فصلنامه پژوهش در مدیریت شماره۳- دوره۲-سال ۱۴۰۵- صفحات۵۲۶-۵۱۶
Journal of Research in Management
Issn: 3060-6241

تاب آوری سازمانی، مبانی و پیوند مدل¬ها

امین مرادی[۱]
۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران

چکیده

جوامع، سازمان¬ها و افراد در شرایط محیطی متنوع و در حال تغییر قرار دارند. این محیط علیرغم اینکه می¬توانند فرصت¬های قابل توجهی برای موفقیت و رشد سازمان فراهم کند، می¬تواند تهدیدات و چالش¬های مهمی را نیز ایجاد کند. در نتیجه برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب نیاز به توسعه تاب آوری در سیستم های سازمانی دارند. تاب آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در پیش بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می¬شود که می¬تواند با بررسی نقاط قوت و ضعف سازمان محدودیت¬ها و تهدیدات را به فرصت تبدیل کند. مقاله حاضر به بررسی مبانی و مدل¬های تاب آوری سازمانی در تحقیقات داخلی و خارجی پرداخته است و در انتها پیوند مدل¬های مرتبط با تاب آوری سازمانی را ارائه می¬دهد.

کلیدواژه : سازمان، مدیریت، رفتار سازمانی، تاب آوری سازمانی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در هر بخش که باشند، کوچک یا بزرگ، با محیط‌های عملیاتی پیچیده و چالش‌های پویا مواجه هستند و دائماً با شرایط و وقایعی رو به رو می‌شوند که ایجاد کننده استرس و عدم قطعیت هستند و می‌توانند عملیات سازمان را مختل کنند(امیری و همکاران، ۱۳۹۷). در محیط‌های متغیر و پیچیده، سازمان‌ها با چالش‌های فراوانی رو به رو هستند و برای حفظ مزیت رقابتی خود باید منعطف‌تر و چابک‌تر عمل کنند. افزایش اختلال در فرآیندهای سازمانی بوسیله بلایای طبیعی یا بحران‌های اقتصادی ضرورت توجه به تاب آوری را برای سازمان و کارکنانش افزایش می‌دهد(Linnenluecke et al, ۲۰۱۲). تاب آوری سازمانی به حفظ و بهبود عملکرد سازمان در شرایط بحرانی کمک می‌کند، سازگاری سازمان را ارتقا می‌دهد و مدیریت چالش‌ها و اختلالات را تسهیل می‌کند. اهمیت تاب آوری زمانی بیشتر نمود پیدا می‌کند که فرآیندهای کاری سازمان به دلیل برخی بحران‌های پیش بینی نشده مانند ترک خدمت نیروهای کلیدی با اختلال مواجه می‌شود(کوثر و همکاران، ۱۳۹۸).

تاب آوری سازمانی

مفهوم تاب آوری اولین بار توسط هولینگ در سال ۱۹۷۳ در زمینه‌ی سیستم‌های بوم شناسی سازمان مطرح شد. وی تاب‌آوری را اندازه دوام پذیری یک سیستم در توانایی جذب تغییر و اختلال همزمان با حفظ روابط بین متغیرهای سیستم توصیف نمود(منوچهری راد و همکاران، ۱۳۹۹). تاب آوری سازمانی در واقع توانایی سازمان در پاسخ به شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در آن شرایط است. تاب آوری سازمانی توانایی زنده ماندن و حتی رشد بالقوه در زمان بحران است که باعث می‌شود سازمان از عملکرد کلی، مدیریت آسیب پذیری‌های اساسی و ظرفیت سازگاری خود در محیط‌های پیچیده و پویا باخبر شود(خسروی پور، ۱۴۰۱).

ویژگی‌های تاب آوری سازمانی

تاب آوری تغییر فرآیندهایی است که شایستگی را ارتقا می‌دهد، کارایی را بازیابی می‌کند و به همان اندازه ساختارها را رشد داده و شناخت شیوه‌هایی که این فرآیندها را تشویق می‌کند را امکان پذیر می‌سازد. تاب آوری سازمانی ویژگی‌های مختلفی دارد که عبارت است از :

۱- بازیابی : توانایی سازمان برای بازگشت از اختلال است و به قابلیت‌های سازمان برای پاسخ به یک بحران اشاره دارد.

