

رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول آفرین با نقش میانجی تاب آوری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری)

مریم تقوایی یزدی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول آفرین با نقش میانجی تاب آوری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۹۹ نفر بوده، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (بر حسب جنسیت) ۱۶۹ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۹۸)، رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) بود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (رفتار نوآورانه برابر ۰/۹۳، رهبری تحول آفرین برابر ۰/۹۵ و تاب آوری برابر ۰/۸۹) محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار Spss و Lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول آفرین با نقش میانجی تاب آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین رفتار نوآورانه توان پیش‌بینی تاب آوری سازمانی و رهبری تحول آفرین را دارد.

کلیدواژه‌ها: رفتار نوآورانه، مدیران، تاب آوری سازمانی، رهبری تحول آفرین

مقدمه

در شرایط امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی جهانی مواجهند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور می‌کند که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدیدی را جایگزین کنند، به گونه‌ای که سازمان‌هایی که دارای ثبات کاری نیستند برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند از نوعی ثبات نسبی برخوردار می‌شوند. بیشتر این سازمان‌ها از مهارت‌های مدیریت تغییر، بهره می‌گیرند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند. در چنین اوضاعی نقش رهبران تحول‌آفرین پر رنگ‌تر خواهد شد (تابلی، تیرگر، مظفری، مرتضوی و مهرابی‌فر، ۱۳۹۱).

رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای تغییرات بلندمدت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین، ماهیتاً گرایش به تغییر و رفتار کارآفرینانه در سازمان دارند و این رهبران به شدت دنبال نوآوری در سازمان خود هستند (منطقی، اسکندرپور، دستیاری و نظری، ۱۳۹۵). نظریه رهبری تحول‌آفرین، به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آن‌ها که به طور گسترده متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج هستند، به وجود آمد (داکت و مک‌فارلن، ۲۰۱۵). رهبران تحول‌آفرین می‌توانند بر ادراکات و رفتار پیروان تأثیرگذار باشند (سلم و کترا، ۲۰۱۵).

نفوذ آرمانی در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاربزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است. انگیزش الهام بخش رهبر، کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش‌بین هستند (هاشمی، ۱۳۹۶). ترغیب ذهنی رهبر به صورت ذهنی، کارکنان را بر می‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فرضیات بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آن‌ها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند. ملاحظات فردی رهبر نیازهای احساسی زیر دستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم

1. Duckett & Marfalane

2. Salem & Kattara

دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۹۳).

نوسایر و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه توسط مدیران دولتی در اردن رابطه معنی‌دار و مثبتی برقرار است. هم‌چنین میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و گرایش به رفتار نوآورانه در یک شرکت بیمه‌ای پرداختند. نتایج آزمون همبستگی این تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار با رهبری تحول‌آفرین، رفتار نوآورانه مدیران است. امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری به عنوان یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات شرکت‌ها محسوب می‌شود. سازمان‌ها برای بقا، نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع، هم‌چون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از سقوط و زوال نجات می‌دهد. امروزه تحولات، اساسی و بنیادی است و سازمان‌هایی می‌توانند خود را با این شرایط تطبیق دهند و در گود رقابت باقی بمانند که مدیران و رهبرانی کارآمد، تغییرگرا و یا چشم‌اندازی بلندمدت داشته باشند. نوآوری نقشی مهم در محیط بازرگانی امروزی دارد. و در طول سالیان اخیر، همواره نوآوری مورد توجه محققان قرار گرفته است. در محیط اقتصادی آشفته، نوآوری استراتژی کسب فرصت‌های جدید و حفاظت از دانش و اطلاعات است. نوآوری نقشی کلیدی در عرصه‌ی محصولات و خدمات منحصر به فرد از طریق ایجاد ارزش افزوده دارد. با این حال، نوآوری گران قیمت و مخاطره‌آمیز است، زیرا همراه با نتایج مثبت بر عملکرد شرکت، گاهی ممکن است نتایج منفی در پی داشته باشد، از قبیل تغییرات سریع، افزایش هزینه‌ها، نارضایتی کارمند و تغییرات ناگهانی (منطقی، اسکندرپور، دستیاری و نظری، ۱۳۹۵). تحقیقات نشان داده است سازمان‌ها سرمایه‌ی اجتماعی قوی، به دسترسی سریع به مجموعه‌ی متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه قادر خواهند بود. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان موفق‌ترین شرکت‌ها آنهایی هستند که این دارایی را به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن به کار گیرند (تورکینا، تی و تایی، ۲۰۱۳).

بنابر پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه مدیران به این معناست که رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآورانه با نقش

1. Nusair

2. Turkina., Thi & Thai

میانجی تاب‌آوری تأثیرگذار بوده است. همچنین تاب‌آوری بر رفتار نوآورانه رابطه مستقیم نداشته است و میانجی تاب‌آوری نتوانسته است نقش تسهیل‌گری را بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه ایفا کند.

جامعه و سازمان‌ها در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. این محیط علی‌رغم اینکه می‌تواند فرصت‌های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم کند، می‌تواند تهدیدات و چالش‌های مهمی را نیز ایجاد کند. انواع رویدادها مانند خطرات طبیعی، ناآرامی‌های سیاسی، بی‌ثباتی اقتصادی و خطاهای انسانی می‌توانند به شدت به عملکرد سازمانی تهدید جدی وارد کند. برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب نیاز به توسعه تاب‌آوری در سیستم‌های سازمانی و زیربنایی برجسته می‌شود. تاب‌آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (برنارد باهرا و تسینوپولاس، ۲۰۱۸).

