



بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه با در نظر گرفتن تعلق کاری کارکنان به عنوان متغیر واسطه در شهرداری منطقه ۸ تهران

هانیبه هدائی*^۱

عبدالله کولوبندی^۲

چکیده

هدف این پژوهش پیمایشی بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده و تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه آن‌ها در شهرداری منطقه ۸ تهران است. جامعه آماری شامل مدیران شهرداری منطقه ۸ تهران است که هنگام انجام تحقیق بالغ بر ۷۱ نفر بودند و بنابراین سرشماری انجام شد. در این پژوهش از پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده (DLOQ) مارسیک و واتکینز (۲۰۰۳)، پرسشنامه رفتار نوآورانه کارکنان اسکات و براس (۱۹۹۴) و پرسشنامه تعلق کاری کارکنان شافلی (۲۰۰۳) استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون دومتغیره و تحلیل مسیر استفاده شد. بر اساس نتایج، سازمان یادگیرنده به صورت مستقیم و غیرمستقیم و به واسطه تعلق کاری بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران، تأثیر بالا و معناداری دارد. همچنین، سازمان یادگیرنده بر تعلق کاری کارکنان و تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر مستقیم بالایی دارد.

واژگان کلیدی: رفتار نوآورانه، سازمان یادگیرنده، تعلق کاری کارکنان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۳/۱۷.

۱. کارشناس ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

E-mail: h.hodaei@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

۱. مقدمه

تولید محصولات و خدمات جدید و بهبود آن‌ها مستلزم حمایت از خلاقیت و نوآوری کارکنان است (الوانی ۱۳۸۶). نوآوری فراگرد ایده‌پردازی و کاربردی کردن آن در قالب فرایند و محصول است (رابرتز^۱، ۱۹۸۸). نوآوری استعداد و توانایی تغییر یا انطباق را به وجود می‌آورد. دلایل دیگر روی آوری سازمان‌ها به نوآوری افزایش بهره‌وری، رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی است (قاسمی، ۱۳۸۹ و آقایی فیشانی، ۱۳۷۷). نوآوری عملکرد ناموفق گذشته را جبران و استفاده از فرصت‌ها را ممکن ساخته است و مهمتر از همه، بقای سازمان را تضمین می‌کند (خمسه، ۱۳۹۲). یکی از مشکلات در برخی سازمان‌ها کم‌رنگ بودن خلاقیت و نوآوری است و هدف این پژوهش مطالعه این مشکل در قالب بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده و تعلق کاری بر رفتار نوآورانه کارکنان در شهرداری منطقه ۸ تهران است.

در سازمان‌های یادگیرنده افراد به‌طور مستمر توانایی‌های خود را افزایش می‌دهند تا به نتایج مورد نظر برسند. جایی که الگوهای جدید تفکر رشد می‌یابند، اندیشه‌های گروهی ترویج می‌شوند، و افراد چگونگی آموختن را به اتفاق می‌آموزند. سازمان‌های یادگیرنده همان سازمان‌های دانش‌آفرین هستند، سازمان‌هایی که در آن‌ها خلق دانش، ابداعات و ابتکارات یک کار تخصصی نیست؛ بلکه نوعی رفتار همگانی است، روشی است که همه اعضای سازمان بدان عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که هر فرد در آن انسانی خلاق و دانش‌آفرین است و تفکر، بحث-های جمعی و کشف نظرات و افکار نو تشویق می‌شوند و نوآوران پرورش می‌یابند (پیتر سنج^۲، ۱۹۹۰). به دلیل افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، سازمان‌ها ضرورت تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده را بیشتر از گذشته می‌دانند تا بدین وسیله بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند. با توجه به اهمیت سازمان یادگیرنده و پژوهش‌های پیشین به نظر می‌رسد که به‌منظور افزایش رفتار نوآورانه کارکنان، افزایش فرهنگ سازمانی که برای یادگیری مستمر و اشتراک دانش ارزش قائل باشد، مهم بوده است و در این تحقیق تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه و تعلق کاری کارکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در شهرداری منطقه ۸ تهران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مدیران در پی افزایش تعلق کاری کارکنان خود هستند. تعلق کاری کارکنان، عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد، جابه‌جایی آن‌ها را کاهش می‌دهد و باعث بهبود رفاه کارکنان می‌شود (رایت و کروپانزو^۳، ۲۰۰۰؛ تاريس و همکاران^۴، ۲۰۰۳؛ گریفیت^۵، ۲۰۰۴؛ میچی و وست^۶، ۲۰۰۴؛ میسی و

۱. Roberts

۲. Peter M. senge

۳. Wright and Cropanzano

۴. Taris et al

۵. Griffith

۶. Michie and West

اشنایدر^۱، ۲۰۰۸؛ رابینسون و دیگران^۲، ۲۰۰۴؛ خاکانن^۳، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش‌های انجام‌شده از وجود یک رابطه مستقیم بین نحوه استفاده از منابع انسانی و نتایج عملکردی کسب‌وکار حکایت دارد. علی‌رغم این واقعیت، تحقیقات دانشگاهی نسبتاً کمی درباره تعلق کاری کارکنان انجام شده است. تعلق کاری به یک وضعیت روانی (برای مثال، درگیری، تعهد، وابستگی، خلق‌وخو)، یک ساختار عملکرد (برای مثال تلاش یا رفتار مشاهده شده، از جمله رفتار شهروندی سازمانی و اجتماعی)، و حالت (مانند احساس مثبت) یا ترکیبی از موارد بالا اشاره می‌کند (میسی و اشنایدر، ۲۰۰۸). از آنجاکه «انگیزه ذاتی فرد» و «احساسات مثبت»، اجزای مهم نوآوری هستند، به نظر می‌رسد تعلق کاری کارکنان از طریق ایجاد احساسات مثبت در آن‌ها، منجر به تفکر خلاق و اکتشافی و بروز رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود؛ بنابراین در این تحقیق، به بررسی تأثیر تعلق کاری بر رفتار نوآورانه کارکنان و نیز بررسی نقش واسطه‌ای تعلق کاری بین سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه کارکنان در شهرداری منطقه ۸ تهران پرداخته می‌شود.

