

Curbing inflation and production growth by implementing an organizational resilience model

Nasrin Khodabakhshi¹, Farshad Zargari^{*2}, Kajal Qaderi Mik³

¹ Department of Public Administration, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran

² Department of Public Administration, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran
(Corresponding author: fzargari2000@gmail.com)

³ Department of Business Administration, non-profit Charkh Nilofari College, Tabriz, Iran

Received: 2024 June 19

Accepted: 2025 June 18

Abstract

This research aims to derive a model for promoting organizational resilience in order to control inflation and maintain production growth in Shahid Ghazi Pharmaceutical Company. Organizational resilience refers to the ability of an organization to cope with economic fluctuations and crises and recover quickly from them; a feature that enables organizations to continue their activities and development even in inflationary conditions. The research method is based on the inductive approach of grounded theory, in which the theory is formed based on concepts extracted from real data. Data were collected through semi-structured interviews with senior experts with scientific and research expertise and experience in the company. These data were analyzed after an open, axial, and selective coding process, and a grounded theory related to organizational resilience was developed. The final research model includes effective dimensions and components, causal, background, and intermediary conditions, and the constituent elements of resilience that show the central phenomenon, consequences, and public policy strategies. Finally, practical suggestions are presented to strengthen organizational resilience in Shahid Ghazi Pharmaceutical Company so that the organization can perform better in inflationary conditions and maintain production growth. This model can help improve economic sustainability and organizational performance.

Keywords: Organizational resilience, production growth, inflation

مهار تورم و رشد تولید با پیاده سازی الگوی تابآوری سازمانی

نسرین خدابخشی^۱، فرشاد زرگری^۲، کژال قادری میک^۳

۱ گروه مدیریت، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران (نویسنده مسئول:)

۲ گروه مدیریت، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران

۳ گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه غیر انتفاعی چرخ نیلوفری، تبریز، ایران

پدیرش: ۲۰ مرداد ۱۴۰۴

دریافت: ۱۵ فروردین ماه ۱۴۰۴

چکیده

این تحقیق با هدف استخراج الگویی برای ارتقای تابآوری سازمانی به منظور مهار تورم و حفظ رشد تولید در شرکت داروسازی شهید قاضی انجام شده است. تابآوری سازمانی به توانایی سازمان در مقابله با نوسانات اقتصادی و بحرانها و بازیابی سریع از آنها اشاره دارد؛ ویژگیای که سازمانها را قادر میسازد حتی در شرایط تورمی نیز به فعالیت و توسعه خود ادامه دهند. روش پژوهش بر پایه رویکرد استقرایی نظریه داده بنیاد است که نظریه بر اساس مفاهیم استخراج شده از داده های واقعی شکل میگیرد. دادهها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با کارشناسان ارشد دارای تخصص و تجربه علمی و پژوهشی در شرکت جمعآوری شد. این داده ها پس از طی فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند و نظریه داده بنیاد مرتبط با تابآوری سازمانی تدوین گردید. مدل نهایی پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه های مؤثر، شرایط علی، زمینه ای، واسطه ای و عناصر تشکیلهنده تابآوری است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای سیاستگذاری عمومی را نشان میدهد. در پایان، پیشنهادها کاربردی برای تقویت تابآوری سازمانی در شرکت داروسازی شهید قاضی ارائه شده است تا سازمان بتواند در شرایط تورمی بهتر عمل کرده و رشد تولید را حفظ نماید. این مدل میتواند به ارتقای پایداری اقتصادی و عملکرد سازمانی کمک نماید.

