

بررسی تأثیر شادی در محیط کار بر قابلیت یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری اهواز)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰

کد مقاله: ۱۴۱۰۵

عباس زمانی^۱، مهرعلی رضائیان^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اصلی‌ترین مقدمات شادی در حرفه (HAW) به عنوان یکی از محرک‌های اصلی قابلیت‌های یادگیری سازمانی (OLC) در بین کارکنان شهرداری کلانشهر اهواز است. این مطالعه همچنین به ارزیابی نقش واسطه‌ای HAW می‌پردازد که این نقش میان مولفه‌هایی مانند تعادل کار-زندگی (WLB) و شناخت از یک سمت و OLC از سمت دیگر قرار دارد. استراتژی تحقیقاتی مبتنی بر پرسشنامه اتخاذ شده است. برای آزمون ارتباطات مستقیم پیش‌بینی شده، پرسش‌نامه‌ای از ۱۰۰ کارمند که در شهرداری اهواز فعالیت می‌کنند، جمع‌آوری شد. نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌کنند که شناخت تأثیر مثبت قابل توجهی بر OLC دارد و این اثر به طور جزئی از طریق اثر واسطه‌ای HAW در بین کارکنان شهرداری اهواز حاصل می‌شود. علاوه بر این، WLB نیز تأثیر مثبت قابل ملاحظه‌ای بر OLC داشته که بخشی از این تأثیر به واسطه HAW به دست می‌آید. در نهایت به این نتیجه رسیدیم که HAW تأثیر قابل توجهی بر OLC دارد و به طور جزئی ارتباط بین شناخت-OLC و OLC-WLB را واسطه‌گری می‌کند. بدین ترتیب این تحقیق دلایل مهمی را برای متخصصان منابع انسانی و مدیران ارشد شهرداری اهواز ارائه می‌دهد تا عواملی همچون شناسایی و WLB را حین طراحی یک سیستم پاداش جامع اثربخش که توانایی‌های یادگیری سازمانی را در زمینه‌ی بازارهای در حال ظهور تقویت کند، مد نظر قرار دهند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، شادی در محیط کار، شهرداری اهواز

۱- استادیار رشته مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

۲- دانشجو کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

۱- مقدمه

کارکنان ما بهترین دارایی‌های ما هستند. این عبارت راجع به سال یان دراز توسط بسیاری از رهبران و مدیران کسب و کار اعلام شده است، اما احتمالاً بسیاری از کارمندان به طور عمیق به خودشان فکر کرده‌اند که مدیرانشان ارزش بیشتری را برای ماشین‌ها در یک کارخانه یا حتی برای پول در یک حساب بانکی قرار می‌دهند. دولت‌های بسیاری در سراسر جهان به سوی فراگیر کردن احساسات مثبت و شادی ملت‌های خود متمایل شده‌اند [۱]. به عنوان مثال دولت اماراتی یک چهره خندان عظیم را در اکثر ایستگاه‌های پلیس دبی نصب و اجرا کرده است. به علاوه آن‌ها یک وزارت شادی ایجاد و راه اندازی کرده‌اند و به تحقیقات در زمینه شادی و شادی در محیط کار اعتبار داده‌اند. همچنین بسیاری از جوایز و محدوده‌ها به سوی ایجاد شادی در محیط کار اختصاص یافته‌اند. به عنوان مثال جایزه شادی در محل کار در امارات متحده عربی در سال ۲۰۱۸ به همکاری با فوربس میان شرق معرفی و راه اندازی شد. این جایزه موازی با استراتژی کلی شادی امارات متحده ایجاد شد و توسط شیخ محمد بن راشد آل مکتوم، نخست وزیر امارات متحده عربی و حاکم دبی، پشتیبانی شد. در واقع این جایزه برای تشویق و تجلیل از شرکت‌های منطقه ایجاد شده بود که به مردم خود درجات بالاتری از شادی و آسایش ارائه داده‌اند. هیئت داوران این جایزه کسانی را که به عنوان نامزدها انتخاب شده اند ارزیابی می‌کند و شادترین محیط کار را در پنج دسته مختلف انتخاب می‌کند. بهترین برنامه رفاه کارکنان برنامه بهداشت محیط کار، بهترین برنامه تعادل کار-زندگی، بهترین برنامه مشارکت کارکنان به علاوه بهترین برنامه پایداری محیط کار.

توضیح

این متن به موضوع اهمیت شادی در محیط کار و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی می‌پردازد. ابتدا به اظهارات بسیاری از رهبران کسب و کارها اشاره شده که کارکنان را به عنوان دارایی مهم‌ترین خود معرفی می‌کنند، اما تردیدات کارکنان نسبت به این موضوع بیان شده است. سپس به نمونه‌هایی از جهان به ویژه دولت اماراتی که به شادی و احساسات مثبت ملت خود تأکید دارد اشاره شده است. متن به برگزاری جوایز و برنامه‌های مختلف جهت ایجاد شادی در محیط کار پرداخته است. به عنوان مثال جوایز مختلفی در امارات متحده برگزار می‌شود، از جمله جایزه شادی در محل کار که بهترین محیط‌های کار با برنامه‌های مختلف مانند رفاه کارکنان بهداشت محیط کار، تعادل کار-زندگی و مشارکت کارکنان را ارزیابی می‌کند. در کل متن به اهمیت توجه به شادی کارکنان در محیط کار و تأثیر مثبت آن بر عملکرد سازمانی اشاره دارد.

پس سوال اصلی مورد بررسی در این تحقیق به شرح زیر است که چه نقشی برای تشویق و تعادل کار-زندگی به عنوان پیشینه‌های یادگیری سازمانی (OLC) از طریق تأثیر واسطه‌ای شادی در محیط کار (HAW) ایفا می‌کنند؟ بنابراین هدف این مطالعه بررسی تأثیر مفهومی و تجربی تشویق و تعادل کار-زندگی به عنوان مهم‌ترین عوامل محرک OLC است. همچنین این تحقیق به هدف ارائه یک چارچوب برای ارزیابی نقش واسطه‌ای HAW به عنوان یک مکانیزم که ادراک از مؤلفه‌های کلی مزایای پاداش مانند تشویق و تعادل کار-زندگی چگونه بر OLC تأثیر می‌گذارد می‌پردازد.

توضیح

در این تحقیق سوال اصلی بررسی شده این است که نقش تشویق و تعادل کار-زندگی به عنوان پیشینه‌های یادگیری سازمانی (OLC) چیست و آیا این تأثیرات از طریق تأثیر واسطه‌ای شادی در محیط کار (HAW) رخ می‌دهند؟ به عبارت دیگر مطالعه به بررسی تأثیر مفهومی و تجربی تشویق و تعادل کار-زندگی بر توان یادگیری سازمانی می‌پردازد. همچنین تحقیق سعی دارد یک چارچوب برای ارزیابی نقش واسطه‌ای شادی در محیط کار را ارائه دهد به عنوان یک مکانیزم که نحوه ادراک از جنبه‌های کلی مزایای پاداش مانند تشویق و تعادل کار-زندگی چگونه بر توان یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. در واقع تحقیق به دنبال درک چگونگی این عوامل بر سازمان یادگیرنده تأثیر می‌گذارند و چگونه شادی در محیط کار در این فرآیند نقش داشته باشد.

۲- نیاز و توجیه تحقیق

در محیط کار پرقابرت امروز منابع انسانی به عنوان یک منبع بحرانی و اساسی برای موفقیت سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی معتبر شناخته می‌شوند [۲]. به خصوص تحقیقات متعدد در زمینه مدیریت منابع انسانی (HRM) به سمت موضوعات عملکرد سازمانی جهت‌گیری دارند. بنابراین روشن کردن نقش کارکنان در محیط کار پویا امروزی یک سهم معنی‌دار در سه زمینه مختلف دانش در حوزه مدیریت منابع انسانی (HRM) یعنی مدیریت دانش، مدیریت پاداش کلی و رفاه ذهنی (شادی) خواهد بود. علاوه بر این شواهد متعدد نشان داده‌اند که بسیاری از تحقیقات بر روی پاداش‌ها، شادی در محیط کار و پیامدهای آن‌ها بر توان یادگیری سازمانی (OLC) در سیاق غربی انجام شده است. با این حال پژوهشگران در این مطالعه اقتراح می‌کنند که باید تمرکز به سمت سیاق شرقی و عربی جلب شود. به عبارت دیگر مدل‌های مدیریت پاداش کلی که در سیاق غربی توسعه یافته‌اند نیازمند

اصلاح برای استفاده در سیاق شرقی هستند. به طور خاص کمتر تحقیقاتی بر این تأثیرات تحریک‌کننده مختلف مزایای کلی در سیاق‌های مختلف به تازگی انجام شده است. کارکنان کشورهای مختلف ترکیب مختلفی از اجزای پاداش را برای دستیابی به شادی در محیط کار انتخاب کرده‌اند. به عنوان مثال تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که کارکنان در سیاق‌های غربی اگر کار خود را جالب ببینند، احساس شادی در محیط کار می‌کنند، در حالی که کارکنان در فرهنگ‌های شرقی احساس شادی در محیط کار می‌کنند هنگامی که احساس امنیت در کار خود دارند. بنابراین یافته‌های این ادبیات فعلی نشان می‌دهد که اجزای اصلی مدیریت پاداش کلی که به طور مستقیم بر شادی کارکنان تأثیر می‌گذارد به طور کامل وابسته به زمینه‌های محلی هستند. بنابراین با وجود جریان غیرقابل متوقف این تحقیقات بررسی ارتباط میان مدیریت پاداش کلی و شادی در محیط کار تعداد اندکی تحقیقات این رابطه را در سیاق شرقی انجام داده‌اند [۳]. بنابراین تحقیق حاضر می‌تواند یک سهم مناسب به ادبیات مدیریت منابع انسانی در سیاق شرقی و عربی باشد. علاوه بر این هنگام بررسی توده اطلاعات برای این مطالعات که ارتباط مدیریت پاداش کلی شادی در محیط کار و توان یادگیری سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهند چپوا و همکاران [۴] متوجه شدند که نیاز به بررسی ارتباط بین شادی در محیط کار و توان یادگیری سازمانی وجود دارد، زیرا هر دو متغیر به طور مستقیم بر عملکرد کل سازمانی و به همین حال بر کارایی تأثیر می‌گذارند. اینجا نیاز به شواهد تجربی است که این ارتباط را در سیاق شرقی بررسی کرده باشد.

توضیح

در این متن نیاز و توجیه تحقیق در زمینه منابع انسانی و مدیریت دانش، پاداش کلی و شادی در محیط کار مطرح شده است. تحقیق اقدام به بررسی نقش کارکنان در محیط کار فعلی کرده و به تأثیر پاداش‌ها، شادی در محیط کار و توان یادگیری سازمانی با تأکید بر سیاق شرقی و عربی می‌پردازد. همچنین، تحقیق نشان می‌دهد که مدل‌های مدیریت پاداش کلی در سیاق‌های غربی قابلیت اعمال مستقیم در سیاق شرقی را ندارند و بر اساس فرهنگ‌ها و شرایط محلی تغییر می‌کنند. این تحقیق نیز به اهمیت بررسی ارتباط میان شادی در محیط کار و توان یادگیری سازمانی در سیاق شرقی اشاره کرده و نقدهایی را نسبت به کمبود شواهد تجربی در این زمینه ارائه داده است.

۳- چارچوب نظری و توسعه فرضیات

۳-۱- شادی در محیط کار (HAW)

این تحقیق مدعی است که شادی تعقیب‌نهایی افراد در سراسر جهان است. تعریف دقیق شادی به تفاوت دیدگاه هر فرد یا حتی یک گروه از افراد در این جهان پویا و چالش‌برانگیز بستگی دارد. یکی از انواع اصلی که به شدت در ادبیات مدیریت منابع انسانی (HRM) مورد بررسی قرار گرفته است، شادی در محیط کار (HAW) است. پژوهش‌های فراوان نشان داده‌اند که HAW تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان [۵]، سلامت روانی کارکنان [۶]، عملکرد خلاقانه کارکنان [۷] و سرمایه روانشناختی [۸] دارد. در طول قرنطینه طولانی تلاش‌های سازمان‌ها برای کنترل گسترش کرونا، اقدامات کار از خانه به منظور افزایش شادی در محیط کار و بهره‌وری کلی انجام شد [۹]. افراد شاد معمولاً به سرعت ترقی می‌یابند، حمایت بیشتری از سرپرستان خود دریافت می‌کنند، به طور مؤثر وظایف خود را انجام می‌دهند و ایده‌های نوآورانه جدیدی برای سازمان‌های خود ایجاد می‌کنند [۱۰]. واقعیت این است که پژوهشگران مختلف تعریف از شادی در محیط کار را از دیدگاه‌های مختلف مطرح کرده‌اند. به عنوان مثال، گولینانی و شارما [۱۱] شادی در محیط کار را به عنوان میزانی تعریف کرده‌اند که یک کارمند می‌تواند سطوح قابل قبولی از رضایت و احساسات مثبت را در محیط کار تجربه کند. با وجود اهمیت دستیابی به شادی در محیط کار بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌های زیادی در خصوص چگونگی دستیابی به آن روبه‌رو هستند. به همین دلیل پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که این احساسات مثبت در میان کارکنان و کارمندان از طریق برنامه‌های مزایای کلی به خصوص و با توجه به نیازها قابل دستیابی است [۱۲].

