



## Implementation of organizational resilience model in order to curb inflation and production growth in Shahid Ghazi Pharmaceutical Company using foundation data theory

Nasrin Khodabakhshi\*

Department of Management, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran

\*Corresponding author: khodabakhshi.n110@gmail.com

**Received:** 14 March, 2024

**Accepted:** 22 August, 2024

**Abstract:** Organizational resilience means the ability of the organization to face environmental risks and crises, as well as the ability to survive, resist and grow in challenging situations. This issue is important in various fields of the organization and is emphasized for the survival and growth of the organization. Everyone feels the negative effect of inflation on economic well-being and the reduction of purchasing power, and they want to control prices and at least stabilize their real income. By affecting economic growth, investment, employment, distribution of income and wealth, and even the political and social conditions of a country, inflation can affect all the activities of that country. Therefore, this research seeks to derive a model for promoting organizational resilience in order to curb inflation and maintain production growth. The method of this research is based on the inductive approach of the database theory, in which the theory is formed through the concepts obtained from the data. The necessary data in this research through interviews with high level experts of the company who had experience and expertise in this field; Was obtained. The data obtained from the interview were analyzed during the process of open, central and selective coding, and based on this, a database theory was obtained in the field of organizational resilience. The model designed in this research includes effective dimensions and components, causal, background, mediating conditions, and constituent elements that show the central phenomenon, consequences, and implementation strategies of the public policy. Finally, practical suggestions are presented.

**Keywords:** Resilience .organizational resilience .inflation .foundation data theory

## پیاده سازی الگوی تاب‌آوری سازمانی در راستای مهار تورم و رشد تولید در شرکت داروسازی شهید قاضی با استفاده از نظریه داده بنیاد

نسرین خدابخش

گروه مدیریت، واحد خخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خخال، ایران

\*نویسنده مسئول: [khodabakhshi.n110@gmail.com](mailto:khodabakhshi.n110@gmail.com)

بتاریخ پذیرش: ۱ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۲۲ اسفند ۱۴۰۳

**چکیده:** از جمله مسائل حائز اهمیت برای سازمان‌ها، مقابله هدفمند و کارا با موقعیت‌های چالش‌برانگیز است. تاب‌آوری سازمانی به مفهوم توانایی مواجهه سازمان با مخاطرات و بحران‌های محیطی و همچنین توانایی بقا، مقاومت، فرصت‌طلبی و رشد آنها در موقعیت‌های چالش‌برانگیز است. این موضوع در زمینه‌های مختلف سازمان، حائز اهمیت بوده و به عنوان یک اصل مهم برای بقا و رشد سازمان مورد تأکید است. همگان تأثیر منفی تورم بر رفاه اقتصادی و کاهش قدرت خرید را خود احساس می‌کنند و خواستار مهار قیمت‌ها و دست‌کم ثبات درآمد واقعی خود هستند. تورم به واسطه تأثیر بر رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری، اشتغال، توزیع درآمد و ثروت و حتی شرایط سیاسی و اجتماعی یک کشور، می‌تواند تمامی شئون آن کشور را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو، هدفگذاری روی یک شاخص با ثبات‌تر و پایدارتر تورم به عنوان یکی از اهداف مهم تلقی می‌شود. این تحقیق به دنبال استخراج الگویی برای ارتقای تاب‌آوری سازمانی در راستای مهار تورم و حفظ رشد تولید است. هدف از این پژوهش یافتن راهکارهای تاب‌آوری سازمانی در شرکت داروسازی شهید قاضی در بازه زمانی ۳ ماهه، است. روش این پژوهش مبتنی بر رویکرد استقرایی نظریه داده‌بنیاد است که در آن، نظریه به واسطه مفاهیم حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد. داده‌های لازم در این پژوهش از طریق مصاحبه با کارشناسان عالی رتبه شرکت که در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند؛ بدست آمد. داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه طی فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و براین اساس نظریه داده‌بنیاد در حوزه تاب‌آوری سازمانی حاصل شد. مدل طراحی‌شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط‌مشی عمومی را نشان می‌دهد. در نهایت پیشنهادها کاربردی برای تاب‌آوری سازمانی در راستای مهار تورم و حفظ رشد تولید شرکت داروسازی شهید قاضی ارائه شده است.

**واژگان کلیدی:** تاب‌آوری، تاب‌آوری سازمانی، تورم، نظریه داده بنیاد.

### مقدمه:

جوامع، سازمان‌ها و افراد در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. محیط علیرغم اینکه می‌تواند فرصت‌های مناسبی برای موفقیت و رشد سازمان‌ها فراهم کند، ممکن است تهدیدها و چالش‌های اساسی نیز ایجاد کند. رویدادهایی همچون خطرات طبیعی، ناآرامی‌های سیاسی، بی‌ثباتی اقتصادی و خطاهای انسانی می‌توانند به شدت عملکرد سازمانی را به مخاطره بیاندازند. با توجه به رقابت روزافزون جهانی، نوآوری‌های فناورانه، و بازآفرینی پیوسته ساختارهای سازمانی و محیط‌های کسب‌وکار، سازمان‌های امروزی به کارکنانی تاب‌آور نیاز دارند که قادر به مواجهه با تغییرات پیش‌بینی نشده باشند و بتوانند خود را با نقش‌ها، وظایف و شرایط چالش‌برانگیز وفق دهند (ملک و گرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تاب‌آوری سازمانی<sup>۲</sup> به عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی در واقع ترکیبی از ظرفیت‌های سازمانی جهت احیای کارایی، پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم برای پاسخ به بحران است (برنارد و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). برای ایجاد ظرفیت سازمانی و ماندگاری در محیط کسب‌وکار، سازمان‌ها نیازمند استعدادها و برتری هستند. این افراد با بررسی نقاط قوت و ضعف خود، محدودیت‌ها و تهدیدهای موجود را به فرصت تبدیل می‌کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). در این رابطه، فرآیندهای مدیریت استعداد به کارکنان با توانایی بالقوه بالا این فرصت را می‌دهد تا چابک‌تر شوند و ظرفیت آنها را در فرآیندها و نقش‌های مؤثر رهبری توسعه می‌دهند. این فرآیندها می‌توانند باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده و به افزایش انگیزه آنها در انجام کارهای سخت برای اثربخشی سازمانی کمک کند (کوروا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). بنابر پژوهش کوروا و همکاران (۲۰۱۶) استفاده مناسب از سرمایه انسانی به واسطه مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه کارکنان، می‌تواند دستیابی به چابکی سازمانی و ظرفیت انطباق سازمانی را در شرکت افزایش دهد و در نتیجه سازمان‌ها تاب‌آور شوند (کوروا و همکاران، ۲۰۱۶).

