

## An Analytic Framework to Assess Organizational Resilience

چارچوب تحلیلی برای ارزیابی تاب آوری سازمانی

Google  
Scholar



Riccardo Patriarca



Giulio Di Gravio



Francesco Costantino



Andrea Falegnami



Federico Bilotta

### SAFETY AND HEALTH AT WORK

Publisher: ELSEVIER , RADARWEG 29, AMSTERDAM, NETHERLANDS, 1043 NX

ISSN / eISSN: 2093-7911 / 2093-7997

Web of Science Core Collection: Science Citation Index Expanded | Social Sciences Citation Index

Additional Web of Science Indexes: Current Contents Clinical Medicine | Current Contents Social And Behavioral Sciences | Essential Science Indicators

Impact factor: 1.945

۱. تاب آوری یک پارادایم برای ایمنی سازمانی است.

۲. در سطح سازمانی می‌توان تاب‌آوری را ترکیبی از ۴ اصل زیر در نظر گرفت. این ۴ اصل، زیربنای مفهوم تاب‌آوری را تشکیل می‌دهند:

- نظارت
- پاسخ
- یادگیری
- پیش‌بینی

۳. در این مقاله یک چارچوب تحلیلی برای اندازه‌گیری تاب‌آوری سازمانی مطرح می‌شود.

۱. سیستم‌های فنی اجتماعی در سال‌های اخیر با مشکلات زیادی روبه‌رو شده‌اند و شرایط نامطلوب فراوانی را تجربه کرده‌اند. برای مقابله با این چالش‌ها، رویکرد سنتی، تلاش را بر کاهش این چالش‌ها و یا محدود کردن دامنه‌ی تأثیر آن‌ها قرار می‌دهد.
۲. روش سنتی برای زمانی مناسب است که پیچیدگی سیستم و سازمان کم باشد.
۳. روش سنتی برای سازمان‌های کنونی کارایی لازم را ندارد.
۴. **تاب‌آوری** سازمان، یک توانایی است که به سازمان برای مقابله با مشکلات و تهدیدها کمک می‌کند.

**هدف اصلی مقاله:** چگونه باید روشی نوآورانه برای اندازه‌گیری تاب‌آوری سازمانی طراحی کنیم؟

۱. برای ارائه‌ی یک چارچوب نوآورانه برای اندازه‌گیری و تحلیل **تاب‌آوری**، روش سنتی RAG را ملاک کار قرار داده و چارچوب سلسله مراتبی تحلیل نوآورانه **AHP** را مطرح می‌کنند.

**روش RAG**: روشی نسبتاً قدیمی است که برای بررسی اطلاعات در مورد تاب‌آوری سازمان استفاده می‌شود. در این روش، سؤالاتی را طرح می‌کنند و تلاش می‌کنند با توجه به شرایط سازمان، پاسخ آن‌ها را بدهند.

۲. ویژگی منفی روش RAG این است که هرچند این روش نقاط قوت و ضعف را تا حدودی شناسایی می‌کند، اما، در نهایت روش RAG **موفق به نشان دادن اهمیت هر پرسش بر تاب‌آوری سازمانی نمی‌شود**.

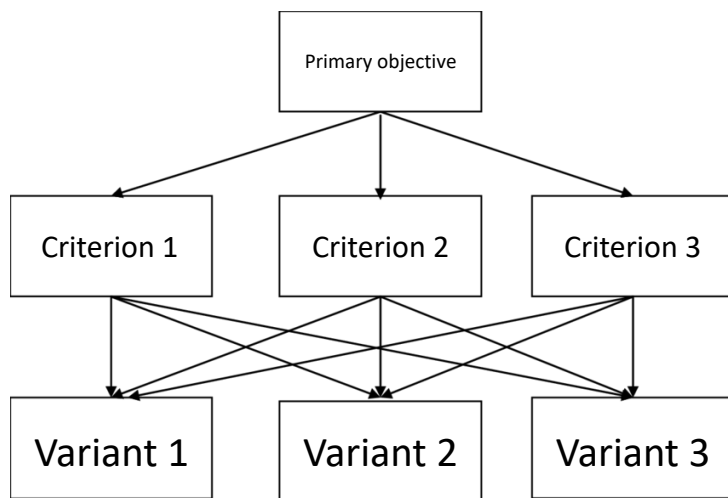
۳. روش تحلیل نوآورانه AHP برای برطرف کردن این مشکل در این شرایط مطرح می‌شود.

