

ISSN (Online): [2783-4255](https://doi.org/10.2783-4255)

Research Paper

Investigating the Role of Humor of Manager in Organizational Evolution with the Mediating Role of Entrepreneurial Orientation and Happy Child Ego State of Employees (Case Study: Education Department of West Azerbaijan Province)

Ahmed Asadzadeh¹, Moslem Yousefi², Abdullah Dehghani³, Sohrab Ahmadzadeh⁴

- 1- M.A in educational management and teacher, Faculty of Educational Sciences, Tabriz Shahid Madani University, Tabriz, Iran
- 2- M.A in Educational Research, Faculty of Educational Sciences, Khoi Azad University, Khoi, Iran
- 3- M.A in History and Philosophy of Education, Faculty of Educational Sciences, Payam Noor Khoi University, Khoi, Iran
- 4- M.A in educational management and teacher, Faculty of Educational Sciences, Khoi Azad University, Khoi, Iran

Received: 29/05/1401

Accepted: 12/09/1401

PP:44-60

Use your device to scan and read the article online

DOI:

[10.30495/ee.2022.1965904.1120](https://doi.org/10.30495/ee.2022.1965904.1120)

Keywords:

humor of manager, organizational evolution, entrepreneurial orientation, happy child ego state of employees, Education

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the relationship between humor of manager and organizational evolution with respect to the mediating role of entrepreneurial orientation and the happy child ego state of employees.

Research Methodology: The statistical population in this study is 197 employees of Education department of West Azerbaijan Province who were selected by available sampling method. This descriptive study was applied in terms of purpose and was done with a survey method. In order to analyze the data, the partial least squares method and Smart PLS 2 software were used. A standard 36-question questionnaire based on an ordinal scale and a five-point Likert scale was used to collect data. The findings indicate that measurement tools have good validity and Cronbach's alpha coefficient is more than 0.7 for all research structures.

Findings: The results indicate that humor of manager has a positive and significant effect on the evolution of the organization. There is also a positive and significant effect between the variables of humor of manager and entrepreneurial orientation and happy child ego state. Also, the entrepreneurial orientation and happy child ego state of the employees have a positive and significant effect on the evolution of the organization. Finally, it can be said that happy child ego state plays a mediating role between humor of manager and organizational evolution, but the entrepreneurial orientation does not play a mediating role between these two variables.

Conclusion: Nowadays, different styles of humor are used in different organizations, and since hierarchical models are used with high formality in the education system, it seems that the models of humor can be effective in achieving desirable mental states, entrepreneurship and organizational evolution.

Corresponding author: Ahmed Asadzadeh

Address: M.A in educational management and teacher, Faculty of Educational Sciences, Tabriz Shahid Madani University, Tabriz, Iran

Email: ahmadasadzadeh65@gmail.com

شاپا الکترونیکی: 4255-2783

مقاله پژوهشی

واکاوی نقش شوخ طبعی مثبت بر تحول سازمان با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی)

احمد اسدزاده¹، مسلم یوسفی^{2*}، عبدالله دهقانی³، سهراب احمدزاده⁴

- 1- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی تبریز، تبریز، ایران
- 2- کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد خوی، خوی، ایران
- 3- کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور خوی، خوی، ایران
- 4- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد خوی، خوی، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین شوخ طبعی مثبت بر تحول سازمان با توجه به نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: جامعه آماری در این مطالعه 197 نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی است که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS2 مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه 36 سؤالی استاندارد بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج دسته‌ای لیکرت استفاده شد. جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از 0/7 می‌باشد.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که شوخ طبعی مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر تحول سازمان دارد. همچنین تأثیر مثبت و معناداری میان متغیرهای شوخ طبعی مثبت و گرایش کارآفرینانه و من کودکی شاد کارکنان وجود دارد. همچنین گرایش کارآفرینانه و من کودکی شاد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر تحول سازمان دارد. در نهایت می‌توان گفت حالت من کودکی شاد کارکنان بین شوخ طبعی مثبت و تحول سازمان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند، اما گرایش کارآفرینانه نقش میانجی بین این دو متغیر ایفا نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری: امروزه سبک‌های مختلف شوخ طبعی در سازمان‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد و در نظام آموزش و پرورش با توجه به اینکه از الگوهای سلسله مراتبی و با رسمیت بالا استفاده می‌شود، به نظر می‌رسد الگوهای شوخ طبعی می‌تواند در دستیابی به رسیدن به حالات روانی مطلوب، کارآفرینی و تحول سازمان موثر واقع گردد.

استناد: اسدزاده، احمد، یوسفی، مسلم، دهقانی، عبدالله و احمدزاده، سهراب. (1401). واکاوی نقش شوخ طبعی مثبت بر تحول سازمان با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی). فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی، دوره دوم شماره 3، شماره صفحات 44-60

* نویسنده مسئول: احمد اسدزاده

نشانی: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی تبریز، تبریز، ایران

پست الکترونیکی: ahmadasadzadeh65@gmail.com

امروزه همراه با توسعه تحقیقات در مورد رفتار سازمانی، محققان و اندیشمندان زیادی به پدیده شوخ‌طبعی در فعالیتهای اجتماعی سازمان توجه می‌کنند. باید توجه داشت که شوخ‌طبعی باعث ایجاد روحیه مثبت می‌شود و افراد از شوخ‌طبعی برای تسهیل ارتباطات بین تیمی استفاده می‌کنند. شوخ‌طبعی مثبت می‌تواند انسجام تیم‌های سازمانی را افزایش دهد و روحیه خلاقیت و کارآفرینی تیم‌ها را تحریک کند و منجر به توسعه و تحول سازمان گردد. در حال حاضر سازمان‌های بیشتری متعهد به ایجاد محیط کار آرام هستند و بنابراین توجه به مطالعات شوخ‌طبعی در سازمان برای توسعه و تحول سازمان‌های مختلف بسیار اهمیت دارد (لیو و وانگ^۱، 2016). از طرف دیگر گرایش کارآفرینی بر موفقیت و تحول استراتژیک یک سازمان بسیار اثرگذار است و می‌تواند تمام بخش‌های سازمان را ارتقاء ببخشد. گرایش کارآفرینی در سازمان‌هایی یافت می‌شود که به صورت استراتژیک عمل می‌کنند و رهبران و کارکنان در کنار هم یک فرهنگ قوی ایجاد می‌کنند که منجر به ایجاد انگیزه جهت نوآوری، ریسک‌پذیری و تسلط بر فرصت‌های جدید می‌گردد (دس و لامپکین^۲، 2005). گرایش کارآفرینانه بیانگر الگویی از رفتارهای کارآفرینی یا وضعیتی است که شرکت بطور منظم با آن درگیر می‌شود. ابعاد ریسک‌پذیری، نوآوری و فعالانه عمل کردن در این الگو قرار می‌گیرند (کیلن تونگ^۳ و همکاران، 2016؛ 5). همچنین می‌توان گفت رفتار افراد صرف نظر از بیوگرافی، تحصیلات دانشگاهی و وضعیت شغلی خود در یکی از حالات روانشناختی همچون من والدینی، بزرگسالانی و یا کودکی می‌باشد که افراد در یک زمان خاص به دنیای خارجی واکنش نشان می‌دهند. این حالت روانشناختی به شیوه‌ای مؤثر یا ناکارآمد در افراد ظاهر می‌شوند. همچنین این حالت ممکن است بر تعامل آنها با دیگران اثرات مثبت یا منفی داشته باشد. این حالات در عملکرد آنها در حوزه‌های مختلف زندگی و کاری منعکس می‌شود (کاپور^۴، 2018). سازماندهی اساسی یک سازمان که به طور پیوسته اجزای آن با یکدیگر و با محیط ارتباط دارند و این اجزا به دنبال تکامل همدیگر هستند، بیانگر مفهوم تحول سازمانی می‌باشد. بنابراین درک و توجه عمیق به پویایی‌های زمانی از موضوعات مهم در تحول سازمانی می‌باشد (کلایمنت و هافتور^۵، 2021). در این پژوهش ما به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که چگونه شوخ‌طبعی مثبت در سازمان می‌تواند گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان را تقویت نماید و به این ترتیب منجر به تحول عمیق در سطح سازمان گردد. اگر چه در ادبیات مدیریت به موضوعات سازمانی همچون تحول اداری و ... پرداخته شده است، اما به متغیرهای جدیدی این پژوهش یعنی شوخ‌طبعی مثبت، گرایش کارآفرینانه و من کودکی شاد کارکنان در سازمان کمتر پرداخته شده است. به طور کلی سبک مدیریت تأثیرات مختلفی بر باورهای و گرایش‌های کارکنان دارد. امروزه سبک‌های مختلف شوخ‌طبعی در سازمان‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد و در نظام آموزش و پرورش با توجه به اینکه از الگوهای سلسله‌مراتبی و با رسمیت بالا استفاده می‌شود، به نظر می‌رسد الگوهای شوخ‌طبعی می‌تواند در تحول سازمان مؤثر واقع گردد. این پژوهش و یافته‌های منتج از آن می‌تواند جهت پرکردن خلأ و شکاف فعلی در ادبیات تحول سازمانی و درک بهتر شوخ‌طبعی مثبت، گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان و تأثیرات آن بر روی تحول در سطح سازمان مفید باشد. لذا مقاله حاضر در صدد است تا تأثیر شوخ‌طبعی مثبت بر تحول سازمانی را بسنجد. همچنین بررسی تأثیر شوخ‌طبعی بر تحول در سطح سازمان با توجه به نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان از دیگر اهداف این پژوهش است.