۲. پیشینه نظری پژوهش

نوآوری: هر یک از پژوهشگران بزرگ با تأکید بر جنبه خاصی از نوآوری، آن را تعریف کرده‌اند. همه آن‌ها در اینکه نوآوری در واقع قابل استفاده کردن یک ایده و طرح جدید است، اجماع نظر دارند. نوآوری فرآیند معرفی یک اختراع، ایده یا کاربرد جدید و تبدیل آن به کالا یا خدمتی برای استفاده عموم است (شومپتر^۴، ۱۹۳۳). همچنین، جُرد و تیسسی^۵ نوآوری را به‌عنوان جست‌وجو، کشف، توسعه، بهبود، پذیرش و تجاری‌سازی فرآیندهای جدید، محصولات جدید و ساختارهای سازمانی و شیوه‌های جدید تعریف می‌کنند (گلد اسمیت، ۲۰۰۳).

از نظر کانتر^۶ نوآوری فرآیند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله است و شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در فرآیند، محصولات و خدمات می‌شود. در این تعریف، کانتر به نوآوری از منظر حل مسئله، یعنی شناخت مشکلات و ارائه ایده‌های جدید برای حل آن‌ها، می‌نگرد (سلطانی تیرانی، ۱۳۷۸).

نوآوری، توسعه و اجرای ایده‌های جدید توسط افرادی است که در یک زمینه نهادی با هم در ارتباط متقابل هستند (سلطانی تیرانی، ۱۳۷۸). در واقع در این نظریه، یک ایده جدید ممکن است از نظر افراد درگیر در آن جدید تلقی شود، اگر چه در جای دیگری مورد استفاده قرار گرفته باشد. در تعریفی دیگر، نوآوری اولین تحویل و تبدیل یک ایده به عمل در یک فرهنگ است. پس بر

۱. Macey and Schneider

۲. Robinson et al

۳. Hakanen

۴. Schumpeter

۵. Jorde and Teece

۶. Canter

اساس دو تعریف اخیر، نوآوری لزوماً به معنی به‌کارگیری یک ایده کاملاً جدید که در جای دیگری استفاده نشده است، نیست؛ بلکه حتی اگر در یک فرهنگ و یا مجموعه‌ای از افراد که تشکیل یک نهاد را می‌دهند یک ایده برای اولین بار تبدیل به عمل شود، نوآوری اتفاق افتاده است (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ۳۳).

سازمان یادگیرنده: یادگیری تعاریف گوناگون دارد؛ اما در تمامی این تعاریف، تغییر رفتار به‌عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد شده است. یادگیری فرایندی است که در آن رفتارها و پندارهای افراد تغییر می‌یابد و افراد به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند. بدین ترتیب، فرایند یادگیری هنگامی تحقق می‌یابد که تغییری در رفتار و عملکرد افراد دیده شود. این رفتارها گاهی به‌طور مستقیم و گاهی غیرمستقیم، دیده می‌شوند. از این‌رو، تغییر در ادراکات، نحوه تفکر، به‌خاطر سپردن و تشخیص افراد هم در دایره آثار یادگیری قرار می‌گیرد (لیندگرین^۱، ۱۹۷۶). سازمان یادگیرنده نیز در فراگیری از همین تعریف تبعیت می‌کند، بدین معنی که چنین سازمانی در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهایش متحول می‌شوند. سازمان یادگیرنده سازمانی است که عملکردهایش از طریق آگاه شدن و درک بهتر، بهبود می‌یابد و اصلاح می‌شود (فی آل و لایلس^۲، ۱۹۸۵).

شمار نظریه‌پردازانی که سعی در ترسیم و توصیف متمایز سازمان یادگیرنده داشته‌اند، بی‌شمار است. به زعم دیوید گاروین^۳ (۱۹۹۳)، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، اکتساب و انتقال دانش است و رفتار خود را طوری تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. به بیان دیگر، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با ایجاد ساختارها و راهبردها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند (دیوید گاروین به نقل از داجسون^۴، ۱۹۹۳). جفارت و مارسیک^۵ (۱۹۹۶) معتقدند سازمان یادگیرنده دارای ظرفیت افزوده‌ای برای یادگیری، تطابق و تغییرات است و سازمانی که فرایندهای یادگیری در آن تحلیل، بررسی، توسعه و مدیریت شده باشد و این فرایندها با اهداف نوآوری و بهبود، همسو و هم‌راستا شده باشند، سازمان یادگیرنده تلقی می‌شود.

واتکینز و مارسیک^۶ (۱۹۹۶)، معتقدند سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن یادگیری به‌طور پیوسته و مداوم، برای دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر، جریان دارد و سازمان قدرت، ظرفیت و توانایی تحول و دگرگونی خویش را دارا است. براساس مطالعات و نظرات مارسیک و

۱. Lindgren

۲. Fiol & Lyles

۳. Garvin

۴. Dodgson

۵. Gephartd and Marsick

۶. Watkinz and marsick

واتکینز، هفت بُعد سازمان یادگیرنده عبارت‌اند از:

