

سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری در کسب و کار

محمد نصراله نیا

دکترای مدیریت بازرگانی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب،

E-mail: nasrollahniya@gmail.com

کاوه آلبا

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، گرایش کسب و کار جدید، دانشکده مدیریت،

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، مجتمع ولیعصر

E-mail: kaveh.alba@yahoo.com

فرزانه رحمانی زاده

دکترای مدیریت مالی، سازمان تامین اجتماعی

E-mail: farzanehrahmanizadeh@gmail.com

چکیده

سرمایه اجتماعی منابعی است که از درون شبکه‌های کسب و کار در دسترس است، این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، خیرخواهی، اعتماد و همکاری می‌باشند. مساله‌ای که کسب و کارها در شرایط آشفته‌ی امروزی بطور جدی با آن مواجه هستند، آماده‌سازی برای مقابله با بحران‌ها و مشکلات آن و تلاش برای بقا را می‌طلبد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. پرسشنامه تحقیق از دو بخش سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) شامل ۲۸ سوال و تاب‌آوری سازمانی - پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) شامل ۱۰ سوال می‌باشد، تشکیل شده است. نتایج نشان می‌دهد با افزایش ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد. همچنین در مولفه‌های

متغیر مرتبه دوم تاب‌آوری در کسب و کار ارتباط معناداری بدست آمده که با افزایش تاب‌آوری فعال منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد.
واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری، کسب و کار.
۱. مقدمه

جهان با سرعتی سرسام‌آور در حال تغییر است. سازمان‌ها برای بقا در این گردونه باید خود را با دگرگونی‌ها تطبیق دهند. بنابراین سازمان‌ها نیاز دارند عملکرد خویش را بهبود بخشند تا بتوانند به تعالی دست یابند. به عبارتی رقابت و تلاش برای بقا در دنیای کسب و کار پرشتاب امروز بیش از پیش مشکل‌گردیده است (Pal & et al., 2014). برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب، نیاز به توسعه تاب‌آوری در سیستم‌های سازمانی و زیربنایی، برجسته می‌شود. یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند بر بهبود تاب‌آوری سازمانی تأثیرگذار باشد سرمایه اجتماعی است (ملکان و همکاران، ۱۳۹۹). مسأله‌ای که کسب و کارها در شرایط آشفته‌ی امروزی بطور جدی با آن مواجه هستند، آماده‌سازی برای مقابله با بحران‌ها و مشکلات آن و تلاش برای بقا را می‌طلبد (Rey-Marti & et al., 2015). موضوع تاب‌آوری به دو دلیل در حوزه کارآفرینی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ نخست آنکه پژوهشگران از واژه تاب‌آوری مترادف واژه‌های روبراهی، سرسختی، مقاومت و خودکارآمدی به منظور توصیف آنکه چرا برخی کارآفرینان و شرکتهای آنها نسبت به برخی دیگر تاب‌آور نیستند، استفاده می‌نمایند. دوم آنکه ویژگی‌های شناختی و رفتاری کارآفرینانه و اشکال متمایز کارآفرینی افراد و شرکتهای همچون کارآفرینی اجتماعی سبب تقویت توان شرکتهای سازمانها برای تنظیم شرایط جدید و پایداری طولانی‌تر از طریق نوآوری می‌گردد (Korber. & McNaughton, 2018). در این پژوهش سعی شده تا به بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری بپردازیم.

۲. ادبیات نظری تحقیق

۲-۱. سرمایه اجتماعی

واژه سرمایه اجتماعی در زبان انگلیسی معادل (Social Capital) مفهومی در جامعه‌شناسی است، که در علوم انسانی از آن در جهت اشاره به ارتباط درون و مابین گروهی استفاده می‌شود و این امر در کل به عنوان نوعی علاج برای همه

مشکلات جامعه مدرن مطرح می‌گردد. نظریه سرمایه اجتماعی در حقیقت در "روابط" خلاصه می‌شود. واژه سرمایه را ابتدا هازیان در سال ۱۹۱۶ در جهت روشن ساختن اهمیت ساختار اجتماعی برای افرادی که وارد روابط اقتصادی و کسب و کاری می‌شوند به کار گرفت. اما از سال ۱۹۶۰ به بعد به طور جدی توسط جاکوبز، پاتنام، بوردیو، کل من، فوکویا ها و اندی شمندان دیگر وارد مباحث جامعه شناسی، اقتصاد، علوم سیاسی، مدیریت و... شده است (Dumas et al, 2021). لازم به ذکر است که در این پژوهش، مفهوم سرمایه اجتماعی از ابعاد مختلف (ساختاری (شبکه ها روابط)، ارتباطی (همکاری، ارزش ها) و شناختی (فهم متقابل، اعتماد، تعهد)) از مطالعات ناهاپیت و گوشال (۱۹۸۸) در نظر گرفته شده است.



شکل ۱- ابعاد سرمایه اجتماعی از منظر ناهاپیت و گوشال (۱۹۸۸)

ناهاپیت و گوشال (۱۸۸۹) با رویکرد سازمانی جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه ای و ساختاری تقسیم کرده اند و هر سه بعد را به اجزای فرعی تری تفکیک نموده اند.