با این وصف، یکی از متغیرهایی که با نوآوری سازمانی مدیران و رهبری تحول‌آفرین رابطه دارد تاب‌آوری سازمانی است، تاب‌آوری در برابر بحران‌ها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در مدیریت بحران در سال‌های اخیر بوده است. این مفهوم به طرز گسترده‌ای در مورد جوامع تاب‌آور بکار گرفته شده است. محققان تلاش کرده‌اند تا ویژگی‌های جوامع تاب‌آور را شناسایی و راهبردهای ایجاد این جوامع را معرفی نمایند. در همین راستا اخیراً توجه نسبتاً زیادی به سازمان‌های تاب‌آور در برابر بحران‌ها به عنوان یکی از اجزای مهم تاب‌آوری اجتماعی صورت گرفته است. سازمان‌های عمومی و خصوصی باید تلاش نمایند تا خودشان را در برابر بحران‌ها تاب‌آور نمایند. سازمان‌های تاب‌آور سازمان‌هایی هستند که به دلیل آمادگی و برنامه‌ریزی و انعطاف‌پذیری بالایی که در خود ایجاد می‌نمایند، می‌توانند بحران‌ها را با هزینه‌های کم پشت سر بگذارند (استادی‌ایرج و سلیمان-پورعمران، ۱۳۹۶).

تاب‌آوری سازمانی به معنای میزان توانایی سازمان در مواجهه با تغییرات از طریق بازآفرینی مداوم عملیات کسب‌وکار برای جلوگیری از فرسایش و عدم استفاده مناسب از آن است (دهدشتی‌شاهرخ و اصلانی‌افراشته، ۱۳۹۸). تاب‌آوری سازمان به عنوان نوعی رفتار سازمانی موجب تغییر مسیر سازمان

به‌سوی استفاده از فرصت‌ها و اقدامات نوآور به‌منظور پاسخ به بحران‌ها و چالش‌های محیطی با نتیجه بهبود و انسجام عملکرد است (منوچهری‌راد، زندحسامی و داوری، ۱۳۹۶). اوکووا، نواچ و آنیانو^۱ (۲۰۱۶)، استفاده مناسب از سرمایه انسانی مانند مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه کارکنان می‌تواند دستیابی به چابکی سازمانی و ظرفیت انطباق سازمانی را در شرکت افزایش دهد و در نتیجه سازمان‌ها تاب‌آور شوند.

حسینی و جعفری‌بازیار (۱۳۹۸) با پژوهشی با عنوان تاب‌آوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان شهرک‌های صنعتی نشان دادند که فعالیت‌های مدیریت استعداد بر درک استعدادها از تحقق انتظارات نانوشته از سوی سازمان تاثیر گذاشته و موجب تحقق قرارداد روان‌شناختی آن‌ها می‌شود، تحقق قرارداد روان‌شناختی بر نگرش و تمایل استعدادها برای تسهیم دانش تاثیر مثبت دارد و تسهیم دانش استعدادها با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد.

استادی‌ایرج و سلیمان‌پور‌عمران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار نشان دادند که بین متغیر مستقل تاب‌آوری با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار با اطمینان ۹۵٪ رابطه وجود دارد. همچنین نتایج موید این بود که بار کلی تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی ۰/۹۴ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی است. مقدار آماره آزمون نیز ۱۰/۴۷ به دست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است؛ بنابراین بین تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی ارتباط معناداری وجود دارد.

حسینی‌سیاهدشتی (۱۳۹۶) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان نشان داد که هر دو متغیر تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان صنایع چوب و کاغذ استان مازندران رابطه دارند. همچنین بین تاب‌آوری سازمانی با رهبری تحول‌آفرین نیز رابطه مستقیم وجود دارد. متغیرهای تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین قادر به پیش‌بینی رفتار نوآورانه مدیر می‌باشند که در این بین متغیر رهبری تحول‌آفرین با توجه به بزرگ‌تر بودن مقدار Beta سهم بیشتری در پیش‌بینی رفتار نوآورانه مدیر دارد.

منطقی، اسکندرپور، دستیاری و نظری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان نقش سرمایه‌ی اجتماعی در عملکرد نوآورانه‌ی کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی انجام دادند. نتایج نشان داد که

¹. Okuwa, Nwuche & Anyanwu

سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. هم-چنین، دو متغیر تاب‌آوری و توانمندسازی بر عملکرد نوآورانه تاثیر مستقیم و معنادار می‌گذارد. برنارد، باهرا و تسینوپولاس (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربی تاب‌آوری سازمانی در شروع اختلال و عواملی پیکربندی نشان دادند که ماتریس تنظیمات تاب‌آوری را ایجاد می‌کند که باعث ایجاد چهار نوع مجزا از تنظیمات سازمانی می‌شود که عبارتند از: پردازش مبتنی بر، منابع، با ریسک بالا و مقاومت در کانون.

منیپر، نواج و آنیانو (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت استعداد بر تاب‌آوری سازمان نشان دادند که بررسی‌های خود در شرکت‌های فعال تولیدی دریافتند که مدیریت استعداد تاثیر قابل توجهی در تاب‌آوری سازمان دارد. بدین منظور شرکت‌ها باید قادر به جستجوی افراد با استعداد در میان کارکنان خود و حفظ آن‌ها باشند.

اوکووا و نواج و آنیانو (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان توسعه سرمایه انسانی و تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های تولیدی نشان دادند که مدیریت عملکرد و آموزش بر چابکی و ظرفیت تطبیقی سازمانی در شرکت‌های تولیدی تاثیر دارد. هم‌چنین توسعه سرمایه انسانی تاثیر معنی‌داری در تاب‌آوری سازمانی دارد.

کریشنام (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رهبری تحول‌آفرین و خروجی‌های شخصی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی؛ با انجام تست سوبل نشان داد که دریافت که توانمندسازی، نقش تسهیل‌کنندگی میان رهبری تحول‌آفرین و پیامدهای شخصی ایجاد نمود.

