

Understanding the Role of Managers' Mental Patterns in Innovative Work Behavior in Public Organizations Using Technique

Arta Sarboland, Ph.D

Department of Management, Parsabad Moghan Branch, Islamic Azad University, Parsabad Moghan, Iran.

Abstract

The aim of this study was to identify and understand the views and mental models of managers of government organizations on the factors influencing innovative work behavior. The research method is a type of mixed research the main idea is to know people's mindsets, views, opinions and attitudes about the phenomenon under study. The statistical population was all senior managers of government organizations in Tehran in 2020. The study sample consisted of 24 senior managers of government agencies in Tehran which were selected by targeted sampling method and obtained through in-depth interview of the discourse space and using their comments, the sample and options of Q and then the collection of Q were obtained. Q methodology was used to analyze the data. The results of the analysis include identifying the factors that make up managers' mindsets in line with innovative work behavior, as well as explaining managers' mindsets in this regard. The results show that examining opportunities, generating ideas, promoting ideas, realizing ideas, and reflecting on the five main mentalities of managers in the direction of innovative work behavior.

Keywords: mental pattern; innovative work behavior; managers, government agencies; Q methodology.

درک نقش الگوهای ذهنی مدیران در رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های دولتی با بهره‌گیری از روش کیو

آرta سربلند*

گروه مدیریت، واحد پارس‌آباد مغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس‌آباد مغان، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش، شناخت و درک دیدگاه‌ها و الگوهای ذهنی مدیران سازمان‌های دولتی درباره عوامل اثرگذار در رفتار کاری نوآورانه بود. روش پژوهش از نوع پژوهش‌های آمیخته است که ایده اصلی آن شناخت ذهنیت‌ها، دیدگاه‌ها، عقاید و نگرش‌های افراد درباره پدیده مورد بررسی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بودند. نمونه مورد مطالعه ۲۴ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر تهران بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و از طریق مصاحبه عمیق فضای گفت‌وگو حاصل شد و با استفاده از نظرات آن‌ها نمونه و گزینه‌های کیو و در پی آن مجموعه کیو به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌شناسی کیو استفاده شد. نتایج تحلیل مشتمل بر شناسایی عوامل تشکیل‌دهنده ذهنیت مدیران در راستای رفتار کاری نوآورانه و همچنین تبیین ذهنیت‌های مدیران در این رابطه است. نتایج نشان‌دهنده آن است که بررسی فرصت‌ها، تولید ایده، ارتقای ایده، محقق کردن ایده و تعمق پنج ذهنیت اصلی مدیران در راستای رفتار کاری نوآورانه است.

واژه‌های کلیدی: الگوی ذهنی، رفتار کاری نوآورانه، مدیران، سازمان‌های دولتی، روش‌شناسی کیو.

* نویسنده مسئول: sarboland1352@yahoo.com

پذیرش: ۹۹/۰۲/۱۶

وصول: ۹۸/۱۲/۰۶

مقدمه

Lagzia, M. 2016). رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه و یا سازمان مفید است (Movahedi, Samian & Mohammadi-Mehr, 2017). رفتار نوآورانه به معنی ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است (Sabet, Davodi & Hashemi, 2015). بعضی از افراد این توانایی را دارند که ایده‌های اثربخشی را ایجاد کنند، اما بعدازآن، زحمت پیگیری آن ایده‌ها را تقبل نمی‌کنند تا آن‌ها را به واقعیت تبدیل کنند (Mura, Lettieri, Radaelli & Spiller, 2013). یک کارمند زمانی می‌تواند رفتار نوآورانه کاری را به نمایش بگذارد که خلق ایده همراه با اجرای ایده باشد (Rastgar & Maghsoodi, 2016)؛ بنابراین رفتار نوآورانه عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است (Spiegelaere, Gyes & Hootegem, 2016). رفتارهای نوآورانه در محیط کار رفتارهای پیچیده‌ای هستند که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده می‌شوند (Ren & Zhang, 2015). تولید ایده به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند (Shiri, & Dehghani, 2016). ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه‌کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی اشاره دارد (Kim & Park, 2017). از نظر مفهومی این سازه بر اساس تحقیقات روان‌شناسی سازمانی خلاقیت و نوآوری استوار است (Kalkan, Çetinkaya Bozkurt, & Arman, 2014). مطالعات نشان می‌دهند، رفتار کاری نوآورانه توسط عوامل فردی و موقعیتی نظیر ادراک از تأثیر یا حمایت مافوق تأثیر می‌گیرد (Wang, Fang, Qureshi & Janssen, 2015).

الگوی ذهنی بازنمود یا ساده شده فهم فرد است که می‌تواند یک تصور یا تصویری ساده در ذهن وی بوده یا به واسطه درک دقیق‌تر، یک الگوی مفهومی یا انتزاعی باشد (Martignoni, Menon & Siggelkow, 2016).

عصر دیجیتال و اقتصاد دانشی، تغییرات بسیاری را در دنیای سازمان‌ها رقم زده و سازمان‌ها در این محیط پویا، با رقابت شدیدی مواجه شده‌اند (Hosseini & Keshavarz, 2018). از این رو، برای دستیابی به مزیت رقابتی و حتی بقا، به توانایی انطباق با محیط، قابلیت معرفی ایده‌ها و محصولات جدید نیاز دارند. این شرایط مدیران را مجبور کرده است تا برای هدایت سازمان هایشان، تغییر پارادایم دهند، تصمیمات راهبردی را سریع‌تر اتخاذ کنند و کارکنان انعطاف‌پذیرتری را استخدام کنند (Hall & Rowland, 2016). لذا، رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان می‌تواند زمینه را برای نوآوری و بهبود عملکرد سازمان فراهم کند. موضوع رفتار کاری نوآورانه (Innovative Work Behaviour) برای دولت‌مردان و جامعه، نقش حیاتی یافته است. همچنین پرداختن به نابسامانی رفتار کاری نوآورانه در هر کشور، جایگاه ویژه‌ای دارد و در حوزه مدیریت که نابسامانی رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های دولتی، از موضوعات خاص این رشته است، از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین اصلاح ساختار رفتار کاری نوآورانه سازمان‌های دولتی و بهبود آن، یک چالش عمده برای پژوهشگران مدیریت دولتی و مدیران اجرایی به‌شمار می‌رود. در پاسخ به این چالش، توجه بسیاری از محققان برای شناخت راهکارهای مناسب به جنبه‌های شناختی و ساختارهای ذهنی مدیران معطوف شده است. این دسته از محققان معتقد هستند برای اینکه با نحوه شکل‌گیری و پیدایش رفتار کاری نوآورانه آشنا شوند، باید به سراغ الگوهای ذهنی مدیران بروند و به نوعی به رمزگشایی این جعبه سیاه بپردازند.