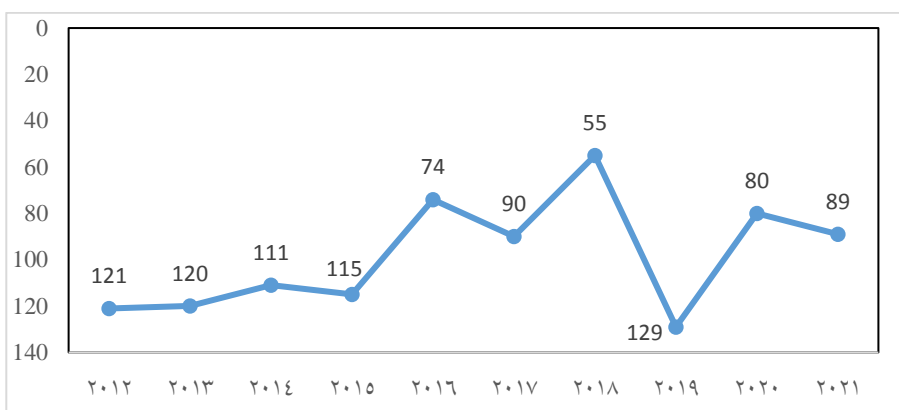
- بعد شناختی: عنصر شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه ها است. معیارهای اندازه گیری این بعد شامل وجود ارزشهای مشترک، شناخت و همکاری بر اساس حکایات است.

- بعد رابطه ای: عنصر رابطه ای توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار میکنند. مهم ترین معیارهای اندازه گیری این بعد شامل روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، همکاری به

عنوان یک الزام، تعهد به اهداف، رجحان منافع سازمان، عضو یک خانواده مشترک بودن.

• بعد ساختاری: عنصر ساختاری اشاره به الگوی کلی تمایزهای بین افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل روابط شخصی گرم، ارتباطات کاری زیاد و ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده است (بردبار و زارعی، ۱۳۸۲: ۲۳۱-۲۳۲).

موسسه لگاتوم یک اندیشکده مستقر در لندن با چشم‌اندازی جسورانه برای ایجاد یک جنبش جهانی از مردم، متعهد به ایجاد مسیریابی از فقر به رفاه و دگرگونی جامعه است. رکن سرمایه اجتماعی قدرت روابط فردی و اجتماعی، اعتماد نهادی، هنجارهای اجتماعی و مشارکت مدنی را در یک کشور اندازه‌گیری می‌کند.



نمودار ۱- رتبه ایران در شاخص سرمایه اجتماعی طی ۱۰ سال گذشته (منبع: Legatum) در نمودار فوق رتبه ایران در شاخص سرمایه اجتماعی در بین کشورهای مختلف جهان، طی ۱۰ سال گذشته مشخص شده است. همانطور که مشخص است رتبه ایران در این شاخص در سال ۲۰۱۲، ۱۲۱ و در سال ۲۰۲۱، ۸۹ می‌باشد. بهترین رتبه ایران طی ۱۰ سال گذشته در سال ۲۰۱۸، رتبه ۵۵ می‌باشد. همچنین بر اساس گزارش سال ۲۰۲۱ این موسسه، کشور دانمارک رتبه نخست را در بین شاخص سرمایه اجتماعی کسب کرده است.

۲-۲. تاب‌آوری

در فرهنگ لغت، این کلمه، خاصیت بازگشت پذیری و ارتجاعی معنا شده است، ولی در متون بهداشت روانی تاب‌آوری معادل گویاتری است. ریشه تاب‌آوری (resiliency) از علم فیزیک گرفته شده است و به معنی جهیدن به عقب است. در واقع افراد تاب‌آور توانایی زنده ماندن و حتی غلبه بر ناملایمات را دارند (Masten et al, 2021). انواع رویدادها مانند خطرات طبیعی، ناآرامی‌های سیاسی، بی‌ثباتی اقتصادی و خطاهای انسانی می‌توانند به شدت بر عملکرد سازمانی تهدید جدی وارد کنند. در نتیجه، برای غلبه بر این رویدادهای پیچیده و مخرب، نیاز به توسعه تاب‌آوری در سیستم‌های سازمانی و زیربنایی، برجسته می‌شود. تاب‌آوری در کسب و کار به عنوان توانایی سازمان در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی، ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸). باراسا و همکاران تاب‌آوری را ویژگی نوظهور سیستم‌های پیچیده سازگارپذیر توصیف نموده و آن را فرآیندی روزمره شامل تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده (برای آمادگی و روبراهی در مواجهه با بحران‌های آتی) و تاب‌آوری سازگارپذیر (سازگارپذیری با فشارها و شوک‌ها) برشمردند. آنها قابلیت‌های تاب‌آوری را شامل مدیریت اطلاعات، افزونگی (برخورداری از ظرفیت‌های مازاد و احتیاطی)، فرآیندهای حکمرانی، تجارب رهبری، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، شبکه‌های اجتماعی و مشارکت پذیری معرفی نمودند (Barasa, et al., 2018).

