



The Effect of Strategic Intelligence on Employees' Resilience and Innovative Work Behaviors through the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: Bushehr Gas Company)

Mohsen Negarandeh 

Master's Student in Business Management – Strategic, Faculty of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

E-mail: m.negarandeh@mehr.pgu.ac.ir

ORCID: 0009-0000-8352-0703

Ebrahim Rajabpour* 

Associate Professor, Faculty of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

E-mail: e.rajabpour@pgu.ac.ir

ORCID: 0000-0002-5299-4081

Zaeemeh Nematollahi 

Assistant Professor, Faculty of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

E-mail: nematollahi@pgu.ac.ir

ORCID: 0000-0003-4058-0516

ABSTRACT

Objective: The present study was conducted with the aim of examining the effect of strategic intelligence on employee resilience and innovative behaviors, with knowledge sharing playing a mediating role, in the Gas Company of Bushehr Province. In today's complex and dynamic organizational environment, organizations need managers and employees who possess high levels of strategic intelligence, organizational resilience, and willingness to innovate in order to maintain effectiveness, ensure continuity of operations, and create sustainable competitive advantage. In this context, knowledge sharing, as a key process for transferring experiences, ideas, and knowledge within an organization, can play a pivotal role in linking strategic intelligence to resilient and innovative behaviors. Therefore, the main objective of this study was to examine the direct and indirect relationships among these variables within the real-world context of the Gas Company of Bushehr Province. This can provide a more precise understanding of the importance of these variables in enhancing employee capabilities and improving organizational performance.

Method: This study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey in terms of its nature and methodology. The statistical population of the study consisted of all employees of the Gas Company of Bushehr Province (400 employees). Using the sample size formula, 196 participants were selected, and to increase the validity of the study, 213 valid questionnaires were collected and approved for analysis. The data collection instrument was a standard questionnaire derived from valid domestic and international studies, whose validity and reliability were confirmed through statistical tests. After data collection, the obtained data were analyzed using SPSS Version 26 for descriptive analyses, including mean, standard deviation, frequency, and percentage, and SmartPLS Version 3 for testing the conceptual model and research hypotheses based on structural equation modeling. To evaluate the model fit, indices such as path coefficients, t-values, and overall model fit indices were examined. Accordingly, in this study, the relationships among the main variables were examined using the developed conceptual model and based on the data obtained from the questionnaires. After assessing the quality of the data and ensuring the suitability of the measurement instrument, the measurement model and structural model of the study were evaluated. Finally, the significance of the direct and indirect relationships among the variables and the mediating role of knowledge sharing were tested using the bootstrapping method.

Results: The results obtained from the data analysis showed that all direct paths between the research variables had t-values greater than 1.96, and the corresponding standardized coefficients were statistically significant at the 0.05 level. These findings indicate that strategic intelligence has a positive and significant effect on employee resilience and innovative behaviors. Furthermore, the results showed that knowledge sharing in the Gas Company of Bushehr Province, as a mediating construct, enhances and strengthens the effect of strategic

intelligence on resilience and innovative behaviors. In other words, employees who possess higher levels of strategic intelligence have a greater tendency to exchange knowledge, experiences, and ideas with others, which leads to increased flexibility, adaptability under challenging conditions, and the emergence of innovative behaviors within the organization. Moreover, the results of the indirect relationship analysis indicated that knowledge sharing has a significant mediating role in the relationship between strategic intelligence and resilience, as well as in the relationship between strategic intelligence and employees' innovative behaviors. These results suggest that possessing capabilities associated with strategic intelligence, through facilitating the flow of knowledge and experiences, can generate desirable outcomes for both employees and the organization. Therefore, knowledge sharing, as an effective mechanism, strengthens the relationship between strategic intelligence and the development of resilient and innovative behaviors.

Conclusion: The findings of the present study show that, in the Gas Company of Bushehr Province, strategic intelligence has a positive and significant effect on employee resilience and innovative behaviors. The findings also indicate that strategic intelligence has a direct effect on knowledge sharing. On the other hand, knowledge sharing, as a key component, plays a significant role in strengthening resilience and enhancing employees' innovative behaviors. In addition, the results of the analyses showed that knowledge sharing has a positive and significant mediating role in the relationship between strategic intelligence and employee resilience and innovative behaviors. In other words, as the level of knowledge sharing increases, the effect of strategic intelligence on enhancing resilience and fostering employees' innovative behaviors becomes stronger. These findings emphasize the need to pay attention to knowledge sharing as a strategic factor in improving employee resilience and innovation in the Gas Company of Bushehr Province. Accordingly, strengthening strategic intelligence and creating appropriate conditions for knowledge sharing can provide a basis for enhancing employees' capacity to cope with difficult conditions and generate innovative ideas and behaviors. Therefore, it is essential for managers of the Gas Company of Bushehr Province to focus on developing strategic intelligence skills and providing suitable conditions for the exchange of knowledge and experiences among employees. Overall, the findings of the study emphasize the simultaneous importance of strategic intelligence and knowledge sharing in creating a resilient, dynamic, and innovative organization.

Keywords: Strategic intelligence, Employee resilience, Innovative work behaviors, Knowledge sharing, Bushehr Gas Company

Cite this article:

Received: **Revised:** **Accepted:** **Published online:**
© The Author(s). **Article type:** **Publisher:**



تأثیر هوش استراتژیک بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت گاز استان بوشهر)

محسن نگارنده 

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - استراتژیک، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، ایران

ارکید: 0009-0000-8352-0703

رایانامه: m.negarandeh@mehr.pgu.ac.ir

ابراهیم رجب پور* 

دانشیار، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

ارکید: 0000-0002-5299-4081

رایانامه: e.rajabpour@pgu.ac.ir

زعیمه نعمت الهی 

استادیار، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

ارکید: 0000-0003-4058-0516

رایانامه: nematolahi@pgu.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش در شرکت گاز استان بوشهر انجام شده است. در شرایط پیچیده و پویای محیط سازمانی امروز، سازمان‌ها برای حفظ اثربخشی، تداوم عملکرد و ایجاد مزیت رقابتی پایدار، نیازمند برخورداری از مدیران و کارکنانی هستند که از سطح بالایی از هوش استراتژیک، تاب‌آوری سازمانی و تمایل به نوآوری برخوردار باشند. در این میان، تسهیم دانش به‌عنوان یک فرایند کلیدی در انتقال تجربیات، ایده‌ها و دانایی درون سازمان، می‌تواند نقشی محوری در پیوند میان هوش استراتژیک و رفتارهای تاب‌آور و نوآورانه ایفا کند. هدف اصلی این پژوهش بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان این متغیرها در بستر واقعی شرکت گاز استان بوشهر بوده است که می‌تواند شناخت دقیق‌تری از اهمیت این متغیرها در ارتقای توانمندی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی ارائه دهد.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت گاز استان بوشهر (به تعداد ۴۰۰ نفر) بود که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری ۱۹۶ نفر انتخاب شدند و برای افزایش اعتبار تعداد ۲۱۳ پرسشنامه معتبر گردآوری و مورد تایید قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد برگرفته از مطالعات معتبر داخلی و خارجی بود که روایی و پایایی آن از طریق آزمون‌های آماری تأیید گردید. داده‌های به‌دست‌آمده پس از گردآوری، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ برای تحلیل‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و با نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش بر مبنای مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. برای ارزیابی برازش مدل، شاخص‌هایی نظیر ضرایب مسیر، مقدار t -value، و شاخص‌های برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش، روابط میان متغیرهای اصلی با استفاده از مدل مفهومی تدوین‌شده و بر اساس داده‌های حاصل از پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. پس از بررسی کیفیت داده‌ها و اطمینان از مناسب بودن ابزار اندازه‌گیری، مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. در نهایت، معناداری روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها و نقش میانجی تسهیم دانش با استفاده از روش بوت‌استرپ مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تمامی مسیرهای مستقیم بین متغیرهای پژوهش دارای مقادیر t -value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و ضرایب استاندارد مربوطه در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. این یافته‌ها بیانگر آن است که هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. همچنین، نتایج نشان داد که تسهیم دانش در شرکت گاز استان بوشهر، به‌عنوان

یک سازه میانجی، تأثیر هوش استراتژیک بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه را تشدید و تقویت می‌کند. کارکنانی که از سطح بالاتری از هوش استراتژیک برخوردارند، تمایل بیشتری به تبادل دانش، تجربیات و ایده‌ها با دیگران دارند و این امر، منجر به افزایش انعطاف‌پذیری، سازگاری در شرایط چالش‌برانگیز و بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان می‌شود. همچنین، نتایج آزمون روابط غیرمستقیم نشان داد که تسهیم دانش در رابطه میان هوش استراتژیک و تاب‌آوری و نیز در رابطه میان هوش استراتژیک و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارای نقش میانجی معنادار است. این نتایج نشان می‌دهد که برخورداری از توانایی‌های مرتبط با هوش استراتژیک، از طریق تسهیل جریان دانش و تجربیات، می‌تواند پیامدهای مطلوبی برای کارکنان و سازمان ایجاد کند. بنابراین، تسهیم دانش به‌عنوان سازوکاری مؤثر، ارتباط میان هوش استراتژیک و شکل‌گیری رفتارهای تاب‌آور و نوآورانه را تقویت می‌کند.

