



19

Vol. 5
Winter 2022
P.P: 173-203

Research Paper

Received:
18 December 2022
Accepted:
07 January 2023

Print ISSN: 2645-4262
Online ISSN: 2645-5242



Scientific Journal Of Organizational knowledge Management

Modeling "The Impact of Knowledge Management and Social Capital Capital on Organization Resilience" with the mediating role of "Organizational Agility" (Case Study of Assaluyeh Petrochemical Company)

Seyyed Ali Bani Hashemi ¹ | Nasir Garmazi ²

Abstract

Today, due to the increasing crises and destructive events at all levels of organizations and companies, flexibility has become the top priority of many organizations. Therefore, given that the petrochemical industry is one of the most sensitive to the disorders and is accompanied by rapid and technological changes and uncertainty, this study aims to investigate the role of organizational agility in relation to social capital and knowledge management in organizational resilience in the organization's resilience. Assaluyeh Petrochemical Company was carried out. The method of research is applied, and in terms of data collection, descriptive -survey. The statistical population of the research was the staff of the Asalouyeh Petrochemical Company, with 430. For this purpose, 203 people were selected as the statistical sample using a simple random sampling method using Cochran formula. Research data collection tools include three Nunaka and Taguchi questionnaires (1998) for evaluating knowledge management, Alamush et al. (2020) to evaluate social capital and organizational agility and Priac and Partners Questionnaire (2018) for organizational resilience. The formal validity of the questionnaire was confirmed by the comment of 10 academic experts. Also, the validity of the structural (convergent and divergent narrative) was also examined and approved on the basis of the mean analysis of the average variance and the reliability of the compound. To calculate the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used (Knowledge Management: 0.802, Social Capital: 0.807, Organization Tabs: 0.796, Organizational Agility: 0.821) and all coefficients above 7.7 show That is, the measuring tool used has an acceptable reliability. AMOS software was used to analyze demographic variables and descriptive statistics and to analyze inferential statistics and structural equations method. The results showed that there was a positive and significant relationship between social capital variables and knowledge management with organizational agility variables and organizational resilience. As the amount of t statistics is above 1.96 on all routes, which indicates a significant 95% level. Also, the role of organizational agility mediation with the impact of 0.643 on the path between knowledge management and organizational resilience is greater than the path between social capital and organizational resilience with the impact of 0.120. In other words, the influence of organizational agility on the relationship between knowledge management and organization's resilience is greater than the relationship between social capital and organizationism. Based on the results, it can be stated that one of the best ways to deal with environmental change and reach a swift organization is to guide the organization towards agile. Organizational agility also requires knowledge management and management as one of the most important competitive advantages and developing social capital to achieve organizational goals.

Keywords: Assaluyeh Petrochemical, Organizational Resilience, Organizational Agility, Social Capital, Knowledge Management.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.2.1.7

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Technology and Engineering, Payam Nour University, Tehran, Iran.

2. Masters, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Payam Nour University, Tehran, Iran.

تهیه نقشه شناختی فازی عوامل مؤثر بر احتکار دانش در سازمان

(نمونه پژوهش: دانشگاه لرستان)

سیدعلی بنی هاشمی^۱ | نصیر قرمزی^۲

۱۹

سال پنجم
زمستان ۱۴۰۱
صص: ۱۷۳-۲۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱ تذر ۲۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱ دی ۱۷

شاپا چاپی: ۲۶۴۵-۴۲۶۲
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۲۴۲

چکیده

امروزه با توجه به افزایش بحران‌ها و رویدادهای مخرب در کلیه سطوح سازمان‌ها و شرکت‌ها، ایجاد انعطاف‌پذیری به اولویت اول بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است. از این رو با توجه به اینکه صنعت پتروشیمی جزو صنایعی است که نسبت به اختلالات بسیار حساس بوده و با تغییرات سریع و فناورانه و عدم قطعیت همراه است، این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه انجام شد. روش انجام پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت پتروشیمی عسلویه در نظر گرفته شد که تعداد آن‌ها ۲۳۰ نفر بوده است. بدین منظور، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۰۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۸) جهت ارزیابی مدیریت دانش، پرسشنامه آل‌آموش و همکاران (۲۰۲۰) جهت ارزیابی سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی و پرسشنامه پرایاک و همکاران (۲۰۱۸) برای ارزیابی تاب‌آوری سازمانی می‌باشد. روایی صوری پرسشنامه، از طریق اظهارنظر ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی تأیید گردید. همچنین در ادامه روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) بر اساس معیار میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ به‌کاربرده شد (مدیریت دانش: ۰/۸۰۲، سرمایه اجتماعی: ۰/۸۰۷، تاب‌آوری سازمان: ۰/۷۹۶، چابکی سازمانی: ۰/۸۲۱) و بالاتر بودن تمامی ضرایب از ۰/۷ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری استفاده‌شده پایایی قابل قبولی دارد. برای تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی و آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS و جهت تحلیل آمار استنباطی و روش معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با متغیرهای چابکی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. به‌طوری‌که مقدار آماره t بالاتر از ۱/۹۶ در تمامی مسیرها است که بیان‌کننده معناداری در سطح ۹۵٪ می‌باشد. همچنین نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی با تأثیر کل ۰/۶۴۳ در مسیر بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی از مسیر بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی با تأثیر کل ۰/۱۲۰ بیشتر است. به‌عبارت‌دیگر، تأثیرگذاری چابکی سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمان بیشتر از رابطه سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمان است. بر اساس نتایج حاصل‌شده، می‌توان بیان کرد، یکی از بهترین روش‌های مقابله با تغییرات محیطی و رسیدن به یک سازمان تاب‌آور، هدایت سازمان به سمت چابک بودن است. چابکی سازمانی نیز نیازمند توانایی و مدیریت دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی و توسعه سرمایه‌های اجتماعی برای رسیدن به اهداف سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: پتروشیمی عسلویه، تاب‌آوری سازمانی، چابکی سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.4.6.6

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Banihashemi@pnu.qc.ir

۲. کارشناسی ارشد، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Nasrgermezi66@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

سازمان‌های امروزی به‌طور روزافزونی با انواع مختلف اختلالات و بحران‌ها در اطراف و پیرامون خود مواجه هستند. این اختلالات و بحران‌ها می‌توانند به‌صورت هم‌زمان یا جداگانه اتفاق بیفتند (صاحب‌جام‌نیا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). مقابله با این اختلالات، نیازمند تاب‌آوری است. تاب‌آوری سازمانی، ظرفیت بازیابی و مقاومت از حوادث، بلایای طبیعی و شوک‌ها است که می‌تواند بر یک سیستم یا یک سازمان، به‌صورت خارجی یا داخلی تأثیر بگذارند (آنارلی و نونیو^۲، ۲۰۱۶). یک سازمان در صورتی تاب‌آور است که بتواند کارکرد خود را قبل، در خلال و یا پس از رویدادها تنظیم کند و در نتیجه، عملیات موردنیاز را هم در شرایط مورد انتظار و هم در شرایط غیرمنتظره، حفظ کرده یا به جایگاه قبل از بحران برگردد (دی‌گالیزا^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). محیط‌های ناپایدار، باعث ایجاد چالش‌های مکرر می‌شوند. در این قبیل محیط‌ها، صرفاً سازمان‌های انعطاف‌پذیر، چابک و پویا با موفقیت خود ادامه می‌دهند (لنگنیک‌هال^۴ و همکاران، ۲۰۱۱)؛ بنابراین جستجو و شناسایی نقاط قوت خود، نقطه شروع مهمی در درک تاب‌آوری است (نینان^۵، ۲۰۰۹). سازمان‌هایی که نسبت به تغییرات محیطی خود اشراف بیشتری داشته باشند، بتوانند با سرعت بالایی به مدیریت سازمان خود در بحران‌ها پردازند، از تجربیات خود بیاموزند و ظرفیت انطباق با تغییرات محیطی را در خود ایجاد کنند، از تاب‌آوری بالاتری برخوردار هستند؛ بنابراین برای افزایش تاب‌آوری و مقاومت در برابر بحران‌ها، به یک سازمان چابک نیازمندیم (کوثر و همکاران، ۱۳۹۸).

