



## مقاله پژوهشی

### مطالعه درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی

غلامرضا صفری\*؛ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

محمد نیکنام: اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

#### چکیده

#### اطلاعات مقاله

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، یادگیری سازمانی سؤالی نیفه (۲۰۰۱) و نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آمار ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود نداشت ( $P \leq 0/01$ ).

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۹  
شماره صفحات: ۱۷-۲۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



واژگان کلیدی: درگیری

شغلی، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان فارس.

استناد: صفری، غلامرضا؛ نیکنام، محمد. (۱۴۰۱). مطالعه درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی، فصلنامه مدیریت نوآفرینی، سال ۲، شماره ۴، صص ۱۷-۲۶.

## 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. 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 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 (Dehghan Monshadi, 2017).

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 در ست مواجهه با تغییرات محیطی را بیاموزند. تغییر و تحولات محیطی در زمینه‌های مختلف نظیر تکنولوژی و فرهنگی، ضرورت تغییر و تطبیق سازمانه را برای بقا و تعالی ایجاد می‌کند. در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق‌اند که همه‌ی کارکنان‌شان برای بهبود توانمندی خود بکوشند 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 (Safari et al, 2017). یادگیری سازمانی، سازمان را در راستای خلق دانش سودمند، به منظور دستیابی به اهداف بهره‌وری و نوآوری از راه تسهیم تجربیات هدایت می‌کند. یادگیری سازمانی عبارت است از توانایی سازمان، به عنوان یک کل برای کش خطاها و اصلاح آن‌ها و همچنین تغییر دانش و ارزش‌های سازمان، به طوری که مهارت‌های جدید برای حل مسأله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود، 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 (White et al, 2014). یکی از مهمترین این سازمان‌ها اداره کل ورزش و جوانان فارس 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. 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 به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و نوآوری دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است. عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان‌ها را ضروری می‌سازد. نوآوری و طراحی، اجزای اساسی هر راهبرد تولید است (Mir Miran, 2010).

فلسفه‌ی وجودی هر سازمان، اجرای مأموریت و تحقق اهداف آن است. اهداف سازمان، مشخص می‌سازد که چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد و در این باره آنچه در کارها اهمیت می‌یابد، تأثیر عوامل داخلی و خارجی است. از میان عوامل داخلی، عامل نیروی انسانی همواره یکی از مهم‌ترین عوامل است. مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و... همگی شاخص‌هایی است

