



## ORIGINAL RESEARCH PAPER

# The assessing dimensions of electronic organizational learning culture and its relationship with job enthusiasm of Shahid Rajaei Teacher Training University staffs

R. Vahab Ahari<sup>1</sup>, A. Zamani<sup>\*2</sup>, M. Pouratashi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Electronic unit of Islamic Azad University, Electronic Campus, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Department of Higher Education Management Studies, Institute for Research & Planning in Higher Education, Tehran, Iran

<sup>3</sup> Department of Comparative Studies and Innovation in Higher Education, Institute for Research & Planning in Higher Education, Tehran, Iran

### ABSTRACT

Received: 16 April 2022  
Reviewed: 1 June 2022  
Revised: 10 July 2022  
Accepted: 2 August 2022

#### KEYWORDS:

Electronic Organizational Learning Culture  
Job Enthusiasm  
Shahid Rajaei Teacher Training University

\* Corresponding author

[a.zamani@irphe.ir](mailto:a.zamani@irphe.ir)

☎ (+9821) 23517170

**Background and Objectives:** Organizational learning culture, job enthusiasm, and human resources are the most important factors in the development of an organization. Culture affects all human behavior and actions in all matters. Learning is effective in the survival and development of the organization. Manpower is known as a valuable and central asset for the organization. Due to the special circumstances of the present age, the importance of e-learning is felt more than ever. On the other hand, employees' desire for their job is one of the factors affecting the success and survival of the organization. Accordingly, this study has assessed the dimensions of organizational e-learning culture and its relationship with job enthusiasm of Shahid Rajaei Teacher Training University staff.

**Methods:** This research is of descriptive correlational type with a practical purpose. Seven hypotheses were formulated to achieve the research goal. The statistical population included all university staff of 300 people. The statistical sample was selected using the random sampling method. To determine the sample size, the Morgan table was used, based on which 169 people were selected. The main tool of data collection to answer the research hypotheses was two standard questionnaires. The standard organizational learning culture questionnaire to evaluate the organizational e-learning culture consisted of 21 items out of seven components on a 5-point Likert scale and the standard job enthusiasm questionnaire to assess the job enthusiasm of university staff with 17 items out of three components with a 5-point Likert scale. Their validity was confirmed by experts and Cronbach's alpha coefficient of the questionnaires was 0.96 and 0.93, respectively. Out of 169 questionnaires distributed, 154 questionnaires had complete information that were finally analyzed. To select the appropriate statistical test and express the normal or abnormal data of the Kolmogorov - Smirnov test and to analyze the data in inferential statistics due to non-normal distribution of data from non-parametric (Spearman correlation coefficient) with the help of SPSS 24 software was used.

**Findings:** The research hypotheses in the inferential statistics section were analyzed using the Spearman correlation coefficient. The results showed that the correlation coefficient of all components of organizational e-learning culture with job enthusiasm of university staff was positive and significant, which were: creating continuous learning 0.467, promoting inquiry and dialogue 0.476, team learning 0.438, shared systems 0.455, empowering people 0.536, system connectedness 0.494 and provided leadership 0.430. The highest correlation coefficient was related to the empowering people component. Also, the correlation coefficient between all components of organizational e-learning culture and job enthusiasm was reported to be 0.537, which showed that there was a positive, significant and moderate correlation between the two variables.

**Conclusion:** The findings showed that organizational e-learning culture increases job enthusiasm and the relationship between organizational e-learning culture and job enthusiasm is positive and meaningful. Job enthusiasm helps to cultivate a positive learning culture in the organization, and in this way, in addition to maintaining human capital, organizations have motivated, responsible, and engaged employees. Therefore, improving and strengthening the culture of organizational e-learning can improve the job motivation of employees and cause organizational effectiveness.



NUMBER OF REFERENCES

59



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

11

## مقاله پژوهشی

## سنجش ابعاد فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و ارتباط آن با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی

رضا وهاب آهاری<sup>۱</sup>، اصغر زمانی<sup>۲\*</sup>، مهتاب پورآتش<sup>۳</sup><sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران<sup>۲</sup> گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران<sup>۳</sup> گروه مطالعات تطبیقی و نوآوری در آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

## چکیده

**پیشینه و اهداف:** فرهنگ یادگیری سازمانی، اشتیاق شغلی و نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در پیشرفت یک سازمان می‌باشند. فرهنگ بر کلیه رفتار و اعمال انسان در تمام امور تأثیرگذار است. یادگیری در بقا و پیشرفت سازمان مؤثر است. نیروی انسانی از دارایی‌های با ارزش و محوری برای سازمان محسوب می‌شود. با توجه به شرایط خاص عصر حاضر اهمیت یادگیری الکترونیکی بیش از گذشته احساس می‌شود. از طرفی اشتیاق کارکنان به شغل خود از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمان محسوب می‌شود؛ بر همین اساس این پژوهش به سنجش ابعاد فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و ارتباط آن با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی پرداخته است.

**روش‌ها:** این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. برای دستیابی به هدف تحقیق هفت فرضیه تدوین شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه به تعداد ۳۰۰ نفر است که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که بر این اساس ۱۶۹ نفر تعیین شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها برای پاسخ‌گویی به فرضیه‌های پژوهش دو پرسش‌نامه استاندارد انتخاب شد. پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی به‌منظور ارزیابی فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی دارای ۲۱ گویه از هفت مؤلفه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و پرسش‌نامه استاندارد اشتیاق شغلی برای ارزیابی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه دارای ۱۷ گویه از سه مؤلفه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده است که روایی آن‌ها از نظر متخصصان تأیید شده و ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۹۳ به‌دست آمد. از ۱۶۹ پرسش‌نامه توزیع شده تعداد ۱۵۴ پرسش‌نامه دارای اطلاعات کامل بود که مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفتند. برای انتخاب آزمون آماری مناسب و بیان نرمال یا عدم نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در آمار استنباطی به علت عدم توزیع نرمال داده‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک (ضریب همبستگی اسپیرمن) با کمک نرم‌افزار SPSS 24 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** فرضیه‌های پژوهش در بخش آمار استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ نتایج به‌دست آمده ضریب همبستگی تمام مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه را مثبت و معنا دار نشان داد که عبارتند از ایجاد یادگیری مداوم ۰/۴۶۷، ارتقای کاوش و مباحثه ۰/۴۷۶، یادگیری تیمی ۰/۴۳۸، سیستم‌های تسهیمی ۰/۴۵۵، توانمندسازی افراد ۰/۵۳۶، سیستم ارتباطی ۰/۴۹۴ و تدارک رهبری ۰/۴۳۰. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه توانمندسازی افراد است. همچنین ضریب همبستگی بین کلیه مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی ۰/۵۳۷ گزارش شده که نشان می‌دهد بین دو متغیر رابطه همبستگی مثبت، معنا دار و در حد متوسط وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش، نشان داد که فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی می‌شود و رابطه فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی با اشتیاق شغلی مثبت و معنا دار است. اشتیاق شغلی به پرورش یک فرهنگ یادگیری مثبت در سازمان کمک می‌کند و بدین طریق سازمان‌ها علاوه بر حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی، کارکنانی با انگیزه، مسئول و درگیر با کارشان در اختیار دارند. بنابراین بهبود و تقویت فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی می‌تواند موجبات بهبود اشتیاق شغلی کارکنان را فراهم سازد و باعث اثربخشی سازمانی شود.

