

## تأثیر عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد

### در شرکت پالایش نفت لاوان

فاطمه علی پور، مهران صفرنژاد فیروزآباد

۱- کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

۲- دکتری مدیریت بازرگانی، بازاریابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۷/۱۸

تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۷/۱۲

## The Effect of Uncertainty on the Relationship Between Organizational Resilience and Performance in Lavan Oil Refining Company

Pedram Borazjani<sup>۱</sup>, Mehran Safarnejad Firouzabad<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>- Master of Science in Executive Management, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

<sup>۲</sup>- PhD in Business Administration, University of Tehran, Tehran, Iran

### Abstract

The main objective of the present study is to investigate the effect of uncertainty on the relationship between organizational resilience and organizational performance, of which ۲۱۸ employees of Lavan Oil Refining Company were selected by simple random method. The present study is applied in terms of purpose. In terms of the method of collecting research data, the present study is considered a descriptive research, and in terms of data collection, it is a field research. Structural equation modeling method and SPSS ۲۳ and SMARTPLS<sup>۳</sup> software were used to analyze the data, and the results indicate that uncertainty has a negative and significant effect on the relationship between organizational resilience and company performance. There is a negative and significant relationship between uncertainty and resilience. There is a positive and significant relationship between resilience and performance. There is a negative and significant relationship between uncertainty and company performance.

**Keywords:** Uncertainty, organizational resilience and organizational performance

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمان می‌باشد که از این بین، ۲۱۸ نفر از کارکنان شرکت پالایش نفت لاوان به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است. از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش، پژوهش حاضر جزء تحقیقات توصیفی، از نظر جمع آوری داده‌ها، پژوهش میدانی محسوب می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار ۲۳ SPSS و SMARTPLS<sup>۳</sup> استفاده گردید و نتایج حاکی از این است که عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد شرکت تأثیر منفی و معنادار دارد. بین عدم قطعیت و تاب آوری رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین تاب آوری و عملکرد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین عدم قطعیت و عملکرد شرکت رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

**کلید واژه:** عدم قطعیت، تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمان.

اقتصادی است که بیش‌ترین تأثیر را از تغییر و شرایط با عدم قطعیت می‌گیرد (پاشپور، ۲۰۱۹). این امر با پاندمی کووید ۱۹ که تحت تأثیر قرار گرفته است (جیانگ و ون، ۲۰۲۰). به دلیل این آسیب‌پذیری، تقریباً همیشه در میان اولین صنایعی است که

### ۱. مقدمه

بخش پالایش و پتروشیمی در معرض تغییرات متعددی قرار دارد (تحریم، بحران‌های اقتصادی، تغییرات سیاسی) (دالس سوسیلوتی، ۲۰۱۵). در واقع، پالایش و پتروشیمی یکی از شاه راه‌های فعالیت‌های

دانشگاهی وجود دارند که پیشرفت قابل توجهی را در این زمینه نشان می‌دهند، مانند براون و همکاران (۲۰۱۹) و اورچستون و همکاران (۲۰۱۶). علاوه بر این، نوع شناسی گسترده‌ای از تغییرات و رویکردهای مختلف برای اندازه‌گیری تغییرات وجود دارد که سازمان‌ها باید به آن پاسخ دهند (سانانا، ۲۰۰۴). با این حال، در ادبیات موضوعی، اجماعی در مورد تغییراتی که رویدادهای حیاتی را برای سازمان‌ها نشان می‌دهند، وجود ندارد. عدم قطعیت محیطی یک متغیر مهم در عملکرد سازمانی است. عدم قطعیت محیطی به عدم توانایی برای تعیین احتمالات با درجه ای از اطمینان درباره چگونگی تأثیر عوامل محیطی بر موفقیت یا شکست واحد تصمیم‌گیری در انجام نقش آن اشاره دارد. عدم قاطعیت محیطی همچنین به تنوعی از نیروهای خارجی اشاره دارد که یک سازمان باید با آنها تعامل برقرار کند. بنابراین، تاب‌آوری سازمانی را می‌توان به روش‌های مختلفی درک کرد، مانند توانایی تطبیق با اختلالات و موقعیت‌های پیش‌بینی‌نشده، برای بازیابی و بقا در مواجهه با زمینه‌های با عدم قطعیت، یا برای تغییر و رشد (ما و همکاران، ۲۰۱۸). در این راستا، داهل و سوسیلوتی (۲۰۱۵) اشاره می‌کنند که بزرگی انطباق می‌تواند به معنای بازگشت به حالت پیش از بحران، تجربه یک تغییر تدریجی پس از بازیابی از بحران، یا ایجاد یک تغییر تجاری قابل توجه (روش‌های کاری جدید، شرکای جدید، محصولات جدید...) باشد.

