



Determining the Relationship Between Organizational Knowledge Creation and Organizational Resilience Through Happiness in the Workplace Among Physical Educationin Mamasani County

Omid Safari*

Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

Abstract

Background and aim: The main objective of this study was to determine the relationship between organizational knowledge creation and organizational resilience through happiness in the workplace among Physical Education teachers in Momsani city.

Methods: The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study was all Physical Education teachers in Momsani city in the academic year 1403-1404, 500 people. Morgan table was used to determine the sample size and 220 people were selected as the sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, the Krolov Workplace Happiness Response Questionnaire (2007), the Prayag et al. Organizational Resilience Questionnaire (2018), and the Rahimi et al. Knowledge Creation Questionnaire (2011) were used. The correlation, regression, and structural equations methods based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational knowledge creation and organizational resilience through happiness in the workplace in teachers. There is a positive and significant relationship between organizational knowledge creation and its components with organizational resilience and happiness in the workplace of teachers. There is a positive and significant relationship between happiness in the workplace and its components with organizational resilience of teachers.

Conclusion: Organizational knowledge creation has the ability to predict organizational resilience of teachers. Organizational knowledge creation also has the ability to predict happiness in the workplace of teachers, and finally it was determined that happiness in the workplace has the ability to predict organizational resilience of teachers.

Please cite as: Safari O. "Determining the Relationship Between Organizational Knowledge Creation and Organizational Resilience Through Happiness in the Workplace Among Physical Educationin Mamasani County". SOREN Journal 2025;6(1):35-40 [In Persian].

Article history:

Received
2025/03/08
Accepted
2025/05/23

Keywords:

- Organizational Knowledge Creation
- Organizational Resilience
- Happiness

Corresponding Author

Name: Omid Safari
Email Address: Omid.safari11@iau.ac.ir
ORCID ID: -

تعیین ارتباط بین دانش آفرینی سازمانی با تاب آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی

امید صفری*

گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۲

واژگان کلیدی

دانش آفرینی
سازمانی،
تاب آوری
سازمانی،
شادکامی در
محیط کار.

چکیده

سابقه و هدف: هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین دانش آفرینی سازمانی با تاب آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی بود.

روش کار: پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه اول در شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۵۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۲۲۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه شادکامی در محل کار کرولف (۲۰۰۷)، پرسشنامه تاب آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و پرسشنامه دانش آفرینی رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS27 و PLS3 استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین دانش آفرینی سازمانی با تاب آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین دانش آفرینی سازمانی و مولفه های آن با تاب آوری سازمانی و شادکامی در محیط کار معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین شادکامی در محیط کار و مولفه های آن با تاب آوری سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: دانش آفرینی سازمانی قابلیت پیش بینی تاب آوری سازمانی معلمان را دارد. همچنین دانش آفرینی سازمانی قابلیت پیش بینی شادکامی در محیط کار معلمان را دارد، و در نهایت مشخص گردید که شادکامی در محیط کار قابلیت پیش بینی تاب آوری سازمانی معلمان را دارد.

مقدمه

معلمان مدارس، به عنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام آموزشی، نقشی حیاتی در شکل دهی به آینده دانش آموزان و جوامع دارند. با این حال، این حرفه اغلب با چالش هایی نظیر فشار کاری بالا، کمبود منابع و تنوع انتظارات از سوی دانش آموزان، والدین و مدیران همراه است. در چنین شرایطی، تاب آوری سازمانی به عنوان یک ویژگی ضروری، می تواند به معلمان کمک کند تا با حفظ توانمندی های خود، بر موانع غلبه کرده و به اهداف آموزشی خود دست یابند (۱).

تاب آوری سازمانی مفهومی است که به توانایی یک سازمان یا اعضای آن در مواجهه با چالش ها، بحران ها و شرایط نامساعد اشاره دارد. این ویژگی، نه تنها شامل پایداری در برابر مشکلات می شود، بلکه توانایی رشد و یادگیری از بحران ها را نیز دربرمی گیرد (۲). سازمان هایی که از تاب آوری بالایی برخوردارند، معمولاً قادرند فرهنگ پشتیبانی و نوآوری ایجاد کرده و کارکنان خود را برای مقابله با شرایط دشوار توانمند سازند. در این میان، عواملی نظیر فرهنگ سازمانی، حمایت مدیران و ارتباطات اثربخش نقش تعیین کننده ای در شکل دهی تاب آوری سازمانی دارند (۳).