سازمان‌های دولتی که جایگاهی خاص در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاضر دارند از جمله سازمان‌هایی هستند که می‌توانند بر اساس مفهوم رفتار کاری نوآورانه، به بازطراحی و سازمان‌دهی خود بپردازند و از مزایای آن استفاده کنند (Diaz, Fernandez & Mantilla, 2017). رفتار کاری نوآورانه، نوعی از رفتارهای شهروندی اختیاری هستند که الزاماً در نقش‌ها و شرح وظایف رسمی کارمندان از آن‌ها انتظار نمی‌رود (Jahangir, Khorakian &

میانجی سرمایه روان‌شناسی انجام داده‌اند و نتایج پژوهش حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتار کاری نوآوران دارد. به‌علاوه، سرمایه روان‌شناسی نقش میانجی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآوران ایفا می‌کند (Wakili, Jafarinia & Rafiee, 2019). خلیلی‌پور و خنیفر در تحقیقی با عنوان بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآوران انجام داده‌اند و بر اساس یافته‌های پژوهش، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآوران تأیید شده است (Khalilipour & Hossein, 2018). مادسن و همکاران، پژوهشی با عنوان ارتباط انعطاف‌پذیری منابع انسانی، نوآوری سازمانی و فرهنگ انطباق‌پذیری انجام داده‌اند و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری منابع انسانی مثبت بر فرهنگ سازگاری و به نوآوری سازمانی کمک می‌کند. به‌علاوه، فرهنگ سازگاری دارای تأثیر مستقیم بر نوآوری فرایند و تأثیر غیرمستقیم بر نوآوری محصول دارد (Madsen, Roy & We, 2016). پوکینه، پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی و تعهدات عاطفی در رفتار نوآوران انجام داده و یافته‌های تحقیق، ارتباط مثبت بین تعهد عاطفی و مدیریت منابع انسانی و همچنین رفتار کاری نوآوران را تأیید کرد، هرچند تعهد عاطفی نقش میانجی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و رفتار کاری نوآوران ایفا نمی‌کند (Pukienė, 2016).

بر این اساس، این پژوهش، مسئله رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های دولتی را مورد توجه قرار داده است و از بین آن‌ها، سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران را، برای شناخت الگوی ذهنی مدیران آن‌ها، از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کاری نوآوران در نظر گرفته است. این شناخت، از نظر افزایش همکاری و هماهنگی بیشتر دولت با دستگاه‌های اجرایی و امکان اتخاذ تصمیم‌های کارآمدتر و سریع‌تر و شناسایی هرچه بهتر عوامل و متغیرهای اثرگذار در رفتار کاری نوآوران اهمیت دارد؛ بنابراین، این سؤالات مطرح شد.

ذهنی بر نحوه درک جهان پیرامون فرد و همچنین بر درک مسائل و مشکلات موجود اثر می‌گذارد (Agbooyee, Ardakan, Naddafi & Gholipour, 2018). این الگوها چارچوبی هستند که فرایند تصمیم‌گیری اشخاص را کنترل و هدایت می‌کنند (Zacher, Chan, Bakker & Demerouti, 2015). الگوی ذهنی طی زمان و بر اساس تجربه‌های مدیران شکل گرفته‌اند و شامل مفاهیم، مقوله‌ها و روابط علی می‌شود. آگاهی داشتن از روابط علت و معلولی به مدیران کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن پیامدهای اقدامات خود، بهتر تصمیم بگیرند (Menon & Yao, 2017). تغییرات محیطی، برای اصلاح رفتار نوآوران کاری موجود در سازمان در راستای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، انگیزه لازم فراهم می‌کند. نحوه درک این تغییرات توسط مدیران به الگوهای ذهنی آن‌ها بستگی دارد (Han & Li, 2015). الگوهای ذهنی در تمام مراحل رفتار نوآوران کاری، نقش کلیدی دارند که از جمله آن می‌توان به شکل‌گیری هدف، ارزیابی و تحلیل محیط، فرموله کردن رفتار نوآوران کاری و ارزیابی، پیاده‌سازی و کنترل رفتار نوآوران کاری اشاره کرد (Safari & Kheyri, 2018).

با توجه به بدیع بودن موضوع پژوهش، پیشینه تحقیقات مرتبط با نقش الگوهای ذهنی مدیران بر رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های بخش دولتی ایران وجود ندارد و مسئله رفتار کاری نوآوران از جنبه تجربی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است؛ اما بیشتر این پژوهش‌های تجربی با روش‌های کمی انجام شده‌اند؛ و فقدان یک الگوی جامع، کاملاً احساس می‌شود. در این راستا، مهم‌ترین تحقیقات داخلی و خارجی در حوزه رفتار کاری نوآوران به‌طور خلاصه معرفی می‌گردند. جاوید و همکاران، پژوهشی تحت عنوان رابطه مدیریت منابع انسانی انعطاف‌پذیر، رفتار کاری نوآوران و نوآوری شرکت انجام داده‌اند و یافته‌های آن‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی انعطاف‌پذیر، تأثیر مثبتی بر رفتارهای نوآوران دارد. علاوه بر این، رفتار نوآوران کاری بر نوآوری شرکت، تأثیر مثبت دارد (Javed, Anas, Abas & Khan, 2017). وکیلی و همکاران، پژوهشی با عنوان تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآوران با نقش

سازمان‌دهی داده‌ها، ۳۰ گزاره به‌عنوان نمونه کیو مورد استفاده قرار گرفت و مراحل مختلف روش‌شناسی کیو اجرا گردید؛ که حاصل آن شناسایی ۵ الگوی ذهنی در میان مدیران سازمان‌های دولتی شهر تهران بود.