۲- اتصال : درجه‌ای است که عناصر شبکه به طور مستقیم با یکدیگر مرتبط هستند. از نظر تاب آوری، اتصال ورای ابعاد فیزیکی است و روابط بین افراد و سازمان‌ها را نیز شامل می‌شود.

۳- سرمایه اجتماعی : این مفهوم به کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی یک جامعه اشاره دارد که توسط موسسات، روابط و هنجارهای اجتماعی شکل می‌گیرد. ایجاد سرمایه اجتماعی می‌تواند میزان تعاملات اجتماعی را افزایش داده و ظرفیت جامعه را ارتقا دهد تا با مشکلات به اشتراک گذاری اطلاعات برای حل بحران مقابله کند.

۴- سازگاری : توانایی سازمان برای مقابله و پاسخ به موقعیت‌های جدید و ایجاد تغییر بدون از دست دادن منابع مورد نیاز برای آینده است. یک سازمان تاب آور می‌تواند با داشتن خصیصه سازگاری در هنگام بحران، قدرت برخورد و انعطاف‌پذیری را همزمان داشته باشد.

۵- تنومندی : این مفهوم به توانایی مقاومت در برابر اختلالات و پایایی ساختار در هنگام بحران اشاره دارد. به عبارت دیگر تنومندی، توانایی مقاومت در برابر سطحی از استرس، بدون تخریب و یا از دست دادن عملکرد می‌باشد (Hudson,۲۰۱۰؛ کوثر و همکاران، ۱۳۹۸).

ابعاد تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمان به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های فیزیکی و اجتماعی مفهوم سازی می‌شود که در برابر بلایای طبیعی و انواع فجایع ناشی از فعالیت‌های انسانی مقاومت ایجاد می‌کند. تاب آوری سازمانی شامل چهار بعد می‌باشد که عبارت است از :

۱- استحکام : توانایی واحدها و سیستم‌ها برای تداوم بقا در مواجهه با دشواری‌ها و نیازهای گوناگون بدون آن که دچار آسیب، زوال یا از دست دادن کارکرد شوند.

۲- افزونگی : توانایی واحدها و سیستم‌ها برای برآورده ساختن نیازها حتی در شرایطی که دچار زوال، تخریب یا از دست دادن کارکرد شده باشند.

۳- کارآمدی : ظرفیت شناسایی مشکلات، تعیین اولویت‌ها و بسیج منابع به منظور پیشگیری از آسیب‌ها یا اختلال و یا مقابله با آن‌ها؛ همچنین توانایی به کارگیری منابع انسانی و مادی برای تحقق اولویت‌ها و دستیابی به اهداف می‌باشد.

۴- سرعت عمل : ظرفیت پیگیری اولویت‌ها و دستیابی به اهداف در زمان مناسب می‌باشد(Kumball & Irmis,۲۰۲۳)

مبانی تاب آوری سازمانی در مقالات داخلی و خارجی

تاب آوری سازمانی یکی از مفاهیم بسیار مهم و پرکاربرد در ادبیات مدیریت و سازمان در سال‌های اخیر بوده است. تاب‌آوری سازمان را ظرفیتی برای مقابله با تغییرات، خطرپذیری و تکانه‌ها و دارایی ضروری سازمان در زمانی که با خطر رو به رو می‌شود تعریف کرده‌اند. جوامع و سازمان‌های امروزی در محیطی پویا و دائماً در حال تغییر فعالیت می‌کنند که این محیط می‌تواند علاوه بر ایجاد فرصت‌های قابل توجه برای رشد و موفقیت سازمان، چالش‌های مهمی را برای سازمان به همراه آورد. تاب آوری به عنوان توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان‌ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. بر اساس موارد مطرح شده و با توجه به اهمیت تاب آوری سازمانی، تحقیق حاضر تلاش می‌کند مقالات و تحقیقات منتشر شده با این موضوع را در سطح ملی و بین المللی مورد بررسی قرار داده و با طرح مبانی نظری روابط متغیرها، پیوند جدیدی بین مدل‌ها برای مفهوم تاب آوری سازمانی ارائه دهد.