واژگان کلیدی: تابآوری سازمانی، رشد تولید، تورم

۱. مقدمه

برای بقا در محیطهای نامطمئن و تقویت موفقیت های آینده، سازمانها باید بتوانند همه این جلوه های غیرمنتظره را مدیریت کنند. شرکتها باید ظرفیت تابآوری را توسعه دهند که آنها را قادر میسازد تا به طور مناسب به رویدادهای غیرمنتظره واکنش نشان دهند و از رویدادهایی که می توانند به طور بالقوه بقای سازمان را تهدید کنند، بهره برداری کنند (Lengnick-Hall et al., 2011). در این کارکرد، تابآوری با سازه های مرتبط مانند انعطاف پذیری، چابکی یا استحکام متفاوت است. اگرچه انعطاف پذیری به عنوان توانایی سازگاری سریع با تغییرات محیطی (Golden and Powell, 2000) و چابکی به عنوان «توانایی تشخیص سریع فرصت ها، تغییر جهت و جلوگیری از برخورد» (McCann, 2004: 47) عناصر مشترکی با تابآوری دارند، اما تأکیدات خاص این سازه ها متفاوت است. در حالی که انعطاف پذیری و چابکی برای مقابله با مشکلات و تغییرات روزانه ضروری هستند، تابآوری یک عامل مهم موفقیت در مقابله با تهدیدها و بحران های غیرمنتظره است (لنگنیک-هال و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر این، تابآوری شامل یک جنبه سازگاری نیز می شود (Madni and Jackson, 2009) و به شرکتها اجازه می دهد تا از بحران قوی تر از قبل بیرون بیایند. این ویژگی، تابآوری را از استحکام متمایز می کند، که به عنوان توانایی یک سیستم برای حفظ عملکردها علیرغم اختلالات تعریف می شود (Kitano, 2004).

اگرچه علاقه آکادمیک به تابآوری سازمانی در سالهای اخیر به طور پیوسته افزایش یافته است، اما مفهوم سازی این سازه پیچیده هنوز در مراحل ابتدایی خود است. هیچ اجماعی در مورد معنای تابآوری و عناصر آن وجود ندارد. اکثر مطالعات فقط به ویژگی ها، منابع یا

فرآیندهای سازمانی اشاره می‌کنند که به نظر می‌رسد برای تاب‌آوری مهم هستند (Gittell et al, 2006). این بدان معناست که تاب‌آوری صرفاً به عنوان یک نتیجه در نظر گرفته می‌شود - زمانی که سازمان‌ها در طول بحران عملکرد خوبی دارند یا از وقفه‌ها بهبود می‌یابند (Horne and Orr, 1998). اما این ناقص است: هنوز مشخص نیست که سازمان‌های تاب‌آور واقعاً چه کاری انجام می‌دهند و چگونه می‌توان در عمل به تاب‌آوری سازمانی دست یافت (Duit, 2016; Boin and van Eeten, 2013). ما تاب‌آوری را به عنوان یک فراقابلیت مفهوم‌سازی می‌کنیم و این سازه را به بخش‌های جداگانه‌اش تجزیه می‌کنیم. با تکیه بر تحقیقات تاب‌آوری مبتنی بر فرآیند، سه مرحله متوالی تاب‌آوری (پیش‌بینی، مقابله و سازگاری) را تعریف می‌کنیم و قابلیت‌های مهم سازمانی را به هر یک از این مراحل اختصاص می‌دهیم. برای ارائه بینش عمیق‌تر در مورد عملکرد این قابلیت‌ها، یافته‌های حوزه‌های تحقیقاتی مختلف (مانند مدیریت تداوم کسب‌وکار، مدیریت بحران، مدیریت نوآوری) را ادغام می‌کنیم. فراتر از آن، ما روابط و تعاملات مهم مراحل مختلف تاب‌آوری و همچنین پیشینه‌ها و محرک‌های اصلی را برجسته می‌کنیم. نتیجه این فرآیند «یک چارچوب مفهومی صریح، آگاهانه» (Lynham, 2002) از تاب‌آوری سازمانی است که درک جامعی از پدیده تاب‌آوری و همچنین پویایی‌های اساسی آن را تقویت می‌کند (Burnard and Bhamra, 2011). این چارچوب را می‌توان به عنوان اولین گام به سوی یک نظریه تاب‌آوری در نظر گرفت. این چارچوب مفاهیم کلیدی را معرفی می‌کند، حوزه تحقیقاتی ناهمگن را سازماندهی می‌کند و روابط نظری را توضیح می‌دهد. علاوه بر این، این چارچوب می‌تواند به عنوان مبنایی برای عملیاتی‌سازی ساختار تاب‌آوری پیچیده و تحقیقات تجربی آینده عمل کند.