یافته‌های پژوهش

مرحله اول: گردآوری فضای گفتمان: فضای گفتمان، شامل مجموعه‌ی جامعی از مبانی نظری از جمله مطالعه‌ی مقالات علمی، روزنامه‌ها، مجلات، متن‌های ادبی و دیگر منابع رسانه‌ای و انجام روش‌های کیفی، مصاحبه‌ی اکتشافی مرتبط با موضوع عوامل اثرگذار در رفتار کاری نوآورانه بود. هدف اصلی در این مرحله تأمین کفایت محتوای تشکیل‌دهنده‌ی فضای گفتمان یا نظریه‌ی تجمیع، از طریق مصاحبه با نمونه آماری پژوهش، به‌منظور دریافت گسترده‌تر افکار، احساسات، عقاید و نگرش‌های مشارکت‌کنندگان بود و لزوماً شامل حقایق (Facts) نیست بلکه عقاید شخصی و ادراکات افراد از رفتارها، عقاید و غیره را نیز در بر گرفت. بر این اساس، عبارات یا گزاره‌ها و یا گویه‌های جمع‌آوری‌شده، اصطلاحاً تصورات و قضاوت‌های خود مرجع، افراد و بیان‌گرایش‌ها و تجربه‌ها درباره‌ی موضوع پژوهش است و بررسی نحوه‌ی تبادل افکار، گفت‌وگوها و میزان خلاقیت و غیره نیز مورد توجه بود.

از آنجاکه مبنای تشکیل طبقات برای ساختار کارت‌های کیو، از فضای گفتمان، به‌دست می‌آید، در نتیجه، شامل عوامل سازمانی، شغلی و فردی است و تمامی طبقات، «ساختاریافته» نمونه یا کارت‌های کیو، از نوع موجود در فضای گفتمان را دربردارد و برای ساختاردهی به فضای گفتمان از هر دو الگوی قیاسی و استقرایی استفاده شده است؛ بنابراین، چارچوب مفهومی و ساختار فضای گفتمان پژوهش دربردارنده و برگرفته از: الف) ادبیات پژوهش، شامل عبارات استخراج‌شده و مرتبط با رفتار کاری نوآورانه ب) عبارات استخراج‌شده مرتبط با رفتار کاری نوآورانه بود.

در این پژوهش از میان نظرات بسیار زیادی که حاصل فضای گفتمان بود (بیش از ۴۵ گزاره)، برخی از نظرات تکراری، حذف و گزاره‌هایی که جامعیت بیشتری داشتند،

۱. عوامل مؤثر بر رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های دولتی چیست؟

۲. اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟

۳. دسته‌بندی این عوامل بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟ به عبارت دیگر چه الگوهای ذهنی مختلفی درباره‌ی موضوع پژوهش میان مشارکت‌کنندگان وجود دارد؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش انجام این پژوهش، ترکیبی است. در مراحل گردآوری نظرات از روش کیفی استفاده شده و مرحله کشف الگوهای ذهنی با رویکرد کمی (تحلیل عاملی) انجام شده است. جامعه آماری مورد بررسی مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر تهران بود که دارای سابقه ۲۰ سال فعالیت را دارد. در این پژوهش، برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه‌برداری غیراحتمالی است، استفاده شد و ۲۴ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی تهران که با موضوع پژوهش ارتباط مستقیم داشتند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. این پژوهش از حیث مکانی، پژوهشی کتابخانه‌ای بود زیرا داده‌های نظری لازم برای کشف الگوهای ذهنی، از مطالعه، بررسی و توسعه منابع موجود در زمینه رفتار کاری نوآورانه به دست آمده و میدانی به شمار می‌رود، به این دلیل که برای شناسایی الگوهای ذهنی، داده‌های لازم از مشارکت‌کنندگان به‌صورت میدانی گردآوری شد.

ابزار سنجش

در این پژوهش، ابزار مورد استفاده در جمع‌آوری مبانی نظری تحقیق، فیش، بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های کامپیوتری بود. در مراحل گردآوری نظرات از روش کیفی استفاده شده و مرحله کشف الگوهای ذهنی با رویکرد کمی (تحلیل عاملی) انجام شده است.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش ابتدا ادبیات رفتار کاری نوآورانه بررسی گردید و پس از انجام مصاحبه با حجم نمونه، بررسی دقیق و

کار به ۲۴ نفر کاهش یافت. نوع نمونه‌گیری، نمونه‌گیری با ساختار بوده.

مرحله چهارم: روایی و پایایی: اطمینان از روایی و پایایی کارت‌های کیو: در این پژوهش، تعداد بسیاری از مشارکت‌کنندگان به تناسب موجود بین محتوای عباراتی که بر روی درجه یکسانی از طیف نمودار یا بر روی درجه‌های مجاور آن قرار می‌دادند، اشاره داشتند و از تنوع عبارات کارت‌ها درباره ابعاد مختلف موضوع رفتار کاری نوآوران و از اینکه می‌توانند از طریق ارزش‌گذاری کارت‌ها در نمودار کیو، ذهنیت خود را بیان کنند، احساس رضایت داشتند. موارد فوق می‌تواند نشان‌گر روایی صوری و محتوایی بالای کارت‌های کیو، در این پژوهش باشد. سنجش پایایی در روش‌شناسی کیو به وسیله ابزارهای متعددی قابل اندازه‌گیری است. یکی از این ابزارها آزمون مجدد است. ۲۰ درصد از افراد نمونه مورد آزمون دوباره قرار گرفتند و ضریب همبستگی به دست آمده، عدد ۰/۸۷ را نشان داد که نشان‌گر سطح بالایی از پایایی بود.

