

بررسی نقش جو سازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی گری دانش آفرینی سازمانی

(مطالعه موردی معلمان مقطع متوسطه دوم استان چهارمحال و بختیاری)

The Role of Innovative Organizational Environment in Organizational Resilience Mediating by Organizational Knowledge Creation (Case Study: Secondary School Teachers in Chaharmahal and Bakhtiari Province)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

N.H.Sorshjani., (PhD student),
F.Nasiri., (PhD), & S.Ghanbari., (PhD)
Abstract

This study aimed to investigate the role of innovative organizational climate on organizational resilience mediated by organizational knowledge creation. The study population was all secondary school teachers in Chaharmahal and Bakhtiari Province. Based on Cochran's formula, a sample of 337 teachers was selected by proportional stratified random sampling. The quantitative research method is correlation studies and covariance-based structural equation modeling approach. Organizational knowledge creation was used to collect data from organizational knowledge creation questionnaires, organizational resilience, and innovative organizational climate. Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis evaluated the reliability and validity of the questionnaires. The results showed that a creative organizational environment and organizational resilience affect teachers' OKC ($p < 0.05$). A creative organizational climate positively and significantly affects organizational stability through organizational knowledge creation at the level of 0.001. The correlation coefficient between the innovative organizational environment with organizational resilience (0.69), organizational knowledge creation with innovative organizational climate (0.70), and organizational knowledge creation with organizational strength (0.75) is meaningful ($p < 0.01$). Creative organizational environment affects teachers' organizational resilience through OKC with a total effect and a coefficient of 0.89 with an indirect effect and a coefficient of 0.73 ($p < 0.01$). According to the research findings, a creative organizational atmosphere can provide the basis for creativity and innovation, change the school, raise teachers' performance, and provide the basis for realizing organizational goals.

Keywords: Innovative Organizational Climate, Organizational Resilience, Organizational Knowledge Creation

نسرین حیدری سورشجانی^۱، فخرالسادات نصیری^۲ و
سیروس قنبری^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش بررسی نقش جو سازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی بواسطه دانش آفرینی سازمانی بود. روش: روش پژوهش کمی از نوع مطالعات همبستگی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۶۸۷ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی و با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۷ نفر تعیین شد. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸)، تاب آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و دانش آفرینی سازمانی مدل نوناکو تاکوچی (۲۰۱۸) استفاده شد. یافته ها: نشان داد جو سازمانی نوآورانه اثر مثبت و معنادار بر تاب آوری سازمانی بواسطه دانش آفرینی سازمانی در سطح (۰/۰۰۱) دارد. ضریب همبستگی بین جو نوآورانه سازمانی با تاب آوری سازمانی (۰/۶۹)، دانش آفرینی سازمانی با جو نوآورانه سازمانی (۰/۷۰)، و دانش آفرینی سازمانی با تاب آوری سازمانی (۰/۷۵) در سطح (۰/۰۰۱) معنادار است. جو سازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی معلمان از طریق دانش آفرینی سازمانی با اثر کل و ضریب (۰/۸۹) و با اثر غیرمستقیم و ضریب (۰/۷۳)، در سطح (۰/۰۰۱) معنی دار بود. نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش؛ جو سازمانی نوآورانه می تواند زمینه خلاقیت و نوآوری را فراهم نماید، موجب تحول و تغییرات توسعه ایی در مدرسه شده و عملکرد معلمان را بالا ببرد و نهایتاً زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم کند.

کلمات کلیدی: تاب آوری سازمانی، جو سازمانی نوآورانه، دانش آفرینی سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: fnsasiri@sru.ac.ir

۳. استادگروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران.

بیان مسئله

آموزش و پرورش از پایه‌های اساسی رشد و توسعه هر کشوری محسوب شده (عمازاده، ۱۴۰۰). و نقش و اهمیت انکارناپذیری در توسعه و بالندگی جوامع دارد. مدارس به منزله واحدهای عملیاتی رسمی نظام آموزش و پرورش جایگاه مهمی در تحقق اهداف و آرمان‌های متعالی آن ایفا می‌کنند و بدین سبب کیفیت نیروی انسانی مدرسه، در مقام طراح و پردازنده فرایندها و رویه‌ها و برنده منابع و سازنده فعال نتایج، به واسطه ظرفیت یادگیری از همه پیام‌ها و تجربی که از بیرون و درون مدرسه می‌رسد، یک عامل اساسی محسوب می‌شوند (بک، ۲۰۱۲). همچنین می‌توان گفت توفیق یا شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی، به معلمان آن بستگی دارد. به عبارت دیگر، مهم‌ترین وسیله برای رسیدن جامعه به غایات و هدف‌های آموزش و پرورش، معلم دانا و تواناست (تقی‌پورظهیر، ۱۴۰۰). امروزه موقعیت و شغل معلم مدرسه، بسیار پیچیده‌تر از دهه‌های قبل شده است، این پیچیدگی از طریق برشماری تعداد کارکردهایی که انتظار می‌رود معلمان مدرسه هر روز و همزمان انجام دهند، به‌طور ملموس‌تری قابل توصیف است (استادی و پور عمران، ۱۳۹۷). لذا به صراحت می‌توان گفت حرفه معلمی دارای منابع استرس‌زای زیادی همچون: ماهیت نقش معلم، سطح آمادگیها، داشتن صلاحیت‌ها و قابلیت‌های متناسب با وظایف، آشنایی با تمایب شیوه‌های تدریس، انتظارات والدین و جامعه و... می‌باشد، محیط مدرسه می‌تواند شرایط پرتنشی را برای معلمان به وجود آورد که شامل رفتارهای مخرب دانش‌ها آموزان، ساختار تشویقی ناکافی، انزوای شغلی، نقش‌های متضاد و چندگانه است (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۹). بنابراین جهت جلوگیری از فرسودگی و دزدگی شغلی معلمان بایستی کمک شوند تا تاب آوری آنان نسبت به مواجه شدن با چالش‌های پیشرو افزایش یابد و موجب ارتقای کیفیت شغلی خود شوند.

تاب‌آوری سازمانی^۱ از جمله عوامل مؤثر بر تحقق اهداف سازمانی است (گل‌وردی، ۱۳۹۶). تاب‌آوری نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر دارد و از این‌رو سازگاری مثبت و موفق را در زندگی فراهم می‌کند. تاب‌آوری، روند مقابله و مواجه با حوادث، بحران‌ها و مهارت‌های مقابله و محافظت و اختلال را فراهم می‌کند (دوچک^۲، ۲۰۲۰). مفهوم تاب‌آوری از دیدگاه مدیریت عبارت است از، مقاومت در برابر شوک‌ها و فجایع گسترش یافته توام با توانایی بازیابی^۳ و بازگشت به شرایط اولیه (آنرال و نونینو^۴، ۲۰۱۶؛ لاباکا و هال^۵، ۲۰۱۶). به-

1. Organizational Resilience

2. Duchek

3. Recovery

4. Annarelli & Nonino

5. Labaka & Hall

بررسی نقش حواس‌زمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش‌آفرینی سازمانی

طور کلی تاب‌آوری به دو صورت تعریف می‌شود: توانایی یک سازمان به منظور جذب فشار و حفظ یا بهبود عملکرد با وجود سختی‌ها و اختلال توانایی یک سازمان به منظور ترمیم و بازگشت به حالت اولیه بعد از مواجهه با یک رویداد نامساعد (رستگار و باقری قره بلاغ، ۱۳۹۸). تاب‌آوری سازمانی یعنی قدرت بازیابی سریع سیستم بعد از بحران‌های جدی و توانایی مقاومت در برابر یک شوک و التیام اثرات آن است (اندرو، یانگ و وانگ، ۲۰۱۶^۱). زمانی که تاب‌آوری در حوزه سازمان به کار گرفته می‌شود، تعاریف بر این حوزه متمرکز می‌شوند: توانایی سازمان برای دستیابی به مأموریت حتی تحت شرایط اختلال؛ تاب‌آوری سازمانی نامیده می‌شود (کورو، نوچه و آنیابو^۲، ۲۰۱۷). این توانایی ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگردانی کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (برناد و بمر^۳، ۲۰۱۸). مدل‌های مختلفی که برای تاب‌آوری سازمانی ارائه شده که معیارهای گوناگونی شامل: مدیریت ریسک، مدیریت اضطراری، مدیریت بحران، مدیریت امنیت، یکپارچگی، رهبری، چابکی و ارتباطات، فناوری، تیزبینی، دانش و اطلاعات، خلاقیت، یادگیری، تحمل فشار، توانایی رهبر و کارکنان، انعطاف‌پذیری و مقاومت را در ایجاد این مفهوم دخیل هست (الحدادی و سهیب^۴، ۲۰۱۸). باراسا و امبای^۵ (۲۰۱۸)، شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی را این‌گونه معرفی می‌کند: مدیریت اطلاعات، مسیرهای جانبی و افزونگی سرمایه انسانی، آمادگی و برنامه‌ریزی، منابع فیزیکی، سرمایه اجتماعی، زیرساخت عملیاتی، رهبری مشارکتی و فرهنگ سازمانی، ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی. همچنین از دیدگاه پاراگ و همکاران (۲۰۱۸)، تاب‌آوری سازمانی شامل دو بعد است، تاب‌آوری انطباقی و تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده معمولاً قبل از فاجعه صورت می‌گیرد؛ در حالی که تاب‌آوری انطباقی معمولاً بعد از فاجعه رخ می‌دهد که نیازمند، رهبری، ارتباطات خارجی، همکاری داخلی، توانایی یادگیری از تجارب گذشته و رفاه کارکنان است (پریر^۶، ۲۰۱۸). تاب‌آوری سازمانی یک مفهوم جدید و رو به رشد در تحقیقات مدیریت است که بر حفظ بقای سازمانی در زمان تغییرات مخرب تمرکز دارد (اندرسون و تنگبلاد^۷، ۲۰۱۹).