که در نوآوری و بهره‌وری سازمان از طریق درگیری شغلی و یادگیری نیروی انسانی مؤثر است. بنابراین، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر و نقش‌ها و تعاملات سازمانی به طور منطقی برای استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می‌توان عملکرد بهتری از نیروی کار انتظار داشت (Guercini, 2014). ولی از آنجا که در دنیای پر رقابت کنونی، بهبود نوآوری و خلاقیت از طریق درگیری شغلی و یادگیری سازمانی به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای، فعالیت‌های بخش‌های مختلف جامعه را در بر گیرد و این امر محقق نخواهد شد مگر با درگیر کردن و متعهد کردن کارکنان در وظایف محوله در سازمان‌ها و با توجه به این که در جامعه هدف متأسفانه ممکن است این توجه ویژه وجود نداشته باشد و ما بعضاً شاهد عملکردهای ضعیف این سازمان هستیم. بنابراین جهان امروز در مواجهه با رشد فناوری و دگرگونی‌های متعاقب آن، به این واقعیت دست یافته است که عامل انسان متعهد و وظیفه‌شناس، می‌تواند حیاتی‌ترین جزء مورد توجه در بررسی نوآوری و خلاقیت در هر سازمانی از طریق درگیری شغلی و یادگیری سازمانی باشد (Patil and Mulimani, 2020). پژوهش‌های پراکنده و غیرمستقیمی در رابطه با موضوع مورد پژوهش انجام شده و به نظر می‌رسد که بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی از طریق یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد. بهور و نادری (۱۴۰۱) تحقیق تحت عنوان تأثیر زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. آرائی و محمدی مهر (۱۳۹۹) تحقیق تحت عنوان بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. پیروز و همکاران (۱۳۹۹) تحقیق تحت عنوان بررسی تأثیر درگیری شغلی کارکنان با توسعه حرفه‌ای آن‌ها انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که درگیری شغلی کارکنان بر توسعه حرفه‌ای آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. کوسک کاوامورا و همکاران (۲۰۲۱) تحقیق تحت عنوان رابطه بین درگیری کاری و بهبود کار در صنعت مالی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. جوست وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۸) تحقیق تحت عنوان درگیری شغلی اعضای هیات علمی در مراقبت از بیماران و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که درگیری شغلی در کار تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها داشت. ابراهیمی و همکاران در سال ۱۳۹۵ به این نتیجه رسیدند که بین سبک‌های تفکر و یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. دهقانی منشادی، ۱۳۹۷ در پژوهشی با عنوان رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان میبد به این نتیجه رسید که میزان یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس بالاتر از حد متوسط و میزان درگیری شغلی در حد متوسط است. بنابراین احتمال می‌رود که یکی از عواملی که متأسفانه در سازمان‌های ورزشی ما و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس مورد غفلت و یا کم توجهی شده است درگیر نکردن کارکنان متعهد و شایسته در امر تصمیم‌گیری‌های سازمانی به منظور قرار گرفتن این افراد متعهد در امر برنامه‌ریزی و تصمیمات سازمانی است که بتوانند از توانمندی‌های نیروی انسانی خود حداکثر بهره‌وری را ببرند. به طوری که توجه درگیری شغلی در سازمان می‌تواند منجر به یادگیری سازمانی و نوآوری و خلاقیت و افزایش کارایی و اثر بخشی در سازمان شود. می‌یابد. بنابراین با توجه به نقش درگیری شغلی در ابعاد رفتاری و عملکردی نیروی انسانی و رابطه آن یادگیری سازمانی و نوآوری در سازمان‌های ورزشی و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، اهمیت می‌یابد تا جایی که ممکن است علت نداشتن کارکنان با انگیزه و بهره‌ور در این سازمان ورزشی، نداشتن توجه ویژه به این متغیرهای مهم و اساسی باشد. از این رو در این پژوهش، پژوهشگر بدنبال رفع این چالش می‌باشد و به تحلیل نقش درگیری شغلی با یادگیری

سازمانی و نوآوری سازمانی می‌باشد. در واقع پژوهشگر در این پژوهش بدنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد؟ و از آنجا که درگیری شغلی نیز به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند و در نتیجه یادگیری سازمانی بیشتر و نوآوری بیشتری برای سازمان خواهند داشت (Piroz et al, 2019). اداره کل ورزش و جوانان فارس یکی از مهمترین نهادهای هر جامعه‌ای است که مسئولیت آموزش و نهادینه کردن ورزش افراد را به عهده دارد. منابع انسانی مهمترین و با ارزش‌ترین دارایی‌ها است که هر سازمان در اختیار دارد. از اداره کل ورزش و جوانان فارس نهادی است که رسالت آن پرورش ورزش کاران لایق و شایسته در جامعه است تا چرخ‌های ورزشی، اقتصادی تولید، صنعت و خدمات کشور را به حرکت درآورند. بدیهی است اجرای چنین رسالتی بدون برخورداری نیروی انسانی از دانش و تجربه کافی، داشتن انگیزه و پیوند روحی و عاطفی با شغل خود و روحیه خستگی ناپذیر امکان‌پذیر نیست. با توجه به نقش درگیری شغلی کارکنان این سازمان در کارایی و اثربخشی، مطالعه عوامل مرتبط و مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مورد استفاده مسئولین و دست‌اندرکاران نظام ورزش کشور در سطوح مختلف به ویژه استان فارس 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. بنابراین محقق در این تحقیق بدنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- بین درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با یادگیری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- درگیری شغلی پیش بین معنادار نوآوری سازمانی می‌باشد.
- درگیری شغلی پیش بین معنادار یادگیری سازمانی می‌باشد.
- یادگیری سازمانی پیش بین معنادار نوآوری سازمانی می‌باشد.
- بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر یادگیری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، یادگیری سازمانی سؤالی نیفه (۲۰۰۱) و نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد.

## یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با متغیر نوآوری سازمانی رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با متغیر نوآوری سازمانی

متغیرها		درگیری شغلی	وفاداری	سرزندگی	عجین شدن
نوآوری سازمانی	r	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۳۰	۰/۳۲
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با یادگیری سازمانی آزمودنی‌ها رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با یادگیری سازمانی

متغیرها		درگیری شغلی	وفاداری	سرزندگی	عجین شدن
یادگیری سازمانی	r	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۲۹	۰/۳۳
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیر نوآوری سازمانی رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی

متغیرها		یادگیری سازمانی	مهارت‌های فردی	مدل‌های ذهنی	چشم انداز مشترک	کار تیمی	تفکر سیستمی
نوآوری سازمانی	r	۰/۴۲	-۰/۴۰	۰/۴۹	۰/۷۶	۰/۴۲	۰/۶۰
	Sig	۰/۵۳۲	۰/۵۶۴	۰/۴۶۲	۰/۲۵۵	۰/۵۲۹	۰/۳۶۴

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که درگیری شغلی ( $P < 0/01$  و  $t = 10/424$ ) توانایی پیش‌بینی یادگیری سازمانی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در درگیری شغلی، میزان نوآوری سازمانی (۰/۹۵) افزایش می‌یابد.

جدول ۴- ضریب بتا در پیش‌بینی نوآوری سازمانی بر اساس درگیری شغلی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
		بتا	B	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۴۲۴		۳/۷۴۹	۴۰/۴۷
۰/۰۰۱	۵/۵۷	۰/۳۹	۰/۰۶۳	درگیری شغلی

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که درگیری شغلی ( $P < 0/01$  و  $t = 16/024$ ) توانایی پیش‌بینی یادگیری سازمانی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در درگیری شغلی، میزان یادگیری سازمانی ( $0/35$ ) افزایش می‌یابد.

جدول ۵- ضریب بتا در پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس درگیری شغلی

Sig	t	ضرایب استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد بتا	B خطای استاندارد	
0/001	16/024		2/949	مقدار ثابت
0/001	4/77	0/35	0/041	درگیری شغلی

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

با توجه به جدول (۶) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر یادگیری سازمانی ( $P > 0/01$  و  $t = 0/435$ ) توانایی پیش‌بینی معنادار متغیر نوآوری سازمانی را ندارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، میزان نوآوری سازمانی حدود ( $0/04$ ) افزایش می‌یابد.

جدول ۶- ضریب بتا در پیش‌بینی نوآوری سازمانی بر اساس یادگیری سازمانی

Sig	T	ضرایب استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد بتا	B خطای استاندارد	
0/000	15/225		0/242	مقدار ثابت
0/664	0/435	0/04	0/081	یادگیری سازمانی

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

با توجه به جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر درگیری شغلی به یادگیری سازمانی برابر  $0/65$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که درگیری شغلی بر یادگیری سازمانی به میزان  $0/65$  درصد تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب مسیر درگیری شغلی به نوآوری سازمانی برابر  $0/006$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که درگیری شغلی به میزان  $0/006$  بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب مسیر یادگیری سازمانی به نوآوری سازمانی برابر  $0/008$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی به میزان  $0/008$  بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و غیر معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم درگیری شغلی از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی به میزان  $0/0052$  می‌باشد که از نظر آماری معنادار نمی‌باشد.