۲. ادبیات نظری

اگرچه مفهوم تاب‌آوری در برخی رشته‌ها (به‌ویژه در روانشناسی) سابقه طولانی دارد، اما در تحقیقات کسب‌وکار و مدیریت نسبتاً جدید است. بررسی لینلوک^۱ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که تحقیقات در این زمینه در چندین جریان تحقیقاتی (پاسخ‌های سازمانی به تهدیدات خارجی، قابلیت اطمینان سازمانی، نقاط قوت کارکنان، سازگاری مدل‌های کسب‌وکار و اصول طراحی که آسیب‌پذیری‌های زنجیره تأمین را کاهش می‌دهند) پراکنده است. همه این جریان‌های تحقیقاتی تعاریف، مفهوم‌سازی‌ها و معیارهای تاب‌آوری خود را توسعه داده‌اند. از آغاز قرن بیست و یکم، تحقیقات در مورد تاب‌آوری سازمانی به طرز چشمگیری توسعه یافته است. با این حال، درک منسجمی از این سازه وجود ندارد. تاب‌آوری سازمانی شامل مضامین متعدد و متفاوتی است. می‌توان آن را به عنوان یک سازه چتری در نظر گرفت - «یک مفهوم یا ایده گسترده که به طور نامنسجم برای در بر گرفتن و توضیح مجموعه‌ای از پدیده‌های متنوع استفاده می‌شود» (Hirsch and Levin, 1999: 200). محققان اغلب از برجسب خود برای این مفهوم استفاده می‌کنند (به عنوان مثال، تاب‌آوری سازمانی، ظرفیت تاب‌آوری، پتانسیل تاب‌آوری و سازمان تاب‌آور) و تعاریف مستقل، مبهم و تا حدودی متناقض متعددی از این سازه وجود دارد. جدول ۱ مروری بر تعاریف مهم تاب‌آوری در زمینه سازمانی ارائه می‌دهد و تأکیدات اصلی آنها را نشان می‌دهد.

جدول ۱: تاب‌آوری سازمانی: دیدگاه‌ها و تعاریف نمونه

تاب‌آوری به عنوان	نویسنده(گان)	مفهوم تاب‌آوری	تعریف
مقاومت و بازیابی	هورن و اور (۱۹۹۸)	تاب‌آوری سازمانی	«تاب‌آوری یک ویژگی اساسی (...) برای پاسخ مؤثر به تغییر قابل توجهی است که الگوی مورد انتظار رویداد را بدون درگیر شدن در یک دوره طولانی از رفتار واپس‌گرایانه مختل می‌کند» (صفحه ۳۱)
لینلوک و همکاران (۲۰۱۲)	تاب‌آوری سازمانی	تاب‌آوری	«ظرفیت سازمانی برای جذب تأثیر و بازیابی از وقوع واقعی یک رویداد آب و هوایی شدید» است (صفحه ۱۸)
بوین و ایتن (۲۰۱۳)	تاب‌آوری بازیابی	تاب‌آوری	تاب‌آوری بازیابی به معنای «بازگشت به حالت عادی» است (صفحه ۴۳۱)
سازگاری	رینمولر و ون باردویک (۲۰۰۵)	شرکت‌های تاب‌آور	تاب‌آوری «توانایی خودنوسازی در طول زمان از طریق نوآوری» است (صفحه ۶۱)
وگوس و ساتکلیف (۲۰۰۷)	تاب‌آوری سازمانی	تاب‌آوری	تاب‌آوری «حفظ سازگاری مثبت در شرایط چالش‌برانگیز است به طوری که سازمان از آن شرایط قوی‌تر و کارآمدتر بیرون بیاید» (صفحه ۳۴۱۸)