۱-۲-۲. تاب‌آوری واکنش‌پذیر سازمانی

برای پاسخگویی و بازگشت به رویدادهای غیرمنتظره، شرکت‌ها باید بدانند که اطلاعات قبلی (به عنوان مثال، اطلاعات جمع‌آوری شده قبل از رویداد مخرب) تا چه حد می‌تواند در وضعیت فعلی اعمال شود. توانایی یک شرکت برای جمع‌آوری و تفسیر سریع اطلاعات مربوطه می‌تواند تأثیر یک رویداد مخرب را کاهش دهد. با این حال، همانطور که مطالعات قبلی نشان می‌دهد، اندازه شرکت، روابط و ساختارهای موجود باید در نظر گرفته شود تا قابلیت‌های تطبیقی سازمان‌ها درک شود. در این مطالعه، تاب‌آوری سازمانی واکنشی بر روی پنج فعالیت کلیدی (۱) اختلالات - شناسایی سریع؛ (۲) جمع‌آوری و تشخیص سریع اطلاعات؛ (۳) توسعه سریع مجموعه‌ای از واکنش‌ها؛ (۴) توانایی سازماندهی سریع یک

تیم پاسخ رسمی؛ و (۵) موفقیت در مقابله با اختلال ارزیابی می‌شود (پرایاگ و همکاران، ۲۰۲۰).

۲-۲-۲. تاب‌آوری فعال سازمانی

تاب‌آوری سازمانی فعال به عمل پیش‌بینی و انتظار فعال اشاره دارد. تاب‌آوری پیشگیرانه بر چهار فعالیت سازمانی کلیدی ساخته شده است: (۱) آگاهی از اختلالات احتمالی، (۲) خود ارزیابی تأثیر بالقوه، (۳) خود بهبودی برای قابلیت‌های پیشگیری، و (۴) مشارکت مرتبط با برنامه ریزی و آماده‌سازی برای موقعیت‌های اضطراری. این جنبه‌های فعال ممکن است توسط قدرت موجود، عاملیت بازیگران فردی و ساختارهای داخلی/خارجی موجود تسهیل یا مانع شوند (پرایاگ و همکاران، ۲۰۲۰).

جدول ۱- تعاریف تاب‌آوری

تعریف	یافته‌های تاب‌آوری	پژوهشگر (سال)
تاب‌آوری ۱ استراتژیک: تولدایی ایجاد مدل کسب و کار و استراتژی‌های مقاوم هنگام وقوع رویدادهای ناگهانی	رویکرد توسعه‌ای: انطباق پذیری، کارکرد مثبت، شایسته	Hamel and Välikangas (2003)
ظرفیت تاب‌آوری: ترکیب منحصر به فردی از ویژگی‌های شناختی، رفتاری و ضمنی که ارتقا دهنده‌ی تولدایی شرکت برای درک موقعیت جاری و توسعه پاسخی سفارشی.	رویکرد توسعه‌ای: انطباق پذیری، کارکرد مثبت، شایسته.	Lengnick-Hall and Beck (۲۰۰۵)
تاب‌آوری به حفظ انطباق پذیری و سازگاری در شرایط چالش برانگیز اشاره دارد.	رویکرد توسعه‌ای: انطباق پذیری، کارکرد مثبت، شایسته.	Sutcliffe and Vogus (2003)
اشکال تاب‌آوری عبارتند از: اجتناب از پیش‌بینی کردن استقامت ورزیدن، انطباق پذیری (پیکر بندی مجدد)، شکل بهسازی (استقرار مجدد)، چشم انداز سیستم	به عنوان رویکرد توسعه‌ای اصول برتر: انطباق پذیری، کارکرد مثبت، شایسته، توانایی	Madni (۲۰۰۷), Madni and Jackson (۲۰۰۹)

	<p>تاب‌آوری: محیط عملیاتی، کشف استقامت کردن، توانای کردن/ یادگرفتن، انطباق دادن/ عمل کردن؛ بهسازی. چارچوب مفهومی مهندسی تاب‌آوری: سیستم تاب‌آور تحت تاثیر شکست قرار میگیرد، توانمندی توسط ویژگیهای سیستم، مرتبط با روشهای سنجش و اندازه‌گیری.</p>	
<p>Reinmoeller Baardwijk and (2005)</p>	<p>رویکرد توسعه‌ای: انطباق‌پذیری، کارکرد مثبت، شایسته.</p>	<p>توانایی تجدیدسازی خود در طول زمان از طریق نوآوری.</p>

مفهوم تاب‌آوری اولین بار توسط هولینگ (1973) در زمینه سیستم‌های بوم‌شناختی سازمان مطرح شد. وی تاب‌آوری را اندازه‌دوام‌پذیری یک سیستم در توانایی جذب تغییر و اختلال هم‌زمان با حفظ روابط بین متغیرهای سیستم توصیف نمود (Holling, 1973). اندیشمندان و صاحب‌نظران دیگر مفاهیم مختلفی برای تاب‌آوری سازمان یا کسب و کار در هفت دیدگاه: (۱) ظرفیت سازگارپذیری با الزامات محیطی (Fiksel, 2003; Gunderson, 2000)؛ (۲) ظرفیت جذب تغییرات و اختلالات (Holling, 1973; Gunderson, 2000)؛ (۳) ظرفیت مقابله با شگفتی‌ها و اختلالاتها (Gilly, et al., 2014; Weick, et al., 1999)؛ (۴) پاسخی بهره‌ور و منعطف به اختلالاتها (Phillips, et al., 2017)؛ (۵) بازسازی پویای هدلهای کسب و کار (Linnenluecke & McKnight, 2017)؛ (۶) ظرفیت بازیابی (برگشت به وضعیت قبلی) (Stewart & Voigt, 2016)؛ (۷) بهره‌برداری از فرصت‌ها (Maltseva, 2016)؛ (۸) پژوهشی تحت‌عنوان «بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن ظرفیت جذب و تاب‌آوری زنجیره تامین با تعدیل‌گری نقش سازگاری مدیریت زنجیره تامین بازار یابی» (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان) انجام داده است. نتایج

پژوهش نشان داد در شرکت فولاد مبارک که اصفهان سرمایه اجتماعی بر آن طاف پذیری زنجیره تامین و ظرفیت جذب تاثیر دارد؛ ظرفیت جذب بر آن طاف پذیری زنجیره تامین تاثیر دارد و آن طاف پذیری زنجیره تامین بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد ولی سازگاری زنجیره تامین بازاریابی تاثیر سرمایه اجتماعی بر زنجیره تامین تاب آور را تعدیل نمی کند (سیدحسینی، ۱۴۰۰).