نتیجه: نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در شرکت گاز استان بوشهر، هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. یافته‌ها بیانگر آن است که هوش استراتژیک به‌طور مستقیم بر تسهیم دانش اثرگذار است. از سوی دیگر، تسهیم دانش به‌عنوان یک مؤلفه کلیدی، نقش بسزایی در تقویت تاب‌آوری و ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان ایفا می‌کند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که تسهیم دانش نقش میانجی مثبت و معناداری در رابطه میان هوش استراتژیک با تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. به بیان دیگر، هرچه سطح تسهیم دانش افزایش یابد، تأثیر هوش استراتژیک بر ارتقای تاب‌آوری و بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان تقویت می‌شود. این یافته‌ها بر ضرورت توجه به تسهیم دانش به‌عنوان عاملی راهبردی در بهبود تاب‌آوری و نوآوری کارکنان در شرکت گاز استان بوشهر تأکید دارد. تقویت هوش استراتژیک و ایجاد بسترهای مناسب برای تسهیم دانش می‌تواند زمینه‌ساز افزایش توان کارکنان برای مقابله با شرایط دشوار و ارائه ایده‌ها و رفتارهای نوآورانه باشد. توجه مدیران شرکت گاز استان بوشهر به توسعه مهارت‌های هوش استراتژیک و فراهم‌کردن زمینه‌های مناسب برای تبادل دانش و تجربیات میان کارکنان ضروری است. در مجموع، نتایج پژوهش بر اهمیت هم‌زمان هوش استراتژیک و تسهیم دانش در ایجاد سازمانی تاب‌آور، پویا و نوآور تأکید دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش استراتژیک، تاب‌آوری کارکنان، رفتارهای نوآورانه کارکنان، تسهیم دانش، شرکت گاز استان بوشهر

استناد به این مقاله:

تاریخ دریافت: تاریخ بازنگری:

تاریخ پذیرش:

تاریخ انتشار:

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



۱. مقدمه

هوش استراتژیک به عنوان یکی از مهارت‌های مهم در دنیای رقابتی امروز، نقشی اساسی در توانایی تطبیق با شرایط متغیر و پویای محیط ایفا می‌کند. این توانایی با حرکت در مسیری ثابت و بدون تغییر در تضاد است، همچنین به کارکنان کمک می‌کند تا با اتکا به رفتارهای فردی و اجتماعی، شیوه‌های صحیح سازگاری با شرایط جدید را بیاموزند (شرفی و تابان،^۱ ۱۴۰۳). همچنین، تسهیم دانش روشی مؤثر برای انتقال داده‌ها است که امکان استفاده بهینه از آن‌ها را برای کارکنان فراهم می‌آورد. این فرایند بهره‌وری کارکنان را افزایش داده و درک دیدگاه‌ها و بینش‌های متنوع از داده‌های مشابه را تسهیل می‌کند و با بهبود کارایی کلی سازمان، شناسایی نقاط ضعف در ارائه خدمات را امکان‌پذیر ساخته و به یافتن راه‌حل‌های مناسب برای چالش‌های موجود کمک می‌کند (ما و همکاران،^۲ ۲۰۲۵).

تاب‌آوری کارکنان به عنوان یک منبع روانشناختی ارزشمند برای سازمان‌ها شناخته می‌شود که به آن‌ها کمک می‌کند تا در بازارهایی که به سرعت در حال تغییر هستند، رقابت کنند (ژای و همکاران،^۳ ۲۰۲۳). تاب‌آوری کارکنان برای حفظ انگیزه و تقویت حمایت درونی در زمان مواجهه با تغییرات سازمانی ضروری است (سوهندی و همکاران،^۴ ۲۰۲۳). در همین راستا، رفتارهای نوآورانه را می‌توان به عنوان فرایندی تعریف کرد که در آن کارکنان ایده‌های جدیدی برای بهبود عملکرد وظایف خود ایجاد، توسعه و به اجرا می‌گذارند (یان و همکاران،^۵ ۲۰۲۳). زمانی که کارکنان نوآور هستند، سازمان‌ها بهتر می‌توانند نیازهای در حال تغییر مشتریان خود را به خوبی برآورده کنند، و رفتارهای نوآورانه مستمر کارکنان نیز منافع بلندمدتی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (لیو و همکاران،^۶ ۲۰۲۳).

در واقع، تاب‌آوری کارکنان به منابع مختلفی جهت غلبه بر رخدادهای و اتفاقات محیطی نیاز دارد. به عبارت دیگر، کارکنان یک سازمان زمانی تاب‌آور هستند که در مواقع بحرانی قابلیت استفاده از منابع خودشان همانند تسهیم دانش را داشته باشند (بنی‌هاشمی و قرمزی،^۷ ۱۴۰۱). در این میان، نقش تسهیم دانش نیز بسیار مورد توجه است و منجر به رفتار نوآورانه کارکنان شرکت گاز استان بوشهر می‌شود. در واقع، تسهیم دانش یکی از عناصر جو نوآورانه سازمان است که به رفتار نوآورانه کارکنان شرکت گاز استان بوشهر ختم می‌شود (آقابابایی و رحیمی،^۸ ۱۴۰۲). در چنین شرایطی کارکنان شرکت گاز استان بوشهر برای اینکه کارهای خود را به درستی انجام دهند، می‌بایست به مجموعه‌ای از دانش دست یابند و آن‌ها را به روزرسانی کنند که این کار به وسیله رفتارهای نوآورانه کارکنان انجام می‌شود و یکی از مهم‌ترین آن‌ها، تسهیم دانش بین کارکنان شرکت گاز استان بوشهر است (طالبی‌کلیشمی و همکاران،^۹ ۱۴۰۴).

در محیط پیچیده و رقابتی امروز، شرکت گاز استان بوشهر برای پایداری و بهبود عملکرد به عواملی چون هوش استراتژیک، تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان وابسته است. هوش استراتژیک به شناسایی فرصت‌ها و

¹ Sharafi & taban

² Ma et al

³ Zhai et al

⁴ Suhandiah et al

⁵ Yan et al

⁶ Liu et al

⁷ Bani-Hashemi & Ghermezi

⁸ Aghababaei & Rahimi

⁹ Talebi Kelishmi et al

تصمیم‌گیری‌های انعطاف‌پذیر کمک می‌کند، تاب‌آوری توان بازیابی پس از بحران را نشان می‌دهد و رفتارهای نوآورانه کارکنان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. تحقق این عوامل از طریق تسهیم دانش میان کارکنان ممکن است، اما نحوه اثرگذاری این عوامل هنوز نیازمند بررسی علمی است. با توجه به اینکه جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان شرکت گاز استان بوشهر می‌باشد. در چنین شرایطی، ضعف در هوش استراتژیک، تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌تواند توان سازمان را در مواجهه با چالش‌ها کاهش دهد. همچنین، تسهیم ناکافی دانش مانع یادگیری و انتقال تجربیات شده و این مشکلات را تشدید می‌کند. از این رو، بررسی روابط میان این متغیرها برای بهبود عملکرد سازمان ضروری است. نوآوری این پژوهش در چند جنبه قابل تبیین است. نخست، با وجود مطالعات متعدد درباره نقش هوش استراتژیک در بهبود عملکرد و رفتارهای سازمانی، تاکنون سازوکار اثرگذاری این متغیر بر تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان از طریق نقش میانجی تسهیم دانش، به‌ویژه در صنعت گاز، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. دوم، این پژوهش با ارائه یک مدل یکپارچه، روابط میان هوش استراتژیک، تسهیم دانش، تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان را به‌طور همزمان بررسی می‌کند؛ در حالی که اغلب پژوهش‌های پیشین این روابط را به‌صورت جداگانه مطالعه کرده‌اند. سوم، اجرای این مدل در شرکت گاز استان بوشهر، با توجه به ویژگی‌های خاص صنعت انرژی و اهمیت افزایش تاب‌آوری و نوآوری کارکنان در این بخش، می‌تواند شواهد تجربی جدیدی برای توسعه ادبیات مدیریت و ارائه راهکارهای کاربردی به مدیران فراهم کند. از این رو، ارزش افزوده این پژوهش صرفاً در آزمون روابط بین متغیرها نیست، بلکه در تبیین نقش مکانیزم تسهیم دانش در انتقال اثر هوش استراتژیک به پیامدهای مهم سازمانی و ارائه شواهد تجربی در یک بستر سازمانی کمتر مطالعه‌شده است. از این رو، پژوهش حاضر با ارائه و آزمون این مدل در شرکت گاز استان بوشهر، درصدد پر کردن این خلأ پژوهشی و توسعه دانش موجود در این حوزه است. این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این سؤال اساسی است که: آیا هوش استراتژیک می‌تواند با میانجی‌گری تسهیم دانش، تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان را در شرکت گاز استان بوشهر تقویت کند؟

۲. مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. هوش استراتژیک:

هوش استراتژیک به توانایی کارکنان سازمان در شناسایی، گردآوری، تحلیل و بهره‌گیری مؤثر از اطلاعات برای اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه اشاره دارد (محمد و همکاران، ۲۰۲۴). مفهوم هوش استراتژیک بیش از هر چیز بر تحلیل روندهای بلندمدت و شناسایی تهدیدهای کلان متمرکز است (طهماسبی، ۲۰۲۴). هوش استراتژیک به‌عنوان ابزاری کلیدی برای ارتقای توانمندی‌های کارکنان در سازمان شناخته می‌شود. این قابلیت به کارکنان امکان می‌دهد تا تغییرات و تحولات آینده را به‌درستی درک کرده و توانایی پیش‌بینی، کنترل و مدیریت شرایط متغیر محیطی را به دست آورند (والش و هریسون، ۲۰۲۱). درنهایت، هوش استراتژیک، به‌منظور ارزیابی تغییرات دنیای رقابتی امروز در یک بازه زمانی

¹ Mohammad et al

² Tahmasebi

³ Walsh & Harrison

مشخص است که از طریق آگاهی از تغییرات در ساختار، رقبا و دستاوردهای خلاقانه ایجاد می‌شود (الخراسانی و حسن، ۲۰۲۱).

