

نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده در رابطه بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی

فاطمه جنگی نیا^۱

مریم صفری*^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۰۱

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده در ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی بوده است. روش تحقیق از نوع توصیفی و هدف آن کاربردی بود و روش گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی و ابزار پرسشنامه بوده است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی، کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان با تعداد ۷۵۶ نفر بوده است. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد و حجم نمونه از طریق جدول مورگان تعداد ۲۷۶ نفر می باشد. این تحقیق بر اساس پرسشنامه ها جمع آوری شده و همچنین کلیه ی این تجزیه و تحلیل ها به وسیله ی نرم افزار SPSS22 و SMART PLS انجام گردیده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که در سطح ۹۵٪ بین شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد؛ بین شادکامی و قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط معنی داری وجود دارد؛ بین قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی ارتباط معنی داری وجود دارد؛ و همچنین قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند که نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان می دهد که فرضیه های تحقیق مورد تایید می باشد.

کلیدواژه‌ها: شادکامی، رفتار شهروندی سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده، آموزش و پرورش.

^۱ ، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. fatemeh_janginia@yahoo.com
^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. (نویسنده مسئول) Safarimaryam2009@gmail.com

۱- مقدمه

تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، سازمان ها را ناگزیر به بازاندیشی و باز آفرینی روش ها، الگوها و افکار خود در مورد نیروی انسانی نموده است. بطوری که توجه به نیروی انسانی در سازمان ها طی سال های اخیر، بخشی از زمان و سرمایه سازمان های پیشرو را به خود اختصاص داده است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. لازمه موفقیت سازمانها در دنیای امروز، برخورداری از کارکنانی است که از وظایف معمول خود فراتر رفته و نمایشی از رفتارهای شهروندی سازمانی را ارائه دهند. رفتار شهروندی در سازمان ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و کارکرد شده است، همچنین هزینه ها را کاهش و تمایل کارکنان به شرکت در تصمیم گیری ها را افزایش می دهد بنابراین از جمله مشکلات اساسی ناشی از فقدان رفتار شهروندی در سازمان های آموزش محور این است که در صورت عدم بروز رفتار شهروندی، کارکنان ضمن آن که منفعی همچون بهره وری بیشتر، و بهبود کیفیت زندگی کاری را از دست می دهند، نمی توانند در جهت ایجاد رضایت و اثربخشی بیشتر گام مهمی بردارند.

چالش رقابت جهانی اهمیت مفاهیمی مثل رفتار شهروندی سازمانی، شادکامی، یادگیری و پاسخ گویی انعطاف پذیر به تغییرات ماندگار را برجسته می کند. سازمان ها حوزه های جدید برای مزیت رقابتی را دنبال می کنند. منابع انسانی مهم ترین عامل ایجادکننده مزیت است که به راحتی توسط رقبا قابل تقلید نیست و برای هر سازمان خاص است. رفتارهای کار مثل رفتارهای شهروندی سازمانی توجه زیادی را به عنوان مؤثرترین عامل سازمانی به خود جلب کرده است (ارکوتلو؛ ۲۰۱۴). رفتار شهروندی سازمانی در ابتدا به عنوان رفتارهای شغلی که اختیاری هستند تعریف می شد. رفتارهای شهروندی سازمانی به اثربخشی سازمانی کمک می کند. نمونه هایی از رفتار شهروندی سازمانی ممکن است شامل کمک به همکاری که غایب است، داوطلب شدن برای خدمت اضافه در هنگام نیاز، اقدام برای بهبود رویه و حل و فصل اختلافات غیر سازنده بین افراد باشد. بسیاری از مطالعات اولیه بر نگرش های کار به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز می باشند. از میان ساختارهای نگرشی می توان به رابطه رفتار شهروندی با شادکامی، برداشت از ادراک عدالت و یادگیری سازمانی درک شده اشاره کرد (برگرون؛ ۲۰۱۵).

¹ Erkutlu

² Bergeron

یادگیری به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه با توجه به نقش همه جانبه سازمان های دولتی در زندگی اجتماعی انسان ها، نقش یادگیری در سازمان ها پیش از پیش آشکارتر شده است و رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (بهلولی زیناب و همکاران، ۱۳۹۳).

شادکامی در محل کار مهمترین جزء رفتار شهروندی سازمانی می باشد. روانشناسان بر این باورند که افراد شاد ارتباطهای خود را مثبت ارزیابی می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، احساس امنیت بیشتری دارند، مشاغل مورد علاقه خود را می یابند، حس همکاری و کمک به دیگران دارند و نهایتاً از خود رفتار شهروندی سازمانی بروز می دهند (محمدخوانی و همکاران، ۱۳۹۱). شادکامی عبارت است از بودن در حالت خوشحالی و سرور یا دیگر هیجانهای مثبت، یا عبارت است از: راضی بودن از زندگی خود. البته وی معتقد است که علاوه بر این دو جزء، یعنی عواطف مثبت و رضایت، جزء سومی نیز وجود دارد که عبارت است از: فقدان افسردگی و اضطراب یا دیگر عواطف منفی. سه مولفه در نظر گرفته شده برای شادکامی در این تحقیق شامل رضایت شغلی، مشارکت شغلی و تعهد عاطفی (والینا و همکاران، ۲۰۱۷).