جدول ۷- نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	درگیری شغلی یادگیری سازمانی	0/655	15/84	تأیید فرضیه	-
۲	درگیری شغلی نوآوری سازمانی	0/602	17/20	تأیید فرضیه	-
۳	یادگیری سازمانی نوآوری سازمانی	0/008	0/206	رد فرضیه	-
۴	درگیری شغلی یادگیری سازمانی نوآوری سازمانی	-	-	رد فرضیه	0/0052

❖ ملاک معناداری  $\pm 1/96$  می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین درگیری شغلی و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر یادگیری سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین درگیری شغلی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی و نیز قابلیت پیش بین معنادار یادگیری سازمانی بر اساس درگیری شغلی در آزمودنی‌ها می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که درگیری شغلی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای یادگیری سازمانی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بهور و نادری (۱۴۰۱) پیروز و همکاران (۱۳۹۹) آرائی و محمدی مهر (۱۳۹۹) کوکبی سقی و همکاران (۱۳۹۷) دهقان منشادی (۱۳۹۷) کوسک کاوامورا و همکاران (۲۰۲۱) جوست وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۸) جیمز و وال (۲۰۱۰) وسترلوند و راجالا (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که 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، تک تک افراد آن شرایط و تغییرات بوجود 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 نحوه ادراکات کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن شغل و شخص است و به طور کلی می‌توان بیان کرد که متغیرهای شخصی-روانی و موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی درگیری شغل‌اند. همچنین درگیری شغلی، تابعی از ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی است که یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. 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 می‌شوند.

یافته‌های تحقیق نیز بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین درگیری شغلی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی و نیز قابلیت پیش بین معنادار نوآوری سازمانی بر اساس درگیری شغلی در آزمودنی‌ها می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که درگیری شغلی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای نوآوری سازمانی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بهور و نادری (۱۴۰۱) پیروز و همکاران (۱۳۹۹) آرائی و محمدی مهر (۱۳۹۹) کوکبی سقی و همکاران (۱۳۹۷) دهقان منشادی (۱۳۹۷) رضایی دولت آبادی و همکاران (۱۳۹۱) کوسک کاوامورا و همکاران (۲۰۲۱) جوست وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۸) کیتاپسی و همکاران (۲۰۱۲) جیمز و وال (۲۰۱۰) وسترلوند و راجالا (۲۰۱۰) چانگ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که 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 فعال‌کننده انگیزه کارکنان و مبنای اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای کسب و کار است. از دیدگاه فردی، کلید رشد شخصی و رضایت در محل کار و هدایت‌کننده 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.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی از طریق درگیری شغلی در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱) به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که با اجرای برنامه‌های ارتقاءدهنده درگیری شغلی به منظور بالا بردن درجه اهمیت شغلی فرد در خودآنگاره یا عزت نفس فرد که تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده در فرد ایجاد شده است، فرد به صورت 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 کارکنان خواهد شد.

۲) به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که با رعایت اصل تناسب شغل و شاغل بتوانند در تطاب 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.

۳) به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که 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 کارکنان تقویت شود.

۴) به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که کارکنان را به انجام خلاقیت و نوآوری در انجام کارها سوق دهند.

۵) به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که تحمل شکست را داشته باشند و روحیه خطر پذیری را در کارکنان تقویت کنند.

به مدیران و مسولان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که باید فرهنگ و جو سازمانی حمایت کنند و تسهیل کننده و تسهیم‌کننده ایده‌های عالی بین کارکنان وجود داشته باشد.

## References

1. Arai, M., & Mohammadi Mehr, M. (2019). Investigating the mediating role of organizational learning in the relationship between knowledge management and organizational innovation (a case study of academic board members of a military university). *Journal of Military Medicine*, 22(4), 373-383. (in Persian).
2. Behor, Sh., & Naderi, N. (2021). The effect of delearning context on organizational innovation with the mediating role of human capital effectiveness in Razi University. *Human Resources Education and Development Quarterly*, 9(32), 155-137. (in Persian).
3. Chang, J. C., Yeh, Y. M., & Chen, S. C. (2010). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and Teacher Education*.



