

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری از دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه

مختار حیدری^۱، غلامعلی طبرسا^{۲*}، نادر شیخ‌الاسلامی کندلوسی^۳

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری، ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری، سازمان‌های دولتی، استان کرمانشاه</p>	<p>واژه تاب‌آوری به‌منظور مقاوم‌سازی سازمان‌ها توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. تاب‌آوری سازمان‌ها در برابر بحران‌ها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در ادبیات مدیریت و سازمان در سال‌های اخیر بوده است. امروزه با وجود توجه به تاب‌آوری و کاربرد فراوان آن در حوزه‌های مختلف در ارتباط با تاب‌آوری سازمانی درک نظری و عملی محدودی در ارزیابی و اندازه‌گیری آن وجود دارد. هدف این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری سازمانی است. روش پژوهش از نوع کیفی - کمی است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع توسعه‌ای - کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران دولتی است که حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت دارند. به‌منظور نمونه‌گیری در بخش کیفی از روش اشباع نظری و در بخش کمی نیز بر اساس تعداد مؤلفه‌های استخراج شده تعداد نمونه مشخص شد. نتایج حاکی از آن است که تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه شامل مؤلفه‌های؛ ارزش‌ها، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، یادگیری، چابکی و کنترل هزینه است. در بخش کمی نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی سازمانی از برازش مطلوبی برخوردار است.</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: حیدری، مختار، طبرسا، غلامعلی، شیخ‌الاسلامی، نادر. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری از دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۲): ۴۱-۲۶.

	Creative Commons: CC BY 4.0		ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
ایمیل: g_tabarsa@sbu.ir		* نویسنده مسؤول: غلامعلی طبرسا	

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، تهران، ایران

haydari_mokhtar@yahoo.com

۲. استاد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، تهران، ایران (نویسنده مسؤول) g_tabarsa@sbu.ir

۳. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، تهران، ایران n_sheikhholeslami@iau-tnb.ac.ir

مقدمه

امروزه بحث ماندگاری و پایداری در اغلب جوامع مطرح است و همواره شاهدیم که شرکت‌ها یا گروه‌ها برای اینکه بازاری را به انحصار خود در بیاورند بهای گزافی را برای آن می‌پردازند. به‌رحال طبیعت دنیای امروز همین است رقابت‌های بی‌رحمانه برای بقا و آن چیزی نیست که در اختیار فرد یا گروه یا سازمان خاصی باشد (استادی ایرج و سلیمان پور عمران، ۱۳۹۶). در چنین فضایی، سؤال بسیار مهمی مطرح می‌شود که راز بقا و موفقیت سازمان‌ها در این بازار رقابتی چیست (شیلپا و سریمائی، ۲۰۱۵؛ دینیر، ۲۰۱۷). بر مبنای نظریات متخصصان مدیریت راهبردی، پاسخ به این سؤال در به‌کارگیری اقتصاد مقاومتی و حفظ و تداوم تاب‌آوری سازمانی و افزایش مزیت رقابتی پایدار یافت می‌شود (سیدنژاد فهیم و اقدامی، ۱۳۹۰). تاب‌آوری سازمان‌ها در برابر بحران‌ها یکی از مفاهیم بسیار مهم نظری و کاربردی در ادبیات مدیریت و سازمان در سال‌های اخیر بوده است (بلانکو^۱، ۲۰۱۸). واژه تاب‌آوری سازمانی ابتدا در هاروارد بیزینس ریویو توسط هامیل و ویلیکانگیس^۲ (۲۰۰۳) مطرح شده است (خیو و کیو^۳، ۲۰۱۷).

تاب‌آوری سازمانی زیرمجموعه‌ی سازمان مثبت‌نگر است و امروزه حتی با وجود توجه به واژه تاب‌آوری و کاربرد فراوان آن در حوزه‌های مختلف، در ارتباط با تاب‌آوری سازمانی درک نظری و عملی محدودی از این مفهوم در ارزیابی، اندازه‌گیری آن وجود دارد (رفعیان و همکاران، ۱۳۹۰). تاب‌آوری در بسیاری از حوزه‌های مختلف از جمله مدیریت، امنیت، بوم‌شناسی، روانشناسی، مدیریت سوانح، مدیریت سازمان، مهندسی و ... مورد بررسی قرار گرفته است، اما تعریفی که مورد پذیرش همه باشد در هیچ حوزه‌ای وجود ندارد (برگستروم و همکاران^۴، ۲۰۱۵). تاب‌آوری در حوزه سازمانی نیز از این قاعده مستثنی نیست. پژوهشگرانی مانند الباس و جیارام^۵ (۲۰۱۵)، کاند و لوسیمور^۶ (۲۰۱۶) و هو و همکاران^۷ (۲۰۱۸) تاب‌آوری سازمانی را به‌عنوان توانایی برای مقابله با تغییرات، ریسک‌ها و تکانه‌های درونی و بیرونی در نظر گرفته‌اند و برخی مانند لینیلوک و گریفیزس^۸ (۲۰۱۰)، الیکسیو^۹ (۲۰۱۴) و اورتایز و بانسل^{۱۰} (۲۰۱۵) تاب‌آوری را به‌عنوان ظرفیتی برای مقابله با تغییرات، ریسک و تکانه‌ها تعریف کرده‌اند و برخی دیگر آن را به‌عنوان یک دارائی ضروری برای سازمان در نظر گرفته‌اند وقتی که با یک خطر روبرو می‌شود (رویز-مارتین و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸). رأی و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۱) تاب‌آوری سازمانی را به‌عنوان روشی در جهت مقابله با بحران‌های پی در پی محیطی در نظر گرفته‌اند. سازمان‌ها تلاش می‌کنند با برنامه‌ریزی و تمهیدات لازم در برابر انواع بحران‌ها، پیشاپیش و بدون هراس خود را برای وضعیت‌های بروز انواع بحران‌ها آماده کنند (رأی و همکاران، ۲۰۲۱).

درک تاب‌آوری در مواجهه با چالش‌های مانند بلایای طبیعی، تروریسم، رکود اقتصادی، مهاجرت گسترده، تهدیدات اینترنتی، مسائل سلامتی ... ضرورت بیشتری به خود گرفته است. فن‌آوری‌های جدید مانند سیستم‌های یکپارچه با هوش مصنوعی، اینترنت و