تایید شد و پایداری این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کربناخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

نتایج

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر دانش‌آفرینی سازمانی و تمام مولفه‌های آن با تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P > 0/01$). به طوری که با افزایش میزان دانش‌آفرینی سازمانی و مولفه‌های آن میزان تاب‌آوری سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک شرکت‌کنندگان در دو گروه

متغیر	تاب‌آوری سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بیرونی سازی	۰/۶۱۲	۰/۰۰۱
ترکیب	۰/۵۸۸	۰/۰۰۱
درونی سازی	۰/۶۱۰	۰/۰۰۱
اجتماعی سازی	۰/۶۴۴	۰/۰۰۱
دانش‌آفرینی سازمانی	۰/۶۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۲، بین متغیر دانش‌آفرینی سازمانی و تمام مولفه‌های آن با شادکامی در محیط کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان دانش‌آفرینی سازمانی و مولفه‌های آن میزان شادکامی در محیط کار این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲. همبستگی بین دانش‌آفرینی سازمانی و مولفه‌های آن با شادکامی در محیط کار

متغیر	شادکامی در محیط کار	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بیرونی سازی	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱
ترکیب	۰/۵۳۳	۰/۰۰۱
درونی سازی	۰/۵۹۲	۰/۰۰۱
اجتماعی سازی	۰/۵۱۸	۰/۰۰۱
دانش‌آفرینی سازمانی	۰/۵۷۷	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۳، بین متغیر شادکامی در محیط کار و مولفه‌های آن با تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان حمایت شادکامی در محیط کار، میزان تاب‌آوری سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

یکی از عواملی که می‌تواند با تاب‌آوری سازمانی ارتباط داشته باشد، دانش‌آفرینی سازمانی است. دانش‌آفرینی سازمانی به فرآیندی اشاره دارد که طی آن افراد و گروه‌های کاری دانش جدید خلق کرده و آن را در سراسر سازمان منتشر می‌کنند. این مفهوم، شامل شناسایی فرصت‌های یادگیری، تسهیم اطلاعات، و به‌کارگیری دانش برای حل مسائل سازمانی است. دانش‌آفرینی نه تنها می‌تواند به تقویت نوآوری در سازمان کمک کند، بلکه پایه‌ای برای شکل‌گیری فرهنگ پویای سازمانی نیز فراهم می‌آورد (۴).

توجه به دانش‌آفرینی سازمانی به دلیل تأثیرات مثبت آن بر عملکرد و پایداری سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این فرآیند می‌تواند منجر به افزایش توانایی سازمان‌ها در انطباق با تغییرات محیطی، ارتقای بهره‌وری و بهبود توانمندی‌های کارکنان شود. برای معلمان، دانش‌آفرینی سازمانی می‌تواند بستری فراهم کند که در آن ایده‌ها و روش‌های جدید برای آموزش و مدیریت کلاس به اشتراک گذاشته شود و زمینه ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری ایجاد شود (۵).

رابطه بین دانش‌آفرینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی ممکن است تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد که یکی از آن‌ها شادکامی در محیط کار است. شادکامی در محیط کار به احساس رضایت، تعلق و خوشایندی اشاره دارد که افراد در محیط کاری خود تجربه می‌کنند (۶). این مفهوم شامل عواملی نظیر روابط مثبت با همکاران، فضای حمایت‌گرا و فرصت‌های رشد شخصی و حرفه‌ای می‌شود. شادکامی در محیط کار می‌تواند محرکی برای انگیزه و بهره‌وری بیشتر کارکنان باشد (۷).

شادکامی در محیط کار تأثیرات متعددی بر عملکرد و روحیه کارکنان دارد. این مفهوم می‌تواند به افزایش انگیزه، کاهش استرس، بهبود روابط کاری و ارتقای خلاقیت منجر شود می‌کنند (۸). در مدارس، شادکامی معلمان به‌طور مستقیم می‌تواند بر کیفیت تدریس و تعامل آن‌ها با دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. ایجاد محیطی که شادکامی را تقویت کند، علاوه بر افزایش رضایت شغلی معلمان، می‌تواند منجر به بهبود جو سازمانی مدرسه و ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان شود (۹).