یکی از عوامل تأثیرگذار در تاب‌آوری سازمانی دانش‌معلمان است که زمینه تاب‌آوری سازمانی را فراهم می‌کند. تاب‌آوری سازمانی و دانش‌آفرینی باعث ایجاد مزیت رقابتی سازمان

-
1. Andrew, Yang & Wang.
 2. Okuwa, Nwuche & Anyanwu
 3. Burnard, Bhamra
 4. Alharthy, Sohaib
 5. Barasa Mbau
 6. Prayag
 7. Andersson, Tengblad

می‌شود (محمدی شهرودی و رحیم نیا، ۱۳۹۸؛ الوانی، ۱۴۰۰). دانش یکی از با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان است و نوآوری را هدایت می‌کند. دگرگونی سازمان از طریق دانش به‌وجود می‌آید (کرتشمار، اشمیدر^۱، ۲۰۱۸). فعالیت‌هایی مانند پاداش‌دهی و تشویق نوآوری‌ها و ایده‌های کارکنان، بحث آشکار در مورد تجارب و شکست‌های سازمان، تشکیل گروه‌های یادگیری در سازمان دانش‌آفرینی را در سازمان تسهیل می‌کند (الوانی، ۱۴۰۰).

دانش‌آفرینی سازمانی به عنوان فرایندی پویا در نظر گرفته می‌شود که در آن گفتگوی مستمر بین دانش ضمنی و آشکار، دانش جدیدی را تولید می‌کند و آن را در سطوح مختلف هستی‌شناسی (فردی، سازمانی، بین سازمانی) تقویت می‌کند (فانیز، باربیری^۲، ۲۰۱۹). دانش سازمانی توسط افراد ایجاد می‌شود و بین اعضای سازمان توزیع می‌شود. اگرچه دانش فرد یک دارایی است که می‌تواند مزیت رقابتی را فراهم کند، چنین دانشی باید به دانش سازمانی تبدیل شود تا عنصر مهمی از فرهنگ سازمانی باشد (مارینکویچ و آرسنویچ^۳، ۲۰۱۸). دانش سازمانی در سیستم‌ها، ساختارها و فرهنگ سازمان تعبیه شده است و دانش سازمانی به فرآیندها و فرهنگ سازمانی نفوذ می‌کند (اهان و هونگ^۴، ۲۰۱۹).

دانش‌آفرینی محرک عملکرد پایدار است و توانایی سازمان‌ها برای تشکیل روابط همکاری با سازمان‌های دیگر و حفظ مزیت رقابتی آن‌ها حیاتی است (توتل و کیریازیس^۵، ۲۰۲۰). نوناکا و همکاران^۶ (۲۰۱۵) دانش‌آفرینی سازمانی را به عنوان فرآیند دسترس پذیر ساختن و توسعه‌ی دانش ایجاد شده توسط افراد و نیز شکل دادن و مربوط ساختن آن با سیستم دانشی سازمان تعریف می‌کنند. دانش سازمانی در قوانین، رویه‌ها و هنجارهای سازمانی که فعالیت‌های تعاملی و الگوهای حل مسأله را هدایت می‌کنند، گنجانده شده است (اکبری و بریچ^۷، ۲۰۱۹). شرایط مؤثر در ایجاد دانش سازمانی به شرح زیر است: قصد و نیت سازمانی^۸، استقلال و آزادی در عمل^۹، مازاد اطلاعات، ایجاد اختلال و بی‌نظمی خلاقانه، تنوع داخلی است. دانش‌آفرینی سازمانی، توانایی سازمان به عنوان یک کل در دانش‌آفرینی، انتشار و تجسم بخشیدن دانش در خدمات،

1. KRETSCHMAR, SCHMIEDER
2. Farnese, Barbieri
3. Marinkovic, Arsenijevic
4. Ahn , Hong
5. Tootell, Kyriazis
6. Nonaka & Toyama,
7. Akbar, Baruch
8. Organizational Intention
9. Work With Autonomy And Liberty

بررسی نقش جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

محصولات و سازمان‌ها است (اکبر، باروچ و تزوکاس^۱، ۲۰۱۸). و چهار سبک تبدیل دانش از دانش مستتر به دانش مستتر یا جامعه‌پذیری، از دانش مستتر به دانش صریح یا بیرونی‌سازی، از دانش صریح به دانش صریح یا ترکیب و از دانش صریح به دانش مستتر یا درونی‌سازی را به وجود می‌آورد (کانتلی^۲، ۲۰۱۷). دانش نه‌تنها توسط افراد بلکه در تعاملات آن‌ها نیز ایجاد می‌شود. می‌تواند شامل فضای فیزیکی (دفتر کار)، مجازی (پست الکترونیک، کنفرانس از راه دور)، ذهنی (ایده‌آل‌ها، ایده‌ها و تجربه‌های مشترک) و هر ترکیبی از این موارد باشد. دانش در درون به وجود می‌آید. اگر به بیرون انتقال پیدا کند در واقع به اطلاعات تبدیل شده است (اکتاری و منادی^۳، ۲۰۲۱) رشد، اصلاح و بهبود مستمر کمی و کیفی نظام‌های آموزشی با تأکید بر دانش-آفرینی سازمانی و برنامه‌های مرتبط با آن زمینه خلاقیت و نوآوری را برای معلمان فراهم می‌کند که می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثر بر این رشد، جو سازمانی نوآورانه است که بر بهبود و ارتقاء علمی، افزایش مهارت‌های معلمان تأثیر دارد و همچنین برای تحقق اهداف آموزش و پرورش جو سازمانی نوآورانه مؤثر است.

از سوی دیگر جو سازمانی به عنوان ادراک فرد از تأثیر روانی محیط کار در تاب‌آوری نقش بسیار دارد، جو سازمانی نوآورانه می‌تواند در ارتقای خلاقیت و نوآوری بین افراد نقش حیاتی ایفا کند (آمابیل و ریگولیز^۴، ۲۰۱۵). جو سازمانی به عنوان عامل مهم در رفتار اعضای سازمانی است (بوس- نلسون و وندال^۵، ۲۰۱۹) و مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه می‌باشد که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمان بیان می‌شود و به‌عنوان یکی از منظرهای بررسی جو سازمانی برای میزان کوشش سازمان به گسترش نوآوری و تغییر، مطرح است (توکی و گلوگاهی، ۱۳۹۹). جو سازمانی نوآورانه، خلاقیت و تغییر را مورد تشویق قرار داده و محیط مناسبی فراهم می‌آورد که کارمندان بتوانند ایده‌هایشان را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از پیشنهادها و نظرات یکدیگر، بهره ببرند و خلاقیت و تغییر را مورد تشویق قرار می‌دهد (شانکر، بوهانگوپان^۶، ۲۰۱۷). جو سازمانی نوآورانه دلگرمی در سازمان‌ها ایجاد می‌کند. بنابراین حمایت متقابل در جو سازمانی نوآورانه به ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان کمک خواهد کرد (مطلبی و ورکانی و ناظم، ۱۴۰۰). همچنین اینگونه جوی می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد

-
1. Akbar, Baruch, Tzokas
 2. Cannatelli
 3. Oktari, Munadi
 4. Amabile, Rigolizzo
 5. Bos-Nehles, Veenendaal
 6. Shanker, Bhanugopan

(کانگ و ماتوسیک^۱، ۲۰۱۶). جوّ سازمانی نوآورانه بر اساس نظریه سیگل و کایمر از دو خرده مقیاس، حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری در سازمان‌ها تشکیل شده است (حسین-پور، ۱۳۹۸).