با این وجود، تاب‌آوری یک وضعیت پویا است، زیرا بازگشت به حالت قبل از رویدادهای مخرب ممکن است اما شاید مطلوب نباشد (براون و همکاران، ۲۰۱۷). این تحقیق چارچوب وسیع‌تری از تاب‌آوری سازمانی را با ارزیابی تأثیر آن بر عملکرد سازمان فراهم می‌کند. همانطور که رویز - مارتین و همکاران (۲۰۱۸) تشخیص داده‌اند، اندازه‌گیری تاب‌آوری سازمانی براساس تأثیر آن بر نتایج سازمانی یا عملکرد به ندرت در مقالات مورد توجه قرار گرفته‌است. با توجه به اهمیت مطالعه تاب‌آوری سازمانی، همانطور که

تحت‌تأثیر بحران قرار می‌گیرد، حتی همانطور که گلسر (۲۰۰۶) بیان می‌کند، تبدیل به یک شاخص هشدار اولیه برای سایر بخش‌ها می‌شود. این مواجهه با تغییرات متعدد، علاقه به تاب‌آوری در صنعت پلاایش و پتروشیمی، مانند تاب‌آوری مقصد و تاب‌آوری سازمان‌ها را برانگیخته است (فیلیموناو و دکوتو، ۲۰۱۹). از یک سو، همانطور که پریاگ (۲۰۱۸) اشاره می‌کند، سازمان‌های تاب‌آور به جوامع تاب‌آور کمک می‌کنند. در این رابطه، لی، وارگو و سویل (۲۰۱۳) توضیح می‌دهند که اگر سازمان‌ها آمادگی پاسخگویی به بحران‌ها و شرایط اضطراری را نداشته باشند، جوامع یا سیستم‌های مافوقی که به آن تعلق دارند نیز آماده نخواهند بود. علاوه بر این، تاب‌آوری سازمانی نه تنها به بقای سازمانی، بلکه به رقابت‌پذیری کسب‌وکار نیز کمک می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند یک مزیت رقابتی را با چابک بودن و سازگاری با تغییر توسعه دهند. با این حال، اگر چه تاب‌آوری سازمانی به تاب‌آوری جامعه کمک می‌کند، اما شکاف مهمی در ادبیات موضوعی در مورد تاب‌آوری سازمانی مانند تاب‌آوری در صنعت وجود دارد (پریاگ، ۲۰۱۹). ادبیات دانشگاهی، تاب‌آوری سازمانی را از رشته‌ها و دیدگاه‌های مختلف تحقیقاتی برای رسیدن به اجماع بر سر این موضوع تجزیه و تحلیل می‌کند (بابای، ۲۰۲۰).

در این راستا، اسدزاده و همکاران (۲۰۱۷) به نیاز به بحث مفهومی در مورد تاب‌آوری برای حرکت به سمت توسعه یک مدل اندازه‌گیری اشاره می‌کنند. بنابراین، مفهوم‌سازی تاب‌آوری تعیین می‌کند که چگونه باید اندازه‌گیری شود، زیرا تاب‌آوری بسته به اینکه یک فرآیند باشد یا یک نتیجه، رویکردهای متفاوتی دارد. همچنین بحث گسترده‌ای در مقالات در مورد هدف نهایی تاب‌آوری سازمانی در مواجهه با این تغییرات (مانند برگشت به عقب یا جهش به جلو) وجود دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۳). علاوه بر این، تاب‌آوری سازمانی به ندرت در بخش صنایع پایین دستی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌است، اگرچه تحقیقات

### ۳. فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد شرکت تاثیر معنادار دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین عدم قطعیت و تاب آوری رابطه معنادار

وجود دارد.

