

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۷

شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از تکنیک دلفی

سیدرسول تودار^۱زهرا ابازری^{۲*}زهرا میرحسینی^۳نجلا حریری^۴

چکیده

زمینه: این پژوهش به شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی می‌پردازد و طرحی نوین از نوآوری سازمانی ارائه می‌نماید و در صدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخص‌های نوآوری سازمانی است و بر حسب هدف یک پژوهش بنیادی محسوب می‌شود.

روش: روش پژوهش کاربردی است. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات از دو روش مطالعه اسنادی و دلفی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت و علم اطلاعات) هستند که به روش هدفمند گلوله برفی از آنها نمونه‌گیری شده و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاه‌های آنها استخراج شده و مورد پالایش قرار گرفته است.

یافته‌ها: نشان می‌دهد بیشترین میزان موافقت خبرگان در سومین نظرسنجی در بعد فردی مربوط به دانش و تخصص، در بعد گروهی سیستم ارتباطات، در بعد سازمانی مدیریت دانش، در بعد محیطی زیرساخت‌ها و پیچیدگی‌های فناوری و در بعد انسانی و آموزشی سرمایه فکری است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد گروهی و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد انسانی و آموزشی است.

نتیجه‌گیری: بر اساس خروجی تحلیل تمامی ابعاد و مؤلفه‌ها در مدل باقی مانده اند و مدل نهایی تحقیق شامل ۵ بعد و ۱۱ مؤلفه شناسایی شده است. مدل ارائه شده در این مقاله قادر است زمینه را جهت نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی فراهم نموده و آنها را قادر سازد تا ضمن آسیب شناسی نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی، طرح‌ها و اقدامات بهبود را استخراج نموده و موقعیت خود را در فرایند نوآوری سازمانی مورد ارزیابی قرار دهند.

کلید واژه‌ها: نوآوری سازمانی، کتابخانه، دانشگاه آزاد اسلامی، تکنیک دلفی.

۱. دانشجو آموخته دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران toudar@yahoo.com
۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) abazari391@yahoo.com
۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران zmirhosseini@yahoo.com
۴. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، تهران، ایران nadjlahariri@gmail.com

پیشگفتار

تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت و اطلاعات و به طور کلی ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمانهای موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (کوثری، نیکنامی، دلاور، آراسته و قورچیان، ۱۳۹۳). تا اواخر قرن نوزدهم، کلمه نوآوری دارای بار مفهومی منفی بود و بر سرکشی، تمارد و آزاردهندگی دلالت می‌کرد. از اوایل قرن بیستم با استفاده علمی و جدید از این کلمه توسط شومپتر^۱ به مرور بار مثبت یافت و امروزه، نوآوری بر تغییرات مطلوب و ارزشمند در امور اقتصادی و اجتماعی دلالت می‌کند. در حقیقت ارائه مفهومی مثبت از نوآوری ایده جدیدی است که ابتدا توسط شومپتر مطرح شده است. شومپتر نوآوری را به مفهوم ساده به عنوان تولید یک محصول جدید مورد توجه قرار داد، اما نوآوری به مرور مفهومی بسیار گسترده و پیچیده پیدا کرد. هال^۲، نوآوری را بکارگیری تجاری اختراع برای اولین بار تعریف کرده است. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، هر نوع بهره برداری تجاری از دانش جدید را نوآوری نامیده است (انتظاری، ۱۳۸۴). از سویی نوآوری سازمانی^۳ به عنوان پذیرش، پیاده کردن و اجرای موفقیت آمیز ایده و یا رفتارهای خلاق در عملیات کسب و کار که برای کل سازمان تازگی دارد، اطلاق می‌شود. نوآوری به عنوان یکی از اجزای کلیدی ارتقاء و پیشرفت و خلق ارزش تحت تأثیر شدید شایستگی‌های افراد است. همچنین، محیط کاری امروز، به کارکنانی احتیاج دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند (ایرجی راد، ارسلان و لطفی خاتون آباد، فاطمه، ۱۳۹۸). بر اساس بررسی اولادز و راجرز^۴ بر روی بیش از ۲۰۰۰ تحقیق انجام شده بر نوآوری، عموم مطالعات قبل از

1. Schumpeter
 2. Holl
 3. organizational innovation
 4. Evelads & Rogers

دهه ۱۹۸۰ بر چگونگی نوآوری های فردی متمرکز بوده‌اند. از تحقیق های بررسی شده توسط این محققین تنها ۱۷ درصد از مطالعات بر ارتباط نوآوری در بستر زمان با یک یا چند سازمان تمرکز داشته‌اند. در حالی که برخی دیگر ارتباط نوآور بودن سازمان و برخی متغیرهای سازمانی را سنجیده‌اند، مانند بالدريج و برنهام^۱ و آیکن و هاج.^۲ تنها چند سال بعد دامانپور، تحقیق خود را بر مطالعات علمی نوآوری‌های سازمان هدایت نمود و آن را به ارتباط نوآور بودن سازمان و برخی متغیرهای سازمانی محدود نمود (دامانپور و اروند^۳، ۲۰۱۲). پس از او، دارزین و اشون هوونک^۴ بیان نمودند که توضیح چگونگی افزایش تعداد نوآوری ها مهم تر از تئوری نوآوری است و فرایند تولید نوآوری موضوع مهم تری برای تحقیقات است (دیویس^۵، ۲۰۰۳). رفتار نوآورانه در محل کار زمانی شروع می شود که یکی از کارکنان متوجه وجود مشکلی در کار می شود؛ سپس ایده ها و راه حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می شود. مرحله آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه حل جدید است تا این که بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت (باکر، آلبرچت و لیتر^۶، ۲۰۱۰). بخش اعظم ادبیات پژوهش‌ها بر فرایندهای مربوط به پذیرش و اشاعه نوآوری مرتبط با محصولات ملموس تمرکز داشته‌اند و کمتر به خدمات پرداخته شده است. در ادبیات نوآوری، محققین به فقدان تئوری یا مدلی از نوآوری که توانایی درک پیش بینانه طبیعت آن را داشته باشد، اشاره داشته‌اند (مونتالو^۷، ۲۰۰۶).

توسعه روز افزون فناوری‌های جدید، از جمله پیدایش شیوه‌های الکترونیکی تحویل اطلاعات، سلیقه و انتظارات مراجعان کتابخانه‌های دانشگاهی را به طور شگفت آوری مرتباً تغییر می دهد. کتابخانه های دانشگاهی باید همواره خود را با این تغییرات وفق داده و پا به

-
- 1 . Baldrige & Burnham
 - 2 . Aiken & Hage
 - 3 . Damanpour, F. & Aravind, D
 - 4 . Darzin & Schoon Hoovenk
 - 5 . Davis
 - 6 . Bakker, Albrecht & Leiter
 - 7 . Montalvo

پای آنها پیش بروند و توجه داشته باشند که پدیده تغییر امری دائمی است و باید مرتب و پیوسته وضع خود را تغییر دهد. از سویی کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی به عنوان قلب علمی دانشگاه ها نقش عمده ای در تولید علم کشور دارند. بهبود و روزآمد بودن عملکرد کتابخانه های دانشگاهی ممکن است در راستای ایجاد پیشرفت و تحول علمی کشور کمک شایانی نماید (نوکاریزی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه کتابخانه ها برای ارائه خدمات متناسب قرن بیستم و یکم نیازمند بکارگیری نوآوری هستند، تا بتوانند با نیازهای جامعه اطلاعاتی مدرن سازگار شوند (جانتز، ۲۰۱۲). لازمه بهبود و روزآمد بودن عملکرد کتابخانه های دانشگاهی نوآوری سازمانی است. در این بین مدیران کتابخانه ها می توانند تغییرات مثبت و عمده ای را با بکارگیری نوآوری سازمانی برای جامعه اطلاعاتی فراهم آورند. برای تبدیل شدن به سازمان نوآورانه، باید این دیدگاه را در سراسر سازمان ایجاد نمود و از مدل مناسب بهره گرفت تا نتیجه نهایی حاصل شود (جانتز، ۲۰۱۵). نوآوری سازمانی روشی برای اداره امور کتابخانه ها است که پیش تر مورد استفاده قرار نمی گرفته بلکه در نتیجه تصمیمات راهبردی مدیر کتابخانه به مورد اجرا درآمده است (نوروزی چاکلی و همکاران، ۱۳۸۶). نوآوری یکی از راه های افزایش مزیت رقابتی است و در بیشتر اوقات به عنوان یکی از مهم ترین نگرش های راهبردی سازمان ها برای دست یابی به موفقیت های بلندمدت است. در حال حاضر اکثر کتابخانه ها به صورت سنتی اداره می شوند و از بازدهی پائین برخوردار هستند و جامعه به سمت فناوری های نو پیش می رود، پژوهشگر قصد دارد عوامل مؤثر بر نوآوری را شناسایی کند و به دنبال پاسخ این سوال است که: ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

تعاریف و مفهوم نوآوری

نوآوری: نوآوری به کارگیری فکرهای نو، در بهبود فراگرد انجام کار یا بهبود کیفیت محصول است. بویژه اجرای ایده های خلاق در سازمان را نوآوری می‌گویند (رضائیان، ۱۳۹۶).