همان‌طور که برای رسیدن به تاب‌آوری سازمان، وجود چابکی در سازمان امری ضروری است، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در تاب‌آوری سازمانی دارند (فاندینو^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، تاب‌آوری سازمانی به منابع مختلفی جهت غلبه بر رخدادها و اتفاقات محیطی نیاز دارد. به‌عبارت‌دیگر، یک سازمان زمانی تاب‌آور است که در مواقع بحرانی،

1. Sahebjamnia
2. Annarelli and Nonino
3. De Galizia
4. Lengnick-Hall
5. Neenan
6. Fandiño

قابلیت استفاده از منابع داخلی خودش همانند مدیریت دانش را داشته باشد و حتی بتواند با به کارگیری منابع برون‌سازمانی، عملکردهای اساسی خودش را حفظ و ارتقا دهد. از همین رو، سرمایه اجتماعی به عنوان یک منبع برون‌سازمانی مفید و ارزشمند شناخته می‌شود که به سازمان‌ها و شرکت‌ها در زمینه ایجاد ظرفیت تاب‌آوری کمک شایانی می‌نماید (جیا^۱، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک کانال اطلاعاتی عمل کرده و دسترسی به منابع را فراهم کند و کارایی انتشار اطلاعات را افزایش دهد؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی می‌تواند دسترسی به منابع وسیع و باکیفیت بالا، اطلاعات به موقع و مشاوره عملی را تسهیل کند که برای مقابله با اختلالات غیرمنتظره بسیار مفید است و به این صورت ظرفیت تاب‌آوری سازمانی را افزایش می‌دهد (چودهوری^۲ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین برای غلبه بر رویدادهای مخرب و پیچیده امروزی، که یکی از مهم‌ترین تأیید آن، ویروس کووید ۱۹ و تأثیر آن بر سازمان‌ها بود، نیاز به وجود تاب‌آوری در سازمان‌ها برجسته و پررنگ می‌شود. حضور در بازارهای بین‌المللی به مراتب بسیار بیشتر از حضور در بازارهای داخلی با عدم قطعیت و عدم اطمینان روبه‌رو است. به همین دلیل است که برای شرکت‌هایی که در حوزه بین‌المللی فعالیت دارند، توانایی رویارویی با بحران‌ها اهمیتی دو چندان دارد. در این میان، مؤلفه‌های مختلفی بر ایجاد یک سازمان تاب‌آور مؤثر است. دسته‌بندی این پژوهش‌ها نشان می‌دهد ارتباط بین مدیریت دانش و تاب‌آوری (محمودزاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ مرادزاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ دهدشتی شاهرخ و اصلانی افراشته، ۱۳۹۸ و گادوین و آماه^۳، ۲۰۱۳)، سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری (حسینی فرد و همکاران، ۱۴۰۰؛ مرادزاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ ملکان و همکاران، ۱۳۹۹؛ محمدی شهرودی و همکاران، ۱۳۹۸؛ جیا و همکاران، ۲۰۲۰)، چابکی سازمانی و تاب‌آوری (کازان کوگلو^۴ و همکاران، ۲۰۲۲) مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به انجام تحقیقات غنی و متعدد انجام‌شده در حوزه تاب‌آوری، هنوز نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری و همچنین رابطه بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری چندان واضح و روشن نبوده و دارای ابهام است.

1. Jia
2. Chowdhury
3. Godwin and Amah
4. Kazancoglu

البته در پژوهش کوثر و همکاران (۱۳۹۸)، چابکی سازمانی را نشأت گرفته از تاب‌آوری سازمانی می‌دانند.

با توجه به مطالب مطرح شده که بیانگر اهمیت موضوع تاب‌آوری سازمانی می‌باشد، این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال‌های اساسی است که آیا مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه تأثیرگذار هستند یا خیر؟ همچنین آیا در این رابطه، نقش چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی تأیید می‌شود؟ بر مبنای مسئله یادشده، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی در کارکنان شرکت پتروشیمی عسلویه طراحی و انجام گردیده است. از آنجائی که صنعت پتروشیمی یکی از صنایعی است که به‌شدت نسبت به اختلالات حساس می‌باشد، موضوع تاب‌آوری سازمان و رویارویی با عدم قطعیت از اهمیت بسزایی برخوردار است. این صنعت به دلیل فعالیت در حوزه‌ای که با تغییرات سریع و فناورانه و عدم قطعیت همراه است، در معرض اختلالات مختلف و گسترده‌ای قرار دارد. این وضعیت می‌تواند زمینه کاهش رقابت‌پذیری و رضایت مشتری را فراهم آورد که در نتیجه آن کاهش سودآوری را به دنبال خواهد داشت. بدین منظور، یکی از اصلی‌ترین پیش‌نیازهای این صنعت در کنار تأمین مواد اولیه در زمان مناسب، موضوع دانش فنی و مدیریت دانش است. از طرفی دیگر، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از کارآمدترین ابزارهای مدیریتی رایج در سازمان‌ها، نیازمند پیاده‌سازی مؤثر از طریق سرمایه اجتماعی است؛ به‌طوری‌که فرایند به اشتراک‌گذاری دانش که چالش‌برانگیزترین فرایند مدیریت دانش شناخته می‌شود، می‌تواند در اثر نبود مؤلفه‌های مناسب سرمایه اجتماعی و توجه به آن، کاملاً بی‌نتیجه باشد. از این‌رو بررسی موضوعات مدیریت دانش، چابکی سازمانی، سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمان و ارتباط بین متغیرهای حاضر در راستای ارتقای اهداف پتروشیمی بسیار حائز اهمیت است.

مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

تحقیق در مورد تاب‌آوری سازمانی، نه تنها تلاش می‌کند تا درکی از معنای تاب‌آوری سازمانی ارائه دهد؛ بلکه به دنبال آن است که کشف کند چرا برخی از سازمان‌ها نسبت به سایرین

در مواجهه با بلایا، بحران‌ها و موقعیت‌های خطرناک، انعطاف‌پذیرتر هستند. بررسی تعاریف ارائه‌شده توسط محققان در مورد تاب‌آوری سازمانی نشان می‌دهد که سازگاری در مورد این تعاریف وجود ندارد. یکی از مهم‌ترین نقاط اشتراک بین تعاریف ارائه‌شده، تمرکز همه مطالعات بر پاسخ سازمان به بحران‌های به وجود آمده و توانایی جهت بازگشت به وضعیت قبل از بحران است (جیا و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که سازمان‌ها با سطوح بالایی از عدم قطعیت روبه‌رو می‌شوند، نیاز به حرکت سریع در حل بحران و عبور از آن دارند؛ بنابراین باید حداکثر تلاش خود را برای حل بحران و اقدامات مؤثر در جهت انجام تغییرات در لحظه را انجام دهند. از این‌رو شناسایی عواملی که به بروز تاب‌آوری سازمانی کمک کند، از اولویت پژوهشی بالایی برخوردار خواهد بود؛ چراکه این بررسی به مدیران کمک می‌کند تا ریشه‌های مؤثر بر تاب‌آوری را شناسایی کرده و به مرور زمان با تقویت آن‌ها، زمینه یک سازمان انعطاف‌پذیر و تاب‌آور را فراهم نمایند.

تاب‌آوری سازمانی

مفهوم تاب‌آوری به‌وسیله هولینگ^۱ در سال ۱۹۷۳ شهرت یافت و سپس در علوم اجتماعی و علوم مهندسی و در نهایت در علم مدیریت به کار گرفته شد. واژه «تاب‌آوردن» در فرهنگ لغت معین به معنای «طاقت آوردن» و «تحمل کردن» معنا شده و با واژه‌های «پایداری کردن» و «مقاومت کردن» مترادف است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶). تاب‌آوری به ویژگی کشسان یا انعطاف‌پذیر یک ماده اشاره دارد. ریشه آن از علم فیزیک گرفته شده و به معنی جهیدن به عقب است. در واقع سازمان‌های تاب‌آور قادرند به عقب بجهند (کوثر و همکاران، ۱۳۹۸). هولینگ معتقد است تاب‌آوری یک اکوسیستم معیاری از توانایی جذب تغییرات و اختلالات بدون تغییر در ساختار و عملکردش است (۱۹۷۳). به عبارت دیگر، حاصل فعل و انفعالات سازمان به محیط بیرون و اطراف را تاب‌آوری می‌نامند. تاب‌آوری سازمانی، اغلب به دو صورت تعریف می‌شود: (۱) توانایی یک سازمان در ترمیم و بازگشت به حالت اولیه بعد از مواجهه با یک رویداد نامساعد (۲) توانایی یک سازمان به‌منظور جذب فشار و حفظ یا بهبود عملکرد باوجود بروز اختلالات و سختی‌ها (لنگنیک‌هال و همکاران، ۲۰۱۱). اهمیت تاب‌آوری سازمانی زمانی بیشتر نمود می‌یابد که

1. Holling

فرایندهای کاری سازمان به دلیل برخی بحران‌های پیش‌بینی‌نشده مانند ترک خدمت نیروهای کلیدی با اختلال مواجه می‌شود (جیا و همکاران، ۲۰۲۰).

