

## رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس

منصور دهقان منشادی<sup>\*۱</sup>

Received: 31/12/2017  
Accepted: 06/07/2018

صفحات: ۲۰۳-۱۸۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۰  
پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۱۵

### چکیده

پژوهش حاضر با روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه‌ی آماری شامل کلیه مدیران مدارس دوره‌های تحصیلی شهرستان میبد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ به تعداد ۱۵۱ نفر بوده که با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۱) حجم نمونه معادل ۱۰۸ نفر تعیین گردید که با روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، نمونه‌گیری شدند. ابزار مورد سنجش پرسش‌نامه درگیری شغلی (Lodahl & Kejnar, 1965)، یادگیری سازمانی (Neefe, 2001) و نوآوری سازمانی (Ettlie & Okeefe, 1982) بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها در یک اجرای مقدماتی توسط تعدادی از مدیران مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر حسب ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه درگیری شغلی ۰/۸۹، یادگیری سازمانی ۰/۸۷ و نوآوری سازمانی ۰/۸۶ برآورد گردید. تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و تحلیل واریانس چند راهه صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که رابطه هر یک از متغیرهای یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی با درگیری شغلی رابطه‌ای معنادار است. متغیر اصلی پژوهش (درگیری شغلی) توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی را دارد.

**کلید واژگان:** درگیری شغلی، مدیران مدارس، نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی.

## مقدمه

از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه‌ی روانشناسی و سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم درگیری شغلی است، در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (Yasmi Nejad, Golmohammadian & Yousefi, 2011). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. به نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است و طبق تعریف (Kanungo, 1982) درگیری شغلی به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت قرار گرفته است و پژوهشگران این حوزه بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره‌ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخوردها تأکید کرده‌اند (Mir Hashemi, 2008).

یادگیری سازمانی از متغیرهای اساسی و تعیین‌کننده، جهت تحقق اهداف سازمانی است. همه‌ی سازمان‌ها می‌دانند برای پیشرفت خود باید با پیرامون خود سازگاری یافته و راه‌های درست مواجهه با تغییرات محیطی را بیاموزند (Sobhaninejad, Shahabi & Uosbashi, 2006). تغییر و تحولات محیطی در زمینه‌های مختلف نظیر تکنولوژی و فرهنگی، ضرورت تغییر و تطبیق سازمان‌ها را برای بقا و تعالی ایجاد می‌کند (Mashayekhi & Askari Nejad, 2010). در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق‌اند که همه‌ی کارکنانشان برای بهبود توانمندی خود بکوشند (Dastgerdi, Goodarzi, Asadi & Dastjerdi, 2010). از طرف دیگر، یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌های کنونی در مدیریت استراتژیک به شمار می‌آید، همه‌ی سازمان‌ها یاد می‌گیرند و به این معنا با دنیای متغیر اطراف خود کنار می‌آیند؛ اما برخی از سازمان‌ها سریع‌تر و اثربخش‌تر از همتایان خود می‌آموزند (Allameh & Moghaddami, 2010). (Tabarsa, Abdali & Hatami, 2011) معتقدند یادگیری سازمانی، سازمان را در راستای خلق دانش سودمند، به منظور دستیابی به اهداف بهره‌وری و نوآوری از راه تسهیم تجربیات هدایت می‌کند. از نظر (Pham & Swierczek, 2006) یادگیری سازمانی عبارت است از توانایی سازمان، به‌عنوان یک کل برای کشف خطاها و اصلاح آن‌ها و همچنین تغییر دانش و ارزش‌های سازمان، به طوری که مهارت‌های جدید برای حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود (Arabi & Fakharian, 2008). (Khalili Iraqi, 2003) بیان می‌کند امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که در دهه‌های قبل به وجود آمده بودند،

کارایی لازم را ندارند و حکم سازمان‌هایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شده‌اند. سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی، برای بقای خود نیازمند تغییر ساختارند و باید خود را به ابزارهایی مجهز کنند که توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند، یکی از مهم‌ترین این سازمان‌ها آموزش و پرورش است و راهبرد اساسی آن جهت همگامی با تغییرات، نهادینه کردن یادگیری سازمانی است.

سازمان‌ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیاتشان همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری، مهم‌ترین روش کسب مزیت رقابتی است. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان و پویاتر شدن بازار، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان‌ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است. نوآوری نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد (Rezvani & Geraeeli Nejad, 2011). نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است. نوآوری فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده‌های جدید می‌تواند رضایت مشتری را تأمین کند. نوآوری باید به‌عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و نوآوری دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است (Mir Miran, 2005). نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است. عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، تغییر و تحول در سازمان‌ها را ضروری می‌سازد. نوآوری و طراحی، اجزای اساسی هر راهبرد تولید است (Mashabbaki, 2006).