روشن سازی اهداف تیمی، تعامل باز، تشویق کارگروهی، توجه به تفاوت‌ها، وجود چالش‌های سازنده بین اعضاء گروه و کنترل کم و مشارکت کارکنان در اطلاعات از موارد حمایت از خلاقیت هستند. حیطه دوم جوّسازمانی نوآورانه در برگیرنده تأمین منابع لازم برای به اجرا درآوردن افکار و ایده‌های خلاقانه است (گیچ و اسمیت^۲، ۲۰۱۶). ویژگی‌های یک سازمان خلاق و نوآور؛ رقابت کامل و فشرده، پاداش^۳، فرهنگ خوب و پویا، دسترسی به مدیرانی، احترام به افراد، ارائه خدمات عمومی، کار گروهی، گردش و امنیت شغلی است (صمدیان، ناظم و گرگانی، ۱۳۹۹). اگر تغییر در محیط شکل بگیرد و سازمان با تغییر همراه نشوند، سازمان از چرخه فعالیت خود خارج می‌شود. سازمان‌هایی که جو مناسبی را برای نوآوری و خلاقیت فراهم می‌کنند، از مزایای رقابتی به‌دست‌آمده بهره خواهند برد. سازمان می‌تواند کارکنان را تشویق کند تا آزادانه تر تفکر کنند، ایده‌ها و نظرهای خود را آشکارا با دیگران در میان بگذارند و به جستجوی گزینه‌های غیر متعارف از طریق جو رسمی و ابتکاری بپردازند (روشن‌زاده و همکارن ۱۴۰۰).

با توجه به پیشینه پژوهشی؛ حسینی و بازیار (۱۳۹۸) به این نتایج دست یافتند رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت استعداد و تاب‌آوری سازمان وجود دارد و تسهیم دانش بر تاب‌آوری سازمان تأثیر دارد. نوروزی و خامه‌چی و درویش (۱۳۹۹)، در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه مستقیم و معنادار با تاب‌آوری سازمانی و سرمایه اجتماعی دارد. نتایج پژوهش رستگاری، عین‌علی و باقری (۱۳۹۸)، نشان دادند، سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. آزری آرانی و رضایی (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که اجتماعی‌سازی، بیرونی‌سازی و درونی‌سازی سنگ بنای الگوی خلق دانش ملی هستند. نتایج پژوهش باواخانی و رضایی (۱۳۹۹) نشان داد به منظور بهینه سازی اهداف از دانش موجود و خلق دانش جدید باید از مراحل چهارگانه خلق دانش استفاده کرد. نتایج پژوهش ناظم و مطلبی (۱۴۰۰)، نشان داد بعد رهبری نوآورانه از متغیر جوّسازمانی نوآورانه بعد هنجاری از متغیر تعهد سازمانی بر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا دارد. روشن‌زاده و تاج‌آبادی و محمدی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که، بین رهبری

1. Kang, Matusik

2. Gage, Smith

3. Rewarding

بررسی نقش جو سازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

اخلاقی جو سازمانی نوآورانه ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد رهبری اخلاقی توان پیش بینی جو سازمانی نوآورانه را دارد. اسدیپور، شفیع زاده و عبدالهی (۱۳۹۷)، در تحقیقی به این نتایج دست یافتند، بین جو سازمانی نوآورانه و حمایت سازمانی ادراک شده با رهبری خدمتگزار و اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بارسا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی مبانی نظری و عوامل تأثیر گذار بر تاب‌آوری سازمانی پرداختند، نتایج پژوهش نشان داد، از جمله عوامل موثر بر تاب‌آوری سازمانی، آمادگی و برنامه ریزی، مدیریت اطلاعات، شیوه‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی است.

سوریانینگتیاس، سودیرو^۱ (۲۰۱۹)، به بررسی نقش تاب‌آوری سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رهبری تاب‌آور و فرهنگ سازمانی پرداخت، نتایج نشان داد، که تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت با عملکرد سازمانی دارد. هیلمن و گونتر^۲ (۲۰۲۱)، طی پژوهشی به این نتایج دست یافتند، تاب‌آوری سازمانی به ادراک مدیران از محیط بستگی دارد، مدیران در محیط‌های نامطمئن تر ریسک‌های بیشتری را متحمل می‌شوند و تمایل دارند رویدادها را پیش‌بینی کنند و با توسعه اقدامات پیشگیرانه برای آنها آماده شوند. جیانگ و وانگ^۳ (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی نقش دانش آفرینی سازمانی در ایجاد گرایش کارآفرینی در سازمان پرداخت، نتایج نشان بین دانش آفرینی سازمانی و گرایش کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد. ترنسیپید^۴ (۲۰۱۹)، طی پژوهشی به این نتایج دست یافت، جو سازمانی نوآورانه اثر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. نتایج پژوهش پی‌وان^۵ و امر (۲۰۱۸)، نشان داد که بین جو سازمانی نوآورانه و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش آقاتباری رودباری و فغانی (۲۰۱۸)، نشان داد؛ جو سازمانی مهمترین منبع نوآوری آموزشی است و گسترش فرهنگ نوآوری آموزشی مستلزم تمرکز عمده بر آموزش است.

در باب ضرورت و اهمیت پژوهش می‌توان گفت معلمان یکی از تأثیرگذارترین افراد در کیفیت فعالیت‌های آموزش و پرورش هستند؛ و در تحقق اهداف آموزش و پرورش مؤثر هستند. بنابراین، با شناسایی وضعیت معلمان در متغیرهای پژوهش و تحلیل آن‌ها، راهکارهایی برای تقویت و دانش آفرینی معلمان و ایجاد جو سازمانی نوآورانه ارائه شد. با توجه به اینکه استان

۱. Suryaningtyas, Sudiro

۲. Hillmann & Guenther

۳. Jiang & Wang

۴. Turnipseed

۵. Pa'wan

چهارمحل و بختباری یک منطقه محروم است و شرایط حاکم بر آن کاملاً متفاوت از کلان‌شهر است و با توجه به شکاف موجود بین امکانات این منطقه با مناطق دیگر، نیروی انسانی متعهد و مسئول می‌تواند به کاهش این شکاف کمک کند و زمینه تغییر و دانش‌آفرینی سازمانی را فراهم کند و در جهت فراهم آوردن نوآوری گام بردارند. پس ضروری است که به بررسی عوامل موثر بر تاب‌آوری معلمان در برابر بحران‌ها بپردازیم که می‌توان گفت دانش‌آفرینی سازمانی و جوّسازمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی معلمان تأثیر دارد. و همچنین با بررسی پیشینه‌های پژوهشی که صورت گرفته متغیرها بطور مجزا و یا با متغیرهای دیگری مورد بررسی قرار گرفتند ولی در کنار یکدیگر و در محیط آموزشی کار نشده است. لذا خلا پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. دانش‌آفرینی سازمانی باعث همراه شدن مدرسه با تغییرات و تحولات محیط و ایجاد خلاقیت و نوآوری در مدرسه می‌شود. هرچه مدرسه خلاق و نوآور باشد، در مقابل بحران‌ها و تغییرات نه تنها تاب‌آور است، بلکه سبب تغییر و تحول می‌شود. زمانی که معلمان سبب تغییر و تحول شوند و در تعیین اهداف سازمانی دخیل باشند، نسبت به سازمان تاب‌آورترند. نقش آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت جامعه بسیار اهمیت دارد؛ زیرا هیچ توسعه و پیشرفتی صورت نمی‌گیرد، مگر اینکه نیروی انسانی متعهد و مسئول در مدرسه حضور داشته باشد، بنابراین باید به‌طور جدی‌تری به بالا بردن سطح تاب‌آوری سازمانی معلمان و تغییرات و تحولات در عرصه‌های گوناگون توجه کرد و به دانش‌آفرینی سازمانی پرداخت. از عوامل مهم در آموزش و پرورش جو حاکم بر آن است، هرچقدر جو سازمان با تغییرات و تحولات محیط واکنش نشان دهد موفق‌تر خواهد بود، بنابراین با توجه به توضیحات ارائه شده، توجه به جوّ نوآورانه سازمانی و دانش‌آفرینی سازمانی ضروری است و همچنین بررسی میزان توجه مدیران به احساسات و عواطف معلمان و ایجاد انگیزه در آنها و تأثیر آن بر تاب‌آوری معلمان ضروری است. لذا هدف از این پژوهش بررسی نقش جوّ سازمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی با میانجیگری دانش‌آفرینی سازمانی است. و محقق بدنبال پاسگویی به این سوال کلی می‌باشد که آیا جوّ سازمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی بواسطه دانش‌آفرینی سازمانی تأثیرگذار است؟

فرضیه کلی تحقیق: جوّسازمانی نوآورانه به واسطه دانش‌آفرینی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی معلمان دوم متوسطه استان چهارمحل و بختباری تأثیر دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری کوواریانس محور بود. در این پژوهش برای برآورد حجم نمونه از جامعه مورد نظر (دبیران مدارس متوسطه مقطع دوم استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۶۸۷) با استفاده از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شد

$$n = \frac{\left(\frac{zS}{r\bar{X}n_0}\right)^2}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{zS}{r\bar{X}n_0}\right)^2}$$

بدین ترتیب؛ با محاسبه و جایگذاری مقادیر در فرمول، بیشترین حجم نمونه پژوهش حاضر براساس فرمول بالا با خطای نسبی برآورد و برابر ۰/۰۵، Z توزیع تجمعی نرمال در نقطه $\frac{\alpha}{2}$ با میزان خطای $\alpha=0/05$ و برابر ۱/۹۶، S در نهایت، حجم کل جامعه معلمان ۲۶۸۷ نفر تعداد ۳۳۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد.

$$\frac{(1/96)^2 (0/50) (2687)}{(0/50)^2 (2687-1) (1/96)^2 (0/50) (0/50)} = 336.22 \approx 337$$

برای انتخاب نمونه در مدارس متوسطه استان چهارمحال و بختیاری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد. نواحی و مناطق آموزشی به سه منطقه؛ برخوردار، نیمه برخوردار و محروم طبقه بندی شدند و براساس فرمول زیر حجم نمونه انتخاب شد.

$$n_{(1,2,3,...)} = \frac{n}{N} * N_{(1,2,3,...)}$$

N = تعداد افراد کل جامعه

n = تعداد افراد نمونه

N

= تعداد افراد جامعه هر طبقه (1,2,3,...)

n

= تعداد افراد نمونه هر طبقه (1,2,3,...)