۳-۲. کسب و کارهای کوچک

تجربیات گذشته نشان می‌داد که برای تقویت رشد و توسعه اقتصادی در کشورها، باید به عواملی توجه کرد که به رونق کسب و کار کمک کنند. کسب و کار متأثر از متغیرهای تکنولوژیکی، سیاسی، اجتماعی-فرهنگی، حقوقی، طبیعی و جهانی هستند. برای فهم چگونگی رونق گرفتن کسب و کار (و در نتیجه، رشد و توسعه اقتصادی) باید به «محیط کسب و کار» توجه کرد. اشاره به عوامل متعددی دارد که خارج از اراده و توان صاحبان کسب و کار، بر آنها تأثیر می‌گذارد. در نتیجه این تغییر چشم انداز اقتصاددانان، محیط اجتماعی کسب و کار به عنوان یکی از محیط‌های در برگیرنده کسب و کار از اهمیت زیادی برخوردار شد زیرا با بهبود در محیط اجتماعی کسب و کار که بخشی از آن در قالب بحث «سرمایه اجتماعی» مورد توجه قرار گرفت، اقتصاد کشور بهبود می‌یابد (ضابطپور و حسنعلی آقاجانی، ۱۳۹۶).

جدول ۲- تحقیقات انجام شده تاب‌آوری و سرمایه اجتماعی در سالهای اخیر

سال	موضوع	محقق / محققین	یافته‌ها
۲۰۱۸	سلامت و ایمنی	داگ مک نیر، مدیر فنی ERM	که از یافته‌های بررسی سلامت و ایمنی جهانی ما و همچنین کار ما با پایتخت‌ها استفاده می‌کند. ائتلاف در پروتکل سرمایه اجتماعی و انسانی
۲۰۱۹	خلق ارزش	استفان سیموندز	اساساً، سازمان‌هایی که به طور مداوم فرآیندهای حاکمیتی، از جمله رویه‌های عملیاتی خود را بررسی می‌کنند تا اطمینان حاصل کنند که این سازمان‌ها قادر به پاسخگویی به یک تغییر هستند.

تأثیر سرمایه اجتماعی و ایجاد دانش مشارکتی بر فعالیت پیشگیرانه تجارت الکترونیک و چابکی سازمانی در پاسخ به بحران کووید ۱۹	خالد صالح العموشا، ویرجینیا سیمون مویاب، خاویر سندرا گارسیاک	ایجاد دانش مشارکتی	۲۰۲۰
با توجه به بروز بحرانهای مختلف، دسترسی به دانش و اطلاعات صحیح می‌تواند منجر به مواجهه اصولی و ایمن با این شرایط شود.	عبدالباسط مرادزاده، کوروش زارعی، حامد حیدریان.	تسهیم دانش	۲۰۲۱
(۱) از مدیریت ریسک تا مدیریت تداوم کسب و کار و تاب‌آوری سازمانی. (۲) تاب‌آوری و شیوه‌های تداوم کسب و کار. (۳) سهم تداوم کسب و کار در نوآوری و پایداری. (۴) قابلیت‌های پویا برای پایداری سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی برای افزایش مدیریت تداوم کسب و کار.	آنا ماریا کورالس-استرادا، لویدا لیلی گومز سانتوس، سزار آگوستو برنال-تورس و خامه اریک رودریگز- لوپز	پایداری سازمانی	۲۰۲۱

۳. روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - پیمایشی از نوع رویکرد معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه که از دو بخش پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) که شامل ۲۸ سوال و پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی - پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) که شامل ۱۰ سوال می‌باشد، تشکیل شده است. بخش سؤالات تخصصی شامل سؤالات مربوط به ۵ مؤلفه شامل می‌شود. طیف پاسخ دهی به گویه‌ها در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از خیلی زیاد با نمره ۵ و خیلی کم با نمره ۱ تنظیم گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو قسمت صورت گرفت. در قسمت اعتباریابی مدل به بررسی تحلیل عاملی تاییدی صورت گرفت و نتایج پایایی، روایی، برازش ساختار عاملی، کیفیت مدل گزارش گردید. بر اساس آمار و اطلاعات شرکت شهرک‌های صنعتی استان تهران، در استان تهران ۱۶ شهرک صنعتی وجود دارد که ۵۲۵۵ واحد فعال و ۳۸۶۷ واحد در دست احداث وجود دارد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول

معرفی شده برای مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که در آن، J تعداد متغیرهای مشاهده شده (۳۸)، k تعداد متغیرهای پنهان (۱۴)، ρ ضریب همبستگی برای یک بردار تصادفی نرمال دو متغیره (۰/۸)، δ اندازه اثر پیش‌بینی شده (۰/۲)، α نرخ خطای نوع ۱ و β نرخ خطای نوع ۲ است. نهایتاً ۳۰۲ پرسشنامه در میان نمونه پژوهش پخش و توسط پرسش شونده‌ها تکمیل، جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفته است. تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش مدل سازی معادلات ساختاری و ضریب مسیر در نرم‌افزار SmartPLS انجام شده است.