رفتار شهروندی سازمانی سازمانی برای هر سازمانی مهم است چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی چون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره وری سازمانی ارتباط دارد. پژوهش ها حاکی از آن است که تحقق ابعاد رفتار شهروندی سازمانی؛ ارتقاء روابط مثبت در میان کارکنان، فراهم کردن شرایط لازم برای ابداع و نوآوری، کمک به استفاده اثربخش از منابع کمیاب، سهیم شدن در مسئولیت سنگین ناظران، بهبود خدمت به مشتری، حفظ تعادل درونی سازمان، و بهبود بهره وری، عملکرد و اثربخشی سازمانی را به دنبال خواهد داشت (کلمنت و واندربرگ، ۲۰۱۳) اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش بینی عوامل ایجاد کننده این رفتارها متمرکز بوده اند. در این زمینه متغیرهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، روابط رهبر- پیرو و ... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند. رفتار شهروندی سازمانی همچنین در ادراک مشتری از کیفیت خدمات، رضایت، نیت رفتاری و وفاداری اهمیت خاصی دارد.

رفتار شهروندی سازمانی نیز از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی موجب بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیت ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و تعالی کیفیت عملکرد کارکنان می شود.

با توجه به مطالب مطرح شده سوال اصلی تحقیق اینگونه می باشد که؛ آیا بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان با توجه به نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط معنی داری وجود دارد؟

۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه رفتار شهروندی سازمانی را در آموزش و پرورش نمایان می سازد این است که همواره در سازمان های آموزشی ، رفتارهای خاصی را می طلبد که در برخی موارد با رفتارهای سازمان در بخش های دیگر متفاوت می باشد و می تواند تأثیر بسزایی در بهبود وضعیت آموزشی کشور و تسهیل آن داشته باشد. سازمان های امروزی نیاز به انعطاف پذیری برای موفقیت و مواجهه با رقبا دارند، بنابراین از جمله مشکلات اساسی ناشی از فقدان رفتار شهروندی در سازمان های آموزش محور این است که در صورت عدم بروز رفتار شهروندی، کارکنان ضمن آن که منافی همچون بهره وری بیشتر، و بهبود کیفیت زندگی کاری را از دست می دهند، نمی توانند در جهت ایجاد رضایت و اثربخشی بیشتر گام مهمی بردارند (پاک نیت و جاویدی، ۱۳۹۵).

افرادی که رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز میدهند، کمتر سازمان را ترک میکنند. از سوی دیگر طبیعی است که کاهش نرخ ترک خدمت در هر سازمانی میتواند باعث عملکرد بهتر و اثربختر سازمان باشد و به این ترتیب میتوان یکی از مکانیسم های عمل رفتارهای شهروندی سازمانی در افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان را، کاهش نرخ ترک خدمت دانست (سالاروند و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند (والینا و همکاران، ۲۰۱۷).

۳- ادبیات و پیشینه

در این قسمت به ادبیات و پیشینه تحقیق می پردازیم:

۱-۳- شادکامی:

شادکامی عبارت است از بودن در حالت خوشحالی و سرور یا دیگر هیجانهای مثبت، یا عبارت است از: راضی بودن از زندگی خود. البته وی معتقد است که علاوه بر این دو جزء، یعنی عواطف مثبت و رضایت، جزء سوم نیز وجود دارد که عبارت است از: فقدان افسردگی و اضطراب یا دیگر عواطف منفی (آرگیل، ۲۰۱۴). به نظر برخی از محققین سه جزء اساسی شادکامی عبارت اند از: هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانهای منفی از جمله افسردگی و اضطراب. برخی دیگر از محققین دریافتند که روابط مثبت با دیگران، هدفمند بودن زندگی، رشد شخصی، دوست داشتن دیگران و طبیعت نیز از اجزاء شادکامی هستند. یکی از موضوعات مرتبط با شادکامی، وجود شبکه‌ی حمایتی است، به این دلیل مایرز و داینر میگویند وقتی از مردم پرسیده شود که فرد شادکام چه کسی است، در پاسخ به شبکه‌ی حمایتی از روابط در یک فرهنگ اشاره می‌کنند که به تفسیری مثبت و خوش بینانه از رویدادهای روزمره‌ی زندگی می‌انجامد. بنابراین، یکی از اجزای مهم شادکامی، جزء شناختی آن است (لائوس و لیاومیرسکی، ۲۰۱۷). افراد شادکام کسانی هستند که در پردازش اطلاعات سوگیری دارند؛ یعنی، اطلاعات را به گونه‌ی پردازش و تفسیر می‌کنند که به خوشحالی آن‌ها می‌انجامد. بنابراین، شادکامی مفهومی است که چندین جزء اساسی دارد. نخست آنکه جزئی عاطفی و هیجانی دارد که باعث می‌شود فرد شادکام همواره از نظر خلقی شاد و خوشحال باشد. دوم آنکه جزئی اجتماعی دارد که گسترش روابط اجتماعی را به دنبال دارد و سوم آنکه جزئی شناختی دارد که موجب می‌گردد فرد شادکام نوعی تفکر و نوعی پردازش اطلاعات ویژه‌ی خود داشته باشد و وقایع روزمره را طوری تعبیر و تفسیر کند که خوش بینی وی را به دنبال داشته باشد. شادکامی را متغیری می‌دانند که پایه‌ی شخصیتی دارد. در ملت‌ها و فرهنگ‌های گوناگون، در محیط‌ها و موقعیت‌های اجتماعی مختلف، مردم در زمینه‌ی شادکامی با هم متفاوت اند و این تفاوت‌ها پایدار است (اسماعیلی فر و همکاران، ۱۳۹۵).