نوآوری سازمانی: «آماییل» نوآوری سازمانی را پیاده کردن و اجرای موفقیت آمیز ایده‌های خلاق در سازمان تعریف می‌کند (آقداود و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارتی نوآوری سازمانی مشتمل بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای یک سازمان در راستای به کارگیری مفاهیم جدید مدیریتی، کاری و عملیاتی مانند به کارگیری کارگروه‌های تخصصی در تولید، مدیریت زنجیره تأمین یا سیستمهای مدیریت کیفیت در نظر گرفته می‌شود (اسدپور و کارگر، ۱۳۹۴).

همچنین نوآوری سازمانی ایجاد محصولات و خدمات جدید، مفید و با ارزش در فضای سازمانی است. در حقیقت، نوآوری سازمانی تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آنها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است (گاماسلوفا و ایلسو، ۲۰۰۹). نوآوری سازمانی باعث ایجاد تغییر در استراتژی، ساختار، رویه‌های اداری و سیستم سازمانی می‌شود (هارلند^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

به زعم دراگر از دیدگاه مدیریتی، نوآوری به معنای تغییری است که بعد تازه‌ای از عملکرد را خلق می‌کند و از دیدگاه سازمانی نوآوری به معنای بهره‌برداری از ایده جدید است (دراگر^۳، ۱۹۹۹).

روبرا و کیرک نوآوری را به معنای آمادگی و تمایل سازمان برای پذیرش ایده‌های جدیدی که به توسعه و عرضه محصولات جدید منجر می‌شود، می‌داند (روبرا و کیرک، ۲۰۱۲).

1 . Gumusluoglu, İlsev
2 . Harland
3 . Drucker

سوبرامانیام و یوندت نوآوری را شناسایی و استفاده از فرصت‌های جدید برای ایجاد محصولات، خدمات یا فعالیتهای کاری جدید تعریف می‌کنند (سوبرامانیام و یوندت، ۲۰۰۵).

تاتیا^۱ مشخصه بارز اصطلاح نوآوری را تازگی، اجرا و پیاده‌سازی می‌داند (تاتیا، ۲۰۰۶). جیمنز و سانزواله بیان می‌کنند که نوآوری از فاکتورهای مهم برای موفقیت، بقای سازمان و مزیت رقابتی است (جیمنز و سانزواله^۲، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه تلاش‌های خلاق بایستی منجر به نتایج خلاق شود؛ پس نوآوری، خلاقیت عینیت یافته است. تعریف فوق، ساده‌ترین تعریف از فرایند نوآوری است؛ اما نوآوری نیز مانند واژه خلاقیت دارای تعاریف متعدد و متنوعی است که به دیدگاهی بستگی دارد که از آن دیدگاه تعریف می‌شود. به طور کلی تعریف نوآوری یکی از موارد زیر را شامل می‌شود:

- نوآوری در خروجی‌ها: نوآوری در محصولات، خدمات و امور توزیع محصولات و خدمات.

- نوآوری در ورودی‌ها: نوآوری در مواد مصرفی مورد استفاده، نوآوری در منابع و شیوه‌های تأمین آن‌ها.

- نوآوری در فرایندها: نوآوری در فرایندهای تکنولوژیک، نوآوری در مهارت‌ها و رویه‌های اجرایی انجام امور (آنزولا-رومان^۳، ۲۰۱۸).

نوآوری سازمانی را می‌توان به عنوان اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های جدید تعریف کرد (فرناندز و آلگور^۴، ۲۰۱۴).

1 . Taetia
2 . Jimenez & Sanz-Valle
3 . Anzola-Román
4 . Fernandez-Mesa

لو و چن نوآوری سازمانی را مشتمل بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای یک سازمان در راستای به کارگیری مفاهیم جدید مدیریتی، کاری و عملیاتی؛ مانند به کارگیری کارگروه‌های تخصصی در تولید، مدیریت زنجیره تأمین یا سیستم‌های مدیریت کیفیت در نظر گرفته اند(لو و چن^۱، ۲۰۱۰).

در واقع نوآوری سازمانی، تمایل یک سازمان به توسعه محصولات و خدمات پیشرفته و جدید و ارائه آنها به بازار برای کسب موفقیت(گوموسلاگو و ایلسو^۲، ۲۰۰۹) و نیز کشف زمینه‌های خلاق در ساختار سازمانی شرکت، فرآیندهای اداری و شیوه‌های مدیریتی است(دامنیپورو آرویند^۳، ۲۰۱۲). به طوریکه کسب و کار بین المللی و صادرات را افزایش می‌دهد. در واقع ارزش افزوده نوآوری سازمانی تاثیر مستقیم بر کیفیت خدمات و محصولات است (هارلند و همکاران، ۲۰۱۷). فورست بو و همکارانش معتقدند نوآوری عبارت است از تغییری معنادار که برای بهبود خدمات و فرآیندهای سازمانی و ایجاد ارزشهای جدید برای ذینفعان سازمانها صورت می‌گیرد و برای دستیابی به ابعاد جدید عملکرد بر رهبری سازمان تمرکز دارد(فورست بو و همکاران^۴، ۲۰۰۷).

کنتر در تعریف خود از نوآوری بر فرآیند آن تأکید کرده و نوآوری را فرآیند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسأله می‌خواند و معتقد است که نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در فرآیند، محصولات و خدمات است (کنتر، ۲۰۰۷). خلاقیت و نوآوری، شرط بقا و کلید موفقیت سازمانها (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱) و نیز یک منبع مهم مزیت رقابتی به شمار می‌رود(گانتتر و هکر^۵، ۲۰۱۳) و ضرورت وجود آن در سازمانها تا حدی است که برخی منابع، نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱). سازمانهای

1 . Lu & Chen
2 . Gumusluoglu & Ilsev
3 . Damanpour & Aravind
4 . Furst Bowe & Bauer
5 . Ganter & Hecker

دارای قدرت نوآوری بیشتر نیز، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه نیل به نوآوری بهتر را می‌دهد، موفقتر هستند (صادقی و محتشمی، ۲۰۱۱). سازمان‌های دارای قدرت نوآوری، امکان استفاده بهینه از فناوری و تکنولوژی‌های پیچیده را دارند (آنزولا-رومان، ۲۰۱۸). سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده، بلکه حتی خود می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (کشتکاران و همکاران، ۱۳۸۸؛ گانتر و هکر، ۲۰۱۳).

این موضوع برای کتابخانه‌ها به عنوان یکی از ارکان اساسی دانشگاه در آموزش و توسعه منابع انسانی کشور نیز از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. امروزه کتابخانه‌ها را نمی‌توان با دانش، ذهنیت، الگوها و روش‌های دیروز اداره کرد. تحولات و دگرگونی‌های گسترده، پویا و پیچیده امروزی ایجاب می‌کند، کتابخانه‌ها همواره نگرش‌ها و الگوهای جدید ذهنی و عملی را بیاموزند، توسعه دهند و البته به درستی به کار گیرند. کتابخانه‌های پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی و تغییر فرآیند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند (ترابی و گودرزی، ۲۰۰۹). از طرفی کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند از طریق ایجاد دانش به پرورش نوآوری در این سازمان بپردازند (کولونیاری و همکاران، ۲۰۱۸). جدول شماره ۱ خلاصه‌ای از عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی از دیدگاه صاحب نظران و پژوهشگران را نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصه عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی از دیدگاه صاحب نظران و پژوهشگران

ردیف	محقق / سال	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی
۱	(بلدو و همکاران ^۱ ، ۲۰۱۱)	سبکهای رهبری و حمایت مدیر، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ویژگی گروه کاری، آزادی، انگیزش درونی
۲	(دیالیلو و همکاران ^۲ ، ۲۰۱۱)	سبکهای رهبری و حمایت مدیر، ساختار سازمانی، ویژگی گروه کاری، مخاطره پذیری، سیستمهای پاداش و ارزیابی
۳	(نارانجو- والنسیا ^۳ ، ۲۰۱۱)	فرهنگ سازمانی، مخاطره پذیری
۴	(استوجنوا ^۴ ، ۲۰۱۰)	مخاطره پذیری، آزادی، ابهام‌پذیری، جو سازمانی
۵	(میمون و سینکلر ^۵ ، ۲۰۱۰)	سبکهای رهبری و حمایت مدیر، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع و امکانات، جو سازمانی
۶	(رسول زاده و داکرت ^۶ ، ۲۰۰۹)	سبکهای رهبری و حمایت مدیر، منابع و امکانات، جو سازمان، ویژگی گروه کاری، معناداری کار
۷	(سیدل ^۷ ، ۲۰۱۱)	حمایت مدیر، فرهنگ سازمانی، ویژگی گروه کاری، منابع و امکانات، آزادی، چالش پذیری، حوزه دید گسترده
۸	(هنزی و همکاران ^۸ ، ۲۰۰۹)	سبکهای مدیریتی و حمایت رهبر، ویژگی گروه کاری، سیستم ارتباطات، سیستم پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات، آزادی
۹	(بونتج و ماسترد ^۹ ، ۲۰۰۹)	فرهنگ سازمانی
۱۰	(گاموسلوگا و السی، ۲۰۰۹)	فرهنگ سازمانی، اهداف و چشم انداز، سیستم پاداش و ارزیابی، آزادی، چالش پذیری، انگیزش
۱۱	(وانتاسل- باسکا و مکفارلن ^{۱۰} ، ۲۰۰۹)	مخاطره پذیری، سیستم پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات، انگیزش، ابهام‌پذیری
۱۲	(کوهان- متر و همکاران ^{۱۱} ، ۲۰۰۹)	آزادی، چالش پذیری
۱۳	(لی و همکاران ^{۱۲} ، ۲۰۰۷)	سبکهای رهبری و حمایت مدیریت، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ویژگی