مرحله پنجم: ارزش‌گذاری کارت‌ها: پس از مرحله روایی و پایایی از ۲۴ مشارکت‌کننده خواسته شد تا کارت‌ها را در نمودار کیو ارزش‌گذاری نموده و تکمیل کنند. این مرحله به رتبه‌بندی کیو نیز شناخته می‌شود؛ و جدول نهایی، پس از اتمام کار، نمودار کیو نامیده می‌شود. این مرحله از اجرای پژوهش، حدود شش ماه از زمان پژوهش را به خود اختصاص داده است. با توجه به جدول ۱، نمایش ساده گستره فراوانی ارزش‌گذاری با ساختار نمودار کیو در این پژوهش عبارت‌اند از:

انتخاب گردیدند. ۳۰ گزاره حاصل به گونه‌ای ویرایش شدند که علاوه بر داشتن ادبیاتی مناسب، فضای گفتمان را به شکل کامل پوشش دهند. گزاره‌های به دست آمده شماره‌گذاری و روی کارت‌های جداگانه درج گردید تا به تعداد گزاره‌های نمونه کیو، کارت کیو وجود داشته باشد.

مرحله دوم: طراحی مجموعه کیو: در مرحله بعد نمونه‌ای از جامعه برای پژوهش اصلی انتخاب شد. این انتخاب تصادفی نبود و به گونه‌ای راهبردی و هدفمند انتخاب شدند تا دربرگیرنده طیفی گسترده از دیدگاه‌ها باشند. در روش‌شناسی کیو از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که گویه‌ها را از نظر شخصی خود با توجه به اولویت‌ها، قضاوت‌ها یا احساساتشان درباره موضوع تحت بررسی عمدتاً در توزیعی نرمال رتبه‌بندی و جای‌گذاری کنند. این کار به کمک جدول مرتب‌سازی صورت گرفت.

مرحله سوم: نمونه مشارکت‌کنندگان: در مطالعه کیو معمولاً پژوهشگر، نمونه افراد را از میان کسانی انتخاب می‌کند که یا ارتباط خاص با موضوع پژوهش دارند یا دارای عقاید ویژه‌ای هستند. مشارکت‌کنندگان این پژوهش مدیران ارشد سازمان‌های دولتی مستقر در شهر تهران بود.

بر اساس الگوی نمونه‌برداری در روش کیو تعداد ۳۵ نفر از مدیران ارشد این سازمان‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند به گونه‌ای که حداقل ۴ سال سابقه حضور در مدیریت این سازمان‌ها را داشته و بر اساس معیارهای سازمان‌های دولتی، موفق تشخیص داده شوند و در حد کفایت از فعالیت این نوع سازمان‌ها اطلاع داشته باشند. تعداد این مدیران در ادامه

جدول ۱. عامل‌های شناسایی شده امتیازهای اختصاص داده شده به هر عامل در ذهنیت‌های شش‌گانه

شماره گزاره	گزاره	امتیازهای عاملی الگوی ذهنی اول	امتیازهای عاملی الگوی ذهنی دوم	امتیازهای عاملی الگوی ذهنی سوم	امتیازهای عاملی الگوی ذهنی چهارم	امتیازهای عاملی الگوی ذهنی پنجم
۱	کسب آگاهی مستمر درباره ساختار و فرایندهای سازمانی	۱۱	۱۹	۴	۶	۷
۲	تبادل افکار با همکاران درباره آخرین تحولات اخیر	۳۲	۱۰	۱۲	۹	۱۰
۳	حفظ آگاهی درباره آخرین تحولات سازمان‌های دولتی	۳۳	۱۲	۲	۲۴	۲۵