با توجه به اهمیت رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در نهادهای آموزشی بخصوص دانشگاه‌ها که توسعه آموزش هر کشوری است، لزوم توجه به رفتار نوآورانه مدیران، رهبری تحول‌آفرین و تاب‌آوری سازمانی در جهت دستیابی به آن، دارای اهمیت زیادی می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به مطالب بالا خلاء علمی که در مورد متغیرهای فوق بخصوص در دانشگاه‌ها وجود داشت و هم‌چنین با وجود این که رهبری تحول‌آفرین و تاب‌آوری سازمانی دانشگاه‌ها مباحث روز محیط‌های آموزشی کشور هستند محقق را بر آن داشت تا ضمن پر کردن خلا تحقیقات داخلی در این زمینه، چگونگی ارتباط بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول-

آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری را مورد بررسی قرار دهد.

از این رو، از آن‌جا که یک از کارگزار اصلی تعلیم و تربیت در هر جامعه‌ای دانشگاه می‌باشد و تحقق اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت با واسطه کارکنان دانشگاه صورت می‌گیرد، پژوهش حاضر در صدد است تا به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری رابطه وجود دارد؟ با توجه به اهداف پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اصلی: بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱: بین رفتار نوآورانه مدیران و ترغیب ذهنی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۲: بین رفتار نوآورانه مدیران و نفوذ آرمانی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۳: بین رفتار نوآورانه مدیران و انگیزش الهام‌بخش با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۴: بین رفتار نوآورانه مدیران و ملاحظه فردی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۵: رفتار نوآورانه توان پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین را دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و ماهیت توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در سال ۱۳۹۷ که تعداد آن‌ها ۲۹۹ نفر بوده است. با توجه به حجم جامعه، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (بر حسب جنسیت) ۱۶۹ نفر از کارکنان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری

محقق جهت ابزار پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده نمود.

پرسشنامه اول رفتار نوآورانه: این پرسشنامه برای اولین بار در سال ۱۹۸۸ توسط کانتر انتشار یافت. که شامل ۸ سوال و تک متغیره است. که بوسیله سرپرست هر قسمت و برای کارکنان، تکمیل می‌شود. این پرسشنامه با تاکید بر نگرش سرپرستان، میزان نوآوری سازمانی را در بین کارکنان بررسی می‌کند. و با توجه به نمره بدست آمده می‌توان تا حدودی از میزان نوآوری سازمانی کارکنان آگاهی یافت. که با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، متوسط = ۳، مخالف = ۲، کاملاً مخالف = ۱) اندازه‌گیری می‌شود. روایی با نظر تنی چند تن از متخصصان مربوطه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی در پژوهش نظری و همکاران و رضائیان بترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۳ گزارش گردید اما در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ صدم به دست آمد.

پرسشنامه دوم رهبری تحول آفرین: این پرسشنامه توسط باس و اولیو (۲۰۰۰) تدوین شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۲۰ گویه اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه ۴ خرده مقیاس ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی را سنجش می‌کند. در این مقیاس اندازه‌گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه‌ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه همیشه، ۵ امتیاز؛ بیشتر اوقات، ۴ امتیاز؛ اغلب اوقات، ۳ امتیاز؛ گاهی اوقات، ۲ امتیاز و به ندرت، ۱ امتیاز کسب می‌شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر پاسخگو بین ۲۰ تا ۱۰۰ قرار می‌گیرد. چنانچه در هر یک از ابعاد (خرده مقیاس‌ها) و کل سوالات پرسشنامه (رهبری تحول آفرین کل) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو در بازه ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. روایی این مقیاس با نظر تنی چند تن از متخصصان مربوطه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی در پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۴) و هاشمی (۱۳۹۶). بترتیب بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۰ و ۰/۸۹ گزارش شده است. اما در پژوهش حاضر ۰/۹۱ صدم به دست آمد.

پرسشنامه سوم تاب‌آوری سازمانی: این پرسشنامه توسط کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ حوزه تاب‌آوری تدوین شد. بررسی ویژگی‌های روان سنجی این

مقیاس در شش گروه، جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران استرس پس از سانحه انجام شده است. تهیه‌کنندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسشنامه به خوبی قادر به تفکیک افراد تاب‌آور از غیرتاب‌آور در گروه‌های بالینی و غیربالینی بوده و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد. پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون ۲۵ عبارت دارد که تک متغیره است و در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست، نادرست، نظری ندارم، درست و همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. روایی با نظر تنی چند تن از متخصصان مربوطه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی در پژوهش رئوفی (۱۳۹۱) و منوچهری‌راد و همکاران (۱۳۹۶) بترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ۰/۹۴ گزارش شد. اما در پژوهش حاضر ۰/۹۳ صدم به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق برنامه نرم-افزاری SPSS و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است بیشترین فراوانی مربوط به لیسانس با (۴۵٫۶ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کمتر از لیسانس (۳٫۶ درصد) می‌باشد. ۷۵٫۷ درصد از شرکت‌کننده مرد و ۲۴٫۳ درصد نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه کار ۱۲-۶ سال می‌باشد که ۳۹٫۱ درصد از کل می‌باشد.