با توجه به اهمیت تاب‌آوری سازمانی و نقش آن در ارتقای کیفیت تدریس معلمان، این پژوهش در تلاش است تا به بررسی ارتباط بین دانش‌آفرینی سازمانی با تاب‌آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی بپردازد. از این رو مساله این پژوهش به این صورت بیان می‌شود: «آیا بین دانش‌آفرینی سازمانی با تاب‌آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد؟»

مواد و روش‌ها

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۵۰۰ بود، که از این تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد نشاط سازمانی توسط کرولف (۲۰۰۷)، تاب‌آوری سازمانی توسط پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و دانش‌آفرینی رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته

جدول ۳. همبستگی بین شادکامی در محیط کار و مولفه‌های آن با تاب‌آوری سازمانی

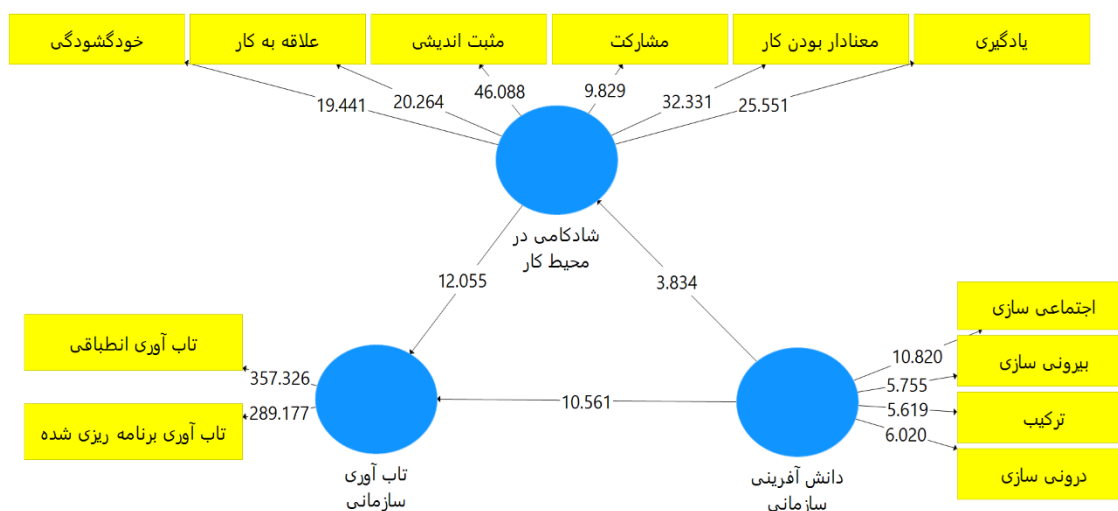
متغیر	تاب‌آوری سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری	۰/۵۷۰	۰/۰۰۱
خودگشودگی	۰/۴۱۲	۰/۰۰۱
مشارکت	۰/۶۰۶	۰/۰۰۱
مثبت اندیشی	۰/۵۵۵	۰/۰۰۱
معنادار بودن کار	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱
علاقه به کار	۰/۵۱۸	۰/۰۰۱
شادکامی در محیط کار	۰/۵۵۳	۰/۰۰۱

که ضریب مسیر دانش آفرینی سازمانی به تاب‌آوری سازمانی برابر ۰/۵۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در دانش آفرینی سازمانی، تاب‌آوری سازمانی به میزان ۰/۵۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر دانش آفرینی سازمانی به شادکامی در محیط کار برابر ۰/۴۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که دانش آفرینی سازمانی به میزان ۰/۴۹ بر شادکامی در محیط کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر شادکامی در محیط کار به تاب‌آوری سازمانی برابر ۰/۶۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که شادکامی در محیط کار به میزان ۰/۶۲ بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم دانش آفرینی سازمانی با تاب‌آوری سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار به میزان ۰/۳۰ می‌باشد.

