

بررسی رابطه تاب آوری سازمانی و فراموشی سازمانی با نقش میانجی سبک رهبری ادراک شده در کارکنان

سیدمرتضی موسوی جاسمی^۱، محمد ایدی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، گروه مدیریت دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تاب آوری سازمانی و فراموشی سازمانی با نقش میانجی سبک رهبری ادراک شده در کارکنان انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در دوره متوسطه آموزشگاه های شهر اهواز در سال ۱۴۰۱ می باشد که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای از بین معلمان دوره متوسطه اهواز، تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای این تحقیق استفاده از مطالعات کتابخانه ای، پایان نامه ها، متون چاپی و مقاله های منتشر شده و همچنین به دلیل ماهیت موضوع تحقیق، اطلاعات از طریق سه پرسشنامه سبک رهبری ادراک شده باس و اولیو (۲۰۰۰) فراموشی سازمانی مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) وهولان و فیلیپس (۲۰۰۴) و تاب آوری سازمانی مدل پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸)، گردآوری گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده که شاخص های آمارتوصیفی جداول فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ترسیم نمودارها جهت ترشدن نتایج به دست آمده و به منظوراتبات یا رد فرضیه های تحقیق از روش تحلیل مسییراستفاده خواهد شد و در کلیه تجزیه و تحلیل های آماری از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج به دست آمده موید این مساله هستند که بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمانی و سبک رهبری ادراک شده در کارکنان رابطه مثبت، معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین بین سبک رهبری ادراک شده در کارکنان و تاب آوری انطباقی در سازمان نیز رابطه معنادار، مثبت و مستقیم وجود دارد.

واژه های کلیدی: فراموشی سازمانی، تاب آوری سازمانی، سبک رهبری ادراک شده، کارکنان

مقدمه

افزایش بهره‌وری و رسیدن به کیفیت مورد نظر که خواست هر سازمان می‌باشد با رهبری الهام‌بخش، تاثیرگذار، وفادار و هوشمند ارتباط تنگاتنگی دارد. به همین علت درجهان فعلی دارایی و ثروت ملت‌ها را تنها متشکل از ثروت‌های طبیعی و فیزیکی قلمداد نمی‌کنند بلکه عمدتاً سرمایه‌های انسانی به حساب می‌آورند. (دسلر^۱، ۲۰۰۲، نقل از عیسی پور و همکاران ۱۳۹۶). افراد بیشترِ زمان مفید خود را در محیط کار به سرمایه‌های انسانی اختصاص می‌دهند و این امر منجر به افزایش بهره‌وری و رشد اقتصادی شده است. مرور مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های سازمان سالم و مناسب برای کار به منظور ارتقاء عملکرد سازمانی از ضروریات است. مرور مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روحی کارکنان آن به اندازه تولید مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد. (رحیمی کیا و انیسی، ۱۳۹۱). اکنون شرکت‌ها به این فهم رسیده‌اند که رهبری و راه‌های اجرایی است؛ از این رو، سازمان‌ها به افرادی با دانش و مهارت‌های رهبری مناسب احتیاج دارند تا الهام‌بخشی بر افراد در گروه‌های کوچک داشته، و بر شاغلان در تمام رده‌های سازمان و مجموعه‌های کاری دارای نفوذ باشند (دوبرین^۲، ۲۰۱۳).

به دلیل این که رهبری یک پایه اصلی و فوق‌العاده مهم برای ارتقای کارکرد مجموعه می‌باشد، کامیابی یا هزیمت سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام دوائر و زیر مجموعه‌ها است. رهبری، قدرت اثرگذاری بر باورها، نگرش‌ها و توانایی‌هایی کارکنان را در جهت نیل به هدف‌های از پیش تعیین شده سازمانی را دارا است. سبک رهبری انبوهه‌ای از ویژگی‌ها، افق‌های دید، و توانایی‌های رهبران است که بر چهار اصل اطمینان به کارمندان، امیال و آرزوهای رهبری، ساختار ارزش‌ها، و حس امنیت در موقعیت‌های با اهمیت بنا شده است و نحوه‌ی رفتار رهبران با زیردستان را بیان می‌کند (پرا^۳، ۲۰۰۰).

شخصیت مدیر که با ارزش‌ها و باورهای وی شناخته می‌گردد یکی از پایه‌ها و ستون‌های مورد توجه صاحب‌نظران و خبرگان دانش مدیریت که سبک‌های رهبری را بررسی می‌نمایند، می‌باشد. چگونگی سلوک اخلاقی و منش رفتاری مدیر با زیردستان از جمله مسائلی است که در نحوه انجام خدمت کارکنان، تأثیر شگرفی دارد. هیچ تردیدی نیست که شایستگی و صفات ممتاز یک رهبر، نقش بسیار ویژه و پررنگی در کامیابی هر سازمان یا گروهی دارد. از سویی رشد، توسعه و بقا شرکت‌ها در دنیای پر دگرگونی کنونی نیازمند داشتن توانایی‌های لازم برای واکنش مناسب و بهنگام در برابر تغییرهای پی‌درپی پیرامونی است. (مشبکی، ۱۳۸۸).

سازمان‌ها در تلاش هستند که با بهره‌برداری درست از همه ابزارهای موجود و امکانات فراهم شده، از جمله نهایت مرکز نظریه خودکارآمدی کارکنان، بهره‌وری مجموعه‌ی خویش را افزایش دهند. (کیم^۴ و بیهر^۵، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد، این امر حیاتی بدون داشتن سبک رهبری مناسب مقدور نخواهد بود. (منصوری و سکوت آرانی، ۱۳۹۴). هرسی^۶، بلانچارد^۷ و جانسون^۸ (۲۰۱۲)، سبک رهبری را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند که عبارت است از: ۱. دستوری؛ ۲. توجیهی؛ ۳. مشارکتی؛ ۴. تفویضی.

رهبری یک عامل کلیدی برای رسیدن به اهداف در تمام سازمان‌ها و همچنین برای بهبود عملکرد سازمان می‌باشد. موفقیت یا شکست یک سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می‌باشد. طبق پژوهش‌های به عمل آمده، سبک رهبری

¹Dessler

²Dubrin

³Perra

⁴Kim

⁵Beehr

⁶Hersey

⁷Blanchard

⁸Johnson

مدیران یکی از زیرساخت های تاثیرگذار در افزایش انگیزش، کارآیی روحیه، عملکرد، و اثربخشی و در نهایت بهره وری در سازمان است. (کیو، ۲۰۱۱). سبک رهبری عبارتند از الگوی رفتاری همیشگی و با استمرار که مدیران در مواقع کار با کارمندان از آن استفاده می کنند و از دیدگاه سایرین احساس و درک می شود. (رضائیان، ۱۳۸۲).

دسته بندی های متفاوتی از سبک های رهبری توسط پژوهشگران بیان شده است ولی دریک گروه بندی جدید که بر مبنای چگونگی عملکرد انجام شده، رهبران به دو گروه مبادله ای و تحول آفرین^۳ تقسیم می شوند. (دامبر و کریستفر، ۲۰۰۱).

رهبری تحول آفرین بیانگر پروسه ای است که منتهی به دگرگونی و دگرذیسی در اشخاص می گردد و با ارزش ها، صفات اخلاقی، هدف های دراز مدت، ارزیابی موارد تحریک کننده ی اثرگذار بر زیردستان، برآورده سازی احتیاج ها و نحوه گفتار و کردار با آنها ارتباط دارد. رهبری خالق تحول برای آشکار شدن بایستی دارای چهارعامل: توجه به اشخاص، تشویق به اندیشه ورزی، انگیزش الهام بخش و نفوذ ایده آل، باشد. (بنجامین و فلین، ۲۰۰۶).

دررهبری مبادله ای، مدیران برای دستیابی به هدف های از پیش تعیین شده بر نیازهای پایه ای و انگیزش کارکنان خود توجه دارند و برای کاربردی کردن این سبک رهبری، از دو رکن پاداش اقتضایی و مدیریت بر مبنای استثنا سود می برند. از منظر برنز (۱۹۷۸) این سبک رهبری با دادن جوایز درخور و همسنگ کارکرد زیردستان اجرا می شود. به این معنی که اقسام جایزه ها در برابر رسیدن به هدف های از پیش تعیین شده اهدا می گردند و در مدیریت استثنا، مدیر پویا در جستجوی لغزش از هدف ها می باشد و رهبر بی تفاوت و ناپویا به انتظار پیشامدهای پیش رو می نشیند (هالینجر، ۲۰۱۰؛ به نقل از عزیزی نژاد، جناآبادی و مرادزاده، ۱۳۹۳).

کارایی و تاثیرگذاری رهبر به ادراک پیروان از چهار رفتار مربوط با اثربخشی رهبر باز می گردد:

الف) موثر و کارا در عملکرد سازمانی

ب) اثربخشی جمعی؛

ج) انتقال نیازهای پیروان به مدیران بالاتر؛

د) برآورده ساختن نیازهای مرتبط با شغل پیروان؛

پژوهشگران دریافته اند که زیردستان به رهبر یا مدیر احترام خواهند گذاشت، او را تشویق خواهند کرد و خواهند ستود، وی را قابل اعتماد خواهند دید و بیشتر احتمال خواهد داشت که ایده های جدید رهبر را بپذیرند و ارزش، نگرش ها و کارایی خویش را در جهت اهداف رهبر تغییر و تعدیل کنند به شرط آن که زیردستان رهبر را اثر گذار و کارا ببینند و او را این گونه درک کنند. (باس و اولیو، ۲۰۰۴).

¹Ku

²Transactional leadership

³Transformational leadership

^{۱۱}Dumber & Keristefer

¹³Bengamin & Flynn

¹⁴Hallinger

⁷Bass & Avolio

یکی از متغیرهایی که در رهبری سازمان ها وجود دارد، تاب آوری سازمانی است. تاب آوری اغلب به مفهوم «پرش به گذشته»^۱ بکار می رود. نخستین بار در سال ۱۹۷۳ هولینگ^۲ این واژه را به عنوان مفهومی اکولوژیکی بیان نمود. پس از او، ادگر^۳ (۲۰۰۰) در سامانه های اجتماعی، کارپنتر^۴ (۲۰۰۱) در نظام های انسانی- پیرامونی، برکیس^۵ (۲۰۰۳) در دستگاه های اکولوژیکی - اجتماعی، برنثو^۶ (۲۰۰۳) در مدیریت اتفاقات کوتاه مدت و تیمرمن^۷ (۱۹۸۱) در پدیده های دراز مدت به کار گرفت.

در یک دیدگاه فراگیر در رابطه با موضوع تاب آوری سازمانی دو منظر اصلی بیان شده که اولی تاب آوری را به منزله ی قدرت بازگشت دوباره به حالت عادی در مواجهه با شکست، مصیبت، تعارض یا حتی پیشامدهای خوب بیان می کند (بیگی وحیدری، ۱۳۹۲). دیگری رشد قابلیت های نو و قدرت گسترش همگام ویا حتی ایجاد فرصت های جدید را مدنظر قرار می دهد. دستگاه های تاب آور، مجموعه هایی هستند که به علت برنامه ریزی، آمادگی وانعطاف پذیری زیادی که در خود ایجاد نموده اند، این توانایی را دارند که بحران ها را با هزینه اندک پشت سر بگذارند (استادی ایرج وسلیمان پور عمران، ۱۳۹۶). همچنین وگست^۸ ادعان می دارد که سازمانی تاب آور به شمار می رود که قادر به حفظ تنظیمات مثبت تحت شرایط چالش برانگیز باشد (لنگ نیک^۹ و هال^{۱۰}، ۲۰۱۱).

از دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، تعداد کمی از محققان حوزه های پژوهش های سازمانی، موضوع فراموشی سازمانی^{۱۱} را مورد بررسی قرار داده اند که این مورد از دودیدگاه انجام گرفته است:

اولین منظر فراموشی سازمانی را فرایندی ناخواسته یا تصادفی فرض می کند که منجر به کاهش ذخیره دانش سازمانی می گردد.

دومین منظر، فراموشی را پروسه ی هدفمند زدایش یادگیری از یادگیری سازمانی گذشته می داند. نتایج پژوهش های نخستین دیدگاه مشخص کرد که فراموشی ناخواسته، اثر منفی بر ظرفیت تولید، بهره وری یا کیفیت محصولات دارد و بایستی به دنبال روش های دوری گزیدن از آن بود؛ اما این امر درباره فراموشی هدفمند، صادق نیست؛ زیرا این نوع فراموشی را مقدمه ای برای یادگیری سازمانی جدید می دانند (فماندز و سون^{۱۲}، ۲۰۰۹)؛ از این رو، این نوع از فراموشی برای مدیریت تغییر لازم است.

با عنایت به این مورد در خواهیم یافت که «پیشگیری از فراموشی سازمانی غیرهدفمند وتشویق فراموشی آگاهانه و دارای هدف مشخص، برای شرکت ها دارای اهمیت زیادی است».

¹ Jump to last

² Holling

³ Adger

⁴ Carpenter

⁵ Berkes

⁶ Bruneau

⁷ Timmerman

⁸ Vogest

⁹ Lengnick

¹⁰ Hal

¹¹ Organizational Forgetting

¹² Fernandez and Sune

در شناسایی عوامل اثرگذار بر فراموشی سازمانی مطالعه‌هایی انجام شده است (هولان، فیلیپس و لاورنس^۱، ۲۰۰۴؛ هولان و فیلیپس^۲، ۲۰۰۴؛ فماندز و سون، ۲۰۰۹) و همچنین پژوهش دیوید و براجت^۳ روشن ساخت که فراموشی سازمانی مواقعی رخ می‌دهد که منابع و ذخایر تجربه تولیدی یک مجموعه در طول زمان رو به نقصان گذارند. آنها معتقدند از بین رفتن دانش سازمانی شامل دگرگونی‌های شخصی، فناورانه، پیرامونی و نیروی انسانی است و این عوامل از طریق تاثیر بر ارزش سرمایه انسانی، منتج به فراموشی سازمانی می‌شوند. آن‌ها بر این نکته تاکید کردند که به صورت ویژه دو کانال گسترده وجود دارد که فراموشی در سطح سازمان ممکن است از طریق آن‌ها رخ بدهد که عبارتند از:

افول سرمایه انسانی و ترک خدمت نیروی کار (دیوید و براجت^۳، ۲۰۱۱). با توجه به تئوری تبادل اجتماعی، هنگامی که کارکنان از اقدامات و فعالیت سازمان منتفع می‌گردند، خود را متعهد و ملزم به آدای دین می‌دانند و در صدد جبران و واکنش متقابل بر می‌آیند و به انجام رفتارهای مفید از جمله رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای مشتری محور و... مبادرت می‌ورزند که بهبود عملکرد سازمان را در پی دارد. (هوآنگ و جین و یانگ^۴، ۲۰۰۴).

حال با توجه به مطالب ذکر شده محقق در این پژوهش درصدد پاسخ به این سوال برآمده است که آیا رابطه‌ای بین تاب‌آوری سازمان و فراموشی سازمان با نقش میانجیگری سبک رهبری ادراک شده در کارکنان شهر اهواز وجود دارد؟

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی

بین تاب‌آوری سازمان و فراموشی سازمان با نقش میانجی سبک رهبری ادراک شده در کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین بُعد تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده و فراموشی سازمانی با نقش میانجی سبک رهبری ادراک شده در کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین بُعد تاب‌آوری انطباقی و فراموشی سازمانی با نقش میانجی سبک رهبری ادراک شده در کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

رهبری

پژوهش‌های گسترده‌ای در خصوص اهمیت رهبری و شیوه تاثیرگذاری این مقوله بر سازمان‌ها انجام گرفته است. رهبری برای نیل به هدف‌ها در همه سازمان‌ها، مهم می‌باشد. از آنجایی که رهبری یک رکن اساسی برای بهبود کارکرد سازمان است، کامیابی یا عدم کامیابی سازمان وابسته به تاثیرگذاری رهبری در همه سطوح می‌باشد. پژوهشگران بیان می‌دارند که رهبری، قدرت تاثیرگذاری بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای زیردستان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. علی‌رغم اینکه مبحث رهبری سال‌ها یک موضوع اصلی بین پژوهشگران بوده است اما تحولات گسترده پیرامونی که طی دو دهه

¹ Hollan , Philips & B.Lawrence

² Hollan & Philips

³ Daivid & Brachet

⁴ Hunge, Jin & Yang

گذشته واقع شده باعث گردید که بحث رهبری اثربخش، مهم تر شده باشد (داکت و مکفارلان^۱، ۲۰۰۳). در گذر قرن گذشته اینگاره و الگوهای انبوهی برای توضیح و تبیین ویژگی های رهبری کارا و تاثیرگذار نقل شده است. الگوی رفتاری ادراک شده هنگام کار با دیگران، که توسط افراد درک می شود سبک رهبری نامیده می شود. (رضائیان، ۱۳۸۲).

سبک رهبری به چهار دسته به شرح زیر تقسیم کرده اند:

۱. سبک S1 (Telling یا دستوری یا فرماینده): سبکی است که در آن رفتار راهبری زیاد و رفتار همیاری اندک است. یعنی تاکید فراوان رهبر بر تحقق اهداف می باشد. رهبر آموزش های لازم کارهایی که باید انجام شود تا هدف ها محقق گردند را به زیر دستان ارائه می دهد و بر چگونگی انجام فرامین توسط زیردستان نظارت دقیق می کند.

۲. سبک S2 (Selling یا فروشی یا پذیرفتنی): در این سبک رفتارهای راهبری و همیاری هر دو زیاد است، یعنی رهبری هم برای رسیدن به اهداف و هم به برآورده کردن نیازهای زیردستان تأکید دارد. رهبر باید برای دلگرمی و ساخت انگیزه در ذهن زیردستان، خود را درگیر وظایف آنان کند، و برای افزایش عملکرد با آنها پیوند کاری مناسبی برقرار سازد. در این سبک رهبر، تصمیم ها را برای زیردستان شرح می دهد و به آنها زمان می دهد تا تصمیمات را قبول کنند ولی در آخر رهبر تصمیم می گیرد.

۳. سبک S3 (Participating یا مشارکتی): رفتار راهبری در این روش اندک و رفتار همیاری بسیار است. رهبر به عنوان چاره اندیش و پشتیبان همچنین تسهیل کننده مسائل برای پیروان به شمار می رود. زیردستان اجازه دارند که برای برخی موارد تصمیم گیری کنند و بر آنها نظارت می کند. همیشه برای چاره اندیشی جهت مشکلات پیش بینی نشده حضور دارد و همواره آمادگی بیان قردانی و پشتیبانی اجتماعی از زیر دستان را دارد.

۴. سبک S4 (Delegating یا واگذاری): رفتار راهبری و همیاری در سبک S4 هر دو پایین است. سبک سپردن کارها، ایده آل بسیاری از رهبران می باشد. زیرا رهبر دخالت خود را در برنامه ریزی، کنترل جزئیات و بازنمایی اهداف کمینه می کند و پس از اینکه با کارکنان در مورد آنچه که باید انجام شود، به توافق رسید، اجازه می دهد تا آنها مسئولیت کارها را به دوش گرفته و راه های رسیدن به هدف ها را خود مشخص کنند. رهبر بیشتر تلاش می کند باور زیردستان را گسترش داده و در آنها برای انجام وظایف محوله، انگیزه ایجاد نماید. (هرسی، بلانچارد و جانسون، ۲۰۱۲).

نظریات رهبری

میزان کامیابی سازمان در نیل به افق های از پیش مشخص شده، مقدار کوشش کارکنان در راستای موفقیت سازمان همچنین مقیاس اثرگذاری رهبر بر کارمندان، وابسته به سبک رهبری و رفتارهای رهبران می باشد. نظریه پردازان تعدادی سبک های رهبری بیان نموده اند که در این مقاله همزمان با بررسی این سبک ها، مدل رهبری تمام عیار که در برگیرنده سبک های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا و رفتارهای مرتبط با آن ها می باشد و کارایی این سبک ها بر سه پیامد رهبری از جمله

¹Duckett&Macfarlan

میزان کوشش کارکنان، دریافت زیردستان از اثربخشی رهبر همچنان میزان خشنودی کارکنان مورد بحث قرار گرفته است. نتایج این تحقیق روشن ساخت که رفتارهای رهبری تحول آفرین و تعاملی که با مدیریت مبتنی بر استثنا (فعال) پیگیری می شود، اثربخش ترین رفتارهای رهبری هستند. برعکس آن رفتارهای رهبری کنش پذیر، دوری گزین و بی قید و بند کم اثرترین رفتارهای رهبری هستند. همچنان که یک رهبر می تواند هم از رهبری تحول آفرین و هم از رهبری تعاملی، به خصوص پاداش مشروط که یکی از ویژگی های رهبری تعاملی می باشد استفاده کند، تاثیرگذارترین رهبران کسانی هستند که منظمًا هم از الگوهای رهبری تحول آفرین (ملاحظات شخصی، الهام، تحریک عقلانی، کاریزما) و هم از پاداش مشروط رهبری تعاملی استفاده می کنند. در این زمینه رهبری تحول گرا کامل کننده رهبری تعامل گراست. طی دو دهه پیشین، همواره نگاه و رویکرد گروهی از پژوهشگران به بررسی الگوهای نوین رهبری بوده است. این دسته از محققان به واسطه تاکید زیاد شمار فراوانی از تعاریف نخستین رهبری روی فرآیندهای عقلانی و شناختی همچنان ناتوانایی این گروه از تعاریف و الگوهای باز نشر شده در جهت تشریح سبک ها و رفتارهای رهبری حاضر، مورد نقد قرار داده اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی پنداره های رهبری تعاملی و رهبری تحول آفرین به میدان آمدند. همان گونه که سازمان ها با دگرذیسی و پیشرفت اقدام های سنتی مدیریت، دست و پنجه نرم می کنند، افزایش عملکرد و داشتن ویژگی های تحول گرایانه برای رهبران مهم و حیاتی می شود. الگوی رهبری تمام عیار برای توضیح اثربخش ترین رفتارهای رهبری استفاده شده است، این الگو توسط باس و آوولیو^۱ بر پایه ی انگاره رهبری تحول گرا و تعامل گرا باس (۱۹۸۵) قوام یافته است. این مدل علاوه بر این که این دو نوع رهبری را در بر می گیرد شامل سه پیامد رفتاری نیز می شود:

الف) تلاش بسیار

ب) رهبری اثربخش

ج) رضایت

جوهره ی اصلی این مدل آن است که رهبران زمانی تاثیرگذار هستند که از ترکیب رفتارهای تحول گرا و تعامل گرا استفاده می کنند. باس و آوولیو (۲۰۰۴).