چشم انداز راهبردی⇦تاب آوری سازمانی

چشم انداز راهبردی همان بیانیه یا هدف تعریف شده است که سازمان‌ها آن را سرلوحه فعالیت خود قرار می‌دهند. اعضای سازمانی که چشم انداز راهبردی واضح و مشخصی دارند، در زمان بحران ارتباطات بهتری با یکدیگر برقرار می‌کنند و از چشم انداز به عنوان ابزاری واکنشی در برابر بحران استفاده می‌کنند و تاب آوری خود و سازمان را ارتقا می‌دهند(پارسا و همکاران، ۱۴۰۰).

اشتراک گذاری دانش⇦تاب آوری سازمانی

رفتارها به شدت تحت تاثیر عادات، هنجارها، نگرش ها، رفتارهای ادراک شده و انگیزه‌هایی هستند که به طور خودآگاه یا ناخودآگاه در فرد رخ می‌دهد. رفتارهای خوب مانند به اشتراک گذاشتن دانش، تبادل ایده‌ها و طرح افکار یا راه حل‌های جدید با سرعت بیشتری می‌تواند رشد خود را بهبود بخشد(Angawati & Kurniawati, ۲۰۲۲). اشتراک گذاری دانش از دیرباز به عنوان یکی از مهم ترین مولفه‌های مدیریت دانش تلقی می‌شود و فرآیندی است که در آن دانش بین افراد توزیع می‌شود و یا بین افراد و گروه‌های کاری انتقال می‌یابد. اشتراک گذاری دانش مشکلات احتمالی شرکت را حتی تا به صفر کاهش می‌دهد، شهرت سازمان را بهبود می‌بخشد و باعث می‌شود با بهود مهارت‌ها و توانمندی‌ها، افراد نقاط قوت و ضعف فردی را پیدا و اصلاح کنند و به دنبال آن تاب آوری سازمان را افزایش دهند(توکلی و همکاران، ۱۴۰۳).

رفتار سیاسی⇦تاب آوری سازمانی

رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در جهت کسب، تقویت یا استفاده از قدرت و سایر منابع انجام می‌شود تا هنگامی که سازمان با اختلاف نظر و عدم اطمینان مواجه می‌شود بتواند بوسیله‌ی سیاست خود به هدف برسد. رفتار

سیاسی یک فرآیند در سازمان است که بوسیله‌ی آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌ها را بررسی و حل و فصل کرد و بر منافع و رضایت گروه‌های زیادی از تصمیم گیران موثر بر افزایش بهره وری تاکید کرد. هرچه رفتار سیاسی در سازمان بهتر باشد فعالیت‌ها در جهت کسب منابع و حل اختلافات افزایش می‌یابد، ظرفیت سازمان برای تحمل مشکلات زیاد می‌شود و تاب آوری سازمان بالا می‌رود(محمدی و همکاران، ۱۴۰۱).

اعتماد سازمانی⇦تاب آوری سازمانی

اعتماد عنصری حیاتی در زندگی سازمانی است. اعتماد سازمانی منشا انتظارات مثبت افراد از سرپرست، همکاران و خود سازمان است که باید در قبال وعده‌ها، تصمیم‌ها و رفتارهای خود صادقانه عمل کنند؛ بنابراین می‌توان گفت که اعتماد سازمانی نه تنها درباره‌ی عملیات سازمانی است، بلکه درباره‌ی رفتارهای سرپرست و همکاران نیز هست(Ince, ۲۰۱۸). اعتماد سازمانی از طریق کنش مبتنی بر آگاهی بر افزایش شناخت متقابل بین افراد در سازمان کمک می‌کند و محصول تلاش پایان ناپذیری است که از سوی افراد برای نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار صورت می‌گیرد و باعث ارتقای سطح تاب آوری در سازمان می‌شود(یزدانی و نوری، ۱۴۰۳).

قابلیت واکنش⇦تاب آوری سازمانی

قابلیت واکنش فرآیندی است که به سازمان امکان می‌دهد پیش از وقوع و قرارگرفتن در محیط‌های متلاطم، ماهیت بحرانی احتمالی را شناسایی و درک کند. سازمان‌ها برای مدیریت بحران باید قابلیت واکنش و اقدامات پیش دستانه را در نظر بگیرند تا بتوانند ضمن تحمل پیامدهای ناشی از بحران، با انعطاف پذیری سازمان را برای رویارویی با عدم قطعیت‌های غیرقابل پیش بینی آماده کنند و با ارتقای سطح تاب آوری در سازمان، ساختارها و تنظیمات سازمان خود را بازآرایی کنند(Xue & Wang, ۲۰۲٤؛ Shojaee et al, ۲۰۲۵).