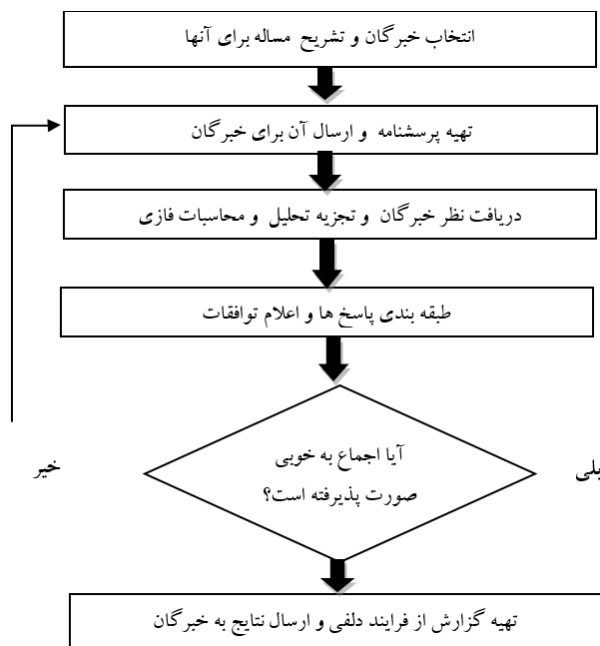
- 1 . Bledow, Frese, & Mueller
- 2 . Diliello, Houghton & Dawley
- 3 . Naranjo-Valencia
- 4 . Stojanova
- 5 . Maimone & Sinclair
- 6 . Rasulzada & Dackert
- 7 . Seidel
- 8 . Heinze
- 9 . Bontje & Musterd
- 10 . VanTassel-Baska & MacFarlane
- 11 . Cohen-Meitar, Carmeli & Waldman
- 12 . Lee et al

ردیف	محقق / سال	عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی
۱۴	(اسچپرز و نی وان دن برگ ^۱ ، ۲۰۰۷)	گروه کاری، سیستم ارتباطات، سیستمهای پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات، آزادی، چالش پذیری، علم، دانش و تخصص، انگیزش درونی، توانایی عقلانی، جو سازمانی
۱۵	(برنان ^۲ و همکاران، ۲۰۱۴)	فرهنگ سازمانی، سیستم آموزشی و آموزش نیروی انسانی، سیستم ارتباطات، مخاطره پذیری، سیستم پاداش و ارزیابی، آزادی، ابهام پذیری، حوزه دید گسترده، علم، دانش و تخصص، انگیزش، توانایی عقلانی، جو سازمانی
۱۶	(شالی و گیلسون ^۳ ، ۲۰۰۴)	سبکهای رهبری، فرهنگ سازمانی، اهداف و چشم انداز، ساختار سازمانی، گروه کاری، سیستم ارتباطات، کنترل، مخاطره پذیری
۱۷	(مارتین و تربلانچ ^۴ ، ۲۰۰۳)	سبکهای رهبری و حمایت مدیر، اهداف و چشم انداز، ساختار سازمانی، سیستم ارتباطات
۱۸	(آماییل ^۵ ، ۱۹۹۸)	ویژگی گروه کاری، حمایت مدیر، حمایت سازمانی، منابع و امکانات، آزادی، چالش شغلی
۱۹	(صادقی مالی امیری و لطفعلی زاده، ۱۳۸۹)	سبکهای رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، گروه کاری، سیستم ارتباطات، مخاطره پذیری، سیستم پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات، آزادی، ابهام پذیری، چالش پذیری، کنترل، مخاطره پذیری، منابع و امکانات
۲۰	(حسینی و صادقی، ۱۳۸۹)	سبکهای رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سیستم آموزش و آموزش نیروی انسانی، سیستم پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات، آزادی، شخصیت، علم، دانش و تخصص، انگیزش، توانایی عقلانی
۲۱	(فیضی، ۱۳۸۶)	سبکهای رهبری، فرهنگ سازمانی، اهداف و چشم انداز، ساختار سازمانی، سیستم آموزشی و آموزش نیروی انسانی، گروه کاری، سیستم ارتباطات، کنترل
۲۲	(صادقی، ۱۳۸۵)	سیستم ارتباطات، ویژگی گروه کاری
۲۳	(فخریان و همکاران، ۱۳۸۱)	سبکهای رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، کنترل، سیستم پاداش و ارزیابی، منابع و امکانات
۲۴	(حسن بیگی، ۱۳۸۹)	جو سازمانی، سبکهای رهبری، سیستم ارتباطات، منابع و امکانات، چالش پذیری، شخصیت، سیستم پاداش و ارزیابی، گروه کاری، توانایی عقلانی

1 . Schepers & Van den Berg
 2 . Brennan
 3 . Shalley & Gilson
 4 . Martins & Terblanche
 5 . Amabile

مروری بر روش دلفی فازی

روش دلفی فازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کافمن و گویتا ابداع شد (چن و لین، ۲۰۰۲). کاربرد این روش به منظور تصمیم‌گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می‌شود ویژگی مهم این روش، ارائه چارچوبی انعطاف‌پذیر است که بسیاری از موانع مربوط به عدم دقت و صراحت را تحت پوشش قرار می‌دهد. بسیاری از مشکلات در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به اطلاعات ناقص و نادقیق است. همچنین تصمیم‌های اتخاذ شده خبرگان براساس صلاحیت فردی آنان و به شدت ذهنی است. بنابراین بهتر است داده‌ها به جای اعداد قطعی با اعداد فازی نمایش داده شوند. مراحل اجرایی روش دلفی فازی در واقع ترکیبی از اجرای روش دلفی و انجام تحلیل‌ها بر روی اطلاعات با استفاده از تعاریف نظریه مجموعه‌های فازی است. مهمترین تفاوت‌های روش دلفی فازی با روش دلفی در این است که در تکنیک دلفی فازی معمولاً خبرگان نظریات خود را در قالب متغیرهای کلامی ارائه می‌دهند، سپس میانگین نظر خبرگان (اعداد ارائه شده) و میزان اختلاف نظر هر فرد خبره از میانگین محاسبه و آنگاه این اطلاعات برای اخذ نظریات جدید به خبرگان ارسال می‌شود. در مرحله بعد هر فرد خبره براساس اطلاعات اصل از مرحله قبل، نظر جدیدی را ارائه می‌دهد یا نظر قبلی خود را اصلاح می‌کند. این فرایند تا زمانی ادامه می‌یابد که میانگین اعداد فازی به اندازه کافی با ثبات شود. علاوه بر این، چنانچه مطالعه زیر نظر گروه‌هایی از خبرگان نیز لازم باشد، می‌توان با محاسبه فاصله بین اعداد مثلثی، نظریات خبرگان را براساس روابط فازی در گروه‌های مشابه مورد شناسایی قرار داد و اطلاعات آنها را به خبرگان مورد نظر ارسال کرد (فرجی و آذر، ۲۰۱۰). الگوریتم اجرای روش دلفی فازی در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. الگوریتم اجرای دلفی فازی

روش پژوهش

روش شناسی این پژوهش ماهیتاً توصیفی و کیفی است که در دو مرحله انجام شده است. الف: در مرحله اول به شکل اسنادی و کتابخانه ای به گردآوری ابعاد و شاخص های موجود بر نوآوری سازمانی پرداخته شده است؛ به این شکل که پس از واکاوی و شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها در کتب، تحقیقات و مقالات مرتبط به گردآوری شده است.

ب: مرحله دوم استفاده از پژوهش کیفی است که براساس یافته های مرحله اول سعی در تبیین ابعاد ، مؤلفه ها و شاخص های مناسب بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از مصاحبه و روش دلفی می نماید.