تاریخ دریافت: ۲۷ فروردین ۱۴۰۱  
تاریخ داوری: ۱۱ خرداد ۱۴۰۱  
تاریخ اصلاح: ۱۹ تیر ۱۴۰۱  
تاریخ پذیرش: ۱۱ مرداد ۱۴۰۱

## واژگان کلیدی:

فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی  
اشتیاق شغلی  
دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی

\*نویسنده مسئول

a.zamani@irphe.ir

① ۲۳۵۱۷۱۷۰ (۰۲۱)

## مقدمه

طنین و آوای موفقیت سازمانی به نیروی کار آن سازمان بستگی داشته و اغلب محققان پذیرفته‌اند که سرمایه انسانی ستون اصلی موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود [۱]. کارکنان مشتاق و دلبسته به کار با رغبت و انگیزه در سازمان فعالیت دارند و به‌گونه‌ای در کار خود عجبین و غرق شده‌اند که گویا گذر زمان را احساس نمی‌کنند [۲]. این گونه کارکنان، دارای درجه بالایی از مشارکت، رضایت و اشتیاق به کار هستند. اشتیاق شغلی یک حالت ذهنی مثبت، تأمین‌کننده و انگیزاننده عاطفی است که مرتبط با بهزیستی روانی و سلامت کارکنان است و به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی، شناخته می‌شود [۳]. متأسفانه در سال‌های اخیر مشکلاتی همچون فرسودگی شغلی، نارسایی‌های روانشناختی، افسردگی، احساس پوچی و بیهودگی و غیبت از کار میان کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است. فشار و اضطراب در محیط کار به امری معمول تبدیل شده و کارکنان اغلب از خستگی در محل کار و احساس از خودبیگانگی رنج می‌برند. در چنین شرایطی، محیط کار مملو از نیروی انسانی تحلیل رفته، فرسوده و ناراضی بوده و در نتیجه کارکنان فشار و اضطراب بسیاری را تجربه می‌کنند [۴]. از این رو، به جهت فایده آمدن بر این مسائل، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت به‌عنوان رویکردی نو و بدیع در این مسیر یاری‌کننده است. این رویکرد به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی تمرکز دارد. اشتیاق به کار از جمله این عوامل است و از این نظر در سازمان اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در بهزیستی ذهنی کارکنان به‌شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می‌گذارد. بنابراین، شناسایی عوامل اثرگذار بر این رفتار بسیار مهم است [۵].

منابع انسانی مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی هستند. بدین دلیل روانشناسان صنعتی و سازمانی به‌منظور افزایش کارایی این منابع، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روانشناختی مؤثر بر آنان پرداخته‌اند [۶]. اشتیاق شغلی مفهومی است که به‌عنوان بخشی از پاسخ روانشناسان مثبت‌گرا در توجه به جنبه‌های مثبت روانشناسی در محیط کار مورد توجه قرار گرفته است [۷]. اشتیاق شغلی تلاشی برای انجام کار است؛ به‌طوری که تصمیم‌گیری به انجام رساندن آن و رسیدن به اهداف، سریع‌تر و بهتر صورت گیرد. اشتیاق شغلی شرایطی می‌آفریند که یک کارمند خود را به سازمان گره می‌زند و پایبند اهداف سازمانی می‌شود و امیدوار به ابقا در سازمان خویش است [۸]. اشتیاق شغلی به‌عنوان درگیری اعضای سازمان با نقش شغلی خود تعریف شده است [۹]. اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار است و به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره می‌کند و دارای سه بعد جذب (شیفتگی)، به معنای نیرومندی و وقف خود در کار، جذب میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود است. در این حالت فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود و تجربه کاری برای او

بسیار لذت بخش است. در بعد نیرومندی (انرژی کاری)، فرد در راستای انجام کار خود تلاش فراوانی اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. وقف خود در کار (فداکاری)، با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص می‌شود و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است. با ایجاد اشتیاق شغلی انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است [۱۰].

روند تحولات جهانی با محوریت توسعه پدیده فناوری اطلاعات در حال گسترش است. بر همین اساس، هم زمان با تغییرات سریع فنون و مهارت‌ها و ظهور پدیده‌های نوین در فناوری اطلاعات و تأثیر آنها بر شیوه‌ها و روش‌های زیستن، فرایند آموزش نیز متحول و دگرگون شده است؛ بنابراین، با توجه به اینکه دنیای کسب و کار رقابتی قدرتمند کنونی به‌سرعت در حال تغییر است؛ شرط پیشی گرفتن از سازمان‌های رقیب، برتری در نیروی انسانی و لازمه آن، توانایی سازمان در آموزش مداوم کارکنان خود است؛ زیرا واقعیت‌های موجود نشان‌دهنده آن است که روش‌های سنتی بیش از این پاسخ‌گوی جهان متغیر و متحول امروز نیست [۱۱]. در دنیای متغیر کنونی، افزایش رایانه‌های شخصی و سرعت روزافزون ارتقای نرخ سواد فناوری اطلاعات افراد، شرایط خوبی را برای حرکت سازمان‌ها به سمت یک انقلاب آموزشی از طریق دنیای مجازی فراهم آورده است؛ به‌طوری که اکنون به شکل روزافزونی، یادگیری الکترونیکی به منزله روش عمده و اصلی برای تربیت کارکنان در سازمان‌ها پذیرفته شده است. در این راستا سازمان‌ها به تدریج اقدام به بهره‌گیری از شیوه‌ها و نظام‌های یادگیری و آموزش الکترونیکی کرده‌اند تا بتوانند همگام با توسعه فناوری، کارکنان و کارمندان خود را از نظر دانش و مهارت مورد نیاز کارشان، به‌روز و فعال نگهدارند [۱۲]. یادگیری الکترونیکی شامل آموزش از طریق رسانه‌های الکترونیکی از جمله اینترنت، اینترانت، اکسترانت، نوارهای صوتی تصویری، پخش ماهواره‌ای، تلویزیون و سی‌دی است. کلارک و مایر، یادگیری الکترونیکی را روش ارائه مطالب از طریق وسایل دیجیتالی همچون کامپیوتر و موبایل به‌منظور بهبود در یادگیری تعریف کرده‌اند [۱۳]. یکی از عوامل مؤثر بر یادگیری الکترونیکی در سازمان‌ها توجه به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، هنجارها و نگرش‌هایی است که در کارکنان نهادینه شده و رفتارهای کارکنان را شکل می‌دهد که با ادغام دو مؤلفه یادگیری الکترونیکی و فرهنگ سازمانی موضوع فرهنگ یادگیری الکترونیکی مطرح می‌شود. فرهنگ یادگیری الکترونیکی به استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی در سازمان اشاره دارد که در قالب مجموعه‌ای از ارزش‌ها، سیستم‌ها و عادات سازمانی است که افراد و کل سازمان را حمایت و تشویق می‌کند تا میزان دانش، شایستگی و عملکرد خود را به‌صورت مستمر بهبود بخشند [۱۴].

لازمه درک صحیح فرآیند هر سازمان شناخت فرهنگ حاکم بر آن سازمان است. هر سازمانی با توجه به خصوصیات و اصول سازمانی‌اش فرهنگ خاص خود را دارد [۱۵] که بر اساس ارزش‌هایی که کارکنانش

فرهنگ یکی از ارزش‌ترین چیزهایی است که یک سازمان باید داشته باشد مک‌شان و گلینو (McShane & Glinow). فرهنگ در سازمان‌ها، یک جزء حیاتی در دستیابی به موفقیت پایدار است و به‌عنوان یک توانمندساز، نقش مهمی در میان اعضای یک سازمان ایفا می‌کند. فرهنگ سازمانی و مدیریت بهینه بر آن همیشه یکی از عوامل مؤثر در عملکرد سازمان‌ها به‌شمار می‌رفته است. یافته‌های تحقیقات مختلف حاکی از اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها و جنبه‌های مختلف آن است؛ به‌گونه‌ای که بعضاً مشاهده می‌شود در نتیجه یک فرهنگ سازنده در سازمان و مدیریت درست بر آن، افزایش محسوسی در تعهد کارکنان، تسهیم دانش، انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات، نوآوری و خلاقیت محوری و حتی مسئولیت‌پذیری اجتماعی رخ می‌دهد [۲۳].

فرهنگ یادگیری سازمانی شامل فرآیندهای پیچیده‌ای است که دانش جدیدی را برای سازمان توسعه می‌دهد و همچنین ظرفیت تغییر در رفتارهای اعضای سازمان ایجاد می‌کند. سازمان‌هایی که فرهنگ قوی یادگیری دارند به‌خوبی قادر هستند، دانشی جدید تولید کنند و همچنین دانش مورد نظر خود را کسب کرده و توانایی انتقال آن را نیز دارند. این فرآیند موجب می‌شود رفتار سازمان و رفتار کارکنان بر اثر تزریق دانش جدید اصلاح شود [۲۴].

فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مستمر، روحیه پرسشگری و بحث و گفت‌وگو، تشویق حس همکاری و یادگیری گروهی، توانمندی کارکنان به جانب دیدگاه مشترک، ایجاد نظام خلق و اشتراک‌گذاری یادگیری، تعامل سازمان با محیط پیرامون و رهبری راهبردی از جمله ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده است که به‌طور مستمر یاد می‌گیرد و خود را تغییر می‌دهد [۲۵].

واتکینز و مارسیک (Watkins & Marsick) معتقدند سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن یادگیری به‌طور پیوسته و مداوم برای دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر جریان دارد و سازمان قدرت، ظرفیت و توانایی تحول و دگرگونی خویش را داراست [۲۶].

ابعاد فرهنگ یادگیری سازمانی عبارتند از:

– ایجاد یادگیری مداوم: عبارت است از تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرصت‌هایی به‌منظور یادگیری مستمر و دائمی تمامی افراد در درون سازمان.

– ارتقای کاوش و مباحثه: عبارت است از تلاش سازمان برای به‌وجود آوردن فرهنگ پرسش و پاسخ، دریافت بازخورد و آزمایش تجربیات در سازمان.

– یادگیری تیمی: عبارت است از تلاش سازمان برای ایجاد روحیه همکاری، حس همدلی و همراهی افراد سازمان.

– سیستم‌های تسهیمی: در قالب این ویژگی، سازمان به‌منظور توفیق در دستیابی به نظر و عقاید افراد و همچنین انتقال اطلاعات و دانش به آنها سیستم‌های خاصی از قبیل تابلوهای اعلانات الکترونیک، بولتن‌ها و همایش‌های رسمی و غیررسمی را طراحی و اجرا می‌کند.

در کارهای روزمره خود بدان توجه دارند شکل می‌گیرد [۱۶] فرهنگ به این معنا بازتاب ارزش‌ها، هنجارها، یا باورهای اساسی است که همه اعضای سازمان به اشتراک می‌گذارند و برای دستیابی به اهداف سازمانی ارزش‌ها به هم پیوسته‌اند و فرهنگ را ساخته‌اند [۱۷]. فرهنگ، استحکام سیستم اجتماعی را بیشتر می‌کند و باعث بهبود شناخت افراد می‌شود و رفتار آنها را شکل می‌دهد و در به کارگیری توانایی‌های اعضای سازمان قابل انکار نیست [۱۶]. آن فرهنگ سازمانی که با نگرش اعضای سازمان سازگاری دارد مورد پذیرش اعضا قرار می‌گیرد و برعکس، فرهنگ سازمانی که با ارزش‌های اعضا سازگاری کمتری داشته باشد، تأثیر منفی خواهد بود و مورد حمایت اعضا قرار نمی‌گیرد [۱۸]. این دیدگاه نشان‌دهنده آن است که پذیرش فرهنگ و رعایت اصول و موازین زیربنایی آن از سوی سازمان نه تنها جزء وظایف، بلکه، ضامن بقا و پویایی سازمان است [۱۶]. بنابراین، یک فرهنگ سازمانی مساعد در آموزش عالی می‌تواند علائق، نگرش‌ها و رفتار کارکنان و استادان دانشگاه را به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی با خود همراه کند [۱۹] که به شکل پذیرش ارزش‌ها، دانش و اهداف سازمانی شناسایی شده و به‌صورت همکاری و مشارکت فعال کارکنان در دانشگاه منعکس می‌شود [۲۰].

اعضای سازمان برای تحقق ارزش‌های مثبت در سازمان مانند اعتماد، صداقت، صلاحیت، سازگاری و وفاداری به فرهنگ خوب در سازمان نیاز دارند [۱۵]. فرهنگ سازمانی، به حق، اساسی‌ترین و ثابت‌ترین قدرت در هر سازمان در نظر گرفته می‌شود و با پایداری همراه است و به مثابه یک مؤلفه قابل توجه یک سازمان فعال را پرورش می‌دهد و یکی از عوامل مهم کنترل‌کننده توانایی، کارایی، استقامت، و موفقیت سازمان است [۱۸].

مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی برمی‌گردد؛ هنگامی که تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای ارتقای کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد [۲۱]. یادگیری سازمانی فرایندی پیچیده است که به توسعه دانش جدید می‌انجامد و توان لازم برای تغییر رفتار در سازمان را دارد. یادگیری سازمانی به دلیل ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان عاملی کلیدی و مهم در جهت بقا و موفقیت سازمان و رشد و ترقی کارکنان است [۲۲].

فرهنگ می‌تواند به چهار طریق بر یادگیری سازمانی اثرگذار باشد. اول این که فرهنگ قادر است باور کارکنان را در ارتباط با دانش، به‌عنوان یک ابزار مهم و با ارزش درآورد؛ دوم این که فرهنگ می‌تواند دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل کند و بر فرآیند یادگیری در سازمان مؤثر واقع شود؛ سوم این که فرهنگ قادر است فرآیندی را شکل دهد که دانش جدید در سازمان خلق، توزیع و به رسمیت شناخته شود و در نهایت فرهنگ می‌تواند زمینه‌ای را برای تعاملات اجتماعی به‌وجود آورد که در اثرگذاری سازمان، خلق، توزیع و استفاده از دانش تعیین‌کننده است [۲۲].

محمدی و همکاران در پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و اشتیاق کارآفرینانه: نقش میانجی بازاریگرایی و یادگیری سازمانی» نشان دادند که فرهنگ سازمانی هم به طور مستقیم و هم به واسطه یادگیری سازمانی بر اشتیاق کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد [۲۹].

معارفی و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و کیفیت رابطه با مراجعین با نقش میانجی چابکی سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز» دریافتند فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی، کیفیت رابطه با مراجعین و چابکی سازمانی تأثیر مثبت معنی داری دارد [۳۰].

فراشبندهی و همکاران در پژوهشی که با عنوان «جایگاه اشتیاق شغلی در سازمان‌ها» به نگارش درآمده است دریافتند اشتیاق شغلی منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد. این منافع در سطوح متفاوتی از سازمان نمودار می‌شود. مزایای داخلی اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، کاهش جابه‌جایی و افزایش انگیزه کارکنان است و مزایای خارجی اشتیاق شغلی برای سازمان و افراد شامل افزایش بهره‌وری، افزایش حاشیه سود و درآمد و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد می‌باشد [۳۱].

همایینی دمیچچی و همکاران در مقاله «بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)» به این نتیجه رسیدند که وضعیت موجود هر سه متغیر در سطح بالاتر از میانگین فرضی قرار دارد. رابطه متقابل هر سه متغیر رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی و درگیری شغلی با همدیگر مثبت و معنی دار بود همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی تأیید شد [۴].

پورکریمی و همکاران در پژوهش «اثر میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی (مورد: کارکنان دانشگاه تهران)» به این نتیجه رسیدند مهندسی مجدد بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و یادگیری سازمانی نیز به همین ترتیب بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی تأیید شد [۳۲].

نصیری و لبادی در پژوهش «فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی و فرهنگ علمی پژوهشی در آموزش عالی» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید و مفروضات مشترک حاکم بر سازمان، بر رفتار و اندیشه نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی اثر می‌گذارد و آنها را در تطابق با محیط خارجی و انسجام درونی کمک می‌نماید [۱۶].

کهنسال زیدی و همکاران در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر» به این نتایج رسیدند که یادگیری سازمانی و هفت مؤلفه آن (چشم‌انداز

- توانمندسازی افراد: عبارت است از تلاش سازمان برای دستیابی به یک تفکر و بینش جمعی و گرفتن بازخورد از یکدیگر به منظور حرکت به سمت موقعیت مطلوب.

- سیستم ارتباطی: در این قالب، سازمان برای ایجاد رابطه متقابل با محیط داخلی و خارجی و تشویق افراد به داشتن تفکری باز و دید وسیع و اندیشیدن جامع و فراگیر تلاش می‌کند.

- تدارک رهبری: تلاش سازمان برای برخورداری رهبران آن از تفکری راهبردی مبنی بر استفاده از فرایند یادگیری و دانش برای ایجاد تغییرات در سازمان و هدایت آن به سمت بهبود و توسعه است [۲۶].