1. Malik & Garg

2. Organizational resilience

3. Burnard, et al.

4. Khoreva, et al.

مطالعات اخیر رابطه بین تاب‌آوری کارکنان و سازمان را تأیید کرده‌اند (کوئتر، مالینن و ناسوال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تاب‌آوری سازمانی مستلزم وجود کارکنانی است که بتوانند علی‌رغم تنش وارد شده به طور سریع و مؤثر به تغییرات پاسخ دهند (سانتورو، مسنی و دل‌گایدیس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱).

تاب‌آوری سازمانی هدفی مستمر است که به کارکرد سازمان‌ها در شرایط عادی و بحرانی کمک می‌کند و سازمان‌ها را برای مدیریت چالش‌های مخرب توانمند می‌سازد و مانع از آن می‌شود که مشکلات کوچک به یک بحران یا خرابی تمام عیار تبدیل شوند (بوین و همکاران، ۲۰۱۳). دستیابی به این مهم، سازمان‌ها را قادر به بقا و حتی رشد در زمان بحران می‌کند. وارگو و سویل (۲۰۱۳) بیان داشتند که تاب‌آوری سیستم در برخی از شاخص‌ها بر تاب‌آوری شاخص‌های دیگر تأثیر می‌گذارد و از سوی دیگر می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی را به ارمغان بیاورد (وارگو و سویل، ۲۰۱۳).

مهار تورم و رشد تولید شعاری است که مقام معظم رهبری برای سال جاری تعیین کرده‌اند، شعاری که الزاماتی دارد و برخی از کارشناسان معتقدند بدون رشد تولید نمی‌توان تورم را مهار کرد. تورم از معضلات اصلی اقتصاد ایران طی چند دهه گذشته بوده است. با ایجاد تاب‌آوری در سازمان می‌توان به مهار تورم کمک کرد. از این رو، سازمان‌ها با انجام اقداماتی در جهت ارتقای ظرفیت تاب‌آوری می‌توانند وضعیت مطلوبی را برای سازمان ایجاد نموده و در برابر بحران‌ها به شیوه‌ای متفاوت عمل کنند و در محیط رقابتی موفقیت‌آمیز ظاهر شوند. سازمان تاب‌آور در هنگام مواجهه با بحران در هم نمی‌شکند، بلکه به سرعت از آن شرایط خارج شده و روند ارتقاء و پیشرفت را طی خواهد نمود.

هدف از این پژوهش، ارائه مدل تاب‌آوری سازمانی برای کارکنان شرکت داروسازی شهید قاضی در راستای مهار تورم و رشد تولید است و در نهایت پیشنهادهایی در این خصوص جهت اجرای بهتر و دقیق‌تر ارائه می‌گردد.

### مبانی نظری

انسان‌ها در برابر شرایط نامساعد، خطرناک و ناملازمات معمولاً احساس بی‌پناهی می‌کنند و در عین حال در بسیاری مواقع تلاش می‌کنند که خطرناک و موقعیت‌های ناگوار را تاب بیاورند و نتایج شگرفی به دست می‌آورند. توانایی اجرای این «جادوی رایج» اغلب در حوزه علوم اجتماعی، انعطاف‌پذیری یا تاب‌آوری نامیده می‌شود. تاب‌آوری در علوم اجتماعی به عنوان فرایند کسب‌سازی و واکنش در مقابل ناملازمات فرض می‌شود (گلدبرگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

کانر تاب‌آوری را توانایی فرد در مقابله با عوامل تنش‌زا و عواملی که سلامت روان فرد را تهدید می‌کند، تعریف کرده است. افراد تاب‌آور دارای رفتارهای خودشکانه نیستند. از نظر عاطفی آرام بوده و توانایی مقابله با شرایط ناگوار را دارند (بون، ۲۰۰۴). از جمله راه‌های افزایش تاب‌آوری خودافزایی، سرسختی، مقابله سرکوب‌گرانه، داشتن خلق و خو و احساسات مثبت هستند (هیمدال و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

گرچه امسال، سال «مهار تورم و رشد تولید» نام‌گذاری شده است، اما چگونگی مهار تورم و رشد تولید، سال‌ها و بلکه دهه‌هاست که از مسائل اصلی پیش‌روی کارشناسان اقتصادی کشور بوده است. اگر از تورم شروع کنیم، راهکارهای پیشنهادی ما برای مهار تورم به درک ما از علل پیدایش و تداوم تورم در اقتصاد کشور بستگی دارند.

می‌توان گفت ریشه اصلی تورم در کشور ما، خلق نقدینگی است که از یکسو ناشی از هزینه‌های بالای دولت؛ به‌ویژه هزینه‌های بالای پرسنلی و از سوی دیگر ناشی از عدم استقلال بانک مرکزی در اجرای سیاست‌های پولی مهارکننده تورم، طی قریب به نیم‌قرن اخیر بوده است. به بیان دیگر، ریشه تورم‌زا بودن دولت‌ها در کشور ما، متورم بودن آن‌ها هم از جهت ساختار و هم از جهت کارکنان بوده است و تا زمانی که به سمت دولتی کوچک و یک بخش خصوصی مولد و بزرگ حرکت نکنیم، مشکل تورم‌زا بودن دولت‌های ما همچنان به قوت خود باقی خواهد ماند.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است و در زمره روش‌های پژوهش استقرایی است که ریشه در واقعیت داشته و برای حوادث به همان شکلی که رخ می‌دهند، توضیحاتی ارائه می‌کند. روش پژوهش مورد اشاره را استراوس و کوربین در سال ۱۹۶۷ توسعه دادند که بر پایه گردآوری، مقایسه مداوم داده‌ها و شکل گرفتن مفاهیم به صورت همزمان استوار است. (استراوس و کوربین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸) در این پژوهش با رویکردی کیفی از روش نظریه داده‌بنیاد<sup>۶</sup> استراوس و کوربین به عنوان روش پژوهش استفاده می‌شود. در قالب روش گراند تئوری یا نظریه داده‌بنیاد که یک ریاضت‌پژوهش کیفی است، نظریه، مبتنی بر داده‌های بدست آمده تکوین می‌شود. به طوری که این نظریه در یک سطح وسیع، یک فرآیند، عمل یا تعامل را تبیین می‌کند. در این روش، پژوهش را از یک نظریه شروع نمی‌کنند و بعد آن را به اثبات برسانند، بلکه پژوهش از یک دوره مطالعاتی شروع و فرصت داده می‌شود تا آنچه که متناسب و مربوط به آن است خود را نشان دهد.