توضیح

این متن درباره تعریف و اهمیت شادی در محیط کار (HAW) است. تحقیق نشان می‌دهد که شادی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد، سلامت روانی، عملکرد خلاقانه و سرمایه روانشناختی کارکنان دارد. در طول قرنطینه کووید-۱۹، اقداماتی مانند کار از خانه به منظور افزایش شادی در محیط کار اجرا شده است. تعریف شادی در محیط کار نیز از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال تعریفی از گولینانی و شارما بر اساس سطوح قابل قبول رضایت و احساسات مثبت در محیط کار ارائه شده است. با وجود اهمیت شادی در محیط کار سازمان‌ها با چالش‌ها در دستیابی به آن روبه‌رو هستند و تحقیقات نشان می‌دهد که برنامه‌های مزایای کلی واقعی و منطبق با نیازهای افراد می‌توانند به دستیابی به این احساسات مثبت کمک کنند.

علاوه بر این اساس نظری این تحقیق بیشتر از تئوری تبادل اجتماعی (SET) مشتق شده است که در سال ۱۹۶۴ توسط بلائو ابداع شد. این تئوری تاکید دارد که کارکنان تمایل دارند به سازمان های خود در زمینه دانش و مهارت ها کمک کنند، تنها اگر احساس کنند که کارفرمایانشان به بهبود وضعیت شان اهمیت می دهند یا زمانی که سازمان هایشان منابع شغلی معقول و کافی به آن ها اختصاص می دهند [۱۳]. به طور کلی شواهد گذشته از میانه دانش نشان داده است که کارکنان ممکن است احساس نگاه مثبتی نسبت به محیط کار خود داشته باشند زمانی که انواع مختلف پاداش را دریافت می کنند: پاداش های مادی، اجتماعی و غیرپولی [۱۴]. به طور دقیق تر پاداش های اجتماعی در قالب تشخیص و ارتباطات خوب با مدیران و همکاران حاضر هستند، در حالی که پاداش های غیرپولی مانند دستیابی به تعادل کار-زندگی (WLB) ممکن است عواملی باشند که به دستیابی به سطوح قابل قبول شادی در محیط کار کمک کنند [۱۵].

توضیح

در این متن تئوری تبادل اجتماعی (SET) به عنوان پایه نظری برای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. SET توسط بلائو در ۱۹۶۴ توسعه یافته و مدعی است که کارکنان تمایل به ارتباط و همکاری با سازمان های خود دارند در صورتی که احساس کنند که سازمان به بهبود وضعیت و منابع شغلی معقولی به آن ها اختصاص می دهد. به طور کلی پاداش های مختلف (مادی، اجتماعی، و غیرپولی) می توانند عواملی باشند که به افراد احساس نگاه مثبت به محیط کار و تعامل مؤثر با سازمان را بخشند.

۳-۲- تشویق

در محققان و عملگرها توجه فراوان به تشویق کارکنان شده است، زیرا این اقدام به عنوان یکی از بهترین استراتژی ها برای الهام بخشیدن به کارکنان در سازمان ها شناخته شده است [۱۶، ۱۷]. تشویق کارکنان در سازمان های معاصر به عنوان یکی از روش های موثرترین برای بهبود کارایی رهبری، اجرای وظایف، و رفتار شهروندی کارکنان شناخته می شود. این فرایند تشویق کارکنان عمدتاً یک عمل بازخورد سازنده است که توسط رهبران اجرا می شود و بر ارزیابی ارزش های خاص کارکنان از جمله عملکرد کاری و اختصاص، مبتنی است و با نتایج مثبت مرتبط می شود [۱۸]. به عبارت دیگر تشویق کارکنان نه تنها به بهبود مشارکت آن ها و ارتباط مثبت با سازمان کمک می کند، بلکه یکی از روش های مؤثرترین برای ارتقاء رفتارهای مثبت در محیط کار نیز محسوب می شود [۱۹، ۲۰].

توضیح

در این متن بحث درباره تشویق کارکنان به عنوان یک استراتژی بسیار موثر برای الهام بخشیدن به آنان در سازمان ها است. تشویق نه تنها بر کارایی رهبری و اجرای وظایف مؤثر است، بلکه یکی از روش های برجسته برای بهبود رفتار شهروندی و مشارکت کارکنان نیز محسوب می شود. فرایند تشویق عمدتاً از طریق بازخورد سازنده از سوی رهبران انجام می شود و بر ارزیابی ارزش های خاص کارکنان، از جمله عملکرد کاری و اختصاص، مبتنی است و با نتایج مثبتی همراه است. تاکید شده است که تشویق کارکنان اثرات حیاتی بر مشارکت و ارتباط کارکنان دارد، به ویژه در چارچوب مدل نظری تبادل اجتماعی. به زبان دیگر تشویق از منابع مختلف به ویژه تشویق از سوی مدیر و همکاران می تواند به طور مؤثری بر مشارکت رفتاری در محیط کار تأثیر گذارد.

تفهیم تشویق کارکنان عمدتاً بر پاداش های غیرپولی متمرکز است تا بر ترویج رفتارهای مطلوب مورد نظر از کارکنان تأکید شود [۲۱]. از طرفی ادبیات نشان می دهد که تشویق به تنهایی موثر نخواهد بود مگر اینکه با پاداش های پولی همراه شود [۲۲]. در همین راستا اکثر سازمان ها تشویق (غیرپولی) و پاداش (پولی) را ترکیب می کنند تا عملکرد برجسته کارکنان را بهبود بخشند [۲۳]. تاریخچه تشویق کارکنان حاکی از این است که این اقدام به تقویت رفتارهای مطلوب افراد کمک می کند [۲۴]. رفتارهای شهروندی را افزایش می دهد [۲۵]، مقاومت در برابر تغییرات را کاهش می دهد [۲۶] موفقیت در تغییرات برنامه ریزی شده را تضمین می کند [۲۲] تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد [۲۷]، تعهد نرم افزاری را تقویت می کند [۲۸] و مشارکت و انگیزه کارکنان را بهبود می بخشد [۲۹]. با این حال اغلب کارکنان اعلام کرده اند که از سوی سرپرست های خود به ویژه کمتر تشویق می شوند [۳۰]. به عبارت دیگر [۳۱] اهمیت تبادل اجتماعی بین سرپرستان و کارکنان را تاکید کرده اند که از طریق تعهد و تلاش های آنان، رفتارهای ترویجی را تقویت می کند. به علاوه سازمان هایی که اقدام به اجرای سیاست های کار-زندگی مثل حمایت سرپرست از تعادل کار-زندگی می کنند، عملکرد کارکنان را بهبود می دهند. [۳۲]

توضیح

در این متن مفهوم تشویق کارکنان به برنامه های پاداش غیرپولی متمرکز است تا بر رفتارهای مطلوب که از کارکنان انتظار می رود تأکید شود. همچنین ادبیات نشان می دهد که تشویق تنها موثر نخواهد بود مگر اینکه با پاداش های پولی همراه شود. به

همین دلیل بسیاری از سازمان ها هر دو این ابعاد یعنی تشویق (غیرپولی) و پاداش (پولی) را ترکیب می کنند تا عملکرد برجسته کارکنان را تحریک کنند. تشویق کارکنان تاریخچه‌ای دارد که نشان می‌دهد این اقدام به تقویت رفتارهای مطلوب، افزایش رفتارهای شهروندی، کاهش مقاومت در برابر تغییرات، تضمین موفقیت در تغییرات برنامه‌ریزی شده، افزایش عملکرد شغلی، تقویت تعهد نرم افزاری و بهبود مشارکت و انگیزه کارکنان منجر می‌شود. با این حال اغلب کارکنان اعلام کرده اند که به ویژه از سوی سرپرستان خود، به اندازه کافی تشویق نمی‌شوند. به عبارت دیگر اهمیت تبادل اجتماعی بین سرپرستان و کارکنان بر ترویج رفتارهای مثبت تأکید دارد. همچنین سازمان هایی که سیاست های کار و زندگی اجرا می‌کنند، به ویژه اگر حمایت سرپرست از تعادل کار-زندگی را به عمل بیاورند، عملکرد کارکنان را بهبود می‌دهند.

۳-۳- تشویق کارمندان و شادی در محیط کار (HAW)

تشویق کارکنان و اثرات آن بر شادی در محل کار مورد توجه چندین تحقیق قرار گرفته است [۳۳، ۳۴، ۳۵]. [۳۶] فرض کرده است که تشویق یکی از جنبه‌های انگیزش است که به شادی منجر می‌شود. مطالعه ده گوزمان و همکاران [۳۷] نشان داده که تشویق کارکنان به طور ویژه در میان گروهی از کارکنان سالمند تأثیر مثبتی بر شادی در محل کار دارد. همچنین، Salas و Vallina Alegre [۳۸] پی بردند که تشویق به ویژه در میان کارکنان دانش‌محور، فرآیند شادی در محل کار را تسهیل می‌کند. علاوه بر این Awada و همکاران [۳۹] در مطالعات خود تشویق کارکنان را به عنوان یکی از اجزای شادی در محل کار معرفی کرده اند. به طور مشابه [۴۰] Salazar اظهار کرده است که برنامه های تشویق و پاداش انجام شده توسط شرکت های کلمبیایی و آمریکایی شادی در محل کار را افزایش می‌دهند و در نتیجه بهره وری نیز ارتقاء می‌یابد. از دیدگاه دیگر Khan [۴۱] و Abbas اظهار کرده اند که تشویق و پاداش به شادی و در نتیجه خلاقیت کمک می‌کند. به همان اندازه، Chantal و همکاران [۴۲] مدعی شده اند که تشویق کارکنان تأثیر اساسی در افزایش بهره وری سازمانی و شادی دارد. بنابراین کارکنانی که احساس تشکر می‌کنند، بیشتر شاد و با اعتماد به نفس هستند و به موفقیت سازمانی بیشتری کمک می‌کنند.

توضیح

در این متن، تأثیر تشویق کارکنان بر شادی در محل کار مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده اند که تشویق به عنوان یکی از جنبه‌های انگیزش به شادی افراد در محیط کار کمک می‌کند. مطالعات نشان داده اند که تشویق به ویژه در میان گروه های خاصی از کارکنان مانند کارکنان سالم اند یا کارکنان دانش‌محور، تأثیر مثبتی بر شادی در محل کار دارد. افرادی که احساس تشکر و تشویق می‌کنند معمولاً شاد تر هستند و اعتماد به نفس بیشتری در بهبود عملکرد سازمانی و همچنین در ارتقاء خلاقیت دارند. این نتایج نشان می‌دهند که تشویق و تقدیر از کارکنان می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره وری و شادی سازمانی ایفا کند.

۳-۴- تشویق کارکنان و توانمندی یادگیری سازمانی (OLC)

تشویق کارکنان به عنوان یک نقش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی تاریخچه دارد که برای ارتقاء یادگیری سازمانی از طریق اجرای مؤثر برنامه‌ها و سیاست های پاداش و تشویق بهره می‌برد. بنابراین این تشویق فرآیند شکل‌دهی به رفتارها یا استانداردهای مورد نظر سازمان را تسهیل می‌کند. به عبارت دیگر تشویق کارکنان به عنوان یک ابزار کلان در ایجاد تغییرات در اقلیم سازمانی و محیط کار نقش بحرانی ایفا می‌کند [۴۳]. همچنین مطالعه نافوخو و همکاران [۴۴] نشان می‌دهد که رهبری نقش حیاتی در ترویج یادگیری سازمانی در کسب و کارهای کوچک ایفا می‌کند، از طریق اجرای مؤثر سیستم ها و سیاست های پاداش و تشویق. در همین راستا، کار جین و مورنو [۴۵] پاداش و تشویق را به عنوان یکی از اجزای ساختار توانمندی یادگیری سازمانی در نظر گرفته‌اند. به دیدگاه دیگر اسکریگ و همکاران [۴۶] اعلام کرده اند که سازمان هایی که از رویه‌های مؤثر منابع انسانی مانند تشویق و رفتار رهبری بخشنده استفاده می‌کنند، توانمندی یادگیری سازمانی خود را ارتقاء می‌دهند و به نوآوری اساسی قابل توجهی منجر می‌شوند. با توجه به تحقیقات قبلی، تشویق کارکنان یکی از ستون های اصلی است که توانمندی یادگیری سازمانی و همچنین شادی در محل کار را تسهیل می‌کند. علاوه بر این افشاری و حدیان نسب [۴۷] ادعا کرده اند که تشویق به شناسایی کارکنان با استفاده از نقش واسطه‌ای سرمایه فکری، توانمندی یادگیری سازمانی را بهبود می‌بخشد. به علاوه سبایه و حسنین [۴۸] بیان کرده اند که تشویق کارکنان فرآیند یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کند و توانمندی یادگیری را ارتقاء می‌دهد. در راستای روابط فوق الذکر پژوهشگران می‌توانند فرضیات زیر را ترکیب کنند:

فرضیه A: تشویق تأثیر معنادار مثبتی بر توانمندی یادگیری سازمانی دارد.