^۱Linnenluecke

لنگنیک- هال و همکاران (۲۰۱۱)	ظرفیت تاب‌آوری سازمانی	تاب‌آوری «توانایی شرکت برای جذب مؤثر، توسعه پاسخ‌های متناسب با موقعیت و در نهایت مشارکت در فعالیت‌های تحول‌آفرین برای بهره‌برداری از شگفتی‌های مخربی است که به طور بالقوه باقی سازمان را تهدید می‌کند» (صفحه ۲۴۴)
پیش‌بینی سامرز (۲۰۰۹)	پتانسیل تاب‌آوری سازمانی	تاب‌آوری «چیزی بیش از بقا صرف است؛ این شامل شناسایی خطرات بالقوه و انجام اقدامات پیشگیرانه (...) برای اطمینان از رشد یک سازمان در مواجهه با نامایمات است» (صفحه ۱۳)
بوین و ایتن (۲۰۱۳)	تاب‌آوری پیشرو	تاب‌آوری پیشرو «از تبدیل مشکلات نوپا به یک بحران یا فروپاشی کامل جلوگیری می‌کند» (صفحه ۴۳۱)
اور تیز-د-ماندوجانا و بانسال (۲۰۱۵)	تاب‌آوری سازمانی	تاب‌آوری «ظرفیت فزاینده یک سازمان برای پیش‌بینی و سازگاری با ...» است. محیط زیست» (صفحه ۶)

به طور کلی، سه دیدگاه اصلی در مورد تاب‌آوری سازمانی قابل تشخیص است. گروه اول از محققان، تاب‌آوری را به عنوان توانایی یک سازمان برای مقاومت در برابر موقعیت‌های نامطلوب و/یا توانایی بازبازی پس از اختلالات و بازگشت به حالت عادی درک می‌کنند (Horne , 1997؛ Horne and Orr , 1998؛ Robert , 2010). به عنوان مثال، رابرت تاب‌آوری سازمانی را به عنوان «ظرفیت یک شرکت برای حفظ یا بازبازی سطح قابل قبولی از عملکرد علیرغم اختلالات یا شکست‌ها» تعریف می‌کند (Robert , 2010). در حالی که مورد اول نشان می‌دهد که اختلالات هیچ پیامد قابل توجهی ندارند زیرا در محدوده مقابله یک شرکت قرار می‌گیرند (مقاومت در برابر ضربه)، مورد دوم به این معنی است که یک شرکت قادر است از تأثیراتی که از مرزهای محدوده مقابله یک شرکت فراتر رفته‌اند (سرعت) بهبود یابد (Linnenluecke, et al, 2012). در هر دو مورد، «تأکید عموماً بر استراتژی‌های مقابله و توانایی سریع برای بازبازی سطوح عملکرد مورد انتظار است» (Lengnick-Hall et al., 2011). لیمنیوس^۱ و همکاران (۲۰۱۴) این رفتار سازمانی را «دفاع استراتژیک» توصیف می‌کنند و به پیامدهای منفی که توسط وضعیت سیستم تعیین می‌شوند، اشاره می‌کنند. آنها استدلال می‌کنند که در یک وضعیت نامطلوب سیستم، این تجلی تاب‌آوری می‌تواند منجر به سفتی سیستم و «حرکت ناکارآمد» شود (میلر و فریزن^۲، ۱۹۸۰).