۱. یادگیری مستمر: تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرصت‌هایی جهت یادگیری مستمر و دائم تمامی افراد در درون سازمان.
۲. بالا بردن سطح پرسش و گفت‌وگو در سازمان: تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرهنگ پرسش و پاسخ، دریافت بازخورد و آزمایش تجربه‌ها در سازمان.
۳. تشویق حس همکاری و یادگیری گروهی: تلاش سازمان برای ایجاد روحیه همکاری، حس همدلی و همراهی افراد در سازمان.
۴. توانمندسازی کارکنان برای رسیدن به یک بینش جمعی: تلاش سازمان برای دستیابی به یک تفکر و بینش جمعی و گرفتن بازخورد از یکدیگر به‌منظور حرکت به موقعیت مطلوب.
۵. طراحی و اجرای سیستم‌هایی برای مشارکت افراد در یادگیری: سازمان به‌منظور توفیق در دستیابی به نظرات و عقاید افراد و همچنین انتقال اطلاعات و دانش به آن‌ها سیستم‌های خاصی را از قبیل تابلوهای اعلانات الکترونیک، بولتن‌ها، همایش‌های رسمی و غیررسمی و غیره طراحی و به اجرا می‌گذارد.
۶. مرتبط بودن سیستم با محیط خود: تلاش سازمان برای رابطه متقابل با محیط داخلی و خارجی، تشویق افراد به داشتن تفکری باز و دید وسیع و اندیشیدن جامع و فراگیر.
۷. رهبری راهبردی: تلاش سازمان برای برخورداری رهبران آن از تفکری راهبردی مبنی بر استفاده از فرایند یادگیری و دانش برای ایجاد تغییرات در سازمان و هدایت آن به سمت بهبود و توسعه.

تعلق کاری: امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند هنگامی که پای نوآوری، عملکرد سازمانی، رقابتی بودن و در نهایت موفقیت کسب‌وکار در میان باشد، کارکنان نقش حیاتی ایفا می‌کنند. سازمان‌ها برای جذب، حفظ کارکنان خلاق، فدایی و کامیاب که باعث موفقیت سازمانی می‌شوند چه اقداماتی را انجام می‌دهند؟ چه شرایطی باعث می‌شود که کارکنان در کار درگیر شوند و تلاش بیش از اندازه‌ای را به نمایش بگذارند و در رویارویی با مشکلات صبوری به خرج دهند؟ برخلاف ساختار سازمانی سنتی که به‌طور شدیدی بر کنترل‌های مدیریتی، اصول اقتصادی کاهش هزینه، کارایی، جریان نقدینگی تأکید دارند در سازمان‌های نوین از کارکنان انتظار می‌رود که پیش‌قدم و دارای ابتکار عمل باشند و به نرمی با دیگران کار کنند، مسؤلیت توسعه حرفه‌ای خود را به عهده بگیرند و به استانداردهای عملکرد با کیفیت بالا متعهد باشند؛ بنابراین به کارکنانی نیاز است که احساس پر انرژی و فدایی بودن داشته باشند و مجذوب کار خویش باشند. به بیان دیگر،

سازمان به کارکنان دارای تعلق خاطر نیاز دارند. به نظر کان^۱ (۱۹۹۰)، تعلق کاری استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری است، در تعلق کاری، افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار می‌گیرند یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق کاری، منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق کاری، افراد به‌طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش منفک هستند.

شافلی و بکر^۲ (۲۰۰۳)، تعلق کاری را حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار معرفی می‌کنند که با سه شاخص سرزندگی^۳، فداکاری در شغل^۴ و مجذوب شدن^۵ متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی حین کار، تمایل به تلاش در کار و مقاومت در مواجهه با مشکلات متمایز می‌شود. فداکاری در شغل به درگیر شدن شدید شخص با کار اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن زمان زود می‌گذرد و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است. به نظر میسی و اشنایدر و باربارا^۶ (۲۰۰۹)، تعلق خاطر یک حس هدفمندی فردی و انرژی تمرکز یافته‌ای است که برای دیگران به شکل نمایش ابتکار عمل فردی، سازگاری، تلاش نسبت به هدف‌های سازمان مشهود است.

پیشینه تجربی پژوهش: در زمینه عوامل مؤثر بر نوآوری، تحقیقات زیادی انجام شده است. جانسن^۷ (۲۰۰۴)، اسکات و براس^۸ (۱۹۹۴) و یانگ^۹ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که رفتار نوآورانه توسط منابع شخصی نظیر انگیزه یا مهارت‌های حل مشکل و همچنین توسط عوامل سازمانی شامل رهبری و روابط گروه کاری تحت تأثیر قرار می‌گیرد. برخی از محققان تلاش کردند تا تأثیر جو سازمانی را بر رفتار نوآورانه بررسی نمایند. یانگ (۲۰۱۲) طی تحقیقات خود دریافت که عدالت سازمانی از طریق مکانیزم روانی از حمایت سازمانی درک‌شده، رفتار نوآورانه را ارتقاء می‌بخشد. اسکات و براس (۱۹۹۴) در تحقیقات خود متوجه شدند که انتظارات نقش رهبر و مبادله رهبر-عضو بر رفتار نوآورانه فرد اثر می‌گذارد. پیترز و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰) متوجه شدند که رهبری تحول آفرین، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. طبق مطالعات مونیکاهاو و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۹) و ونگ و

