

طراحی مدلی برای نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی

ابوطالب مطلبی ورکانی^۱، امیرحسین ناظم^۲، فتاح ناظم^۳

abum5656@yahoo.com

- ۱- دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر
- ۲- گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور تهران، ایران
- ۳- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی مدلی برای نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کارکنان دانشگاه علوم دریایی نوشهر تشکیل می دهند. به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۲۰۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار سنجش در این پژوهش شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۶) که دارای ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ($\alpha = 0/90$)، پرسشنامه سیستمهای کاری با عملکرد بالا دمیتریوس و همکاران (۲۰۱۶) که دارای ابعاد استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، مشارکت در تصمیم گیری، مدیریت عملکرد، وضوح شغل، استقلال کار و امنیت شغلی ($\alpha = 0/96$) و پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه چو و همکاران (۲۰۱۰) که دارای ابعاد استقلال شغلی، رهبری نوآورانه، پشتیبانی منابع، فرهنگ نوآورانه و انسجام گروهی ($\alpha = 0/92$) است. نتایج حاصل از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان داد که سیستم های کاری با عملکرد بالا با ضریب $1/30$ و جو سازمانی نوآورانه با ضریب $0/60$ - بر روی تعهد سازمانی در دانشگاه های دریایی تاثیر گذار می باشند. درمدلی که برای نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی طراحی شده است آموزش و توسعه با ضریب $0/84$ و پشتیبانی منابع با ضریب $0/82$ به ترتیب از ابعاد متغیر های سیستم های کاری با عملکرد بالا و جو سازمانی نوآورانه است که بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: مدل نوآوری، تعهد سازمانی، سیستم های کاری با عملکرد بالا، جو سازمانی نوآورانه، دانشگاه های دریایی

تاریخ دریافت مقاله : ۱۴۰۰/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله : ۱۴۰۰/۰۴/۱۱

صص ۷۱-۵۹

مقدمه

امروزه، اداره سازمان ها در دنیای پر جنب و جوش و بی اندازه رقابت آمیز، رو به پیچیدگی و دشواری است. در این شرایط راه حل های گذشته دیگر پاسخگو مسئله های امروزی نیست، پس سازمانهایی که ظرفیت ایجاد نوآوری دارند، سریع تر و بهتر از سازمان های غیر نو آور می توانند به چالش های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود عملکرد سازمان را افزایش می دهد [۱].

نوآوری عامل مهمی در بقای سازمان در محیط پر رقابت کنونی است. در حال حاضر آموزش عالی و دانشگاههای بسیاری تغییرات را باید بپذیرند و همانند دیگر سازمانهای امروزی با ویژگی هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی شناخته شوند که دائما از محیط اطراف خود تاثیر می گیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت انکار ناپذیر پذیرفته اند.

نوآوری در سازمان مولفه های زیادی دارد که شامل متغیرهایی همچون جو سازمانی نوآورانه، سیستم های کاری با عملکرد بالا و تعهد سازمانی است که در این پژوهش به مطالعه آنها پرداخته شده است.

جو سازمانی نوآورانه

به گفته فرنچ و همکاران جو سازمانی، مجموعه ای نسبتا پایدار از ادراک اعضای سازمان درباره ویژگی های فرهنگ سازمان است. این ادراک بر احساس، نگرش، و رفتار افراد در محل کار تاثیر می گذارد [۲]. بولدن نیز معتقد است جو سازمانی محیطی است که افراد در آن کار می کنند و منعکس کننده نگرش کارکنان و سبک مدیریت سازمان است [۳]. جو سازمانی دربرگیرنده نظام ارزشی است به این معنا که، مشخص می کند روش انجام کار چیست و چه رفتارهایی مورد تأیید قرار می گیرد. استراتون و همکاران معتقدند جو نامطلوب سازمانی پیامدهایی مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد با یکدیگر، بالابودن تنیدگی، جستجو برای یافتن شغل دیگر، افزایش گواهی های استعلاجی، کاهش ارتباط با سرپرستان و عدم رضایت شغلی را دربردارد [۴]. جو سازمانی می تواند بر انگیزش، کارکرد و خشنودی شغلی اثر بگذارد. جو سازمانی از راه پدید آوردن انتظاراتی که کارکنان برای کنش های گوناگون دارند به

این مقصود دست می یابد. جو سازمانی نوآورانه از نظر تئوری پردازان مختلف همچون بورنی، مجموعه ادراکات خلاقانه بیان شده به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانی است که می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه اعضا، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و همچنین دربالا بردن خلاقیت و نوآوری افراد موثر باشد [۵]. جو نوآورانه مبتنی بر رفتارهای نوآورانه یا خروجی ها است. به عبارت دیگر اعضا در جو نوآورانه سازمان از صفات رفتاری مثل آزادی وگشادگی و چالش برانگیزی و حمایت برخوردارند [۶]. بایر و فرز اشاره کردند که توسعه سازمانی نباید فقط نوآورانه باشد [۷]. جونوآورانه سازمانی دلگرمی در سازمان ها ایجاد می کند. بنابراین حمایت متقابل در جونوآوری سازمانی به ارتقا عملکرد نوآورانه سازمان کمک خواهد کرد. چو و همکاران جو سازمانی نوآورانه را دارای ابعاد زیر می دانند [۸]:

- ۱- خودمختاری شغلی^۱: تفکر مداوم در روشهای نوآورانه، استفاده از رویکردهای چندگانه متفاوت کاری، ارتقا ایده های خلاق و تلاش برای اجرای آنها.
- ۲- رهبری نوآورانه^۲: داشتن ایده های نوآورانه، وجود کانالهای ارتباطی گوناگون، احترام به تولیدات فکری کارکنان و حمایت از آنها در محیط کار.
- ۳- پشتیبانی منابع^۳: داشتن تجهیزات کافی برای کارهای خلاقانه. برخورداری از کمک افراد با تجربه برای فعالیت های خلاقانه، فراهم کردن دوره های آموزشی خلاق برای افراد و حمایت مالی سازمان برای پژوهش ها و توسعه فعالیت های نوآورانه.
- ۴- فرهنگ نوآورانه^۴: علاقه مندی افراد برای روبرو شدن با چالشها، وجود جو سازمانی که برانگیزاننده اندیشه های خلاق است، درک و پذیرفتن چشم اندازها و اهداف نوآورانه توسط کارکنان.

