

Original Article

Investigating the Effect of Humorous Leadership Style on Employee Resilience with the Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Job-Coexistence Self-Efficacy

Maedeh Aghvami Panah¹, Abbasali Rastgar^{2*}, Hooshmand Bagheri Garbollah³

1. MSc. Student., Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

ma-aghvamipanah@semnan.ac.ir

2. Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (*Corresponding Author).

a_rastgar@semnan.ac.ir

3. Assistant Professor, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran.

h.bagheri@urmia.ac.ir

Received: Aug. 30, 2024; Revised: Sep. 08, 2024; Accepted: Nov. 21, 2024

DOI: [10.48308/jpap.2024.236348.1403](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.236348.1403)

Abstract

Purpose: In today's world, organizations face many challenges, including work pressures, rapid changes, and the need for innovation. In this regard, employee resilience is important as a key feature of dealing with challenges and maintaining effective performance in the workplace. Particular leadership means using a joke in the leadership process. This style can help create a positive and supportive work environment. Therefore, the present study aimed to investigate the impact of the humor leadership style on employee resilience with the intermediary role of creative self-efficacy and the self-efficacy of coexistence with the job.

Design/ methodology/ approach: In terms of purpose, the research is applied and in terms of method, it is descriptive of the correlation type. The statistical population of the present study includes 115 official employees of Semnan Gas Company. According to the statistical population of 115 people, 112 people were selected as a sample by simple random sampling using Morgan's Kargesi table. A standard questionnaire based on the Likert scale was used to collect information. The structural equation model was used to analyze the collected data, which includes confirmatory factor analysis, structural models, path analysis, and multiple regression. SPSS and PLS software were also used to perform statistical analysis.

Research Findings: The research results showed that creative self-efficacy plays a mediating role in the relationship between humorous leadership style and employee resilience. Job coexistence self-efficacy has a mediating role in the relationship between humorous leadership style and employee resilience. Also, humorous leadership style and employee resilience, creative self-efficacy, and job coexistence self-efficacy have a significant effect, and finally, creative self-efficacy and job coexistence self-efficacy have a significant impact on employee resilience.

Limitations & Consequences: In this research, data was collected at a cross-sectional time point. The most important limitation of the current research was that it was very difficult and time-consuming to access the statistical population of the research. The distributed questionnaire was collected with successive follow-ups, delaying the plans. The limitation that prevailed in this research is related to the humorous leadership style variable and other variables. Humor, resilience, creative self-efficacy, and self-efficacy of coexistence with job cannot be measured, and it is only the attitude and perception of managers.

Practical Consequences: The impact of humorous leadership style on employees' resilience can be analyzed directly and indirectly through the mediation of creative self-efficacy and job symbiosis self-efficacy. The practical consequences of this issue include: increasing employee resilience, strengthening



Copyright: © 2025 by the authors. Published by Shahid Beheshti University. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

creative self-efficacy, promoting self-efficacy in coexistence with work, improving organizational performance, and developing a positive organizational culture. Also, humorous leadership can serve as an effective tool to strengthen employee resilience.

Innovation or value of the Article: So far, no research has investigated the impact of humorous leadership style on the resilience of employees simultaneously on the two variables of creative self-efficacy and self-efficacy of coexistence with work. Also, conducting this research helps to identify factors affecting resilience, creating a positive atmosphere in the organization, strengthening problem-solving skills, and improving social interactions.

Paper Type: Original Paper

Keywords: Creative Self-Efficacy, Coexistence Self-Efficacy with Work, Employee Resilience, Humorous Leadership Style.

How to Cite: Aghvami Panah, Maedeh; Rastgar, Abbasali; Bagheri Garbollah, Hooshmand (2025). Investigating the Effect of Humorous Leadership Style on Employee Resilience with the Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Job-Coexistence Self-Efficacy. *Public Adm Perspect.*, 15(4), 112-134 (In Persian).

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل

مأده اقوامی پناه^۱، عباسعلی رستگار^{۲*}، هوشمند باقری قره‌بلاغ^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

ma-aghvamipناه@semnan.ac.ir

۲. استاد گروه آموزشی مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران (*نویسنده مسئول).

a_rastgar@semnan.ac.ir

۳. استادیار، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

h.bagheri@urmia.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱

DOI: [10.48308/jpap.2024.236348.1403](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.236348.1403)

چکیده

هدف: در دنیای امروز سازمان‌ها با چالش‌های متعددی از جمله فشارهای کاری، تغییرات سریع و نیاز به نوآوری مواجهند. در این راستا تاب‌آوری کارکنان به عنوان یک ویژگی کلیدی برای مقابله با چالش‌ها و حفظ عملکرد موثر در محیط کار اهمیت فراوانی دارد. رهبری شوخ‌طبعانه به معنی استفاده از شوخی در فرآیند رهبری است. این سبک می‌تواند به ایجاد یک محیط کار مثبت و حمایت‌کننده کمک نماید. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل انجام شده است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان رسمی شرکت گاز استان سمنان به تعداد ۱۱۵ نفر است. با توجه به جامعه آماری ۱۱۵ نفری با بهره‌گیری از جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۱۲ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد مبتنی بر طیف لیکرت استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که شامل تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های ساختاری تجزیه و تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه است. همچنین برای انجام تحلیل‌های آماری از دو نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش: نتایج پژوهش نشان‌دهنده این بود که خودکارآمدی خلاق نقش میانجی در رابطه بین سبک رهبری شوخ‌طبعانه و تاب‌آوری کارکنان دارد. خودکارآمدی همزیستی با شغل نقش میانجی در رابطه بین سبک رهبری شوخ‌طبعانه و تاب‌آوری کارکنان دارد. همچنین سبک رهبری شوخ‌طبعانه و تاب‌آوری کارکنان، خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل تأثیر معناداری دارد و در نهایت، خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

محدودیت‌ها و پیامدها: در پژوهش حاضر داده‌ها در یک نقطه زمانی مقطعی جمع‌آوری شده است. مهمترین محدودیت پژوهش حاضر این بود که دسترسی به جامعه آماری تحقیق بسیار سخت و زمانبر بود. پرسشنامه توزیع شده با پیگیری‌های متوالی جمع‌آوری می‌شد که طبقاً برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته را به تعویق انداخت. محدودیتی که در این پژوهش حاکم بود، مربوط به متغیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه و سایر متغیرها می‌باشد. شوخ‌طبعی، تاب‌آوری، خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل قابل سنجش نبوده و صرفاً نگرش و ادراک مدیران می‌باشد.



پیامدهای عملی: تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل تحلیل شود. پیامدهای عملی این موضوع شامل افزایش تاب‌آوری کارکنان، تقویت خودکارآمدی خلاق، ارتقاء خودکارآمدی همزیستی با شغل، بهبود عملکرد سازمانی و توسعه فرهنگ سازمانی مثبت می‌باشد همچنین رهبری شوخ‌طبعانه می‌تواند به عنوان یک ابزار موثر برای تقویت تاب‌آوری کارکنان عمل کند.

ابتکار یا ارزش مقاله: به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی به بررسی تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان به‌طور هم‌زمان بر دو متغیر خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل نپرداخته است. همچنین انجام این پژوهش کمک به شناسایی عوامل موثر بر تاب‌آوری، ایجاد فضایی مثبت در سازمان، تقویت مهارت‌های حل مسئله و بهبود تعاملات اجتماعی می‌کند.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: خودکارآمدی خلاق، خودکارآمدی همزیستی با شغل، تاب‌آوری کارکنان، سبک رهبری شوخ‌طبعانه.

استناددهی: اقوامی‌پناه، مائده؛ رستگار، عباسعلی؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند (۱۴۰۳). بررسی تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۴)، ۱۱۲-۱۳۴.

جوامع، سازمان‌ها و افراد در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. این محیط علی‌رغم اینکه می‌تواند فرصت‌های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم کند، می‌تواند تهدیدات و چالش‌های مهمی را نیز ایجاد کند (Burnard et al., 2018). تاب‌آوری سازمان به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان‌ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند (Andersson, 2019). بون و همکاران^۱ (۲۰۲۲) معتقدند که چنین ظرفیت یا توانایی برای بقای مشاغل ضروری است، زیرا از توسعه انواع مختلف تاب‌آوری سازمانی حمایت می‌کند و به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا چالش‌های مختل‌کننده را مدیریت کنند و در مواقع بحران رونق بگیرند (Florez-Jimenez et al., 2024). سامرز^۲ (۲۰۰۹) بیان می‌کند که تاب‌آوری سازمانی می‌تواند فعال یا انفعالی باشد. تاب‌آوری انفعالی، نوعی تاب‌آوری است که بعد از وقوع حوادث نشان داده می‌شود و منعکس می‌کند که چطور یک سازمان به سرعت بدون تحمل خسارت، آسیب یا از هم‌گسستگی به حالت اولیه خود بازمی‌گردد. تاب‌آوری فعال بیانگر یک تلاش آگاهانه برای بهتر شدن توانایی برای مقابله با سختی‌های آینده است و شامل شناسایی خطرات بالقوه، توسعه سیستم‌های هشداردهنده خطر و انجام اقدامات فعال می‌باشد (Sawalha, 2015).

بررسی تاثیر
سبک رهبری...
۱۱۶ | صفحه

از طرفی یک مدیر خوب به اهمیت ارتباطات و پیوندهای عمیق که انسان‌ها آرزوی آن را دارند، واقف بوده و می‌داند که چگونه چنین پیوندها و ارتباطاتی را برقرار کند (Berkovich and Benoliel, 2020). طبق گفته کنگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) رهبران می‌توانند با به کارگیری یک تاکتیک مهم، با افرادی که تحت هدایت و نظارتشان کار می‌کنند، ارتباط و پیوند برقرار کنند. آن تاکتیک شوخ‌طبعی است. شوخ‌طبعی می‌تواند تأثیر مثبت و مستقیمی بر توانایی مدیر برای افزایش انگیزه بین کارکنان و ایجاد یک فرهنگ سازمانی شاداب داشته باشد که به کارکنان کمک می‌کند تا با مشکلاتی که مواجه می‌شوند کنار بیایند. دو سبک شوخ‌طبعی خودافزا و پیونددهنده را سبک‌های شوخ‌طبعی مثبت و سازگار و دو سبک دیگر پرخاشگرانه و خودشکنانه را به‌عنوان سبک‌های منفی و ناسازگار می‌نامند (Reff, 2006). شوخ‌طبعی مثبت می‌تواند ابزاری کارآمد برای رهبران باشد، درحالی‌که شوخ‌طبعی منفی، اثرات زیانباری در رهبری سازمانی ایجاد می‌نماید (Liu et al., 2019). صرفاً بسامد و تکرار استفاده از یک سبک شوخ‌طبعی توسط مدیران تعیین‌کننده نیست، بلکه نگرش و دیدگاه جامع از طنز آن‌ها از سوی کارکنان در ارزیابی جنبه‌های سازمانی بااهمیت تلقی می‌شود (Evans & Warren, 2018).