با عنایت به آنچه گفته شد، دارا بودن فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است که در اشتیاق شغلی کارکنان و بهبود عملکرد آنان و سازمان مؤثر است. دارا بودن فرهنگ یادگیری قوی زمینه را برای تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده فراهم می‌آورد و موجب متعهد شدن کارکنان به سازمان می‌گردد. بررسی عوامل مختلف مؤثر بر اشتیاق شغلی کارکنان مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی نیازمند انجام پژوهش‌های علمی زیادی است؛ زیرا آینده و پیشرفت کشور وابسته نیروهای متخصصی است که از این مراکز فارغ التحصیل و به جامعه وارد می‌شوند. این موضوع یکی از جنبه‌های ضرورت انجام این پژوهش در جامعه مورد مطالعه است و به‌خصوص اینکه فارغ التحصیلان دانشگاه شهید رجایی معلمان آینده کشور خواهند بود. با توجه به اینکه مطالعات اندکی پیرامون فرهنگ یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان وجود دارد و به ویژه که این موضوع در دانشگاه شهید رجایی بررسی نشده است. با عنایت به اهمیت موضوع این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین ابعاد مختلف فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی رابطه وجود دارد؟ این رابطه به چه صورت است؟

پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نشان از تأثیر فرهنگی یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی دارد؛ چنان‌که اکبری و پورابراهیم در تحقیق «اثر بخشی آموزش گروهی روان‌شناسی مثبت نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان» دریافتند آموزش گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری، اشتیاق شغلی کارمندان و انگیزش شغلی کارمندان را به‌طور معناداری افزایش داده است. که از این روش برای ارتقای انگیزه و اشتیاق شغلی کارکنان در محیط‌های سازمانی می‌توان استفاده کرد [۲۷].

سنجری و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی» در بررسی‌ها نشان دادند که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری کارکنان هم بستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین تک تک مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نیز با خودکارآمدی معنادار بود [۲۸].

انور و نیود (Anwar, Niode) به اثرات یادگیری سازمانی بر رفتار خلاقانه کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در اندونزی پرداختند و ملاحظه کردند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی دارد و اشتیاق شغلی نیز بر خلاقیت اثر مثبت می‌گذارد. همچنین یادگیری سازمانی تأثیر مثبت بر رفتار کارکنان دارد [۴۰].

سوراکرایکیتیکول و سینگتای (Sorakraikitikul, Siengthai) نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیر قوی و مثبتی بر تسهیم دانش کارکنان دارد. آنها بیان کردند که وجود فرهنگ یادگیری سازمانی توانایی فراهم کردن محیطی حمایت‌کننده برای یادگیری را از طریق تسهیم دانش دارد [۴۱].

سونگ و باک-کیو (Sung, Baek-kyoo) نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی به‌طور معناداری با تعهد سازمانی و تسهیم دانش مرتبط است و در صورت وجود فرهنگ یادگیری سازمانی، کارکنان تمایل بیشتری برای تسهیم دانش دارند و در انتقال دانش و تجربه‌های پنهان و آشکار خود، مشارکت بیشتری خواهند داشت [۴۲].

### روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی (طبق اطلاعات دریافتی از کارگزینی دانشگاه) ۳۰۰ نفر بودند که حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۶۹ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر، نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزارهای مطالعه در سال ۱۳۹۸ به کارکنان دانشگاه ارائه شد و ۱۵۴ پرسش‌نامه دارای اطلاعات کامل بود که برای تجزیه و تحلیل نهایی استفاده شدند.

پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک: به‌منظور سنجش ابعاد فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی استفاده شده و شامل ۲۱ گویه که از هفت مؤلفه ایجاد یادگیری مداوم، ارتقای کاوش و مباحثه، یادگیری تیمی، توانمندسازی افراد، سیستم‌های تسهیمی، سیستم ارتباطی و تدارک رهبری تشکیل شده که به‌صورت بسته پاسخ و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است.

پرسش‌نامه استاندارد اشتیاق شغلی شوفلی و باکر (Schaufeli & Bakker): به‌منظور سنجش میزان اشتیاق شغلی کارکنان استفاده شده است که دارای ۱۷ گویه در سه مؤلفه انرژی کاری، شیفتگی و فداکاری به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، موارد را مورد سنجش قرار می‌دهد.

روایی پرسش‌نامه فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی در پژوهش خادم عباسی و همکاران [۴۳]، ملک‌زاده و همکاران [۴۴] و چوی (Choi) [۴۵] و روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی در پژوهش هماینی دمیچی و همکاران [۴]، میرصفیان [۴۶] و شوفلی و همکاران [۴۷] تأیید شده است.

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در

مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان) بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر معناداری دارد [۳۳]. طاهری و همکاران در پژوهشی با عنوان «فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روان‌شناختی: پیش‌بینی‌کننده‌های یادگیری در محیط کار» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ یادگیری سازمانی اثر مستقیم و غیرمستقیم معنی‌دار بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد. همچنین متغیر یادگیری در محیط کار به طور مستقیم و غیرمستقیم از متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی و اثربخشی مدیریتی و به طور مستقیم از توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر می‌پذیرد [۳۴].

نقی‌زاده باقی و همکاران در مقاله‌ای که با عنوان «نقش سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران» اردبیل انجام شد؛ در بررسی‌ها نشان دادند که بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به میانگین مفهومی بودند. همچنین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند [۳۵].

یایان مولیان و همکاران (Yayan et al) در پژوهشی با عنوان «تأثیر انگیزه، توانایی، فرهنگ سازمانی و محیط کار بر عملکرد معلمان» در بررسی نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر بسزایی دارد و افزایش میزان متغیرهای یادگیری سازمانی باعث افزایش متغیر عملکرد معلمان می‌شود [۳۶].

ایزاک آهاکوا و همکاران (Isaac et al) در پژوهشی با عنوان «اثرات استقلال شغلی، یادگیری سازمانی و محیط کار بر تعهد سازمانی کارکنان بخش دولتی در غنا» دریافتند که یادگیری سازمانی باور نگرانی‌ترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد و دارای رابطه معناداری است. این یافته پیشنهادهایی را به سازمان‌ها برای ارتقای یادگیری سازمانی در بین کارکنان از طریق آموزش ضمن خدمت، توزیع دانش و رفتار گروهی ارائه می‌دهد [۳۷].

سانگ و همکاران (Song et al) تحقیقی با عنوان «عملکرد شغلی در سازمان یادگیرنده: تأثیرات میانجی خودکارآمدی و اشتیاق شغلی» از معلمان آموزش نیروی کار اجرا کردند. نتایج تأثیرات مثبت فرهنگ یادگیری سازمانی را در مؤسسات نیروی کار کشور کره بر خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان نشان داد و رابطه بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی از نظر آماری معنادار بود [۳۸].

نوراشکین حسین و همکاران (Norashikin Huseein et al) درباره سازمان یادگیرنده و اشتیاق شغلی در یک مؤسسه آموزش عالی در مالزی تحقیق کردند. اطلاعات جمع‌آوری شده نشان داد که میزان اشتیاق شغلی در بین کارکنان در سطح بالایی قرار دارد و چهار بعد سازمان یادگیرنده یعنی توانمندسازی، سیستم تعبیه شده، ارتباط محیطی و رهبری استراتژیک با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری داشتند [۳۹].

جدول ۲: پایایی پرسش‌نامه استاندارد اشتیاق شغلی  
Table 2: Reliability of the job enthusiasm questionnaire

ردیف Row	متغیر Variable	پایایی Reliability
1	انرژی کاری Vigor	0.86
2	شیفتگی Engagement	0.89
3	فداکاری Dedication	0.58

با توجه به مفاهیم ارائه شده در شکل (۱) مدل مفهومی به وسیله فلش‌های یک طرفه، ارتباط بین متغیرها با یکدیگر و تأثیری که بر هم دارند را نشان می‌دهد.