³ Resource support

⁴ Innovative culture

¹ Job autonomy

² Innovative leadership

۵- انسجام گروهی^۱: داشتن اهداف شفاف و تعریف شده در گروه‌های کاری، رسیدن افراد به توافق جمعی در انجام کارها و حمایت و کمک افراد به یکدیگر.

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، سازمان‌هایی هستند که از یک رویکرد مدیریتی متفاوت نسبت به دیگر سازمان‌ها استفاده می‌کنند. هدف از این رویکرد، افزایش سطح عملکرد سازمان از راه مشارکت و مداخله بیشتر کارکنان است. اگرچه صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی در توصیف این سیستم‌ها تأکید اندکی بر ویژگی‌ها و روش‌های متفاوت مدیریتی داشته‌اند، اما جفری ففر، در کتاب «برابری انسان‌ها» ویژگی‌های عمده این سیستم‌ها را در قالب زیر برشمرده است [۹]:

- امنیت شغلی
- استخدام با دقت بالا
- تیم‌های خودمدیر و تمرکززدایی تصمیم‌گیری به‌عنوان اصول بنیادی طراحی سازمانی
- پرداخت بالا به اقتضا و بر اساس عملکرد
- آموزش گسترده
- کاهش تبعیض‌ها و موانع
- تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی در سراسر سازمان.
- ویژگی‌های سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بنا به اعلام وزارت کار آمریکا به شرح زیر می‌باشد:

سیستم‌های دقیق و گسترده جذب نیرو، انتخاب و آموزش، سیستم‌های دقیق رسمی، تسهیم اطلاعات با افرادی که در سازمان کار می‌کنند، طراحی دقیق شغل، فرآیندهای مشارکت گسترده، بررسی دیدگاهها، ارزیابی عملکردها، رویه‌های کاری مناسب، طرح‌های پرداخت و راهبردی که عملکرد خوب کارکنان را کشف کند و به آنها پاداش مالی بدهد [۱۰]. سیستم‌های کاری با عملکرد بالا سازمان‌هایی هستند که از یک رویکرد کاملاً متفاوت نسبت به رویکردهای سلسله‌مراتبی یا بروکراتیک استفاده می‌کنند [۱۱]. تفاوت اساسی رویکرد کنترل محور و رویکرد مداخله محور به چگونگی سازمان دادن کار در پائین‌ترین

سطح سازمانی ارتباط پیدا می‌کند. سازمان‌های دارای عملکرد بالا، سیستم‌های کاری با عملکرد سطح بالا و سیستم‌های اجتماعی فنی دارند. کارکردن در قالب تیم یکی دیگر از ویژگیهای سیستم‌های کاری با عملکرد بالا است. پس از مشارکت گسترده اعضا در ارائه ایده‌های جدید، انتخابها افزایش یافته و در نهایت تیم مشروعیت می‌یابد. همچنین کار تیمی تأثیر چشمگیری بر عملکرد و بهره‌وری سازمان دارد. شاید بتوان ادعا کرد که تسهیم اطلاعات با یک طرح تیمی مناسب به صورت اثربخش تر انجام می‌شود. طرح تیمی یک عامل کلیدی در ایجاد موفقیت آمیز سیستم‌های یاد شده است. عمده‌ترین اهداف این طرح عبارتند از: استفاده از فضا، تجهیزات و اثربخشی افراد، افزایش جریان اطلاعات و مواد، بهبود روحیه افراد، ایجاد روابط اثربخش با مشتری یا مراجعان و تشویق انعطاف‌پذیری. بسیاری از پژوهشگران دریافته‌اند که تیم‌های با عملکرد بالا به مثابه هدفی برای تیم‌های توسعه یافته با این ویژگی‌ها هستند: درک بالا، چشم‌انداز مشترک، فضای خلاق، ایده‌های مشترک، پس‌زدن موانع ترقی، شبکه‌های فعال و یادگیری از تجارب [۱۲]. هدف سیستم‌های کاری با عملکرد بالا افزایش بهره‌وری و اثربخشی است. به طوری که کارکنان اهداف سازمان را اهداف خود بدانند و در جهت تحقق این اهداف به شدت تلاش کنند [۱۱]. با توجه به این هدف به کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا شامل استفاده از عملیات‌های ویژه مدیریت منابع انسانی است. البته هنوز اجماعی درباره این عملیات‌ها وجود ندارد [۱۳]. تسای معتقد است که نظام‌های کاری با عملکرد بالا عبارت است از: استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه کارکنان، پاداش‌ها و جبران خدمت، توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی که دارای توضیحات به شرح زیر است: [۱۴] الف) استخدام و انتخاب: فرآیند کارمندیابی شامل یافتن، ارزیابی و تخصیص افراد به مشاغل است. این امر تأثیر ویژه‌ای بر مهارتها و کیفیت کارکنان جدید دارد [۱۵]. مطالعات دلینی و هاسلید روی ۵۹۰ شرکت انتفاعی و غیرانتفاعی رابطه مثبت بین انتخاب صحیح کارکنان و عملکرد سازمانی را تأیید کرده است [۱۶] ب) آموزش و توسعه کارکنان: سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از آموزش‌های فراگیر و فعالیت‌های توسعه کارکنان

¹ Group cohesion

کارکنان، نیازهای رشد و پیشرفت شغلی کارکنان و شیوه پاسخگویی و انجام مسئولیتها.

