

Original Article (Quantified)

Investigating the Relationship between intelligent leadership and Organizational resilience with Organizational Loyalty through the Mediating Role of Teachers' organizational knowledge creation

Nadrin Heidari Shorshjani¹ , Fakhrul Sadat Nasiri² , Siroos Ghanbari³ 

1- PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

2- Associate Professor of Educational Management, Faculty of Humanities, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran

3- Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Receive:

12 January 2024

Revise:

30 June 2024

Accept:

07 October 2024

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the role of intelligent leadership in organizational resilience and organizational loyalty through the mediation of organizational knowledge creation. The research community was determined of second secondary level teachers of Chaharmahal and Bakhtiari province, whose number was equal to 2687 people. To determine the sample size, 337 people were selected using stratified random sampling based on Cochran's formula at the alpha level of 0.05. The research method was quantitative, correlation studies type, and modeling approach was covariance-based structural equation. In order to collect data, intelligent leadership questionnaires based on Sidanmanlaka model (2008), organizational knowledge creation based on Nonakao Takeuchi model, organizational resilience from Prayag et al., (2018), and organizational loyalty from Wells et al., (2011) were used. The reliability and validity of the questionnaires were checked with Cronbach's alpha techniques and factor analysis. The reliability values of the questionnaires were reported: intelligent leadership (0.95), organizational resilience (0.93), organizational loyalty (0.90), and organizational knowledge creation (0.94). Amos23 and SPSS V25 software were used to analyze the data. The findings showed that intelligent leadership has a positive and significant effect on the organizational resilience of teachers through organizational knowledge creation with a coefficient of 0.38 at the level of $p > 0.001$. Smart leadership with the mediation of organizational knowledge creation and organizational loyalty has a positive and significant effect at the 0.05 level. Smart leadership has a positive and significant effect on teachers' organizational loyalty through organizational knowledge creation with a coefficient of 0.49 at the $p > 0.001$ level. The result of this research shows that loyal and knowledge-creating teachers provide the basis for change and transformation in the school.

Keywords:

Smart leadership, organizational knowledge creation, Organizational loyalty, Organizational resilience

Please cite this article as (APA): Heidari Shorshjani, N., Nasiri, F. S. and Ghanbari, S. (2025). Investigating the Relationship between intelligent leadership and Organizational resilience with Organizational Loyalty through the Mediating Role of Teachers' organizational knowledge creation. *Management and Educational Perspective*, 7(3), 76-101.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.430106.1298>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Fakhrul Sadat nasiri

Email: fsnasiri@sru.ac.ir



Extended abstract

Introduction

The education system is one of the most important institutions of today's societies. Education has an inseparable link with economic, social, cultural and political development. One of the important and effective institutions in the freshness and dynamism of human thinking and the factor of sustainable development in every country is education. Education should have appropriate goals with the comprehensive development of human resources (Ostadi et al, 2017). One of the most important duties of teachers in this complexity is to fulfill the goals of education. Achieving the goals of education depends on the performance of teachers. Organizational loyalty and organizational resilience are among the factors affecting the realization of organizational goals (Esmaili & Seidzadeh, 2017). Organizational loyalty and organizational resilience are part of positive psychology (Amiri et al, 2018). Regarding the necessity and importance of research, it can be said that teachers are one of the most influential people in the quality of education activities; therefore, by identifying the situation of teachers in the research variables and analyzing them, solutions have been presented to strengthen and create knowledge in teachers using intelligent leadership style. In this research, an attempt has been made to address the importance of intelligent leadership style in education and teachers' performance; because intelligent leadership emphasizes the participation of leaders and followers to set goals and achieve goals. Theoretical and empirical studies in the field of the role of intelligent leadership in the realization of goals, for example Keikha (2018) and Kuofie & Dool (2018), discussed the importance of the role of intelligent leadership in the participation of people to determine and realize the goals and success of the organization. In addition to organizational knowledge creation, which is effective in increasing the resilience of the organization, we can mention the leadership style. The implementation of organizational resilience requires an effective leader to overcome crisis and orientation towards superior performance and focus on change (Suryaningtyas et al, 2019). Organizations that strive to be resilient naturally increase their knowledge resources to enhance organizational adaptability, value, and competitiveness. Organizational knowledge creation is known as the main factor in increasing organizational resilience (Fani & Fard, 2015). Organizational knowledge creation makes the school follow the changes and developments of the environment and creates creativity and innovation in the school. As much as the school is creative and innovative, it is not only resilient in the face of crises and changes, but also causes change and transformation. When teachers cause change and are involved in determining organizational goals, they are more loyal to the organization. Therefore, according to the explanations provided, this research seeks to answer this question: Is there a relationship between intelligent leadership and organizational loyalty and organizational resilience with the mediation of organizational knowledge creation?

Theoretical foundations of research

Organizational resilience

Resilience means the ability and capacity of an organization to face and deal with crises and challenges, and the ability to return to normal business conditions (Andersson et al, 2016). Organizational resilience means the ability to quickly recover the system after serious crises and the ability to resist a shock and heal its effects (Andrew et al, 2016).

Organizational loyalty is defined as the feeling of dependence and the desire to maintain membership and connection with an organization, and it is defined as the feeling of dependence, eagerness to be a member of a group, readiness to participate, feeling of trust, voluntary alignment with a group, and willingness to follow organizational instructions (Vuong & Tung, 2021).

Intelligent leadership is a beneficial dialogue between leaders and followers that directs their efforts to reach a common vision. Such a process is possible if the organization supports specific organizational and cultural values determined in a macro industrial and social environment (Keikha, 2017).

Research methodology

According to the test of the conceptual model obtained from comments and experimental studies and the use of questionnaires, the research was of quantitative type. The current research method was a quantitative, and of correlation study type, and a covariance-based structural equation modeling approach. The current research population is all second secondary level teachers of Chaharmahal and Bakhtiari province, whose number was equal to 2687 people. To determine the sample size based on Cochran's formula, 337 people were determined at the alpha level of 0.05. According to the classes of the society, proportional stratified random sampling method was used.

Research findings

According to the obtained results, standard coefficients between intelligent leadership and organizational knowledge creation is 0.52, between organizational knowledge creation and organizational resilience is 0.84, and between organizational knowledge creation and organizational loyalty is 0.96, significant at the $p = 0.001$ level. The variable of organizational knowledge creation has a positive effect on intelligent leadership and organizational loyalty and organizational resilience. Smart leadership has a positive and significant effect on the organizational resilience of teachers through organizational knowledge creation with a coefficient of 0.38 at the level of $p > 0.001$.

Conclusion

The findings of this research are in agreement with those of Barasa & Gilson (2018), Arqawi & Al Shobaki (2018), Watson, Kuofie & Dool (2018), Jiang & Jiang (2019), Mehdad Etal (2019), Hosseini & jafari bazyar (2019), Majlesi & Pirzad (2020), Keikha (2021), Sukor & Panatik (2020), and Hillmann & Guenther (2021).

The research results showed that there is a positive and meaningful relationship between intelligent leadership and organizational loyalty and organizational resilience with the mediation of organizational knowledge creation. In explaining this hypothesis, it can be said that intelligent leadership by paying attention to teachers' feelings and emotions and providing a context for creating empathy in the school will create motivation and a positive attitude towards the school and the work environment, creating an emotional dependence on the school and understanding the cost of dropping out of school and commitment to stay in school. Loyal employees, in addition to being committed to the success of the organization, are the best choice to work for the organization (Mehdad Etal, 2019). Loyal teachers provide the basis for change and transformation in the school and the creation of knowledge in the school. Knowledge creation includes activities that change the shape and recombination of existing pieces of knowledge, limit shortcomings, strengthen research and develop capabilities, and monitor and control the external environment of the organization. Based on the findings of the research in relation to the positive and meaningful effect between intelligent leadership and the organizational loyalty of teachers, it is suggested: education should provide enough resources and facilities to absorb unexpected changes in such a way that at the time of crisis and problem occurrence, use these resources quickly and neutralize the crisis and move in the direction of positive change. And it is also suggested that the leaders pay attention to the ideas and opinions of the teachers and provide the necessary



conditions for using their experiences to solve the problems and also create strong official communication networks in the organization and transfer information between the employees and also provide the field of creativity and innovation through holding school workshops and use as well collaborative methods and team formation to solve educational and educational problems and issues in the schools of Chaharmahal and Bakhtiari provinces.

بررسی رابطه بین رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی و وفاداری سازمانی معلمان به واسطه نقش میانجی دانش آفرینی سازمانی

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

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.

۳- استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری هوشمند در تاب‌آوری سازمانی و وفاداری سازمانی با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی بود. جامعه پژوهش معلمان مقطع متوسطه دوم استان چهارمحال و بختیاری، که تعداد آنان برابر با ۲۶۸۷ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بر مبنای فرمول کوکران در سطح آلفای ۰٫۰۵ به تعداد ۳۳۷ نفر تعیین شدند. روش پژوهش کمی از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور بود. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری هوشمند براساس مدل سیدانمانلاکا (۲۰۰۸)، دانش آفرینی سازمانی براساس مدل نوناکو و تاکوچی، تاب‌آوری سازمانی از پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و وفاداری سازمانی از ولز و همکاران (۲۰۱۱)، استفاده شد. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی بررسی شدند، مقادیر پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب رهبری هوشمند (۰/۹۵)، تاب‌آوری سازمانی (۰/۹۳)، وفاداری سازمانی (۰/۹۰) و دانش آفرینی سازمانی (۰/۹۴) گزارش شد. جهت تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم افزار Amos23 و SPSS V 25 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد رهبری هوشمند در تاب‌آوری سازمانی معلمان بواسطه دانش آفرینی سازمانی با ضریب ۰/۳۸ در سطح $p < ۰,۰۰۱$ اثر مثبت و معنادار دارد. رهبری هوشمند با میانجی‌گری دانش آفرینی سازمانی در وفاداری سازمانی اثر مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ دارد. رهبری هوشمند در وفاداری سازمانی معلمان از طریق دانش آفرینی سازمانی با ضریب ۰/۴۹ در سطح $p < ۰,۰۰۱$ اثر مثبت و معنادار دارد. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد معلمان وفادار و دانش آفرین زمینه ایجاد تغییر و تحول را در مدرسه فراهم می‌کنند.