تحول دیجیتال⇦تاب آوری سازمانی

تحول دیجیتال یکی از ویژگی‌های تعیین کننده عصر اقتصاد دیجیتال است. ارتقا فناوری‌های تولید از طریق تحول دیجیتال در سازمان، تقاضا برای نیروی کار ماهرتر را افزایش می‌دهد و ساختار سرمایه انسانی را بهینه می‌کند. تحول دیجیتال منجر به نیروی کاری می‌شود که از نظر شناختی انعطاف پذیرتر و مجهز به مهارت‌هایی است که ظرفیت تحمل خطرات و بازیابی را افزایش می‌دهد. همچنین تحول دیجیتال ارتباط و هماهنگی درون سازمانی را بهبود می‌بخشد، درک شهودی بیشتری در زمان‌های چالش برانگیز در اختیار کارمندان و مدیران قرار می‌دهد و تاب آوری سازمانی را ارتقا می‌دهد(Zhang et al, ۲۰۲۵).

تاب آوری سازمانی⇦کیفیت زندگی کاری

تاب آوری سازمانی به توانایی سازمان در مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها و بازگشت به حالت اولیه پس از بحران اشاره دارد. تاب آوری در سازمان عامل افزایش خوش بینی و نگرش مثبت نسبت به آینده می‌باشد و همچنین به کارکنان توان برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات محیط کار را می‌دهد و کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش می‌دهد(جندقی و همکاران، ۱۴۰۳).

تاب آوری سازمانی⇦عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی دستیابی به اهدافی است که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است. از طرف دیگر تاب آوری سازمانی نیز به معنای خاصیت کشسانی و بازگشت پذیری تعریف شده است و به معنی توانایی اداره کردن تغییرات و اوضاع بد سازمان می‌باشد. تاب آوری سازمانی و وجود ساختارها، فرآیندها و سیستم‌های مناسب در سازمان‌ها که توانایی مقابله با تحولات و شوک‌ها را دارند به کارکنان حس اعتماد بیشتری می‌دهد و انگیزه آنان را برای انجام وظایف واقعی افزایش می‌دهد و در نهایت باعث ارتقای سطح عملکرد سازمانی می‌گردد(قاسمی و همکاران، ۱۴۰۲).

تاب آوری سازمانی⇦رضایت شغلی

تاب آوری توانایی و مهارت مقابله با موقعیت‌های دشوار و پاسخ انعطاف پذیر به فشارهای زندگی روزمره است. تاب آوری استرس و مشکلات سازمان را از بین نمی‌برد بلکه به افراد این توانایی را می‌دهد که به درستی با مشکلات پیش رو برخورد و بر آن‌ها غلبه کند. سازمانی که دارای کارکنان تاب آور می‌باشد با مسائل تقریباً پایدار برخورد می‌کند و سلامت روانی بیشتری در بین کارکنان دارد. کارکنان این سازمان به دیدگاه روشنی نسبت به خود رسیده‌اند و کمتر تحت تاثیر اتفاقات روزانه و ارزیابی اتفاقات قرار می‌گیرند و به همین دلیل رضایت شغلی بالایی در سازمان دارند(قادری و همکاران، ۱۴۰۴).

تاب آوری سازمانی⇦یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی نوعی رفتار سازمانی است که در آن سازمان‌ها به طور فعال اطلاعات و دانش مورد نیاز را کسب کرده و آن را در درون سازمان ذخیره، تبدیل و به اشتراک می‌گذارند. تاب آوری سازمانی با ظرفیت انطباق پذیری به سازمان کمک می‌کند تا توانایی خود را در دسترسی به منابع بیرونی بهبود بخشد، تبادل اطلاعات موثری با سایر سازمان‌ها برقرار کند و در این فرآیند اطلاعات را به دانش تبدیل کند و سازمان را قادر سازد به سرعت به تغییرات واکنش نشان دهد، فرصت‌ها را شناسایی کند و نحوه بکارگیری فناوری و دانش را ارتقا دهد و به بیانی دیگر یادگیری سازمانی را افزایش دهد(Wang et al, ۲۰۲۲).