پژوهش‌های پراکنده و غیرمستقیمی در رابطه با موضوع مورد پژوهش انجام شده و به نظر می‌رسد که بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد. (Ebrahimi Ghandmani, Poursardar & Naderi Boldaghi, 2016) به این نتیجه رسیدند که بین سبک‌های تفکر و یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Tavakkoli & Bidgoli, 2016) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین درگیری شغلی کارکنان با تعهد سازمانی و توانمندسازی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران» به این نتیجه رسید که بین درگیری شغلی کارکنان با تعهد سازمانی و توانمندسازی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین (Ataee, Ghanbarzad & Shahri, 2013), (Hosseinpour, Asghari Aghdam & Mahjub, 2013), (Magaresin, 2016), (Fathi Ahwazi, 2016), (Kiakajori & Gholipour, 2016), (Naderifar, Hadian Mehr & Moinizad, 2016), (Bairam Nejad, Khodabandeh & Feizi, Shah Safi & Mohammadi Javid, 2015), (Samadi, 2016), (Ghorbanian, )

Ahmadian, Shakari & (Alavi, Arbab Shirani & Esfandiari, 2012)، (2014)، (Afshari, 2011) و (Allameh & Moghaddami, 2010)، رابطه معناداری بین متغیرهای یادگیری سازمانی و نوآوری با متغیرهای دیگر یافتند و (Azizi, 2014) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری سازمانی با درگیری شغلی و نوآوری سازمانی مدیران استان کرمانشاه» به این نتیجه رسید که میزان یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران دبیرستان عمومی استان کرمانشاه بالاتر از حد متوسط و میزان درگیری شغلی در حد متوسط است.

در بررسی پژوهش‌های خارجی (Saadat & Saadat, 2016) در تحقیقی با عنوان «یادگیری سازمانی، نقش کلیدی در موفقیت سازمانی» به این نتیجه رسید که یادگیری سازمانی نقش مهم در موفقیت سازمان دارد و باید بخش مهمی از فعالیت‌های سازمان به یادگیری سازمانی اختصاص داده شود، چون زمینه‌ساز موفقیت سازمانی است. (Hanif & Bukhari, 2015) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رفتار نوآورانه کار و درگیری شغلی در میان کارکنان بخش مخابرات پاکستان» به این نتیجه رسیدند که بین نوآوری سازمانی و درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. (Rahati, Sotudeh- Arani, Adib- Hajbaghery & Rostami, 2015)، (Sing & Gupta, 2015)، (Shu-hang, 2014)، (Yesil & Dereli, 2013)، (Arshad, 2015)، (Javaid & Nawaz, 2012)، (Jafari, 2012)، (Abdul Kohar, Amat Senin & Ismail, 2012)، (Jimenez & Sanz Valle, 2011)، (Mirkamali, 2011)، (Wickramasinghe & Yu, 2011)، (Wickramasinghe, 2011)، (Agarwal & Sharma, 2010)، (Liao & Wu, 2010)، (Yuan, Bella, Lien, Yang, Wud & Kuo, 2010)، (Algere & Chiva, 2008)، (Paille, 2006)، (Weege, 2007)، (Weerawardena, Ocass & Julian, 2006) و (Diefendorff, 2002) در پژوهش‌ها و بررسی‌های خود رابطه بین متغیرهای این پژوهش را با دیگر متغیرها بررسی کرده و در یک جمع‌بندی از پیشینه‌ها می‌توان گفت که همبستگی معناداری بین درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان وجود دارد.

همچنین (Garcia Morales, Jimenez- barrionuevo & Gutierrez Gutierrez, 2012) در پژوهشی با عنوان «تحول نفوذ رهبری بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری» نشان دادند که رهبری تحولی بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری تأثیر مثبت دارد و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد و همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد تأثیر مثبت دارد. (Jimenez & Sanz Valle, 2011) در پژوهشی با عنوان «نوآوری، یادگیری سازمانی و

عملکرد» به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد وجود دارد. (Yu Yuan et al, 2010) در پژوهشی با عنوان «اثر مدیریت کیفیت جامع و یادگیری سازمانی بر روی عملکرد و نوآوری در صنایع بزرگ» به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی دارای اثرات مثبت و مستقیمی بر روی عملکرد و نوآوری در سازمان هست.