شادکامی ذهنی عبارت است از ارزیابی های شناختی و هیجانی فرد از زندگی اش. این ارزیابی از سویی واکنش های هیجانی به حوادث و در سویی دیگر قضاوت های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در برمی گیرد. بنابراین، شادکامی ذهنی مفهوم وسیعی است که تجربه هیجان های مطلوب، سطوح پایین هیجان های منفی و رضایت بالا از زندگی را در برمی گیرد. شادکامی ذهنی، در ادراکات و ارزیابی های افراد از زندگی شان در ابعاد هیجانی، عملکردهای روان شناختی و اجتماعی، منعکس می شود. جزء هیجانی شادکامی ذهنی شامل دو مؤلفه شادکامی و رضایت از زندگی است (مهدی زاده و همکاران، ۱۳۹۵). شادکامی عبارت از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجانان مثبت، راضی بودن از زندگی خود و فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجانان منفی. شادی از نظر کارکردی اهمیتی دوگانه دارد: از یک طرف، شادی احساس مثبتی است که از حس ارضا و پیروزی حاصل می شود. زمانی که به صورت درونی احساس مثبت می شود، شادی زندگی را خوشایند می کند. بنابراین خوشایندی شادی، تجربه های زندگی غیرقابل اجتناب ناکامی، ناامیدی و در مجموع عواطف منفی را بی اثر می سازد. از طرفی شادی اشتیاق انسان ها را برای پرداختن به فعالیت های اجتماعی آسان می کند. بنابراین شادی ابراز شده، چسب اجتماعی است که روابط را به یکدیگر می چسباند (خسروی، ۱۳۹۴). انسانی که دارای احساس شادکامی است، از نظر دیگران، به عنوان فردی بشاش و سرزنده شناخته شود و در مناسبات اجتماعی نیز بتواند راحت تر با دیگران ارتباط برقرار کند. همچنین از بعد شناختی نیز چنین فردی، نگرش مثبتی نسبت به دنیای پیرامون خود دارد و اتفاقات و رویدادهای اطراف خود را با دیدی خوش بینانه می نگرد (لائوس و لیاومیرسکی، ۲۰۱۷).

۲-۳- رفتار شهروندی سازمانی :

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (والینا و همکاران، ۲۰۱۵).

باتمن و اورگان^۱ برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را رفتارهای سودمندی می‌دانند که در شرح شغل کارکنان قید نشده است اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایف خود به نحوی مشهود از خود بروز می‌دهند. اورگان و همکارانش طرح رفتار

^۱ Batman & Organ

شهروندی سازمانی را به مثابه بخشی از پژوهش های جاری معرفی کرده اند که درصددند روابط متعادلی را بین نگرش های کارکنان و عملکرد کاری ایجاد نمایند (میگوئل؛ ۲۰۱۵). باتمن و همکارانش بیان کرده اند که در دهه ی اخیر رفتار شهروندی سازمانی، ساختار اصلی رشته های روانشناسی و مدیریت را تشکیل می دهد و توجه زیادی را به خود جلب کرده است. تقریباً ۳۱ شکل متفاوت از رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. این رفتارها ساختارهای اجتماعی سازمان را به اصطلاح روغن کاری می کنند و انعطاف پذیری مورد نیاز را برای فعالیت نمودن از طریق رویدادهای پیش بینی نشده فراهم می سازد و همچنین کارکنان یک سازمان را در سازگاری با شرایط بهت انگیز وابسته به یکدیگر کمک می کند (کلیفتون^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

واژه ی رفتار شهروندی سازمانی در دو مفهوم بیان می شود:

- رفتارهای کمک کننده نظیر وقت شناسی و انجام دادن امور فراتر از وظایف رسمی سازمانی.
 - پرهیز از رفتارهایی که ممکن است به سازمان و یا افراد دیگر آسیب بزند نظیر اجتناب از سرزنش دیگران به خاطر چیزهای کم اهمیت (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).
- بررسی های فرا تحلیلی در خصوص ارتباط بین رفتار شهروندی و عوامل تأثیرگذار بر آن بیانگر این واقعیت است که سه عامل بر رفتار شهروندی کارکنان تأثیرگذار بوده است (ابراهیم زاده، ۱۳۹۶):

-ویژگی های فردی

پژوهش های اولیه که ویژگی های فردی را مورد توجه قرار می دهد، بر دو محور اصلی متمرکز است: اولاً این عامل کلی مؤثر بر روحیه را اورگان و ربان ۱۹۹۵ به عنوان زیربنای رضایت کارکنان، تعهد سازمانی، ادراک از عدالت و ادراک از حمایتگری رهبری تلقی می کنند و ثانیاً تحقیقات محققان نشانگر ارتباط معنادار آن ها با رفتار شهروندی سازمانی است که بیانگر اهمیت این متغیرها در تعیین کنندگی رفتار شهروندی سازمانی است.

-ویژگی های سازمانی

روابط بین ویژگی های سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تا اندازه ای دارای به هم ریختگی است. به گونه ای که نه رسمیت سازمانی، انعطاف ناپذیری سازمانی، حمایت ستادی و نه فاصله فضایی، ارتباط مستمری با رفتارهای شهروندی سازمانی نداشته اند. ولی بهر حال مؤلفه همبستگی گروهی با

¹ Miguel

² Clifton

تمام مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی دارای ارتباط مثبت بوده است و حمایت سازمانی درک شده با نوع دوستی کارکنان ارتباط معناداری داشته است.