۳-۱. سوالات تحقیق

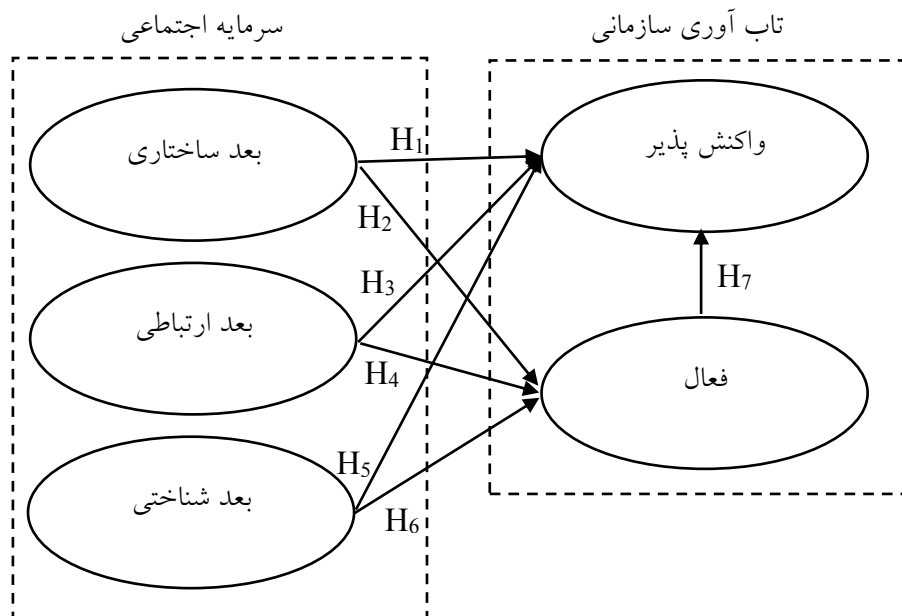
۱. تاثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر به چه اندازه است؟
۲. تاثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال به چه اندازه است؟
۳. تاثیر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر به چه اندازه است؟
۴. تاثیر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال به چه اندازه است؟
۵. تاثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر به چه اندازه است؟
۶. تاثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال به چه اندازه است؟
۷. تاثیر بعد تاب‌آوری فعال بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر به چه اندازه است؟

۳-۲. اهداف تحقیق

۱. تعیین تاثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر.
۲. تعیین تاثیر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال.
۳. تعیین تاثیر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر.
۴. تعیین تاثیر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال.
۵. تعیین تاثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر.
۶. تعیین تاثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال.
۷. تعیین تاثیر تاب‌آوری فعال بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر.

۳-۳. فرضیه‌های تحقیق

- H₁: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₂: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₃: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₄: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₅: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₆: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری فعال تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₇: تاب‌آوری فعال بر تاب‌آوری واکنش‌پذیر تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۲- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از مدل پرایاگ و همکاران (۲۰۲۰))

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱. روایی و پایایی

طبق جدول (۳) میزان بارهای عاملی و ضرایب معناداری بین گویه‌های هر سازه تعیین شده است که ضریب t بالای ۱.۹۶ نشان از ارتباط معناداری بین گویه‌ها و مؤلفه‌ها وجود دارد. پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبولی است، البته موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ به‌عنوان سرحد ضریب معرفی کرده‌اند (نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳؛ ۹۳) که همه متغیرها از جمله ابعاد فضا، دعوت‌کنندگی (سؤالات اندک) ضریب قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول ۳- روایی همگرا و پایایی متغیرها

متغیرهای پنهان			مؤلفه	متغیر
پایایی ترکیبی	آلفا کرونباخ	روایی همگرا		
۰.۹۰	۰.۸۷	۰.۵۳	بعد ساختاری	سرمایه اجتماعی
۰.۸۶	۰.۸۱	۰.۴۸	بعد شناختی	
۰.۸۸	۰.۸۶	۰.۴۷	بعد ارتباطی	
۰.۹۳	۰.۹۳	۰.۴۵	مجموع	
۰.۹۳	۰.۹۰	۰.۷۲	فعال	تاب‌آوری در کسب و کار
۰.۸۹	۰.۸۴	۰.۶۱	واکنش‌پذیر	
۰.۹۴	۰.۹۲	۰.۵۹	مجموع	

۲-۴. آمار توصیفی

جدول ۴- توزیع فراوانی بر حسب بخش صنعتی

شرح	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
تولیدی	۱۹۷	۶۵/۲	۶۵/۲
خدمات	۴۴	۱۴/۶	۷۹/۸
خرده فروشی	۱۶	۵/۳	۸۵/۱
حمل و نقل	۳۱	۱۰/۳	۹۵/۴
انرژی	۱۰	۳/۳	۹۸/۷
ارتباطات	۴	۱/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰۲	۱۰۰/۰	

گویه

جدول ۵- توزیع فراوانی بر حسب سمت

شرح	فراوانی	درصد
مدیرعامل	۳۰	۹/۹
مدیر تولید	۶۰	۱۹/۹
مدیر تدارکات	۲۷	۸/۹
مدیر برنامه ریزی	۵۶	۱۸/۵
مدیر ریسک	۳۸	۱۲/۶
مدیر اداری	۵۹	۱۹/۵
مدیر مالی و	۳۲	۱۰/۶
مجموع	۳۰۲	۱۰۰/۰