۲. بین تاب آوری و عملکرد شرکت رابطه

معنادار وجود دارد.

۳. بین عدم قطعیت و عملکرد شرکت رابطه

معنادار وجود دارد.

### ۴. تعاریف مفهومی و عملیاتی واژگان

#### تحقیق

**عدم قطعیت:** مفاهیمی همچون، ابهام، عم توافقی، عدم دقت و ناشناخته بودن است. مفهوم عدم قطعیت به شرایطی اشاره میکند که نه احتمال وقوع یک پدیده معلوم (قابل محاسبه) است و نه اثر آن. عدم قطعیت ناشی از دانش ناکافی علمی در مورد محیط و تغییر رفتار آینده است که می تواند شرایط را تغییر دهد (جهانی کیا، ۱۳۹۹).

**تاب آوری سازمانی:** تاب آوری به توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران ها و چالش ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار اشاره دارد که سازمان ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. با این حال، نگرانی صرفاً منوط به فجایع نمی شود؛ بلکه انحراف ها و عدم قطعیت های کوچکی هم که سازمان ها را با چالش روبرو می کنند مدنظر هستند (استادی ایرج، ۱۳۹۶).

**عملکرد سازمان:** عملکرد فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. عبارت بهتر میزان تحقق اهداف سازمان براساس شاخص های مالی و غیرمالی (نصیب و همکاران، ۲۰۱۷).

جیانگ و ون (۲۰۲۰) بیان می کنند، بحران های اخیر اثرات بی سابقه ای را بر صنایع سراسر جهان ایجاد می کند و محققان باید تحلیل کنند که چگونه صنایع و سازمان ها می توانند تاب آورتر باشند. این پژوهش با هدف از بین بردن این شکاف، بررسی تاثیر تاب آوری بر عملکرد شرکت پالایش نفت لاوان در برابر تغییرات انجام شده است.

این عدم قطعیت سازمانی به مدیریت متفاوت منابع و قابلیت ها مطابق با وضعیت برنامه ریزی شده قبلی نیاز دارد. در ارتباط با زمینه سازمانی، این تحقیق به تجزیه و تحلیل و طبقه بندی تغییرات موثر بر بخش پالایشگاهی به منظور شناسایی بحرانی ترین رویدادهایی که تاب آوری سازمانی باید در آن ها توسعه یابد، می پردازد. در این راستا، هیچ اجماع دانشگاهی در مورد این که چه شرایطی بر آسیب پذیری صنعت پالایشگاهی تاثیر می گذارد و چگونه سطح حساسیت آن را اندازه گیری کند، وجود ندارد. به همین دلیل، یک کمک مهم، ارزیابی آسیب پذیری پالایشگاهی در برابر چنین تغییراتی است.

#### ۲. اهداف تحقیق

هدف اصلی:

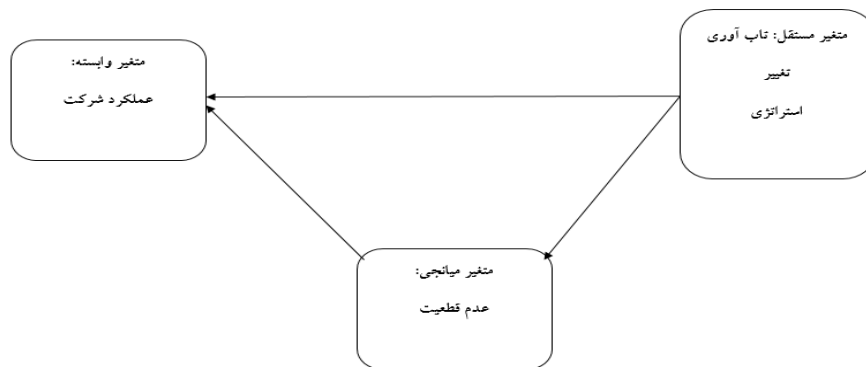
تعیین تاثیر عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد شرکت