-ویژگی های رهبری

دسته دیگر عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی که شامل رفتارهای رهبری است. در قالب دو دسته رفتارها تقسیم شده است که عبارت اند از: رفتارهای رهبری تحول آفرین (رفتارهای تحولی اساسی، تعیین چشم انداز، ایجاد مدل مناسب، ارتقاء پذیرش اهداف گروهی، انتظارات عملکردی بالا و تحریک معنوی) و رفتارهای تعاملی (رفتارهای پاداش دهی و تنبیهی اقتصادی، رفتارهای پاداش دهی و تنبیهی غیر اقتصادی) و رفتارهای رهبری مسیر- هدف (رفتارهای تشریح گندگی نقش، مشخص کردن رویه ها یا رفتار رهبری حمایتی) و یا تئوری رهبری مبادله رهبر - عضو. در مجموع، رفتارهای رهبری تحول آفرین با هر پنج مؤلفه رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط معنادار مثبتی دارد.

۳-۳- قابلیت یادگیری سازمانی:

قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده بعنوان توانایی سازمان در بکارگیری ساختار، رویه ها و شیوه های مدیریت مناسب که یادگیری را تسهیل و تشویق می نماید تعریف می گردد (هوی و انگوی، ۲۰۱۵).

برای اولین بار در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که تیلور^۱ موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد. مفهوم یادگیری سازمانی شکل گرفت. اما سیبرت و مارچ^۲ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار داده و یادگیری را به عنوان پدیده ای سازمانی مطرح کردند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷). سایرت و مارچ به یادگیری به عنوان یک استراتژی برای افزایش بهره وری سازمان نگاه می کردند.

یادگیری را به گونه های مختلف تعریف کرده اند در تمامی این تعاریف، تغییر رفتار به عنوان اساسی ترین رکن یادگیری قلمداد شده است. فایول^۳ و همکارانش یادگیری سازمانی را فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش و درک بهتر بیان می کنند. به عقیده کیم^۴ یادگیری سازمانی توسعه ظرفیت

¹ Taylor

² Cyert & March

³ Fiol

⁴ Kim

سازمانی برای انجام اقدامات مؤثر است. به نظر هابر^۱ یک فرد در صورتی یاد می‌گیرد که دامنه رفتارهای بالقوه وی از طریق پردازش اطلاعات توسعه یابد. آرجریس^۲ بیان می‌کند که یادگیری سازمانی فرایند شناسایی و تصحیح خطا است (ویسر^۳؛ ۲۰۱۶). هامل^۴ (۱۹۹۱) یادگیری سازمانی را به عنوان فرایند در حال انجام تعریف کرده‌اند که در آن دانش از کارکنان به دانش سازمانی تبدیل می‌گردد (کپس و همکاران^۵؛ ۲۰۱۷).

یادگیری سازمانی فرایند پیچیده‌ای است که اشاره به توسعه دانش جدید و دارای پتانسیل لازم برای تغییر رفتار در سازمان است. یادگیری سازمانی یک فرایند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به منظور توسعه منابع است که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۵).

قابلیت یادگیری سازمانی به ظرفیت و فرایندهای درون سازمان اشاره دارد که سازمان را در کسب، دسترسی و تجدید نظر در حافظه سازمانی در نتیجه جهت‌دهی به فعالیت سازمان قادر می‌سازد. قابلیت یادگیری سازمانی به ویژگی‌های مدیریتی و سازمانی اشاره دارد که فرایند یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کنند. قابلیت یادگیری سازمانی توانایی ذاتی سازمان در ایجاد، غنی‌سازی و بهره‌گیری دانش برای عملکرد بهتر در مقابل رقبا است (ملاسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

به طور کلی تعاریف قابلیت یادگیری سازمانی بر دو مورد تأکید دارند. اول، مشارکت مدیریت برای حمایت مؤثر از یادگیری سازمانی لازم است. دوم، یادگیری سازمانی به هدایت توسعه و بهره‌برداری دانشی که در دستیابی به اهداف سازمانی مورد نظر کمک‌کننده است، نیاز دارد و معمولاً این مفاهیم بر عوامل مثبت فرایند یادگیری سازمانی تأکید دارند. باین حال، مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند به عنوان عدم موجودیت‌ها و موانع برای فرایندهای یادگیری سازمانی نیز در نظر گرفته شود بنابراین یادگیری سازمانی به مشارکت مدیریت و کارکنان و همچنین توسعه سازمانی از طریق دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند (مالن و همکاران، ۲۰۱۸).

¹ Huber

² Argyris

³ Visser

⁴ Hamel

⁵ Camps

۴- برخی از پیشینه های داخلی و خارجی تحقیق عبارت است از:

مومنیان و اسدزاده (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان انجام دادند. این مقاله به بررسی میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته است. جامعه آماری آن را تمام کارکنان رسمی دانشگاه اصفهان تشکیل داده اند و نمونه گیری به شیوه طبقه ای تصادفی متناسب با حجم انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بوده و با استفاده از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۹) متغیرها اندازه گیری شدند. پرسشنامه مذکور از روایی محتوا برخوردار بوده و پایایی آن از طریق محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تعیین گردید. یافته های به دست آمده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان به جزء نوع دوستی بیش از حد متوسط بود. میزان جوانمردی در بین کارکنان با توجه به نوع وظایف از تفاوت معنادار برخوردار بود. همچنین بین مؤلفه های رفتار شهروندی به جزء مؤلفه ی جوانمردی رابطه ی مستقیم وجود داشت.

پورباقی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی ارتقا شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام داده اند. این پژوهش به بررسی تأثیر شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش استان البرز می پردازد. بررسی رابطه بین شادکامی و بهبود رفتار شهروندی سازمانی و توصیف متغیرهای آن ها از مبانی نظری، هدف این پژوهش است. در راستای مطالعات اکتشافی به برخی از کارهای انجام شده در زمینه شادکامی و بهبود رفتار شهروندی سازمانی اشاره و به رویکردهای جامعه شناختی آن ها پرداخته شد، فرض اساسی پژوهش این است که بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه و ابعاد شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارند. این پژوهش بر اساس هدف، جزء پژوهش های بنیادی و از نظر گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی، غیرآزمایشی است. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می دهد، اعتماد افراد با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و همچنین شبکه های رسمی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه غیرمستقیم دارد و هنجارهای عمل با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم دارد. میزان شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی افراد حد متوسط است.