هوش استراتژیک دارای ابعاد آینده‌نگری، تفکر سازمان‌یافته، انگیزه، چشم‌انداز آینده و مشارکت است. آینده‌نگری به کارکنان امکان می‌دهد تغییرات محیطی را پیش‌بینی کرده و واکنش‌های به‌موقع داشته باشند (کاپاتینا و همکاران، ۲۰۲۴). تفکر سازمان‌یافته موجب درک جامع و یکپارچه از فرآیندها، منابع و عوامل محیطی شده و تصمیم‌گیری استراتژیک را تسهیل می‌کند (چابان و همکاران، ۲۰۲۳). انگیزه، زمینه‌ساز افزایش مشارکت و تمایل کارکنان به نوآوری و بهبود عملکرد است (باه و همکاران، ۲۰۲۴). چشم‌انداز آینده با ایجاد تصویری روشن از مسیر مطلوب سازمان، به جهت‌دهی اقدامات و تقویت انگیزش کارکنان کمک می‌کند (رهادیان یودیستیرا و آل فاروق عبدالله، ۲۰۲۴). همچنین مشارکت کارکنان موجب تقویت تعاملات، یادگیری سازمانی و افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود (رنجی جفروودی و پورفلاح، ۱۴۰۲).

۲.۲. تاب‌آوری کارکنان:

تاب‌آوری کارکنان، توانایی سازگاری، بازیابی و رشد در پاسخ به چالش‌های محیط کار است. این یک فرآیند پویا است که شامل تنظیم احساسات، حل مسئله و چشم‌انداز مثبت می‌شود (حبیب و همکاران، ۲۰۲۵). کارکنان با تاب‌آوری بالا از منابع روانی لازم برای مواجهه با تغییرات و چالش‌های شغلی برخوردارند. آن‌ها این تغییرات و چالش‌ها را بیشتر به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد می‌بینند و به همین دلیل سطح مشارکت بالایی دارند. تحقیقات نشان داده است که تاب‌آوری کارکنان در صورتی افزایش می‌یابد که سازمان از آن‌ها حمایت کرده و شرایط لازم را فراهم کند (آندرلیچ و همکاران، ۲۰۲۳). تاب‌آوری کارکنان به‌عنوان یک توانمندی رفتاری تعریف می‌شود که با حمایت‌های سازمانی شکل می‌گیرد و بیانگر توانایی کارکنان در استفاده بهینه از منابع و سازگاری مستمر با شرایط محیط کار است. این ویژگی، که در چارچوب روان‌شناسی مثبت مورد توجه قرار می‌گیرد، می‌تواند در فعالیت‌های روزمره کارکنان تقویت و عملی شود (توکباوا و آختنهاک، ۲۰۲۳). درنهایت، تاب‌آوری کارکنان نه تنها به توانایی بازیابی پس از ناملایمات اشاره دارد، بلکه به ظرفیت استفاده و توسعه فعالانه منابع شخصی و محیط کار اشاره دارد (پرایاگ و همکاران، ۲۰۲۴).

تاب‌آوری کارکنان شامل مجموعه‌ای از ابعاد است که توانایی آن‌ها را برای سازگاری و عملکرد مؤثر در شرایط چالش‌برانگیز تقویت می‌کند. این ابعاد عبارت‌اند از شایستگی فردی که به توانایی مواجهه مؤثر با تغییرات، چالش‌ها و فرصت‌ها اشاره دارد (هانو و خمالو، ۲۰۲۴)، اعتماد به‌غرایز فردی و تحمل عواطف منفی که به ظرفیت بازگشت

¹ Al Kharassani & Hassan

² Renji Jafroudi & Pourfallah

³ Habib

⁴ Andrić et al

⁵ Tokbaeva & Achtenhagen

⁶ Prayag et al

Hanu & Khumalo

از رویدادهای آسیب‌زا و حفظ ثبات روانی مربوط است (کیم و همکاران،^۱ ۲۰۲۴)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن که بر سازگاری با محیط‌های پویا با حمایت سازمانی تأکید دارد (انسر و همکاران،^۲ ۲۰۲۲)، کنترل که شامل رفتارهای یادگیرنده و خلاقانه برای مدیریت تغییر و نوآوری است (سوهندی و همکاران،^۳ ۲۰۲۳)، و تأثیرات معنوی که با ایجاد معنا، هدف و امید، تاب‌آوری کارکنان را در شرایط دشوار افزایش می‌دهد (روجرز و همکاران،^۴ ۲۰۲۲).

۲.۳. رفتارهای نوآورانه کارکنان:

رفتارهای نوآورانه کارکنان فرآیندی چند مرحله‌ای است که شامل تولید ایده‌های جدید، توسعه ایده‌ها و اجرای ایده‌های جدید می‌شود. ماهیت نوآوری هم نامطمئن و هم خطرناک است. بنابراین، کارکنان زمانی که از ناشناخته‌ها و خطر شکست نمی‌ترسند، تمایل به انجام رفتارهای نوآورانه دارند (نگوین و همکاران،^۵ ۲۰۲۳). وقتی کارکنان احساس کنند که تصمیم‌گیری‌ها و توزیع منابع به‌طور منصفانه و شفاف انجام می‌شود، حس اعتماد و تعهد آنها تقویت می‌شود. این امر به نوبه خود تأثیر مثبتی بر تمایل آنها برای مشارکت در رفتارهای نوآورانه می‌گذارد، زیرا آنها باور دارند که مشارکت‌هایشان به درستی شناسایی و پاداش داده خواهد شد (ما و همکاران،^۶ ۲۰۲۴). بنابراین، رفتارهای نوآورانه کارکنان معمولاً به رفتار ابتکاری و خلاقانه آنها اشاره دارد که در آن کارکنان به طور فعال و داوطلبانه در فرآیندهای نوآورانه مشارکت می‌کنند. در این راستا، رفتارهای نوآورانه کارکنان نماد رفتار فعال و پیشگامانه کارکنان نیز به شمار می‌آید (ژانگ و همکاران،^۷ ۲۰۲۵). در نهایت، رفتارهای نوآورانه کارکنان به خلق ایده‌های تازه، خدمات یا روش‌های جدید در کار اشاره دارد که برای سازمان ارزشمند هستند. در شرایط محیطی پیچیده و در حال تغییر سازمان، تداوم رفتارهای نوآورانه کارکنان عاملی کلیدی برای حفظ مزیت رقابتی و دستیابی به رشد پایدار شرکت محسوب می‌شود (سان و کیو،^۸ ۲۰۲۲).

رفتارهای نوآورانه کارکنان فرآیندی چندمرحله‌ای است که شامل تولید، توسعه و اجرای ایده‌های جدید می‌شود و به دلیل ماهیت همراه با عدم قطعیت و ریسک، زمانی بروز می‌یابد که کارکنان از ترس شکست و ناشناخته‌ها رها باشند (نگوین و همکاران،^۹ ۲۰۲۳). در این میان، تولید یا خلق ایده‌های جدید به عنوان یکی از ابعاد اصلی نوآوری مطرح است و به معنای ارائه ایده‌های تازه برای بهبود عملکرد شغلی در سازمان است (یان و همکاران،^{۱۰} ۲۰۲۳). همچنین، توسعه ایده‌ها و شکل‌گیری حمایت سازمانی زمانی تقویت می‌شود که کارکنان از سوی مدیران خود احساس اعتماد، احترام و پشتیبانی کنند و در چارچوب اصل عمل متقابل به رفتارهای نوآورانه پاسخ دهند (لیو و همکاران،^{۱۱} ۲۰۲۳).

¹Kim et al

²Anser et al

³Suhandiah et al

⁴Rogers et al

⁵Nguyen et al

⁶Ma et al

⁷Zhang et al

⁸Sun & Qiu

⁹Nguyen et al

¹⁰Jan et al

¹¹Liu et al

در نهایت، اجرای ایده‌ها زمانی ارزشمند است که به بهبود فردی، گروهی یا سازمانی منجر شود و به‌عنوان بخشی از فرآیند نوآوری، شامل به‌کارگیری ایده‌های جدید و رفتارهای خلاقانه در محیط کار است (کیم و بهر، ۲۰۲۳).

۲.۳. تسهیم دانش:

تسهیم دانش به فرآیند تبادل ایده‌ها، تجربیات، دیدگاه‌ها و تخصص میان افراد یا گروه‌ها اشاره دارد. این شامل انتقال اطلاعات از یک فرد به فرد دیگر به منظور افزایش درک و تقویت توانمندی‌های جمعی در یک سازمان، جامعه یا گروه است. تسهیم دانش می‌تواند به شکل‌های مختلفی، از جمله ارتباطات شفاهی، اسناد نوشتاری، گفتگوهای تعاملی، پروژه‌های مشترک و استفاده از پلتفرم‌های دیجیتال صورت گیرد (ضمیری و اسماعیلی، ۲۰۲۴). بر همین اساس، تسهیم دانش روشی است که در آن کارکنان با یادگیری از یکدیگر، به هم کمک می‌کنند تا ظرفیت‌های خود را افزایش دهند، مسائل را حل کنند و عملکرد کاری خود را بهبود بخشند. این فرآیند، شامل تسهیم یا گسترش دانش میان کارکنان است. همچنین، تسهیم دانش به‌عنوان یک فعالیت داوطلبانه و خودخواسته از سوی افراد در نظر گرفته می‌شود (چودھاری و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، تسهیم دانش باعث ارتقای عملکرد تیمی کارکنان شده و در درک دیدگاه‌ها و تفسیرهای متنوع از داده‌های مشابه مؤثر است که این فرایند بهره‌وری کلی سازمان را افزایش داده، شکاف‌های موجود در ارائه خدمات را شناسایی کرده و در یافتن راه‌حل‌های مناسب برای چالش‌ها یاری می‌کند. همچنین، تسهیم دانش به حفظ توانمندی‌های کارکنان کمک کرده و موجب انتقال اطلاعات نهفته در رویه‌های سازمانی و همچنین تشویق کارکنان به خلق دانش جدید می‌شود (ما و همکاران، ۲۰۲۵).