۲۱	۲۰	۵	۹	۲۵	۴	حفظ آگاهی فردی از مفاهیم/بیش‌های حوزه حرفه‌ای خود
۱۸	۱۷	۸	۱۸	۱۲	۵	حفظ آگاهی خود درباره توسعه و تحولات جدید سازمان‌های دولتی
۱۴	۱۳	۱۸	۱۶	۹	۶	ارزیابی شخصی از یک مسئله
۱۶	۱۵	۱۷	۴	۲۱	۷	بررسی باورهای رایج با رویکرد انتقادی
۱۲	۱۱	۱۰	۱۵	۳۰	۸	اشاره بر چیزهایی که باید مستقیماً تغییر پیدا کند
۲۱	۲۰	۲۲	۳۵	۵	۹	به‌دست آوردن ایده‌های جدید
۳	۲	۳۸	۱۳	۱۸	۱۰	پرسیدن سؤالات انتقادی
۲۴	۲۳	۲۶	۲۲	۴	۱۱	توصیه‌های لازم در مورد بهبود ایده‌های رایج
۳۸	۳۹	۳۲	۲	۲۹	۱۲	ارتباط با اشخاص مهمی که منابع و مجوز لازم را فراهم می‌کنند
۲۷	۲۶	۲۹	۲۴	۱۶	۱۳	ارتقای ایده‌های جدید با همکاران
۲۶	۲۵	۱۴	۱۴	۱۹	۱۴	ارتقای ایده‌های جدید با استفاده از مافوق به‌منظور دریافت حمایت فعال وی
۳۶	۳۷	۳	۲۵	۱۰	۱۵	بهبود عملکرد راه‌حل جدید در داخل بافت کاری فرد
۲۳	۲۲	۲۸	۱۱	۱۵	۱۶	برنامه‌ریزی برای چگونگی تبدیل ایده به عمل
۹	۸	۲۰	۷	۲۰	۱۷	گزارش منظم در مورد پیشرفت محقق‌سازی ایده‌ها
۳۲	۳۱	۳۷	۳	۲۳	۱۸	متقاعد کردن دیگران در مورد اهمیت ایده یا راه‌حل جدید
۲۸	۲۷	۳۱	۳۶	۲۴	۱۹	معرفی کاربرد راه‌حل‌های توسعه‌یافته به همکاران
۲۷	۲۹	۳۰	۲۷	۳۹	۲۰	آزمون راه‌حل‌های استنباطی برای رفع نکات ضعف به هنگام عملی کردن ایده‌ها
۸	۷	۲۲	۲۸	۶	۲۱	تحلیل راه‌حل‌های استنباطی در مورد آثار ناخواسته هنگام عملی کردن ایده‌ها
۳۰	۲۹	۳۸	۱۷	۳۵	۲۲	مشخص کردن عامل‌های اصلی برای تغییر
۶	۵	۱۶	۳۰	۷	۲۳	سنجش پیشرفت‌ها به هنگام عملی کردن ایده‌ها
۳۱	۳۴	۲۷	۳۲	۳۸	۲۴	تعریف معیار موفقیت برای محقق‌سازی ایده‌ها
۲۱	۳۶	۳۵	۳۳	۱۳	۲۵	تعمق منسجم و سامانمند بر روی تجربه‌های جدید
۹	۴	۹	۳۴	۳۷	۲۶	توصیف دانش کسب‌شده جدید
۲۱	۳۲	۲۴	۳۷	۳۱	۲۷	ارزیابی رفتار خود در مورد اساس نگرش‌های خود
۱۷	۱۵	۱۹	۶	۲۷	۲۸	اشاره بر راهبردهای ممکن فعالیت برای مقایسه بیشتر موقعیت‌ها
۲۰	۳۳	۱۱	۳۹	۱۷	۲۹	تشریح اینکه چگونه مهارت‌های فرد از طریق تجربه‌های جدید بهبود یافته است
۹	۳۵	۶	۸	۲۸	۳۰	ترسیم ایده‌های خود به‌صورت شماتیک

- استخراج عامل‌ها: با استفاده از ماتریس عاملی، عوامل مشترک و اهمیت نسبی هر یک از شاخص‌ها معلوم گردید. سپس بردارهای ویژه برای تمامی مقادیر ویژه غیر صفر محاسبه شد. در تحلیل عاملی در اتصال شاخص‌ها با هم در عوامل، شاخص‌هایی مورد استفاده قرار گرفت که ضریب همبستگی آن‌ها بالای ۰٫۵ بود. همبستگی بین عوامل استخراج‌شده در جدول ۲ نمایش داده شده‌اند. این پژوهش نشان داد که ۵ عامل قابل شناسایی است که بیان‌گر الگوهای ذهنی افراد مشارکت‌کننده است و جمعاً ۸۸٫۹۸ درصد واریانس را می‌پوشاند و نشان‌گر رضایت‌بخش بودن تحلیل عاملی برای این پژوهش است.

مرحله ششم: تحلیل: تحلیل عاملی در این پژوهش طی مراحل زیر صورت گرفت.
- تشکیل ماتریس داده‌ها: برای شناسایی الگوهای ذهنی، رتبه‌بندی و مرتب‌سازی کیو توسط مشارکت‌کنندگان، اطلاعات وارد نرم‌افزار SPSS شد که بدین منظور ماتریس داده‌ها در این تحقیق شامل ۲۴ فرد مشارکت‌کننده در ستون عمودی و ۳۰ متغیر در سطر افقی بود.
- محاسبه ماتریس همبستگی: به منظور انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی استفاده شد. عامل‌ها به وسیله روش مؤلفه اصلی استخراج شدند و به روش واریماکس ۵ دور چرخش یافتند.

جدول ۲. ماتریس عوامل شناسایی شده

مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵
۱	۰٫۵۸۴	۰٫۵۵۴	۰٫۴۴۳	۰٫۴۳۶	۰٫۵۲۳
۲	۰٫۶۸۹	-۰٫۶۸۷	۰٫۰۸۹	-۰٫۱۴۷	۰٫۲۱۴
۳	-۰٫۴۲۳	-۰٫۴۶۳	۰٫۵۵۸	۰٫۵۸۲	۰٫۴۸۳
۴	-۰٫۱۳۱	-۰٫۲۱۲	۰٫۸۰۷	-۰٫۷۸۷	۰٫۵۳۲
۵	۰٫۳۲۴	۰٫۵۸۲	-۰٫۶۷۳	-۰٫۳۲۴	۰٫۲۳۱

داده شده است. همان‌گونه که دیده می‌شود، واریانس کل تبیین شده برابر با ۸۸٫۹۷ درصد است. بر اساس این نتایج، عامل اول ۲۳٫۲۸ درصد واریانس کل و عامل‌های بعدی به ترتیب ۲۲٫۲۳، ۲۱٫۳۲، ۱۱٫۶۷ و ۱۰٫۴۷ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند.

- دوران عامل‌ها: با توجه به نتایج ماتریس چرخش یافته عامل‌ها، ۵ عامل (الگوی ذهنی) شناسایی شد (بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰٫۵). مقدار ویژه هر عامل (ستون کلی) و سهمی از واریانس که توسط هر عامل تبیین می‌شود (ستون واریانس) و سرانجام جمع تراکمی آن‌ها در جدول ۳ نمایش

جدول ۳. مقادیر ویژه و درصد واریانس نرم‌افزار

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۵٫۰۵۹	۲۳٫۲۸	۲۳٫۲۸
۲	۴٫۸۵۴	۲۲٫۲۳	۴۵٫۵۱
۳	۳٫۹۸۱	۲۱٫۳۲	۶۶٫۸۳
۴	۲٫۶۴۶	۱۱٫۶۷	۷۸٫۵
۵	۲٫۵۱۳	۱۰٫۴۷	۸۸٫۹۷