اکبری (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان ارتباط یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد را انجام داده اند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط یادگیری سازمانی با رفتار

شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس شهر مشهد بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ی آماری برابر با ۲۹۱ نفر برآورد شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شد. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت میدانی اجرا شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری کلوموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

شفایی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان انجام داد. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی بر اساس عوامل وضعی (ساختار سازمانی - تکنولوژی - فرهنگ سازمانی و رهبری) و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان بود. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود که به روش پیمایشی به اجرا در آمد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی شاغل در اداره کل آموزش کل آموزش و پرورش استان گلستان و واحدهای تابعه آن اعم از سازمان دانش آموزی و اداره آموزش و پرورش استثنایی در سال ۱۳۹۱ به تعداد ۱۹۰ نفر است که حجم نمونه انتخابی این تحقیق ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. به منظور آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید با توجه به نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اصلی تحقیق، رابطه بین دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد؛ یعنی بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

موغلی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان تبیین مدل شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) را انجام داده‌اند. این پژوهش از نوع میدانی و کاربردی بود که در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر تشکیل دادند. تعداد کارکنان ۸۲۸۲ نفر و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از نوع طبقه‌ای - تصادفی بود و تعداد نمونه،

۲۳۹ نفر برآورد شد که با توزیع پرسش نامه، درنهایت تعداد ۱۹۸ پرسش نامه برگشت داده شد. بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن ها از اثرات مستقیم و غیرمستقیم بیشتر بود.

اوپلاتکا^۱(۲۰۲۲) تحقیقی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و نتایج آن برای معلمان، دانش آموزان و مدرسه در مدارس هند انجام داد. نمونه آماری تحقیق شامل ۵۰۰ معلم ابتدایی و راهنمایی در محدوده سنی ۲۸ تا ۶۴ سال با سابقه کار بین ۸ تا ۲۸ سال بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه باز بود. نتایج نشان داد که عملکرد فعالیت های فرآینقی (رفتار شهروندی) بدون اجبار و بدون پاداش در آموزش توسط معلمان که این کارها را انجام می دهند، بر خودشان (به عنوان مثال حس خودشکوفایی، سطح بالاتر رضایت شغلی)، دانش آموزانشان (مثل موفقیت های بیشتر دانش آموزان) و تمام مدرسه (مثل نظم و تصویر اصلاح شده مدرسه) تأثیری داشته. همچنین یافته ها نشان داد که معلمان مجموعه گسترده ای از رفتار شهروندی سازمانی شامل آموزش مبتکرانه، ارزیابی جامع از موفقیت ها، آموزش متناسب با دانش آموز، تدریس در طول تعطیلات بدون دستمزد اضافی، کمک به دانش آموزان در زمان غیر حضور در مدرسه، ایجاد وابستگی شخصی به دانش آموزان و کمک به معلمان را از خود به نمایش می گذارند.

ارکوتلو^۲(۲۰۲۱) تحقیقی تحت عنوان نقش میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی انجام دادند. هدف این مقاله بررسی این مورد است که آیا یادگیری سازمانی، رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. داده ها از ۶۱۸ استاد در ۱۰ دانشگاه ترکیه به طور تصادفی جمع آوری شد. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه، نقش میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه ی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی را تأیید نمود. همان طور که فرض شد، نتایج نشان داد که هرچه یادگیری بیشتر باشد، رابطه عدالت و رفتارهای شهروندی سازمانی قوی تر خواهد بود.

¹ Oplatka

² Erkutlu

گاتمن^۱ و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی تحت عنوان رابطه یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کشور نپال انجام دادند. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۷۳ پرستار چینی از ۱۲ بیمارستان بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود و برای تجزیه و تحلیل آماری از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی ساده) استفاده شد. نتایج نشان داد که به طور کلی بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. چانگ و چلادورای^۲ (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان تأثیر برداشت کارکنان از یادگیری سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان انجام دادند. روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها توصیفی - پیمایشی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. روایی ابزار محتوا و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرانباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده ها از طریق آزمون رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی بر رفتار شهروندی آنان در سازمان تأثیرگذار است.

جاورسکی (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را انجام داده است. این پژوهش برای کمک به بدنه دانشی مربوط به ارزش کاری در فرایندهای گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی گروه و گروه از طریق بررسی سهم مشخص سرمایه اجتماعی تلاش کرده است. داده ها از دانشجویان ۲۳ کالج و دانشگاه در سراسر ایالات متحده امریکا جمع آوری شد و با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که ارتباط معناداری بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین سرمایه اجتماعی ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند.

۵- فرضیه های تحقیق

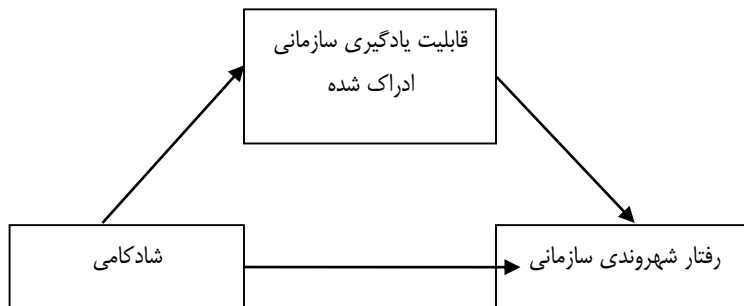
۱. بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۲. بین شادکامی و قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط معنی داری وجود دارد.
۳. بین قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۴. قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی می کند.