۱. Kahn

۲. Schaufeli and Bakker

۳. Vigor

۴. Dedication

۵. Absorption

۶. Macey, Schneider, Barbara

۷. Janssen

۸. Scott and Bruce

۹. Young

۱۰. Pieterse et al

۱۱. Monica Hu et al

ونگ^۱ (۲۰۱۲)، ظرفیت‌های رهبری سازمانی و اشتراک دانش به‌عنوان منبع رفتار نوآورانه کارکنان شناخته شدند؛ زیرا انتشار دانش در تولید ایده اولین به‌کار گرفته می‌شود. در مجموع، به نظر می‌رسد که به‌منظور افزایش رفتار نوآورانه کارکنان، ترویج فرهنگ سازمانی که به یادگیری مستمر، اشتراک دانش، توانمندسازی کارکنان و تعاملات اجتماعی میان اعضا توجه کند، مهم باشد. استانا^۲ (۱۹۷۸) در بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی با یادگیری، یادگیری را در دو بُعد یادگیری سازمانی و فردی مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت یادگیری فردی و سازمانی موجب افزایش سطح نوآوری میان افراد می‌شود. انگیزه ذاتی فرد و احساسات مثبت اجزای اصلی نوآوری هستند. آمابیل^۳ (۱۹۹۶) به نقش انگیزه ذاتی در فرآیند نوآوری، توسط شناسایی سه بُعد خلاقیت شامل: ۱. انگیزه ۲. دانش ۳. مهارت‌ها تأکید کرده است. او بیان کرد که انگیزه ذاتی به افراد کمک می‌کند که مُعطف و مُصر و هدف‌محور باشند. همچنین تعدادی از مطالعات انگیزه را به نوآوری مرتبط کرده‌اند، طبق این مطالعات افراد با انگیزه به‌طور ذاتی، با احتمال بیشتری بر موانعی که مواجه می‌شوند غلبه می‌کنند و دارای نگرشی فعال نسبت به کار خود هستند (کادوالادر و همکاران^۴، ۲۰۰۹؛ دولایمی و همکاران^۵، ۲۰۰۳؛ زنگ و بارتول^۶، ۲۰۱۰). تعلق کاری کارکنان توسط انگیزه ذاتی که به‌طور معناداری با نوآوری در ارتباط است، تحریک می‌شود. بارتول و زنگ (۲۰۱۰) روشن ساختند که اطمینان کارکنان به توانایی شخصی خود در دستیابی به اهداف، خلاقیت آن‌ها را از طریق اختصاص دادن زمان و انرژی به کار، تسهیل می‌کند. طبق مطالعات انجام‌شده توسط حاکانن و همکاران^۷ (۲۰۰۸)، تعلق کاری فرد، ابتکار عمل شخص را افزایش می‌دهد و در نتیجه بر نوآوری تأثیر می‌گذارد. آن‌ها بیان کردند که انرژی که کارکنان در حین کار دارند، نوآوری سازمانی را از طریق اینکه آن‌ها را قادر می‌سازد که فعال و مسئول باشند، ارتقاء می‌بخشد. طبق نظر فردریکسون^۸ (۲۰۰۱) زمانی که افراد در کار درگیر هستند، احساسات مثبتی دارند که منجر به خلاقیت و اکتشاف فکری و اجرای ایده می‌شود. آیسن^۹ (۲۰۰۱) بیان کرد احساسات مثبت، منابع شخص را افزایش می‌دهد. بر اساس این یافته‌ها به نظر می‌رسد که تعلق کاری نقشی واسطه‌ای بین سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه دارد. پارک و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه با در نظر گرفتن تعلق کاری به‌عنوان متغیر واسطه پرداختند که نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که سازمان یادگیرنده و

۱. Wang and Wang

۲. Stana

۳. Amabile

۴. Cadwallader et al

۵. Dulaimi et al

۶. Zhang and Bartol

۷. Hakanen et al

۸. Fredrickson

۹. Isen

۱۰. Park et al

تعلق کاری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرج‌الله ابراهیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده و التزام کاری بر بروز رفتار نوآورانه میان کارکنان ستاد مرکزی بانک ملی ایران پرداخت که نتایج تحلیل رگرسیون، تأثیر مثبت التزام شغلی و سازمان یادگیرنده را بر رفتار نوآورانه تأکید کرد. سعید الکائی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه با در نظر گرفتن متغیر میانجی درگیری شغلی در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران پرداخت که نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد یادگیری سازمانی و درگیری شغلی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند. احمدیان و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه رُکودِ دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد پرداختند که نتایج به‌دست‌آمده حاکی است که رُکودِ دانش، اثر منفی بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد.

چارچوب نظری پژوهش: این پژوهش روابط بین سازمان یادگیرنده، تعلق کاری و رفتار نوآورانه را از طریق طراحی نظریه ظرفیت جذب کوهن و لوینتال^۱ (۱۹۹۰)، نظریه گسترش و ساخت فردیکسون^۲ (۲۰۰۱) و نظریه انگیزه ذاتی دسی و رایان^۳ (۱۹۸۵) برقرار می‌کند.

نظریه ظرفیت جذب: کوهن و لوینتال^۴ در سال ۱۹۹۰، ظرفیت جذب را به‌عنوان یک مفهوم کلان اقتصادی، به حوزه نظریه‌های سازمانی وارد کردند و آن را به‌عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه‌سازی و به‌کارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند. طبق نظریه کوهن و لوینتال (۱۹۹۰)، دانش پیشین ذخیره شده برای فرایند نوآوری حیاتی است، از این حیث که توانایی ارزش‌گذاری، شبیه‌سازی و به‌کارگیری دانش جدید را افزایش می‌دهد. آن‌ها اشاره کردند که دانش پیشین و ذهنیات، افراد را در ایجاد دانش برای حل مشکل حمایت می‌کنند. در این رابطه ظرفیت‌های یادگیری سازمانی و ارتباطات مؤثر و اشتراک دانش، باید نوآوری سازمانی را تحریک کند (پارک و دیگران^۵، ۲۰۱۳). سپس زهرا و جرج^۶ (۲۰۰۲)، تعریف عمومی کوهن و لوینتال از ظرفیت جذب را گسترش دادند و با تأکید بر محرک‌های فعال-سازای بیرونی و درونی کسب دانش (نظیر تغییرات بازار یا فن‌آوری) و شبیه‌سازی و مکانیزم‌های ادغام اجتماعی برای اشتراک دانش و بهره‌برداری از آن، نظریه را تقویت کردند. آن‌ها بیان کردند که مکانیزم‌های ادغام اجتماعی رسمی و غیررسمی، برای افزایش تعاملات کارکنان و تشویق

۱. Absorptive capacity theory, cohen and levinthal

۲. Broaden-and-build theory, Fredrickson

۳. Intrinsic Motivation theory, Deci and Ryan

۴. Cohen and levinthal

۵. Park et al

۶. Zahra and Goerge

اقدامات خلاقانه آن‌ها، لازم است (پارک و همکاران، ۲۰۱۳).