اهداف فرعی:

۱. تعیین رابطه بین عدم قطعیت و تاب آوری
۲. تعیین رابطه بین تاب آوری و عملکرد شرکت
۳. تعیین رابطه بین عدم قطعیت و عملکرد شرکت فرضیه های تحقیق

جدول (۱) پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده	سال	موضوع	نتایج
۱	مشایخی نظام آبادی	۱۴۰۰	تأثیر تاب‌آوری زنجیره تامین بر عملکرد شرکت	یکپارچگی و تاب‌آوری زنجیره تامین بر عملکرد شرکت تأثیر گذار است. همچنین عملکرد شرکت تحت تأثیر مولفه‌های کاهش آشفتگی، کاهش فشار، بازیابی و انطباق پذیری، کاهش مسئولیت‌تأمین‌کننده، کاهش ریسک‌تأمین‌کننده، امنیت‌تأمین‌کننده، یکپارچگی داخلی، یکپارچگی با‌تأمین‌کننده و یکپارچگی با مشتریان نیز قرار دارد.
۲	هندیجانی و سعیدی ساعی	۱۳۹۹	تأثیر عدم قطعیت تقاضا بر عملکرد سازمان	یکپارچگی در ابعاد داخلی و فرایند بر روی عملکرد عملیاتی و مالی تأثیر مثبت دارد. در مقابل، یکپارچگی در بعد محصول بر روی عملکرد مالی تأثیر منفی دارد. هنگامیکه بنگاه‌ها با عدم قطعیت در حوزه تقاضا مواجه میشوند، یکپارچگی فرایند موجب بهبود عملکرد مالی شده است.
۳	جهانی‌کیا و همکاران	۱۳۹۹	تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شرکت سازمان	شرایط زمینهای و مداخله‌گر به‌ترتیب شامل تلاطم محیطی، رقبا، تغییرات بازار، تغییرات فناوری، تغییرات کلان و تجربه، آموزش، کنجکاو و مخزن‌الگوهای ذهنی روی تصمیم‌گیری شهودی تأثیرگذار هستند که خود پیامدهایی شامل بهبود سرعت و دقت تصمیم‌گیری، خلاقیت، افزایش رضایت و بهبود عملکرد شرکت را به‌دنبال دارد.
۳	ابراهیمی و همکاران	۱۳۹۶	تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی	عوامل درون‌سازمانی تأثیر بیشتری نسبت به عوامل برون‌سازمانی بر روی تاب‌آوری شرکت می‌گذارند. در بین عوامل درون‌سازمانی عامل مدیریت با زیر معیار نگرش به تغییر از بالاترین اولویت برخوردار می‌باشد و در بین عوامل برون‌سازمانی نیز به ترتیب عامل تشکلهای و انجمن‌های صنفی با زیر معیار اصلاح قوانین و عامل حمایت‌های دولت با زیر معیار معافیت و تخفیف‌های مالیاتی رتبه‌های اول و دوم را به خود اختصاص دادند.
۵	دستمالچی	۲۰۲۱	تأثیر عدم قطعیت مدل سازی بر عملکرد سازمان	عدم قطعیت در مورد ویژگی‌های مدیران بر عملکرد مالی تأثیر مثبت دارد.
۹	زهری	۲۰۲۱	بررسی و انعطاف‌پذیری سازمانی و موفقیت سازمانی	انعطاف‌پذیری سازمانی و قابلیت‌های رهبری به‌طور قابل توجهی به عملکرد موسسات آموزش عالی خصوصی کمک می‌کند. علاوه بر این، این مطالعه حمایت قوی از نقش میانجی قابلیت‌های رهبری برای ارتقای عملکرد سازمانی یافت نمود.
۱۰	داگلاس	۲۰۲۱	بررسی نقش استراتژی مدیریت سرمایه انسانی در شکل‌دهی تاب‌آوری سازمانی	حمایت از توسعه قابلیت‌های فردی و تاب‌آوری، ظرفیت سازمان را برای تاب‌آوری ایجاد می‌کند. سازمان‌ها با تغییر استراتژی‌های مدیریت سرمایه انسانی به سمت ایجاد قابلیت‌ها و سپس مهارت‌ها، تاب‌آوری فردی و سپس تاب‌آوری سازمانی می‌روند.