¹ Blanco

² Hamel & Valikangas

³ Xiao & Cao

⁴ Bergström, Van Winsen & Henriqson

⁵ Alblas & Jayaram

⁶ Chand & Loosemore

⁷ Hu, Li, Holloway

⁸ Linnenluecke & Griffiths

⁹ Alexiou

¹⁰ Ortiz & Bansal

¹¹ Ruiz-Martin, Rios, Wainer, Pajares, Hernández & López-Paredes

¹² Rai., Rai & Singh

اقتصاد دورانی و ... فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود آورده است. بسیاری از صنایع با گسترش پراکندگی بین‌المللی محصولات و خدمات آن‌ها، جهانی شده‌اند و با تقسیم زنجیره عرضه آن‌ها، حفظ استانداردهای کیفیت نیروی کار و امنیت را به‌طور فزاینده‌ای مشکل کرده است (دینیر، ۲۰۱۷). علاوه بر عوامل طبیعی و تکنولوژیک، بیماری‌های همه‌گیر، حمله‌های تروریستی، رکود اقتصادی و خطاهای انسانی، تهدیدهای شدید و غیرقابل پیش‌بینی را سد راه عملیات سازمان‌ها قرار داده است (بهارما و همکاران^۱، ۲۰۱۱؛ زولی و هیلی^۲، ۲۰۱۲). تعداد سالانه این رویدادهای با ریسک بالا، از حدود ۳۵۰ مورد در سال ۱۹۸۰ به حدود ۱۰۰۰ مورد در سال ۲۰۱۴ افزایش یافته و زیان‌های مستقیم این حوادث از ۵۰ میلیارد دلار به ۲۵۰ میلیارد دلار رسیده است (خیو و کیو، ۲۰۱۷). این رخدادها و فاجعه‌های طبیعی در سرتاسر جهان و تأثیرات شدید آن‌ها بر روی سازمان‌ها، ضرورت توجه بیشتر به تاب‌آوری سازمانی را یادآوری می‌کند (برایس و بروکس^۳، ۲۰۱۱). مانوئل و بلانکو (۲۰۱۸) بیان کرده‌اند که مدیریت متمرکز بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی پیش‌بینی مداوم و تعدیل اختلالات به‌وسیله تعادل کارایی و تطابق‌پذیری و به‌تبع آن توانایی سازمان برای ایجاد مزایای رقابتی باشد (بلانکو، ۲۰۱۸). دینیر (۲۰۱۷) تاب‌آوری سازمانی را برای پاسخ به تهدیدات در مواجهه با شرایط چالش برانگیز، سازگار شدن، پذیرش فرصت‌ها و ارائه عملکرد پایدار به‌عنوان یک عامل ضروری در نظر گرفته است (دینیر، ۲۰۱۷). همچنین شانی (۲۰۲۰) بیان می‌کند که سازمان‌ها به‌منظور فعالیت مطلوب نه‌تنها در زمان بحران بلکه در زندگی روزمره سازمانی به تاب‌آوری سازمانی نیاز دارند (شانی، ۲۰۲۰).

ادبیات سازمانی خاطر نشان کردند که تاب‌آوری، شایستگی ضروری برای سازمان مدرن و یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های درونی سازمان‌ها برای موفقیت در دنیای امروز است (رودریگیز-سانچیز و همکاران^۴، ۲۰۱۹). تاب‌آوری سازمانی بر روی موفقیت سازمان در بلندمدت تأثیر می‌گذارد و سازمان‌هایی که تاب‌آور هستند در محیط‌های کاری نامطمئن، پیچیده و در حال تغییر، توانایی بیشتری برای بقا و پیشرفت دارند (ناسویل و همکاران^۵، ۲۰۱۳؛ رویز و مارتین و همکاران، ۲۰۱۸). رودریگیز-سانچیز و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که ادبیات موجود در زمینه تاب‌آوری سازمانی فاصله زیادی تا دست‌یابی به اجماع نظری و عملیاتی (یعنی اینکه چگونه یک سازمان می‌تواند تاب‌آور شود؟ چگونه فرآیندهای تاب‌آوری طراحی، ایجاد و حفظ شود؟ مؤلفه‌های لازم برای تاب‌آوری کدام هستند؟) دارند. از سوی دیگر، پژوهشگرانی مانند التای و گرین (۲۰۰۶)، گالیندو و باتنا (۲۰۱۳)، زویل و خوانسار (۲۰۱۴)، اناریلی و نونینو (۲۰۱۶)، کانتور و سی (۲۰۱۵) و دوچیک (۲۰۱۹) به دلیل عدم توافق درباره ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری سازمانی، نیاز به بررسی جامع‌تر در این حوزه را خاطر نشان کردند. همچنین محققان پیشین که به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری سازمانی پرداخته‌اند، اکثراً از شاخص‌های موجود در پژوهش مک‌مانوس^۶ (۲۰۰۸) که این شاخص‌ها از بررسی سازمان‌های تجاری نیوزلند استخراج شده و پژوهش لی و همکاران^۷ (۲۰۱۳) که توسعه یافته شاخص‌های مک‌مانوس است، استفاده کرده‌اند. در نتیجه شاخص‌هایی که به‌صورت کلی قابلیت استفاده برای سازمان‌های دولتی را داشته باشد در

¹ Bhamra, Dani & Burnard

² Zolli & Healy

³ Braes & Brooks

⁴ Rodríguez-Sánchez, Guinot, Chiva & López-Cabrales

⁵ Näswall, Kuntz, Hodliffe & Malinen

⁶ McManus

⁷ Lee, Vargo & Seville

حوزه تاب‌آوری وجود ندارد. بنابراین، این پژوهش سعی در ارائه ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی را دارد تا خلأ موجود در این زمینه را پوشش دهد.

ادبیات پژوهش

امروزه پژوهش درباره تاب‌آوری در بسیاری از حوزه‌ها مانند مدیریت، اکولوژی، روانشناسی، مدیریت بحران، مدیریت سازمان، جامعه‌شناسی و مهندسی مهم است. علیرغم پژوهش در بسیاری از حوزه‌های تاب‌آوری، توافقی در تعریف آن حتی در حوزه خاصی وجود ندارد (برگستروم و همکاران، ۲۰۱۵). هولینگ^۱ (۱۹۷۳) با مقاله‌ای تحت عنوان "تاب‌آوری و پایداری سیستم‌های اکولوژیکی" به تعریف از تاب‌آوری در ارتباط با اکولوژی و محیط‌زیست پرداخت و آن را این‌گونه تعریف کرد: تاب‌آوری یک اکوسیستم معیاری از توانایی جذب تغییرات و اختلالات بدون تغییر در ساختار و عملکردش است. کامینگ و همکاران^۲ (۲۰۰۵) نیز در مقاله‌ای با عنوان "یک چارچوب اکتشافی برای اندازه‌گیری تاب‌آوری اکوسیستم‌ها" تاب‌آوری را توانایی یک سیستم به‌منظور حفظ موجودیتش در مواجهه با تغییرات داخلی و شوک‌های خارجی تعریف کرده است. بعد از آن تاب‌آوری در بسیاری از حوزه‌های دیگر مانند مهندسی توسط هولناگیل و همکاران^۳ (۲۰۰۶)، روانشناسی توسط پاولی^۴ (۲۰۰۹) و مدیریت سازمان توسط گیلبرت، ایرنینگ و فوستر^۵ (۲۰۱۲) توسعه داده شد (خیو و کیو، ۲۰۱۷).

از منظر مهندسی و علوم پایه تاب‌آوری بر حسب سرعت بازگشت تعریف می‌شود. دینه و همکاران^۶ (۲۰۱۲) تاب‌آوری را توانایی یک سیستم به‌منظور بازگشت به وضع اولیه در موقعی که از جانب حوادث پیش‌بینی نشده مورد ضربه قرار می‌گیرد، تعریف کرده‌اند. همچنین مهندسی تاب‌آوری به‌صورت جامع توسط هولناگل و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است او در تحقیق خود موفقیت را ناشی از توانایی سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد به‌منظور پیش‌بینی ریسک‌ها قبل از تبدیل شدنشان به حوادث و اتفاقات ناگوار می‌داند (هولناگل و همکاران، ۲۰۰۶).