فرضیه A1: تشویق تأثیر معنادار مستقیمی بر شادی در محل کار دارد.

-فرضیه A۲: تشویق تأثیر معنادار مستقیمی بر توانمندی یادگیری سازمانی دارد.
- فرضیه A۳: تشویق تأثیر معنادار مستقیمی بر توانمندی یادگیری سازمانی از طریق شادی در محل کار دارد.

توضیح

این متن درباره نقش تشویق کارکنان در توانمندی یادگیری سازمانی است. این متن مشیر به این نکته می‌شود که تشویق کارکنان به عنوان یک استراتژی استراتژیک در مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد تا از طریق اجرای مؤثر برنامه‌ها و سیاست‌های پاداش و تشویق، فرآیند شکل‌دهی به رفتارها یا استانداردهای مورد نظر سازمان را تسهیل کند. همچنین این متن به بررسی نقش تشویق در ارتقاء یادگیری سازمانی به عنوان راهی برای مقابله با تغییرات در اقلیم سازمانی و محیط کار اشاره می‌کند. به طور کلی تشویق کارکنان یکی از پایه‌های اصلی است که توانمندی یادگیری سازمانی و همچنین شادی در محل کار را تسهیل می‌کند. علاوه بر این متوجه می‌شویم که تحقیقات پیشین نشان می‌دهد تشویق کارکنان به عنوان یک عامل استراتژیک، نقش حیاتی در ارتقاء یادگیری سازمانی دارد و با اجرای موفق برنامه‌ها و سیاست‌های پاداش و تشویق، می‌تواند توسعه رفتارها و استانداردهای مورد نظر سازمان را تسهیل کند. همچنین تشویق به عنوان یکی از اجزای مؤثر در توانمندی یادگیری سازمانی مطرح شده است. در ادامه این متن به مطالعات اخیر اشاره می‌کند که نشان می‌دهند تشویق کارکنان از طریق مکانیسم‌های مختلف از جمله تأثیر مستقیم بر شادی در محل کار توانمندی یادگیری سازمانی و حتی توانمندی یادگیری سازمانی از طریق شادی در محل کار را افزایش می‌دهد. سپس چندین فرضیه برای تحقیقات بیشتر مطرح شده اند که در ادامه مطالعه این موضوعات را بررسی خواهند کرد.

۳-۵- تعادل کار-زندگی

در دو دهه اخیر موضوع تعادل کار-زندگی جلب توجه قابل توجهی از سوی سازمان‌ها به خود کشیده است و آن‌ها را متقاعد به توسعه سیاست‌ها و روش‌های مرتبط با تعادل کار-زندگی برای ایجاد محیط کار سالم کرده است. این مفهوم ابتدا به عنوان تضاد کار-خانواده (WFC) تئوری‌گری شد و به عنوان یک شکل از تضاد نقشی که فشارهای نقش از دامنه‌های کار و خانواده به نحوی هم‌خوانی ندارند تعریف شد. این تعریف از نظریه نقش برای توصیف تضاد و تعادلی که کارمندان در انجام نقش‌های مختلف بین کار و خانواده با آن‌ها مواجه می‌شوند، استفاده می‌کند [۴۹]. پس از آن مفهوم تعادل کار-زندگی به عنوان رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تضاد نقشی تصحیح و توضیح داده شد. بر اساس این دیدگاه، تعادل کار-زندگی به عنوان دیدگاه کارمند در مورد همخوانی تقاضاهای کار و غیرکاری دیده می‌شود و به رشد حرفه‌ای که با اولویت‌های زندگی معاصر او همخوانی دارد تأیید می‌کند. به عبارت دیگر این دیدگاه آن را به عنوان دیدگاه کارمند در مورد اینکه چگونه نقش‌های مختلف زندگی او تعادل دارند تعریف می‌کند. همچنین، تعادل کار-زندگی را به عنوان تعادل بین وظایف کاری و خانوادگی توصیف کرده‌اند. بحران بی‌نظیر شیوع ویروس کرونا (کووید-۱۹) منجر به گسترده‌تر شدن سیاست‌ها و روش‌های تعادل کار-زندگی شده است که به دلیل استرس‌های فیزیکی، ذهنی و احساسی مهمی که کارمندان در طول این واقعه تجربه کردند، پذیرفته شده‌اند [۲۴]. در این میان مطالعات نشان می‌دهند که جنسیت و سن مدیران اجرایی نقش‌های مختلفی در تعادل کار-زندگی دارند و این تفاوت‌ها به دلیل نقش‌های اجتماعی و انتظارات مدیریتی متفاوت ایجاد می‌شوند. اخیراً، تئوری استرس شغلی به عنوان یک ابزار مفید برای توضیح استرس ناشی از کار و خانواده مورد استفاده قرار گرفته است و نشان داده شده است که تعادل کار و خانواده تأثیر قابل توجهی در کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت کارمندان و بهبود کلی سلامت آن‌ها دارد. به عبارت دیگر اکثر دانشمندان در تلاش برای توضیح تعادل کار-زندگی از دو تئوری نقش و تئوری استرس شغلی استفاده می‌کنند.

توضیح

این متن در مورد تعادل کار-زندگی می‌باشد. ابتدا به تضاد کار-خانواده (WFC) می‌پردازد که به عنوان یک شکل از تضاد نقشی تعریف می‌شود و از نظریه نقش برای توصیف تضاد و تعادل کارمندان بین کار و خانواده استفاده می‌کند. سپس مفهوم تعادل کار-زندگی را به عنوان رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تضاد نقشی توضیح می‌دهد. این دیدگاه تعادل کار-زندگی را به عنوان دیدگاه کارمند در مورد هم‌خوانی تقاضاهای کار و غیرکاری توصیف می‌کند و به رشد حرفه‌ای که با اولویت‌های زندگی معاصر او همخوانی دارد تأیید می‌کند. متن ادامه می‌یابد با اشاره به شرایط بحرانی که به واسطه ویروس کرونا پیش آمده است و نقش تعادل کار-زندگی در کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت کارمندان و بهبود کلی سلامت آن‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. این متن همچنین به دو تئوری مهم برای تبیین تعادل کار-زندگی، یعنی تئوری نقش و تئوری استرس شغلی، اشاره دارد.

۳-۶- تعادل کار-زندگی و شادی در محیط کار (HAW)

تحقیقات پیشین نشان داده اند که توجه به تعادل کار-زندگی توسط سازمان ها در دو دهه اخیر به شدت افزایش یافته است و این امر سازمان ها را به تدوین سیاست ها و رویکردهایی درباره تعادل کار-زندگی ترغیب کرده است تا محیط کاری سالم ارائه دهند. مفهوم تعادل کار-زندگی اولین بار به عنوان تضاد کار خانواده مطرح شد و به عنوان یک شکل از تضاد نقش در آن فشارهای نقش از دامنه های کار و خانواده به گونه ای متقابل ناسازگار هستند تعریف شد [۵۰]. این مفهوم از نظر نظریه نقش برای شرح تعارض و تعادلی که کارمندان در انجام نقش های مختلف بین کار و خانواده تجربه می کنند استفاده می کند. سپس تعریف تعادل کار-زندگی به شکل دقیق تری به عنوان رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تعارض نقش تجزیه و تحلیل شد. دیدگاه دیگر نظریه نقش تعادل کار زندگی را به عنوان دیدگاه کارمند به این موضوع که نیازها وظایف کار و غیر کاری او با یکدیگر سازگار هستند و به رشد شغف آور او که با اولویت های زندگی معاصر او سازگاری دارد توصیف کرده اند. ویژگی های این تعریف شامل ادراک کارمند از اینکه فشارها وظایف کاری و غیر کاری او سازگار هستند و به رشد شغف آور او که با اولویت های زندگی معاصر او سازگار است، اند. تاکید بر ادراک کارمند از تعادل در زندگی اش به عنوان عامل مهم در تعریف این مفهوم نشان از نظریه های تنش شغف آور و نظریه نقش کار می دهد. تاکنون بحران بی سابقه ویروس کرونا (کووید-۱۹) موجب شده تا تعادل کار-زندگی به عنوان یک عنصر اساسی در محیط کار در نظر گرفته شود، زیرا کارمندان با استرس فیزیکی، ذهنی، و احساسی قابل توجهی در دوران این بحران روبه رو شدند [۲۴]. تحقیقات اخیر نشان داده اند که تعادل کار-زندگی از تأثیر قابل ملاحظه ای بر کاهش استرس شغف آور، افزایش رضایت شغف آور و بهبود کلی وضعیت روانی و جسمی کارمندان برخوردار است. از این رو اکثر دانشمندان در تلاش خود برای شفاف سازی مفهوم تعادل کار-زندگی از دو نظریه، یعنی نظریه نقش و نظریه تنش شغف آور استفاده کرده اند.

توضیح

تحقیقات پیشین نشان داده اند که تعادل کار-زندگی به عنوان یک موضوع مهم در سازمان ها به تدوین سیاست ها و رویکردهای مختلف درباره تعادل کار-زندگی منجر شده است. این متن ابتدا به تعریف اولیه تعادل کار-زندگی به عنوان تضاد کار-خانواده اشاره کرده است که به عنوان یک نوع تضاد نقش است که در آن فشارهای نقش از دامنه های کار و خانواده به گونه ای هم زمان ناسازگارند تعریف می شود. سپس تعریف دقیق تر این مفهوم را به عنوان رضایت و کارکرد موثر در کار و خانه با حداقل تضاد نقش مطرح کرده است. توجه به ادراک کارمندان از سازگاری نیازها و وظایف کار و غیر کاری با یکدیگر و پشتوانه رشد شغف آور که با اولویت های زندگی معاصر آن ها سازگار است، از ویژگی های این تعریف بوده است. این متن همچنین به اهمیت تعادل کار-زندگی در زمان بحران ویروس کرونا و تأثیر آن بر استرس شغف آور، رضایت شغف آور و بهبود وضعیت روانی و جسمی کارمندان اشاره کرده است. در نهایت اشاره شده است که بیشتر دانشمندان از دو دیدگاه نظریه نقش و نظریه تنش شغف آور استفاده کرده اند تا تعادل کار-زندگی را توضیح دهند.

۳-۷- تعادل کار-زندگی و قابلیت یادگیری سازمانی

تعادل کار-زندگی توجه گسترده ای از سازمان ها جلب کرده و آن ها را به تدوین سیاست ها و رویه هایی برای ایجاد محیط کار سالم تر ترغیب کرده است. این مفهوم ابتدا به عنوان تضاد کار-خانواده (WFC) نظریه پردازی شد و به عنوان یک شکل از تضاد نقش در آن نقش ها از دامنه های کار و خانواده به طور متقابل ناسازگار هستند تعریف شد. به مرور زمان مفهوم تعادل کار-زندگی به شکل رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تضاد نقش تجزیه و تحلیل شد [۵۱]. این تعریف به تصویب و ترویج افکار مثبت در میان کارکنان درباره سازگاری نیازهای کاری و غیر کاری با اولویت های زندگی معاصر آن ها اشاره دارد. تازه ترین مطالعات نیز نشان می دهد که تعادل کار-زندگی بر شادی در محیط کار تأثیرگذار است. از طرفی نسل های مختلف مانند نسل X و Y در دیدگاه هایشان نسبت به تعادل کار-زندگی و شادی تفاوت دارند. این تحقیقات نشان می دهد که تعادل کار-زندگی به عنوان یک عامل اساسی در ترویج شادی در محیط کار بازی می کند. همچنین مطالعات گذشته نشان داده اند که تعادل کار-زندگی نقش مهمی در توسعه قابلیت یادگیری سازمانی بازی می کند [۵۲]. سازمان هایی که تلاش مؤثری برای تعادل کار-زندگی انجام داده اند می توانند قابلیت یادگیری سازمانی خود را تسهیل نمایند و این منجر به نوآوری های مؤثر در خدمات گردد. در ادامه فرضیات مطرح شده مبنای تحقیق را تشکیل می دهند که شامل تأثیر تعادل کار-زندگی بر شادی در محیط کار و قابلیت یادگیری سازمانی است.

Hb تعادل کار-زندگی تأثیر مثبت معناداری بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

Hb1 تعادل کار-زندگی تأثیر مستقیم مثبتی بر شادی در محیط کار دارد.

Hb2 تعادل کار-زندگی تأثیر مستقیم مثبتی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

Hb3 تعادل کار-زندگی تأثیر مستقیم مثبتی معناداری بر قابلیت یادگیری سازمانی از طریق شادی در محیط کار دارد.

