بررسی توان انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی

سید احمد هاشمی[۱]، سید یعقوب میر کتولی[۲]*، محمد مهدی صادق نژادان[۳]

(*ehosenzade@gmail.com)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی بر اساس انگیزش شغلی در کارکنان سازمان ثبت احوال بود. نمونه شامل ۱۵۹نفر از جامعه مذکور که به روش نمونه گیري تصادفي ساده انتخاب شدند. جهت گردآوري داده ها از پرسشنامه هاي انگیزش شغلی رابینسون، خودکارآمدی شغلی ریگز و کنایت و توصیف رفتار کارآفرینانه پیرس، کرامر و رابینز استفاده شد. پژوهش حاضر همبستگي از نوع تحلیل متعارف بود. تحلیل داده ها با استفاده از آنالیز واریانس چند متغیره نشان داد که انگیزش شغلی پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی هستند و قویترین رابطه بین بین انگیزش شغلی و خودکارآمدی شغلی وجود دارد.

واژه‌هاي كليدي: انگیزش شغلی، خودکارآمدی شغلی، کارآفرینی سازمانی.

۱- مقدمه

دنیای کنونی با شتاب فزاینده ای در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره وری و پاسخگویی را برای بقا و موفقیت سازمانها بیشتر می کند. سازمان ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و رکن اصلی یا مرگ سازمانهاست. و بی شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت کنند (حسینی، زادبیان، همایی و موسوی، ۱۳۸۸).

کارآفريني سازماني در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابي براي بسیاري از سازمانها به ویژه سازمانهاي بزرگ است. ساختار سازماني مناسبترین فضا براي ایجاد کارآفريني در سازمان است و پس از تعهد مدیریت به مفهوم کارآفرینی در درون سازمان، گام بعدی تعیین ساختاری مناسب کارآفرینی می باشد. ساختاری که موجبات بروز و ظهور کارآفرینی را درسازمان فراهم آورد (سیفی سالدهی، ۱۳۸۹)

بقا و رشد سازمان ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان هایی می توانند ضرورتها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائما متغیر ادامه دهند که بر بالا بردن انگیزش شغلی کارکنان تمرکز و تاکید کنند.

امروزه یکی از اهداف بزرگ تمامی سازمان ها رسیدن به بالندگی سازمانی به منظور ارتقاء سوددهی و رضایت شغلی می باشد، این امر اهمیت انگیزش شغلی و پیشرفت را در تک تک افراد سازمان به وضوح نشان می دهد. لذا ایجاد شرایط مناسبی که افراد بتوانند در آن بر انگیزش خویش بیافزایند و در ارتقاء شخصی و سازمانی خود در تلاش باشند اهمیت زیادی دارد.

از طرفی ریشه بسیاری از رفتارهای نوآورانه انسان و توسعه کارآفرینی سازمانی در محیط کار را تحت تاثیر قرار دهد، وجود انگیزش شغلی در بین کارکنان است. انگیزش شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که باعث افزایش کارآیی و باور افراد به کارآمدی شان در شغل و نیز احساس رضایت فردی می شود. محققان معتقدند، اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند در این حالت فرد از شغلش راضی است (رحیم دشتی، ۱۳۹۱). ترکیبی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی، مانند حقوق و مزایا و روابط

۱- دانشیارگروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد واحد امارات.

۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تطبیقی توسعه، دانشگاه آزاد واحد امارات.