¹ Gatman

² Chang- Cheladoury

۶- مدل مفهومی تحقیق

تحقیق حاضر با عنوان بررسی رابطه بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان با توجه به نقش میانجی گری قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده می باشد که مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از والینا و همکاران (۲۰۱۷) می باشد که بصورت شکل زیر می باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (والینا و همکاران، ۲۰۱۷)

۷- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیق، کاربردی است و از لحاظ ماهیت و روش تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی محسوب می شود و با توجه به رابطه ای بودن فرضیه ها از نوع همبستگی نیز می باشد.

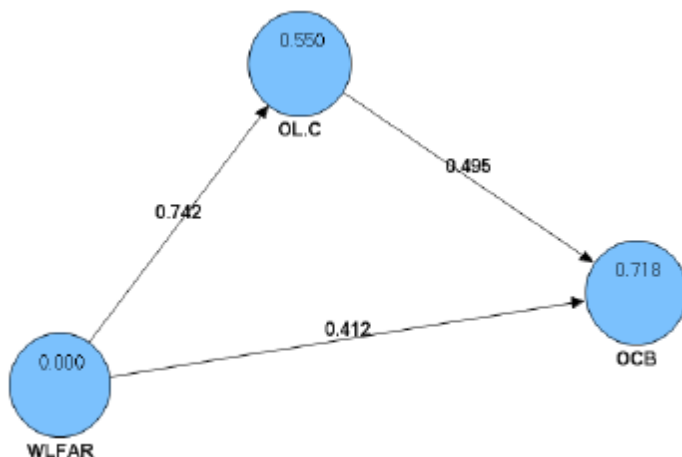
بر این اساس جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان می باشد که تعداد کارکنان ۷۵۶ نفر می باشد.

در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد و با استناد به جدول تعیین حجم نمونه از جامعه مفروض که در سال ۱۹۷۰ توسط مورگان ارائه شده است، تعداد حجم نمونه ۲۷۶ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان در نظر گرفته شده است. به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزارهای Smart PLS و SPSS22 استفاده شده است.

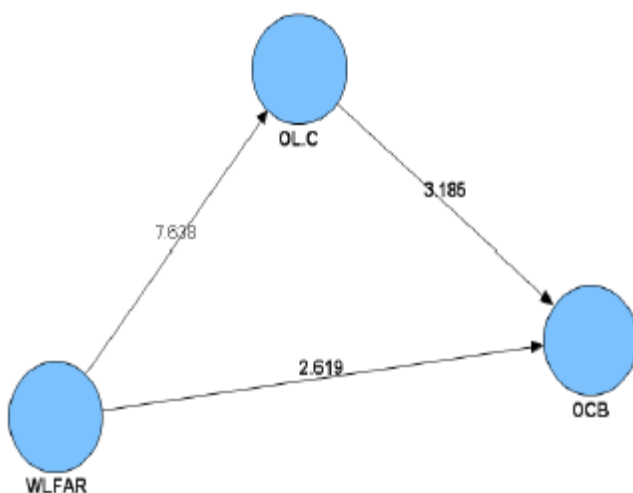
۸- یافته های پژوهش

نتایج بدست آمده از آمار جمعیتی پاسخ دهندگان در این خصوص عبارت است از: از میان پاسخ-دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، تعداد ۲۶۰ نفر (۹۴,۳۵٪) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۶ نفر (۵,۶۵٪) از پاسخ دهندگان زن بوده است. از لحاظ سن نشان داد، تعداد ۳ نفر (۱,۱۳٪) از پاسخ دهندگان دارای سن ۲۵-۳۰ و ۱۴ نفر (۵,۰۸٪) از پاسخ دهندگان دارای سن ۳۰-۳۵ و ۳۰-۳۵ و ۵۰ نفر (۱۸,۰۸٪) از پاسخ دهندگان دارای سن ۳۵-۴۰ و ۲۰۹ نفر (۷۵,۷۱٪) از پاسخ دهندگان دارای سن فوق بیشتر از ۴۰ سال بوده است. از لحاظ تحصیلات نشان داد، تعداد ۳۱ نفر (۱۱,۳۰٪) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم و ۴۸ نفر (۱۷,۵۱٪) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۱۲۹ نفر (۴۶,۸۹٪) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات لیسانس و ۶۸ نفر (۲۴,۲۹٪) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بوده است. از لحاظ سابقه کار نشان داد، تعداد ۲۳ نفر (۸,۴۷٪) از پاسخ دهندگان دارای سابقه ۱۰-۵ سال و ۵۳ نفر (۱۹,۲۱٪) از پاسخ دهندگان دارای سابقه ۱۵-۱۰ سال و تعداد ۱۳۳ نفر (۴۸,۰۲٪) از پاسخ دهندگان دارای سابقه ۲۰-۱۵ سال و ۶۷ نفر (۱۹,۲۱٪) از پاسخ دهندگان دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال بوده است.

بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی صورت می گیرد که بررسی شود تا چه حد مدل پژوهش با داده های جمع آوری شده از نمونه آماری تناسب دارد. پس از تأیید برازش مدل، محقق مجاز به بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش است. نرم افزار PLS پس از اخذ داده های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهش که قسمت اعظم تحلیل را دربر می گیرد، به صورت شکل ۲- در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و شکل ۳- مدل در حالت ضرایب معناداری t ارائه می کند که تمامی تحلیل ها و برازش مدل های اندازه گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه ها بر اساس این خروجی ها انجام می شود.