تاریخ دریافت: ۲۲ دی ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۰ تیر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۶ مهر ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

رهبری هوشمند،
دانش آفرینی سازمانی،
وفاداری سازمانی،
تاب‌آوری سازمانی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): حیدری سورشجانی، نسرین، نصیری، فخرالسادات و قنبری، سیروس. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی و وفاداری سازمانی معلمان به‌واسطه نقش میانجی دانش آفرینی سازمانی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۳)، ۷۶-۱۰۱.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.430106.1298>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: فخرالسادات نصیری

ایمیل: fsnasiri@sru.ac.ir

مقدمه

نظام آموزش و پرورش یکی از کلیدی‌ترین نهادهای جوامع امروزی محسوب می‌شود. آموزش و پرورش پیوندی ناگسستنی با توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی دارد. یکی از نهادهای مهم و مؤثر در شادابی و پویایی تفکرات بشر و عامل توسعه پایدار در هر کشور، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش باید اهداف مناسب با توسعه همه جانبه نیروی انسانی داشته باشند (Ostadi & et al, 2017). یکی از مهم‌ترین وظایف معلمان در این پیچیدگی تحقق اهداف آموزش و پرورش است. تحقق اهداف آموزش و پرورش به عملکرد معلمان بستگی دارد. وفاداری سازمانی^۱ و تاب‌آوری سازمانی^۲ از جمله عوامل مؤثر بر تحقق اهداف سازمانی هستند (Esmaeili & Seidzadeh, 2017). وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی جزئی از روانشناسی مثبت‌گرا هستند (Amiri & et al, 2018). تاب‌آوری^۳ توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها است. در زمینه سازمانی، Zaato and Ohemeng (۲۰۱۵)، تاب‌آوری سازمانی را به‌عنوان توانایی یک سازمان برای پیش‌بینی رویدادهای کلیدی و سازگاری مداوم با تغییر، و جهش سریع از فاجعه تعریف می‌کنند (Kerr, 2015). تاب‌آوری سازمانی دارای ابعاد تاب‌آوری انطباقی و تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده است. 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 (Prayag & Chowdhury, 2018). vison (۱۹۹۵)، سازگاری، نوآوری و انعطاف‌پذیری را سه ویژگی اصلی تاب‌آوری سازمانی معرفی کرده است (Alharthy, 2018). همان‌طور که اشاره شد یکی از ویژگی‌های اصلی تاب‌آوری سازمانی سازگاری است، هرچقدر کارکنان در سازمان وفادار باشند سازگار بالای دارند. وفاداری سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های سازمانی، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر عملکرد معلمان است. وفاداری سازمانی، احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده است و بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، هم‌سویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد. وفاداری سازمانی باعث ایجاد هم‌مدلی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات و احساسات و افکار مثبت افراد در سازمان می‌شود (Otto & Mamatoglu, 2015). وفاداری سازمانی نتیجه تعامل بسیاری از پدیده‌های انسانی، سازمانی و مدیریتی در سازمان است. وفاداری سازمانی تحت تأثیر ترکیبی از ویژگی‌های شخصی، عوامل سازمانی، و شرایط خارجی پیرامون کار است درک وفاداری سازمانی نیازمند صرف وقت زیادی است، زیرا منعکس‌کننده حالت اعتقاد کامل برای فرد است، و ترک کردن نتیجه تأثیر عوامل سطحی نیست، بلکه ممکن است نتیجه تأثیرات استراتژیک باشد (nasiri & etal, 2024).

در تجزیه و تحلیل و تبیین وفاداری سازمانی، سه عامل استخراج شده است؛ هویت^۴، درونی‌سازی^۵ و انطباق^۶. شناسایی و درونی‌سازی، ارزش‌های سازمان را شکل می‌دهند؛ در حالی که انطباق، نشان‌دهنده تمایل و درگیری کارکنان

1. Organizational Loyalty

2. Organizational resilience

3. Resilience

4. Organizational identification

5. Organizational internalization

6. Organizational compliance

در مسائل سازمانی است (Heidari & et al, 2014). یکی از مهم‌ترین عوامل برای شناسایی مسائل و درگیر شدن معلمان، داشتن دانش و علم نسبت به مسائل و مشکلات است. دانش آفرینی شامل کاربرد دانش برای حمایت از تصمیم‌گیری، اقدام و حل مسئله است و در نهایت به دانش آفرینی سازمانی منجر می‌شود (Ahn & Hong, 2019). در طول چند دهه گذشته، نظریه دانش آفرینی سازمانی به وضعیت تقریباً پارادایمی در مطالعات مدیریت و سازمان نزدیک شده است (Jiang & Wang, 2019). ایجاد دانش و فرآیندهای به اشتراک گذاری دانش به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده، کلیدی انعطاف‌پذیری سازمانی و مزیت رقابتی در هر دو بخش دولتی و خصوصی نشان‌داده شده است (Claessens & Van Horen, 2015).

دانش سازمانی در قوانین، رویه‌ها و هنجارهای سازمانی که فعالیت‌های تعاملی و الگوهای حل مسأله را هدایت می‌کنند، گنجانده شده است. دانش آفرینی سازمانی به معرفی ایده‌ها، دیدگاه‌ها، و مفاهیمی اشاره دارد (Jiang & Wang, 2019). از آنجا که دانش آفرینی سازمانی یک فرآیند پویا است، یادگیری برنامه‌های موجود و یادگیری مجموعه جدیدی از قابلیت‌ها اغلب ضروری می‌شود. تغییرات محیطی مداوم می‌تواند بر تولید دانش جدید بسته به چگونگی درک و واکنش اعضا به چنین تغییراتی تأثیر بگذارد (Ahn & Hong, 2019). رهبران دانش مسئول مرتبط کردن موانع طبیعی به اشتراک گذاشتن دانش هستند. در حالی که اهمیت رهبری در دانش آفرینی سازمانی به طور گسترده شناخته شده است. اغلب رهبری به‌عنوان یک عامل کمکی درک شده است (Von Krogh & et al, 2012). رهبری هوشمند^۱ تبادل نظر بین رهبر و پیروان است که در آن سعی می‌کنند، بر یکدیگر در یک موقعیت خاص به‌منظور دستیابی به دیدگاه مشترک (هدف) و اهداف به طور مؤثر تأثیر بگذارند (Dahri & et al, 2020). رهبری هوشمند یک فرآیند مشترک و مشارکتی است. رهبری هوشمند به معنی کنار هم قرار دادن مؤثر افراد است. رهبری هوشمند دارای چهار سطح عقلانی، عاطفی، معنوی و جمعی است (Sydänmaanlakka, 2003). رهبری هوشمند یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد مشارکت در آموزش و پرورش است. رهبری هوشمند به معنای حرکت کارکنان از یک جفت دست به‌سوی یک انسان کامل است. بنابراین کارمند آینده دیگر یک جفت دست ساده نیست بلکه یک فرد کامل با ابعاد حرفه‌ای، جسمانی، ذهنی، اجتماعی و معنوی است که در پی آن سازمان‌های وظیفه‌مدار به سمت سازمان‌های فرایندمدار حرکت می‌کنند (Ardalan & soltanzadeh, 2015).

در باب ضرورت و اهمیت پژوهش می‌توان گفت معلمان یکی از تأثیرگذارترین افراد در کیفیت فعالیت‌های آموزش و پرورش هستند؛ بنابراین، با شناسایی وضعیت معلمان در متغیرهای پژوهش و تحلیل آن‌ها، راهکارهایی برای تقویت و ایجاد دانش در معلمان با استفاده از سبک رهبری هوشمند ارائه شده است. در این پژوهش تلاش شده است به اهمیت سبک رهبری هوشمند در آموزش و پرورش و عملکرد معلمان پرداخته شود؛ زیرا رهبری هوشمند به مشارکت رهبران و پیروان برای تعیین اهداف و تحقق اهداف تأکید دارد. مطالعات نظری و تجربی در حوزه نقش رهبری هوشمند در تحقق اهداف، به‌عنوان مثال، (Keikha (2018)، Kuofie & Dool (2018)، به اهمیت نقش رهبری هوشمند در مشارکت افراد برای تعیین و تحقق اهداف و موفقیت سازمان پرداختند. علاوه بر دانش آفرینی سازمانی که بر بالا بردن تاب‌آوری سازمان مؤثر است، می‌توان سبک رهبری را نام برد. اجرای تاب‌آوری سازمانی به یک رهبر مؤثر برای غلبه بر بحران و

^۱. intelligent leadership

جهت گیری به سوی عملکرد برتر و تمرکز بر تغییر نیاز دارد (Suryaningtyas & et al, 2019). سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند تا تاب آور باشند، به طور طبیعی منابع دانش خود را برای ارتقاء سازگاری سازمانی، ارزش و رقابت پذیری افزایش می‌دهند. دانش آفرینی سازمانی به عنوان عامل اصلی در افزایش تاب آوری سازمانی شناخته می‌شود (Fani & Fard, 2015). دانش آفرینی 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 تاب آور 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 وفادارترند. بنابراین با توجه به توضیحات ارائه شده، در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است: آیا بین رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی و تاب آوری سازمانی با میانجی گری دانش آفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

تاب آوری سازمانی

مفهوم تاب آوری به وسیله Holling در سال ۱۹۷۳ شهرت یافت. هولینگ بیان کرد، تاب آوری یک اکوسیستم معیاری از توانایی جذب تغییرات و اختلالات بدون تغییر در ساختار و عملکردش است. مفهوم تاب آوری در زمینه‌های گسترده و گوناگونی از قبیل اکولوژی، روانشناسی فردی و رفتار سازمانی، مدیریت زنجیره تأمین، مدیریت بحران و مهندسی ایمنی به کار رفته است. اگر چه تعاریف ارائه شده حوزه‌های مختلف و متفاوتند، اما همه حول یک محور مشترک می‌چرخند: «توانایی و ظرفیت بازگشت به وضعیت پایدار پس از اختلال» (Ruiz-Martin & Wainer 2018). تاب آوری، به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها، و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار است (Andersson & et al, 2016). تاب آوری سازمانی یعنی قدرت بازیابی سریع سیستم بعد از بحران‌های جدی و توانایی مقاومت در برابر یک شوک و التیام اثرات آن است (Andrew & et al, 2016). زمانی که تاب آوری در حوزه سازمان به کار گرفته می‌شود، تعاریف در این حوزه متمرکز می‌شوند: توانایی سازمان برای دستیابی به مأموریت حتی تحت شرایط اختلال؛ تاب آوری سازمانی نامیده می‌شود (Okuwa & et al, 2016).

