

Modeling Organizational Resilience in Banking Based on the Jihadi Entrepreneurship Approach

Abstract

The aim of this study is to model organizational resilience in the banking sector based on the jihadi entrepreneurship approach. This qualitative and case-based research was conducted with the participation of experts and informed individuals in the country's banking sector. Purposeful sampling was used, employing the theoretical saturation technique, and 16 key informants were selected and interviewed to identify the proposed framework. Data were collected through semi-structured interviews and document analysis. The validity and reliability of the study were ensured using Lincoln and Guba's evaluation criteria. The research model was designed based on the Strauss and Corbin grounded theory approach. In this model, four main categories were identified as causal conditions: individual competencies, opportunity recognition, resource management, and integration of the cultural supply chain. The contextual conditions influencing the model include bank-government relations, the corporate governance structure of banks, elite decision-making, supportive factors, policy-making and legal reforms, and the establishment of social justice. Two categories—environmental failures and weaknesses in internal organization—were identified as intervening factors. The core category of the research consists of supply chain integration, adaptability, enhancement of banking flexibility, and integration of the management supply chain. The key strategies identified include short-term, medium-term, and long-term strategies. The main outcomes of the proposed framework include structural dynamism, liquidity outcomes, management optimization, and capital management.

Keywords: Organizational resilience, banking, jihadi entrepreneurship

Introduction

Despite the importance of this topic, existing research literature has primarily examined the concepts of entrepreneurship and organizational resilience independently. Few studies have conducted integrated analyses or modeled the relationship between them within the banking industry context. This gap is particularly significant in the Islamic Republic of Iran, where jihadi culture, Islamic commitment, and the requirements of the Resistance Economy play a prominent role in policymaking. Addressing this issue is thus of special importance. Moreover, Iranian banks face limited resources, structural pressures, and broad social expectations. Under such conditions, understanding the factors influencing organizational resilience—specifically through the lens of jihadi entrepreneurship—can offer a new perspective on analyzing the sustainability of the banking system.

Additionally, paying attention to empirical data and identifying key success factors under real market conditions necessitate more precise modeling in this field. Therefore, the core research question addressed in this study is:

How can an organizational resilience model based on a jihadi entrepreneurship approach be conceptualized for the banking industry of the Islamic Republic of Iran, and what components contribute to the formation and reinforcement of such resilience?

In response to this question, the study adopts a qualitative approach, aiming to identify and model key factors influencing organizational resilience, with a particular focus on its social and economic dimensions within the conceptual framework of jihadi entrepreneurship.

The findings of this research are expected not only to fill the existing theoretical gap but also to assist banking managers in formulating resistance-oriented policies, enhancing organizational flexibility, and designing committed organizational structures.

Research Method

This study employs a qualitative, case-study approach aimed at identifying and modeling the components of organizational resilience with an emphasis on the jihadi entrepreneurship approach within Iran's banking sector. The participants included experts and knowledgeable individuals in the national banking system. These individuals were selected through purposive sampling using the theoretical saturation technique. In total, 16 key informants—who met specific academic, practical, and professional criteria—were interviewed.

Selection criteria for these experts included executive experience in the banking industry, relevant academic background, and prior research in the fields of organizational resilience and entrepreneurship. Data were gathered through semi-structured interviews, designed to elicit participants' insights on the elements influencing organizational resilience through the lens of jihadi entrepreneurship in the banking context.

To ensure the rigor and trustworthiness of the research, four qualitative evaluation criteria were used: credibility, transferability, dependability, and confirmability. For credibility (analogous to validity), the interview questions were reviewed and approved by academic supervisors, and findings were verified through repeated cross-checking with participants' feedback. Transferability (similar to external validity) was assessed by sharing findings with two independent experts in economics and management who were uninvolved in the study. Dependability (parallel to reliability) was addressed by documenting every stage of data collection, coding, and analysis in detail. Confirmability (minimizing researcher bias) was ensured through transparent procedures and documentation, all of which were made available for academic review.

Following ethical approval and participant consent, interviews were audio-recorded, transcribed verbatim, and analyzed. Grounded theory methodology was used for data analysis in three stages: open coding (to extract concepts), axial coding (to establish relationships between concepts), and selective coding (to form final categories and develop the conceptual model).

In analyzing the findings, several causal conditions were identified, including the gap between Islamic and imported values, the lack of a culture of dialogue grounded in Islamic ethics, and the predominance

of individual over collective interests. Background factors such as centralized structures, policy unfairness, unequal resource distribution, and external pressure lacking a value-based framework were also recognized.

Three major intervening categories emerged: Islamic and ethics-based leadership, value-driven communication grounded in fairness and respect, and belief systems aligned (or not) with Islamic teachings. The central phenomenon was defined as "Innovative conflict resolution with an Islamic approach and institutionalizing Islamic values." Strategic responses involved strengthening values pre-conflict, proactive ethical action during conflict, and relationship rebuilding post-conflict.

Outcomes of the model include enhanced productivity rooted in work ethics, faithful interpersonal dynamics, value-based internal cohesion, spiritual organizational peace, and strengthened moral-social credibility.

Findings

In this study, several key factors were identified as causal conditions contributing to the stabilization of innovation in organizational resilience within the banking industry, based on a jihadi entrepreneurship approach. These include individual competencies, opportunity recognition, resource management, and the integration of the cultural supply chain. Subcategories such as leveraging knowledge, negotiation skills, decision-making, risk reduction, time management, operational idea assessment, and internal financing mechanisms highlight the role of these conditions in fostering entrepreneurial resilience. Contextual conditions influencing this resilience include the relationship between banks and the government, corporate governance structures, elite decision-making, support mechanisms, policy reforms, and the promotion of social justice. These factors encompass strategic governmental views on banking, the independence of banks, clear regulatory frameworks, social convergence, and the promotion of fairness and national identity rooted in Islamic banking principles. The study also identifies environmental failures and internal organizational weaknesses as intervening conditions. These involve external pressures, ineffective supervision, lack of skilled management, heavy workloads, role conflicts, ambiguous performance standards, and cultural contradictions that undermine resilience. The core category of the research is defined as the integration of supply chains, adaptability, bank flexibility, and managerial coherence. Subcomponents include sustainable management, external and internal resource capacity, structural alignment with business models (e.g., corporate and investment banking), and enhanced responsiveness to crises and opportunities through influential leadership and transparent governance. Three strategic approaches were identified: short-term strategies focused on promoting ethical and social responsibility, improving access to financial services, and developing active responsiveness; medium-term strategies aimed at restructuring human resource development, improving oversight mechanisms, and creating comprehensive databases for stakeholder engagement; and long-term strategies centered on institutionalizing jihadi entrepreneurial culture, promoting public-interest banking projects, and building integrated digital infrastructures to enhance transparency and resource allocation. Based on open and axial coding, four key outcomes were extracted: structural dynamism, improved liquidity management, optimized managerial performance, and enhanced capital governance. These outcomes reflect faster responsiveness to client needs, reduced liquidity risks, improved financial ratios, effective allocation of banking resources, and the establishment of capital buffers to withstand financial shocks—ultimately driving resilience and entrepreneurial excellence within the banking system.

Conclusion

Identifying the capabilities of organizational resilience and entrepreneurial orientations can foster an entrepreneurial culture within organizations and provide a suitable foundation for managerial planning aimed at building organizations with a strong entrepreneurial identity. However, a brief review of the literature reveals that organizational resilience through an entrepreneurial approach in the banking industry is still a relatively new topic, with limited research conducted in this area. The competitive environment and rapid changes in the business world—particularly in the banking sector—necessitate

the development of resilient organizations that adopt an entrepreneurial perspective. Such organizations, by continuously innovating and responding quickly to customer needs, can survive and thrive in today's highly challenging markets.