۳-۸- قابلیت یادگیری سازمانی (OLC)

در واقع مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی (OLC) بر نقش ایفا شده توسط شرایط فراهم‌کننده برای تقویت یادگیری سازمانی یا حتی آمادگی سازمان یا تمایل به یادگیری تأکید دارد OLC به عنوان عوامل فراهم‌کننده سازمان تعریف شده اند که فرایند یادگیری سازمانی را تحریک می‌کنند. مطالعات قابل توجهی نشان داده اند که قابلیت یادگیری سازمانی نقش بحرانی در افزایش نوآوری سازمانی، مهارت های فکری کارآفرینانه و توانمندی های نوآوری کارمندان، مدیریت استعداد و سرمایه فکری سازمانی و عملکرد سازمانی دارد [۵۳]. در سال ۱۹۵۹ پیتز دراکر مفهوم کارمندان مستعد به دانش را مطرح کرد. از آن زمان به بعد زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی به توجه بیشتری دست یافته است. بنابراین این مطالعه فرضیه می‌زند که این کارمندان مستعد به دانش به یک محیط کاری نیاز دارند که از تعاملات اجتماعی برخوردار باشد. به منظور ارتباط مؤثر، همکاری، خلاقیت و گردآوری ایده با همکاران خود. هم زمان با ادعای مطالعه کنونی، Salas-Vallina و همکاران [۳۸] پیشنهاد داده اند که ایجاد یک محیط کار یا زمینه که به بهبود شادی کارگران حاصل از دانش بالا کمک کند، باعث افزایش انگیزه این کارمندان خواهد شد. تحقیقات متعدد نشان داد هاند که برای این کارمندان مستعد به دانش، حس شادی در محیط کار برای رسیدن به ظرفیت خود اولویت اول است.

توضیح

این متن در مورد مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی (OLC) حرف می‌زند و بر تأکید بر نقش شرایط فراهم‌کننده برای تقویت یادگیری سازمانی یا آمادگی و تمایل سازمان به یادگیری تأکید دارد. OLC به عنوان عواملی که فرایند یادگیری سازمانی را تحریک می‌کنند تعریف شده است. مطالعات نشان داده‌اند که این قابلیت یادگیری سازمانی نقش بحرانی در ارتقاء نوآوری سازمانی، مهارت های فکری و نوآورانه کارمندان، مدیریت استعداد و سرمایه فکری سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. متن به بیان تاریخچه توجه به کارمندان دانش‌محور و اهمیت فراهمی محیط کاری برای ارتباط مؤثر، همکاری، خلاقیت و گردآوری ایده ها با همکاران می‌پردازد. همچنین بر اهمیت شادی کارمندان دانش‌محور در ارتقاء انگیزه آن ها تأکید دارد و به مفهوم اینکه ایجاد یک محیط کاری خوب برای آنان تأثیر مستقیم در کشف ظرفیت‌های خود دارد اشاره می‌کند.

۳-۹- شادی در محیط کار (HAW) و قابلیت یادگیری سازمانی (OLC)

تعداد زیادی از تحقیقات، تأثیر قابل توجه شادی در محیط کار و قابلیت یادگیری سازمانی را اظهار کرده اند. این مطالعات فرضیه می‌نهند که یادگیری از طریق مشارکت و رضایت کارمندان تحریک می‌شود، با در نظر گرفتن این نکته که هر دو مشارکت و رضایت عوامل اصلی و مؤلفه های اصلی ساختار شادی در محیط کار هستند. دیدگاه دیگری به منظور درک عمیق‌تر این ارتباط بین شادی در محیط کار و قابلیت یادگیری سازمانی نشان داده است که زمانی که کارمندان احساس می‌کنند که از خطر معاف هستند به راحتی می‌توانند به سمت دستیابی به عملکرد بیشتر و بهره وری حداکثری از توان فردی خود متحرک شوند [۵۴]. علاوه بر این این ارتباط می‌تواند در شرایطی که کارمندان از محیط کار خود شاد هستند، تقویت و پیشرفت یابد. یکی از ادعاهای غیرمعمول در ارتباط با ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی این است که نیاز به تحول کامل برای محیط کار و سازمان دارد تا از حالت ثابت و فعلی به سطح دینامیک‌تری تغییر کند [۵۵]. به طور کلی این نیاز به باز شکل دهی به عنوان یک سیستم در کل داخلی سازمان را مطرح می‌کند. در نهایت تعداد دیگری از پژوهش ها نشان داده اند که ایجاد یک سازمان یادگیری، نتیجه یک سری اقدامات است که تأثیر قابل توجهی در ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی دارد از جمله: فرصت های یادگیری پیوسته، ترویج گفت و گو، همکاری، مفاهیم یادگیری مشترک، دیدگاه مشترک، تمکین کارمندان که همگی می‌توانند به عنوان مؤلفه های شادی در محیط کار در نظر گرفته شوند و کاملاً سازمان را در جهت ایجاد هدایت کنند. این مطالعات فرضیه زیر را می‌سازند:

Hc شادی در محیط کار تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

توضیح

متن مورد نظر درباره تأثیر شادی در محیط کار بر قابلیت یادگیری سازمانی است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که شادی کارمندان در محیط کار می‌تواند به عنوان یک عامل مهم و مؤثر در افزایش قابلیت یادگیری سازمانی عمل کند. برخی از این تحقیقات فرض می‌نمایند که فرایند یادگیری توسط افراد از طریق مشارکت و رضایت آن ها تحریک می‌شود و این دو عامل به عنوان مؤلفه‌های اصلی در ساختار شادی در محیط کار نقش دارند. بررسی این ارتباط نشان می‌دهد که زمانی که کارمندان از خطر معاف می‌شوند آن ها به راحتی به سوی دستیابی به عملکرد بیشتر و استفاده از توان فردی خود تحریک می‌شوند. به عبارت دیگر این ارتباط می‌تواند در شرایطی که کارمندان از محیط کار خود شاد هستند تقویت و پیشرفت یابد. این متن همچنین به ادعایی غیرمعمول اشاره دارد که ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی نیاز به تحول کامل در محیط کار و زمینه اطراف از حالت ثابت فعلی به سطحی پویاتر دارد. به طور کلی این نیاز به باز شکل دهی به عنوان یک سیستم کلی درونی سازمان را مطرح می‌کند. با توجه به

این ارتباطات فرضیه مطرح شده در این تحقیق این است که شادی در محیط کار تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

۴- روش شناسی

۴-۱- طراحی تحقیق

معمولاً اهداف و سوالات تحقیق نقش حیاتی در تعیین نوع طراحی تحقیق ایفا می‌کنند. برای هر تحقیق، یک پارادیم تحقیق به عنوان چارچوب کلان در هر گام از مسیر تحقیقی محققان را هدایت می‌کند. به عنوان مثال، در علوم اجتماعی، سه پارادیم اصلی وجود دارد: پوزیتیویسم، تفسیریسم و پراگماتیسم. پارادیم پوزیتیویسم به عنوان رویکردی که در تحقیقات علوم اجتماعی به طور معمول استفاده می‌شود، به این دلیل است که یک تحقیق‌گر می‌تواند نتایج را بدون درگیر شدن در ارزیابی‌های شخصی ارزیابی کند. به همین دلیل، پارادیم فلسفی مورد استفاده در این تحقیق در حوزه پوزیتیویسم قرار دارد. علاوه بر این با توجه به پارادیم پوزیتیویسم، این تحقیق از رویکرد استنتاجی به تحقیقات استفاده می‌کند تا فرضیات تحقیق و پاسخ به سوالات پیشنهادی تحقیق را آزمایش کند. در مورد استراتژی تحقیق کنونی یک استراتژی تحقیق مبتنی بر نظرسنجی انتخاب شده است، زیرا این رویکرد به عنوان یک رویکرد معقول برای جمع‌آوری تعداد زیادی پاسخ از تعداد زیادی شرکت‌کننده که جغرافیایی پراکنده هستند، مورد نظر قرار می‌گیرد. علاوه بر این روش تحقیقی که در مطالعه حالتی به عنوان رویکرد تحقیقات مبتنی بر نظرسنجی انتخاب شده است، یک روش کمی است. به عبارت دیگر، [۵۶] به انتخاب روش تحقیق کمی، به ویژه در میان محققانی که از پارادیم پوزیتیویسم استفاده می‌کنند، ترویج کرده اند.

توضیح

این متن درباره روش شناسی تحقیق و طراحی تحقیق است. در ابتدا پارادیم پوزیتیویسم به عنوان چارچوب فلسفی برای تحقیق در علوم اجتماعی معرفی شده است. این متن نشان می‌دهد که پارادیم پوزیتیویسم به عنوان یک رویکرد متداول برای ارزیابی نتایج تحقیقات در علوم اجتماعی به کار می‌رود. سپس روش تحقیق مبتنی بر نظرسنجی انتخاب شده و به عنوان رویکرد معقولی برای جمع‌آوری پاسخ‌ها از تعداد زیادی شرکت‌کننده از نقاط جغرافیایی مختلف توضیح داده شده است. این متن همچنین اشاره کرده است که این تحقیق از رویکرد استنتاجی برای آزمایش فرضیات تحقیق و پاسخ به سوالات مطرح شده استفاده می‌کند. در نهایت متن به موضوع استراتژی تحقیقی پرداخته و به کاربرد روش تحقیقی کمی در چارچوب پوزیتیویسم اشاره کرده است، همچنین ترویج کرده اند که استفاده از این روش مناسب است برای محققانی که از پارادیم پوزیتیویسم بهره می‌برند.

۴-۲- نمونه‌برداری و روش جمع‌آوری داده

در این تحقیق رویکرد نظریه‌ای مورد تأیید قرار گرفت و از یک روش مطالعه مقطعی برای اندازه‌گیری مدل نظری پیشنهادی استفاده شد؛ زیرا هدف اندازه‌گیری تغییرات زمانی نبود. برای جمع‌آوری داده‌ها از یک جمعیت از اعضای هیات علمی استفاده شد که مدت حداقل ۱ سال در موقعیت شغلی فعلی خود در اهواز سپری کرده اند. اطلاعات جمع‌آوری شده از دانشگاه‌های خصوصی مختلف جمع‌آوری شد. به دلیل عدم وجود چارچوب جمعیت دقیق در این تحقیق از تکنیک نمونه‌گیری بدون احتمال برای انتخاب افراد پاسخ‌دهنده به نظرسنجی استفاده شد. در زمینه تکنیک‌های نمونه‌گیری بدون احتمال، اندازه نمونه ممکن است یک سوال باشد. با این حال ترویج شده است که اگر نمونه کوچک کافی و با دقت انتخاب شده باشد، نیازی به انتخاب نمونه بسیار بزرگ نیست. به علاوه پیشنهاد شده است که از فرمول $(50 + 8X)$ برای به دست آوردن حداقل اندازه ممکن نمونه استفاده شود که در آن X تعداد پیش‌بین‌ها یا متغیرهای از مومن شونده است. همچنین به منظور تعریف واضح از اندازه بهینه نمونه برای تحقیق جاری، محققان از نرم افزار $G Power 4.9.1.3$ استفاده کردند تا آن را محاسبه کنند. پارامترهای نرم افزار به شرح زیر بودند: آلفا (α) بر روی 0.05 تنظیم شد، اثر اندازه (f^2) اثر کوچک (0.05) بود، همان طور که کوهن [۵۷] اعلام کرده است و تعداد پیش‌بین‌ها یا متغیرهای از مومن شونده معادل سه بود (2 متغیر مستقل و یک متغیر واسطه). با توجه به این پارامترها، نرم افزار حداقل نمونه مورد نیاز را 105 نفر پیشنهاد کرد.

توضیح

این تحقیق از رویکرد نظریه‌ای بهره‌مند شده و از روش تحقیق مقطعی برای ارزیابی یک مدل نظری استفاده کرده است زیرا هدف تحقیق اندازه‌گیری تغییرات زمانی نبود. در زمینه استراتژی تحقیق از یک روش تحقیق مبتنی بر نظرسنجی استفاده شده است، زیرا به عنوان یک رویکرد مناسب برای جمع‌آوری پاسخ‌های بزرگ از افرادی که از نظر مکانی گسترده هستند محسوب

می‌شود. همچنین این تحقیق از رویه شناسی مثبت به تحقیق پرداخته و برای ارزیابی فرضیات تحقیق و پاسخ به سوالات پیشنهادی از روی یک رویکرد استقرایی استفاده کرده است. در مورد جمع‌آوری داده‌ها از یک رویه نمونه‌گیری مقطعی برای اندازه‌گیری مدل نظری استفاده شده است. زیرا هدف اصلی این تحقیق اندازه‌گیری تغییرات زمانی نبود. اطلاعات جمع‌آوری شده از اعضای هیات علمی استفاده کرده و از دانشگاه‌های خصوصی مختلف جمع‌آوری شده است. به دلیل عدم وجود چارچوب دقیق برای جمعیت از تکنیک نمونه‌گیری بدون احتمال برای انتخاب پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی استفاده شده است. توضیحات درباره اندازه نمونه و اهمیت آن طی متن ارائه شده است و متدولوژی تحقیق از نرم افزار G Power برای محاسبه اندازه نمونه بهره برده است.