۵- وضوح شغل^۵: شفافیت در وظایف شغل، شرح شغلی به روز و جامع و شرایط احراز شغلی.

۶- استقلال کارمند^۶: استقلال در انجام نوع ونحوه انجام کار، استقلال در زمان شروع و اتمام کار، استقلال در سرعت انجام کار و مشارکت کارکنان بر تصمیمات گرفته شده در محل کار.

۷- امنیت شغلی^۷: آزادی در تصمیم گیری جهت ماندن در شرکت، سخت گیری در روال اخراج کردن کارکنان، وجود امنیت شغلی و اهمیت دادن به کارکنان به عنوان ارزشمندترین منابع.

تعهد سازمانی^۸

ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان به دلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان برای سازمان و مدیران آن امری حیاتی و در اولویت محسوب می شود. محققین بیان می کنند که کارکنان بسیار متعهد به سازمان، افرادی هستند که خود را در رفتارهای فراتر از حدی مانند خلاقیت و نوآوری در شغل درگیر می کنند. بروز چنین رفتارهایی از آنجایی که با روحیه رقابت جویی سازمان در ارتباط است، مطلوب هر سازمانی است [۲۱]. تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند. تعهد سازمانی موجب می شود تا فرد هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند و آرزو کند تا عضوی از سازمانش باشد. [۲۲]. تعهد سازمانی نیروی انسانی با توجه به ابعاد سه گانه (عاطفی، مستمر، هنجاری) در آموزش و پرورش به عنوان یک نگرش می تواند در تمایل به ماندن و یا ترک سازمان و اثربخشی رفتاری تأثیر قابل ملاحظه ای داشته باشد [۲۳]. برای ایجاد تعهد سازمانی سه مرحله مطرح می شود: (۱) پذیرش: متخصص نفوذ دیگران را برای به دست

کیفیت نیروی انسانی خود را ارتقا دهند. طبق مطالعات انجام شده فعالیت های آموزشی از دو طریق بر عملکرد سازمانی اثر می گذارد:

(۱) مهارتها، دانش، توانایی ها و انگیزش کارکنان را در رابطه با وظایف شغلی شان بهبود می بخشد. (۲) این برنامه ها رضایت کارکنان را در خصوص شغل و محیط کارشان افزایش می دهد [۱۷].

(ج) توانمندسازی کارکنان: اگر کار ساختار یافته نباشد حتی عملکرد کارکنان ماهر و با انگیزه نیز محدود می شود. اگر سازمان ساختار کار را به نحوی ایجاد کند که کارکنان به مشارکت، مداخله و توانمندسازی تشویق شوند آنها می توانند تعیین کنند که چه کاری باید انجام شود و وظایف چگونه انجام شود. [۱۸].

(د) امنیت شغلی: بسیاری از پژوهشگران امنیت استخدام را بخشی حیاتی در نظام های کاری با عملکرد بالا قلمداد می کنند. این امر موجب تقویت تعهد متقابل می شود [۱۹]. دمتریوس و پاناگیتیوس سیستم های کاری با عملکرد بالا را دارای ابعاد زیر می دانند: [۲۰]:

- ۱- استخدام و گزینش^۱: فرآیند گزینش و استخدام، تصمیم های استخدامی، شایسته سالاری و گزینش بهترین ها در فرآیند استخدام.
- ۲- آموزش و توسعه^۲: کارکنان آموزش دیده، کمک به گذراندن دوره های آموزشی، تشویق توانایی های کارکنان، فرصت ها و نیازهای آموزشی، پیشرفت شغلی کارکنان و تعهد به آموزش و توسعه آنان.
- ۳- مشارکت در تصمیم گیری^۳: تصمیم گیری در انجام مشاغل توسط کارکنان، نظام پیشنهادات و ارتباط مدیران و سرپرستان با کارکنان و زیر دستان.
- ۴- مدیریت عملکرد^۴: دستورالعمل هایی برای ارزیابی عملکرد کارکنان، مطابقت اهداف و مقررات با روش های ارزیابی کارکنان، انجام مسئولیت های شایسته و پاسخگویی صحیح

¹ Recruitment & selection

² Training & development

³ Decision making

⁴ Performance management

⁵ Job clarity

⁶ Employee autonomy

⁷ Employment security

⁸ Organizational commitment

۳- درونی کردن یا تجانس ارزش های فرد با اهداف و ارزش های سازمان .

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی - همبستگی است که در آن به مطالعه رابطه بین متغیرهای سیستم های کاری با عملکرد بالا و جو سازمانی نوآورانه با تعهد سازمانی پرداخته شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کارکنان دانشگاه علوم دریایی نوشهر تشکیل می دهند. به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان استفاده شده و تعداد ۲۰۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند.

ابزار سنجش

۱) برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن مایر (۱۹۹۰) که دارای ابعاد تعهد عاطفی (سوالات ۲۱-۲۲-۱۳-۱۶)، تعهد مستمر (۱۴-۱۵-۱۷-۱۸) و تعهد هنجاری (سوالات ۱۹-۲۰-۲۳-۲۴) می باشد، استفاده شده است. ($\alpha=0/90$).

۲) برای سنجش سیستم های کاری با عملکرد بالا از پرسشنامه (دمیتریوس و همکاران ۲۰۱۶) که دارای ابعاد استخدام و گزینش (سوالات ۲۵-۲۸)، آموزش و توسعه (سوالات ۲۹-۳۴)، مشارکت در تصمیم گیری (سوالات ۳۸-۳۵)، مدیریت عملکرد (سوالات ۳۹-۴۳)، وضوح شغل (سوالات ۴۴-۴۶)، استقلال کار (سوالات ۴۷-۵۱) و امنیت شغلی (سوالات ۵۲-۵۵) می باشد، استفاده شده است. ($\alpha=0/96$).