نظریه رهبری تعامل گرا و تحول گرا

الف) رهبری تعامل گرا

برنز، رهبری تعاملی را مترادف با یک فرایند بده بستان گروهی و جمعیتی در نظر آورد، در زمانی که مدیران برای فزونی کارکرد کارمندان خویش به پاداش و تنبیه تکیه می کنند. رهبران تعامل گرا زیردستان خود را برای دستیابی به هدف ها و نگاره های پابرجا و ایستا شده ی مورد نیاز، راهبری کرده و برای دادن انگیزه و افزایش اشتیاق، به آنها، به پاداش و تنبیه سازمانی مبادرت می ورزند. گذشته از این مطالب، آنها بر وظایف، چهارچوب های استاندارد کاری و وظیفه محور انگاشتن هدف ها تأکید بیشتری دارند. (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). برنز (۱۹۷۸) بیان می کند که رهبری تعاملی به علت بُن مایه ها و منابع کمیاب و پراکنش قدرت، در چهارچوب دامنه، محدود گردیده است، بنابراین توانایی مانور و کارکرد رهبر نامحدود نیست. رهبران تعامل گرا یک مبادله اقتصادی که شامل هزینه - سود می شود را با زیردستان آغاز می کنند. در این فرایند نیازهای روحی و مادی در قبال کارکرد وظیفه ایی مورد توقع، برآورده می شود. باس (۱۹۹۰) پژوهش ها و نظریه های ارائه

^۱ Bass & Avolio

شده برنز را به یک الگوی رهبری دگرگونی آفرین و تعامل گرا توسعه داد. هر دوگونه رهبری تعریف شده، شامل شماری از رفتار و سبک های مربوط به خود می باشد. (داکت^۱ و مکفارلان^۲، ۲۰۰۳).

توصیف باس (۱۹۸۵) از رهبران تعامل گرا بدین گونه است: رهبرانی که بر توضیح نقش ها و راهبری زیردستان برای نیل به هدف های از پیش تعیین شده بر مبنای پاداش، تمرکز دارند. درواقع به مشارکت کمتر و یا عدم مشارکت کارکنان در تصمیم گیری معتقد هستند (دوبرین، ۲۰۱۳).

ازجمله زیربناهای مبانی رهبری تعامل گرا می توان به پاداش مقتضی یا وابسته، مدیریت استثنا و بی قید و بند اشاره نمود:

۱. **پاداش مشروط (مقتضی)**^۳: این پاداش، پروسه بده بستان میان رهبران و پیروان است. به وسیله این روش رهبری، مدیر تلاش می کند تا موافقت پیروان را در آنچه باید انجام دهند و آنچه در ازای آن، برای افراد انجام خواهد داد، کسب کند (نورثیوس^۴، ۲۰۱۰).

۲. **مدیریت استثنا**: مدیریت استثنا در دو گزینه فعال و انفعالی مطرح است. رهبر در مدیریت استثنایی (فعال)^۵ انحراف از استانداردها و بروز خطاها در انجام وظایف کارکنان را به طور جدی کنترل می کند و حتما اقدام اصلاحی به عنوان یک ضرورت را انجام می دهد. به دیگر سخن رهبر ناظر بر انحراف از قواعد و استانداردها بوده، آنها را جستجو می کند و اقدامات اصلاحی انجام می دهد. مدیریت استثنایی (انفعالی)^۶، مدیر، منفعل و بی تفاوت منتظر می ماند تا انحرافات و خطاها رخ دهد و سپس اقدام اصلاحی انجام می دهد، به عبارتی، رهبر تنها اگر استانداردها برآورده نشود مداخله می کند.

۳. **عدم مداخله و بی قید و بند (آزادی مطلق)**^۷: مدیر از تصمیم گیری گریزان است و مسئولیت ها را واگذار می کند بودا، (۲۰۱۰).

ب) رهبری تحول گرا

در پی پژوهش های انجام گرفته توسط برنز و در نتیجه تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی جهان، برای نخستین مرتبه مفهوم رهبری تحول گرا بیان شد. این دست رهبران می کوشند ویژگی های اخلاقی و ایده آل هایی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند. برنز در کتاب مشهور خود موسوم به رهبری تلاش کرد دو نقش متمایز رهبری و پیروی را به یکدیگر پیوند دهد. از منظر وی، رهبری تحول گرا پروسه ایی است که در آن رهبران و پیروان همواره در تلاش اند تا توان روحی و قوای انگیزشی یکدیگر را به سطح بالاتر ارتقاء دهند. (اکرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

¹Duckett

²Macfarlane

³Contingent Reward

⁴Northouse

⁵Management by Exception (active)

⁶ Management by Exception (passive)

⁷Laissez-faire

لازمه تغییرات مداوم سازمانی در محیط های پویا و در حال تغییر امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن تر رهبران تحول گراست^۱ (حسینی، ۱۳۹۴). افراد به وسیله رهبران پشتیبانی می شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنان نگران هستند (استون^۲، ۲۰۰۴). رهبران تحول گرا بر تقویت پیروان و پیگیری تحولات سازمانی و رسمی سیستم ها، فرآیندها و ارزش های جدید تاکید می کنند و در حقیقت کسانی که دنیا را تکان می دهند، رهبران و مدیران تحول گرا هستند. زیر دستان را به تحرک وادارند و برای نیل به اهداف، به آنها الهام می بخشند (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹).

باس و آوولیو (۱۹۹۳)، رهبری تحولی زمانی به وقوع خواهد پیوست که رهبر دلیل خلق اشتیاق و علاقه ی فراوان میان همکاران و پیروان خود باشد تا انگیزه ای درون کارکنان ایجاد شود که نسبت به کار خویش از یک منظر جدید بنگرند. تحول گرایان کوشش می کنند تا اطلاع و آگاهی از بینش یا رسالت سازمان ایجاد کنند و قابلیت های کارکنان و زیردستان را برای تراز بالاتر توانایی و پتانسیل کاری، گسترش می دهند. علاوه بر این، مدیر تحولی باعث خواهد شد که زیردستان و کارکنان و راهی منافع شخصی به منافع گروه توجه کنند و به گروه منفعت برسانند. (داکت و مکفرلان، ۲۰۰۳).

از دیدگاه دوبرین^۳ (۲۰۱۳) خصوصیات رهبران دگرگون ساز و تحول آفرین به شرح زیر می باشد:

۱. اعضای گروه را یاری می کند تا دریابند به فراتر از منفعت و سود شخصی بیاندیشند.

۲. به افراد نشان می دهد در مدار جستجوی کامیابی قرار گیرند.

۳. رهبر باعث می گردد کارکنان اهمیت و ضرورت دگرگونی و تحول در ابعاد عاطفی و عقلانی رادارک کنند.

۴. با بکارگیری مدیران جدید و الهام بخشی در وجود آنان کاری می کند تا بایستگی تحول و تغییر را احساس کنند.

۵. رهبر تحول آفرین این توانایی را دارد که پایبندی، پذیرش و کیفیت را در افراد و سازمان بهبود بخشد.

پایه های رهبری تحول آفرین: می توان به مواردی همچون رهیافت آرمانی، انگیزش الهام بخش، نگرش فردی، خودنمایی منطقی و گیرایی اشاره نمود که در ادامه به طور مختصر شرح داده می شوند:

رهیافت (نفوذ) آرمانی: رهبران دگرگون ساز به زیردستان یاری می رسانند تا نسبت به هدف ها وفادار و پایبند باشند. برای ایجاد تعهد دایمی، رهبران بایستی به صورت مداوم، انگیزه هایی را ارائه دهند تا پایبندی، آرج گذاری و وفاداری پیروان افزایش یابد. زمانی که رهبران باعث شوند تا از خود گذشتگی و فداکاری رشد پیدا کنند، می توانند رهیافت آرمانی را افزایش دهند. (شادراکونیس^۴، ۲۰۱۳)

انگیزش الهام بخش: رهبران تحول آفرین از طریق پیشبینی هدف ها و به وجود آوردن چالش هایی در کار زیردستان، به گونه عمل می نمایند تا آنها را برانگیخته و الهام بخش باشند. (بودا^۵، ۲۰۱۰).

¹Transformational leadership

² Stone

³Dubrin

⁴Shadraconis

⁵Intellectual Stimulation

⁶Botha

نگرش یا ملاحظات فردی^۱: رهبر، این توانایی را دارد تا به زیردستان هویتی جدید داده و همزمان نیازهای سطح بالای زیردستان را توسعه و گسترش دهد. در ضمن این پروسه با بررسی بازخوردهای مورد نیاز، از دستیابی به اهداف سازمانی مطمئن می‌گردد. (بروکس^۲، مانچن^۳ ولوین^۴، ۲۰۱۰).

خودنمایی منطقی یا تظاهر عقلانی^۵: هوش، منطق و حل مسئله را با دقت ارتقا می‌بخشد.

گیرایی یا جذب (کاریزما^۶): این دست از مدیران تحول آفرین ابتدا در کارکنان دیدگاه و حس مأموریت به وجود می‌آورند، احساس غرور تزریق می‌کند و در نهایت احترام و پشتگرمی به دست می‌آورند. (خانکا^۷، ۲۰۱۰).

تاب آوری

تاب آوری^۸ به صورت قدرت یا توانایی بازگشت به حالت یا جایگاه نخستین، پس از خمیدگی، فشردگی یا کشیده شدن، تعریف شده است. در گفتار روان شناسان، توانایی بهبود سریع پس از بیماری، افسردگی و ناخوشی بیان شده است. از نظر کانر و دیویدسون^۹ تاب آوری، توانمندی افراد در برقراری ترازمندی زیستی روانی، در شرایط هراسناک است (کانر و دیویدسون^{۱۰}، ۲۰۰۳).

تطبیق موفقیت‌آمیز شخص با سازه‌های استرس‌زا و جایگاه‌های دشوار، تاب‌آوری خوانده می‌شود. تاب‌آوری به عنوان حوزه‌ی پرکشش و با علاقمندان فراوان در سال‌های اخیر، به تحقیق و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی می‌پردازد که عامل پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌باشند. (ریچاردسون، ۲۰۰۲). تاب‌آوری، صرفاً ایستادگی منفعل در برابر گزندها یا شرایط تهدید کننده نیست بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت کننده کوشا و سازنده جو پیرامون خود می‌باشد. تاب‌آوری، توانایی فرد در برقراری تعادل زیستی، روانی و معنوی در برابر شرایط خطرناک و نوعی خودترمیمی است که با نتایج مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی قرین می‌باشد. (ماستن^{۱۱}، ۲۰۰۱).