کوپر^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، معتقدند که شوخ‌طبعی رهبری می‌تواند تعامل خوش‌خیم بین رهبران و کارمندان را ترویج کند، درک کارکنان را از رهبران افزایش دهد و در عین حال روابط بین رهبران و زیردستان را نزدیکتر کند. شوخ‌طبعی مدیران کمک می‌کند که بتوانند از کنار مسائل و مشکلات به نرمی عبور کنند و خود را به کلیشه‌های منجمد و جزم‌اندیشانه محدود نکنند. مدیرانی که از شوخ‌طبعی به طور مناسب استفاده می‌کنند، به زیردستانشان القا می‌کنند تا راه‌حل‌های خلاق و نوآورانه برای مسائل پیچیده پیدا کنند (Selajegheh et al., 1400). به‌علاوه یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر تاب‌آوری کارکنان، خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی^۵ با شغل است. مفهوم «خودکارآمدی خلاق» به‌عنوان حوزه خلاقیت برای اولین بار توسط بندورا^۶ (۱۹۹۷) مطرح شد. اصطلاح خودکارآمدی خلاق، یک مؤلفه اساسی نظریه شناخت اجتماعی بندورا است؛ این نظریه فرض می‌کند که یکی از مؤلفه‌های

1 Beuren et al

2 Somers

3 Kong

4 Cooper

5 Coping Self-Efficacy

6 Bandura

اصلی در تحقق هدف، خودکارآمدی است (Redmond, 2010). خودکارآمدی قضاوت فرد از توانایی‌اش برای دستیابی به اهداف و پیش‌بینی کفایت خود در تلاش، استمرار و انجام تکالیف است و نیز کاربری راهکارهای مورد نیاز برای رسیدن به آن اهداف می‌باشد. خودکارآمدی خلاق به‌عنوان میزان اعتقاد فرد به توانایی خود در تولید خلاقانه تعریف شده است (Akradlo et al., 1400). به‌گفته بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی عبارت است از اعتقاد فرد در مورد توانایی خود در انجام یک کار خاص. هنگامی که مفهوم خودکارآمدی به یک حوزه خاص مرتبط است، رفتار را دقیق‌تر و کارآمدتر پیش‌بینی می‌کند (Choi, 2004). بر اساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۲۰۰۵)، افراد خود را سازمان دهنده، فعال، خودتنظیم‌کننده و خودبازتاب می‌کنند و در کلیه شرایط زندگی خود، نقش دارند. خودکارآمدی، مکانیسم اساسی است که افراد را به اعتمادبه‌نفس و پیش‌گویی در اعمال خود سوق می‌دهد (Nikkhah and Heydari, 1401).

از طرفی خودکارآمدی همزیستی با شغل به باور افراد در مقابله با وقایع استرس‌زا اشاره می‌کند و اینکه چگونه افراد می‌توانند با وقایع به شکل مطلوب و مناسب برخورد کنند (Freire et al., 2020). خودکارآمدی همزیستی با شغل، اعتماد افراد به توانایی‌های انگیزشی و منابع شناختی خود در وقایع و حوادث نیازمند مقابله را مد نظر دارد. افراد با سطوح بالای خودکارآمدی همزیستی با شغل بیشتر به تلاش خود متکی هستند و هنگام مواجهه با موانع، پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند (DeCou et al., 2019). بر اساس نظر بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی همزیستی با شغل بخشی از ساختار بزرگ خودکارآمدی عمومی محسوب می‌شود. این جنبه از خودکارآمدی، نوعی خودتنظیمی حالت‌های مؤثر در طول دوره‌های استرس است که به باور افراد در مقابله با وقایع استرس‌زا یا اینکه می‌توانند با وقایع استرس‌زا به شکلی مطلوب و مناسب برخورد کنند، وابسته است (DeCou et al., 2019). خودکارآمدی گاهی منعکس‌کننده باورهای مربوط به تولید هر نتیجه دلخواه است؛ درحالی‌که خودکارآمدی همزیستی با شغل به‌طور خاص به اعتماد به توانایی خود برای مقابله مؤثر با رویدادهای دشوار یا تهدیدکننده اشاره دارد (Hayati et al., 1402). بر اساس نظریه خودکارآمدی، باورها درباره توانایی فرد برای اجرای موفقیت‌آمیز یک رفتار بر انجام دادن یا مشارکت نکردن فرد در آن رفتار و میزان تلاش تأثیر می‌گذارد (Midkiff et al., 2018)؛ بنابراین خودکارآمدی همزیستی با شغل عامل تعیین‌کننده کلیدی در توانایی فرد در نظر گرفته می‌شود (Luberto et al., 2014).

با توجه به این که امروزه سازمان‌ها به ویژه شرکت گاز استان سمنان در صدد هستند تا از طریق پرورش خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل، راهکارهای تاب‌آوری در صنعت را تعالی بخشند، بررسی سبک رهبری شوخ‌طبعانه به‌عنوان رویکردی مهم در تاب‌آوری کارکنان شرکت گاز استان سمنان، می‌تواند تحولی در این صنعت ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارده بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید تا زمینه‌ساز شرایطی شود که در آن، کارکنان و مدیران این صنعت تمامی توانایی‌ها، استعدادها و مهارت‌های خود را در نهایت خودآگاهی، اشتیاق و آرامش برای تاب‌آوری در زمان بحران با توجه به ساختار سازمانی این شرکت که در آن مشغول به کار هستند، به کار گیرند تا بدین وسیله بازدهی کارکنان شرکت گاز استان سمنان و عملکرد خود را در همه زمینه‌ها به ویژه تاب‌آوری به حداکثر رسانند. اهمیت این پژوهش در بررسی تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل است و این بررسی می‌تواند منجر به درک بهتر این مسئله شود که چگونه تنیدگی‌ها مانع عملکرد می‌شوند، یا به آن‌ها کمک می‌کنند. این امر ضرورت مطالعه حاضر را نشان می‌دهد؛ از دیگر ضرورت‌های انجام این پژوهش، خلأ مطالعاتی این متغیرهای حیاتی در سازمان‌های امروزی است که اگر بدان توجه نشود سازمان‌ها را با معضلاتی مواجه خواهد کرد. دلیل دیگر انجام این پژوهش، شناسایی عواملی است که منجر به تاب‌آوری کارکنان می‌شود و از آن به منظور تعیین راه‌هایی برای حفظ ارزش کارمند و کمک به او جهت افزایش تعادل بهتر میان کار و زندگی، استفاده خواهد شد. افزون بر آن، بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که در پژوهش‌های داخل کشور رابطه متغیرهای سبک رهبری شوخ‌طبعانه، تاب‌آوری کارکنان، خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل با یکدیگر در

مطالعات محدودی آمده است و در مورد وضعیت تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری در شرکت گاز استان سمنان بحثی به میان نیامده است. به طور کلی، ما در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل تأثیر دارد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بررسی تأثیر

سبک رهبری... تاب‌آوری کارکنان

۱۱۸ | صفحه

در محیط فرا رقابتی جهان امروز، کارکنان به عنوان بزرگترین سرمایه، هسته و شاکله اصلی موفقیت سازمان‌ها قلمداد شده و در موفقیت و بقای هر سازمانی، نقش اساسی دارند؛ بنابراین کارکنان و رفتار آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری در موفقیت سازمان‌ها ایفا نماید. موضوع تاب‌آوری برای سال‌های متوالی و توسط دانشمندان متعدد همچون بیکر و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، کرین^۲ (۲۰۱۷) و رابرتسون و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در سراسر جهان مورد مطالعه قرار گرفته است. در واقع، این سازه‌ای است که نه تنها توسط دانشمندان مختلف که حوزه‌های حرفه‌ای بسیاری را در بر می‌گیرد، مورد مطالعه قرار گرفته است، بلکه با تنوع معانی چندوجهی بسته به زمینه و محتوای مورد بررسی روبرو است. مردیث و همکاران^۴ (۲۰۱۱) ادبیات گسترده در مورد تاب‌آوری را بررسی کرد و اشاره می‌کنند که محققان قبلی ۱۰۴ تعریف از ساختار ارائه کرده بودند. با این حال، آنچه که عموماً مورد توافق قرار گرفته این است که اصطلاح «تاب‌آوری» فی‌نفسه یک سازه مثبت در نظر گرفته می‌شود و اغلب در ادبیات به عنوان «توانایی بازگشت در مواقع سختی» توصیف می‌شود (Fotinos-Ventouratos et al., 2023).

بر طبق پژوهش کانتور و سی^۵ (۲۰۱۵) تاب‌آوری در سازمان در یک ساختار سه بعدی توسعه می‌یابد: بعد اول سرسختی که اشاره به ظرفیت سازمان برای مقاومت و بازیابی به حالت اولیه در شرایط نامطلوب دارد. بعد دوم، چابکی شامل داشتن قابلیت انطباق سریع است و در نهایت، بعد یکپارچگی که برابر با انسجام کارکنان در مواجهه با شرایط نامطلوب می‌باشد (Kantur and Say, 2015). تاب‌آوری سازمانی هدف مؤثری است که به طور مداوم به عملکرد سازمان در طول کسب و کار، فجایع و موقعیت‌های بحرانی کمک می‌کند؛ به عبارتی تاب‌آوری سازمان‌ها را قادر می‌سازد چالش‌های پیچیده در سازمان را مدیریت کنند (Catalan, 2010). ویژگی تاب‌آوری باعث می‌شود کارکنان توانایی بیشتری در رویارویی با تغییرات نوظهور و سازگاری مؤثر با نقش‌ها، وظایف و موقعیت‌های چالشی داشته باشند که به کاهش نگرانی‌های مرتبط با فرایند تغییر و بروز رفتارهای پشتیبان از تغییر منجر می‌شود (Shin et al., 2012).

دستگاه‌های دولتی ایران از نظر فرایندها و ساختار سازمانی از زمان شکل‌گیری دولت مدرن تاکنون بدون تغییر محسوسی در قوانین، همچنان با روال سابق به فعالیت خود ادامه می‌دهند و دگرگونی و بازتعریف قابل توجهی در مأموریت‌ها و اهداف خود انجام نداده‌اند. به همین دلیل بیشتر سازمان‌های بخش دولتی در برابر تغییرات، رویدادها و تنش‌های زمانه خود تاب‌آور نیستند (Mahmoudzadeh et al., 1401). سازمان‌هایی که فاقد تاب‌آوری در برابر آسیب و تهدیدات هستند؛ امکان حذف یا فروپاشی آن‌ها در جایی که دیگر مزیت رقابتی ندارند زیاد است (Faryabiet al., 2018).