ظرفیت و توانایی یک سازمان در جذب و تحمل اثرات نامطلوب اختلالات و بازیابی سریع عملکرد (Hosseini & Barker, 2016). در واقع تاب آوری سازمانی برای شکل دادن و کاهش پیامدهای ناملازمات مورد نیاز است. و اکثر محققان معتقدند تاب آوری سازمانی یک فرآیند پویا است، استرس را جذب می‌کنند و توانایی افراد را برای برخورد با سختی‌ها و ناملازمات بالا می‌برد (Rodríguez-Sánchez, 2021). تاب آوری سازمانی مبتنی بر تاب آوری اعضای سازمان است. تاب آوری کارکنان، یک توانایی مهم است که کارکنان را قادر به مدیریت و سازگاری با شرایط مداوم در حال تغییر می‌کند (Näswall, Malinen, 2019).

Ran et al (2011) عناصر تاب آوری را اینگونه شناسایی می‌کنند: واکنش و انطباق، بازیابی یا تعدیل و آمادگی. مرکز تاب آوری Stockholm (۲۰۱۴) برخی از اصول حیاتی تاب آوری را حفظ تنوع و فراوانی^۲، مدیریت بازخوردها، مدیریت ارتباط^۳، ترویج تفکر سیستمی، توسعه و مشارکت، مدیریت بازخوردها معرفی می‌کند (Rodríguez-Sánchez, 2011).

1. Resilience
2. redundancy
3. Connectivity

Lee & Vargo & Seville.(2021) (۲۰۱۳) تاب‌آوری سازمانی را در دو بعد: تاب‌آوری انطباقی^۱ و تاب‌آوری برنامه‌ریزی^۲ شده معرفی کرده‌اند، که 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 (Prayag & Chowdhury, 2018).

وفاداری سازمانی

وفاداری سازمانی^۳ احساس وابستگی و میل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده است و بر احساس وابستگی، مشتاقانه به عضویت در یک گروه، آمادگی برای مشارکت، احساس اعتماد، هم‌سویی داوطلبانه با یک گروه و رغبت به پیروی از راهنمای‌های سازمانی است (Vuong & Tung, 2021). وفاداری سازمانی تأثیر قابل توجهی در موفقیت سازمان‌ها در زمینه رقابت داشته باشد؛ به طوری که پیتر دراگر، وجود کارکنان وفادار را مزیتی رقابتی برای سازمان می‌داند (Dutta & Dhir, 2021). حمایت و دفاع در مقابل تعهدات بیرونی و حفظ تعهد در شرایط مطلوب می‌تواند به‌عنوان وفاداری سازمانی نگریسته شود (ghamshadzahi & nastiezaie2019). وفاداری سازمانی نتیجه تعامل بسیاری از پدیده‌های انسانی، سازمانی و مدیریتی در سازمان است (Zanini, 2013). وفاداری سازمانی کارکنان به‌طور کلی ناشی از دل‌بستگی کارکنان یا تصور کلی آنان از ارتباط متقابل رفتار کارکنان و سازمان است. و می‌توان آن را به‌عنوان ادراک چند جانبه کارکنان از وابستگی‌ای که به سازمان دارند تعریف کرد. وفاداری سازمانی کارکنان علاوه بر آنکه یک نگرش مهم در سازمان است، جزو اقدامات بنیادین نیز هست. برخی از رفتارهای کارکنان که نشان‌دهنده وفاداری سازمانی آنها است در شرح شغل کارکنان تعیین شده اما آن دسته از رفتارهای که در شرح شغل ذکر نشده‌اند بر مبنای سیاست‌های نانوشته و یا هنجارهای فرهنگ سازمانی است (Kumar & Shekhar, 2012). وفاداری سازمانی شامل پشتیبانی، طرفداری صادقانه و دفاع از مقاصد سازمان است (Hong, Hong, 2021). کارکنان برای رسیدن یا نزدیک شدن به هدف سازمان از تمام توانایی‌هایی خود استفاده می‌کند و در صورتی که سطح وفاداری کارکنان بالا باشد، برای رسیدگی به کاری که او مسئول آن بوده‌است، تمام تلاشش را انجام می‌دهد، حتی اگر با مشکل خاص مواجه شود، برای رسیدن به هدف و حل مشکل تمام تلاشش را می‌کند گویی داری‌های سازمان به آن‌ها تعلق دارد (Pa'wan & Omar, 2018). وفاداری سازمانی شامل دو بعد وفاداری نگرشی و وفاداری رفتاری است. وفاداری نگرشی^۴ نوعی احساس پیوند، تقابل و اعتماد است. وفاداری نگرشی درک و اعتقاد قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی است، وفاداری نگرشی تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان محل استخدام، تلاش زیاد در قبال سازمان و یا فراتر از توان خود عمل کردن در جهت منافع سازمان است. وفاداری رفتاری زمانی ایجاد می‌شود که فرد با نوع خاصی از رفتار هویت می‌یابد و نگرش خود را با آن رفتار متناسب می‌نماید (Ramezani, Rostgar & Nadim Nejad, 2017).

1. resilience Adaptive.

2. resilience Planned.

3. Organizational Loyalty

4. Attitudinal Loyalty

دانش آفرینی سازمانی

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش است، مزیت رقابتی سازمان‌ها در سرمایه دانشی آنها نهفته است (Asgharneghad, 2022). دانش آفرینی^۱ یک فرآیند رویه تعالی^۲ است که در طول آن افراد با کسب زمینه جدی، دیدگاه و دانش تازه‌ای از جهان، مرز خود قدیمی^۳ را به خود جدید^۴ گسترش می‌دهند. دانش آفرینی از بودن به شدن است که طی آن سطوح خرد و کلان با همدیگر تعامل دارند و تغییرات در هر دو سطح رخ می‌دهد یک فرد (سطح خرد) به وسیله محیطی که در تعامل با آن است (سطح کلان) تحت تأثیر قرار گرفته و روی آن تأثیر می‌گذارد (Cannatelli, Smith, 2017). دانش آفرینی و اشاعه دانش، حاصل تعامل انسان‌هاست و هیچ دانشی تا زمانی که در ذهن افراد پنهان است، نمی‌تواند منشأ اثر باشد. این مسئله توسط نوناکو و تاکوچی که جزء شناخته شده‌ترین نظریه‌پردازان این حوزه هستند مورد توجه قرار گرفت و لذا نظریه مشهور آنها بر اساس این واقعیت که دانش از راه تبدیل و تعاملات میان دانش پنهان و آشکار ایجاد می‌شود، شکل گرفت (Sin, Zailani, & Ramayah, 2015). دانش آفرینی، قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل در تولید دانش جدید، به اشتراک‌گذاری آن در تمام سازمان و تجسم آن در محصولات، خدمات و سیستم‌ها و اشاعه دانش ترکیبی از انتشار دانش و به کارگیری آن در سازمان است (Akbari, Bagheri, 2020).

Nonaka et al (۲۰۰۶) دانش آفرینی سازمانی را به عنوان فرآیند دسترس پذیر ساختن و توسعه دانش ایجاد شده توسط افراد و نیز شکل دادن و مربوط ساختن آن با سیستم دانشی سازمان تعریف می‌کنند. تعامل میان دانش پنهان و آشکار، منبع دانش آفرینی است (Nonaka & Toyama, 2015). دانش آفرینی برای برطرف کردن مشکلات در سازمان بسیار مؤثر است. دانش آفرینی و کاربرد دانش شامل کاربرد دانش برای حمایت از تصمیم‌گیری، اقدام و حل مسئله است و در نهایت به دانش آفرینی سازمانی منجر می‌شود (Ahn & Hong, 2019). دانش آفرینی سازمانی، توانایی سازمان به عنوان یک کل در دانش آفرینی، انتشار و تجسم بخشیدن دانش در خدمات، محصولات و سازمان‌ها است (Akbari, Bagheri, 2020). دانش از تبادل بین ابعاد معرفت‌شناسی در سطوح مختلف هستی‌شناسی خلق می‌شود. این تبادل، فرآیندی اجتماعی است 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 (Centobelli, 2017). خلق دانش سازمانی فرآیند دسترس پذیر کردن و وسعت بخشیدن به دانشی است که افراد سازمان تولید کرده‌اند؛ همچنین، فرآیند اتصال این دانش به ساختار کلی مدیریت دانش^۵ در سازمان است (Bavakhani, Rezaei).

