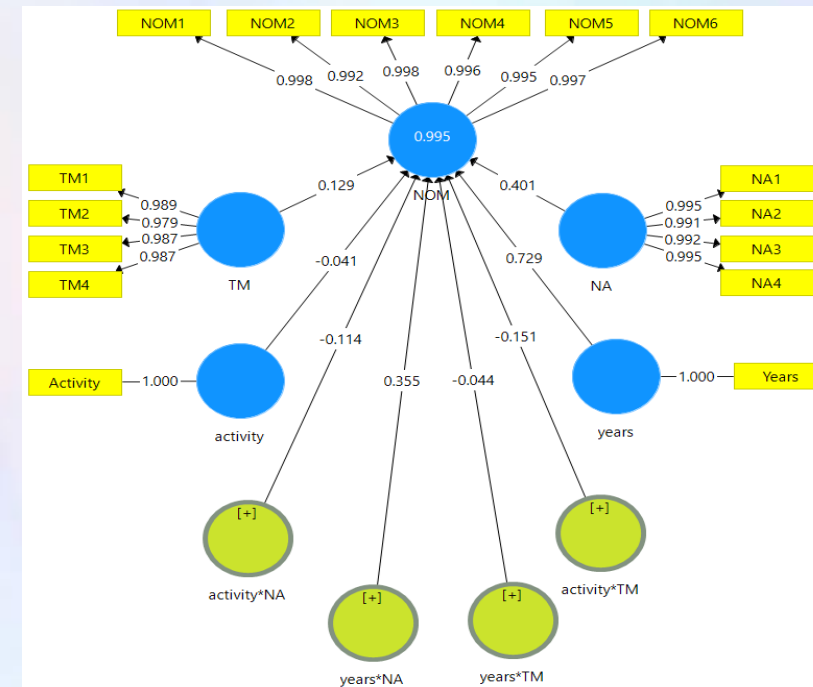
	ضریب مسیر		T Statistics	P Values
NA	0.585	NA -> NOM	3.208	0.001
years	0.574	TM -> NOM	3.217	0.001
TM	0.173	activity -> NOM	3.216	0.001
activity	-0.039	years -> NOM	2.869	0.004



آزمون مدل ساختاری

مدل ساختاری شماره (۳):

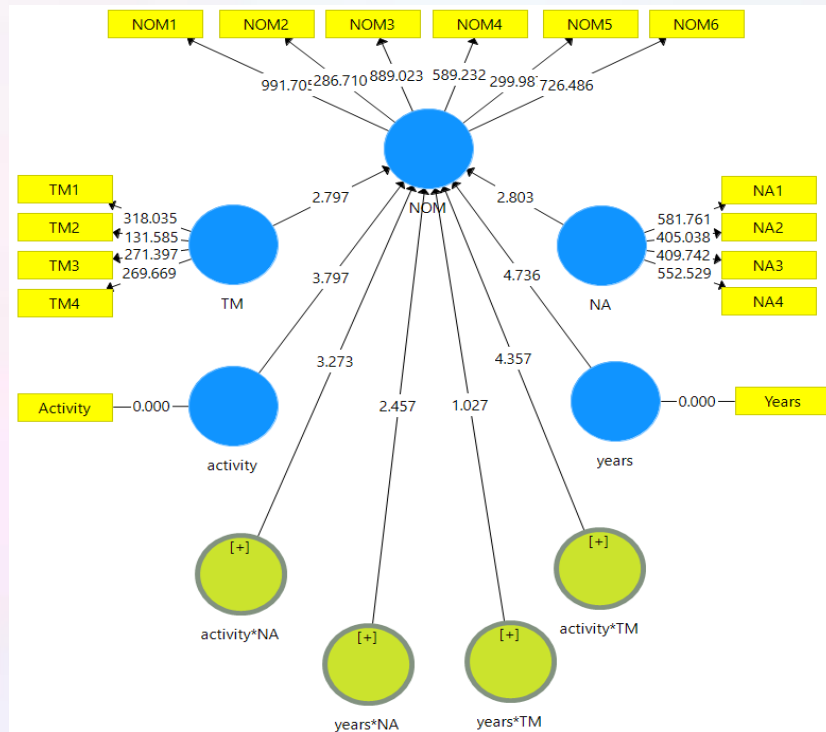
افزودن اثر تعدیلگری سن و موضوع فعالیت شرکت در حالت ضرایب استاندارد



آزمون مدل ساختاری

مدل ساختاری شماره (۳):