وزارت آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین نهادهای هر جامعه‌ای است که مسئولیت آموزش و پرورش افراد را به عهده دارد. منابع انسانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی‌ها است که هر سازمان در اختیار دارد. از طرفی آموزش و پرورش نهادی است که رسالت آن پرورش انسان‌های لایق و شایسته و متخصص برای جامعه است تا چرخ‌های اقتصادی تولید، صنعت و خدمات کشور را به حرکت درآورند. بدیهی است اجرای چنین رسالتی بدون برخورداری معلمین از دانش و تجربه کافی، داشتن انگیزه و پیوند روحی و عاطفی با شغل خود و روحیه خستگی‌ناپذیر امکان‌پذیر نیست. با توجه به نقش درگیری شغلی معلمان در کارایی و اثربخشی، مطالعه عوامل مرتبط و مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مورد استفاده‌ی مسئولین و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش کشور در سطوح مختلف به ویژه مدیران مناطق و نواحی آموزش و پرورش استان یزد قرار گیرد. خلاقیت و نوآوری سازمانی و فناوریانه موجب رشد و بالندگی شده و قابلیت‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی و فناوریانه، ارتقاء کیفیت و بهبود حیات کاری فراهم می‌سازد. برای آن که مدیران بتوانند به نقش حیاتی سازمانی و رسالت شغلی خود عمل نمایند با توجه به واقعیات جوامع امروز، باید به طور مستمر مشغول یادگیری بوده و از درگیری شغلی و نوآوری سازمانی لازم برخوردار باشند و دائماً تحت بررسی‌های پژوهشی قرار گیرند. با توجه به بررسی‌های انجام شده تاکنون هیچ پژوهشی با عنوان بررسی رابطه درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران در شهرستان میبد انجام نشده است؛ بنابراین بر اساس مقدمه فوق و بررسی پیشینه پژوهش و مطالعه سایر پژوهش‌های صورت گرفته فرضیه‌های زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه اول: درگیری شغلی توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد.

فرضیه دوم: درگیری شغلی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دوره‌های تحصیلی شهرستان میبد در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۱۵۱ می باشد که از این تعداد ۷۵ نفر زن و ۷۶ نفر مرد هستند.

در این پژوهش بر اساس جدول (Krejcie & Morgan, 1971) از جامعه آماری ۱۵۱ نفری مدیران مدارس، ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه برآورد گردید. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده شد. برای جلوگیری از افت احتمالی نمونه ۱۰ درصد به حجم نمونه اضافه شد. در نهایت ۱۰۸ نفر از مدیران مرد و زن (۵۶ مدیر مرد و ۵۲ مدیر زن) که ۱۰۶ نفر متأهل و ۲ نفر مجرد بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. جدول شماره ۱ سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و سابقه مدیریت نمونه مورد پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد پژوهش

سابقه مدیریت	سابقه خدمت	سن	میزان تحصیلات	
			فرد	درصد
۴۰	۳	۳۱ تا ۳۵	۴	۱۰۰٪
۲۹	۴	۳۶ تا ۴۰	۸۱	۱۰۰٪
۲۳	۵	۴۱ به بالا	۲۳	۱۰۰٪
۵	۶	زیر ۵ سال		
۱۱	۹۰	۵ تا ۲۰ سال		
۱۰۸	۱۰۸	۲۱ سال به بالا		

### ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه درگیری شغلی:** (Lodahl & Kejnar, 1965) پرسش‌نامه‌ای جهت سنجش درگیری شغلی کارکنان ساخته‌اند که در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از آن استفاده شده است. این پرسش‌نامه از ۲۰ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تشکیل شده است. برای آگاهی از اشکالات صوری احتمالی پرسش‌نامه‌ها و به منظور کمک به برداشت هر چه بهتر و صحیح‌تر پاسخ‌دهندگان از گویه‌ها، روایی صوری مورد بررسی قرار گرفت، به این صورت که تعدادی از پرسش‌نامه‌ها در اختیار عده‌ای از افراد مشابه نمونه آماری قرار گرفت و موارد مطروحه توسط آن‌ها اصلاح شد. بدین ترتیب پرسش‌نامه از نظر

روایی صوری تأیید شد. به علت اینکه پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش استاندارد و معتبر بوده، به روایی محتوایی آن اعتماد شده و در این پژوهش در این زمینه اقدام خاصی صورت نگرفت. پایایی این ابزار در پژوهش (Maziari, Kashif, Araghi, 2014) ۰/۷۱، (Ghanizadeh, 2015) ۰/۷۰، (Rouhani, 2012) ۰/۸۱ و پایایی ابزار در این پژوهش ۰/۸۹ به دست آمده است.

**پرسش‌نامه یادگیری سازمانی:** (Neefe, 2001) پرسش‌نامه‌ای جهت سنجش یادگیری سازمانی کارکنان ساخته است که در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از آن استفاده شده است. این پرسش‌نامه از ۲۴ سؤال در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تشکیل شده است. روایی آن تأیید و پایایی آن در پژوهش (Bahrami, Kiani, Shirvani & Mohammadzadeh, 2016) ۰/۸۲، (Norouzi, 2016) ۰/۸۵، (Naderifar et al, 2016) ۰/۹۳ و در این پژوهش ۰/۸۷ به دست آمده است.