تسهیم دانش در سطح فردی شامل دو بعد اصلی اهدای دانش و جمع‌آوری دانش است. اهدای دانش به تمایل کارکنان، به‌ویژه افراد با عملکرد بالا، برای به‌اشتراک‌گذاری دانش، تجربیات و آموخته‌های خود با دیگران اشاره دارد تا از بروز خطاها جلوگیری شده و عملکرد سازمانی بهبود یابد؛ این رفتار معمولاً با احساس وظیفه‌شناسی و ایفای مؤثر نقش‌های شغلی همراه است (نگوین و پرنیتس، ۲۰۲۰). در مقابل، جمع‌آوری دانش به فرآیند تعامل و مشاوره با دیگران برای کسب دانش آن‌ها گفته می‌شود، به‌گونه‌ای که فرد از همکاران خود درخواست می‌کند تا دانش، تجربه و اطلاعاتشان را به اشتراک بگذارند (کرسپو و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه و تبیین فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اول، هوش استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد:

1 Kim & Beehr

2 Zamiri & Esmaeili

3 Chaudhary et al

4 Ma et al

5 Nguyen & Prentice

6 Crespo et al

صادق حسین و رشید مصاحب^۱ (۲۰۲۴)، در تحقیقی، نشان دادند که هوش استراتژیک به طور معناداری توانایی کارکنان اداره کل ترافیک را در مواجهه با بحران‌ها افزایش می‌دهد. موسوی و همکاران^۲ (۱۴۰۲) در پژوهشی، نشان دادند که ابعاد هوش درون‌سازمانی با تاب‌آوری رابطه‌ای مثبت و معنادار دارند.

فرضیه دوم، هوش استراتژیک بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد:

کورتر^۳ (۲۰۲۵) در پژوهشی، نشان دادند که هوش استراتژیک نقش مهمی در خلاقیت و تعالی سازمانی دارد و با حمایت از رهبران دارای هوش اجتماعی بالا، ارتقای پتانسیل نوآورانه کارکنان، بهبود تصمیم‌گیری داده‌محور و تقویت حمایت اجتماعی در سازمان همراه است. سلیمی و ارباب^۴ (۱۳۹۹) در پژوهشی، نشان دادند هوش استراتژیک مدیران و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم، هوش استراتژیک بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنادار دارد:

الشرجی و همکاران^۵ (۲۰۲۴) در پژوهشی، نشان دادند که سطح به‌کارگیری هوش استراتژیک و حاکمیت مدیریت دانش، به‌ویژه در بعد تسهیم دانش، بالا بوده و میان آن‌ها رابطه‌ای معنادار و اثرگذار وجود دارد. لندران صافهانی و زارع^۶ (۱۴۰۰) نشان دادند که سازمان‌هایی که ظرفیت‌های دانش بالاتری دارند از هوش استراتژیک بالاتری نیز بر خوردارند. شمس جاوی و بهمی^۷ (۱۳۹۶) نشان دادند که هوش استراتژیک تأثیر مثبتی بر کاربرد و تسهیم دانش دارد.

فرضیه چهارم، تسهیم دانش بر تاب‌آوری کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد:

ناسانی و همکاران^۸ (۲۰۲۴) در پژوهشی، به نتایجی دست یافتند که قابلیت‌های زیرساخت مدیریت دانش، به‌ویژه در بعد تسهیم دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری کارکنان دارد و سرمایه‌گذاری در این حوزه می‌تواند تاب‌آوری و توان رقابتی سازمان را افزایش دهد. مرادزاده و همکاران^۹ (۱۳۹۹) نشان دادند که فرایندهای تسهیم دانش بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. عباس‌زاده و همکاران^{۱۰} (۱۴۰۱) در پژوهشی، به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش تأثیر مثبتی بر تاب‌آوری پرستاران دارد.

فرضیه پنجم، تسهیم دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد:

¹ Sadiq Hussin & Rashid Mussahib

² Mousavi et al

³ Kurter

⁴ Salami & arbab

⁵ Al-Sharjahi et al

⁶ Landaran Esfahani & Zare

⁷ shams javi & bahmaee

⁸ Nassani et al

⁹ Moradzadeh et al

¹⁰ Abbaszadeh et al

وانگ^۱ (۲۰۲۵) و اکرم و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود، به نتایجی دست یافتند که تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. محرابی دره یادگاری و همکاران^۳ (۱۴۰۳) نشان دادند که تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری با رفتار نوآورانه کارکنان دارد. عامری و فرهادپور^۴ (۱۴۰۲) نشان دادند که گردآوری و تسهیم دانش مستقیماً بر رفتار نوآورانه کتابداران تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارند. آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بیرانوند و همکاران^۵ (۱۳۹۹) نشان دادند که درک تأثیر مثبت جوسازمانی و تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه کارکنان، به مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان امکان می‌دهد اقدامات مؤثرتری برای توسعه نوآوری و ارتقای بهره‌وری سازمان برنامه‌ریزی و اجرا کنند. عبدالله زاده و همکاران^۶ (۱۳۹۸) نشان دادند که اعتماد سازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند.

فرضیه ششم، تسهیم دانش نقش میانجی‌گری مثبت و معنادار در رابطه بین هوش استراتژیک و تاب‌آوری کارکنان دارد:

آندرلیچ و همکاران^۷ (۲۰۲۳) نشان دادند که حمایت روانی باعث تقویت تاب‌آوری کارکنان، با رویکردهای برتریافته برای افزایش میزان مشارکت کارکنان که شامل تسهیم دانش است، می‌شود. حسینی و جعفری بازیار^۸ (۱۳۹۸) در پژوهشی، به این نتایج دست یافتند رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت استعداد و تاب‌آوری سازمان وجود دارد و تسهیم دانش بر تاب‌آوری سازمان تأثیر دارد.

فرضیه هفتم، میانجی‌گری تسهیم دانش در رابطه بین هوش استراتژیک و رفتار نوآورانه کارکنان:

فازمندوزا و همکاران^۹ (۲۰۲۰) نشان دادند که هوش استراتژیک و مدیریت دانش، فعالیت‌های دگرگون‌کننده جامعه هستند که به طور ضمنی با نوآوری در پایداری و تغییرات تجاری مرتبط هستند که منجر به پتانسیل بیشتر و در اقتصاد دانش‌محور می‌شوند. جمشیدی و همکاران^{۱۰} (۱۴۰۲) به نتایجی دست یافتند که متغیر تسهیم دانش نقش میانجی در ارتباط بین رهبری آینده‌نگر و رفتار نوآورانه کارکنان ایفا می‌کند.

مدل مفهومی:

پس از تجزیه و تحلیل پیشینه تجربی و نظری پژوهش حاضر، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه شد.

¹ Wang

² Akram et al

³ Mehrabi Darreh Yadegari et al

⁴ Ameri & Farhadpoor

⁵ Biranvand et al

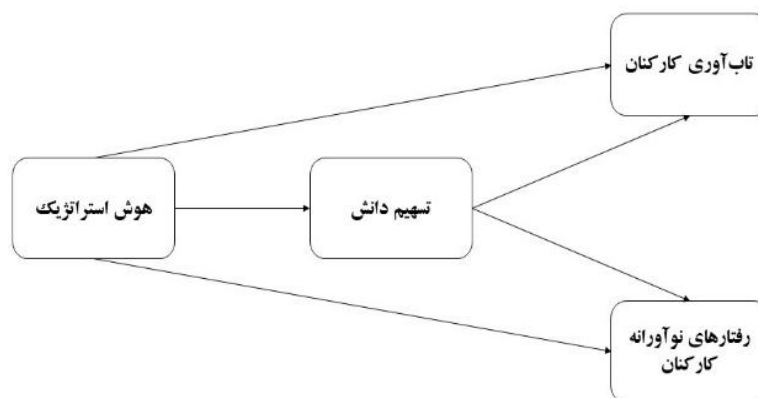
⁶ Abdollahzadeh et al

⁷ Andrić et al

⁸ Hosseini & jafari bazyar

⁹ Faz-Mendoza et al

¹⁰ Jamshidi et al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش
Figure 1. Conceptual Model of the Research

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری از داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه همبستگی به شمار می‌رود. برای گردآوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده شده است. با وجود اینکه جامعه آماری پژوهش ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت گاز استان بوشهر بود، به دلیل محدودیت‌های سازمانی از جمله عدم دسترسی هم‌زمان به تمامی کارکنان، تفاوت شیفت‌های کاری، محدودیت زمانی اجرای پژوهش و همکاری نکردن برخی کارکنان در تکمیل پرسشنامه، امکان اجرای سرشماری فراهم نشد. از این‌رو، نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان روش مناسب برای گردآوری داده‌ها انتخاب شد. از آنجا که حجم جامعه محدود در نظر گرفته شده است، فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه بکار گرفته شده است. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۹۶ نفر از کارکنان شرکت گاز استان بوشهر برآورد شده است. در جدول شماره ۱، گویه‌ها و منابع پرسشنامه به‌طور کامل مشخص شده‌اند.