از آنجا که این پژوهش به شناسایی ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی می پردازد و طرحی نوین از نوآوری سازمانی ارائه می- نماید و در صدد توسعه مجموعه دانسته های موجود درباره اصول و روابط شاخص های نوآوری سازمانی است، بر حسب هدف یک پژوهش بنیادی محسوب می شود. و از آنجا که در این پژوهش نیز بدنبال حل مسئله ای تحت عنوان نحوه نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاهی هستیم، روش پژوهش کاربردی است.. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات سه روش، مطالعه اسنادی، دلفی و پیمایشی استفاده شده و نوعی تثلیث^۱ در روش وجود دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰ نفر از خبرگان صاحب نظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت) هستند که به روش هدفمند گلوله برفی از آنها نمونه گیری شده و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاههای آنها استخراج شده و مورد پالایش قرار گرفته است.

یافته های پژوهش

برای استخراج شاخص ها و تدوین مدل مفهومی با استفاده از ادبیات تحقیق، ابعاد ، مؤلفه و شاخص اولیه شناسایی گردید و از تکنیک دلفی فازی با طی مراحل زیر تحلیل شده است:

تعریف متغیرهای زبانی:

پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل پیشنهادی طراحی شده است، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافق میزان موافقت خود را ابراز نموده‌اند. از آنجاییکه خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سوالات پاسخ داده‌اند. این متغیرها با توجه به جدول ۲ به اعداد فازی تعریف شده‌اند.

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

اعداد فازی قطعی	اعداد فازی مثلثی	متغیرهای کلامی
۰/۹۳۷۵	(۱،۰/۲۵،۰)	کاملاً موافق
۰/۷۵	(۰/۷۵،۰/۱۵،۰/۱۵)	موافق
۰/۵	(۰/۵،۰/۲۵،۰/۲۵)	نظری ندارم
۰/۲۵	(۰/۲۵،۰/۱۵،۰/۱۵)	مخالف
۰/۰۶۲۵	(۰/۲۵،۰،۰)	کاملاً مخالف

در جدول بالا اعداد فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده است:

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

در اولین مرحله، مدل مفهومی ارائه شده همراه با تشریح مؤلفه‌ها، معیارها و زیر معیارها به گروه خبرگان ارسال شده و نظرسنجی صورت می‌گیرد تا میزان موافقت و یا عدم موافقت آنها با هر کدام از مؤلفه‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها به شکل زیر جمع بندی شده است. با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های ارائه شده در جدول ۳ ارائه شده است.

توجه به نتایج این جدول میانگین فازی هر کدام از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با توجه به روابط زیر محاسبه شده است:

در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. نتایج این محاسبات در جدول ۳ و ۴ آمده است.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی نخست

ردیف	شاخص‌ها	میانگین فازی مثلثی	میانگین فازی زدایی شده
۱	قابلیت انطباق زیاد در مواجهه با وضعیت‌های ناشناخته	۰/۷۸۷۵	۰/۱۶۵
۲	برخورد با ابهام به مثابه یک فرصت	۰/۸۶۲۵	۰/۱۹۵
۳	مدیریت همکاری‌های کتابخانه با سایر کتابخانه‌ها و مراکز تحقیق و توسعه در زمینه نوآوری	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۴	گسترش منابع کتابخانه‌ای، توسعه تجهیزات کارگاهی	۰/۹۵	۰/۲۳
۵	برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به منظور تسهیل و اشاعه نوآوری‌ها	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۶	کتابخانه را به مثابه سیستمی باز در نظر بگیرند	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۷	بهره‌گیری از دانش، هنرها، ارزشها و توانایی‌های افراد	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۸	تعهد مدیریت به شکوفایی توانایی نوآوری افراد	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۹	وجود انعطاف‌پذیری و عدم پابندی به عادات	۰/۸۵	۰/۲۱
۱۰	حمایتهای معنوی از افراد نوآور و فعال	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۱۱	پاداش افراد متناسب با افراد و شرایط شغلی شان	۰/۹۵	۰/۲۳
۱۲	توجه به کیفیت ارتباطی بین سرپرست و زیردستان	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۱۳	تناسب بین سبک رهبری و تخصص و دانش کارکنان	۰/۹	۰/۲۱
۱۴	استفاده از سبک مشارکتی برای تصمیم‌گیری	۰/۹	۰/۲۱
۱۵	وجود ساختار ارتباطی مؤثر برای کسب اطلاعات	۰/۹۵	۰/۲۳
۱۶	وجود ارتباطات توسعه یافته برای ارائه ایده‌های جدید	۰/۹۵	۰/۲۳
۱۷	استفاده مؤثر از سیستمهای اطلاعاتی مدیریت	۰/۹۲۵	۰/۲۲
۱۸	ارتباط و همکاری مستمر با سایر کتابخانه‌های دانشگاهی	۰/۹۲۵	۰/۲۲

۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	ایجاد ارتباط و تعامل بین ظرفیت ها و قابلیت های نوآوری در کتابخانه	۱۹
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	مشارکت با سایر کتابخانه ها جهت بدست آوردن منابع کتابخانه	۲۰
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	توجه به تغییرات اساسی در ساختارهای سازمانی کتابخانه	۲۱
۰/۸۴	۰/۰۷	۰/۲۲	۰/۸۷۵	تخصیص منابع و دیگر عوامل مرتبط با ساختار اجتماعی کتابخانه	۲۲
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	ایجاد ساختار سازمانی منعطف	۲۳
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	کاهش سلسله مراتب عمودی و افزایش ارتباطات افقی	۲۴
۰/۷۸	۰/۱۲۷۵	۰/۱۶۵	۰/۷۸۷۵	همه‌نگی و یکپارچه ساختن افراد و واحدهای مرتبط در کل کتابخانه	۲۵
۰/۷۸	۰/۱۲۷۵	۰/۱۶۵	۰/۷۸۷۵	راهکار برای استقرار اجزای مدیریت نوآوری در کتابخانه	۲۶
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	فرهنگ قوی و تشویق کننده	۲۷
۰/۷۶	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۷۷۵	نوآوری اداری در ساختار اجتماعی کتابخانه	۲۸
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	پرداختن به فعالیتهای نوآورانه به عنوان بخشی از مأموریت سازمان	۲۹
۰/۸۳	۰/۰۸۲۵	۰/۱۹۵	۰/۸۶۲۵	حمایت از نوآوری	۳۰
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	پیاپی سازی یک روش جدید برای بهبود یادگیری سیستم مدیریت دانش	۳۱
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	ایجاد سیستم نرم افزاری مدیریت اطلاعات	۳۲
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	دسترسی آزاد به منابع اطلاعاتی	۳۳
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	ایجاد مکانیزمی برای انتشار دانش در سطح سازمان	۳۴
۰/۹۲	۰/۰۱۵	۰/۲۴	۰/۹۷۵	ارتباط ایده‌ها یا به اشتراک گذاری ایده بین همکاران	۳۵
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	تناسب بین سبک رهبری و تخصص و دانش کارکنان	۳۶
۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۹	تخصیص منابع به نوآوری سازمانی در کتابخانه	۳۷
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	پیاپی سازی روش های جدیدی برای سازماندهی فعالیتهای روزمره	۳۸
۰/۷۸	۰/۱۲۷	۰/۱۶۵	۰/۷۸۷	تغییر در ساختار سازمانی کتابخانه و فرایندهای اداری	۳۹
۰/۸۳	۰/۰۸۲	۰/۱۹۵	۰/۸۶۲	ایجاد ارتباط بین مدیریت نوآوری و سایر فرایندها و ساختارهای سازمان	۴۰
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	ایجاد ارتباط و تعامل بین ظرفیت ها و قابلیت های نوآوری در کتابخانه	۴۱
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	محورکهای نوآوری در کتابخانه	۴۲
۰/۸۲	۰/۰۸۵	۰/۲۱	۰/۸۵	ارائه ایده جدید برای سیاستی تازه در مورد استخدام پرسنل، تخصیص منابع، ساختار وظایف و اختیارات	۴۳
۰/۷۶	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۷۷۵	خط مشی مبتنی بر نوآوری	۴۴
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	متناسب بودن با خط مشی کتابخانه	۴۵