اشخاص به واسطه‌ی تاب آوری این توانایی را کسب می‌کنند تا یک شبکه اجتماعی پشتیبانی و همیاری شامل خانواده و دوستان فراهم آورند که در اوقات پرتنش مورد همکاری آنها قرار گیرند، همچنین این افراد قدرت بالایی در مواجهه با شرایط چالش‌زا دارند. تاب‌آوری در اصطلاح چنین توضیح داده شده است: یک گونه‌ی حالت قابل توسعه در شخص بوده، که براساس آن می‌تواند در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر، به تلاش فزون‌تر ادامه دهد و برای دست یافتن به موفقیت بیشتر، از حرکت و کوشش باز نایستند. سخت‌رویی به افراد یاری می‌

¹Individualised consideration

²Brooks

³Muenchen

⁴Levine

⁵Individualised consideration

⁶Charisma

⁷khanca

⁸Resilient

⁹Connor & Davidson

¹⁰Connor & Davidson

¹¹Mastan

رساند تا در هم‌آوردی با دگرگونی‌های پرتنش، سختی‌ها را به فرصت‌هایی پر سود مبدل کنند. نگرش‌های سخت‌رویی، عبارتند از: وفاداری، کنترل و چالش‌خواهی (مارتین و مارش^۱، ۲۰۱۴).

- مقصود از وفاداری و تعهد این است که شخص در مبارزه با شرایط سخت، به جای ترک موقعیت، ترجیح می‌دهد بودن خود را در معرکه تداوم بخشیده، به افراد درگیر در آن وضعیت، در برطرف ساختن مشکل و معضل یاری رساند.

- مراد از کنترل، آن است که اشخاص به قدرت خود برای تاثیرگذاری بر نتایج رویدادها ایمان داشته باشند. - مقصود از چالش‌خواهی، آن است که انسان در مقابله با چالش‌ها به جای انداختن تقصیر به گردن سرنوشت، درصدد ایجاد فرصت‌هایی برای بالندگی خویش و سایرین باشد. همچنین در شکل‌دهی و برونداد رفتارهای سخت‌روانه، شخص باید مهارت‌های حل مسأله و تعامل با دیگران برای عمق بخشیدن به حمایت‌های اجتماعی در خود پرورش دهد.

در واقع، تاب‌آوری فرایندی است که از پاسخ‌های تطبیقی طبیعی انسان به وجود می‌آید و علیرغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. تاب‌آوری صرفاً مقاومت منفعل در برابر شرایط تهدیدکننده یا آسیب‌ها به حساب نمی‌آید لیکن فرد تاب‌آور مشارکت‌کننده‌ی پویا و سازنده پیرامون خویش است.

تاب‌آوری قابلیت انسان در برقراری تعادل زیستی، روانی، معنوی در مواجهه با شرایط خطرناک می‌باشد. (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). از این رو نمی‌توان آن را معادل بهبودی دانست. چون در بهبودی فرد پیامدهای منفی و مشکلات هیجانی و عاطفی را تجربه می‌کند. (بونانو^۲، ۲۰۰۴).

بر طبق مدل‌های ارائه شده سه حوزه عملکردی برای تاب‌آوری تعریف و بر آنها تمرکز شده است:

۱. تاب‌آوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی یا توانایی پیش‌بینی افراد در مقابل تاثیرات منفی ناملازمات و احتمال خطر تعریف می‌شود.

۲. یک وضعیت روحی مثبت یا سلامت روانی (مثل درک مثبت، خود‌پنداری، پیشرفت تحصیلی، موفقیت در وظایف و...) یا فقدان بیماری روحی روانی علیرغم وجود یا احتمال خطر تعریف می‌گردد.

۳. یک فرایند پویا که بر کنش بین متغیرهای شخصی و پیرامونی اثر گذاشته و با گذر زمان تغییر می‌کند. این تعریف به دلیل چهارچوب همه‌گیر و تلفیق ویژگی‌های فردی با محیطی ایجاد تاب‌آوری بیشتر از تعاریف قبلی مورد توجه است.

رشد درونی انسان در بنیادی‌ترین سطح تاب‌آوری، مورد تأکید قرار دارد. مفهوم تاب‌آوری بر رشد زیست‌شناختی (فطری) برای پرورش و ارتقاء که در انسان به عنوان یک ارگانیزم وجود دارد و بخشی از ترکیب ژنتیکی فرد را تشکیل می‌دهد و قادر است بطور طبیعی در شرایط معین محیطی بارز و هویدا گردد، تأکید می‌ورزد. به عبارت دیگر، در این مفهوم بر این نکته تکیه می‌شود که انسان‌هایی که تاب‌آوری درونی و یا ظرفیت‌هایی برای بهبود زندگی دارند بطور عمده دارای نیم‌رخ تاب‌آور هستند که ویژگی‌های آنها عبارتند از:

۱. توانش اجتماعی (مانند تفاهم، انعطاف‌پذیری فرهنگی، همدلی، مهربانی، مهارت‌های ارتباطی و شوخ‌طبعی)

۲. حل مسأله (مانند برنامه‌ریزی، یاری‌جوئی، تفکر انتقادی و خلاق)

^۱Martin & Marsh

^۲Bonanno

۳. خود گردانی (مانند احساس هویت، خودکارآمدی، خودآگاهی، تسلط بر وظایف و کناره گیری سازگاران از مفاهیم و شرایط منفی یا ناسازگار)

۴. داشتن هدف در زندگی و ایمان به روشن بودن آینده (هدف گذاری و دنبال کردن هدف های از پیش مشخص شده، آرزوهای تحصیلی، خوش بینی، باورهای مذهبی و پیوندهای معنوی) (هال^۱، ۲۰۱۷).
بر خلاف باورهای پیشین که تاب آوری را جزو ویژگی های افراد فوق العاده محسوب می کرد، پژوهش های اخیر نشان دادند که تاب آوری در انحصار افراد فوق العاده نیست و در افراد و سطوح مختلف تحولی (کودکی تا بزرگسالی) مشاهده می گردد. اولین دیدگاه ها و نظرات درباره تاب آوری بر ویژگی های مربوط با نتایج مثبت در مقابله با مشکلات و ناملایمات زندگی تکیه داشتند. این گروه از تحقیقات به مرور زمان موارد حفاظت کننده بیرونی مانند محیط آرام خانه و مدرسه، خانواده پشتیبان و غیره را نیز در وقوع تاب آوری اثرگذار دانستند. (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳).

در نهایت نتیجه گیری می شود که تاب آوری فرایندی فعال است که در آن خصیصه ها و ویژگی های پیرامونی و درونی شخص در یک کنش و واکنش متقابل بر همدیگر تاثیر گذار هستند. تحقیقات تاب آوری نظریه رشد فردی را که قبل از این توسط پیرس، ابراهام مازلو، اریکسون، پیاژه، برونفن، کلبگ، گیلیان، استینر، بیان شده بودند، را مورد پذیرش قرار داد. در همه این الگوهای نظری، در حالی که بر ابعاد متفاوت رشد انسان (روانی - اجتماعی - شناختی - اخلاقی - معنوی) تأکید می گردد، هسته اصلی این انگاره ها را این پیش فرض شکل می دهد که سرشتی زیست شناختی برای رشد و کمال در هر انسان به ودیعه گذارده شده است - طبیعت خود اصلاح گری ارگانسیم انسانی - که بطور طبیعی و تحت شرایط معین پیرامونی می تواند آشکار شود. همان طور که ماستن می گوید: زمانی که فاجعه از سر بگذرد و نخستین نیازهای انسانی برآورده گردد، آن گاه تاب آوری احتمال بروز می یابد. (سامانی، جوکار، و صحراگرد، ۱۳۸۶).

فراموشی سازمانی

فراموشی سازمانی، یکی از رویکردهای نوین در حوزه مدیریت دانش می باشد که کم تر به آن توجه شده و توانایی حذف دانش منسوخ و ناکارآمد است و بخش مهمی از پویایی دانش در سازمانها محسوب می شود. فراموشی سازمانی با پویایی دانش مرتبط است و توجه به فراموشی سازمانی می تواند در موفقیت برنامه های یادگیری سازمانی، مؤثر باشد. تغییرات گسترده و مداوم در محیط، چالش های جدیدی را پیش روی سازمانها قرار می دهد. این چالشها به حدی است که حتی شرکت های موفق نمی توانند با تکنولوژی و تولید همیشگی شان موفقیت را به آسانی تکرار کنند. (آزمی^۲، ۲۰۰۵).

این موضوع بنا به تعبیر پراهال^۳ و لیبرت هال^۴، پایان امپراطوری شرکتها نامیده شده و موفقیت در گرو ادغام بازارها، نوآوری، انتقال منابع و یادگیری دانش جدید است. (پراهال و لیبرت هال، ۲۰۰۳).

مفهوم فراموشی سازمانی اگرچه به سادگی قابل درک است، اما چگونگی سازوکار اتفاق افتادن آن در سازمان به خوبی شناخته نشده است. از آنجا که فراموشی سازمانی می تواند بر رقابت پذیری شرکت و یا سازمان تأثیر بگذارد، سازمان نیاز به فرآیندهایی دارد تا اطمینان یابد دانشی که باید دور ریخته شود، فراموش می شود و دانشی که مفید بوده، فراموش نمی شود. فراموشی

¹.Hall

²Azmi

³Prahalad

⁴ Lieberthal

سازمانی، عدم توانایی سازمان در یادگیری نیست؛ گاهی اوقات لازم است سازمان دانش موجود خود را به صورت آگاهانه کنار بگذارد (عثمان وهشیم^۱، ۲۰۰۲) و گاهی دانش به صورت غیرآگاهانه و با گذشت زمان از بین می‌رود (ثام وهمکاران^۲، ۲۰۰۸). کرانس دوف^۳، به تعدادی از تحقیقات اشاره می‌کند که نشان می‌دهند سازمان‌ها برای فراموشی کاملاً آماده هستند، زیرا آنها نسبت به فراموشی توجهی ندارند (کرانس دوف، ۱۹۹۸). در مشاغلی که به صورت متناوب انجام می‌شوند، دانش‌ها می‌توانند پس از مدتی به فراموشی سپرده شوند؛ میزان این فراموشی به اثربخشی ابزار انتقال دانش و زمان توقف کار بستگی دارد (تاک وهمکاران^۴، ۲۰۰۸).

کرانس دوف همچنین فراموشی سازمانی را به طور اساسی، ناتوانی در سود بردن از دانش و تجارب گذشته سازمان می‌داند. به دیگر سخن، فراموشی سازمانی، شکست سازمان در سود جستن از یادگیری‌هایی است که در گذشته اتفاق افتاده اند. باید توجه داشت فراموشی سازمانی، ناتوانی در یادگیری موضوعات سازمانی نیست، بلکه فراموشی، فرآیندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. این بدان مفهوم است که یک سازمان، ابتدا دانش را یاد گرفته و پس از آن، آگاهانه یا ناآگاهانه آن را فراموش می‌کند. فراموشی سازمانی، پیامد مجموعه اقدامات درون سازمانی و برون سازمانی است که در آن، یک سازمان آگاهانه و یا ناآگاهانه بخشی از دانش موجود سازمان را از دست می‌دهد. این دانش دربرگیرنده مواردی همچون مهارت‌ها، روش‌ها، فرآیندها، تجربیات، مستندات و تکنیک‌های مورد استفاده در سازمان است. فراموشی سازمانی در بسیاری از اوقات هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل می‌کند و بسیاری از کشورهای دنیا سالانه منابع زیادی جهت کسب دانش و اطلاعات هزینه می‌کنند (اوزدمیر^۵، ۲۰۱۰).