رهبری هوشمند^۶

رهبران، نقش اساسی در ترغیب کارکنان در بیان افکار و نظرات دارند (Aghababaei, 2022). یکی از نظریه‌های جدید که به تازگی محققان به مطالعه آن پرداخته‌اند نظریه‌ی رهبری هوشمند است. رهبری هوشمند به فرد اجازه می‌دهد تا در

1. knowledge creation

2. Self-transcending

3. The boundary of the old self

4. New self

5. knowledge management

6. Intelligent leadership

سطوح مختلف مدیریت، از افراد خاص گرفته تا تیم‌ها، سازمان‌ها و جامعه به‌طور مؤثر عمل کنند. رهبری هوشمند باید به هر یک از اعضای تیم در توسعه فردی و رسیدن به خودکفایی یاری رساند. رهبری هوشمند پتانسیل فکری یک سازمان را افزایش می‌دهد. رهبری هوشمند یک گفتگوی سودمند بین رهبران و پیروان است که تلاش‌های آن‌ها را برای رسیدن به یک دیدگاه مشترک هدایت می‌کند. چنین فرآیندی در صورتی امکان‌پذیر است که سازمان از ارزش‌های خاص سازمان و فرهنگی حمایت کند که در یک محیط کلان‌صنعتی و اجتماعی تعیین شده‌اند (Keikha, 2017). بنابراین با توجه به مدل‌های جدید رهبری تلاش می‌شود تا از زاویه خلاق و هوشمند به پدیده رهبری توجه کند (Ardalan & Soltanzadeh, 2015). رهبری هوشمند از یک مدل نوآورانه به نام چرخ رهبری موفقیت^۱ استفاده می‌کند (Mattone, 2013). این جریان در یک سیستم و سازمان معین با ارزش‌ها و فرهنگ مشارکتی شکل می‌گیرد که محیط کلان‌صنعتی و اجتماعی بر آن نیز تأثیر دارد (Cherniss & Roche, 2020). رهبری هوشمند از یک زاویه خلاق و باز و هوشمند به رهبری می‌نگرد؛ هوش خلاق سعی می‌کند ابعاد هیجانی، عقلانی و شهودی و معنوی هوش را با یکدیگر ترکیب کند و راه حل‌های جدید ارائه دهد (Nasiri & ghaderi sheykheabadi, 2021). رهبری هوشمند زمینه را برای همکاری، همفکری و همدلی، همراهی در میان جامعه کارکنان فراهم می‌کند و موجب ارتباط محکم‌تر آن‌ها با سازمان می‌شود و با شناخت و ایجاد معرفت همه جانبه کارکنان، بر قابلیت‌های رفتاری و عملکردی آن‌ها بالا می‌برد (Klaus & Fernando, 2016). رهبری هوشمند دارای چهار سطح عقلانی، عاطفی، معنوی و جمعی است. رهبری عقلانی، مدیریت بر اساس اهداف، رهبری عاطفی، مدیریت بر اساس احساسات و رهبری معنوی، مدیریت بر اساس معنا و رهبری جمعی مدیریت بر اساس مشارکت است (Sydänmaanlakka, 2008). رهبری هوشمند یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد مشارکت و تعامل در آموزش و پرورش است. رهبری هوشمند به معنای حرکت کارکنان از یک جفت دست، به سوی یک انسان است. بنابراین کارمند آینده دیگر یک جفت دست ساده نیست بلکه یک فرد کامل با ابعاد حرفه‌ای، جسمانی، ذهنی، اجتماعی و معنوی است که در پی آن سازمان‌های وظیفه‌مدار به سمت سازمان‌های فرآیند مدار سوق داده می‌شوند (Nasiri & ghaderi sheykheabadi, 2021).

پیشینه پژوهش

Heidari, & Hassani (2014) در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به وفاداری سازمانی پرداخت. روش پژوهش مدل معادلات ساختار بود. نتایج نشان داد، بین رضایت شغلی و وفاداری سازمانی، ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

Otto & Mamatoglu (2015) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی، عملکرد شغلی پرداخت. روش این پژوهشی کمی از نوع معادلات ساختاری بود. نتایج نشان داد، بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

Keikha, Hoveida (2020) طی پژوهشی به پیش‌بینی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی بر اساس مدل رهبری هوشمند پرداخت. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. نتایج نشان داد

^۱. Rueda del Exitdel Liderazgo

رهبری هوشمند با تأکید بر مدیریت هدف و عواطف، احساس، معنا و توسعه روحیه تیمی بر عملکرد آموزشی تأثیر گذار بود.

(2017) Cannatelli & Conger به ارائه مدل رهبری توزیع شده در دانش آفرینی سازمانی پرداخت، نتایج نشان که اشکال مختلف رهبری توزیع شده در ایجاد دانش سازمانی در طول زمان تأثیر دارد و یک مدل توسعه یافته از رهبری توزیع شده ارائه داد که توانمندسازهای رهبری توزیع شده در ایجاد دانش نقش اساسی دارد.

(2018) Amiri et al طی پژوهشی به طراحی مدلی برای تاب آوری سازمانی پرداختند، روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش برای طراحی مدل، کیفی از نوع مرور سیستماتیک و مصاحبه با خبرگان بود. نتایج نشان داد برای بالا بردن تاب آوری سازمانی نیاز به برنامه ریزی جدی و دقیق دارد.

(2018) Barasa & Gilson طی پژوهشی به بررسی مبانی نظری و عوامل تأثیر گذار بر تاب آوری سازمانی پرداختند، روش پژوهش کیفی از نوع تحلیل محتوا بود. نتایج تحلیل نشان داد، از جمله عوامل مؤثر بر تاب آوری سازمانی، آمادگی و برنامه ریزی، مدیریت اطلاعات، شیوه های رهبری، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی است.

(2018) Arqawi, & Al Shobaki در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت رویه ای بر وفاداری سازمانی کارکنان دانشگاه ها پرداخت. روش پژوهش کمی از نوع همبستگی بود. نتایج تحقیق نشان داد، وفاداری سازمانی در سطح مطلوب قرار دارد و رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بین عدالت رویه ای و وفاداری سازمانی وجود دارد.

(2018) Watson, Kuofie & Dool در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری هوشمند معنوی و تعهد کارکنان پرداختند، روش پژوهش کیفی - کمی بود. نتایج نشان داد رهبری هوشمند معنوی بر تعهد کارکنان اثر مثبت و معنادار دارد. و هرچه رهبری هوشمند معنوی بالا باشد تعهد کارکنان بالا می رود.

(2019) Jiang & Jiang در پژوهشی به بررسی نقش دانش آفرینی سازمانی در ایجاد گرایش کارآفرینی در سازمان پرداخت، به این نتایج دست یافتند دانش آفرینی سازمانی در گرایش کارآفرینی تأثیر دارد و یک رابطه دو طرفه بین دانش آفرینی سازمانی و کارآفرینی وجود داد. هر چه دانش آفرینی در سازمان بیشتر باشد کارآفرینی بیشتر است هرچه کمتر باشد کارآفرینی پایین تر است.

(2019) Mehdad Et al طی پژوهشی به بررسی تأثیر وفاداری سازمانی و جاافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی با نقش میانجی وظیفه شناسی پرداختند. که از روش مدل معادلات ساختاری استفاده کردند، نتایج پژوهش نشان داد که وفاداری سازمانی و جاافتادگی سازمانی به عنوان متغیرهای نگرشی و وظیفه شناسی به عنوان ویژگی مهم شخصیتی بر عملکرد انطباقی تأثیر مثبت دارند.

(2019) Hosseini & jafari bazyar طی پژوهشی به تبیین نقش مدیریت استعداد بر تاب آوری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در شرکت های صنعتی پرداختند، به این، نتایج دست یافتند که مدیریت استعداد بر تاب آوری سازمان رابطه مثبت و معنادار دارد و تسهیم دانش با تاب آوری سازمان رابطه مثبت و معنادار دارد.

(2020) Majlesi & Pirzad در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری هوشمند و ساختار سازمانی بر گرایش های حسابداری مدیریت با تأکید بر نقش میانجی فناوری اطلاعات پرداختند، نتایج نشان داد، رهبری هوشمند به صورت مستقیم و با نقش میانجی فناوری اطلاعات بر گرایش های حسابداری مدیریت تأثیر مثبت و معنادار دارد.

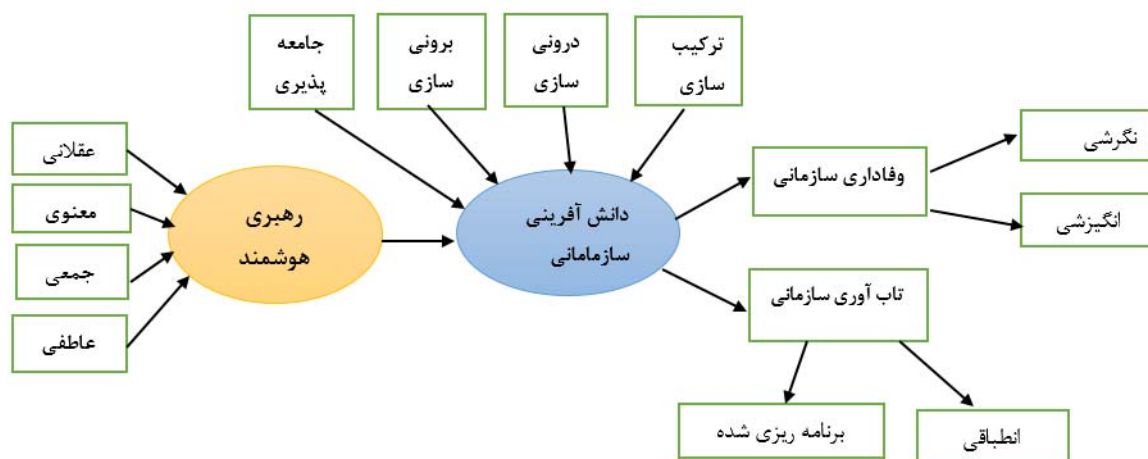
Keikha (2021) طی پژوهشی به پیش‌بینی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی بر اساس مدل رهبری هوشمند پرداخت. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد، رهبری هوشمند به‌عنوان متغیر مکنون به‌طور مستقیم بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد.

Sukor, Panatik (2020) به بررسی تأثیر گردش شغلی بر وفاداری سازمانی و با نقش میانجی قصد ترک آن در میان کارکنان بهداشت و درمان پرداخت، روش پژوهش کمی از نوع مدل معادلات ساختاری بود. نتایج نشان داد که استرس شغلی تأثیر قابل توجهی بر وفاداری سازمانی و قصد ترک سازمان دارند.

Hillmann & Guenther (2021) در پژوهشی به بررسی تاب‌آوری به‌عنوان سازه ارزشمند برای تحقیقات مدیریتی پرداخت، نتایج نشان داد، تاب‌آوری سازمانی به ادراک مدیران از محیط بستگی دارد، مدیران در محیط‌های نامطمئن‌تر ریسک‌های بیشتری را متحمل می‌شوند و تمایل دارند رویدادها را پیش‌بینی کنند و با توسعه اقدامات پیشگیرانه برای آنها آماده شوند.

Nasiri Valik Beni Et al (2023) به بررسی نقش رهبری هوشمند و جو سازمانی نوآورانه در وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با میانجی‌گری دانش‌آفرینی سازمانی پرداختند. روش پژوهش کمی از نوع همبستگی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور بود. نتایج پژوهش نشان داد، رهبری هوشمند دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی دارد. جو سازمانی نوآورانه دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی، تاب‌آوری سازمانی دارد و جو سازمانی بواسطه دانش‌آفرینی سازمانی بر وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار دارد.