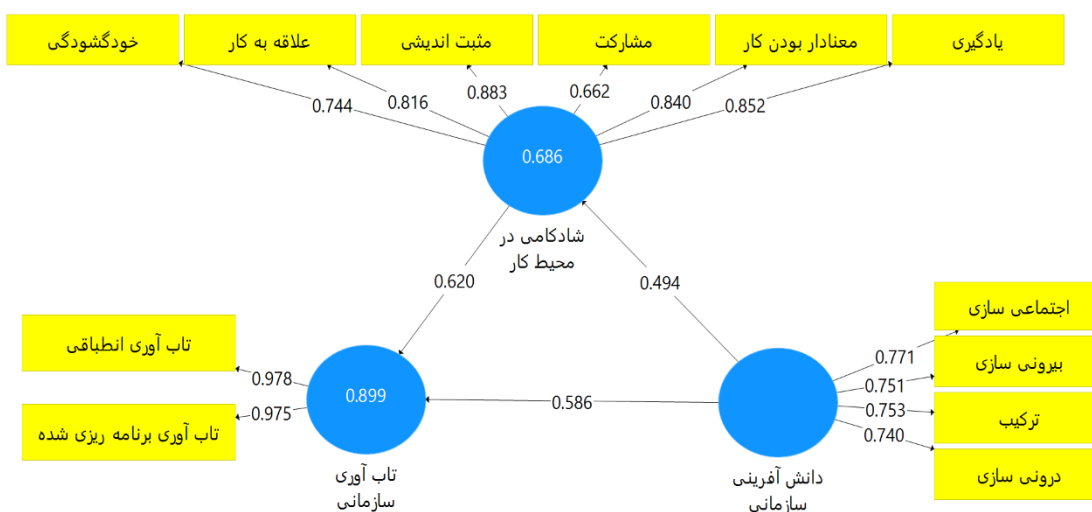
بحث

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین دانش آفرینی سازمانی و مولفه‌های آن با تاب‌آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی

بر اساس جدول ۴ و شکل‌های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری ملاک معناداری $\pm 1/96$ می‌باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۴. نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	دانش آفرینی سازمانی ← تاب آوری سازمانی	۰/۵۸	۱۰/۵۶	تایید فرضیه	-
۲	دانش آفرینی سازمانی ← شادکامی در محیط کار	۰/۴۹	۳/۸۳	تایید فرضیه	-
۳	شادکامی در محیط کار ← تاب آوری سازمانی	۰/۶۲	۱۲/۰۵	تایید فرضیه	-
۴	دانش آفرینی سازمانی ← تاب آوری سازمانی ← شادکامی در محیط کار	-	-	تایید فرضیه	۰/۳۰

روابط کاری می شود که در نهایت به افزایش شادکامی در محیط کار منجر خواهد شد.

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین شادکامی در محیط کار و مولفه های آن با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی نشان داد که یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار و شادکامی در محیط کار با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین شادکامی در محیط کار و مولفه های آن با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های با نتایج پژوهش های همتی و رستمی (۱۴۰۲) و اکاکانت و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد (۱۳، ۱۴). این مطالعات به روشنی نشان می دهند که شادکامی نه تنها به ارتقای سلامت روانی کارکنان کمک می کند، بلکه عامل مهمی در تقویت تاب آوری فردی و سازمانی محسوب می شود.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که شادکامی در محیط کار موجب افزایش توانایی روانی و هیجانی کارکنان برای مواجهه با شرایط دشوار می شود. کارکنان شاد به دلیل داشتن روحیه مثبت، انگیزه بالاتر و انرژی روانی بیشتر می توانند در شرایط بحرانی، انعطاف پذیری بهتری از خود نشان دهند. این امر در سطح کلان سازمانی باعث افزایش تاب آوری سازمانی می گردد، زیرا سازمان مجموعه ای از کارکنان است و ارتقای تاب آوری فردی به تاب آوری سازمانی منجر می شود.