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته است. در این مصاحبه‌ها که زمان آن‌ها بین ۴۰ تا ۱۱۰ دقیقه متغیر است، محورهای گفتگو از قبل در اختیار مصاحبه‌شونده قرار گرفته تا بتواند با آمادگی مطلوب در جلسه شرکت نموده و اطلاعات موردنظر را ارائه نماید. مکان مصاحبه‌ها نیز در تمامی موارد، دفاتر کار مصاحبه‌شوندگان خواهد بود. همچنین در تحقیق حاضر از روش کانونی که مبتنی بر گروه کانونی یا گروه تمرکز می‌باشد، نیز بهره خواهیم گرفت. سؤال‌هایی که به وسیله مصاحبه‌گر مطرح می‌شوند سؤال‌های باز-پاسخ هستند؛ به‌طوری‌که شرکت‌کنندگان فقط به پاسخ بلی یا نه اکتفا نکنند و شرکت‌کنندگان را ترغیب به بحث درباره موضوع مورد مطالعه نمایند. علاوه بر این سؤال‌ها چنان نیست که پاسخ معینی را در ذهن افراد القاء کند. به عبارت دیگر پرسش‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که دارای ویژگی‌های زیر باشند:

- به سهولت قابل فهم باشد.
- پاسخ‌های متفاوت را فراهم آورد.

1. Kuntz, Malinen & Näswall

2. Santoro, Messeni-Petruzzelli & Del Giudice

3. Goldberg

4. Heimdal et al

5. Strauss & Corbin

6. Grounded Theory

- جهت‌دار نباشد و پاسخ خاصی را القاء نکند.

- توالی سؤال از ساده‌ترین به دشوارترین باشند.

- ابتدا سؤال‌های کلی‌تر مطرح شود و به تدریج جزئیات آنها افزایش یابد.

مصاحبه‌گر(میانجی) سؤال‌های مورد نظر را به گروه شرکت کنندگان عرضه می‌کند. سپس افراد عضو گروه، با بحث درباره‌ی هر سؤال بین خودشان اظهارنظر و عکس‌العمل خودشان را نسبت به نظرهای بیان شده نمایان می‌کنند. لذا نتیجه‌ای که به دست می‌آید به طور قطع با مصاحبه‌های انفرادی با افراد گروه کاملاً متفاوت است (بازرگان، ۱۳۹۵: ۷۷).

جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۱۸ نفر از متخصصان دارای ویژگی‌های از پیش تعریف شده (خبرگان) در شرکت داروسازی شهید قاضی است.

### یافته‌های تحقیق

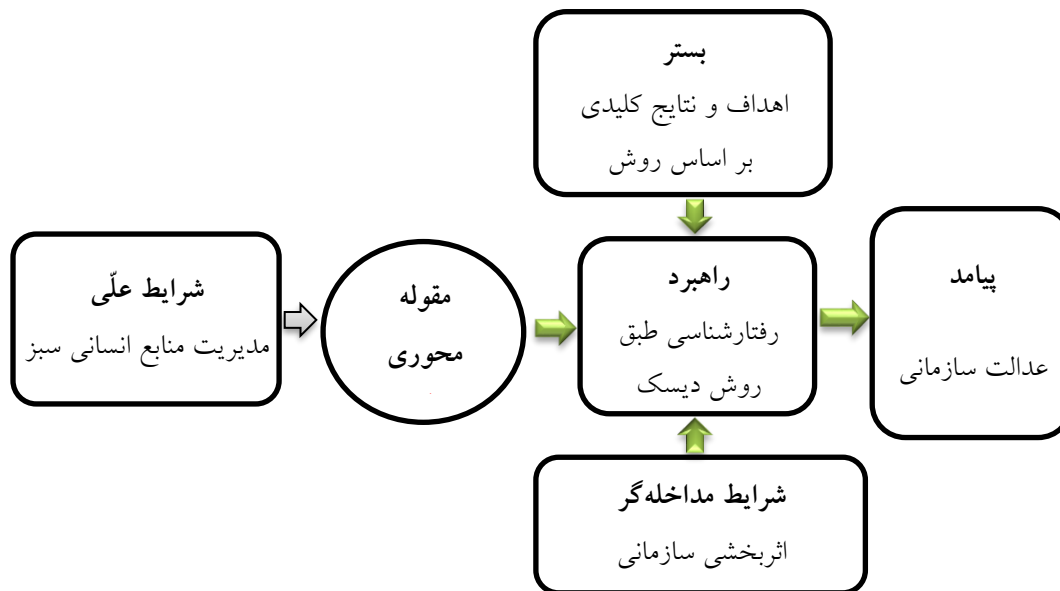
همه روش‌های کیفی عمدتاً بر تحلیل متنی استوارند. در این روش از کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی و تحلیل روند تا رسیدن به الگوی نهایی استفاده می‌شود. فرایند تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز آغاز می‌شود. کدگذاری باز فرایندی تحلیلی است که طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌گردد. دو فعالیت کلیدی در کدگذاری باز مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی هستند. در جدول (۱) نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی آورده شده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری، انتخابی