Banking services are rapidly shifting away from traditional models and moving toward information technologies via internet-based platforms. In this context, banks that are capable of leveraging new technologies and empowering creative, entrepreneurial employees will lead the way. Delivering fast, effective, and high-quality services to customers—unrestricted by time and place—is a key objective of this organizational model. Research indicates that establishing a strong link between entrepreneurial capabilities and organizational competencies, alongside extensive use of information technology, is a critical driver of productivity and success in banks. Furthermore, the internal and external communication and information processes of businesses are increasingly being integrated with electronic information technologies.

مدل سازی تاب آوری سازمانی در بانکداری مبتنی بر رویکرد کارآفرینی جهادی

چکیده

هدف این پژوهش، مدل سازی تاب آوری سازمانی در بانکداری مبتنی بر رویکرد کارآفرینی جهادی است. این مطالعه کیفی و موردی، با مشارکت خبرگان و افراد آگاه در حوزه بانکداری کشور انجام شده است. نمونه گیری به روش هدفمند و با تکنیک اشباع نظری صورت گرفت و ۱۶ نفر از آگاهی دهندگان کلیدی برای شناسایی چارچوب مذکور انتخاب و مصاحبه شدند. داده ها از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته و مطالعه اسناد گردآوری شد و روایی و پایایی پژوهش با استفاده از روش ارزیابی لینکلن و گوبا تضمین گردید. مدل پژوهش بر اساس الگوی استراوس و کوربین طراحی شده است. در این مدل، چهار مقوله اصلی به عنوان شرایط علی شامل شایستگی های فردی، تشخیص فرصت ها، مدیریت منابع و یکپارچگی زنجیره تأمینات فرهنگی شناسایی شدند. همچنین، شرایط زمینه ای مؤثر شامل ارتباطات بانک ها و دولت، ساختار حاکمیت شرکتی بانک ها، تصمیم سازی نخبگان، عوامل حمایتی، سیاست گذاری و اصلاح قوانین و ایجاد عدالت اجتماعی تعیین شدند. دو مقوله ناکامی های محیطی و ضعف در سازماندهی داخلی به عنوان عوامل مداخله گر معرفی شدند. مقوله محوری پژوهش، یکپارچگی زنجیره تأمین، قابلیت تطابق پذیری، ایجاد انعطاف پذیری بانک ها و یکپارچگی زنجیره تأمین مدیریتی است. راهبردهای کلیدی شامل راهبردهای کوتاه مدت، میان مدت، بلند مدت است. پیامدهای کلیدی چارچوب طراحی شده شامل پویایی ساختار، پیامدهای نقدینگی، بهینه سازی مدیریت و مدیریت سرمایه ها می باشد.

کلید واژگان: تاب آوری سازمانی، بانکداری، کارآفرینی جهادی

در عصر حاضر، پیچیدگی محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و فناورانه، سازمان‌ها را با چالش‌هایی بنیادین در مسیر پایداری و بقای بلندمدت مواجه کرده است (لیانگ^۱، ۲۰۲۴). سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تکیه صرف بر ساختارهای سنتی و عملکردهای ایستا، در برابر تهدیدات خارجی و داخلی مقاومت کنند؛ بلکه نیازمند توسعه ظرفیت‌هایی هستند که آن‌ها را در برابر شوک‌های محیطی تاب‌آور ساخته و توانایی بازسازی و رشد پس از بحران را در آن‌ها تقویت نماید. در چنین شرایطی، مفهوم تاب‌آوری سازمانی به یکی از مهم‌ترین عوامل راهبردی در مدیریت سازمان‌ها، به‌ویژه در صنایع حساس و کلیدی مانند بانکداری، تبدیل شده است (آوالوس^۲، ۲۰۲۳).

تاب‌آوری سازمانی، به عنوان توانایی سازمان برای حفظ عملکرد خود در شرایط بحرانی، بازیابی از ناپایداری‌ها و حتی رشد در دل بحران تعریف می‌شود (تانگ^۳، ۲۰۲۴). این مفهوم، نه تنها به عنوان یک سازوکار دفاعی، بلکه به عنوان یک قابلیت پیش‌برنده در افزایش انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری سازمان‌ها در محیط‌های متلاطم شناخته می‌شود. مطالعات متعددی تأکید کرده‌اند که تاب‌آوری می‌تواند منجر به افزایش پایداری، نوآوری و مزیت رقابتی در سازمان‌ها شود (دورست^۴، ۲۰۲۴).

صنعت بانکداری، به‌ویژه در جمهوری اسلامی ایران، به دلیل وابستگی شدید به مؤلفه‌های کلان اقتصادی، سیاست‌گذاری‌های مالی و سطح بالای تعامل با مشتریان، در معرض نوسانات شدید محیطی قرار دارد. افزایش نرخ تورم، نوسانات نرخ ارز، تحریم‌های بین‌المللی، بی‌ثباتی اقتصادی، بحران‌های جهانی مانند همه‌گیری کرونا و همچنین تغییرات سریع فناوری، از جمله عواملی هستند که تاب‌آوری بانک‌ها را به چالشی حیاتی بدل کرده‌اند (بابری‌یار، ۱۴۰۴). در این زمینه، افزایش سطح تاب‌آوری سازمانی نه تنها یک ضرورت مدیریتی بلکه یک مسئولیت حکمرانی است که باید در ساختارها، فرآیندها و راهبردهای بانکی نهادینه شود (عبدالعزیز^۵، ۲۰۲۴).

با این حال، تاب‌آوری سازمانی یک پدیده منفعل نیست؛ بلکه نیازمند محرک‌ها و توانمندسازهایی است که سازمان را از وضعیت ایستایی به سمت پویایی سوق دهد (هوز^۶، ۲۰۲۲). یکی از مهم‌ترین این توانمندسازها، گرایش کارآفرینانه در سطح سازمانی است. گرایش کارآفرینانه به عنوان ویژگی رفتاری سازمان در زمینه جست‌وجوی فرصت‌ها، نوآوری، پیش‌دستی در بازار و ریسک‌پذیری تعریف می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارآفرینی سازمانی، عاملی مؤثر در بهبود واکنش سازمان‌ها به تغییرات و بحران‌هاست و می‌تواند به شکل‌گیری مدل‌های نوین کسب‌وکار و بهبود عملکرد در شرایط عدم اطمینان منجر شود (نگوین^۷، ۲۰۲۴).

در این میان، مفهوم کارآفرینی جهادی در فضای حکمرانی جمهوری اسلامی ایران، معنای ویژه‌ای پیدا می‌کند. کارآفرینی جهادی، فراتر از چارچوب‌های صرفاً اقتصادی و منفعت‌محور، نگاهی ارزشی، مکتبی، و مأموریت‌گرایانه به توسعه اقتصادی دارد. این نوع از کارآفرینی، مبتنی بر تعهد اجتماعی، انضباط اعتقادی، تلاش خستگی‌ناپذیر، و هدف‌گذاری بر مبنای حل مسائل بنیادین کشور است (سوخته‌سرایي، ۱۴۰۰). کارآفرینی جهادی در فضای اسلامی-ایرانی مدیریت، نمادی از تلفیق مدیریت اثربخش با انگیزش‌های درونی و معنوی است که با نهادهایی مانند بسیج، جهاد سازندگی و فرهنگ ایثار پیوند دارد. در صنعت بانکداری، به کارگیری رویکرد کارآفرینی جهادی می‌تواند به شکل‌گیری ساختارهایی منسجم، پاسخ‌گو و نوآور در مواجهه با بحران‌های پیچیده اقتصادی و اجتماعی بینجامد (جمال، ۱۳۹۹). به‌طور خاص، این رویکرد می‌تواند در بازتعریف رسالت‌های اجتماعی بانک‌ها، ایجاد نظام‌های انگیزشی متعهدانه، توسعه خدمات مالی برای