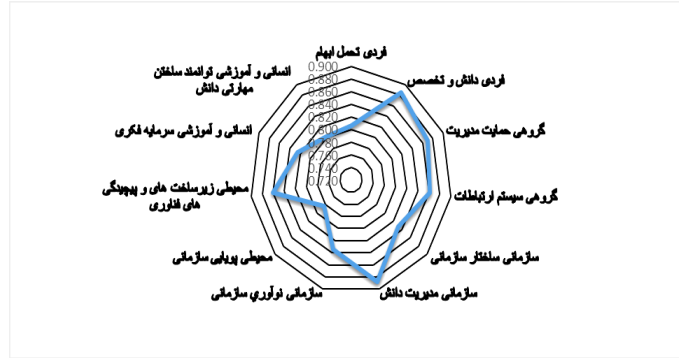
۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۹	استراتژی های دستیابی به رفتار نوآورانه وجود داشته باشد.	۴۶
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	به کارگیری و تقویت اهرمهای مدیریت در ارتقای تغییرات و نوآوریهای سازمانی	۴۷
۰/۷۸	۰/۱۱۵	۰/۱۹	۰/۸	وضعیت رقبا در زمینه نوآوری مورد شناسایی و پیش بینی قرار گیرد	۴۸
۰/۷۸	۰/۱۱۵	۰/۱۹	۰/۸	وجود اهداف و چشم انداز قابل درک برای ایجاد رفتار نوآورانه	۴۹
۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۹	بررسی خط مشی های محیطی و نوآوری	۵۰
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	حمایت سازمانی از نوآوری و به نوآوری و خلاقیت امتیاز مناسب دادن	۵۱
۰/۸۹	۰/۰۳۷۵	۰/۲۲۵	۰/۹۳۷۵	ارتباط مناسب بین ایده‌ها توسط کارگاه‌های مشترک	۵۲
۰/۸۳	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۸۵	نوآوری‌های اداری سیاست ها	۵۳
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	ایجاد محیط کاری آرام و صمیمی	۵۴
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	ایجاد تغییرات در ساختار سازمان و فرایند های اداری کتابخانه	۵۵
۰/۷۸	۰/۱۱۵	۰/۱۹	۰/۸	نوآوری بنیادی با تغییر نگرش مدیران	۵۶
۰/۸۳	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۸۵	تقویت منابع دانش فنی در کتابخانه	۵۷
۰/۷۵	۰/۱۱۷۵	۰/۲۳	۰/۷۷۵	وجود اعتماد سازمانی	۵۸
۰/۷۶	۰/۱۲۵	۰/۲	۰/۷۷۵	ردیابی رقبا و پایش محیط بیرونی	۵۹
۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۹	شناخت فناوری های نو	۶۰
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	مجوز کردن سیستم کتابخانه به نوعی اتوماسیون اداری جدید	۶۱
۰/۷۶	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۷۷۵	وجود منابع کتابخانه ای گسترده و تجهیزات	۶۲
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	سطح فناوری قابل دستیابی توسط کتابخانه	۶۳
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	برخورداری از زیر ساخت های به روز برای توانمندسازی عوامل کتابخانه	۶۴
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	خرید فناوریهای توانمندساز و طرحهای نوآورانه	۶۵
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	به کارگیری فناوری های نوین ارتباطی و اطلاعاتی	۶۶
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	کسب و بهره‌برداری از تکنولوژی	۶۷
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	ارزیابی فناوری مورد استفاده در کتابخانه	۶۸
۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	استفاده از تکنولوژی های برتر در بخش های مختلف کتابخانه	۶۹
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	توجه به سیستم اداری کتابخانه های موفق	۷۰
۰/۹۰	۰/۰۳	۰/۲۳	۰/۹۵	استقرار و پیوند پایگاه ها و شبکه های اطلاعاتی منعطف. و سازگار از منابع متفاوت.	۷۱
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	توان کنترل منابع انسانی آن،	۷۲
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	بهره وری کارکنان و بهبود گردش دارائی کتابخانه	۷۳

۰/۸۸	۰/۰۴۵	۰/۲۲	۰/۹۲۵	مدیریت مالیکت فکری	۷۴
۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۹	تولید ایده‌های جدید با استفاده از نظرات کاربران	۷۵
۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۸	تخصیص بهینه ظرفیتها	۷۶
۰/۷۸	۰/۱۱۵	۰/۱۹	۰/۸	راهبرد، محیط، فناوری	۷۷
۰/۸۰	۰/۱	۰/۲	۰/۸۲۵	آماده ساختن افراد برای تغییر	۷۸
۰/۸۶	۰/۰۵۵	۰/۲۳	۰/۹	توانمندسازی مشارکتی	۷۹
۰/۷۶	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۷۷۵	ارائه آموزشهای فعال به کارکنان کتابخانه	۸۰
۰/۸۱	۰/۱۰۵	۰/۱۸	۰/۸۲۵	استفاده از تکنولوژی های برتر در جهت بهبود کارها در بخش های مختلف کتابخانه	۸۱

جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی نخستین جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

میانگین فازی زدایی شده	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۸۰۶	تحمل ابهام	فردی (۰/۸۴۶)
۰/۸۸۵	دانش و تخصص	
۰/۸۷۰	حمایت مدیریت	گروهی (۰/۸۶۶)
۰/۸۶۳	سیستم ارتباطات	
۰/۸۳۲	ساختار سازمانی	
۰/۸۸۸	مدیریت دانش	سازمانی (۰/۸۵۱)
۰/۸۳۵	نوآوری سازمانی	
۰/۷۸۳	پویایی سازمانی	محیطی (۰/۸۲۲)
۰/۸۶۰	زیرساخت های و پیچیدگی های فناوری	
۰/۸۲۵	سرمایه فکری	انسانی و آموزشی (۰/۸۱۳)
۰/۸۰۱	توانمند ساختن مهارتی دانش	

برای تشریح بهتر نمودار، نخست جهت مؤلفه‌ها و نمودار ۲ را میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی نخست جهت ابعاد را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی نخست جهت مؤلفه‌ها



نمودار ۲. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی نخست جهت ابعاد

با توجه به جدول ۴ و نمودار ۱ و ۲ بیشترین میزان موافقت خبرگان در مرحله نخست نظر سنجی در بعد فردی مربوط به دانش و تخصص، در بعد گروهی حمایت مدیریت، در بعد سازمانی مدیریت دانش، در بعد محیطی زیرساخت‌های و پیچیدگی‌های فناوری و در بعد انسانی و آموزشی سرمایه فکری. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد گروهی و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد انسانی و آموزشی است.

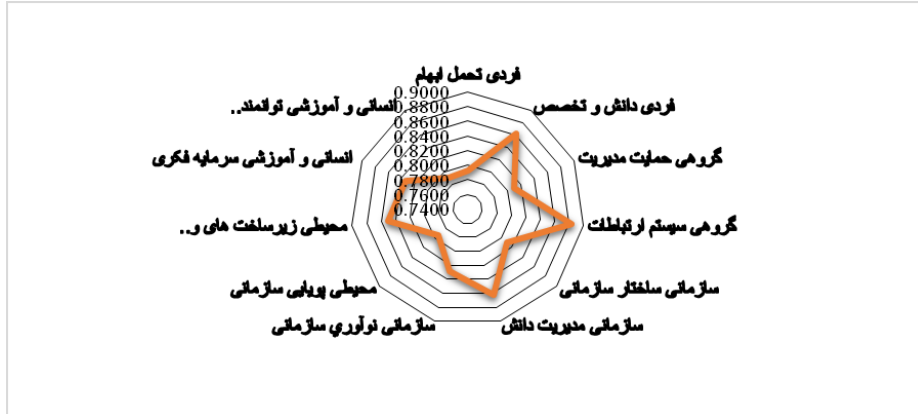
دومین مرحله نظر سنجی:

در دومین مرحله نظرسنجی خبرگان همانند مرحله اول به تمامی سؤالات پاسخ داده که تشریح آن در ادامه آورده شده است. در مرحله دوم اعضای گروه خبره با توجه به نقطه نظرات سایر اعضای گروه و همچنین با توجه تغییرات اعمال شده در مؤلفه ها، معیارها و زیر معیارها، مجدد ا به سؤالات ارائه شده پاسخ دادند که در جدول ۴ به تفکیک اعداد فازی به دست آمده مشهود است.

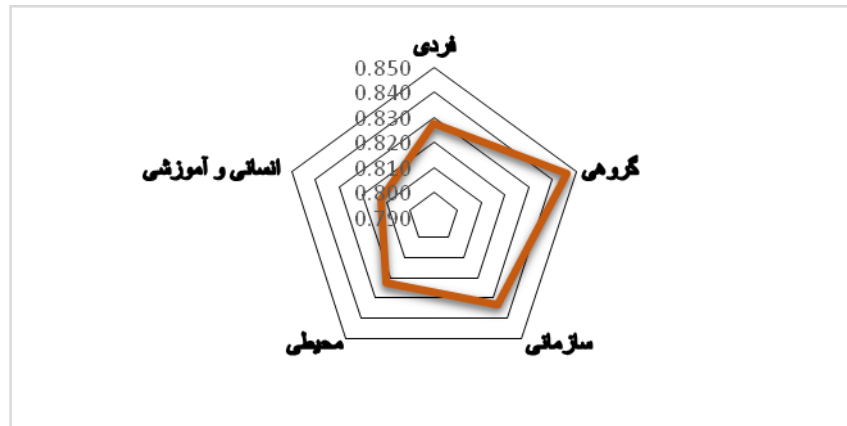
جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از دومین نظرسنجی جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه ها	میانگین فازی زدایی شده
فردی (۰/۸۲۷)	تحمل ابهام	۰/۷۹۲۲
	دانش و تخصص	۰/۸۶۲۵
گروهی (۰/۸۴۶)	حمایت مدیریت	۰/۸۰۸۹
	سیستم ارتباطات	۰/۸۸۲۸
	ساختار سازمانی	۰/۸۰۹۷
سازمانی (۰/۸۳۳)	مدیریت دانش	۰/۸۶۲۵
	نوآوری سازمانی	۰/۸۲۸۱
محیطی (۰/۸۲۳)	پویایی سازمانی	۰/۷۹۴۶
	زیرساخت های و پیچیدگی های فناوری	۰/۸۵۰۸
انسانی و آموزشی (۰/۸۱۲)	سرمایه فکری	۰/۸۳۴۴
	توانمند ساختن مهارتی دانش	۰/۷۹

برای تشریح بهتر نمودار دارای ۳ میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی دوم جهت مؤلفه‌ها و نمودار ۴ را میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی دوم جهت ابعاد را نشان می دهد.