شوخی طبیعی یک بیان جهانی انسانی است و مربوط به سازه‌های فرهنگی اجتماعی یک جامعه یا سازمان است که ممکن است باعث احساس رضایت شود (کیم و هو^۶، 2018). عبارت "شوخی طبیعی" در معنای خود با تحولات زیادی مواجه بوده است و از یک وضعیت فیزیولوژیکی به یک حالت ذهنی تکامل پیدا کرده است. شوخی طبیعی یک پدیده بسیار پیچیده است و اگر چه نظریات و تعاریف زیادی در مورد آن ذکر شده است، اما آنها صرفاً بر بخشی از این پدیده دلالت دارند (اسچیل^۷، 2017). رفتار شوخ‌طبعی مدیر بر احساسات و رفتار کارکنان اثرگذار است و در رفتارهای سازمانی سازنده به عنوان رفتاری جذاب برای برقراری ارتباط به شمار می‌رود. رفتار شوخ‌طبعی مدیر به عنوان مرکز روابط و منابع گروه بر زیردستان و گروه‌ها تأثیرگذار است. بنابراین بررسی تأثیر شوخ‌طبعی مدیران بر احساسات و رفتار کارکنان در بافت فرهنگی کشور موضوعی

1. Liu & Wang
2. Dess & Lumpkin
3. Kilenthong
4. Kaur
5. Climent & Haftor
6. Kim & Ho
3. Scheel

ضروری به شمار می‌رود. همزمان شوخ‌طبعی مدیر در رفتارهای سازمانی مثبت به عنوان رفتار جالب توجهی برای برقراری ارتباط مطرح شده است. شوخ‌طبعی در محل کار در همه جا وجود دارد (سپهوند و همکاران، 2019). برداشتهای مختلف از شوخ‌طبعی (همچون رویدادهای شوخ-طبعی، حس شوخ‌طبعی، سبک‌های شوخ‌طبعی، کنار آمدن با شوخ‌طبعی) به طیف وسیعی از نتایج مربوط به بهزیستی ذهنی (مثلاً رضایت بالاتر از زندگی، تأثیرات مثبت و سطح پایین تر افسردگی، اضطراب و احساسات منفی) منجر می‌شود (جانکا - سیلوا و لویز، 2020). شوخ‌طبعی مثبت در انتقال احساسات نیز بسیار مؤثر است و به افراد و گروه‌های اجتماعی کمک می‌کند تا به نوبه خود فضایی را ایجاد کنند که با کمک آن از رویدادهای آتی سازمان پیش‌بینی و حمایت نمایند (هافمن و راج، 2019). علاوه بر این، شوخ‌طبعی ممکن است منجر به احساس مثبت یا حالت شادی گردد که برای سلامتی مفید است. به عنوان مثال، شواهدی زیادی در مورد سودمندی شوخ‌طبعی و اثرات آن بر ایمنی بدن، تحمل درد، فشار خون و غیره دارد (شرمر^۳ و همکاران، 2017). با این حال محققان اطلاعات اندکی درباره‌ی نحوه تأثیرگذاری آن بر رفتارهای کارکنان در سازمان‌ها دارند. احساس شوخ‌طبعی مثبت مدیر نمایانگر آن است که کارکنان هنجارها را در محل کار پذیرفته‌اند. این برداشت به نوبه‌ی خود با باورها و نگرش‌های کارکنان در ارتباط هستند. حس شوخ‌طبعی اغلب به عنوان جزئی ضروری برای مدیریت موفق به شمار می‌رود. به طور کلی حس شوخ‌طبعی به ویژگی شخصیتی گرایش افراد به نمایش و استفاده از رفتارها، نگرش‌ها و توانایی‌های مرتبط در طی تعاملات اجتماعی و انجام خدمات اجتماعی مرتبط است. مدیران موفق اغلب از حس شوخ‌طبعی خود برای حمایت از ذخایر، انگیزه‌دادن به کارکنان و حتی ایجاد خاطرات ماندنی استفاده می‌کنند (سپهوند و همکاران، 2019). سلاجقه و همکاران (2020) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اخلاقی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین رفتار سازمانی مثبت‌گرا نیز اثری مثبت و مستقیم بر اخلاقی کارکنان دارد. در نهایت نتایج حاصل از بررسی نقش متغیر میانجی نشان داد که شوخ‌طبعی مدیران به واسطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر اخلاقی کارکنان تأثیر غیرمستقیم و معناداری ندارد. نتایج پژوهش بهرامی (2018) نشان داد که شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت و اخلاقی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. رفتار سازمانی مثبت نیز اثری مثبت و مستقیم بر اخلاقی سازمانی داشت. یافته‌های این پژوهش همچنین بیانگر اهمیت نقش شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت در اخلاقی سازمانی است. یافته‌های پژوهش جانکا - سیلوا و لویز (2020) بیانگر آن بود رویدادهای مربوط به شوخ‌طبعی مثبت رابطه بین رفتارهای غیر دوستانه مشتری و علائم روانی درک شده را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که وقتی دفعات وقایع مثبت شوخ‌طبعی کم تا متوسط باشد، پیوندی قوی برقرار می‌گردد. نتایج پژوهش اوکان^۴ (2015) بیانگر آن بود که شوخ‌طبعی از میان ابزارهای مختلف یادگیری به عنوان یک پدیده مهم در سازمان‌ها است و می‌تواند منجر به افزایش یادگیری کارکنان گردد.

