

طراحی مدل تابآوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا قدرت سیستم مدیریت منابع انسانی در مواقع

بحرانی

مهدی میرزائی^۱ سجاده همتی^۲ وحید طاهرخانی^۳ کاظم ساعدوصال^۴ حمید گودرزی^۵ فائزه لرستانی^۶

۱. کارشناسی مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی اصفهان - کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی، دانشگاه صنعتی اصفهان
۲. لیسانس مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام‌نور اصفهان و فوق لیسانس مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی از دانشگاه صنعتی اصفهان
۳. کارشناسی مهندسی حرفه‌ای ایمنی صنعتی (HSE) و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی، دانشگاه صنعتی اصفهان
۴. کارشناسی تکنولوژی مکانیک خودرو و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی، دانشگاه صنعتی اصفهان
۵. لیسانس و فوق لیسانس و دکتری مهندسی عمران فوق لیسانس مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی از دانشگاه صنعتی اصفهان
۶. لیسانس شیمی کاربردی دانشگاه صنعتی اصفهان فوق لیسانس بیوشیمی بالینی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان فوق لیسانس مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی دانشگاه صنعتی اصفهان

چکیده:

این تحقیق با هدف طراحی مدلی جهت افزایش تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری اطلاعات مدیران با کارکنان انجام شده است. در بخش کیفی، با مرور ادبیات و بهره‌گیری از روش «فراتر کیب»، عوامل فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر تاب‌آوری شناسایی و طبقه‌بندی شدند. سپس با انجام سه دور دلفی و دریافت نظرات خبرگان، ابعاد نهایی استخراج و مدل مفهومی تدوین گردید. دستاوردهای اصلی شامل شناسایی ۱۷ بُعد تأثیرگذار و ۷ شاخص کتابخانه‌ای تاب‌آوری به‌عنوان راهکارهای توانمندسازی می‌باشد. در بخش کمی، از پرسشنامه محقق‌ساخته و تحلیل مسیر با نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید. مقاله دوم، بر مبنای تئوری انتساب و مدل تعاملی بین شدت بحران و اعتبار سازمان، شرایط اشتراک‌گذاری اطلاعات را بررسی می‌کند. داده‌های مطالعه از ۳۴ دانشگاه در ۱۵ کشور با نمونه‌گیری فرا دو هفته‌ای جمع‌آوری شده و با مدل‌های چند سطحی تحلیل گردیده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که با افزایش شدت بحران و اعتبار سازمان، استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی قوی تشدید شده و عوامل فرهنگی مانند اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت نقش تعدیلی در این رابطه دارند. نتایج بهبود ارتباطات و سلامت روان کارکنان در زمان بحران را فراهم می‌کند.

واژگان کلیدی فارسی: تاب‌آوری، منابع انسانی، بحران کرونا، صنعت نفت، مدل مفهومی، مدیریت بحران، مدیریت منابع انسانی، ارزش‌های فرهنگی، اشتراک‌گذاری اطلاعات

۱- تعریف مسئله:

در محیط‌های پیچیده و پویای امروزی، سازمان‌ها با بحران‌های ناگهانی مواجه می‌شوند که عملکرد و بقای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بحران کرونا نمونه‌ای از این چالش‌ها بود که کارکنان را با عدم قطعیت و استرس شدید روبه‌رو ساخت، ضرورت تاب‌آوری منابع انسانی را برجسته کرد و نشان داد که توانایی سازمان در حفظ عملکرد و بازگشت سریع به وضعیت پایدار مستلزم تاب‌آوری بالای کارکنان است. با این حال، پژوهش‌های محدودی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند، که خلأ علمی در زمینه تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران را آشکار می‌سازد. این پژوهش، با هدف ارائه مدل جامعی برای تقویت تاب‌آوری کارکنان، عوامل فردی، سازمانی و محیطی مؤثر را از طریق روش فراترکیب استخراج و سپس با مصاحبه‌های تخصصی و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ای مدل مفهومی را تدوین و اعتبارسنجی کرده است. یافته‌های پژوهش می‌تواند راهنمایی برای مدیران در اتخاذ تصمیم‌های مؤثر جهت افزایش تاب‌آوری کارکنان و کاهش اثرات منفی بحران‌های مشابه در آینده باشد.