محیط کاری، سبب می شود فرد از شغلش راضی باشد. براي كارآيي يک سازمان، انگيزش كاركنان، رضايتي كه از شغل خود حاصل مي كنند و دامنه تعهد آن ها به سازمان بسيار مهم است (دارابی،۱۳۹۰).
خودکارآمدی شغلی کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خودکارآمدی بندورا کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد. مفهوم خود کارآمدی به طور وسیع در زمینه های بهداشتی، کلینیکی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می رود. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تاثیر می گذارند (پاجارس، ۲۰۰۲؛ آرشاد، جاوید و نواز ،۲۰۱۲)
هاشمی و همکاران (۱۹۳۱) بیان می دارد؛ به دلیل تحولات سریع اقتصادی، ضمنی و فرهنگی در چند دهه اخیر و نیاز کشور به تقویت ساختارهای دانایی محور و تولید ثروت از دانش، احتیاج به یک بستر سازه مناسب جهت تولید ملی به شدت احساس می شود. پرداختن به مقوله کارآفرینی و تربیت و آموزش دانش آموختگان که دارای توانایی ها و مهارت های لازم برای راه اندازی یک کسب و کار مناسب باشند از وظایف اصلی دولت محسوب می شود که می تواند تولید ملی را افزایش دهد.
صمد (۲۰۱۱) تحقیقی در ارتباط با رابطه تعهد سازمانی با عملکرد کاری و همچنین اثر رضایت و انگیزش شغلی بر این رابطه را در شرکتهای تولیدی مالزی انجام داده است. نتایج با استفاده از روش رگرسیون نشان داد که مولفه های انگیزشی رضایت شغلی اثر تعدیل کننده بر رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی داشتند که منجر به افزایش خودکارآمدی کارکنان در شغلشان می شد.
طبق تحقیقات هافمن و اسکراو ،(۲۰۰۷) افراد با باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس ها و موانع پریشان می شوند. در مقابل افراد با باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات تحمل بیشتری از خود نشان می دهند.
لمسا(۲۰۰۸)؛ لی و چوی(۲۰۰۳)؛ گاه گوآن گان (۲۰۰۶)؛ مگدادی(۲۰۰۵)؛ کنی (۲۰۰۶) و توماس (۲۰۰۶) در همین
راستا به نتایج مشابهی دست یافتند.
میر حیدری، سیادت، هویدا و عابدی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران و نیز بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و هرچه سطح یادگیری سازمانی و انگیزش و رضایت از شغل بالاتر باشد خودکارآمدی شغلی نیز افزایش می یابد.
نوربخش و توکلی(۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری مناسب در ارتقای یادگیری در شرکتهای تعاونی تولیدی شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری و ارتقای یادگیری فردی و افزایش انگیزش کاری کارکنان و نیز یادگیری سازمانی و انجام فعالیتهای نوآورانه و بهبود احساس توانمندی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
صفاری، ایازی و دعایی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند پرداختند. نتایج نشان داد که بین رضایت از ماهیت کار و انگیزش شغلی، سبک رهبری مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی با فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روشهای نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد.
در عصر حاضر كه تغيير و تحولات محيطي از مهمترين چالشهاي فراروي سازمانها به شمار ميرود، بهره گيري مناسب از استعدادها و تواناييهاي افراد در تدوين چارچوبها و الگوهاي فكري جديد، شناسايي الگوهاي فكري جديد، شناسايي نيازهاي واقعي مشتريان و بهبود مستمر خدمات و فراورده هاي توليدي و بطور كلي ايجاد و توسعه انگيزش شغلی در جهت ارتقا باور افراد به خودکارآمدی شان و رسیدن به کارآفرینی سازمانی اهميت فزايندهاي پيدا كرده است. لذا با توجه به اهمیت مطالب فوق پژوهش حاضر به دنبال پاسخ علمی به این سوالات است که: آیا انگیزش شغلی پیش بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان می باشند؟

۲- روش پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف از نوع كاربردي و از نظر روش از نوع تحقيقات همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی بوده است. جامعه آماری در این تحقیق، شامل کارکنان سازمان ثبت احوال که نمونه ای

به حجم ۱۵۹ نفر را به شکل تصادفی انتخاب گردید. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه انگیزش شغلی (رابینسون ،۲۰۰٤) با 11ماده در یک مقیاس ٥درجه ای « کاملاً موافقم تا کاملا مخالفم» و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸٤)؛ پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (ریگز و نایت (۱۹۹٤) که دارای 31ماده در طیف پنج درجه ای از کاملا مخالف تا کاملا موافق و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۸) و پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه (پیرس، کرامر و رابینز (۱۹۹۷) و دارای 6 ماده در طیف پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت از (کاملا مخالفم تا کاملا موافقم) و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱) می باشد. برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار spss و روش های آماری آنالیز واریانس چند متغیره استفاده شد.