^۱ Liang

^۲ Avalos

^۳ Tang

^۴ Durst

^۵ Abdelaziz

^۶ Ghouse

^۷ Nguyen

اقتدار آسیب‌پذیر و شکل‌گیری زیرساخت‌های مقاوم در برابر شوک‌ها ایفای نقش کند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که کارآفرینی جهادی منجر به افزایش بهره‌وری، شفافیت، انسجام درون‌سازمانی و توسعه ظرفیت منابع انسانی در سازمان‌ها می‌شود (فانی، ۱۳۹۸). در کنار این موارد، تاب‌آوری سازمانی، مفهومی چندبعدی است که ابعاد گوناگون مالی، اجتماعی، فرهنگی و انسانی را در بر می‌گیرد. در این پژوهش، دو بُعد اصلی تاب‌آوری سازمانی مد نظر قرار گرفته‌اند:

تاب‌آوری اجتماعی: که بر توانمندی سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، انسجام فکری و تعاملات بین فردی تمرکز دارد. این نوع تاب‌آوری، شاخصی از توانایی سازمان برای بازسازی روانی-اجتماعی و بازیابی انگیزشی پس از بحران‌هاست. تاب‌آوری مالی-اقتصادی: که به توان سازمان در مدیریت منابع مالی، جذب سرمایه، بهینه‌سازی هزینه‌ها و حفظ پایداری اقتصادی در شرایط پرریسک مربوط می‌شود (نیلسن^۱، ۲۰۲۳).

تاب‌آوری اجتماعی، شایستگی‌های درونی سازمان را هدف قرار می‌دهد و از طریق آموزش، فرهنگ‌سازی، ارزش‌گرایی و انسجام تیمی محقق می‌شود. در شرایطی که کارکنان با روحیه‌ای جهادی، انگیزه‌ای متعهدانه و تعلق سازمانی بالا به فعالیت مشغول باشند، سازمان بهتر می‌تواند بحران‌ها را پشت سر بگذارد. از سوی دیگر، تاب‌آوری مالی-اقتصادی زمانی تقویت می‌شود که نظام بانکی با برنامه‌ریزی راهبردی، استفاده بهینه از منابع و طراحی خدمات مالی نوآورانه، به افزایش پایداری خود در بازارهای متلاطم دست یابد (نیلسن، ۲۰۲۳). با این اوصاف، می‌توان اذعان داشت که کارآفرینی جهادی می‌تواند به عنوان یک راهبرد تحول‌آفرین، نقش مکمل و تسهیل‌کننده‌ای در ارتقای ابعاد مختلف تاب‌آوری سازمانی ایفا کند (نگوین، ۲۰۲۳). در واقع، از رهگذر کارآفرینی جهادی، سازمان‌ها قادر خواهند بود تا انعطاف‌پذیری خود را افزایش داده، به‌صورت فعالانه به تهدیدات پاسخ داده و ظرفیت لازم برای سازگاری با شرایط غیرقابل پیش‌بینی را در خود تقویت کنند (سوخته سرائی، ۱۴۰۳).

نیو^۲ (۲۰۲۴) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر شبکه‌های ارتباط بانکی مدیریتی بر تاب‌آوری شرکت‌ها در برابر بحران بیماری کرونا»، به این نتیجه رسید که این شبکه‌ها با تسهیل دسترسی به منابع مالی، نقش مهمی در ایجاد تاب‌آوری ایفا می‌کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد تأثیر این شبکه‌ها زمانی بیشتر است که مدیران پیشینه بانکی دولتی داشته یا در سلسله‌مراتب بانکی جایگاه بالاتری داشته باشند. همچنین، شرکت‌هایی که کمتر از حمایت‌های دولتی برخوردارند و در بازارهای ضعیف‌تری فعالیت می‌کنند، از این شبکه‌ها بیشترین منفعت را کسب می‌کنند. لین^۳ (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با عنوان «تاب‌آوری سازمانی و رشد شرکت» نشان داد که تاب‌آوری سازمانی به رشد شرکت منجر می‌شود و این رابطه با واسطه‌گری تغییر استراتژیک و نزدیک‌بینی مدیریتی تقویت می‌گردد. در شرایط عدم اطمینان محیطی، این روابط دچار تعدیل می‌شوند. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که شرکت‌های غیردولتی و صنایع کوچک و متوسط، بیشترین بهره را از ارتقای تاب‌آوری می‌برند. نگوین (۲۰۲۳) نیز در تحقیقی مشابه به بررسی اهمیت شبکه ارتباط بانکی مدیریتی در انعطاف‌پذیری شرکت‌ها در دوره کرونا پرداخت. نتایج او نشان داد که وجود وجه نقد، دارایی‌های دانشی، فروش بین‌المللی و دسترسی به بازار سرمایه خارجی عوامل کلیدی عبور موفق از بحران بوده‌اند. وی بر اهمیت شرایط نهادی هر کشور در شکل‌دهی به تاب‌آوری سازمانی تأکید داشت. خان (۲۰۲۳) در پژوهشی با تمرکز بر کارآفرینی پایدار و ظرفیت تاب‌آوری، نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینی سبز و همکاری زیست‌محیطی، ظرفیت تاب‌آوری سازمانی و در نهایت نوآوری سبز را تقویت می‌کنند. لیانگ (۲۰۲۴) نیز در بررسی ارتباط تاب‌آوری سازمانی با یکپارچه‌سازی زنجیره تأمین و فناوری دیجیتال، نشان داد که استفاده از فناوری‌های دیجیتال اثر مثبتی بر تاب‌آوری سازمانی از

^۱ Nielsen

^۲ Niu

^۳ Lin

طریق زنجیره تأمین داخلی دارد. در ایران، سوخته‌سرای و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با رویکرد آمیخته، الگوی کارآفرینی جهادی در صنعت استان‌های شمالی را شناسایی کردند. آن‌ها در مرحله کیفی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و مصاحبه با ۲۰ کارشناس، ۳۹ مؤلفه اصلی را استخراج کرده و در بخش کمی نیز مدل را با ۲۲۵ کارآفرین آزمون کردند. مهم‌ترین مؤلفه‌ها عبارت بودند از اخلاص، مخاطره‌جویی، آرمان‌گرایی و کنشگری آگاهانه. در پژوهش دیگر از همین نویسنده (۱۴۰۰)، چارچوب مفهومی کارآفرینی جهادی طراحی شد. نتایج بر نقش کلیدی روحیه جهادی در خلق ارزش کارآفرینی و ارتقای ظرفیت سازمانی تأکید داشتند.