نظریه گسترش و ساخت: نظریه گسترش و ساخت از فردیکسون^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که احساسات مثبت نظیر علاقه، شور و اشتیاق و غرور، حوزه فکری فرد را گسترش می‌دهد و در طول زمان، اقدامات اکتشافی را به منظور ایجاد منابع شخص شامل منابع فکری، فیزیکی و منابع روانی ارتقاء می‌بخشد. مطالعات تجربی پیشین بیان کردند افرادی که احساسات مثبت را تجربه می‌کنند، تمایل دارند که انعطاف‌پذیر، خلاق، متحد و کارا باشند. طبق نظر آشبلی و همکاران^۲ (۱۹۹۹)، تجربه کردن احساسات مثبت، سطح دوپامین مغز را افزایش می‌دهد و انعطاف‌شناختی را تحریک می‌کند و به تبع آن افراد می‌توانند منابع خود را از طریق گسترش تجربه‌ها، افزایش دهند. هم راستا با این مطلب آيسن^۳ (۲۰۰۱) آشکار کرد که احساس مثبت به فکر کردن متفاوت، پیچیدگی شناختی و ادراک بین فردی منجر می‌شود. در هر حال تحت شرایط احساسات مثبت، افراد با احتمال بیشتری بدون اینکه از آن‌ها خواسته شود، فراتر از انتظارات، در انجام وظیفه خود عمل می‌کنند. این مطالعات حمایت می‌کند که تعلق کاری منجر به احساسات مثبت می‌شود و یک اثر پیش‌تاز بر فرایند نوآوری دارد.

نظریه انگیزه درونی: یک چهارچوب اساسی تحقیق اهمیت انگیزه درونی بر رفتار نوآورانه را روشن کرده است (آماییل^۴، ۱۹۹۶؛ دولایمی و همکاران^۵، ۲۰۰۳). نظریه انگیزه درونی اثبات می‌کند افراد بیشتر توسط احساس شایستگی و رضایتی که از خود وظیفه نشأت گرفته است، برانگیخته می‌شوند تا نسبت به پاداش‌های بیرونی نظیر (پول و تعریف و تمجید کردن). بدین ترتیب، نیاز افراد به خودمختاری، رفتار هدف محور را تحریک می‌کند و به آن‌ها کمک می‌کند تا بر چالش‌ها غلبه کنند (دسی و رایان^۶، ۱۹۸۵). طبق نظر دسی و رایان، پاداش‌های درونی نسبت به پاداش‌های بیرونی مؤثرتر هستند؛ زیرا نیاز فرد به احساس شایستگی بعد از ارضاء آن پایدار می‌ماند، در حالی که نیازی که توسط عوامل بیرونی نظیر پاداش‌های پولی و تعریف دیگران، تأمین می‌شود بعد از ارضاء آن اهمیت خود را از دست می‌دهد. آماییل (۱۹۹۶) ذکر می‌کند که انگیزه درونی جزء کلیدی رفتار نوآورانه است؛ زیرا رفتار مثبت و انعطاف‌پذیری روانی قوی از ارضاء درونی منتج می‌شود که برای مقابله با چالش‌هایی که در فرایند نوآوری به وجود می‌آیند، لازم هستند. افراد درگیر در کار، قوی، مشتاق و مجذوب کار خود هستند؛ زیرا آن‌ها از رضایت خود در حالی که

۱. Fredrickson

۲. Ashby et al

۳. Isen

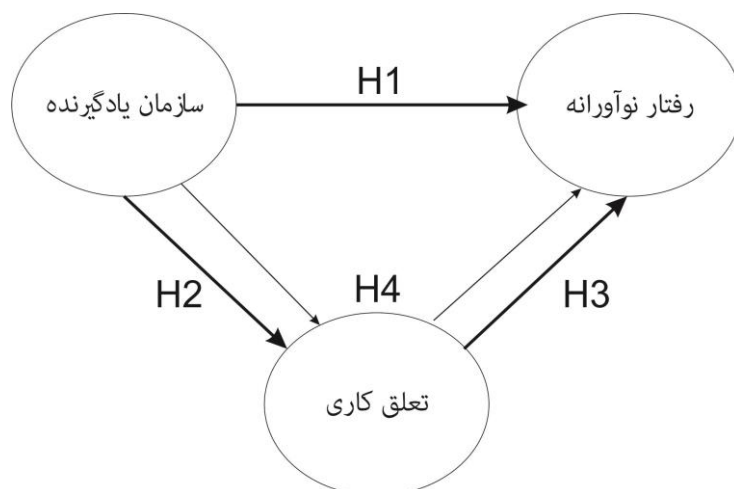
۴. Amabile

۵. Dulaimi et al

۶. Deci an Ryan

کار می‌کنند، لذت می‌برند.

مدل پژوهش: مدل مفهومی این تحقیق، سازمان یادگیرنده، تعلق کاری و رفتار نوآورانه را به هم مرتبط می‌کند که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Yu Kyoung et al, ۲۰۱۳)

فرضیه‌های تحقیق

- H۱: سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد.
- H۲: سازمان یادگیرنده بر تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد.
- H۳: تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد.
- H۴: تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران، نقش واسطه‌ای بین سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه آن‌ها دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی، پیمایشی با روش مقطعی است. بدین معنی که داده‌های متغیرهای این پژوهش از طریق نمونه‌گیری از جامعه در یک مقطع از زمان گردآوری شده است. از آنجاکه این پژوهش در پی بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده و تعلق کاری (متغیرهای مستقل) بر رفتار نوآورانه کارکنان (متغیر وابسته) است، پژوهشی علی به حساب می‌آید. پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل همه مدیران شهرداری منطقه ۸ تهران که تعداد آن‌ها ۷۱ نفر است، می‌باشد. مدیران شامل سرپرستان تا مدیران عالی هستند. در این پژوهش، چون

تعداد مدیران شهرداری منطقه ۸ تهران، محدود به ۷۱ نفر است، سرشماری انجام شد. برای گردآوری داده‌های اولیه از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارت‌اند از: پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده (DLOQ) که توسط مارسیک و واتکینز^۱ (۲۰۰۳) نوشته شده است، پرسشنامه رفتار نوآورانه اسکات و براس^۲ (۱۹۹۴) و پرسشنامه تعلق کاری (UWES-۹) از شافلی^۳ (۲۰۰۳). هر سه متغیر پرسشنامه، براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد، اندازه‌گیری شدند.