تاب آوری سازمانی⇦مدیریت بحران

تاب آوری سازمانی عاملی کلیدی برای مقابله با بحران و بهبود آمادگی جهت رویارویی با تهدیدات و فجایع می‌باشد. تاب‌آوری سازمانی رویکردی جامع و چند بعدی است که سازمان را برای مقابله با بحران‌های جاری تقویت می‌کند و ظرفیت‌هایی را در اختیار آن‌ها قرار می دهد تا از بروز بحران‌های آینده جلوگیری کند. تاب آوری سازمانی به سازمان این امکان را می‌دهد تا بحران‌ها را به شیوه‌ای اثربخش مدیریت کند و در نتیجه سطح مدیریت بحران در سازمان را ارتقا می‌دهد(Channa et al, ۲۰۱۹).

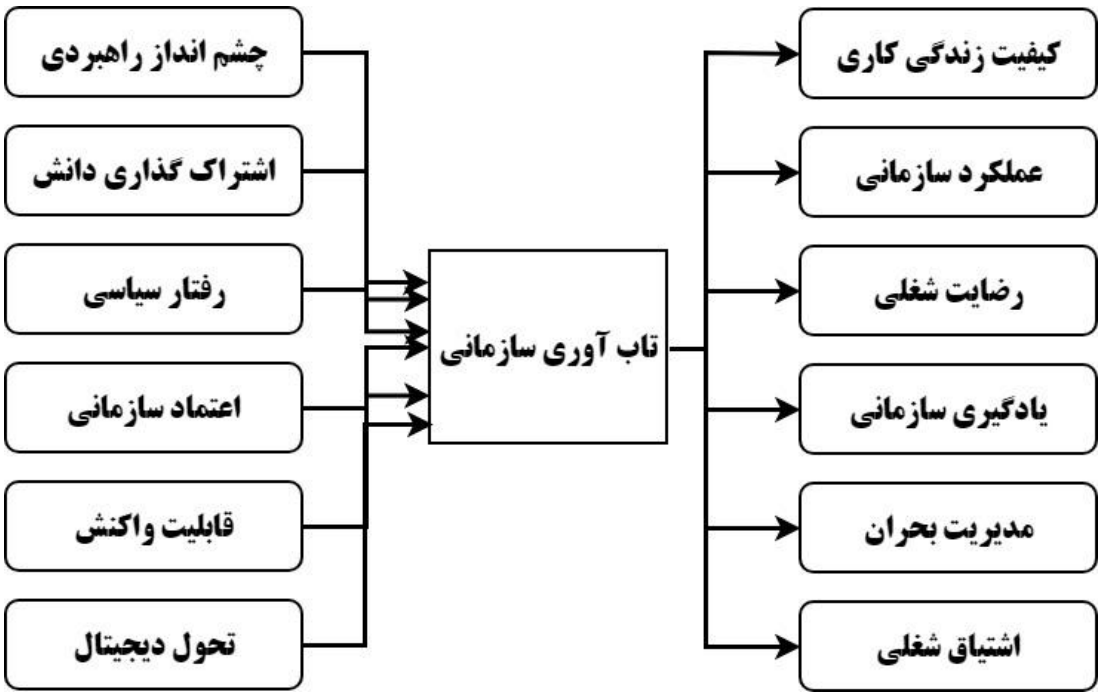
تاب آوری سازمانی⇦اشتیاق شغلی

تاب آوری سازمانی ظرفیت فزاینده یک سازمان برای پیش بینی و سازگاری با محیط پیرامون و توانایی بازیابی و عبور از شرایط نامطلوب از طریق مدیریت منابع و قابلیت‌های موجود در سازمان است. کارکنان تاب آور در محیط کار از اعتماد به نفس بالاتری برخوردارند و در شرایط عدم قطعیت توانمندی بیشتری دارند و می‌توانند با ریسک‌ها و عدم قطعیت‌ها مقابله و با افزایش مشارکت در سازمان در کوتاه ترین زمان ممکن و با حداقل هزینه وظایفشان را به درستی انجام دهند و در نتیجه سطح اشتیاق شغلی را بالا ببرند(Wut et al, ۲۰۲۲).