قبل از انجام آزمون‌های آماری استنباطی، جهت مشخص شدن نوع توزیع داده‌ها، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. در این آزمون دو فرضیه وجود دارد که عبارتند از:  $H_0$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.  $H_1$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

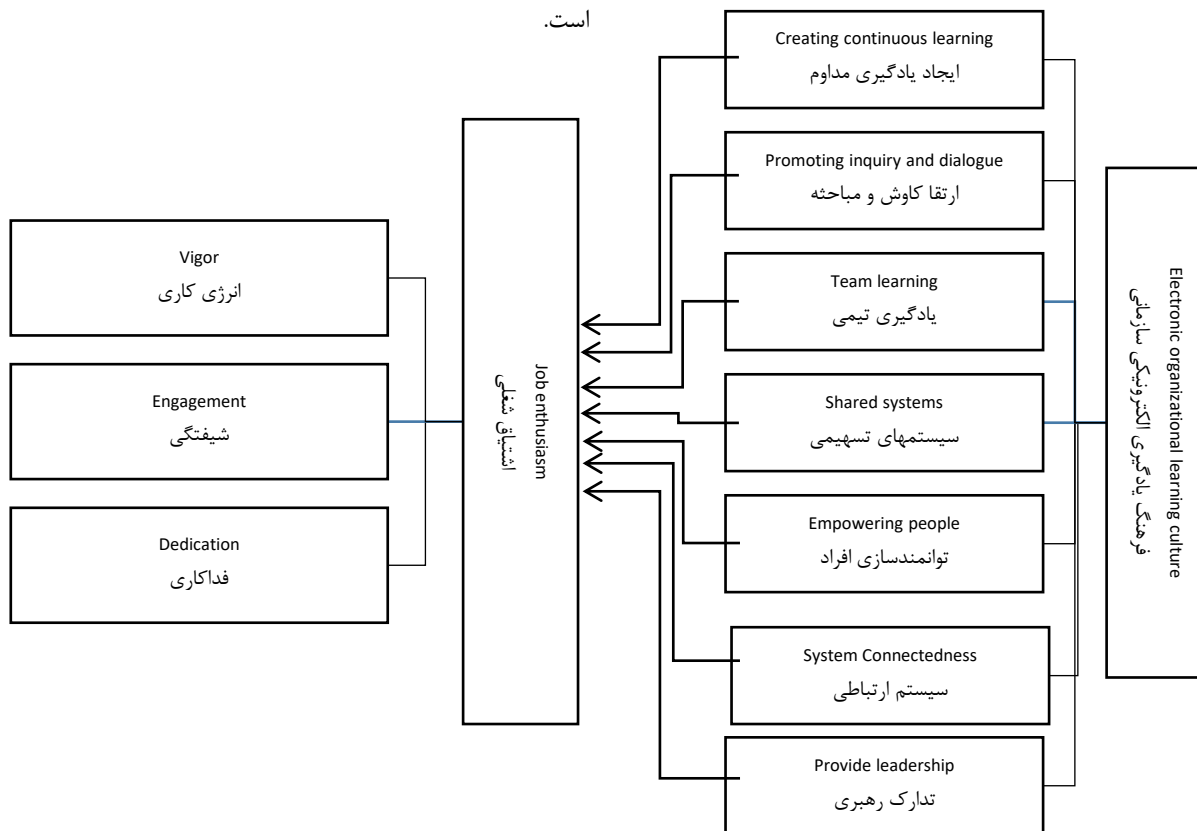
با توجه به برون‌داد آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، سطح معناداری مؤلفه‌های تحقیق از ۰/۰۵ پایین‌تر است؛ بنابراین متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار نیستند و آزمون معنی‌دار شده و باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شود. در ادامه برای تعیین ارتباط بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی از ضریب همبستگی اسپیرمن بر مبنای نرمال بودن داده‌ها با استفاده نرم افزار spss24 استفاده شده است.

جدول ۱ آمده است. ضریب پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۹۶ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب (قابلیت اعتماد) پرسش‌نامه است.

جدول ۱: پایایی پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی  
Table 1: Reliability of the organizational learning culture questionnaire

ردیف Row	متغیر Variable	پایایی Reliability
1	ایجاد یادگیری مداوم Creating continuous learning	0.72
2	ارتقای کاوش و مباحثه Promoting inquiry and dialogue	0.82
3	یادگیری تیمی Team learning	0.87
4	سیستم‌های تسهیمی Shared systems	0.84
5	توانمندسازی افراد Empowering people	0.88
6	سیستم ارتباطی System connectedness	0.86
7	تدارک رهبری Provide leadership	0.91

برای بررسی پایایی هریک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه اشتیاق شغلی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آمده است. ضمناً ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسش‌نامه ۰/۹۳ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسش‌نامه است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش  
Fig. 1: Conceptual model of research

اطلاعات مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ارتقای کاوش و مباحثه و اشتیاق شغلی ۰/۴۷۶ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش ارتقای کاوش و مباحثه میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین ارتقای کاوش و مباحثه و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۵: همبستگی بین ارتقای کاوش و مباحثه و اشتیاق شغلی  
Table 5: Correlation between promoting inquiry and dialogue and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Promoting inquiry and dialogue	Job enthusiasm	0.476**	0.000	154

فرضیه سوم: بین یادگیری تیمی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

اطلاعات مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین یادگیری تیمی و اشتیاق شغلی ۰/۴۳۸ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش یادگیری تیمی میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین یادگیری تیمی و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۶: همبستگی بین یادگیری تیمی و اشتیاق شغلی  
Table 6: Correlation between team learning and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Team learning	Job enthusiasm	0.438**	0.000	154

فرضیه چهارم: بین سیستم‌های تسهیمی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

اطلاعات جدول ۷ نشان می‌دهد همبستگی بین سیستم‌های تسهیمی و اشتیاق شغلی ۰/۴۵۵ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش سیستم‌های تسهیمی میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین سیستم‌های تسهیمی و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان

جدول ۳: سطح هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی

ردیف Row	متغیر Variable dimensions	سطح معناداری Significance level	K-S statics
1	ایجاد یادگیری مداوم Creating continuous learning	0.000	0.105
2	ارتقا کاوش و مباحثه Promoting inquiry and dialogue	0.000	0.116
3	یادگیری تیمی Team learning	0.000	0.106
4	سیستم‌های تسهیمی Shared systems	0.001	0.97
5	توانمندسازی افراد Empowering people	0.000	0.120
6	سیستم ارتباطی System connectedness	0.003	0.91
7	تدارک رهبری Provide leadership	0.000	0.125

## نتایج و بحث

در این مجال به فرضیه‌های تحقیق پاسخ داده می‌شود. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار اسپس و اکسل به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد.

فرضیه اول: بین ایجاد یادگیری مداوم با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

به‌منظور سنجش رابطه بین ایجاد یادگیری مداوم (مؤلفه فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی) و اشتیاق شغلی کارکنان از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: همبستگی بین ایجاد یادگیری مداوم و اشتیاق شغلی

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Creating continuous learning	Job enthusiasm	0.467**	0.000	154

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ایجاد یادگیری مداوم و اشتیاق شغلی ۰/۴۶۷ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش ایجاد یادگیری مداوم میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین ایجاد یادگیری مداوم و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

فرضیه دوم: بین ارتقای کاوش و مباحثه با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.



فرضیه هفتم: بین تدارک رهبری با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

اطلاعات مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهد که همبستگی بین تدارک رهبری و اشتیاق شغلی ۰/۴۳۰ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش تدارک رهبری میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین تدارک رهبری و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۱۰: همبستگی بین تدارک رهبری و اشتیاق شغلی

Table 10: Correlation between providing leadership and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Provide leadership	Job Enthusiasm	0.430**	0.000	154

به‌منظور پاسخ به سؤال اصلی پژوهش سنجش رابطه بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان از روش همبستگی اسپیرمن استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱: همبستگی بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی

Table 11: Correlation between electronic organizational learning culture and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Organizational learning culture	Job enthusiasm	0.537**	0.000	154

اطلاعات مندرج در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که همبستگی بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی ۰/۵۳۷ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه‌ای در حد متوسط بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان Sig یا همان معناداری، مشاهده می‌شود که رابطه این دو متغیر معنادار است.