**پرسش‌نامه نوآوری سازمانی:** (Ettlie & Okeefe, 1982) پرسش‌نامه‌ای جهت سنجش نوآوری سازمانی کارکنان ساخته‌اند که در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از آن استفاده شده است. این پرسش‌نامه از ۱۸ سؤال در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تشکیل شده است. روایی آن تأیید و پایایی این ابزار در پژوهش (Ehsani Ghobadi Ansrordi, Pezeshki & nejad, Silavi, Silavi & Dinarwandi, 2016) ۰/۸۴، (Hoshyar, 2016) ۰/۸۸ و در این پژوهش ۰/۸۶ به دست آمده است.

## یافته‌ها

تحلیل توصیفی داده‌های اصلی پرسش‌نامه‌ها در جدول شماره یک آمده است.

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار مقیاس‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
یادگیری سازمانی	۷۲/۹۷	۱۳/۱۷
نوآوری سازمانی	۵۸/۱۷	۷/۹۴
درگیری شغلی	۶۱/۷۴	۷/۵۳

در ادامه بعد از بررسی رابطه بین متغیرها فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف: بررسی رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد:

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی

سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰۱	۰/۱۱۰	۰/۳۳		درگیری شغلی با یادگیری سازمانی

یافته‌های جدول شماره ۳ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی معنی‌دار است؛ یعنی بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی ( $r=0/33$ ) رابطه معنی‌دار وجود دارد.

ب: بررسی رابطه بین درگیری شغلی با نوآوری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی بین درگیری شغلی با نوآوری سازمانی

سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰۱	۰/۱۵۰	۰/۳۸۷		درگیری شغلی با نوآوری سازمانی

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین درگیری شغلی با نوآوری سازمانی معنی‌دار است؛ یعنی بین درگیری شغلی با نوآوری سازمانی ( $r=0/38$ ) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۱۵ درصد واریانس درگیری شغلی با نوآوری سازمانی مشترک بوده است.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون جهت تعیین سهم متغیر پیش‌بین در پیش‌بینی نمره یادگیری سازمانی به عنوان متغیر ملاک، رگرسیون چندگانه با روش ورود<sup>۱</sup> اجرا گردید که نتایج آن در جداول ۵ و ۶ ارائه گردیده است.

<sup>۱</sup>. Enter



فرضیه اول: درگیری شغلی توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی درگیری شغلی

مدل	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۱۱	۰/۱۰۵	۲۲/۱۸۵	۰/۰۰۰۱

به طوری که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین (درگیری شغلی) جمعاً ۱۰/۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کنند. F مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۶: ضریب بتا در توان پیش‌بینی درگیری شغلی برای یادگیری سازمانی

سطح معناداری	T	Beta	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای پیش‌بین
			خطای معیار	B	
۰/۰۰۰۱	۱۶/۰۲۴		۲/۹۸۹	۴۷/۸۹۱	ثابت
۰/۰۰۰۱	۴/۷۱۰	۰/۳۳۲	۰/۰۴۰	۰/۱۹۰	درگیری شغلی

$P < 0/01$

یافته‌های جدول ۶ حاکی از آن است که ضرایب بتا به ازای یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، درگیری شغلی را ۰/۳۳۲ واحد افزایش می‌دهد، بدین معنا که هرچه نمره درگیری شغلی بیشتر باشد، نمره یادگیری سازمانی مدیران نیز بیشتر خواهد بود، بنابراین فرضیه موردنظر تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: درگیری شغلی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی درگیری شغلی با نوآوری سازمانی

مدل	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۱۵	۰/۱۴۵	۳۱/۵۱	۰/۰۰۰۱

به طوری که یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین (درگیری شغلی) جمعاً ۱۴/۵ درصد از واریانس نوآوری سازمانی را تبیین می‌کند.  $F$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۸: ضریب بتا در توان پیش‌بینی درگیری شغلی برای نوآوری سازمانی

سطح معناداری	T	Beta	ضرایب استاندارد نشده		
			خطای معیار	B	
۰/۰۰۰۱	۱۰/۵۴۴		۳/۸۳۴	۴۰/۴۲۲	ثابت
۰/۰۰۰۱	۵/۶۱۴	۰/۳۸۷	۰/۰۶۵	۰/۳۶۷	درگیری شغلی