برای اندازه‌گیری روابط پیشنهادی میان ساختارها در این تحقیق، یک پرسش‌نامه آنلاین به صورت خود گزارشی اصلی به ۱۳۰ کارمند در شهرداری اهواز ارسال شد. ۱۰۳ پاسخ جمع‌آوری شد، که ۱۰۰ پاسخ از آن‌ها برای تحلیل نهایی استفاده شد و نرخ پاسخ گویی ۷۷ درصد را نمایان می‌سازد. ۱۱ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۸۹ درصد مرد بودند. همچنین، شرکت‌کنندگان در این مطالعه نمایانگر گروه‌های سنی متنوع بین کمتر از ۳۰ تا بیش از ۵۴ سال با زمینه‌های تحصیلی و پست‌های مختلف در سلسله مراتب دانشگاهی بودند. به طور کلی، ۷ درصد دیپلم، ۷۴ درصد کاردانی و کارشناسی؛ ۱۸ درصد ارشد و ۱ درصد دکترا. علاوه بر این به گفته Sekaran [۵۸] و Bougie [۵۸] یک آزمون پیش از اقدام به پرسش‌نامه باید به منظور ایجاد اعتبار محتوا انجام شود. بنابراین کارشناسان از دانشگاه‌های مختلف در موقعیت‌های مدیریتی و تحصیلی مختلف در فرآیند پیش‌آزمایش شرکت کردند. بنابراین بازخورد از این کارشناسان در مورد وضوح و ارتباط موارد تصور شده به دست آمد. همچنین، ابزار پژوهش برای بررسی قابلیت اطمینان تمام ساختارها نیز آزمون شد.

توضیح

این پژوهش با اهداف و سوالات خود نقش حیاتی در تعیین نوع طراحی تحقیق دارد. یک چارچوب کلان به عنوان پارادایم تحقیق که هدایت پژوهش‌کاران را در هر مرحله‌ای از مسیر تحقیقشان به عهده دارد، به عنوان پارادایم پژوهشی در نظر گرفته می‌شود. در علوم اجتماعی، به گفته [۲۴] سه پارادایم اصلی وجود دارد مثبت‌گرایی، تفسیرگرایی و عمل‌گرایی. پارادایم مثبت‌گرایی رویکردی است که بیشترین استفاده را در تحقیقات علوم اجتماعی دارد چرا که یک پژوهش‌گر به نتایج بدون دخالت دیدگاه شخصی ارزیابی می‌کند [۷۲] بنابراین، پارادایم فلسفی مورد استفاده در این تحقیق به پارادایم مثبت‌گرایی تعلق دارد. به علاوه با توجه به پارادایم مثبت‌گرایی این تحقیق از رویکرد استنتاجی برای آزمون فرضیات تحقیق و پاسخ به سوالات تحقیق اعتماد می‌کند. در مورد استراتژی تحقیق فعلی، رویکرد تحقیق مبتنی بر نظرسنجی انتخاب شده است، زیرا به عنوان یک رویکرد معقول برای جمع‌آوری تعداد زیادی پاسخ از شرکت‌کنندگانی که جغرافیای پراکنده هستند، در نظر گرفته می‌شود [۶۴]. علاوه بر این روش تحقیق انتخاب شده در تحقیق حالتی کمی بود. [۲۳] به انتخاب روش تحقیق کمی به ویژه در میان پژوهش‌کارانی که پارادایم مثبت‌گرایی را به خود اختصاص می‌دهند ترویج داد.

۴-۳- اندازه‌گیری‌ها

این تحقیق از اندازه‌گیری‌های استاندارد برای بهینه‌سازی اجزای اصلی مدل مفهومی ارائه شده در این تحقیق بهره‌مند شده است. ارزیابی مقادیر قابلیت اطمینان و اعتبار تمام ساختارهای مفهومی، به علاوه مقدار آلفای کرونباخ برای همه ساختارها، مقدار نقطه برش ۷۰٪ را تجاوز کرده است. در این تحقیق شاخص HAW از طریق یک ساختار بالاتر که سه مقیاس مستقل از مشارکت کارمند، رضایت شغلی و ارتباط سازمانی را در نظر می‌گیرد اندازه‌گیری شده است. این مقیاس از مقیاس ۹ موردی HAW اختصاصی استفاده کرده است که توسط Salas-Vallina و Alegre [۳۸] توسعه یافته است. در مورد اندازه‌گیری OLC از یک مقیاس لایکرت ۵-امتیازی استفاده شده است که توسط [۵۵] اعتبارسنجی شده و جایگاه ۱ به کاملاً مخالف و جایگاه ۵ به کاملاً موافق اختصاص داده شده است. چهار مورد از جمله افراد به تعامل با محیط‌ها تشویق می‌شوند: رقبا، مشتریان، موسسات فناوری، دانشگاه‌ها، تأمین‌کنندگان و غیره شامل ساختار OLC می‌شوند. از سوی دیگر برای اندازه‌گیری تعادل کار-زندگی از یک مقیاس ۳ موردی که توسط Gropel [۵۹] توسعه یافته است استفاده شده است. به عنوان مثال موارد WLB مورد استفاده در این تحقیق شامل من اغلب دوستان و آشنایان خود را می‌بینم، به دلیل کارم، وقت آزادی ندارم و به دلیل کارم از خانواده یا دوستانم غافل می‌شوم هستند. این موارد با آلفای کرونباخ ارزیابی شده اند و یک ثبات داخلی با مقدار ۰.۸۷ نشان داده شده است.

توضیح

این تحقیق از اندازه‌گیری‌های استاندارد برای بهینه‌سازی اجزای اصلی مدل مفهومی ارائه شده در این تحقیق بهره‌مند شده است. ارزیابی مقادیر قابلیت اطمینان و اعتبار تمام ساختارهای مفهومی، به علاوه مقدار آلفای کرونباخ برای همه ساختارها مقدار

نقطه برش ۷,۰ را تجاوز کرده است. در این تحقیق شاخص HAW از طریق یک ساختار بالاتر که سه مقیاس مستقل از مشارکت کارمند، رضایت شغلی و ارتباط سازمانی را در نظر می‌گیرد، اندازه‌گیری شده است. این مقیاس از مقیاس ۹ موردی HAW اختصاصی استفاده کرده است که توسط Salas-Vallina و [Alegre۸۴] توسعه یافته است. در مورد اندازه‌گیری OLC از یک مقیاس لایکرت ۵-امتیازی استفاده شده است که توسط [۲۰] اعتبارسنجی شده و جایگاه ۱ به کاملاً مخالف و جایگاه ۵ به کاملاً موافق اختصاص داده شده است. چهار مورد از جمله افراد به تعامل با محیط‌ها تشویق می‌شوند. رقبا، مشتریان، موسسات فناوری، دانشگاه‌ها، تأمین‌کنندگان و غیره شامل ساختار OLC می‌شوند. از سوی دیگر برای اندازه‌گیری تعادل کار-زندگی از یک مقیاس ۶ موردی که توسط Gropel۴۲ توسعه یافته است استفاده شده است. به عنوان مثال موارد WLB مورد استفاده در این تحقیق شامل من اغلب دوستان و آشنایان خود را می‌بینم به دلیل کارم، وقت آزادی ندارم و به دلیل کارم از خانواده یا دوستانم غافل می‌شوم هستند. این موارد با آلفای کرونباخ ارزیابی شده اند و یک ثبات داخلی با مقدار ۰,۸۱ و ۰,۷۵ نشان داده شده است.

۴-۴- نتایج و یافته‌ها

۴-۴-۱- تحلیل عوامل برای حذف تداخل

استفاده اصلی از تحلیل عوامل، کاهش ابعاد داده‌ها به تعداد کمتری از متغیرهای جایگزین به نام متغیرهای لاتانت است. همچنین برای حذف اضافی بودن داده‌ها استفاده می‌شود که ممکن است موجب چند جهت بودن بین متغیرهای مستقل (مشکل متداولی در مدل‌سازی مانند تحلیل رگرسیون) شود. علاوه بر این جوانب مهم دیگری همچون آشکارسازی الگوها و انتخاب داده‌ها نیز وجود دارد. در جدول ۱ نتایج تحلیل عوامل تجسمی (EFA)، ضریب اطمینان و واریانس استخراج شده برای هر ساختار ارائه شده است. برخی از اندازه‌گیری‌های توصیفی نیز در جدول ۱ وجود دارند تا نظر شرکت‌کنندگان را در مورد هر ساختار و اهمیت پاسخ‌های آنان نشان دهند. جدول ۱ ابزارهای بیشترین قابل اطمینان و اعتبار برای اندازه‌گیری هر ساختار را نشان می‌دهد. قابلیت اطمینان کلی ۷,۹۲٪ است که تطابق داخلی عالی اندازه‌گیری ساختارهای تحقیق را نشان می‌دهد. همچنین صحت که یک اندازه از دقت است می‌تواند توسط واریانس استخراج شده اندازه‌گیری شود. کل واریانس استخراج شده ۴۹,۸۵٪ است که قدرت قوی از صحت بین ساختارها را نشان می‌دهد، نسبت به ۷۰٪ به عنوان یک عمل متداول، راجع به جزئیات. با اخذ ابزارهای بیشترین اعتبار و اعتبار برای اندازه‌گیری هر ساختار، ما هر ساختار را به عنوان یک ترکیب خطی از شاخص‌های خود با وزن‌های بارگیری شده توسط فاکتورهای مربوط بیان می‌کنیم تا آمار توصیفی هر ساختار را ارائه دهیم و از طریق آزمون t بسنجیم که پاسخ میانگین هر ساختار آیا معنی‌دار است یا خیر. در جدول ۲ نتایج مربوط به میانگین هر ساختار، خطای استاندارد، مقدار t و مقدار p ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، شرکت‌کنندگان نسبت به جهت‌گیری مشتری داخلی با امتیاز میانگین ۸,۳ در مقیاس ۵-لایکرت بسیار مثبت هستند. آزمون t اینکه آیا شرکت‌کنندگان در دیدگاه خود نسبت به معنویت (میانگین ۶,۲) بی‌طرف هستند نشان می‌دهد نگرش مثبت معنی‌داری به سمت تشخیص مقدار $p = 0.02$ دارند. به عنوان مقابل، شرکت‌کنندگان در مورد تعادل کار-زندگی با امتیاز میانگین $= 6.2$ در مقیاس لایکرت ۵-نقطه‌ای و مقدار $p = 0.03$ بی‌طرف هستند. شرکت‌کنندگان نگرش مثبت و معنی‌داری به شادی شغلی ندارند با امتیاز میانگین ۸,۲ در مقیاس ۵-لایکرت و مقدار $p = 116.0$ بی‌طرف هستند. به همین ترتیب، شرکت‌کنندگان دیدگاه مثبت و معنی‌داری به یادگیری سازمانی ندارند با امتیاز میانگین ۸,۲ در مقیاس ۵-لایکرت و مقدار $p = 0.78$ [] نماد $p = 0.5$ برابر با $P \leq 0.5$ است.

توضیح

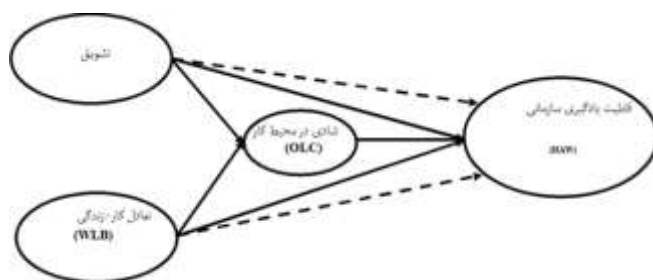
در این بخش نتایج و یافته‌های تحقیق مشاهده می‌شود. ابتدا از تحلیل عوامل برای حذف اضافی بودن داده‌ها و کاهش ابعاد به متغیرهای جایگزین استفاده شده است. نتایج تحلیل عوامل تجسمی EFA، ضریب اطمینان و واریانس استخراج شده برای هر ساختار در جدول ۱ ارائه شده‌اند. جدول ۱ نشان‌دهنده ابزارهای بسیار قابل اطمینان و اعتبار برای اندازه‌گیری هر ساختار است که نشان می‌دهد قابلیت اطمینان کلی برابر با ۷,۹۲٪ است. از نظر صحت واریانس استخراج شده نشان می‌دهد که هر ساختار با دقت قوی با یکدیگر ارتباط دارد. سپس به تحلیل فکتوری اکتشافی (EFA) می‌پردازیم که نتایج آن ارائه شده و شرح امتیازات متغیرها و معنایی یا عدم معنایی میانگین پاسخ‌ها ارائه می‌شود. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان نسبت به جهت‌گیری مشتری داخلی نظر مثبت و معنی‌داری دارند، اما در مورد تعادل کار-زندگی بی‌طرف هستند. همچنین، شرکت‌کنندگان دیدگاه مثبت و معنی‌داری به شادی شغلی و یادگیری سازمانی دارند.