بررسی ادبیات پژوهش نشان داد که در زمینه‌های مختلف، از تاب‌آوری سازمانی استفاده شده است. به عنوان مثال، در علوم پزشکی و اعصاب (سیگل^۱، ۱۹۹۹؛ لاسرا و بینگهام^۲، ۲۰۰۲)، روانشناسی و علوم اجتماعی (فریزر^۳ و همکاران، ۱۹۹۷؛ لوتار و زلازو^۴، ۲۰۰۳) و آموزش (ویلیامز و نیوکمب^۵، ۱۹۹۴؛ براون^۶ و همکاران، ۲۰۰۱؛ فانی و دانایی‌فرد^۷، ۲۰۱۵). در همه این پژوهش‌ها، تاب‌آوری را نه تنها به صورت درونی در افراد، بلکه در بیرون از فرد نظیر خانواده، جوامع و محیط‌های اجتماعی گسترده نیز به رسمیت شناخته می‌شود. تاب‌آوری، به عنوان یک مفهوم از حوزه اکولوژی سرچشمه می‌گیرد و به عنوان ظرفیت یک سیستم برای جذب تغییر تعریف می‌شود درحالی‌که توسعه پایدار در حالت اولیه در معرض اختلالات و شرایط متغیر است (دسجاردین^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). دامنه گسترده تاب‌آوری در علوم طبیعی و اجتماعی نشان‌دهنده قدرت آن در کاربرد است، اما معنای تاب‌آوری در بین رشته‌ها متفاوت می‌باشد. به عنوان مثال، در زمینه مهندسی، تاب‌آوری به توانایی سازه‌ها برای مقاومت در برابر آشفتگی‌ها و تنش‌های محیطی قابل توجه اشاره دارد و در زمینه مدیریت و علوم اجتماعی به معنای قدرت تحمل و توانایی مواجهه با تغییرات و بحران‌های محیطی است (جیا و همکاران، ۲۰۲۰).

از این رو با توجه به پیچیدگی‌های موجود در محیط سازمان‌ها که امروزه وجود دارد، سازمان‌ها نیاز دارند که هرچه سریع‌تر با تغییرات منطبق شوند. در شرایط بسیار نامطمئن و ناپایدار، سازمان‌ها غالباً با بحران‌ها یا حوادث غیرمنتظره و یا فاجعه در خارج و داخل سازمان مواجه می‌شوند که می‌تواند تأثیرات شگفت‌آوری بر سازمان داشته باشد. سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت و بقا در چنین موقعیت‌هایی با شرایط سختی روبه‌رو هستند؛ بنابراین برای عبور از این شرایط نامطمئن و

1. Siegel
2. La Cerra and Bingham
3. Fraser
4. Luthar and Zelazo
5. Williams and Newcombe
6. Brown
7. Fani and Danaee Fard
8. DesJardine

سخت به انعطاف‌پذیری بالا و تاب‌آوری نیاز دارند تا بتوانند به‌طور مناسب نسبت به وقایع غیرمنتظره واکنش نشان دهند (دوچک^۱، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش

مدیریت دانش بدین معنی است که محتوای علمی و تجربی به دست آمده در سازمان را ذخیره کرده و حفظ کنیم، شاید زمانی در آینده جهت استفاده مفید باشد؛ بنابراین در اسناد بایگانی‌شده اطلاعات و دانش سازمانی، از ابزارهای مختلف و پیچیده‌ای جهت بازیابی استفاده می‌گردد و از این‌رو در حوزه مدیریت دانش، سیستم‌های پرهزینه و نسبتاً عظیمی از مدیریت دانش پدید می‌آید (دهدشتی شاهرخ و اصلانی افراشته، ۱۳۹۸). نوناکا و تاگوچی^۲ (۱۹۹۵) مدیریت دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که در طی آن سازمان به تولید ثروت و ارزش از سرمایه‌های فکری و یا دانش خود دست پیدا می‌کند. به عقیده دالکر^۳، شروع انقلاب صنعتی در سال ۱۸۰۰ را می‌توان نقطه آغاز مدیریت دانش دانست (۲۰۰۵). ایم‌هان‌زنوبه^۴ و همکاران مدیریت دانش را به عنوان یک سیستم اطلاعاتی که به فرآیند ذخیره و بازیابی دانش مرتبط است، می‌دانند (۲۰۲۱). این سیستم باعث درک، همسویی و همکاری فرآیندها در سازمان شده و آن‌ها را بهبود می‌بخشد. با توجه به تعاریف بیان‌شده از مدیریت دانش در ادبیات موضوع و کاربرد آن در سازمان‌ها، مدیریت دانش شامل پنج فرآیند اصلی است. این فرآیندها عبارت است از شناسایی و خلق دانش، جمع‌آوری و کسب دانش، سازمان‌دهی و نگهداری دانش، انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش، استفاده و به‌کارگیری دانش (کشتکار، ۱۴۰۰).

امروزه دانش سازمانی به‌عنوان یک منبع ناملموس و بسیار باارزش برای کسب قدرت در رقابت‌مندی سازمان‌ها شناخته می‌شود. چراکه در مدیریت دانش، سازمان‌ها به دنبال به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش با سایر همکارانشان هستند و از پنهان‌سازی دانش توسط افراد جلوگیری می‌کنند (رشیدی و همکاران، ۱۴۰۱). با توجه به اینکه تاب‌آوری سازمانی بیان‌کننده توانایی سازمان‌ها در ارائه خدمات رقابت‌پذیر، انطباق‌پذیری و ایجاد ارزش سازمانی بیان می‌گردد،

1. Duchek
2. Nonaka and Takeuchi
3. Dalker
4. Imhanzenobe

می‌توان گفت که مدیریت دانش منجر به بروز تاب‌آوری در سازمان می‌شود؛ چراکه نگاه مدیریت دانش بر توسعه شایستگی‌های درون‌سازمانی است (اولی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). از این‌رو در فرضیه‌های پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر تاب‌آوری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی یکی از جدیدترین انواع سرمایه است که امروزه توسط بسیاری از محققان مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی متعلق به همه اعضای گروه یا انجمن است و در صورت مصرف و هم‌افزایی، این سرمایه افزایش می‌یابد (اختر محقق، ۱۳۸۵). یکی از آثار سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان است. در سازمان‌های تجاری، سرمایه اجتماعی منبع مهمی از بهره‌وری است. برای اینکه همه چیز به درستی کار کند، لازم است توصیه‌ها و حمایت دیگران توسط کارگران و متخصصان فراتر از ساختار سلسله‌مراتبی شرکت اعمال شود. به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی می‌تواند منافع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به ارمغان آورد و بهره‌وری سازمان را بهبود بخشد. به نظر می‌رسد توافق زیادی در مورد اینکه سرمایه اجتماعی می‌تواند بر عملکرد اقتصادی تأثیر مثبت بگذارد، وجود دارد. مهم‌ترین این مکانیزم‌ها شامل هزینه‌های کمتر مبادله، نرخ تحرک کمتر، اشتراک دانش و نوآوری، ریسک‌پذیری و بهبود کیفیت محصول است (اکبری و بهارستان^۲، ۲۰۱۳).

سازمان‌ها برای غلبه بر پیامدهای منفی یک رویداد مخرب به منابع داخلی و خارجی نیاز دارند. تقویت رابطه با شرکا یکی از عناصر اصلی ایجاد تاب‌آوری سازمانی در طول و بعد از بروز رویدادهای مخرب است. سرمایه اجتماعی از طریق فراهم کردن دسترسی به منابع، افزایش کارایی انتشار اطلاعات و فراهم‌سازی اطلاعات بین شرکا می‌تواند به قابلیت تاب‌آوری سازمان کمک کند و در نهایت این موارد می‌تواند ظرفیت سازمان را برای رسیدگی به اختلالات غیرمنتظره افزایش دهد (پراساد^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). از این‌رو در فرضیه‌های پژوهش، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

1. Evelyn
2. Akbari and Baharestan
3. Prasad

چابکی سازمانی

چابکی را به عنوان توانایی سازمان‌ها برای عرضه خدمات و محصولات با کیفیت بالا تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر، چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره جهت مقابله با تهدیدات بی‌سابقه محیط کسب و کار و کسب سود و مزیت از تغییرات، به عنوان فرصت‌های پیشرفت و رشد تعریف می‌کنند (توکل و همکاران، ۱۳۹۸).