مهمترین موضوعی که سازمان را به سمت فراموشی سوق می‌دهد، ناتوانی در کسب و انتشار یادگیری در سازمان می‌باشد. عدم به کارگیری دانش حاصل از یادگیری، ناتوانی شرکت در کدگذاری و مستندسازی دانش و نداشتن انگیزش لازم برای سهیم کردن کارکنان، مهم‌ترین عامل فراموشی دانش در شرکت‌هاست. (سیندر و کامینگ^۶، ۱۹۹۸؛ نقل از جلالی و خسروانی، ۱۳۸۹).

روش انجام تحقیق

نوع تحقیق در این پژوهش از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از نوع همبستگی انجام می‌شود. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آنها روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی تعیین می‌شود و هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است (دلور^{۱۳۸۰}).

جامعه آماری

شامل کلیه معلمان دوره متوسطه شهر اهواز می‌باشد.

¹Othman & Hashim

²Tham et al

³Kransdorff

⁴Tuke et al

⁵Ozdemir

⁶Synder & Cumming

نمونه و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن همه معلمان دوره متوسطه شهراهواز با روش خوشه ای ۱۵۰ نفر به طور تصادفی از بین معلمان دوره متوسطه ناحیه ۲ اهواز به عنوان نمونه انتخاب می شوند.

ابزار گردآوری اطلاعات

استفاده از مطالعات کتابخانه ای، پایان نامه ها، متون چاپی و مقالات منتشر شده و همچنین به دلیل ماهیت موضوع تحقیق، اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع آوری می گردد.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه سبک رهبری باس و اولیو (۲۰۰۰) و تاب آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و پرسشنامه فراموشی سازمانی مشبکی و همکاران (۱۳۹۱) هولان و فیلیپس (۲۰۰۴) می باشد که روایی و پایایی هر یک از آنها به تایید اساتید محترم خواهد رسید.

پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین باس و اولیو

پرسشنامه رهبری دگرگون ساز اولیو و باس و (۲۰۰۰) شامل ۹ گویه می باشد که از پرسشنامه چند کارگزاری رهبری (MLQ) استخراج گردیده است. این پرسشنامه براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت فراهم شده است. در تحقیق های متفاوت پایایی این ابزار مورد تأیید قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین فرآیند تاثیرگذاری و ایجاد تغییرات اساسی در نگرش ها و فرضیات اعضای سازمان و ایجاد تعهد در آنها برای رسیدن به هدف ها و ماموریت سازمانی است. رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده اند، نیاز دارد. پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو بر اساس طیف لیکرت از خیلی زیاد (نمره ۵) تا بسیار کم (نمره ۱) نمره گذاری می شود.

روایی و پایایی

در پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲)، یافته های پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی) با خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ ضریب همبستگی بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن؛ ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی با خلاقیت معلمان به ترتیب ۰/۶۸۲، ۰/۳۸۹، ۰/۶۴۸، ۰/۵۷۴، ۰/۵۳۶ بوده است. به عبارت دیگر براساس یافته های تحقیق می توان اذعان داشت که هر چه درک معلمان از سبک رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی) بیشتر باشد، خلاقیت نیز در آنها افزایش خواهد یافت.

در تحقیق که مرادی چالشتری در سال ۸۸ انجام دادند، پس از ساخت پرسشنامه و برای اطمینان از روایی آن، از دیدگاه ها و نظرات ده نفر از صاحب نظران دانش مدیریت ورزشی بهره برده و اصلاحات این اساتید در پرسشنامه گنجانده شد.

پرسشنامه تاب آوری سازمانی

پرسشنامه تاب آوری سازمانی توسط پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دو بُعد تاب آوری برنامه ریزی شده و تاب آوری انطباقی را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط رستگار و همکاران (۱۳۹۸) اعتباریابی شده است.

برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که ویژگی های مختلف را اندازه گیری می کنند بکار می رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سوال می تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. (تاب آوری برنامه ریزی شده ۰/۸۴، تاب آوری انطباقی ۰/۸۲)

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه گیری چیزی را که ادعا می کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. در مطالعه رستگار و همکاران (۱۳۹۸) روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه فراموشی سازمانی (هدفمند)^۱

فراموشی سازمانی نتیجه یکسری عملکردهای بیرونی و درونی شرکت است که منجر به از دست دادن تمام یا مقداری از علوم و اطلاعات حال حاضر سازمان می گردد. البته این فراموشی می تواند خودخواسته و آگاهانه یا غیر آگاهانه باشد. (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱)، در این میان فراموشی سازمانی استراتژیک اشاره به مجموعه اقداماتی دارد که یک سازمان انجام می دهد تا فراموشی داده های غیر لازم را تسهیل کرده و از نابودی داده های مفید جلوگیری نماید (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱). پرسشنامه فراموشی سازمانی هدفمند توسط مشبکی و همکاران در سال ۱۳۹۱ ساخته شد و پرسشنامه دارای ۵ سوال دو مولفه یادگیری زدایی و پرهیز از عادات بد می باشد. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده است که توزیع این سوالات بر حسب مولفه های فراموشی سازمانی استراتژیک در جدول (۳-۴) ارائه شده است.

گویه های مرتبط با فراموشی هدفمند دانش سازمانی پیش تر در پژوهش مشبکی و ربیعه (۱۳۸۶) مورد استفاده قرار گرفت و به منظور تعیین روایی سوالات از طریق تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. اما گویه های مرتبط با سنجش فراموشی سازمانی عمدی یا ناآگاهانه، توسط پژوهشگران و با توجه به تشریح این بعد در مقاله هولان و فیلپس (۲۰۰۴) طراحی شده است. مشبکی و ربیعه (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸۳ و صادقین و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۵ گزارش کرده اند.

^۱ Strategic (Intentional) organizational forgetting

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

از آمار توصیفی و استنباطی استفاده که شاخص های آمار توصیفی جداول فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ترسیم نمودارها جهت عینی تر شدن نتایج بدست آمده و به منظورات ثابت یا رد فرضیه های تحقیق از روش تحلیل مسیر استفاده خواهد شد و در کلیه تجزیه و تحلیل های آماری از نرم افزار SPSS استفاده می شود.

تجزیه و تحلیل داده ها:**ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری**

در جداول شماره ۱-۴ تا ۴، آمار توصیفی مربوط به مشخصات فردی و جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت، سابقه کاری، تحصیلات و سن مورد بررسی قرار گرفته است.

همانطور که از جداول مشخص است، بیشترین پرسش شوندگان آقا و درصد پاسخ دهندگان با مدرک کارشناسی ارشد، بیشتر از سایر مدارک بود همچنین سن بیشتر آن ها ۳۵ به بالا و اکثرا دارای ۱۵ سال سابقه کاری و بیشتر می باشند. مجموعه توزیع پاسخ دهندگان بر اساس پارامترهای جامعه شناختی در نمودارهای ۱-۴ الی ۴ نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی جنسیت نمونه آماری

جنسیت	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۰	۶۰
	زن	۶۰	۴۰
جمع کل		۱۵۰	۱۰۰

جدول ۲- ویژگی سابق کاری نمونه آماری

سابقه کار	۵ سال و کمتر	۳۱	۲۰
۶ تا ۱۰ سال	۱۹	۱۳	
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۹	۱۳	
بیشتر از ۱۵ سال	۸۱	۵۴	
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰٪	

جدول ۳- ویژگی تحصیلات نمونه آماری

۵.۳	۸	دیپلم و کمتر از دیپلم	تحصیلات
۱۲	۱۸	فوق دیپلم	
۴۰	۵۹	لیسانس	
۴۳	۶۵	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۰۰٪	۱۵۰	جمع کل	

جدول ۴- ویژگی سن نمونه آماری

۱۰	۱۶	۲۰ تا ۲۵	سن
۱۰	۱۶	۲۶ تا ۳۰	
۱۴.۵	۲۲	۳۱ تا ۳۵	
۶۴	۹۶	۳۵ به بالا	
۱۰۰٪	۱۵۰	جمع کل	

بررسی برازش مدل

از دو آزمون الگوی بیرونی و آزمون الگوی درونی برای بررسی برازش مدل استفاده می‌شود.

زمون الگوی بیرونی (الگوی اندازه گیری):

آزمون الگوی بیرونی شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌ها و ابزار پژوهش است. به‌منظور بررسی پایایی سازه^۱ از سه شاخص پایایی مرکب^۲، متوسط واریانس^۳ استخراج شده و بار عاملی^۴ استفاده می‌گردد (فورنل و لارکر^۵، ۱۹۸۱).

بررسی پایایی

برای بررسی پایایی ابتدا به بار عاملی توجه می‌کنیم. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰.۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰.۳ تا ۰.۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰.۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاین، ۱۹۹۴).

همانطور که در شکل ۱-۴ مشخص است بار عاملی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰.۵۰ است بنابراین مدل اولین شرط پایایی را دارد.

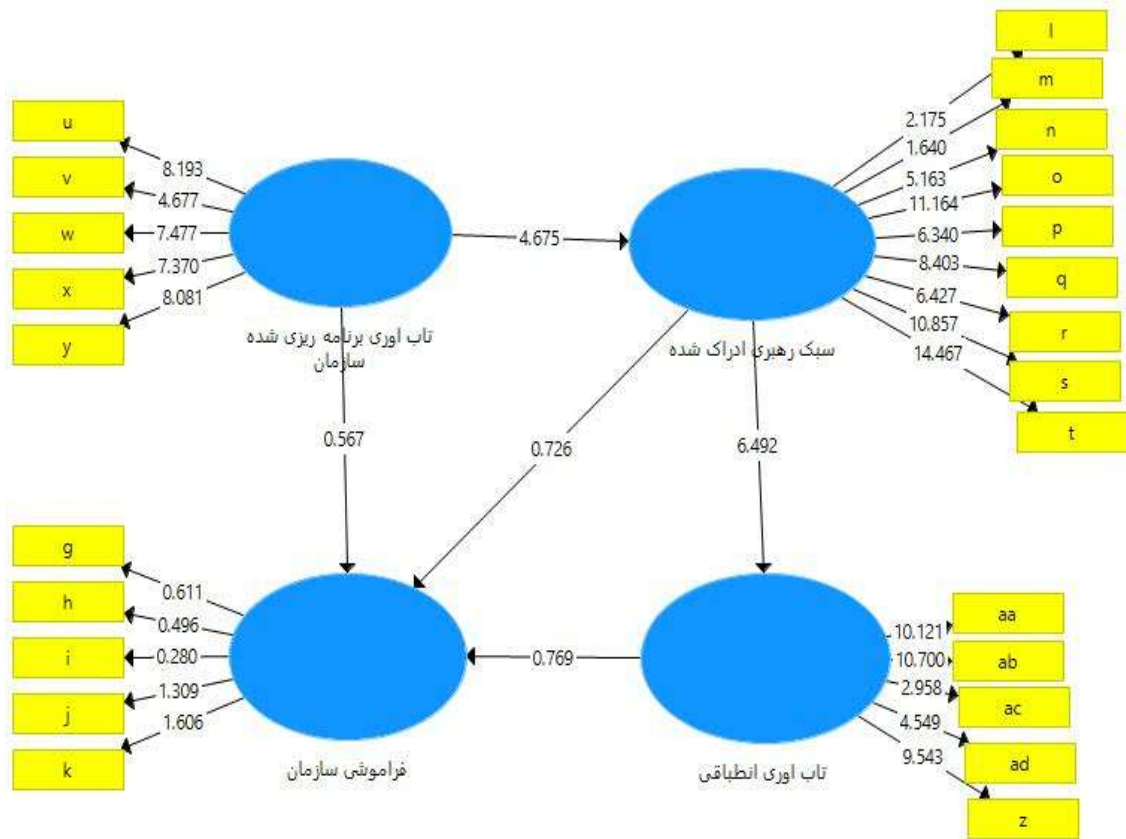
¹. Construct Reliability

². Composite Reliability

³. Average Variance Extracted

⁴. Factor Loading

⁵. Fornell & Larcker



شکل ۱- آزمون bootstrapping برای بررسی بارهای عاملی سوالات پرسشنامه

در ادامه جهت بررسی دومین ملاک مربوط به پایایی گویه ها، به بررسی معنی داری بارهای عاملی می پردازیم. در جدول زیر مقادیر بارهای عاملی گزارش شده اند که در سطح ۰/۰۵ و بیشتر معنی دار هستند.