گویه

جدول ۶- توزیع فراوانی بر حسب تعداد کارکنان

شرح	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
-----	---------	------	------------

۴۶/۰	۴۶/۰	۱۳۹	کمتر از ۱۰ نفر	گویه
۷۳/۵	۲۷/۵	۸۳	بین ۱۰ تا ۲۰ نفر	
۹۳/۷	۲۰/۲	۶۱	بین ۲۰ تا ۳۰ نفر	
۱۰۰/۰	۶/۳	۱۹	بین ۳۰ تا ۵۰ نفر	
	۱۰۰/۰	۳۰۲	مجموع	

جدول ۷- توزیع فراوانی برحسب سطح آموزش و تحصیلات

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	شرح	گویه
۵/۶	۵/۶	۱۷	سیکل	
۱۶/۹	۱۱/۳	۳۴	دیپلم	
۴۶/۷	۲۹/۸	۹۰	فوق دیپلم	
۶۶/۹	۲۰/۲	۶۱	لیسانس	
۹۵/۰	۲۸/۱	۸۵	فوق لیسانس	
۱۰۰/۰	۵/۰	۱۵	دکتری	
	۱۰۰/۰	۳۰۲	مجموع	

جدول ۸- توزیع فراوانی برحسب سن

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	شرح	گویه
۴۵/۰	۴۵/۰۳	۱۳۶	۲۵ تا ۳۵ سال	
۷۶/۱۶	۳۱/۱۳	۹۴	۳۵ تا ۴۵ سال	
۹۱/۳۹	۱۵/۲۳	۴۶	۴۵ تا ۵۵ سال	
۱۰۰/۰	۸/۶۱	۲۶	۵۵ تا ۶۵ سال	
	۱۰۰/۰	۳۰۲	مجموع	

جدول ۹- توزیع فراوانی برحسب سابقه کاری

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	شرح	گویه
۵۵/۳	۵۵/۳	۱۶۷	کمتر از ۵ سال	
۷۶/۲	۲۰/۹	۶۳	۵ تا ۱۰ سال	
۸۶/۴	۱۰/۳	۳۱	۱۰ تا ۲۰ سال	

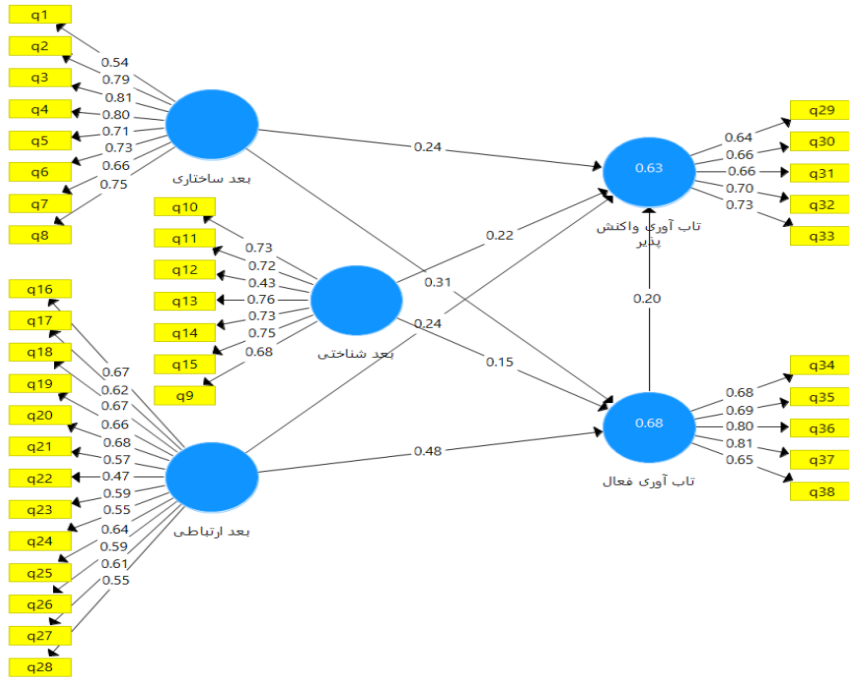
۹۵/۰	۸/۶	۲۶	۲۰ تا ۲۵ سال
۱۰۰/۰	۵/۰	۱۵	۲۵ تا ۳۰ سال
	۱۰۰/۰	۳۰۲	مجموع