۴. AHP یک معیار تصمیم‌گیری چندمعیاره است که هدف آن کاهش پیچیدگی تصمیمات برای رسیدن به متدی بهتر و در نهایت کمک به بهبود **تاب‌آوری** سازمانی است.

مراحل طراحی چارچوب سلسله مراتبی تحلیل نوآورانه AHP:

۱. مشخص کردن عواملی که روی تاب‌آوری سازمانی تأثیر می‌گذارند و همچنین مشخص کردن هدف اصلی مسئله.

۲. مشخص کردن ساختار سلسله مراتب تصمیم‌گیری.



۳. انجام مقایسات زوجی.

مقدار عددی	۱	۳	۵	۷	۹
ترجیحات	اهمیت یکسان	اهمیت ضعیف	اهمیت زیاد	اهمیت خیلی زیاد	اهمیت مطلق

Primary objective	Criterion 1	Criterion 2	Criterion 3
Criterion 1	1	5	3
Criterion 2	1/5	1	4
Criterion 3	1/3	1/4	1

Primary objective	Criterion 1	Criterion 2	Criterion 3
Criterion 1	0.6521	0.8	0.375
Criterion 2	0.1304	0.16	0.5
Criterion 3	0.2173	0.04	0.125

Criterion 1: 0.6090

Criterion 2: 0.2634

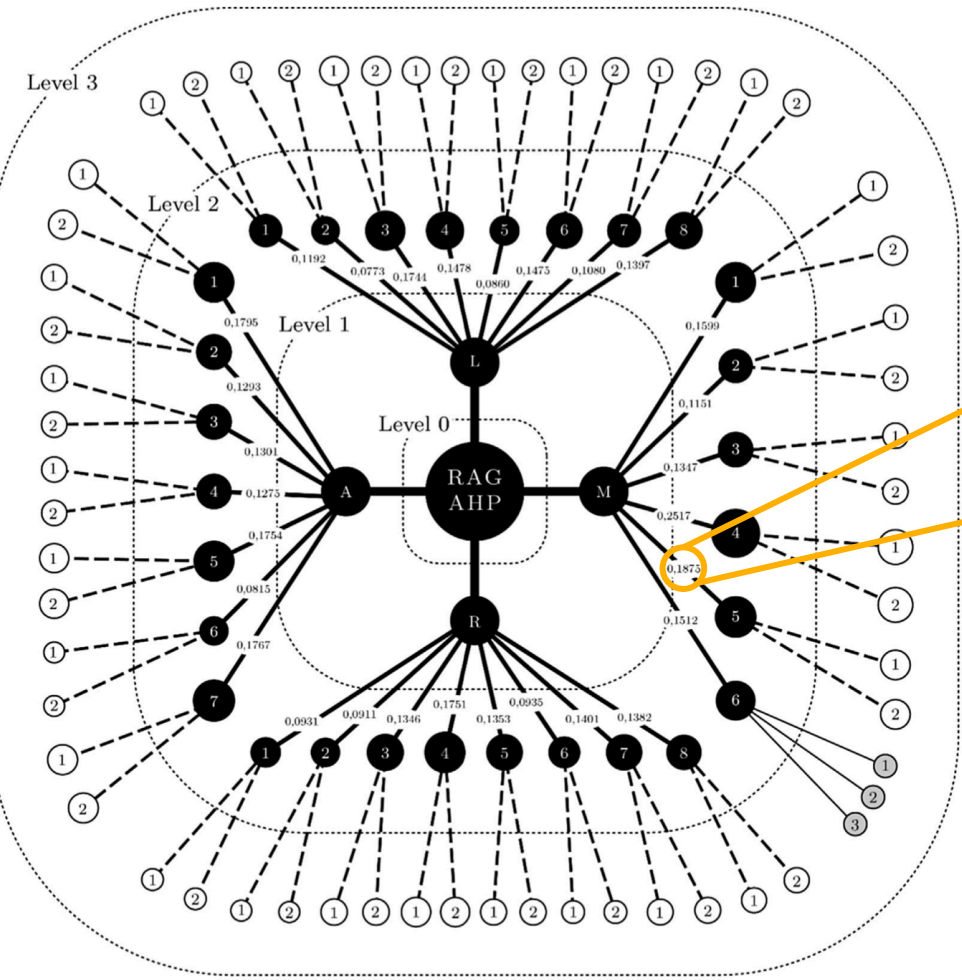
Criterion 3: 0.1274

۴. مقایسه‌ی وزن‌های به‌دست آمده و اتخاذ بهترین تصمیم برای تاب‌آوری سازمان.