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Nasiri, 2024)

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به آزمون مدل مفهومی بدست آمده از نظرات و مطالعات تجربی و استفاده از پرسشنامه، نوع پژوهش، کمی بود.

روش تحقیق حاضر کمی از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور بود. جامعه پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم استان چهارمحال و بختیاری، که تعداد آنان برابر با ۲۶۸۷ نفر بود. جهت تعیین حجم نمونه بر مبنای فرمول کوکران در سطح آلفای ۰,۰۵ به تعداد ۳۳۷ نفر تعیین شدند. با توجه به طبقات جامعه پژوهش نوع منطقه (برخوردار، نیمه برخوردار و محروم)، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد.

جدول (۱) شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی ابزار متغیرهای رهبری هوشمند، وفاداری سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و دانش آفرینی سازمانی

پایایی		روایی ممیز			روایی همگرا	سؤالات	ابعاد
پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	HTMT	بارهای عاملی متقاطع	فورنل و لارکر	AVE		
۰/۹۰	۰/۹۵	تأیید	تأیید	تأیید	۰/۶۵۵	۱-۲۲	رهبری هوشمند
۰/۹۱	۰/۹۰				۰/۶۶۹	۲۳-۳۴	وفاداری سازمانی
۰/۸۸	۰/۹۴				۰/۷۱۳	۳۵-۵۵	تاب‌آوری سازمانی
۰/۹۰	۰/۹۴				۰/۷۱۱	۵۶-۶۸	دانش آفرینی سازمانی

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته استاندارد رهبری هوشمند براساس مدل سیدانمانلاکا (۲۰۰۸)، که شامل چهار بعد رهبری معنوی، هیجانی، عقلانی و جمعی در ۲۲ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت، پرسشنامه محقق ساخته استاندارد دانش آفرینی سازمانی براساس مدل نونوکا و تاکوچی (۲۰۱۸)، در چهار بعد اجتماعی سازی، درونی سازی، برونی سازی و ترکیب در ۱۵ گویه طراحی شد و پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی از پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و دارای ۱۰ گویه شامل دو بعد تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده و تاب‌آوری انطباقی در طیف پنج درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه وفاداری سازمانی از ولز و همکاران (۲۰۱۱)، دارای ۱۲ گویه و دو بعد وفاداری نگرشی و وفاداری رفتاری در طیف پنج درجه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته شد. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مرتبه دوم بررسی شدند (جدول شماره ۱). پرسشنامه رهبری هوشمند محقق ساخته با مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۵۵ (بیشتر از ۰/۶) است، همچنین مقدار آزمون بارتلت ۴۸۲۹/۶۳۸، و درجه آزادی ۲۳۱ و سطح معناداری ۰/۰۱ تأیید شد. پرسشنامه دانش آفرینی سازمانی با مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۳۹ (بیشتر از ۰/۶) است. همچنین مقدار آزمون بارتلت ۳۳۶۲/۴۸۲، و درجه آزادی ۱۰۵ و سطح معناداری ۰/۰۱ تأیید شد.

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزارهای پژوهش

ردیف	شاخص	ملاک	تاب آوری سازمانی	وفاداری سازمانی
۱	خی دو	UP ۰/۰۵۱،P	۵۴۴/۱۸	۵۱۴/۸۹
۲	درجه آزادی	-	۳۳۶	۳۰۲
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۰	۱/۷۰
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۳۴	۰/۰۳۷
۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۳
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۸۱	۰/۹۲
۷	AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۸۹	۰/۹۰
۸	PGFI	حداقل ۰/۵	۰/۷۳	۰/۶۴

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزار SPSS24 و Amos23 و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، برای شاخص‌های توصیفی از جداول توزیع فراوانی، درصد، نسبت، میانگین و انحراف معیار داده‌های گردآوری شده با توجه به متغیر مورد سنجش استفاده شده است. در بررسی فرضیه‌های پژوهش از آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمون‌های آماری استفاده شد؛ از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی، آزمون‌های پارامتریک تحلیل عاملی و تحلیل مسیر جهت بررسی ارتباط بین متغیر ملاک و متغیر پیش‌بین و از آزمون معادلات ساختاری استفاده 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 و ۲۳/۷۴ درصد نابرخوردار نمونه آماری این پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند، و همچنین ۴۷/۲ درصد از معلمان دارای مدرک لیسانس درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول (۳) آزمون t وضعیت رهبری هوشمند، وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی، دانش آفرینی سازمانی

وضعیت	Sig (2-tailed)	فاصله اطمینان ۹۵٪		t	تفاوت میانگین	میانگین مفروض	درجه آزادی	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر مورد سنجش
		بالا	پایین								
مطلوب	۰/۰۰۱	۰/۶۸	۰/۵۳	۱۶/۵۳	۰/۶۱	۳	۳۳۶	۰/۰۴	۰/۶۷	۳/۶۱	رهبری هوشمند
مطلوب	۰/۰۰۱	۱/۳۱	۱/۱۷	۳۵/۰۹	۱/۲۴	۳	۳۳۶	۰/۰۴	۰/۵۹	۴/۲۴	تاب‌آوری سازمانی
مطلوب	۰/۰۰۱	۱/۲۲	۱/۰۸	۳۲/۸۵	۱/۱۵	۳	۳۳۶	۰/۰۴	۰/۶۴	۰/۶۴	وفاداری سازمانی
مطلوب	۰/۰۰۱	۱/۳	۱/۱۷	۳۷/۸	۱/۲۴	۳	۳۳۶	۰/۰۳	۰/۶۰	۴/۲۴	دانش آفرینی سازمانی

با توجه به جدول شماره (۳) میانگین و انحراف معیار و خطای استاندارد متغیرهای، رهبری هوشمند و دانش آفرینی سازمانی نشان داد، که وضعیت مطلوبی در نظام آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری دارند رهبری هوشمند بین مدیران مدارس در حد مطلوب و مناسب هست. وضعیت وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی معلمان در سطح مطلوب است و همچنین وضعیت دانش آفرینی سازمانی در معلمان مطلوب است.

جدول (۴) ضریب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

وفاداری سازمانی	تاب‌آوری سازمانی	رهبری هوشمند	رابطه بین متغیرها	
		۰,۴۲۶**	ضریب همبستگی	تاب‌آوری سازمانی
	۰,۷۵۹**	۰,۴۹۵**	ضریب همبستگی	وفاداری سازمانی
۰,۸۶۳**	۰,۷۵۵**	۰,۴۸۴**	ضریب همبستگی	دانش آفرینی سازمانی
** همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است (۲ طرفه)				

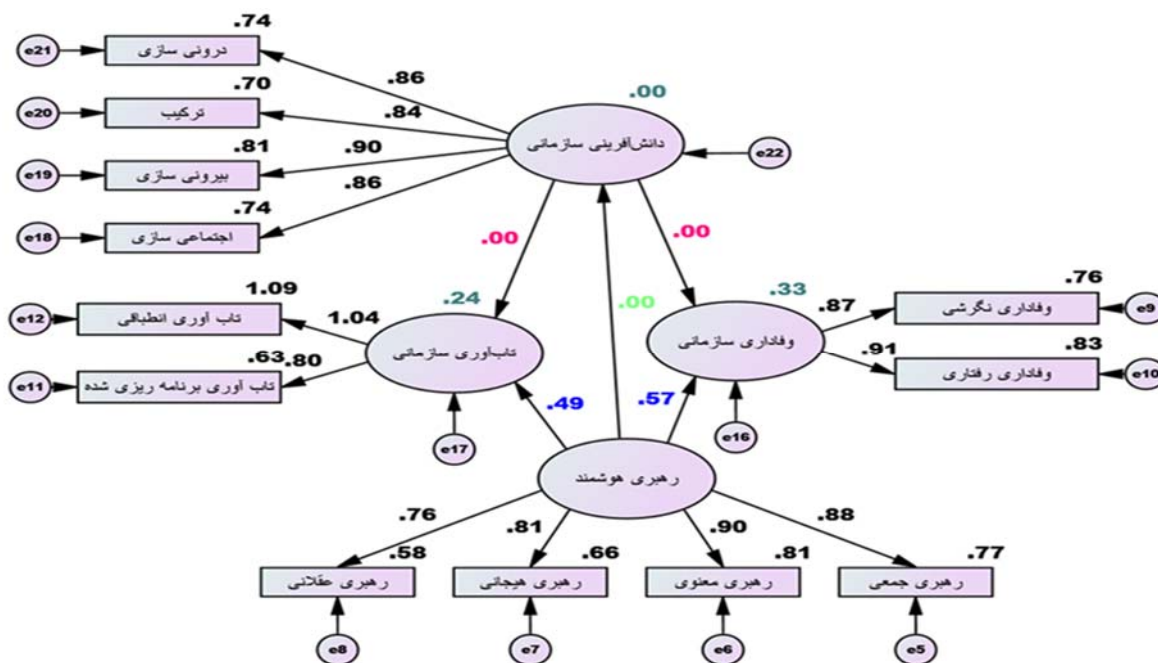
همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده شده است، ضریب همبستگی در بین متغیرهای مورد بررسی بالای ۴۳ درصد است. بین رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی و وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین بین دانش آفرینی سازمانی و وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج

بدست آمده فرضیه اصلی، همبستگی میان متغیرها از لحاظ آماری مثبت و معنی دار بوده، بنابراین سه پیش شرط مدل برای آزمون نقش میانجی گری متغیر دانش آفرینی سازمانی برقرار است.

جدول (۵) نتیجه ضرایب رگرسیونی مسیر مدل با اثر کامل

متغیرهای پیش‌بین	مسیر	متغیر وابسته	Estimate	S.E	C.R	sig	برچسب
رهبری هوشمند	<---	وفاداری سازمانی	.۰/۴۹	۰/۰۵	۵۸/۹	۰/۰۰۱	C1
رهبری هوشمند	<---	تاب‌آوری سازمانی	.۰/۳۷	۰/۰۵	۱۶/۷	۰/۰۰۱	C2

نتایج جدول (۵)، نشان داد ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی ۰/۴۹ و ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی ۰/۳۷ در سطح $P=۰/۰۰۱$ معنی دار است.