افزودن اثر تعدیلگری سن و موضوع فعالیت شرکت در حالت معناداری



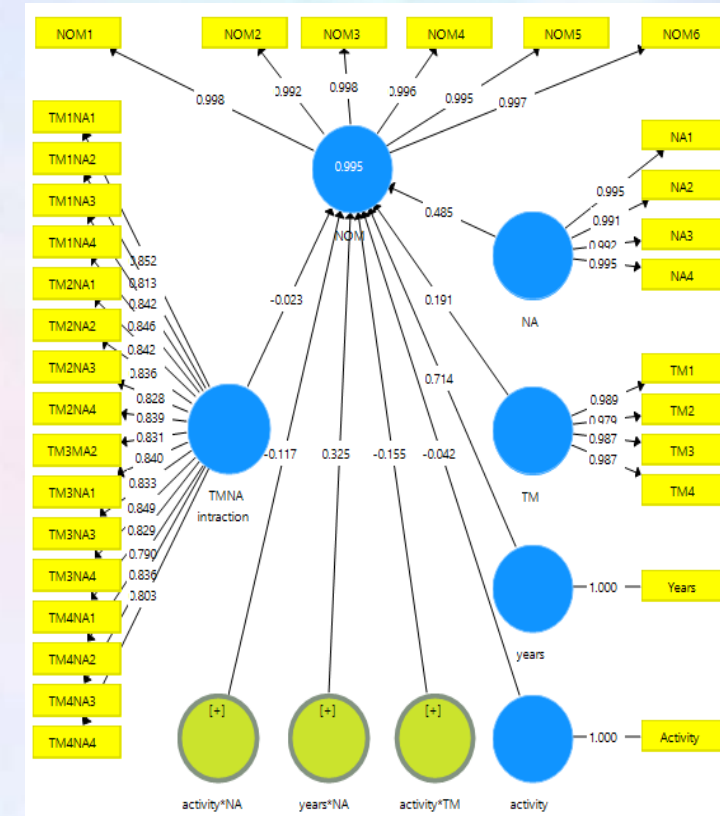
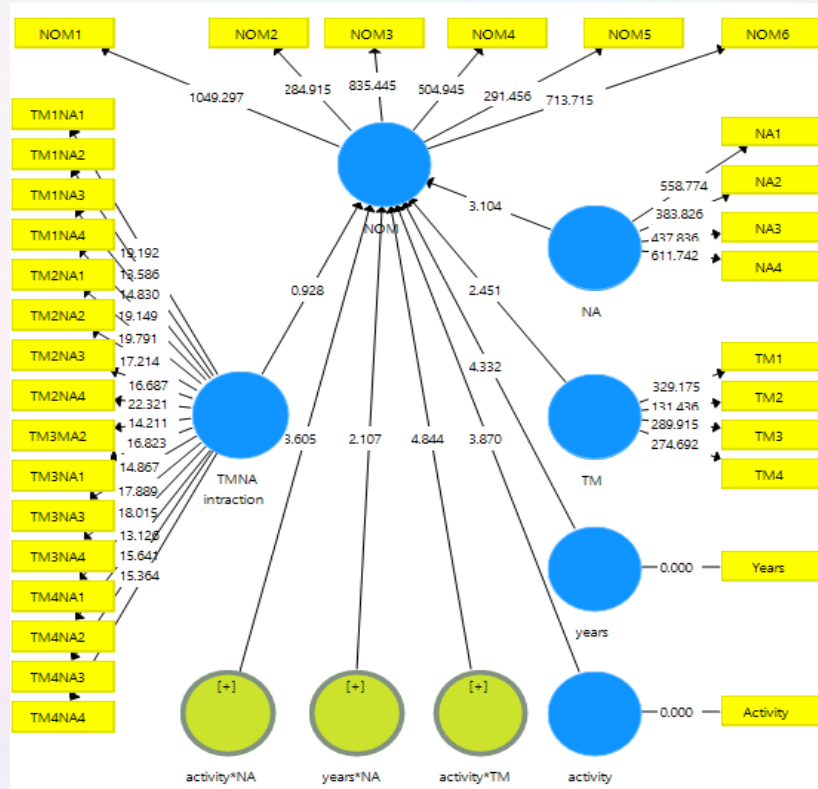
مدل ساختاری شماره (۴):

بررسی اثر تعاملی در حالت ضرایب استاندارد

مدل ساختاری شماره (۴):

بررسی اثر تعاملی

در حالت معناداری



نتیجه گیری نتایج کل فرضیات

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	۲.۴۸۹	۰.۱۹۱	تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارد.
تایید	۳.۵۵۷	۰.۴۸۵	ناهمگونی تیم مدیران ارشد، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارد.
عدم تایید	۰.۹۳۶	-۰.۰۲۳	فرضیه ۳: تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و ناهمگونی به صورت مکمل، تاثیر مثبت بر نوآوری مدیریت دارند.
عدم تایید	۱.۰۲۷	-۰.۰۴	فرضیه ۴: سن شرکت اثر تعدیلگری بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی و نوآوری دارد.
تایید	۲.۲۹۸	۰.۳۲۵	فرضیه ۵: سن شرکت اثر تعدیلگری بر رابطه بین ناهمگونی تیم و نوآوری دارد.
تایید	۴.۶۳۷	-۰.۱۵۵	فرضیه ۶: موضوع فعالیت اثر تعدیلگری بر رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی و نوآوری دارد.
تایید	۳.۵۴۴	-۰.۱۱۷	فرضیه ۷: موضوع فعالیت شرکت اثر تعدیلگری بر رابطه بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری دارد.