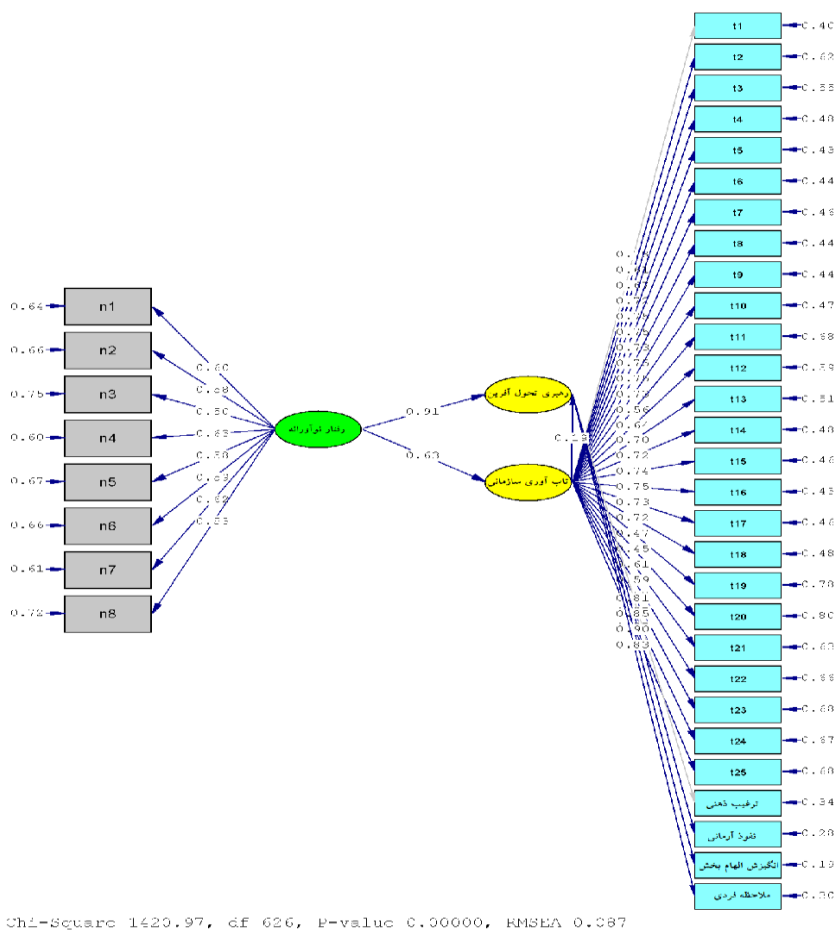
نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که در جدول ۲ قابل مشاهده است، نتایج نشان داده است که سطح معناداری رفتار نوآورانه، تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین بیش‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده و طبق فرضیات آزمون کولموگروف

فقط توزیع داده‌های رفتار نوآورانه، تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول آفرین از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند.

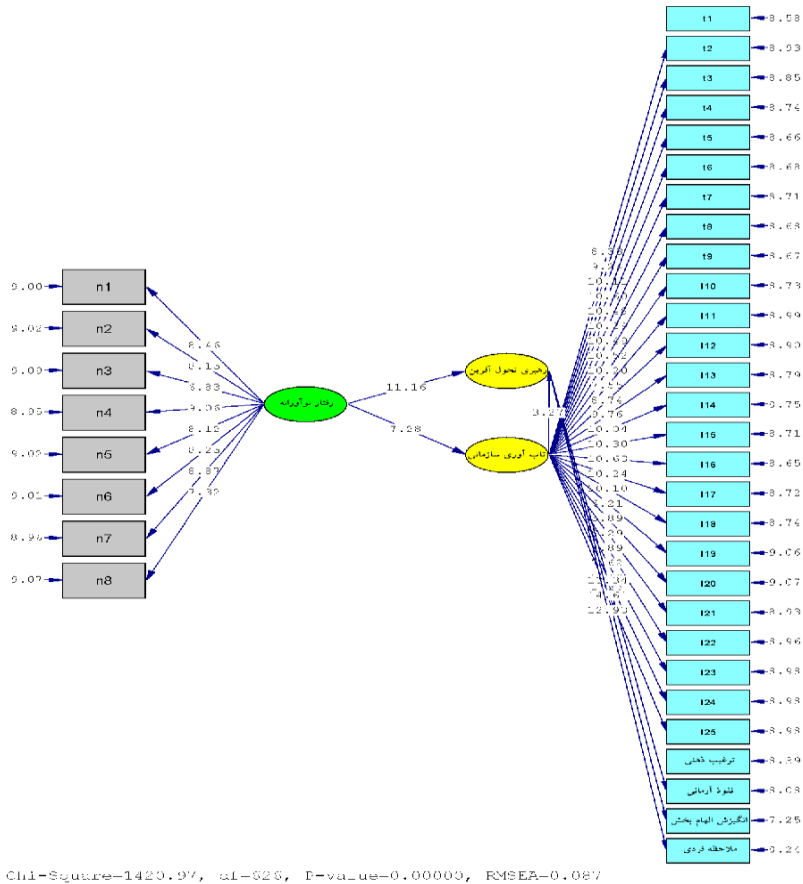
آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.



شکل ۱: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد

شکل ۱ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. مقدار بدست آمده برای هر یک از مولفه‌های رهبری تحول آفرین و تاب آوری سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۶۳ می‌باشند که این مقدار در مولفه‌های رهبری تحول آفرین و تاب آوری سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد و بیانگر این مطلب است که مدل معادلات ساختاری مولفه‌های مورد نظر را در حالت تخمین استاندارد تبیین می‌کند.



شکل ۲: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌دار

شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت معنی داری (سطح معنی‌داری) نشان می‌دهد. مقدار بدست آمده برای هر یک از مولفه‌های رهبری تحول آفرین، تاب آوری سازمانی به ترتیب برابر

۱۱/۱۶ و ۷/۲۸ می‌باشند که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و بیانگر این مطلب است که مدل معادلات ساختاری مولفه‌های مورد نظر را در حالت معنی‌داری (سطح معنی‌داری) تبیین می‌کند.

فرضیه اصلی: بین رفتار نوآوران مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

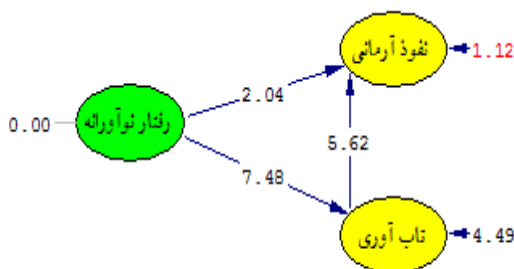
جدول ۱: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	ریشه میانگین	خی دو/
برازندگی فزاینده	نرم‌نشده برازندگی	برازندگی تطبیقی	نیکویی برازش	مجزورات خطای برآورد	درجه آزادی
۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۰۸۷	۲/۲۸

بر اساس شکل ۲ همان‌طور که قابل مشاهده است مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر مستقیم ۱۱/۶ بدست آمده و مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر غیرمستقیم از مجموع اعداد ۷/۲۸ و ۳/۲۷ برابر ۱۰/۵۵ می‌باشد. در نتیجه می‌توان اذعان نمود که فرضیه H_1 تایید می‌شود پس تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین نوآوران مدیران و رهبری تحول‌آفرین نقش میانجی دارد.