پرسشنامه سازمان یادگیرنده: پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده (DLOQ) مارسیک و واتکینز هفت بُعد حیاتی از سازمان یادگیرنده را در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی اندازه‌گیری می‌کند و شامل ۲۱ سؤال است:

۱. یادگیری مستمر
۲. پرسش و گفت‌وگو
۳. یادگیری تیمی
۴. توانمندسازی کارکنان
۵. ارتباطات سیستمی
۶. سیستم دریافت دانش (اجرای سیستم‌هایی برای مشارکت افراد در یادگیری)
۷. رهبری راهبردی

پرسشنامه رفتار نوآورانه: به‌منظور سنجش رفتار نوآورانه کارکنان از شش مورد معرفی‌شده از اسکات و براس (۱۹۹۴) استفاده شد. پرسشنامه مورد نظر توسط مدیر هر قسمت و برای کارکنان، تکمیل شد. این پرسشنامه، با تأکید بر نگرش مدیران، میزان ابتکار و نوآوری سازمانی را در بین کارکنان بررسی کرد.

پرسشنامه تعلق کاری: پرسشنامه تعلق کاری توسط شافلی^۴ در سال ۲۰۰۳ انتشار یافت. این پرسشنامه سه بُعد مشخصات تعلق کاری شامل سرزندگی، فداکاری در شغل و مجذوب شدن در کار را اندازه‌گیری می‌کند و شامل ۹ سؤال است و تعلق کاری کارکنان را از نظر مدیران آن‌ها مورد ارزیابی قرار داد.

در این پژوهش به‌منظور اطمینان از اعتبار صوری، از نظر اساتید و صاحب‌نظران در این حوزه

۱. Marsick and Watkins

۲. Scott and Bruce

۳. Schaufeli

۴. Schaufeli

بهره گرفته شد. با توجه به نظر کارشناسان و متخصصان هنگام انجام روایی پرسشنامه، یک سؤال از پرسشنامه رفتار نوآورانه و دو سؤال از پرسشنامه تعلق کاری حذف شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، ۳۰ پرسشنامه بین مدیران توزیع شد که پایایی هر یک از پرسشنامه‌های سازمان یادگیرنده، رفتار نوآورانه و تعلق کاری به تفکیک با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و با کمک نرم‌افزار SPSS بررسی شد، که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	سازه	تعداد پاسخگویان	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
پرسشنامه سازمان یادگیرنده	سنجش یادگیرنده بودن سازمان	۳۰	۲۱	۰/۹۵
پرسشنامه رفتار نوآورانه	سنجش رفتار نوآورانه کارکنان	۳۰	۵	۰/۹۴
پرسشنامه تعلق کاری	سنجش تعلق کاری کارکنان	۳۰	۷	۰/۹۳

از آنجاکه در جدول ۱ هر سه پرسشنامه دارای ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ هستند؛ بنابراین پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برای سنجش متغیرهای مورد بررسی پژوهش برخوردارند. پس از تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه، بعد از گذشت دو ماه، پرسشنامه‌ها با مراجعه به ادارات شهرداری منطقه ۸ تهران بین مدیران توزیع شد. از بین ۷۱ پرسش‌نامه توزیع شده، در نهایت ۵۶ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد.

۴. یافته‌های پژوهش

در ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها محاسبه شد تا نوع آزمون که پارامتری یا ناپارامتری است، انتخاب شود. نتایج آزمون نرمالیتت بودن کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که سه متغیر مورد نظر از توزیع نرمال برخوردارند.

فرضیه اول: سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد، علت انتخاب این آزمون، علی بودن فرضیه و مقیاس فاصله‌ای متغیرها است. براساس نتایج جدول ۲، با توجه به مقدار معناداری (۰/۰۱) فرضیه تایید شد و با توجه به مقدار ضریب تأثیر (۰/۸۵) باید گفت که سازمان یادگیرنده تاثیر مثبت بالایی بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران دارد. فرضیه دوم: سازمان یادگیرنده بر تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد. برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد. با استناد به نتایج جدول

۲، مشاهده می‌شود با توجه به مقدار معناداری (۰/۰۱) فرضیه تایید شد و با توجه به مقدار ضریب تاثیر (۰/۶۶) باید گفت که سازمان یادگیرنده تاثیر مثبت بالایی بر تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران دارد.

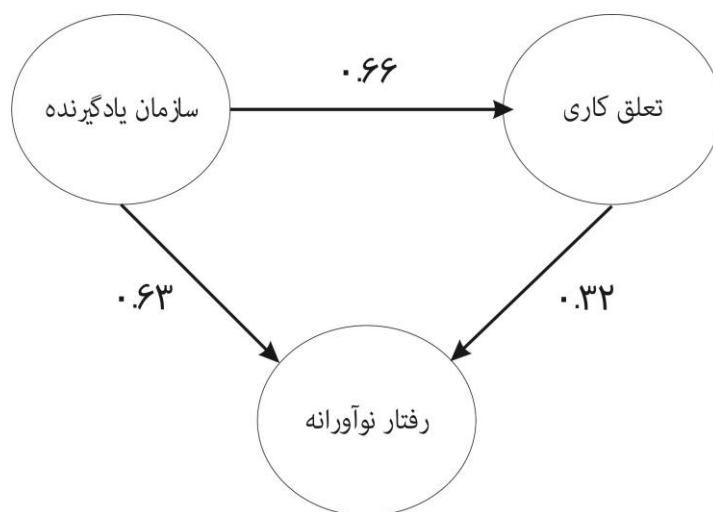
فرضیه سوم: تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران تأثیر دارد. برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شد با استناد به نتایج جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به مقدار معناداری (۰/۰۱) فرضیه تایید شد و با توجه به مقدار ضریب تاثیر (۰/۷۵) باید گفت که تعلق کاری کارکنان تاثیر مثبت بالایی بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های اول تا سوم