نمودار ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از دومین نظرسنجی جهت مؤلفه‌ها



نمودار ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از دومین نظرسنجی جهت ابعاد

با توجه به جدول ۴ و نمودار ۳ و ۴ بیشترین میزان موافقت خبرگان در دومین نظرسنجی در بعد فردی مربوط به دانش و تخصص، در بعد گروهی سیستم ارتباطات، در بعد سازمانی مدیریت دانش، در بعد محیطی زیرساخت‌های و پیچیدگی‌های فناوری و در بعد انسانی و آموزشی سرمایه فکری. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد گروهی و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد انسانی و آموزشی است.

همچنین با توجه به دیدگاههای ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می شود (چنگک لین، ۲۰۰۲). همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود اختلاف شاخص ها با استفاده از فرمول ۴ ارائه شده، محاسبه شده است و تنها شاخص های جدول ۵ با اختلاف بیشتر از حد آستانه (۰/۱) بدست آمده که برای مرحله سوم نظر سنجی جدا شده و بقیه شاخص ها با توجه به اجماع نظرات از تحلیل مرحله سوم کنار گذاشته می شوند.

$$s(A_{m2}, A_{m1}) = \left| \frac{1}{3} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13})] \right| \quad \text{فرمول ۴}$$

جدول ۵. میانگین اختلاف اعداد مرحله اول و دوم تحلیل که اختلاف بالای (۰/۱) داشته اند.

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۱	وجود انعطاف پذیری و عدم پابندی به عادات	۰/۸۱۹	۰/۶۳۸	۰/۱۸۱
۲	ایجاد ارتباط و تعامل بین ظرفیت ها و قابلیت های نوآوری در کتابخانه	۰/۸۰۶	۰/۹۱۹	-۰/۱۱۳
۳	مشارکت با سایر کتابخانه ها جهت بدست آوردن منابع کتابخانه	۰/۸۰۶	۰/۹۲۸	-۰/۱۲۲
۴	پیاده سازی روش های جدیدی برای سازماندهی فعالیتهای روزمره	۰/۷۷۸	۰/۹۱۹	-۰/۱۴۱
۵	وجود منابع کتابخانه ای گسترده و تجهیزات	۰/۷۶۳	۰/۸۷۲	-۰/۱۰۹
۶	توان کنترل منابع انسانی آن،	۰/۷۷۸	۰/۸۹۱	-۰/۱۰۳

با توجه به جدول بالا و نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال های ۹، ۱۹، ۲۰، ۳۸، ۶۲ و ۷۲ در مرحله اول و دوم بیشتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا به غیر از سؤال های یاد شده نظرسنجی برای سایر سؤال ها متوقف شده و این ۶ سؤال در مرحله سوم مجدداً مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت.

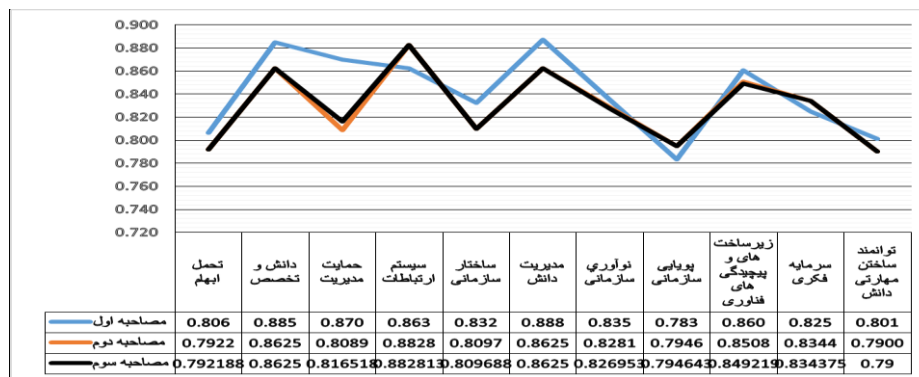
سومین مرحله نظر سنجی:

همانطور که در بالا گفته شد در مرحله سوم پرسشنامه‌ای با ۶ سؤال یاد شده طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت که در ادامه و در مرحله سوم تحلیل اختلاف نتایج مرحله دوم و سوم با توجه به فرمول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۶. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله دوم و سوم

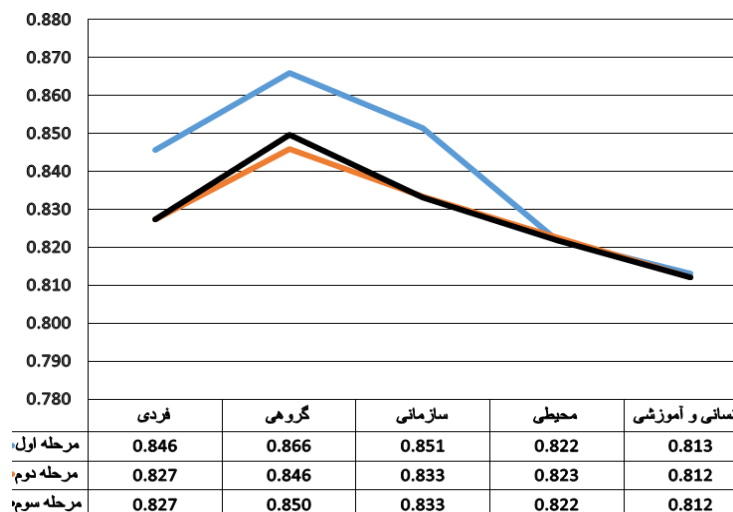
ردیف	شاخص	مرحله دوم	مرحله سوم	اختلاف
۱	وجود انعطاف پذیری و عدم پابندی به عادات	۰/۶۳۸	۰/۶۹	-۰/۰۵۳
۲	ایجاد ارتباط و تعامل بین ظرفیت‌ها و قابلیت‌های نوآوری در کتابخانه	۰/۹۱۹	۰/۹۱	۰/۰۰۹
۳	مشارکت با سایر کتابخانه‌ها جهت بدست آوردن منابع کتابخانه	۰/۹۲۸	۰/۹۴	-۰/۰۰۹
۴	پیاده‌سازی روش‌های جدیدی برای سازماندهی فعالیتهای روزمره	۰/۹۱۹	۰/۹۰	۰/۰۱۹
۵	وجود منابع کتابخانه‌ای گسترده و تجهیزات	۰/۸۷۲	۰/۸۶	۰/۰۰۹
۶	توان کنترل منابع انسانی آن،	۰/۸۹۱	۰/۸۸	۰/۰۰۹

همانطور که مشاهده می‌شود با توجه به نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال‌های ۹، ۱۹، ۲۰، ۳۸، ۶۲ و ۷۲ در مرحله دوم و سوم کمتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا سؤال‌های یاد شده نیز به پرسشنامه جهت مدل‌سازی اضافه خواهند شد. نمودار ۵ و ۶ ترکیبی از ۳ مرحله تحلیل است که با رنگ‌های متفاوت ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود میانگین مرحله دوم و سوم تحلیل با هم همپوشانی داشته و عملاً اشباع‌سازی نظرات صورت گرفته است.



نمودار ۵. میانگین دیدگاه‌های خبرگان در سه مرحله اجرا شده از نظرسنجی جهت مؤلفه‌ها

همانطور که از رنگ مشکی نمودار ۵ مشاهده می شود اختلاف مرحله دوم و سوم کم و همپوشانی لازم را دارا است و اختلاف مرحله دوم و سوم با مرحله اول کاملاً مشهود است به طوری که می توان گفت نظر خبرگان در مرحله دوم و سوم به یک اجماع کامل در مورد مؤلفه ها و ابعاد رسیده است. لذا تحلیل در این مرحله متوقف می شود. این مرحله از تحلیل نشان می دهد که، بیشترین میزان موافقت خبرگان در سومین نظرسنجی در بعد فردی مربوط به دانش و تخصص، در بعد گروهی سیستم ارتباطات، در بعد سازمانی مدیریت دانش، در بعد محیطی زیرساخت های و پیچیدگی های فناوری و در بعد انسانی و آموزشی سرمایه فکری است.