چابکی سازمانی در واقع مستلزم یک توانایی اساسی برای ادراک، احساس، شعور، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی تغییرات در محیط تجاری یک سازمان است. هر چه شرکتی انعطاف پذیرتر باشد و هر چه سریع‌تر بتواند خود را با تغییرات اجتناب‌ناپذیر صنعت سازگار کند، آمادگی بیشتری برای کسب سهم بازار، بهبود کارایی سازمان و افزایش رضایت و وفاداری مشتری خواهد داشت؛ بنابراین سازمان چابک، سازمانی است که دید وسیعی از نظم جدید جهانی برای سازمان دارد که جنبه‌های سودمند جریان تغییر را به تصویر کشیده و ناآرامی‌ها را با چند قابلیت مدیریت می‌کند. چابکی سازمانی، جستجوی موفقیت‌آمیز برای مبانی رقابتی (انعطاف‌پذیری، سرعت، خلاقیت قبل از اقدام، کیفیت، سودآوری) از طریق ادغام منابع بازسازی و بهترین شیوه‌ها، در یک محیط تخصصی از خدمات و محصولات ارائه شده بر اساس عملی تخصصی می‌باشد و بر خواسته‌های مشتری در محیط و بازار متغیر اتفاق می‌افتد. این امر با داشتن دیدی جامع از فناوری‌های تولید پیشرفته سازمانی همراه با ویژگی‌های داخلی پردازش‌کننده و از طریق استفاده از فناوری یا سیستم‌های اطلاعات به دست می‌آید (هوپر و براسارد، ۱۹۹۸).

با توجه به اینکه چابکی را به صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف می‌کنند، بنابراین در سازمان‌های چابک، اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر درصدد هستند تا به نیازهای مشتریان پاسخ مناسبی دهند. سازمان‌های چابک برای واکنش نسبت به شرایط متغیر بازار انعطاف‌پذیر بوده و از سرعت بالایی برخوردارند. از این رو در فرضیه‌های پژوهش حاضر، نقش چابکی

1. Hooper and Brassard

سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پیشینه تجربی پژوهش

محمودزاده و همکاران در پژوهش خود به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی در یک سازمان تحقیقاتی پرداختند (۱۴۰۱). یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نوآوری در مدیریت دانش و انتقال دانش با تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین ابعاد حفظ دانش، کاربرد دانش، کسب دانش، مستندسازی نتایج مدیریت دانش و خلق دانش با تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. حسینی‌فرد و همکاران در مطالعه‌ای به تأثیر سرمایه اجتماعی به عنوان راهبرد تحقق تاب‌آوری سازمانی در بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط پرداختند (۱۴۰۰). آن‌ها بیان می‌کنند در صورتی که سرمایه اجتماعی به‌خوبی ایجاد و تقویت شود و عوامل مداخله‌گر، مانند کیفیت ارتباطات، بر آن تأثیر منفی نگذارند، می‌توان امیدوار بود که سازمان به تاب‌آوری دست یابد. مرادزاده و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹ پرداختند (۱۳۹۹). نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی، متغیر پیش‌بینی‌کننده مهمی برای ارتقای تاب‌آوری کارکنان است. هر چه وزن سرمایه اجتماعی در سازمان بیشتر باشد، تحمل شرایط سخت عمومی بیشتر خواهد بود. دهدشتی شاهرخ و اصلانی افزاشته (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری در سازمان‌های صادراتی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدیریت دانش مشتری از طریق قابلیت‌های نوآوری می‌تواند منجر به رفتارهای تاب‌آورانه شود ولی خود به‌طور مستقیم تأثیری بر تاب‌آوری سازمانی ندارد. به‌عبارت‌دیگر، قابلیت‌های نوآوری رابطه بین مدیریت دانش مشتری و تاب‌آوری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. نظری و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد، ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و چابکی

سازمانی وجود دارد به طوری که مدیریت دانش قادر است ۵۹٪ از چابکی سازمانی را در کارکنان و کارشناسان هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی تبیین کند.

کازان کوگلو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی نقش انعطاف‌پذیری، چابکی و پاسخگویی بر تاب‌آوری زنجیره‌های تأمین در دوران کووید-۱۹ پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که هر سه متغیر چابکی سازمانی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی بر ایجاد یک زنجیره تأمین تاب‌آور اثرگذار هستند. این رابطه در دوران بروز کووید-۱۹ در تاب‌آوری زنجیره‌های تأمین بیشتر نمود پیدا کرده است. ستینی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای، تأثیر مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و نوآوری را بر عملکرد بازاریابی موردبررسی قرار داده‌اند. این پژوهش که در دوران کووید-۱۹ در شرکت‌های کارآفرین بالی اندونزی انجام گرفت، نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری آن اثر مستقیمی دارد. همچنین نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری تأیید گردید. آل‌اموش^۲ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و ایجاد دانش بر پیشگامی تجارت الکترونیک و چابکی سازمانی انجام دادند. این پژوهش که بر روی شرکت‌های صنعتی حوزه دارویی و مواد تمیزکننده طی بحران کووید-۱۹ انجام گرفت، نشان داد که سرمایه اجتماعی با نقش میانجی ایجاد دانش سازمانی بر چابکی سازمانی اثر معناداری دارد. گادوین و آماه (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها که بر روی یک نمونه ۱۲۸ نفری از کارمندان ۳۴ شرکت تولیدی در انجمن تولیدکنندگان نیجریه انجام شد، نشان داد که بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور خاص، اکتساب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و استفاده از دانش تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری سازمانی دارند. آن‌ها بیان می‌کنند تقویت شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان می‌تواند تضمینی برای تاب‌آوری سازمان در شرایط بحرانی و سخت باشد.

با توجه به پژوهش‌های مختلفی انجام شده توسط محققان، جدول شماره ۱ برخی از پیشینه تجربی پژوهش و متغیرهای موردبررسی پژوهشگران پیشین را نشان می‌دهد.

1. Setini
2. Al-Omoush

جدول ۱. خلاصه پژوهش‌های پیشین در موضوع تحقیق

ردیف	نویسنده/نویسندگان (سال)	عنوان	روش پژوهش	یافته‌ها
۱	محمودزاده و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه یک سازمان تحقیقاتی)	توصیفی - همبستگی، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن	بین نوآوری در مدیریت دانش و انتقال دانش با تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین ابعاد حفظ دانش، کاربرد دانش، کسب دانش، مستندسازی نتایج مدیریت دانش و خلق دانش با تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲	حسینی فرد و همکاران (۱۴۰۰)	سرمایه اجتماعی به مثابه راهبرد تحقق تاب‌آوری سازمانی برای بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط پژوهشی با رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد	روش کیفی، استراتژی نظریه - پردازی داده بنیاد	علت اصلی آسیب‌پذیری سازمان، فقدان انسجام است که نمود آن را می‌توان در تنش‌های سازمانی، بهره‌وری پایین و از دست دادن فرصت‌های رشد مشاهده کرد؛ بنابراین تقویت سرمایه اجتماعی به بروز تاب‌آوری در سازمان کمک می‌کند.
۳	مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹	توصیفی - همبستگی، تحلیل عاملی تأییدی، نرم‌افزار PLS	سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید ۱۹ تأثیر مثبت داشته و از طریق تسهیم دانش، بر تاب‌آوری کارکنان اثر مثبت دارد.
۴	دهدشتی شاهرخ و اصلانی افراشته (۱۳۹۸)	اثر جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های صادراتی	مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم - افزار PLS	جو خلاق بر قابلیت‌های نوآوری و تاب‌آوری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد و مدیریت دانش مشتری به عنوان عاملی مؤثر بر قابلیت‌های نوآوری شناخته می‌شود.

۵	کوثر و همکاران (۱۳۹۸)	عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی	توصیفی - همبستگی، روش تحلیل مسیر، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف	آگاهی موقعیتی، مدیریت آسیب- پذیری کلیدی، ظرفیت انطباقی، یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری سازمانی دارد. همچنین تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی و نوآوری پایدار دارد.
۶	نظری و همکاران (۱۳۹۷)	ارتباط بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی	آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، رگرسیون تک متغیری	ارتباط مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی وجود دارد.
۷	ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶)	تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط	روش تحلیل سلسله مراتبی	عوامل درون‌سازمانی تأثیر بیشتری نسبت به عوامل برون‌سازمانی بر تاب‌آوری شرکت می‌گذارند. در بین عوامل درون‌سازمانی، عامل مدیریت و در بین عوامل برون‌سازمانی، عامل تشکل‌ها و انجمن‌های صنفی دارای بالاترین اولویت می‌باشند.
۸	کازان‌کوگلو و همکاران (۲۰۲۲)	نقش انعطاف‌پذیری، چابکی و پاسخگویی برای تاب‌آوری زنجیره تأمین پایدار در دوران کووید ۱۹	تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل معادلات ساختاری، نرم- افزار PLS	هر سه متغیر چابکی سازمانی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی بر ایجاد یک زنجیره تأمین تاب‌آور اثرگذار هستند. این رابطه در دوران بروز کووید-۱۹ در تاب‌آوری زنجیره‌های تأمین بیشتر نمود پیدا کرده است.
۹	ستینی و همکاران (۲۰۲۱)	تأثیر اشتراک‌گذاری دانش، سرمایه اجتماعی و نوآوری بر عملکرد بازاریابی	تحلیل معادلات ساختاری	سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری آن در زنان شرکت‌های کارآفرین بالای اندونزی