مقوله	مدیریت دانش در سازمان	شماره مفهوم	
مدیریت منابع انسانی سبز	مدیریت عملکرد	۱	شرايط علی
	انتقاد سازنده	۲	
	مراقبت از فرهنگ سازمانی	۳	
	بهبود فرهنگ کاری سازمان	۴	
	کمک به بهبود دل بستگی سازمانی	۵	
	توسعه حرفه ای	۶	
تاب‌آوری سازمانی	بهینه سازی روابط در سطوح مختلف سازمان	۱	مقوله محوری
	ایجاد یک گروه مستعد و توانا	۲	
	پیشگیری از فرسایش شغلی و انگیزه دادن به پرسنل	۳	
	توانمندسازی	۴	
	عملکرد قاطع	۵	
	تقویت و ابقای سیاستها و رویه‌های اخلاقی سازمان	۶	
رفتار شناسی طبق روش دیسک (DISC)	تأمین امنیت جسمی و روانی کارکنان	۱	راهبردهای توسعه
	تقویت مهارت‌های یادگیری	۲	
	چالش‌های پیامدی	۳	
	تکنیک متقاعد سازی پرسنل	۴	
	اهمیت مهارت‌های تصمیم‌گیری	۵	
	چشم‌انداز استراتژیک	۶	
اثر بخشی سازمانی	تقویت مهارت‌های یادگیری پرسنل	۱	شرايط مداخله گر
	توسعه و بهبود کیفیت زندگی کاری پرسنل	۲	
	پیشگیری از فرسایش شغلی و انگیزه دادن به پرسنل	۳	
	توسعه و بالندگی سازمان	۴	
	رهبری شایسته	۵	
	اهمیت مهارت‌های انگیزشی	۶	
اهداف و نتایج کلیدی بر اساس روش (OKR)	تعهد در سازمان	۱	بستر و زمینه
	افزایش بازدهی	۲	
	پاسخگویی اجتماعی سازمان	۳	
	دیدگاه استراتژیک	۴	
	راهبری راهبردی سرمایه انسانی	۵	
عدالت سازمانی	نقش رهبری سازمان	۱	پیامد
	قابلیت‌های سازمان	۲	
	راهبری راهبردی پویایی	۳	
	مکانیزم رفتاری	۴	
	ساختار انعطاف‌پذیر و چالاک	۵	

مقاله	مدیریت دانش در سازمان	شماره مفهوم
	رهبری تحول آفرین	۶

شکل (۱) که بیانگر روابط میان اجزا و مؤلفه‌های اصلی حاصل از کدگذاری محوری در خصوص قابلیت‌های تاب‌آوری سازمانی کارکنان شرکت است.



شکل ۱: روابط میان اجزا و مؤلفه‌های اصلی حاصل از کدگذاری محوری د

مقاله‌های بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی:

مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان شرایط علی

به طور کلی، مدیریت منابع انسانی و مسائل حوزه نیروی انسانی، محدود به چند وجه خاص نمی‌شود. به این ترتیب، کلیه تصمیمات و رفتارهای مدیران منابع انسانی، بر سطوح مختلف سازمان و کارکنان تأثیر داشته و از این‌رو، مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز، به سیاست‌ها و اعمالی گفته می‌شود که به واسطه آن، کسب و کارهای گوناگون از منابع موجود بهترین و صحیح‌ترین استفاده را می‌کنند و علاوه بر آن، به کاهش چشمگیر خسارت‌های زیست محیطی نیز، کمک فراوانی خواهند کرد.

تاب‌آوری سازمانی به عنوان مقاله محوری مفهومی است که تمرکز فرد را از شکست خوردن در شرایط سخت به سوی رشد ویژگی‌های فردی و اجتماعی سوق می‌دهد (لی بن برگ و آنگار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). همچنین تاب‌آوری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت و یا تعدیل آن معرفی نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌آید، بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر می‌شود (جعفری روشن، ۱۳۹۱).

در خصوص استراتژی‌ها و راهبردهای پژوهش، که همان کنش‌ها و برهم‌کنش‌های خاصی که حاصل پدیده محوری است، رفتارشناسی با استفاده از تست DISC انجام می‌پذیرد. در واقع تست دیسک (DISC) ابزاری است که با استفاده از آن می‌توان رفتار انسان‌ها را ارزیابی و سپس توصیف نمود و بعنوان از آزمون‌های رایج پیش از استخدام در سراسر دنیا به شمار می‌آید. با استفاده از نتایج این آزمون، می‌توان اطلاعات بسیار سودمندی در مورد نقاط ضعف، قوت، ویژگی‌های ذاتی، علائق و حتی نگرش‌های خود بدست آورد.

تست دیسک DISC ابزاری است که با استفاده از آن می‌توان رفتار انسان‌ها را ارزیابی و سپس توصیف نمود. این تست، به نام‌های تست خودشناسی دیسک و تست شخصیت شناسی دیسک نیز معروف است. در هر صورت، این تست، آزمونی است که نزدیک به یک قرن پیش توسط کارشناسان حوزه رفتارشناسی ابداع شده است.

برای شرایط مداخله‌گر، اثربخشی سازمانی معرفی شد. اثربخشی سازمانی را به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت خود را تحقق بخشیده و همچنین حدی که توانسته است ذی‌نفعان استراتژیک خود را شناخته و خواسته‌هایشان را برآورده کند تعریف می‌کنند. اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های موردنظر خود نایل می‌آید.

اهداف و نتایج کلیدی مبتنی بر روش OKR به عنوان بستر معرفی شدند. OKR در حقیقت مخفف عبارت Objective and Key Results به معنی اهداف و نتایج کلیدی است؛ OKR به عنوان روشی برای تعریف و پیگیری اهداف و نتایج مختلف در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. بازه‌های زمانی تعیین چشم‌انداز به سبک OKR، سه ماهه یا فصلی است اما در بعضی موارد به شکل سالانه هم تعریف می‌شود.

<sup>1</sup>. Libenberg & Ungar

عدالت سازمانی به عنوان پیامد تعیین شده است؛ یعنی شرکت با برخورداری از نیروی انسانی متخصص، پرتفوی سرمایه‌گذاری و نقدینگی ارزی مناسب، در تلاش است یکی از آرزوهای اساسی انسان که اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است را تحقق بخشد. عنوان عدالت، آرمانی انسانی است و سابقه‌ای به قدمت عمر بشر دارد. از سپیده دم آفرینش، بشر آن را به عنوان یک گرایش باطنی شناخته و به آن روی آورده و مبنای قوانین و قضاوت قرار داده است. هیچ‌چیز به اندازه پامال شدن حق ضعیف و مظلوم برای فطرت بشر زجرآور و نفرت‌انگیز نیست و هیچ چیز به اندازه بی‌عدالتی، کینه و دشمنی در قلب‌ها پدید نمی‌آورد. عدالت اقتضا می‌کند که یک رشد همه‌جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود، هیچ‌کس در یک حد نماند و زمینه‌ی شکوفایی استعدادها فراهم شود. یک سازمان معتدل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن زیباترین باشد. عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی، به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی، منجمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است.