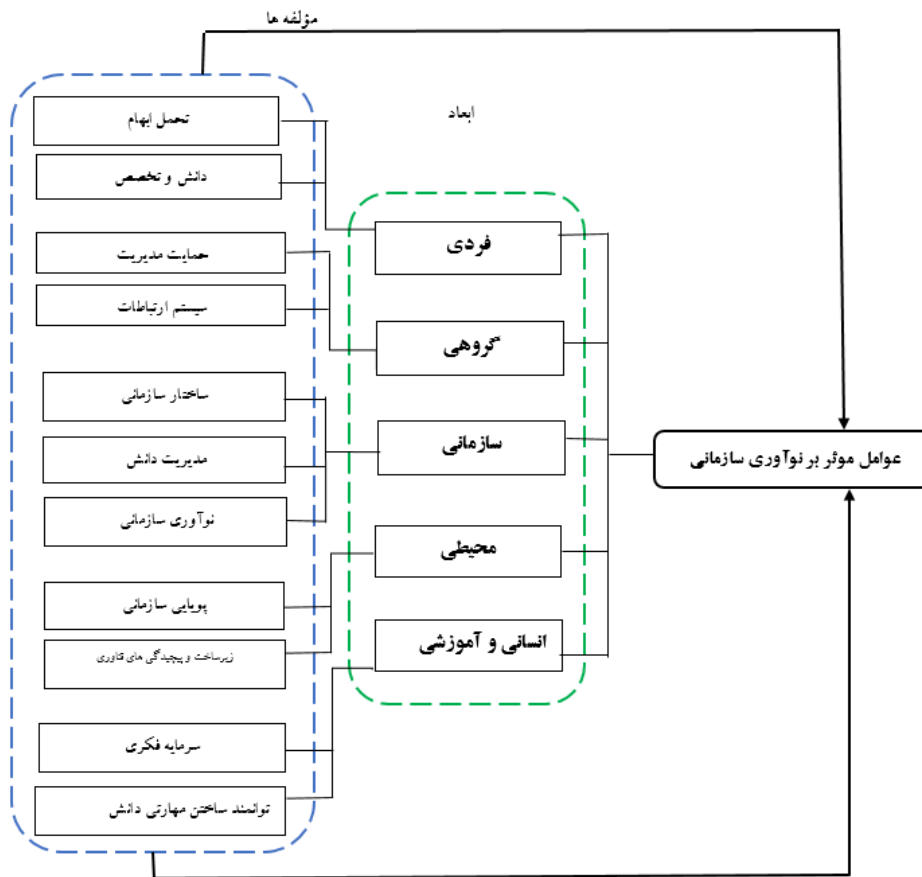
نمودار ۶. میانگین دیدگاه های خبرگان حاصل از سومین نظرسنجی جهت ابعاد

همانطور که در نمودار ۶ مشاهده می شود اختلاف مرحله دوم و سوم از نظر خبرگان برای ابعاد ارائه شده نسبت به مرحله نخست دارای همپوشانی است؛ که این نشان از آن دارد که خبرگان در دو مرحله پایانی تحلیل به یک اجماع واحد در قبول ابعاد ارائه شده از محقق شده اند، لذا تحلیل در این مرحله نسبت به ابعاد نیز به پایان رسیده و به ارائه مدل اولیه

تحقیق پرداخته می شود. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد گروهی و پایین ترین میزان موافقت مربوط به بعد انسانی و آموزشی است.

مدل مفهومی تحقیق

بر اساس خروجی تحلیل تمامی ابعاد و مؤلفه ها در مدل باقی مانده اند و مدل نهایی تحقیق شامل ۵ بعد و ۱۱ مؤلفه شناسایی شده که به صورت شکل زیر ارائه می شود.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تغییرات روز افزون جامعه بشری و تغییر انتظارات ذی نفعان سازمانها، به نظر می رسد ارائه یک نسخه واحد مدل نوآوری سازمانی تمامی کشورها و سازمانهای آنها نمی-تواند پاسخگو باشد و در این میان بهره گیری از یک مدل بومی، تا حد زیادی خلاء های موجود را پر می نماید. مدل ارائه شده در این مقاله قادر است زمینه را جهت نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی فراهم نموده و آنها را قادر سازد تا ضمن آسیب شناسی نوآوری سازمانی در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی، طرح ها و اقدامات بهبود را استخراج نموده و موقعیت خود را در فرایند نوآوری سازمانی مورد ارزیابی قرار دهند. بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل نظرات بیشترین میزان موافقت خبرگان در سومین نظرسنجی در بعد فردی مربوط به دانش و تخصص، در بعد گروهی سیستم ارتباطات، در بعد سازمانی مدیریت دانش، در بعد محیطی زیرساخت های و پیچیدگی های فناوری و در بعد انسانی و آموزشی سرمایه فکری بوده است. در ادامه به به بررسی نتایج جزئی شاخص های هر مؤلفه و نتایج پرداخته می شود.

بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص های مؤلفه ی تحمل ابهام مربوط به شاخص «برخورد با ابهام به مثابه یک فرصت» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «قابلیت انطباق زیاد در مواجهه با وضعیت های ناشناخته» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص های مؤلفه ی دانش و تخصص مربوط به شاخص های «گسترش منابع کتابخانه ای، توسعه تجهیزات کارگاهی و کتابخانه را به مثابه سیستمی باز در نظر بگیرند» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص های «مدیریت همکاری های کتابخانه با سایر کتابخانه ها و مراکز تحقیق و توسعه در زمینه نوآوری و بهره گیری از دانش، هنرها، ارزش ها و توانایی های افراد» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص های مؤلفه ی حمایت مدیریت مربوط به شاخص «پاداش افراد متناسب با افراد و شرایط شغلی شان» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «وجود

انعطاف پذیری و عدم پابندی به عادات» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی سیستم ارتباطات مربوط به شاخص «مشارکت با سایر کتابخانه‌ها جهت بدست آوردن منابع کتابخانه» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی ساختار سازمانی مربوط به شاخص «حمایت از نوآوری» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «توجه به تغییرات اساسی در ساختارهای سازمانی کتابخانه» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی مدیریت دانش مربوط به شاخص «ایجاد مکانیزمی برای انتشار دانش در سطح سازمان» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «تناسب بین سبک رهبری و تخصص و دانش کارکنان» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی نوآوری سازمانی مربوط به شاخص‌های «پایده‌سازی روش‌های جدیدی برای سازماندهی فعالیت‌های روزمره و حمایت سازمانی از نوآوری و به نوآوری و خلاقیت امتیاز مناسب دادن» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «ارائه ایده جدید برای سیاستی تازه در مورد استخدام پرسنل، تخصیص منابع، ساختار وظایف و اختیارات» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی پویایی سازمانی مربوط به شاخص «ایجاد محیط کاری آرام و صمیمی» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «رديابى رقبا و پایش محیط بیرونی» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی زیرساخت‌ها و پیچیدگی‌های فناوری مربوط به شاخص‌های «خرید فناوری‌های توانمندساز و طرح‌های نوآورانه» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص‌های «سطح فناوری قابل دستیابی توسط کتابخانه و ارزیابی فناوری مورد استفاده در کتابخانه» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی سرمایه فکری مربوط به شاخص «توان کنترل منابع انسانی آن» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «تخصیص بهینه ظرفیت‌ها» است. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه‌ی توانمند ساختن مهارتی دانش مربوط به شاخص «توانمندسازی مشارکتی» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به شاخص «ارائه

آموزش‌های فعال به کارکنان کتابخانه» است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد گروهی و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد انسانی و آموزشی است. بر اساس نتایج بدست آمده مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش ضمن برخورداری از یک ساختار سیستمی جامع دارای جهت گیری نوین در مدل‌های نوآوری سازمانی بوده و عالی را در ایجاد تعادل پایدار منافع ذینفعان (کارکنان، سازمان و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی) به منظور ارتقای سرمایه‌های اجتماعی می‌داند. این مدل ضمن برخورداری از پشتوانه نظری کافی، از نظر خبرگان نیز مورد پالایش قرار گرفته و از ۱۱ مؤلفه و ۵ بعد کلیدی مورد تایید قرار گرفته است.

لذا پیشنهاد می‌شود کار گروه امکان‌سنجی دانشگاه با مطالعه زیر ساخت‌ها در خصوص استقرار فناوری‌های نوین در کتابخانه‌ها که به سرعت، دقت و کیفیت خدمت کمک می‌کنند فعال شود؛ همچنین سواد اطلاعاتی، به عنوان یک شاخص رشد در تمام سطوح منابع انسانی دانشگاه آموزش و گسترش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود دوره‌های تخصصی ارتباط و تعامل برای کتابخانه‌های دانشگاهها برگزار شده تا درک نیازهای منابع انسانی و به عبارتی سرمایه‌های انسانی دانشگاه اعم از مشتریان و پرسنل به شیوه‌ای علمی صورت بندی شود و منافع ذینفعان دانشگاه (دانشجویان) در همه حال حفظ شود و بازتاب عملکردها یا به عبارتی "شناخت علمی" به آنان داده شود که این امر می‌تواند در رشد و شکوفایی نوآوری هم در سازمان و هم در دانشجویان شود. پیشنهاد می‌شود آگاهی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی و کارکنان آن از نوآوری الزامی است تا بتوانند با زمینه‌ای از آگاهی‌های مورد نیاز و نو وارد عرصه کار و فعالیت شوند و در آنجا با آفرینندگی، نقش مؤثری در تحقق هدف‌ها و پیشرفت سازمان‌های خود داشته باشند. پیشنهاد می‌شود یک ساختار مؤثر ارتباطی، دوایر و بخشهای علمی دانشگاه‌های مختلف در جستجو، جمع‌آوری و انتشار اطلاعات، جهت نوآوری‌ها و توانایی بهتر نیروی‌های انسانی و سازمانی ایجاد شود.

