

## بررسی ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان با توجه به نقش میانجی گری قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده

سیده زهره رضائی کریمی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

### چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی نقش میانجی گری قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده در ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی است. روش تحقیق از نوع توصیفی و هدف آن کاربردی است و روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار آن پرسشنامه است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی، کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان با تعداد ۲۵۰ نفر است. نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۱۵۲ نفر محاسبه شد و با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب می شوند. در نهایت پرسشنامه ها جمع آوری و داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با تجزیه و تحلیل داده ها مشخص گردید در سطح ۹۵٪ قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده تاثیر شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان دارد؛ قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان تاثیر دارد؛ و همچنین شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان با نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده تاثیر دارد.

**واژه‌های کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده، شادکامی

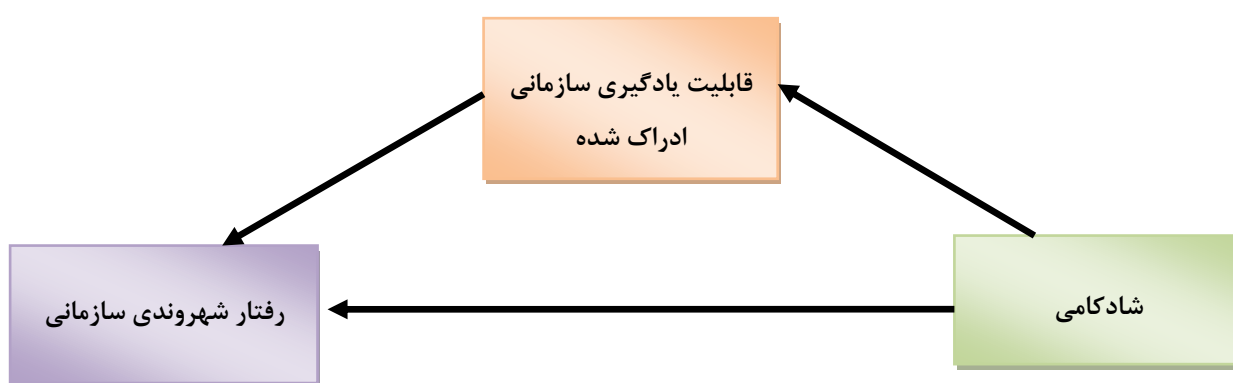
## ۱. مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه‌ی جهانی به ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغل عمل کنند [۱]. بر خلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا در حد نقش‌های رسمی عمل کنند، در قراردادهای روان‌شناختی جدید رفتارهای فراتر از نقش مورد انتظار است. در گذشته مدیریت دولتی توجه اصلی خود را به رخدادهای درون بوروکراسی معطوف می‌داشت و عمدتاً مشکلات درون بوروکراسی را مسأله اصلی می‌پنداشت. امروزه مدیریت دولتی باید ابعاد اجتماعی و عمومی خود را بشناسد و از آثار سازمان خود بر محیط اجتماعی آن آگاه باشد و مسائل شهروندان و شهروندی را دغدغه ذهنی قرار دهد [۲]. با وجود آنکه این رفتارها در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند [۳]. لازمه موفقیت سازمانها در دنیای امروز، برخورداری از کارکنانی است که از وظایف معمول خود فراتر رفته و نمایشی از رفتارهای شهروندی سازمانی را ارائه دهند [۴]. پلات به این نتیجه رسید که رفتار شهروندی در سازمان‌ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و کارکرد شده است، همچنین هزینه‌ها را کاهش و تمایل کارکنان به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها را افزایش می‌دهد بنابراین از جمله مشکلات اساسی ناشی از فقدان رفتار شهروندی در سازمان‌های آموزش محور این است که در صورت عدم بروز رفتار شهروندی، کارکنان ضمن آن‌که منفاعی همچون بهره‌وری بیشتر، و بهبود کیفیت زندگی کاری را از دست می‌دهند، نمی‌توانند در جهت ایجاد رضایت و اثربخشی بیشتر گام مهمی بردارند. [۵]. افرادی که رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز میدهند، کمتر سازمان را ترک میکنند. از سوی دیگر طبیعی است که کاهش نرخ ترک خدمت در هر سازمانی میتواند باعث عملکرد بهتر و اثربخشی سازمان باشد و به این ترتیب میتوان یکی از مکانیسمهای عمل رفتارهای شهروندی سازمانی در افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان را، کاهش نرخ ترک خدمت دانست [۶]. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند [۷].