شکل ۲- مدل نهایی تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



شکل ۳- مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

در تحقیق حاضر به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، این معیار را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این مقدار ۰/۵ است. بدان معنا که مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه های مدل در شکل ۳ ارائه شده است:

| متغیر | AVE |
|----------------------------------|----------|
| رفتار شهروندی سازمانی | ۰,۶۰۷۶۲۳ |
| قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده | ۰,۵۰۵۱۷۷ |
| شادکامی | ۰,۵۳۹۲۶۴ |
| رضایت شغلی | ۰,۶۲۸۸۱۳ |
| مشارکت | ۰,۵۲۲۱۴۱ |
| تعهد عاطفی | ۰,۴۸۱۰۲۲ |
| آزمایش | ۰,۷۹۴۹۴۱ |
| ریسک پذیری | ۰,۸۰۰۸۱۳ |
| تعامل با محیط | ۰,۶۷۰۶۸۹ |
| گفتگو | ۰,۶۴۴۸۷۴ |
| تصمیم گیری مشارکتی | ۰,۷۵۴۴۷۶ |

همان طور که در جدول بالا قابل مشاهده است، مقدار *AVE* برای تمامی سازه های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰,۵، به دست آمده است، در نتیجه روایی همگرایی مدل و برازش مدل های اندازه گیری تأیید می شود.

۹- بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق رابطه بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان گلستان با توجه به نقش میانجی گری قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده مورد بررسی واقع شد. بدین منظور، ابتدا شرح مختصری از شادکامی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و قابلیت یادگیری

سازمانی ادراک شده ارائه گردید و سپس وجود این رابطه مورد آزمون قرار گرفت. متغیر یادگیری سازمانی ادراک شده در تحقیق حاضر دارای میانگین $3/5$ است و می توان گفت که نمره آن کمی از حد متوسط مورد انتظار طیف بیشتر است. با توجه به استخراج نمره میانگین این متغیر می توان استدلال نمود که وضعیت آن در جامعه چندان مطلوب به نظر نمی رسد و می بایست در جهت افزایش آن راه کارها و اقدامات اساسی صورت پذیرد و متغیر شادکامی در تحقیق حاضر با توجه به استخراج آن از نرم افزار مشخص شد که همانند یادگیری سازمانی به میزان کمی از حد متوسط مورد انتظار طیف بیشتر است و نمره میانگین آن $3/6$ است. در نتیجه می توان گفت که کارکنان در شغلشان شادی کامل ندارند و لازم است که به این متغیر توجه ویژه ای شود و همچنین متغیر رفتار شهروندی سازمانی دارای میانگین $5/3$ است و می توان گفت که نمره آن از حدود متوسط مورد انتظار طیف کمی بیشتر است. لذا نیاز به توجه و تقویت این متغیر در جامعه مورد پژوهش احساس می شود.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص گردید که هر چهار فرضیه تحقیق تأیید شدند. بنابراین می توان راهکارها و پیشنهادهایی را جهت افزایش، قابلیت یادگیری سازمانی و شادکامی ارائه کرد تا به دنبال آن رفتار شهروندی در بین جامعه مورد پژوهش بالا رود.

با توجه به فرضیه اول و دوم به جهت افزایش شادکامی پیشنهاد می شود:

- مدیران و مسئولین از طریق برنامه های بلندمدت پاداش مالی و پاداش های غیرمالی از قبیل برنامه های سهام شدن در سود و تملک کارکنان در سهام شرکت و یا هماهنگ کردن اهداف سازمانی با اهداف کارکنان، می توانند شادکامی کارکنان را افزایش دهند.

- در جامعه مورد تحقیق باید توجه بیشتری به مزایای کارکنان از قبیل مرخصی با حقوق، مرخصی استعلاجی، بیمه عمر، بیمه بیکاری، بیمه تأمین بهداشت، استفاده از تسهیلات شرکت برای نگهداری کودکان، پرداخت بابت روزهای تعطیل، قانون تبعیض بارداری، مزایای بازنشستگی، کمک هزینه های تحصیلی و ... شود.

- باید حقوق و دستمزد در جامعه مورد پژوهش را افزایش داد. چراکه افزایش آن منجر به افزایش انگیزه کارکنان و در نتیجه افزایش شادکامی شان می شود.

- سازمان به جهت جلب رضایت کارکنان از شغل خود باید، فرصت امتحان روش های دیگر در انجام کار و فرصت گفتگو درباره روش کار را برای کارکنان فراهم سازد و همچنین شرایطی را

برای کارکنان فراهم کنند تا کارمند این اختیار را داشته باشد که بتواند در صورت صلاحدید انجام کارهای خود را از زمانی به زمان دیگر موکول کند.

- رسیدگی سریع به مشکلات کاری کارکنان از طرف مسئولین راهکار و پیشنهاد دیگری است که شادکامی کارکنان را افزایش می دهد.

با توجه به فرضیه سوم و چهارم به جهت افزایش قابلیت یادگیری سازمانی پیشنهاد می شود:

- ایجاد یک چشم انداز مشترک بخصوص چشم انداز مربوط به وضعیت موردنظر آینده، تنشی ایجاد می کند که منجر به یادگیری است. بنابراین شرایطی برای قابلیت یادگیری سازمانی ایجاد می شود. کارکنان شکاف بین چشم انداز و وضعیت جاری را درک کرده و بهتر می توانند این شکاف را پر کنند. در این راستا سازمان باید چشم انداز خود را به طور واضح مشخص کند و در خط مشی گذاری دیدگاه کارکنان را مدنظر قرار دهد.