در شرایط بحرانی، کارکنان به مدیران خود به‌عنوان منابع اصلی اطلاعات و راهنمایی متکی هستند و کیفیت اشتراک‌گذاری اطلاعات نقش بسزایی در افزایش تاب‌آوری دارد. قدرت سیستم مدیریت منابع انسانی (HRM) در سازمان‌ها می‌تواند ارتباط مدیران و کارکنان را بهبود بخشد و اعتماد و سلامت روانی را تقویت کند. این مطالعه بر اساس تئوری انتساب بررسی کرده است که چگونه شدت بحران و اعتبار سازمان، به‌عنوان انگیزه‌های مدیران، همراه با ارزش‌های فرهنگی اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت، بر نحوه اشتراک‌گذاری اطلاعات تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان می‌دهد که بحران‌های شدید و سازمان‌های معتبر، مدیران را به افزایش قدرت سیستم HRM ترغیب می‌کنند، در حالی که این تأثیر در کشورهایی با سطح بالای اجتناب از عدم قطعیت تقویت و در کشورهایی با فاصله قدرت بالا تضعیف می‌شود. این یافته‌ها پیامدهای کاربردی مهمی برای مدیران و متخصصان منابع انسانی در ارتقای راهبردهای ارتباطی در زمان بحران دارد.

۲- طبقه بندی مسئله:

۲-۱ مقاله اول:

موضوع اصلی: طراحی مدل تابآوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا

۱-۱-۲ بر اساس مرور ادبیات موجود در حوزه تابآوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا، مسئله تحقیق می‌تواند به سه دسته اصلی تقسیم شود:

۱-۱-۱-۲-۱-عوامل فردی: این دسته شامل ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی کارکنان مانند خودکارآمدی، خودکنترلی، خوشبینی، تجربه گذشته، آموزش و توسعه مهارت‌ها، معنویت و دریافت مشاوره است. این عوامل به عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مستقیم تابآوری فردی محسوب می‌شوند و هر یک می‌توانند به‌طور جداگانه و یا در تعامل با سایر عوامل، بر توانایی کارکنان در مقابله با بحران تأثیر بگذارند.

۱-۱-۲-۲-عوامل سازمانی: در این بُعد، عواملی مانند طراحی شغلی، عدالت سازمانی، سیستم‌های منابع انسانی، جو سازمانی مثبت، تسهیم دانش و سیاست‌های مدیریتی حمایت‌گرانه مورد بررسی قرار می‌گیرند. این عوامل سازمانی می‌توانند بستر مناسبی را فراهم آورند تا کارکنان از علایم مثبت و حمایت‌های داخلی بهره‌مند شده و در شرایط بحرانی عملکرد بهتری از خود نشان دهند.

۱-۱-۲-۳-عوامل محیطی: این دسته شامل تأثیرات ناشی از محیط اطراف کارکنان است، از جمله حمایت خانواده، تعاملات اجتماعی سالم، و ابعاد مالی-اقتصادی و جسمی-زیستی می‌باشد. این عوامل، افزون بر بُعد فردی و سازمانی، به عنوان عوامل تعدیل‌کننده و تقویت‌کننده تابآوری عمل کرده و در جهت کاهش اثرات منفی بحران‌های خارجی نقش مهمی دارند

برای ارائه یک چهارچوب کلی از فرضیات اصلی تحقیق، می‌توان نموداری به صورت سلسله‌مراتبی ترسیم کرد که در بالای آن مسئله اصلی (تابآوری منابع انسانی در بحران کرونا) قرار گرفته و زیرمجموعه‌های آن به سه گروه عوامل فردی، سازمانی و محیطی تقسیم شده‌اند.

۲-۲ مقاله دوم:

موضوع اصلی: قدرت سیستم مدیریت منابع انسانی در مواقع بحرانی

در این تحقیق، ابتدا مسئله از دیدگاه عوامل انگیزشی طبقه‌بندی می‌شود. از یک سو، شدت بحران به عنوان شاخصی از میزان آسیب‌های مالی، انسانی و محیطی، به عنوان عاملی محرک برای افزایش استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) در فرآیند اشتراک‌گذاری اطلاعات مورد بررسی قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، اعتبار سازمان نیز به عنوان عامل انگیزشی مطرح است که نگرش‌های مثبت نسبت به عملکرد و پایداری سازمان، مدیران را به استفاده قوی‌تر از سیستم‌های HRM تشویق می‌کند. فرضیه‌های اصلی در این بُعد شامل تأثیر مستقیم شدت بحران (فرضیه ۱) و اعتبار سازمان (فرضیه ۲) بر به کارگیری HRM system strength می‌باشد.