به باور مازلو شاخص اصلی انسان هایی که در راستای خود شکوفایی، کمال، ویژگی‌ها و توانمندی‌های خود تلاش می‌کنند احساس بارز شادی است. شادکامی در محل کار مهمترین جزء کیفیت زندگی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. روانشناسان بر این باورند که افراد شاد ارتباط‌های خود را مثبت ارزیابی می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، احساس امنیت بیشتری دارند، مشاغل مورد علاقه خود را می‌یابند، حس همکاری و کمک به دیگران دارند و نهایتاً از خود رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهند [۸]. شادکامی مفهومی است که برای سلامت جسم و روان مهم و حیاتی بوده و به عنوان داشتن رضایت کامل، بادوام و قانع کننده در زندگی تعریف می‌شود [۹]. سه مولفه در نظر گرفته شده برای شادکامی در این تحقیق شامل رضایت شغلی، مشارکت شغلی و تعهد عاطفی [۷]. محققان به امکان این که قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده، نقش کلیدی در تعیین رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند، توجه روزافزونی داشته‌اند [۱۰]. هرچند شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد اما این رابطه از طریق ویژگیهای محیطی مثل یادگیری سازمانی میانجی‌گری میشود [۷]. ادبیات مدیریت، قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده را بعنوان تواناییهای سازمان در گسترش و هماهنگی منابع مختلف، و استفاده از فرایندهای داخلی مؤثر بر اهداف تعیین شده تعریف میکنند. قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده بعنوان توانایی سازمان در بکارگیری ساختار، رویه‌ها و شیوه‌های مدیریت مناسب که یادگیری را تسهیل و تشویق می‌نماید تعریف می‌گردد [۱۱]. پنج مولفه در نظر گرفته شده برای قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده در این پژوهش شامل پنج مولفه است که عبارتند از: آزمایش و تجربه، ریسک-پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو و تصمیم‌گیری مشارکتی [۷].

انتظار می‌رود کارکنانی که شاد هستند سطوح بالاتری از رضایت شغلی را نشان دهند. در نتیجه محققان نشان دادند که کارکنان با رضایت بالاتر رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود بروز داده در حالیکه کارکنان با رضایت پایین‌تر کمتر این

رفتار را نشان می‌دهند. توجه دیگر برای همبستگی مثبت بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی مربوط به درک یادگیری سازمانی در میان کارکنان با هوش هیجانی متفاوت ناشی می‌شود. با توجه به اینکه افراد با شادکامی بالاتر بیشتر یاد می‌گیرند و دارای روابط بهتری با سرپرستان هستند منطقی است تا فرض کنیم چنین کارکنانی با احتمال بیشتری رفتار بهتری از خود به نمایش می‌گذارند [۱۲]. در این راستا والینا و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان شادکامی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده را انجام دادند. نتایج نشان داد شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری دارد. همچنین قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. با توجه به مطالب مطرح شده سوال اصلی تحقیق این است که آیا قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند؟ لذا مدل تحقیق در شکل ۱ این روابط را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل مفهومی

بنابراین بر اساس مطالب مطرح شده فرضیه‌های تحقیق حاضر به شرح زیر هستند:

**فرضیه اصلی:** قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده تأثیر شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان میانجی‌گری می‌کند.

#### فرضیه‌های فرعی

H۱: شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان تأثیر دارد.

H۲: شادکامی بر قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان تأثیر دارد.

H۳: قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان تأثیر دارد.

H۴: شادکامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان با نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده تأثیر دارد.