<p>اثر مستقیمی دارد. همچنین نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری تأیید گردید.</p>				
<p>همه ابعاد سرمایه اجتماعی بر تاب-آوری سازمانی پس از زلزله چین در سال ۲۰۰۸ تأثیر برابر ندارند. سرمایه ساختاری قوی‌تر، تاب-آوری سازمانی فعال را بهبود می‌بخشد و سرمایه رابطه‌ای تنها بر تاب‌آوری سازمانی واکنشی تأثیر دارد.</p>	<p>تحلیل معادلات ساختاری، نرم-افزار PLS</p>	<p>نقش سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال و واکنشی سازمان‌ها پس از بروز فاجعه</p>	<p>جیا و همکاران (۲۰۲۰)</p>	<p>۱۰</p>
<p>سرمایه اجتماعی با نقش میانجی ایجاد دانش سازمانی بر چابکی سازمانی در شرکت‌های صنعتی حوزه دارویی و مواد تمیزکننده طی بحران کووید-۱۹ اثر معناداری دارد.</p>	<p>تحلیل معادلات ساختاری، نرم-افزار PLS</p>	<p>تأثیر سرمایه اجتماعی و ایجاد دانش جمعی بر فعالیت‌های تجارت الکترونیکی و چابکی سازمانی در بحران کووید ۱۹</p>	<p>آل‌اموش و همکاران (۲۰۲۰)</p>	<p>۱۱</p>
<p>بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی در انجمن تولیدکنندگان نیجریه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طور خاص، اکتساب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و استفاده از دانش تأثیر مثبت و معناداری بر تاب‌آوری سازمانی دارند. آن‌ها بیان می‌کنند تقویت شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان می‌تواند تضمینی برای تاب‌آوری سازمان در شرایط بحرانی و سخت باشد.</p>	<p>توصیفی - همبستگی، آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن</p>	<p>مدیریت دانش و تاب-آوری سازمانی در سازمان‌های تولیدی نیجریه</p>	<p>گادوین و آماه (۲۰۱۳)</p>	<p>۱۲</p>

بر اساس شرح بیان مسئله و مبانی نظری و تجربی پژوهش و همچنین رابطه موجود بین متغیرهای پژوهش، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش تدوین گردید. در مدل مفهومی ارائه شده، متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای مستقل، متغیر تاب‌آوری سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیر چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی می‌باشد. از این رو فرضیه‌های پژوهش حاضر (فرضیه‌های اصلی و جزئی) بدین شرح تدوین شده است:

فرضیه اصلی ۱: متغیر چابکی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی شرکت پتروشیمی عسلویه دارد.

فرضیه اصلی ۲: متغیر چابکی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی شرکت پتروشیمی عسلویه دارد.

فرضیه جزئی ۱: مدیریت دانش بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر معناداری می‌باشد.

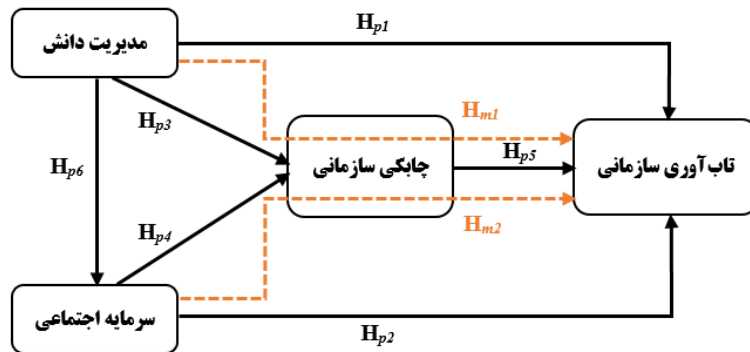
فرضیه جزئی ۲: سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر معناداری می‌باشد.

فرضیه جزئی ۳: مدیریت دانش بر چابکی سازمانی در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر معناداری می‌باشد.

فرضیه جزئی ۴: سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر مثبت معناداری می‌باشد.

فرضیه جزئی ۵: چابکی سازمانی بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر مثبت معناداری می‌باشد.

فرضیه جزئی ۶: مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی در شرکت پتروشیمی عسلویه دارای اثر مثبت معناداری می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر درصدد بررسی نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی در ارتباط بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی در شرکت پتروشیمی عسلویه است؛ بنابراین از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است. همچنین با توجه به اینکه در پژوهش حاضر به بررسی این چهار متغیر در یک مقطع زمانی مشخص در شرکت پتروشیمی عسلویه هستیم، این مطالعه از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نوع مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت پتروشیمی عسلویه به تعداد ۴۳۰ نفر در سال ۱۴۰۱ تشکیل داده است. نمونه انتخاب‌شده بر اساس فرمول کوکران ۲۰۳ نفر بوده که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب گردیدند. به طوری که بر اساس لیست کارکنان، افراد نمونه به صورت تصادفی انتخاب شده است. ابزارهای گردآوری داده‌ها در بخش ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از نوع کتابخانه‌ای و در بخش جمع‌آوری اطلاعات برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی و پرسشنامه‌های استاندارد است. این پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی از سؤالات مرتبط در پژوهش آل‌اموش و همکاران (۲۰۲۰) و پرسشنامه استاندارد پرایاک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) برای ارزیابی تاب‌آوری سازمانی و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. تحلیل توصیفی داده‌ها و آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و جهت تحلیل استنباطی و مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

1. Prayag

با توجه به اینکه ابزار اندازه‌گیری در جهت بررسی روایی و پایایی پژوهش، نقش بسیار کلیدی ایفا می‌کند، به‌منظور ارزیابی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. این معیار بیان‌کننده ثبات داخلی در پرسشنامه بوده و معرف میزان تناسب گروهی از مواردی است که یک متغیر را می‌سنجد. جدول شماره ۲ تعداد سؤالات هر پرسشنامه و مقدار آماره آزمون آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد و با توجه به مقادیر حاصل شده، همه پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی خوبی برخوردار هستند.

جدول ۲. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

متغیر	منبع پرسشنامه	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۸)	۱۶	۰/۸۰۲
سرمایه اجتماعی	آلاموش و همکاران (۲۰۲۰)	۵	۰/۸۰۷
تاب‌آوری سازمانی	پرایاک و همکاران (۲۰۱۸)	۱۰	۰/۷۹۶
چابکی سازمانی	آلاموش و همکاران (۲۰۲۰)	۵	۰/۸۲۱

روایی صورتی پرسشنامه از طریق اظهارنظر ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی تأیید گردید. خبرگان دانشگاهی شامل اساتید حوزه مدیریت بازرگانی و مهندسی صنایع در دانشگاه بوده است. همچنین در ادامه روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) بر اساس معیار میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد. با توجه به نتایج آزمون‌های روایی در جدول شماره ۳، روایی پرسشنامه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۳. روایی پرسشنامه‌های تحقیق

متغیر	حداکثر واریانس مشترک	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
مدیریت دانش	۰/۲۰۱	۰/۷۲۲	۰/۵۱۰
سرمایه اجتماعی	۰/۳۰۲	۰/۷۰۸	۰/۵۲۱
تاب‌آوری سازمانی	۰/۲۱۵	۰/۸۰۷	۰/۶۱۴
چابکی سازمانی	۰/۰۲۲	۰/۷۸۱	۰/۶۷۱

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر تعداد ۲۰۳ نفر از کارکنان شرکت پتروشیمی عسلویه نسبت به تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش اقدام کرده‌اند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده است. بخش اول پرسشنامه‌های پژوهش مربوط به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان است. جدول شماره ۴ نتایج تحلیل این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	بازه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۵	۶۷٪
	زن	۶۸	۳۳٪
تحصیلات	زیر دیپلم	۸	۴٪
	دیپلم	۱۳	۶٪
	کارشناسی	۱۰۱	۵۰٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۸۱	۴۰٪
سن	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۱۴	۷٪
	بین ۲۶ تا ۳۰ سال	۳۵	۱۵٪
	بین ۳۱ تا ۳۵ سال	۹۶	۴۷٪
	بیش از ۳۶ سال	۵۸	۲۹٪

قبل از اقدام به تجزیه و تحلیل داده‌ها، باید از کافی بودن حجم نمونه اطمینان حاصل کرد. یکی از روش‌های بررسی کیفیت نمونه، آزمون بارتلت و محاسبه شاخص کیفیت نمونه (KMO) است. شاخص کیفیت نمونه، حجم نمونه و آزمون بارتلت، معناداری ماتریس همبستگی داده‌ها را آزمون می‌کند. بدین معنی که آیا داده‌ها جهت تحلیل مناسب هستند یا خیر. در این پژوهش، میزان