کارآفرینی پدیده‌ای نوین در اقتصاد است که در گستره‌ای وسیع و در تعاملی چندسویه با بازارگرایی نقشی تعیین‌کننده در بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌ها ایفا می‌کند (حسینی مقدم و حجازی، 2014). گرایش کارآفرینانه تحت عنوان یک نوع جهت‌گیری خاص با در نظر گرفتن نوآوری، ریسک‌پذیری و پشتیبانی از فعالیت‌ها توصیف می‌شود. گرایش کارآفرینانه ضمن ارائه چشم‌انداز تجاری به توسعه و تحول کسب و کار کمک می‌کند (ریگترینگ^۵، 2013). عده‌ای از اندیشمندان تعریف دیگری در رابطه با گرایش کارآفرینانه ذکر کرده‌اند که بیانگر استراتژی‌های نوآورانه مبتنی بر اهداف اجرایی و بینش انفرادی است. به حال باید توجه داشت که یکی از عوامل تقویت‌کننده عملکرد شرکت، میزان پذیرش گرایش کارآفرینانه می‌باشد (ایروین^۶ و همکاران، 2018: 134). گرایش کارآفرینانه در یک تلاش علمی برای ارائه یک راهنمای یکپارچه محققان را قادر می‌سازد تا به آسانی فعالیت‌های تأثیرگذار در کارآفرینانی سازمانی را جذب کرده و در نتیجه به تولید بیشتر کمک نمایند (ولز^۷، 2016). همچنین گرایش کارآفرینانه به عنوان یک پدیده سازمانی و یک سازه چندبعدی متمرکز بر یک قلمرو خاص مورد بحث قرار گرفته است که شامل ابعاد استقلال، تهاجمی و رقابتی بودن می‌گردد (لامپکین و دس، 2001: 433). سازمان‌ها از بالابودن گرایش کارآفرینانه منفعت می‌برند، چرا که گرایش کارآفرینانه توانمندی‌هایی را فراهم می‌سازد که منجر به فرصت‌های تازه می‌گردد و در نهایت به مزیت رقابتی می‌انجامد

1. Junça-Silva & Lopes
2. Hofmann & Ruch
3. Schermer
4. Ocon
5. Rigtering
6. Irwin
7. Wales

(پت و ولف^۱، 2016؛ 74). سنجقی و همکاران (2013) در پژوهش خود بیان کردند که میان گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در میان محققان شاغل در سازمان‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش حیدری و همکاران (2015) نیز نشان داد که در صنعت بانکداری کشور گرایش کارآفرینانه دارای تأثیر مستقیم و مثبت بر منابع در دسترس بانک‌ها برای تبدیل به مزیت رقابتی است. خواهنده کارنما و همکاران (2016) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که میان گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن شامل نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش فشارکی و همکاران (2017) در شهرک صنعتی یزد حاکی از تأثیر مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه بر رشد کسب و کار و رشد کسب و کار و نیز رابطه مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه بر رشد کسب و کار و کار و برندسازی، تأثیر مثبت و معنادار برندسازی بر رشد کسب و کار و نیز رابطه مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه بر رشد کسب و کار به صورت غیر مستقیم از طریق برندسازی می‌باشد. تحقیقات هایتون^۲ (2003) نیز نشان داد که گرایش کارآفرینانه تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد شرکت دارد. گرونهاگان^۳ و همکاران (2014) در پژوهش خود دریافتند که استقلال عملیاتی منابع انسانی تأثیر تعدیل‌کننده مثبتی بر گرایش کارآفرینانه در انگلستان دارد. نتایج پژوهش ایروین و همکاران (2018) نشان داد که بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، دارابودن گرایش کارآفرینانه نوعی مزیت رقابتی برای بنگاه‌های اقتصادی محسوب می‌شود.

تجزیه و تحلیل مرادده‌ای قبل از هر چیز یک ابزار درمانی برای تغییر و رشد مثبت است. این ابزار می‌تواند در درمان افراد مورد نظر یا در سطح بالاتر برای حل مسائل رفتاری سازمانی استفاده شود. در حقیقت این الگویی است که افراد می‌توانند در جهت "خودمختاری" کار کنند و از طرف دیگر می‌توانند زندگی خود را به روشی که می‌خواهند انتخاب کنند و تحت کنترل حوادث یا پیام‌های گذشته عمل نکنند. حالت من اریک برن شبیه مقوله تعیین هویت فروید است با این تفاوت که اریک برن این بخش از شخصیت ما را به سه بخش تقسیم کرده است. تجزیه و تحلیل مرادده‌ای از نظر اریک برن مبتنی بر شناخت سه حالت شخصیتی کاملاً متفاوت است که به طور خاص شامل من والدینی، من بزرگسالی و من کودکی می‌شود. بنابراین تحلیل مرادده‌ای یک مدل روان درمانی مدرن است که دارای یک زبان خاص و نظریات مبتنی بر شخصیت است (هارگادن و سیلز^۴، 2002). حالت‌های من حاوی اصرارهای بیولوژیکی بدوی است که توسط فروید برای تعیین وضعیت در هر یک از انسان‌ها فرض شده است. این محرک‌ها شامل نیازهایی همچون دوست داشتن و تعلق، آرزوهای مختلف و تمایل به پرخاشگری و تخریب و برخورد خصمانه نسبت به هر چیزی می‌شود و ممکن است در کسب لذت‌های مختلف تداخل ایجاد نماید. گاهی اوقات چنین حالتی ممکن است منطقی، واقع‌گرایانه یا اخلاقی نباشد و به دنبال ارضای نیازهای فوری باشد (طاهری سیاح و اخوت^۵، 2018). حالت من کودکی بیانگر سیستمی از احساسات همراه با مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری مرتبط می‌باشد. به عنوان مثال، احساسات خودخواهانه، انطباق و برتری‌طلبی از ویژگی‌های حالت من کودکی است و ممکن است در هر زمان در طول فعالیت کارمند فعال شود. از نظر برن حالت‌های من کودکی نقش نیستند، بلکه واقعیت‌های پدیدارشناختی هستند (هاذزی پسیک و همکاران^۶، 2014). حالت من کودکی با رفتارهایی که به هنگام واکنش احساسی فرد پدیدار می‌شود، همراه است. حالت من کودکی هر شخص دارای انگیزه‌های آنی و طبیعی و نگرش‌های گرفته‌شده از تجربیات کودکی می‌باشد. نظریه-پردازان مرادده‌ای شکل‌های متعددی از حالت من کودکی را مورد بحث قرار داده‌اند. حالت‌های من کودکی شامل دو نوع من کودکی شاد و من کودکی مخرب می‌شود. افرادی که رفتارشان از این حالت می‌باشد، کارهایی را انجام می‌دهند که به آن تمایل قلبی دارند، ولی رفتارشان لطمه‌ای به کسی یا چیزی وارد نمی‌کند (رضاییان، 2020). من کودکی شاد در برگیرنده من سرگرم‌کننده، بی دغدغه، تحریک‌پذیر، خلاق، لذت‌طلب و بی‌تاب است بخشی از انگیزه، هیجان و انرژی ما را تأمین می‌کند. من کودک شاد همچنین برخی از احساسات مهم ما را همچون شادی و کنجکاوی در هنگام خوشحال بودن و عصبانیت و انتقام در زمان ناامیدی را در بر می‌گیرد. بدون دارابودن من کودکی شاد، سرگرم‌بودن در زندگی تقریباً بی‌معنا خواهد بود (کایور، 2018). پژوهش هادزی پسیک و همکاران (2014) نشان داد که بین حالت‌های من ذهنی و تفاوت‌های شخصیتی و موقعیت زندگی افراد ارتباط معناداری وجود دارد. پرات و امبالیگانتسی^۷ (2014) در پژوهش خود نشان دادند که استفاده از تجزیه و

1. Pett & Wolff
2. Hayton
3. Grünhagen
4. Hargaden & Sills
5. TaherySayah & Okhovat
6. Hadzi-Pesic
7. Pratt & Mbaligontsi

تحلیل تعاملی می‌تواند نقش حمایتی از برنامه‌های روانشناختی کارکنان مراقبت‌های پزشکی داشته باشد. طاهری سیاح و اخوت (2018) در پژوهش خود نشان دادند که حالت من کودکی شاد و علاقمندی به طراحی‌های روشن در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و انتخاب رنگ‌های روشن منجر به احساسات بهتر، صلح و رضایت درونی در افراد و سلامتی آنها می‌شود. پژوهش کاپور (2018) با هدف یافتن حالت‌های روانشناختی غالب در کارمندان در بانک‌های پیشرو و بانک دولتی هند صورت گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که حالت‌های مختلف روانشناختی بر عملکرد کارکنان در بخش‌های مختلف بانکی کشور هندوستان اثرگذار است و یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های موفقیت در این بانک‌ها توانایی مرادده‌ای کارکنان بانک با مشتریان می‌باشد.