### نتیجه‌گیری

تاب‌آوری سازمانی، مفهومی است که به عنوان یک موقعیت قابل توسعه، برای سازمان مطرح است که بدین طریق از مفاهیم ایستای سازمان، متمایز می‌شود. با توجه به اینکه تاب‌آوری دارای سطوح و موقعیت‌های مختلفی است، نمی‌توان انتظار داشت که برای دستیابی به تاب‌آوری سازمانی، همه مؤلفه‌های تاب‌آوری در کنار یکدیگر باشند و در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که دستیابی به همه مؤلفه‌های تاب‌آوری، باعث دستیابی به سطوح بالایی از تاب‌آوری سازمانی خواهد شد و با دستیابی به برخی از این ابعاد، نمی‌توان به بهترین موقعیت در تاب‌آوری رسید. هرچند برخی از مؤلفه‌ها نسبت به برخی دیگر، دارای اهمیت بیشتری هستند و با وجود آنها ممکن است سایر مؤلفه‌های تاب‌آوری نیز در سطح خاصی بروز کنند، اما نمی‌توان با داشتن چند ویژگی اصلی از تاب‌آوری سازمانی، به بالاترین سطح از آن دست یافت.

نقطه تمایز اصلی بین سازمان‌های تاب‌آور با سایر سازمان‌ها، نحوه مواجهه آنها با بحران است. یک سازمان ناب یا چابک به محض اینکه در بحران‌ها، بتواند بقای خود را حفظ کند به یک سازمان تاب‌آور تبدیل می‌شود. یعنی یک سازمان می‌تواند در عین ناب یا چابک بودن، تاب‌آور هم باشد. این موضوع به بحرانی بودن شرایط محیط بیرونی، بقای سازمان‌ها، مقاومت و رشد سازمان‌ها در این شرایط بستگی دارد. البته مشخصه‌ها و خصوصیات سازمان‌های ناب، چابک و تاب‌آور با یکدیگر فرق دارد که موضوع بحث این مطالعه نیست اما آنچه که از یافته‌های این تحقیق می‌توان تفسیر کرد، این است که یک سازمان تاب‌آور، دارای بخشی از مشخصه‌های سازمان‌های ناب و چابک است.

رهبر معظم انقلاب سال ۱۴۰۲ را سال مهار تورم و رشد تولید نام‌گذاری کردند، اما انجام این دو مقوله مهم به صورت همزمان ریزه‌کاری‌های متعددی دارد که به آن اشاره می‌کنیم:

### رشد تولید چگونه حاصل می‌شود؟

یکی از مواردی که رهبر انقلاب در بیانات خود مطرح کردند، بحث رشد تولید بوده و ایشان سال‌های سال بر افزایش تولید داخلی تأکید کرده‌اند، اما تولید برای رشد به موارد متعددی نیاز دارد که به صورت کوتاه به آن اشاره می‌کنیم:

#### ۱. اصلاح قانون و پیش‌بینی‌پذیر کردن اقتصاد

مهم‌ترین بستر برای افزایش تولید، اصلاح قانون‌های بروکراتیک بوده که سال‌های سال به تولید کشور ضربه زده است؛ یکی از مهم‌ترین اقدامات، تسهیل مجوز برای تولید بوده که دولت سیزدهم در سال گذشته در این جهت گام‌های خوبی را برداشت.

پیش‌بینی‌پذیر کردن اقتصاد، حداقل برای یک دوره یک سال، مهم‌ترین امری است که باعث شکوفایی تولید خواهد شد، تولیدکننده قبل از تولید باید مصارف و نرخ مصرف را بداند و این عامل زمانی که قصد صادرات باشد اهمیتی دوچندان دارد.

تولیدکننده باید بتواند نرخ ارز را در یک سال پیش‌بینی کرده و یکی از مهم‌ترین راهکارها کمک بانک مرکزی و مرکز مبادله ارز و طلا به تولیدکنندگان و صادرکنندگان و مشورت به آنان است که پیشنهاد می‌شود به صورت جدی اجرایی شود. مرکز مبادله ارز و طلا به عنوان مهم‌ترین بازار ارز کشور باید رابطه قوی با تولیدکنندگان خرد و کلان داشته و بتواند با مشورت به آنان باعث شکوفایی تولید و برداشتن موانع صادرات و واردات شود.

باید در این مسیر قوانین یک شبه به ویژه در وزارتخانه‌های صمت (صنعت، معدن و تجارت)، جهاد کشاورزی و وزارت اقتصاد از حذف و جای آن را قوانین تعاملی با تولیدکنندگان بگیرد، یعنی قبل از هر دستورالعمل یا قانون جدیدی امکان سنجی آن با حضور نمایندگان بخش‌های دولتی، خصوصی و به ویژه تولیدکنندگان و صادرکنندگان خرد صورت بگیرد تا قوانین با کمترین میزان اشکال اجرایی شود.

#### ۲. تأمین مالی تولید

تولید برای شکوفایی نیاز به تأمین مالی دارد، در سال ۱۴۰۱ قدم‌های خوبی برای تأمین مالی شرکت‌های دانش بنیان از طرف بانک مرکزی و بانک‌های دولتی برداشته شد، اما نکته مهم اینجاست که نمی‌توان با تسهیلات تکلیفی از تولید به صورت کامل حمایت کرد، زیرا تسهیلات تکلیفی در برخی از موارد می‌تواند رانت‌های سنگینی را در پوشش حمایت از شرکت‌های تولید و دانش بنیان ایجاد کرده و در عمل منجر به افزایش تولید نشود. یکی از بهترین و امن‌ترین روش‌های تأمین مالی برای شرکت‌های تولیدی، بازار سرمایه بوده و می‌توان با راهکارهای مختلف اعم از انتشار اوراق، افزایش سرمایه شرکت‌ها از تولید حمایت کرد، متأسفانه تأمین مالی از بازار سرمایه برای شرکت‌های تولیدی تنها مختص دولت و انتشار اوراق دولتی بوده و این تأمین مالی به شرکت‌های خصوصی نیز نرسیده است، دولت می‌تواند با حمایت ویژه از بازار سرمایه، این بازار را برای سرمایه‌گذاری جذاب کرده و هم زمان به تأمین مالی شرکت‌های دولتی، خصوصی و دولتی بپردازد.