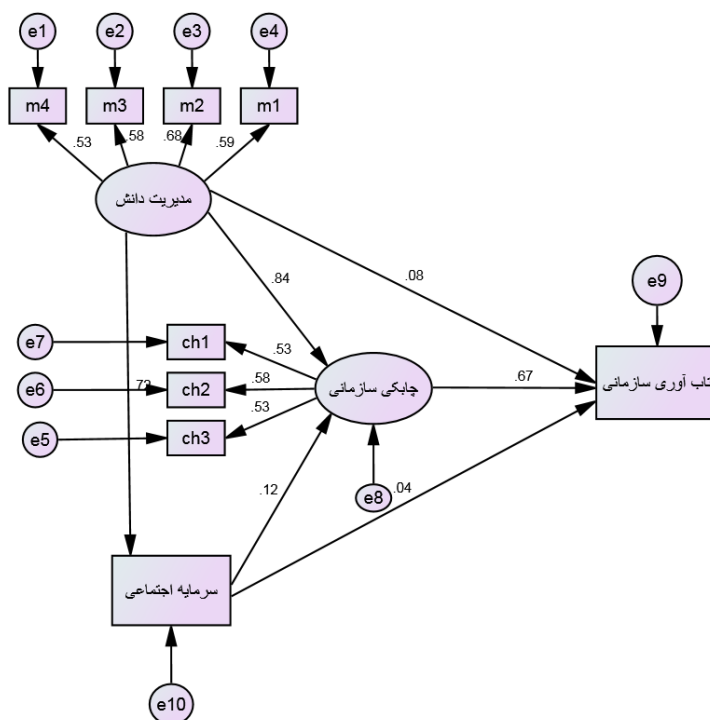
شاخص کفایت نمونه ۰/۸۷۳ و آزمون بارتلت که با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید، نشان از حجم کافی و مناسب نمونه داشت.

در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آموس، برازش مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها انجام می‌گیرد. برازش مدل ساختاری پژوهش برای پی بردن به روابط متغیرهای پنهان انجام می‌شود. محاسبه ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-value، یکی از معیارهای برازش مدل ساختاری است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معناداری آن‌ها را تأیید نمود. شکل شماره ۲، مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد را نشان می‌دهد.

همچنین بر اساس نتایج حاصل شده از نرم افزار آموس در خصوص خصوص محاسبه شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری (جدول ۵)، مدل برازش شده تأیید می‌گردد.

جدول ۵. مقادیر شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازندگی	دامنه پذیرش	مقدار	نتیجه
GFI	> ۰/۹	۰/۹۶۴	تأیید
AGFI	> ۰/۹	۰/۹۳۰	تأیید
SRMR	< ۰/۰۵	۰/۰۱۱	تأیید
NFI	> ۰/۹	۰/۹۳۶	تأیید
CFI	> ۰/۹	۰/۹۵۳	تأیید
IFI	۰-۱	۰/۹۷۷	تأیید
RMSEA	< ۰/۰۵	۰/۰۵۰	تأیید
CMIN/DF χ^2 / df	۱-۵	۳/۵۰۶	تأیید



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد

در مدل ارائه شده شکل ۲، مدیریت دانش در ۴ بعد (آشکارسازی، تبدیل کردن، درونی کردن، اجتماعی کردن) در نظر گرفته شده است. همچنین از ۵ سؤال مرتبط با متغیر چابکی سازمانی پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی، دو سؤال حذف گردید. متغیرهای تاب آوری سازمانی و سرمایه اجتماعی نیز تک بعدی در نظر گرفته شده است.

پس از بررسی مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. برای بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق، در ابتدا فرضیه‌های جزئی بین دو متغیر مستقل و وابسته به شرح جدول شماره ۶ انجام می‌شود.

جدول ۶. بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	آماره t	نتیجه
فرضیه جزئی ۱	مدیریت دانش بر تاب‌آوری سازمان	۰/۰۸	۰/۰۲۶	۴/۳۰۲	تأیید
فرضیه جزئی ۲	سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان	۰/۰۴	۰/۰۱۲	۴/۴۰۲	تأیید
فرضیه جزئی ۳	مدیریت دانش بر چابکی سازمانی	۰/۸۴	۰/۰۰۰	۳/۹۴۲	تأیید
فرضیه جزئی ۴	سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی	۰/۱۲	۰/۰۰۰	۵/۶۷۲	تأیید
فرضیه جزئی ۵	چابکی سازمانی بر تاب‌آوری سازمان	۰/۶۷	۰/۰۲۰	۴/۶۷۲	تأیید
فرضیه جزئی ۶	مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی	۰/۷۲	۰/۰۰۰	۶/۴۳۹	تأیید

با توجه به جدول شماره ۶، مقدار آماره t بین دو متغیر در هر فرضیه بیشتر از ۱/۹۶ بوده و لذا می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر معنادار است و تمامی فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌شود. از آنجا که ضریب مسیر استاندارد شده در این روابط مثبت است، این روابط یک رابطه مستقیم می‌باشد، یعنی با بهبود متغیر مستقل، متغیر وابسته بهبود می‌یابد و بالعکس.

جهت بررسی فرضیه اصلی اول و دوم، مسیر تأثیر گذاری مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان با نقش میانجی گری چابکی سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته هم‌زمان معنادار شود، نقش میانجی گری تأیید شده و تأثیر غیرمستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه اصلی اول و دوم پژوهش در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. بررسی فرضیه اصلی اول و دوم (نقش متغیر میانجی)

مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	آماره t	نتیجه
مدیریت دانش ← چابکی سازمانی	۰/۸۴	۰/۰۰۰	۳/۹۴۲	تأیید
چابکی سازمانی ← تاب‌آوری سازمان	۰/۶۷	۰/۰۲۰	۴/۶۷۲	تأیید
مدیریت دانش ← تاب‌آوری سازمان	۰/۰۸	۰/۰۲۶	۴/۳۰۲	تأیید
فرضیه اصلی ۱: مدیریت دانش بر تاب‌آوری سازمان با نقش میانجی چابکی سازمانی		آزمون سوبل		
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۰۸	۰/۵۶۳	۰/۶۴۳	۳/۴۱۰	۰/۰۰۰
مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	آماره t	نتیجه
سرمایه اجتماعی ← چابکی سازمانی	۰/۱۲	۰/۰۰۰	۵/۶۷۲	تأیید
چابکی سازمانی ← تاب‌آوری سازمان	۰/۶۷	۰/۰۲۰	۴/۶۷۲	تأیید
سرمایه اجتماعی ← تاب‌آوری سازمان	۰/۰۴	۰/۰۱۲	۴/۴۰۲	تأیید
فرضیه اصلی ۲: سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان با نقش میانجی چابکی سازمانی		آزمون سوبل		
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۱۲۰	۴/۵۵	۰۰۰۰

با توجه به جدول شماره ۷، تأثیر متغیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان با نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی تأیید می‌شود. نقش میانجی‌گری چابکی سازمانی با تأثیر کل ۰/۶۴۳ در مسیر اول از مسیر دوم با تأثیر کل ۰/۱۲۰ بیشتر است. به عبارت دیگر، تأثیر گذاری چابکی سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمان بیشتر از رابطه سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمان است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

اختلالات ناشی از وقوع بحران‌های خارجی و داخلی مختلف از دیرباز تاکنون، بیشترین تأثیر را بر نتایج و عملکردهای شرکت‌ها و سازمان‌ها داشته است. یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر بر اثر افزایش اختلال در فرایندهای سازمانی ناشی از بحران‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، انسانی و طبیعی توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده مقوله تاب‌آوری سازمانی است. از آنجایی که تاب‌آوری سازمانی به عنوان توانایی سازمان در انطباق‌پذیری، ایجاد ارزش سازمانی و ارائه خدمات رقابت‌پذیر تعریف می‌شود، می‌توان بررسی کرد که مدیریت دانش می‌تواند منجر به تاب‌آوری سازمانی شود. طبق تعاریف، مدیریت دانش چشم‌اندازی درون‌سازمانی است و مهم‌ترین مزیت آن رضایتمندی مشتریان از ارائه محصولات و خدمات بهتر است. در هر حال، زمانی که سازمان‌ها شروع به توسعه شایستگی‌های خود در مدیریت دانش درون‌سازمانی می‌کند و از آن در جهت دستیابی به هدف سازمان کمک می‌گیرد، بینش خود را کمی وسیع‌تر ساخته و به منابع جدیدی از دانش که لزوماً درون مرزهای سازمانی قرار نگرفته است، چشم می‌ورزد. با تأکید بر دانش به عنوان منبع کلیدی رقابتی در دنیای امروزی، سازمان‌ها باید به عنصر کلیدی دیگر یعنی دانش توجه کنند. نتایج فرضیه اصلی اول تحقیق نشان داد که مدیریت دانش با نقش میانجی چابکی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد. در این بین، فرضیه‌های جزئی برای بررسی ارتباط بین دو متغیر مستقل و وابسته (مدیریت دانش و تاب‌آوری، مدیریت دانش و چابکی سازمانی، چابکی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی) مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. این یافته با نتایج پژوهش‌های محمودزاده و همکاران (۱۴۰۱)، فانی و دانایی‌فرد (۲۰۱۵) و گادوین و آماه (۲۰۱۳) همسو است. در پژوهش آرفیانسیا (۲۰۲۱) نقش مدیریت دانش در تاب‌آوری سازمانی تأیید نگردید. دلیل این امر چنین بیان شده است که مدیریت دانش هنوز به‌طور گسترده توسط شرکت‌های اندونزی اعمال نمی‌شود و به همین دلیل توجه مدیریت به منظور اعمال مدیریت دانش نیاز به بهبود دارد.