جدول شماره ۱. توصیف کلی پرسشنامه

Table 1. General Description of the Questionnaire

متغیر	تعداد گویه‌ها	منابع
هوش استراتژیک	۱۵	(سلطان و همکاران؛ ۲۰۲۴)
تاب‌آوری	۱۵	(کانر و دیویدسون؛ ۲۰۰۳)
رفتارهای نوآورانه کارکنان	۹	(اکرام و همکاران؛ ۲۰۱۶)
تسهیم دانش	۱۰	(واندن هوف و وان وینن؛ ۲۰۰۴)

برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نظرات اساتید دانشگاهی و خبرگان شرکت گاز استفاده شده است. روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی انجام گرفت. گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشته‌اند از پرسشنامه حذف می‌شوند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). که در این پژوهش پس از آزمون مقدماتی و به جهت عدم اعتبار و بار عاملی پایین ۲ سوال (F1 و Si1) با بار عاملی ۰/۲۷۹ و ۰/۲۸۰ حذف می‌شوند، طبق شکل شماره ۱، تعداد ۴۷ سوال انتخاب شده است. نهایتاً پرسشنامه‌ای با ۴۷ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد. به منظور سنجش پایایی

¹ Sultan et al

² Connor & Davidson

³ Akram et al

⁴ Van Den Hooff & De Ridder

پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مدل از ۰/۷ (۷۰ درصد) بالاتر است. در نهایت برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای آماری SPSS (نسخه ۲۶) و مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smartpls (نسخه ۳) و آزمون تحلیل عاملی و اعداد معناداری استفاده شده است.

۴. یافته ها

۴.۱. یافته های توصیفی

پس از بررسی کارکنان شرکت گاز استان بوشهر منجر به گردآوری ۲۱۳ نمونه معتبر شد. که آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش در جدول شماره ۲، نشان داده شده است.

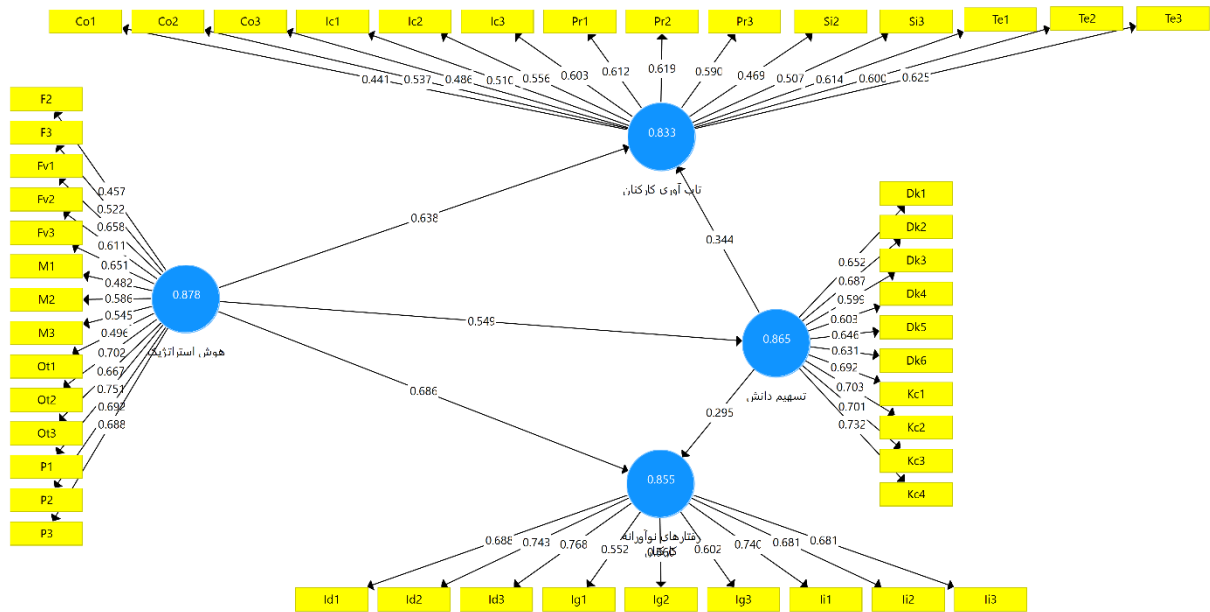
جدول شماره ۲، آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

Table 2. Descriptive Statistics of the Demographic Variables of the Study

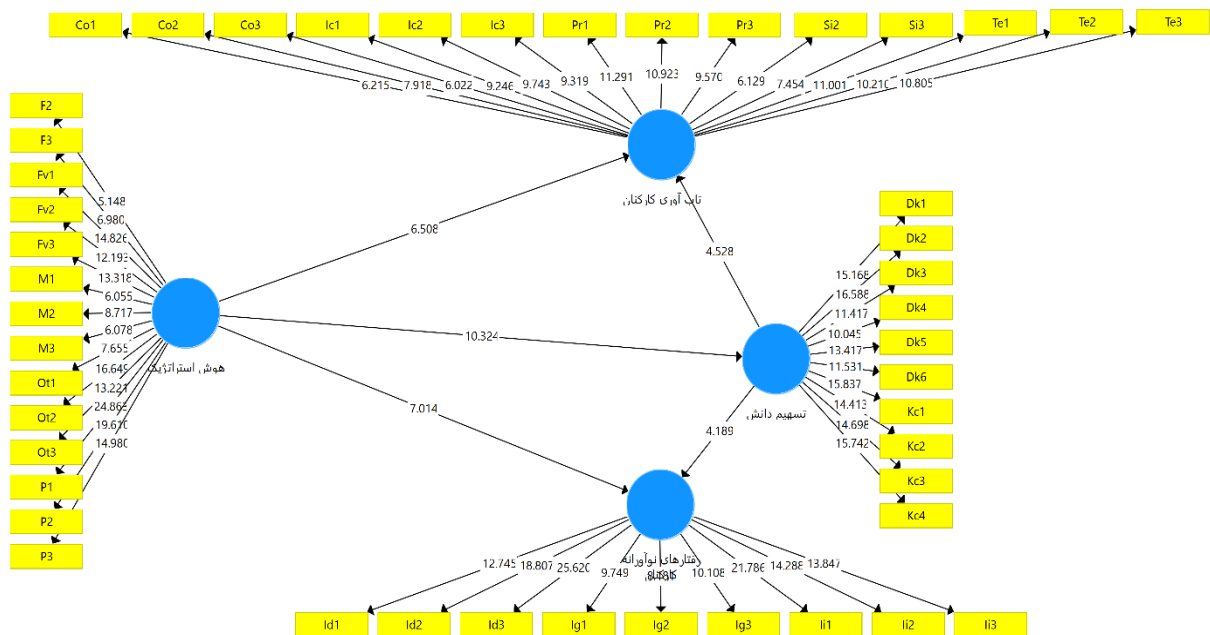
درصد	تعداد		درصد	تعداد	
سابقه کاری			جنسیت		
۳/۳	۷	۵ سال و کمتر	۲۸/۶	۶۱	زن
۱۵	۳۲	۶ تا ۱۰ سال	۷۱/۴	۱۵۲	مرد
۴۵/۱	۹۶	۱۱ تا ۱۵ سال	سن		
۲۹/۶	۶۳	۱۶ تا ۲۰ سال	۱/۹	۴	۳۰ سال و کمتر
۷	۱۵	بالای ۲۰ سال	۴۴/۱	۹۴	۳۱ تا ۴۰ سال
تحصیلات			۵۴/۰	۱۱۵	۴۱ تا ۵۰ سال
۲/۸	۶	فوق دیپلم و پایین تر	۰	۰	بالتر از ۵۰ سال
۴۱/۸	۸۹	کارشناسی			
۵۲/۶	۱۱۲	کارشناسی ارشد			
۲/۸	۶	دکتری			

۴.۲. مدل سازی معادلات ساختاری:

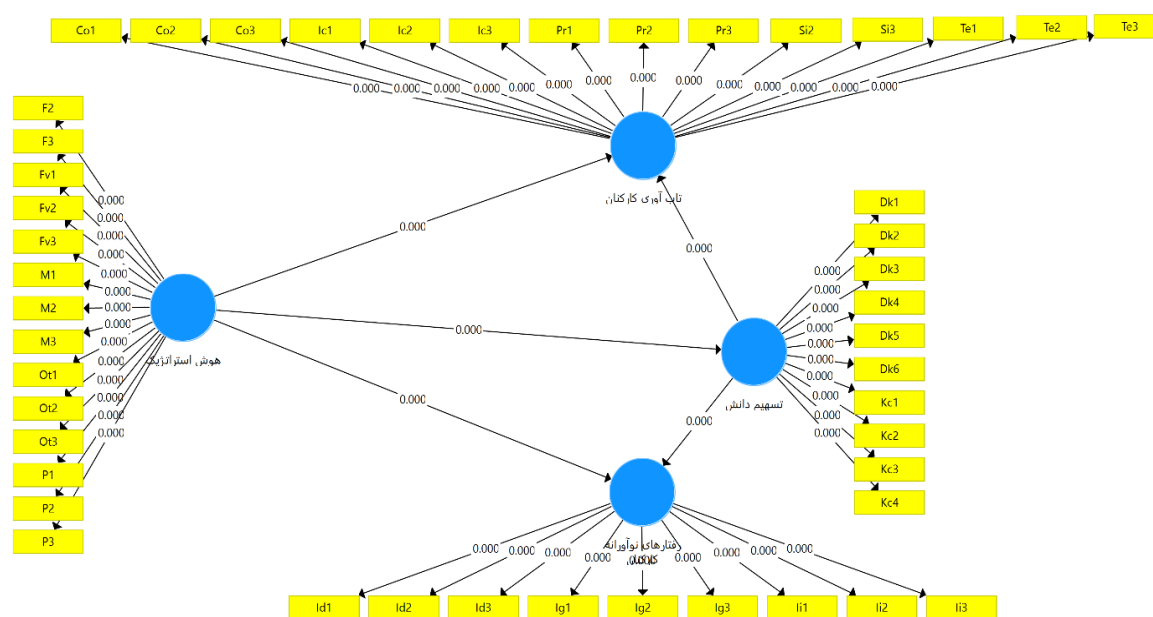
به منظور سنجش رابطه هایی که در فرضیه ها ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تایید شود، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر آماره تی و ضرایب استاندارد معنادار باشند. مقادیر آماره تی نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگتر یا از ۱/۹۶- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار خواهند بود.