سازمان‌ها زمانی تاب‌آور هستند که توانایی و ظرفیت پیش‌بینی اختلالات و تغییرات محیطی و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها و بازگشت به شرایط عادی را داشته باشند. بلایای طبیعی، عدم قطعیت، نوسانات سیاسی و مالی، نوآوری‌های فناورانه، بحران‌های

1 Baker et al

2 Crane

3 Robertson et al

4 Meredith et al

5 Kantur & Say

روابط عمومی و بازارهای جهانی دائماً در حال تحول تنها برخی از چالش‌هایی هستند که منجر به افزایش تمرکز بر تاب‌آوری در مطالعات سازمانی شده است (Arbabi Isfahani and Arbabi Isfahani, 1402).

هنگامی که رویدادهای مخرب رخ می‌دهند، می‌توانند سازمان‌ها را وادار کنند تا در رویکردهای خود برای مدیریت هویت، ادغام مجدد ناشی از اختلال در شبکه‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری‌های لحظه‌ای و کار احساسی تجدیدنظر کنند. نحوه عملکرد سازمان از طریق این فرآیندها بر نحوه اعمال تاب‌آوری تأثیر می‌گذارد و عوامل مختلفی مانند نوع، لزوم سازگاری نسبی هویت سازمان و فرصت‌های فراوان برای اعمال تاب‌آوری بر رویکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. فرصتی برای تثبیت هویت سازمانی یا به عنوان پنجره برای سازگاری و تغییر هویت آن‌ها بر تاب‌آوری تأثیر می‌گذارند. درک این موضوع که تاب‌آوری در اشکال مختلف وجود دارد برای سازمان‌ها مهم است. زیرا آن‌ها در محیط‌های آشفته و دائماً در حال تغییر حرکت می‌کنند و با بحران‌ها یا تراژدی‌های سازمانی مواجه می‌شوند (Ishak & Williams, 2018).

تاب‌آوری سازمانی سنت جدیدی در نظریه سازمانی است که بینش‌های حاصل از نظریه‌های مقابله و اقتضایی را ترکیب می‌کند. اگرچه برخی ادبیات مفهوم و اندازه‌گیری تاب‌آوری سازمانی را تحلیل کرده‌اند، اما هنوز یک ساختار یکپارچه وجود ندارد. تحقیقات تجربی نیز به دلیل غیرقابل پیش‌بینی بودن بلایای بحران و کمبود نمونه دشوار است. برخی از محققان تصور می‌کردند که تاب‌آوری سازمانی زمینه‌ای است که به معنای تاب‌آوری خاص برای یک موقعیت خاص است. درک این نکته مهم است که تاب‌آوری ناشی از تعامل پیچیده عوامل متعدد در سطوح مختلف تحلیل است (Xiao & Cao, 2017).

گوور و داکسبری^۱ (۲۰۱۸) در مورد عواملی صحبت می‌کنند که تاب‌آوری سازمانی را مهار یا افزایش می‌دهند. در حالی که دنیر^۲ (۲۰۱۷) بیان می‌کند که تاب‌آوری به «تلاش مداوم» نیاز دارد و گرنه فرسوده می‌شود. سیاپسونی و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در مورد فرآیند افزایش تاب‌آوری سیستم قدرت صحبت می‌کنند. ساوالها^۴ (۲۰۱۵) توضیح می‌دهد که تعدادی از عناصر وجود دارد که می‌توانند تاب‌آوری سازمانی را بهبود بخشند. هدف از ظرفیت‌های تاب‌آوری تقویت توانایی افراد، خانواده‌ها و جوامع برای تداوم در مواجهه با شوک‌ها و استرس‌ها، پیش‌بینی خطرات در حال تحول، انطباق با محیط‌های متغیر و تغییر آسیب‌پذیری‌ها و نابرابری‌های اساسی است که آن‌ها را بیشتر در معرض شوک‌ها و استرس‌ها قرار می‌دهد (Fleming, 2020). جدول ۱ شامل تعدادی از تعاریف کمی جامع‌تر از تاب‌آوری سازمانی است.

جدول ۱) تعاریف تاب‌آوری سازمانی (نگارنده)

تعاریف	نویسندگان
تاب‌آوری سازمانی ترکیبی قابل اندازه‌گیری از ویژگی‌ها، قابلیت‌ها، توانایی‌ها یا ظرفیت‌هایی است که به سازمان اجازه می‌دهد تا از اختلالات مورد انتظار و غیرمنتظره جان سالم به در ببرد.	Ruiz-Martin(2018)
تاب‌آوری سازمانی با ترکیبی از جذب چالش‌هایی که با آن‌ها مواجه هستند و تغییر با تغییر و تطبیق به منظور تداوم و پیشرفت در هنگام مواجهه با چالش‌ها، محقق می‌شود.	Barasa et al. (2018)
تاب‌آوری در مورد پرورش ظرفیت پایداری توسعه در مواجهه با تغییرات مورد انتظار و غافلگیرکننده و مسیرهای متنوع توسعه و آستانه‌های بالقوه بین آن‌هاست.	Folk (2016)
تاب‌آوری با توانایی سازمان برای تنظیم عملکرد خود با شرایط مورد انتظار و غیرمنتظره تعریف می‌شود.	Halngel (2010)
تاب‌آوری به عنوان حفظ تعدیل مثبت در شرایط چالش برانگیز است به گونه‌ای که سازمان از آن شرایط قوی‌تر و توانمندتر بیرون می‌آید.	Vegus and Satcliffe (2007)

1 Gover & Duxberry

2 Denyer

3 Ciapessoni et al

4 Sawalha

اگرچه تاب‌آوری به بقا و شکوفایی یک سازمان کمک می‌کند، اما همیشه این امر مطلوب تلقی نمی‌شود. کورک (۲۰۱۱)، این واقعیت را توصیف می‌کند که برخی از بخش‌های نامطلوب یک سیستم بسیار انعطاف‌پذیر ممکن است مطلوب نباشند. لیمنیوس و همکاران (۲۰۱۴)، توضیح می‌دهند که در برخی مواقع تاب‌آوری ممکن است کم‌وبیش مطلوب باشد. کارپنتر و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، توضیح می‌دهند که پایداری همیشه مطلوب است در حالی که تاب‌آوری را می‌توان مطلوب یا نامطلوب دید. رویز مارتین و همکاران (۲۰۱۸) با این ایده که تاب‌آوری همیشه مطلوب نیست موافق نیستند و بیان می‌کنند که تاب‌آوری سازمانی همیشه مطلوب است. نیکویست و فون هلند^۲ (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که «از یک سو به عنوان منبع مطلوبی برای تجدید، نوآوری و سازمان‌دهی مجدد پیشنهاد می‌شود. از سوی دیگر، به عنوان منبع نامطلوب تله‌ها، اینرسی و وابستگی به مسیر پیشنهاد می‌شود (Fleming, 2020).

بررسی تاثیر
سبک رهبری... (۲۰۱۸)
۱۲۰ | صفحه

سبک رهبری شوخ‌طبعانه

سبک رهبری شوخ‌طبعانه، رفتاری دوستانه و عاری از اجبار است، به مثابه ابراز محبت و رفتار مراقبتی بوده و به مثابه یک رابطه دوطرفه از سوی پیروان، بالارزش تلقی می‌شود. یکی از راهکارهایی که رهبران برای تأثیر بیشتر بر پیروان استفاده می‌کنند، به خصوص در زمانی که محدودیت‌هایی در منابع و تخصیص آن‌ها دارند، استفاده از شوخ‌طبعی است (Kong et al., 2019).

شوخی، به گونه‌های متعددی تقسیم‌بندی شده است؛ مانند شوخی‌های خوب و شوخی‌های بد، شوخی‌های بدنی، شوخی‌های کلامی و شوخی‌های تصویری، شوخی‌هایی با کارکرد پرخاشگرانه، کارکرد اجتماعی، کارکرد دفاعی و کارکرد عقلی (Eshtiaghi et al., 1402). رهبری شوخ‌طبعانه محیط کار، از جمله کارکنان، تیم‌ها و کل سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبران یا سایر افرادی که نقش شوخ‌طبعی را شناسایی نمی‌کنند یا ممکن است قادر به دیدن مزایای آن نباشند، احتمالاً در موقعیت‌هایی که دیگران از این تاکتیک استفاده می‌کنند با مشکلاتی مواجه می‌شوند (Michalik and Sznicer, 2017). ادعا می‌شود که رهبری با شوخ‌طبعی به آرامش کارکنان و ایجاد احساسات مثبت کمک می‌کند، به ویژه هنگامی که با خنده و شادی همراه باشد که هر دو با کاهش استرس و تحریک خلق و خوی خوب در محیط کار، اثرات منفی فشار کار را کاهش می‌دهند (Edgar and Pryor, 2003). بر این اساس، رهبری با سبک شوخ‌طبعی عاملی است که اثربخشی رهبری را افزایش می‌دهد و به شکوفایی و توسعه سازمان‌ها کمک می‌کند و تأثیرات محسوسی بر عملکرد کلی آن‌ها دارد (Decker and Rotondo, 2001).

به گفته محققان همچون مویک و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، شوخ‌طبعی یک تکنیک مقابله‌ای ارزشمند برای مدیران است که می‌تواند با کاهش حجم کار درک شده و افزایش حس کنترل بر هرگونه استرس به کارمندان کمک کند تا به طور مثبت از عهده چنین مشکلاتی برآیند (Cheng et al., 2021). رهبر شوخ طبع بر روحیه کارکنان، ارتباط بین اعضای تیم، رفتار ارتباطی، رفتار همکاری و جو سازمانی تأثیر می‌گذارد. تحقیقات هولمز و مارا^۴ (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که رهبران مؤثر معمولاً از رفتارهای شوخ‌طبعی برای تأثیرگذاری بر سازمان استفاده کامل می‌کنند. برای مثال، شوخ‌طبعی می‌تواند روحیه همه کارکنان را تقویت کند، ارتباط بین اعضای تیم را تقویت کند و یک جو سازمانی هماهنگ ایجاد کند. رومرو و کراتردز^۵ (۲۰۰۶) دریافتند که سبک‌های مختلف شوخ‌طبعی رهبری تأثیرات متفاوتی بر سازمان دارند. معمولاً رفتارهای شوخ‌طبعی مثبت به کاهش تنش در سازمان، بهبود رهبری، ارتقای کار تیمی، رفتارهای ارتباطی، خلاقیت و ایجاد فرهنگ هماهنگ در سازمان کمک می‌کند. علاوه بر این، نقش شوخ‌طبعی در سازمان‌ها نیز تحت تأثیر تفاوت‌های نژادی و جنسیتی است (خو، ۲۰۲۰).