جدول ۱ حجم نمونه به تفکیک جنسیت طبقات و منطقه و ناحیه

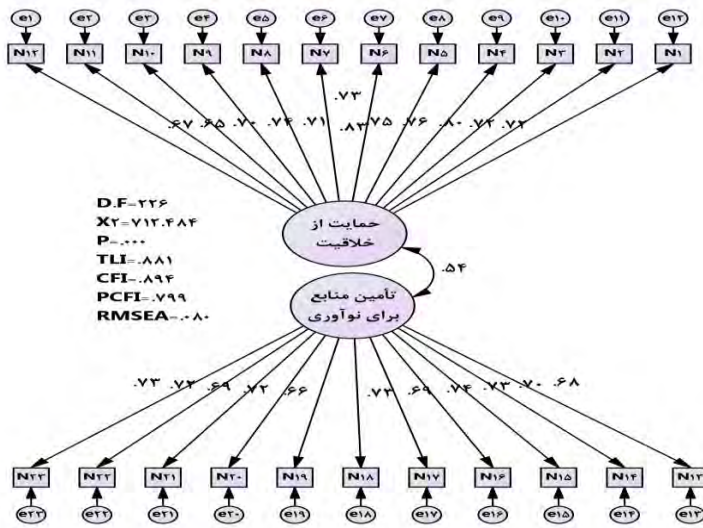
نوع منطقه	منطقه و ناحیه	مرد	زن	جمع
برخوردار	بروجن	۲۱	۱۹	۴۰
	ناحیه دو	۲۴	۲۶	۵۰
	ناحیه یک	۱۳	۳۹	۵۲
	اردل	۱۱	۷	۱۸
	بلداجی	۳	۴	۷
نیمه برخوردار	بن	۳	۴	۷
	سامان	۴	۱۰	۱۴
	فارسان	۱۲	۲۰	۳۲
	کیار	۵	۵	۱۰
	گندمان	۱	۴	۵
محروم	لاران	۱۲	۹	۲۱
	خانمیرزا	۴	۵	۹
	عشایر	۲	۷	۹
	فلارد	۸	۷	۱۵
	کوهرنگ	۷	۷	۱۴
	لردگان	۱۷	۱۵	۳۲
	میانکوه	۱	۱	۲
	جمع	۱۴۸	۱۸۹	۳۳۷

ابزار پژوهش

پرسشنامه جوّ سازمانی نوآورانه اسپگل و کایمر^۲ (۱۹۷۸): مشتمل بر ۲۳ گویه و دو بعد: حمایت از خلاقیت (سوالات ۱-۱۲) و تامین منابع^۳ (سوالات ۱۳-۲۳) می‌باشد که براساس طیف لیکرت در دامنه خیلی کم=۱ کم=۲ متوسط=۳ زیاد=۴ خیلی زیاد=۵ نمره گذاری شده است. پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش روشن‌زاده و نفر (۱۴۰۰) با استفاده از الفای کرونباخ (۰/۹۲) گزارش شد. مدل تحلیل عاملی جوّ سازمانی نوآورانه به صورت مدل عاملی سلسه‌مراتبی تدوین شد، برآوردهای مربوط به این مدل؛ شامل شاخص‌های روایی و پایایی و بارهای عاملی ابعاد و معرف‌ها در شکل (۱) و جدول (۲) گزارش شده است:

1. Innovative Organizational Climate
2. Cigel & Kaumer
3. Support For Creativity

بررسی نقش جو سازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی



شکل (۱) مدل عاملی مرتبه دوم متغیر جو سازمانی نوآورانه

در شکل (۱) اطلاعات نشان داده که در تمام شاخص‌های برازش متغیر جو سازمانی نوآورانه ، استانداردهای مربوطه رعایت شده است و ضرایب به‌دست‌آمده شاخص‌های $TLI=0/881$ ، $CFI=0/894$ و $PCFI=0/799$ و $RMSER=0/080$ بازه مورد قبول برازش خوبی از الگو را نشان داده است.

جدول (۲) شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی ابزار متغیر جو سازمانی نوآورانه

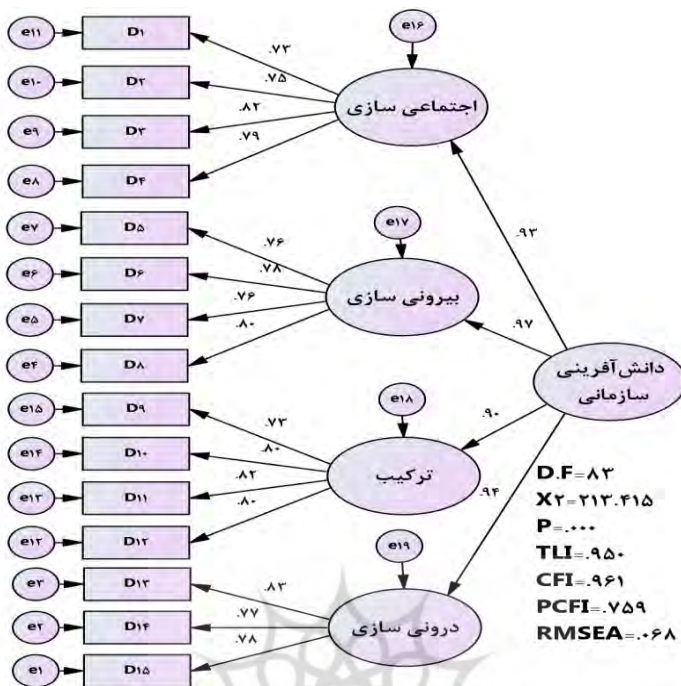
پایایی		روایی ممیز		روایی همگرا		ابعاد	سوالات
پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	HTMT	بارهای عاملی متقاطع	فورنل و لارکر	AVE		
0/930	0/918		تأیید	تأیید	0/549	حمایت از خلاقیت	۱۲-۱
0/942	0/933	تأیید	تأیید	تأیید	0/576	تأمین منابع برای نوآوری	۲۳-۱۳

برحسب مقادیر جدول (۲) شاخص‌های روایی همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت ابعاد متغیر جو سازمانی نوآورانه دارند و مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت پایایی مرکب گویای دقت اندازه‌گیری بالای ابزار سنجش را نشان می‌دهد.

پرسشنامه دانش آفرینی سازمانی^۱ بر اساس مدل نوناکو اوچی^۲ (۲۰۰۶): با توجه به مطالعات گسترده و نبود ابزار استاندارد برای متغیر دانش آفرینی سازمانی، بعد از مطالعه نظریه‌ها و منابع موجود در این زمینه، تدوین سوالات و تهیه ابعاد و گویه‌های پرسشنامه به صورت سوالات کوتاه پاسخ توسط محقق تهیه شد و با تایید استاد راهنما و مشاور طراحی شد و بین ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان رشته مدیریت آموزشی اجرا شد، بعد از جمع‌آوری نظرات و بررسی توسط محقق به اشباع نظری رسید. ابعاد و گویه‌های پرسشنامه در طیف سه درجه‌ای غیرضروری و ضروری و مفید طراحی شد. پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از اساتید و خبرگان که دارای مدرک تحصیلی مدیریت آموزشی بودند به صورت آزمایشی اجرا شد و سپس نتایج آن با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی مرتبه دوم بررسی شد و در نهایت پرسشنامه دانش آفرینی سازمانی براساس مدل نوناکو اوچی با ۱۵ سؤال که شامل چهار بعد، اجتماعی سازی^۳ (سوالات ۱-۴) بیرونی سازی^۴ (سوالات ۵-۸) ترکیب (سوالات ۹-۱۲) درونی سازی^۵ (سوالات ۱۳-۱۵) که براساس طیف لیکرت در دامنه خیلی کم=۱ کم=۲ متوسط=۳ زیاد=۴ خیلی زیاد=۵ نمره گذاری شد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل روایی محتوا بدست آمده برای گویه‌ها در دامنه (۰/۷۳ تا ۱) گزارش شد که با توجه به حداقل مقدار CVR قابل قبول برای ده نفر متخصص که برابر با ۰/۶۲ است. همچنین دانش آفرینی سازمانی از روایی محتوایی برخوردار است. برای تحلیل عاملی اکتشافی از نرم افزار Spss v 25 استفاده شد. پرسشنامه دانش آفرینی سازمانی با مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۳۹ (بیشتر از ۰/۶) و مقدار آزمون بارتلت ۳۳۶۲/۴۸۲ و درجه آزادی ۱۰۵ در سطح معنادار ۰/۰۰۱ تایید شد. تحلیل عاملی مرتبه دوم دانش آفرینی سازمانی برآوردهای مربوط به این مدل؛ شامل شاخص‌های روایی و پایایی و بارهای عاملی ابعاد و معرف‌ها در شکل (۲) و جدول (۳) گزارش شده است:

1. Organizational Knowledge Creation
2. Nonaka Takeuchi
3. Socialization
4. Externalization
5. Internalization

بررسی نقش حوسه‌سازمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش‌آفرینی سازمانی



شکل (۲) مدل عاملی مرتبه دوم دانش‌آفرینی سازمانی

در شکل (۲) اطلاعات نشان داده که در تمام شاخص‌های برازش متغیر دانش‌آفرینی سازمانی، استانداردهای مربوطه رعایت شده است و ضرایب به‌دست‌آمده شاخص‌های $TLI=0/950$ ، $CFI=0/961$ ؛ $PCFI=0/759$ ؛ $RMSER=0/068$ مورد قبول برازش خوبی از الگو را نشان داده است.

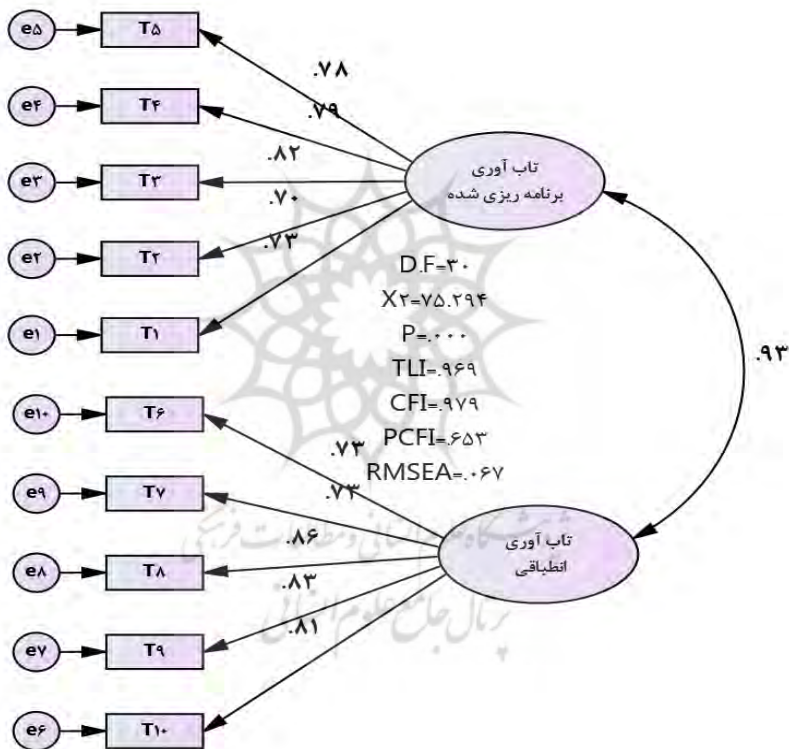
جدول (۳) شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی ابزار متغیر دانش‌آفرینی سازمانی

ابعاد	سوالات	روایی همگرا		روایی ممیز		پایایی
		AVE	فورنل و لارکر	بارهای عاملی متقاطع	HTMT	
اجتماعی سازی	۴-۱	۰/۷۰۹				۰/۹۰۷
بیرونی سازی	۸-۵	۰/۶۹۸	تأیید	تأیید	تأیید	۰/۹۰۲
ترکیب	۱۲-۹	۰/۷۱۱				۰/۹۰۸
درونی سازی	۱۵-۱۳	۰/۷۵۴				۰/۹۰۲

بر حسب مقادیر جدول (۳) شاخص‌های روایی همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت ابعاد متغیر دانش‌آفرینی سازمانی را دارند و مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت پایایی مرکب گویای دقت اندازه‌گیری بالای ابزار است.

تحلیل عاملی مرتبه دوم پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاگ و همکاران^۱ (۲۰۱۸):

مشمول بر ده گویه شامل دو بعد تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده (۱-۵) و تاب‌آوری انطباقی (۶-۱۰) که براساس طیف لیکرت در دامنه خیلی کم=۱ کم=۲ متوسط=۳ زیاد=۴ خیلی زیاد=۵ نمره گذاری شده است. پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش رستگار (۱۳۹۸) با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۴) گزارش شد.



شکل (۴) تحلیل عاملی مرتبه اول تاب‌آوری سازمانی

در شکل (۳) اطلاعات نشان داده که در تمام شاخص‌های برازش متغیر تاب‌آوری سازمانی، استانداردهای مربوطه رعایت شده است و ضرایب به‌دست‌آمده شاخص‌های $TLI=0/969$,

1. Prayag

بررسی نقش جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

CFI=0/979 ؛ PCFI=0/653 ؛ RMSER=0/067 بازده مورد قبول برازش خوبی از الگو را نشان داده است.

جدول (۴) شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی ابزار متغیر تاب‌آوری سازمانی

پایایی	روایی ممیز		روایی همگرا	سوالات	ابعاد
	آلفای کرونباخ	بارهای عاملی متقاطع	فورنل و لارکر		
0/910	0/876	تأیید	تأیید	0/669	تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده
0/920	0/892	تأیید	تأیید	0/668	تاب‌آوری انطباقی

برحسب مقادیر جدول (۴) شاخص‌های روایی همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت روایی ابعاد متغیر تاب‌آوری سازمانی و مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت پایایی مرکب گویای دقت اندازه‌گیری بالای ابزار سنجش را نشان داد. برای تحلیل از روش‌های آماری شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون آزمون‌های ضریب همبستگی، پارامتریک تحلیل عاملی و تحلیل مسیر جهت بررسی ارتباط بین متغیر ملاک و متغیر پیش‌بین به کمک نرم افزار Amos23 و Spss v25 مورد استفاده قرار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

توصیف نمونه آماری پژوهش بر اساس جنسیت و ناحیه آموزش و پرورش نشان داد که (۵۵/۸) درصد از نمونه آماری پژوهش را زنان و (۴۴/۲) درصد را مردان تشکیل داده‌اند، بنابراین زنان درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند همچنین نتایج نشان داد که به ترتیب (۴۲/۴۳) درصد نمونه آماری از منطقه برخوردار (۳۳/۸۳) درصد از منطقه نیمه برخوردار (۲۳/۷۴) درصد محروم بودند. (۴۲) نفر از دبیران که برابر با (۱۲/۵) درصد از نمونه است دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و (۱۵۲) نفر از دبیران که برابر با (۴۷/۲) درصد از نمونه است، دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۹۸) نفر از دبیران که برابر با (۲۹/۱) درصد از نمونه است دارای مدرک فوق لیسانس و (۳۸) نفر از دبیران که برابر با (۱۱/۳) نفر است دارای مدرک دکتری بودند. بنابراین دبیران دارای مدرک لیسانس درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول شماره (۵) آزمون t وضعیت جو سازمانی نوآورانه، تاب آوری سازمانی و دانش آفرینی سازمانی

متغیر مورد سنجش	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	درجه آزادی	میانگین مفروض	تفاوت میانگین	فاصله		t	Sig (2-tailed)	نتیجه
							اطمینان ۹۵٪				
							پایین	بالا			
جو سازمانی نوآورانه	۳/۸۲	۰/۶۷	۰/۰۴	۳۳۶	۳	۰/۶۱	۱۶/۵۳	۰/۵۳	۰/۶۸	۰/۰۰۱	مطلوب
تاب آوری سازمانی	۴/۲۴	۰/۵۹	۰/۰۴	۳۳۶	۳	۱/۲۴	۳۵/۰۹	۱/۱۷	۱/۳۱	۰/۰۰۱	مطلوب
دانش آفرینی سازمانی	۴/۲۴	۰/۶۰	۰/۰۳	۳۳۶	۳	۱/۲۴	۳۷/۸	۱۷/۱	۱/۳۰	۰/۰۰۱	مطلوب

با توجه به جدول شماره (۵) میانگین و انحراف معیار و خطای استاندارد متغیرهای، جو سازمانی نوآورانه و تاب آوری سازمانی و دانش آفرینی سازمانی نشان داد که وضعیت مطلوبی در نظام آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری دارند. جو سازمانی نوآورانه بین مدیران مدارس در حد مطلوب و مناسب بود. وضعیت تاب آوری سازمانی معلمان در سطح مطلوب است و همچنین وضعیت دانش آفرینی سازمانی در معلمان مطلوب است.