گروه دوم از محققان فراتر از حفظ و بازبازی عملکرد سازمانی نگاه می‌کنند و بر پیشرفت فرآیندها و قابلیت‌های سازمانی تمرکز دارند (Lengnick-Hall et al., 2011). تعداد کمی از محققان یک قدم فراتر رفته و مفهوم پیش‌بینی را در توصیف خود از تاب‌آوری سازمانی گنجانده‌اند. وایلداوسکی^۳ (۱۹۹۱) پیش‌بینی را به عنوان «پیش‌بینی و پیشگیری از خطرات بالقوه قبل از ایجاد خسارت» تعریف می‌کند (صفحه ۷۷) و این اصطلاح را در مقابل تاب‌آوری قرار می‌دهد که او آن را به عنوان «ظرفیت مقابله با خطرات پیش‌بینی نشده پس از آشکار شدن آنها، و یادگیری بازگشت به حالت اولیه» تعریف می‌کند. در نتیجه، وایلداوسکی تاب‌آوری را به عنوان یک جایگزین عملی برای پیشگیری از بحران می‌داند. نویسندگان دیگر استدلال می‌کنند که پیش‌بینی و تاب‌آوری دو قطب مخالف نیستند. کندرا و واخندورف^۴ (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند که سازمان‌ها از طریق آمادگی به تاب‌آوری دست می‌یابند، با توجه به اینکه آمادگی به یک رویداد خاص اشاره نمی‌کند، بلکه به توسعه قابلیت‌ها و عملکردهایی که برای مقابله با هر نوع رویداد غیرمنتظره‌ای ضروری هستند، کمک می‌کند. اخیراً، سامرز^۵ (۲۰۰۹) استدلال کرده است که «تاب‌آوری چیزی بیش از صرفاً بقا است؛ این امر شامل شناسایی خطرات بالقوه و انجام اقدامات پیشگیرانه برای اطمینان از پیشرفت یک سازمان در مواجهه با نامایمات است» (Duchek, 2020).

با توجه به ادبیات نظری هدف این تحقیق «بررسی تاثیر پیاپی سازی الگوی تاب‌آوری سازمانی بر کنترل تورم و افزایش رشد تولید در سازمانها و صنایع تولیدی کشور، به منظور ارائه راهکارهای کاربردی برای بهبود پایداری اقتصادی و عملکرد سازمانی در شرایط نوسانات اقتصادی» می‌باشد.

^۱Limnios^۲Miller and Friesen^۳Wildavsky^۴Wachtendorf^۵Somers

۳. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد است که توسط استراوس و کوربین^۱ در سال ۱۹۶۷ معرفی شده و مبتنی بر گردآوری مداوم داده ها و شکل گیری همزمان مفاهیم است. در این روش، نظریه بر اساس داده‌های جمع آوری شده تکوین می یابد و پژوهش از فرضیه اولیه صرفنظر کرده و به تدریج مفاهیم مرتبط با موضوع را استخراج می کند. ابزار اصلی جمع آوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه های نیمه ساختار یافته با ۱۸ نفر از متخصصان شرکت داروسازی شهید قاضی است. مدت زمان مصاحبه ها بین ۴۰ تا ۱۱۰ دقیقه بوده و سوالات به صورت باز و غیرجهت دار طراحی شده‌اند تا پاسخ های متنوع و عمیق ارائه شود. محورهای گفت وگو پیشتر در اختیار مصاحبه شوندگان قرار گرفته تا با آمادگی وارد جلسه شوند و مصاحبه ها در دفاتر کاری ایشان برگزار شده است. علاوه بر مصاحبه های فردی، روش گروه کانونی نیز برای بحث و بررسی استفاده شده که در آن اعضای گروه درباره سوالات بحث کرده و دیدگاههای متفاوت را به اشتراک می گذارند. این رویکرد باعث تولید نتایجی متفاوت و غنیر نسبت به مصاحبه های انفرادی می شود. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و متخصصانی است که ویژگیهای معین و مرتبط با موضوع دارند. این روش به تبیین فرآیندها، تعاملات و معانی پدید آمده در داده‌ها می پردازد.

۴. 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 می شود. فرایند تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز آغاز می شود. کدگذاری باز فرایندی تحلیلی است که طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می گردد. دو فعالیت کلیدی در کدگذاری باز مفهوم سازی و مقوله بندی هستند. در جدول (۱) نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی آورده شده است.