1 Carpenter et al
2 Nykvist & von Heland
3 Moake et al
4 Holmes & Marra
5 Romero & Cruthirds

ترمبلی و گیسون^۱ (۲۰۱۶) سبک‌های رهبری را برای تجزیه و تحلیل تأثیر انواع مختلف شوخ‌طبعی رهبری بر سازمان‌ها ترکیب کردند. مطالعه آن‌ها نشان داده است که استفاده از شوخ‌طبعی بیشتر توسط رهبران پاداش احتمالی با مهارت کمتر، به توسعه سازمان کمک می‌کند، در حالی که رهبران پاداش احتمالی ماهرتر به توسعه سازمان کمک می‌کنند. علاوه بر این، هرچه یک رهبری بدون مداخله از شوخ‌طبعی تهاجمی‌تر استفاده کند، سازمان کمتر مفید خواهد بود. در عین حال، رفتار شوخ‌طبعی تهاجمی رهبری برای شکل‌گیری و توسعه رفتار مدنی در سازمان مساعد نیست.

خودکارآمدی خلاق

خودکارآمدی خلاق به‌عنوان «باور توانایی تولید نتایج خلاقانه» تعریف شده است. مفهوم خودکارآمدی خلاق از ساختار خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۷) سرچشمه می‌گیرد و بیانگر آن است که خودکارآمدی بر آنچه که فرد تلاش می‌کند تا انجام دهد و میزان تلاش او در این فرآیند تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب، خودکارآمدی خلاق منعکس‌کننده یک خود قضاوتی در مورد توانایی‌ها یا پتانسیل خلاق خود است که به نوبه خود بر انتخاب فعالیت و تلاش فرد و در نهایت، دستیابی به نتایج نوآورانه تأثیر می‌گذارد. لیمونز^۲ (۲۰۱۰) حتی ادعا کرد که این خود شایستگی نیست که اهمیت دارد، بلکه صرفاً باور در مورد آن است که مهم است (Shaw et al., 2021).

خودکارآمدی خلاق، باور آینده‌نگر فرد است که می‌تواند اقدامات لازم برای یک فرآیند خلاقانه موفق را سازماندهی و اجرا کند که منجر به یک محصول خلاقانه موفق در یک زمینه خاص شود. خودکارآمدی خلاق با سایر انواع خودکارآمدی متفاوت است زیرا نوعی اعتماد به نفس مولد و ابتکاری است. خودکارآمدی خلاق نه تنها برای تداوم پس از شروع تلاش‌های خلاق، بلکه برای انتخاب ریسک درگیر شدن در یک کار خلاقانه از همان ابتدا ضروری است (Andersson, 2022).

خودکارآمدی حول باورهایی است که فرد در مورد خود دارد و اینکه چقدر این باور، موفقیت یا شکست را در یک زمینه خاص پیش‌بینی می‌کند. به اعتقاد بندورا و لاک (۲۰۰۳) «در میان مکانیسم‌های عامل انسانی، هیچ‌کدام به اندازه باورهای کارآمدی شخصی مرکزی یا فراگیر نیستند. هر عامل دیگری که به عنوان راهنما و محرک عمل کند، ریشه در این باور اصلی دارد که فرد قدرت تولید اثرات دلخواه را دارد». خودکارآمدی خلاقانه بالا با تمایل به ریسک کردن و همچنین انگیزه مرتبط است. به همین دلیل است که مدل هامن خودکارآمدی خلاق را در اطراف گرایش‌های خلاق قرار می‌دهد: این تمایلات مستقیماً تحت تأثیر ادراک فرد از خود است (Hamann et al., 2024).

یکی از راه‌های اولیه که خودکارآمدی خلاق می‌تواند بهره‌وری خلاق را بهبود بخشد، پیوند آن با انگیزه و عزم است. تلاش‌های خلاقانه از فرد می‌خواهد که ریسک‌های شخصی قابل توجهی را بپذیرد، انگیزه داشته باشد و در برابر چالش‌ها و عقب‌نشینی‌ها پایداری کند. به گفته بندورا (۱۹۹۷) «نوآوری برای تداوم، نیاز به حس کارآمدی تزلزل‌ناپذیری دارد... زمانی که آن‌ها نیازمند سرمایه‌گذاری طولانی مدت در زمان و تلاش هستند، پیشرفت به طرز دلسردکننده‌ای کند است، نتیجه بسیار نامشخص است و خلاقیت‌ها زمانی که بیش از حد با روش‌های قبلی ناسازگار باشند از نظر اجتماعی بی‌ارزش می‌شوند» (Puente-Díaz & Karwowski, 2017). افرادی که به توانایی‌های خلاقانه خود باور قوی دارند، تمایل بیشتری به پذیرش این چالش‌ها در ابتدا دارند و حتی زمانی که کار دشوار است، بیشتر تمایل دارند کار را ادامه دهند. تانگ و همکاران در مطالعه خود در مورد تأثیر آموزش خلاقیت بر خودکارآمدی خلاق دریافتند که «بعد از اینکه شرکت‌کنندگان متقاعد شدند که مهارت‌ها و دانش لازم را برای خلاق بودن دارند، در مواجهه با مشکلات استقامت می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها ممکن است به سرعت از شکست‌ها بهبود یابند، رفتاری

1 Tremblay & Gibson

2 Lemons

که هسته اصلی مفهوم خودکارآمدی است (Tang et al., 2020). ماتیسن و برونیک^۱ (۲۰۰۹) معتقدند که «باور دانش‌آموزان در مورد توانایی‌شان برای عمل خلاقانه بر اینکه حتی تلاش می‌کنند خلاقانه رفتار کنند، چقدر تلاش می‌کنند و چقدر در مواجهه با مشکلات استقامت می‌کنند، تأثیر می‌گذارد». این پیامدهای انگیزشی مثبت، تأثیر چرخه‌ای و خود تداومی خودکارآمدی خلاق را بر دستاورد خلاق تقویت می‌کند. هرچه باورهای فرد در مورد خلاقیت خود قوی‌تر باشد، بیشتر تلاش می‌کند و در تجارب خلاقانه پافشاری می‌کند که به نوبه خود باید درک خلاقانه خود را ایجاد کند (Mathisen & Bronnick, 2009).

بررسی تأثیر
سبک رهبری...

خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل

۱۲۲ | صفحه

بر خلاف خودکارآمدی عمومی، یا قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای دستیابی به اهداف، چسنی و همکاران^۲ (۲۰۰۶) معتقدند که خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل به قضاوت فرد در مورد توانایی آن‌ها برای مقابله مؤثر با چالش‌های زندگی اشاره دارد. به اعتقاد بنکا و همکاران^۳ (۲۰۱۴) خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل یا خودکارآمدی مقابله‌ای این احساس است که فرد می‌تواند به طور مؤثر با یک عامل استرس‌زا کنار بیاید. خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل با تعداد بی‌شماری از پیامدهای سلامتی مثبت از جمله افزایش کیفیت روانی زندگی و کاهش افسردگی و پریشانی روانی مرتبط است (Hua, 2019). باورهای خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل نه تنها بر فرآیندهای عاطفی و شناختی، بلکه بر فرآیندهای انگیزشی و تصمیم‌گیری فرد نیز تأثیر می‌گذارد، به این ترتیب که بر نحوه انگیزش افراد، پاسخ به استرس، برخورد با تجربیات نامطلوب و تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد (Hirsch, 2022).

نظریه لازاروس (۱۹۶۶) که بر استرس، تهدید و رابطه آن با خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل مرتبط می‌شود، بیان می‌دارد افرادی که در خودکارآمدی مقابله‌ای، خود اطمینانی بالایی دارند و توانایی هدایت در موقعیت‌های استرس‌زا را دارند نسبت به سایر افراد خودکارآمدی بالاتری دارند، همچنین افرادی که خودکارآمدی مقابله‌ای پایین‌تری دارند، به افزایش پریشانی و اختلال در عملکرد و توانایی خود برای مقابله با عامل استرس‌زا دچار می‌شوند (Adams et al., 2017). بنابراین، با ادغام مدل لازاروس (۱۹۶۶) با نظریه پردازش شناختی اجتماعی، افراد در مواجهه با تجربیات استرس‌زا یا آسیب‌زا تحت تأثیر حمایت‌ها و محیط‌های اجتماعی خود قرار می‌گیرند (Hirsch, 2020).

پیشینه پژوهش

اشتیاقی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به ارائه مدل رهبری شوخ‌طبعانه در سازمان‌های تولیدی پرداختند. نتایج حاکی است که رهبری شوخ‌طبعانه می‌تواند در دنیای رقابتی امروز به صنعت تولید برق حرارتی کشور کمک کند تا در بهبود فضای کاری از این سبک بهره برده و به مزیت رقابتی در قبال رقبا دست یابد. عسکری‌پور کبیر و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی سبک رهبری شوخ‌طبعی و اثربخشی سازمانی با نقش میانجی دل بستگی شغلی کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری شوخ‌طبعی علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و از طریق دل بستگی شغلی کارکنان نیز بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین نقش میانجی دل بستگی شغلی در رابطه بین سبک رهبری شوخ‌طبعی و اثربخشی سازمانی تأیید شد. همچنین صداقت و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به واکاوی راهبردهای سازمان‌های دولتی ایران برای ایجاد تاب‌آوری در کارکنان در دوران کووید ۱۹ پرداختند. یافته‌ها نشان داد که راهبردهای مدیران دولتی را می‌توان در سه طبقه سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و کارمندان تقسیم کرد که در درون هر طبقه انواعی از اقدامات راهبردی و عملیاتی قید شده است. حسینی و جعفری بازیار (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تاب‌آوری سازمانی از منظر کارکنان با استعداد و مدیران سازمان پرداختند. نتایج حاکی از آن است که مدیریت استعداد با تاب‌آوری سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین فعالیت‌های مدیریت استعداد بر تحقق قرارداد روانشناختی استعدادهای تأثیر