$P < 0/01$

یافته‌های جدول ۸ حاکی از آن است که ضرایب بتا به ازای یک واحد افزایش در نوآوری سازمانی، درگیری شغلی را ۰/۳۸۷ واحد افزایش می‌دهد، بدین معنا که هرچه نمره درگیری شغلی بیشتر باشد، نمره نوآوری سازمانی مدیران نیز بیشتر خواهد بود، بنابراین فرضیه موردنظر تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس دوره‌های تحصیلی شهرستان میبد انجام گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده و اطلاعات مندرج در جداول فوق فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید واقع شد. یافته‌ها نشان داد که درگیری شغلی با یادگیری سازمانی رابطه معنادار دارد و نتایج آزمون در فرضیه اول با عنوان درگیری شغلی توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین (درگیری شغلی) جمعاً ۱۰/۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند.  $F$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش (Azizi, 2014) که نشان داد بین یادگیری سازمانی و درگیری شغلی مدیران دبیرستان استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، با نتایج پژوهش (Rahati et al, 2015) مبنی بر رابطه معنادار بین درگیری شغلی و تعهد سازمانی، با نتایج پژوهش‌های (Nazem, 2010) و (Mir Hashemi, 2008) در همسو بودن نقش نگرش‌های شغلی (درگیری شغلی) در رفتارهای مرتبط با کار و عملکرد همخوان می‌باشد. همچنین این یافته با نتایج پژوهش (Sing & Gupta, )

2015) مبنی بر رابطه مثبت درگیری شغلی، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای همسو است. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که بین درگیری شغلی، تعهد سازمانی عاطفی و هنجاری و تعهد تیمی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش (Paille, 2006) و (Diefendorff et al., 2002) نیز همسو است. در رابطه با قابلیت پیش‌بینی کنندگی یادگیری سازمانی توسط درگیری شغلی تاکنون پژوهش‌های نسبتاً کم صورت گرفته است. این یافته با نتایج پژوهش (Rotenberry & Moberg, 2007) مبنی بر بررسی رابطه‌ی درگیری شغلی با عملکرد، همسو است. شواهد حاکی از این است که درگیری شغلی به عنوان یک ویژگی ذاتاً مطلوب می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای مختلفی باشد. در عین حال با توجه به پیامدهای مناسب افزایش درگیری شغلی، بسیاری از سازمان‌ها در جست‌وجوی پیشایندهای این متغیر بوده و در مسیر یافتن راه‌هایی برای افزایش درگیری شغلی در سازمان‌ها هستند.

نتایج حاصله نشان داد که درگیری شغلی توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران را دارد؛ بنابراین یادگیری سازمانی توسعه دانش یا بینش‌های جدید است و به طور بالقوه می‌تواند رفتار را تحت تأثیر قرار دهد و با ایجاد شرایطی در سازمان، تک‌تک افراد آن شرایط و تغییرات به وجود آمده را می‌پذیرند و از آن به عنوان یک فرایند دائمی استقبال می‌کنند. درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تحصیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل خود اهمیت بیش‌تری قائل‌اند. به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه‌ی ادراکات کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن شغل و شخص است و به طور کلی طبق مدل سه مرحله‌ای کاسمیر (۱۹۸۲)، متغیرهای شخصی- روانی و موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغلی‌اند و دیدگاه رایج درباره‌ی درگیری شغلی، آن را تابعی از ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی می‌داند که یادگیری سازمانی معرف وضعیت و شرایط شغل در سازمان می‌باشد. به طور منطقی می‌توان انتظار داشت افرادی که به توسعه دانش یا بینش‌های جدید خود می‌پردازند به طور بالقوه می‌توانند رفتارشان را به طور مثبت تغییر دهند و در نتیجه از توان پیش‌بینی رضایت از کار، توان و فداکاری و دلبستگی بیشتری نسبت به سایر افراد برخوردار شوند.

در بررسی فرضیه دوم با عنوان اینکه درگیری شغلی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد را دارد نتایج نشان داد متغیر پیش‌بین (درگیری شغلی) جمعاً  $14/5$  درصد از واریانس نوآوری سازمانی را تبیین می‌کند.  $F$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. همچنین ضرایب بتا نشان

می‌دهد که نوآوری سازمانی در پیش‌بینی درگیری شغلی، نقش مثبت دارد، بدین معنا که هرچه نمره درگیری شغلی بیشتر باشد نمره نوآوری سازمانی مدیران نیز بیشتر خواهد بود، بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش (Azizi, 2014)، (Mir Hashemi & Hanifi, 2011)، (Hanif & Bukhari, 2015)، (Weerawardena et al., 2006) همسو است. همچنین این یافته با نتایج پژوهش (Weege, 2007) نیز همسو است. نتایج حاصله نشان داد که مؤلفه‌ی درگیری شغلی توان پیش‌بینی نوآوری سازمانی مدیران مدارس را دارد. نوآوری سازمانی پیاده کردن و اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاق در سازمان است. نوآوری به معنای عملی کردن یک تفکر خلاق است و نوآوری سازمانی کلید موفقیت در عرصه تکراری سازمان است. نوآوری توسعه و اجرای ایده‌های جدید توسط افرادی است که در یک زمینه نهادی با هم در ارتباط متقابل می‌باشند. نوآوری فرآیند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله است. نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌ای جدید در فرآیند، محصولات و خدمات است.