نتایج نشان داد که متغیر دانش آفرینی سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی شادکامی در محیط کار با ضریب ۰/۳۰۶ و آماره $t(2/839)$ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معناداری با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می دهد که ۴۳/۷ درصد تغییرات در تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی ناشی از تاثیرات دانش آفرینی سازمانی با توجه به نقش واسطه ای شادکامی در محیط کار می باشد. نتایج با یافته های نصیری و همکاران (۱۴۰۳) و الهارتی و همکاران (۲۰۱۸) همسو و سازگار می باشد (۱۰، ۱۲). این پژوهش ها نشان داده اند که دانش آفرینی سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی می تواند بر تاب آوری سازمانی اثر مستقیم داشته باشد و از طریق متغیرهای میانجی همچون شادکامی یا نوآوری، این اثر تقویت گردد.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که دانش آفرینی سازمانی با ایجاد محیطی نوآورانه و پویا، موجب افزایش احساس ارزشمندی و رضایت شغلی کارکنان می شود که این امر به طور مستقیم به افزایش شادکامی در محیط کار منجر می گردد. وقتی کارکنان شاد باشند، انگیزه بیشتری برای مقابله

نشان داد که بیرونی سازی، ترکیب، درونی سازی، اجتماعی سازی و دانش آفرینی سازمانی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین دانش آفرینی سازمانی و مولفه های آن با تاب آوری سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های با نتایج پژوهش های محمودزاده و همکاران (۱۴۰۱)، اصلانی و دهدشتی (۱۳۹۸) و الهارتی و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد (۱۰-۱۲). این پژوهش ها نشان داده اند که فرایندهای دانش آفرینی همچون خلق، کسب، ذخیره سازی و به کارگیری دانش می توانند به طور مستقیم ظرفیت سازمان برای سازگاری و تاب آوری در برابر تغییرات محیطی را ارتقا دهند. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که دانش آفرینی سازمانی با تقویت سرمایه فکری و ایجاد جریان مستمر نوآوری، موجب افزایش توان سازگاری سازمان با محیط می شود. وقتی سازمان در فرایندهای مختلف خود از ظرفیت تولید و به کارگیری دانش برخوردار باشد، توان بیشتری برای شناسایی تهدیدها، کاهش ریسک ها و طراحی راهکارهای نوین خواهد داشت. چنین فرآیندی تاب آوری سازمانی را تقویت کرده و کارکنان را قادر می سازد که حتی در شرایط بحرانی نیز عملکرد مطلوبی داشته باشند.

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین دانش آفرینی سازمانی و مولفه های آن با شادکامی در محیط کار معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی نشان داد که، بیرونی سازی، ترکیب، درونی سازی، اجتماعی سازی و دانش آفرینی سازمانی با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در محیط کار معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین دانش آفرینی سازمانی و مولفه های آن با شادکامی در محیط کار معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های ما با نتایج پژوهش های همتی و رستمی (۱۴۰۲)، نصیری و همکاران (۱۴۰۳) و اکاکانت و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد (۱۰، ۱۳، ۱۴). این مطالعات نشان داده اند که ایجاد محیطی مبتنی بر نوآوری و دانش آفرینی می تواند سطح رضایت و شادکامی کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه آنان را به سمت عملکرد مطلوب تر سوق دهد.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که فرایند دانش آفرینی سازمانی به کارکنان احساس مشارکت فعال در تصمیم گیری ها و نوآوری ها می دهد و این امر به افزایش رضایت درونی و هیجان مثبت آنان در محیط کار منجر می شود. کارکنان زمانی شاد هستند که احساس کنند ایده ها و خلاقیت های شان در سازمان ارزشمند است و به رشد آن کمک می کند. چنین فضایی باعث افزایش انرژی مثبت، کاهش استرس و ارتقای کیفیت