جدول ۱ - نتایج تحلیل عوامل

Construct	تعادل کار و زندگی	توانمندی یادگیری سازمانی
سرپرست من به خوبی به سلامت و رفاه حال من توجه دارد	۰,۹	۰,۸
سرپرست من باعث می‌شود که احساس ارزشمندی کنم.	۰,۵۵	۰,۷
سرپرست من به نیازهای من حساسیت نشان می‌دهد.	۰,۶	۰,۴
وقتی به اهداف خاصی می‌رسم، از سرپرستم تشویقی دریافت می‌کنم.	۰,۲۲	۰,۴۴
اغلب برای دیدار دوستان و آشنایانم وقت می‌گذارم.	۰,۰۰	۰,۱
کار من باعث شده که وقت آزاد نداشته باشم.	۰,۱	۰,۴
کارم موجب شده که خانواده یا دوستانم را نادیده بگیرم.	۰,۸	۰,۳۴
از حقوقی که برای کارتان دریافت می‌کنید چه میزان رضایت دارید؟	۰,۱	۰,۵۶
از فرصت‌هایی که در این سازمان برای پیشرفت (ترقی) وجود دارد چقدر راضی هستید؟	۰,۷۸	۰,۶
بسیار شاد خواهم بود اگر تا پایان دوران شغلی‌ام در این سازمان بمانم.	۰,۲۶	۰,۱۲
افراد اینجا اغلب به سمت مناطق ناشناخته قدم برمی‌دارند.	۰,۸۹	۰,۵۸
جمع‌آوری داده‌ها، برگرداندن آن‌ها و گزارش دهی درباره اتفاقات بیرونی از شرکت جزء کار همه کارمندان می‌باشد	۰,۸۵	۰,۴۳
سیستم‌ها و روش‌هایی برای دریافت، خلاصه کردن و اشتراک گذاری اطلاعات از بیرون سازمان وجود دارد	۰,۹۸	۰,۱۲
کارکنان تشویق می‌شوند که با عناصر محیطی بیرونی مثل رقبای، مشتریان، مؤسسات فناوری، دانشگاه‌ها، تأمین‌کنندگان و غیره ارتباط برقرار کنند.	۰,۶۲	۰,۴۲

جدول ۲ - اندازه‌گیری‌های خلاصه آماری برای ساختارهای تحقیق

p	Standard deviation	The standard error	t-value	The average	Sample size	Construct value
Recognition	۱۰۰	۶,۲	۲,۱	۰,۱۲	۱۲,۳	۰,۰۰۲
WLB	۱۰۰	۶,۲	۱,۱	۰,۱۱	-۳	۰,۰۰۳
HAW	۱۰۰	۸,۲	۱,۱	۰,۱۱	۶,۱	۰,۱۱۶
OLC	۱۰۰	۸,۲	۱,۱	۰,۱۱	۸,۱	۰,۰۷۸



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق

۴-۴-۲- تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی مختلف پاسخ‌دهندگان بر ساختارهای تحقیق

در این بخش می‌خواهیم بحث کنیم که چگونه سطوح مختلف ویژگی‌های جمعیتی نظریه‌های تحقیق را درک می‌کنند. اگرچه دو سطح جنسیت (مرد، زن) دیدگاه مثبتی نسبت به تشخیص، تعادل کار-زندگی، شادی در کار و توانمندی یادگیری سازمانی دارند، نتایج آزمون t نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین دو سطح وجود ندارد. نتایج برای سایر ویژگی‌های جمعیتی نیز برابر بررسی یک طرفه تجزیه و تحلیل واریانس می‌باشد، از جمله تجربیات، سطوح تحصیلات و گروه سنی تفاوت معنی‌داری ندارند.

توضیح

در این بخش می‌خواهیم بحث کنیم که چگونه سطوح مختلف ویژگی‌های جمعیتی نظریه‌های تحقیق را درک می‌کنند. اگرچه دو سطح جنسیت (مرد، زن) دیدگاه مثبتی نسبت به تشخیص، تعادل کار-زندگی، شادی در کار و توانمندی یادگیری سازمانی دارند، نتایج آزمون t نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین دو سطح وجود ندارد. نتایج برای دیگر ویژگی‌های جمعیتی

نیز برابر بررسی یک طرفه تجزیه و تحلیل واریانس می‌باشد از جمله تجربیات، سطوح تحصیلات. به جز برای شادی، گروه‌های سنی برای سایر ساختارهای تحقیق تفاوت معنی‌داری ندارند. در مورد ساختار شادی، گروه‌های سنی کمتر از ۵۰ سال به مسئله شادی کمتر حساسیت نشان می‌دهند نسبت به افرادی با سن بالاتر با این حال همه گروه‌ها دیدگاه مثبتی نسبت به مسئله شادی دارند. در بخش بعد مدل علی راه اندازی پیشنهادی را به همراه جا به جایی داده‌ها معرفی خواهیم کرد.

۵- مدل مفهومی تحقیق

در مدل مفهومی تحقیق همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، هر دو تشخیص و تعادل کار-زندگی متغیرهای پیشین هستند که اثرات علیه فرایند انتقال انتقال می‌دهند. این اثر به ساختار واسطه‌ای شادی در کار (HAW) به صورت مستقیم انتقال می‌یابد و سپس به ساختار نتیجه‌ای توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) به صورت مستقیم انتقال می‌یابد. در این نقطه ما قصد داریم تست مجموعه‌ای از فرضیات تحقیق را ارائه دهیم.

توضیح

در مدل مفهومی تحقیق، دو عنصر تشخیص و تعادل کار-زندگی به عنوان متغیرهای اولیه ظاهر شده‌اند که اثرات ناشی از آن‌ها به صورت علیه فرایند انتقال به ساختار واسطه‌ای به نام شادی در کار انتقال می‌یابد. این عنصر واسطه‌ای به طور مستقیم اثرات را به ساختار نتیجه‌ای یعنی توانمندی یادگیری سازمانی، انتقال می‌دهد. در این نقطه یک مجموعه از فرضیات تحقیق برای آزمون ارائه شده است.

۶- فرضیات تحقیق

۱. تشخیص و توانمندی یادگیری سازمانی:

Ha این فرضیه مدعی است که تشخیص (Recogniion) تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) دارد.

Ha1 این فرضیه نشان می‌دهد که تشخیص (Recogniion) تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر شادی در کار (HAW) دارد.
Ha2 این فرضیه حاکی از این است که تشخیص (Recogniion) تأثیر مستقیم و مثبتی بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) دارد.

Ha3 این فرضیه نشان دهنده تأثیر غیرمستقیم و مثبت تشخیص (Recogniion) بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) از طریق شادی در کار (HAW) است.

۲. تعادل کار-زندگی و توانمندی یادگیری سازمانی:

Hb این فرضیه تأثیر مثبت و معنی‌داری تعادل کار-زندگی (WLB) بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) را بررسی می‌کند.

Hb1 این فرضیه حاکی از این است که تعادل کار-زندگی (WLB) تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر شادی در کار (HAW) دارد.

Hb2 این فرضیه مدعی است که تعادل کار-زندگی (WLB) تأثیر مستقیم و مثبتی بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) دارد.

Hb3 این فرضیه نشان دهنده تأثیر غیرمستقیم و مثبت تعادل کار-زندگی (WLB) بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) از طریق شادی در کار (HAW) است.

۳. شادی در کار و توانمندی یادگیری سازمانی:

Hc این فرضیه تأثیر مستقیم و معنی‌داری شادی در کار (HAW) بر توانمندی یادگیری سازمانی (OLC) را توضیح می‌دهد.

برای اثبات این مجموعه فرضیات تحقیق، از نرم افزار Lisrel Ver ۸٫۵ استفاده شده است تا مدل معادلات ساختاری پیشنهادی را با چندین جایگزین متناسب کند.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

Correlations

Correlations	تشویق	تعادل کار-زندگی	شادی در محیط کار	توانمندی یادگیری سازمانی
Pearson Correlation Sig. (۲-tailed) N	۱ ۱۰۰			
Pearson Correlation Sig. (۲-tailed) N	.۸۸۴** .۰۰۰ ۱۰۰	۱ ۱۰۰		
Pearson Correlation Sig. (۲-tailed) N	.۸۶۸** .۰۰۰ ۱۰۰	.۸۵۸** .۰۰۰ ۱۰۰	۱ ۱۰۰	
Pearson Correlation Sig. (۲-tailed) N	.۹۰۵** .۰۰۰ ۱۰۰	.۸۸۵** .۰۰۰ ۱۰۰	.۸۶۳** .۰۰۰ ۱۰۰	۱ ۱۰۰

** . Correlation is significant at the .۰۱,۰ level (۲-tailed).

این جدول روابط دو بدو متغیرهای تحقیق را نشان می دهد که همه روابط معنادار مستقیم و مثبت هستند. در این بخش به بررسی مدل اندازه گیری و در ادامه به بررسی مدل ساختاری می پردازیم. برای بررسی مدل اندازه گیری ابتدا پایایی و روایی سازه ها بررسی می شود. برای برآورد پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می شود که به ترتیب برای متغیر تشویق ۹۲۹،۰ و ۹۴۹،۰ برای متغیر تعادل کار-زندگی ۸۷۵،۰ و ۹۲۳،۰ برای متغیر شادی در محیط کار ۸۶۱،۰ و ۹۱۵،۰ و برای متغیر قابلیت یادگیری سازمانی ۹۰۴،۰ و ۹۳۳،۰ می باشد. مقدار قابل قبول حداقل ۷۰،۰ می باشد.

توضیح

در این بخش مدل پیشنهادی با چندین جایگزین مقایسه شده است و نشان داده است که با توجه به اندازه گیری های متنوعی از جمله شاخص های نرمال شده تطابق، شاخص های مقایسه و شاخص های کیفیت تطابق، مدل پیشنهادی با عملکرد خوبی هماهنگ شده است. این اندازه گیری ها نشان می دهند که مدل با معیارهای مختلف تطابق به طور معقولی با داده ها هماهنگ است و تطابق خوبی دارد. در جدول ۳ ارتباطات قوی بین متغیرهای مختلف تحقیق نشان داده شده است. به عنوان مثال شادی و یادگیری سازمانی ارتباط قوی و مثبتی دارند، همچنین شادی با شناخت و تعادل کاری ارتباط معناداری دارد. این اطلاعات مفیدی راجع به ارتباط بین عوامل مختلف مطرح شده در تحقیق ارائه می دهد. روایی بر دو نوع است. که هر کدام هم برای سازه و هم برای سوال محاسبه می شود. روایی همگرا در سطح سوال از طریق بارهای عاملی بدست می آید. حداقل قابل قبول ۵۰،۰ می باشد. جدول زیر بارهای عاملی را نشان می دهد.

جدول ۴- بارهای عاملی

متغیر	گویه	بارعاملی	آماره t	مقدار P
تشویق	Q1	۹۲۹،۰	۷۱/۸۸۲	.۰۰۰،۰
	Q2	۹۳۱،۰	۶۷۱،۶۲	.۰۰۰،۰
	Q3	۸۹۲،۰	۹۳۵،۳۰	.۰۰۰،۰
	Q4	۸۸۸،۰	۲۲۵،۴۸	.۰۰۰،۰
تعادل کار زندگی	Q5	۹۳۲،۰	۶۳۶،۷۶	.۰۰۰،۰
	Q6	۸۹۵،۰	۸۳۴،۴۴	.۰۰۰،۰
	Q7	۸۵۶،۰	۸۴۶،۳۳	.۰۰۰،۰
	Q8	۸۶۵،۰	۸۵۹،۳۴	.۰۰۰،۰
شادی در محیط کار	Q9	۹۰۲،۰	۸۳۲،۴۵	.۰۰/۰
	Q10	۸۸۶،۰	۳۸/۰۶۰	.۰۰/۰
	Q11	۸۵۶،۰	۶۷۱،۳۳	.۰۰/۰
قابلیت یادگیری سازمانی	Q12	۹۰۱،۰	۴۹۱،۵۱	.۰۰/۰
	Q13	۸۶۵،۰	۹۰۵،۲۸	.۰۰/۰
	Q14	۹۰۲،۰	۷۲۸،۵۵	.۰۰/۰

با توجه به مقدار بار عاملی مقدار t و مقدار سطح معناداری روایی همگرا در سطح سوال محقق شده است. هم چنین برای برآورد روایی در سطح سازه از مقدار واریانس استخراج شده یا AVE استفاده می شود که مقادیر AVE برای تشویق ۸۲۴،۰ و

برای تعادل کار- زندگی ۸۰۱،۰ و برای شادی در محیط کار ۷۸۲،۰ و برای قابلیت یادگیری سازمانی ۷۷۷،۰ می باشد. مقدار AVE حداقل ۵۰،۰ قابل قبول است که بدین ترتیب روایی همگرا در سطح سازه نیز محقق شده است. نوع دیگر روایی و اگر که باز در سطح سوال و سازه بررسی می شود. برای بررسی روایی و اگر در سطح سوال از بارهای عاملی متقاطع استفاده میشود. جدول زیر بارهای عاملی متقاطع را نشان می دهد.

توضیح

در جدول ۴ همه اعتبار ترکیبی بالای ۰،۷۶۸۸ است که قدرت تجدید ابزار برای اندازه گیری ساختارها را تأیید می کند (عملی بالاتر از ۰،۷۰؛ مطابق با [۴۶] همچنین تمام اندازه گیری های میانگین استخراجی بالای ۰،۵۰،۷۲ است که قوت اعتبار ساختارها را نشان می دهد (معمولاً بالاتر از ۰،۵۰؛ مطابق با [۴۶] برای جزئیات). همچنین جالب است که طراحی پرسشنامه را چک کنیم در صورتی که اعتبار تمیزی بین ساختارهای مختلف وجود نداشته باشد.