از طرف دیگر، سرچشمه نشأت گرفته سرمایه اجتماعی از آن جهت است که در یک سازمان، ارتباطات بین کارگران، کارمندان و مدیران با یکدیگر و با اهداف سازمان، همچون یک شبکه قدرتمند و سرمایه قوی عمل می‌کند. وقتی مدیران سازمان، افراد را به عنوان یک خانواده بدانند و رفتار آن‌ها نیز مثل اعضای خانواده باشد، برای رسیدن به یک هدف و هنگام مشکلات و بحران‌ها، در کنار یکدیگر خواهند بود تا به اهداف تعیین شده دست یابند. همچنین تیم‌سازی اثربخش کمک می‌کند تا این سرمایه، با رفتارهای گروهی و تیمی، بهبود یابد و در نهایت بتوانند به تاب‌آوری سازمان کمک نمایند. نتایج فرضیه اصلی دوم تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی با نقش میانجی چابکی سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد. در این بین، فرضیه‌های جزئی برای بررسی ارتباط بین دو متغیر مستقل و وابسته (سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری، سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی، چابکی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی) مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج این فرضیه نشان داد سرمایه اجتماعی یک عامل توانمندساز برای سازمانی است که توسعه تاب‌آوری را بر اساس شبکه‌ها و همکاری‌های خارجی خود در برنامه و استراتژی‌های سازمانی خود دارد. این گونه سازمان‌ها باید پروتکل‌های ارتباطی گسترده‌ای ایجاد کنند تا کارکنان را تشویق به تعامل و ارتباط با شرکای اصلی زنجیره تأمین این یافته با نتایج پژوهش‌های حسینی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰)، مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، جیا و همکاران (۲۰۲۰) همسو است.

از آنجا که تغییرات محیطی بر بسیاری از وجوه سازمان اثر گذاشته، سازمان‌ها باید با استفاده از راهکارهای مناسب، خود را به صورت پویا با تغییرات محیطی وفق دهند تا قادر به بقای خود شوند. یکی از بهترین روش‌ها برای مقابله با تغییرات محیطی، هدایت سازمان به سمت چابک بودن است. در این میان مفهوم تاب‌آوری سازمان مفهوم جدیدی است که به معنای توانایی مقابله با شرایط دشوار و پاسخ انعطاف‌پذیر به فشارهای روزانه می‌باشد. در سازمان‌های چابک با توجه به انعطاف‌پذیری و قدرت بالای پاسخگویی، داشتن سرمایه‌های انسانی خلاق با دانش توانمند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو مدیریت دانش و سرمایه‌های اجتماعی به عنوان پیش-نیازهای چابکی سازمانی مطرح می‌شوند. در سازمان‌های چابک، شناسایی موفق مبانی رقابت

(سرعت، انعطاف پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری)، انسجام منابع و تغییرات سریع به وسیله فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری پسند اهمیت دارد. وجود ساختارهای قابل انعطاف، کارکنان چند مهارتی، اهمیت بخشیدن به برنامه توانمندسازی از بایسته‌های سازمان‌های چابک هستند و نهایتاً این ویژگی‌ها در سازمان‌های چابک باعث تاب‌آوری سازمانی می‌شود.

همان‌طور که در بخش مقدمه پژوهش حاضر عنوان گردید، در تحقیق حاضر دو سؤال مطرح گردید. سؤال اول در خصوص تأثیرگذاری متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه می‌باشد. سؤال دوم پژوهش حاضر، نقش چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی را در ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی موردسنجش قرار داد. در ادامه مدل مفهومی تحقیق و پس از آن فرضیه‌های پژوهش در راستای پاسخ به سؤالات بیان شده ارائه گردید. با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، بررسی تأثیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی در شرکت پتروشیمی عسلویه، نشان از معناداری مسیر دارد. همچنین میانجی‌گری متغیر چابکی سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمان و در رابطه بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمان در شرکت پتروشیمی عسلویه مورد تأیید قرار گرفت.

مطالعه حاضر، پیامدهای مهمی برای مدیران و صاحبان شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد. به طوری که در این مطالعه، تأثیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی را برای افزایش تاب‌آوری سازمانی اثبات و تأکید می‌کند؛ بنابراین رهبران و مدیران می‌توانند با الگوگیری از این ساختار، زمینه‌های بروز مدیریت دانش را در کارکنان خود افزایش دهند. از طرفی، سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش مؤثری در تمایل به تسهیم دانش در بین کارکنان و سازمان داشته باشد. هرچه اعتماد، انسجام و همدلی در بین سرمایه‌های انسانی سازمان افزایش یابد، انگیزه و تمایل افراد در به اشتراک گذاری اطلاعات بیشتر می‌شود. از این رو با تقویت مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، سازمان به یک سازمان چابک و چالاک تبدیل می‌شود که دارای انعطاف‌پذیری بالا و قدرت تطبیق با تغییرات را خواهد داشت. برقراری اطلاعات درست، صحیح، به موقع و مناسب در سازمان، سردرگمی، بار روانی و آشفتگی

ذهنی کارکنان را کاهش داده و در نهایت به تاب‌آوری سازمان کمک می‌نماید. با گسترش پژوهش‌های انجام‌شده در مورد تاب‌آوری سازمانی، افق روشن‌تری برای مدیران پدیدار می‌گردد. دانش اصول و تئوری تاب‌آوری سازمانی به مدیران و محققان کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از چگونگی ایجاد سازمان‌های تاب‌آور و متشکل از افراد و ساختاری که واقعاً انعطاف‌پذیر هستند، به دست آورند. اجرای این اصول در شرایط مختلف، بازخوردی را در مورد اثربخشی اصول پیاده‌سازی شده با هدف بهبود سازمان‌ها و محیط کار فراهم می‌کند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، پیشنهاد‌های کاربردی برای مدیران شرکت پتروشیمی عسلویه جهت بهبود تاب‌آوری و چابکی سازمانی و تقویت مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی، به شرح زیر پیشنهاد می‌گردد:

(۱) به‌طور مستمر با انجام تحقیقاتی منظم از نیازها، مشکلات، ایده‌ها و دانش مشتریان مطلع شوند و بتوانند از آن‌ها به عنوان منبعی بااهمیت، به ایجاد نوآوری، افزایش رقابت‌پذیری، انطباق-پذیری و ارزش سازمانی خود کمک کنند.

(۲) مدیران پتروشیمی عسلویه در اولین گام نسبت به ارتقای ظرفیت ابزارها و سامانه‌های مجازی و الکترونیک در سازمان اقدام نمایند. این موضوع روند انتقال تجربیات و تسهیم دانش را تسهیل می‌نماید.

(۳) مدیران پتروشیمی عسلویه با برگزاری دوره‌های آموزشی منطبق با آموزش در شرایط بحران و یادگیری فناوری اطلاعات و بازاریابی کارکنان، موجب ارتقاء عملکرد و آمادگی آنان در شرایط بحران را فراهم کنند.

با توجه به تأثیرگذاری متغیرهای مختلفی بر افزایش تاب‌آوری سازمانی، به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد تأثیر ظرفیت منابع سازمانی، سامانه‌های الکترونیکی و مجازی، شبکه‌سازی و مدیریت ریسک را در نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری بر تاب‌آوری سازمانی موردبررسی و ارزیابی قرار دهند. همچنین با توجه با اهمیت موضوع تاب‌آوری، این متغیر به عنوان یک متغیر مستقل یا میانجی در نظر گرفته شده و تأثیرگذاری آن بر سودآوری و بهره‌وری سازمان‌ها تجزیه-

و تحلیل گردد. از طرف دیگر، محققان در پژوهش‌های آتی می‌توانند با در نظر گرفتن تاب‌آوری سازمانی به عنوان یک فرایند، روند تغییرات این متغیر را مورد بررسی قرار داده و تأثیرگذاری متغیرهای مختلف را در این روند مورد مقایسه قرار دهند.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی در انجام بوده است. اولین محدودیت پژوهش حاضر، مقطعی بودن انجام آن است و با این وجود، احتمال تأثیرگذاری سایر عوامل بر متغیرها وجود دارد. از این رو مطالعات طولی می‌تواند درستی و صحت نتایج را تضمین نماید. همچنین با توجه به جامعه آماری پژوهش حاضر که در شرکت پتروشیمی عسلویه انجام گرفته، در صورت تعمیم‌پذیری نتایج حاصل به سایر جوامع آماری، باید با دانش کافی و احتیاط صورت گیرد.