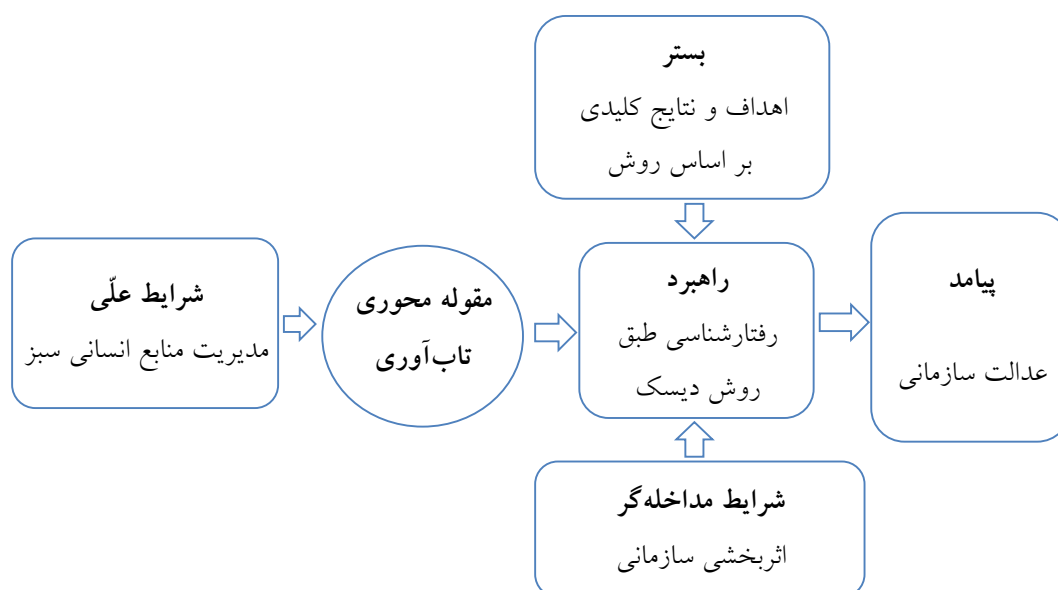
جدول ۱: نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری، انتخابی

شماره	مدیریت دانش در سازمان	مقوله
۱	مدیریت عملکرد	مدیریت منابع انسانی
۲	انتقاد سازنده	سبز
۳	مراقبت از فرهنگ سازمانی	تربیت عالی
۴	بهبود فرهنگ کاری سازمان	
۵	کمک به بهبود دل بستگی سازمانی	
۶	توسعه حرفه ای	
۱	بهبود سازی روابط در سطوح مختلف سازمان	تاب آوری سازمانی
۲	ایجاد یک گروه مستعد و توانا	مفهوم محوری
۳	پیشگیری از فرسایش شغلی و انگیزه دادن به پرسنل	
۴	توانمندسازی	
۵	عملکرد قاطع	
۶	تقویت و ابقای سیاستها و رویه‌های اخلاقی سازمان	
۱	تأمین امنیت جسمی و روانی کارکنان	رفتار شناسی طبق روش دیسک
۲	تقویت مهارت‌های یادگیری	(DISC)
۳	چالش‌های پیامدی	

^۱Grounded Theory^۲Strauss and Corbyn

	۴	تکنیک متقاعد سازی پرسنل	
	۵	اهمیت مهارت‌های تصمیم‌گیری	
	۶	چشم‌انداز استراتژیک	
اثربخشی سازمانی	۱	تقویت مهارت‌های یادگیری پرسنل	
	۲	توسعه و بهبود کیفیت زندگی کاری پرسنل	شرایط مداخله‌گر
	۳	پیشگیری از فرسایش شغلی و انگیزه دادن به پرسنل	
	۴	توسعه و بالندگی سازمان	
	۵	رهبری شایسته	
	۶	اهمیت مهارت‌های انگیزشی	
اهداف و نتایج کلیدی	۱	تعهد در سازمان	
بر اساس روش (OKR)	۲	افزایش بازدهی	بستر و زمینه
	۳	پاسخگویی اجتماعی سازمان	
	۴	دیدگاه استراتژیک	
	۵	راهبری راهبردی سرمایه انسانی	
عدالت سازمانی	۱	نقش رهبری سازمان	
	۲	قابلیت‌های سازمان	
	۳	راهبری راهبردی پویایی	مداخله
	۴	مکانیزم رفتاری	
	۵	ساختار انعطاف‌پذیر و چالاک	
	۶	رهبری تحول‌آفرین	