۳) برای سنجش جو سازمانی نوآورانه از پرسشنامه (چو و همکاران ۲۰۱۰) که دارای ابعاد استقلال شغلی (سوالات ۱-۳)، رهبری نوآورانه (سوالات ۴-۶)، پشتیبانی منابع (سوالات ۷-۱۰)، فرهنگ نوآورانه (سوالات ۱۱-۱۳) و انسجام گروهی (سوالات ۱۴-۱۶) می باشد، استفاده شده است ($\alpha=0/92$).

آوردن چیزی مانند حقوق می پذیرد. ۲) تعیین هویت کردن یا همانندسازی : شخص نفوذ را به منظور ادامه روابط ارضاکننده و خود مطرحی می پذیرد. افراد به خاطر پیوستن به سازمان احساس غرور می کنند. ۳) درونی شدن : فرد متوجه می شود که ارزش های سازمان ماهیتاً و ذاتاً پاداش دهنده هستند و با ارزش های شخصی فرد منطبق می باشند [۲۴]. در مدلی که توسط آلن و مایر طراحی شده تعهد تحت عنوان تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه بندی شده اند. تعهد سازمانی حالتی است که فرد با اعمال خود به فعالیت ها تداوم بخشد و مشارکت موثر خویش را در انجام آنها حفظ کند. در پرسشنامه ای که توسط آلن و مایر تهیه شده است تعهد سازمانی دارای ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است.

۱- تعهد عاطفی^۱: بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزش ها و اهداف سازمان و میزان درگیری وی با سازمان است. کارکنانی که دارای تعهد عاطفی قوی هستند در سازمان می مانند زیرا می خواهند بمانند. آنها عضویت خود را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می دهند.

۲- تعهد مستمر^۲: بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان می باشد. کارکنانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر می باشد در سازمان می مانند. زیرا نیاز دارند بمانند و باقی ماندن برای آنها یک ضرورت است.

۳- تعهد هنجاری^۳: بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است. افرادی که دارای تعهد هنجاری قوی می باشند در سازمان می مانند زیرا احساس می کنند باید بمانند. آنها فکر می کنند ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که برگردن دارند.

بکر تعهد را پیوستن به سازمان و انجام شغل بر حسب اجزاء زیر می داند: [۲۵]

۱- اطاعت و پیروی یا سازگاری و همنوایی با سازمان از طریق مکانیزم های پاداش و تنبیه
 ۲- احساس هویت و شناسایی با تمایل به تعلق خاطر و وابستگی

³ Normative

¹ Affective

² Continuance

یافته های پژوهش

تحصیلات لیسانس و ۷۰ نفر فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۵۳ نفر زیر ۵ سال، ۷۵ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال و ۷۲ نفر بیش از ۱۱ سال سابقه خدمت دارند.

افراد مورد مطالعه در این پژوهش ۲۰۰ نفر بوده اند که همه آنها مرد هستند. ۴۵ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۸۵ نفر دارای

جدول (۱) توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن

متغیر	تعداد سازمانی	تعداد عاطفی	تعداد مستمر	تعداد هنجاری
میانگین	۳۳/۷۴	۱۱/۰۹	۱۱/۴۶	۱۱/۱۹
میانه	۳۴	۱۱	۱۲	۱۱/۵۰
نما	۴۲	۱۱	۱۲	۱۱
انحراف معیار	۸/۶۲	۳/۱۸	۳/۲۸	۳/۵۷
دامنه تغییرات	۳۶	۱۲	۱۲	۱۲
حداقل نمره	۱۲	۴	۴	۴
حد اکثر نمره	۴۸	۱۶	۱۶	۱۶
نمره کل	۶۷۴۷	۲۲۱۷	۲۲۹۲	۲۲۳۸

با ۴۲ ودر درنیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳۴ ودر نیمی دیگر بیش از آن است. متوسط نمره تعهد سازمانی ۳۳/۷۴ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار، توزیع متغیر تعهد سازمانی در حدود ۹ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده است.

شاخصهای مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره «تعهد سازمانی» و ابعاد آن به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر به توزیع نرمال نزدیک است. پایین ترین نمره ۱۲، بالاترین نمره ۴۸، نمره کل ۶۷۴۷ و دامنه توزیع نمرات ۳۶ می باشد. نمره تعهد سازمانی در بیشتر افراد برابر

جدول (۲) توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا و ابعاد آن

متغیر شاخص	سیستمهای کاری با عملکرد بالا	استخدام و گزینش	آموزش و توسعه	مشارکت در تصمیم گیری	مدیریت عملکرد	وضوح شغل	استقلال کار	امنیت شغلی
میانگین	۸۱/۹۶	۹/۷۴	۱۵/۶۸	۱۰/۷۵	۱۳/۵۴	۸/۳۲	۱۲/۸۵	۱۱/۰۹
میانه	۸۲	۱۰	۱۶	۱۱	۱۴	۸	۱۳	۱۱
نما	۸۲	۱۲	۱۵	۱۲	۱۵	۹	۱۲	۱۲
انحراف معیار	۲۰/۱۰	۳/۷۰	۴/۵۱	۳/۰۱	۳/۷۸	۲/۴۵	۴/۰۲	۲/۹۸
دامنه تغییرات	۹۳	۱۲	۱۸	۱۲	۱۵	۹	۱۵	۱۲
حداقل نمره	۳۱	۴	۶	۴	۵	۳	۵	۴
حد اکثر نمره	۱۲۴	۱۶	۲۴	۱۶	۲۰	۱۲	۲۰	۱۶
نمره کل	۱۶۳۹۲	۱۹۴۹	۳۱۳۶	۲۱۴۹	۲۷۰۷	۱۶۶۴	۲۵۷۰	۲۲۱۷

نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر به توزیع نرمال نزدیک است. پایین ترین نمره ۳۱، بالاترین نمره ۱۲۴،

شاخصهای مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره «سیستمهای کاری با عملکرد بالا» و ابعاد آن به دلیل

عملکرد بالا ۹۶/۸۱ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار، توزیع متغیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا در حدود ۲۰ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده است.