¹ Mathisen and Bronnick

² Chesney et al

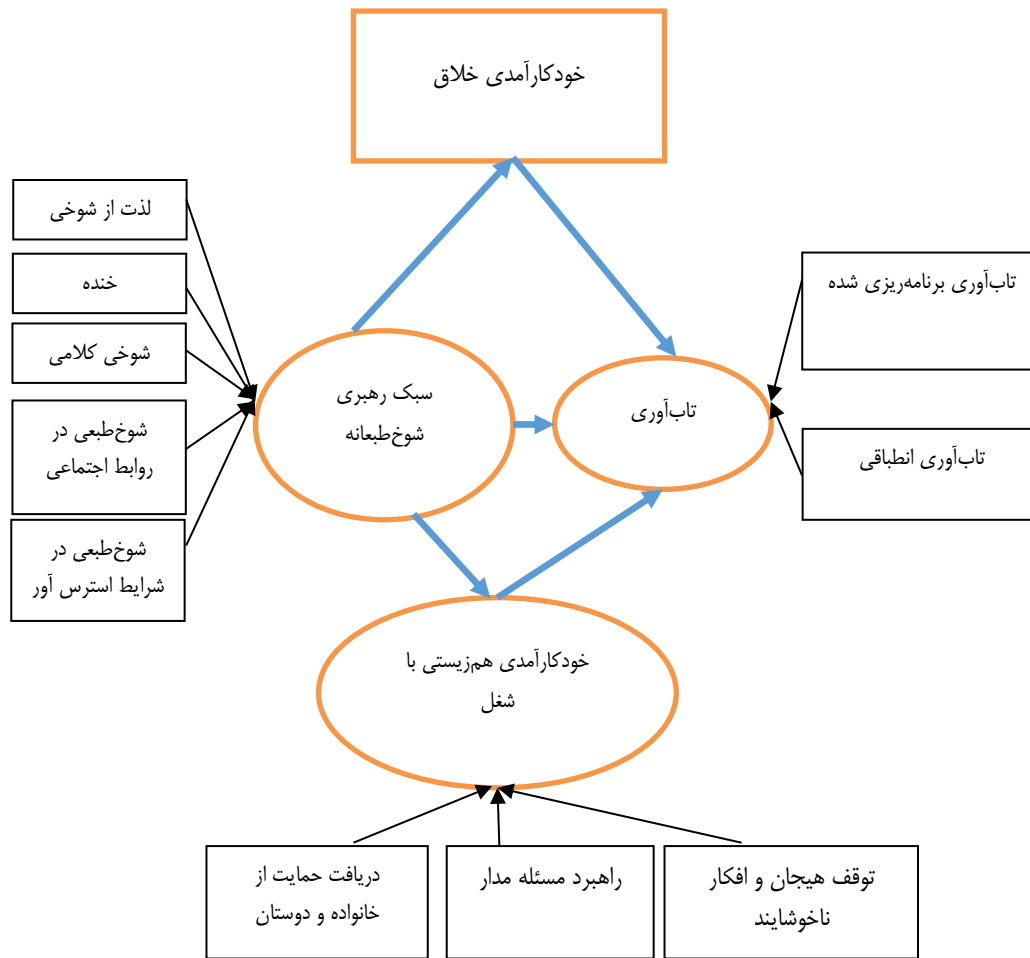
³ Benka et al

گذاشته، تحقق قرارداد روانشناختی نیز بر تمایل استعدادها برای تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد و در نهایت تسهیم دانش با تاب‌آوری سازمان رابطه معناداری دارد.

هو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر شوخ‌طبعی رهبر بر خلاقیت کارکنان و نقش‌های بار کاری درک شده و خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل پرداختند. نتایج نشان داد که (۱) شوخ‌طبعی رهبر تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد؛ (۲) درک حجم کار و خودکارآمدی مقابله شغلی کارکنان رابطه مثبت بین شوخ‌طبعی رهبر و خلاقیت کارکنان را تعدیل می‌کند؛ (۳) ادراک شباهت، تأثیر شوخ‌طبعی رهبر بر حجم کار درک شده را به طور منفی تعدیل کرد و همچنین تأثیر شوخ‌طبعی رهبر بر خودکارآمدی مقابله شغلی را به طور مثبت تعدیل کرد. یونینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، به تأثیر سبک شوخ‌طبعی رهبر بر مشارکت کاری کارکنان در میان کارمندان نسل جدید پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که سبک شوخ‌طبعی تأثیر مثبتی بر احساسات مثبت دارد. احساسات مثبت نقش واسطه‌ای بین شوخ‌طبعی رهبر و درگیری کاری ایفا می‌کند. همچنین عالمی و الحاجری^۳ (۲۰۲۲)، به بررسی رهبری شوخ‌طبع و تأثیر آن بر تاب‌آوری در محیط کار؛ دیدگاه مدیران در مدارس متوسطه کویت پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ادراک مدیران مدارس در مورد میزان رهبری با حس شوخ‌طبعی در همه زمینه‌ها در حد متوسط بود. این مطالعه همچنین نشان داد که مدیران مدارس در محل کار خود از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار هستند، به‌ویژه در هنگام حل یک مشکل. در نهایت، نتایج نشان داد که هر چه مدیر مدرسه بیشتر از شوخ‌طبعی استفاده کند، در محیط کار تاب‌آوری کارکنان بیشتری خواهد شد. گیلن^۴ (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «چه زمانی (و چرا) خودکارآمدی شغلی موفقیت شغلی را ارتقا نمی‌دهد: نقش تاب‌آوری» پرداخت. نتایج نشان دهنده این بود که خودکارآمدی شغلی یک رابطه منحنی با رفتار تاب‌آور دارد که به‌نوبه خود بر موفقیت شغلی مدیران تأثیر می‌گذارد. گوسوامی^۵ و همکاران (۲۰۱۶) نیز به بررسی رابطه شوخ‌طبعی رهبران و درگیری کاری کارکنان با واسطه احساسات مثبت: اثر تعدیل‌کننده سبک رهبری تحول‌آفرین رهبران پرداختند. نتایج نشان داد که شوخ‌طبعی مثبت رهبران با ایجاد احساسات مثبت زبردستان در کار و درگیری کاری مرتبط بود. احساسات مثبت در محل کار بین شوخ‌طبعی و عملکرد رهبران یا رفتارهای شهروندی سازمانی واسطه نمی‌شود. علاوه بر این، استفاده رهبران از سبک رهبری تحول‌آفرین باعث شد که رابطه بین شوخ‌طبعی مثبت رهبران و احساسات مثبت کارکنان در محل کار قوی‌تر شود.

بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش مدل مفهومی پژوهش مطرح شده است، این مدل اقتباس شده از هو و همکاران (۲۰۲۳)، عالمی و الحاجری (۲۰۲۲) می‌باشد و فرضیات پژوهش به صورت ذیل ارائه می‌شود:

1 Hu
2 Yunneng
3 Alazmi & Alhajeri
4 Guillén
5 Goswami



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش هو و همکاران (۲۰۲۳)، عالمی و الحاجری (۲۰۲۲)

۱. خودکارآمدی خلاق نقش میانجی بر تاثیر سبک رهبری شوخ طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان دارد.
۲. خودکارآمدی همزیستی با شغل نقش میانجی بر تاثیر سبک رهبری شوخ طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان دارد.
۳. بین سبک رهبری شوخ طبعانه و تاب‌آوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین سبک رهبری شوخ طبعانه و خودکارآمدی خلاق کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین سبک رهبری شوخ طبعانه و خودکارآمدی همزیستی با شغل کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین خودکارآمدی خلاق و تاب‌آوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین خودکارآمدی همزیستی با شغل و تاب‌آوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی شرکت گاز استان سمنان به تعداد ۱۵۰ نفر می‌باشد. با توجه به جامعه آماری ۱۵۰ نفری با بهره‌گیری از جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۱۲ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید: برای سنجش تاب‌آوری سازمانی از پرسشنامه پرایاگ (۲۰۱۸) با ۷ گویه استفاده گردید. برای سنجش خودکارآمدی خلاق از پرسشنامه کاروسکی و همکاران (۲۰۱۲) با ۱۱ گویه استفاده گردید. برای سنجش خودکارآمدی همزیستی با شغل از

پرسشنامه چسبی (۲۰۰۶) با ۱۸ گویه استفاده گردید. برای سنجش سبک رهبری شوخ‌طبعانه از پرسشنامه سادات خشوعی و همکاران (۱۳۸۸) با ۱۴ گویه استفاده گردید. همچنین برای بررسی روایی از شاخص روایی واگرا، همگرا و بارهای عاملی نیز استفاده شد و پایایی ابزار پژوهش نیز از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد.

جدول ۲) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

عوامل	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تاب‌آوری	۰/۸۳۰	۰/۸۷۳
خودکارآمدی خلاق	۰/۹۲۰	۰/۹۳۴
خودکارآمدی هم‌زیستی با شغل	۰/۹۴۷	۰/۹۵۳
سبک رهبری شوخ‌طبعانه	۰/۹۳۶	۰/۹۴۴

استفاده از روش‌های آماری به دو شکل آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در این پژوهش برای آمار توصیفی از نرم‌افزار Spss25 و برای آمار استنباطی از Smart-Pls3 استفاده گردید. دلیل استفاده از این نرم‌افزار نرمال نبودن داده‌ها و حجم نمونه کمتر از ۲۰۰ می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

نتایج بررسی روایی همگرایی متغیرها با به‌کارگیری شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE):

برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود (Hollnagel, 2010) و این بدان معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس قابل مشاهده خود را تبیین می‌کند. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عامل تأییدی استفاده می‌شود که نتایج این تحلیل در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳) نتایج تحلیل عامل تأییدی مربوط به سؤال‌های سبک رهبری شوخ‌طبعانه

سؤال	بار عاملی	آماره تی
سؤال ۱	۰/۴۸۱	۴/۷۱۳
سؤال ۲	۰/۷۷۳	۱۳/۷۰۹
سؤال ۳	۰/۷۱۶	۱۱/۱۴۱
سؤال ۴	۰/۸۴۸	۲۱/۳۴۱
سؤال ۵	۰/۷۴۱	۱۲/۰۹۳
سؤال ۶	۰/۸۸۹	۳۹/۸۶۹
سؤال ۷	۰/۷۶۳	۱۳/۱۰۰
سؤال ۸	۰/۸۱۰	۳۱/۳۷۹
سؤال ۹	۰/۷۳۰	۱۰/۹۴۳
سؤال ۱۰	۰/۸۰۸	۱۴/۱۷۳
سؤال ۱۱	۰/۷۲۷	۱۲/۵۶۲
سؤال ۱۲	۰/۶۸۳	۱۰/۹۱۸
سؤال ۱۳	۰/۷۵۱	۱۴/۳۶۴
سؤال ۱۴	۰/۵۸۸	۷/۱۹۵

جدول ۴) نتایج تحلیل عامل تأییدی مربوط به سؤال‌های تاب‌آوری

سؤال	بار عاملی	آماره تی
سؤال ۱۵	۰/۴۸۸	۴/۱۵۲
سؤال ۱۶	۰/۶۸۶	۸/۳۶۵
سؤال ۱۷	۰/۶۸۸	۹/۳۸۴

۲۹/۴۴۲	۰/۸۶۱	سوال ۱۸
۱۰/۵۳۰	۰/۶۷۴	سوال ۱۹
۸/۲۰۵	۰/۶۵۵	سوال ۲۰
۲۵/۰۷۶	۰/۸۴۲	سوال ۲۱