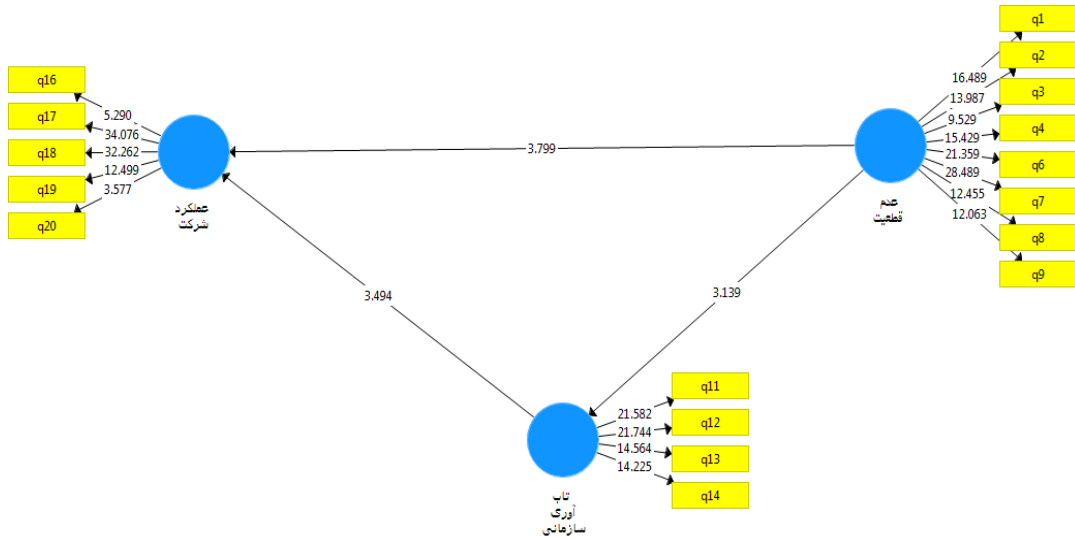


شکل ۱-۱ مدل مفهومی پژوهش (دستمالچی، ۲۰۲۱)