#### ۳. سختگیری مالیاتی سفته بازی در بازارهای غیر مولد و معافیت مالیاتی برای تولید

یکی از آمال و آرزوهای قدیمی اقتصاددانان برای اقتصاد ایران، مالیات بر فعالیت‌های غیر مولد و بازارهای سفته بازانه است، دولت جمهوری اسلامی ایران مانند تمام دولتهای دیگر اقتصادهای پیشرفته باید یک بار برای همیشه این معضل قدیمی را از بین ببرد، با ورود سختگیرانه مالیاتی به بازارهای ارز، سکه و طلا، مسکن و خودرو، پول هوشمند را به بازار سرمایه برده و انگیزه‌های سفته بازانه را تنها در بورس پیگیری کند.

سفته بازی یا نوسان گیری در ذات بورس بوده و هیچ مشکلی را نیز برای اقتصاد کلان کشور ایجاد نمی‌کند اما سفته بازی و نوسان گیری در هر بازاری به غیر از بورس باعث افزایش حباب، کاهش قدرت خرید مردم، ناترازی اقتصاد و حبس شدن منابع تولید در بازارهای غیر مولد خواهد شد و دولت باید سریعاً سیاست‌های مالیاتی خود را در تمام بازارهای موازی اجرایی کند.

پمپاژ پول از بازارهای مولد به بازار سرمایه می‌تواند راهکار بسیار مناسبی برای حمایت از شرکت‌های تولیدی باشد، با بزرگ‌تر شدن و عمق بخشی به بازار سرمایه ایران در سال‌های آتی می‌توان هم جلوی رشد حبابی بازار سرمایه را گرفت و محلی امن و قانونی برای سفته بازی ایجاد کرد و هم زمان تولید نیز با پمپاژ پول‌های خرد و کلان به این بازار منفعت ببرد.

### مهار تورم در گرو چیست؟ / کاهش تورم چگونه اجرایی می‌شود؟

بررسی‌های اقتصاد ایران نشان می‌دهد، دولت‌های مختلف برای کنترل تورم تنها راهکار کوتاه‌مدت یعنی افزایش نرخ بهره را در سال‌های متمادی اجرایی کرده‌اند، دولت‌ها در چهار سال اول حضور خود با افزایش نرخ بهره پول‌ها را در سیستم بانکی بلوکه کرده و این عمل باعث افزایش رکود در بازارهای مختلف به ویژه رکود در تولید می‌شود، اما دولت سیزدهم کار پیچیده‌ای نسبت به دولت‌های قبل داشته و عملاً امکان افزایش نرخ بهره را در کوتاه مدت نداشته است؛ زیرا نمی‌خواهد با افزایش نرخ بهره باعث افزایش رکود در بازار شده و تولید را تحت‌الشعاع قرار دهد.

برخی از اقتصاددانان یکی از راه‌های کنترل تورم و نرخ ارز را افزایش نرخ بهره بانکی دانسته که البته اقتصادهای دنیا از این روش استفاده می‌کنند، اما نکته اینجاست که اقتصاد ایران نرخ بهره بالای ۲۰ درصد دارد و به دلیل اعتیاد به نرخ بهره بالا عملاً این راهکار را از دست داده است.

برای اینکه تورم کاهش پیدا کند نیاز به اصلاحات گسترده در اقتصاد ایران بوده و این اصلاحات باید سریعاً اجرایی شود، این اصلاحات باعث کاهش زیاندهی شرکت‌های دولتی، کاهش کسری بودجه دولت، کاهش خلق پول و در یک کلام کاهش انتظارات تورمی شده و باعث کاهش نرخ تورم و تثبیت نرخ ارز خواهد شد.

### محدودیت‌های تحقیق

این تحقیق هم مطابق با تحقیق‌های دیگر محدودیت‌هایی داشته است:

- ۱- محدودیت یافتن مدیران و کارشناسانی که صادقانه و بدون غرض‌ورزی به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند.
- ۲- گرفتاری‌های شخصی
- ۳- ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که نگرش پاسخ دهنده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد، بنابراین با محدودیت‌های ذاتی همراه است.
- ۴- عدم همکاری همکاران هنگام پاسخگویی به سوالات، با وجود اطمینان از محرمانه ماندن اطلاعات آنها، برخی از همکاران از پاسخ دادن به سوالات امتناع می‌ورزیدند که مجاب نمودن آنها زمان زیادی از محقق می‌طلبید.
- ۵- حرفه‌ای نبودن مصاحبه‌گر: انجام مصاحبه نیاز به مصاحبه‌گر آموزش دیده دارد. استفاده از روش مصاحبه به نسبت روش‌های پژوهشی نیاز به مهارت‌های بیشتری دارد. مصاحبه‌گر بایستی توان ارتباطی و تحلیلی بالایی را در خود پرورش دهد. پژوهش کنونی اولین پژوهش انجام شده توسط نگارنده با استفاده از روش مصاحبه است.
- ۶- کمبود منابع
- ۷- داشتن فرهنگ اشتباه بسیاری از همکاران در انتقال اطلاعات
- ۸- پیدا کردن مسیر مشخص جهت رسیدن به نتیجه قابل قبول
- ۹- اگرچه محقق برای تکمیل پرسشنامه‌های مربوط به مدل‌سازی تحقیق از دید آگاه‌ترین افراد، نهایت سعی خود را نمود، اما برخی از همکارانی که بنظر وی می‌توانستند سهم عمده‌ای در این راستا داشته باشند همکاری نکردند. برخی از آنها افرادی بودند که نظرات آنها می‌توانست بر غنای تحقیق بیافزاید و نبود آنها محدودیت‌هایی را برای تحقیق به همراه آورد. ماهیت تحقیق کیفی بر اساس ذهنیات فرد از موضوع بوده و ممکن است نظرها متفاوت و مغایر باشد و به صورت ناخواسته در بررسی‌ها تأثیر بگذارد.