بنابراین با وجود اهمیت این موضوع، بررسی‌ها نشان می‌دهد که ادبیات پژوهشی موجود، عمدتاً به مطالعه مستقل هر یک از مفاهیم کارآفرینی و تاب‌آوری سازمانی پرداخته‌اند و پژوهش‌های کمی به تحلیل تلفیقی و مدل‌سازی رابطه بین آن‌ها در زمینه صنعت بانکداری پرداخته‌اند به‌ویژه در فضای جمهوری اسلامی ایران، که فرهنگ جهادی، تعهد اسلامی، و الزامات اقتصاد مقاومتی نقش برجسته‌ای در سیاست‌گذاری‌ها ایفا می‌کنند، پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علاوه بر این، بانک‌ها در ایران با محدودیت منابع، فشارهای ساختاری، و انتظارات اجتماعی گسترده مواجه‌اند. در چنین شرایطی، درک عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با تمرکز بر الگوی کارآفرینی جهادی، می‌تواند افق جدیدی در تحلیل پایداری نظام بانکی ترسیم کند. از سوی دیگر، توجه به داده‌های تجربی و استخراج عوامل کلیدی موفقیت در شرایط واقعی بازار، ضرورت مدل‌سازی دقیق‌تری را در این حوزه ایجاد می‌نماید. بنابراین، مسأله اساسی این پژوهش آن است که:

مدل تاب‌آوری سازمانی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری جمهوری اسلامی ایران چگونه قابل تبیین است و چه مؤلفه‌هایی در شکل‌گیری و تقویت این تاب‌آوری نقش دارند؟ در پاسخ به این پرسش، این پژوهش با رویکردی کیفی، در پی شناسایی و مدل‌سازی عوامل کلیدی مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با تمرکز بر ابعاد اجتماعی و اقتصادی آن و در چارچوب مفهومی کارآفرینی جهادی است. نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن پر کردن خلأ نظری موجود، به مدیران بانکی در تدوین سیاست‌های مقاومتی، افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی، و طراحی ساختارهای متعهدانه کمک نماید.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کیفی و از نوع مطالعه موردی است. هدف آن، شناسایی و مدل‌سازی مؤلفه‌های تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، شامل کلیه خبرگان و افراد آگاه در حوزه بانکداری کشور هستند. انتخاب این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بهره‌گیری از تکنیک اشباع نظری صورت گرفته است. در نهایت، تعداد ۱۶ نفر از آگاهی‌دهندگان کلیدی که از نظر علمی، تجربی و تخصصی واجد شرایط لازم بودند، برای انجام مصاحبه انتخاب شدند.

شاخص‌های تشخیص خبرگی این افراد، شامل سوابق اجرایی در صنعت بانکداری، تحصیلات دانشگاهی مرتبط با موضوع پژوهش، و سوابق پژوهشی در حوزه‌های تاب‌آوری سازمانی و کارآفرینی بوده است. برای گردآوری داده‌ها، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان منتخب استفاده شده است. مصاحبه‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که مشارکت‌کنندگان بتوانند دیدگاه‌ها و تجربیات خود را در زمینه عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری سازمانی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری بیان کنند. برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اتکای داده‌ها، از چهار معیار اصلی شامل باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری استفاده شده است. این معیارها که در ارزیابی پژوهش‌های کیفی به کار می‌روند، به‌صورت زیر در پژوهش حاضر عملیاتی شده‌اند:

برای سنجش باورپذیری که معادل روایی در پژوهش‌های کمی است، سؤالات مصاحبه ابتدا توسط استاد راهنما و مشاور پژوهش مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند. همچنین از بازبینی و بازخوانی مکرر داده‌ها و مقایسه تطبیقی یافته‌ها با نظرات مشارکت‌کنندگان استفاده شد تا از صحت و انسجام داده‌های گردآوری‌شده اطمینان حاصل شود.

در خصوص انتقال‌پذیری که به‌جای اعتبار بیرونی در پژوهش‌های کمی مطرح می‌شود، نتایج و یافته‌های پژوهش برای دو نفر از متخصصان حوزه اقتصاد و مدیریت که در فرایند انجام پژوهش دخالت نداشتند، ارسال شد تا نظر آن‌ها درباره قابلیت تعمیم مفهومی یافته‌ها دریافت گردد.

برای سنجش اطمینان‌پذیری که هم‌ارز پایایی در پژوهش‌های کمی است، کلیه مراحل گردآوری، کدگذاری، تحلیل و تفسیر داده‌ها به‌صورت دقیق ثبت و مستندسازی شد. همچنین، تمامی یادداشت‌برداری‌ها، متن کامل مصاحبه‌ها و جزئیات تحلیل‌ها نگهداری شده‌اند تا در صورت نیاز، قابلیت بازبینی توسط دیگر پژوهشگران فراهم باشد.

در خصوص تأییدپذیری که به معنای پرهیز از سوگیری پژوهشگر و استناد به داده‌های واقعی است، تمامی مراحل اجرای پژوهش از جمله نحوه انتخاب مشارکت‌کنندگان، طراحی پرسش‌ها، انجام مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها به‌صورت شفاف و دقیق ثبت شده و تمامی مستندات جهت تأیید نهایی در اختیار استادان راهنما قرار گرفته است.

برای انجام مصاحبه‌ها، پس از دریافت مجوزهای لازم و هماهنگی با صاحب‌نظران کلیدی، زمان‌بندی مشخصی برای برگزاری جلسات تعیین شد. در هر مرحله، تلاش شد تا با جلب اعتماد مشارکت‌کنندگان و ارائه توضیحات شفاف در مورد هدف پژوهش، فضایی امن و مؤثر برای بیان دیدگاه‌های آنان فراهم گردد. مصاحبه‌ها پس از کسب رضایت مشارکت‌کنندگان به‌صورت صوتی ضبط و سپس به دقت پیاده‌سازی و تحلیل شدند.

داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از طریق روش تحلیل مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این تحلیل در سه مرحله انجام شد: مرحله اول شامل کدگذاری باز برای استخراج مفاهیم اولیه، مرحله دوم شامل کدگذاری محوری جهت شناسایی ارتباطات میان مفاهیم، و در مرحله سوم کدگذاری انتخابی برای استخراج مقوله‌های نهایی و طراحی مدل مفهومی تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، عواملی چون شایستگی‌های فردی، تشخیص فرصت‌ها، مدیریت منابع و یکپارچگی زنجیره تأمینات فرهنگی به عنوان شرایط علی مؤثر در تثبیت نوآوری در تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری شناسایی شده‌اند. مقوله‌های مربوط به شرایط علی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	
اهرم‌سازی دانش، توانایی مذاکره برای کاهش ریسک، یادگیری از شکست‌ها، مهارت تصمیم‌گیری	شایستگی‌های فردی	
مدیریت زمان، ثبات قدم همراه با انعطاف‌پذیری، مدیریت منابع انسانی، کنکاش محیطی، بررسی عملیاتی‌بودن ایده‌ها	تشخیص فرصت‌ها	
کاهش وابستگی به تأمین مالی بازار سرمایه، تقویت منابع مالی داخلی، مدیریت تأمین‌کنندگان مالی، بهبود مدیریت منابع بانکی	مدیریت منابع	

شرایط علی	یکپارچگی زنجیره تأمینات فرهنگی	فرهنگ مشوق اجتماعی برای کارآفرینی، حمایت نهادهای دولتی، روحیه تعاون اجتماعی، حمایت بیمه‌ای، الگوهای موفق ملی، آموزش‌های مهارتی، تسهیل روند راه‌اندازی کسب‌وکار، ارتقاء روحیه رقابت‌طلبی
-----------	--------------------------------	---

در این پژوهش، عواملی ارتباطات بانک‌ها و دولت، ساختار حاکمیت شرکتی بانک‌ها، تصمیم‌سازی نخبگان، عوامل حمایتی، سیاست‌گذاری و اصلاح قوانین و ایجاد عدالت اجتماعی در تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری به عنوان ظرایف زمینه‌ای شناسایی شده‌اند.