شکل ۲: مدل پژوهش به همراه بار عاملی
Figure 2. Research Model with Factor Loadings



شکل ۳: مدل پژوهش در حالت آماره تی
Figure 3. Research Model in the t-values Mode



شکل ۴: مدل پژوهش در حالت آماره پی
Figure 4. Research Model in the p-Value Mode

در جدول شماره ۳، مقدار میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آورده شده است.

جدول ۳: پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده متغیرها و بارهای عاملی گویه‌ها
Table 3. Composite Reliability, (AVE), and Factor Loadings of the Items

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی ^۲	آلفای کرونباخ ^۳	تعداد گویه‌ها
هوش استراتژیک	۰/۵۷۷	۰/۸۹۲	۰/۸۷	۱۴
تاب‌آوری	۰/۵۱۲	۰/۸۶۲	۰/۸۲۹	۱۴
رفتارهای نوآورانه کارکنان	۰/۶۵۲	۰/۸۸	۰/۸۴۶	۹
تسهیم دانش	۰/۶۴۴	۰/۸۸۸	۰/۸۶۱	۱۰

جدول شماره ۳، نشان می‌دهد که؛ مقادیر روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی تمام متغیرها در سطح مناسبی قرار دارند و بنابراین گویه‌های هر متغیر از همبستگی قابل قبولی برخوردار هستند. مقادیر روایی همگرا بیشتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۶ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ نیز نشان می‌دهد که گویه‌های پرسشنامه از پایایی و ثبات برخوردارند. روایی همگرا طبق گفته فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، اگر (AVE) کمتر از ۰/۵ باشد، اما پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۶ باشد، روایی همگرای سازه همچنان کافی است، تأیید می‌شود (شرستا^۴، ۲۰۲۱).

جدول شماره ۴، نتایج آزمون همبستگی بین متغیرها و همچنین روایی و اگر به روش فورنل و لارکر را نشان می‌دهد.

¹ Average Variance Extracted

² Composite Reliability

³ Cronbach's Alpha

⁴ Shrestha

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش و بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر
Table 4. Correlation Matrix of the Main Research Variables and Assessment of Discriminant Validity Using the Fornell–Larcker Criterion

متغیر	تاب‌آوری کارکنان	تسهیم دانش	رفتارهای نوآورانه کارکنان	هوش استراتژیک
تاب‌آوری کارکنان	۰/۷۱۶			
تسهیم دانش	۰/۵۸۹	۰/۸۰۳		
رفتارهای نوآورانه کارکنان	۰/۶۸۵	۰/۵۸۳	۰/۸۰۸	
هوش استراتژیک	۰/۶۴۱	۰/۵۴۹	۰/۶۹۲	۰/۷۶۰

روایی واگرا در سطح قابل قبول زمانی تأیید می‌شود که میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه، بیش از واریانس اشتراکی آن سازه با سایر سازه‌ها (مربع ضریب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر، در جدول شماره ۵، ارائه شده است:

جدول ۵: نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش
Table 5. Results of the Research Hypotheses Testing

فرضیه	ضریب مسیر ^۱	آماره تی ^۲	آماره پی ^۳	نتیجه فرضیه
هوش استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۶۳۸	۶/۵۰۸	۰/۰۰۰	تایید
هوش استراتژیک بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۶۸۶	۷/۰۱۴	۰/۰۰۰	تایید
هوش استراتژیک بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۵۴۹	۱۰/۳۲۴	۰/۰۰۰	تایید
تسهیم دانش بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۳۴۴	۴/۵۲۸	۰/۰۰۰	تایید
تسهیم دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۲۹۵	۴/۱۸۹	۰/۰۰۰	تایید
تسهیم دانش نقش میانجی‌گری مثبت و معنادار در رابطه بین هوش استراتژیک و تاب‌آوری کارکنان دارد.	۰/۱۸۹	۳/۸۳۸	۰/۰۰۰	تایید
تسهیم دانش نقش میانجی‌گری مثبت و معنادار در رابطه بین هوش استراتژیک و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد.	۰/۱۶۲	۳/۸۹۵	۰/۰۰۰	تایید

طبق جدول شماره ۵، نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش، نشان می‌دهد آماره تی معادل ۶/۵۰۸ می‌باشد که بیشتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است. مقدار ضریب مسیر معادل ۰/۴۵۰ است که نشان می‌دهد هوش استراتژیک با شدت ۰/۴۵۰ به طور مثبت بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است و از ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان تأثیر هوش استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان را معنادار و قوی دانست. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش، نشان می‌دهد که آماره تی معادل ۷/۰۱۴ می‌باشد. مقدار ضریب مسیر معادل ۰/۵۲۴ است که نشان می‌دهد هوش استراتژیک با شدت ۰/۵۲۴ به طور مثبت بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است، می‌توان تأثیر هوش استراتژیک بر رفتارهای نوآورانه کارکنان را معنادار و قوی دانست. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش، نشان می‌دهد که آماره تی این فرضیه معادل ۱۰/۳۲۴ است. مقدار ضریب مسیر این فرضیه

^۱ Original Sample

^۲ T – value

^۳ P – value

معادل ۰/۵۴۹ است که نشان می‌دهد هوش استراتژیک با شدت ۰/۵۴۹ به طور مثبت بر تسهیم دانش تأثیر دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره پی فرضیه فوق نیز معادل ۰/۰۰۰ است، می‌توان تأثیر هوش استراتژیک بر تسهیم دانش را معنادار و قوی دانست. نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش، نشان می‌دهد که آماره تی معادل ۴/۵۲۸ است. مقدار ضریب مسیر معادل ۰/۳۴۴ است که نشان می‌دهد تسهیم دانش با شدت ۰/۳۴۴ به طور مثبت بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است، می‌توان تأثیر تسهیم دانش بر تاب‌آوری کارکنان را معنادار و قوی دانست. نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش، نشان می‌دهد که آماره تی معادل ۴/۱۸۹ است. مقدار ضریب مسیر معادل ۰/۲۹۵ است که نشان می‌دهد تسهیم دانش با شدت ۰/۲۹۵ به طور مثبت بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است، می‌توان تأثیر تسهیم دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان را معنادار و قوی دانست. نتایج آزمون فرضیه ششم، فرضیه میانجی‌گری پژوهش نشان می‌دهد که آماره تی معادل ۳/۸۳۸ است. ضریب مسیر معادل ۰/۱۸۹ نشان می‌دهد که تسهیم دانش، هوش استراتژیک و تاب‌آوری کارکنان را تقویت می‌کند. مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است، مقدار آماره پی نیز نشان می‌دهد که تسهیم دانش، هوش استراتژیک و تاب‌آوری کارکنان را تقویت می‌کند. نتایج آزمون فرضیه هفتم، فرضیه میانجی‌گری پژوهش نیز نشان می‌دهد که آماره تی معادل ۳/۸۹۵ است. ضریب مسیر معادل ۰/۱۶۲ نشان می‌دهد که تسهیم دانش، هوش استراتژیک و رفتارهای نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند. مقدار آماره پی نیز معادل ۰/۰۰۰ است، مقدار آماره پی نیز نشان می‌دهد که تسهیم دانش، هوش استراتژیک و رفتارهای نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند. فرضیه‌های پژوهش، به شکل مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بررسی شد که هوش استراتژیک از طریق تسهیم دانش، موجب تقویت تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان در شرکت گاز استان بوشهر می‌شود. تایید فرضیه اول: نتیجه فرضیه اول با نتیجه پژوهش صادق حسین و رشید مصاحب (۲۰۲۴) و پژوهش موسوی و همکاران، (۱۴۰۲)، که نشان می‌دهند هوش استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان، تأثیر مثبت و معنادار دارد، همخوانی دارد. بر این اساس، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با ایجاد و تقویت محیطی حمایتی، زمینه ارتقای تاب‌آوری کارکنان را فراهم آورند. افزایش تاب‌آوری کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد فردی و سازمانی، تقویت توسعه پایدار و افزایش رقابت‌پذیری شرکت در محیط رقابتی امروز منجر شود.

تایید فرضیه دوم: نتیجه فرضیه دوم با نتیجه پژوهش کورتر (۲۰۲۵) و پژوهش سلیمی و ارباب (۱۳۹۹)، که نشان می‌دهند هوش استراتژیک بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد، نیز همخوانی دارد. به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با تقویت هوش استراتژیک در سازمان، زمینه‌های لازم برای ارتقای نوآوری و افزایش آمادگی کارکنان در پذیرش و انطباق با تغییرات را فراهم آورند.

تایید فرضیه سوم: نتیجه فرضیه سوم با نتیجه پژوهش الشرجبی و همکاران (۲۰۲۴) و پژوهش لندرنی اصفهانی و زارع (۱۴۰۰) و پژوهش شمس جاوی و بهمنی (۱۳۹۶)، که نشان می‌دهند هوش استراتژیک بر تسهیم دانش تأثیر

مثبت و معنادار دارد، همخوانی دارد. بنابراین، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با تقویت و به‌کارگیری هوش استراتژیک، بسترهای لازم برای توسعه و نهادینه‌سازی فرهنگ تسهیم دانش در سازمان را فراهم آورند. تایید فرضیه چهارم: نتیجه فرضیه چهارم با نتایج پژوهش ناسانی و همکاران (۲۰۲۴) و پژوهش مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹) و پژوهش عباس‌زاده و همکاران (۱۴۰۱)، که به طور کلی نشان می‌دهند که تسهیم دانش بر تاب‌آوری کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد، همخوانی دارد. بنابراین، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با حمایت از توسعه و نهادینه‌سازی فرهنگ تسهیم دانش، زمینه ارتقای تاب‌آوری کارکنان و افزایش رقابت‌پذیری سازمان را فراهم آورند.