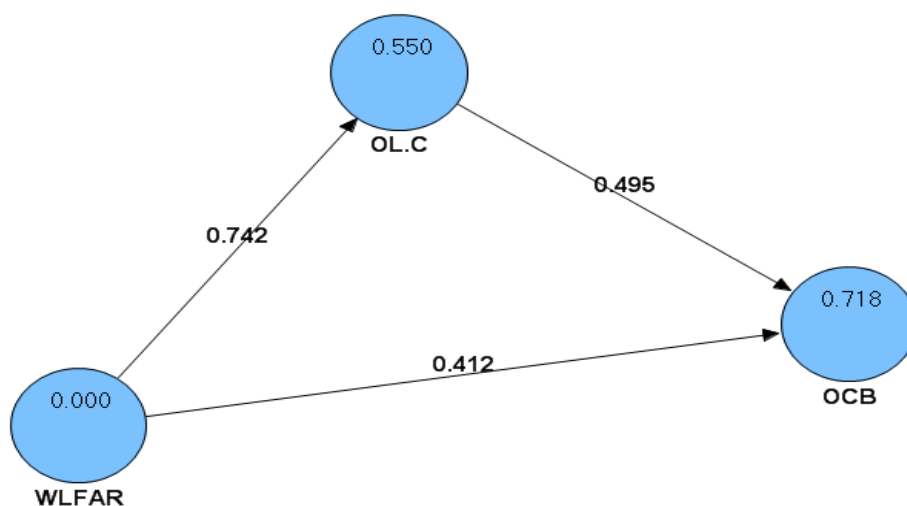
## ۲. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی، کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان با تعداد ۲۵۰ نفر است. نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۱۵۲ نفر محاسبه شد و با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی ساده نمونه آماری

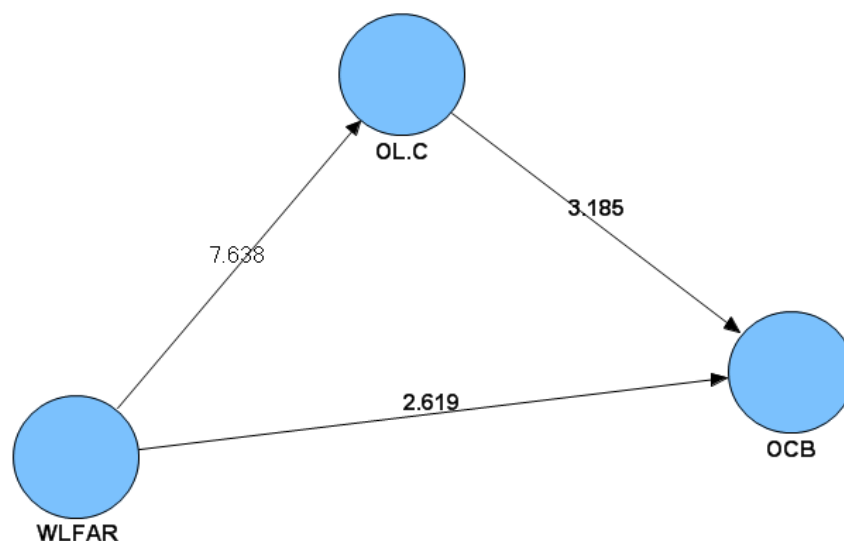
انتخاب گردید. بدین منظور به هر ۲۵۰ نفر از کارکنان کد اختصاص داده شد و از طریق نرم افزار اکسل ۱۵۲ کد به صورت رندوم انتخاب و پرسشنامه بین این افراد توزیع گردید. پرسشنامه مورد استفاده استاندارد بوده و روایی و پایایی آن تایید شده است. این پرسشنامه دارای سه بخش و ۶۱ سوال است. کلیه تجزیه و تحلیل ها به وسیله نرم افزار SPSS<sup>۲۲</sup> و SMART PLS<sup>۲</sup> انجام گردیده است.