از منظر عوامل باور و فرهنگی، ادبیات موضوع نشان می‌دهد که ارزش‌های فرهنگی نقش تعدیل‌کننده در روابط بین عوامل انگیزشی و اشتراک‌گذاری اطلاعات دارند. بویژه، میزان اجتناب از عدم قطعیت (Uncertainty Avoidance) باعث می‌شود که تأثیر شدت بحران و اعتبار سازمان بر HRM system strength در کشورهایی با این ویژگی بالا تقویت شود (فرضیه ۳). برعکس، فاصله قدرت (Power Distance) می‌تواند این روابط را تضعیف کند (فرضیه ۴)؛ یعنی در کشورهایی با فاصله قدرت بالا، تأثیر عوامل انگیزشی کم‌رنگ‌تر مشاهده می‌شود. چارچوب کلی پژوهش را می‌توان در قالب یک نمودار طبقه‌بندی به صورت لایه‌ای تشریح کرد: در مرکز نمودار متغیر وابسته (HRM system strength) در لایه میانی عوامل انگیزشی (شدت بحران و اعتبار سازمان) که به صورت مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند، و در لایه بیرونی عوامل فرهنگی (اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت) که به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده، روابط میان لایه میانی و متغیر وابسته را تنظیم می‌کنند. این نمودار، طبقه‌بندی و روابط متنوع مسئله تحقیق را به طور دیداری جامع نشان می‌دهد.

۳- مدل سازی مفهومی:

۳-۱ مقاله اول

مدل مفهومی این پژوهش بر پایه ادبیات موجود و یافته‌های مطالعات پیشین طراحی شده است و هدف آن تبیین چگونگی تأثیر عوامل مختلف بر تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا است. در این مدل، تاب‌آوری منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته با چند بُعد (مانند بعد مالی-اقتصادی، جسمی-زیستی، احساسی-عاطفی، شناختی، اجتماعی-فرهنگی، رفتاری و معنوی) تعریف شده و عوامل مؤثر بر آن در سه رده کلی فردی، سازمانی و محیطی طبقه‌بندی شده‌اند.

عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی و مهارتی مانند آموزش و توسعه مهارت‌ها، خودکارآمدی، خودکنترلی، خوش بینی، تجربه گذشته، دریافت مشاوره و ابعاد معنوی می‌باشند که به طور مستقیم باعث بهبود توانمندی‌های شخصی و افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان می‌شوند. از سوی دیگر، عوامل سازمانی مانند طراحی شغلی، عدالت سازمانی، جو سازمانی مثبت، سیستم‌های منابع انسانی و سیاست‌های تسهیم دانش، با ایجاد بستر حمایتی و هماهنگ‌سازی اهداف سازمانی، نقش مهمی در تقویت تاب‌آوری کارکنان دارند.

عوامل محیطی شامل حمایت خانواده، تعاملات اجتماعی سالم و شرایط اقتصادی و جسمی محیط اطراف کارکنان است که به‌عنوان عوامل تعدیلی و تقویت‌کننده عمل می‌کنند. بر اساس مدل ارائه شده، هر سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی به‌طور معنادار بر تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا تأثیرگذار هستند. این مدل مفهومی، با استفاده از تحلیل‌های آماری و مدل‌سازی معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها را تایید نموده و چارچوبی جامع برای تدوین راهبردهای مدیریتی جهت تقویت تاب‌آوری نیروی انسانی در شرایط بحرانی ارائه می‌دهد.

۳-۲ مقاله دوم:

در مدل مفهومی این مقاله، محور اصلی بررسی روی "قدرت سیستم مدیریت منابع انسانی (HRM System)" (Strength) به‌عنوان متغیر وابسته متمرکز است. نظریه انتساب به‌عنوان چارچوب نظری مورد استفاده، توضیح می‌دهد که چطور ویژگی‌های پیام‌های ارسالی از سوی مدیران—به صورت متمایز، همسان و مورد توافق—به کارکنان کمک می‌کند تا در شرایط بحرانی معنایابی بهتری داشته باشند. در این چارچوب، دو عامل انگیزشی کلیدی یعنی "شدت بحران" و "اعتبار سازمان" به‌عنوان پیش‌نیازهایی مطرح می‌شوند که بطور مستقیم بر تعاملات اطلاعاتی مدیران با کارکنان اثر می‌گذارند.

در لایه بعدی مدل، ارزش‌های فرهنگی به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده وارد معادله می‌شوند. به‌طور خاص، "اجتناب از عدم قطعیت" و "فاصله قدرت" در سطح کشور نقش تنظیم‌کننده‌ای را ایفا می‌کنند؛ به طوری که در کشورهایی با اجتناب بالا از عدم قطعیت، تأثیر شدت بحران و اعتبار سازمان در تقویت قدرت سیستم HRM برجسته‌تر می‌شود، در حالی که در کشورهایی با فاصله قدرت بالا، این ارتباط تضعیف می‌گردد. این متغیرهای فرهنگی نمایانگر باورها و دستورالعمل‌های رفتاری است که می‌توانند عملکرد پیام‌رسانی و ظرفیت پاسخگویی مدیران را در مواجهه با بحران تغییر دهند.