در ترکیب اطلاعات جمع آوری شده توسط تصمیم گیری مشارکتی برای ایجاد نوآوری مدیریت، ارتباط قوی بین تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد با نوآوری مدیریت ایجاد می شود. اما، تیم مدیران ارشد فاقد ناهمگونی در گرفتن اطلاعات دسترسی به زیردستان برای توسعه شیوه ها، فرآیندها و ساختارهای مدیریتی جدید است که منجر به پیوند ضعیف تصمیم گیری مشارکتی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت می شود. نتایج پژوهش ما موید ارتباط ناهمگونی تیم مدیریت ارشد و نوآوری پژوهش است اما برهمکنش آنها برخلاف تحقیقات گذشته ارتباط معناداری را با نوآوری مدیریت نشان نداده است. در این پژوهش تصمیم گیری مشارکتی و ناهمگونی تیم مدیران ارشد نقش یکدیگر را در اجرای نوآوری مدیریت تقویت می کند. ناهمگونی می تواند توانایی تیم مدیران ارشد را برای انتشار اطلاعات بهبود بخشد اما در شرکت های آموزشی و پژوهشی افزایش ناهمگونی در مهارت های تیم مدیران ارشد، آنها را از کمک گرفتن از دیگر کارمندان مستثنا می کند. به طور خلاصه، تصمیم گیری مشارکتی و ناهمگونی تیم مدیران ارشد هنگام ایجاد و اجرای نوآوری مدیریت هر دو به طور مجزا تاثیر مثبت دارند اما برهم کنش آنها اثر هم افزایی ندارد و مکمل هم در ارتقای نوآوری نیستند.

نتایج حاصل از تعدیلگری سن شرکت و موضوع شرکت تاکنون در تحقیقات بررسی نشده اند و اثر قابل توجه ای از آنها بر روی نوآوری مدیریت گزارش نشده است. در پژوهش حاضر اثر تعدیل کنندگی سن شرکت و موضوع فعالیت آن به تفکیک پژوهش و آموزش بر رابطه ناهمگونی تیم مدیران ارشد و تصمیم گیری مشارکتی بر نوآوری تایید شده است.



نتیجه گیری

بحث

با در نظر گرفتن نتایج فرضیه های پژوهش و نتایج پژوهش های انجام شده در این زمینه و بر طبق مدل ارائه شده، می توان با برنامه ریزی راهبردی و استفاده ی بهینه از عناصر به نوآوری های بیشتر و مستمر دست یافت.

- بر اساس اینکه تصمیم گیری مشارکتی و ناهمگونی تیم مدیران ارشد بر نوآوری مدیریت تاثیر مستقیم و قابل توجه ای دارد، پیشنهاد می شود تلاش شود در تیم مدیران ارشد افراد با مهارت های گوناگون و تخصص های مختلف وارد شوند و از کارمندان رده میانی برای اشتراک داده ها استفاده شود.
- پیشنهاد می گردد به بررسی رابطه ی بین تصمیم گیری مشارکتی و ناهمگونی تیم مدیران ارشد و نوآوری مدیریت در سایر صنایع و سازمان ها پرداخته شود.
- پیشنهاد می گردد اجرای این پژوهش در زمینه دیگر موضوعات فعالیتی نظیر خانه های خلاق، مراکز آموزشی پژوهشسرا، آزمایشگاه های دانشگاهی و غیره انجام گیرد و با نتایج این تحقیق مقایسه گردد.



نتیجه گیری محدودیت ها

در پژوهش های کاربردی و مطالعه موردی، محدودیت ها بیشتر ناشی از فرهنگ حاکم بر مراکز مذکور و همچنین فقر فرهنگ مشارکتی در ارائه ی اطلاعات به پژوهشگران و بویژه دانشجویان می باشد. با این اوصاف این پژوهش نیز با محدودیت هایی همراه بود که در اینجا به تعدادی از آن ها اشاره می شود.

۱. گسترده نبودن فعالیت های تحقیقاتی و آموزشی از جمله محدودیت های این بررسی بوده است.

۲. پژوهش حاضر محدود به یک صنعت انجام شده است و تنها محدود به تیم مدیران تخصصی در دو شرکت دانش محور است. بنابراین، لازم و واضح است که باید پژوهش های بیشتر و وسیع تری در مورد سایر صنایع انجام شود.

۳. احتمال محافظه کاری برخی از پاسخ دهندگان وجود دارد زیرا ممکن است محافظه کاری آن ها در پاسخ به سؤالات پرسشنامه، در نتایج تأثیر گذاشته باشد، لذا در تعمیم نتایج باید این موضوع در نظر گرفته شود.

۴. یافته های این پژوهش با استفاده از پرسشنامه ای که شامل تعدادی سؤالات بسته ی چند گزینه ای است، به دست آمده است و امکان مصاحبه ی عمیق با افراد برای شناخت ابعاد جدید موضوع فراهم نگردید.



با تشکر از توجه شما

بهمن 1402