جدول (۶) ضریب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

تاب آوری سازمانی	جو نوآورانه سازمانی	رابطه بین متغیرها
		جو نوآورانه سازمانی
	۰/۶۹**	ضریب همبستگی
		تاب آوری سازمانی
	۰/۷۵**	ضریب همبستگی
	۰/۷۰**	ضریب همبستگی
		دانش آفرینی سازمانی

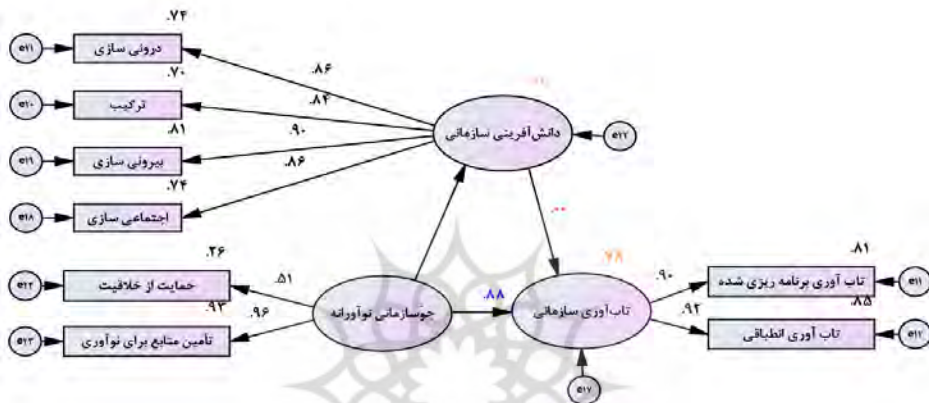
همان طور که در جدول (۶) مشاهده شده است، ضریب همبستگی بین جو نوآورانه سازمانی با تاب آوری سازمانی (۰/۶۹)، دانش آفرینی سازمانی با جو نوآورانه سازمانی (۰/۷۰) دانش آفرینی سازمانی با تاب آوری سازمانی (۰/۷۵)، در سطح (۰/۰۰۱) معنادار است.

بررسی نقش جوّسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

جدول (۷) نتیجه ضرایب رگرسیونی مسیر مدل با اثر کامل

متغیرهای پیش‌بین	مسیر	متغیر وابسته	برآورد ضرایب	خطای استاندارد S.E.	نسبت بحرانی C.R.	سطح معناداری	برچسب
جوّسازمانی نوآورانه	<---	تاب‌آوری سازمانی	۰/۸۵	۰/۰۷	۱۲/۸۳	۰/۰۰۱	C

نتایج جدول (۷)، نشان داد ضریب رگرسیون میان جوّسازمانی نوآورانه و تاب‌آوری سازمانی (۰/۸۵) در سطح $P=۰/۰۰۱$ معنی‌دار است.



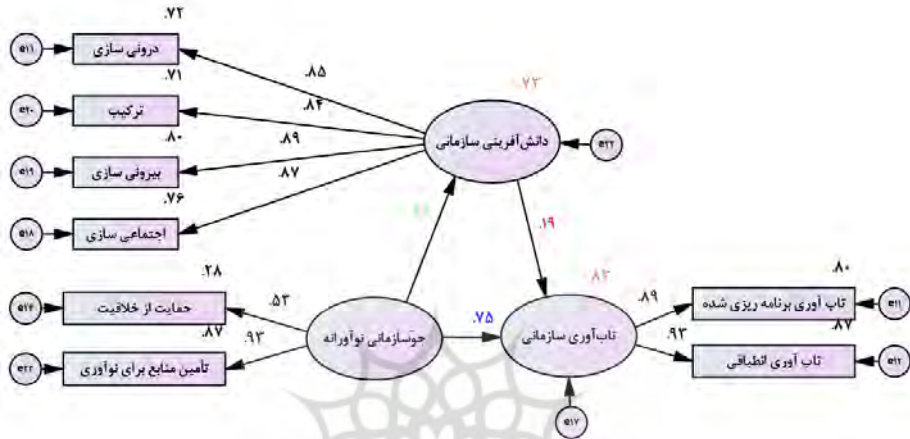
شکل (۵) مدل یا اثر کامل رابطه بین جوّسازمانی نوآورانه و تاب‌آوری سازمانی

با توجه به اطلاعات بدست آمده از شکل (۵) ضریب استاندارد میان جوّسازمانی نوآورانه و تاب‌آوری سازمانی (۰/۸۸) در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی‌دار بود. طبق جدول (۸) و شکل (۵) چون هر دو رابطه معنی‌دار است، بنابراین می‌توان به بررسی میانجی‌گری متغیر دانش آفرینی سازمانی پرداخت.

جدول (۸) نتایج ضرایب رگرسیونی مسیرهای مدل با اثر میانجی‌گری

متغیرهای پیش‌بین	مسیر	متغیر وابسته	برآورد ضرایب	خطای استاندارد S.E.	نسبت بحرانی C.R.	سطح معناداری	برچسب
جوّسازمانی نوآورانه	<---	دانش آفرینی سازمانی	۰/۸۷	۰/۰۶	۱۳/۲۵	۰/۰۰۱	A
دانش آفرینی سازمانی	<---	تاب‌آوری سازمانی	۰/۲۰	۰/۱۵	۱/۳۴	۰/۱۸	B
جوّسازمانی نوآورانه	<---	تاب‌آوری سازمانی	۰/۷۳	۰/۱۶	۴/۶۱	۰/۰۰۱	C

با بررسی اطلاعات جدول (۸) مشخص شده است که، ضریب رگرسیون میان جوّسازمانی نوآورانه و دانش آفرینی سازمانی برابر است با (۰/۸۷) که در سطح $p=0/001$ معنی دار می باشد، و ضریب رگرسیون میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی (۰/۲۰) در سطح $p=0/18$ معنی دار نمی باشند و نقش میانجی دانش آفرینی تایید می شود و ضریب رگرسیون میان جوّ سازمانی نوآورانه و تاب آوری سازمانی برابر است با (۰/۷۳) که در سطح $p=0/001$ معنی دار بود.



شکل (۶) نتایج ضرایب مسیرهای مدل با اثر میانجی گری

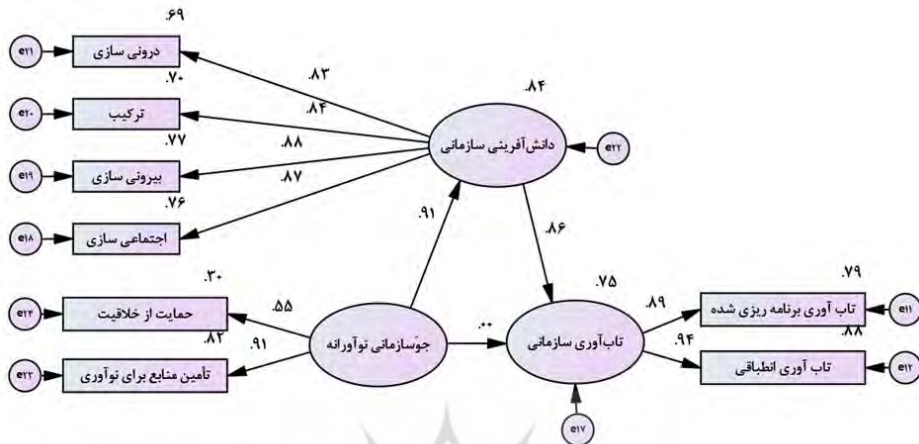
همانگونه که در شکل (۶) مشخص شده است، ضریب استاندارد میان جوّسازمانی نوآورانه و تاب آوری سازمانی برابر است با (۰/۷۵) که در سطح $p=0/001$ معنی دار می باشد، و ضریب استاندارد میان جوّ سازمانی نوآورانه و دانش آفرینی سازمانی (۰/۸۵) در سطح $p=0/001$ معنی دار می باشد.

جدول (۷) نتایج ضرایب رگرسیونی مسیرهای غیرمستقیم مدل پیش بینی

متغیرهای پیش بین	مسیر	متغیر وابسته	بر آورد ضرایب	خطای استاندارد S.E.	نسبت بحرانی C.R.	سطح معناداری	بر چسب
جوّسازمانی نوآورانه	<---	دانش آفرینی سازمانی	۰/۸۶	۰/۰۷	13/08	۰/۰۰۱	A
دانش آفرینی سازمانی	<---	تاب آوری سازمانی	۰/۹۲	۰/۰۵	17/42	۰/۰۰۱	B

بررسی نقش جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

طبق نتایج بدست آمده از جدول (۷)، ضریب رگرسیون میان جوسازمانی نوآورانه و دانش آفرینی سازمانی (۰/۸۶) و میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی (۰/۹۲) در سطح $p=0/001$ معنی دار می باشند.



شکل (۷) ضرایب مسیرهای غیرمستقیم مدل پیش بینی

مطابق نتایج بدست آمده از شکل (۷)، ضرایب استاندارد میان جوسازمانی نوآورانه و دانش آفرینی سازمانی (۰/۹۱) و میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی (۰/۸۶) در سطح $p=0/001$ معنی دار می باشند.