جدول(۱): خلاصه مقالات مبانی تاب آوری سازمانی

نویسنده/نویسندگان	عنوان مقاله	سال انتشار	مبانی ارائه شده
پارسا و همکاران	ابعاد و مولفه‌های تاب آوری سازمانی با استفاده از روش تحلیل مضمون	۱۴۰۰	چشم انداز راهبردی ⇦تاب آوری سازمانی
توکلی و همکاران	نقش رهبری تنوع گرا در تاب آوری و چابکی سازمانی : با تاکید بر نقش میانجی اشتراک-گذاری دانش و اعتماد سازمانی	۱۴۰۳	اشتراک گذاری دانش ⇦تاب آوری سازمانی
محمدی و همکاران	تاثیر کاربرد نظریه جنجال-نتیجه بر تاب آوری سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان	۱۴۰۱	رفتار سیاسی ⇦تاب آوری سازمانی
یزدانی و نوری	رابطه اعتماد سازمانی و تاب آوری سازمانی با ادراک از سکوت سازمانی در بین معلمان درس هنر دوره متوسطه شهر کربلا	۱۴۰۳	اعتماد سازمانی ⇦تاب آوری سازمانی
Shojaee et al	پیکربندی‌های نوآورانه برای تاب آوری سازمانی : پیوند دادن قابلیت پیش کنشی و واکنش-گرایانه در محیط های پرنوسان	۲۰۲۵	قابلیت واکنش ⇦تاب آوری سازمانی
Zhang et al	تاثیر تحول دیجیتال بر تاب آوری سازمانی : نقش قابلیت نوآوری و پاسخ دهی چابک	۲۰۲۵	تحول دیجیتال ⇦تاب آوری سازمانی

جندقی و همکاران	ارائه مدل کیفیت زندگی کاری بر اساس عدالت سازمانی، خوش بینی سازمانی و تاب آوری سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان تهران	۱۴۰۳	تاب آوری سازمانی ⇦کیفیت زندگی کاری
قاسمی و همکاران	رابطه تاب آوری سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان امور مالیاتی کشور : نقش میانجی سرمایه اجتماعی	۱۴۰۲	تاب آوری سازمانی ⇦عملکرد سازمانی
قادری و همکاران	پیش بینی رضایت شغلی معلمان بر اساس تاب‌آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی	۱۴۰۴	تاب آوری سازمانی ⇦رضایت شغلی
Wang et al	تاثیر نقش میانجی و تعدیل‌گر تاب آوری سازمانی بر مزیت رقابتی : شواهدی از شرکت-های چینی	۲۰۲۲	تاب آوری سازمانی ⇦یادگیری سازمانی
Channa et al	کشف پیوند میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت بحران : نقش میانجی تاب-آوری سازمانی	۲۰۱۹	تاب آوری سازمانی ⇦مدیریت بحران
Wut et al	نقش تاب آوری سازمانی و تاب آوری روانشناختی در محیط کار : دیدگاه ذینفعان داخلی	۲۰۲۲	تاب آوری سازمانی ⇦اشتیاق شغلی