۳- یافته های پژوهش

در ابتدا ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای تحقیق بررسی می شود؛

جدول ۱: ضریب همبستگی متغیرها

متغیر	۱	۲	۳
انگیزش شغلی	۱	-	-
خودکارآمدی شغلی	۰/۲۰۳	۱	-
کارآفرینی سازمانی	۰/۲۴۱	۰/۳۷۶	۱

مطابق جدول ضرایب همبستگی دو متغیری در سطح آماری کمتر از ۰/۰۵ معنی دار هستند.

برای سنجش میزان تاثیرپذیری توام دو متغیر خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته از متغیر مستقل انگیزش شغلی از آزمون مانووا استفاده می شود؛

با در نظر گرفتن مدل زیر برای این بخش داریم؛

$$(y_1, y_2) = ax + b + \varepsilon$$

بطوریکه در معادله رگرسیونی فوق y_1, y_2، نماد متغیر وابسته (خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی) و a بردار ضریب معادله رگرسیونی، x نماد متغیر مستقل انگیزش شغلیو b بردار عرض از مبدأ خط رگرسیونی و ε نماد بردار خطای برآورد مدل می باشد.

لذا در ادامه آزمون مانوا گزارش می شود؛

جدول۲: جدول (۲۶) شاخص های آزمون واریانس چند متغیره

آزمون / شاخص	مقدار	نسبت F	درجه آزادی	سطح معنی داری
اثر پیلایی	۰/۱۱۴	۵/۳۰۱	۲	۰/۰۰۰
لامبدای ویلکز	۰/۵۸۶	۵/۵۹۲	۲	۰/۰۰۰
اثر هتلینگ	۰/۱۶۱	۴/۹۴۷	۲	۰/۰۰۰
بزرگترین ریشه روی	۰/۰۹۷	-	-	۰/۰۰۰

در جدول فوق نتایج آزمون هاي اثر پیلایی، لامبداي ویلکز، اثر هوتلینگ و بزرگترین ریشه روي گزارش شده است. هر چهار آزمون گزارش شده براي بررسی معنی داري تحلیل واریانس چند متغیري استفاده می شوند. پرکاربرد ترین آزمون که در بیشتر گزارشات ارائه می شود لامبداي ویلکز است و قویترین آزمون نیز که نسبت به عدم برقراري پیش فرض‌ها مقاوم است اثر پیلایی می باشد. در مواقعی که تمامی شرایط برقرار است و حجم نمونه ها نیز برابر است نتایج هر چهار آزمون شبیه و نزدیک به هم می باشد. اثر پارامتر عرض از مبدأ و اثر متغیر انگیزش شغلی با ازای تمام آزمون ها (P-value <۰/05) تائید می شود.

و در نهایت جدول آنالیز واریانس چندطرفه برای مدل ارائه می شود؛

جدول۳: آنالیز واریانس چند متغیره: پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی با انگیزش شغلی

منبع تغییرات	متغیر وابسته	آماره F	سطح معنی داری	مجذور اتای جزئی	قدرت مشاهدات	ضریت تعیین توام(تعدیل شده)
مدل	خودکارآمدی شغلی	۱۸/۲۶۸	۰/۰۰۰	۰/٦۳۹	۱	۰/٦۳۹(۰/٦۰٤)
	کارآفرینی سازمانی	۱۷/۲٦٦	۰/۰۰۰	۰/٦۲٦	۱	۰/٦۲٦ (۰/٥۹۰)

عرض از مبدأ	خودکارآمدی شغلی	۱۵۲۶۶/۵۷۹	۰/۰۰۰	۰/۹۷۹	۱	
	کارآفرینی سازمانی	۱۵۳۰۲/۵۰۴	۰/۰۰۰	۰/۹۷۹	۱	