جدول ۲: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه‌ای

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شرایط زمینه‌ای
ارتباطات بانک‌ها و دولت	رابطه متقابل و شفاف میان دولت و بانک‌ها، انتظارات کلان از سیستم بانکی، جایگاه شفاف بانک‌ها در اقتصاد ملی، نگاه راهبردی دولت به بانک‌ها	
ساختار حاکمیت شرکتی بانک‌ها	حاکمیت شرکتی منسجم، استقلال بانک‌ها، تفکیک نظارت و سیاست‌گذاری، ثبات در تصمیم‌گیری بانک مرکزی، کاهش مداخلات مستقیم، مقابله با زیان‌دهی	
تصمیم‌سازی نخبگان	نهادسازی با رویکرد کارآفرینی، کاهش وابستگی، استفاده از سرمایه اجتماعی، توانمندسازی نهادی، حضور نیروهای متخصص در فرآیند تصمیم‌سازی	
عوامل حمایتی	حمایت مدیران ارشد، تشخیص نقاط ضعف و قوت سازمان، تفویض اختیار، پشتیبانی از خلاقیت و نوآوری کارکنان	
سیاست‌گذاری و اصلاح قوانین	ضرورت اصلاح قوانین بانکی، ایجاد بسترهای قانونی برای نظارت مؤثر، شفافیت، سیاست‌گذاری هوشمند، استفاده از بانکداری اسلامی، بازنگری در مقررات	
ایجاد عدالت اجتماعی	هویت ملی مبتنی بر اصول بانکداری، رضایت‌مندی اجتماعی از نظام بانکی، همگرایی ملی، زیرساخت‌های فنی مناسب، ترویج عدالت ساز	

در این پژوهش، سه مقوله اصلی شامل ناکامی‌های محیطی و ضعف در سازماندهی داخلی به عنوان عوامل مداخله‌گر شناسایی شده‌اند. جدول زیر مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با این شرایط را نشان می‌دهد.

جدول ۳: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر	مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
شرایط مداخله‌گر	ناکامی‌های محیطی	فشارهای بیرونی بر سازمان، عدم پذیرش ابهام، سلطه ساختارهای قدرت، مشروعیت‌بخشی اجتماعی به رفتارهای ناکارآمد، نبود نظارت مؤثر، کمبود مدیران متخصص و متعهد
	باورهای همسو یا ناسازگار با اصول اسلامی	بار کاری سنگین، ضعف در ارتباطات سازمانی، ابهام در استانداردهای عملکرد، بروکراسی سنگین، ضعف در تدوین اهداف و راهبردها، ابهام در نقش‌ها، تعارض نقش‌ها، و تضادهای فرهنگی سازمانی

مقوله محوری این پژوهش یکپارچگی زنجیره تأمین، قابلیت تطابق‌پذیری، ایجاد انعطاف‌پذیری بانک‌ها و یکپارچگی زنجیره تأمین مدیریتی در نظر گرفته شده است. جدول زیر، مقوله‌های فرعی و مفاهیم اصلی این محور را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با مقوله محوری

مقوله محوری	مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
	یکپارچگی زنجیره تأمین	ایجاد مدیریت پایدار در برابر آسیب‌ها، توانمندی و ظرفیت منابع داخلی، ظرفیت منابع خارجی، اتصال و هماهنگی سازمانی
	قابلیت تطابق‌پذیری	تناسب سازمان بانک با مدل کسب‌وکارهای متنوع: بانکداری شرکتی، بانکداری اختصاصی، بانکداری سرمایه‌گذاری، بانکداری شرکت‌های کوچک
	ایجاد انعطاف‌پذیری بانک‌ها	قویت انعطاف‌پذیری سازمانی، توانمندسازی پاسخگویی به تغییرات و بحران‌ها، حفظ و ارتقای تصویر مثبت اجتماعی، بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، توسعه روابط مثبت با جامع
	یکپارچگی زنجیره تأمین مدیریتی	توسعه مدیریت مسئول و دغدغه‌مند در نظام بانکی، ارتقای هوشیاری در تمامی سطوح سیستم بانکی، استقرار نظام‌های نظارتی اثربخش، تقویت رهبری تأثیرگذار، سیاست‌گذاری کارآمد، تضمین شفافیت در قراردادهای و فرآیندهای بانکی

در این پژوهش، راهبردهای کوتاه‌مدت، راهبردهای میان‌مدت، راهبردهای بلندمدت به عنوان رویکردهای کلیدی برای تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینی جهادی در صنعت بانکداری در نظر گرفته شده‌اند. جدول زیر مقوله‌ها و مفاهیم کلیدی مرتبط با این راهبردها را نشان می‌دهد.

جدول ۵: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با راهبردها

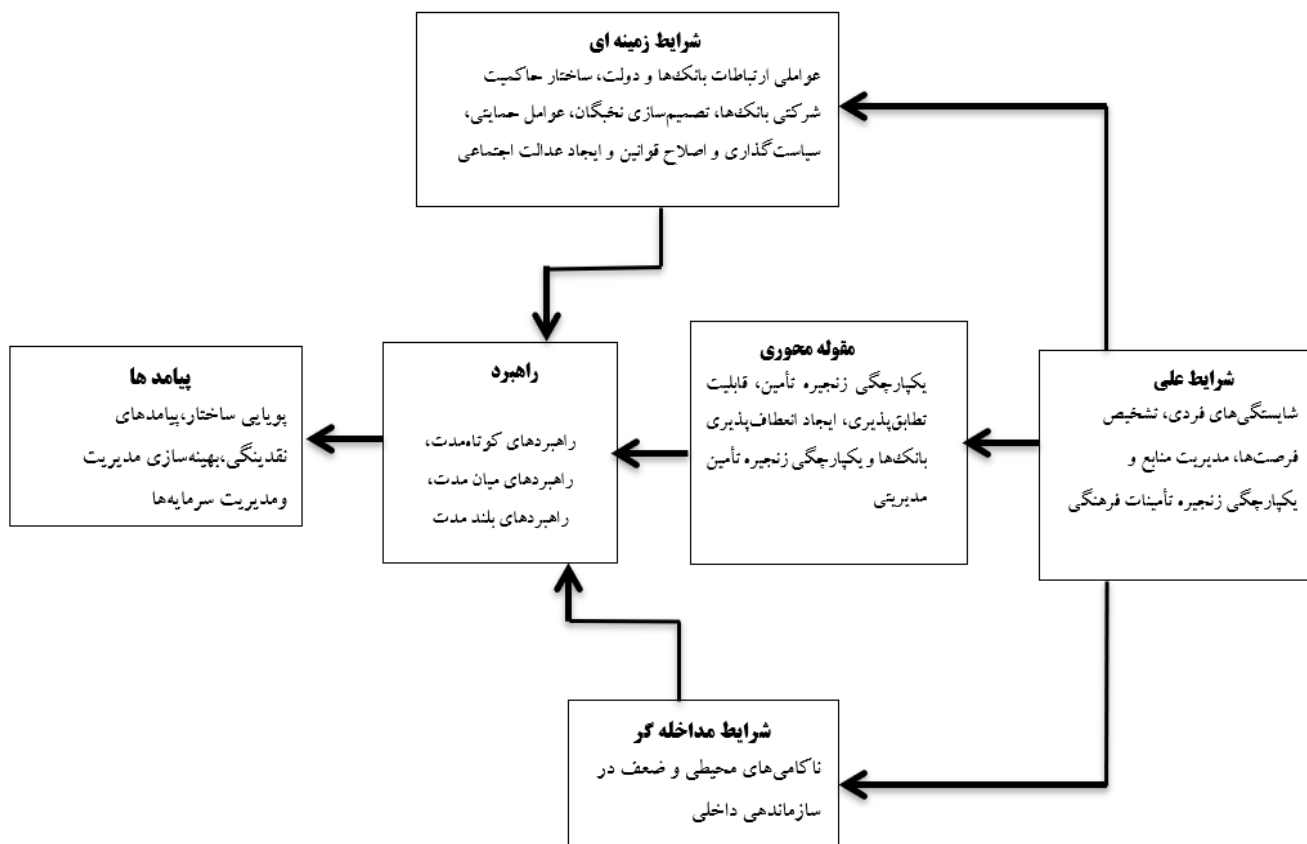
راهبردها	مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
راهبردهای کوتاه‌مدت	راهبردهای کوتاه‌مدت	تقویت شاخص‌های اخلاقی و کارآفرینی جهادی در نظام بانکی شامل صداقت، امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی -تعریف و عملیاتی‌سازی تسهیلات ویژه برای مناطق محروم به منظور کاهش نابرابری‌ها -ایجاد فرهنگ پاسخگویی فعال و مسئولانه در تمامی سطوح سازمانی بانک -کاهش منفعت‌طلبی یک‌جانبه و توجه ویژه به نیازهای گروه‌های محروم -گروه‌بندی مخاطبان و برنامه‌ریزی دقیق برای هر گروه -واکنش سریع و مثبت به خواسته‌ها و نیازهای بانکی جامعه -افزایش دسترسی برابر به تسهیلات برای تمامی اقشار جامعه -تعریف شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینی جهادی
	راهبردهای میان‌مدت	چابک‌سازی و یکپارچه‌سازی فرآیندهای توسعه منابع انسانی و ساختارهای سازمانی بانک -ایجاد بانک اطلاعاتی جامع مخاطبان و سامانه‌های پاسخگو به نیازهای آنان -اصلاح و بازتعریف دقیق شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی متناسب با شرایط بانکداری و کارآفرینی جهادی -تقویت نقش نهادهای متولی در زمینه شفافیت و نظارت بانکی -توانمندسازی مخاطبان از طریق توسعه سامانه‌های ارتباطی تعاملی و مشارکتی -شناسایی ذی‌نفعان و استخراج خواسته‌ها و نیازهای تمامی گروه‌ها
	راهبردهای بلندمدت	نهادینه‌سازی روحیه و فرهنگ کارآفرینی جهادی در نظام بانکی -طراحی و اجرای پروژه‌های بانکی با اولویت منافع عمومی و تأثیر اجتماعی مثبت -بازتعریف و ارتقای سیستم‌های گزارش‌دهی، ارزشیابی و نظارت در بخش‌های مختلف بانکی -توسعه زیرساخت‌های دیجیتال و رسانه‌ای یکپارچه برای انتشار به موقع اطلاعات و افزایش شفافیت -تخصیص بهینه منابع مالی و اقتصادی بین بخش‌ها و مناطق مختلف بر اساس ظرفیت و نیاز آن‌ها