شکل (۱) : مدل تحقیق

بحث و نتیجه گیری

سازمان به معنای یک ساختار یا یک نهاد است که به منظور تنظیم و مدیریت فعالیت‌ها و منابع در جهت دستیابی به اهداف خاص تشکیل می‌شود و می‌تواند در بسیاری از حوزه‌ها و صنایع از جمله دولتی، غیردولتی، تجاری و... وجود داشته باشد. سازمان‌ها ستون فقرات مدیریت هستند که به طور کلی به مجموعه‌ای هدفمند گفته می‌شود که از یک نظام خاص پیروی می‌کند. در سازمان‌ها افراد مختلف برای دستیابی به یک هدف مشترک با یکدیگر همکاری می‌کنند و از حد و مرزهای خاص آن پیروی می‌کنند. در حقیقت سازمان‌ها به گونه‌ای طراحی شده‌اند تا بتوانند به اهدافی دست پیدا کنند که دست پپیدا کردن به آن‌ها به صورت انفرادی امکان پذیر نیست یا زمان بسیار زیادی طول می‌کشد. یکی از کاربردی‌ترین مباحث مدیریت، رفتار سازمانی می‌باشد. رفتار سازمانی مطالعه چگونگی تعامل افراد در یک گروه است که به طور گسترده در کسب و کارها برای بهبود عملکرد افراد و گروه به طور کلی استفاده می‌شود. مطالعه رفتار سازمانی به سازمان این امکان را می‌دهد تا درک کند که کارکنانش چگونه رفتار می‌کنند و چگونه با یکدیگر و با سازمان تعامل دارند. از مفاهیم رفتار سازمانی که نظر محققان را به خود جلب کرده است مفهوم تاب آوری سازمانی می‌باشد. تاب آوری سازمانی به معنای توانایی یک مجموعه برای پیش بینی مشکلات، مقابله با شرایط دشوار، واکنش مناسب در زمان بحران و بازسازی دوباره پس از ایجاد اختلال است. سازمان‌هایی که این ویژگی را در خود تقویت می‌کنند نه تنها در محیط‌های پر از تغییر و بی‌ثباتی دوام می‌آورند، بلکه می‌توانند جایگاه رقابتی خود را نیز حفظ کرده و حتی فرصت‌های تازه‌ای برای رشد پیدا کنند. سازمان‌های تاب آور در مقایسه با سایز سازمان‌ها ویژگی‌های متفاوتی دارند. این سازمان‌ها فقط تلاش نمی‌کنند از بحران‌ها عبور کنند، بلکه از

شرایط دشوار برای یادگیری، پیشرفت و ایجاد فرصت‌های جدید استفاده می‌کنند. آن‌ها توانایی سازگاری با تغییرات را در ساختار خود ایجاد کرده‌اند و همیشه برای مواجهه با اتفاقات پیش بینی نشده آماده هستند. این سازمان‌ها منتظر وقوع بحران نمی‌مانند تا بعد از آن به دنبال راه حل باشند، آن‌ها به صورت مداوم شرایط داخلی و خارجی خود را بررسی می‌کنند، خطرهای احتمالی را شناسایی می‌کنند و برای سناریوهای مختلف برنامه ریزی دارند. هدف تحقیق حاضر بررسی مقالات داخلی و خارجی منتشر شده در رابطه با موضوع تاب آوری سازمانی، طرح مبانی نظری و ارائه پیوندی میان مدل‌ها می‌باشد.

منابع

۲. امیری، م.، الفت، ل.، فیضی، ک.، صالحی، مع. (۱۳۹۷)، طراحی مدلی برای تاب آوری سازمانی. **نشریه مدیریت بهره وری**، ۱۲(۴۴)، ۳۵-۶۵.

۳. پارسا، م.، حسن‌پور، الف.، وکیلی، ی.، جعفری‌نیا، س. (۱۴۰۰). ابعاد و مولفه‌های تاب آوری سازمانی با استفاده از روش تحلیل مضمون. **فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا**، ۶(۲۰)، ۶۹-۱۰۰.

٤. توکلی، ع.، بیرامی، ث.، درافشان، س‌ع. (۱۴۰۳). نقش رهبری تنوع گرا در تاب آوری و چابکی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی اشتراک گذاری دانش و اعتماد سازمانی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۱۳(۳)، ۱۳۱-۱۶۹.

۵. جندقی، ف.، ناظم، ف.، افکانه، ص. (۱۴۰۳). ارائه مدل کیفیت زندگی کاری بر اساس عدالت سازمانی، خوش بینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان تهران. **فصلنامه مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار**، ۳(۱)، ۸۵-۶۹.

٦. خسروی‌پور، الف. (۱۴۰۱). بررسی نقش متغیرهای سرمایه اجتماعی در ارتقای تاب آوری سازمانی(مورد مطالعه کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان). **مجله جغرافیا و روابط انسانی**، ۵(۱)، ۳۵۹-۳۴۶.

۷. قادری، س‌ن.، اسدپور، الف.، کسایی‌اصفهانی، ع. (۱۴۰۴). پیش بینی رضایت شغلی معلمان بر اساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۷(۶۲)، ۱۱-۳۰.

۸. قاسمی بنابری، ح.، خائف الهی، الف.، محمدی، ح. (۱۴۰۲). رابطه تاب آوری سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان امور مالیاتی کشور : نقش میانجی سرمایه اجتماعی. **فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا**، ۱۸(۱)، ۱۳۱-۱۵۲.