همان‌طور که قبلاً اشاره شد در سال‌های اخیر نیز مفهوم تاب‌آوری در ادبیات مدیریت بکار رفته است و یک بیان ساده از آن عبارت است از: مقاومت در برابر شوک‌ها و فجایع گسترش یافته توأم با توانایی بازیابی و بازگشت به شرایط اولیه (اناریلی و نونینو، ۲۰۱۶). در مورد با زنجیره تأمین سازمان‌ها نیز می‌توان به این مورد اشاره کرد که همانند مسابقات جهانی که ورزشکاران با یکدیگر در رقابت هستند و به‌طور مداوم تلاش می‌کنند تا با سرعت بیشتری بدون و عملکردشان را بالاتر ببرند، زنجیره تأمین پیشرفته هم به همین شکل عمل می‌کند یعنی از سوی رقبا و مشتریان برای تولید محصولات ویژه با هزینه‌های کم‌تر و کیفیت بیشتر تحت فشار روانی است (پونیس و اسپانوس^۷، ۲۰۰۹). بنابراین پدید آمدن مواردی مانند حوادث و خسارات طبیعی و بی‌ثباتی مالی، توجه پژوهشگران را به مفهوم تاب‌آوری زنجیره تأمین جلب کرده است و آن را این‌گونه تعریف کرده‌اند: تاب‌آوری زنجیره تأمین عبارت است از توانایی واکنش به اثرات منفی به وجود آمده از طریق اختلالاتی که به‌صورت آنی رخ خواهد داد (بارروسو و

¹ Holling

² Cumming et al

³ Hollnagel, Woods & Leveson

⁴ Powley

⁵ Gilbert, Eyring & Foster

⁶ Dinh, Pasman, Gao & Mannan

⁷ Ponis & Spanos

همکاران^۱، (۲۰۱۱) و یا قابلیت انطباق زنجیره تأمین برای کسب آمادگی در مقابل حوادث ناگهانی و واکنش به اختلالات توأم با حفظ عملکرد در سطح مطلوب و کنترل بر ساختار و عملکرد است و از سه جز آمادگی، پاسخگویی و بازیابی به وجود می‌آید (پونوماروف و هولکومب^۲، ۲۰۰۹).

در مدیریت استراتژیک، تاب‌آوری به‌عنوان یک فرآیند در نظر گرفته می‌شود که در آن شرکت‌ها با غلبه بر مشکلات ناشی از تغییرات و توسعه منابع به دنبال بازسازی خود هستند و از مزیت رقابتی برخوردار می‌شوند (هامیل و ویلیگانکیس، ۲۰۰۳). برخی از پژوهشگران نیز به نقش نوآوری در ارتقا قابلیت شرکت به‌منظور احیاء و حفظ حیات شرکت اشاره نموده‌اند (رینمویلر و وان باردویجک^۳، ۲۰۰۵). داشتن دید گسترده نسبت به تاب‌آوری در برخی پژوهش‌ها به‌عنوان تاب‌آوری استراتژیک نام‌گذاری شده است که شامل: توانایی و توانمندی یک سازمان به‌منظور نوآوری مدل کسب و کار و استراتژی‌های آن در مقابل تغییرات محیط کسب و کار به‌صورت پویا و مداوم. تاب‌آوری استراتژیک به دنبال ایجاد پاسخگویی سریع و گذرا در برابر بحران‌ها نیست، بلکه بر پیش‌بینی‌های مداوم و برنامه‌ریزی شده تمرکز می‌کند تا بتواند بر اختلالاتی که به درآمد شرکت آسیب وارد می‌کنند غلبه نماید. از سوی دیگر شرکت برای موفقیت در زمان‌های آشفته باید در مورد موضوع تجدید قوا و بازسازی به مهارت کافی دست یافته باشد و این کار مستلزم تدوین استراتژی مناسبی است که به‌طور مستمر به‌منظور بهره‌برداری از فرصت‌ها به وجود آمده و به‌طور مداوم بازنگری شود (هامیل و ویلیگانکیس، ۲۰۰۳).

در ارتباط با تاب‌آوری سازمانی تعریف‌های متعددی ارائه شده است هر چند لنینلوکی^۴ (۲۰۱۷) بیان کرده است که تعریف واحدی درباره تاب‌آوری سازمانی وجود ندارد (خیو و کیو، ۲۰۱۷). مانوئل و بلانکو تاب‌آوری سازمانی را با ویژگی‌های مقاومت، سازش و سازگاری به‌عنوان دارائی‌های اصلی و جذب شوک، سازمان‌دهی مجدد و یادگیری به‌عنوان ظرفیت‌های اصلی در نظر گرفته‌اند (بلانکو، ۲۰۱۸).

جدول ۱- مفهوم تاب‌آوری از منظر حوزه‌های مختلف

پژوهشگر (سال)	زمینه	تعریف
هولینگ (۱۹۷۳)	اکولوژی و محیط‌زیست	تاب‌آوری یک اکوسیستم معیاری از توانایی جذب تغییرات و اختلالات بدون تغییر در ساختار و عملکردش است.
موبرای ^۵ (۲۰۱۱)	روان‌شناختی	توانایی جذب شوک‌ها و فشارهای خارجی و بازگشت به حالت قبل و همچنین بهره‌برداری از آن‌ها به‌منظور قوی شدن است.
هامیل و ویلیگانکیس	مدیریت استراتژیک	شرکت‌ها با غلبه بر موانع ناشی از تغییرات و توسعه منابع چندگانه به بازسازی خود اقدام می‌کنند و از مزیت رقابتی برخوردار می‌گردند.

¹ Barroso, Machado & Cruz Machado

² Ponomarov & Holcomb

³ Reinmoeller and van Baardwijk

⁴ Linnenluecke

⁵ Mowbray

		(۲۰۰۳)
تولید محصولات سفارشی‌تر و پیچیده با هزینه‌های پایین و کیفیت بالا تحت فشار روانی است.	زنجیره تأمین	پونیس و اسپانوس (۲۰۰۹)
توانایی یک سیستم به‌منظور بازگشت به وضع اولیه در موقعی که از جانب حوادث پیش‌بینی نشده مورد ضربه قرار می‌گیرد.	سیستم مهندسی	دینه و همکاران (۲۰۱۲)
مقاومت، سازش و سازگاری به‌عنوان دارائی‌های اصلی و جذب شوک، سازمان‌دهی مجدد و یادگیری به‌عنوان ظرفیت‌های اصلی در نظر گرفته شده است.	سازمانی	بلانکو (۲۰۱۸)
تاب‌آوری سازمانی عبارت از ظرفیت بازگشت به حالت پایدار بعد از مواجهه با رویدادهای مخرب. این اختلال‌ها اجتناب‌ناپذیر هستند و شامل عوامل محیط درونی و بیرونی سازمان است.	سازمانی	رأی و همکاران (۲۰۲۱)

منبع: پارسا و همکاران (۱۴۰۰)

همانطور که قبلاً اشاره شد تعریف واحدی از تاب‌آوری سازمانی وجود ندارد و هر کدام از پژوهشگران و حوزه‌های مورد بررسی بر جنبه‌های مختلفی از آن اشاره کرده‌اند. برخی از آن‌ها بر پیش‌بینی، واکنش و پاسخ مناسب، برخی دیگر بر حفاظت از افراد، دارایی‌ها و ... تأکید کرده‌اند اما آنچه به‌طور معمول در همه تعاریف وجود دارد تأکید بر تطابق‌پذیری و سازگاری در مواجهه با بحران است.