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد ایجاد یادگیری مداوم تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های

احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۷: همبستگی بین سیستم‌های تسهیمی و اشتیاق شغلی

Table 8: Correlation between shared systems and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Shared systems	Job enthusiasm	0.455**	0.000	154

فرضیه پنجم: بین توانمندسازی افراد با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

در جدول ۸ ضریب همبستگی بین توانمندسازی افراد و اشتیاق شغلی ۰/۵۳۶ گزارش شده این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش توانمندسازی افراد میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین توانمندسازی افراد و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۸: همبستگی بین توانمندسازی افراد و اشتیاق شغلی

Table 7: Correlation between empowering people and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
Empowering people	Job enthusiasm	0.536**	0.000	154

فرضیه ششم: بین سیستم ارتباطی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه شهید رجائی رابطه معنادار وجود دارد.

اطلاعات جدول ۹ نشان می‌دهد که همبستگی بین سیستم ارتباطی و اشتیاق شغلی ۰/۴۹۴ گزارش شده است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش سیستم ارتباطی میزان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این مقدار ضریب همبستگی می‌گوید که رابطه متوسطی بین سیستم ارتباطی و اشتیاق شغلی وجود دارد. با توجه به میزان احتمال  $P=0/00$  این حد از همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار محسوب می‌شود.

جدول ۹: همبستگی بین سیستم ارتباطی و اشتیاق شغلی

Table 9: Correlation between system connectedness and job enthusiasm

متغیر Variable	متغیر ملاک Criterion variable	ضریب همبستگی The correlation coefficient (r)	سطح معناداری The significance level (P)	تعداد نمونه Number (N)
System connect edness	Job enthusiasm	0.494**	0.000	154

ضریب همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی را مؤلفه توانمندسازی افراد با اشتیاق شغلی کارکنان داشته است. کارکنان توانمند احساس مؤثر بودن، شایستگی، داشتن حق انتخاب و معناداری شغل دارند و نقش اساسی در عملکرد سازمان ایفا می‌کنند. در این راستا لازم است پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان مورد توجه دانشگاه قرار گیرد. لذا ترغیب کارکنان در جهت توانمندتر شدن، آموزش‌های مؤثر، کارا و متناسب با شغل و همگام با دانش روز به اشتیاق شغلی کارکنان کمک خواهد کرد. با توجه به عوامل توانمندسازی پیشنهاد می‌شود که توانمندی‌های کارکنان شناسایی شده و از آنان در همان زمینه‌ها استفاده شود و زمینه مشارکت کارکنان در کارگاه‌های تخصصی و دوره‌های ضمن خدمت کارآمد و مفید فراهم گردد. ضریب همبستگی بین تک‌تک مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی بیانگر ارتباط با مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان بود و می‌توان گفت بهبود هر کدام از مؤلفه‌ها، اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد؛ یعنی بهبود و تقویت فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی می‌تواند موجبات بهبود اشتیاق شغلی کارکنان را فراهم سازد و باعث اثربخشی سازمانی شود. این نتایج حکایت از تأثیر فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی بر اشتیاق شغلی دارد که با تحقیقات گذشته همسو است. بنابراین تلاش برای ارتقای سطح فرهنگ یادگیری سازمانی هدف مهمی است که می‌تواند مورد توجه مسئولان قرار گیرد. فرهنگ یادگیری سازمانی جزء آن دسته از عوامل انگیزشی محسوب می‌شود که می‌تواند متغیر اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند. لذا شایسته است از هر فرصتی برای ارتقای سطح یادگیری و توسعه این فرهنگ در سازمان استفاده شده و به کارکنان برای یادگیری دانش و مهارت‌های مورد نیاز شغل‌شان پاداش داده شود. وابسته نمودن فرصت ارتقای شغلی، به میزان دانش و مهارت کارکنان، انگیزه قوی برای یادگیری ایجاد خواهد کرد تا نتایج ناشی از آن در روحیه و عملکرد کارکنان دیده شود. لذا پیشنهاد می‌شود که یادگیری در صدر اولویت‌های دانشگاه قرار گیرد و از فرصت‌های مختلف برای ارتقای سطح یادگیری کارکنان و توسعه فرهنگ یادگیری استفاده شود. در نهایت می‌توان گفت نتایج تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داده است بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی با اشتیاق شغلی با ضریب  $0/537$  همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

پژوهش حاضر صرفاً در دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی انجام شده است و از آنجا که سازمان‌ها دارای فرهنگ‌های متفاوتی هستند برای تعمیم نتایج به دیگر دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سایر مراکز آموزش عالی و با نمونه‌هایی با حجم بزرگ‌تر نیز انجام پذیرد. برای ارزیابی میزان ابعاد فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی از پرسش‌نامه استفاده شده است و احتمال خطای اندازه‌گیری در ارائه پاسخ‌های غیر واقعی مشارکت‌کنندگان به علت درک نادرست از سؤال‌ها و همچنین شرایط روحی و روانی شرکت‌کنندگان وجود دارد.

محمدی و همکاران [۲۹]، الهیاری و همکاران [۴۸] و سانگ و همکاران [۳۸] همسو است. یافته‌های فرضیه دوم نشان داد رابطه بین ارتقای کاوش و مباحثه با اشتیاق شغلی کارکنان مثبت و معنادار بوده است. این یافته با تحقیقات نصیری و لبادی [۱۶]، سنجری و همکاران [۲۸] و انور و نبود [۴۰] همسویی دارد. نتایج فرضیه سوم نشان داد بین یادگیری تیمی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته نیز نتایج گذشته را تأیید می‌کند و با نتایج تحقیقات اکبری و پوراابراهیم [۲۷]، خانزاده حاجی خواجه لو و بهاری [۴۹] و ایزاک و همکاران [۳۷] همسویی دارد. نتایج به‌دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد سیستم‌های تسهیمی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خالوندی و بهمنی [۵۰]، پارسایی محمدی و همکاران [۵۱]، سوراکرایکی‌تیکول و سینگتای [۴۱] و سونگ و باک-کیو [۴۲] همخوانی دارد. یافته‌های فرضیه پنجم نشان داد که توانمندسازی افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد که بیان می‌کند توجه به توانمندسازی افراد در فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی نقش زیادی در اشتیاق شغلی کارکنان دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های فریاد و همکاران [۵۲]، طاهری و همکاران [۳۴]، خالق خواه و همکاران [۵۳]، سهرابی و محمدی [۵۴] و یایان و همکاران [۳۶] همخوانی دارد. براساس یافته‌های فرضیه ششم سیستم ارتباطی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد که با نتایج پژوهش‌های معارفی و همکاران [۳۰] و نوراشکین حسین و همکاران [۳۹] همسو است و همخوانی دارد. در ادامه بررسی یافته‌های فرضیه هفتم پژوهش نشان داد که تدارک رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد. نتایج این پژوهش نیز با یافته‌های هماینی دمیرچی و همکاران [۴]، احدپور و بهرنگی [۵۵]، سورانی یانچشمه [۵۶]، عسگرزاد نوری و همکاران [۵۷] و نقی‌زاده باقی و همکاران [۳۵] همخوانی دارد. نتایج کلی تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی با اشتیاق شغلی با ضریب  $0/537$  همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌طور گسترده به‌عنوان یک سیستم ارزش‌های مشترک بین کارمندان تعریف شود و مجموعه‌ای از فرضیات است که باید آموزش داده شود و یک ویژگی اساسی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌کند [۵۸]. نتایج به‌دست آمده با نتایج تحقیقات سنجری و همکاران [۲۸]، معارفی و همکاران [۳۰]، کهنسال‌زیدی و همکاران [۳۳]، موسوی کیا [۵۹]، حسین و همکاران [۳۹] که تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی را بررسی کردند، همسو بوده و همخوانی دارد.

### نتیجه‌گیری

این مطالعه به دنبال سنجش ابعاد فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و ارتباط آن با اشتیاق شغلی کارکنان بوده است؛ براساس نتایج به‌دست آمده کلیه روابط بین متغیرها مثبت و معنادار بود. بیشترین میزان

[7] Kilonzo T M, were S, Odhiamb R. Influence of employee engagement on the performance of teachers in secondary schools in Machakos county in Kenya. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*. 2018; 5(1): 52-71.

[8] Lantara A N F. The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science letters*. 2019; 9(8): 1243-1256.