توجه به فرایند کدگذاری باز و محوری، چهار دسته پیامد کلیدی برای چارچوب طراحی شده استخراج شده است. این پیامدها شامل پویایی ساختار، پیامدهای نقدینگی، بهینه‌سازی مدیریت و مدیریت سرمایه‌ها هستند.

جدول ۶: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها

پیامدها	مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
	پویایی ساختار	واکنش مثبت و سریع به خواسته‌ها و نیازهای جاری بانک و مشتریان - تقویت شاخص‌های اخلاقی و کارآفرینی جهادی در ساختار سازمانی - گروه‌بندی مخاطبان و برنامه‌ریزی دقیق و هدفمند برای هر گروه - کاهش منفعت‌طلبی یک‌جانبه از طریق رفع دقیق خواسته‌ها و نیازهای مختلف
	پیامدهای نقدینگی	تنوع‌بخشی به پورتفوی اعتباری به منظور کاهش ریسک‌های نقدینگی - پیشگیری از بروز بحران‌های نقدینگی - جلوگیری از سیال شدن نامناسب منابع بانکی - تقویت نرخ سپرده‌ها به عنوان تابعی از نرخ تسهیلات - مدیریت بهینه نقدینگی در نظام بانکی
	بهینه‌سازی مدیریت	ضرورت شفافیت کامل در گزارش‌دهی عملکرد بانک‌ها مبتنی بر شاخص‌های تاب‌آوری - افزایش امکان نقدشوندگی منابع مالی - بهبود نسبت‌های نقدینگی و کنترل حجم نقدینگی در نظام بانکی
	بهینه‌سازی مدیریت	ارتقای کفایت سرمایه و بهبود ساختار سرمایه بانک‌ها - توسعه ابزارها و گزینه‌های متنوع تأمین مالی - ایجاد تعادل مناسب بین نسبت اهرمی سرمایه و بازدهی - مدیریت بهینه دارایی‌ها و جلوگیری از هدررفت منابع بانکی - حفظ سپر سرمایه برای مقابله با شوک‌های مالی

کدگذاری انتخابی نتایج گام‌های قبلی کدگذاری را به کار برده، مقوله‌های اصلی را انتخاب می‌کند، آن را به شکل نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهد، ارتباطات را اعتبار می‌بخشد و مقوله‌هایی را که نیاز به بست و توسعه بیشتری دارند را توسعه می‌دهد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شد. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل پارادایمی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

سازمان ها امروزه با محیط هایی روبرو هستند که به طور مداوم در حال تغییر و تحول می باشند. این تغییرات اغلب ناامن و پیچیده اند و سازمان ها برای بقا و موفقیت در چنین محیط هایی، باید توانایی های ویژه ای را توسعه دهند. در محیط های آشفته، نامطمئن و پرچالش، تنها سازمان هایی که انعطاف پذیر، چابک و به طور خستگی ناپذیر پویا هستند، می توانند رشد کنند و موفق باشند. به عبارتی، سازمان ها باید از سطح بقاء فراتر رفته و در شرایط تهدید آمیز، ناامن و پیچیده، عملکرد موفقی از خود نشان دهند. محیط های بی ثبات، چالش هایی مکرر ایجاد می کنند و حتی بازارهایی که نسبتاً پایدار به نظر می رسند، در دوره های زمانی مشخص تکان ها یا تحولات انقلابی را تجربه می کنند. اگرچه این حوادث معمولاً به عنوان مشکلات و موانع دیده می شوند، اما پژوهش های مختلف نشان داده اند که سازمان های تاب آور قادرند این شرایط چالش برانگیز را به فرصتی برای رشد و توسعه تبدیل کنند. به بیان بارسیا (۲۰۱۸)، سازمان های تاب آور، به رغم مواجهه با مشکلات جدی، توانایی نگهداری و حتی تقویت عملکرد مثبت خود را دارند. تاب آوری سازمانی در واقع به معنای توانایی سازمان در توسعه شایستگی ها و قابلیت های جدید است تا بتواند ضمن حفظ حرکت خود، فرصت های تازه ای خلق کند. این مفهوم به عنوان کامیابی و موفقیت در مواجهه با تغییرات و چالش های غیرمنتظره تعریف می شود. این دیدگاه همچنین تاکید می کند که تغییرات و چالش ها می توانند نه تنها تهدید بلکه منابع فرصت نیز باشند؛ به عبارت دیگر، علائم تهدید بالقوه می توانند به عنوان نشانه های فرصت های نوین در نظر گرفته شوند. تا پیش از این، بیشتر تحقیقات درباره تاب آوری سازمانی در حوزه روانشناسی و بر فرد