و در نهایت انتخاب عبارات نمونه کیو ۳۰ عبارت شناسایی شده)، امکان‌پذیر است. به عبارت دیگر، در پاسخ به این پرسش که عوامل مؤثر بر رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های دولتی چیست؟ باید گفت که ۳۰ عامل حاصل از ارزیابی فضای گفتمان پژوهش به کمک نظرسنجی از نخبگان و مقایسه با ادبیات موضوع به مثابه عوامل مؤثر بر رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های دولتی تهران مطرح بودند. نتایج پرسش اول نشان‌دهنده این است که ۳۰ عامل مؤثر بر رفتار کاری نوآوران مطرح هستند که این نتایج با تحقیق Javed, Anas, Abas, & Khan (2017), Khalilipour, & Hossein, (2018), Wakili, Jafarinaia, & Rafiee (2019), Madsen, Roy, & We, (2016), Madsen, Roy, & We, (2016) مطابقت داشت.

پرسش دوم پژوهش: اهمیت و اولویت بندی این عوامل بر مبنای روش شناسی کیو چیست؟ در پاسخ به پرسش دوم باید اهمیت و اولویت بندی این ۳۰ عامل انجام گیرد. برای این منظور و با استفاده از نتایج حاصل از تحلیل عاملی کیو، این عوامل هم بر اساس ۵ الگوی ذهنی شناسایی شده و هم بر مبنای نظر مشارکت‌کننده‌هایی که در هر الگوی ذهنی بیشترین امتیاز را (بر اساس ماتریس چرخش یافته عامل‌ها) به دست آورده است، به صورت جدول ۴ نشان داده می‌شود. بر اساس جدول کل واریانس تبیین شده مشخص شد، عوامل شناسایی شده بر اساس اهمیت الگوهای ذهنی قابل بیان است. بدین معنا که برای مثال عوامل شناسایی شده در الگوی ذهنی اول اهمیت بیشتری از الگوهای ذهنی دیگر دارد، چراکه این الگوی ذهنی (۲۳/۲۸) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کرد. الگوی ذهنی دوم (۲۲/۲۳) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و در جایگاه دوم قرار دارد. الگوی ذهنی سوم (۲۱/۳۲) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و در جایگاه سوم قرار دارد. الگوی ذهنی چهارم (۱۱/۶۷) درصد از واریانس را توضیح می‌دهد و الگوی ذهنی پنجم (۱۰/۴۷) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند؛ بنابراین اهمیت این عوامل شناسایی شده در این الگوهای ذهنی پنج‌گانه به همان ترتیبی است که در جدول ۳ آمده است. نتایج پرسش دوم نشان‌دهنده اولویت بندی

مرحله هفتم: بیان تفسیر نهایی: الف) توصیف مشارکت‌کنندگان: این پژوهش با همکاری ۲۴ مشارکت‌کننده همراه بود. از نظر جنسیت حدود ۸۷٪ را آقایان و ۱۳٪ را خانم‌ها تشکیل می‌دهند. ۳۲ درصد مشارکت‌کنندگان در محدوده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۶ درصد در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۰، ۴۲ درصد در محدوده سنی ۴۰ سال و بالاتر قرار داشتند. به لحاظ میزان تحصیلات ۲۸ درصد کارشناسی، حدود ۳۱ درصد کارشناسی ارشد و ۴۱ درصد نیز دارای تحصیلات دکترا بودند. ب) گروه‌بندی مشارکت‌کنندگان: با توجه به توضیحات داده شده، ماتریس عامل‌های چرخشی بیان‌گر شناخت ۵ عامل متفاوت از الگوی ذهنی مشارکت‌کنندگان در موضوع تحقیق است. بار عاملی افراد در ۵ عامل شناسایی شده، با هم مقایسه و هر نفر در گروهی قرار می‌گیرد که در آن بار عاملی بزرگ‌تری دارد. به عنوان مثال مشارکت‌کنندگان ۱۵، ۱۶ و ۱۸ در گروه پنج‌جای می‌گیرند. پ) تفسیر گروه‌های شناسایی شده: با مرتب‌سازی بارهای عاملی در هر گروه از بیشترین تا کمترین مقدار، گزاره‌های مشترکی که در هر گروه مورد موافقت یا مخالفت بیشتری قرار گرفته‌اند و در حقیقت موجب تشخیص تمایز در الگوی ذهنی افراد است، شناسایی می‌گردند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش شناخت و درک دیدگاه‌ها و الگوهای ذهنی مدیران سازمان‌های دولتی درباره عوامل اثرگذار در رفتار کاری نوآوران (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران) بوده است. با توجه به پنج عامل مذکور که نشان‌دهنده پنج الگوی ذهنی مشارکت‌کنندگان است، در ادامه هر یک از پرسش‌های این پژوهش مطرح شده و بر اساس نتایج حاصله و نیز استنتاج و تفاسیر محقق به آن‌ها پاسخ داده شد.

پرسش اول پژوهش: عوامل مؤثر بر رفتار کاری نوآوران در سازمان‌های دولتی چیست؟ روش شناسی کیو از هر دو رویکرد کمی و کیفی بهره می‌گیرد. در حقیقت پاسخ‌گویی به پرسش اول این پژوهش با مرور ادبیات موضوع و مراجعه به منابع مختلف (از قبیل مصاحبه و استفاده از افکار جمعی، ارزیابی و جمع‌بندی فضای گفتمان

دیدگاه‌های مختلفی درباره موضوع پژوهش میان مشارکت کنندگان وجود دارد؟ در پاسخ به این پرسش باید گفت که نتایج حاصل از این پژوهش، جمعاً به شناسایی ۵ الگوی ذهنی و دیدگاه متمایز در مورد عوامل مؤثر به رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های دولتی تهران منجر شد که در جدول ۴ نشان داده شده است.