مدل مفهومی ارائه شده به شیوه‌ای چندسطحی ساختار بندی شده است. در سطوح پایین‌تر، متغیرهای زمانی مانند شدت بحران (در هر دوره دو هفته‌ای) اندازه‌گیری می‌شوند و در سطح سازمان، اعتبار دانشگاه به‌عنوان نمایانگر اعتبار

سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در نهایت، در سطح کشور، ارزش‌های فرهنگی همچون اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت به عنوان عوامل تعدیل‌کننده جایگاه می‌گیرند. این ساختار چندسطحی به محققان و مدیران کمک می‌کند تا تعاملات بین عوامل انگیزشی و فرهنگی را به صورت یکپارچه بررسی کرده و درک بهتری از الگوهای اشتراک‌گذاری اطلاعات در شرایط بحرانی به دست آورند.

۴ - روش حل مسئله:

۴-۱ مقاله اول:

در اولین مرحله، پژوهش با یک مرور نظام‌مند ادبیات موجود و استفاده از روش‌های دقیق شروع می‌شود. در این مرحله از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته برای جمع‌آوری داده‌های کمی استفاده شده و آزمون‌های آماری از قبیل کاپلای کرونباخ، آزمون کولموگروف-اسمیرنف و تحلیل مسیر جهت بررسی اعتبار روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری به کار گرفته شدند. این روش‌های دقیق زمینه‌ساز جمع‌آوری داده‌های قابل استناد و اطمینان از صحت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق هستند.

در مرحله دوم، پژوهش از رویکردهای ابتکاری استفاده می‌کند تا با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و مصاحبه‌های عمیق، ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر تاب‌آوری منابع انسانی به صورت اولیه استخراج و اصلاح شود. استفاده از روش دلفی در چندین دور، فرایندی نوآورانه برای رسیدن به اجماع بین خبرگان به‌شمار می‌رود که به نهایی شدن مدل مفهومی و استخراج دقیق عوامل فردی، سازمانی و محیطی کمک می‌کند.

در نهایت، پژوهش با ترکیب رویکردهای دقیق و ابتکاری، از یک روش فراابتکاری بهره می‌برد که به یکپارچه‌سازی یافته‌های کیفی و کمی منجر می‌شود. این رویکرد فراابتکاری، از طریق روش فراترکیب (Meta-synthesis) با هدف ایجاد یک چهارچوب یکپارچه و جامع برای حل مسئله و ارائه مدل تاب‌آوری در شرایط بحران کرونا به کار گرفته شده است. در نتیجه، مدل نهایی از ادغام دقیق داده‌های پیمایشی، ایده‌های نوآورانه خبرگان و استفاده از روش‌های ترکیبی حاصل می‌شود.

روش های فرا ابتکاری	روش های ابتکاری	روش های دقیق	دسته بندی و روش ها
---------------------	-----------------	--------------	--------------------

مثال	- استفاده از پرسشنامه پیمایشی آزمون‌های آماری (مانند آلفای کرونباخ، کولموگروف-اسمیرنف، تحلیل مسیر، SEM با SmartPLS)	- مصاحبه‌های تخصصی با خبرگان راندهای دلفی- استخراج اولیه ابعاد از نظرات خبرگان	- روش فراترکیب (Meta- synthesis) یکپارچه‌سازی داده‌های کیفی و کمی- توسعه چارچوب یکپارچه مفهومی جامع
------	--	---	--

۴-۲ مقاله دوم:

در روش حل مسئله، ابتدا یک رویکرد دقیق و سیستماتیک بر اساس مدل‌سازی چندسطحی (Hierarchical Linear Modeling) به کار گرفته شده است. داده‌ها به صورت لایه‌ای شامل پیام‌های ارسالی در دوره‌های دو هفته‌ای (سطح زمانی)، دانشگاه‌ها (سطح سازمانی) و کشورهای مختلف (سطح کشوری) گردآوری و تحلیل شده‌اند. برای اطمینان از صحت کدگذاری محتوا، یک کدینگ اسکیمای تدوین و از طریق آزمون قابلیت اطمینان (همه‌نگی داوران با ضریب Cohen's Kappa) ارزیابی شده است. علاوه بر این، استفاده از کنترل متغیرهای سازمانی و فرهنگی از نظر آماری، دقت نتایج را افزایش داده است.