انجام پژوهش تجربی در بخش بیهوشی بیمارستانی در اروپا؛

**هدف:** ارزیابی تاب‌آوری افراد شاغل در بخش بیهوشی با استفاده از روش تحلیل

نوآورانه AHP.



0.1875

Responding	Monitoring	Anticipating	Learning
<b>R1.</b> International guidelines	<b>M1.</b> List of questions for preoperative examination	<b>A1.</b> Improvement projects	<b>L1.</b> Discussion of clinical cases
<b>R2.</b> Internal protocols	<b>M2.</b> Preoperative specialist support	<b>A2.</b> Research activities	<b>L2.</b> The register of clinical cases
<b>R3.</b> Resources availability in expected situations	<b>M3.</b> Intraoperative risk analysis	<b>A3.</b> Introduction of new equipment	<b>L3.</b> Event analysis
<b>R4.</b> Resources availability in unexpected situations	<b>M4.</b> Identification of intraoperative complications	<b>A4.</b> Participation in updating plans and procedures	<b>L4.</b> Practical activities
<b>R5.</b> Experience	<b>M5.</b> Instrumental support	<b>A5.</b> Planning of training activities	<b>L5.</b> Theoretical teaching
<b>R6.</b> Discretionary power	<b>M6.</b> Postoperative check	<b>A6.</b> Surgeries scheduling	<b>L6.</b> Mentoring
<b>R7.</b> Teamwork	—	<b>A7.</b> Communication	<b>L7.</b> Learning check
<b>R8.</b> Roles division	—	—	<b>L8.</b> Experiences in other institutes

در ابتدا مفهوم **تاب‌آوری** سازمانی در این مقاله مطرح گردید و بنا به دلایلی که از آن‌ها یاد شد، به اهمیت این موضوع پی بردیم. در ادامه به موضوع **تقویت تاب‌آوری سازمانی** پرداختیم.

همچنین توضیحاتی در مورد مدل RAG مطرح کردیم و ایرادات آن را شمردیم. برای برطرف کردن این ایرادات به سراغ راه‌کاری رفتیم و مدل AHP را معرفی نمودیم.

در نهایت این رویکرد در یک پروژه‌ی عملی (ارزیابی تاب‌آوری بخش بیهوشی بیمارستان) مورد بررسی تجربی قرار گرفت.



### محدودیت‌های تحقیق:

چارچوب سلسله مراتبی تحلیل نوآورانه AHP، روشی مبتنی بر پرسشنامه است و ارتباط کاملی با صداقت پاسخ‌دهندگان دارد. هر گونه اغراق و یا کم‌لطفی می‌تواند تأثیر مهمی بر روی نتیجه‌ی کار بگذارد.

### پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده:

- پیشنهاد تحقیق روی توسعه‌ی فازی AHP برای ارزیابی دقیق‌تر

# Team Resilience Model: An Empirical Examination of Information Systems Projects

مدل تاب آوری تیم: بررسی تجربی پروژه های سیستم های اطلاعاتی



João Varajão



Gabriela Fernandes



António Amaral



A. Manuela Gonçalves

## RELIABILITY ENGINEERING & SYSTEM SAFETY

Publisher: ELSEVIER SCI LTD , THE BOULEVARD, LANGFORD LANE, KIDLINGTON, OXFORD, ENGLAND, OXON, OX5 1GB

ISSN / eISSN: 0951-8320 / 1879-0836

Web of Science Core Collection: Science Citation Index Expanded

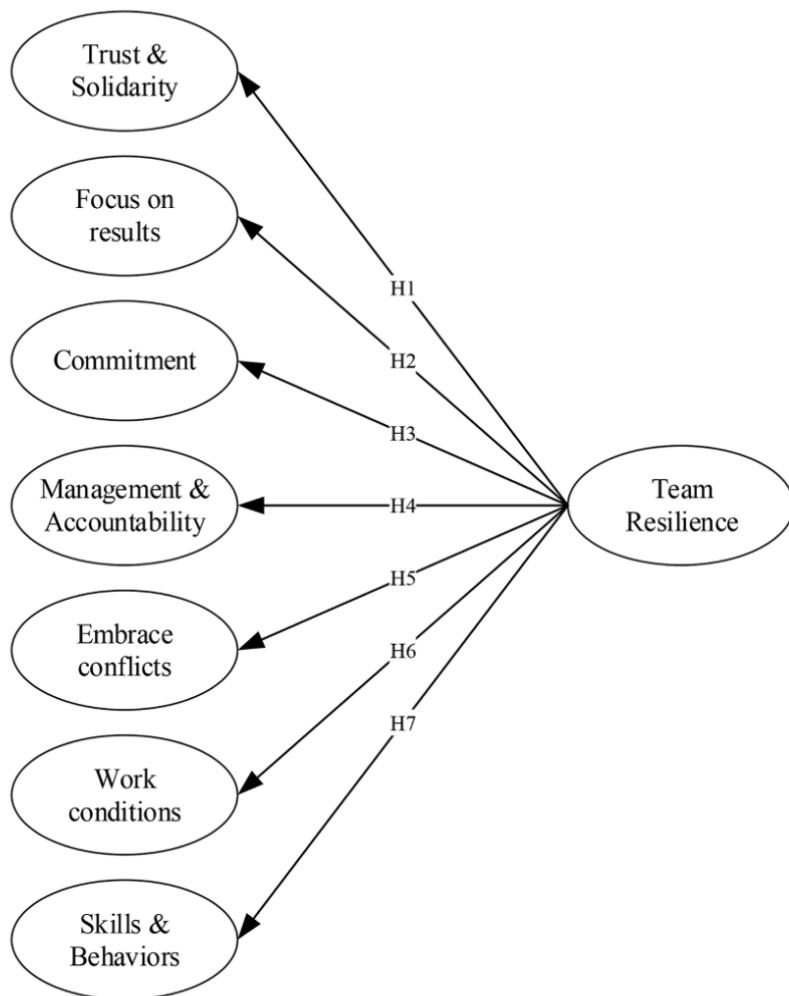
Additional Web of Science Indexes: Current Contents Engineering, Computing & Technology | Essential Science Indicators

Impact factor: 5.040

۱. سازمان‌ها برای انجام پروژه‌های خود با کارایی و اثربخشی بالا به تیم‌های آماده‌ای نیاز دارند.
۲. تاب‌آوری تیم‌های سازمان برای مقابله با مشکلات از اهمیت بالایی برخوردار است.
۳. «مدل تاب‌آوری تیم» به بحث در مورد توانایی تیم برای مقابله با مشکلات، غلبه بر آن‌ها و خروج از وضعیت نامطلوب اشاره دارد.
۴. در نهایت، این مقاله با درک بهتر این موضوع، به بهبود تاب‌آوری تیم کمک می‌کند.

۱. درون تیم‌ها، همیشه نیاز به روش‌هایی هست که با شرایط دشوار و عوامل استرس‌زا مقابله کند.
۲. انسان‌ها همواره نقش کلیدی در تیم‌ها ایفا می‌کنند و قضاوت نادرست آن‌ها می‌تواند باعث ایجاد **ناملايمات** شود.
۳. تفکر **تاب‌آوری** می‌تواند به مدیران پروژه در بهبود قابلیت اطمینان و عملکرد از طریق رویکردهای انعطاف‌پذیر کمک کند.

هدف اصلی مقاله: عوامل کلیدی برای تاب‌آوری تیم پروژه چیست؟



مدل نظری برای تاب آوری تیم:

فرضیه ۱. اعتماد و همبستگی

فرضیه ۲. تمرکز بر نتایج

فرضیه ۳. تعهد

فرضیه ۴. مدیریت و پاسخگویی

فرضیه ۵. پذیرش درگیری‌ها (ناملايمات)