جدول ۵- بارهای عاملی متقاطع

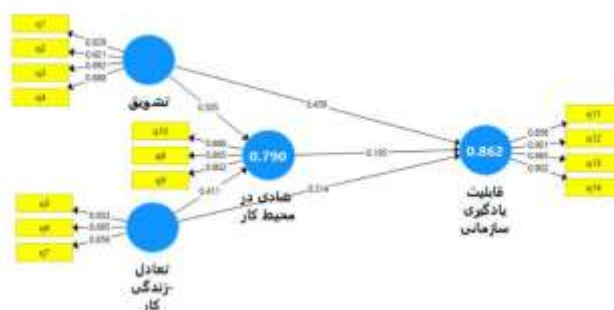
قابلیت یادگیری - سازمانی	شادی در محیط کار	تعادل زندگی کار	تشویق	قابلیت یادگیری - سازمانی
۸۳۴،۰	۷۸۸،۰	۸۱۱،۰	۹۳۹،۰	q۱
۸۴۸،۰	۸۱۶،۰	۸۳۱،۰	۹۲۱،۰	q۲
۷۴۹،۰	۷۳۰،۰	۷۷۷،۰	۸۹۲،۰	q۳
۸۵۰،۰	۸۱۱،۰	۷۸۹،۰	۸۸۸،۰	q۴
۷۹۱،۰	۸۰۱،۰	۹۳۲،۰	۸۳۲،۰	q۵
۸۲۶،۰	۸۰۴،۰	۸۹۵،۰	۷۹۳،۰	q۶
۷۶۱،۰	۶۸۹،۰	۸۵۶،۰	۷۴۷،۰	q۷
۷۸۱،۰	۸۶۵،۰	۷۴۸،۰	۷۷۳،۰	q۸
۷۳۲،۰	۹۰۲،۰	۷۳۷،۰	۷۳۸،۰	q۹
۷۷۱،۰	۸۸۶،۰	۷۸۶،۰	۷۸۸،۰	q۱۰
۸۵۶،۰	۷۴۳،۰	۸۰۶،۰	۷۸۱،۰	q۱۱
۹۰۱،۰	۷۹۴،۰	۸۰۳،۰	۸۲۲،۰	q۱۲
۸۶۵،۰	۶۸۰،۰	۷۰۷،۰	۷۵۲،۰	q۱۳
۹۰۲،۰	۸۱۴،۰	۸۰۳،۰	۸۳۲،۰	q۱۴

در این جدول همان گونه مشاهده می شود بیشترین همبستگی سوالات با سازه های خود است. روایی و اگر در سطح سازه از طریق جدول فورنل و لارکر است. جدول به شرح زیر است.

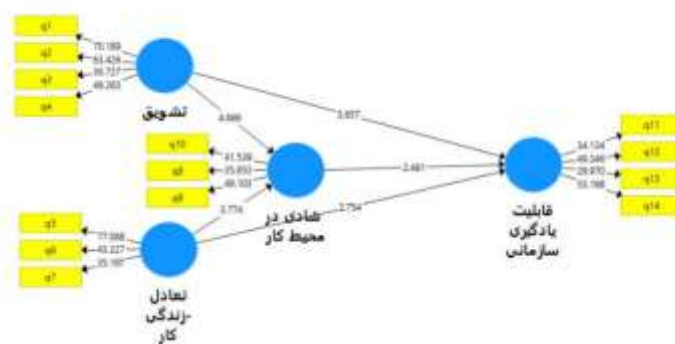
جدول ۶- جدول فورنل و لاکر

Correlations	تشویق	تعادل زندگی - کار	شادی در محیط کار	قابلیت یادگیری - سازمانی
تعادل زندگی - کار	۸۸۴،۰	۸۹۵،۰		۰،۶
شادی در محیط کار	۸۶۸،۰	۸۵۷،۰	۸۸۴،۰	۰،۱
قابلیت یادگیری - سازمانی	۹۰۵،۰	۸۸۶،۰	۸۶۲،۰	۸۸۱،۰

در این قسمت فرضیات بررسی می شود. هم چنین اثرات مستقیم؛ غیر مستقیم و کلی نیز بررسی می شود.



نمودار ۱- مدل در حالت ضرایب معناداری



نمودار ۲- مدل در حالت مقادیر معناداری t

ضریب تعیین R²

ضریب تعیین R² معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود. هر چی R² مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است.

جدول ۷- ضریب تعیین R²

R Square A djusted	۲	سازه
۷۸۵،۰	۷۹۰،۰	شادی در محیط کار
۸۵۷،۰	۸۶۲،۰	

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود متغیر شادی در محیط کار با مقدار ضریب تعیین ۷۹۰،۰ و قابلیت یادگیری سازمانی با مقدار ضریب تعیین ۸۶۲،۰ دارای قدرت تبیین پذیری قوی می باشد.

شاخص اندازه تأثیر F²

شاخص اندازه اثر دیگر شاخص برازش مدل است و برای متغیرهای مستقل برونزا مصداق دارد. شاخص F² برای یک متغیر مستقل میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می دهد. به عبارتی دیگر مقدار F² سهم متغیر مستقل در ضریب تعیین یک سازه درون زای نشان می دهد. در مقادیر کمتر ۰/۰۲ سهم مستقل در وابسته کم، مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ ضعیف، مقادیر بین ۰/۱۵ تا ۰/۲۵ قابل قبول و مقادیر بالاتر از ۰/۲۵ سهم مستقل در وابسته قوی ارزیابی می شود. چنانچه در جدول ۴-۱۲ مشاهده می شود اثر متغیر تشویق بر متغیرهای شادی در محیط کار و قابلیت یادگیری سازمانی قوی ارزیابی می شود. اثر تعادل زندگی بر شادی در محیط کار قابل قبول و متوسط ارزیابی می شود. سایر اثرات ضعیف تلقی می شوند.

جدول ۸- اندازه اثر f²

مقادیر P	آماره t	خطای استاندارد	مسیر	شاخص بر ارزش کلی مدل
تشویق	۸۷۲،۰	۰،۰۵	۰،۲۶۵	۰،۲۶۳
تعادل زندگی - کار	۰،۵	۰،۰۰۰	۰،۱۷۵	۰،۱۳۲
خطای استاندارد	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰	۰،۰۲۳۵	۰،۰۴
قابلیت یادگیری سازمانی	۰،۱	۰،۰۰۰	۰،۰۴	۰،۱۲

جدول ۹- جدول شاخص های برازش کلی مدل

شاخص برازش کلی مدل	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	۰،۵۰،۰	۰،۵۰،۰
NFI	۸۷۲،۰	۸۷۲،۰

براساس مندرجات جدول فوق مقدار SRMR برابر ۰/۰۵ می باشد که مطلوب است. این شاخص اگر کمتر از ۰/۰۸ باشد مطلوب و بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ باشد قابل قبول است. هم چنین مقدار NFI نیز برابر ۰/۸۷۲ که مطلوب است. این شاخص هرچی به عدد یک نزدیک باشد بهتر است.

اثرات مستقیم

جدول ۱۰- اثرات مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل اصلی

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
تشویق -> شادی در محیط کار	۰.۵۵	۰.۱۰۸	۶۸۶.۴	۰.۰۰۰
تشویق -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۴۵۹	۰.۱۲۶	۶۵۷.۳	۰.۰۰۰
تعادل زندگی - کار -> شادی در محیط کار	۰.۴۱۱	۰.۱۰۹	۷۷۴.۳	۰.۰۰۰
تعادل زندگی - کار -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۳۱۴	۰.۱۱۴	۷۵۴.۲	۰.۰۰۶
شادی در محیط کار -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۱۹۵	۰.۰۷۹	۴۸۱.۲	۰.۰۱۳

همانگونه از جدول فوق پیداست تمامی اثرات مستقیم دارای سطح معناداری کوچکتر از ۰.۰۵ می باشند. لذا نشان می دهد که اثرات مستقیم و مثبت هستند.

اثرات غیر مستقیم

جدول ۱۱- جدول اثرات غیر مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
تشویق -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۰۹۸	۰.۰۴۷	۰.۸۰۲	۰.۰۳۸
تعادل زندگی - کار -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۰۸۰	۰.۰۴۰	۹۹۵.۱	۰.۰۴۷

با توجه به مندرجات جدول فوق بویژه مقادیر P میتوان گفت هر دو اثر غیر مستقیم نیز معنادار مستقیم و مثبت هستند.

جدول ۱۲- اثرات کل

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
تشویق -> شادی در محیط کار	۰.۵۰۵	۰.۱۰۸	۶۸۶.۴	۰.۰۰۰
تشویق -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۵۵۷	۰.۱۰۹	۱۰۲.۵	۰.۰۰۰
تعادل زندگی - کار -> شادی در محیط کار	۰.۴۱۱	۰.۱۰۹	۷۷۴.۳	۰.۰۰۰
تعادل زندگی - کار -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۳۹۴	۰.۱۱۲	۵۲۱.۳	۰.۰۰۰
شادی در محیط کار -> قابلیت یادگیری سازمانی	۰.۱۹۵	۰.۰۷۹	۴۸۱.۲	۰.۰۱۳

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۲ اثرات کلی همه متغیرها بر متغیر وابسته مثبت، مستقیم و معنادار است.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱ ابزارهای بیشترین قابل اطمینان و اعتبار برای اندازه گیری هر ساختار را نشان می دهد و قابلیت اطمینان کلی ۰.۷۹۲ است که تطابق داخلی عالی اندازه گیری ساختارهای تحقیق را نشان می دهد. همچنین صحت که یک اندازه از دقت است می تواند توسط واریانس استخراج شده اندازه گیری شود. کل واریانس استخراج شده ۰.۴۹۸۵٪ است که قدرت قوی از صحت بین ساختارها را نشان می دهد، نسبت به ۰.۷۰٪ به عنوان یک عمل متداول راجع به جزئیات می باشد. با اخذ ابزارهای بیشترین اعتبار و اعتبار برای اندازه گیری هر ساختار ما هر ساختار را به عنوان یک ترکیب خطی از شاخص های خود با وزن های بارگیری شده توسط فاکتورهای مربوط بیان می کنیم تا آمار توصیفی هر ساختار را ارائه دهیم و از طریق آزمون t بسنجیم که پاسخ میانگین هر ساختار آیا معنی دار است یا خیر. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۲ نتایج مربوط به میانگین هر ساختار خطای استاندارد مقدار t و مقدار p ارائه شده است. شرکت کنندگان نسبت به جهت گیری مشتری داخلی با امتیاز میانگین ۸.۳ در مقیاس ۵- لایکرت بسیار مثبت هستند. آزمون t اینکه آیا شرکت کنندگان در دیدگاه خود نسبت به معنویت (میانگین ۶.۲) بی طرف هستند نشان می دهد نگرش مثبت معنی داری به سمت تشخیص مقدار $p = 0.02$ دارند. به عنوان مقابل شرکت کنندگان در مورد تعادل کار-زندگی با امتیاز میانگین ۶.۲ در مقیاس لایکرت ۵- نقطه ای و مقدار $p = 0.03$ بی طرف هستند. شرکت کنندگان نگرش مثبت و معنی داری به شادی شغلی ندارند با امتیاز میانگین ۸.۲ در مقیاس ۵- لایکرت و مقدار $p = 0.116$ به همین ترتیب شرکت کنندگان دیدگاه مثبت و معنی داری به یادگیری سازمانی ندارند با امتیاز میانگین ۸.۲ در مقیاس ۵- لایکرت و مقدار $p = 0.078$ نماد برابر با $P \leq 0.05$ است. نتایج آزمون t نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین دو سطح وجود ندارد. نتایج برای سایر ویژگی های جمعیتی نیز برابر بررسی یک طرفه تجزیه و تحلیل واریانس می باشد، از جمله تجربیات، سطوح تحصیلات و

گروه سنی تفاوت معنی‌داری ندارند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۳ برای بررسی مدل اندازه‌گیری ابتدا پایایی و روایی سازه‌ها بررسی می‌شود. برای برآورد پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود که به ترتیب برای متغیر تشویق ۰,۹۲۹ و ۰,۹۴۹، برای متغیر تعادل کار-زندگی ۰,۸۷۵ و ۰,۹۲۳، برای متغیر شادی در محیط کار ۰,۸۶۱ و ۰,۹۱۵ و برای متغیر قابلیت یادگیری سازمانی ۰,۹۰۴ و ۰,۹۳۳ می‌باشد. مقدار قابل قبول حداقل ۷۰,۰۰ می‌باشد. نتایج نشان داده شده در جدول ۴ با توجه به مقدار بار عاملی مقدار t و مقدار سطح معناداری روایی همگرا در سطح سوال محقق شده است. هم‌چنین برای برآورد روایی در سطح سازه از مقدار واریانس استخراج شده یا AVE استفاده می‌شود که مقادیر AVE برای تشویق ۰,۸۲۴ و برای تعادل کار-زندگی ۰,۸۰۱ و برای شادی در محیط کار ۰,۷۸۲ و برای قابلیت یادگیری سازمانی ۰,۷۷۷ می‌باشد. مقدار AVE حداقل ۰,۰۵ قابل قبول است که بدین ترتیب روایی همگرا در سطح سازه نیز محقق شده است. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۷ متغیر شادی در محیط کار با مقدار ضریب تعیین ۰,۷۹۰ و قابلیت یادگیری سازمانی با مقدار ضریب تعیین ۰,۸۶۲ دارای قدرت تبیین پذیری قوی می‌باشد. براساس نتایج نشان داده شده در جدول ۹ مقدار SRMR برابر ۰/۰۵ می‌باشد که مطلوب است. این شاخص اگر کمتر از ۰/۰۸ باشد مطلوب و بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ باشد قابل قبول است. هم‌چنین مقدار NFI نیز برابر ۰/۸۷۲ که مطلوب است. این شاخص هرچی به عدد یک نزدیک باشد بهتر است. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۰ تمامی اثرات مستقیم دارای سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ می‌باشند. لذا نشان می‌دهد که اثرات مستقیم و مثبت هستند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۱ اثرات غیر مستقیم هر دو اثر غیر مستقیم نیز معنادار مستقیم و مثبت هستند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۲ اثرات کلی همه متغیرها بر متغیر وابسته مثبت، مستقیم و معنادار است.