متغیرها	مقدار تی	معناداری	ضریب تأثیر
سازمان یادگیرنده- رفتار نوآورانه	۱۲/۱۵	۰/۰۱	۰/۸۵
سازمان یادگیرنده- تعلق کاری کارکنان	۶/۵۵	۰/۰۱	۰/۶۶
تعلق کاری کارکنان - رفتار نوآورانه	۸/۴۰	۰/۰۱	۰/۷۵

فرضیه چهارم: تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران، نقش واسطه‌ای بین سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه آن‌ها دارد.

برای آزمون فرضیه بالا از تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر روشی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی و وابسته) را به‌طور همزمان نشان می‌دهد. بر اساس شکل ۲، متغیر سازمان یادگیرنده علاوه بر اینکه بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مستقیم و مثبتی دارد، به‌طور غیرمستقیم و با واسطه متغیر تعلق کاری کارکنان نیز بر رفتار نوآورانه تاثیر معنادار و مثبتی دارد؛ بنابراین فرضیه صفر تأیید می‌شود.



شکل ۲: نمودار تحلیل مسیر

جدول ۳، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل دو متغیر تعلق کاری و سازمان یادگیرنده بر متغیر وابسته رفتار نوآورانه را نشان می‌دهد.

جدول ۳: اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر رفتار نوآورانه

متغیر	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	کل اثرات
تعلق کاری	۰/۳۲	-	۰/۳۲
سازمان یادگیرنده	۰/۶۳	۰/۶۶*۰/۳۲=۰/۲۱	۰/۸۴

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه آزمون فرضیه مرتبط با سنجش تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان داد که سازمان یادگیرنده (با ضریب تأثیر ۰/۸۵) تأثیر مستقیم بالایی بر رفتار نوآورانه کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید شد. این نتیجه با نتایج ابراهیمی (۱۳۹۴)، الکائی (۱۳۹۳) مبنی بر وجود تأثیر مثبت و معنادار سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان و نتایج استانا (۱۹۷۸) که در تحقیقات خود دریافت یادگیری فردی و سازمانی موجب افزایش سطح نوآوری میان افراد می‌شود، همخوانی دارد.

نتیجه آزمون فرضیه مرتبط با سنجش تأثیر سازمان یادگیرنده بر تعلق کاری کارکنان نشان داد که سازمان یادگیرنده (با ضریب تأثیر ۰/۶۶) تأثیر مستقیم بالایی بر تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید شد. این نتایج با نتایج پارک و همکاران (۲۰۱۳) مبتنی بر تأثیر مستقیم سازمان یادگیرنده بر تعلق کاری کارکنان یکسان است. نتیجه

آزمون فرضیه مرتبط با سنجش تأثیر تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه آن‌ها نشان داد که تعلق کاری کارکنان (با ضریب تأثیر ۰/۷۵) تأثیر مستقیم بالایی بر رفتار نوآورانه آن‌ها دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید شد. این نتایج با نتایج پارک و همکاران (۲۰۱۳)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، الکائی (۱۳۹۳) مبنی بر وجود تأثیر مستقیم تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان، همخوانی دارد. با توجه به آنچه ذکر شد در تبیین رفتار نوآورانه کارکنان، بین دو متغیر مستقل سازمان یادگیرنده و تعلق کاری کارکنان، سازمان یادگیرنده بیشترین تأثیر را بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد و تأثیر تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه آن‌ها در مرتبه دوم قرار دارد.

برای آزمون نقش واسطه‌ای تعلق کاری کارکنان شهرداری منطقه ۸ تهران بین سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه آن‌ها از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که سازمان یادگیرنده علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد، به‌طور غیرمستقیم و به واسطه متغیر تعلق کاری کارکنان نیز بر رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر معنادار و مثبتی دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید شد. پارک و همکاران (۲۰۱۳) بیان کردند که سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه به‌طور مستقیم اثر ندارد؛ بلکه به واسطه تعلق کاری کارکنان یعنی به‌طور غیرمستقیم بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد و سازمان یادگیرنده زمانی در ارتقاء رفتار نوآورانه مؤثر است که تعلق کاری کارکنان را تسهیل کند. در این تحقیق تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان تأیید شد.

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر دو عامل تعلق کاری کارکنان و یادگیرنده بودن سازمان بر رفتار نوآورانه کارکنان بود. نتایج تحقیق نشان داد رفتار نوآورانه کارکنان تحت تأثیر تعلق کاری آن‌ها و یادگیرنده بودن سازمان است؛ بنابراین مدیران می‌توانند با انجام اقداماتی برای افزایش تعلق کاری کارکنان و بهبود یادگیری آن‌ها موجبات بروز رفتار نوآورانه را در آن‌ها فراهم کنند. برخی از این اقدامات در زیر بیان می‌شود:

- طراحی مشاغل به‌گونه‌ای جذاب که نیازمند مهارت‌های متنوع، دارای وظایف مهم و استقلال در انجام کار و بازخورد باشند و انتصاب کارکنان در مشاغلی که متناسب با علائق درونی آنان است تا بدین وسیله انگیزه‌های درونی کارکنان که در ارتباط با این موارد است را تأمین کنند و در کارکنان ایجاد رضایت شغلی کند.