تایید فرضیه پنجم: نتیجه فرضیه پنجم با نتیجه پژوهش وانگ (۲۰۲۵) و پژوهش اکرم و همکاران (۲۰۲۰) و پژوهش محرابی دره یادگاری و همکاران (۱۴۰۳) و پژوهش عامری و فرهادپور (۱۴۰۲) و پژوهش آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) و پژوهش بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) و پژوهش عبدالله زاده و همکاران (۱۳۹۸)، که نشان می‌دهند تسهیم دانش بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد، همخوانی دارد. بنابراین، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با تقویت و حمایت از فرآیندهای تسهیم دانش، زمینه ارتقای نوآوری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورند.

تایید فرضیه ششم: نتیجه فرضیه ششم با پژوهش آندرلیچ و همکاران (۲۰۲۳) و پژوهش حسینی و جعفری بازاریار (۱۳۹۸)، که نشان می‌دهند تسهیم دانش نقش میانجی‌گری مثبت و معنادار در رابطه بین هوش استراتژیک و تاب‌آوری کارکنان دارد، نیز همخوانی دارد. بنابراین، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ تسهیم دانش و تدوین و اجرای سیاست‌های حمایتی مبتنی بر هوش استراتژیک، زمینه ارتقای تاب‌آوری کارکنان را فراهم آورند.

تایید فرضیه هفتم: نتیجه فرضیه هفتم با پژوهش فازمندوزا و همکاران (۲۰۲۰) و پژوهش جمشیدی و همکاران (۱۴۰۲)، که نشان می‌دهند تسهیم دانش نقش میانجی‌گری مثبت و معنادار در رابطه بین هوش استراتژیک و رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد، نیز همخوانی دارد. به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ تسهیم دانش و تدوین و اجرای سیاست‌های حمایتی مبتنی بر هوش استراتژیک، زمینه ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان را فراهم آورند.

محدودیت‌ها:

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به انجام آن در شرکت گاز استان بوشهر، استفاده از روش مقطعی، اتکا به پرسشنامه، تأثیر ویژگی‌های فرهنگی، تمرکز بر چهار متغیر اصلی و دشواری دسترسی به برخی کارکنان روبه‌رو بوده است.

پیشنهادها:

با توجه به نتایج پژوهش، به مدیران شرکت گاز استان بوشهر پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزش هوش استراتژیک، ایجاد سازوکارهای مؤثر برای تسهیم دانش و تشویق کارکنان به ارائه ایده‌های نو، زمینه ارتقای تاب‌آوری و رفتارهای نوآورانه کارکنان را فراهم کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با رویکرد طولی و در صنایع

و مناطق مختلف انجام شوند تا پایداری و تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد. استفاده از روش‌های ترکیبی، افزودن متغیرهایی مانند اعتماد، رهبری، فرهنگ و انگیزش، و بهبود شرایط سازمانی برای گردآوری داده‌ها توصیه می‌شود.

سپاسگزاری:

بدین‌وسیله مراتب قدردانی و سپاس خود را از مدیران و کارکنان محترم این شرکت که با همکاری صمیمانه و پشتیبانی‌های ارزشمند خود زمینه اجرای این پژوهش را فراهم ساختند، صادقانه ابراز می‌داریم.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

بنا به اظهار نویسندگان، تمام اصول اخلاقی در مقاله رعایت شده است.

تعارض منافع

تعارض منافی در خصوص مقاله وجود ندارد.

حامی مالی

این مقاله با حمایت مالی شرکت گاز استان بوشهر انجام شده است.

References

- Abbaszadeh, M., Aghayari Hir, t., Jabraeili, m, & MOHAMMADPOUR, E. (2023). Investigating the Relationship between Career Resilience and Knowledge Sharing among Nurses Working in Tabriz', s Medical Teaching Centers. JOURNAL OF HEALTH AND CARE, 24(4), 380-391. SID. <https://sid.ir/paper/1074063/en> (in Persian)
- Abdollahzadeh, F, Esmailshad, B. and Alizadeh, R. (2019). The Relationship between Organizational Trust and Knowledge Sharing with Innovative Work Behavior (Case of Study: North Khorasan Social Security Organization). Psychological Researches in Management, 5(2), 66-92. <https://dor.isc.ac/dor/۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۴۷۶۴۸۳۳,۱۳۹۸,۵,۲,۳,۲> (in Persian)
- Aghababaei, R., & Rahimi, H. (2023). The mediating role of knowledge sharing in effect of innovative climate on teachers' innovative behaviors: (study case: teachers of Kashan city). Strategic Management of Organizational Knowledge, 6(2), 243-269. <https://doi:10.47176/smok.2023.1584> (in Persian)
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 5(2), 117-129. <https://doi.org/۱۰,۱۰۱۶/j.jik.۲۰۱۹,۱۰,۰۰۱>.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. Arab Economic and Business Journal, 11(2), 153-161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- Al Kharassani, F. A. R., & Hassan, A. M. (2021). Strategic intelligence and its impact on achieving the effectiveness of the national security apparatus/Field research. Geographical Education (RIGEO), 11(8), 2255-2265. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.08.208>
- Al-Sharjabi, A. M., Al-Dhobaibi, A. A., & Al-Abidi, S. N. (2024). Strategic intelligence and its impact on knowledge management governance: a field study on the university of science & technology-yemen. J. Stat. Appl. Probab, 13, 323-337. <http://dx.doi.org/۱۰,۱۸۵۷۶/jsap/>

- Ameri, M., & Farhadpoor, M. R. (2023). The effect of knowledge gathering and sharing behavior on the relationship between job autonomy and innovative behavior of librarians of Ahvaz university libraries. *Academic Librarianship and Information Research*, 57 (4), 1-18. <https://doi.org/10.22059/jlib.2024.358193.1684> (in Persian)
- Andrić, B., Priyashantha, K. G., & De Alwis, A. C. (2023). Employee Engagement Management in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(2), 987. <https://doi.org/10.3390/su15020987>.
- Anser, M.K., Yousaf, Z., Sharif, M., Yijun, W., Majid, A. and Yasir, M. (2022), "Investigating employee creativity through employee polychronicity and employee resilience: a glimpse of nurses working in the health-care sector", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 39-54. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0176>.
- Bah, M. O. P., Sun, Z., Hange, U., & Edjoukou, A. J. R. (2024). Effectiveness of Organizational Change through Employee Involvement: Evidence from Telecommunications and Refinery Companies. *Sustainability*, 16(6), 2524. <https://doi.org/10.3390/su16062524>.
- Biranvand, A., Zareei, S., Golshani, M., (2021) Identify the factors affecting knowledge sharing in university environments. *Human Information Interaction*, 7(4);15-29. <https://dor.isc.ac/dor/۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۴۲۳۷۴۱۸,۱۳۹۹,۷,۴,۳,۱> (in Persian)
- Bani-Hashemi, Seyed Ali, & Ghermezi, Nasir. (2022). Modeling the impact of knowledge management and social capital on organizational resilience, with the mediating role of organizational agility (Case study: Employees of Asaluyeh Petrochemical Company). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(4), 173-203. <https://dor.isc.ac/dor/۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۶۴۵۴۲۶۲,۱۴۰۱,۵,۴,۶,۶> (in Persian)
- Capatina, A., Bleoju, G., & Kalisz, D. (2024). Falling in love with strategic foresight, not only with technology: European deep-tech startups' roadmap to success. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(3), 100515. <https://doi.org/۱۰,۱۰۱۶/j.jik.۲۰۲۴,۱۰۰۵۱۵>.
- Chaaban, Y., Al-Thani, H., & Du, X. (2023). A systems-thinking approach to evaluating a university professional development programme. *Professional Development in Education*, 50(2), 296–314. <https://doi.org/10.1080/19415257.2023.2193199>.
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H.F. and Jamil, S. (2023), "Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. 72 No. 1/2, pp. 98-118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Crespo, N. F., Curado, C., Oliveira, M., & Muñoz-Pascual, L. (2021). Entrepreneurial capital leveraging innovation in micro firms: A mixed-methods perspective. *Journal of Business Research*, 123, 333-342. <https://libkey.io/10.1016/j.jbusres.2020.10.001>
- Faz-Mendoza, A., Gamboa-Rosales, N. K., Castorena-Robles, A., Cobo, M. J., Castañeda-Miranda, R., & López-Robles, J. R. (2020). Strategic Intelligence and Knowledge Management as drivers of Decision-Making in Mining Industry: An analysis of the literature. In 2020 international conference on decision aid sciences and application (DASA) (pp. 536-540). <https://doi.org/10.1109/DASA51403.2020.9317053>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39- 50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Habib, S., Noureldin, A., Aboueldahab, M., AbouSheashaa, A., Abaker, M., & Fakhfakh, A. (2025). The Power of Gamification in HRM: Exploring the Link Between Employee Resilience and Work