جدول ۱ شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی را نشان می‌دهد. شاخص X^2 بیانگر توزیع خی دو بوده و مقدار آن در نمودارها برابر ۱۴۲۰/۹۷ می‌باشد و df درجه آزادی آن که ۶۲۶ می‌باشد. شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ برابر ۲/۲۸ شده که کمتر از سه می‌باشد. شاخص ریشه میانگین مجزورات خطای برآورد، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر ۰/۰۸۷ می‌باشد که این مقدار از ۰,۱ کمتر است. همچنین شاخص‌های برازندگی فزاینده، نرم‌نشده برازندگی، برازندگی تطبیقی، نیکویی برازش و مجذور پس‌ماندها که مقادیر آن کمتر از ۱ می‌باشد.

فرضیه ۱: بین رفتار نوآوران مدیران و ترغیب ذهنی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.



Chi-Square=1293.78, df=662, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

شکل ۴: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه در حالت معنی‌داری

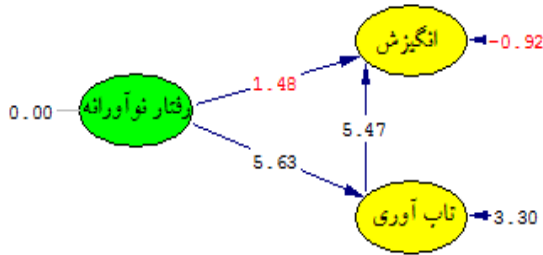
بر اساس شکل ۴ همان‌طور که قابل مشاهده است مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر مستقیم ۲,۰۴ بدست آمده و مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر غیرمستقیم از مجموع اعداد ۷/۴۴ و ۶/۰۰ برابر ۱۳/۴۴، که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه می‌توان اذعان نمود که فرضیه H1 تایید می‌شود پس بین رفتار نوآورانه مدیران و نفوذ آرمانی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین RMSEA=0.075 که کمتر از یک می‌باشد یعنی مدل از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۳: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

شاخص	شاخص نرم‌نشده	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	مجدور پس‌ماندها	ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد	خی‌دو / درجه آزادی
۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۷۲	۰/۱۹	۰/۰۷۶	۱/۶۵۶

جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی را نشان می‌دهد. شاخص X^2 بیانگر توزیع خی‌دو بوده و مقدار آن در نمودارها برابر ۱۱۶۸/۵۴ می‌باشد و df درجه آزادی آن که ۵۹۱ می‌باشد. شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ برابر ۱/۹۷۷ شده که کمتر از سه می‌باشد. شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر ۰/۰۷۶ می‌باشد که این مقدار از ۰/۱ کمتر است. همچنین شاخص‌های برازندگی فزاینده، شاخص نرم‌نشده برازندگی، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش و مجدور پس‌ماندها که مقادیر آن کمتر از ۱ می‌باشد.

فرضیه ۳: بین رفتار نوآورانه مدیران و انگیزش الهام بخش با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی معنی‌دار وجود دارد.



Chi-Square=1769.48, df=662, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

شکل ۵: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه در حالت معنی‌داری

بر اساس شکل (۵) همان‌طور که قابل مشاهده است مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر مستقیم ۱/۴۸ بدست آمده که از ۱/۹۶ کوچک‌تر می‌باشد و مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر غیرمستقیم از مجموع اعداد ۵/۶۳ و ۵/۴۷ برابر ۱۱/۱، که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه می‌توان اذعان نمود که فرضیه H1 تایید می‌شود پس بین رفتار نوآورانه مدیران و انگیزش الهام بخش با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین RMSEA=0.098 که کم‌تر از یک می‌باشد یعنی مدل از برازش خوبی برخوردار است.

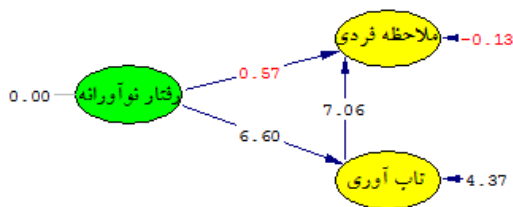
جدول ۴: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص
برازندگی فزاینده	نرم‌نشده برازندگی	برازندگی تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	مجدور پس‌ماندها	ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد	خی‌دو / درجه آزادی
۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۶۵	۰/۱۶	۰/۰۹۸	۲/۶۲۸

جدول ۴ شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی را نشان می‌دهد. شاخص X^2 بیانگر توزیع خی‌دو بوده و مقدار آن در نمودارها برابر ۱۷۴۰/۱۹ اشد و df درجه آزادی آن که ۶۶۲ می‌باشد. شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ برابر ۲/۶۲۸ شده که کمتر از سه می‌باشد. شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر ۰/۰۹۸ می‌باشد که این مقدار از ۰/۱ کمتر است. همچنین شاخص‌های برازندگی فزاینده، شاخص نرم‌نشده برازندگی، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش و مجدور پس‌ماندها که مقادیر آن کمتر از ۱ می‌باشد.

فرضیه ۴: بین رفتار نوآورانه مدیران و ملاحظه فردی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی

معنی‌دار وجود دارد.