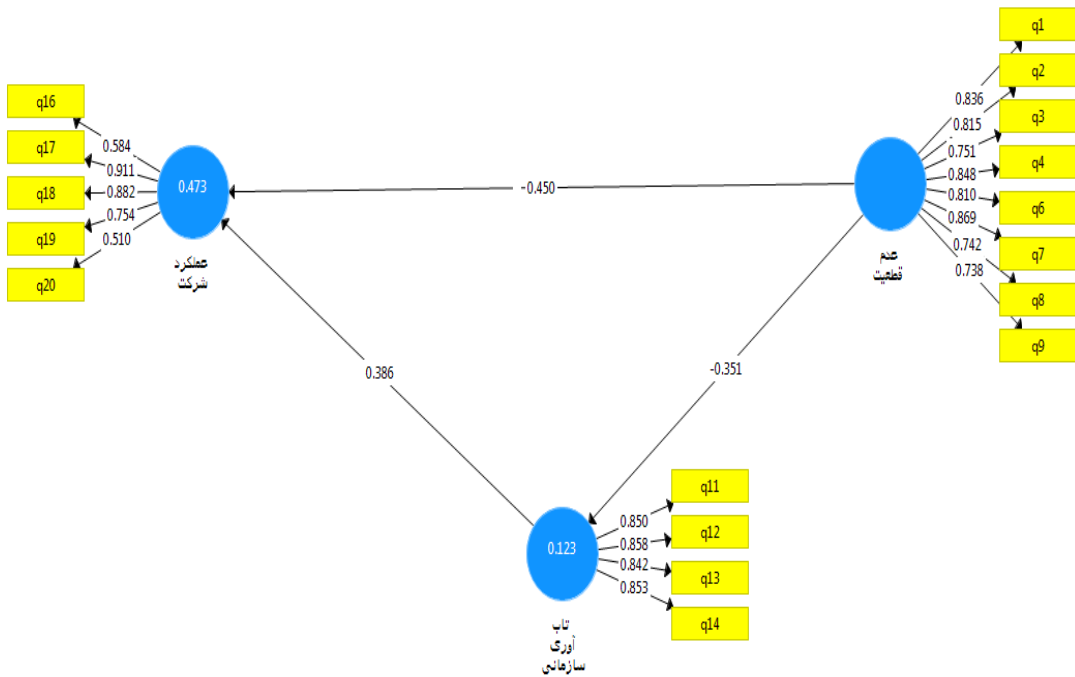
### ۵. روش پژوهش

در این تحقیق با توجه که فقط متغیرهای آن مورد بررسی قرار می‌گیرند پارادایم این پژوهش اثبات گرا است. رویکرد پژوهش کمی است که بر اساس رویکرد کمی استراتژی پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی که در برگزیده تاکتیک کمی یعنی بررسی روایی و پایایی و نرخ بازگشت پرسشنامه است. بر همین اساس ابزار جمع‌آوری داده‌های کمی پرسشنامه‌های استاندارد با طیف پنج‌گانه لیکرت است. در نهایت نحوه تجزیه و تحلیل بر اساس آمار توصیفی و استنباطی است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کارمندان در بخش ستادی مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب هستند که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر گزارش شده است. در این پژوهش نوع نمونه‌گیری روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد که با توجه به جدول (مورگان، ۱۹۷۰) حجم نمونه آماری ۱۰۸ گزارش شده است، برای اطمینان از نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۱۲۰ پرسشنامه توزیع و پس از جمع‌آوری تعداد ۱۰۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه مورد استفاده بالاتر از ۰/۷ گزارش شده است که بالاتر از حد مشخص شده است و این مسئله نشان می‌دهد که این پرسشنامه از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می‌باشد. در این مرحله از

پژوهش پس از آنکه اطلاعات مورد نیاز گردآوری و استخراج شدند، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای بررسی و ارزیابی روایی و پایایی سازه‌ها ی مورد بررسی در مدل پژوهش به هنگام استفاده از معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، بار عاملی هر نشانگر (گویه) بر روی هر سازه بایستی برآورد گردد. بدین ترتیب که در صورتی که بار عاملی بالاتر از ۰ / ۷ باشد نشانگر بالا بودن روایی همگرای سازه‌هاست. همچنین، برای هر سازه سه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد) سازه‌ها محاسبه می‌شود. شاخص AVE نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده است. از شاخص AVE برای سنجش روایی سازه استفاده می‌شود و از آن تحت عنوان روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰ / ۵ به بالا را برای مناسب بودن شاخص AVE تعیین نموده اند. با توجه به اینکه تمامی آزمون‌ها مورد تایید قرار گرفته اند حال جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از سراغ مدل مفهومی پژوهش خواهیم رفت.



شکل شماره (۲) ضریب معناداری



شکل شماره (۳) ضریب استاندارد

جدول (۱) نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه	ضریب مسیر	ضریب استاندارد	ضریب معناداری	فرضیه
تایید	-۰,۱۳۵	۰,۰۲۵	۲,۲۴۸	عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد شرکت تاثیر معنادار دارد.
تایید	-۰,۳۵۱	۰,۰۰۲	۳,۱۳۹	بین عدم قطعیت و تاب آوری رابطه معنادار وجود دارد.
تایید	۰,۳۸۶	۰,۰۰۱	۳,۴۹۴	بین تاب آوری و عملکرد شرکت رابطه معنادار وجود دارد.
تایید	-۰,۴۵۰	۰,۰۰۰	۳,۷۹۹	بین عدم قطعیت و عملکرد شرکت رابطه معنادار وجود دارد.