فرضیه ۶. شرایط کار

فرضیه ۷. مهارت‌ها و رفتارها

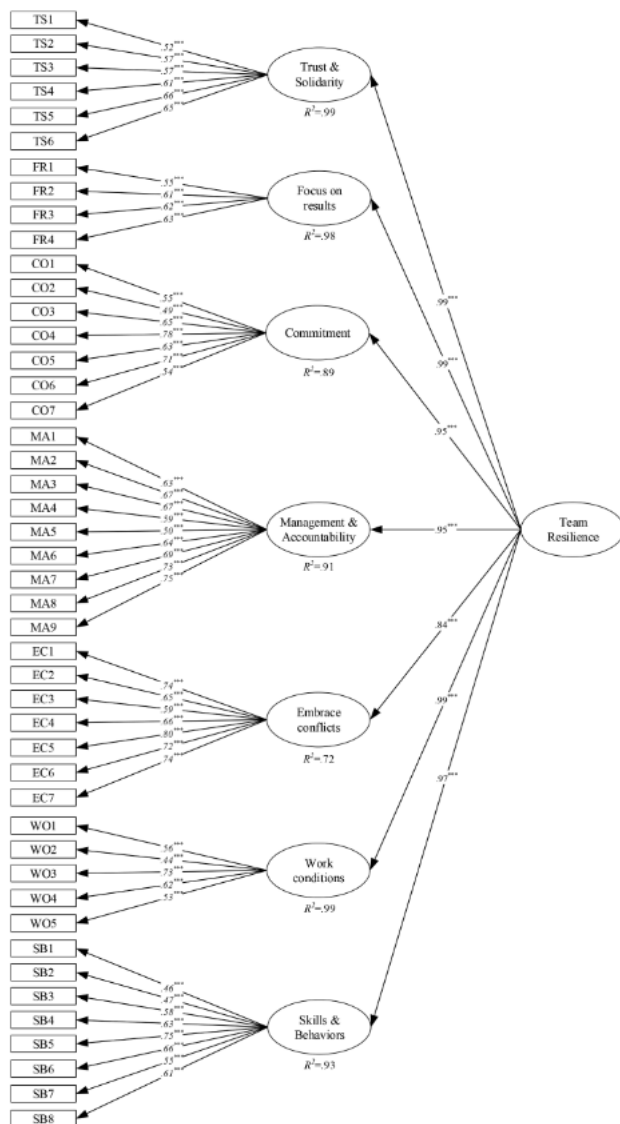
اعتبارسنجی تجربی مدل نظری: روش تحقیق نظرسنجی مبتنی بر پرسشنامه

برای سنجش ارزش هر آیتم از مقیاس ۷ نقطه‌ای Likert استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از روش آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است.

Variable	1	2	3	4	5	6	7	M	SD	$\alpha$
1. Focus on results	–							5.86	.68	.74
2. Management & Accountability	.74**	–						5.98	.63	.87
3. Skills & Behaviors	.66**	.77**	–					5.95	.62	.81
4. Work conditions	.68**	.72**	.74**	–				5.71	.64	.72
5. Embrace conflicts	.56**	.70**	.77**	.70**	–			5.82	.79	.86
6. Commitment	.68**	.76**	.72**	.70**	.66**	–		6.06	.60	.80
7. Trust & Solidarity	.72**	.80**	.75**	.73**	.70**	.81**	–	6.08	.62	.77

\*\*  $p < .01$  (all correlations significant)



طی این پژوهش مدل تاب‌آوری تیم معرفی شد. عوامل کلیدی برای مدل تاب‌آوری تیم را

به صورت زیر عنوان می‌کنیم:

- اعتماد و همبستگی
- شرایط کاری
- تمرکز بر نتایج
- مهارت‌ها و رفتارها
- مدیریت و پاسخگویی
- تعهد
- پذیرش درگیری‌ها (ناملايمات)

### محدودیت‌های تحقیق:

این پژوهش محدودیت‌هایی در مورد جامعه آماری دارد.

	Number	Percentage
<b>Participant</b>		
<b>Gender</b>		
Male	96	83.5%
Female	19	16.5%
<b>Age</b>		
[21 to 22]	25	21.7%
[23 to 24]	31	27.0%
[25 to 30]	34	29.6%
>30	25	21.7%

### پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده:

- کار روی بررسی بهبود **تاب‌آوری** در پروژه‌های خاص
- پیوند **تاب‌آوری** به عملکرد و موفقیت



از توجه شما متشکریم.