منابع و مأخذ

- آقا داود، رسول؛ حاتمی، رسول؛ حکیمی‌نیا، بهزاد (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران (مطالعه موردی مدیران ارشد مخابرات استان اصفهان). فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. ۱۱: ۱۷۰-۱۲۷.
- ایرجی راد، ارسلان؛ لطفی خاتون آباد، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۱۹(۱)، صفحه ۱-۲۲.
- اسدپور، مرتضی؛ کارگر، مهناز. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر نوآوری سازمانی و نوآوری مدیریتی در موفقیت شرکت های دانش بنیان (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری گیلان). *فصلنامه رشد فناوری*، ۱۱(۴۳)، ۷۱-۷۹.
- انتظاری یعقوب (۱۳۸۴). اقتصاد نوآور: الگویی جدید برای تحلیل و سیاستگذاری توسعه علوم، فناوری و نوآوری. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۱۱(۱)، ۲۱۹-۲۵۵.
- ترابی، ماشالله. گودرزی، مریم. (۱۳۸۸). شرکت مادر دانشی نوآوری محور، تحول در علوم پزشکی و رشد اقتصادی. *مجله تحقیقات نظام سلامت حکیم*. ۱۲(۳). ۱۰-۱۷.
- حسن بیگی، محسن. (۱۳۸۹). ارائه عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه های کشور، پایان نامه کارشناسی، رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور.
- حسینی، معصومه؛ صادقی، طاهره (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیات علمی و ارایه راهکار به منظور ارتقا. *راهبردهای آموزش*، ۳(۱)، ۱-۶.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۶). *فرهنگ سازمانی: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- صادقی مال امیری، منصور؛ لطف الله زاده، سعید. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۹). ۱۰۵-۱۲۱.
- صادقی مال امیری، منصور؛ نیکنام، علی اصغر. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تنوری های سازمان بر خلاقیت، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۸). ۴۷-۷۶.

صادقی، منصور. (۱۳۸۵). طراحی و تبیین الگویی برای تحلیل متغیرهای گروهی مؤثر بر خلاقیت. مدرس علوم انسانی. ۴ (۱۰)، ۱۱۱-۱۳۴.

فخریان، سارا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

فلاح، شمس؛ میر فیض، بوداقي؛ خواجه نویر، حسین، دنواز اصغری بیتا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در سال ۱۳۸۸. مدیریت بهره وری. (۲۱) ۲، ۶. ۱۴۹-۱۷۶.

فیضی، طاهره. (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. کشتکاران، علی؛ محبتی، فاطمه؛ هدایتی، سیدپوریا و روشن فرد، آمنه. (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، (۴) ۷، ۳۳-۴۰.

کوثری، رضا؛ نیکنومی، مصطفی؛ دلاور، علی؛ آراسته، حمیدرضا؛ و قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۳) ارائه الگوی توسعه خلاقیت نوآوریهای علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان بر اساس عوامل فردی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴ (۳) ۱۵۹ - ۱۸۹.

نوروزی چاکلی، عبدالرضا؛ دیانی، محمدحسین. (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران مراکز ملی اطلاعات علمی در ایران. کتابداری و اطلاع رسانی. ۱۰ (شماره ۴) (پیاپی ۴۰)، ۱۴۵-۱۷۶.

صابری، مریم؛ نوکریزی، محسن؛ دیانی، محمدحسین. (۱۳۹۸). بررسی وضعیت پذیرش و بهره‌گیری پایگاه‌های اطلاعاتی ایران از دیدگاه کاربران: مطالعه موردی پایگاه‌های اطلاعاتی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. شماره ۲۶ دوره ۲، ۸۵-۱۰۰.

Amabile T M. (1998) "How to kill creativity", *Harvard Business Review* 76, No. 5. pp76-85

Anzola-Román, P., Bayona-Sáez, C., & García-Marco, T. (2018). Organizational innovation, internal R&D and externally sourced innovation practices: Effects on technological innovation outcomes. *Journal of Business Research*, 91, 233-247.

- Bledow, R., Frese, M., & Mueller, V. (2011). *Ambidextrous leadership for innovation: The influence of culture. In Advances in global leadership* (pp. 41-69). Emerald Group Publishing Limited.
- Bontje, M., & Musterd, S. (2009). Creative industries, creative class and competitiveness: Expert opinions critically appraised. *Geoforum*, 40(5), 843-852.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 28-24.
- Brennan, John, Broek, Simon, Durazzi, Niccolo, Kamphuis, Bregtje, Ranga, Marina and Ryan, Steve. (2014). *Study on innovation in higher education: final report*. European Commission Directorate for Education and Training Study on Innovation in Higher Education, Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 9789279350818.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The learning organization*, 14(2), 155-185.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375.
- Damanpour, F. & Aravind, D. (2012), Managerial innovation: Conceptions, processes, and antecedents, *Management and Organization Review*, 8(2): 423-454.
- Davis, R. W. (2003). Innovation markets and merger enforcement: current practice in perspective. *Antitrust LJ*, 71, 677.
- Diliello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011). Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of psychology*, 145(3), 151-172.

- Drucker, P. (1999). Knowledge worker productivity: The biggest challenge California, *Management Review*; 41, 79-94.
- Fernandez-Mesa, A., & Alegre, J. (2014), *Entrepreneurial orientation and export intensity: Examining the interplay of organizational learning and innovation*, *International Business Review*.
- Furst-Bowe, J. A., & Bauer, R. A. (2007). Application of the Baldrige model for innovation in higher education. *New directions for higher education*, 2007(137), 5-14.
- Ganter, A. & Hecker, A. (2013), Configurational paths to organizational innovation: qualitative comparative analyses of antecedents and contingencies, *Journal of Business Research*, No of Pages 8:1-8.
- Gumusluoglu, Lale. Ilsev, Arzu(2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*. pp 461–473
- Harland, F., Stewart, G., & Bruce, C. (2017). Ensuring the academic library's relevance to stakeholders: The role of the Library Director. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(5),397-408.
- Heinze, T., Shapira, P., Rogers, J. D., & Senker, J. M. (2009). Organizational and institutional influences on creativity in scientific research. *Research Policy*, 38(4), 610-623.
- Jantz, R. C. (2012). Innovation in academic libraries: An analysis of university librarians' perspectives. *Library & Information Science Research*, 34(1), 12-3.
- Jantz, R. C. (2015). The determinants of organizational innovation: An interpretation and implications for research libraries. *College & Research Libraries*, 76(4), 512-536.
- Jimenez, J. D. & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning and performance, *Journal of Business Research*, 4 (64), 408 -417.

- Kanter, Rosabeth Moss. (2007). *The Change Masters: Innovations for Productivity in the American Corporation* (Historical Research Reference in Entrepreneurship, University of Illinois).
- Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2018). Fostering innovation in Academic Libraries through knowledge creation. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(6), 793-804.
- Lu, T.T. & Chen, J. (2010), Incremental or radical? A study of organizational innovation: an artificial world approach, *Expert Systems with Applications*, 37(12): 8193-8200.
- Maimone, F., & Sinclair, M. (2010). Chapter 12 Affective climate, organizational creativity, and knowledge creation: case study of an automotive company. In *Emotions and Organizational Dynamism* (pp. 309-332). Emerald Group Publishing Limited.
- Martins, E.C. & Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), pp. 64-74.
- Montalvo, C. (2006). What triggers change and innovation?. *Technovation*, 26(3), 312-323.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55-72.
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191-198.
- Rubera, G. & Kirca, A. (2012). Firm innovativeness and its performance outcomes: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Marketing*, 3(76), 130-147.
- Sadeghi, Z. & Mohtashami, R. (2011), Relationship of strategic human resource practices and organizational innovation in one of the military centers, *Iranian Journal of Military Medicine*, 13(2), 97-102.

- Schepers, P., & Van den Berg, P. T. (2007). Social factors of work-environment creativity. *Journal of business and psychology*, 21(3), 407-428.
- Seidel, S. (2011). Toward a theory of managing creativity-intensive processes: a creative industries study. *Information systems and e-business management*, 9(4), 407-446.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Stojanova, B. (2010). Development of creativity as a basic task of the modern educational system. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3395-3400.
- Subramaniam, M. & Youndet, M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.
- Taetia, V. P. (2006). Farmework to study the social innovation network. *European journal of Innovation management*, 9(3), 312-326.
- VanTassel-Baska, J., & MacFarlane, B. (2009). Enhancing creativity in curriculum. *In International handbook on giftedness* (pp. 1061-1083). Springer, Dordrecht.