نمره کل ۱۶۳۹۲ و دامنه توزیع نمرات ۹۳ می باشد. نمره سیستمهای کاری با عملکرد بالا در بیشتر افراد برابر ۸۲ و در درنیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۸۲ و در نیمی دیگر بیش از آن است. متوسط نمره سیستمهای کاری با

جدول (۳) توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر جوسازمانی نوآورانه و ابعاد آن

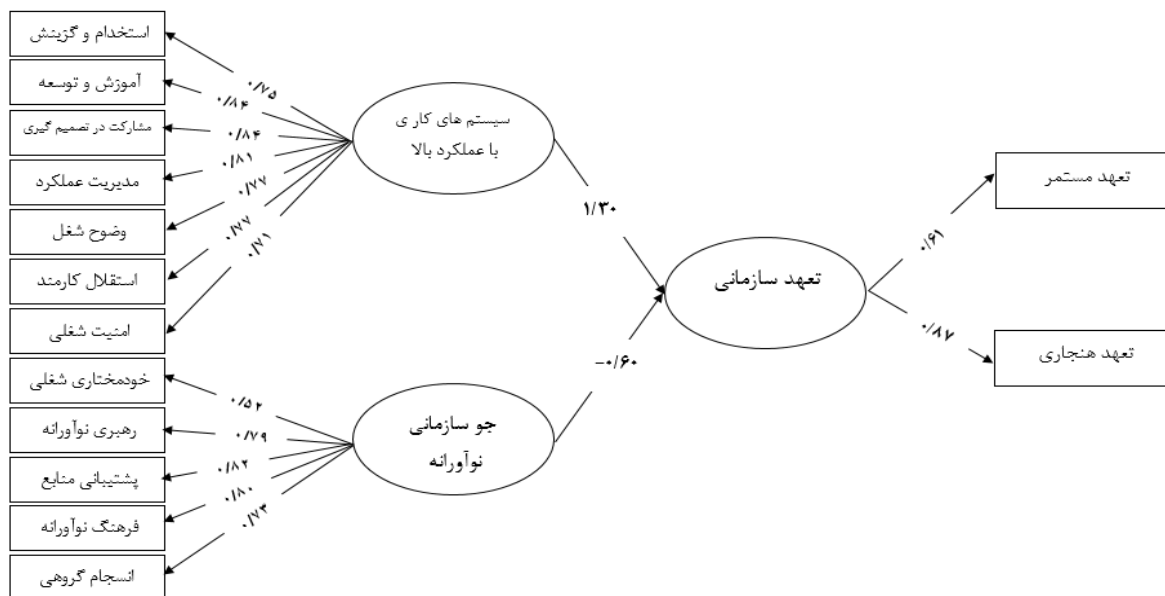
شاخص	متغیر	جوسازمانی نوآورانه	استقلال شغلی	رهبری نوآورانه	پشتیبانی منابع	فرهنگ نوآورانه	انسجام گروهی
میانگین	۴۳/۶۰	۸/۵۸	۸/۰۴	۱۰/۶۴	۷/۹۱	۸/۴۳	
میانه	۴۴	۹	۸	۱۱	۸	۹	
نما	۴۸	۹	۹	۱۲	۸	۹	
انحراف معیار	۱۰/۵۳	۲/۴۸	۲/۳۶	۳/۲۸	۲/۶۷	۲/۴۵	
دامنه تغییرات	۴۸	۹	۹	۱۲	۹	۹	
حداقل نمره	۱۶	۳	۳	۴	۳	۳	
حداکثر نمره	۶۴	۱۲	۱۲	۱۶	۱۲	۱۲	
نمره کل	۸۷۱۹	۱۷۱۶	۱۶۰۷	۲۱۲۸	۱۵۸۲	۱۶۸۶	

انحراف معیار، توزیع متغیر جوسازمانی نوآورانه در حدود ۱۱ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده است.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان می دهد که سطح معنی داری همه متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ است. می توانیم بگوییم که توزیع داده های مربوط به متغیرها نرمال است.

شاخصهای مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره «جوسازمانی نوآورانه» و ابعاد آن به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر به توزیع نرمال نزدیک است. پایین ترین نمره ۱۶، بالاترین نمره ۶۴، نمره کل ۸۷۱۹ و دامنه توزیع نمرات ۴۸ می باشد. نمره جوسازمانی نوآورانه در بیشتر افراد برابر با ۴۸ و در درنیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۴۴ و در نیمی دیگر بیش از آن است. متوسط نمره جوسازمانی نوآورانه ۴۳/۶۰ می باشد. با توجه به مقدار

سوال یکم پژوهش: مدل نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی کدام است؟



شکل (۱) مدل نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی

خودمختاری شغلی کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد مستمر ۰/۶۱ و تعهد هنجاری ۰/۸۷ که از تجمیع این شاخصها متغیر تعهد سازمانی شکل می گیرد. متغیر تعهد هنجاری بیانگر بالاترین و متغیر تعهد مستمر کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می دهد.