قطعیت را توسعه می‌دهد و در نتیجه عملکرد را بهبود می‌بخشد. در نتیجه، چنین رفتار تاب آوری (به عنوان مثال، بهبود مستمر) به نتایج عملکرد سازمانی عملکرد کمک می‌کند. این عدم قطعیت سازمانی به مدیریت متفاوت منابع و قابلیت‌ها مطابق با وضعیت برنامه‌ریزی شده قبلی نیاز دارد. در ارتباط با زمینه سازمانی، این تحقیق به تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی تغییرات موثر بر بخش پالایشگاهی به منظور شناسایی بحرانی‌ترین رویدادهایی که تاب آوری سازمانی باید در آنها توسعه یابد، می‌پردازد. در این راستا، هیچ اجماع دانشگاهی در مورد این که چه شرایطی بر آسیب‌پذیری صنعت پالایشگاهی تاثیر می‌گذارد و چگونه سطح حساسیت آن را اندازه‌گیری کند، وجود ندارد. به همین دلیل، یک کمک مهم، ارزیابی آسیب‌پذیری پالایشگاهی در برابر چنین تغییراتی است. نتایج نشان داده است که عدم قطعیت بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد شرکت تاثیر منفی و معنادار دارد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق (الزولا، ۲۰۲۰) همسو است.

عملاً در این شرایط تبدیل به یک انتظار از سازمان صنفی شده است.

این تحقیق چارچوب وسیع‌تری از تاب آوری سازمانی را با ارزیابی تاثیر آن بر عملکرد سازمانی را فراهم می‌کند. اندازه‌گیری تاب آوری سازمانی براساس تاثیر آن بر نتایج سازمانی یا عملکرد به ندرت در مقالات مورد توجه قرار گرفته‌است. تاب آوری سازمانی به عنوان یک ساختار مرتبه دوم، براساس تاب آوری برنامه‌ریزی شده و تاب آوری تطبیقی به عنوان ابعاد مرتبه اول، بر عملکرد مالی شرکت‌های گردشگری اثر دارد. براساس این مدل‌ها، هنگامی که تاب آوری برنامه‌ریزی شده و تاب آوری تطبیقی به صورت جداگانه مدل‌سازی می‌شوند، تاب آوری تطبیقی تاثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی نشان می‌دهد. در این راستا، یک رابطه تجربی بین تاب آوری تطبیقی و عملکرد کسب‌وکار پس از فاجعه، با در نظر گرفتن سطوح بدهی، جریان نقدی یا سودآوری را نشان می‌دهند. همچنین، شرکت‌های نوآور از نظر عملکرد مالی که با شاخص‌های اقتصادی مانند بازگشت دارایی و بازگشت حقوق صاحبان سهام اندازه‌گیری شده‌اند، تاب آورتر و بهتر می‌توانند در برابر شرایط بحران مقاومت کنند. یک سازمان تاب آور منابع و قابلیت‌های لازم برای تصمیم‌گیری بهتر در محیط‌های با عدم

## پیشنهادهای پژوهشی به محققین آتی :

به محققان پیشنهاد می‌شود که :

این پژوهش در مورد صنعت خوودرو و غذایی و.. بطور مجزا انجام شود.

در صورت تمایل به پژوهش مجدد پیشنهادی می‌شود تاثیر ظرفیت ساختاری بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمان بررسی شود.

در صورت تمایل به پژوهش مجدد پیشنهادی می‌شود تاثیر استراتژی مدیریت سرمایه انسانی بر رابطه تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمان بررسی شود.

در صورت تمایل به پژوهش مجدد پیشنهادی می‌شود تاثیر استراتژی بازار بر رابطه بین تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمان شود.

هندیجانی، روزا و سعیدی ساعی، رضا (۱۳۹۹). تاثیر یکپارچگی زنجیره تامین و عدم قطعیت تقاضا بر عملکرد بنگاه. فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی.

Asadzadeh, A., Kötter, T., Salehi, P., & Birkmann, J. (۲۰۱۷). Operationalizing a concept: The systematic review of composite indicator building for measuring community disaster resilience. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, ۲۵, ۱۴۷-۱۶۲.