پیشینه پژوهش: در حوزه تاب‌آوری سازمانی از ۲۰۰۳ که این موضوع مطرح شده است پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. از دیدگاه نظری محققان مختلف از جمله؛ زوبل و خوانسا (۲۰۱۴)، رویز - مارتین و همکاران (۲۰۱۸) و دوچیک (۲۰۱۹) بر توسعه مدل‌های نظری تاب‌آوری در حوزه‌های مختلف تأکید کرده‌اند و از جنبه عملی نیز مدل جامع و کاملی برای اندازه‌گیری تاب‌آوری به‌ویژه مرتبط با سازمان‌های تجاری وجود ندارد.

جدول ۲. پیشینه پژوهش

محقق و سال	عنوان	روش پژوهش	نتایج
مک مأنوس، ۲۰۰۸	تاب‌آوری سازمانی در نیوزلند	کیفی	نتایج حاکی از استخراج ۱۵ شاخص برای تاب‌آوری است که در سه طبقه؛ آگاهی از وضعیت (نقش‌ها و مسئولیت‌ها، آگاهی از پیامدها و خطرات، ارتباطات، آگاهی از ضمانت‌ها، اولویت‌های بازیابی)، آسیب‌پذیری‌های کلیدی؛ مشخصه و مدیریت (استراتژی‌های برنامه‌ریزی،

تمرینات، قابلیت و ظرفیت منابع درونی، قابلیت و ظرفیت منابع بیرونی، ارتباطات سازمانی) و قابلیت تطابق (ذهنیت محدود ^۱ ، روابط و ارتباطات، چشم‌انداز استراتژیک و انتظار نتیجه، اطلاعات و دانش، ساختار رهبری، مدیریت و حکمرانی) دسته‌بندی کرده است.			
نتایج حاکی از آن است که تاب‌آوری سازمانی یک دارائی، توانایی یا ظرفیتی است که می‌تواند در طول زمان بهبود یابد. اما از لحاظ ارزیابی این مفهوم به صورت عملی تعداد کارهای انجام شده در این حوزه نسبت کارهای مفهومی کمتر است و کارهای انجام شده نشان می‌دهد که فقدان توافقی درباره چگونگی اندازه‌گیری تاب‌آوری سازمانی وجود دارد.	بررسی سیستماتیک	چیزی‌هایی ما درباره تاب‌آوری سازمانی می‌دانیم و نمی‌دانیم	رویز - مارتین و همکاران، ۲۰۱۸
نتایج حاکی از آن است که بین پیشایندهای تاب‌آوری سازمانی (سرمایه اجتماعی، توانمندسازی تیم و وابستگی متقابل اهداف) و تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میان تاب‌آوری و پیامدهای آن (نوآوری سازمانی و فعالیت‌های سازمانی در بحران) نیز رابطه معناداری وجود دارد.	کمی	تاب‌آوری سازمانی: پیشایندها، پیامدها و کاربردهای عملی برای مدیران و رهبران تغییر	شانی، ۲۰۲۰
نتایج نشان داده که هر سه بعد تاب‌آوری سازمانی (پیش‌بینی بحران، قدرت سازمانی و بازیابی) تأثیر مثبت و معناداری بر روی بر جنبه اقتصادی و اجتماعی پایدار داشته است.	کمی	تاب‌آوری سازمانی و پایداری اقتصادی اجتماعی از منظر ویروس کرونا	رأی و همکاران ۲۰۲۱
نتایج حاکی از آن است که برای عوامل علی؛ پیش‌کنش‌گری، بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری، رقابت موفق، مدیریت محصول، برای شرایط زمینه‌ای؛ وضعیت نابسامان اقتصادی، محیط آشفته قانونی و دولتی، بازار رقابتی، عدم حمایت بانکی و دولتی، برای عوامل مداخله‌گر؛ قدرت چانه‌زنی سازمان، وفاداری مشتریان، مسئولیت اجتماعی و بازدهی، برای راهبردها؛ بسترهای برون‌سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، مدیریت صحیح نیروی انسانی و برای پیامدها؛ حفظ و بهبود توانایی‌های سازمان، استحکام بخشی، نگرش‌ها و رفتارهای سازنده، ارزش‌آفرینی در سطح کلان جامعه شناسایی شدند.	کیفی	ارائه الگوی تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های تولیدی	محمدی شهرودی و همکاران، ۱۳۹۸
نتایج نشان می‌دهد که برای ایجاد و افزایش تاب‌آوری باید در دو حوزه مدیریت خرد بانکی و مدیریت کلان بانکی در کشور عوامل متعددی را مدنظر قرار داد.	کیفی - کمی	ارائه الگویی برای تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری	خواجه‌پور و همکاران، ۱۳۹۸

¹ Silo Mentality

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت پژوهش، از نوع توصیفی- پیمایشی است. در این پژوهش برای بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه از رویکرد کیفی- کمی استفاده شده است. برای بررسی و تحلیل داده‌ها از روش نوع کدگذاری استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده مدیرانی که در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه هستند بودند و حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت داشتند و نمونه‌گیری تا حصول «کفایت نظری» ادامه یافت. کفایت نظری به وضعیتی اشاره دارد که در آن هیچ داده بیشتری یافت نمی‌شود که پژوهشگر به وسیله آن بتواند ویژگی‌های مقوله را رشد دهد (رضاپور نصرآباد، ۱۳۹۶: ص ۴۹۴). در این پژوهش، ۱۶ مصاحبه صورت گرفت که در فرایند مصاحبه از نفر ۱۴ تا ۱۶ هیچ کد جدیدی به دست نیامد به همین دلیل فرایند مصاحبه با توجه به مفهوم کفایت نظری خاتمه داده شد.

نمونه‌گیری در بخش کمی ۵ تا ۱۵ برابر تعداد مؤلفه‌های مشاهده شده یا آشکار است (هومن، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه تعداد ۳۳ مؤلفه اولیه استخراج شده است، بایستی حداقل ۱۹۰ پرسشنامه توزیع می‌شد. در نتیجه تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع که تعداد ۳۹۶ عدد از آن‌ها قابل استفاده بود. به منظور تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و سنجش روایی از روایی همگرا با آزمون میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. استاندارد آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ توسط کرونباخ (۱۹۵۱) بیان شده است. همچنین باگوزی و یی (۱۹۸۸) مقدار بالای ۰/۶ را برای CR و فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار استاندارد ۰/۵ را برای AVE ذکر کرده‌اند.

جدول ۳. پارامترهای توصیفی به تفکیک متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
ارزش‌ها	۰/۸۱۱	۰/۷۲۸	۰/۸۸۹
برنامه‌ریزی	۰/۸۶۲	۰/۵۶۲	۰/۸۹۸
سازمان‌دهی	۰/۸۷۲	۰/۵۹۸	۰/۸۹۷
هماهنگی	۰/۷۴۷	۰/۵۰۱	۰/۸۳۹
یادگیری	۰/۸۹۳	۰/۵۶۶	۰/۹۳۳
چابکی	۰/۸۹۱	۰/۸۲۴	۰/۹۲۵
کنترل هزینه	۰/۷۷۷	۰/۷۵۷	۸۵۶

برای اطمینان از روایی و پایایی و به عبارتی برای اطمینان از اعتبار یافته‌های این پژوهش کیفی، در مراحل مختلف پژوهش از روش‌های متنوعی که صاحب‌نظران پژوهش‌های کیفی پیشنهاد داده‌اند، استفاده گردید (عباس زاده، ۱۳۹۱). برخی از روش‌های مورد استفاده صرفاً به بهبود پایایی و برخی هم مربوط به بهبود پایایی و هم موجب بهبود روایی می‌شوند.