نوآوری معرفی و کاربرد ایده و تولید محصولات جدید توسط فرد، گروه یا سازمان به نحوی که برای فرد، گروه، سازمان یا جامعه مفید باشد و همچنین کاربرد دانش برای تولید دانش است. درگیری شغلی به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. درگیری شغلی به عنوان نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. درگیری شغلی از دو منظر فردی و سازمانی مورد توجه است. از منظر سازمانی، درگیری شغلی فعال‌کننده‌ی انگیزه کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای کسب و کار است. از دیدگاه فردی، کلید رشد شخصی و رضایت در محل کار و هدایت‌کننده‌ی رفتار است. به نظر می‌رسد درگیری شغلی زیاد از ویژگی‌های ذاتاً مطلوب کارکنان است. در واقع افراد دارای درگیری شغلی زیاد ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و به سازمان و همکاران خود تعهد زیادی ابراز می‌کنند. درگیری شغلی نقش محوری در ایجاد نتایج مثبت سازمانی از قبیل انگیزش کارکنان، تعهد، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی و ایده پردازی دارد. درگیری شغلی نقش کلیدی در عملکرد کلی سازمان دارد. افرادی که سطح بالایی از درگیری شغلی را دارند به احتمال زیاد در شغل خود تلاش بیشتری می‌کنند و در نتیجه تمایل دارند سطوح بالاتری از عملکرد شغلی را نشان دهند. پس منطقی است در مورد کارمندی که از کار خود رضایت دارد و از توان و فداکاری و دلبستگی بیشتری

نسبت به سایر افراد برخوردار است؛ پیش‌بینی نمود که توان تولید ایده‌ها و روش‌های جدید را در حل مسائل و مشکلات سازمان داشته باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی، یادگیری سازمانی و نوآوری بر حسب جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کار تفاوت معنادار وجود ندارد. محدود بودن پژوهش به مدارس که تعمیم آن را به سایر سازمان‌ها (غیر از مدارس) با احتیاط مواجه کرده است از محدودیت‌های پژوهش حاضر بوده است. همچنین پیشنهاد می‌شود با اجرای برنامه‌های ارتقاء دهنده درگیری شغلی به منظور بالا بردن درجه اهمیت شغلی فرد در خودآنگاره یا عزت‌نفس فرد که تحت‌تأثیر سطح عملکرد دریافت شده در فرد ایجاد شده است، فرد به‌صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال در کارش نمایان می‌سازد که در نهایت به عنوان یک نگرش به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و به همان نسبت منجر به یادگیری سازمانی مدیران خواهد شد. همچنین مدیران آموزش و پرورش باید با رعایت اصل تناسب شغل و شاغل بتوانند در تطابق متغیرهای شخصیتی (کنترل عصبیت، برون‌گرایی، باز بودن نسبت به تجربه، توافق و با وجدان بودن) با شغل فرد، زمینه درگیری شغلی بیش‌تر کارکنان را فراهم سازند و عملیاتی کردن ایده‌ها و طرح‌های نوین سازمانی، نوآوری و تولید ایده‌های جدید در حل مشکلات سازمانی و تغییر می‌تواند راهگشا باشد. همچنین یک نظام تشویقی مناسب طراحی شود به نحوی که بالاترین پاداش‌ها صرف بیش‌ترین تلاش‌های آموزشی و یادگیری و به کار بستن آموخته‌ها گردد و از این طریق روحیه نوآوری و درگیری شغلی در مدیران تقویت شود.

## منابع

- Abdul Kohar, U. H., Amat Senin, A., & Ismail, K. (2012). The cultivation of organizational innovation amongst Malaysian Bumiputera (Indigenous) ICT-based small firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40: 358 – 363.
- Agarwal, M. & Sharma, A. (2010). Relationship of workplace factors and job involvement of healthcare employees with quality of patient care in teaching and non-teaching hospitals. *Psychol Stud*, 55(4): 374–385.
- Ahmadian, S. A., Shakari, H., & Afshari, M. (2011). The relationship between knowledge depression, organizational learning and organizational innovation in Yazd higher education centers. *Journal of Organizational Culture Management*, 9 (24): 131-154.
- Alavi, S., Arbab Shirani, B., & Esfandiari, E. (2012). Investigating the relationship between organizational learning and innovation from the dynamic system viewpoint in Isfahan engineering research center. *Production Management and Operations Management*, 8 (1): 71-92.

Alegre, J. & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28: 315–326.