جدول (۸) نتایج مدل میانجی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	اثر کامل c	سطح معناداری	اثر غیرمستقیم (a*b)	سطح معناداری	اثر میانجی c'	سطح معناداری	برچسب	نوع اثر
جوسازمانی نوآورانه	<---	تاب آوری سازمانی	۰/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۲۵	c	میانجی کامل

طبق نتایج بدست آمده از جدول (۸) متغیر دانش آفرینی سازمانی تاثیر مثبت جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی را به صورت کامل میانجیگری می کند. جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی معلمان از طریق دانش آفرینی سازمانی با اثرکل و ضریب (۰/۸۹) در سطح $p=0/001$ و با اثر غیرمستقیم و ضریب (۰/۷۳) در سطح $p=0/001$ معنی دار و با اثر میانجی و ضریب (۰/۱۶) در سطح غیرمعنادار $p=0/002$ نقش میانجی کامل را دارد. با توجه به این که این اثر از طریق دانش آفرینی سازمانی بر تاب آوری سازمانی وارد می شود، لذا نقش واسطه‌ای

دانش‌آفرینی سازمانی در رابطه بین جوّ سازمانی نوآورانه و تاب‌آوری سازمانی تأیید می‌شود. پس دانش‌آفرینی سازمانی با نقش میانجی کامل موجب بهبود تاب‌آوری سازمانی معلمان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش جوّ سازمانی نوآورانه بر تاب‌آوری سازمانی بواسطه دانش‌آفرینی سازمانی بود. نتایج تحلیل فرضیه اصلی نشان داد: جوّ سازمانی نوآورانه به واسطه دانش‌آفرینی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی معلمان استان چهارمحال و بختیاری تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با مطالعات حسینی و بازیار (۱۳۹۸) نوروژی و همکاران (۱۳۹۹)، رستگاری و همکاران (۱۳۹۸)، خان احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، امیری و همکاران (۱۳۹۷)، آزی آرانی (۱۳۹۸)، باواخانی (۱۳۹۹)، ناظم (۱۴۰۰)، اسدپور و همکاران (۱۳۹۷)، فقیه آرام (۱۳۹۶)، وان کروچ و نوناکا (۲۰۱۲)، ترنسپید (۲۰۱۹)، کاناتلی (۲۰۱۶)، پی‌وان (۲۰۱۸)، آقاتباری رود باری و فغانی (۲۰۱۸)، بارساو مبای (۲۰۱۸)، جیانگ (۲۰۱۹)، سینینتیز (۲۰۱۹)، هیلمن (۲۰۲۱)، همخوانی دارد. بنابراین نتایج نشان داد که جوّ سازمانی نوآورانه با میانجی‌گری دانش‌آفرینی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد و دانش‌آفرینی سازمانی معلمان استان چهارمحال و بختیاری بر ارتقاء آموزش و پرورش این استان تأثیر گذار است و موجب تولید و کاربرد دانش در بهبود عملکرد معلمان مدارس است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: اگر تغییر در محیط شکل بگیرد و آموزش و پرورش با تغییر همراه نشوند، آموزش و پرورش از چرخه فعالیت خود خارج خواهد شد. اگر آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری بخواهد نوآوری و مزیت رقابتی ایجاد کنند، دانش معلمان نقش حیاتی دارد و دانش سبب ایجاد نوآوری می‌شود. عدم نوآوری می‌تواند آموزش و پرورش را در معرض خطر قرار داده و در نتیجه توانایی آن‌ها برای حفظ یا کسب مزیت رقابتی را کاهش دهد. جوّ سازمانی نوآورانه در آموزش و پرورش فضایی است که خلاقیت و تغییر را در مدرسه ایجاد می‌کند. از جنبه‌های کلیدی نوآوری در استان چهارمحال و بختیاری ایجاد فضای دانش‌آفرینی سازمانی مناسب است تا معلمان بتوانند ایده‌ها و پیشنهادهای خود را بدون ترس با یکدیگر به اشتراک بگذارند. ایده پردازی با نوآوری، توسعه و شکوفایی همراه است و زمینه تغییر را در مدارس استان چهارمحال و بختیاری فراهم کند.

همچنین می‌توان گفت فرآیند دانش‌آفرینی سازمانی به آموزش و پرورش اجازه می‌دهد تا دانش داخلی را تقویت کند و دانش را به فعالیت‌های عملیاتی، به منظور افزایش کارایی و خلق ارزش در مدارس انتقال دهد. دانش‌آفرینی برای برطرف کردن مشکلات در آموزش و پرورش بخصوص در ایجاد تاب‌آوری سازمانی معلمان استان چهارمحال و بختیاری بسیار مؤثر است. دانش‌آفرینی سازمانی باعث کسب اطلاعات جدید می‌شود و آگاهی لازم را ایجاد می‌کند و سبب

بررسی نقش جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

می‌شود کارکنان نسبت به تغییرات که خواه پیش بینی شده خواه پیش بینی نشده تاب‌آور باشند و معلمان خود را در جهت تغییر قرار می‌دهند و تاب‌آوری بالای داشته باشند و بهبود شرایط پردازند. اکثر محققان معتقدند تاب‌آوری سازمانی یک فرآیند پویا است، استرس را از معلمان جذب می‌کنند و توانایی افراد را برای برخورد با سختی‌ها و ناملایمات بالا می‌برد که این توانایی از طریق کسب دانش و به کارگیری دانش ایجاد می‌شود. و در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری حرکت می‌کنند و زمینه شکوفایی اهداف مدرسه را فراهم کنند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاداتی ارائه می‌شود :

با توجه به تاثیر دانش آفرینی سازمانی پیشنهاد می‌شود در مدارس زمینه و زیرساخت‌های لازم برای ذخیره‌سازی دانش به صورت منظم، دقیق، به روز و معتبر وجود داشته باشد. تا در نتیجه، در مرحله بیرون‌سازی (تبدیل دانش پنهان به آشکار) و حتی مرحله ترکیب، کارکنان مدرسه بتوانند با مستندسازی و اشتراک‌گذاری دانش در سیستم و زیرساخت‌های جدید، واسطه ایجاد پلی برای تحقق دانش آفرینی در آینده نیز باشند.

مدیران مدارس استان چهارمحال و بختیاری فضای ارتباطی غیررسمی و چهره به چهره در مدرسه ایجاد کنند و به تفویض اختیارات به معلمان و مشارکت معلمان برای تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری در مدرسه پردازند. ایجاد و انتقال دانش بین معلمان استرس را جذب می‌کنند و توانایی معلمان را برای برخورد با سختی‌ها و ناملایمات بالا می‌برد و زمینه توانمندسازی معلمان فراهم می‌شود و مدرسه به سمت سازمان یادگیرنده حرکت می‌کند. و همچنین زمینه خلاقیت و نوآوری را در مدرسه فراهم کنند و از روش‌های مشارکتی و تشکیل تیم برای حل مشکلات و مسائل آموزشی و تربیتی در مدارس استان چهارمحال و بختیاری استفاده کنند.

از آن جا که متغیرهای دیگری ممکن هست بر تاب‌آوری سازمانی معلمان تأثیر داشته باشند، به محققان پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی در زمینه تاب‌آوری سازمانی معلمان متغیرهای دیگری همچون: رهبری هم‌نوا، رفتار نوآورانه، رهبری بصیر را مورد سنجش قرار دهند.

از مهم ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر انتخاب اعضای نمونه تنها در بین معلمان مقطع متوسطه دوم استان چهارمحال و بختیاری بود که تعمیم یافته‌های این پژوهش را به تمام مدارس کشور با محدودیت مواجه می‌کند لذا توصیه می‌شود در سایر مدارس کشور نیز چنین پژوهشی انجام شود. همچنین محدودیت بعدی عدم حضور معلمین و دسترسی نداشتن به آنان در مدارس برای توزیع پرسشنامه‌ها بود که جمع آوری اطلاعات را دچار مشکل کرده بود و موجب شد تا پژوهشگر به سختی از طریق آنلاین این اطلاعات را جمع آوری نماید.

تأیید به اخلاقی

در مرحله اجرای تحقیق ملاحظات اخلاقی شامل جلب رضایت معلمان، دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه بودن پاسخهایشان رعایت شده است.