جدول ۵) نتایج تحلیل عامل تأییدی مربوط به سؤال‌های خودکارآمدی خلاق

سؤال	بار عاملی	آماره تی
سوال ۲۲	۰/۸۵۰	۲۰/۰۲۶
سوال ۲۳	۰/۷۹۱	۱۶/۵۷۴
سوال ۲۴	۰/۷۹۰	۱۶/۳۰۰
سوال ۲۵	۰/۸۵۱	۲۴/۸۴۱
سوال ۲۶	۰/۸۱۷	۱۹/۰۷۰
سوال ۲۷	۰/۶۷۰	۹/۱۲۲
سوال ۲۸	۰/۸۲۴	۱۴/۹۷۶
سوال ۲۹	۰/۸۴۶	۲۱/۸۸۱
سوال ۳۰	۰/۷۱۰	۱۲/۸۱۲
سوال ۳۱	۰/۶۴۵	۸/۲۲۴
سوال ۳۲	۰/۴۰۳	۴/۰۶۹

جدول ۶) نتایج تحلیل عامل تأییدی مربوط به سؤال‌های خودکارآمدی هم‌زیستی شغلی

سؤال	بار عاملی	آماره تی
سوال ۳۳	۰/۸۱۱	۱۷/۹۷۳
سوال ۳۴	۰/۶۸۲	۹/۹۰۵
سوال ۳۵	۰/۵۶۱	۶/۷۵۳
سوال ۳۶	۰/۶۸۰	۸/۸۶۶
سوال ۳۷	۰/۶۸۹	۸/۳۱۲
سوال ۳۸	۰/۶۹۸	۱۱/۳۵۷
سوال ۳۹	۰/۶۹۴	۸/۷۲۸
سوال ۴۰	۰/۸۳۴	۱۹/۶۰۸
سوال ۴۱	۰/۷۹۳	۱۴/۶۰۳
سوال ۴۲	۰/۷۳۴	۱۲/۴۷۴
سوال ۴۳	۰/۶۹۸	۱۰/۳۱۹
سوال ۴۴	۰/۶۴۱	۸/۹۸۶
سوال ۴۵	۰/۶۷۰	۸/۶۷۹
سوال ۴۶	۰/۷۸۲	۱۲/۶۵۰
سوال ۴۷	۰/۶۸۲	۸/۳۲۰
سوال ۴۸	۰/۸۹۹	۳۵/۳۸۰
سوال ۴۹	۰/۸۱۰	۱۸/۲۱۷
سوال ۵۰	۰/۶۹۳	۱۱/۲۸۸

بر اساس نتایج جدول‌های فوق مشخص شده است که تمام نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه به دلیل بیشتر بودن مقدار آماره t از $۱/۹۶$ و نیز بیشتر بودن مقادیر بارهای عاملی از $۰/۴$ ، از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های خود برخوردار هستند. لذا روایی سازه که برای بررسی دقت و اهمیت نشانگرهای انتخاب شده است، نشان می‌دهد که نشانگرها، ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آوردند.

روایی همگرا

نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا (AVE) در جدول زیر گزارش شده است؛ همانطور که مشاهده می‌شود این معیار برای تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ به دست آمده و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. روایی واگرا نیز توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد و از طریق آزمون فورنل- لارکر سنجیده می‌شود. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل می‌باشد.

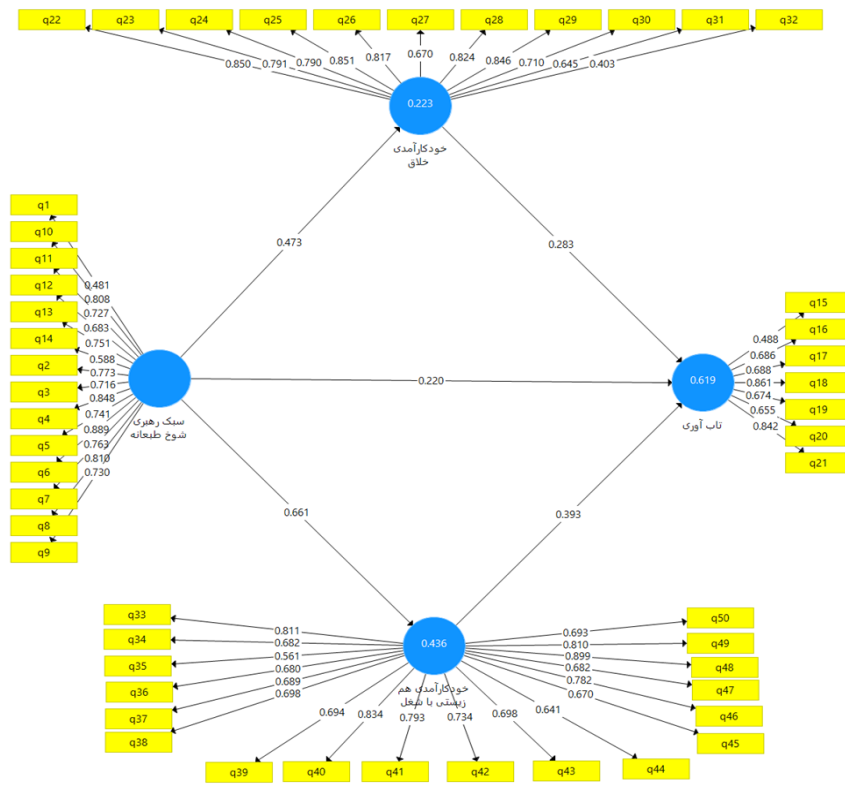
جدول (۷) نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. تاب‌آوری				
۲. خودکارآمدی خلاق	۰/۷۴۳			
۳. خودکارآمدی همزیستی با شغل	۰/۸۰۳	۰/۷۹۵		
۴. سبک رهبری شوخ‌طبعانه	۰/۶۷۷	۰/۴۸۷	۰/۶۷۵	

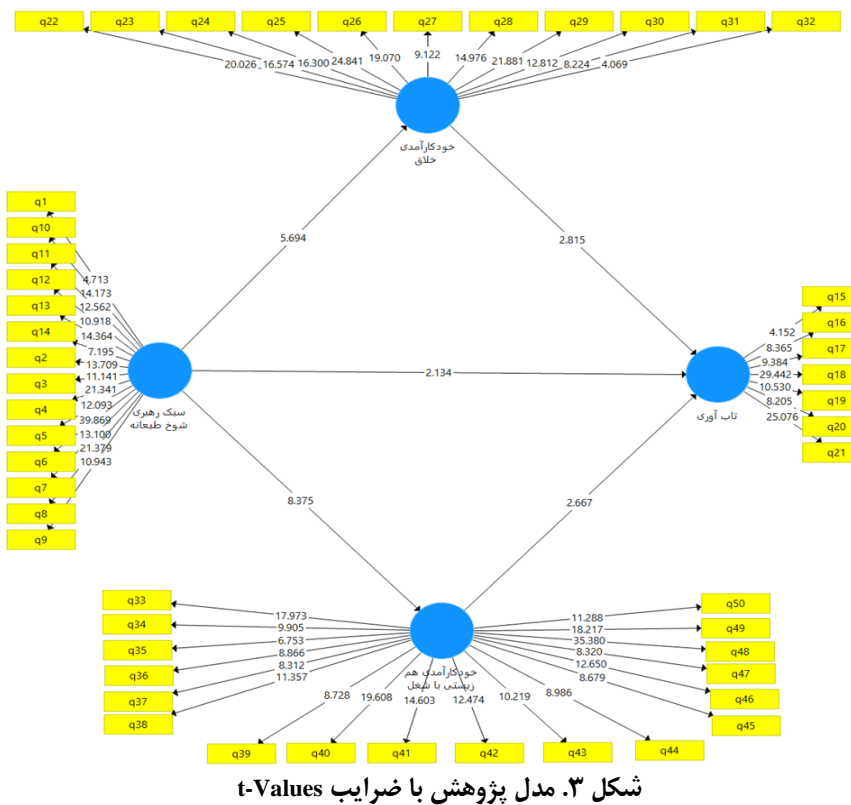
شایان ذکر است که در جدول ۶ مقدار جذر روایی همگرا یا میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این‌رو، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به بیان دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

آزمون فرضیات پژوهش

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش حاضر و سنجش شدت روابط یا ضرایب تأثیر از روش مدلیابی معادلات ساختاری (نرم‌افزار PLS) بهره گرفته شد. نخست بررسی روایی مدل در دو مرحله انجام شد: بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری و سنجش بار عاملی. بارهای عاملی سؤالات و ضرایب معناداری بین تمامی سؤالات و متغیرهای مکنون در شکل ۲ و ۳ ارائه شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. همانگونه که در شکل‌ها قابل مشاهده است مقدار بار عاملی و ضریب معناداری تمامی سؤالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ بوده و نشان‌دهنده معناداری ارتباط گویه‌ها و متغیرها است.



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها در جدول زیر آمده است. مقدار ملاک جهت معناداری روابط بین متغیرها ۱/۹۶ می‌باشد.

جدول ۸) ضرایب مسیر استاندارد شده و مقدار t

نتیجه	سطح معناداری	مقدار t	ضریب مسیر (β)	مسیرهای موجود در مدل
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲/۱۳۴	۰/۲۲۰	سبک رهبری شوخ‌طبعانه ← تاب‌آوری کارکنان
تأیید شد	۰/۰۰۰	۵/۶۹۴	۰/۴۷۳	سبک رهبری شوخ‌طبعانه ← خودکارآمدی خلاق
تأیید شد	۰/۰۰۰	۸/۳۷۵	۶۶۱	سبک رهبری شوخ‌طبعانه ← خودکارآمدی همزیستی با شغل
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲/۸۱۵	۰/۲۸۳	خودکارآمدی خلاق ← تاب‌آوری کارکنان
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲/۶۶۷	۰/۳۹۳	خودکارآمدی همزیستی با شغل ← تاب‌آوری کارکنان
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲/۵۳۴	۰/۱۳۳	خودکارآمدی خلاق به عنوان میانجی در تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه ← تاب‌آوری کارکنان
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲/۵۴۶	۰/۲۵۹	خودکارآمدی همزیستی با شغل به عنوان میانجی در تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه ← تاب‌آوری کارکنان

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که تمامی روابط معنی‌دار می‌باشد. جهت بررسی فرضیات میانجی در پژوهش حاضر از آزمون سوبل استفاده گردید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی همزیستی با شغل است. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل آماری، به بررسی تک تک فرضیات پژوهش پرداخته خواهد شد:

نتایج آزمون فرضیه اول که به نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد، نشان دهنده این است که مقدار آماره Z (۲/۵۳۴) می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۱۳۳) است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج هو و همکاران (۲۰۲۳) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده اینگونه می‌توان گفت که خودکارآمدی خلاق می‌تواند تأثیر مهمی در رابطه بین سبک رهبری شوخ‌طبعانه و تاب‌آوری کارکنان داشته باشد. کارکنانی که احساس خودکارآمدی دارند، می‌توانند باعث افزایش اعتماد به نفس و ارتقاء تاب‌آوری در مقابل چالش‌ها و موقعیت‌های ناگوار شوند. همچنین کارکنان خلاق ممکن است قادر به پذیرش و تأثیرگذاری بر سبک رهبری شوخ‌طبعانه باشند و حتی بتوانند در این فضا بهبود و نوآوری‌های جدید ارائه دهند. خودکارآمدی خلاق می‌تواند به عنوان یک وسیله برای مقابله با چالش‌ها و پذیرش نظرات مختلف در محیط کار عمل کند. بنابراین به مدیران سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود که ارتباطات با کارکنان را بهبود ببخشند و گفتگوهای باز و صادقانه با کارکنان را در سازمان پیاده کنند، این امر موجب تقویت اعتماد و احساس تعلق آن‌ها به سازمان و باعث تحمل فشارها و استرس‌های ناشی از کار می‌شود. همچنین ایجاد فضایی که باعث شود کارکنان احساس کنند که می‌توانند نظرات خود را بیان کنند و خطاهایشان را به عنوان فرصتی برای یادگیری ببینند، می‌تواند تاب‌آوری آن‌ها را افزایش دهد.