Allameh, S. M., & Moghaddami, M. (2010). The relationship between organizational learning and organizational performance. *Executive Management Research Journal*, 1 (38): 75-100.

Arabi, S. M., & Fakharian, M. (2008). Measurement of organizational learning level. *Management researches*, 1 (1 ): 109-129.

Arshad, A., Javaid, B., & Nawaz, R. (2012). *Impact of organization climate, organization justice and organization learning on organization citizenship*. Department of Business Administration Punjab University Gujran Wola Campus.

Ataee, M., Ghanbarzad, A., & Shahri Magaresin, A. A. (2016). The effect of organizational learning and knowledge management on organizational innovation and performance, International Conference on Management and Accounting, Tehran, Nikan Institute of Higher Education.

Azizi, F. (2014). Investigating the relationship between organizational learning and job engagement and organizational innovation among managers of Kermanshah province, Master's thesis, Bu-Ali University.

Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Fallahzadeh, H., Montazerol Faraj, R., & Mohammadzadeh, M. (2016), The relationship between organizational learning and organizational agility in educational hospitals of Yazd in 2015. *Management Strategies in the Health System*, 1 (1): 71-80.

Bairam Nejad, H., Khodabandeh, M. A., & Samadi, N. (2016). The effectiveness of emotional intelligence on organizational learning among managers. *Islamic Humanities*, 1 (12): 45-67.

Dastgerdi, K., Goodarzi, M., Asadi, H., & Dastjerdi, M. (2010). The relationship of empowerment with organizational learning of the staff of the physical education organization of the Islamic Republic of Iran. *Sport Management*, 7: 111-124.

Diefendorff, J. M., Brown, D., Kamin, A., & Lord, B. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting Organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 93-108.

Ebrahimi Ghandmani, A., Poursardar, P., & Naderi Boldaghi, S. (2016). The relationship between thinking styles and organizational learning among managers of Borujen. Fourth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, *Social and Cultural Studies, Tehran, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for Sustainable Development Strategies*.

Ehsaninejad, N., Silavi, H., Silavi, M., & Dinarwandi, S. (2016). A study on the relationship between organizational innovation and organizational agility

(case study: Ahwaz water and waste management), Third International Conference on Science and Engineering, Istanbul-Turkey, *Institute of Managers of Idea Capital of Vieira*.

Ettlie, j., & O'keefe, R. D. (1982). Innovative attitudes, values, and intention in organizations. *Journal of management studies*, 19(2): 163-182.

Fathi Ahwazi, M. (2016). Organizational learning and employee performance and innovation, International Management Conference, *Tehran, Institute of Excellence, Karin Conference*.

Feizi, S., Shah Safi, S. P., & Mohammadi Javid, N. (2015). Relationship of organizational learning with organizational innovation in sports and youth departments of Kermanshah Province, Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, *Social and Cultural Studies, Tehran, Center for Islamic Studies and Research Soroush Hekmat Mortazavi, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for sustainable development*.

García Morales, V. J., Jimenez-barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65: 1040–1050.

Ghanizadeh, M. (2015). The relationship between organizational civil behavior and emotional intelligence with employee engagement. *The and International Conference on Advanced Research in Management, Economics and Humanities*.

Ghobadi Ansroodi, K., Pezeshki, G. H., & Hoshyar, N. (2016). The relationship between knowledge management and organizational innovation of the employees of the general department of sports and youth of east Azarbaijan, *The First National Conference on the Development of Sport Sciences in the Field of Health, Prevention and Leadership, Qazvin, International University Imam Khomeini (RA)*.

Ghorbanian, M. (2014). The relationship between organizational learning and entrepreneurship in Damghan municipality staff, master's degree, *Islamic Azad University, Shahrood Branch, Faculty of Literature and Humanities*.

Hanif, A. & Bukhari, I. (2015). Relationship between innovative work behavior and job involvement among the employees of telecom sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2): 23-29.

Hosseinpour, D., Asghari Aghdam, B., & Mahjub, A. (2013). The effect of organizational culture on organizational learning and creativity of managers. *The Purpose of Public Administration (Public Administration)*, 4 (11-12): 57-70.

Jafary, P. (2012). The relationship among organizational learning climate, organizational learning and principals self efficacy. *procedia – social and behavioral sciences*, 47: 2212- 2218.

Jimenez, D., & Sanz Valle, R. (2011). (Fostering innovation): The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of 66-Innovation. Management*, 11(3): 389-412.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(14): 341-349.

Khalesi, N., Salehi, M., Moradi, F., Ahdi Nejad, B., Mohammadi, R., & Rouhani, B. (2012). Relationship of servant leadership and occupational conflict among educational and therapeutic hospital staff of Kurdistan University of medical sciences. *Health Management*, 15 (47): 23 -32.