توصیف متغیرها نشان می دهد که متغیرهای قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده، شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی دارای میانگین حدود ۳/۵ می باشند و می توان گفت که نمره آنها کمی از حد متوسط مورد انتظار طیف بیشتر است. با توجه به استخراج نمره میانگین این متغیرها می توان استدلال نمود که وضعیت آنها در جامعه با وضعیت مطلوب فاصله دارد و می بایست در جهت افزایش آن راه کارها و اقدامات اساسی صورت پذیرد.

در ادامه شکل های ۲ و ۳ شامل آزمون های مدل تحقیق در حالت استاندارد و معناداری نتایج فرضیات را نشان میدهند. در این مدل ها OCB رفتار شهروندی سازمانی، OL.C قابلیت یادگیری سازمانی ادراک شده، WLFAR شادکامی است.



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



شکل ۳- مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری

جهت تحلیل فرضیه اصلی باید میزان آماره تی در مدل حالت معنی داری دو مسیر بررسی شود. در گام اول میزان این آماره در مسیر شادکامی و قابلیت یادگیری سازمانی و در گام دوم مسیر ارتباطی قابلیت یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. بنابراین با تجزیه داده‌ها مشخص شد که میزان این آماره در هر دو مسیر خارج از بازه  $[-1/96 \text{ و } 1/96]$  بوده بنابراین در سطح ۹۵٪ فرضیه اصلی تایید می شود و شدت اثر با ورود قابلیت یادگیری سازمانی برابر با ۰/۳۶۸ است. در تحقیقی مشابهی که توسط والینا و همکاران (۲۰۱۷) در بیمارستان های عمومی اسپانیا انجام گرفت نتایج نشان داد قابلیت یادگیری سازمانی ارتباط بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند لذا با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

بین دو متغیر شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد، شدت تاثیر برابر ۰/۴۱ است. با توجه به این که، میزان آماره  $t$  در مدل ساختاری تحقیق در حالت اعداد معنی داری برابر با ۲/۶ می باشد و از آن جا که در خارج از بازه  $[-1/96 \text{ و } 1/96]$  قرار دارد فرضیه فرعی اول تایید می شود. در نتیجه هر چقدر کارکنان احساس خوشحالی یا داشته باشند و از زندگی رضایت داشته باشند کمتر احساس افسردگی و اضطراب دیده شود، قطعاً رفتار شهروندی سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت. در همین راستا تحقیقی توسط والینا و همکاران (۲۰۱۷) در بیمارستان های عمومی اسپانیا انجام گرفت که نتایج تحقیق نشان داد بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. لذا با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

شادکامی با احتمال ۹۵٪ سطح اطمینان بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر دارد و شدت این تاثیر برابر ۰/۷۴۲ درصد است. یعنی در صورت تقویت شادکامی در جامعه مورد پژوهش، رفتار شهروندی افزایش می یابد. با توجه به اینکه، میزان آماره  $t$  در مدل ساختاری تحقیق در حالت اعداد معنی داری برابر با ۷/۶ می باشد و از آن جا که در خارج از بازه  $[-1/96 \text{ و } 1/96]$  قرار دارد فرضیه فرعی دوم تایید می شود. در همین راستا تحقیقی توسط والینا و همکاران (۲۰۱۷) در بیمارستان های عمومی اسپانیا انجام گرفت که نتایج تحقیق نشان داد بین شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. لذا با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

قابلیت یادگیری سازمانی با احتمال ۹۵٪ سطح اطمینان بر رفتار شهروندی تاثیر دارد و شدت این تاثیر برابر ۰/۴۹ درصد است. یعنی در صورت تقویت قابلیت یادگیری سازمانی در جامعه مورد پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی افزایش می یابد. با

توجه به اینکه، میزان آماره‌ی  $t$  در مدل ساختاری تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری برابر با  $3/1$  می‌باشد و از آن‌جا که در خارج از بازه‌ی  $[-1/96 \text{ \& } 1/96]$  قرار دارد فرضیه فرعی سوم تایید می‌شود. در نتیجه هر چقدر فرهنگ سازمان به گونه‌ای باشد که تغییر نسبتاً پایدار در رفتار کارکنان را مورد توجه قرار دهد؛ قطعاً رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت. در همین راستا تحقیقی توسط پانتوواکیس و بورانتا (۲۰۱۳) در شرکت‌های خدماتی یونان انجام گرفت که نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مستقیم و مثبت دارد. لذا با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