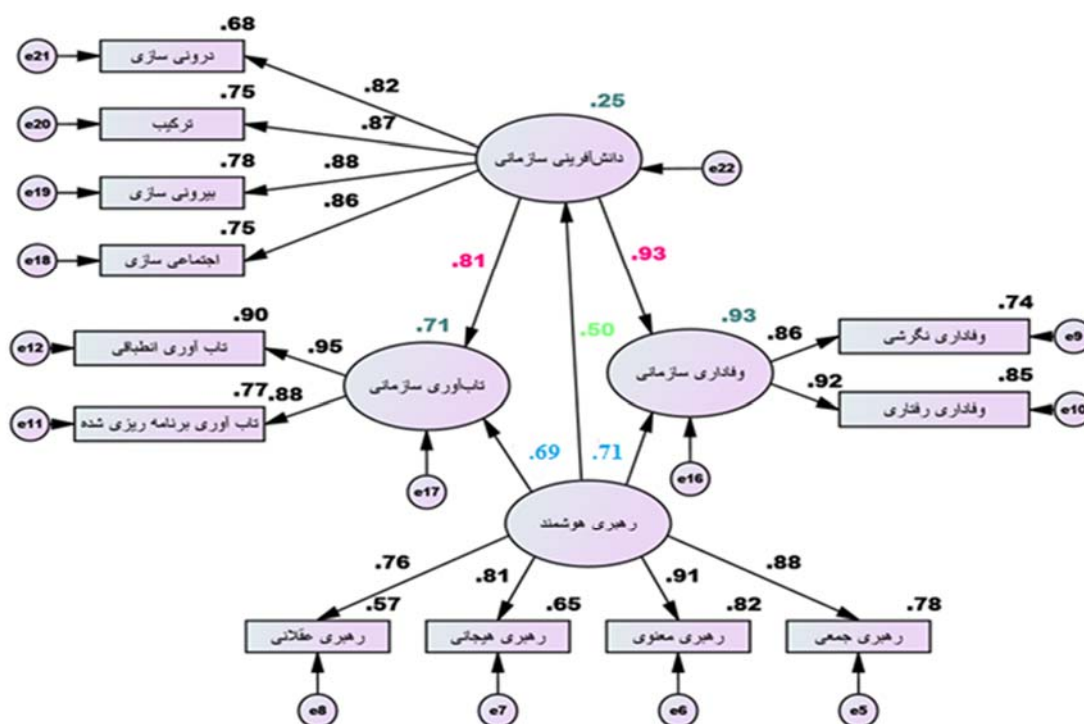
شکل (۲) مدل یا اثر کامل رابطه بین رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی

با توجه به اطلاعات بدست آمده از شکل (۲) ضریب استاندارد میان رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی ۰/۵۷ و رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی ۰/۴۹ در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی دار می‌باشد. طبق جدول (۵) و شکل (۲) چون هر دو رابطه معنی دار است، بنابراین می‌توان به بررسی میانجی گری متغیر دانش آفرینی سازمانی پرداخت.

جدول (۶) نتایج ضرایب رگرسیونی مسیرهای مدل با اثر میانجی‌گری

متغیرهای پیش‌بین	مسیر	متغیر وابسته	Estimate	S.E	C.R.	sig	برچسب
رهبری هوشمند	<---	دانش‌آفرینی سازمانی	۰/۳۹	۰/۰۴	۸/۹۱	۰/۰۰۱	A1
رهبری هوشمند	<---	تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۵	۰/۰۴	۱/۴۸	۰/۰۰۱	C2
رهبری هوشمند	<---	وفاداری سازمانی	۰/۴۶	۰/۰۳	۱/۹۹	۰/۰۰۱	C1
دانش‌آفرینی سازمانی	<---	وفاداری سازمانی	۰/۹۰	۰/۰۵	۱۸/۱۱	۰/۰۰۱	B1
دانش‌آفرینی سازمانی	<---	تاب‌آوری سازمانی	۰/۸۵	۰/۰۶	۱۴/۵۰	۰/۰۰۱	B2

با بررسی اطلاعات جدول (۶) مشخص شده است که، ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی برابر است با ۰/۴۶ که در سطح $p=۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد، ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی برابر است با ۰/۵۵ که در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی‌دار می‌باشد و ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و دانش‌آفرینی سازمانی ۰/۳۹، و میان دانش‌آفرینی سازمانی و وفاداری سازمانی ۰/۹۰، و میان دانش‌آفرینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی ۰/۸۵ در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی‌دار می‌باشند.



شکل (۳) نتایج ضرایب مسیرهای مدل با اثر میانجی‌گری

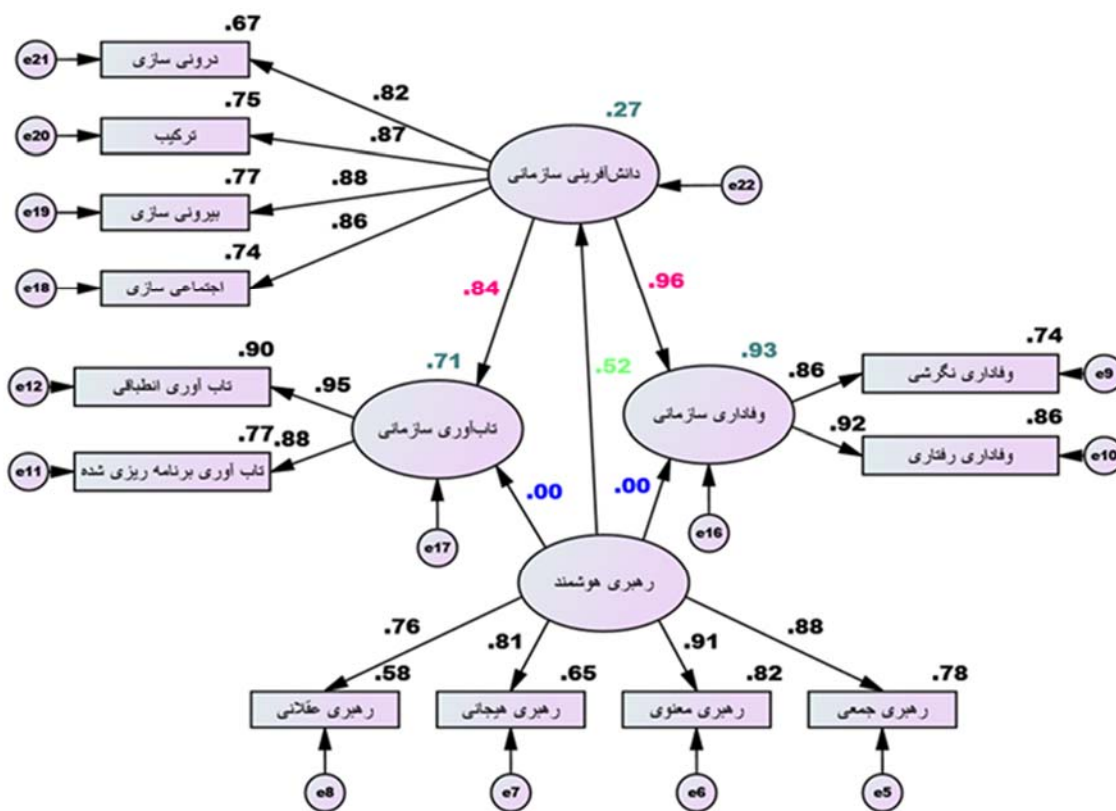
همانگونه که در شکل (۳) مشخص شده است، ضریب استاندارد میان رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی برابر است با ۰/۷۱ که در سطح $p=۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد، ضریب استاندارد میان رهبری هوشمند و تاب‌آوری سازمانی برابر است با

۰/۶۹ که در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی دار می باشد و ضریب استاندارد میان رهبری هوشمند و دانش آفرینی سازمانی ۰/۵۰ و میان دانش آفرینی سازمانی و وفاداری سازمانی ۰/۹۳، و میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی ۰/۸۱ در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی دار می باشند.

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

متغیرهای پیش بین	مسیر	متغیر وابسته	Estimate	S.E	C.R	sig	برچسب
رهبری هوشمند	<---	دانش آفرینی سازمانی	۰/۴۱	۰/۰۴	۹/۴۴	۰/۰۰۱	A1
دانش آفرینی سازمانی	<---	وفاداری سازمانی	۱/۰۳	۰/۰۵	۱۹/۵۹	۰/۰۰۱	B1
دانش آفرینی سازمانی	<---	تاب آوری سازمانی	۰/۹۰	۰/۰۵	۱۶/۳۸	۰/۰۰۱	B2

طبق نتایج بدست آمده از جدول (۶)، ضریب رگرسیون میان رهبری هوشمند و دانش آفرینی سازمانی ۰/۴۱، و میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی ۰/۹۰، و میان دانش آفرینی سازمانی و وفاداری سازمانی ۱/۰۳ در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی دار می باشند.



شکل (۴) ضرایب مسیرهای غیرمستقیم مدل پیش بینی

مطابق نتایج بدست آمده از شکل (۴)، ضرایب استاندارد میان رهبری هوشمند و دانش آفرینی سازمانی ۰/۵۲ و میان دانش آفرینی سازمانی و تاب آوری سازمانی ۰/۸۴ و میان دانش آفرینی سازمانی و وفاداری سازمانی ۰/۹۶ در سطح ۰/۰۰۱ $p=$ معنی دار می باشند.

جدول (۸) نتایج مدل میانجی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	اثر کامل c	اثر مستقیم (a*b)	اثر میانجی C'	سطح معناداری	برچسب	نوع اثر
رهبری هوشمند	<---	وفاداری سازمانی	۰/۴۹	۰/۳۹	۰/۱۰	۰/۰۰۱	C1	میانجی
رهبری هوشمند	<---	تاب آوری سازمانی	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۱۵	۰/۰۰۱	C2	میانجی

طبق نتایج بدست آمده از جدول (۸) متغیر دانش آفرینی سازمانی تأثیر مثبت در رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی و تاب آوری سازمانی دارد. رهبری هوشمند در تاب آوری سازمانی معلمان بواسطه دانش آفرینی سازمانی با ضریب ۰/۳۸ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ اثر مثبت و معنادار دارد. با توجه به این که این اثر از طریق دانش آفرینی سازمانی در تاب آوری سازمانی وارد می شود، لذا نقش واسطه ای دانش آفرینی سازمانی در رابطه بین رهبری هوشمند و تاب آوری سازمانی تأیید شد. پس دانش آفرینی سازمانی با نقش میانجی موجب بهبود تاب آوری سازمانی معلمان می شود. همچنین رهبری هوشمند در وفاداری سازمانی معلمان از طریق دانش آفرینی سازمانی با ضریب ۰/۴۹ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ اثر مثبت و معنادار دارد. با توجه به این که این اثر از طریق دانش آفرینی سازمانی بر وفاداری سازمانی وارد می شود، لذا نقش واسطه ای دانش آفرینی سازمانی در رابطه بین رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی تأیید می شود. پس دانش آفرینی سازمانی با نقش میانجی موجب بهبود وفاداری سازمانی معلمان می شود.