متمرکز بود. اما در این پژوهش، تمرکز اصلی بر توانمندسازی جمعی افراد درون سازمان است که به صورت مشترک سازمان را در برابر چالش‌ها تاب‌آور می‌کنند. به این ترتیب، تاب‌آوری سازمانی فراتر از قابلیت فردی، به توسعه ظرفیت‌های جمعی برای حفظ پویایی و خلق ارزش جدید می‌پردازد.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عوامل مختلفی در تقویت تاب‌آوری سازمانی نقش دارند؛ از جمله شایستگی‌های فردی، توانایی تشخیص فرصت‌ها، مدیریت بهینه منابع، تحولات فرهنگی، سیاست‌گذاری و اصلاح قوانین، ارتباطات میان بانک‌ها و دولت، ساختار حاکمیت شرکتی، تصمیم‌سازی نخبگان، عوامل حمایتی و ایجاد عدالت اجتماعی. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات شارما و همکاران (۲۰۲۴)، تاسیک (۲۰۲۰)، و کانتور و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. نیلسن (۲۰۲۳) در تحقیق خود تحت عنوان «تاب‌آوری سازمانی و منابع دیجیتال» به این نتیجه رسید که تاب‌آوری سازمانی بهترین تعریف به عنوان فرآیندی است که از طریق آن بازیگران سازمانی به شوک‌های خاص پاسخ می‌دهند. لیانگ (۲۰۲۴) نیز در پژوهشی با عنوان «جستجوی عملکرد پایدار از طریق انعطاف‌پذیری سازمانی: بررسی نقش یکپارچه‌سازی زنجیره تأمین و استفاده از فناوری دیجیتال» نشان داد که یکپارچه‌سازی زنجیره تأمین تأثیر مثبت و قابل توجهی بر انعطاف‌پذیری سازمانی دارد. همچنین فناوری دیجیتال نقش تعدیل‌کننده مثبتی در این رابطه ایفا می‌کند، به ویژه در بخش زنجیره تأمین داخلی. این تحقیق با ارائه شواهد قوی نشان می‌دهد که تاب‌آوری سازمانی می‌تواند از طریق فناوری دیجیتال و یکپارچه‌سازی زنجیره تأمین، به دستیابی به عملکرد پایدار در شرکت‌ها کمک کند. هوانگ (۲۰۲۲) نیز با تاکید بر رهبری کارآفرینانه، نقش مثبت و کلیدی آن در بهبود تاب‌آوری کارکنان هتل‌ها را نشان داد. تاسیک (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که تاب‌آوری و فعال بودن به طور مثبت و معنی‌داری بر عملکرد صادرات تأثیرگذار هستند. مطالعات دیگر نیز به نقش گرایش کارآفرینی بین‌المللی در کاوش و بهره‌برداری از فرصت‌های تجاری و تأثیرات مثبت آن بر درونی‌سازی اطلاعات و تمایز محصول اشاره دارند (یو و همکاران، ۲۰۲۰). مونتیرو و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان دادند که قابلیت‌های پویا و جهت‌گیری کارآفرینی به طور مستقیم بر عملکرد صادرات تأثیر می‌گذارند. نگوین (۲۰۲۳) با بررسی شبکه ارتباط بانکی مدیریتی در بحران کرونا دریافت که نگهداری وجه نقد، دارایی‌های دانش، فروش بین‌المللی و دسترسی به بازارهای سرمایه خارجی برای بقا و تاب‌آوری کسب و کارهای جهانی حیاتی است. همچنین ویژگی‌های نهادی در سطح کشور نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی انعطاف‌پذیری کسب و کارها ایفا می‌کنند. خان (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «کارآفرینی پایداری شرکتی» نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینی سبز و ظرفیت تاب‌آوری سازمانی از عوامل مؤثر در نوآوری سبز هستند. شارما و همکاران (۲۰۲۴) نیز ارتباط معنی‌دار میان مدیریت کیفیت جامع، جهت‌گیری کارآفرینی و عملکرد صادرات شرکت‌های کوچک و متوسط را نشان دادند. در مجموع، این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که جهت‌گیری کارآفرینانه یکی از نگرش‌های مدیریتی کلیدی است که می‌تواند به افزایش عملکرد صادراتی و تاب‌آوری سازمان‌ها کمک کند. همچنین، نقش مدیریت زنجیره تأمین، قابلیت تطبیق‌پذیری، و تحول مدیریتی به عنوان مقوله‌های محوری در تقویت تاب‌آوری بانک‌ها مورد تأکید قرار گرفته است.

به طور کلی، کارآفرینی در سازمان‌ها طیفی گسترده دارد و دستیابی به درجات بالای آن نیازمند تلاش مستمر و برنامه‌ریزی دقیق است (کانتور، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت کارآفرینی در موفقیت سازمان‌ها و تأثیر مستقیم آن بر متغیرهای کلیدی سازمانی نظیر اهداف، کارکنان و عملکرد، انجام پژوهش‌هایی در این زمینه ضرورت دارد.

تعیین قابلیت‌های تاب‌آوری سازمانی و گرایش‌های کارآفرینانه، می‌تواند فرهنگ کارآفرینی را در سازمان‌ها ترویج دهد و زمینه‌ای مناسب برای برنامه‌ریزی مدیریتی جهت حرکت به سمت سازمانی با فرهنگ کارآفرینی بالا فراهم آورد. با این حال، مرور اجمالی ادبیات نشان می‌دهد که تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینانه در صنعت بانکداری هنوز موضوع جدیدی است و تحقیقات کمی درباره آن صورت گرفته است. محیط رقابتی و تغییرات سریع در دنیای کسب‌وکار، به ویژه در صنعت بانکداری، نیازمند توسعه سازمان‌های تاب‌آور با رویکرد کارآفرینانه است. چنین سازمان‌هایی با ایجاد نوآوری‌های مداوم و پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان، می‌توانند در بازارهای پرچالش امروز باقی بمانند.

خدمات بانک‌ها به سرعت از حالت سنتی خود فاصله گرفته و به سمت فناوری‌های اطلاعاتی در بستر اینترنت حرکت می‌کنند. در این شرایط، بانک‌هایی که توانایی بهره‌برداری از فناوری‌های نوین و کارکنان خلاق و کارآفرین را دارند، پیشرو خواهند بود. ارائه خدمات سریع، موثر و با کیفیت به مشتریان بدون محدودیت‌های زمانی و مکانی، از اهداف کلیدی این مدل سازمانی است. تحقیقات نشان می‌دهند که ایجاد ارتباط موثر بین قابلیت‌های کارآفرینی و توانمندی‌های سازمانی و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات، عامل اصلی بهره‌وری و موفقیت در بانک‌ها است. همچنین، فرآیندهای ارتباطی و اطلاعاتی داخلی و خارجی کسب‌وکارها به طور فزاینده‌ای تحت پوشش فناوری‌های اطلاعات الکترونیکی قرار گرفته‌اند.

در چنین سازمانی که فرآیندهای کارآفرینی و تاب‌آوری به موازات یکدیگر جریان دارند، سازمان می‌تواند به عنوان سازمان کارآفرین شناخته شود؛ سازمانی که با خلق محصولات جدید و ایجاد ارزش افزوده، نسبت به سازمان‌های سنتی کارآمدتر است. بانک‌های کشور ما نیز برای بقا در محیط رقابتی امروز، نیازمند سرعت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری بالایی هستند. سازمان‌های بانکی به دلیل ویژگی‌های ذاتی محیط کسب‌وکار، با چالش‌هایی مانند نیاز به حضور فیزیکی ارباب‌رجوع، شلوغی شعب، صف‌های طولانی، کیفیت پایین خدمات، محدودیت‌های زمانی و مکانی، قوانین پیچیده، هزینه‌های مالی و روانی بالا و نبود مزیت رقابتی مواجه‌اند. شیوع ویروس کرونا این چالش‌ها را تشدید کرده است. استفاده گسترده از فضای مجازی و فناوری اینترنتی به عنوان راهکار اساسی برای غلبه بر این مشکلات مطرح شده است. حرکت سریع به سمت بانکداری الکترونیکی و اینترنتی، نه تنها نیازمند زیرساخت‌های فنی بلکه نیازمند فرهنگ‌سازی کارآفرینی و تاب‌آوری در سازمان‌هاست. یکی از محدودیت‌های مهم تحقیق حاضر، انجام آن به صورت مقطعی است که نتیجه‌گیری دقیق درباره علیت را دشوار می‌سازد. همچنین هماهنگی با پاسخ‌دهندگان و مسائل اجرایی، باعث تأخیر و چالش‌هایی در روند پژوهش شده است. با شناسایی دقیق فرصت‌ها و تهدیدهای مرتبط با تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری، می‌توان گذرگاه‌های اقتصادی داخلی و بین‌المللی را تعیین و ظرفیت‌های توسعه خدمات بانکی به سایر کشورها را فراهم کرد. همچنین طراحی سازوکارهای حقوقی مناسب جهت تسهیل فرآیند ارزیابی تاب‌آوری سازمانی با رویکرد کارآفرینانه، ضروری است. توسعه فناوری، سرمایه‌گذاری هدفمند و حمایت‌های مؤثر نقش مهمی در توسعه تاب‌آوری سازمانی دارند. همچنین، توجه به آموزش کارکنان و توسعه فرهنگ کارآفرینی در بین آنان، کلید موفقیت در بهبود عملکرد بانک‌ها خواهد بود. در پایان، پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی تاثیر تاب‌آوری سازمانی بر عملکرد مالی، رضایت مشتریان و مزیت رقابتی بانک‌ها بپردازند و مدل‌های جامع‌تری را برای بهبود این قابلیت‌ها ارائه دهند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده ها