[9] Keller M, Becker E S, Frenzel A C, Taxer J. When teacher enthusiasm is authentic or inauthentic: lesson profiles of teacher enthusiasm and relations to Students emotions. *AERA Open*. 2018; 4(4):1-16.

[10] Khosravizadeh E, kamankesh A, Moghadsai H, Zohrehvandian K. [The relationship between Organizational Justice and Job Eengagement with Organizational Performance of coaches (case study: Arak Sports boards)]. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 6(1): 55-63. Persian.

[11] Pavel AP, Fruth A, Neacsu MN. ICT and e-learning—catalysts for innovation and quality in higher education. *Procedia Economics and Finance*. 2015; 23(1): 704-711.

[12] Solangi Z. Factors affecting Successful Implementation of eLearning: study of colleges and institutes sector RCJ Saudi Arabia. *Short Paper (IJET)*. 2018; 1(3):223-230.

[13] Gahtani S. Empirical investigation of e-learning acceptance and assimilation: A structural equation model. *Applied Computing and Informatics*. 2016; 12(3):27-50.

[14] King RB, McInerney DM, Watkins DA. How you think about your Intelligence determines how you feel in school: the role of theories of intelligence on academic emotions. *Learning and Individual Differences*. 2012; 22(6): 814–819.

[15] Furtasan A. The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*. 2020; 9(2): 16-24.

[16] Nasiri M, Labadi Z. [Organizational culture in educational organizations and scientific research culture in higher education]. *Bimonthly of Applied Studies in Management and Development Sciences*. 2018; 3(11): 1-8. Persian.

[17] Giri E E, Nimran U, Hamid D, Musadieg M A. The effect of organizational culture and organizational commitment to job involvement, knowledge sharing, and employee performance: A study on regional telecommunications employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*. 2016; 3(4): 20-33.

[18] Attar M M. Organizational culture, knowledge sharing, and intellectual capital: directions for future research. *International Journal of Business and Economics Research*. 2020; 9(1): 11-20.

## مشارکت نویسندگان

پژوهش حاضر مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رضا وهاب آهاری است که تحت راهنمایی آقای دکتر اصغر زمانی به‌عنوان استاد راهنما و مشاوره خانم دکتر مهتاب پورآثشی انجام شده است و نویسندگان در تمام مراحل پژوهش مشارکت داشته‌اند.

## تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد است. به این وسیله از همه کسانی که در مراحل مختلف این مطالعه همکاری و همراهی داشتند به ویژه همکاران محترم دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تشکر و قدردانی می‌شود.

## تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

## منابع و مآخذ

[1] Memon S B, Soomro S B, Kumar S. Assessing the work engagement, work practices and work performance in banks. *Journal of Administrative ana Business Studies (JABS)*. 2018; 4(3):165-184.

[2] Soltani Arabshahi K, sorabi Z, Keshavarzi M H, Ramezani G. [Investigation of the relationship between self-determined motivation and work engagement of faculty members of Iran university of medical sciences]. *Journal Medical Educaton Development*. 2019; 12(33): 16-25. Persian.

[3] Cooke F L, Cooper B, Bartram T, Wang J, Mei H. Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*. 2019; 30(8): 1239-1260.

[4] Homayeni Demirchi A, Mirkamali S M, Homayoun Aria S. [Investigating the relationship between transformational leadership and employee Job involvement with enthusiasm mediation (Case study, faculty of social and behavioral sciences, University of Tehran)]. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*. 2018; 2(9): 275-296. Persian.

[5] Sepahvand R, Bagherzadeh Khodashahri R. [The impact of humorous behavior on employee work engagement with the mediating role of emotional energy (Case study: cinema organization of the ministry of culture and islamic guidance)]. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2021; 10(37): 155-178. Persian.

[6] Fagih Aram B, Khademi M. [Relationship between organizational support and innovative organizational climate with job enthusiasm]. *Journal of management and planning in education in education system*. 2017; 10(1): 133-146. Persian.

- to standpoints of staffs working in state hospitals in Ahwaz city]. *Razi J Med Sci.* 2020; 27(2): 1-9. Persian.
- [31] Farashbandi R, Habibi Dehnehshiri Z, Sadeghzadeh F, Habibi Demnehshari Z, Bonafian F. The place of job passion in organizations. 1st National Conference on Business Management, Entrepreneurship and Accounting, International Center for Conferences and Seminars on Sustainable Development of Islamic World Sciences. Wisdom Higher Education Institute: 2019; Tehran, Iran. Persian.
- [32] Pourkarimi J, Homayeni Demirchi A, Gharleghi S, Karami M. [The mediating effect of organizational learning on the relationship between reengineering and organizational performance (Case: University of Tehran)]. *Journal of New Approach in Educational Management.* 2018; 9(4): 282-263. Persian.
- [33] Kohansalzidi M, Hajjari S, Tahani G. [The effect of organizational learning on job motivation of staff of Imam Khomeini University of Marine Sciences in Nowshahr]. *Journal of Marine Science Education.* 2017; (8): 91-81. Persian.
- [34] Taheri M, Nazari N, Ghiasi S. [Organizational learning culture, managerial effectiveness and psychological empowerment: predictors of learning in the workplace]. *Journal of Teaching and Learning Studies.* 2017; 8(2): 36-19. Persian.
- [35] Naghizadeh Baghi A, Zahed Babalan A, Akhrabin P. [The role of servant leadership style and organizational learning in nurses' job motivation]. *Journal of Health and Care.* 2013; (4): 79-71. Persian.
- [36] Yayan M, Nanang C, Heri E, Makmur S, Nurjaya, Denok S, Noerlina A, Jamalul, Imas M, Kharisma D Y, Agus P. The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education.* 2021; 12(4): 99-108.
- [37] Isaac A, Jingzhao Y, Evelyn A T, Leslie A O, Samuel D. The effects of job autonomy, organizational learning, and work environment on organizational commitment of public sector employees in the Ashanti region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).* 2021; 9(1): EM 2099-2110.
- [38] Song JH, Chai DS, Kim J, Hoon Bae S. Job performance in the learning organization: the mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performace Improvement Quarterly.* 2018; 30(4): 249-271.
- [39] Norashikin H, Nurain Anis AR, Khalil Omar M. Learning organization and work engagement: An empirical evidence of a higher learning institution in Malaysia. *Information Management and Business Review (ISSN 2220-3796).* 2017; 9(1): 17-22.
- [40] Anvar Rosiwarna, Siti Hajar Maharani Niode. The effects of Learning Organization towards Employees' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). International Conference Organizational Innovation (ICOI 2017), Advances in Intelligent Systems Research. 2017; 131: 159-164.
- [19] Pudjiarti E, Wahyudi S W, Suharnomo S. Organizational learning and lecturer performance: The mediating position of voluntarily creative roles. *The International Journal of Learning in Higher Education.* 2017; 24(2). 1-14.
- [20] Rao M B. Motivation of teachers in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education.* 2016; 8(4): 469-488.
- [21] Ghorbani M, Neishabouri V R, Erfaniyan Khanzadeh H, Yaqubi M. [The mediating role of organizational learning capability on the relationship between knowledge sharing and organizational innovation capability]. *Public Management Research.* 2017; 9(34). 135-168. Persian.
- [22] Boshlideh K, Arshadi N, Sakhravi R. [Investigation of the relationship between organizational learning culture with psychological empowerment and organizational innovation according to the mediating role of organizational learning on the staff of National Iranian Drilling Company]. *Managing Education in Organizations (MEO).* 2016; 5 (1): 163-188. Persian.
- [23] Ranaei Kordsholi H, Alavi S M, Anami F. [Organizational culture management based on the inventory model of organizational culture]. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies.* 2017; (1): 1-35. Persian.
- [24] Bonyadi Naeini A, Wali F, Azizi M, Ahsanizadeh S. [Investigating the relationship between the components of organizational learning culture and creating effectiveness in the organization with the mediating variable of organizational innovation]. *Journal of Human Resource Management Research.* 2017; 8(4): 187-211. Persian.
- [25] Abbasi E, Kaboli N, Farhadian H. [Investigating the culture of organizational learning in the environmental protection organization: application of the learning organization model]. *Iranian Agricultural Economics and Development Research.* 2014; 44(2): 317-328. Persian.
- [26] Watkins K, Marsick V. Information and incidental learning in the workplace. Routledge; London: 1996.
- [27] Akbari Z, Porebrahim T. [The effectiveness of positive psychology group training on job passion and job motivation of employees]. *Quarterly Journal of Career & Organizational.* 2021; 13(47): 23-34. Persian.
- [28] Sanjari M, Esmaeili M R, Tojari F. [Relationship between organizational learning with self efficacy and work engagement in sports and youth offices of Markazi Province]. *Sport Management Studies.* 2020; 12 (59): 251-268. Persian.
- [29] Mohammadi s, Mahmoodi E, Ashraf Modarres A. [Organizational culture and entrepreneurial passion: the mediating role of market orientation and organizational learning]. *Journal of New Approaches in Educational Administration.* 2020; 11(45): 81-102. Persian.
- [30] Maarefi F, Zilae S, Zaman R. [The effect of organizational learning culture on job satisfaction and relationship quality with clients with mediator variable of organizational agility according