از منظر روش‌های ابتکاری، پژوهش با به‌کارگیری داده‌های واقعی ناشی از پیام‌های بحران کووید-۱۹ در دانشگاه‌های بین‌المللی، نوآوری قابل توجهی از نظر گردآوری و پردازش داده‌های متعدد و چندمنظوره نشان داده است. استفاده از روش نمونه‌برداری زنجیره‌ای (Snowball Sampling) جهت جذب پژوهشگران از کشورهای مختلف، و تدوین رویکرد کیفی-کمی در تحلیل محتوا، از ویژگی‌های بارز این مطالعه است. این اقدامات هماینگام با بهره‌گیری از نظریه انتساب جهت توضیح رفتار مدیران در به‌کارگیری سیستم‌های HRM، نوآوری‌های روش‌شناختی محسوب می‌شود.

در سطح فراابتکاری، پژوهش با تلفیق جامع مفاهیم نظری (مانند نظریه انتساب و چارچوب‌های فرهنگی) و به‌کارگیری تحلیل‌های تعاملی پیشرفته، توانست روابط پیچیده بین عوامل انگیزشی (شدت بحران و اعتبار سازمان) و عوامل تعدیل‌کننده (اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت) را تبیین کند. این رویکرد چندسطحی و تعاملی امکان تبیین دقیق‌تر و عمیق‌تر پدیده اشتراک‌گذاری اطلاعات در زمان بحران را فراهم ساخته و بستری برای توسعه الگوهای مفهومی پیشرفته در حوزه مدیریت بحران و منابع انسانی ایجاد می‌کند.

جدول طبقه‌بندی روش‌های حل مسئله:

دسته	ویژگی‌ها روش‌های مورد استفاده
روش‌های دقیق	- استفاده از مدل‌های چندسطحی (HLM) برای تحلیل داده‌های لایه‌بندی شده- کنترل متغیرهای مربوط به دانشگاه و کشور با استفاده از نرم‌افزار SPSS- ارزیابی قابلیت اطمینان داده‌ها (ضریب Cohen's Kappa)

روش های ابتکاری	- گردآوری داده‌های واقعی از پیام‌های بحران در ۳۴ دانشگاه در ۱۵ کشور- تدوین و اجرای کدینگ دقیق جهت تحلیل محتوا- استفاده از نمونه برداری زنجیره‌ای (Snowball Sampling)
روش های فرا ابتکاری	- تلفیق نظریه انتساب با چارچوب‌های فرهنگی برای تبیین تعاملات- تحلیل تعاملی بین عوامل انگیزشی (شدت بحران و اعتبار سازمان) و عوامل فرهنگی (اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت) - توسعه یک الگوی مفهومی چندسطحی جهت بررسی پیچیدگی‌های پاسخ سازمانی در شرایط بحرانی

این ترکیب از رویکردهای دقیق، ابتکاری و فراابتکاری، چارچوب جامعی را برای حل مسئله تحقیق فراهم نموده و امکان بررسی چندجانبه و عمیق پدیده‌های مرتبط با اشتراک‌گذاری اطلاعات مدیران در زمان بحران را به بهترین نحو ممکن فراهم می‌کند.

۵- نقد ادبیات

۵-۱ مقاله اول:

خلاصه و نقد مقاله انتخاب شده

مقاله به بررسی مسئله تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحرانی ناشی از شیوع ویروس کرونا می‌پردازد. مسئله اصلی در این پژوهش، عدم توانایی کارکنان در مقابله با شرایط استرس‌زا در محیط‌های کاری در شرایط بحرانی است. به همین منظور، پژوهش رویکردی چندبعدی را اتخاذ نموده و عوامل مؤثر بر تاب‌آوری، شامل متغیرهای فردی (مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی، تجربه گذشته و دریافت مشاوره)، سازمانی (مانند طراحی شغلی، عدالت سازمانی، جو سازمانی مثبت و تسهیم دانش) و محیطی (مانند حمایت خانواده و تعامل اجتماعی) را مورد بررسی قرار داده است. رویکرد مدل‌سازی این تحقیق ترکیبی از روش‌های دقیق (استفاده از پرسشنامه و آزمون‌های آماری مانند آلفای کرونباخ و تحلیل مسیر)، ابتکاری (مصاحبه‌های تخصصی و راندهای دلفی) و فراابتکاری (روش فراترکیب برای ادغام داده‌های کیفی و کمی) می‌باشد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل مذکور به‌طور معنادار و مثبت بر تاب‌آوری کارکنان تأثیرگذار هستند و مدل ارائه‌شده توانسته است ابعاد کلیدی تاب‌آوری را شناسایی کند. همچنین، مقاله زمینه‌های تحقیقاتی آتی را در حوزه بررسی مدل‌های تاب‌آوری در سایر صنایع، کاربرد تکنولوژی‌های نوین در تحلیل پویایی تاب‌آوری و استفاده از تکنیک‌های داده‌کاوی برای پیش‌بینی تغییرات تاب‌آوری در شرایط مختلف پیشنهاد می‌کند.