نتایج آزمون فرضیه دوم که به نقش میانجی خودکارآمدی همزیستی با شغل در تأثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد، نشان می‌دهد که مقدار آماره Z (۲/۵۴۶) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۲۵۹) است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج هو و همکاران (۲۰۲۳) همراستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که هر چه میزان خودکارآمدی همزیستی با شغل در میان کارکنان بیشتر باشد، راحت‌تر می‌تواند با یک عامل استرس‌زا در شغل کنار بیاید. از سوی دیگر، با توجه به تأثیرگذاری غیر مستقیم سبک رهبری شوخ‌طبعانه در افراد و محیط کار، غالباً با استفاده از تهدیدها، فشارها و ترس، افراد را مدیریت می‌کنند و باعث افزایش تاب‌آوری کارکنان در محل کار می‌شود. لذا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که فضای کاری انعطاف‌پذیر و دوستانه‌ای را در سازمان فراهم کنند و

همچنین با حمایت کامل کارکنان خود و با شنیدن نگرانی‌ها، ارائه راهنمایی و پشتیبانی در مواقع سختی‌ها، تا حدودی فشارهای کاری را کاهش دهند. همچنین به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود که به کارکنان خود فرصت‌هایی برای یادگیری، رشد و بیان نظرات و ایده‌های خلاقانه بدهند. این اقدامات می‌تواند احساس قدرت و توانمندی را در کارکنان تقویت کرده و به تاب‌آوری آن‌ها کمک کند.

بررسی تاثیر
سبک رهبری...

۱۳۰ | صفحه

نتایج آزمون فرضیه سوم که به تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد، نشان دهنده این است که مقدار آماره t با اندازه ۲/۲۴۰ از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۲۱۸) می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج سالم و همکاران (۲۰۲۳) و عالمی و الحاجری (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج اینگونه می‌توان گفت که استفاده از سبک رهبری شوخ‌طبعانه و تاب‌آوری کارکنان می‌تواند به تقویت ارتباطات سازمانی، افزایش مشارکت و تعهد کارکنان و ایجاد محیط کاری مثبت کمک کند. رهبران با سبک شوخ‌طبعانه می‌توانند نوعی محیط کاری را ایجاد کنند که کارکنان بتوانند مهارت‌های تاب‌آوری خود را تقویت کرده و با استرس‌ها و چالش‌های مختلف مواجه شوند؛ لذا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که فضای کاری انعطاف‌پذیر و دوستانه را در سازمان فراهم کنند و همچنین کارکنان خود را مورد حمایت کامل قرار داده و با شنیدن نگرانی‌ها، ارائه راهنمایی و پشتیبانی در مواقع سختی‌ها، تا حدودی فشارهای کاری آنها را کاهش دهند. همچنین به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به کارکنان خود فرصت‌هایی برای یادگیری، رشد و بیان نظرات و ایده‌های خلاقانه بدهند. این اقدامات می‌تواند احساس قدرت و توانمندی در کارکنان را تقویت کرده و به تاب‌آوری آن‌ها کمک کند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم که به تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه بر خودکارآمدی خلاق کارکنان می‌پردازد، نشان می‌دهد که مقدار آماره t (۵/۶۹۴) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۴۷۳) است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج هو و همکاران (۲۰۲۳) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج اینگونه می‌توان گفت که سبک رهبری شوخ‌طبعانه با خودکارآمدی خلاق کارکنان دارای ارتباط مستقیم و متقابلی است. رهبران با اعمال یک سبک رهبری شوخ‌طبعانه، می‌توانند به طور مستقیم بر خودکارآمدی و خلاقیت کارکنان خود تأثیرگذار باشند. لذا رهبران با ایجاد یک فضای باز بحث و تبادل ایده، می‌توانند کارکنان را به شرکت در حل مسائل و مشکلات سازمان تشویق کنند. این نوع همکاری و تعامل می‌تواند به خودکارآمدی و خلاقیت کارکنان کمک کند. همچنین به مدیران توصیه می‌شود که به عنوان یک رهبر، با نشان دادن تاب‌آوری شخصی و روش‌های مدیریت استرس و چالش‌ها الگویی برای کارکنان باشند و با نشان دادن چگونگی مقابله با چالش‌ها و تاب‌آوری، اعتماد به نفس و تاب‌آوری کارکنان را تقویت کنند.

نتایج آزمون فرضیه پنجم که به تاثیر سبک رهبری شوخ‌طبعانه و بر خودکارآمدی همزیستی با شغل کارکنان می‌پردازد، نشان دهنده این است که مقدار آماره t (۸/۷۳۵) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۶۶۱) می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج هو و همکاران (۲۰۲۳) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج، اینگونه می‌توان گفت که پیاده‌سازی سبک رهبری شوخ‌طبعانه، نه تنها بر فرآیندهای عاطفی و شناختی، بلکه بر فرآیندهای انگیزشی و تصمیم‌گیری فرد نیز تأثیر می‌گذارد، به این ترتیب که بر نحوه انگیزش افراد، پاسخ به استرس، برخورد با تجربیات نامطلوب و تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد. لذا رهبران شوخ طبع در محیط کار به راحتی می‌توانند عوامل استرس-زای موجود را برطرف کرده و کارکنان را به محیطی آرام سوق داده و با چالش‌های پیش آمده هم‌زیستی کنند. لذا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به عنوان یک رهبر با ایجاد انگیزه‌های روانی و عاطفی در میان کارکنان و گوش دادن به سختی‌هایی که کارکنان در کار، مواجه هستند و ارائه پیشنهاد سازنده و اطمینان دادن به اینکه در صورت مواجهه با مشکل، حمایت‌های لازم به عمل می‌آید، می‌تواند استرس کاری را کاهش داده و به کارکنان آرامش خاطر هدیه کند.

نتایج آزمون فرضیه ششم که به تاثیر خودکارآمدی خلاق و تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد، نشان دهنده این است مقدار آماره t (۲/۸۱۵) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۲۸۳) می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج عالمی و الحاجری (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده، اینگونه می‌توان گفت که کارکنانی که دارای خودکارآمدی خلاق هستند، می‌توانند به شرکت‌ها به شکل قابل توجهی کمک کنند، زیرا خودکارآمدی آن‌ها نشان‌دهنده قدرت اعتماد به نفس و مهارت‌های عملی است که برای انجام وظایف مورد نیاز است. خودکارآمدی خلاق کارکنان امکان پذیرش چالش‌ها، پیدا کردن راه‌حل‌های نوآورانه و بهبود فرآیندها را فراهم می‌کند. همچنین، تاب‌آوری به آن‌ها کمک می‌کند تا در مواجهه با فشارها و مشکلات مختلف، ثابت قدم بایستند و به بهترین شکل ممکن عمل کنند؛ لذا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای برای کارکنان مانند دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها، و بینارها و دوره‌های توسعه شخصی می‌توانند به افزایش خودکارآمدی خلاق کارکنان کمک کنند. همچنین فضایی را فراهم کنند که کارکنان بتوانند بدون ترس از ابراز نظر، ایده‌ها و نظرات خود را به اشتراک بگذارند. این فضای باز می‌تواند به تقویت خلاقیت و خودکارآمدی کارکنان کمک کند. معمولاً کارکنان به شرایط استرس‌زا به روش‌های مختلفی واکنش نشان می‌دهند و رفتار هر فرد با دیگری متفاوت خواهد بود؛ بنابراین به عنوان یک رهبر یا مدیر در سازمان باید در تمامی لحظات مشارکت خود را با کارکنان خود حفظ کند. همچنین پیشنهاد می‌شود که کارکنانی که بیشتر تحت تأثیر استرس قرار می‌گیرند و آسیب‌پذیرتر هستند را شناسایی کنند و بعد از شناسایی این کارکنان، بهتر است که روابط شخصی و دوستانه خود را با آن‌ها توسعه داده تا در شرایط سخت، کنارشان باشند.