### ۳. نتیجه گیری

همان طور که در بخش قبل مشخص شد تمامی فرضیه های این مطالعه تایید شده است. بنابراین می‌توان راهکارها و پیشنهادهایی را جهت افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و شادکامی ارائه کرد تا به دنبال آن رفتار شهروندی در بین جامعه مورد پژوهش بالا رود. با توجه به فرضیه اصلی به جهت افزایش قابلیت یادگیری سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- ایجاد یک چشم انداز مشترک بخصوص چشم انداز مربوط به وضعیت مورد نظر آینده، تنشی ایجاد می‌کند که منجر به یادگیری است. بنابراین شرایطی برای قابلیت یادگیری سازمانی ایجاد می‌شود. کارکنان شکاف بین چشم انداز و وضعیت جاری را درک کرده و بهتر می‌توانند این شکاف را پر کنند. در این راستا سازمان باید چشم انداز خود را به طور واضح مشخص کند و در خط مشی‌گذاری دیدگاه کارکنان را مدنظر قرار دهد.
- با برپایی کلاس‌های آموزشی میان دوره‌ای به منظور تربیت مدیرانی با قابلیت ریسک‌پذیری بیشتر فضای سازمان را برای پذیرش ریسک توسط کارکنان مهیا کرد.
- با توجه به فرضیه های فرعی اول و دوم به جهت افزایش شادکامی پیشنهاد می‌شود:
- مدیران و مسئولین از طریق برنامه‌های بلند مدت پاداش مالی و پاداش‌های غیر مالی از قبیل برنامه‌های سهیم شدن در سود و تملک کارکنان در سهام شرکت و یا هماهنگ کردن اهداف سازمانی با اهداف کارکنان، می‌توانند شادکامی کارکنان را افزایش دهند.
- در جامعه مورد تحقیق باید توجه بیشتری به مزایای کارکنان از قبیل مرخصی با حقوق، مرخصی استعلاجی، بیمه عمر، بیمه بیکاری، بیمه تأمین بهداشت، استفاده از تسهیلات شرکت برای نگهداری کودکان، پرداخت بابت روزهای تعطیل، قانون تبعیض بارداری، مزایای بازنشستگی، کمک هزینه‌های تحصیلی و .... شود.
- باید حقوق و دستمزد در جامعه مورد پژوهش را افزایش داد. چرا که افزایش آن منجر به افزایش انگیزه کارکنان و در نتیجه افزایش شادکامی‌شان می‌شود.
- سازمان به جهت جلب رضایت کارکنان از شغل خود باید، فرصت امتحان روش‌های دیگر در انجام کار و فرصت گفتگو درباره روش کار را برای کارکنان فراهم سازند و همچنین شرایطی را برای کارکنان فراهم کنند تا کارمند این اختیار را داشته باشد که بتواند در صورت صلاحدید انجام کارهای خود را از زمانی به زمان دیگر موکول کند.
- رسیدگی سریع به مشکلات کاری کارکنان از طرف مسئولین راهکار و پیشنهاد دیگری است که شادکامی کارکنان را افزایش می‌دهد.

با توجه به فرضیه فرعی سوم به جهت افزایش قابلیت یادگیری سازمانی نیز پیشنهاد می‌شود:

- افزایش قابلیت یادگیری مستلزم تعامل با محیط خارجی است. بنابراین توصیه می‌شود سیستم‌ها و رویه‌هایی برای دریافت، جمع‌آوری و به اشتراک گذاری اطلاعات خارج از شرکت ها تعبیه شود.
- در دنیای پیچیده امروز، افراد به کمک یکدیگر در انجام اهداف سازمانی نیاز دارند. با کارکردن در تیم‌ها اعضای شرکت می‌توانند دانش را به اشتراک گذاشته و درک خود از افراد دیگر در بخش‌های دیگر سازمان را افزایش دهند که خود منجر به

بهبود عملکرد می‌گردد. بنابراین این نیاز وجود دارد که انتقال دانش مورد تشویق قرار گیرد و مدیران باید تصمیم‌گیری مشارکتی را سرلوحه کار خود قرار دهند.