5. Bagheri Tochaie M, Habibi Kalibar R, Yarmohammadzadeh P. The effectiveness of interactive thinking pattern training on tacit knowledge and knowledge creation of elementary school teachers. *Research in Curriculum Planning (Knowledge and Research in Educational Sciences-Curriculum Planning)*. 2020;17:108-120. [In Persian]
6. Matlabinejad A, Parimi R, Parsafar M. Identification of factors affecting teachers' happiness and their impact on the learning and academic motivation of secondary school students. *Teacher Professional Development* 2022;7:73-86. [In Persian]
7. Benevene P, De Stasio S, Fiorilli C, Buonomo I, Ragni B, Briegas JJM, et al. Effect of teachers' happiness on teachers' health: the mediating role of happiness at work. *Front Psychol* 2019;10:2449.
8. Ho-Thi TH, Nguyen-Thi HP, Nguyen-Thi PT, Le MD. Happiness at work among high school teachers: a cross-sectional study. *Multidiscip Rev* 2025;8:2025209.
9. Ghasemzadeh S, Naghsh Z, Afzali L. Teachers' job motivation, teachers' happiness and organizational climate: application of multilevel modeling of teacher and school. *Career and Organizational Counseling* 2019;11:83-98. [In Persian]
10. Mahmoudzadeh E, Keshtkar Heranki M, Nouri J, Moomivand H. Investigating the relationship between knowledge management and organizational resilience (a case study of a research organization). *Industrial Technology Development* 2022;20:17-28. [In Persian]
11. Aslani Afrashteh A, Dehdashti Shahrokh Z. The effect of creative climate and customer knowledge management on organizational resilience in exporting companies. *Scientific-Research Journal of International Business Management* 2019;2:65-93. [In Persian]
12. Alharthy A, Sohaib O, Hawryszkiewicz I. The impact of knowledge creation on organizational resilience towards organizational performance. In: Andersson B, Johansson B, Carlsson S, Barry C, Lang M, Linger H, Schneider C, editors. *Designing Digitalization: ISD2018 Proceedings*. Lund, Sweden: Lund University; 2018.
13. Hemmati A, Rostami Eigdar F. Investigating the relationship between happiness in the workplace and its effects on employee productivity. In: *Proceedings of the 8th National Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology of Iran*; 2023; Tehran, Iran. [In Persian]
14. Akçakanat T, Uzunbacak HH, Köse S. Social and organizational support as determinants of psychological resilience and happiness of academicians. *J Bus Res* 2018;10:173-193.

با فشارها و چالش‌های محیطی دارند و همین امر تاب‌آوری سازمانی را ارتقا می‌دهد. در واقع، شادکامی در محیط کار همانند یک پل ارتباطی عمل می‌کند که از یک سو از دانش‌آفرینی سازمانی تغذیه می‌کند و از سوی دیگر آن را به تاب‌آوری سازمانی پیوند می‌دهد. چنین مکانیزمی نه تنها مقاومت سازمان را در برابر بحران‌ها افزایش می‌دهد، بلکه باعث پایداری و ماندگاری توانمندی‌های سازمانی در بلندمدت می‌گردد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان ممسنی برنامه‌های هدفمندی برای ارتقای شادکامی معلمان طراحی کنند؛ زیرا یافته‌ها نشان می‌دهد که شادکامی نقش میانجی بین دانش‌آفرینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی دارد. برای این منظور، می‌توان کارگاه‌های «یادگیری مشارکتی»، «گردهمایی‌های هم‌اندیشی خلاق» و «برنامه‌های رفاهی و نشاط‌آور» ویژه معلمان ترتیب داد تا همزمان زمینه خلق ایده‌های جدید در محیط کار و افزایش تاب‌آوری فراهم شود. همچنین، مدیران مدارس باید با ایجاد فضای روانی امن، امکان بیان آزادانه ایده‌ها و تجربه‌ها را برای معلمان مهیا سازند تا هم احساس ارزشمندی بیشتری داشته باشند و هم در برابر فشارهای شغلی مقاوم‌تر شوند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

1. Nasiri F, Heydari N, Ghanbari S. The role of smart leadership in organizational resilience with the mediation of organizational knowledge creation (a case study of upper secondary school teachers in Chaharmahal and Bakhtiari Province). *A New Approach in Educational Management* 2024;15. [In Persian]
2. Polat DD, İskender M. Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *Int J Psychol Educ Stud* 2018;5:1-13.
3. Salehi Z, Rahimi H. The mediating role of organizational resilience in the relationship between servant leadership style and social capital development (a case study of teachers in Delijan County). *Management and Human Resources and Support Development* 2021;16:109-130. [In Persian]
4. Bag S, Gupta S, Kumar A, Sivarajah U. An integrated artificial intelligence framework for knowledge creation and B2B marketing rational decision making for improving firm performance. *Ind Mark Manag* 2021;92:178.