### پیشنهادات پژوهشی

- ۱- به دنبال تحولات و دگرگونی‌های سریعی که در سازمان‌ها رخ می‌دهد، روزبه‌روز به اهمیت تاب‌آوری سازمانی افزوده می‌شود و الزام است در این زمینه مطالعات و پژوهش‌های متعددی صورت گیرد. با توجه به مطالعاتی که در این پژوهش صورت گرفت، محقق، پرداختن به پژوهش‌هایی در زمینه‌های ذیل را به پژوهشگران پیشنهاد می‌کند.
- ۲- با توجه به کدهای زیاد شناسایی شده از طریق روش کدگذاری باز، پیشنهاد می‌گردد که سایر محققان مطالعه دقیق‌تری از این کدها داشته باشند و با درک تفاوت‌ها و شباهت‌های آنها دسته‌بندی جدیدتری از آنها ارائه دهند که این مسئله می‌تواند متغیرهای تحقیق را متفاوت کرده و منجر به توسعه مدل متفاوتی برای موضوع تحقیق گردد.
- ۳- پیشنهاد می‌شود شرایط علی و راهبردها مورد بررسی قرار گیرد.
- ۴- پیشنهاد می‌شود میزان شدت و رابطه عدالت سازمانی پیامد با رفتارشناسی طبق روش تست دیسک راهبرد به دست آید.
- ۵- پیشنهاد می‌شود اثربخشی سازمانی با تاب‌آوری سازمانی مقایسه و رابطه بین آنها ترسیم گردد.
- ۶- پیشنهاد می‌شود ابعاد شرایط مداخله‌گر با ابعاد راهبرد مقایسه و رابطه بین آنها ترسیم گردد.
- ۷- پژوهش فوق در خصوص تاب‌آوری سازمانی در صنعت داروسازی بود که پیشنهاد می‌گردد در سایر صنایع انجام گیرد.
- ۸- پیشنهاد می‌گردد محققین آتی برای شناسایی نقاط ضعف و قوت الگوی تحقیق، با انتخاب یک مورد مطالعه دیگر به اجرای آن پرداخته و ضمن بررسی نتایج اجرای آن، به بهبود الگو بپردازند.

منابع

- ۱- ابراهیمی، سید عباس؛ فیض، داود؛ چیت کران، حسین (۱۳۹۶). تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. مقاله ۳، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶.
- ۲- ایونوری، اسماعیل. لاجوردی، حسن. (۱۳۹۵). برآورد شاخص آسیب‌پذیری و تاب‌آوری اقتصادی به روش پارامتریکی: بررسی موردی کشورهای اوپک. نظریه‌های کاربردی اقتصاد. ۳ (۱۰). ۲۵-۴۴.
- ۳- اکبرزاده، داود، پناه علی، امیر. (۱۳۹۳). رابطه تعهد سازمانی، تاب‌آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش‌نشانی، امداد و نجات. دوره ۶، شماره ۵۷-۷۰.
- ۴- امیری، الفت، فیضی و ابرقویی. (۱۳۹۷). طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی. مدیریت بهره‌وری. شماره ۴۴، ص ۳۵-۶۵.
- ۵- امیری، مقصود، الفت، لعیا، فیضی، کامران. صالحی ابرقویی، محمدعلی. (۱۳۹۷). طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمان. مدیریت بهره‌وری. سال یازدهم. شماره چهل و چهار. ص ۳۵-۶۵.
- ۶- پیرزادیان، کریمه. (۱۳۹۸). شناسایی فاکتورهای اثر گذار بر تاب‌آوری سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ایلام. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۷- تهجدی احمد، همتی نودوست گیلانی مهناز. (۱۴۰۲). تأثیر تاب‌آوری روان‌شناختی و تاب‌آوری کارکنان بر تاب‌آوری سازمانی با نقش واسطه‌ای رضایت از زندگی.
- ۸- توتکار، فاضلی و حسنی. (۱۳۹۴). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی در زمان بحران. هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت جامع بحران.
- ۹- حسینی، ابوالحسن. جعفری بازیار، فاطمه. (۱۳۹۸). تاب‌آوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال بیست و هشتم. شماره ۹۱. ص ۳۰-۹.
- ۱۰- رضایی، زهرا. ابراهیمی نژاد، مهدی. صادقی، زین‌العابدین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین آمادگی و تاب‌آوری سازمانی بیمارستان‌های علوم پزشکی کرمان در برابر حادثه زلزله. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مدیریت بحران. دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- ۱۱- رضایی، محمدرضا. (۱۳۹۲). ارزیابی تاب‌آوری اقتصادی و نهادی جوامع شهری در برابر سوانح طبیعی. فصلنامه مدیریت بحران. ۳. ۲۵-۳۶.
- ۱۲- رضاییان، محمد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی بر نوآوری با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی. مرکز پیام نور نیشابور.
- ۱۳- روانستان، کاظم، آقاجانی، حسنعلی. صفایی قادیکلایی، عبدالحمید. یحیی‌زاده فر، محمود. (۱۳۹۶). تعیین و وزن‌دهی استراتژی‌های تاب‌آوری در زنجیره تأمین ایران خودرو. چشم‌انداز مدیریت صنعتی. ص ۱۴۵.
- ۱۴- روستا، مجتبی. ابراهیم‌زاده، عیسی. ایستگلدی، مصطفی. (۱۳۹۷). میزان تاب‌آوری اجتماعی شهر زاهدان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی شهری. ۳۲. ۱-۱۴.
- ۱۵- شمس زهرا، وحدتی حجت‌الله، زارعی متین حسن، نظری پور هوشنگ، موسوی نجم‌الدین. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با رویکرد فرا ترکیب. فصلنامه چشم‌انداز مدیریتی. شماره ۳. ص ۳۹-۶۵.
- ۱۶- غیاثوند، ابوالفضل. عبدالشاه، فاطمه. (۱۳۹۴). مفهوم و ارزیابی تاب‌آوری اقتصادی ایران. پژوهشنامه اقتصادی. ۵۹. ۱۸۷-۱۶۱.
- ۱۷- قنبری، سعید. صلواتیان، سیاوش. اصغرکیا، علی. (۱۳۹۸). بررسی شاخص‌های سنجش تاب‌آوری سازمانی خبرگزاری‌های ایران در بلایای طبیعی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بحران. شماره ۱۷.
- ۱۸- کاظمی، داود. عندلیب، علیرضا. (۱۳۹۵). توسعه ابزار سنجش تاب‌آوری سازمانی شهر در برابر بحران. نشریه علمی- پژوهشی انجمن علمی معماری و شهرسازی ایران. ص ۷۹-۸۹.
- ۱۹- گل‌وردی، مهدی. (۱۳۹۶). تاب‌آوری ملی: مروری بر ادبیات تحقیق. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی. دوره ۷. شماره ۲۵.
- ۲۰- محمدی شهرودی، حامد. رحیم نیا، فریبرز، ملک زاده، غلامرضا. علیرضا. (۱۳۹۸). ارائه الگوی تاب‌آوری سازمانی در شرکتهای تولیدی با رویکرد داده بنیاد. پژوهش‌های مدیریت عمومی.
- ۲۱- محمدی، تیمور. شاکری، عباس. احمدی، مهدی. (۱۳۹۶). تبیین مفهوم ابعاد و مؤلفه‌های تاب‌آوری اقتصادی. فصلنامه مطالعات راهبردی. بسج. شماره ۷۵.
- ۲۲- محمودی، داود. علیرضا، سید شمس‌الدین. رسول‌زاده، یحیی. اصغری جعفرآبادی، محمد. (۱۳۹۹). اولویت‌بندی ابعاد سبزه گانه تاب‌آوری سازمانی در مواجهه با بحران‌ها و حوادث بزرگ. سلامت کار ایران.
- ۲۳- مرادی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین حافظه سازمانی با تاب‌آوری و اعتماد سازمانی بین معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خلیل‌آباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد بردسکن.
- ۲۴- مرتضوی، نرگس‌سادات؛ یارالهی، نعمت‌الله. (۱۳۹۴). فراتحلیل رابطه بین تاب‌آوری و سلامت روان. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۷ (۳)، ۱۰۳-۸.
- ۲۵- معتمدی، محمد. (۱۳۹۹). ارزیابی الگوی علی تاب‌آوری شهرها با رویکرد دیمتل فازی. مورد مطالعه: شهرهای گرگان. شیروان. نشریه تحقیقات کاربردی علوم جغرافیایی. سال بیستم. شماره ۵۶. ص ۳۳۹-۳۴۸.
- ۲۶- موحد، سپیده. طیبیان، منوچهر. (۱۳۹۸). تدوین الگوی تاب‌آوری بوم‌شناسانه شهر. فصلنامه علمی- پژوهشی. ص ۱۲۶-۱۰۹.
- ۲۷- میراسماعیلی، بی‌بی‌سادات؛ باروت کوب‌زاده، مجید. (۱۳۹۹). توسعه تاب‌آوری رفتار دانشگاهیان در عصر کرونا. هشتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران.
- ۲۸- نقی‌زاده، امیر. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تاب‌آوری سازمانی بر عملکرد نوآورانه در شرکت آریان دان رشد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی ارشد دماوند.
- ۲۹- ویسی مریم، رضای، ویسی اسدالله. (۱۴۰۱). رابطه‌ی تاب‌آوری و حمایت اجتماعی با خودکارآمدی.