از آنجایی که هر مطالعه ای دارای محدودیت‌هایی است محقق پیشنهاداتی در این راستا ارائه می‌نماید. در این تحقیق ارتباط بین مولفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی و شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. پیشنهاد می‌شود تا محققین آتی ارتباط بین مولفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی با شادکامی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد سنجش قرار دهند. مطالعه مولفه‌ها در ارایه راهکار بسیار کمک کننده خواهد بود. به محققین آتی پیشنهاد می‌شود که سایر پتانسیل‌ها و پیامدهای مطلوب یادگیری سازمانی و شادکامی از قبیل تعهد سازمانی، نیت ترک شغل و ... مورد بررسی قرار گیرند. این تحقیق به صورت مقطعی انجام شده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات مشابه از یک طرح طولی استفاده نمایند تا روابط علی این مطالعه مشخص گردد.

## منابع

۱. صادقی، ق. و بیات، ح. ا. و منوری س. م. ، (۱۳۹۴)، " بررسی تاثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروند سازمانی"، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در علوم انسانی، تهران.
۲. آقاجانی، م. و مهداد، ع. (۱۳۹۸)، " تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی"، دوره ۲۰، شماره ۱، صص ۴۶-۳۵.
۳. فانی، ع. ا. و دانایی فرد، ح. و زکیانی، ش. (۱۳۹۲)، "بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین شخصیت سالم سازمانی"، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۱۶-۱.
۴. قنبری، س. و زندی، خ. و دهقان، ا. (۱۳۹۵)، "تحلیل روابط رهبری اصیل، امنیت روانی و رفتار شهروندی سازمانی"، رسالت مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲۲، صص ۴۵-۳۵.
۵. پاک نیت، م. و جاویدی، ح. ا. (۱۳۹۵)، "رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی"، روشها و مدل‌های روان شناختی، دوره ۷، شماره ۲۳، صص ۳۷-۱۹.
۶. ابراهیم زاده، م. (۱۳۹۶)، "رفتار شهروندی کارکنان"، ماهنامه بانک سپه، دوره ۴، شماره ۱۲۱، صص ۳۱-۲۲.
- Vallina, E.W. (۲۰۱۶), "Role definitions and Organizational Citizenship Behavior: the importance of the employee's perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. ۳۷, No. ۶, pp. ۱۵۴۳-۱۵۵۵.
۷. محمدخوانی، ک. (۱۳۹۵)، " بررسی رابطه بیم توانمندسازی روانشناختی، شادکامی، با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، دوره ۵، شماره ۱۳، صص ۸۱-۶۹.
۸. Ghazavi, Z. & Mardany, Z. & Pahlavanzadeh, S. (۲۰۱۷), "Effect of Happiness Educational Program of Fordyce on the Level of Nurses' Happiness", *Journal of Health and Care*, Vol. ۱۹, No. ۳, pp. ۱۱۷-۱۲۴.
۹. Correa, A. (۲۰۱۶), "Leadership and organizational learning role on innovation and performance: lessons from Spain", *Industrial Marketing Management*, Vol. ۳۶, No. ۱۸, pp. ۳۴۹-۳۵۹.
۱۰. Hooi, L. & Ngui, K. (۲۰۱۵), "enhancing organizational performance of Malaysian SMEs The role of HRM and organizational learning capability", *International Journal of Manpower*, Vol. ۳۵, No. ۷, pp. ۹۷۳-۹۹.
۱۱. Carlson, K. (۲۰۱۵), "Career Commitment, Competencies, and Citizenship", *Journal of Career Assessment*, Vol. ۶, No. ۲, pp. ۱۹۵-۲۰۸.