جدول ۵- بررسی معناداری بارهای عاملی

	تاب آوری انطباقی	تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان	سبک رهبری ادراک شده	فراموشی سازمان
aa	0.801			
ab	0.865			
ac	0.629			
ad	0.718			
g				-0.285
h				-0.225
i				-0.132
j				0.444

k				0.849
l			0.473	
m			0.392	
n			0.716	
o			0.809	
p			0.728	
q			0.740	
r			0.673	
s			0.744	
t			0.788	
u		0.804		
v		0.653		
w		0.804		
x		0.804		
y		0.841		
z	0.795			

با توجه به جدول ۴-۵ تمامی بارهای عاملی به غیر از سوالات مربوط به فراموشی سازمانی تحقیق حاضر در سطح ۰/۰۵ و بیشتر معنی دار می باشد. بنابراین گویه ها از اعتبار کافی برخوردار هستند. دقت و بررسی ارزش آمیخته هر کدام از سازه ها به وسیله شاخص سوم پایایی انجام می شود. برای مشاهده پایایی سازه^۱ از سه معیار: پایایی آمیخته یا مرکب^۲، متوسط واریانس استخراج شده^۳ و بار عاملی^۴ استفاده می شود. (فورنل و لارکر^۵، ۱۹۸۱).

جدول ۶- بررسی متوسط واریانس استخراج شده

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
تاب اوری انطباقی	0.822	0.845	0.875	0.587
تاب اوری برنامه ریزی شده سازمان	0.842	0.857	0.888	0.614
سبک رهبری ادراک شده	0.854	0.874	0.886	0.472
فراموشی سازمان	0.560	0.094	0.097	0.213

¹. Construct Reliability

². Composite Reliability

³. Average Variance Extracted

⁴. Factor Loading

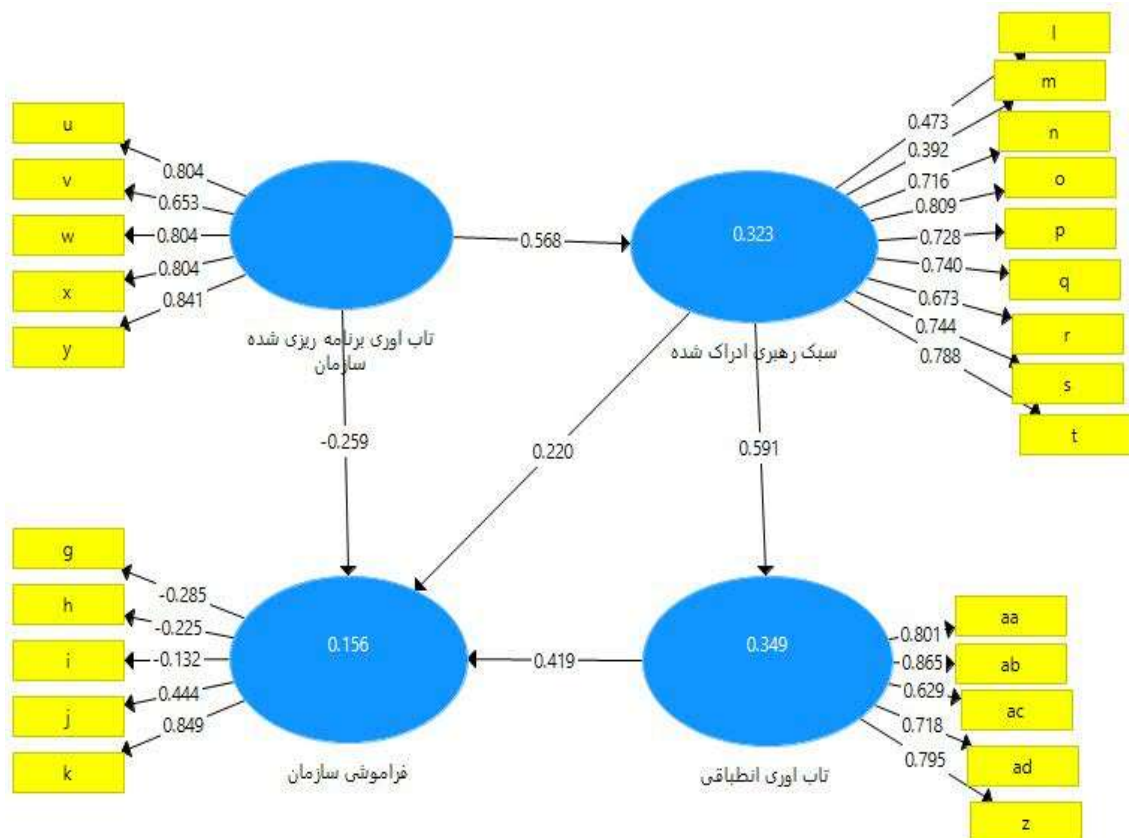
⁵. Fornell & Larcker

مقادیر اعتبار مرکب (متوسط واریانس استخراج شده) برای بررسی قابلیت اعتبار پرسشنامه در جدول ۴-۶ نشان داده شده است. همانطور که در نمودار خروجی نرم افزار PLS مشاهده می شود پرسشنامه مورد استفاده به استثنای متغیر فراموشی سازمانی دارای اعتبار ترکیبی می باشد.

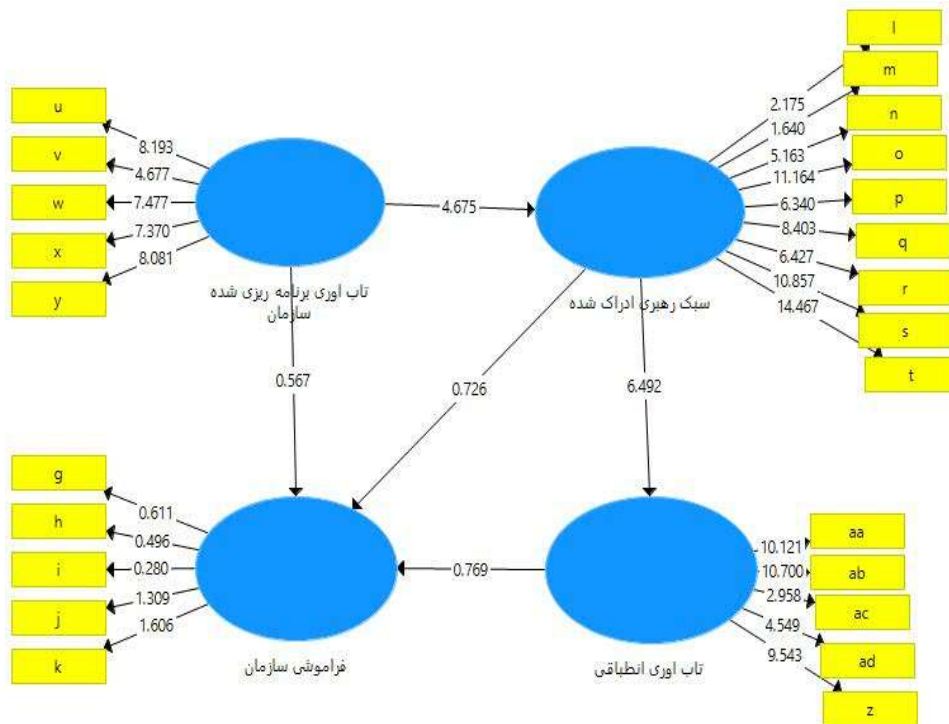
مدل ساختاری

مدل اندازه گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرها مورد توجه قرار گرفته و اندازه گیری می شود. اعداد بارهای عاملی و ضرایب t بین تمامی سوالات در شکل ۲-۴ تا ۴ مشخص شده است.

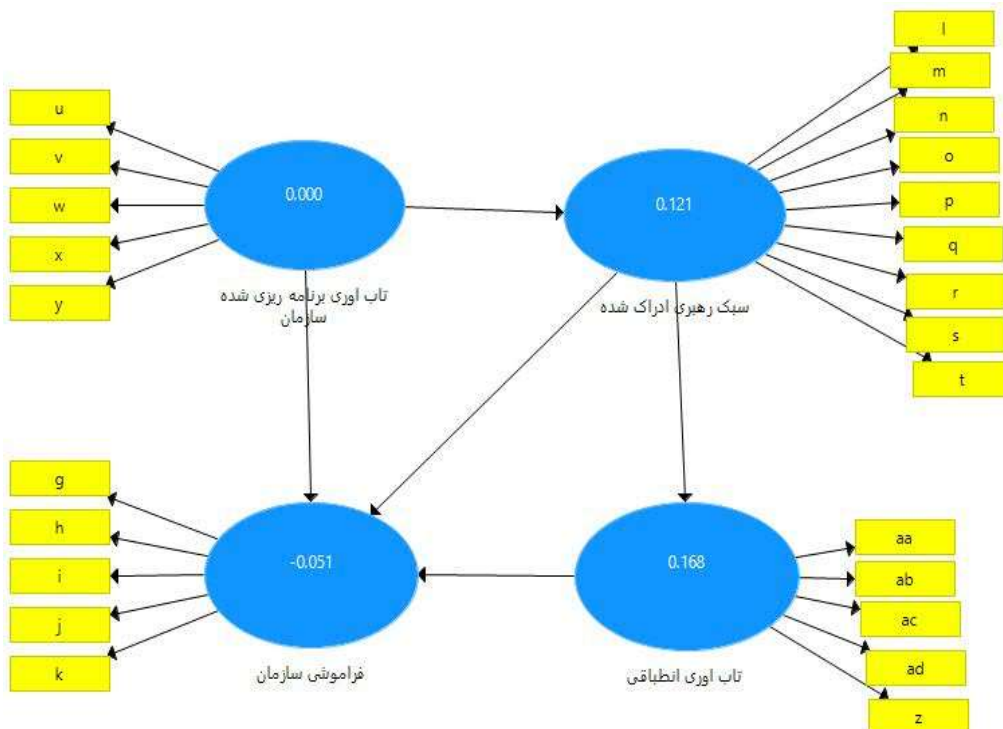
مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰.۴ و ضرایب t بیشتر از ۱.۹۶ می باشد. همانطور که از دیاگرام مشخص است، مقدار بار عاملی و ضرایب t برای تمامی سوالات مرتبط با متغیرهای تاب آوری برنامه ریزی شده و انطباقی و سبک رهبری ادراک شده به ترتیب بیشتر از ۰.۴ و ۱.۹۶ بوده و نشان می دهد که نیاز به تغییری در پرسشنامه و مدل نیست. اگرچه سوالات مربوط به فراموشی سازمانی از اعتبار کافی برخوردار نمی باشد.