بر اساس نتایج آزمون فرضیه هفتم که به تاثیر خودکارآمدی همزیستی با شغل بر تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد مقدار آماره t (۲/۶۶۷) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد. همچنین میزان این رابطه نیز برابر با (۰/۳۹۳) است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج عالمی و الحاجری (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج، اینگونه می‌توان گفت که خودکارآمدی همزیستی با شغل باعث بهبود عملکرد شغلی، افزایش موفقیت در حرفه و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود. این امر به طور مستقیم بر تاب‌آوری کارکنان تأثیرگذار بوده و توانایی کارکنان را در پذیرش و تطبیق با محیط کار و شغلشان افزایش می‌دهد. افرادی که همزیستی خوبی با شغل دارند، قادرند با چالش‌ها و فشارهای مختلف کاربردی برخورد کنند و بهبودهای لازم را در عملکرد خود اعمال کنند؛ لذا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با تعیین اولویت‌های شغلی در میان کارکنان، می‌توانند کمک کنند تا بهترین نتیجه را با تمرکز بر روی وظایف مهم‌تر بدست آورند و یک برنامه‌ریزی مؤثر برای مدیریت زمان از سوی مدیران سازمانی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا وقت خود را بهینه استفاده کنند و از فشار زمانی بکاهد تا سختی کار قابل تحمل‌تر باشد و با فرهنگ سازی در سازمان، قابلیت پذیرش و تطبیق با تغییرات در محیط کار از سوی کارکنان می‌تواند تا با چالش‌های جدید بهتر برخورد کنند.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران تشکر خود را از تمام افراد و سازمان‌هایی که در آماده‌سازی مقاله همکاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

فهرست منابع

- Adams, R. N., Mosher, C. E., Cohee, A. A., Stump, T. E., Monahan, P. O., Sledge, G. W., Cella, D. & Champion, V. L. (2017). Avoidant coping and self-efficacy mediate relationships between perceived social constraints and symptoms among long-term breast cancer survivors: *Social constraints and cancer symptoms*. *Psycho-Oncology*, 26, 982–90. <https://doi.org/10.1002/pon.4119>

2. Akradalo, Mohammad, Hosseini Shakib, Mehrdad; Khamsa, Abbas. (1400). Examining the influence of leadership styles on the atmosphere of innovation and creativity of employees with the moderating role of creative self-efficacy and the mediating role of trust and individual identity (case study: Tax Administration). *Sustainable Human Resource Management*, 3(4), 7-38. (in persin)
3. Andersson T, Cäker M, Tengblad S, Wickelgren M. Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*. 2019; 35(1): 36-45.
4. Arbabi Isfahani, Mohammad, Arbabi Isfahani, Maryam. (1402). Towards a dynamic model of organizational resilience. *Governance and Development*, 3(1), 71-98. (in persin)
5. Askarpourkabir, Abdulhamid; Nikpour, Amin; Glory, Zahra; Salari, Yasser (1401). Humorous leadership style and organizational effectiveness: Clarifying the mediating role of employees' job satisfaction, *Journal of Human Resource Management Development and Support*, 66 (Winter 1401), 55-88. (in persin)
6. 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.
7. Bergrizan, Mehtab, 2017, the influence of leadership style on the resilience of employees of creative industries, the 4th international conference on management, psychology and humanities with a sustainable development approach, Shiraz. (in persin)
8. Berkovich I and Benoliel P (2020) Framing the role of the school leader in OECD documents: A critical analysis. *Globalisation. Societies and Education* 19(1): 41–54.
9. Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organisational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.
10. Catalan C, Robert B,(2010). Evaluation of organizational resilience: Application in Quebec. *Proceedings of Fourth Resilience Engineering Symposium*.
11. Cheng, D., Chan, X. W., Amarnani, R. K., & Farivar, F. (2021). Finding humor in work–life conflict: Distinguishing the effects of individual and co-worker humor. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103538.
12. Choi, J. N. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: the mediating role of psychological processes, *Creativity Research Journal*, 16 (2_3), 187_199.
13. Decker W and Rotondo D (2001) Relationships among gender, type of humour, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues* 13(4): 450–465.
14. DeCou, C. R., Mahoney, C. T., Kaplan, S. P., & Lynch, S. M. (2019). Coping self-efficacy and trauma-related shame mediate the association between negative social reactions to sexual assault and PTSD symptoms. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 11(1), 51.
15. Edgar B and Pryor B (2003) Cognitive processing, creativity, apprehension, and the humorous personality. *North American Journal of Psychology* 5(1): 31–46.
16. Eshtiaghi, Mohsen, Fayazi, Marjan, Nargesian, Abbas; Fuladi, Alireza. (1402). Presenting a humorous leadership model in production organizations (case study: Iran's thermal electricity production industry, power plants affiliated to the Ministry of Energy). *Organizational Behavior Studies*, 12(1), 131-164(in persin)
17. Evans, T. R., & Steptoe-Warren, G. (2018). Humor style clusters: Exploring managerial humor. *International Journal of Business Communication*, 55(4), 443-454.
18. Faryabi, Mohammad, Rahimi Aghdam, Samad, Sorehi, Mohammadreza, and Pouraqabalai, Alireza. (2018). The effect of market orientation and international experience on export performance with the mediating role of international marketing strategy. *International Business Management*, 2(1 (seq. 4)), 23-44. (in persin)
19. Ferris, G. (2021). Undermining resilience: How the modern UK university manufactures heightened vulnerability in legal academics and what is to be done. *Law Teacher*, 55(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/03069400.2021.1872865>
20. Fleming, L. (2020). *An analysis of the public reporting of organisational resilience found within the integrated reports of a large state-owned enterprise*. (Thesis). Rhodes University.

21. Fleming, L. (2020). *An analysis of the public reporting of organisational resilience found within the integrated reports of a large state-owned enterprise*. (Thesis). Rhodes University.
22. Florez-Jimenez, M. P., Lleo, A., Ruiz-Palomino, P., & Muñoz-Villamizar, A. F. (2024). Corporate sustainability, organizational resilience, and corporate purpose: a review of the academic traditions connecting them. *Review of Managerial Science*, 1-38.
23. Folke, C. (2016). Resilience (republished). *Ecology and society*, 21(4).
24. Fotinatos-Ventouratos, R. S. J., & Clements, A. (2022). From poverty to flourishing: Covid perspective. *British Psychological Society*, BPS Briefing Paper, March 2022.
25. Hamann, K. R., Wullenkord, M. C., Reese, G., & van Zomeren, M. (2024). Believing that we can change our world for the better: A Triple-A (Agent-Action-Aim) Framework of self-efficacy beliefs in the context of collective social and ecological aims. *Personality and Social Psychology Review*, 28(1), 11-53.
26. Hamel, G. and Valikangas, L., (2003). The Quest for Resilience. [online] *Harvard Business Review*, 81, pp. 52-63.
27. Hayati, Masoumeh, Shahni Yilagh, Manijeh; Keikhosravani, born (1402). The effect of textual schema therapy on interpersonal sensitivity and coping self-efficacy of adolescent girls with social anxiety. *Quarterly Journal of Applied Psychological Research*, 14(1), 99-114. (in persin)
28. Hirsch, L. (2022). *The Role of Coping Self-Efficacy, Coping Strategies, and Resiliency Following Sexual Assault*. (Thesis). Seattle Pacific University.
29. Hirsch, L. (2022). *The Role of Coping Self-Efficacy, Coping Strategies, and Resiliency Following Sexual Assault*. (Thesis). Seattle Pacific University.
30. Hollnagel, E. (2010). How resilient is your organisation? An introduction to the resilience analysis grid (RAG). In *Sustainable transformation: Building a resilient organization*.
31. Hosseini, Abolhasan. Jafari Baziar, Fatima. (2018). Organizational resilience from the perspective of talented employees and organization managers. *Improvement and transformation management studies*, 28(91), 9-30. (in persin)
32. Hua, J. N. (2019). *Coping Self-Efficacy Influences Health Information Avoidance*. (Thesis). University of California.
33. Ishak, A. W., & Williams, E. A. (2018). A dynamic model of organizational resilience: Adaptive and anchored approaches. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(2), 180-196.
34. Kantur, D., & Say, A. I. (2015). Measuring Organizational Resilience: A Scale Development. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3), 456-472.
35. Kong, D. T., Cooper, C. D., & Sosik, J. J. (2019). The state of research on leader humor. *Organizational psychology review*, 9(1), 3-40.
36. Kong, D. T., Cooper, C. D., & Sosik, J. J. (2019). The state of research on leader humor. *Organizational psychology review*, 9(1), 3-40.
37. Liu, F., Chow, I. H.-S., Gong, Y., & Huang, M. (2019). Affiliative and aggressive humor in leadership and their effects on employee voice: a serial mediation model. 1-19.
38. Luberto, C. M., Cotton, S., McLeish, A. C., Mingione, C. J., & O'Bryan, E. M. (2014). Mindfulness skills and emotion regulation: The mediating role of coping self-efficacy. *Mindfulness*, 5(4), 373- 380. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0190-6>
39. Mahmoudzadeh, Ebrahim, Kashtkar Hranki, Mehran, Noori, Jalal, and Momiwand, Hojat Elah. (1401). Investigating the relationship between knowledge management and organizational resilience (a case study of a research organization). *Industrial Technology Development*, 20(47), 17-28. (in persin)
40. Mathisen, G. E., & Bronnick, K. S. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1), 21-29.
41. Michalik U and Sznicer I (2017) The use of humor in the multicultural working environment. In: Gabryś -Barker D, Gałajda D, Wojtaszek A, Zakrajewski P (eds.) *Multiculturalism, Multilingualism and the Self*. Second Language Learning and Teaching. Springer, Cham.
42. Nikkhah, Maryam and Heydari, Marzieh. (1401). The structural model of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation with regard to the mediating role of creative self-efficacy. *Educational Management Innovations*, 18(2), 16-34. (in persin)

43. Puente-Díaz, R., & Cavazos-Arroyo, J. (2017). The influence of creative mindsets on achievement goals, enjoyment, creative self-efficacy and performance among business students. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 1-11.
44. Reff, R. C. (2006). Developing the humor styles questionnaire-revised: a review of the current humor literature and a revised measure.
45. 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.
46. Sadat Khashoui, Mahdieh, Pareghi, Hamidreza, Aghaei, Asghar, (2018), construction and validation of the humor questionnaire, SHQ, Psychological Research, Volume 12, Number 1 and 2. (in persin)
47. Sawalha, I. H. S. (2015). Managing Adversity: Understanding Some Dimensions of Organizational Resilience. *Management Research Review*, 38(4), 1-15.
48. Sedaghat, Atiyeh, Danaifard, Hassan, Kazemi, Seyed Hossein; Khaef Elahi, Ahmad Ali. (1400). Analyzing the strategies of Iran's government organizations to create resilience in employees during the covid 19 epidemic: a qualitative research. *Iranian Public Administration Studies*, 4(3), 1-30. (in persin)
49. Selajgeh, Ali, Bigleri, Nasreen; Andam, Reza. (1400). Clarifying the mediating role of positive organizational behavior in the relationship between managers' humor and creativity of employees of sports and youth departments in Kerman province. *Sports Management Studies*, 13(70), 362-393. (in persin)
50. Shaw, A., Kapnek, M., & Morelli, N. A. (2021). Measuring creative self-efficacy: An item response theory analysis of the creative self-efficacy scale. *Frontiers in psychology*, 12, 678033.
51. shin, j., taylor, s., & seo, m.-g. (2012). resources for change : the relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change author (s): jiseon shin, m. susan taylor and myeong-gu seo source : *the academy of. the academy of management journal*, 55(3), 727-748.
52. Tremblay, M. (2017) Humor in Teams: Multilevel Relationships between Humor Climate, Inclusion, Trust, and Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 32, 363-378.
53. Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. In 2007 IEEE international conference on systems, man and cybernetics (pp. 3418-3422). IEEE.
54. Xiao, L., & Cao, H. (2017). Organizational resilience: The theoretical model and research implication. In ITM Web of Conferences (Vol. 12, p. 04021). EDP Sciences.
55. Xu, J. (2020). The review of humorous leader. *Open Journal of Business and Management*, 8(2), 542-551.