Chi-Square=1662.39, df=662, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

شکل ۶: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه در حالت معنی‌داری

بر اساس شکل ۶ همان‌طور که قابل مشاهده است مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر مستقیم ۰/۵۷ بدست آمده که از ۱/۹۶ کوچک‌تر می‌باشد و مقدار عدد معناداری بر اساس رابطه یا اثر غیرمستقیم از مجموع اعداد ۶/۶۰ و ۷/۰۶ برابر ۱۳/۶۶، که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد. در نتیجه می‌توان اذعان نمود که فرضیه H1 تایید می‌شود پس بین رفتار نوآورانه مدیران و ملاحظه فردی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین RMSEA=0.095 که کمتر از یک می‌باشد یعنی مدل از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

شاخص	شاخص نرم‌نشده برازندگی	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	مجدور پس‌ماندها	ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد	خی‌دو / درجه آزادی
۰/۱۸۶	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۶۵	۰/۱۸	۰/۰۹۷	۱/۶۵۶

جدول ۵ شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی را نشان می‌دهد. شاخص X^2 بیانگر توزیع خی‌دو بوده و مقدار آن در نمودارها برابر ۱۷۰۳/۲۹ می‌باشد و df درجه آزادی آن که ۶۶۲ می‌باشد. شاخص $\frac{X^2}{df}$ برابر ۲/۵۷۳ شده که کمتر از سه می‌باشد. شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر ۰/۰۹۷ می‌باشد که این مقدار از ۰/۱ کمتر است. همچنین شاخص‌های برازندگی فزاینده، شاخص نرم‌نشده برازندگی، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نیکویی برازش و مجدور پس‌ماندها که مقادیر آن کمتر از ۱ می‌باشد.

فرضیه ۵: رفتار نوآورانه توان پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول آفرین را دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود. متغیرهای مستقل یا پیش‌بین، رهبری تحول آفرین و تاب‌آوری سازمانی هستند و متغیر وابسته، رفتار نوآورانه می‌باشد.

جدول ۶: پیش‌بینی رهبری تحول آفرین و تاب آوری سازمانی با رفتار نوآورانه

ضریب همبستگی چندگانه			
آماره دوربین-واتسن	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۹/۷۹۲	۰/۹۷۰	۰/۹۷۰	۰/۹۸۵*

جدول ۶ نشان می‌دهد که حدود ۹۷ درصد متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می‌شود.

جدول ۷: ضرائب رگرسیون

سطح معنی‌داری	آماره تی- استیودنت	ضرائب رگرسیونی	ضرائب رگرسیونی	مقدار ثابت
		استاندارد شده	استاندارد نشده	
		Beta	B	
۰/۵۵۶	۰/۵۹۰		۱/۰۷۰	
۰/۰۰۰	۲۲/۴۶۵	۰/۵۸۶	۲/۲۲	تاب آوری سازمانی
۰/۰۰۰	۱۶/۶۳۴	۰/۴۳۴	۱/۸۱۶	رهبری تحول آفرین

مهم‌ترین جدول رگرسیون جدول ۷ است. با توجه به سطح معنی‌داری و مثبت بودن ضرایب،

هر دو متغیر پیش‌بین با تاثیر مثبت در معادله رگرسیون هستند.

$$۱/۰۷۰ + (تاب آوری سازمانی) ۲/۲۲ + (رهبری تحول آفرین) ۱/۸۱۶ = \text{رفتار نوآورانه}$$

مقادیر ۰/۵۸۶ و ۰/۴۳۴ نشان می‌دهند که اگر متغیر تاب آوری یک واحد تغییر کند، متغیر رفتار

نوآورانه ۰/۵۸۶ واحد تغییر می‌کند و اگر متغیر رهبری تحول آفرین یک واحد تغییر کند، متغیر رفتار

نوآورانه ۰/۴۳۴ واحد تغییر می‌کند. بنابراین می‌توان از جدول فوق چنین استنباط کرد که هر دو

متغیر مستقل تاثیر معنی‌دار و مثبتی بر پیش‌بینی متغیر وابسته دارند ولی تاثیر تاب آوری سازمانی

اندکی بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، به دلیل رقابت شدید بین سازمان‌ها و شرکت‌ها، رفتارهای نوآورانه، تاب آوری سازمانی و

رهبری تحول آفرین یکی از مباحث مهم به شمار می‌آید که برای رسیدن به نوآوری، بایستی

زیرساخت‌های آن فراهم شود. در این پژوهش رهبری تحول آفرین، تاب آوری به‌عنوان زیرساخت

رفتارهای نوآورانه بیان شده است. شاید علت انتخاب این متغیرها به‌خاطر شایستگی رهبران توانمند و

کارکنان دانشی بوده است. در این تحقیق، همان‌طور که بیشتر اشاره شد، به بررسی ۵ فرضیه

پرداختیم. نتایج حاصل از فرضیه‌ها در ادامه تشریح می‌شود.

در بررسی فرضیه اصلی، داده‌ها نشان داد بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج پژوهش حسینی سیاهدستی (۱۳۹۶) است، او در پژوهش خود بیان کرد بین متغیرهای تاب‌آوری و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد، هم‌چنین بین تاب‌آوری سازمانی با رهبری تحول‌آفرین نیز رابطه مستقیم وجود دارد، که با یافته‌های حسینی و جعفری‌بازیار (۱۳۹۸) مطابقت دارد، چرا که آن‌ها نشان دادند تسهیم دانش استعدادها با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد، همین‌طور منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد، و همین‌طور کریشنام (۲۰۱۵) با توجه به نقش میانجی دریافت که توانمندسازی، نقش تسهیل‌کنندگی میان رهبری تحول‌آفرین و پیامدهای شخصی ایجاد نمود، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که مدیران با رفتار نوآورانه و رهبری تحول‌آفرین می‌تواند باعث کاهش تاب‌آوری در کارکنان شده و یا ظرفیت تاب‌آوری را در آنان افزایش دهند.