جدول ۱۰- توزیع فراوانی بر حسب جنسیت

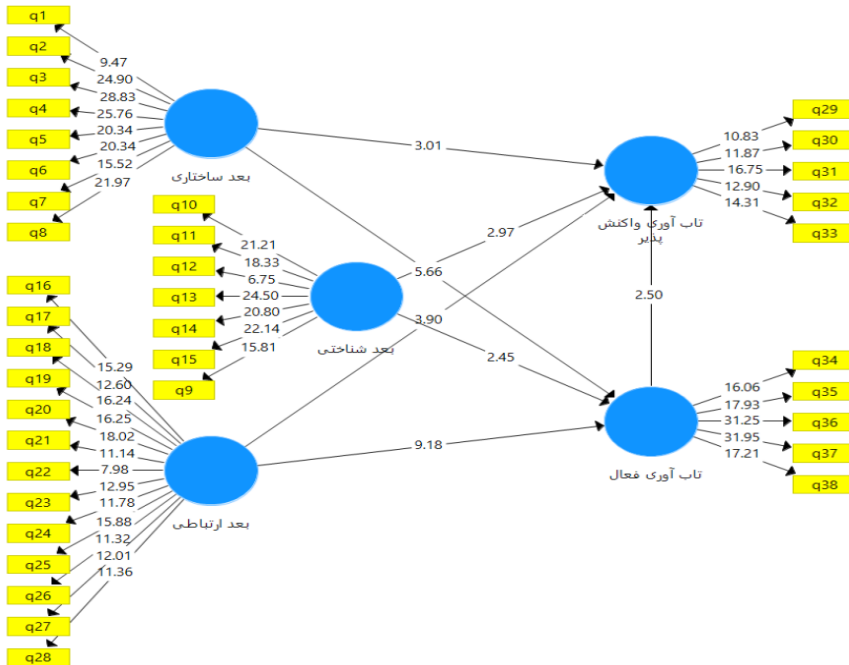
درصد تجمعی	درصد	فراوانی	شرح	گویه
۲۰/۲	۲۰/۲	۶۱	زن	
۱۰۰/۰	۷۹/۸	۲۴۱	مرد	
	۱۰۰/۰	۳۰۲	مجموع	

۳-۴. آزمون فرضیه‌ها

برای پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی، مدل مفهومی پیشنهاد شده از طریق روش الگو یابی معادلات ساختاری بررسی و فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مجذورات جزئی برای برآورد الگو استفاده شده است. در شکل ۳ مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۳- الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۴- ضرایب تی الگوی آزمون شده پژوهش

همانطور که در جدول ۱۱ مشخص است، سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در کسب و کار ($p < 0/000$, $t = 31/77$, $\beta = 0/82$) اثر مثبت و معنی‌داری دارد بدین معنی با افزایش سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری در کسب و کار می‌گردد. همچنین تحلیل ساختاری اثر ابعاد سرمایه اجتماعی بر ابعاد تاب‌آوری پرداخته شد.

در جدول شماره ۱۱ مشخص است، رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابعاد سرمایه اجتماعی بر ابعاد تاب‌آوری وجود دارد. بدین معنی است به ترتیب با افزایش ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری فعال می‌گردد. همچنین با افزایش ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد. در آخر، اثر مثبت و معنی‌داری بین ابعاد تاب‌آوری وجود دارد. بدین ترتیب که با افزایش تاب‌آوری فعال منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد.

جدول ۱۱- تحلیل ساختاری ضرایب مسیر و معناداری فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش

فواصل اطمینان بوت استراپ	سطح معناداری		اندازه اثر	ضریب تعیین	ضریب معناداری (t)	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌ها
	۰/۹۷	۰/۲۵					
۰/۴۰	۰/۸	۰/۰۰	۰/۶۲	۰/۰۶	۳/۰۱	۰/۲۴	H ₁ بعد ساختاری ← تاب‌آوری واکنش‌پذیر
۰/۴۱	۰/۲۰	۰/۰۰	۰/۶۸	۰/۱۲	۵/۶۶	۰/۳۱	H ₂ بعد ساختاری ← تاب‌آوری فعال
۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۰۰	۰/۶۲	۰/۰۶	۳/۹۰	۰/۲۴	H ₃ بعد ارتباطی ← تاب‌آوری واکنش‌پذیر
۰/۵۸	۰/۳۷	۰/۰۰	۰/۶۸	۰/۳۸	۹/۱۸	۰/۴۸	H ₄ بعد ارتباطی ← تاب‌آوری فعال
۰/۳۷	۰/۹	۰/۰۰	۰/۶۲	۰/۰۵	۲/۹۷	۰/۲۲	H ₅ بعد شناختی ← تاب‌آوری واکنش‌پذیر
۰/۲۷	۰/۳	۰/۰۱	۰/۶۸	۰/۰۳	۲/۴۵	۰/۱۵	H ₆ بعد شناختی ← تاب‌آوری فعال
۰/۳۵	۰/۵	۰/۰۱	۰/۶۲	۰/۰۳	۲/۵۰	۰/۲۰	H ₇ تاب‌آوری فعال ← تاب‌آوری واکنش‌پذیر

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف تبیین عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری تبیین شده و پس از بررسی‌های انجام شده مشخص شد که مدل از اعتبار خوبی برخوردار است. همانطور که در جدول شماره ۱۱ مشخص است، اثر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری در کسب و کار، اثر مثبت و

معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری در کسب و کار می‌گردد. در خصوص سایر فرضیه‌های نتایج حاصل در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که با افزایش ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد. همچنین در مولفه‌های متغیر مرتبه دوم تاب‌آوری در کسب و کار ارتباط معناداری بدست آمده که با افزایش تاب‌آوری فعال منجر به افزایش تاب‌آوری واکنش‌پذیر می‌گردد.

۶. منابع

بردبار، غلامرضا و زارعی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۵۲، ۲۴۴-۲۲۷.

سیدحسینی، سیدمحمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن ظرفیت جذب و تاب‌آوری زنجیره تامین با تعدیلگری نقش سازگاری مدیریت زنجیره تامین بازاریابی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.