تعارض منافع

این مقاله از رساله دکتری با عنوان "بررسی نقش رهبری هوشمند و جوّ سازمانی نوآورانه با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی و وفاداری سازمانی"، استخراج شده است و نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و هیچ حمایت مالی نشده است.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۴۰۰). مدیریت عمومی. تهران: نشرنی، چاپ سی و چهارم.
- آذری آرانی قاسم، رضایی نور جلال (۱۳۹۸). توسعه مدل ساختاری فرایندهای خلق دانش ملی با استفاده از ترکیب روش‌های دلفی و مدلسازی ساختاری تفسیری. فناوری آموزش (فناوری و آموزش). (۳) ۱۳.
- باواخانی، آناهیتا؛ رضایی شریف آبادی سعید (۱۳۹۹). توسعه مدل خلق دانش سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان ایران. *مجله کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی*. (۱) ۲۲. ۱۲۱-۱۵۰.
- امیری مقصود، الفت لعیا، فیضی کامران، صالحی ابرقویی محمدعلی (۱۳۹۷). طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). (۴۴) ۱۱. ۳۵-۶۵.
- اسدپور احمدعلی؛ شفیع زاده حمید؛ عبدالهی معصومه، پیرزاد، علی اکبر؛ ممیز، شیوا (۱۳۹۷). پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران براساس جوّ سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک شده و رهبری خدمتگزار. مدیریت پرستار. (۱) ۷. ۵۱-۶۰.
- استادی ایرج مرضیه، سلیمان پورعمران محبوبه (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد. آینده پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت). (۱۰۸) ۲۸. ۱۰۳-۱۲۵.
- توکلی، عبدالله؛ معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جوّ سازمانی نوآورانه. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*. (۱) ۷. ۸۷-۱۰۹.
- تقی پور ظهیر، علی (۱۴۰۰). مبانی و اصول آموزش و پرورش. انتشارات آگه.

بررسی نقش جوسازمانی نوآورانه بر تاب آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی

حسینی پور، سیدوحید؛ سید جوادین، سید رضا؛ نظریان، بلال. (۱۳۹۸). تبیین رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و جو سازمانی نوآورانه مدل سیگل و کایمر. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۱(۲). ۸۵-۹۵

حیدری فرد، رضا؛ زین آبادی، حسن رضا، بهرنگی؛ محمد رضا؛ عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۵). فرهنگ و جوسازمانی نوآورانه مدرسه؛ یک پژوهش کیفی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷(۲۶). ۷۵-۵۳

حسینی، ابوالحسن؛ جعفری بازیار، فاطمه. (۱۳۹۸). تاب آوری سازمانی از منظر کارکنان بااستعداد و مدیران سازمان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۲۸(۹۱). ۳۰-۹

روشن‌زاده، مصطفی، نفر، مریم؛ تاج‌آبادی؛ علی، محمدی، سمیه (۱۴۰۰). پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه با استفاده از ابعاد رهبری اخلاقی: یک مطالعه توصیفی - همبستگی. مجله اخلاق پزشکی - علمی پژوهشی. ۱۵(۴۶). ۱-۱۲

رستگار، عباسعلی؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ عین علی، محسن. (۱۳۹۸). واکاوی نقش ابتکار استراتژیک و تاب‌آوری بر عملکرد سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. ۱۰(۴۰). ۱۰۷-۱۲۸

صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز عنایتی، میرصلاح الدین؛ حیدری علی‌رضا. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار - مدنی سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۱۵(۵۶). ۶۸-۵۶

صمدیان، ابوالفضل؛ ناظم، فتاح؛ صابرگرکانی، افسانه (۱۳۹۹). ارائه مدلی به منظور شناسایی و رتبه‌بندی موانع جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد (مطالعه موردی: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مدیریت فرهنگی شماره ۳ (پیاپی ۴۹) ۱۳۳-۱۴۵).

گل‌وردی، مهدی. تاب آوری ملی: مروری بر ادبیات تحقیق. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی (مطالعات راهبردی جهانی شدن). ۷(۲۵). ۳۱۰-۲۹۳

عمادزاده، مصطفی (۱۴۰۰). اقتصاد آموزش و پرورش. جهاد دانشگاهی.

محمدی شهرودی، حامد؛ رحیم نیا، فریبرز؛ ملک‌زاده، غلامرضا؛ خوراکیان، علی‌رضا. (۱۳۹۷). پیامدهای روانشناختی و غیر روانشناختی تاب‌آوری سازمانی: ترغیب‌کننده‌هایی برای حرکت به سمت تاب‌آوردن سازمان‌ها. پژوهش نامه روانشناسی مثبت. ۴(۱). ۶۳-۷۸

ناظم، امیرحسین؛ ورکانی، ابوطالب مطلبی؛ ناظم، فتاح. (۱۴۰۰). طراحی مدلی برای نوآوری و فناوری در دانشگاه‌های دریایی. فصلنامه علوم و فناوری دریا. ۲۵(۲). ۷۱-۵۹

نوروزی حسین، خامه چی حامد، درویش فاطمه (۱۳۹۹). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی با تاکید بر میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. مدیریت پرستاری. ۹(۳). ۱۰۱-۱۰۹.

- Ahn, J., & Hong, A. J. (2019). Transforming I into we in organizational knowledge creation: A case study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 565-582.
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S. and Asadnezhad, M. (2020), "Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creativity self-efficacy and support for innovation", *European Journal of Innovation Management*, 24 (1). 1-22.
- Alharthy, A., Sohaib, O., & Hawryszkiewicz, I. (2018). The impact of knowledge creation on organizational resilience towards organizational performance. *MANAGING IS DEVELOPMENT*. 1(0) :1-12
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62(3), 1-18.
- Andersson, T., Cäker, M., Tengblad, S., & Wickelgren, M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 1-45.
- Aqatabar Roudbari, J., Javanian, M., & Faghani, S. Z. (2018). Investigating of the Innovative Organizational Climate from the viewpoint of the educational staff: A preliminary study in order to implementing of the Program of Evolution and Innovation in the Babol University of Medical Sciences. *Journal of Medicine and Cultivation*, 27(2), 91-100.
- Amabile, T. M. & Rigolizzo, M. (2015), Entrepreneurial creativity: The role of learning processes and work environment supports. In *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship*. Ch.4:61, Oxford Library of Psychology. ISBN 978-0-19-992767-8
- Andrew John, Zaili Yang, Ramin Riahi, Jin Wang. (2016), "A risk assessment approach to improve the resilience of a seaport system using Bayesian networks", *Ocean Engineering* 111, 136-147.
- Bandera, C., Keshtkar, F., Bartolacci, M. R., Neerudu, S., & Passerini, K. (2017). Knowledge management and the entrepreneur: Insights from Ikujiro Nonaka's Dynamic Knowledge Creation model (SECI). *International Journal of Innovation Studies*, 1(3), 163-174.
- Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (2018). What is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *International journal of health policy and management*, 7(6), 491.
- Bak, O. (2012). Universities: Can They Be Considered as Learning Organizations? A Preliminary Micro-Level Perspective, *The Learning Organization*, 19(2):163-172.

- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Cannatelli, B., Smith, B., Giudici, A., Jones, J., & Conger, M. (2017). An expanded model of distributed leadership in organizational knowledge creation. *Long Range Planning*, 50(5), 582-602.
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246
- Farnese, M. L., Barbieri, B., Chirumbolo, A., & Patriotta, G. (2019). Managing knowledge in organizations: A Nonaka's SECI model operationalization. *Frontiers in psychology*, 10, 2730.
- Gibson C. A., & Tarrant, M., (2010), "A Conceptual Models' Approach to Organisation Resilience", *Australian Journal of Emergency Management*, 25(2), 6-12.
- Gage, T., & Smith, C. (2016). Leadership intelligence: Unlocking the potential for school leadership effectiveness. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-9.
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: a valuable construct for management research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44.
- Jiang, F., Wang, G., & Jiang, X. (2019). Entrepreneurial orientation and organizational knowledge creation: A configurational approach. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(4), 1193-1219.
- Kang JH, Matusik JG, Kim T, Phillips JM. 2016. Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*.; 31(6), 628-642
- KRETSCHMAR, D., SCHMIEDER, M., & NIEMANN, J. (2018). KNOWLEDGE MANAGEMENT CONCEPT TO COMPENSATE A HIGH EMPLOYEE FLUCTUATION. *ACTA TECHNICA NAPOCENSIS-Series: APPLIED MATHEMATICS, MECHANICS, and ENGINEERING*, 61(3).
- Labaka L., Hernantes J., Sarriegi J.M. (2016) "A holistic framework for building critical infrastructure resilience", *Technological Forecasting & Social Change*, 103:21-33.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. In *The essentials of knowledge management* (pp. 95-110). Palgrave Macmillan, London.
- Nonaka, I, Toyama, R & Hirata, T. (2008) *Managing Flow: A Process Theory Of The Knowledge-Based Firm*. Usa: Palgrave Macmillan
- 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.

- Oktari, R. S., Munadi, K., Idroes, R., & Sofyan, H. (2021). Knowledge Creation for Community Resilience (KCCR): A Conceptual Model. *Journal of Disaster Research*, 16(7), 1097-1106.
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research*, 73, 193-196.
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1-21.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
- Suryaningtyas, D., Sudiro, A., Eka, T. A., & Dodi, I. W. (2019). Organizational resilience and organizational performance: examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-7.
- Turnipseed, P. H., & Turnipseed, D. L. (2019). Testing the proposed linkage between organizational citizenship behaviours and an innovative organizational climate. *Creativity and Innovation Management*, 22(2), 209-216.
- Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of management studies*, 49(1), 240-277.