الگوهای ذهنی پنج‌گانه هستند که این نتایج با پژوهش تحقیق Javed, Anas, Abas, & Khan (2017), Khalilipour, & Hossein, (2018), Madsen, Roy, & We, (2016) مطابقت داشت.

پرسش سوم پژوهش: دسته‌بندی این عوامل بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟ به عبارت دیگر چه ذهنیت‌ها و

جدول ۴. مهم‌ترین گزینه‌های موافقت و مخالفت عامل‌ها

الگوی ذهنی	بیشترین گزاره‌های موافقت	بیشترین گزاره‌های مخالفت
بررسی فرصت‌ها	- کسب آگاهی مستمر - حفظ آگاهی فردی درباره تحولات سازمان‌های دولتی	- عدم دسترسی به تحولات - وجود سازمان‌های موازی
تولید ایده	- تولید ایده جدید - بهبود ایده‌های رایج	- سؤالات انتقادی - ارزیابی‌های شخصی
ارتقای ایده	- ارتقای ایده‌های جدید - برنامه‌ریزی جهت تبدیل ایده به عمل	- گزارش‌های منظم در مورد پیشرفت ایده - بهبود راه‌حل جدید در داخل بافت کاری
محقق کردن ایده	- کاربرد راه‌حل‌های توسعه‌یافته به همکاران	- راه‌حل‌های استنباطی برای رفع نکات ضعف به هنگام عملی کردن ایده‌ها
تعمق	- توصیف دانش کسب‌شده جدید - سنجش پیشرفت‌ها موقع عملی کردن ایده‌ها	- اشاره بر راهبردهای ممکن فعالیت برای مقایسه بیشتر موقعیت‌ها

جدید، بهبود ایده‌های رایج را جهت تولید ایده در سازمان‌های دولتی می‌دانند. در این الگوی ذهنی، بیشترین گزاره‌های مخالف، سؤالات انتقادی و ارزیابی‌های شخصی هستند.

الگوی ذهنی ۳. ارتقای ایده: مقدار ویژه این عامل برابر با ۳/۹۸۱ است که قادر است ۲۱/۳۲ درصد از واریانس را تبیین کند. از عامل سوم با توجه به عوامل فرعی آن، با عنوان ارتقای ایده یاد می‌کنیم. افراد گروه ۳، بر عواملی نظیر ارتقای ایده‌های جدید و برنامه‌ریزی جهت تبدیل ایده به عمل متمرکز شده‌اند. درعین حال بیشترین گزاره‌های مخالف در این الگوی ذهنی، عبارت‌اند از: گزارش‌های منظم در مورد پیشرفت ایده و بهبود راه‌حل جدید در داخل بافت کاری.

الگوی ذهنی ۴. محقق کردن ایده: مقدار ویژه در این عامل ۲/۶۴۶ است و ۱۱/۶۷ درصد از واریانس را توضیح

الگوی ذهنی ۱. بررسی فرصت‌ها: مقدار ویژه این عامل ۵/۰۵۹ است که به تنهایی قادر است ۲۳/۲۲۸ درصد از واریانس را توضیح دهد. با توجه به عوامل فرعی این عامل آن را بررسی فرصت‌ها می‌نامیم. مشارکت‌کنندگان در خصوص عامل اول، با تأکید بر اینکه با تمرکز بر کسب آگاهی مستمر، حفظ آگاهی فردی درباره تحولات سازمان‌های دولتی، رفتار کاری نوآورانه می‌شود. بر این نکته تأکید می‌کنند که بررسی فرصت‌ها در سازمان‌های دولتی تهران عامل مهمی در رفتار کاری نوآورانه است. در رابطه با این الگوی ذهنی، بیشترین گزاره‌های مخالف عبارت‌اند از: عدم دسترسی به تحولات و وجود سازمان‌های موازی.

الگوی ذهنی ۲. تولید ایده: مقدار ویژه دومین عامل ۴/۸۵۴ و قادر است ۲۲/۲۳ درصد از واریانس را تبیین کند. این عامل، تولید ایده نامیده می‌شود. افراد گروه ۲، تولید ایده

موجود، از این امر مستثنا نیست. از جمله محدودیت‌های این تحقیق را می‌توان کم‌حوصلگی برخی از پاسخگویان در همکاری با نگارنده دانست. همچنین باید توجه داشت که نمونه این پژوهش تنها مدیران سازمان‌های دولتی شهر تهران را شامل می‌شود و بنابراین در رابطه با جوامع دیگر اطلاعاتی در دسترس نیست. بر همین اساس، بایستی در تعمیم نتایج این پژوهش به دیگر جوامع محتاط بود.

سپاسگزاری

نویسنده این مقاله، از تمامی مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی شهر تهران که بدون مساعدت آن‌ها این پژوهش به نتیجه مطلوب نمی‌رسید کمال تشکر و قدردانی را دارد.

منابع

- Agbooyee Ardakan, M., Naddafi, T., Gholipour, A. (2018). Investigation of Managers' Mental Modeling regarding Strategic Thinking. *The University of Tehran's Scientific Journals Database*, 10 (2), 451- 185. [persian]
- Diaz, M. J., Fernandez, J. M., & Mantilla, R. (2017). *Impact of implementation of quality management systems on internal communications and external relations at schools*. Taylor & Francis Publisher.
- Han, Y., & Li, D. (2015). Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*, 53(1), 40-56.
- Hall, R. D., & Rowland, C. A. (2016). Leadership development for managers in turbulent times. *Journal of Management Development*, 35(8), 942-955.
- Hosseini, M. H., Keshavarz, E. (2018). Identifying and ranking of factors affecting organizational entrepreneurship with the aim of corporate performance improvement using Fuzzy AHP technique (Case: Coil manufacturing industry). *Human Resource Management in Oil Industry*, 9 (36), 213-242. [persian]
- Javed, A., Anas, M., Abas, M. & Khan, A. L. (2017). Flexible Human Resource Management and Firm Innovativeness: Mediating Role of Innovative

می‌دهد. عنوان این عامل، محقق کردن ایده است. افراد این گروه بر اهمیت کاربرد راه‌حل‌های توسعه‌یافته به همکاران اعتقاد دارند. بیشترین گزاره‌های مخالف در این الگوی ذهنی شامل راه‌حل‌های استنباطی برای رفع نکات ضعف به هنگام عملی کردن ایده‌ها هستند.