شکل ۲- ضرایب مسیر و مقادیر بارعاملی در نرم افزار PLS



شکل ۳- آزمون t برای تأیید مقادیر بارعاملی و ضرایب مسیر

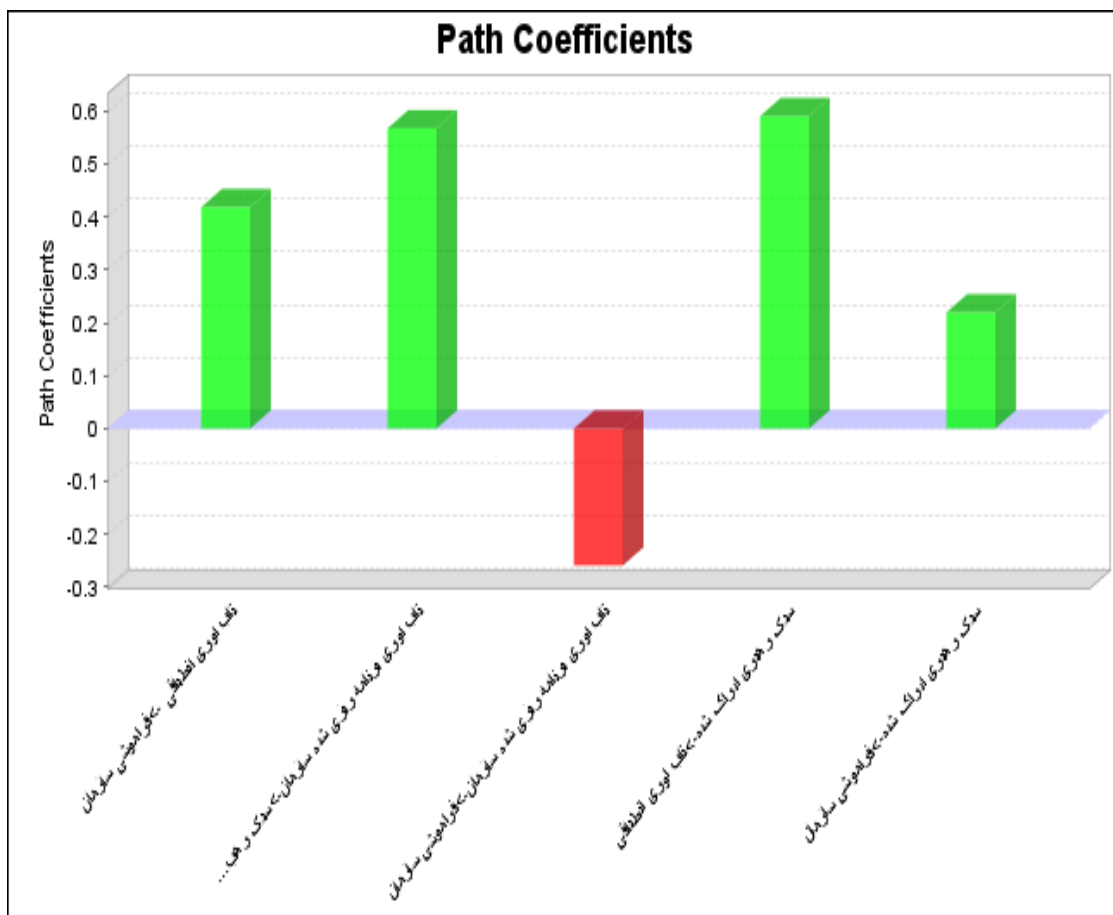


شکل مقادیر ضریب تعیین برای متغیرهای میانجی و وابسته

بررسی فرضیات تحقیق

جهت آزمودن فرضیه‌ها از ضرایب‌های مسیر و نیز آماره t استفاده شد. برای تشخیص قدرت رابطه میان دو متغیر از ضرایب مسیر بهره برده شد که زیر عنوان ضرایب بتا استاندارد شده رگرسیون OLS تفسیر می‌شود. برای بررسی بامعنا بودن روابط نیز از اندازه‌تی (t -value) استفاده شد که در نرم‌افزار Smart PLS با استفاده از الگوریتم راه اندازی خودکار^۱ حاصل می‌شود. (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). بایستی اذعان کرد که در صورت مثبت شدن مقدار ضرایب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش متغیر وابسته خواهیم بود و برعکس در صورت منفی شدن مقدار ضرایب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته، نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود.

به منظور بررسی کلی فرضیه‌ها و میزان ضرایب مسیر بین هر متغیر از آزمون همبستگی در نرم‌افزار PLS استفاده شد. میزان ضرایب مسیر برای هر مسیر (یا به عبارتی هر فرضیه پژوهشی در این پژوهش) بصورت کلی در شکل زیر نشان داده شده است. همانطور که در نمودار ۹-۴ مشخص است کلیه ضرایب مسیر (به غیر از مسیر بین تاب آوری برنامه ریزی شده و فراموشی سازمانی) با رنگ سبز مشخص شده است و نشان دهنده معنی داری این روابط می‌باشد. در ادامه به بررسی تک تک فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.



نمودار ۹- ضرایب مسیر در مدل پژوهشی ارائه شده (مقدار همبستگی بین متغیرهای پژوهش)

^۱. Bootstrapping

فرضیه اول:

بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش کمتر از $1/96$ می باشد بنابراین فرضیه نخست پژوهش با عنوان بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، تایید نمی گردد. نتایج مربوط به روایی و پایایی مدل اندازه گیری مربوط به متغیر فراموشی سازمانی نیز حاکی از آن بود که پرسش های مربوط به این متغیر نیز از اعتبار کافی برخوردار نیست.

جدول ۱۱- نتایج آزمون فرضیه اول

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
عدم تایید	۰.۵۶	-۰.۲۵۹	تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و فراموشی سازمانی

فرضیه دوم:

بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از $1/96$ می باشد بنابراین فرضیه دوم پژوهش با عنوان بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، تایید می گردد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون فرضیه دوم

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	۴.۶۸	۰.۵۶۸	تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده

فرضیه سوم:

بین سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از $1/96$ می باشد بنابراین فرضیه سوم پژوهش با عنوان بین سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، تایید می گردد.

جدول ۱۳- نتایج آزمون فرضیه سوم

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	۶.۴۹	۰.۵۹۱	سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی

فرضیه چهارم:

بین سبک رهبری ادراک شده و فراموشی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با عنایت به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش کمتر از $1/96$ می باشد، بنابراین فرضیه چهارم تحقیق با عنوان بین سبک رهبری ادراک شده و فراموشی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، تایید نمی گردد.

جدول ۱ نتایج آزمون فرضیه چهارم

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
عدم تایید	۰.۷۲۶	۰.۲۲	سبک رهبری ادراک شده و فراموشی سازمان

فرضیه پنجم:

بین تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش کمتر از $1/96$ می باشد بنابراین فرضیه پنجم تحقیق با عنوان بین تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، تایید نمی گردد.

جدول ۱۵- نتایج آزمون فرضیه پنجم

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
عدم تایید	۰.۷۶۹	۰.۴۱۹	تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی

فرضیه های میانجی

به منظور بررسی اثر غیر مستقیم متغیرهای میانجی از آزمون سوپل در نرم افزار smart-PLS استفاده گردید. سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی متغیرهای میانجی در این پژوهش می باشد. نتایج مربوط به فرضیه های میانجی در جدول ۴-۱۶ ارائه شده است.

همانطور که در این جدول مشاهده می شود فقط فرضیه اول در سطح ۹۵ درصد اطمینان تأیید می گردد. به عبارت دیگر می توان گفت که سبک رهبری ادراک شده نقش میانجی در رابطه بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و تاب آوری انطباقی دارد. سایر فرضیه های میانجی با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری (P-Value) بیشتر از ۰.۰۵ شده است مورد تأیید قرار نمی گیرد.

جدول ۱۶- نتایج آزمون فرضیه های میانجی

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان - سبک رهبری ادراک شده - تاب آوری انطباقی	0.336	0.375	0.112	2.995	0.003
سبک رهبری ادراک شده - تاب آوری انطباقی - فراموشی سازمان	0.248	-0.007	0.338	0.733	0.464
تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان - سبک رهبری ادراک شده - تاب آوری انطباقی - فراموشی سازمان	0.141	-0.006	0.211	0.666	0.506
تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان - سبک رهبری ادراک شده - فراموشی سازمان	0.125	0.086	0.191	0.655	0.513

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در خصوص فرضیه اول نتایج محاسبه شده حاصل از نرم افزار اسمارت پی ال اس، به میزان ۰.۲۵۹- در سطح معناداری ۰.۵۶۷، بیانگر آن است که بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. یکی از دلایلی که می توان برشمرد که بین این دو متغیر رابطه وجود ندارد این است که ابزار اندازه گیری مربوط به متغیر فراموشی سازمان از اعتبار و روایی لازم برخوردار نبوده و بنابراین به نتایج حاصل از نرم افزار در خصوص وجود رابطه بین این دو متغیر نمی توان اتکا نمود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که پرسشنامه ۵ سوالی فراموشی سازمان مشکی و همکاران (۱۳۹۱) ابزار مناسبی جهت اندازه گیری این متغیر حداقل در جامعه مورد بررسی حاضر نیست. بر این اساس پژوهشگر پیشنهاد می کند برای بررسی بیشتر و دقیق تر رابطه بین این دو متغیر از پرسشنامه سایر محققین برای اندازه گیری متغیر فراموشی سازمانی استفاده گردد. همچنین نگارنده پیشنهاد می کند که مدل های دیگری در موضوع

فراموشی سازمانی مورد آزمون و بررسی قرار گیرد تا نتیجه گیری دقیق تر و معتبرتری در خصوص روابط بین این متغیرها صورت گیرد.

فرضیه دوم: بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در خصوص فرضیه دوم نتایج محاسبه شده حاصل از نرم افزار اسمارت پی ال اس، به میزان ۰.۵۶۸ در سطح معناداری ۴.۶۸ بیانگر آن است که بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با توجه به جهت رابطه (۰.۵۶۸) که مثبت می باشد، می توان بیان نمود که این رابطه مستقیم است. با عنایت به نتایج به دست آمده مشخص شده است که عواملی همچون توانایی سازمان در پیش بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی می تواند بر سبک رهبری مدیران تأثیر بگذارد.

فرضیه سوم: بین سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در خصوص فرضیه سوم نتایج محاسبه شده حاصل از نرم افزار اسمارت پی ال اس، به میزان ۰.۵۹۱ در سطح معناداری ۶.۴۹ بیانگر آن است که بین سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با توجه به جهت رابطه (۰.۵۹۱) که مثبت می باشد، می توان بیان نمود که این رابطه مستقیم است. با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شده است که عوامل مربوط به سبک رهبری تأثیر زیادی بر تاب آوری انطباقی دارد.