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

۴.۱. مقوله‌های بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی:

مدیریت منابع انسانی سبزه 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 این رو، 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.

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 شخصیت‌شناسی 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.

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. هیچ چیز به اندازه پایمال 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.

۵. 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 متعدد دارد. یکی از مواردی که رهبر انقلاب در بیانات خود مطرح کردند، بحث رشد تولید بوده و ایشان سال‌های سال بر افزایش تولید داخلی تاکید 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 مبادی مصرف 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 اینجا است که نمی‌توان با تسهیلات تکلیفی از تولید به صورت کامل حمایت کرد، زیرا تسهیلات تکلیفی در برخی از موارد می‌تواند رانته‌های 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 نوسان‌گیری در ذات بورس بوده و هیچ مشکلی را نیز برای اقتصاد کلان کشور ایجاد نمی‌کند اما سفته بازی و نوسان‌گیری 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.

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 اینجا است 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.

منابع

- Boin, A., and Michel J.G. van Eeten. (2013). The Resilient Organization—A critical appraisal. *Public Management Review* 15: 429–445.
- Burnard, K., and Ran B. (2011). Organisational resilience: development of a conceptual framework for organisational responses. *International Journal of Production Research* 49: 5581–5599.
- Duchek, S. (2020) Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Bus Res* 13, 215–246 <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Gittell, Jody H., Cameron K., Lim S., and Rivas V.. 2006. Relationships, layoffs, and organizational resilience airline industry responses to September 11. *The Journal of Applied Behavioral Science* 42: 300–329.
- Golden, W., and Philip P. (2000). Towards a definition of flexibility: In search of the Holy Grail? *Omega* 28: 373–384.
- Hirsch, Paul M., and Daniel Z. Levin. (1999). Umbrella advocates versus validity police: A life-cycle model. *Organization Science* 10: 199–212.
- Horne, John F. 1997. The coming of age of organizational resilience. *Business Forum* 22: 24–28.
- Horne, John F., and John E. Orr. (1998). Assessing Behaviors that Create Resilient Organizations. *Employment Relations Today* 24: 29–39.
- Lengnick-Hall, Cynthia A., Tammy E. Beck, and Mark L. Lengnick-Hall. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review* 21: 243–255.
- Limnios, Elena A.M., Tim Mazzarol, Anas Ghadouani, and Steven G.M. Schilizzi. (2014). The resilience architecture framework: four organizational archetypes. *European Management Journal* 32: 104–116. [Return to ref 2014 in article](#)
- Linnenluecke, Martina K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews* 19: 4–30.
- Lynham, Susan A. (2002). The general method of theory-building research in applied disciplines. *Advances in Developing Human Resources* 4: 221–241.
- Madni, Azad M., and Scott Jackson. (2009). Towards a conceptual framework for resilience engineering. *IEEE Systems Journal* 3: 181–191.
- McCann, Joseph. (2004). Organizational effectiveness: Changing concepts for changing environments. *Human Resource Planning* 27: 42–50.
- Miller, D., and Peter H. Friesen. (1980). Momentum and revolution in organizational adaptation. *Academy of Management Journal* 23: 591–614. [Return to ref 1980 in article](#)
- Robert, B.. (2010). *Organizational Resilience—Concepts and evaluation Method*. Montréal: Presse de l'École Polytechnique de Montréal.