۹. کوثر، ز.، ندائی، الف.، سیدنقوی، م. (۱۳۹۸). عوامل موثر و پیامدهای تاب آوری سازمانی. **مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران**، ۲۲(۴)، ۱-۲۲.

۱۰. محمدی، م.، مقصودی‌گنجه، ی.، شهبازی‌دستجرده، ل. (۱۴۰۱). تاثیر کاربرد نظریه جنجال-نتیجه بر تاب آوری سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان. **مجله مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۱۰(۳)، ۴۱-۵۳.

۱۱. منوچهری‌راد، ر.، زندحسامی، ح.، داوری، ع. (۱۳۹۹). سازگارپذیری یا پیشگامی : تحلیلی از انتخاب راهبرد مناسب تاب آوری سازمانی بر اساس ظرفیت و کیفیت نهادی محیطی درک شده. **نشریه علمی مدیریت نوآوری**، ۹(۲)، ۱-۳۱.

۱۲. یزدانی، ف.، نوری مجید خلف، ح. (۱۴۰۳). رابطه اعتماد سازمانی و تاب آوری سازمانی با ادراک از سکوت سازمانی در بین معلمان درس هنر دوره متوسطه شهر کربلا. **مجله پژوهش‌های رهبری آموزشی**، ۸(۲۹)، ۹۲-۱۱۴.

۱۳. Angawati, E. & Kurniawati, K. (۲۰۲۲). The Influence of diversity oriented leadership towards knowledge sharing through transparent internal communication intrinsic needs satisfaction and job engagement. **Jurnal Ekonomi Trisakti**, ۲(۱), ۱-۱٤.

۱٤. Channa, NA., Muhammed Shah, SM. & Ghumro, NH. (۲۰۱۹). Uncovering the Link between Strategic Human Resource Management and Crisis Management: Mediating Role of Organizational Resilience. **Jurnal Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)**, ۱(۲), ۱۵-۲۷.

۱۵. Hudson, R. (۲۰۱۰). Resilient regions in an uncertain world: Wishful thinking or a practical reality?. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, ۳ (۱), ۱۱–۲۵.

۱٦. Ince, F. (۲۰۱۸). The effects of organizational trust on organizational toxicity and performance. **International Journal of Current Research**, ۱۰(۳), ٦۷۳۱۵-٦۷۳۱۸.

۱۷. Kumbali, HC. & İrmis, A. (۲۰۲۳). The Relationship Between Knowledge Management and Organizational Resilience in terms of Organizational Structure. **İzmir Journal of Economics**, ۳۸(۲), ٤٤۸-٤٦۷.

۱۸. Linnenluecke, MK., Griffiths, A., & Winn, M. (۲۰۱۲). Extreme weathere ventsand the critical importance of anticipatory adaptation and organizational resilience in responding to impacts. **Journal of Business Strategy and the Environment**, ۲۱(۱), ۱۷–۳۲.

۱۹. Shojaee, A., Rashed, MD., Fakhrul Islam, M., Vasa, L. (۲۰۲۵). Innovative configurations for organizational resilience: Bridging the proactive and reactive capability in volatile environments. **Jurnal of Sustainable Futures**, ۱۰, ۱-۲۱.

۲۰. Wang, J., Chen, R. & Zhang, Sh. (۲۰۲۲). The Mediating and Moderating Effect of Organizational Resilience on Competitive Advantage: Evidence from Chinese Companies. **Jurnal of Sustainability**,۱٤(۲۱), ۱-۲۰.

۲۱. Wut, TM., Lee, SW. & Xu, L. (۲۰۲۲). Role of Organizational Resilience and Psychological Resilience in the Workplace—Internal Stakeholder Perspective. **International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)**, ۱۹(۱۸), ۱-۱٤.

۲۲. Xue, C. & Wang, J. (۲۰۲٤). Proactive boundary-spanning search, organizational resilience, and radical green innovation. **Jurnal of Business Strategy and the Environment**, ۳۳(۳), ۱۸۳٤-۱۸۵۲.

۲۳. Zhang, J., Li, H. & Zhao, H. (۲۰۲۵). The Impact of Digital Transformation on Organizational Resilience: The Role of Innovation Capability and Agile Response. **Jurnal of Systems**, ۱۳(۲), ۱-۲٦.