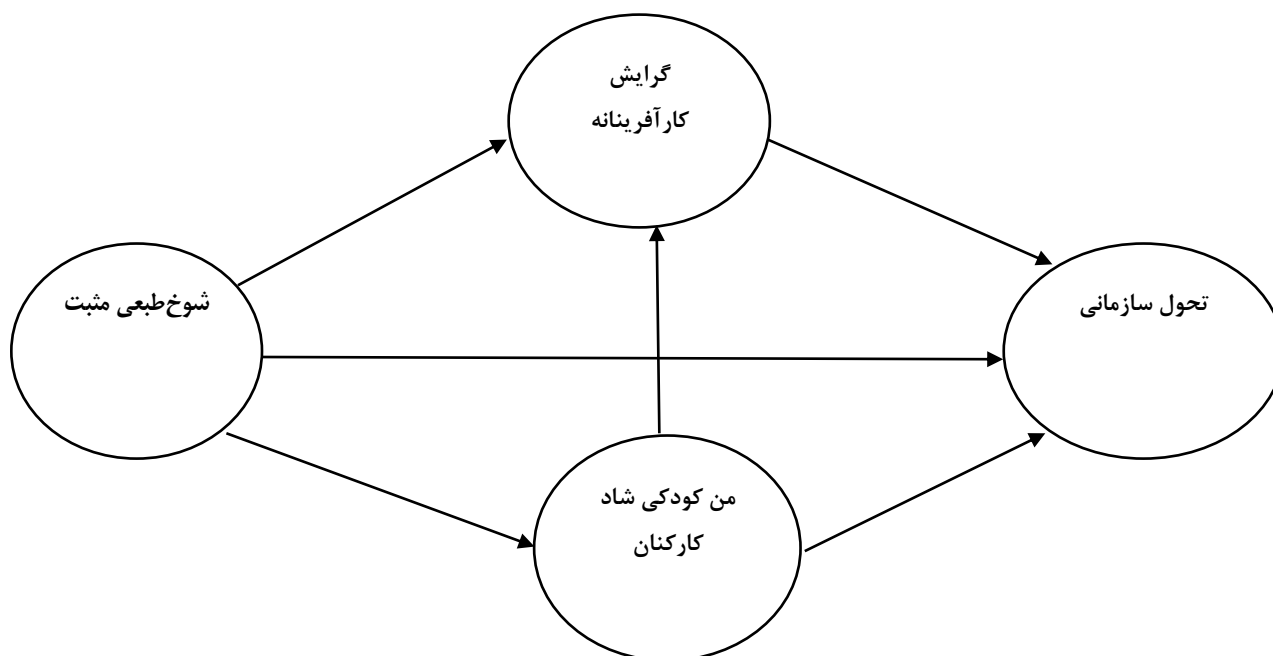
امروزه مفاهیم "تکامل" و "تحول سازمانی" به طور گسترده‌ای در مطالعات سازمان استفاده می‌شود. مفهوم "تکامل" از اندیشه‌های داروین نشأت گرفته است، اما در برخی حوزه‌های امروزی به ویژه در اقتصاد تکاملی حاضر به طور مبهم و گسترده‌ای به تغییر اشاره دارد (هادگسون^۱، 2013). سازمان‌ها و مدیران به طور منظم با چالش‌های محیطی روبرو می‌شوند و این چالش‌ها پیوسته تکامل می‌یابد و باعث می‌شود آنها به طور منظم تغییر ماهیت دهند و با شرایط محیطی سازگار شوند و خود را تغییر دهند تا انتظارات بیرونی را برآورده کنند. امروزه سازمان‌ها در محیط‌های سیال فعالیت می‌کنند، بنابراین برای آنها بسیار اهمیت دارد تا برای بقا و رقابت مؤثر، عناصر و ساختار خود را هماهنگ و دوباره سازماندهی نمایند (اویبو و گابریل^۲، 2020). تحول سازمان بیانگر فرآیند استقرار تغییرات سازمانی پیشرو، نگاهی جامع به تغییرات فردی، تیمی و سازمانی است و تکنیک‌های کلاسیک و معاصر تحول سازمان را پوشش می‌دهد. امروزه شناخت ابزارهای توسعه و تحول سازمانی برای موفقیت در محیط چالش برانگیز جهانی، تغییرات سریع فناوری، فشارهای اقتصادی و انتظارات در حال تحول نیروی کار بسیار اهمیت دارد (اندرسون^۳، 2019). سیر تحول سازمان در طی دوره‌ها و سال‌های گذشته بر بهره‌برداری، همگرایی، اکتشاف و تنظیم مجدد تأکید دارد. نظریات مربوط به تحول سازمانی گاهی اوقات به صورت تاریخی و وابسته به مسیر است و در پاره‌ای موارد متکی بر زمان آینده و پیش‌بینی‌کننده آینده ناشناخته است. بنابراین در دوره‌های آرامش نسبی در دنیای خارجی، استراتژی، ساختار، فرآیندها و ارزش‌ها هماهنگ می‌شوند (برسلین^۴، 2014). تلاش برای ردیابی مرزهای تحول سازمانی به عنوان یک زمینه تحقیقاتی فی نفسه آسان نیست و در واقع می‌توان گفت شکوفایی و تکامل سازمانی بیشتر مربوط به مکانب مدیریتی مختلف و عمیق در طول سالها بسیار زیاد بوده است (آباتکولا^۵، 2014). یافته‌های پژوهش آباتکولا (2014) نشان داد که چه نیروهایی در سازمان فرآیند تحول را بر عهده دارند و با استفاده از یک رویکرد دیالکتیکی و تکاملی نشان داد که تحول سازمانی بیشتر در عرصه‌های مدیریت استراتژیک رخ داده است. برسلین (2014) با ایجاد یک مدل شبیه‌سازی مبتنی بر عامل نشان داد که تحول چندسطحی در یک سازمان در سازگاری سازمانی سهم بسزایی را ایفا می‌کند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که تحول چندسطحی بین افراد سازمان بر مکانیسم‌های تکامل، تغییر، انتخاب و حفظ کارکنان اثرگذار است. اویبو و گابریل (2020) در پژوهش خود به بررسی تحول سازمانی از جنبه نظریات پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که هر کدام از نظریه‌های پیش از کلاسیک، کلاسیک، نئوکلاسیک و مدرن، سازمان را از جنبه‌ای خاص بررسی می‌کند و تکامل آنها جهت تأمین نیازهای سازمان بوده است. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که این هر کدام از نظریات مزایا و معایب خود را دارند، اما مدیر باید نظریه‌ای را انتخاب کند که متناسب با تحول فرآیندهای سازمان در هر زمان باشد. کلایمنت و هافتور (2021) در پژوهش خود مجموعه‌ای از گزاره‌ها را ارائه می‌دهند و در آن مشخص می‌کنند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند با ورود به یک صنعت، عکس‌العمل نسبت به رقبا و توسعه هم‌زمان بازار محصول، ارزش ایجاد کنند و استراتژی‌های تحول سازمانی منطبق با عوامل محیطی ارائه دهند. از این رو فرضیات پژوهش را می‌توان به صورت زیر در نظر گرفت:

- فرضیه 1: شوخ‌طبعی مثبت بر گرایش کارآفرینانه تأثیر دارد.
- فرضیه 2: شوخ‌طبعی مثبت بر حالت من کودکی شاد کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه 3: شوخ‌طبعی مثبت بر تحول سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیه 4: گرایش کارآفرینانه بر تحول سازمانی تأثیر دارد.
- فرضیه 5: گرایش کارآفرینانه تأثیر شوخ‌طبعی مثبت بر تحول سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