سوال دوم پژوهش: در مدل نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی کدام یک از ابعاد سیستمهای کاری با عملکرد بالا و جوسازمانی نوآورانه بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارد؟

ابعاد آموزش و توسعه و پشتیبانی منابع به ترتیب از متغیر های سیستم های کاری با عملکرد بالا و جوسازمانی نوآورانه است که بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند. ضرایب تاثیر متغیرهای سیستم های کاری با عملکرد بالا و جوسازمانی نوآورانه به ترتیب ۱/۳۰ و ۰/۶۰- است. مطابق جدول ۴ که در برگیرنده شاخصهای مرتبط با برازش مدل است، نشان می دهد که مدل ارائه شده توسط پژوهشگر دارای برازش است.

مطابق نگاره ۱، میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد سیستم های کاری با عملکرد بالا شامل استخدام و گزینش ۰/۷۵، آموزش و توسعه ۰/۸۴، مشارکت در تصمیم گیری ۰/۸۴، مدیریت عملکرد ۰/۸۱، وضوح شغل ۰/۷۷، استقلال کارمند ۰/۷۷ و امنیت شغلی ۰/۷۱ که از تجمیع این شاخصها متغیر سیستم های کاری با عملکرد بالا شکل می گیرد و در مجموع ۱/۳۰ ضریب تاثیر گذاری دارد متغیر آموزش و توسعه بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد.

میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد جوسازمانی نوآورانه شامل خودمختاری شغلی ۰/۵۲، رهبری نوآورانه ۰/۷۹، پشتیبانی منابع ۰/۸۲، فرهنگ نوآورانه ۰/۸۰ و انسجام گروهی ۰/۷۳ که از تجمیع این شاخصها متغیر جوسازمانی نوآورانه شکل می گیرد و در مجموع ۰/۶۰ به صورت معکوس ضریب تاثیر گذاری دارد. متغیر پشتیبانی منابع بیانگر بالاترین و متغیر

سوال سوم پژوهش: دلایل برازش مدل نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی چیست؟

جدول (۴) معرف شاخصهای مرتبط با برازش مدل

شاخص	میزان	تفسیر
GFI	۰/۹۰	برازش عالی (ملاک مساوی یا بیش از ۰/۹۰)
CFI	۰/۹۸	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
NFI	۰/۹۷	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE	۰/۰۵	برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۵)

سازمانی نوآورانه بر روی تعهد سازمانی تاثیر گذار می باشد و آموزش و توسعه و پشتیبانی منابع به ترتیب از ابعاد متغیر های سیستم های کاری با عملکرد بالا و جوسازمانی نوآورانه است که بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند. تفاوت بین پژوهش انجام شده با پژوهش های مشابه در داخل و خارج از کشور مطابق جدول ۵ ارائه شده است.

بنابراین، بر اساس نتایج به دست آمده، انطباق مطلوبی بین مدل نوآوری و فناوری ارائه شده با داده های تجربی فراهم آمده و برازش مطلوب، معرف مدل در دانشگاه علوم دریایی نوشهر است.

درمدلی که برای نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی طراحی شده است سیستم های کاری با عملکرد بالا و جوسازمانی نوآورانه

پژوهشگر	پژوهش های مربوط به موضوع مدل ارایه شده
عباسی و همکاران [۲۶]	در این پژوهش تاثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر تناسب فرد و تاثیر تناسب فردی و سازمانی بر نگرش های سازمانی مورد تایید قرار گرفت. همچنین تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر نگرش های سازمانی و تاثیر متغیر میانجی تناسب فرد-سازمان در رابطه با سیستم های کاری با عملکرد بالا و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
بشیر و همکاران [۲۷]	در این پژوهش رابطه بین سیستم های کاری با عملکرد بالا و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
بشیر و همکاران [۲۸]	در این پژوهش رابطه بین سیستم های کاری با عملکرد بالا و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت که این امر موجب رفتار تبادل اجتماعی در سازمان برای پیاده سازی سیستم های کاری با عملکرد بالا می شود و باعث شکل گیری نگرش مثبت کارکنان می شود.
لانگ [۲۹]	در این پژوهش رابطه بین سیستم های کاری با عملکرد بالا و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
آفونسو و همکاران [۳۰]	در این پژوهش تاثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر انگیزش ، تعهد سازمانی ، رضایت شغلی و کیفیت کار کارکنان مورد تایید قرار گرفت .علاوه بر آن ، تاثیر داشتن انگیزه و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و در نتیجه بهتر شدن کیفیت زندگی کاری مورد تایید قرار گرفت
باقری و همکاران [۳۱]	در این پژوهش رابطه بین جامعه پذیری و جو سازمانی با تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت
ضیایی و محسنی [۳۲]	در این پژوهش رابطه بین نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت .
دانش و همکاران [۳۳]	در این پژوهش تاثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت .
هنری [۳۴]	در این پژوهش رابطه بین خودمختاری شغلی و اعتماد از ابعاد جو سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
بهرامی و همکاران [۳۵]	در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
پرمروپان و همکاران [۳۶]	در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی مناسب ، اشتیاق کاری کارمندان و تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت .
سعیدی پور [۳۷]	در این پژوهش رابطه بین نقش و توجه کافی به اهداف از متغیر جو سازمانی با همه ابعاد تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت .
بربروگلو [۳۸]	در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی ادراک شده مورد تایید قرار گرفت .
سانگون ساک [۳۹]	در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی با رضایت شغلی و همچنین جو سازمانی با تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.
رستمی و همکاران [۴۰]	در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی ، تعهد سازمانی و نوآوری و جو سازمانی و نوآوری مورد تایید قرار گرفت .

جدول (۵) پژوهش های مربوط به موضوع مدل ارایه شده

بحث و نتیجه گیری

کاری برای انجام کارها استفاده کنند و همچنین ایده های خلاق تقویت و برای اجرای آنها تلاش شود.