طباطبائی، سیدسجاد، مطهری‌نژاد، حسین و تیرگر، هدایت (۱۳۹۵). اعتباریابی ابزار سنجش هویت معلمی پزشکان مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. نشریه علمی پژوهشی گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۳ (۶)؛ ۱-۱۲.

ضابطپور، الهام و آقاجانی، حسنعلی (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود محیط کسب و کار ایران. چهارمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد سبز، ICGE 2017.

قهرمان ارم، مریم، عبدی جمایران، علی، روزبھانی، زهرا و شهابی، میترا (۱۳۹۶). بررسی مدل‌های تاب‌آوری در کسب و کار. پنجمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت.

مرادزاده، عبدالباسط، زارعی، کوروش و حیدریان، حامد (۱۳۹۹). تاثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید ۱۹. نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع).

ملکان، احمد، دادورخانی، فضیله، دریان آستانه، علیرضا و مطیعی لنگرودی، سید حسن (۱۳۹۹). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری در برابر خشکسالی (مورد مطالعه: روستاهای شهرستان کنگاور). فصلنامه برنامه ریزی منطقه‌ای، انتشار آنلاین از تاریخ ۲۹ فروردین ۱۳۹۹.

منوچهری راد، رضا، زند حسامی، حسام و داوری، علی (۱۳۹۹). سازگار پذیری یا پیشگامی: تحلیلی از انتخاب راهبرد مناسب تاب‌آوری سازمانی بر اساس ظرفیت و کیفیت نهادی محیطی درک شده. نشریه علمی مدیریت نوآوری، سال نهم (۲): ۳۱-۱.

Al-Omoush, K.S, Simón-Moya, V, Sendra-García, J, (2020). The impact of social capital and collaborative knowledge creation one-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19.

Barasa, E., Mbau, R. & Gilson, L. (2018). What is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *International Journal of Health Policy and Management*, 7(6), p. 491–503.

Buliga, O. & Voigt, K.-I. (2016). Why do business model innovators require organizational resilience? s.l., Academic Press, pp. 1-12.

Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organisational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.

Carayannis, E. G., Grigoroudis, E., Sindakis, S. & Walter, C. (2014). Business model innovation as antecedent of sustainable enterprise excellence and resilience. *Journal of the Knowledge Economy*, 5(3), pp. 440-463.

Corrales-Estrada, A.M, Gómez-Santos, L, Bernal-Torres, C, (2021). Sustainability and Resilience Organizational Capabilities to Enhance Business Continuity Management: A Literature Review, *Sustainability*, MDPI.

Dewald, J. & Bowen, F. (2010). Torm clouds and silver linings: Responding to disruptive innovations through cognitive resilience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), pp. 197-218.

Dumas, M., Barker, J. L., & Power, E. A. (2021). When does reputation lie? Dynamic feedbacks between costly signals, social capital and social

prominence. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 376(1838), 20200298.

Fiksel, J. (2015). From risk to resilience. In: *Resilient by Design*. Washington, DC: Island Press, pp. 19-34.

Gilly, J.-P., Kechidi, M. & Talbot, D. (2014). Resilience of organisations and territories: The role of pivot firms. *European Management Journal*, 32(4), pp. 596-602.

Gunderson, L. H. (2000). Ecological resilience—in theory and application. *Annual review of ecology and systematics*, 31(1), pp. 425-439.

Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual review of ecology and systematics*, 4(1), pp. 1-23.

Jia, X., Chowdhury, M., & Prayag, G. (2020). The role of social capital on proactive and reactive resilience of organizations post disaster. *International Journal of Disaster Risk Reduction*.

Korber, S., & McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), pp. 1129-1154.

Linnenluecke, M. K. & McKnight, B. (2017). Community resilience to natural disasters: the role of disaster entrepreneurship. *Journal of Enterprising Communities*, 11(1), pp. 166-185.

Maltseva, A. (2016). System of dynamic norms as a basis for sustainable development management of territories of innovative development. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), pp. 1-27.

Masten, A. S., Lucke, C. M., Nelson, K. M., & Stallworthy, I. C. (2021). Resilience in development and psychopathology: multisystem perspectives. *Annual Review of Clinical Psychology*, 17, 521-549.

Pal, R., Torstensson, H., & Mattila, H. (2014). Antecedents of organizational resilience in economic crises—an empirical study of Swedish textile and clothing SMEs. *International Journal of Production Economics*, 147, 410-428.

Phillips, R., Troup, L., Fannon, D. & Eckelman, M. J. (2017). Do Resilient and Sustainable Design Strategies Conflict in Commercial Buildings? A Critical Analysis of Existing Resilient Building

Frameworks and Their Sustainability Implications. *Energy and Buildings*, Issue 146, pp. 295-311.

Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research*, 73(C), 193-196.

Rey-Martí, A., Porcar, A. T., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810-814

Simmond, S., & Booyesen, M. (2019). Generating Extra Value and Business Resilience Through the 'Six Capitals', <https://synergygrc.com>.

Stewart, J., & O'Donnell, M. (2007). Implementing change in a public agency: Leadership, learning and organisational resilience. *International Journal of Public Sector Management*, 20(3), pp. 239-251.

The Legatum Prosperity Index™. <https://Prosperity.Com>

Tierney, K. J. (2003). Conceptualizing and measuring organizational and community resilience: Lessons from the emergency response following the September 11, 2001 attack on the World Trade Center. pp. 1-8.

Weick, K., Sutcliffe, K. & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness. *Research in Organizational Behavior*, Volume 21, pp. 81-124.