1. Hodgson
2. Oyibo & Gabriel
3. Anderson
4. Breslin
5. Abatecola

- فرضیه 6: حالت من کودکی شاد کارکنان بر گرایش کارآفرینانه تأثیر دارد.
فرضیه 7: حالت من کودکی شاد کارکنان بر تحول سازمانی تأثیر دارد.
فرضیه 8: حالت من کودکی شاد کارکنان، تأثیر شوخ طبعی مثبت بر تحول سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

در حقیقت مدل مفهومی هر پژوهش بیان‌کننده‌ی روابط بین متغیرها است. در این پژوهش متغیر شوخ طبعی مثبت به عنوان متغیرهای مستقل نسبت به گرایش کارآفرینانه، من کودکی شاد و تحول سازمانی در نظر گرفته شده است. همچنین متغیر من کودکی شاد کارکنان به عنوان متغیر مستقل برای متغیرهای وابسته گرایش کارآفرینانه و تحول سازمانی در نظر گرفته شده است. از طرف دیگر تأثیر دو متغیر گرایش کارآفرینانه و من کودکی شاد کارکنان بر تحول سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد. همچنین نقش میانجی‌گری متغیرهای گرایش کارآفرینانه و من کودکی شاد کارکنان در رابطه شوخ طبعی مثبت و تحول سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل مفهومی پژوهش را در شکل 1 قابل مشاهده است.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش رحیمان و کودیکال (۲۰۲۰)، گوسوامی و همکاران (۲۰۱۶)، موسل دیلی و اردیل (۲۰۱۶))

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی و به صورت تک‌مقطعی انجام شده است، زیرا این پژوهش به دنبال بررسی تأثیرات بین متغیرهای مختلف در یک بازه زمانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به تعداد 403 نفر می‌باشد و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس است، چرا که به نسبت مشخصی از جمعیت کل کارکنان انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران به کار گرفته که در نتیجه حجم نمونه 197 بدست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه 36 سؤالی استاندارد بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت شناختی می‌باشد و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که بر اساس فرضیات تحقیق مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید گردید. پرسشنامه شامل 4 بعد (شوخ طبعی مثبت، گرایش کارآفرینانه، من کودکی شاد کارکنان و تحول سازمانی) می‌باشد. روایی و اعتبار سؤالات توسط برخی از اساتید کنترل شد. همچنین به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. در حقیقت نرم افزار اسمارت پی ال اس ابزاری در دست محققین جهت بررسی ارتباط میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می‌سازد. همچنین به دلیل حجم نمونه اندک در این پژوهش و قدرت پیش‌بینی مناسب این

نرم افزار مورد استفاده قرار گرفت. همانطور که مشاهده می شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول 1) برای تمام سازه های پژوهش بیشتر از 0/7 می باشد که در سطح مطلوب است و نشان از اعتبار سنجیه های پژوهش دارد.

جدول ۱. نتایج پایایی و منابع مقیاس های سنجش

| متغیرهای پژوهش | منبع مقیاس های سنجش | تعداد سوال | ضریب آلفای کرونباخ |
|----------------------|-------------------------|------------|--------------------|
| شوخی طبعی مثبت | Cann (2014) | 5 | 0/815 |
| گرایش کارآفرینانه | Rigtering (2013) | 7 | 0/782 |
| من کودکی شاد کارکنان | Loffredo (2004) | 13 | 0/801 |
| تحول سازمانی | Bouckenoghe et al(2009) | 11 | 0/833 |

یافته ها

در جدول 2، ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همانطور که مشاهده می شود، 62/43٪ پاسخگویان مرد و 81/21٪ پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود 47/20٪ بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشته است و بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی 35 تا 44 سال بوده است.

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

| ویژگی های جمعیت شناختی | | فراوانی | | درصد فراوانی | |
|------------------------|------------------|---------|-------|--------------|-------|
| وضعیت | مجرد | 37 | 18.78 | جنسیت | زن |
| | متأهل | 160 | 81.21 | | مرد |
| تحصیلات | دیپلم و زیردیپلم | 23 | 11.67 | سن | -24 |
| | فوق دیپلم | 38 | 19.28 | | 18 |
| | کارشناسی | 93 | 47.20 | | -34 |
| | کارشناسی ارشد | 36 | 18.28 | | 25 |
| | دکتری | 7 | 3.56 | | -44 |
| | | | | | 35 |
| | | | | | 15.74 |
| | | | 31 | | |
| | | | -54 | | |
| | | | 45 | | |
| | | | 7.11 | | |
| | | | 14 | | |
| | | | 55+ | | |

مدل پایایی PLS در دو مرحله صورت می پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله ی برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می شود. جهت تأیید روایی ابزار اندازه گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شده است؛ روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا توسط نظرسنجی از خبرگان حاصل شد و نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. همچنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (0/7) بیش تر است.

جدول ۳. نتایج کلی پژوهش

| مقدار تی (>1/96) | بارعاملی (>0/4) | میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5) | ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7) | ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7) | شاخص | سازه |
|---------------------|--------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------|------------------------------|
| ۶/۳۷ | ۰/۶۰۵ | 0/607 | 0/823 | 0/815 | PH1 | شوخی طبعی مثبت |
| ۳/۶۶ | ۰/۶۲۴ | | | | PH2 | |
| ۶/۲۳ | ۰/۵۲۷ | | | | PH3 | |
| ۵/۰۵ | ۰/۴۹۳ | | | | PH4 | |
| ۶/۴۸ | ۰/۵۵۴ | | | | PH5 | |
| ۵/۳۷ | ۰/۵۰۲ | 0/543 | 0/798 | 0/782 | EO1 | گرایش کارآفرینانه |
| ۴/۸۶ | ۰/۵۶۷ | | | | EO2 | |
| ۶/۲۴ | ۰/۵۱۸ | | | | EO3 | |
| ۳/۶۱ | ۰/۴۱۸ | | | | EO4 | |
| ۴/۲۲ | ۰/۴۸۷ | | | | EO5 | |
| ۵/۱۵ | ۰/۵۷۳ | | | | EO6 | |
| ۴/۸۴ | ۰/۶۵۵ | | | | EO7 | |
| ۸/۰۸ | ۰/۵۶۰ | 0/628 | 0/827 | 0/801 | HC1 | حالت من کودکی شاد کارکنان |
| ۷/۴۵ | ۰/۷۲۱ | | | | HC2 | |
| ۳/۱۷ | ۰/۸۱۵ | | | | HC3 | |
| ۸/۲۹ | ۰/۸۴۴ | | | | HC4 | |
| ۵/۹۴ | ۰/۷۵۱ | | | | HC5 | |
| ۶/۸۲ | ۰/۶۰۹ | | | | HC6 | |
| ۸/۷۵ | ۰/۷۲۲ | | | | HC7 | |
| ۵/۰۰ | ۰/۴۸۹ | | | | HC8 | |
| ۴/۳۷ | ۰/۵۲۶ | | | | HC9 | |
| ۷/۵۷ | ۰/۴۳۳ | | | | HC10 | |
| ۳/۲۸ | ۰/۶۴۸ | | | | HC11 | |
| ۲/۰۸ | ۰/۷۸۷ | | | | HC12 | |
| ۷/۱۲ | ۰/۵۹۷ | | | | HC13 | |
| ۴/۳۸ | 0/710 | 0/651 | 0/859 | 0/833 | E 1 | تحول سازمانی |
| ۵/۹۱ | 0/486 | | | | E 2 | |
| ۳/۴۷ | 0/469 | | | | E 3 | |
| ۸/۳۰ | 0/627 | | | | E 4 | |
| ۵/۱۹ | 0/749 | | | | E 5 | |
| ۶/۳۷ | 0/694 | | | | E 6 | |

| | | | | | |
|------|-------|--|--|--|-----|
| ۴/۲۸ | 0/455 | | | | E 7 |
| ۵/۶۱ | 0/523 | | | | E 8 |
| ۶/۵۷ | 0/458 | | | | E 9 |
| ۴/۱۰ | 0/667 | | | | E10 |
| ۵/۲۹ | 0/412 | | | | E11 |

از آنجائیکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ 0/7، پایایی ترکیبی 0/7 و برای AVE، 0/5، بار عاملی، 0/4 و آماره‌ی تی، 1/96، است که مطابق جدول 3 مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند. این بدان معناست که ضریب متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است و علاوه بر این، مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید ساخت.