مطابق جدول فوق با توجه به اندازه آماره F اثرات متغیر مستقل (انگیزش شغلی) در دو متغیر وابسته خودکارآمدی شغلی و در سطح ٥ درصد معنی دار می باشد. اما برای رتبه بندی این دو متغیر از نظر اندازه تاثیر پذیری از سه مقیاس مجذور اتای جزئی، قدرت مشاهدات و ضریب تعیین توام تعدیل شده استفاده می شود که هر سه اندازه تاثیر را برای هر یک از متغیرها از متغیر مستقل اندازه می گیرند، اندازه آماره مجذور اتای جزئی برای خودکارآمدی شغلی(۰/٦۳۹) و کارآفرینی سازمانی (۰/٦۲٦) می باشد و مقیاس قدرت مشاهدات نیز خودکارآمدی شغلی(۱) و کارآفرینی سازمانی (۱) را چنین برآورد کرده است و اندازه ضریت تعیین تعدیل شده برای خودکارآمدی شغلی(۰/٦۰٤) و کارآفرینی سازمانی (۰/٥۹۰) بدین ترتیب می باشد. لذا می توان گفت که، انگیزش شغلی پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی هستند و قویترین رابطه بین انگیزش شغلی و خودکارآمدی شغلی وجود دارد.

۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که به طور کلی انگیزش شغلی پیش بینی کننده های خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بودند.

قویترین رابطه بین انگیزش شغلی و خودکارآمدی شغلی وجود داشت. این یافته با یافته های آرشاد و همکاران (۲۰۱۲) صمد (۲۰۱۱)، ایمران و ریزوی (۲۰۱۱)، چی چانگ و همکاران (۲۰۱۱)، یاکل (۲۰۰۹)، حاجی پور و کرد (۱۳۹۰) و نوربخش و توکلی (۱۳۸۹)، همخوانی دارد.

در تبیین این یافته باید به این نکته اشاره کرد که انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیتهای متفاوت بهصورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خود ارزشیابی ها همواره در موقعیتهای کاری تأثیری نیرومند بر بهزیستی، انگیزش، رفتار و عملکرد کارکنان داشته اند. دو سازه مهم از میان سازه های خود ارزشیابی، خودکارآمدی و عزت نفس می باشند که هر دو به عنوان صفات تعمیم یافته و نیز صفاتی که خاص هر تکلیف می باشند، در نظر گرفته شده اند، در نتیجه با استفاده از تکنیک های افزایش انگیزش شغلی می توان باور افراد را در ارتباط با تکالیف شغلی شان تحت تأثیر قرار داد و در نهایت خودکارآمدی شغلی در سازمان را پیش بینی کرد.

در نتیجه می توان گفت انگیزش شغلی از خلاقیت، ایده ها و دانش جدید حمایت می کند و توانایی درک و استفاده از آنها را افزایش می دهد در نتیجه منجر به توسعه کارآفرینی سازمانی می گردد.

بطور کلی نتیجه گرفته می شود در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطي از مهمترين چالشهاي فراروي سازمانها به شمار ميرود، بهره گيري مناسب از استعدادها و تواناييهاي افراد در تدوين چارچوبها و الگوهاي فكري جديد، شناسايي الگوهاي فكري جديد، شناسايي نيازهاي واقعي مشتريان و بهبود مستمر خدمات و فراوردههاي توليدي و بطور كلي ايجاد و توسعه انگيزش شغلی در جهت رسيدن به كارآفرينی سازمانی اهميت فزايندهاي پيدا كرده است. سازمانها براي مؤثر بودن، نياز به افرادي آيندهنگر دارند كه بدانند چه كارهايي بايد انجام شود تا بتوانند به راحتي با كساني كه گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار كرده، خود و سازمانشان را براي رويارويي با چالشهاي فردا آماده كنند. راه حل مشكلات آينده در استفاده از ابزارهايي نيست كه به آنها عادت كرده ايم، بلكه در ابزارهايي مانند تشويق و حمايت مديريت عالي از فعاليتهاي خلاق و نوآور كاركنان است كه تاكنون كمتر از آنها استفاده شده است.