الگوی ذهنی ۵. تعمق: مقدار ویژه در آخرین عامل برابر با ۲,۵۱۳ است که قادر است ۱۰,۴۷ درصد از واریانس را تبیین کند. از عامل سوم با توجه به عوامل فرعی آن، با عنوان تعمق یاد می‌کنیم. افراد این گروه بر اهمیت توصیف دانش کسب‌شده جدید و سنجش پیشرفت‌ها موقع عملی کردن ایده‌ها اعتقاد بیشتری دارند. بیشترین گزاره مخالف در این الگوی ذهنی، اشاره بر راهبردهای ممکن فعالیت برای مقایسه بیشتر موقعیت‌ها است.

بر اساس الگوهای پنج‌گانه ذهنی شناسایی شده و مؤلفه‌های رفتار کاری نوآورانه در سازمان‌های دولتی تهران پیشنهاد می‌شود موارد زیر در طراحی ساختار و فرآیندهای کاری سازمان‌های دولتی در نظر گرفته شود.

برای بهبود رفتاری کاری نوآورانه، برگزاری جلسات آموزشی خلاقیت و نوآوری، ایجاد خانه تخصصی آموزش و خلاقیت به کارکنان، آموزش و تکنیک‌های راهبردی خلاقیت و نوآوری، قرار دادن برنامه عملی خلاقیت به کارکنان به منظور توسعه توان خلاقیت و نوآوری کارکنان، تخصیص بودجه و منابع کافی برای اجرای طرح‌ها و ایده‌های خلاق توسط کارکنان از طریق ارائه دانش و اطلاعات به سایر همکاران، ایجاد صندوق‌های پیشنهادات خلاق، برگزاری جلسات ماهیانه، فصلی و سالانه به منظور تبادل دانش و اطلاعات در جهت ارائه طرح‌های خلاقانه کارکنان، ارائه پاداش‌های مختلف (مادی، معنوی، مالی، غیرمالی، درونی و بیرونی) به کارکنان خلاق و نوآور در جهت ترغیب و ایجاد روحیه خلاقیت بیشتر کارکنان.

هر پژوهشی دارای سختی‌ها، کمبودها، موانع و محدودیت‌های خاص خود است که در ابتدای امر باعث کاهش سرعت روند کار و در درجه دوم باعث نقص نتایج و یا اطلاعات به دست آمده می‌شود. تحقیق موجود نیز با توجه به شرایط زمانی و مکانی و همچنین منابع و اطلاعات

- Work Behavior. *Journal of Human Resource Management*, 20 (1), 31-41. [persian]
- Jahangir, M., Khorakian, A., & Lagzia, M. (2016). The Impacts of Work Engagement on Innovative Behavior with an Emphasis on the Mediatory Role of Sharing Mistakes. *Innovation Management Journal*, 5(1), 29-52. [persian]
- Kalkan, A., Çetinkaya Bozkurt, O., & Arman, M. (2014). The Impacts of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Strategy on Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 700-707.
- Khalilipour, H., & Hossein, K. (2018). Examining Structural Effects Procedural Justice and Work Engagement on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior. *Organization Behavior Studies Quarterly*, (6(4), 27-52. [persian]
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16.
- Martignoni, D., Menon, A., & Siggelkow, N. (2016). Consequences of misspecified mental models: Contrasting effects and the role of cognitive fit. *Strategic Management Journal*, 37(13), 2545-2568.
- Movahedi, S., Samian, M., & Mohammadi-Mehr, S. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Innovative Behaviors of Jihad-Agriculture Organization Personnel, Kermanshah, Iran. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 48(1), 123-136. [persian]
- Madsen, J. Roy, B., & We, D. P. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility. *Organizational Chinese Management Studies*, 10(4), 657-674
- Menon, A. R., & Yao, D. A. (2017). *Rationalizing Outcomes: Mental-Model-Guided Learning in Competitive Markets*.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: the moderating role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 2-12.
- Madsen, J. Roy, B., & We, D. P. (2016). *Innovative work behavior- the role of human resource management and affective commitment*, A Thesis Presented to the Faculty of ISM University Management and Economics in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Innovation and Technology Management.
- Rastgar, A., & Maghsoodi. T. (2016). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Innovation: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Management Studies in Development and Evolution*. 25(80), 157-182. [persian]
- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, 2(7), 16-23.
- Sabet, A., Davodi, A., & Hashemi, A. (2015). rokni E. Causal model to evaluate variables related to innovative behavior, faculty, *Shiraz University of Medical Sciences. J Med Educ Dev*, 8(17) 1-11. [persian]
- Safari, A., & Kheyri, N. (2018). Identify the Employees' Mental Pattern about Electronic Monitoring at Work by Q Method. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(88), 91-117. [persian]
- Spiegelaere, S., Gyes, G. & Hootegem, G. (2016). Not All Autonomy is the same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515-527.
- Shiri, A., & Dehgani, M. (2016). The Role of Trust to Innovation in Relation between "Person-Organization Fit" and "Innovative Work Behavior" in Knowledge-based Firms (Case Study: Science and Technology Park of Tehran University). *Journal of Technology Development Management*, 3(4), 43-76. [persian]
- Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and

- leader-member exchange perspectives. *Journal of organizational Behavior*, 36(3), 403-420.
- Wakili, Y., Jafarina, S., & Rafiee, N. (2019). The Effect of Human Resources Flexibility on Innovative Work Behavior: Explaining the Mediating Role of Psychological Capital. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 7(4), 31-52. [persian]
- Zacher, H., Chan, F., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2015). Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 8 (7), 101-107.