نقاط قوت این مقاله شامل طراحی یک مدل جامع و ترکیبی از روش‌های دقیق، ابتکاری و فراابتکاری به منظور استخراج و تایید عوامل مؤثر بر تاب‌آوری است. استفاده از روش دلفی برای نهایی‌سازی ابعاد و به کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) نیز به استحکام یافته‌ها کمک نموده و دقت نتایج را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، محدودیت‌های مقاله در انتخاب جامعه آماری از یک صنعت خاص (صنعت نفت) و تمرکز صرف بر بحران کرونا به عنوان تنها نمونه مورد بررسی، امکان تعمیم نتایج به سایر حوزه‌های صنعتی یا بحران‌های متفاوت را کاهش می‌دهد. همچنین، عدم مقایسه مستقیم مدل پیشنهادی با سایر مدل‌های موجود در ادبیات موضوع، از نقاط ضعف همراه به شمار می‌رود.

نقد کلی ادبیات موضوع و راستای پژوهش‌های آتی

ادبیات موجود پیرامون تاب‌آوری منابع انسانی، عمدتاً بر عوامل روانشناختی و سازمانی تأکید دارد و بسیاری از مطالعات فاقد یکپارچگی بین رویکردهای دقیق، ابتکاری و فراابتکاری می‌باشند. از نقد کلی این ادبیات می‌توان به این نکته اشاره کرد که حوزه تاب‌آوری به عنوان یک مسئله چندبعدی نیازمند توجه بیشتر به عوامل محیطی و تأثیرات فناوری‌های نوین و دیجیتال در شرایط پویای بازار است. پژوهش‌های پیشین، علی‌رغم ارائه مدل‌های مختلف، کمتر به بررسی جنبه‌های بلندمدت و بین‌رشته‌ای تاب‌آوری پرداخته‌اند.

با استناد به نتایج نقد مقالات انتخابی و تناقضات موجود در مباحث ادبیاتی، زمینه‌های تحقیقاتی جالبی برای ادامه پژوهش در این حوزه مشهود است. از جمله این زمینه‌ها می‌توان به بررسی تطبیقی مدل‌های تاب‌آوری در صنایع مختلف، به کارگیری تکنیک‌های مدرن تحلیل داده مانند داده‌کاوی و هوش مصنوعی برای پیش‌بینی تغییرات تاب‌آوری، و تحلیل اثر متقابل عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر تاب‌آوری در طول زمان اشاره کرد. علاوه بر این، پژوهش‌هایی که به بررسی تأثیر رسانه‌های اجتماعی و فرآیندهای دیجیتال بر تقویت تاب‌آوری می‌پردازند، می‌توانند ابعاد نوینی به این حوزه بیفزایند.

جدول طبقه‌بندی فرضیات اصلی مسئله تحقیق:

مقالات مورد بررسی	فرضیات اصلی مطرح شده	دسته بندی
Caligiuri et al. (۲۰۲۰) Hamid et al. (۲۰۲۰)	- تأثیر خوش‌بینی بر تاب‌آوری - تأثیر خودکارآمدی بر تاب‌آوری - تأثیر تجربه گذشته و دریافت مشاوره	عوامل فردی

عوامل سازمانی	- تأثیر عدالت سازمانی بر تاب آوری- تأثیر طراحی شغلی و جو سازمانی مثبت- تأثیر تسهیم دانش و سیستم منابع انسانی	Carnevale & Hatak Bardoel et al. (۲۰۲۰) (۲۰۱۴)
عوامل محیطی	- تأثیر حمایت خانواده بر تاب آوری- تأثیر تعامل اجتماعی و شرایط اقتصادی- جسمی بر تاب آوری	Taylor et al. (۲۰۱۴) Askari (et al. (۲۰۲۰)

این جدول، فرضیات مطرح شده در مقالات انتخابی در حوزه تاب آوری منابع انسانی را بر مبنای دسته‌بندی عوامل فردی، سازمانی و محیطی به تفکیک نشان می‌دهد و در صورت امکان، ارجاعات مربوط به هر فرضیه را نیز به صورت نمونه ذکر می‌کند. این طبقه‌بندی می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای توسعه مدل‌های جامع‌تر و مطالعات تطبیقی در آینده مورد استفاده قرار گیرد.