داده ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع:

- فانی، علی اصغر، مهتری آرانی، محمد، مشربکی اصفهانی، اصغر، عصرائی آرانی، عباس. (۱۳۹۸). **طراحی مختصات فرهنگ جهادی در شرکت های متوسط و بزرگ**. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷ (۱)، ۳۰-۱۳.
- بابری یار، میثم، ابراهیمی، مریم، اوضاعی، افسانه. (۱۴۰۴). **بررسی نقش معماری سازمانی در بهبود تجربه مشتری نظام بانکی (مطالعه موردی: بانک تجارت)**. فصلنامه مطالعاتی در مدیریت بانکی و بانکداری اسلامی، ۱۱ (بهار)، ۶۴-۹۳.
- سوخته سرائی، قاسم، ثنائی پور، هادی، گرجی، محمدباقر، رستگار، عبدالغنی. (۱۴۰۰). **طراحی چارچوب مفهومی کارآفرینی جهادی**. مدیریت اسلامی، ۲۹ (۳)، ۷۵-۱۰۴.
- سوخته سرائی، قاسم، ثنائی پور، هادی، گرجی، محمدباقر، رستگار، عبدالغنی. (۱۴۰۳). **مدلسازی الگوی کارآفرینی جهادی در بخش صنعت استان های شمالی کشور**. رشد فناوری، ۲۱ (۸۱)، ۲۰-۲۸.
- Avalos, F., & Mamatzakakis, E. (۲۰۲۳). **Is bank resilience affected by unconventional monetary policy in the Euro area?**. Journal of International Money and Finance, ۱۳۰, ۱۰۲۷۶۲.
 - Abdelaziz, F. B., Chen, Y. T., & Dey, P. K. (۲۰۲۴). **Supply chain resilience, organizational well-being, and sustainable performance: A comparison between the UK and France**. Journal of Cleaner Production, ۴۴۴, ۱۴۱۲۱۵.
 - Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (۲۰۱۸). **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, ۷ (۶), ۴۹۱.
 - Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (۲۰۲۴). **The effect of environmental turbulence on cyber security risk management and organization-nal resilience**. Computers & Security, ۱۳۷۱, ۲۵۹۱.
 - Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (۲۰۲۴). **The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach**. International Journal of Information Management, ۷۷, ۱۰۲۷۷۷.
 - Grego, M., Magnani, G., & Denicolai, S. (۲۰۲۴). **Transform to adapt or resilient by design? How organizations can foster resilience through business model transformation**. Journal of Business Research, ۱۷۱, ۱۱۴۳۵۹.
 - Ghouse, G., Ejaz, N., Bhatti, M. I., & Aslam, A. (۲۰۲۲). **Performance of islamic vs conventional banks in OIC countries: Resilience and recovery during Covid-۱۹**. Borsa Istanbul Review, ۲۲, S۶۰-S۷۸.
 - Khan, N. R., Ameer, F., Bouncken, R. B., & Covin, J. G. (۲۰۲۳). **Corporate sustainability entrepreneurship: The role of green entrepreneurial orientation and organizational resilience capacity for green innovation**. Journal of Business Research, ۱۶۹, ۱۱۴۲۶۹.
 - Liang, L., & Li, Y. (۲۰۲۴). **How does organizational resilience promote firm growth? The mediating role of strategic change and managerial myopia**. Journal of Business Research, ۱۷۷, ۱۱۴۶۳۶.

- Liang, L., & Li, Y. (۲۰۲۴). **How does organizational resilience promote firm growth? The mediating role of strategic change and managerial myopia.** Journal of Business Research, ۱۷۷, ۱۱۴۶۳۶.
- Lin, J., & Fan, Y. (۲۰۲۴). **Seeking sustainable performance through organizational resilience: Examining the role of supply chain integration and digital technology usage.** Technological Forecasting and Social Change, ۱۹۸, ۱۲۳۰۲۶.
- Nielsen, J. A., Mathiassen, L., Benfeldt, O., Madsen, S., Haslam, C., & Penttinen, E. (۲۰۲۳). **Organizational resilience and digital resources: Evidence from responding to exogenous shock by going virtual.** International Journal of Information Management, ۷۳, ۱۰۲۶۷۸.
- Nguyen, H., Pham, A. V., Pham, M. D. M., & Pham, M. H. (۲۰۲۳). **Business resilience: lessons from government responses to the global COVID-۱۹ crisis.** International Business Review, ۳۲(۵), ۱۰۲۱۶۶.
- Napier, E., Liu, S. Y., & Liu, J. (۲۰۲۴). **Adaptive strength: Unveiling a multilevel dynamic process model for organizational resilience.** Journal of Business Research, ۱۷۱, ۱۱۴۳۳۴.
- Nguyen, H., Pham, A. V., Pham, M. D. M., & Pham, M. H. (۲۰۲۳). **Business resilience: lessons from government responses to the global COVID- ۱۹crisis.** International Business Review, ۳۲(۵), ۱۰۲۱۶۶.
- Niu, R., Chen, L., Jin, L., Xie, G., & Zhao, L. (۲۰۲۴). **Does managerial bank relationship network matter corporate resilience? Evidence from the COVID-۱۹ crisis.** International Review of Economics & Finance, ۸۹, ۸۷۷-۸۵۵.
- Sharma, V., Vijayaraghavan, T. A. S., Tata, R. R., & Raj, A. (۲۰۲۴). **Strengthening organizational resilience: role of sustainable supply chain, digitalization and business model adaptation.** Journal of Business & Industrial Marketing, ۳۹(۱۱), ۲۴۲۰-۲۴۳۷.
- Tasic, J., Amir, S., Tan, J., & Khader, M. (۲۰۲۰). **A multilevel framework to enhance organizational resilience.** Journal of Risk Research, ۲۳(۶), ۷۱۳-۷۳۸.
- Kantur, D., & İşeri-Say, A. (۲۰۱۲). **Organizational resilience: A conceptual integrative framework.** Journal of management & organization, ۱۸(۶), ۷۶۲-۷۷۳.
- Tang, L., Wang, F., & Tang, T. (۲۰۲۴). **Exploring the relationship between family care, organizational support, and resilience on the professional quality of life among emergency nurses: a cross-sectional study.** International Emergency Nursing, ۷۲, ۱۰۱۳۹۹.
- Wei, S., Xu, W., Guo, X., & Chen, X. (۲۰۲۳). **How does business-IT alignment influence supply chain resilience?.** Information & Management, ۶۰(۶), ۱۰۳۸۳۱.
- Xie, Y., Chen, R., & Cheng, J. (۲۰۲۳). **How can new-energy vehicle companies use organizational resilience to build business ecological advantages? The role of ecological niche and resource orchestration.** Journal of Cleaner Production, ۴۱۵, ۱۳۷۷۶۵.