- ایجاد تعهد در کارکنان از طریق توضیح مأموریت و ارزش‌ها و راهبرد سازمان به کارکنان و ترغیب آن‌ها به بررسی و اظهارنظر درباره آن‌ها، از طریق برقراری ارتباط دوستانه و مرتب با کارکنان، با تأکید بر ارتباطات رو در رو، سنجش و توجه مستمر به دیدگاه‌ها و نظریات کارکنان.

- درک نیازهای مادی کارکنان و پرداخت سیستم‌های حقوق و پاداش منصفانه.

تمامی موارد بالا به نوعی تحریک‌کننده تعلق کاری کارکنان است و با توجه به نتایج تحقیق

که بیان نمود تعلق کاری کارکنان بر رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر مثبت و مستقیمی دارد، می‌توان با افزایش تعلق کاری کارکنان، رفتار نوآورانه آن‌ها را بهبود و ارتقاء بخشید. مدیران نیز می‌توانند از طریق فراهم ساختن فرصت‌های یادگیری و پیشرفت و رشد مستمر کارکنان، ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان‌ها، توانمندسازی کارکنان به جای نظارت، یادگیری خودگردان به جای استفاده از دستورالعمل‌ها، زمینه رشد کارکنان و افزایش تعهد در آنان را فراهم کنند و بدین ترتیب نوآوری سازمانی را بهبود بخشند.

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۱). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی**، ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و امید مهدیه، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ سوم.
۲. الوانی، مهدی (۱۳۸۶). **مدیریت عمومی**، تهران، نشر نی، چاپ سی و یکم.
۳. ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۵). **روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی**، تهران، نشر مدیران، چاپ سوم.
۴. بنیس، وارن (۱۳۸۱). **مدیران کهنه‌کار و زمانه‌ای نو**، فضل اله امینی، تهران، انتشارات فرا، چاپ اول.
۵. بکر، برایان و همکاران (۱۳۸۸). **روش‌های ارزیابی متوازن منابع انسانی: رابطه بین افراد، استراتژی و عملکرد**. پرویز احمدی و لقمان رحمان‌پور، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
۶. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۸). **روش تحقیق در مدیریت**، تهران، انتشارات بازتاب، چاپ چهارم.
۷. رضاییان، علی (۱۳۸۷). **مبانی سازمان و مدیریت**، تهران، انتشارات سمت، چاپ یازدهم.
۸. رضاییان، علی (۱۳۸۷). **مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**. تهران، انتشارات سمت، چاپ دوم.
۹. سبحانی نژاد، مهدی. و شهائی، بهنام. و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)**. تهران، نشر یسطرون، چاپ اول.
۱۰. شاین، ادگار (۱۳۸۶). **روانشناسی سازمانی**، بابک حسین خلج، تهران، نشر اتحاد، چاپ اول.
۱۱. سرمد، زهره. و بازرگان، عباس. و حجازی، الهه (۱۳۸۲). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری"، تهران، نشر آگاه، چاپ هفتم.
۱۲. غلام زاده، داریوش. و قلیچ لی، بهروز (۱۳۸۵). **پرورش منابع انسانی و سازمان‌های یادگیرنده در اروپا (مستندسازی تجربه کشورهای و شرکت‌های اروپایی)**. تهران، انتشارات فراز اندیش سبز، چاپ اول.
۱۳. قاسمی، بهروز (۱۳۹۲). **تئوری‌های رفتار سازمانی**. تهران، انتشارات هیأت.
۱۴. کاوی، استفان (۱۳۸۶). **عادت هشتم: از مؤثر بودن تا عظمت**. مهدی قراچه داغی، تهران، نشر پیکان، چاپ دوم.
۱۵. نصر اصفهانی، محسن (۱۳۸۹). **مدیریت نوآوری**. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
۱۶. صالحی امیری، رضا، (۱۳۸۷). «نوآوری و کار آفرینی». **پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، پژوهشنامه ۲۰**.
۱۷. عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۰). «طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش ترکیبی». **رساله برای دریافت درجه دکتری تخصصی، دانشگاه تربیت مدرس**.
۱۸. جرجانی، بتول، (۱۳۹۳). «بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی و اولیت بندی آنها با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی». **پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی**.
۱۹. خمسه، عباس. و مفتاح، محمد (۱۳۹۲). «مقاله ارزیابی توانمندی نوآوری در شرکت کشتیرانی جمهوری

- اسلامی ایران» کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
۲۰. مرادی، محمود. و عبداللهمیان، فرزانه. و صفردوست، عاطیه (۱۳۹۱). «بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی»، *فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست‌ودوم، شماره ۶۹ صص ۱۲۱ تا ۱۴۹.
۲۱. حسینی گلکار، مصطفی (۱۳۹۲). «جستاری درباره مفهوم جذب در حوزه دانش و فن‌آوری» *کتاب ماه علوم و فنون*، دوره سوم، سال هفتم، شماره دهم.
۲۲. Croston, D. (۲۰۰۸) **Employee engagement: the people first approach to building abusiness**, Moonstone, Australia.
۲۳. Macey, W.H. Schneider, B. Barbara, K.M. Young, S.A. (۲۰۰۹). **Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages**, Willey-Blackwell, UK.
۲۴. Park, Y. Song, J.Yoon, S . Kim, J. (۲۰۱۳). “learning organization and innovative behavior,the mediating effect of work engagement ”. **European Jouranal of Traning and Development**, ۳۸(۱/۲): ۷۵-۹۴.
۲۵. Schaufeli, W.B. Bakker, A.B. (۲۰۰۴). “Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”. **Journal of Organizational Behavior**, ۲۵(۳): ۲۹۳-۳۱۵.
۲۶. Smyth, J. (۲۰۰۷). **The CEO: The Chief Engagement Officer: Turning Hierarchy Upside Down to Drive Performance**, Gower, England