Baba, K., Nagata, Y., Kawakubo, S., & Tanaka, M. (۲۰۲۰). A framework and indicators of resilience. In M. Tanaka, & K. Baba (Eds.). *Resilient policies in Asian cities* (pp. ۳-۴۵). Singapore: Springer.

Brown, N. A., Rovins, J. E., Feldmann-Jensen, S., Orchiston, C., & Johnston, D. (۲۰۱۹). Measuring disaster resilience within the hotel sector: An exploratory survey of Wellington and Hawke's bay, New Zealand hotel staff and managers. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, ۳۳, ۱۰۸-۱۲۱.

Dahles, H., & Susilowati, T. P. (۲۰۱۵). Business resilience in times of growth and crisis. *Annals of Tourism Research*, ۵۱, ۳۴-۵۰.

Jiang, Y., Ritchie, B. W., & Verreynne, M. L. (۲۰۱۹). Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. *International Journal of Tourism Research*, ۲۱(۶), ۸۸۲-۹۰۰.

## ۶. پیشنهادهای کاربردی براساس نتایج

### فرضیه‌ها

با توجه به نتایج تحقیق فرضیه اول پیشنهاد می‌شود، سازمان‌ها استراتژی‌هایی اتخاذ نمایند تا بتوانند در بازار محصولات و خدمات باکیفیت بالا چه در سطح داخلی و چه در سطح خارجی ارائه نمایند.

با توجه به نتایج تحقیق فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود، مدیران به فنون برنامه ریزی استراتژیک و مهارت کاربرد این فنون در مواقع بحرانی و ضروری تسلط کافی داشته باشند.

با توجه به نتایج تحقیق فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود، قابلیت پویا نقش مؤثری در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند.

### ۷. منابع و مواخذ

ابراهیمی سید عباس، فیض داود، چیت کران حسین. تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۶؛ ۷ (۳) ۵۸-۳۷:

استادی ایرج، م.، سلیمان پور عمران، م. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد، فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۸(۱۰۸)، ۱۰۳-۱۲۵.

امیری مقصود، الفت لعیا، فیضی کامران و صالحی ابرقویی محمدعلی (۱۳۹۷). طراحی مدلی برای تاب آوری سازمانی. مدیریت بهره‌وری.

ایران زاده سلیمان، برقی امیر (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد سازمان با مدل روش امتیازی متوازن. فصلنامه مدیریت صنعتی.

جهانی کیا امیرحسین، حضوری محمدجواد، یدالهی مهدی، آذر عادل. تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری شرکت‌های دانش‌بنیان در شرایط عدم قطعیت. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۹؛ ۱۰ (۱) ۴۳-۲۱.

مشایخی نظام آبادی، المیرا (۱۴۰۰). تاثیر یکپارچگی زنجیره تامین و تاب آوری زنجیره تامین بر عملکرد شرکت (مورد مطالعه: شرکت‌های مواد غذایی استان البرز). اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.



about organizational resilience. International Journal of Production Management and Engineering, ۶(۱), ۱۱-۲۸.  
Santana, G. (۲۰۰۴). Crisis management and tourism. Journal of Travel & Tourism Marketing, ۱۵(۴), ۲۹۹-۳۲۱.  
Suellen J. Hogan, Leonard V. Coote. (۲۰۱۴). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. Journal of Business Research, ۲۲۰-۲۳۲.  
(No. ۷), pp. ۷۷۱-۷۶۳

Lee, A. V., Vargo, J., & Seville, E. (۲۰۱۳). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. Natural Hazards Review, ۱۴(۱), ۲۹-۴۱.  
Nasip Sorayah. (۲۰۱۷). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL ORIENTATION AND SOCIAL CAPITAL ON THE BUSINESS PERFORMANCE AMONG WOMEN ENTREPRENEURS ALONG WEST COAST SABAH, MALAYSIA. Proceedings of International Conference on Economics, ۱-۱۹.  
Ruiz-Martin, C., López-Paredes, A., & Wainer, G. (۲۰۱۸). What we know and do not know