- ۱- با بررسی دقیق جملات مصاحبه‌ها تلاش شد تا حداکثر تعداد کدهای باز ممکن استخراج گردند همچنین تعداد بالای مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها اطمینان کافی از مطرح شدن همه جنبه‌ها را می‌دهد.
- ۲- برای اطمینان از پایایی کدها، کدگذاری برای برخی مصاحبه‌ها در دو زمان متفاوت صورت گرفت. جدول (۴) نمونه پایایی کدگذاری باز در فاصله زمانی یک‌ماهه را نشان می‌دهد.
- ۳-

جدول ۴. پایایی کدگذاری در دو زمان متفاوت

کد مصاحبه	کل کدهای تولید شده در ۲ زمان مختلف	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد توافقات
P4	۴۵	۱۹	۸	۰/۸۴
P7	۵۶	۲۳	۱۲	۰/۸۲

$$\text{درصد پایایی بین کدگذاران} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

فرمول محاسبه پایایی (درصد توافقات) (خواستار، ۱۳۸۸)

- ۴- کدگذاری باز توسط همکاران خبره صورت گرفت که در هر مورد میزان تشابهات کدهای تولید شده بسیار بالا بود. از آنجایی که تفاوت کدهای باز تولید شده می‌تواند منجر به تولید مقوله‌های خرد و کلان متفاوتی گردد، تعداد بیشتری از مصاحبه‌ها به افراد خبره ارجاع شد تا اطمینان از کفایت کدهای باز حاصل شود.
- ۵- ارجاع نظریه و مقوله‌های تولید شده به خبرگان مدیریت: مقوله‌های خرد و کلان تولید شده در هر مرحله حداقل به سه نفر از خبرگان و اساتید مدیریت برای بررسی صحت و اعتبار آن‌ها ارجاع شده و نظرات آن‌ها در هر مرحله لحاظ شد. همچنین مدل نهایی پژوهش نیز با گرفتن نظرات اصلاحی این خبرگان تولید گردید.
- ۶- ارجاع نظریه تولید شده به چند نفر از مشارکت کنندگان در پژوهش: میزان قابل فهم بودن، قابل باور بودن، و انطباق با تجربیات آن‌ها برای بررسی کیفیت مدل ظاهر شده مدنظر بود.

یافته‌های پژوهش

کدگذاری با هدف تحلیل دقیق داده‌ها، نام‌گذاری، ترکیب و طبقه‌بندی داده‌ها انجام می‌گیرد. طبقه‌بندی مفاهیم در مقوله‌ها به وسیله بررسی دقیق مصاحبه‌ها مفهوم‌سازی شده‌اند. داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌شوندگان کدگذاری شدند تا به شکل راحت‌تری شباهت‌ها و تفاوت‌ها شناسایی گردد. در جدول زیر نحوه استخراج کدها نمایش داده شده است.

جدول ۵. نمونه‌ای از استخراج کدهای اولیه

ردیف	نکات کلیدی مصاحبه	نشانه‌ها	کد اولیه
۱	نیروهایی که در سازمان رشد کرده‌اند و در پست‌های مختلف سازمان مشغول به فعالیت بوده‌اند به سازمان تعلق خاصی دارند.	A1B8	تعلق به سازمان
۲	سازمان به‌منظور پرورش نیروهای وفادار همواره تلاش کرده است که از لحاظ مادی	A11B2	پرورش

نیروهای وفادار		نیازهای آنان را تأمین نماید.	
پرورش نیروهای کاری	A1B1	در این مجموعه مدیران نیروهای بدون سابقه (فارغ‌التحصیلان) را استخدام می‌کنند و آن‌ها را پرورش می‌دهد و این نیروهای سال‌های زیادی را در سازمان به فعالیت ادامه می‌دهند.	۳
احترام اعضا به همدیگر	A9B1	یکی از دلایل ماندگاری و تاب‌آوری سازمان ما پایداری به احترام در میان مدیران و کارکنان بوده است. بحث توجه به جایگاه افراد است. بحث احترامات است، تکریم همکاران است.	۴
صداقت اعضا	A9B2	از دیگر دلایل با بودن تاب‌آوری در سازمان وجود صداقت میان اعضا بوده است و اعضا در همه موارد صادق بوده‌اند.	۵
همدلی اعضا	A15B10	هماهنگی و یکدلی مسئولین و مجموعه کارکنان سازمان توانسته ما را در این زمینه موفق بکند.	۶

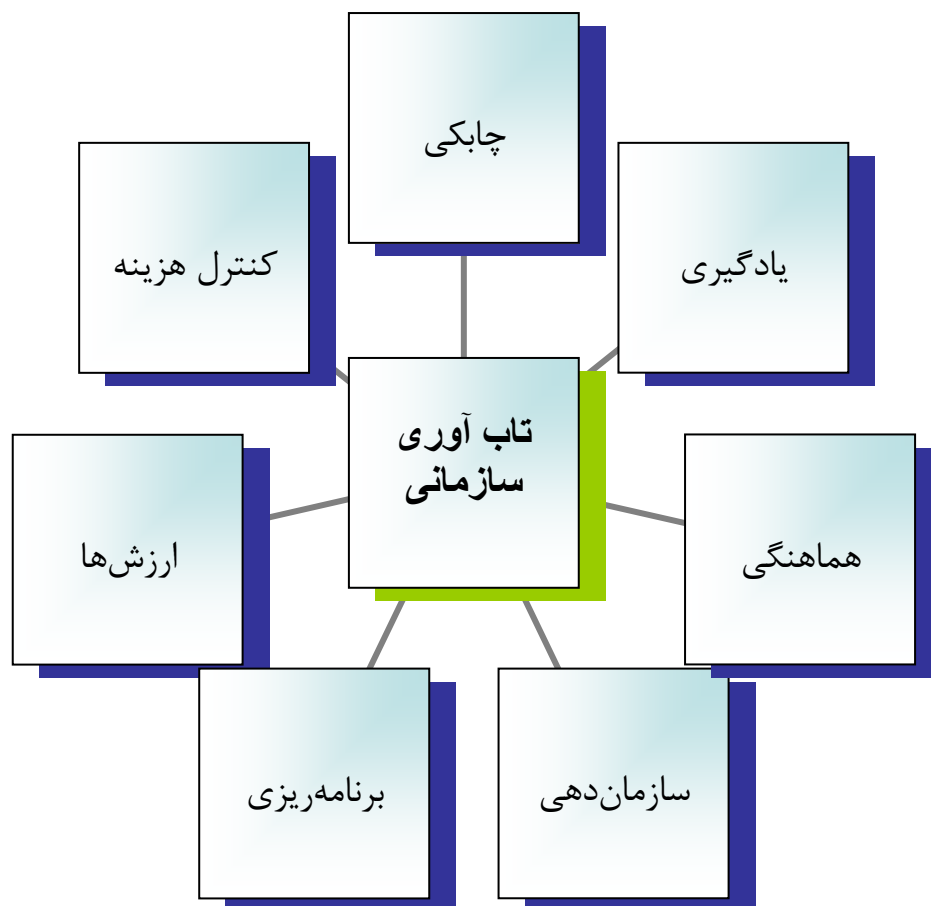
در ادامه با کنار هم قرار دادن کدهای باز متناظر استخراج شده از ۱۶ مصاحبه انجام گرفته، مفاهیم اصلی شناسایی گردید که در واقع ترکیبی از چند کد باز است.