جدول (۹) برآورد مقادیر شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

هئتر	برازش مقتصد			برازش تطبیقی			برازش مطلق	شاخص
	MSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	CMIN	
۱۲۳	۰/۰۷۴	۲/۸۵	۲۸۳۹	۰/۷۱۲	۰/۷۱۲	۰/۷۲۶	۸۱۱۶/۷۸۶	مقدار

شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده های پژوهش حمایت می شوند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و همگی شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین رهبری هوشمند و تاب آوری سازمانی و وفاداری سازمانی معلمان به واسطه نقش میانجی دانش آفرینی سازمانی بود. یافته‌ها نشان داد، بین رهبری هوشمند و تاب آوری سازمانی و وفاداری سازمانی با نقش میانجی دانش آفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین رهبری هوشمند و تاب آوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، تاب آوری سازمانی باعث توانایی سازمان برای مقاومت در برابر اختلال و حفظ پیکربندی اولیه خود یا ایجاد پیکربندی جدید می‌شود که تناسب بهتری با شرایط محیطی جدید دارد (Limnios, 2014). رهبری هوشمند در آموزش و پرورش زمینه تاب آوری و مدیریت بحران را فراهم می‌کند. سازمان تاب آور هوشمند است و نسبت به خود، ارباب رجوعان اصلی و محیطی که در آن شرایط اضطراری به وجود آمده است یا کارهای روزمره انجام می‌شود، آگاهی و اطلاعات زیادی دارد. رهبری هوشمند توانایی فزاینده‌ای برای شناسایی و مدیریت آسیب‌های اصلی دارد؛ آسیب‌هایی که در شرایط بحرانی می‌تواند اثرات مثبت و منفی بر روی سازمان داشته باشد. سازمان تاب آور است که رهبری زمینه ارائه راهکارهای نوآورانه و جدید، توانایی تطبیق با شرایط متغیر و همچنین توانایی سازگاری با ابزارهایی که از عهده شرایط پیش‌بینی نشده و جدید بر می‌آیند را فراهم کند. معلمان در آموزش و پرورش باید نسبت به دیگر افراد تاب آورتر و انعطاف‌پذیری بالاتری را نسبت به شرایط جدید که پیش آمده داشته باشند و در شرایط بحرانی بهترین راه حل را انتخاب کنند و به ارائه راهکارهای نوپردازند. رهبری هوشمند با توجه به دوره پساکروناوی و تغییر شیوه آموزشی از سنتی به روش‌های نوینی و آموزش از راه دور باید انعطاف‌پذیری زیاده داشته باشند و با توجه به شرایط پیش آمده تاب آور و به مدیریت بحران پردازند و از شیوه‌های جدید برای تربیت دانش آموزان استفاده کنند و به تولید محتوا با توجه به روش‌های نوین پردازند.

یافته‌ها این پژوهش با مطالعات، (Keikha, Hoveida (2017), Arqawi Amiri et al (2018), Barasa & Gilson (2018), Mehdad Etal (2019) & Al Shobaki (2018), Watson, Kuofie & Dool (2018) هم‌خوانی دارد.

نتایج نشان داد بین رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. کارمندان با استعداد و وفادار همیشه یک دارایی برای سازمان محسوب می‌شوند. حفظ کارمندان با استعداد و وفادار کلید موفقیت سازمان است. حفظ وفاداری کارکنان از دیدگاه رهبری هوشمند، به حداقل رساندن هزینه‌ها، حفظ مشتریان وفادار و ثبات عملیات سازمان است. با مرور بر پیشینه پژوهش‌های مربوط به وفاداری سازمانی، مشخصه کارکنان وفادار به سازمان دارای ویژگی‌های زیر هستند: نشان دادن دلبستگی بالا به سازمان حتی در مواقع سختی و دشواری؛ تمایل داشتن به انجام کارهای اضافی (رفتارهای فراتر از حد) برای دستیابی به اهداف سازمانی؛ نشان دادن نگرش‌های مثبت در روابط خود با دیگر کارکنان؛ پذیرنده بودن نسبت به تغییرات سازمانی برنامه‌ریزی شده؛ ارتکاب کم‌ترین رفتارهای ضد تولید در مقایسه با افرادی که دارای وفاداری سازمانی پایین‌ترند. وفاداری معلمان در نظام آموزش و پرورش بسیار مهم است که رهبری هوشمند یکی از مهمترین عوامل بر بالا رفتن وفاداری سازمانی معلمان است که باعث بالا رفتن کیفیت فعالیت‌های آموزش و پرورش می‌شود. وفاداری سازمانی معلمان علاوه بر آنکه یک نگرش در مدرسه است جزء اقدامات بنیادی است که رهبری

1. Extra-role behaviors

2. Counterproductive behaviors

هوشمند زمینه شکل گیری را در آموزش و پرورش فراهم می کند. برخی از رفتارهای معلمان که نشان دهنده وفاداری سازمانی معلمان است (همچون بدون خطر کار کردن، رعایت قوانین، پیروی از دستورات، حفظ کیفیت خروجی ها و...) در شرح شغل کارکنان تعیین شده است؛ اما آن دسته از رفتارهای که در شرح شغل ذکر نشده اند (همچون تا دیر وقت کار کردن برای تکمیل یک پروژه، شرکت در فعالیت های فوق برنامه، مشارکت در همکاری های آموزش و پرورش ارائه پیشنهاد و باقی ماندن در آموزش و پرورش)، بر مبنای سیاست های نانوخته و یا هنجارهای فرهنگ سازمانی می باشند. یافته ها این پژوهش با پژوهش های، (Arqawi, & Al Shobaki (2018), Watson, Kuofie, Barasa & Gilson (2018), Jiang & Jiang (2019), Mehdad Etal (2019), Hosseini & jafari bazyar (2019), Majlesi & Dool (2018), Pirzad (2020) Keikha (2021), Sukor, Panatik (2020) Hillmann & Guenther (2021) همسو بود.

نتایج پژوهش نشان داد، بین رهبری هوشمند و وفاداری سازمانی و تاب آوری سازمانی با میانجی گری دانش آفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت رهبری هوشمند با توجه کردن به احساسات و هیجانات معلمان و فراهم آوردن زمینه ایجاد همدلی در مدرسه باعث ایجاد انگیزه و نگرش مثبت به مدرسه و محیط کار می شوند زمینه ایجاد وابستگی عاطفی به مدرسه و درک هزینه های ترک مدرسه و تعهد به ماندن در مدرسه می شود. کارکنان وفادار، علاوه بر تعهد به موفقیت سازمان، بهترین انتخاب برای کار کردن برای سازمان هستند (Mehdad Etal, 2019). معلمان وفادار زمینه ایجاد تغییر و تحول را در مدرسه و ایجاد دانش را در مدرسه فراهم می آورند. دانش آفرینی شامل فعالیت هایی است که به تغییر شکل و ترکیب مجدد قطعات موجود دانش، محدود کردن کاستی ها، تقویت تحقیق ها و توسعه قابلیت ها، پوشش و کنترل محیط های بیرونی از سازمان می پردازد. یافته ها این پژوهش با پژوهش های (Arqawi, & Al, Barasa & Gilson (2018), Barasa (2018), Amiri etal (2018), Keikha, Hoveida (2017), Jiang & Jiang (2019) Shobaki (2018), Watson, Kuofie (2018) همخوانی دارد.

بر اساس یافته های فرضیه اول پژوهش در ارتباط با اثر مثبت و معنادار بین رهبری هوشمند و تاب آوری سازمانی معلمان به متولیان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود، برای مدیران سطوح مختلف به برگزاری کارگاه های آموزشی برای آشنایی رهبری هوشمند و ابعاد آن پردازند و مدیران آموزش و پرورش را به سمت رهبری هوشمند سوق دهند.

بر اساس یافته های فرضیه دوم پژوهش در ارتباط با اثر مثبت و معنادار بین رهبری هوشمند با وفاداری سازمانی معلمان پیشنهاد می شود: آموزش و پرورش باید منابع و امکانات کافی برای جذب تغییرات غیر منتظره فراهم کند به گونه ای که موقع بروز بحران و مشکلات از این منابع سریع استفاده کند و بحران را خنثی کند و در جهت تغییر مثبت حرکت کند.

بر اساس یافته های فرضیه سوم پژوهش در ارتباط با اثر مثبت و معنادار بین رهبری هوشمند در وفاداری سازمانی و تاب آوری با میانجی گری دانش آفرینی سازمانی پیشنهاد می شود: مدیران مدارس با همکاری معلمان به تعیین اهداف پرداخته و در صورت ایجاد مشکل، از نظرات و پیشنهادات معلمان استفاده کنند؛ زیرا باعث می شود تا معلمان خود را در تحقق اهداف سهیم بدانند و تمام تلاش خود را در جهت تحقق اهداف مدرسه انجام دهند و در صورت بروز بحران و مشکل تاب آوری بالای دارند و انعطاف پذیر هستند. و همچنین پیشنهاد می شود، رهبران، به ایده ها و نظرات معلمان توجه کنند و شرایط لازم را برای استفاده از تجربیات آنان برای حل مسائل فراهم آورند و همچنین شبکه های ارتباطی رسمی قوی در سازمان ایجاد کنند و اطلاعات بین کارکنان انتقال دهند. و همچنین زمینه خلاقیت و نوآوری را از طریق

برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدرسه فراهم کنند و همچنین از روش‌های مشارکتی و تشکیل تیم برای حل مشکلات و مسائل آموزشی و تربیتی در مدارس استان چهارمحال و بختیاری استفاده کنند.