فرضیه چهارم: بین سبک رهبری ادراک شده و فراموشی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در خصوص فرضیه چهارم نتایج محاسبه شده حاصل از نرم افزار اسمارت پی ال اس، به میزان ۰.۲۲ در سطح معناداری ۰.۷۲۶ بیانگر آن است که: بین سبک رهبری ادراک شده و فراموشی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شده است که عامل سبک رهبری ادراک شده بر فراموشی سازمانی تأثیر ندارد و به عبارت دیگر میزان تأثیر آن معنی داری نیست.

فرضیه پنجم: بین تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در خصوص فرضیه پنجم نتایج محاسبه شده حاصل از نرم افزار اسمارت پی ال اس، به میزان ۰.۴۱۹ در سطح معناداری ۰.۷۶۹ بیانگر آن است که بین تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی تأثیر رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شده است تاب آوری انطباقی بر فراموشی سازمانی تأثیر ندارد و یا به عبارت دیگر میزان تأثیر آن معنی دار نیست. اگرچه در سایر مقالات رابطه بین این متغیرها مورد تأیید قرار گرفته شده است اما در این تحقیق روابط بین این متغیرها در سطح معنی داری ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار نگرفت. البته با توجه به یافته های این پژوهش خصوصاً در حوزه پایایی و روایی ابزار اندازه گیری به نظر می رسد که مدل اندازه گیری مورد استفاده برای سنجش فراموشی سازمان قابل اتکا و اعتماد نیست. از این رو انجام این پژوهش و بررسی بیشتر روابط بین متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از سایر مدل های اندازه گیری پیشنهاد می شود.

نتایج مربوط به فرضیه های میانجی

با استفاده از آزمون سویل تمامی روابط غیر مستقیم مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد که فقط اثر غیر مستقیم متغیر سبک رهبری ادراک شده در رابطه بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمانی و تاب آوری انطباقی مورد تأیید قرار گرفت. به بیان دیگر می توان نتیجه گرفت که توانایی سازمان در پیشبینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی می تواند سبک رهبری تحول آفرین را بهبود بخشد و این بهبود سبک رهبری تحول آفرین می تواند باعث افزایش متغیر تاب آوری انطباقی شود.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیات پژوهش

رهبری یک عامل کلیدی برای رسیدن به اهداف در تمام سازمان ها و بهبود عملکرد سازمان می باشد. موفقیت یا شکست یک سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می باشد. در این پژوهش سعی شده است تا با بررسی این متغیر به عنوان یک متغیر میانجی اثر تاب آوری برنامه ریزی شده سازمانی و تاب آوری انطباقی و فراموشی سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. با توجه به فرضیه های تأیید شده می توان پیشنهاد های زیر را ارائه نمود:

بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمان و سبک رهبری ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- با توجه به تأیید این فرضیه پیشنهاد می شود که توانایی سازمانی برای بازگشت کارایی پس از بحران و ایجاد ظرفیت های لازم پیش از پاسخ به بحران افزایش داده شود. به عبارت دیگر قدرت سازمان در پیشبینی، دوری گزینی و تحول مثبت در برابر ناملایمات و تغییرات پیرامونی افزایش یابد که این افزایش خود منجر به بهبود وضعیت سبک رهبری ادراک شده توسط کارکنان می شود. سازمان های تاب آور، سازمان هایی هستند که به دلیل برنامه ریزی موثر، آمادگی و انعطاف پذیری بالایی که در خود ایجاد می نمایند، قادر هستند بحران ها را با هزینه های کم پشت سر بگذارند. ارتقاء تاب آوری موجب رشد افراد و به دست آوردن تفکر و مهارت های خود مدیریتی بهتر و دانش بیشتر می شود. امید است که با افزایش متغیرهای مربوط به تاب آوری سازمانی سبک رهبری تحول آفرین که توسط کارکنان درک می شود، ارتقا یابد.

بین سبک رهبری ادراک شده و تاب آوری انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- با توجه به تأیید این فرضیه پیشنهاد می شود که سازمان فرایندهای بهینه ای در جهت استخدام مدیران با سبک رهبری موثر (تحول آفرین) و آموزش مدیران در جهت موثر هدایت کردن کارکنان ایجاد نماید. با توجه به نتایج این پژوهش انتظار می رود که سازمان هایی که این فرایندها را ایجاد می کنند باعث بهبود تاب آوری انطباقی در کارکنان شوند.
- مدیران باید به گونه ای رفتار کنند که هم انتظارات کارکنان و هم اهداف سازمان را بر آورند. اتخاذ سبک رهبری تحول آفرین، درک و روابط متقابل دوستانه به خصوص در مدیریت سازمان باعث می شود کارکنان احساس بهتر و از انگیزه و انرژی بیشتری برخوردار باشند، استرس کمتر، ترک کار و غیبت کمتر و در نتیجه تاب آوری لازم راداشته باشند.

فرضیه میانجی: سبک رهبری ادراک شده رابطه بین تاب آوری برنامه ریزی شده سازمانی و تاب آوری انطباقی را افزایش می دهد.

- با عنایت به پذیرش این فرضیه پیشنهاد می شود که سازمان برنامه ای مدون در جهت پایش وضعیت سبک رهبری مدیران داشته باشند تا اطمینان حاصل شود که این متغیر در وضعیت مطلوبی قرار دارد چرا که وضعیت این متغیر پایش بینی

کننده تاب آوری انطباقی در کارکنان می باشد. همچنین با استفاده از نظارت بر این متغیر می توان درک نمود که برنامه های سازمان در جهت افزایش تاب آوری سازمانی تا چه حد اثر بخش بوده است.

منابع فارسی:

- امیر خانی، طیبیه؛ دهقان، فریبا و عبدالملکی، مریم (۱۳۹۴) سبک رهبری و فراموشی سازمانی: مطالعه تاثیر رهبری خدمتگزار بر فراموشی سازمانی هدفمند و ناآگاهانه. چشم انداز مدیریت دولتی، ۲۲، ۱۲۹-۱۵۵.
- استادی ایرج، سلیمان پور مرضیه، عمران، محبوبه (۱۳۹۶) رابطه تاب آوری سازمانی با رقابت پذیری و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت. ۲۸، ۱۰۸، ۱۰۳-۱۲۵.
- حسینی، ابوالحسن و جعفری بازیار، فاطمه (۱۳۹۸) تاب آوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ۲۸، ۹۱، ۹-۳۰.
- حیدری، علی؛ بیگی، مینا و حیدری، محسن (۱۳۹۲). اثربخشی خلق مزیت رقابتی پایدار آموزش و توسعه مهارت های فروشنندگان بیمه، مطالعه مدیریت راهبردی، ۱۶: ۲۰۰.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۲). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ پنجم. تهران: سمت.
- عزیزی نژاد، بهاره؛ جناآبادی، حسین و مرادزاده، عبدالباسط (۱۳۹۳) طراحی مدل تاثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمان با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری، پژوهش های مدیریت عمومی. ۷ (۲۵) ۷۵-۹۶.
- مشبکی، اصغر و ربیعیه، مسعود (۱۳۸۸). فراموشی سازمانی هدفمند: اکسیر رقابت پذیری در سازمان ها، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۹۳-۲۱۸.
- هویدا، م و بهروزی، م (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی میان سبک های رهبری مدیران و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان صنعت و معدن و مخابرات شهرستان بوشهر). همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، و حجازی، الهه (۱۳۸۷) روش های تحقیق در علوم رفتاری.
- رستگار، عباسعلی، باقری، هوشمند و عین علی، محسن (۱۳۹۸)، واکاوی نقش ابتکار استراتژیک و تاب آوری بر عملکرد سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، ۴۰ (۴): ۱۰۷-۱۲۸.

منابع غیر فارسی:

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (۲۰۰۴) , Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Casey , Andrea J. & Fernando Olivera (۲۰۱۱). Reflections on organizational memory and forgetting, Journal of Management Inquiry, ۱۱-۶.۴.
- David, G. & Brachet, T (۲۰۱۱). On the Determinants of organizational Forgetting. American Economic Journal; Microeconomics, ۳, ۱۰۰-۱۲۳

- **Dumber**, L.S & Kristefer,B (۲۰۰۱).Case study of characteristics of effective leadership in graduate student collaborative work.Education Journal. ۴) ۱۲۴) ,.۷۲۱-۷۲۶
- Ford**, R.C. McLaughlin , F.S. & Newstrom, J.W. (۲۰۰۳).Questions and answers about fun at work.Human Resource Planning ,۲۶, .۱۸-۳۳
- Hollan** , P. M.: Philips, N., & B.Lawrence T. (۲۰۰۴).Managing Organizational Forgetting.MIT Sloan Management Review, ۲) ۴۵) ,.۴۵۱
- Huang**, J. H., Jin, B. H., & Yang ,C. (۲۰۰۴).Satisfaction with businessto –emoloyee benefit systems and organizational citizenship behavior , International Journal of Manpower ,(۲) ۲۵.
- Karl** , K.A., Peluchette, J.V., & Harland,L (۲۰۰۷).Is fun for everyone?Personality differences in healthcare providers attitudes toward fun.Journal of Health & Human Services Administration ,.۲۹,۴۰۹-۴۴۷
- Kantur**, D., & Say, A. I. (۲۰۱۵).Measuring Organizational Resilience: A Scale Development. Journal of Business Economics and Finance, ۳) ۴) ,.۴۵۶-۴۷۲
- Ku**,T.H. (۲۰۱۱).How to improve organizational performance through learning and knowledge? International Journal of Manpower,(۵) ۳۲) ,.۵۸۱-۹۰
- Okuwa**, J.A., Nwuche, C. A., & Anyanwu, S.A.C. (۲۰۱۶).Human Capital Development and organizational Resilience in Selected Manufacturing Firms in Rivers State. International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences, ۲) ۳) ,.۴۳-۵۰
- Plester** , B., and Hutchison,A. (۲۰۱۶) ,Fun times: therelationship between fun and workplace engagement, Employee Relations, Vol. ۳۸No.۳,pp.۳۳۲-۳۵۰
- **Victor**, **J.G.M.**;Maria ,M, J.B.,& Leapoldo,G.G (۲۰۱۲).Transformational leadership in fluence on organizational performance through organizational learning and inoration.Journal of Basiness Research
- **Alvord**, C. B., Bcgar, D. & Diana, H. (2006). Resiliency Determinants and Resiliency processes among female adult survivors of childhood sexual abuse.
- **Prayag**, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. Annals of Tourism Research, 73, 193-196.

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between organizational resilience and organizational forgetfulness with the mediating role of perceived leadership style in employees. The study population includes all secondary school teachers in Ahvaz schools in 1401. Based on cluster random sampling method, among 150 secondary school teachers in Ahvaz, the tools of this research are the use of library studies, dissertations, printed texts and published articles, and also due to the nature of the research subject, information through three perceived leadership style questionnaires of Bass and Olivier (2000) and Holan and Phillips (2014).) And organizational resilience of Priag et al (2018) model was collected. To analyze the collected information, descriptive and inferential statistics are used. Descriptive statistics indices of frequency, average, standard deviation and graphs are obtained to make the results more objective. In order to prove or disprove the research hypotheses, path analysis method will be used in all statistical analyzes. SPSS software was used. The results confirm that there is a positive, significant and direct relationship between planned organizational resilience and perceived leadership style in employees. There is also a significant, positive and direct relationship between perceived leadership style in employees and adaptive resilience in the organization.

Keywords: Organizational Forgetfulness, Organizational Resilience, Perceived Leadership Style, Employees.