۲-۵ مقاله دوم:

مقاله به بررسی مسئله‌ای می‌پردازد که در شرایط بحرانی، چگونه مدیران با به کارگیری سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRM System Strength) اطلاعات خود را به صورت متمایز، سازگار و مورد توافق به اشتراک می‌گذارند. این تحقیق، مسئله را از دیدگاه نظریه انتساب و با تکیه بر دو عامل انگیزشی «شدت بحران» و «اعتبار سازمان» مورد بررسی قرار می‌دهد. مدل‌سازی مفهومی بر روی تأثیر مستقیم این عوامل و اثر تعامل آن‌ها بر HRM system strength و همچنین نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی (اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت) متمرکز است. داده‌های این تحقیق از ۳۴ دانشگاه در ۱۵ کشور، در بازه‌های زمانی دو هفته‌ای جمع‌آوری شده و با استفاده از مدل‌های چندسطحی (Hierarchical Linear Modeling) مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

از نظر روش حل مسئله، پژوهش رویکرد دقیقی را در قالب مدل‌سازی آماری چندسطحی اتخاذ کرده و با استفاده از آزمون‌های صحت کدگذاری (به عنوان مثال محاسبه ضریب Cohen's Kappa) و کنترل متغیرهای سازمانی و فرهنگی، صحت نتایج را بهینه ساخته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که شدت بحران و اعتبار سازمان به طور مجزا و همچنین در تعامل با یکدیگر، به افزایش به کارگیری HRM system strength توسط مدیران می‌انجامد؛

همچنین، ارزش‌های فرهنگی کشور نقش تنظیم‌کننده‌ای دارند که در کشورهایی با اجتناب بالا از عدم قطعیت این روابط تقویت و در کشورهایی با فاصله قدرت بالا تضعیف می‌شود. پژوهشگر در این مقاله نسبت به ارائه پیشنهادهایی جهت بهبود معیارهای سنجش (به عنوان مثال، اعتبار بیشتر شاخص‌های بحران) و بررسی اثرات ابعاد دیگر ارتباط (مانند تعامل‌های چند جانبه با سایر ذینفعان) نقدهایی مطرح نموده و زمینه‌های پژوهشی آتی را پیشنهاد کرده است.

نقاط قوت و ضعف مقاله:

نقاط قوت:

- استفاده از داده‌های واقعی و چندسطحی (زمانی، سازمانی و کشوری) که پویایی‌های پیچیده ارتباطات در شرایط بحران را به خوبی منعکس می‌کند.
- به کارگیری چارچوب نظری انتساب همراه با مدل‌سازی آماری پیشرفته (HLM) که رابطه بین عوامل انگیزشی و فرهنگی را به دقت بررسی می‌کند.
- ارائه نتایج معنادار و قابل‌تعمیم در زمینه ارتباط بین شدت بحران، اعتبار سازمان و HRM system strength.

نقاط ضعف:

- شاخص "شدت بحران" به دلیل وابستگی به گزارش‌دهی کشورها و تفاوت‌های تست‌گیری، ممکن است دقت مطلوبی نداشته باشد.
- استفاده از رتبه‌بندی QS به عنوان نماینده اعتبار سازمانی ممکن است تمام ابعاد مفهوم اعتبار را پوشش ندهد.
- محدودیت نمونه در سطح کشور (۱۵ کشور) و حضور تنها یک دانشگاه در برخی کشورها می‌تواند عاملیت نتایج را کاهش دهد.

نقد کلی ادبیات موضوع مسئله مطرح شده نشان می‌دهد که پژوهش‌های موجود به طرق مختلفی تلاش کرده‌اند تا ابعاد انگیزشی (مانند شدت بحران و اعتبار سازمان) و تعدیل فرهنگی را در بهبود عملکرد ارتباطی در زمان بحران مورد بررسی قرار دهند. ادبیات موضوع نشان می‌دهد که تلفیق نظریه‌های انتساب و ارزش‌های فرهنگی در حل مسئله، نوآوری‌های مهمی را به ارمغان آورده است؛ اما هنوز حوزه‌های پژوهشی همچون بررسی ابعاد کیفی و شناخت عمیق‌تر از فرآیندهای تصمیم‌گیری مدیران، نقش سایر ذینفعان (مانند دانشجویان، کارکنان اجرایی و شبکه‌های اجتماعی) و تأثیر فناوری‌های نوین در ارتباطات بحرانی، جای پژوهش بیشتر را دارد. از سوی دیگر، استفاده از رویکردهای ترکیبی (کیفی-کمی) و توسعه شاخص‌های دقیق‌تر از شدت بحران و اعتبار سازمان، می‌تواند به غنی‌تر شدن ادبیات پژوهشی این حوزه منجر شود.