- مدیران دانشگاه ها ایده های نوآورانه داشته و با استفاده از کانالهای ارتباطی گوناگون به تولیدات فکری کارکنان احترام گذاشته شود و از آنها در محیط کار حمایت کنند.
- در دانشگاهها، تجهیزات کافی برای کارهای خلاق وجود داشته باشد. از کمک افراد با تجربه برای فعالیت های خلاقانه برخوردار باشد و دوره های آموزشی تقویت خلاقیت برای افراد و حمایت مالی سازمان برای پژوهش ها و توسعه فعالیت های نوآورانه فراهم شود.
- در دانشگاهها، علاقه مندی افراد برای روبرو شدن با چالشها وجود داشته باشد و جو سازمانی مناسبی وجود داشته باشد که برانگیزاننده اندیشه های خلاق باشد و اینکه چشم اندازهها و اهداف نوآورانه توسط کارکنان درک و پذیرفته شود.
- در دانشگاهها، اهداف شفاف و تعریف شده در گروههای کاری وجود داشته باشد و دانشگاهها افراد را برای رسیدن به توافق جمعی در انجام کارها حمایت و کمک کند. و دیگر اینکه:
- در دانشگاهها، شایسته سالاری و گزینش بهترین ها در فرآیند استخدام وجود داشته باشد.
- در دانشگاهها، پیشرفت شغلی کارکنان و تعهد به آموزش و توسعه آنان وجود داشته باشد و با تعیین نیازهای آموزشی کارکنان، زمینه های اجرای دوره های آموزشی فراهم شود.
- در دانشگاهها، مشارکت افراد در تصمیم گیری فراهم شود و با برقراری نظام پیشنهادات، ارتباط مناسب بین مدیران و سرپرستان با کارکنان و زیر دستان بوجود آید.
- باید دستورالعمل هایی برای ارزیابی عملکرد کارکنان در دانشگاهها وجود داشته باشد و نیازهای رشد و پیشرفت شغلی کارکنان و شیوه پاسخگویی و انجام مسئولیتها ی کارکنان مشخص شود.
- شرح شغل و شرایط احراز شغلی در دانشگاهها به روز و جامع و شفاف باشد.
- در دانشگاهها، افراد در انجام نوع و نحوه انجام کار، زمان شروع و اتمام کار، سرعت انجام کار، استقلال داشته باشند.
- در دانشگاهها، امنیت شغلی وجود داشته باشد و به کارکنان به عنوان ارزشمندترین منابع اهمیت داده شود.

در دنیای امروز، نوآوری راهبردی ترین امر برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می رود. تنها راه بقای سازمان ها در محیط پرتلاطم و متغیر امروزی، هم گام شدن با تغییرات محیطی است. نوآوری برای مواجه شدن و سازگار شدن با تغییرات، ابزار مفید و سودمندی برای سازمان ها به حساب می آید. امروزه، اداره سازمان ها در دنیای پر جنب و جوش و بی اندازه رقابت آمیز، رو به پیچیدگی و دشواری می گذارد. در این شرایط راه حل های گذشته دیگر پاسخگو مسئله های امروزی نیست، پس سازمانهایی که ظرفیت ایجاد نوآوری دارند، سریع تر و بهتر از سازمان های غیر نو آور می توانند به چالش های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود عملکرد سازمان را افزایش می دهد [۱] در حال حاضر آموزش عالی و دانشگاهها بسیاری از تغییرات را باید بپذیرند و همانند دیگر سازمانهای امروزی با ویژگی هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی شناخته شوند که دائما از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت انکار ناپذیر پذیرفته اند بنابراین همان طور که لی هوا وهمکاران معتقدند سازمان ها برای سازگاری با محیط متغیر نیازمند نوآوری هستند [۴۱]. نوآوری از فاکتورهای مهم برای موفقیت بقای سازمانی و مزیت رقابتی است [۴۲].

نتایج حاصل از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان داد که سیستم های کاری با عملکرد بالا با ضریب ۱/۳۰ و جو سازمانی نوآورانه با ضریب ۰/۶۰- بر روی تعهد سازمانی در دانشگاه علوم دریایی نوشهر تاثیر گذار می باشد. درمدلی که برای نوآوری و فناوری در دانشگاه های دریایی طراحی شده است آموزش و توسعه با ضریب ۰/۸۴ و پشتیبانی منابع با ضریب ۰/۸۲ به ترتیب از ابعاد متغیر های سیستم های کاری با عملکرد بالا و جو سازمانی نوآورانه است که بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند که تفاوت بین پژوهش انجام شده با پژوهش های مشابه در داخل و خارج از کشور که مطابق جدول ۵ ارایه شده است را نشان می دهد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می شود که در دانشگاه های دریایی:

- جو مناسبی ایجاد شود که روی روشهای نوآورانه مداوم تفکر شود و افراد بتوانند از رویکردهای چندگانه متفاوت