۳۰- یاراحمدی خراسانی، علیرضا، قربانی، محمود. فریبرزی، الهام، (۱۴۰۰). طراحی مدل ارتقای قابلیت‌های نوآوری سازمانی با رویکرد تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان. فصلنامه چشم مانداز مدیریتی. شماره ۴. ص ۶۹-۵۲.

(ب) منابع انگلیسی

- 1- Annarelli, A., Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1–18.
- 2- Chaffin, B., & Scown, M. (2017). Social-ecological resilience and geomorphic systems. *Geomorphology*, 350, 221-230. Doi: 10. 1016. 2017. 09. 038
- 3- Drautzburg, T. (2019). Why Are Recessions So Hard to Predict? Random Shocks and Business Cycles, Federal Reserve Bank of Philadelphia Research Department, 2019 Q1.
- 4- Hosseini, S., & Barker, K. (2016). A Bayesian network model for resilience-based supplier selection. *International Journal of Production Economics*, 180, 68-87. Kantur, D., İşeri-Say, A. (2012). Organizational resilience: A conceptual integrative framework. *Journal of Management & Organization*, 18(06), 762- 773
- 5- Kramer, L. (2019). What is GDP and Why is It So Important to Economists and Investors? Jun 27, 2019.
- 6- McCarthy, I.P., Collard, M., Johnson, M. ( 2017). Adaptive organizational resilience: An evolutionary perspective. *Curr. Opin. Environ. Sustain*, 28, 33–40.
- 7- Mees, B., McMurray, A., Chhetri, P. (2016). Organisational resilience and emergency management. *Australian Journal of Emergency Management*, 31(2), 38.
- 8- Mmclure, B. (2019). How ROA and ROE give a clear picture of corporate health, corporate finance and accounting analysis, <https://www.investopedia.com/investing/roa-androe-give-clear-picture-corporate-health>.
- 9- Nowell, B., Bodkin, C. P., & Bayoumi, D. (2017). Redundancy as a strategy in disaster response systems: A pathway to resilience or a recipe for disaster?. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 25(3), 123-135.
- 10- OECD (2017). Resilience in a time of high debt, *OECD Economic Outlook*, Volume 2017, Issue 2.
- 11- Sahebjamnia, N., Torabi, S.A., & Mansouri, S.A. (2015). Integrated business continuity and disaster recovery planning: Towards organizational resilience. *European Journal of Operational Research*, 242(1), 261-273.
- 12- Saridakis, G., Mole, K., & Hay, G. (2013). Liquidity constraints in the first year of trading and firm performance. *International Small Business Journal*, 31(5), 520-535.
- 13- Schwarcz, S. (2017). The Financial Crisis and Credit Unavailability: Cause or Effect?, Policy Brief No. 98, Centre for International Governance Innovation.
- 14- Thomas Andersson Mikael Cäker Mikael Wickelgren. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management* 23 January (2019).