4. Dehghan Monshadi, M. (2017). The relationship between job involvement with organizational learning and organizational innovation of school administrators. *School Management Scientific Research Quarterly*, 6(2), 186-203. (in Persian).
5. Ebrahimi, A., Purserdar, S., & Naderi Buldagh, S. (2015). The relationship between thinking styles and organizational learning in managers of Borujen city. Fourth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for Development Strategies. (in Persian).
6. Guercini, S. (2014). New qualitative research methodologies in management. *Management Decision*, 52(10), 1-19.
7. Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2010). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
8. Joost W van den Berg, Christel P M Verberg, Albert J J A Scherpbier, A Debbie C Jaarsma, Onyebuchi A Arah, & Kiki M J M H Lombarts (2018). Faculty's work engagement in patient care: impact on job crafting of the teacher tasks. *BMC Medical Education*, 18(1), 312.
9. Kawamura, K., Shimada, A., & Morioka, I. (2021). Relationship between work improvement and work engagement in financial industry: Examination based on the level of sense of coherence. *Nihon Eiseigaku Zasshi*, 76(0). doi: 10.1265/jjh.21005.
10. Kitapci, H., Aydin, B., & Celik, V. (2012). The effects of organizational learning capacity and innovativeness on financial performance: An empirical study. *African Journal of Business Management*, 6(6), 2332-2341.
11. Kokbi Saghi, F., Qolipour, S., & Pirannejad, A. (2017). A relational study of positive involvement in work and knowledge productivity of the workforce with the mediating role of organizational structure. *Journal of Public Management Research*, 11(39), 229-247. (in Persian).
12. Mir Miran, S. J. (2010). Creativity and innovation (individual, group, organizational). Editor Tahere Khatami Dost, Tehran.
13. Patil, M. R., & Mulimani, C. F. (2020). Improving Police Efficiency. *Our Heritage*, 68(1), 813-819.
14. Piroz, P., Pemant., Zareshokofeh, M., & Mehdizadeh Rostam, M. M. (2019). Investigating the impact of employee engagement with professional development. The Second International Conference on Innovation in Business Management and Economics. (in Persian).
15. Rezai Dolatabadi, H., Baharestan, O., & Mohammadi, S. M. (2013). Analysis of the relationship between organizational learning culture, innovative culture and innovation in Kerman food industries (case study: Zamzam, Oil and Pegah companies of Kerman). *Abankar and creativity in Humanities*, 2(3). (in Persian).
16. Safari, O., Safari, Gh., & Hosseini, F. (2017). The study of organizational learning and psychological empowerment of employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. *Human Capital Empowerment Magazine*, Shamah 2, 1, 97-102. (in Persian).
17. Westerlund, M., & Rajala, R. (2010). Learning and innovation in interorganizational network collaboration. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25(6), 435-442.
18. White, M., Wells, J. S. G., & Butterworth, T. (2014). The impact of a large-scale quality improvement programme on work engagement: Preliminary results from a national cross-sectional survey of the 'Productive Ward' a Nursing & Midwifery Planning & Development Unit. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 1634-1643.



## Research Paper

### **A study of job involvement and organizational innovation with regard to the role of organizational learning moderator**

**Gholamreza Safari\***: Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Department of Education, Noorabad Mamsani, Iran.

**Mohammad Niknam**: Department of Education, Noorabad Mamsani, Iran.

#### ARTICLE INFO

**Received:** 2023/04/29

**Accepted:** 2023/05/19

**PP:** 17-26

Use your device to scan and read  
the article online



**Keywords:** Job engagement, organizational learning, organizational innovation, Fars Sports and Youth Directorate.

#### Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between job conflict and organizational innovation with regard to the role of organizational learning moderator in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research included all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people, of which 93 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard conflict questionnaires. The career of Ghanbari et al. (2004), the questionable organizational learning of Nifa (2001) and the organizational innovation of Ismail et al. (2002) were. Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results showed that there was no positive and significant relationship between job involvement and organizational innovation regarding the role of organizational learning moderator ( $P \leq 0.01$ ).

**Citation:** Safari, Gh R; Niknam, M.(2022): **A study of job involvement and organizational innovation with regard to the role of organizational learning moderator**, Journal of Innovation Management, Vol 2, No 4, PP: 17-26.

\*. Corresponding author: Gholamreza Safari, Email: [safari.gholamreza@yahoo.com](mailto:safari.gholamreza@yahoo.com)