مقالات/ارجاعات	توضیحات و عوامل درگیر	فرضیه اصلی
مقاله (نتایج مدل‌های HLM، $B = 0,11$)	افزایش مرگ و میر/جزییات بحران، محرک اصلی مدیران برای ارسال پیام‌های دقیق و یکنواخت به کارکنان می‌باشد.	H ^۱ : شدت بحران به صورت مثبت بر به کارگیری HRM system strength تأثیر می‌گذارد.
مقاله (نتایج مدل‌های HLM، $B = 0,29$)	اعتبار سازمانی (با استفاده از رتبه‌بندی QS) باعث افزایش انگیزه مدیران برای حفظ اعتبار سازمان و بهبود پیام‌رسانی می‌شود.	H ^۲ : اعتبار سازمان به صورت مثبت بر به کارگیری HRM system strength تأثیر دارد.
مقاله (مدل متقاطع، اثر افزایشی، $B = 0,13$)	در کشورهایی با سطح بالا از اجتناب، تأثیر شدت بحران بر پیام‌رسانی مدیران مشهودتر است.	H ^{۳a} : اجتناب از عدم قطعیت (Uncertainty Avoidance) رابطه بین شدت بحران و HRM system strength را تقویت می‌کند.
مقاله (مدل متقاطع، اثر افزایشی، $B = 0,15$)	تعامل مثبت بین اعتبار سازمان و فرهنگ اجتناب از عدم قطعیت باعث افزایش دقیق‌تر پیام‌رسانی می‌شود.	H ^{۳b} : اجتناب از عدم قطعیت رابطه بین اعتبار سازمان و HRM system strength را تقویت می‌کند.
مقاله (اثر تعدیلی منفی، $B = -0,07$)	در کشورهایی با فاصله قدرت بالا، پاسخ مدیران به فشارهای ناشی از بحران کاهش می‌یابد.	H ^{۴a} : فاصله قدرت (Power Distance) رابطه بین شدت بحران و HRM system strength را تضعیف می‌کند.
مقاله (اثر تعدیلی منفی، $B = -0,13$)	میزان فاصله قدرت بالا موجب کاهش تمایل مدیران به تغییر در سبک پیام‌رسانی می‌شود.	H ^{۴b} : فاصله قدرت رابطه بین اعتبار سازمان و HRM system strength را تضعیف می‌کند.

جدول زیر سعی دارد فرضیات اصلی مسئله تحقیق را طبق طبقه‌بندی ارائه شده (روش‌های دقیق، ابتکاری و فراابتکاری) به تفکیک، همراه با ارجاعات مقاله و ادبیات موضوع، نمایش دهد:

این جدول بر اساس بررسی ادبیات و نتایج حاصل از مطالعه، چارچوب فرضیات اصلی مسئله تحقیق را به طور جامع و طبقه‌بندی شده ارائه می‌دهد و در کنار آن، نقاط قوت و ضعف مطالعه را مورد توجه قرار می‌دهد.

۶- نتیجه گیری:

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا تحت تأثیر عوامل فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد و مدیران با بهره‌گیری از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRM System Strength) می‌توانند این تاب‌آوری را تقویت کنند. پژوهش با ترکیب روش‌های دقیق (مدلسازی آماری و پرسشنامه)، ابتکاری (مصاحبه‌های تخصصی و روندهای دلفی) و فراابتکاری (فرا ترکیب داده‌های کیفی و کمی) به تدوین یک مدل جامع دست یافته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی مانند خودکارآمدی و خوش بینی، عوامل سازمانی نظیر عدالت و جو مثبت، و حمایت‌های محیطی از جمله تعاملات اجتماعی به طور معناداری در افزایش تاب‌آوری کارکنان

نقش دارند. در همین راستا، شدت بحران و اعتبار سازمان نیز بر کیفیت اشتراک‌گذاری اطلاعات مدیران با کارکنان تأثیرگذار است و باعث می‌شود تا ارتباطات سازمانی در شرایط بحران، شفاف‌تر و هماهنگ‌تر شود.

افزون بر تأیید روایی و پایایی مدل، این پژوهش نشان می‌دهد که ارتقای تاب‌آوری سازمانی نیازمند یک رویکرد جامع است که شامل مداخلات آموزشی، تقویت سیستم‌های منابع انسانی و بهبود شرایط محیطی باشد. نتایج همچنین بیانگر نقش تعدیل‌کننده فرهنگ در اثربخشی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی است؛ به طوری که در کشورهایی با سطح بالای اجتناب از عدم قطعیت، تأثیر بحران و اعتبار سازمان بر مدیریت ارتباطات تقویت شده، اما در جوامعی با فاصله قدرت بالا این ارتباط تضعیف می‌گردد. این یافته‌ها، علاوه بر ارائه مبنای قوی برای تحقیقات آتی در صنایع مختلف، راهنمایی عملی برای مدیران در برنامه‌ریزی‌های پیشگیرانه و استراتژی‌های ارتباطی جهت افزایش تاب‌آوری کارکنان و کاهش اثرات منفی بحران‌های آینده فراهم می‌کند.