جدول ۶. مفاهیم اصلی شناسایی شده

نشانه‌ها	کدهای اولیه متناظر	مفاهیم
A1B8	تعلق به سازمان	ارزش‌ها
A11B2	پرورش نیروهای وفادار	
A1B1	پرورش نیروهای کاری	
A9B1	احترام اعضا به همدیگر	
A9B2	صداقت اعضا	
A15B10	همدلی اعضا	
A3B5	برنامه‌ریزی سازمانی	برنامه‌ریزی
A7B9	تدوین برنامه‌های آموزشی	
A2B2	برنامه‌ریزی مقابله با حوادث	
A5B21	برنامه‌ریزی نظارت بر دستگاه‌ها	
A5B4	برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت	
A4B3	تدوین برنامه استراتژیک	
A6B6	آینده‌نگری	

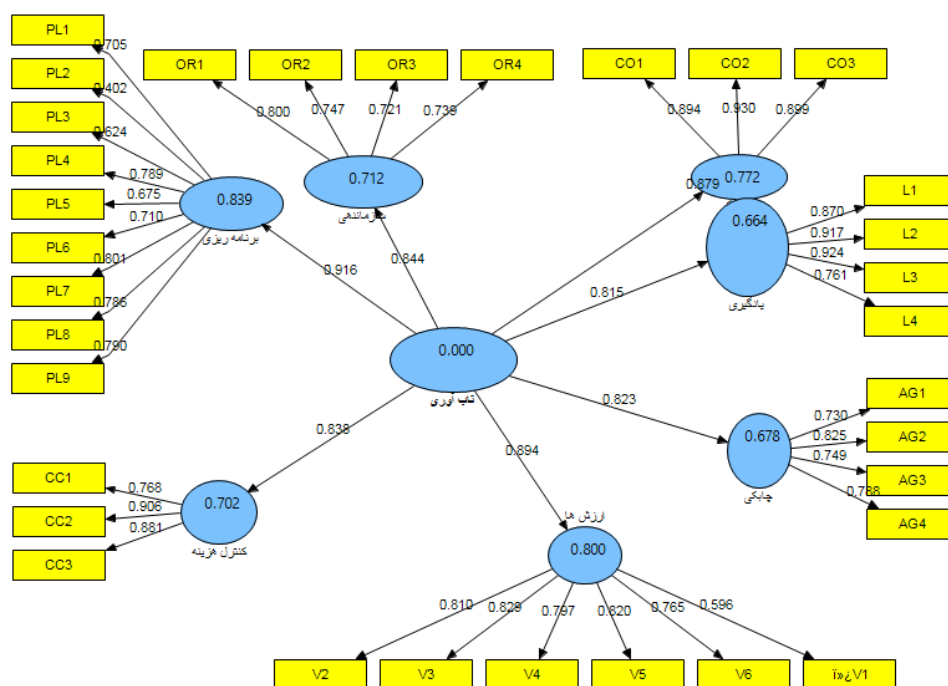
A2B2	پیش‌بینی حوادث	سازمان‌دهی
A1B2	پیش‌بینی بحران‌ها	
A7B9	تقسیم مجدد وظایف	
A7B14	حذف واحدهای ناکارآمد	
A3B7	تدوین شرح وظایف اعضا	
A14B2	توزیع مناسب وظایف کاری	
A3B6	هماهنگی واحدها	هماهنگی
A4B1	هماهنگی نیروهای صف و ستاد	
A5B16	انسجام درون‌سازمانی	
A5B2	یادگیری اعضا	یادگیری
A5B3	اشتراک‌گذاری اطلاعات	
A5B5	بازخورد برنامه‌ها	
A5B1	آسیب‌شناسی عدم تاب‌آوری	
A12B5	واکنش سریع	چابکی
A12B6	تصمیم‌گیری سریع	
A4B16	پاسخ سریع به بحران	
A4B3	انعطاف‌پذیری برنامه	
A8B4	تناسب هزینه و درآمد	کنترل هزینه
A8B5	کنترل هزینه‌های اضافی	
A8B9	نظم مالی سازمان	

هدف اصلی این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه بوده است که در شکل زیر نمایش داده شده است.



شکل ۱. ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی کرمانشاه

در آمار استنباطی در ابتدا برای سنجش همبستگی بین متغیرها بار عامی آن‌ها استخراج شده که هرچه میزان بار عاملی بیشتر باشد این همبستگی بالاتر خواهد بود. درباره اینکه مقدار بار عاملی حداقل چقدر باشد بحث بسیار است، اما آنچه به‌عنوان حداقل قابل قبول از آن یاد می‌شود مقدار $0/3$ و آنچه توصیه می‌شود مقدار بیشتر از $0/5$ می‌باشد (منصورفر، ۱۳۸۸، ۳۰۴). همان‌طور که در شکل زیر مشاهده می‌شود بین متغیرهای مکنون و مشاهده در تمامی موارد در وضعیت مناسبی قرار دارد.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

آخرین مرحله در تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری بررسی کلی مدل پژوهش است. برای بررسی آن از شاخص نیکویی برازش (GOF)^۱ استفاده شد. حدود این شاخص بین صفر و یک برای GOF است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶). شاخص GOF برای مدل پژوهش ۰/۶۵۴ به دست آمده که از مطلوبیت قوی مدل پژوهش حکایت دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش مطالعه تاب آوری در سازمان های دولتی استان کرمانشاه است. بنابراین تلاش شده تا ابعاد و مؤلفه های مفهوم تاب آوری در سازمان های دولتی استان کرمانشاه شناسایی گردد. پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه های پژوهش از تعدادی از مصاحبه شوندگان درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با آن ها اعلام نمایند تا در صورت نیاز اصلاحات لازم انجام شود. یافته های پژوهش توسط پنج نفر از اساتید دانشگاه و سه نفر از دانشجویان دکتری مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفته و ضمن دریافت نقطه نظرات، اصلاحات لازم انجام شده است.

سازمان ها به منظور دستیابی به تاب آوری نیازمند منابع انسانی توانمند هستند و سازمان باید برنامه هایی را برای آماده سازی آن ها تدوین نماید. وجود منابع مالی و مادی کافی به اعضای سازمان اجازه می دهد که به رشد و پیشرفت برنامه های سازمان پردازند. توجه به برنامه های انگیزشی و وجود عدالت و حمایت سازمانی باعث انسجام سازمانی بیشتری می شود و همکاری درونی و بیرونی به درک بهتر مسائل سازمانی کمک می کند. تاب آوری سازمانی به ظرفیت و توانایی یک سازمان برای پیش بینی و واکنش به

¹ Goodness of Fit

رویدادهای غیرمنتظره اشاره دارد. سازمان‌ها می‌بایست دیدگاه آینده‌نگر داشته باشند و به برنامه‌ریزی بپردازند و با توجه به شرایط موجود برنامه‌های سازمان را اصلاح نمایند. آن‌ها همچنین به مسائلی مانند چابکی سازمان و یادگیری در سازمان توجه داشته باشند. تاب‌آوری سازمانی در حوزه سازمانی رویکرد نوینی است و نیازمند تغییر شکل ساختار سازمان و نحوه مدیریت آن‌ها است. ساختارها باید به اعضا اجازه دهد که بتواند متناسب با تغییرات، واکنش‌های متفاوتی را نشان دهند. دولت می‌تواند به منظور کمک به تاب‌آوری تسهیلات مختلفی را در اختیار سازمان قرار دهد. تکنولوژی‌های نوین نیز به توسعه زیرساخت‌های شرکت‌های تاب-آور کمک کرده که فرآیندهای کسب و کار را تسهیل می‌کند. در صورتی که سازمان‌ها به تاب‌آوری دست یابند پیامدهای مطلوبی را برای کارکنان، مشتریان و کل مجموعه سازمان به دنبال خواهد داشت. در سطح فردی برای کارکنان امنیت شغلی را به دنبال دارد. حقوق مناسبی به کارکنان پرداخت می‌شود و رضایت شغلی آنان بالاتر می‌رود. کارکنان که رضایت بیشتری دارند بهره‌وری بهتری نیز خواهند داشت.

ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان ابزاری و شیوه کارآمدی به صورت عمومی برای سنجش دقیق-تر تاب‌آوری سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. در واقع از یک سو سازمان‌های مختلف در دنیای پرتلاطم امروزی با شناسایی دقیق میزان تاب‌آوری سازمان می‌توانند سازگاری و عملکرد خود را ارتقاء دهند. سازمان‌ها با توجه به محیط در حال نوسان امروزی باید به‌طور مداوم به دنبال سنجش میزان تاب‌آوری سازمان باشند و با تغییراتی در سازمان همواره به دنبال افزایش تاب‌آوری باشند. از سوی دیگر ساختار سازمانی می‌تواند به شیوه ایستا یا پویا باشد و متناسب با آن از سبک‌های متفاوت مدیریتی استفاده نمود. بسیاری از صاحب‌نظران در حوزه تاب‌آوری سازمانی (مانند هامیل و ویلیکانگیس (۲۰۰۳)؛ مک مأنوس، ۲۰۰۸؛ بهارما و همکاران، ۲۰۱۱؛ لی و همکاران، ۲۰۱۳؛ بلانکو، ۲۰۱۸؛ رویز-مارتین، ۲۰۱۸؛ دوچیک، ۲۰۱۹؛ شانی، ۲۰۲۰؛ کیم، ۲۰۲۰) معتقدند که با توجه به تغییرات وسیع و سریعی که در محیط بیرونی رخ می‌دهد ساختار سازمانی باید به‌صورت پویا باشد که بتواند به‌سرعت به این تغییرات پاسخ دهد. همچنین محققان حوزه تاب‌آوری بر مشارکتی بودن و به‌کارگیری سبک‌های تفویضی در مقابله با بحران‌ها به‌منظور حفظ تاب‌آوری سازمانی تأکید نموده‌اند. بنابراین به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود:

- ✚ ابتدا در برنامه‌ریزی‌های راهبردی و مأموریت‌های سازمانی به تاب‌آوری سازمانی توجه بیشتری نمایند و با تدبیر و دقت بیشتری به دنبال ایجاد جایگاه مناسب در برنامه‌ریزی‌های سازمانی و تدارک نمودن عوامل مورد نیاز برای آن باشند.
- ✚ به لحاظ مدیریتی، مدیران باید به فرآیندهایی توجه کنند که به افزایش تاب‌آوری سازمانی کمک می‌کند. با توجه به اینکه تاب‌آوری مفهومی جدید در حوزه سازمانی است و اکثر کارکنان و حتی مدیران از این مفهوم آگاهی چندانی ندارند بنابراین پیشنهاد می‌شود که با برگزاری دوره‌های آموزشی، کارکنان را از مزایای به‌کارگیری تاب‌آوری سازمانی آگاه نمایند و دستورالعمل‌ها و رهنمودهای لازم را برای آمادگی کارکنان در اختیار آنان قرار دهند.
- ✚ به لحاظ ساختاری باید به دنبال طراحی و به‌کارگیری ساختار متناسب با تاب‌آوری سازمانی باشند. اکثر محققان به این نکته اشاره کرده‌اند که ساختارهای سنتی و عمودی نمی‌تواند ساختاری مناسبی برای طراحی و اجرای تاب‌آوری باشد. مدیران و رهبران سازمان باید ساختارهای افقی و منعطف را بکار بگیرند که قابلیت بیشتری برای تغییر و مقاومت در برابر بحران‌ها و نوسانات محیطی دارد.

کارکنان برای اجرای تاب‌آوری سازمانی علاوه بر برنامه‌ریزی کلان از سوی مدیران و رهبران سازمان و طراحی مناسب ساختار سازمانی، به اختیارات لازم برای تصمیم‌گیری‌های آنی نیاز دارند که در مواقع لازم بتوانند متناسب با شرایط تصمیمات لازم را

بگیرند. بنابراین به مدیران و رهبران سازمان پیشنهاد می‌شود که با تفویض اختیار به کارکنان و مشارکت آنان در فرآیندهای سازمانی، سرعت انجام کارها را بالا ببرند زیرا یکی از مشخصه‌های مهم برای اجرای تاب‌آوری سازمانی داشتن سرعت و واکنش سریع است.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این اشاره کرد در این پژوهش تاب‌آوری در سطح سازمانی مورد بررسی قرار گرفت پیشنهاد می‌شود که تاب‌آوری در سطح تیمی و فردی نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پژوهشگران می‌توانند به طراحی الگوی تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های دولتی و سایر سازمان‌ها بپردازند.

منابع و مآخذ

- استادی ایرج، مرضیه؛ سلیمان پورعمران، محبوبه (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار (مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد)، فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۸ (۱۰۸): ۱۲۵-۱۰۳.
- پارسا، میکائیل (۱۴۰۰). طراحی الگوی تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های تجاری (مورد مطالعه: مجموعه صنعتی گلرنگ)، رساله دکتری، دانشگاه خوارزمی تهران، دانشکده مدیریت.
- خواججه‌پور، محمود. فارسیجانی، حسن، صداقت‌پرست، الدار (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره سی و هفت: ۸۱-۶۱.
- خواستار، حمزه (۱۳۸۸). ارائه روشی برای محاسبه پایایی مرحله‌ی کدگذاری در مصاحبه‌های پژوهشی. فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌شناسی علوم مدیریتی، ۱۵ (۵۸): ۱۷۴-۱۶۱.
- رضاپور نصرآباد، رفعت (۱۳۹۶). معیارهای اعتبار و پایایی در پژوهش‌های کیفی. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۴ (۴): ۴۹۹-۴۹۳.
- رفعیان، مجتبی؛ رضایی، محمدرضا؛ عسگری، علی؛ پرهیزگار، اکبر (۱۳۹۰). تبیین مفهوم تاب‌آوری و شاخص‌سازی آن در مدیریت سوانح اجتماعی محور، مجله برنامه‌ریزی و آمایش فضا، ۱۵ (۴): ۴۱-۱۹.
- سیدنژاد فهیم، سیدرضا؛ اقدامی، اسماعیل (۱۳۹۰). اهمیت دارایی نامشهود به‌عنوان مزیت رقابتی پایدار، فصلنامه حسابدار رسمی، ۱۴ (۲۶): ۱۲۴-۱۲۰.
- عباس زاده، محمد (۱۳۹۱). تاملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. جامعه‌شناسی کاربردی. سال ۲۳، شماره ۱: ۳۴-۱۹.
- محسنین، شهریار. اسفیدانی، رحیم (۱۳۹۶). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار اسمارت پی آل اس آموزشی - کاربردی. تهران، انتشارات مهربان نشر.
- محمدی شهرودی، حامد. رحیم‌نیا، فریبرز. ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۸). ارائه الگوی تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های تولیدی با رویکرد داده‌بنیاد. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دوازدهم، شماره چهل و سوم: ۱۳۴-۱۱۱.
- منصورفر، کریم (۱۳۸۸). آمار در علوم اجتماعی. تهران، نشر دانشگاه پیام نور، چاپ ۱۱.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران، انتشارات سمت.
- Annarelli, A., Nonino, F., (2016). "Strategic and Operational Management of Organizational Resilience: Current State of Research and Future Directions". *Omega* 62, 1-18.
- Barroso, A. P., Machado, V. H., & Cruz Machado, V. (2011). "Supply Chain Resilience Using the Mapping Approach". *Supply Chain Management*, 161-184.