Khalili Iraqi, M. (2003). Learner organizations: the necessity for change and development. *Tadbir Monthly*, 37 (15): 26-30.

Kiakejori, D., & Gholipour Pinennandi, S. (2016). Identifying the relationship between knowledge depression, organizational learning with organizational innovation using Laser software, third conference on economics and applied management with national approach, Babolsar, Industrial Research Company of North Trod.

Liao, S. H. & Wu, C. C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*, 37: 1096-1103.

Lodahl, T.M. & Kejner, M. M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.

Mashayekhi, A. N., & Askari-Nejadamiri, A. (2010). Strategic modernization from the perspective of organizational learning: Experimental study of Model 4. *Iranian Management Science*, 5 (18): 1-28.

Mashabbaki, A. (2006). Organizational behavior management: applied analysis, value of human behavior. Tehran: Terme Publishing.

Maziari, M., Kashif, M. M., & Araghi, M. (2014). Relationship between knowledge management and occupational engagement of the general staff of sports and youth of west Azarbaijan Province. *Sports Management Studies*, 6 (25): 152-175.

Mir Hashemi, M. (2008). Predictors of occupational conflict among professors of Islamic Azad University. *Iranian Journal of Psychology*, 4 (15): 235-244.

Mir Hashemi, M., & Hanifi, K. (2011). The relationship between entrepreneurship and occupational conflict among employees of Islamic Azad University, Roudehen Branch. *Quarterly Journal of Educational Thoughts*, 7 (1): 141-158.

Mir Miran, S. J. (2005). Creativity and innovation (individual, group, organizational), Editor Tahere Khatami Dost, Tehran.

Mirkamali, S. M. (2011). Examining the role of transformational leadership and job satisfaction in the organizational learning of an automotive



manufacturing company. *procedia – social and behavioral sciences*, 29: 139-148.

Naderifar, A. R., Hadian Mehr, H., & Moinizad, N. (2016). A reflection on the relationship between organizational learning and innovation in universities and higher education institutions (Zabol and Suburbs), The 4th National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz, Organization East Azarbaijan Industrial Management, Tabriz University.

Nazem, F. (2010). Organizational learning in Islamic Azad University. *Quarterly of Thoughts in Educational Sciences*, 3 (4): 12-25.

Neefe, D. O. (2001). *Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project accreditation processes)*.

Paille, p. (2006). The relationship between job involvement organizational citizenship behavior and intention to with drawal. *Revue europeenne de psychologie appliquee*, 56: 139-149.

Pham, N. T., & Swierczek, F. W. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2): 186-201.

Rahati, A., Sotudeh-Arani, H., Adib-Hajbaghery, M., & Rostami, M. (2015). Job involvement and organizational commitment of employees of prehospital emergency medical system. *Nurs Midwifery Stud*, 4(4): 30-46.

Rezvani, H. R., & gheraeeeli Nejad, R. (2011). Presents a model for the typology of various types of organizational innovation. *Technology Development Magazine*, 7 (28): 21-26.

Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3): 203-215.

Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational learning as a key role of organizational success. *International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership*, 2, Dubai, UAE.

Shirvani, F., & Norouzi, E. (2016). Comparative study on the effect of using information technology on organizational learning among employees of Shiraz industrial towns using statistical analysis, Third Conference on Economics and Applied Management with National Approach, Babolsar, Industrial Research Company of Trod North.

Shu-Hung, H. (2014). Effects of organizational culture, organizational learning and IT strategy on knowledge management and performance. *The Journal of International Management Studies*, 9(1): 50 - 58

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22 (6): 1192-1211.

Sobhaninejad, M., Shahabi, B., & Uosbashi, A. R. (2006). Learning organization (theoretical foundations of the model of realization and measurement). Tehran: Yasterun.

Tabasra, G. A., Abdali, R., & Hatami, S. (2011). Promoting the creation of organizational knowledge: explaining the role of organizational intelligence and organizational learning. *Research on Organizational Resource Management*, 1 (3): 107-136.

Tavakkoli Bidgoli, M. (2016). The relationship between job engagement of employees with organizational commitment and their empowerment in Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran. Thesis of Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Management.

Weege, J. (2007). Taking a sickie: job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 77-89.

Weerawardena, J., O’Cass, A., & Julian, C. (2006). Does industry matter? examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance. *Journal of Business Research*, 59: 37-45.

Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka, *Int J Adv Manuf Technol*, 55: 817-830.

Yasmi Nejad, P., Golmohammadian, M., & Yousefi, N. (2011). The relationship of spiritual health with job clashes in faculty members. *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 3 (8): 110-125.

Yesil, S., & Dereli, S. F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75: 199 - 208.

Yu Yuan, H., Bella, R., Lien, Y., Yang, B., Wud, C., & Kuo, Y. (2010). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the light - tech industry. *International Business Review*, 13: 768-792.