بررسی برازش مدل درونی

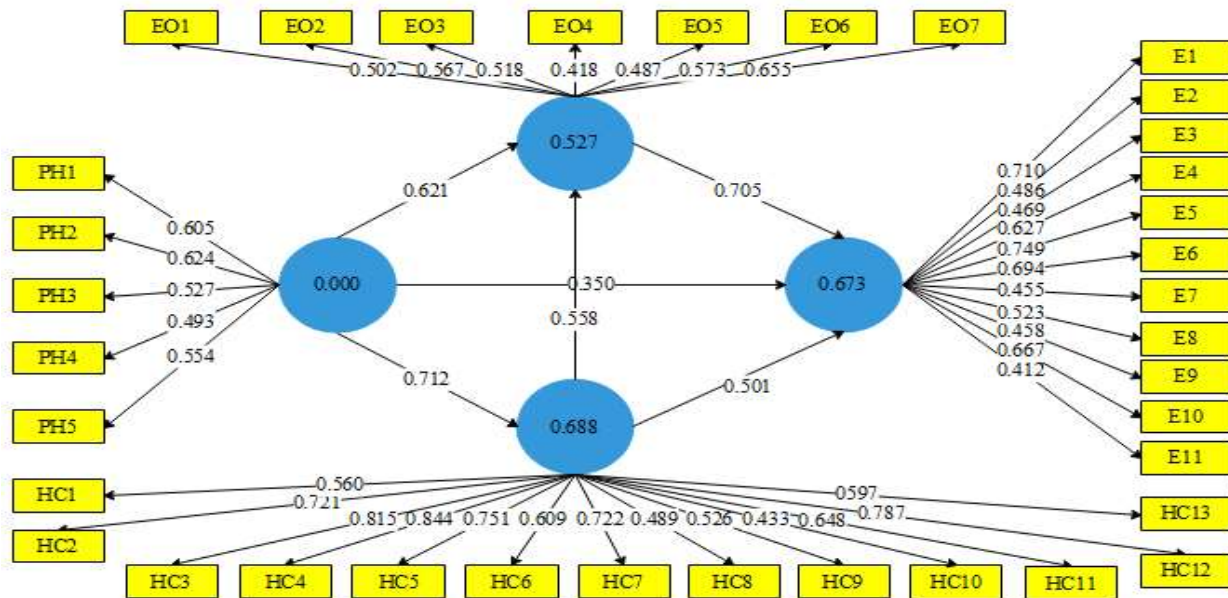
مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از 1/96 باشد. در جدول 5 نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول 4. نتایج برازش مدل درونی

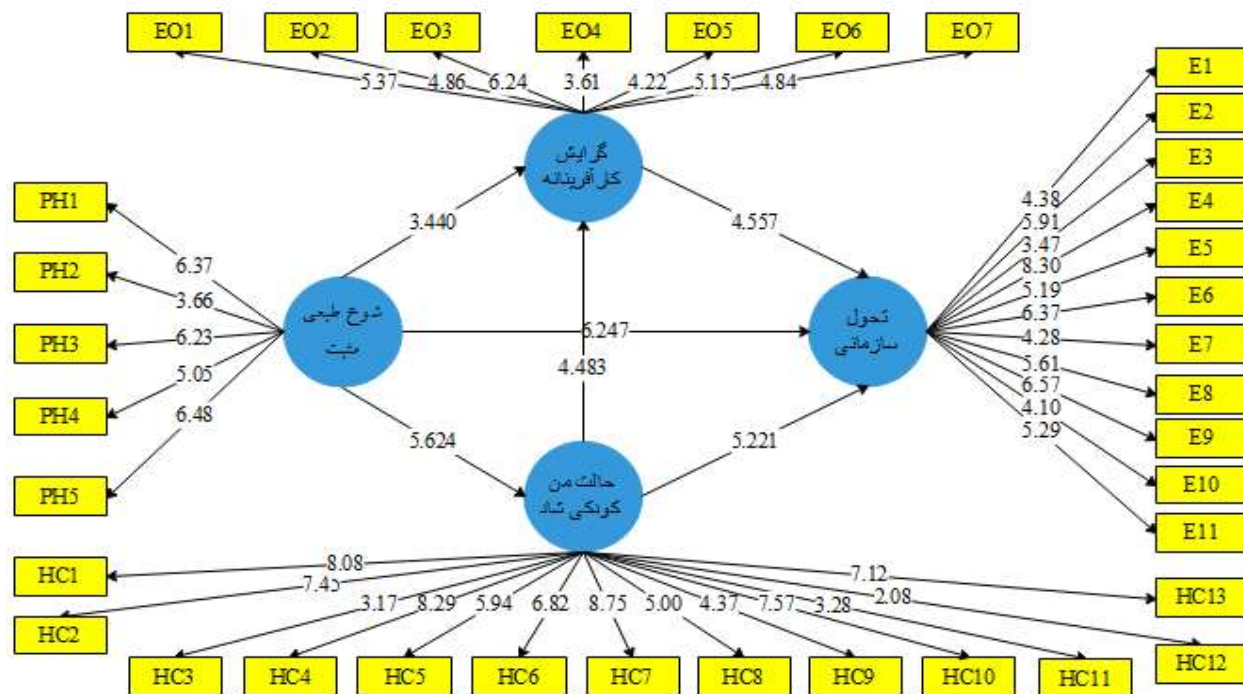
| H | مسیر | ضریب مسیر | آماره تی | نتایج |
|----|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------------------------------|
| H1 | شوخی طبیعی مثبت ← گرایش کارآفرینانه | ۰/۶۳۱ | ۳/۴۴۰ | ✓ پذیرش |
| H2 | شوخی طبیعی مثبت ← حالت من کودکی شاد کارکنان | ۰/۷۱۲ | ۵/۶۲۴ | ✓ پذیرش |
| H3 | شوخی طبیعی مثبت ← تحول سازمانی | ۰/۶۰۴ | ۶/۲۴۷ | ✓ پذیرش |
| H4 | گرایش کارآفرینانه ← تحول سازمانی | ۰/۷۰۵ | ۴/۵۵۷ | ✓ پذیرش |
| H5 | شوخی طبیعی مثبت ← تحول سازمانی ← با اثر میانجی گرایش کارآفرینانه | بررسی شروط | بررسی شروط | عدم پذیرش <input type="checkbox"/> |
| H6 | من کودکی شاد کارکنان ← گرایش کارآفرینانه | ۰/۵۵۸ | ۴/۴۸۳ | ✓ پذیرش |
| H7 | من کودکی شاد کارکنان ← تحول سازمانی | ۰/۵۰۱ | ۵/۲۲۱ | ✓ پذیرش |
| H8 | شوخی طبیعی مثبت ← تحول سازمانی ← با اثر میانجی من کودکی شاد کارکنان | بررسی شروط | بررسی شروط | ✓ پذیرش |

برازش مدل پژوهش

در شکل 2 ضرایب مسیر که بیانگر شدت اثرگذاری است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح 0/95 ارزیابی شد که مطابق شکل 2 مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از 0/4 می‌باشند). همچنین مطابق با شکل 3 مقدار تمامی مقادیر آماره t بالاتر از میزان مطلوب (1/96) است و مورد تأیید می‌باشد.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهش (تی ویلو)