فهرست منابع

- ابراهیمی، سید عباس؛ فیض، داود و چیت‌کران، حسین. (۱۳۹۶). تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۳)، ۳۷-۵۹.
- اختر محقق، مهدی. (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی*. تهران: انتشارات اندیشه.
- توکلی، امیر؛ شاهین، آرش و نیلی‌پور طباطبائی، سید اکبر. (۱۳۹۸). ارائه مدلی برای توسعه چابکی سازمانی در صنعت معدن کشور. *فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت*، سال سی‌ام، شماره ۱۱۷، ۴۱-۵۶.
- حسینی فرد، سید مجتبی؛ فیضی، طاهره و گرامی‌پور، مسعود. (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی به مثابه راهبرد تحقق تاب‌آوری سازمانی برای بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط پژوهشی با رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد. *نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۸)، ۲۶۰-۲۳۵.
- دهدشتی شاهرخ، زهره و اصلانی افراشته، امیر. (۱۳۹۸). اثر جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های صادراتی. *نشریه مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی*، شماره ۲، ۶۵-۹۳.
- رشیدی، مهدی؛ معصومی بیلندی، زهرا و صالح‌پور، مرتضی. (۱۴۰۱). ادراک گردشگری کارکنان و پنهان‌سازی دانش: نقش تعدیل‌گری استرس شغلی و استقلال شغلی (نمونه پژوهش: اداره کل گمرکات خراسان جنوبی). *نشریه مدیریت دانش سازمانی*، سال پنجم، شماره ۳، ۲۳۴-۲۰۱.
- کشتکار، مهران. (۱۴۰۰). *مدیریت استراتژیک دانش*. شهر: انتشارات دعا.
- کوثر، زهرا؛ ندائی، امین و سید نقوی، میرعلی. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی. *نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۳(۴)، ۲۲-۱.
- محمدی شهرودی، حامد؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ ملک‌زاده، غلامرضا و خوراکیان، علیرضا. (۱۳۹۸). ارائه الگوی تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های تولیدی با رویکرد داده بنیاد. *نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال دوازدهم، شماره ۴۳، ۱۱۱-۱۳۴.
- محمودزاده، ابراهیم؛ کشتکار هرانکی، مهران؛ نوری، جلال و مومینوند، حجت‌الله. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه یک سازمان تحقیقاتی). *نشریه توسعه تکنولوژی صنعتی*، شماره ۴۷، ۲۹-۱۷.
- مراذزاده، عبدالباسط؛ زارعی، کورش و حیدریان، حامد. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹. *نشریه مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۳(۱۰)، ۸۷-۱۱۲.

ملکان، احمد؛ دادورخانی، فضیله؛ مطیعی لنگرودی، سید حسن و دربان آستانه، علیرضا. (۱۳۹۹). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی در برابر خشک‌سالی (مورد مطالعه: روستاهای شهرستان کنگاور). فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۰(۳۸)، ۸۰-۶۵.

نظری، شهرام؛ حسینی، حیدر و مراد علیزاده، بهناز. (۱۳۹۷). ارتباط بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با چابکی سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی. نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۱۹، ۲۰-۱۱.

Reference

- Akbari, P., & Baharestan, O. (2013). The analysis of the impact of information technology and social capital on entrepreneurial orientation in iran pharmaceutical industry (Case study: Alborz Drug Company). International Journal of Management and Business Research, 3(3), 215-232.**
- Al-Omoush, K.S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020). The impact of social capital and collaborative knowledge creation on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 279-288.
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62(3), 1-18.
- Arfiansyah, Z. (2021). The effect of enterprise risk management, knowledge management, and organizational culture on organizational resilience. International Journal of Contemporary Accounting, 3(2), 93-114.**
- Brown, J., D'Emidio - Caston, M. & Benard, B. (2001). Resilience education. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press.*
- Chowdhury, M., Prayag, G., Orchiston, C., & Spector, S. (2019). Postdisaster social capital, adaptive resilience and business performance of tourism organizations in Christchurch. Journal of Travel Research (New Zealand), 58(7), 1209-1226.**
- Dalker, K., (2005). Knowledge Management in Theory and Practice. **Oxford: Elsevier Inc.**
- De Galizia, A., Simon, C., Weber, P., Iung, B., Duval, C., & Serdet, E. (2016). Markers and patterns of organizational resilience for risk analysis. IFAC Papers On Line, 49(19), 432-437.**
- DesJardine, M., Bansal, P., & Yang, Y. (2019). Bouncing back: Building resilience through social and environmental practices in the context of the 2008 global financial crisis. *Journal of Management*, 45(4), 1434-1460.
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246.
- Evely, A.C., Fazey, I., Stringer, L.C., & Reed, M.S. (2012). Designing knowledge exchange for resilience: how people view and conduct knowledge matters. *Sustainable Learning Working Paper Series*, 2.
- Fandiño, A.M., Formiga, N.S., & de Menezes, R.M. (2019). Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers. Journal of Strategy and Management, 12(1), 137-152.**

- Fani, A. A., & Danaee Fard, H. (2015). Organizational learning and organizational resilience Knowledge management as a mediator in public organizations of Iran. **Developing Country Studies**, 15(13), 64-78.
- Fraser, M. W., Galinsky, M. J., & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. **Social work research**, 23(3), 131-143.
- Godwin, I., & Amah, E. (2013). Knowledge management and organizational resilience in Nigerian manufacturing organizations. Developing Country Studies**, 3(9), 104-120.
- Holling C.S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. Annual Review of Ecology and Systematics**, 4(1), 1-23.
- Hooper, M.J., & Brassard, M.A. (1998). Survey of Manufacturing Practice Within The Uk Automotive Industry, Proceedings Of The 15th Conference Of The Irish Manufacturing Committee, University of Ulste.**
- Imhanzenobe, J., Adejumo, O., & Ikpesu, O. (2021). A review of knowledge management and its application in the contemporary business environment. African Journal of Business Management**, 15(10), 274-282.
- Jia, X., Chowdhury, M., Prayag, G., & Chowdhury, M. M. H. (2020). The role of social capital on proactive and reactive resilience of organizations post-disaster. **International Journal of Disaster Risk Reduction**, 48, 101614.
- Jia, X. (2018). The Role of Social Capital in Building Organizational Resilience. Thesis degree of Master of Commerce in Management. Department of Management. Marketing and Entrepreneurship, University of Canterbury: New Zealand.**
- Kazancoglu, I., Ozbiltekin-Pala, M., Mangla, S.K., Kazancoglu, Y., & Jabeen, F. (2022). Role of flexibility, agility and responsiveness for sustainable supply chain resilience during COVID-19. **Journal of Cleaner Production**, 362, 1-13.
- La Cerra, P., & Bingham, R. (2002). *Origin of Minds*. New York: **Harmony Books**.
- Lengnick-Hall, C.A., Beck, T.E., & Lengnick-Hall, M.L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human resource management review**, 21(3), 243-255.
- Luthar, S. S., & Zelazo, L. B. (2003). Research on resilience: An integrative review. **Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities**, 2, 510-549.
- McManus, S.T. (2008). Organisational resilience in New Zealand. PhD thesis, University of Canterbury, Christchurch.**
- Neenan, M. (2009). Developing Resilience a Cognitive Behavioural Approach.** This edition published in The Taylor & Francis e-Library.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge Creating**. New York.
- Prasad, S., Su, H. C., Altay, N., & Tata, J. (2015). Building disaster-resilient micro enterprises in the developing world. **Disasters**, 39(3), 447-466.
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. **Annals of Tourism Research**, 73, 193-196.

- 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.
- Setini, M., Yasa, N., Supartha, I., & Giantari, I.G.A.K. (2021). The effects of knowledge sharing, social capital and innovation on marketing performance. **International Journal of Data and Network Science**, 5(3), 257-266.
- Siegel, D. J. (1999). *The developing mind: Toward a neurobiology of interpersonal experience*. Guilford Press.
- Williams, B. & Newcombe, E. (1994). Building on the strengths of urban learners. **Educational Leadership**, 51, 75-78.