منابع

- teams, team performance management. *An International Journal*, 7(8):123-134.
- [13] MacDuffi, John Paul. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: Flexible production systems in the world auto industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2):197-221.
- [14] Tsai, C.J. (2006). High performance work systems and organizational performance: An empirical study of taiwan's semiconductor design firms, *The International Journal of Human Resource Management*. 17(9) :1512-1530.
- [15] Murphy, G.D. & Southey, G. (2004). High performance work practices. *Personnel Review*, 32(1):73-92.
- [16] Delaney, J.T. & Huselid, M.A. (1996). The Impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4): 949-69.
- [17] Singh, & Shalendra. (2002). High performance organizations. K.K Gupta for new age International Ltd
- [18] Tomer, John, F. (2001). Understanding high performance work systems: the joint contribution of economics and human resource management. *Journal of Social Economics*, 30(2):63-73.
- [19] Sung, J. & Ashton, D. (2005). Achieving best practice in your business. High performance work practices- Linking strategy and skills to performance outcomes. London.
- [20] Dimitrios, M.&Co.Panagiotis,V.(2016).The effect of high-performance work systems on hospital employees work related well-being: evidence from Greece, *European Management Journal*,1(2016): 1-15.
- [21] Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2):171-194.
- [22] Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. (Eleventh ed), Printice-Ruggiere, P. J. (1991). Organizational commitment in a self-managing work team environment. *Dissertation Abstract M. S. University of North Texas*.
- [23] Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990).The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1990): 1- 18.
- [24] Steers, R.M. and Porter. L.W. (1975). *Motivation and work behavior*. New York: McGrow-Hill.
- [1] Jimenez, J. D. & Cegarra, N. J. (2008). Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning *European Journal of Innovation Management*, 11 (3), 389-412.
- [2] French, N. & Daman, F. (1985). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators, *Academy of Management Journal*, <https://doi.org/10.5465/256406>.
- [3] Bolin, L. K. (1992). The post-merger environment: the relationship between perceived personal control and organizational commitment. *Dissertation Abstract Ph.D. California School of Professional*.
- [4] Strutton, D., Toma, A., Pelton, L.E. (1993). Relationship between psychological climate and trust between salespersons and their managers in sales organizations, *psychology report*, 72(3):1-10.
- [5] Borne, J.E. (2008). Analysis of organizational climate factors as predictors of job satisfaction and job stress for. *Community college counselors. Dissertation: Walden University*.
- [6] Amabile, T. M., Conti, R., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5):1154-1184.
- [7] Baer, M., & Frese, M., (2003). Innovation is not enough: climates for initiatives and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1):45-68.
- [8] Chou, Ch., Hsiao, H. & Chen, S. (2010). Analysis of factors in technological and vocational schoolteachers perceived organizational innovative climate and continuous use of e-teaching, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(4):35-48.
- [9] Pfeffer, J. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Harvard Business School Press: Boston, MA.
- [۱۰] [۱۰] مایکل، آ. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی، دفتر پژوهش های فرهنگی
- [11] Lawler, E. (1992). *High involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [12] Castka, P., Bamber, C.J., Sharp, J.M. & Belohoubek, P. (2001). Factors affecting successful implementation of high-performance

- [33] Danish,R.,&Draz,U.(2015). Impact of organizational climate on job satisfaction and organizational commitment in education sector of Pakistan, *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*,1(2):102-109.
- [34] Henry,I.(2017).Organizational climate and organizational commitment of deposit money banks in rivers state, *International Journal of Advanced Academic Research*,3(4):18-30.
- [35] Bahrami,M.,&Barati,O.(2015). Role of organizational climate on organizational commitment: the case of teaching hospitals, *Osong Public Health and Research Perspectives*, doi: 10.1016/j.phrp.2015.11.009.
- [36] Permarupan,P.,& Balakrishnan,B.(2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment, evaluation of learning for performance improvement International Conference, Malaysia, 25 – 26 February, 2013.
- [37] Saeidipour,B.(2013). A study on the effect of organizational climate on organizational commitment: A case study of educational system, *Management Science Letters*,3(2013):181-194.
- [38] Berberoglu,A.(2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals, *BMC Health Services Research*,18(399):1-9.
- [39] Sanguansak,B.(2010). The relationships among organizational climate, job satisfaction and organizational commitment in the Thai Telecommunication Industry, *E-Leader Singapore* 2010:1-15.
- [40] Rostami,R.,&Akbari,P.(2012). The study relationship between organizational climate, organizational commitment and innovation in cement industry of Iran (Case Study: cement west Co. of Kermanshah), *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*,2(S):497-505.
- [41] Li-Hua, Richard; Wilson, John; Aouad, Ghassan & Li, Xiang (2011). Strategic aspects of innovation and internationalization in higher education the Salford PMI2 experience, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 3 (1), 8-23.
- [42] Jimenez, J. D. & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning and
- [25] Becker A.K, (1992). The characteristics of bibliographic instruction in relation to the causes and symptoms of burnout, *32(1992):346 -355*.
- [۲۶] عباسی، ه.، عیدی، ح. (۱۳۹۸). اثر سیستمهای کاری عملکرد بالا بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجیگری تناسب فرد- سازمان اداره های کل ورزش و جوانان استانهای غرب ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش شماره ۲۱ صفحات ۱۲۵-۱۳۸.
- [27] Bashir,M.,&Jianqiao,L..(2011). The relationship between high performance work system, organizational commitment and demographic factors in public sector universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*,1(8):62-71.
- [28] Bashir,M.,&Jianqiao,L..(2012). The effect of perception of existence of HPWS on employee's organizational commitment: A test of social exchange relationship and contingency perspective to implement HPWS in universities of China and Pakistan. *Advances in Asian Social Science*,1(1):87-98.
- [29] Long,W.(2020). A meta -analysis of HPWS and organizational commitment : examining national culture as a moderator , A thesis submitted to the faculty of the University of North Carolina at Charlotte in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Industrial/Organizational Psychology.
- [30] Afonso,D.,&Rosa,M.(2021). Effects of high-performance work systems on hospitality employees' outcomes through Their organizational commitment, motivation, and job satisfaction, *Sustainability*(2021):1-18, <https://doi.org/10.3390/su13063226>.
- [۳۱] نوربخش، خ.، ناظم، ف. (۱۳۹۸). رابطه بین توانمند سازی و تعهد سازمانی با عملکرد بالا در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره دوم صفحات ۳۸-۱۵.
- [۳۲] ضیایی، ث.، محسنی، م. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه های عمومی رشت، فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی، دوره ۷ شماره ۲۷.

performance, Journal of Business Research, 4
(64), 408-417.