بحث و نتیجه گیری

امروزه مدیران برای توسعه و تحول فرآیندها در سازمان خود نیاز به مکانیزم‌های تازه‌ای دارند و در این راستا شوخ طبعی می‌تواند با اثرگذاری بر حالت‌های روانی افراد و گرایش‌های خاص آنها این امر مهم را در سازمان‌های جدید محقق سازد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر شوخ طبعی مثبت بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و حالت من کودکی شاد کارکنان می‌باشد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول، تأثیر شوخ طبعی مثبت بر گرایش کارآفرینانه کارکنان مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که شوخ طبعی مثبت بر گرایش کارآفرینانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های مربوط به این فرضیه با نتایج سلاجقه و همکاران (2020)، بهرامی (2018) هم‌سویی دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که مدیران در سازمان‌های آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی رفتارهای شوخ طبعانه داشته باشند و از شوخ طبعی مثبت استفاده شود، گرایش‌های خلاقانه و کارآفرینانه کارکنان بهبود پیدا می‌کند. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که شوخ طبعی مثبت بر حالت من کودکی شاد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این با یافته‌های ابوالفتحی و همکاران (2020)، قلی‌پور و مظفری (2018) و پورحسین و همکاران (2017) همخوانی دارد. بنابراین توجه به شوخ طبعی مثبت در سازمان منجر به بروز رفتارهای احساسی و بروز انگیزه‌های آنی و طبیعی در کارکنان می‌گردد و کارکنان دست به کارهایی خواهند زد که به آن تمایل قلبی دارند. بدین ترتیب حالت من کودکی کارکنان بیدار می‌شود. در رابطه با فرضیه سوم یافته‌های پژوهش نشان داد که شوخ طبعی مثبت تأثیر مثبت و معناداری با تحول آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی دارد که با یافته‌های پژوهش اوکان (2015) همخوانی دارد. بنابراین مدیران سازمان آموزش و پرورش باید توجه داشته باشند که اتخاذ سبک رفتاری شوخ طبعانه چگونه محقق می‌شود و تا چه اندازه در دستیابی به توسعه و تحول در سازمان آنها اثرگذار است. از این رو سازمان‌ها باید در چارچوب استراتژیک خود برای دستیابی به تحول باید به اهمیت شوخ طبعی مثبت واقف باشند و این مکانیزم را در سیستم سازمانی خود بگنجانند. نتایج فرضیه چهارم نشان داد گرایش کارآفرینانه بر تحول سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با پژوهش ایروین و همکاران (2018)، فشارکی و همکاران (2017)، خواننده کارنما و همکاران (2016) و سنجقی و

همکاران (2013) همسویی دارد. در صورتی که مدیران سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به دنبال تغییر و تحول بیشتری در سطوح سازمانی خود باشند، باید توجه ویژه‌ای به ایجاد جهت‌گیری‌ها و گرایش‌های اخلاقی و کارآفرینانه کارکنان خود داشته باشند. زمانی می‌توان گفت که گرایش‌های کارآفرینانه کارکنان رشد و توسعه یافته است که این امر مهم بتواند به بهبود عملکرد، بهره‌وری و در نهایت تحول سازمانی منتهی گردد. نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد که گرایش کارآفرینانه کارکنان در رابطه بین شوخ‌طبعی مثبت و تحول سازمانی نقش میانجی-گری ایفا نمی‌کند. بر این اساس مشخص گردید که سبک شوخ‌طبعی مثبت با اثر واسطه‌ای گرایش کارآفرینانه نمی‌تواند تأثیر بیشتری بر تحول آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی داشته باشد. نتایج این پژوهش در رابطه با فرضیه ششم نشانگر آن بود که حالت من کودکی شاد کارکنان بر گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش هادزی پسیک و همکاران (2014) همخوانی دارد. همانطور که مشخص است رفتارهای اخلاقی ما برگرفته از حالت‌های روانی و ذهنی ماست و در صورتی که حالت من کودکی شاد کارکنان در وجود آنها پدید بیاید، گرایش کارآفرینانه بیشتری در میان کارکنان شکل خواهد گرفت. یافته‌های این پژوهش در رابطه با فرضیه هفتم بیانگر آن بود که حالت من کودکی شاد کارکنان بر تحول سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با پژوهش کاپور (2018) همخوانی دارد. اگر حالت-های درونی کارکنان آموزش و پرورش مبتنی بر من کودکی شاد باشد، متقابلاً رفتارهای نوآورانه و تحول‌گرای بیشتری در میان آنها شکل می‌گیرد و این هنر مدیران سازمانی است که در اتخاذ راهبردهای تحول سازمانی به ابزارهای رفتاری و حالت‌های روانی افراد توجه نمایند و در نتیجه توسعه و تحول سریعتری را در سازمان رقم بزنند. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه هشتم رابطه بین شوخ‌طبعی مثبت و تحول سازمانی با توجه به متغیر میانجی حالت من کودکی شاد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه مشخص گردید که حالت من کودکی شاد کارکنان در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر بین شوخ‌طبعی مثبت و تحول سازمانی ایفا کند. یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان دانشگاهی، بلکه برای مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش کل کشور مفید است. به طور کلی با توجه به توسعه و تحول جهانی حوزه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و فشارهای محیط بیرونی، سازمان‌های آموزش و پرورش نیازمند تغییرات و تحولات جدی و اساسی هستند و با توجه به اینکه سیستم‌های مدیریتی چنین سازمان‌هایی چندان بروز شده و کارآمد نیست، لزوم حرکت در زمینه مدیریتی و رفتاری چنین سازمان‌هایی ضروری به نظر می‌رسد. از طرف دیگر مدیران این سازمان‌ها باید سبک‌های رفتاری مختلف را بر اساس مقتضیات سازمانی متفاوت فرا بگیرند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

به مدیران سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی پیشنهاد می‌شود که از شوخ‌طبعی مثبت برای برانگیختن حالت‌های روانی مربوط به من کودکی شاد کارکنان استفاده کنند و بدین ترتیب زمینه لازم را برای بهبود سازمانی فراهم کنند. از طرف دیگر پیشنهاد می‌شود مدیران رفتارهای شوخ‌طبعانه و حمایتی از کارکنان را گسترش دهند و بدین طریق جهت‌گیری‌های کارکنان خود را به سمت خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی سوق دهند و بدین ترتیب سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی با تحول و بهبود بیشتری مواجه خواهند شد و جایگاه بهتری را در دنیای متلاطم امروزی و در عرصه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات جهانی ایفا خواهند نمود. همچنین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه در این پژوهش صرفاً از داده‌های مقطعی استفاده شده است؛ بنابراین، تحقیقات آینده باید یک تحلیل طولی برای رسیدگی به اثرات علی و تعدیل شده در نظر بگیرند. دوم، این مطالعه صرفاً از نمونه خاصی از کارکنان آموزش و پرورش در استان آذربایجان غربی که دارای فرهنگ یکسانی هستند، صورت گرفته است و محققان آینده باید این روابط را در شهرها، کشورها و ادارات نیز دیگر تأیید کنند. سوم به محققان آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر شوخ‌طبعی مثبت بر سایر حالت‌های من ذهنی و سایر گرایش‌های کارکنان بر تحول سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار دهند. همچنین عدم آشنایی افراد با برخی متغیرهای تحقیق از جمله حالات من کودکی شاد و شوخ‌طبعی

مثبت جزء محدودیت‌های این پژوهش بود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: مسلم یوسفی، عبدالله دهقانی، احمد اسدزاده؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: سهراب احمدزاده، عبدالله دهقانی؛ نظارت و نگارش نهایی: احمد اسدزاده