در بررسی فرضیه ۱، داده‌ها نشان داد بین رفتار نوآورانه مدیران و ترغیب ذهنی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج پژوهش استادی‌ایرج و سلیمان‌پور عمران (۱۳۹۶) است، آن‌ها در پژوهش خود بیان کردند بین متغیر مستقل تاب‌آوری با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار با اطمینان ۹۵٪ رابطه وجود دارد، و در پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد، آن‌ها نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد، همین‌طور در پژوهش منیپرو همکاران (۲۰۱۶) بین تاب‌آوری سازمان و مدیریت استعداد بر تاثیر قابل توجهی وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که در جامعه هدف، صرفاً افراد با تاب‌آوری بالا می‌توانند رفتار نوآورانه داشته باشند برای داشتن رفتار نوآورانه بایستی مدیران ارشد سازمان به دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه نیز توجه نمایند. هم‌چنین افراد تاب‌آور با داشتن ظرفیت بالا، در قیاس با افرادی که تاب‌آوری پایینی دارند از احساس تأثیرگذاری و حس اعتماد به‌نفس بالاتری برخوردار هستند. به همین سبب افراد با ظرفیت تاب‌آوری بالا، افراد توانمندی می‌باشند.

در بررسی فرضیه ۲، داده‌ها نشان داد بین رفتار نوآورانه مدیران و نفوذ آرمانی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج پژوهش حسینی

سیاهدشتی (۱۳۹۶) است، او در پژوهش خود بیان کرد بین متغیرهای تاب‌آوری و رهبری تحول-آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد، همچنین بین تاب‌آوری سازمانی با رهبری تحول‌آفرین نیز رابطه مستقیم وجود دارد، همچنین با یافته‌های گزارش شده منطقی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد، آن‌ها نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد، همین‌طور کریشنام (۲۰۱۵) با توجه به نقش میانجی دریافت که توانمندسازی، نقش تسهیل‌کنندگی میان رهبری تحول‌آفرین و پیامدهای شخصی ایجاد نمود، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند از طریق توانمندساختن افراد، موجبات رفتار نوآورانه را در سازمان مذکور فراهم آورند. به عبارتی رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با افزایش ظرفیت تاب‌آوری در پیروان، موجبات رفتار نوآورانه آن‌ها را فراهم نمایند.

در بررسی فرضیه ۳، داده‌ها نشان داد بین رفتار نوآورانه مدیران و انگیزش الهام‌بخش با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج حسینی و جعفری بازیار (۱۳۹۸) است، آن‌ها در پژوهش خود بیان کردند تسهیم دانش استعدادها با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد، همچنین با یافته‌های گزارش شده منطقی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد، آن‌ها نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد، و همین‌طور منیپرو همکاران (۲۰۱۶) که معتقد بود بین مدیریت استعداد و تاب‌آوری سازمانی تاثیر قابل توجهی وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که تاب‌آوری می‌تواند شرط لازم برای داشتن رفتار نوآورانه باشد ولی شرط کافی نیست و برای داشتن رفتار نوآورانه مدیران سازمان به انگیزش الهام‌بخش بر رفتار نوآورانه نیز توجه نمایند.

در بررسی فرضیه ۴، داده‌ها نشان داد بین رفتار نوآورانه مدیران و ملاحظه فردی با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج حسینی سیاهدشتی (۱۳۹۶) است، او در پژوهش خود بیان کرد بین متغیرهای تاب‌آوری و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد، همچنین با یافته‌های گزارش شده منطقی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد، آن‌ها نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد، همین‌طور کریشنام (۲۰۱۵) با توجه به نقش میانجی دریافت که توانمندسازی، نقش تسهیل‌کنندگی میان رهبری تحول‌آفرین و پیامدهای شخصی ایجاد نمود، همسو

می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که رفتار نوآورانه مدیران می‌توانند با افزایش ظرفیت تاب‌آوری سازمانی در کارکنان، موجبات ملاحظه فردی آن‌ها را فراهم نمایند.

در بررسی فرضیه ۵، داده‌ها نشان داد رفتار نوآورانه توان پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین را دارد. لذا این‌گونه استنباط می‌شود که به دلیل اینکه متغیر رفتار نوآورانه پژوهشی توان پیش‌بینی را در تأثیرگذاری رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین ایفا می‌کند بنابراین این نتیجه سازگار با نتایج حسینی و جعفری بازیار (۱۳۹۸) است، آن‌ها در پژوهش خود بیان کردند تسهیم دانش استعدادها با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد، همچنین با یافته‌های گزارش شده حسینی سیاهدشتی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد، آن‌ها نشان دادند بین متغیرهای تاب‌آوری و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان رابطه وجود دارد، و منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، توانمندسازی و عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره داشت که رفتار نوآورانه، توان پیش‌بینی با تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین نشان داد که می‌تواند از طریق رفتار نوآورانه بر آن تأثیرگذار باشد. و می‌توان گفت رهبران تحول‌آفرین با تأثیرگذاری بر پیروان، موجب تاب‌آوری و بالارفتن تاب‌آوری کارکنان می‌شوند.

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با افزایش ظرفیت تاب‌آوری در پیروان، موجبات رفتار نوآورانه آن‌ها را فراهم نمایند. رهبران تحول‌آفرین هم-چون مربی برای پیروانشان عمل می‌کند؛ یعنی آن‌ها را به یادگیری، موفقیت و توسعه فردی تشویق می‌کند. بدین منظور که به‌عنوان یک الگو عمل می‌کند، چالش‌ها را ارائه می‌کند، احساسات را استخراج می‌کند و یک فضای اعتماد را پرورش می‌دهد. با توجه به توصیف رفتارهای نوآورانه مدیران، نتایج این پژوهش نشان داد که رفتارهای نوآورانه مدیران با ایجاد ظرفیت بالا در پیروان، جهت رویارویی با فشارها و تهدیدات داخلی و بیرونی، در جهت رهبری تحول‌آفرین که هدف پژوهش است گام بردارد. برای تحقق این امر، محقق پیشنهادهایی را در ذیل ارائه کرده است.