مراجع

۱. حاجی پور، ب. و کرد، م.، اثرات پیمان های راهبردی بر روابط بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد مالی شرکت. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و یکم، شماره ۶۴، ۱۳۹۰.
۲. حسینی، م.، زادبیان، م.، همایی، ر. و موسوی، ز.، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی اصفهان. نشریه مدیریت ورزشی، شماره 2، ۱۳۸۸.
۳. دارابی، ف.، مقایسه فرسودگی شغلی، سلامت سازمانی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری بین پرسنل بهداشت با درمان دانشگاه علوم پزشکی ایلام. پایان نامه کارشناسي ارشد روان شناسي، دانشگاه آزاد اسلامي واحد اهواز. ۱۳۹۰.

۴. رحیم دشتی، س.، بررسي رابطه بين سبک هاي مختلف رهبري مديران و عدالت سازماني با انگيزش شغلي در شرکت ملي حفاري ايران. پايان نامه کارشناسي روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامي واحد اهواز. ۱۳۹۱.
۵. سیفی سالدهی، م. ه.، بررسی رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی درسازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایاننامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۸۹.
۶. صفاری، پ.، ایازی، ص.، دعایی، م.ع.، بررس یعوامل مرتبط با رضایت شغلي و رابطه آن با جو سازماني در بين کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. فراسوي مديريت، ۱۳۸۹.
۷. میرحیدری، ا.، سیادت، س. ع.، هویدا، ر. و عابدی، م. ر.، رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره۲، ۱۳۹۱.
۸. نوربخش، م. و توکلی، س.، نقش رهبری مناسب در ارتقای یادگیری در شرکتهای تعاونی تولیدی شهر تهران. مجله تعاون، سال ،21شماره ،3، ۱۳۸۹.
۹. هاشمی، س.ا.، عباسی، ا.، هاشمی، س.م.، تبیین نقش دانشگاه در کارآفرینی در جهت تولید ملی، همایش بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، ۱۳۹۱.

10. Arshad, A., Javaid, B., & Nawaz, R., Impact of organization climate, organization justice and organization learning on organization citizenship. Department of Business Administration Punjab University Gujran Wola Campus. 2012.
11. Chi-cheng, C., Tsai, C., & Chen, M., The organizational citizenship bahaviors and organizational Commitments of organizational members influences the effects of organizational, learning. International Journal of Trade, Economics and fnance, 2(1), 61-66.2011.
12. Gohguangan. A., Knowledge management practices in multimedia super corridor status companies in Malaysia: University of Southern Queensland,PP.1-164. 2006.
13. Homan, B., & Scrowe, A. (2007). The influence of self-e cacy and metacognitive., Contemporary Educational Psychology doi:10.1016/j.cedpsych.2007.07.002.
14. Imran, M., & Rizvi, S. H. M. , Impact of organizational learning of organizational performance. In ternational Journal of Academic Research, 3(4), 424-427. 2011.
15. Kenny, J., Strategy and the learning organization : A maturity model for the formation of strategy. School of Education , University of Tasmania , Launceston, Tasmania , Australia ,2006.
16. Lamsa, T. و Knowledge creation and organizational learning in communities of practice : An empirical analysis of a health care organization. University of Oulu Thesis, 10-20.۲۰۰۸.
17. Lee, H. & Choi, B., Knowledge enablers, processes and organizational performance: An integrated view and empirical examination. Journal of Management Information Systems, 20(1), 179-228. 2003.
18. Migdadi , M. , An integrative view and empirical examination model for the formation of strategy. School of Education , University of Wollongong.2005
19. Pajares , A., Overview of social cognitive theory and of self-effcacy. Retreived month day, year, from http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html. 2002
20. Pearce, J. A., Kramer, T. R., & Robbins, K. , Entrepreneurial behavior on subordinates. Journal of Business Venturing Effects of Managers, 12, 160–147.1997.
21. Riggs, M., & Knight, P. A. , The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. Journal of Applied Psychology, 79, 755–766. 1994.
22. Samad, S. , The effects of job satisfaction on organizational commitment and job perfor mance relationship: A case of managers in Malaysia's Manufacturing companies. European Journal of Social Sciences, 18(4), 602-611.2011.
23. Thomas, K. & Allen, S., The learning organization: a meta-analysis of themes in literature. The Learning Organization, 13 (2), 123-39. 2006.
24. Yukl, G. , Leading organizational learning : Reflections on theory and research. The Leader ship Quarterly, 20(1), 49-53. 2009.