- [52] Faryad L, Khorakian A, Nazemi S. [Investigating the effect of psychological empowerment on innovative of employees through their work motivation]. *Journal of Development Evolution Management (JDEM)*. 2016; 25: 17-26. Persian.
- [53] Khaleghkhah A, Nemati V, Ebrahimi S, Moradi B. [The Relationship between psychological empowerment and career enthusiasm in predicting entrepreneurship from staff viewpoint in Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. *Journal of Health*. 2018; 9(4): 432-441. Persian.
- [54] Sohrabi T, Mohammadi M. [Investigating the role of organizational learning culture in employee empowerment by studying the mediating role of tacit knowledge transfer]. *Public Management Perspectives*. 2017; 32: 155-174. Persian.
- [55] Ahadpour M, Behrangi M R. [Modeling the impact of ethical leadership on teacher empowerment with work engagement mediation]. *Scientific Journal of Applied Educational Leadership (AEL)*. 2020; 1(3): 33-50. Persian.
- [56] Sorani Yancheshmeh R. [The effect of ethical leadership on job motivation with the role of mediator of innovative organizational climate of faculty members of Tehran Azad Universities]. *Journal of Research in Educational*. 2018; 12: 1009-1027. Persian.
- [57] Asgarnezhad Nouri B, Abbasgholizadeh N, Oleykie F, Nemati V. [The effect of transformational leadership style on organizational happiness and mediating role of job passion in hospitals of Ardabil]. *Journal of Health*. 2021; 12(3): 368-384. Persian.
- [58] Caliskan A, Zhu C. Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 2020; 20(1): 20-39.
- [59] Mousavikia M. [Investigating the effect of organizational culture dimensions on job satisfaction of firefighters in District 4 of Tehran]. *Journal of Rescue and Relief*. 2014; 6(1): 1-10. Persian.
- [41] Sorakraikitikul M, Siengthai S. Organizational learning cultures and workplace spirituality: Is knowledge-sharing behavior a missing link? *The Learning Organization*. 2014; 21(3): 175-192.
- [42] Sung Jun j, Beak-kyoo j. Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organizations Culture. Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011; 18(3): 353-364.
- [43] Khodam Abbasi N, Shahriari R, Amin Beidakhti A. [Provide a model of innovation in the university based on learning culture and knowledge management]. *Journal of Higher Education*. 2017; 10(37): 60-33. Persian.
- [44] Malekzadeh G, Rahimonia F, Goli S. Investigating the effect of organizational learning culture on job satisfaction and intention to leave employees (Case study: Mashhad District 3 Municipality). 2th International Conference on Accounting, Management and Business Innovation. 2016; Rasht, Iran. Persian.
- [45] Choi M. A study on individual readiness for organizational change. [dissertation]. philosophy of the university of Georgia; 2011.
- [46] Mirsafian H. [Investigating the relative share of quantum management on the components of job motivation of the staff of physical education departments of medical universities]. *Health Information Management*. 2016; 13(1): 47-42. Persian.
- [47] Schaufeli W B, Taris T W, Rhenen W. Workaholism, burnout and engagement: one of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*. 2008; 57(2): 173-203.
- [48] Allah Yari M, Mohammadi M, Izadi N, Golestani A. Investigating the effect of organizational learning on teachers' self-efficacy and job motivation. International Conference on Applied Management and Organizational Agility. 2017; Tehran, Iran. Persian.
- [49] Khan Haji Khajeh Lou P, Bahari N. Investigating the relationship between teamwork and organizational knowledge sharing and job motivation of employees (Case study of Bank Melli in Ardabil province). 3th Iranian Scientific Research Conference on New Findings in Management, Entrepreneurship and Education. 2016; Tehran, Iran. Persian.
- [50] Khalvandi S, Bahmani L. Investigating the relationship between knowledge sharing and organizational culture with job performance of telecommunication employees in Khuzestan province. 4th International Conference on Economics, Management, Accounting with Value Creation Approach: 2016; Shiraz, Iran. Persian.
- [51] Parsaei Mohammadi P, Azadeh F, Hashemi E, Savari E. [Investigating the relationship between work engagement with knowledge sharing by mediating organizational citizenship behavior among employees of Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz]. *Journal of Studies in Library and Information Science*. 2020. Persian.

## معرفی نویسندگان

### AUTHOR(S) BIOSKETCHES



**اصغر زمانی** عضو هیأت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. ایشان مدرک کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی را از دانشگاه شهید بهشتی و مدرک دکترای تخصصی رشته مدیریت آموزش عالی را از دانشگاه شهید بهشتی دریافت نمودند. همچنین ایشان دارای سمت‌های اجرایی مختلف، عضویت در شوراهای

گروه‌های علمی و تخصصی، سوابق تدریس متعدد در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، برگزارکننده کارگاه‌های آموزشی بسیار می‌باشند و سوابق پژوهشی و مقالات و کتاب‌های متعدد در زمینه آموزش عالی و... از ایشان ثبت شده است. زمینه‌های تخصصی ایشان عبارتند از: مدیریت

از: مطالعات تطبیقی در آموزش عالی، کارآفرینی، یادگیری الکترونیکی، مباحث روانشناختی و روانشناسی تربیتی در آموزش عالی می‌باشد.

**Pouratashi M. Faculty member. Department of Comparative Studies in Higher Education, Institute for Research & Planning in Higher Education**

✉ [m.pouratashi@irphe.ir](mailto:m.pouratashi@irphe.ir)



**رضا وهاب آهاری** شاغل در دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی که مدرک کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی را در سال ۱۳۹۸ از دانشگاه آزاد اسلامی دریافت نموده‌اند و به حوزه‌های مطالعات فرهنگ یادگیری سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ارزیابی عملکرد سازمانی و یادگیری الکترونیکی علاقه‌مند هستند.

**Vahab Ahari. R. Employee of Shahid Rajaei Teacher Training University, MA in Educational Management.**

✉ [rahari@sru.ac.ir](mailto:rahari@sru.ac.ir)

آموزش عالی، آموزش عالی، مستندسازی تجربیات، مدیریت دانش، تیم سازی، شایستگی و صلاحیت محوری، مدیریت منابع انسانی، ارزیابی در آموزش، یادگیری مادام‌العمر و فرهنگ یادگیری.

**Zamani A. Faculty member. Department of Higher Education Management Studies, Institute for Research & Planning in Higher Education**

✉ [a.zamani@irphe.ir](mailto:a.zamani@irphe.ir)



**مهتاب پورآتشی** عضو هیأت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، مدرک کارشناسی ارشد رشته آموزش کشاورزی از دانشگاه تهران را در سال ۱۳۸۶ و مدرک دکترای تخصصی خود را در رشته آموزش کشاورزی از دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۲ دریافت نموده‌اند. دارای سابقه تدریس در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، سوابق پژوهشی، مقالات و کتاب‌های متعدد هستند. زمینه‌های تخصصی و تحقیقاتی مورد علاقه ایشان عبارت

**Citation (Vancouver):** Vahab Ahari R, Zamani A, Pouratashi M. [The assessing dimensions of electronic organizational learning culture and its relationship with job enthusiasm of shahid rajaei teacher training university staffs]. *Tech. Edu. J.* 2022; 16(3): 605-618

 <http://dx.doi.org/10.22061/tej.2022.8466.2677>



#### COPYRIGHTS

©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.