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- 1) Abatecola, G. (2014). Research in organizational evolution. What comes next?. *European Management Journal*, 32(3), 434-443.
- 2) Abolfathi Momtaz, Y., Ansari, M., Foroughan, M. (2020). The Effectiveness of Humor Training on the Elderly's Well-being. *Aging Psychology*, 6(2), 119-130. doi: 10.22126/jap.2020.5446.1443.(in Persian)
- 3) Anderson, D. L. (2019). *Organization development: The process of leading organizational change*. SAGE Publications, Incorporated.
- 4) Bahrami, S. (2018). The Relationship of Managers' Sense of Humor with Organizational Creativity: Mediating Role of Positive Organizational Behavior (Case Study: Sport and Youth offices of Staff Kermanshah Province (. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 85-102. doi: 10.22055/jiops.2019.27637.1102.(in Persian)
- 5) Bouckennooghe, D., Devos, G., & Van den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire—climate of change, processes, and readiness: Development of a new instrument. *The Journal of psychology*, 143(6), 559-599.
- 6) Breslin, D. (2014). Calm in the storm: Simulating the management of organizational co-evolution. *Futures*, 57, 62-77.
- 7) Cann, A., Watson, A. J., & Bridgewater, E. A. (2014). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor*, 27(2), 307-323.
- 8) Climent, R. C., & Haftor, D. M. (2021). Value creation through the evolution of business model themes. *Journal of Business Research*, 122, 353-361.
- 9) Dess, G. G., & Lumpkin, G. T. (2005). The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 147-156.
- 10) Fesharaky, F., sehat, S., mosavi, S. (2017). Investigating the Impact of Entrepreneurial Orientation on Business Growth Through Branding. , 23(66), 57-80. (in Persian).
- 11) Gholipour, Parvaneh and Mozaffari, Mohammad Mehdi. (2018). The need to investigate the relationship between mental rumination and humorous moods in promoting mental and physical health education of employees of Qazvin education system, *Quarterly Journal of Management on Disciplinary Education*, 1397 (42), 44-60.(in Persian)

- 12) Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions. *Leadership & Organization Development Journal*.
- 13) Grünhagen, M., Wollan, M. L., Dada, O. L., & Watson, A. (2014). The moderating influence of HR operational autonomy on the entrepreneurial orientation-performance link in franchise systems. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(4), 827-844.
- 14) Hadži-Pešić, M., Mitrović, M., Car, K. B., & Stojanović, D. (2014). Personality of alcohol addict according to the theory of transactional analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 230-234.
- 15) Hargaden, H., & Sills, C. (2002). *Transactional analysis: A relational perspective* (Vol. 7). Psychology Press.
- 16) Hayton, J. C. (2003). Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 42(4), 375-391.
- 17) Heidari, S., Kordnaeij, A., Khodadad Hosseini, S., Zali, M. (2015). Identifying the position of organizational entrepreneurial orientation in fostering competitive advantage; Case study: the banking context of Iran. *Journal of Entrepreneurship Development*, 8(2), 233-252. doi: 10.22059/jed.2015.55978.(in Persian)
- 18) Hodgson, G. M. (2013). Understanding organizational evolution: Toward a research agenda using generalized Darwinism. *Organization Studies*, 34(7), 973-992.
- 19) Hofmann, J., & Ruch, W. (2019). Moving forward in fostering humour: Towards training lighter forms of humour in multicultural contexts. In *Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions* (pp. 1-20). Springer, Cham.
- 20) Hosseini Moghadam, S., Hejazi, S. (2014). The Impact of Entrepreneurial Orientation on Performance of Banks with Emphasis on the Role of Market Orientation as Mediator. *Journal of Entrepreneurship Development*, 7(2), 211-229. doi: 10.22059/jed.2014.52059.(in Persian).
- 21) Irwin, K. C., Landay, K. M., Aaron, J. R., McDowell, W. C., Marino, L. D., & Geho, P. R. (2018). Entrepreneurial orientation (EO) and human resources outsourcing (HRO): A "HERO" combination for SME performance. *Journal of Business Research*, 90, 134-140.
- 22) Junça-Silva, A., & Lopes, R. R. (2020). Unfriendly customer behaviors and employees' psychological capital: the role of health symptoms and positive humor events. *Current Psychology*, 1-11.
- 23) Kaur, P. (2018). Transactional Analysis Ego Styles: A Comparative Study of Employees of State Bank Of India and ICICI Bank. *International Journal of Management (IJM)*, 9(3).
- 24) Khahande Karnama A, Dehghan Najm Abadi A, Tajpour M. The Relationship between Entrepreneurial Orientations and Occupational Performance at TUMS Student Health Center . payavard. 2017; 11 (2) :124-133.
- 25) Kilenthong, P., Hultman, C. M., & Hills, G. E. (2016). Entrepreneurial orientation as the determinant of entrepreneurial marketing behaviors. *Journal of Small Business Strategy*, 26(2), 1-22.
- 26) Kim, B., & Ho, W. (2018). Emergent social practices of Singapore students: The role of laughter and humour in educational gameplay. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 16, 85-99.
- 27) Liu, Y., & Wang, L. (2016). A review of organization humor: Concept, measurement and empirical research. *Psychology*, 7(10), 1307.

- 28) Loffredo, D. A., Harrington, R., Munoz, M. K., & Knowles, L. R. (2004). The ego state questionnaire-Revised. *Transactional Analysis Journal*, 34(1), 90-95.
- 29) Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of business venturing*, 16(5), 429-451.
- 30) Müceldili, B., & Erdil, O. (2016). Finding fun in work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(24), 304-312.
- 31) Ocon, R. (2015, June). Using humor to create a positive learning environment. In *Proceedings of the 122nd ASEE Annual Conference and Exposition*. Seattle, Washington.
- 32) Oyibo, C. O., & Gabriel, J. M. (2020). Evolution of Organization Theory: a Snapshot. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(3), 46-56.
- 33) Pett, T., & Wolff, J. A. (2016). Entrepreneurial Orientation and Learning in High and Low Performing SMEs. *Journal of Small Business Strategy*, 26(2), 71-86.
- 34) Pratt, K., & Mbaligontsi, M. (2014). Transactional analysis transforms community care workers in South Africa. *Transactional Analysis Journal*, 44(1), 53-67.
- 35) purhosein R, shafiei R.(2017), Forecasting sense of humor based on neuroticism and extraversion and their relationships with mental health in students. *Rooyesh*. 6 (1), 5-24. (in Persian)
- 36) Rahiman, H. U., & Kodikal, R. (2020). Understanding transactional analysis of managers: an empirical study in India. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 141.
- 37) Rezaian, Ali (2016), *Fundamentals of Organizational Behavior Management*, Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (Samat), Tehran.(in Persian)
- 38) Rigtering, J. P. C. (2013). *Entrepreneurial orientation: Multilevel analysis and consequences* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- 39) Rigtering, J. P. C. (2013). *Entrepreneurial orientation: Multilevel analysis and consequences* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- 40) salajegheh, A., biglari, N., andam, R. (2019). Role Clarification of Positive Organizational Behavior Intermediation in Relationship between Managers Sense of Humor with Creativity Employee in Youth and Sport Offices of Kerman Province. *Sport Management Studies*, doi: 10.22089/smrj.2019.7728.2667.(in Persian)
- 41) Sanjaghi, M., Farrahi Boozanjani, B., Zohoorian Nadali, I., Doroodi, H. (2013). Examining the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Organizational Performance with the Social Exchange Approach: The Role of Organizational Justice. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(3), 7-26. doi: 10.22059/jed.2013.36627.(in Persian)
- 42) Scheel, T. (2017). Definitions, Theories, and Measurement of Humor. In *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health* (pp. 9-29). Springer, Cham.
- 43) Schermer, J. A., Martin, R. A., Vernon, P. A., Martin, N. G., Conde, L. C., Statham, D., & Lynskey, M. T. (2017). Lonely people tend to make fun of themselves: A behavior genetic analysis of humor styles and loneliness. *Personality and Individual Differences*, 117, 71-73.
- 44) Sepahvand, Reza, Akbari Pashm, Fatemeh, Solgi, Zahra. (2019). Analyzing Effect of Leaders' Sense of Humor on Feelings of Followers through the Mediating Role of Bureaucratic Culture (Case Study: Employees of Lorestan University). *Journal of Human Resource Management*, 9(3), 27-50. doi: 10.22034/jhrs.2019.101911.(in Persian)

- 45) Wales, W. J. (2016). Entrepreneurial orientation: A review and synthesis of promising research directions. *International Small Business Journal*, 34(1), 3-15.