پیشنهادهای

- برای تحقق این امر، محقق پیشنهادهایی را در ذیل ارائه کرده است.
- دفتر مشاوره در سازمان برای کارکنان با طاقت و تاب‌آوری پایین در مواجهه با شرایط کاری سخت و استرس‌زا ایجاد شود.
 - سازوکارهایی در سازمان جهت بالابردن آستانه تحمل کارکنان و شناسایی و تقدیر از کارکنان با ظرفیت تاب‌آوری بالا طراحی گردد.
 - مشارکت دادن کارکنان در تدوین چشم‌انداز و دستورالعمل‌های کاری سازمان یاد شده در راستای عملکرد نوآورانه و ایده‌های خلاقانه همراه با آموزش لازم نظری و عملی موجبات سعه‌ی صدر کارکنان را در مواجهه با امور غیرمنتظره برای عبور از بحران تشویق کند.
 - مدیران باید پاسخ‌گو باشند، از سرزنش پرهیز کنند و برای کمک به رفع مشکلات کارکنان سازمان همکاری نمایند و راهکار بجویند.
 - خصوصیات رهبری کاریزماتیک در مدیران، جلب اطمینان و اعتماد کارکنان جهت نفوذ در ایده‌های کارکنان را دارا باشند.
 - تشویق کارکنان و ایجاد انگیزه در ذهن آنان تا باور کنند که قادرند بصورت الهام‌بخش نسبت به حل مسائل اقدام کنند.
 - تشخیص نیازهای کارکنان بصورت انفرادی و کمک در رفع آن‌ها که باعث پرورش دادن مهارت‌های مورد نیاز جهت رسیدن به اهداف می‌شود.

کتابخانه:

استادی ایرج، مرضیه و سلیمان پورعمران، محبوه (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت-پذیری و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۲۸، شماره ۱۰۸، صص: ۱۲۵-۱۰۳.

تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایتا...؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید و مهرابی‌فر، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱، صص: ۲۴-۱.

حسینی، ابوالحسن و جعفری‌بازیار، فاطمه (۱۳۹۸). تاب‌آوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان شهرکهای صنعتی آمل، بابل و بابلسر. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت، سال ۲۸، شماره ۱۹، صص: ۳۰-۹.

حسینی‌سیاهدشتی، سید جابر (۱۳۹۶). بررسی رابطه تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه مدیر از دیدگاه کارکنان صنایع چوب و کاغذ استان مازندران، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی، https://www.civilica.com/Paper-ACONF03-ACONF03_570.html

دهدشتی شاهرخ، زهره و اصلانی‌افراشته، امیر (۱۳۹۸). اثر جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های صادراتی صنایع غذایی استان تهران. مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، سال ۲، شماره ۲، صص: ۹۳-۶۵.

منطقی، منوچهر؛ اسکندریور، بهروز؛ دستیاری، اکرم و نظری یونس (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی بانک کشاورزی شهر تهران. فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲، صص: ۲۰۷-۱۸۹.

منوچهری‌راد، رضا؛ زندحسامی، حسام و داوری، علی (۱۳۹۶). درک سازمان‌های تاب‌آور ایرانی از ظرفیت و کیفیت نهادی محیط کسب‌وکار. نهمین کنفرانس بین‌المللی و سیزدهمین کنفرانس ملی مدیریت فناوری و نوآوری.

میرکمالی، سیدمحمد و چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. نشریه پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)، دوره ۲۶، شماره ۳، مسلسل ۱۰۳، صص: ۱۸۱-۱۵۵.

هاشمی، سیدحسین (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی، رشته مدیریت دولتی، گرایش تحول.

یعقوبی، نورمحمد؛ مقدمی، مجید و کیخا، عالمه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ۲، شماره ۴، صص: ۶۴-۹۶.

Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C (2018). Building organisational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.

Ducket, H. Macfarlane, E (2015). Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 309-317.

Krishnam, V, R (2015). Transformational leadership and personal outcomes: empowerment as mediator, *Leadership & Organization Development Journal*, vol7.

Okuwa, J. A., Nwuche, C. A., & Anyanwu, S. A. C (2016). Human Capital Development and Organizational Resilience in Selected Manufacturing Firms in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(2), 43-50.

Mienipre, A., Nwuche, C. A., & Anyanwu, S. A. C (2016). Talent Management and Organizational Resilience in Manufacturing Firms in Port Harcourt. *The International Journal Of Business & Management*, 4(3), 135-145.

Nusair, N., Ababneh, R., & Kyang Bae, Y (2011). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan, *International Journal of Commerce and Management*, 32, 656-672.

Turkina, E., Thi, M. & Thai, Th (2013). Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *Journal of Enterprising communities*, 7(2), 108-124.

Salem, I., Kattara. H (2015). Transformational Leadership: Relationship to Job Stress and Job Burnout in Five-Star Hotels. *Tourism and Hospitality Research*, 1-14.

The relationship between the innovative behavior of managers and transformational leadership with the mediating role of organizational resilience

(Case study: Islamic Azad University, Sari Branch)

Maryam Taghvai yazdi

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between innovative behavior of managers and transformational leadership with the mediating role of organizational resilience in Islamic Azad University, Sari Branch. This research was applied in terms of purpose, and field data collection method and descriptive correlation method were implemented. The statistical population included all employees of Islamic Azad University, Sari Branch in 1397. Of 299 employees, 169 were selected using the table of Karajsi and Morgan (1970) and the random sampling method of relative class (in terms of gender). Data collection tools were standard questionnaires for Counter-Innovative Behavior (1998), Bass and Allio's Transformational Leadership (2000), and Connor and Davidson (2003). The validity of these questionnaires was confirmed by experts, the reliability was calculated through Cronbach's alpha coefficient (innovative behavior equal to 0.93, transformational leadership equal to 0.95 and resilience equal to 0.89 percent). Descriptive and inferential sections using SPSS and LISREL were also used to analyze the data. The results suggest that there is a significant relationship between the innovative behavior of managers and transformational leadership with the medium of organizational mediation. Innovative behavior also has the ability to predict organizational resilience and transformational leadership.

Key words: Innovative Behavior, Managers, Organizational Resilience, Transformational Leadership