- Engagement in Saudi Arabia. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(3), e05565-e05565. <https://doi.org/۷۳۰-۲۹۶۵/۱۰,۴۷۱۷۲X.SDGsReview.v۵.n۰۳.pe۰۵۵۶۵>
- Hanu, C., Khumalo, N. (2024). From high-performance work systems and resilience to employee well-being during crises: exploring the moderating role of employee ambidexterity. *Curr Psychol* 43, 9955–9968 (2024). <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05138-3>.
- Hosseini, A. and jafari bazyar, F. (2019). Organizational Resilience from the Perspective of Organization Employees and Managers. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 9-30. <https://doi:10.22054/jmsd.2019.9658>. (in Persian)
- Jamshidi, Ezzatollah; Abbasi, Homayoun; and Seyed Ameri, Mirhasan. (202۴). Explaining the Effect of Future-Oriented Leadership on Innovative Behavior of Experts in the Ministry of Sport and Youth of Iran with the Mediating Role of Knowledge Sharing. *Contemporary Research in Sport Management*, 13(26), 33–44. <https://doi:10.22084/smms.2021.22752.2702>. (in Persian)
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2023). Empowering leadership improves employees' positive psychological states to result in more favorable behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2002-2038. <https://doi.org/۰۹۵۸۵۱۹۲,۲۰۲۲,۲۰۵۴۲۸۱/۱۰,۱۰۸>.
- Kim, P., Cho, W., & Yang, I. (2024). Workplace Disruption in the Public Sector and HRM Practices to Enhance Employee Resilience. *Review of Public Personnel Administration*, 44(1), 86-115. <https://doi.org/10.1177/0734371X221095399>
- Kurter, O. (2025). THE IMPACT OF STRATEGIC INTELLIGENCE ON ENHANCING CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL EXCELLENCE. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-24. <https://doi.org/10.52736/ubeyad.1654233>.
- Landaran Esfahani, Saeed, and Zare, Aslan. (2021). Investigating the Relationship Between Internal and External Knowledge Capacity of the Organization and Strategic Intelligence. *Journal of New Research in Entrepreneurship Management and Business Development*, 8(2), 61–82. <https://pnmktk.science-journals.ir/> (in Persian)
- Liu, X., Huang, Y., Kim, J., & Na, S. (2023). How Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors in Employees? Psychological Safety, Work Engagement and Openness to Experience. *Sustainability*, 15(4), 3452. <https://doi.org/10.3390/su15043452>.
- Ma, L., Ali, A., Shahzad, M. and Khan, A. (2025), "Factors of green innovation: the role of dynamic capabilities and knowledge sharing through green creativity", *Kybernetes*, Vol. 54 No. 1, pp. 54-70. <https://doi.org/10.1108/K-06-2022-0911>.
- Ma, X., Khattak, A., Ghani, B. et al. (2024). Perceived overqualification in higher education institutions: Enhancing employee innovative behavior via creative self-confidence and harmonious workplace climate. *Curr Psychol* 43, 9826–9837. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05139-2>.
- Mehrabi Darreh Yadegari, Mohsen; Alidoust Qahfarokhi, Ebrahim; Askaryan, Fariba; and Dehghan Qahfarokhi, Amin. (2024). Designing a Model of the Effect of Person–Organization Fit, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Innovative Behavior in Iranian Sports Organizations. *Sport Management Studies*, (e4381), 4381. <https://doi.org/۱۰,۲۲۰۸۹/smrj.۲۰۲۴,۱۵۳۸۱,۳۹۱۷> (in Persian)
- Mohammad, R. A., Alahmari, A. M. O., Faqih, R. H. A., Alshehri, A. I. A., & Al-Kahtani, S. M. (2024). Linking strategic intelligence, strategic leadership, strategic planning, and strategic thinking and business performance: the moderating effect of strategic flexibility. *Discover Sustainability*, 5(1), 434. <https://doi.org/۱۰,۱۰۰۷/s۰۰۶۷۰-۰۲۴-۴۳۶۲۱-z>
- Moradzadeh, A., Zarei, K., & Heidaryan, H. (2020) The effect of social capital on promoting organizational resilience: explanation of the mediating role of knowledge sharing related to Covid-

- 19 crisis. Strategic Management of Organizational Knowledge, 3(3), 87-112.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.3.3.7>. (in Persian)
- Mousavi S A, Rastegari M, Amirzadeh A, Rosta F. (2023). Relationship Between Intra-Organizational Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Hospital Staff Mediated by Resilience. JMIS; 9 (3) :256-265 URL: <http://jmis.hums.ac.ir/article-1-305-en.html> (in Persian)
- Nassani, A. A., Al-Aiban, K. M., Rosak-Szyrocka, J., Yousaf, Z., Isac, N., & Badshah, W. (2024). Knowledge management infrastructure capabilities towards innovative work behavior: Employee's resilience and role of functional flexibility. Heliyon, 10(20). <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Nguyen, N. T. H., Nguyen, D., Vo, N., & Tuan, L. T. (2023). Fostering Public Sector Employees' Innovative Behavior: The Roles of Servant Leadership, Public Service Motivation, and Learning Goal Orientation. Administration & Society, 55(1), 30-63.
<https://doi.org/10.1177/00953997221100623>.
- Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2020). Reverse relationship between reward, knowledge sharing and performance. Knowledge Management Research & Practice, 20(4), 516–527.
<https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1821588>.
- Prayag, G., Muskat, B., & Dassanayake, C. (2024). Leading for Resilience: Fostering Employee and Organizational Resilience in Tourism Firms. Journal of Travel Research, 63(3), 659-680.
<https://doi.org/10.1177/00472875231164984>.
- Rahadian Yudistira, Y., & Al Faruq Abdullah, M. (2024). Determination of Company Performance: Analysis of Motivation, Leadership, Organizational Commitment and Employee Engagement. Siber Journal of Advanced Multidisciplinary, 2(1), 108–123. <https://doi.org/10.38035/sjam.v2i1.132>.
- Renji Jafroudi, Nima and Pourfallah, Ali. (1402). Investigating the effect of strategic intelligence on entrepreneurial behavior and organizational development in universities. Specialized quarterly journal of science and technology parks and growth centers. Volume: 20, Issue: 77. Pages: 92-102.
<https://doi.org/10.61186/jstpi.34008.20.77.92> (in Persian)
- Rogers, M., Windle, A., Wu, L., Taylor, V., & Bale, C. (2022). Emotional well-being, spiritual well-being and resilience of advanced clinical practitioners in the United Kingdom during COVID-19: an exploratory mixed method study. Journal of Nursing Management, 30(4), 883-891.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13577>
- Sadiq Hussin, A., & Rashid Mussahib, M. (2024). The Strategic Intelligence and Its Impact on Crisis Management. Journal of Economics and Administrative Sciences, 30(142), 179-196.
<https://doi.org/10.33095/1af2wa20>.
- salimi, S. and arbab, Z. (2020). relationship between strategic intelligence and psychological empowerment with job performance. Psychological Researches in Management, 6(1), 9-43.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24764833.1399.6.1.1.5> (in Persian)
- shams javi, N. and bahmaee, L. (2018). Faculty Members' Strategic Intelligence Criteria Affecting the Application of Knowledge in Universities (Case Study: Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences). Educational Development of Judishapur, 9(2), 93-100.
https://edj.ajums.ac.ir/article_۸۲۹۳۲.html (in Persian)
- Sharafi, V. and taban, M. (2024). Investigating the Impact of Intercultural Competency on Religious Identity by Explaining the Role of Strategic Intelligence (Case Study: Ilam University Students). Culture in Islamic University, 14(51), 29-52. <https://doi.org/10.22034/ciu.2024.51.29>. (in Persian)
- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. American journal of Applied Mathematics and statistics, 9(1), 4-11. <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>

- Suhandiah, S., Suhariadi, F., Yulianti, P., & Abbas, A. (2023). Autonomy and feedback on innovative work behavior: The role of resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks. *Cogent Business & Management*, 10(1), 217836. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2178364>.
- Sultan, Faleh & Eid, Abu & Aied, Mahmoud & Alabedin, Zain & Bani, Mohammad & Monum, Abdul & Abed, Ahmad & Akour, Alwahab & Tabanjh, Abu & Bani Hani, Zain Alabedin. (2024). The Degree of Practicing Strategic Intelligence among Swimming Coaches in Jordan Introduction.1. 11-19.
- Sun, Y., & Qiu, Z. (2022). Perceived Overqualification and Innovative Behavior: High-Order Moderating Effects of Length of Service. *Sustainability*, 14(6), 3493. <https://doi.org/10.3390/su14063493>.
- Tahmasebi, M. (2024). Beyond defense: Proactive approaches to disaster recovery and threat intelligence in modern enterprises. *Journal of Information Security*, 15(2), 106-133. <https://doi.org/10.4236/jis.2024.152008>.
- Talebi Kelishmi, S., Mohammadi, Gh., & Razzaghi, M. (2025). Investigating the Impact of the Intergenerational Culture of the Organization on Innovation with the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: Employees of Shiraz University). *Knowledge Retrieval and Semantic systems*, 12(44), 69-96. <https://doi.org/10.22054/jks.2024.78074.1740> (in Persian)
- Tokbaeva, D., & Achtenhagen, L. (2023). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 223-262. <https://doi.org/10.1111/gwao.12671>.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>.
- Walsh, P. F., & Harrison MBE, M. (2021). Strategic intelligence practice in the Australian intelligence community: evolution, constraints and progress. *Intelligence and National Security*, 36(5), 660-675. <https://doi.org/10.26848/0277,2021,1911434/10,108>.
- Wang, Z. (2025). Linking innovative knowledge sharing and employees' innovative behaviour: the mediating role of thriving at work. *Knowledge Management Research & Practice*, 23(1), 52-62. <https://doi.org/10.4778/238,2023,2261411/10,108>.
- Yan, Y., Deng, D., Geng, Y., Gao, J., & Lin, E. (2023). The dual influence path of decent work perception on employee innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1302945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1302945>.
- Zamiri, M., & Esmaeili, A. (2024). Methods and Technologies for Supporting Knowledge Sharing within Learning Communities: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.3390/admsci14010017>.
- Zhai, X., Zhu, C. J., & Zhang, M. M. (2023). Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment. *Applied Psychology*, 72(3), 915-936. <https://doi.org/10.1111/apps.12411>.
- Zhang, H., Liu, C., & Zhao, S. (2025). The Effect of Work–Family Facilitation on Employee Proactive Behavior: A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 17(4), 1390. <https://doi.org/10.3390/su17041390>.