References

- aghababaei, R., & rahimi, H. (2023). The mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on the voice behavior of teachers. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 1-21.
URL: <https://doi.org/10.22034/jmep.2023.382821.1155>. [In Persian].
- asgharneghad, N., & haghdoost, S. (2022). Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 19-30. [Persian] URL: <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.316075.1083>
- 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.
URL: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21371>
- 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. URL: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.01.001>
- Amiri, M., olfat, L., Feizi, K., & Salehi Abarquee, M. A. (2018). A Model for Organizational Resilience. *The Journal of Productivity Management*, 12 (44), 35-65
URL: <https://doi.org/1001.1.27169979.1397.12.1.2.6>. [In Persian].
- 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. URL: <https://doi.org/10.978-91-7753-876-9>.
- Ardalan, M. R., & Soltanzadeh, V. (2015). Affected Social entrepreneurship of intelligent leadership with the role of mediator organizational learning. *Journal of Entrepreneurship Development*, 8(3), 493-512. [Persian]. URL: <https://doi.org/10.22059/jed.2015.57647>
- Arqawi, S., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2018). Interactive Justice as an Approach to Enhance Organizational Loyalty among Faculty Staff At Palestine Technical University- (Kadoorei).
- 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. URL: <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.06>
- Bavakhani, A., Rezaei Sharifabadi, S., Ghaebi, A., & Najafi, M. (2020). Developing Organizational Knowledge Creation model in Knowledge-based Firms of Iran. *Library and Information Sciences*, 23(1), 121-150.
URL: <https://doi.org/10.30481/lis.2020.199360.1618>. [In Persian].
- Dahri, A. S., Qureshi, M. A., & Mallah, A. G. (2020). The negative effect of incivility on job satisfaction through emotional exhaustion moderated by resonant leadership. *Investigación y pensamiento crítico*. 9(4). 93-123.
URL: <https://doi.org/10.17993/3comp.2020.090444.93-123>
- Claessens, S. & Van Horen, N. 2015. "The impact of the global financial crisis on banking. globalization," *IMF Economic Review* 63(4). 868-918.
URL: <https://doi.org/10.1057/imfer.2015.38>
- 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.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.10.002>
- Centobelli, P., Cerchione, R., & Esposito, E. (2017). Knowledge management in startups: Systematic literature review and future research agenda. *Sustainability*, 9(3), 361.
URL: <https://doi.org/10.3390/su9030361>

- Cherniss, C., & Roche, C. (2020). *Leading with Feeling: Nine Strategies of Emotionally Intelligent Leadership*. Oxford University Press.
- Dutta, T., & Dhir, S. (2021). Employee Loyalty: Measurement and Validation. *Global Business Review*, 1-18.
- Esmaeili, M. R., & Seidzadeh, H. (2017). The Survey of Job Satisfaction Effect on Performance with Mediating Role of Organizational Loyalty. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 51-68.
URL: <https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- Fani, A. A., and Fard, H. D. 2015. "Knowledge Management and Organizational Resilience in Iranian Public Organizations," *Information and Knowledge Management*, 1(2). 32-43.
- ghamshadzahi, P., & nastiezaie, N. (2019). The Relationship between Workplace Spirituality and Work Engagement with the Mediating Role of Organizational Loyalty (Case study: Elementary School Teachers of Khash City). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(4), 46-56.
URL: <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.582023.1631>. [In Persian].
- Heidari, H., Mousavi, F., & Hassani, S. R. (2014). Structural design HRM models for achieving organizational loyalty. *Journal of Public Administration*, 6(3), 457-480.
URL: <https://doi.org/10.22059/jipa.2014.50764>
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: a valuable construct for management research?. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44.
URL: <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Hong, J. W., Hong, A. J., & Kim, S. R. (2021). Exploring Implicit and Explicit Attitudes of Employees' Authentic Organizational Loyalty. *Frontiers in Psychology*, 12.
URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.666869>
- Hosseini S & Kash B. (2016), "A Bayesian Network Model for Resilience-Based Supplier Selection", *Int. J. Production economics*, 180, 68-87.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.07.007>
- Hosseini, A., & jafari bazyar, F. (2019). Organizational Resilience from the Perspective of Organization Employees and Managers. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 9-30.
URL: <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9658>. [In Persian].
- Heidari, H., Mousavi, F., & Hassani, S. R. (2014). Structural design HRM models for achieving organizational loyalty. *Journal of Public Administration*, 6(3), 457-480.
URL: <https://doi.org/10.22059/JIPA.2014.50764>. [In Persian].
- 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.
URL: <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9609-5>
- Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: A case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2):100-112.
URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1961430>
- Klaus, L., & Fernando, M. (2016). Enacting spiritual leadership in business through egotranscendence, *Leadership & Organization Development Journal*, 37(1):71 - 92.
URL: <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2014-0078>
- Mattone, J. (2013). intelligent leadership: what you need to know to unlock your full potential. American management association.
- Mehdad, A., HesamGhasemi, H., & Ghafouri, M. R. (2019). The effect of organizational loyalty and organizational embeddedness on Adaptive performance: Moderating role of conscientiousness. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 8(1), 25-48.
URL: <https://doi.org/10.1.23221518.1398.8.1.2.3>. [In Persian].
- Nasiri, F., & ghaderi sheykheabadi, M. (2021). Analysis of the correlation between positive leadership and smart leadership with school entrepreneurship: Teachers' self-efficacy mediating role Testing. *The Journal of New Thoughts on Education*, 16(4), 237-258.
URL: <https://doi.org/10.22051/jontoe.2020.32142.3089>. [In Persian].

- Nasiri Valik Beni, F., Nasrin, H. S., & Ghanbari, S. (2023). Investigating The Role of Intelligent Leadership And Innovative Organizational Climate on Organizational Loyalty And Organizational Resilience Mediated By Organizational Knowledge-Creation on Teachers of High Schools In Chaharmahal And Bakhtiari Province. *School Administration, 11*(1), 109-140.
URL: <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3253>. [In Persian].
URL: <https://doi.org/doi:10.22034/jsa.2023.62699>
- Niu, K.-H. 2010. "Knowledge management practices and organizational adaptation: Evidences from high technology companies in China," *Journal of Strategy and Management* (3:4), 325-343.
URL: <https://doi.org/10.1108/17554251011092692>
- Näswall, K., Malinen, S. & Kuntz, J. & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology, 34*(5), 353-367.
URL: <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0102>
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. In *The essentials of knowledge management* (95-110). Palgrave Macmillan, London. URL: <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500001>
- Kerr, H. (2015). Organizational Resilience. SI: sn. URL: <https://doi.org/10.3109/1040841X.2013.837863>
- Keikha, A., Hoveida, R., & Yaghoubi, N. M. (2017). The development of an intelligent leadership model for state universities. *Форсайт, 11*(1) (eng). URL : <https://doi.org/10.22054/jrlat.2018.27584.1340>
- Keykha, A., Hoveyda, R., & Yaghoubi, N. M. (2017). Studying the effect of intelligent leadership on educational performance of faculty members of public universities in Zahedan city with the mediating role of critical thinking. *Public Management Researches, 10*(35), 61-83.
- Keikha, A. (2021). Predicting educational performance of faculty members Based on intelligent leadership model. *Higher Education Letter, 14*(54), 7-24.
URL: <https://doi.org/10.22054/jrlat.2018.27584.1340>. [In Persian].
- Ostadi Iraj, M., & Soleimon Pouromran, M. (2017). The relationship between the organizational resilience and the competitiveness and sustainable competitive (The case study: Cement Company of Bojnord). *Future study Management, 28*(108), 103-125.
URL: <https://doi.org/20.1001.1.22286853.1398.10.37.4.8>. [In Persian].
- Otto, K., & Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology, 149*(2), 192-318. URL: <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.866535>
- 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. URL: <https://doi.org/10.04.01-29.02.2024>
- 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. URL: <https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research, 73*, 193-196.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.06.006>
- Ruiz-Martin, C., López-Paredes, A., & Wainer, G. (2018). What we know and do not know about organizational resilience. *International Journal of Production Management and Engineering, 6*(1), 11-28. URL: <https://doi.org/10.4995/ijpme.2018.7898>
- Ramezani, G, Rostgar, A, & Nadim Nejad, N. (2017). 'Providing scientific model of transparency regarding institutional and organizational loyalty with emphasis on the mediating role of organizational trust of employees of Medical Sciences', *Research on Educational Leadership and Management, 3*(11). 29-50.
URL: <https://doi.org/10.5539/ies.v8n11p219>



- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 442-459.
URL: https://doi.org/10.2777/2021:i:3:p:442-459_3
- Sin, A. B., Zailani, S., Iranmanesh, M., & Ramayah, T. (2015). Structural equation modelling on knowledge creation in Six Sigma DMAIC project and its impact on organizational performance. *International Journal of Production Economics*, 168, 105-117.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.06.007>
- 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.
URL: <https://doi.org/10.4108/eai.6-12-2018.2286329>
- Sydänmaanlakka, P. (2003). Intelligent leadership and leadership competencies: developing a leadership framework for intelligent organizations.
URL: <https://doi.org/10.urn.fi/urn:nbn:fi:tkk-000168>
- Sukor, M., Panatik, S. A., & Yunus, W. M. A. W. M. (2020). The Influence of Job Stressor on Organizational Loyalty and Intention to Quit among Health Care Staff. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 1779-1783.
URL: <https://doi.org/10.37506/ijphrd.v11i1.1346>
- Sydänmaanlakka, P. (2008). Intelligent leadership and creativity: Supporting creativity through intelligent leadership. In *2nd International Conference "Creativity And Innovation Management: Integrating Inquiry and Action"*.
- Von Krogh, G., Nonaka, I., Rechsteiner, L., 2012. Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of Management Studies* 49, 240-277.
URL: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00978>
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., & Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 202-312.
URL: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>
- Watson, M., Kuofie, M., & Dool, R. (2018). Relationship between Spiritually Intelligent Leadership and Employee Engagement. *Journal of Marketing and Management*, 9(2), 1-24.
URL: <https://doi.org/10.1108/JMM-01-2018-0012>