- Bergström, J., Van Winsen, R., & Henriqson, E. (2015). "On the Rationale of Resilience in the Domain of Safety: A Literature Review". *Reliability Engineering & System Safety*, 141, 131-141.
- Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). "Resilience: the Concept, a Literature Review and Future Directions". *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375-5393
- Blanco, J. M. M. (2018). "Organizational Resilience. How Learning Sustains Organizations in Crisis, Disaster, and Breakdown by D. Christopher Kayes". *The Learning Organization*. 25 (2): 143-146.
- Blanco, J. M. M. (2018). Organizational Resilience. How Learning Sustains Organizations in Crisis, Disaster, and Breakdown by D. Christopher Kayes. *The Learning Organization*.
- Braes, B., & Brooks, D. (2011). "Organisational Resilience: Understanding and Identifying the Essential Concepts". *Safety and Security Engineering IV*, 117, 117-128.
- Cumming, G. S., Barnes, G., Perz, S., Schmink, M., Sieving, K. E., Southworth, J., ... & Van Holt, T. (2005). An Exploratory Framework for the Empirical Measurement of Resilience. *Ecosystems*, 8(8), 975-987.
- Denyer, D. (2017). "Organizational Resilience: A Summary of Academic Evidence, Business Insights and New Thinking". *BSI and Cranfield School of Management, Cranfield*.
- Dinh, L. T., Pasman, H., Gao, X., & Mannan, M. S. (2012). "Resilience Engineering of Industrial Processes: Principles and Contributing Factors". *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 25(2), 233-241
- Duchek, S. (2019). "Organizational resilience: a capability-based conceptualization". *Business Research*, 1-32.
- Hamel, G. and Valikangas, L. (2003). "The Quest for Resilience". *Harvard Business Review*, 81 (9), 52-65.
- Holling, C. S. (1973). "Resilience and Stability of Ecological Systems". *Annual review of ecology and systematics*, 4(1), 1-23.
- Hollnagel, E., Woods, D. D., & Leveson, N. (Eds.). (2006). "Resilience Engineering: Concepts and Precepts". Ashgate Publishing, Ltd.
- Lee, A. V., Vargo, J., & Seville, E. (2013). "Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience". *Natural hazards review*, 14(1), 29-41.
- McManus, S.T (2008). *Organizational Resilience in New Zealand*. A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for Degree of Phd, University of Canterbury.
- Mowbray, D. (2011). "Resilience and strengthening resilience in individuals". *Management Advisory Service, MAS*.
- Näswall, K., Kuntz, J., Hodliffe, M., & Malinen, S. (2013). *Employee Resilience Scale (EmpRes): Technical Report*. Department of Management, Marketing and Entrepreneurship University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- Ponis, S. T., & Spanos, A. C. (2009). "ERP II Systems to Support Dynamic, Reconfigurable and Agile Virtual Enterprises". *International Journal of Applied Systemic Studies*, 2(3), 265-283.
- Ponomarov, S. Y., & Holcomb, M. C. (2009). "Understanding the Concept of Supply Chain Resilience". *The international journal of logistics management*, 20(1), 124-143.
- Rai, S. S., Rai, S., & Singh, N. K. (2021). Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective. *Environment, Development and Sustainability* 1-18.
- Reinmoeller, P., & Van Baardwijk, N. (2005). "The Link between Diversity and Resilience". *MIT Sloan Management Review*, 46(4), 60-66.
- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2019). How to Emerge Stronger: Antecedents and Consequences of Organizational Resilience. *Journal of Management & Organization*, 1-18.
- Ruiz-Martin, C., Rios, J. M. P., Wainer, G., Pajares, J., Hernández, C., & López-Paredes, A. (2018). "The application of the viable system model to enhance organizational resilience". In *Advances in Management Engineering* (pp. 95-107). Springer, Cham.
- Shani, O. (2020). Organizational Resilience: Antecedents, Consequences, and Practical Implications—for Managers and Change Leaders. In *Research in Organizational Change and Development*. Volume 28, 127–158
- Shilpa, S, N.L. Srimathi (2015). "Role of Resilience on Perceived Stress among Pre University and Under Graduate Student". *The International Journal of Indian Psychology*, 2 (2), 141-149.
- Xiao, L., & Cao, H. (2017). "Organizational Resilience: The Theoretical Model and Research Implication". In *ITM Web of Conferences* (Vol. 12, p. 04021). EDP Sciences.
- Zolli, A., & Healy, A. M. (2012). "Resilience: Why Things Bounce Back". Hachette UK.

Identifying the dimensions and components of resilience from the perspective of managers of governmental organizations in Kermanshah province

Mokhtar Haydari¹, Gholamali Tabarsa^{2*}, Nader Shekhaleslami Kandalosi³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Keywords: Resilience, Dimensions and Components of Resilience, Government Organizations, Kermanshah Province</p>	<p>The term resilience in order to strengthen organizations has attracted the attention of many researchers. Organizational resilience to crises has been one of the most important theoretical and practical concepts in the management and organizational literature in recent years. Today, despite the importance of resilience and its widespread use in various fields related to organizational resilience, there is a limited theoretical and practical understanding in its evaluation and measurement. The purpose of this study is to identify the dimensions and components of organizational resilience. The research method is qualitative-quantitative. This research is applied-developmental in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the study includes government managers who have at least 10 years of experience. In order to sample in the qualitative part of the theoretical saturation method and in the quantitative part based on the number of extracted components, the number of samples was determined. The results indicate that resilience in government organizations of Kermanshah province includes components; Values are planning, organizing, coordinating, learning, agility and cost control. In the quantitative part, the results of structural equations showed that the dimensions and components of resilience in organizational government organizations have a good fit.</p>

Please cite this article as: hedari, M., tabarsa, G., & tabarsa, G. (2023). Identifying the dimensions and components of resilience from the perspective of managers of governmental organizations in Kermanshah province. *Behavioral Studies in Management*, 13(32), 26-41.

	Creative Commons: CC BY 4.0		
Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch			
* Corresponding Author: Gholamali Tabarsa		Email: g_tabarsa@sbu.ir	

-
1. Ph.D. Student in HRM, University of Islamic Azad, Tehran, Iran. haydari_mokhtar@yahoo.com
 2. Professor in HRM, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran. g_tabarsa@sbu.ir
 3. Assistant Professor in HRM, University of Islamic Azad, Tehran, Iran. n_sheikhholeslami@iau-tnb.ac.ir
-