منابع

۱. مجتبی مصلحی، محمد شاکر اردکانی، ناهید امرالهی بیوکی. ۱۳۹۸. خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی: بررسی نقش واسطه‌ای شادی در محیط کار. همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی
۲. علیرضا موغلی، علی کوثری. ۱۳۹۷. بررسی رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تمرکز بر نقش واسطه‌ای شادی در محیط کار. دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و بانکداری
۳. زهرا باقری، مریم اسماعیلی، حسن جمال آبادی، کبری جوان، مریم اشرفی مسافری، عفت فتحی. ۱۴۰۱. بررسی رابطه شادی در کار با بهزیستی سازمانی در اداره آموزش و پرورش اسفراین در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام
4. Chiva, R., & Guinot, J. (2021). Conscious Organisations. In *Change and Development in Organisations* (pp. 118-138). Routledge.
5. El-Sharkawy, S. A., Nafea, M. S., & Hassan, E. E. D. H. (2023). HRM and organizational learning in knowledge economy: investigating the impact of happiness at work (HAW) on organizational learning capability (OLC). *Future Business Journal*, 9(1), 10.
6. Babamiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2024). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management*, 31.(۲)
7. Chou, S. Y., & Ramser, C. (2019). A multilevel model of organizational learning: incorporating employee spontaneous workplace behaviors, leadership capital and knowledge management. *The Learning Organization*, 26(2), 132-145.
8. Goel, P. (2023). A Study of Happiness at Workplace and Organizational Citizenship Behavior of edtech Employees.
9. Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The effect of work environment happiness on employee leadership. In *Proceedings of the international conference on advanced intelligent systems and informatics 2020* (pp. 668-680). Springer International Publishing.
10. JKartilah, T., Cahyati, P., & Kanya, N. (2023). Happiness Model and Educator Performance in The Teaching and Learning Process. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 504-515.
11. Gulati, S., & Sharma, A. (2018). The Impact of Workplace Happiness on Employee Productivity and Retention. *Journal of Management Development*, 37(2), 182-198.
12. Goel, P., & Singh, A. (2024). The mediating role of organisational learning capabilities between workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Journal of Workplace Learning*, 36(1), 59-76.
13. Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5, 1-18.

14. Oades, L. G., & Dulagil, A. (2016). Workplace and organizational well-being. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work, 248-271.
15. Algan, E. K., & Ummanel, A. (2019). Toward sustainable schools: a mixed methods approach to investigating distributed leadership, organizational happiness, and quality of work life in preschools. *Sustainability*, 11(19), 5489.
16. Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of*
17. Lambooi, M., Flache, A., Sanders, K., & Siegers, J. (2007). Encouraging employees to cooperate: The effects of sponsored training and promotion practices on employees' willingness to work overtime. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1748-1767. *cleaner production*, 106, 55-67.
18. Milliken, F. J., Schipani, C. A., Bishara, N. D., & Prado, A. M. (2015). Linking workplace practices to community engagement: The case for encouraging employee voice. *Academy of Management Perspectives*, 29(4), 405-421.
19. Tahir, M. (2023). Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417-425.
20. Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
21. Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
22. Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.
23. Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The effect of work environment happiness on employee leadership. In *Proceedings of the international conference on advanced intelligent systems and informatics 2020* (pp. 668-680). Springer International Publishing.
24. Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of public affairs*, 21(4), e2508.
25. Sundstrup, E., Seeberg, K. G. V., Bengtsen, E., & Andersen, L. L. (2020). A systematic review of workplace interventions to rehabilitate musculoskeletal disorders among employees with physical demanding work. *Journal of occupational rehabilitation*, 30(4), 588-612.
26. Maltseva, K. (2020). Wearables in the workplace: The brave new world of employee engagement. *Business Horizons*, 63(4), 493-505.
27. Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198-216.
28. Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., Omar, M. K., & Nik Mat, N. H. (2023). Employee ecological behavior among academicians at the workplace. *Social Responsibility Journal*, 19(4), 713-740.
29. Curcuruto, M., & Griffin, M. A. (2023). Upward safety communication in the workplace: How team leaders stimulate employees' voice through empowering and monitoring supervision. *Safety science*, 157, 105947.
30. Salem, N. H., Ishaq, M. I., Yaqoob, S., Raza, A., & Zia, H. (2023). Employee engagement, innovative work behaviour, and employee wellbeing: Do workplace spirituality and individual spirituality matter?. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(2), 657-669.
31. Khaddam, A. A., Alzghoul, A., Khawaldeh, K., & Alnajdawi, A. M. (2023). How spiritual leadership influences creative behaviors: The mediating role of workplace climate. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 7.
32. Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367-381.
33. Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2017). Motivation and satisfaction of employees in the workplace. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, 8(2), 14-25.

34. Rahaman, M. A., Ali, M. J., Wafik, H. M., Mamoon, Z. R., & Islam, M. M. (2020). What Factors Do Motivate Employees at the Workplace? Evidence from Service Organizations. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 515-521.
35. Chinyamurindi, W. T., & Tsvangirai, F. P. (2019). The moderating effect of employee motivation on workplace surveillance and employee engagement amongst employees at the Zimbabwe Revenue Authority. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-8.
36. Tariq, H., & Ding, D. (2018). Why am I still doing this job? The examination of family motivation on employees' work behaviors under abusive supervision. *Personnel Review*, 47(2), 378-402.
37. De Guzman, A., Poderoso, R. M., Fuller, J. R., & Rentschler, D. A. (2016). Motivating an Aging Workforce: A Meta-Analysis of Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 455-478.
38. Salas-Vallina Alegre, A., & Guerrero, M. A. (2020). Motivational Strategies for Older Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-18.
39. Awada, G., Cote, J. A., & Miner, J. B. (2016). Motivating Older Workers: A Meta-Analysis of Workplace Interventions. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 71(6), 1068-1077.
40. Salazar, H. E. (2016). Incentive and Recognition Programs in Colombian and American Companies: A Comparative Analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 27(10), 1222-1241.
41. Khan, M. A., & Abbas, H. M. (2022). The Impact of Rewards on Employee Happiness and Creativity: Evidence from a Field Experiment. *Journal of Business Ethics*, 185(3), 545-561.
42. Chantal P., & Kekäle, J. (2015). The Impact of Employee Recognition on Organizational Productivity: A Meta-Analysis. *Human Resource Management Review*, 25(2), 229-251.
43. Oyewobi, L. O., Adedayo, O. F., Olorunyomi, S. O., & Jimoh, R. (2021). Social media adoption and business performance: the mediating role of organizational learning capability (OLC). *Journal of Facilities Management*, 19(4), 413-436.
44. Nafakho, P., & Heaven, S. (2013). The Effects of Rewards on Employee Happiness: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 891-914.
45. Moreno et al., (2015). Learning Organization and employee motivation: A case study of Equity Bank, Kenya.
46. Scraig, J., Hennig-Thurau, T., & Balachander, S. (2013). The effect of group rewards on employee performance and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(1), 1-20
47. Afshari, M., & Hadian Nasab, M. (2019). The effect of encouraging employee recognition on organizational learning capability with the mediating role of intellectual capital. *Iranian Journal of Human Resource Management*, 13(49), 131-152.
48. Sabaiyeh, A., & Hassanin, M. (2014). The relationship between employee recognition and organizational learning process. *Journal of Management Research*, 22(3), 123-142
49. Maertz Jr, C. P., Boyar, S. L., & Maloney, P. W. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103331.
50. Salas-Vallina, A., Pasamar-Reyes, S., & Ferrer-Franco, A. (2021). Engaging leaders and work-life balance as enhancers of happiness at work (HAW). *Happiness Management and Social Marketing: A Wave of Sustainability and Creativity*, 133-147.
51. Cegarra-Navarro, J. G., Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & KP Wensley, A. (2015). Congenital learning, organisational performance and work-life balance culture. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(1), 105-114.
52. Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(1), 149-164.
53. Khalib, L. H., Kassim, N. A., Ghazali, F. I., Jaafar, N., & Idris, A. (2015). Organizational learning capabilities (OLC) toward job satisfaction: A conceptual framework. *Academic Research International*, 6(2), 169-180.
54. Shoid, M. S. M., & Kassim, N. A. (2014). Exploring the effect of organizational learning capabilities (OLC) on knowledge performance. *World Applied Sciences Journal*, 29(12), 1544-1549.
55. Nwankpa, J., & Roumani, Y. (2014). Understanding the link between organizational learning capability and ERP system usage: An empirical examination. *Computers in Human Behavior*, 33, 224-234.

56. [۵۵]Oyewobi, L. O., Adedayo, O. F., Olorunyomi, S. O., & Jimoh, R. (2021). Social media adoption and business performance: the mediating role of organizational learning capability (OLC). *Journal of Facilities Management*, 19(4), 413-436.
57. Park, Y. S., Konge, L., & Artino Jr, A. R. (2020). The positivism paradigm of research. *Academic medicine*, 95(5), 690-694.
58. Cohen I. (2018). Beyond qualitative/quantitative structuralism: The positivist qualitative research and the paradigmatic disclaimer. *Quality & Quantity*, 52(5), 2063-2077.
59. Sekaran, S. K., & Bougie K. (2015). Qualitative and quantitative research paradigms in business research: A philosophical reflection. *European journal of business and management*, 7(3), 217-225.
60. Gropel, (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.

پیوست:

همکار گرامی با عرض سلام پرسش نامه ای که در پیش رو دارید مربوط به مقاله دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی، به عنوان بررسی تأثیر شادی در محیط کار بر قابلیت یادگیری سازمانی می باشد. خواهشمند است با دقت و صادقانه این پرسش نامه را تکمیل نمائید مطمئن باشید که پاسخ های شما محرمانه خواهد ماند.

با تشکر - مهرعلی رضائیان

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی

الف) اطاعات جمعیت شناختی:

(۱) سن: (۲) جنسیت: مرد زن (۳) سابقه کار: سال
 (۴) تحصیلات: دیپلم و پایین تر کارداران و کارشناس کارشناس ارشد دکتری
 ب) سوالات اصلی تحقیق:

لطفا میزان موافقت خود را با علامت ✓ مشخص کنید .

سوال	متن سوال	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملا مخالفم
۱	سرپرست من به خوبی به سلامت و رفاه حال من توجه دارد					
۲	سرپرست من باعث می شود که احساس ارزشمندی کنم					
۳	سرپرست من به نیازهای من حساسیت نشان می دهد					
۴	وقتی به اهداف خاصی می رسم از سرپرستم تشویقی دریافت می کنم					
۵	اغلب برای دیدار دوستان و آشنایانم وقت می گذارم					
۶	کار من باعث شده که وقت آزاد نداشته باشم					
۷	کارم موجب شده که خانواده یا دوستانم را نادیده بگیرم					
۸	از حقوقی که برای کارتان دریافت می کنید چه میزان رضایت دارید؟					
۹	از فرصت هایی که در این سازمان برای پیشرفت (ترفیع) وجود دارد چقدر راضی هستید؟					
۱۰	بسیار شاد خواهم بود اگر تا پایان دوران شغلی ام در این سازمان بمانم					
۱۱	افراد اینجا اغلب به سمت مناطق ناشناخته قدم برمی دارند					
۱۲	جمع آوری داده ها، برگرداندن آن ها گزارش دهی درباره اتفاقات بیرونی از شرکت جزء کار همه کارمندان می باشد					
۱۳	سیستم ها و روش هایی برای دریافت خلاصه کردن و اشتراک گذاری اطلاعات از بیرون سازمان وجود دارد					
۱۴	کارکنان تشویق می شوند که با عناصر محیطی بیرونی مثل رقبا، مشتریان، مؤسسات فناوری، دانشگاه ها، تأمین کنندگان و غیره ارتباط برقرار کنند					