- با برپایی کلاس های آموزشی میان دوره ای به منظور تربیت مدیرانی با قابلیت ریسک پذیری بیشتر فضای سازمان را برای پذیرش ریسک توسط کارکنان مهیا کرد.

- افزایش قابلیت یادگیری مستلزم تعامل با محیط خارجی است. بنابراین توصیه می شود سیستم ها و رویه هایی برای دریافت، جمع آوری و به اشتراک گذاری اطلاعات خارج از شرکت ها تعبیه شود.

- در دنیای پیچیده امروز، افراد به کمک یکدیگر در انجام اهداف سازمانی نیاز دارند. با کار کردن در گروه ها اعضای شرکت می توانند دانش را به اشتراک گذاشته و درک خود از افراد دیگر در بخش های دیگر سازمان را افزایش دهند که خود منجر به بهبود عملکرد می گردد. بنابراین این نیاز وجود دارد که انتقال دانش مورد تشویق قرار گیرد و مدیران باید تصمیم گیری مشارکتی را سرلوحه کار خود قرار دهند.

۱۰- منابع

- اسماعیلی فر، ندا و همکاران، ۱۳۹۰، سهم خودکارآمدی در پیش بینی شادکامی، اندیشه و رفتار، دوره ۵، شماره ۱۹، ص ص ۳۴-۲۷.
- بهلولی زیناب، نادر و همکاران، ۱۳۹۳، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، دوره ۴، شماره ۱۴، ص ص ۷۳-۱۰۸.
- حیدری، شهین و همکاران، ۱۳۹۵، قابلیت های یادگیری سازمانی در پرستاران، مدیریت پرستاری، دوره ۲، شماره ۴، ص ص ۶۳-۵۶.
- خسروی، صدرالله و همکاران، ۱۳۹۴، بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد فیروزآباد، رشد، دوره ۶، شماره ۱، ص ص ۸-۱۴.
- طاهری دمنه، محسن و همکاران، ۱۳۹۱، نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، دوره ۶، شماره ۲، ص ص ۱۷-۲۶.
- فانی، علی اصغر و همکاران، ۱۳۹۲، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین شخصیت سالم سازمانی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱، ص ص ۱۶-۱.
- محمدخوانی، کامران و همکاران، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی، شادکامی بار رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، دوره ۵، شماره ۱۳، ص ص ۸۱-۶۹.
- مهدی زاده، شراره و زارع، فاطمه، ۱۳۹۲، بررسی میزان دین داری و نقش آن در شادمانی جوانان، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۲، شماره ۳، ص ص ۴۱۳-۴۳۸.
- Argyle, M, 2014, The relationship between happiness and spiritual intelligence among student of Uni versity, Journal of Research Educational System, Vol. 4, No. 4, pp. 85-95.
- Bergeron, J.D 2015, emotional intelligence as Zeitgeist as personalit and as a Mental sbility, hand book of emotional intelligence, Sanfircanso: Jossey-bass.
- Boniwell, I, 2015, Positive Psychology in a nutshell: The science of happiness. Open University Press, McGraw-Hill Education.
- Carlson, K, 2015, Career Commitment, Competencies, and Citizenship, Journal of Career Assessment, Vol. 6, No. 2, pp. 195-208.
- Celement, H & Vanderberghe, M, 2013, The Relationship between Organizational Citizenship behavior and Organizational Justice Components

- and Their Role in Job Involvement in Education, *International Journal of Management Academy*, No.1, Vol. 1, pp. 25-41.
- Cheung, M et al, 2014, Supervisor attribution of subordinates' organizational citizenship behavior motives, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, No. 8, pp. 922-937.
 - Hooi, L & Ngui, K, 2015, enhancing organizational performance of Malaysian SMEs The role of HRM and organizational learning capability, *International Journal of Manpower*, Vol. 35 No. 7, pp. 973-99.
 - Miguel, A, 2015, An emic approach to organizational citizenship behavior of Mexican professionals, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 8, pp.1031-1038
 - Visser M, 2016, Organizational learning capability and battlefield performance: The British Army in World War II, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 No. 4, pp. 573-590.
 - Vallina, E.W.2017, Role definitions and Organizational Citizenship Behavior: the importance of the employee's perspective". *Academy of Management Journal*.Vol.37, No.6, pp. 1543-1555

The mediating role of perceived organizational learning ability in the relationship between happiness and organizational citizenship behavior

Fatemeh janginia¹, Maryam safari^{2*}

Abstract

The general goal of this research was to investigate the mediating role of perceived organizational learning ability in the relationship between happiness and organizational citizenship behavior. The research method was descriptive and its purpose was applied, and the method of collecting data was library and field and questionnaire tools. In the current research of the statistical community, all the employees of Golestan province education department were 756 people. The random sampling method is simple and the sample size is 276 people according to Morgan's table. This research was collected on the basis of questionnaires and all analysis and analyzes were done by means of SPSS22 and SMART PLS software.

The research results show that there is a significant relationship between happiness and organizational citizenship behavior at the 95% level; There is a significant relationship between happiness and perceived organizational learning ability; There is a significant relationship between perceived organizational learning ability and citizenship behavior; Also, the perceived organizational learning ability mediates the relationship between happiness and organizational citizenship behavior, which results from the hypothesis test show that the research hypotheses are confirmed.

key words: happiness, organizational citizenship behavior, perceived organizational learning capability.

¹ Master of Public Administration, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.
Email: fatemeh_janginia@yahoo.com

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. (Corresponding Author) Email: Safarimaryam2009@gmail.com: