



Paper type: Research paper

(Selected article of the 3rd International and 21st National Accounting Conference of Iran)

Investigating the Effect of Psychological Resilience on the Chance of Business Survival by Mediation of Depression in Critical Conditions, Case Study: Marand Industrial Town and Foreign Investment

Younes Badavar Nahandi^{1*}, Mahnaz Ali Arbatani²

Received: 2023/10/12

Accepted: 2023/12/26

Abstract

Small companies make a big contribution to the circular economy. On the other hand, the economic crisis can threaten the survival of organizations, so it is very important to understand the factors that predict the chances of small companies' business survival. Among these factors is the psychological resilience of company owners, which helps to deal with depression and leads to more chances for business survival. Therefore, the present study was conducted to investigate the effect of psychological resilience on the chance of business survival through the mediation of depression in critical conditions in industrial towns. This research was applied with a descriptive-correlational method. The statistical population of the research was the owners of active companies in industrial towns (Marand and foreign investment). The total statistical population was 145 active companies, and the whole population sampling method was used. The present research method was a survey, and a questionnaire was used to collect data. Research hypotheses were tested using SMART PLS software and structural equation model method to investigate the causal model. The statistical results showed that psychological resilience had a significant effect on the chance of business survival, and depression in critical conditions significantly mediated the effect of psychological resilience on the chance of business survival. It can be concluded that during the economic crisis, owners with high psychological resilience will experience less depression, and less depression increases the chance of survival of small companies.

Keywords: Psychological resilience, Chance of business survival, Depression, Industrial town.



10.71600/jacgr.2024.1128431



How to cite this article: Badavar Nahandi, Y., & Ali Arbatani, mahnaz. (2024). Investigating the effect of psychological resilience on the chance of business survival by mediating depression in crisis situations (Case study: Marand industrial town and foreign investment). Accounting and Corporate Governance Researches, 3(7), 17-32. (In Persian)

1 . Associate Prof, Department of Accounting, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

*Corresponding Author: Yb_nahandi@yahoo.com

2 . Ph.D. Candidate, Accounting Department, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. ellimahnaz@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

(مقاله منتخب سومین همایش بین‌المللی و بیست و یکمین همایش ملی حسابداری ایران)

بررسی تأثیر تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار با میانجی‌گری افسردگی در شرایط بحرانی (مطالعه موردی: شهرک صنعتی مرنده و سرمایه‌گذاری خارجی)

یونس بادآورندهندی^{۱*}، مهناز علی‌اربطنی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۵

چکیده

شرکت‌های کوچک سهم بزرگی در اقتصاد مدور دارند. و از طرفی بحران اقتصادی می‌تواند بقای سازمان‌ها را تهدید نماید، از این رو درک عواملی که شانس بقای کسب و کار شرکت‌های کوچک را پیش‌بینی می‌کند بسیار مهم است. از جمله این عوامل تاب‌آوری روانشناختی صاحبان شرکت می‌باشد که به مقابله با افسردگی کمک می‌کند و منجر به شانس بیشتری برای بقای کسب و کار می‌شود. لذا پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار با میانجی‌گری افسردگی در شرایط بحرانی در شهرک‌های صنعتی انجام شده است. این پژوهش از نوع کاربردی و با روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، مالکان شرکت‌های فعال در شهرک‌های صنعتی (مرند و سرمایه‌گذاری خارجی) است. کل جامعه آماری به تعداد ۱۴۵ شرکت فعال می‌باشد و از روش نمونه‌گیری تمام شمار استفاده شده است. روش پژوهش حاضر پیمایشی است و به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS و روش مدل معادلات ساختاری برای بررسی مدل علی، آزمون شدند. نتایج آماری نشان می‌دهد که تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار تأثیر معنادار دارد. و همچنین افسردگی در شرایط بحرانی به صورت معناداری تأثیر تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار را میانجی‌گری می‌کند. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در زمان بحران اقتصادی، صاحبان دارای تاب‌آوری روانی بالا، افسردگی کمتری را تجربه خواهند کرد. افسردگی کمتر شانس بقای شرکت‌های کوچک را افزایش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری روانشناختی، شانس بقای کسب‌وکار، افسردگی، شهرک صنعتی.



10.71600/jacgr.2024.1128431



استناد: بادآورندهندی، یونس و علی اربطنی، مهناز (۱۴۰۳). بررسی تأثیر تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار با میانجی‌گری افسردگی در شرایط بحرانی (مطالعه موردی: شهرک صنعتی مرنده و سرمایه‌گذاری خارجی). پژوهش‌های حسابداری و راهبری شرکتی، ۳(۷)، ۱۷-۳۲.

^۱. دانشیار گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. *نویسنده مسئول: Yb_nahandi@yahoo.com

^۲. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

اخیراً، تأکید فزاینده‌ای بر اقتصاد مدور صورت گرفته است (ولوا و بادکین^۱، ۲۰۱۸). اقتصاد مدور^۲ مبتنی بر کاهش مصرف، استفاده مجدد از منابع و بازیافت ضایعات است (کنفنته و همکاران^۳، ۲۰۲۰). در حالی که رویکرد سنتی، رشد اقتصادی را مستلزم کاهش منابع می‌داند، رویکرد اقتصاد مدور تلاش می‌کند این دو را از هم جدا کند (پیرونی و همکاران^۴، ۲۰۲۱). از این رو، رویکرد اقتصاد مدور یک مدل امیدوارکننده برای توسعه پایدار ارائه می‌کند (شرودر و همکاران^۵، ۲۰۱۹). اقتصاد مدور به دلایل زیر مفید می‌باشد؛ رویکرد سنتی پیامدهای نامطلوبی بر اکولوژی دارد (پاتوا و همکاران^۶، ۲۰۲۱)؛ اقتصاد مدور فرصتی را برای کاهش بار زیست محیطی، صرفه‌جویی در هزینه‌های مواد و در نتیجه کاهش نوسان قیمت، فراهم می‌کند. در نتیجه، سیاست‌گذاران، سازمان‌ها و محققان علاقه زیادی به اقتصاد مدور نشان داده‌اند. در سال‌های اخیر، مشارکت فعال در اقتصاد مدور به یک ضرورت تبدیل شده است که به بهبود عملکرد اقتصادی و اهداف بلندمدت کمک می‌کند (کارتر و راجرز^۷، ۲۰۰۸). سازمان‌ها اقتصاد مدور را با پیروی از اصل «اکتساب، ساختن، توزیع، استفاده و بازیابی» بکار می‌گیرند (سها و همکاران^۸، ۲۰۲۱). اقتصاد مدور، نقش کسب و کار را در برآوردن نیازهای اجتماعی-زیست محیطی علاوه بر برآوردن اهداف اقتصادی، که به عنوان معیارهای عملکرد خطی سه‌گانه شناخته می‌شود، تأیید می‌کند. در این زمینه، شرکت‌های کوچک نقش حیاتی ایفا می‌کنند، زیرا در هر بخش تجاری، شرکت‌های کوچک و متوسط، فعالان غالب بازار هستند و اثر تجمعی آنها بسیار زیاد است (رول و همکاران^۹، ۲۰۱۰).

از طرف دیگر، نیروی انسانی، مهمترین سرمایه سازمانی است؛ و سرمایه انسانی قوی؛ تنوع و پیچیدگی امکانات مادی و اجتماعی را فراهم می‌آورد. تنوع و پیچیدگی مأموریت‌های سازمان در ایران، الزاماتی را برای سیاست‌گذاری و تبیین مراحل انتخاب، استخدام و به کارگیری عوامل انسانی جهت انجام مأموریت و ارائه خدمت در این سازمان‌ها ایجاد می‌کند که از جمله این الزامات و ضرورت‌ها؛ برخورداری از قابلیت‌های روانی و ویژگی‌های مثبت روانشناختی برای مواجهه با موقعیت‌های پرتنش و اضطراب آور، استرس‌زا و خطرآفرین و توانایی بازیابی سریع سلامت روانی هنگام مواجهه با آسیب روانی آشکار، ضمن اجرای مأموریت‌های محوله می‌باشد (افشار و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶) و یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت روانی افراد، شغل آنها است. اشتغال صرف نظر از تأمین منابع مالی و ارضا برخی نیازهای اساسی انسان نظیر احساس خود ارزشمندی، می‌تواند منبع فشار روانی بوده و تأثیر بر سلامت روانی و جسمی کارکنان بگذارد. سازمان جهانی بهداشت، سلامت روانی را چنین تعریف می‌کند، ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و مناسب می‌داند. امنیت شغلی درون سازمانی یعنی اینکه سازمان به تعهدکاری، نظام‌کاری، کار کیفی و جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه اینکه افراد و کارکنان سازمان از طریق استخدام رسمی وابسته به سازمان باشند. این موضوع به ارتقای سطح تاب‌آوری کارکنان منجر خواهد شد و باعث می‌گردد مسیر شغلی آنان هموارتر گردد و تجربه‌های بهتری را نسبت به گذشته تجربه نمایند (موگی و وجدانی^{۱۱}، ۲۰۱۹).

علیرغم مواجهه با محدودیت‌های منابع (لوئیس و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵)، شرکت‌های کوچک در تعریف محیط کسب و کار فعالانه عمل می‌کنند (لوپز-پرز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷). شرکت‌های کوچک از اصول اقتصاد مدور در عمل استفاده می‌کنند (دی و

-
1. velva and badkin
 2. Circular economy
 3. kanfanteh et al
 4. Peproni et al
 5. sheroder et al
 6. patova et al
 7. karter and rajerz
 8. Soha et al
 9. Roll et al
 10. afhshar et al
 11. moghi and veghdani
 12. lois et al
 13. lopez-perz et al

همکاران^۱، ۲۰۲۰)، که نه تنها به پایداری زیست محیطی کمک می‌کند، بلکه عملکرد مالی را نیز بهبود می‌بخشد (مالزیوس و همکاران^۲، ۲۰۱۸). در این مطالعه، ما عمدتاً به دو دلیل بر شرکت‌های کوچک تمرکز می‌کنیم. اول، شرکت‌های کوچک از روش‌های مسئولیت‌پذیر اجتماعی برای انجام عملیات حمایت می‌کنند (دارنال و همکاران، ۲۰۱۰) و از نوآوری دوستدار محیط‌زیست استقبال می‌کنند (لین و همکاران، ۲۰۱۹) و در مورد نوآوری‌های سبز و برنامه‌های حامی محیط‌زیست از اصل «به وعده‌ی خود عمل کردن» پیروی می‌کنند (ویکرت و همکاران، ۲۰۱۶). در واقع، شرکت‌های کوچک برای رفع مشکلات اجتماعی یا زیست‌محیطی رشد می‌کنند (ولوا و بودکین، ۲۰۱۸). دوم، زندگی بر اساس اصول اقتصاد مدور، مانند برداشتن گام‌هایی برای حفاظت و انتفاع محیط‌زیست، برای شرکت‌های کوچک به دلیل ساختارهای تجاری انعطاف‌پذیر امکان‌پذیرتر است (آراگون-کورنا و همکاران^۳، ۲۰۰۸). در نتیجه، شرکت‌های کوچک فعالان مهمی در اقتصاد مدور هستند (شفی و همکاران^۴، ۲۰۲۰). همچنین، شرکت‌های کوچک از اقتصاد حمایت می‌کنند. بر طبق آخرین تحقیقات در سال ۲۰۲۳، شرکت‌های کوچک ۹۹.۹ درصد کل شرکت‌ها را در ایالات متحده تشکیل می‌دهند. در واقع، بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۷، شرکت‌های کوچک ۸.۴ میلیون شغل جدید ایجاد کردند که تقریباً ۶۶ درصد از کل مشاغل جدید را در این دوره تشکیل می‌دهد. در این تحقیق، ارتباط بین تاب‌آوری روانی مالکان و شانس بقای کسب و کار را در شرایط بحرانی مانند رکود اقتصادی بررسی کردیم. علاوه بر این، همچنین، مسیری را که تاب‌آوری روان‌شناختی را با شانس بقای کسب و کار مرتبط می‌کند، با تحلیل نقش میانجی افسردگی مالکان بررسی کردیم؛ به دلایل زیر بر افسردگی تمرکز شده است؛

- افسردگی به عنوان یک عامل اساسی موثر بر عملکرد فردی پذیرفته شده است.
- علاوه بر این، درخواست‌هایی برای تحقیقات برای اولویت دادن به بررسی افسردگی وجود دارد (هولمز و همکاران، ۲۰۲۰).
- در شرایط بحرانی، چندین شرکت، از جمله شرکت‌های کوچک، مشکلات مالی را تجربه کردند.

از لحاظ نظری بررسی‌ها نشان می‌دهد تحقیقات قبلی تاب‌آوری را عمدتاً در حوزه سازمان‌های دولتی و عمومی مطالعه کرده‌اند و بررسی تاب‌آوری از منظر شرکت‌های تجاری و کسب و کارهای انتفاعی کمتر صورت گرفته است که در این زمینه خلأ وجود دارد. بنابراین، این مطالعه بررسی می‌کند که آیا مالکان تاب‌آور از نظر روان‌شناختی در افزایش شانس بقای کسب و کار در شرایط غیرقطعی، یعنی شرایط بحرانی بهتر عمل می‌کنند یا خیر. دوم، بحران اقتصادی، بشریت را به سمت افسردگی سوق داده است و محققان خواستار تحقیق برای بررسی عوامل تعیین‌کننده افسردگی، به‌ویژه در شرایط بحران اقتصادی شده‌اند (لیو و همکاران^۵، ۲۰۲۰). مطالعه حاضر تاب‌آوری روان‌شناختی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم افسردگی در میان صاحبان شرکت‌های کوچک در شرایط بحران اقتصادی بررسی می‌کند. در بخش‌های بعدی مقاله، به بررسی مبانی نظری، پیشینه پژوهش، روش‌شناسی، یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یک مسئله اساسی در دنیای کسب و کار، بقاء شرکت‌های کوچک است (مالسیوس و همکاران^۶، ۲۰۲۱). به عنوان مثال، ۲۲ درصد از شرکت‌های کوچک حداکثر برای یک دوره یک ساله دوام می‌آورند و ۵۰ درصد برای حدود پنج سال دوام می‌آورند. در مقایسه با شرکت‌های بزرگ، شرکت‌های کوچک به دلیل سرمایه و منابع محدود در معرض خطر بیشتری هستند (بارتیک و همکاران^۷، ۲۰۲۰). شرکت‌های کوچک به دلیل «ساختارهای مالکیت خصوصی» و «ابهام اطلاعاتی» مشکلات متمایزی را در زمان‌های سخت تجربه می‌کنند (برگر و اودل^۸، ۲۰۰۶). علاوه بر این، شرکت‌های کوچک دارایی‌های محدودی را به عنوان وثیقه

1. di et al
2. Malziros et al
3. arghon-corea et al
4. shefi et al
5. lio et al
6. malsios et al
7. bartik et al
8. bergher and odel

برای استفاده از وام دارند (کایا و ماستتی^۱، ۲۰۱۹). این مشکلات، بقاء آنها را به ویژه در زمان بحران به خطر می‌اندازد. در نتیجه، بسیاری از شرکت‌های کوچک در شرایط بسیار چالش برانگیز و بحرانی شکست می‌خورند (رامالهو و همکاران^۲، ۲۰۱۸). محققان استدلال کرده‌اند که سازمان‌ها اغلب بر طرح‌های کارآفرینی؛ بر روی تعادل بین هزینه‌های زیست محیطی و رشد اقتصادی تکیه می‌کنند (کریستوفرسن و همکاران^۳، ۲۰۲۰). بنابراین، مالکان (معمولاً کارآفرینان) نقش اصلی را در بقای شرکت‌های کوچک ایفا می‌کنند (جونز و همکاران^۴، ۲۰۱۰). با این حال، نقش آنها کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است (حشمتی^۵، ۲۰۱۵). محققان برای درک نقش ویژگی‌های مالکان در موفقیت شرکت‌های کوچک خواستار تحقیقات عمیق‌تر شده‌اند (پرایاگ و همکاران^۶، ۲۰۲۰). محققان تأثیر ویژگی‌های مالک مانند خوش بینی (اوزگن و همکاران^۷، ۲۰۲۱)، منبع کنترل (نور و همکاران^۸، ۲۰۲۱)، اعتماد به نفس (سرجنت و همکاران^۹، ۲۰۲۱)، توانایی مذاکره (کوتیکا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰) و توانایی ریسک‌پذیری (چو و اورازم^{۱۱}، ۲۰۲۱)، را در پیش بینی بقا و موفقیت شرکت‌های کوچک بررسی کرده‌اند. علاوه بر این، ادبیات رایج حامی این است که کارآفرینان تاب‌آور شانس بیشتری برای بقا دارند (دیویدسون و گوردون^{۱۲}، ۲۰۱۶).

تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار

محققان توافق دارند که بقای شرکت‌های کوچک به وضعیت روانشناختی مالک بستگی دارد (پرایاگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، تاب‌آوری (یک منبع روانشناختی) به عنوان یک پدیده مشاهده شده برای «بقا» در نظر گرفته می‌شود. محققان تاب‌آوری روانشناختی را از دو منظر مفهوم سازی می‌کنند (رابرتسون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۵). از دیدگاه اول، این یک ویژگی (یعنی ویژگی‌های پایدار) فردی است که ظرفیت رسیدگی به موقعیت‌های نامطلوب را فراهم می‌کند. دیدگاه دوم آن را حالتی می‌داند که فرد می‌تواند آن را توسعه دهد (کینگ و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۶). شباهت‌های اساسی در هر دو دیدگاه این است که افراد برای مقابله با واکنش‌های هیجانی نامطلوب آماده هستند (آتوتا و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۰). مطالعات نشان داده‌اند که افراد از نظر تاب‌آوری روان‌شناختی می‌توانند پیامدهای عوارض جانبی را کاهش دهند. با این حال، مطالعات تجربی در مورد تاب‌آوری روان‌شناختی صاحبان شرکت و شانس بقای کسب و کار شرکت‌های کوچک در شرایط بحرانی اقتصادی کمتر مورد تحقیق قرار گرفته‌اند. ایده بررسی ارتباط بین متغیرهای قانونی این مطالعه در شرایط بحرانی اقتصادی ریشه در تحقیقات رایج در مورد شناخت کارآفرینی دارد. در شرکت‌های کوچک، مالکان کارآفرینانی هستند که نقش مهمی در تصمیم‌گیری، شکل دادن به جهت‌گیری و عملکرد آن ایفا می‌کنند (کاسیا و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۴). شناخت کارآفرینی به ارزیابی و نتیجه‌گیری بر اساس ارزیابی فرصت‌های موجود و درک شانس موفقیت سرمایه‌گذاری کمک می‌کند. افراد از مجموعه‌ای از مدل‌های ذهنی برای ارزیابی محیط بیرونی استفاده می‌کنند. شناخت آنها استفاده از منابع را برای بهره‌مندی از امکانات موجود تضمین یا محدود می‌کند. در واقع، در شرکت‌های کوچک، تاب‌آوری روان‌شناختی مالکان بر انعطاف‌پذیری کارکنان تأثیر می‌گذارد و به انعطاف‌پذیری سازمانی، رشد کسب و کار و موفقیت

1. Kia and masteti
2. ramaleho et al
3. keristofersen et al
4. jonz et al
5. heshmati
6. perayagh et al
7. Ozghen et al
8. Nour et al
9. Sarjant et al
10. Koticaet et al
11. Cho and orazom
12. Davidson and oragom
13. prigh et al
14. Rebertson et al
15. King et al
16. Atota et al
17. Kasia et al

کمک می‌کند. با این حال، «تاب‌آوری فردی توجه کمی به خود جلب کرده است، و آثار مرتبط در ادبیات، پراکنده به نظر می‌رسند» (سانتورو و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

نظریه گسترش و ساخت، بیان می‌کند که احساسات مثبت دیدگاه فرد را توسعه می‌دهد و فرد را از نظر شناختی تاب‌آور می‌سازد، ادراکات غنی‌تر را تسهیل می‌کند و نتایج رفتاری سازنده ایجاد می‌کند. علاوه بر این، احساسات مثبت مجموعه منابعی را گسترش می‌دهند که به فرد کمک می‌کند تا به شیوه‌های سازگارتر رفتار کند (لین و همکاران، ۲۰۱۶). برعکس، احساسات منفی دیدگاه فرد را محدود می‌کند و منجر به حالت‌های واکنشی خاص، کوتاه‌مدت و غریزی می‌شود که برای افراد مضر است. ارزیابی شناختی، مالکان شرکت را با استفاده از مدل‌های ذهنی خود برای استفاده از فرصت‌ها و برداشتن گام‌های سازنده در ارزیابی محیط کسب‌وکار موجود، به ویژه در دوره‌های عدم قطعیت مانند همه‌گیری، مجهز می‌کند. افرادی که تأثیرات مثبتی مانند اشتیاق، هیجان و شادی را تجربه می‌کنند، احتمال بیشتری برای گسترش منابع خود برای غلبه بر موقعیت‌های دشوار دارند. هیجان مثبت به گسترش افق‌ها برای ارزیابی هر موقعیتی با دید باز کمک می‌کند و منجر به موفقیت در مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا می‌شود. افراد تاب‌آور احساسات مثبت را حفظ می‌کنند زیرا در شرایط نامطلوب امیدوار باقی می‌مانند (مک و همکاران، ۲۰۱۱). از این رو، افراد تاب‌آور در مقایسه با دیگران شانس بیشتری برای یافتن معنا در شرایط پریشانی دارند. ما ادعا می‌کنیم که صاحبان تاب‌آور شرکت‌های کوچک احتمالاً دوره‌های بحران را چالشی می‌دانند که می‌توانند بر آن غلبه کنند (بارتو، ۲۰۱۲). زمانی که صاحبان تاب‌آور شرکت‌های کوچک موقعیت‌های خارجی نامطلوب را به عنوان یک چالش درک کنند، در هدایت شرکت‌های خود کارآمدتر خواهند بود. بنابراین، صاحبان شرکت‌های تاب‌آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت.

تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار و نقش میانجی افسردگی

افسردگی ناشی از "درک یک زیان اساسی یا تهدیدات از جانب چنین زبانی" است. علائم افسردگی معمولاً مربوط به رویدادهای گذشته و افزایش تلقین تجارب هیجانی منفی است. اجتناب، کناره‌گیری و عدم فعالیت از مولفه‌های افسردگی هستند. از این رو، افسردگی مالکان ممکن است برای بقای شرکت‌های کوچک مضر باشد.

افراد تاب‌آور وضعیت نامطلوب را متفاوت می‌بینند. در واقع، آن‌ها مکانیسم‌های مقابله‌ای فعال را در موقعیت‌های چالش‌برانگیز دنبال می‌کنند و توانایی تبدیل افکار مخرب به ایده‌های سازنده را دارند (مک‌ری و همکاران^۲، ۲۰۱۲). هیجان مثبت منابع موجود را گسترش می‌دهد و با کمک آنها، افراد با موقعیت‌های نامطلوب کنار می‌آیند. تاب‌آوری روانشناختی به افراد کمک می‌کند تا خوشبین‌تر شوند (کارور و همکاران^۳، ۲۰۱۰). بنابراین، احساسات مثبت ناشی از تاب‌آوری روانشناختی منجر به بازیابی سریع‌تر از شکست‌ها و بهبود سلامت جسمی و روانی می‌شود. افراد با وضعیت روانی مثبت قادر به ارزیابی موقعیت‌ها و عوامل محیطی هستند. از سوی دیگر، افرادی که در موقعیت‌های چالش‌برانگیز قادر به حفظ مثبت‌اندیشی نیستند، مستعد افسردگی و اضطراب هستند. محققان استدلال می‌کنند که تاب‌آوری روانشناختی احتمال افسردگی را کاهش می‌دهد (کارمن و وینگرهوتز^۴، ۲۰۱۲). بنابراین، صاحبان فاقد تاب‌آوری روانشناختی بیشتر در معرض اضطراب و افسردگی هستند. افرادی که افسردگی را تجربه می‌کنند، منفی‌گرایی بیشتری از خود نشان می‌دهند (گولان و همکاران^۵، ۲۰۱۶) و ادراک منفی بیشتری نسبت به سایر افراد دارند (ونزلر و همکاران^۶، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، زمانی که صاحبان شرکت‌ها با افسردگی مواجه نیستند، قضاوت آنها برای بقا و رشد شرکت‌هایشان بهینه و مفید خواهد بود. بنابراین انتظار می‌رود افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را میانجی‌گری کند.

-
1. santoro et al
 2. Mac rei et al
 3. Karver et al
 4. Karmen and wingerhoutz
 5. Ghoulan et al
 6. Venzeler et al

چات وانی و همکاران، (۲۰۲۲)، تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقا کسب و کار: مطالعه شرکت‌های کوچک در ایالات متحده در طول کرونا ویروس، یافته‌ها نشان می‌دهد که علاوه بر مداخلات برای به حداقل رساندن شکنندگی مالی، سیاست‌گذاران ممکن است مکانیسم‌هایی را برای افزایش تاب‌آوری روانشناختی مالکان و کاهش افسردگی در نظر بگیرند. مطالعه نشان می‌دهد که منابع مالی و روانی مالکان برای بقای شرکت‌های کوچک در طول همه‌گیری برای اطمینان از مشارکت در اقتصاد مدور بسیار مهم هستند؛ تانر^۱، (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان بینش کیفی در مورد تاب‌آوری شرکت‌های کوچک و کوچک گردشگری در مواجهه با کووید ۱۹ انجام داد. این مطالعه با هدف جمع‌آوری اطلاعات از رهبران چنین شرکت‌هایی در طول همه‌گیری بین‌المللی مداوم، مفهوم تاب‌آوری سازمانی را که در صنایع کوچک و متوسط، صنعت گردشگری کاربرد دارد، بررسی کرد. یافته‌های این مطالعه بر ویژگی‌ها و فعالیت‌های خاصی تاکید می‌کند که کسب و کارهای کوچک و متوسط فعال در گردشگری در صورت ارتقاء آن‌ها می‌توانند سطح تاب‌آوری خود را بهبود بخشند. با توجه به این یافته‌ها، شرکت‌های کوچک و متوسط در صنعت گردشگری بهتر است خود را برای مواجهه با مشکلات ناگزیر بعدی مجهز کنند؛ نورالنبی^۲، (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان برنامه‌ریزی برای بازیابی و تاب‌آوری کسب و کارهای کوچک و متوسط در طول همه‌گیری کرونا به بررسی چگونگی رسیدگی به کسب و کارهای کوچک در عربستان پرداخت که در طول همه‌گیری کووید ۱۹ نیاز به تغییر در استراتژی بقا در بازار دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد دولت تلاش و برنامه محرک قابل توجهی برای حفظ ثبات اشتغال و کسب و کارهای کوچک و متوسط ارائه داده است. بیشتر کسب و کارها از بسته‌های محرک اعلام شده توسط دولت راضی بودند. کسب و کارها باید تمام پیشرفت‌های مربوط شیوع ویروس کرونا را ارزیابی کنند و برای تامین هرگونه شرایط نامطلوب ناشی از بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ برنامه‌های احتمالی را تدوین و اجرا کنند. صاحبان کسب و کارها سه استراتژی را برای تاب‌آوری برشمردند: رهبری هزینه، پایداری مالی، تحول کسب و کار؛ اسمیت و امرسون، (۲۰۱۷) با استفاده از روش‌های مدل‌سازی معادلات و بررسی ۲۵۸ حسابرس از ۷ شرکت بزرگ حسابرسی ایالات متحده در سال ۲۰۱۵، رابطه بین سطوح تاب‌آوری فردی و عملکرد کیفیت حسابرسی را در چارچوب مدل استرس‌زا ارزیابی کردند. بر اساس نتایج آنها، هر فردی که تاب‌آوری بیشتری دارد، برای مقابله با محیط استرس‌زا و کنترل استرس توانا تر است. این نتایج، اثربخشی تاب‌آوری در کاهش تاثیر زیان‌آور استرس بر فرد و برانگیختگی استرس بر فرسودگی شغلی و عملکرد حسابرس را نشان می‌دهد.

رحمانی (۱۴۰۱)، بررسی آسیب‌ها و راهکارهای تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های تولیدی، نتایج حاصل از پرسشنامه نشان می‌دهد که از این راهکارهای مربوط به حل آسیب‌های تاب‌آوری، رهبری و تصمیم‌گیری اولویت اول، مزیت رقابتی اولویت دوم، مدیریت محصول اولویت سوم، مدیریت نیروی انسانی اولویت چهارم، حفظ و توانایی سازمان اولویت پنجم و تلاش‌های نوآورانه اولویت ششم را به خود اختصاص داده‌اند. اشکفتکی و بابایی فارسانی (۱۴۰۱)، تاثیر تاب‌آوری تأمین‌کننده و مشتری بر عملکرد زنجیره تأمین (مورد مطالعه: شرکت برفاب)، نتایج پژوهش نشان از تأیید اثر معنادار استفاده از تکنولوژی اطلاعات تأمین‌کننده و مشتری برای بهره‌برداری بر تاب‌آوری تأمین‌کننده و مشتری بوده است. همچنین اثر استفاده از تکنولوژی اطلاعات تأمین‌کننده و مشتری برای اکتشاف بر تاب‌آوری تأمین‌کننده و مشتری نیز معنادار بوده است و در نهایت اثر معنادار تاب‌آوری تأمین‌کننده و مشتری بر عملکرد زنجیره تأمین تأیید شد. در نتیجه می‌توان گفت سیستم اطلاعات نقش پررنگی بر عملکرد زنجیره تأمین ایفا می‌کند. ابراهیمی و نورنژادونوش (۱۴۰۱)، طراحی مدل توسعه ظرفیت تاب‌آوری شرکت‌های کوچک و متوسط (با رویکرد ساختاری تفسیری)، نتایج نشان داد برخی از عوامل مؤثر بر ظرفیت توسعه تاب‌آوری سازمانی مانند چشم‌انداز مشترک، مدیریت دانش سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی و ساختار ارگانیک معطف را می‌توان به‌عنوان جنبه‌های نرم و رفتاری توسعه ظرفیت تاب‌آوری سازمانی در نظر گرفت؛ از طرف دیگر عوامل دیگری مانند تکنولوژی، منابع مالی، اتحاد و برون‌سپاری و افزونگی منابع را نیز می‌توان به‌عنوان جنبه‌های سازمانی در توسعه تاب‌آوری سازمانی مورد توجه قرار داد که در مجموع می‌توانند زمینه‌چابکی تولید و تأمین و همچنین نوآوری و خلاقیت و استفاده از فرصت‌های محیطی و انعطاف‌پذیری سازمانی را فراهم سازند و باعث

افزایش ظرفیت تاب‌آوری سازمانی گردند؛ پروری و همکاران (۱۴۰۱)، طراحی الگوی تاب‌آوری کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در شرایط بحران: رویکرد آمیخته، نتایج پژوهش ظرفیت‌های بالقوه برای تاب‌آوری کسب و کارهای کوچک و متوسط در شرایط بحرانی را شناسایی کرد که دربرگیرنده چهار سطح است: (۱) سطح فردی شامل توانمندسازی فردی و پرورش شایستگی‌ها، (۲) سطح سازمان شامل جهت‌گیری بازاریابی، جهت‌گیری استراتژیک، آماده‌سازی زیرساخت‌ها، نظام مالی دقیق و مدیریت منابع انسانی (۳) سطح صنعت شامل تعاملات نزدیک‌تر با مشتریان، رصد رقبا و مدیریت تامین‌کنندگان، (۴) سطح نهادی شامل حمایت‌های بخش عمومی و ایجاد انجمن‌ها و تشکل‌های حامی. الگوی به‌دست‌آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که ایجاد ظرفیت‌ها و بسترهای درونی و بیرونی موجب استمرار تاب‌آوری کسب و کارهای کوچک و متوسط در شرایط بحرانی و واکنش سریع جهت تطبیق با ناطمینانی‌ها و الزامات نوظهور می‌شود؛ ایوانی و قاسمی (۱۴۰۰)، تاب‌آوری بنگاه‌ها، چالش‌ها و راه‌حل‌ها، تأکید بر تاب‌آوری مالی، پژوهش حاضر با استفاده از روش کتابخانه‌ای به بررسی تاب‌آوری بنگاه‌ها پرداخته و پس از نگارش ادبیات موضوع به بررسی مطالعات پیشین پرداخته و در ادامه استراتژی‌های تاب‌آوری بنگاه با تأکید بر تاب‌آوری مالی عنوان گردیده است؛ میرزادی و چراغی (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین تاب‌آوری و کاهش کیفیت ممیزی با نقش میانجی‌گری استرس، بر اساس نتایج، اگر میزان تاب‌آوری حساب‌رسان طی بررسی‌ها و فشارهای کاری وارد شده بر آنان، کافی نباشد و به نوعی حساب‌رسان از این خصیصه شخصیتی بی‌بهره باشند، استرس برآمده از فشار و مشغله کاری افزایش می‌یابد؛ آراد و همکاران (۱۳۹۹)، بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حساب‌رسان و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حساب‌رسانی، نتایج نشان داد که موضوع تاب‌آوری در حرفه حساب‌رسانی بر رفتارهای شخصی و کارکرد حساب‌رسان اثرگذار است. این مولفه می‌تواند زمینه‌ای برای کاهش کیفیت کار حساب‌رسان و ایجاد فرسودگی و برانگیختگی استرس آنان شود؛ عیوض‌لو و همکاران (۱۳۹۸)، بررسی عوامل موثر بر تاب‌آوری شرکت‌ها در شرایط بروز اختلالات زنجیره تامین (مطالعه موردی: شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی البرز در استان قزوین)، نتایج نشان داد که در شرایط اختلال پایین عوامل جهت‌گیری اختلالات زنجیره تامین، مدیریت دانش، استراتژی منابع انسانی و رقابت‌پذیری پویا بر تاب‌آوری شرکت نقش دارند. ولی در این شرایط، پیکربندی مجدد منابع و نوآوری سازمانی، هیچ یک نقش میانجی‌گری ندارد. از طرفی در شرایط اختلال بالا، عوامل پیکربندی مجدد منابع، مدیریت دانش، رقابت‌پذیری پویا بر تاب‌آوری شرکت اثر معنادار و مستقیمی دارند. همچنین پیکربندی مجدد منابع بر رابطه بین جهت‌گیری اختلالات زنجیره تامین و تاب‌آوری شرکت اثر مینجی‌گری معنادار دارد. در حالی که نوآوری سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و تاب‌آوری اثر میانجی‌گری ندارد؛ شهرودی و همکاران (۱۳۹۷)، پیامدهای روانشناختی و غیر روانشناختی تاب‌آوری سازمانی: ترغیب‌کننده‌هایی برای حرکت به سمت تاب‌آور شدن سازمان‌ها، نتایج نشان دادند تاب‌آوری سازمانی باعث بهبود در مفاهیم روانشناختی و غیر روانشناختی در سازمان‌ها می‌شود؛ استادی و سلیمان پورعمران (۱۳۹۶)، رابطه تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد، نتایج حاکی از این بود که بین متغیر مستقل تاب‌آوری سازمانی با رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار و بین دو متغیر وابسته رقابت‌پذیری و مزیت رقابتی پایدار رابطه معنی‌داری وجود دارد.

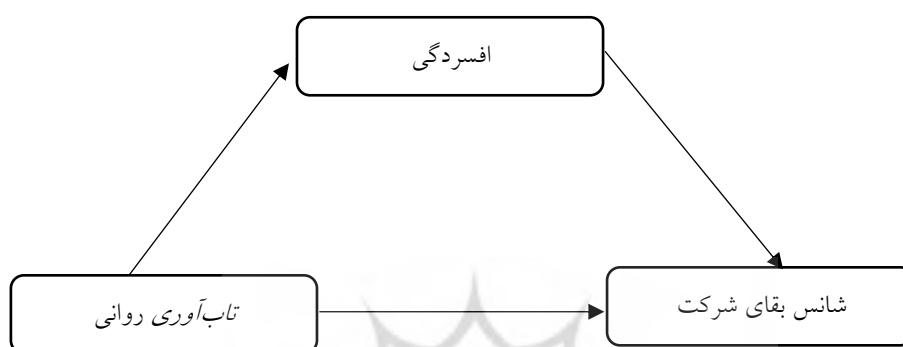
امروزه فضای پیچیده محیط کسب و کار و تلاطمات محیطی، بقای سازمان‌ها را به خطر انداخته است. غیرقابل پیش‌بینی بودن محیط و رقابت زیاد به همراه سایر مسائلی که کسب و کارها با آن درگیر هستند می‌تواند بقای آنها را به خطر اندازد. در چنین شرایطی سازمان‌ها نیازمند آن هستند که خود را از خطر نابودی نجات دهند. موضوعی که امروزه در این زمینه مطرح است بحث تاب‌آوری سازمان‌ها است. در جمع‌بندی پیشینه‌های بررسی شده می‌توان گفت اکثر پژوهش‌های قبلی بیشتر مبتنی بر متغیر تاب‌آوری بوده، مانند بررسی تاب‌آوری بر کسب و کارهای کوچک و متوسط در چهار سطح فردی، سازمانی، صنعت و نهادی؛ و برخی از محققان نیز به بررسی پیامدهای روانشناختی و غیرروانشناختی تاب‌آوری سازمانی پرداختند و برخی نیز آسیب‌ها و راه‌کارهای تاب‌آوری سازمانی را و برخی عوامل موثر بر تاب‌آوری سازمانی را بررسی کردند. در در پژوهش‌های قبلی تأثیر تاب‌آوری در سایر بخش‌های استراتژیک سازمان کمتر دیده شده است. بنابراین نوآوری این پژوهش از بعد تأثیرگذاری آن در سایر ابعاد استراتژیک سازمان مانند شانس بقا و وجودی مطرح می‌شود. و مالکان نقش اصلی را در بقای شرکت‌های کوچک ایفا می‌کنند با این حال، نقش آنها کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است و از طرف دیگر بررسی تاب‌آوری از منظر شرکت‌های تجاری کوچک و کسب و کارهای انتفاعی کمتر صورت گرفته است. و با توجه به این که بحران اقتصادی بشریت را به سمت افسردگی

سوق داده است. بنابراین مطالعه حاضر تاب‌آوری روان‌شناختی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم افسردگی در میان صاحبان شرکت‌های کوچک در شرایط بحران اقتصادی بررسی می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: شرکت‌های دارای صاحبان تاب‌آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت.

فرضیه دوم: افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روان‌شناختی و شانس بقای کسب و کار را طول دوره‌های بحران میانجی‌گری می‌کند.



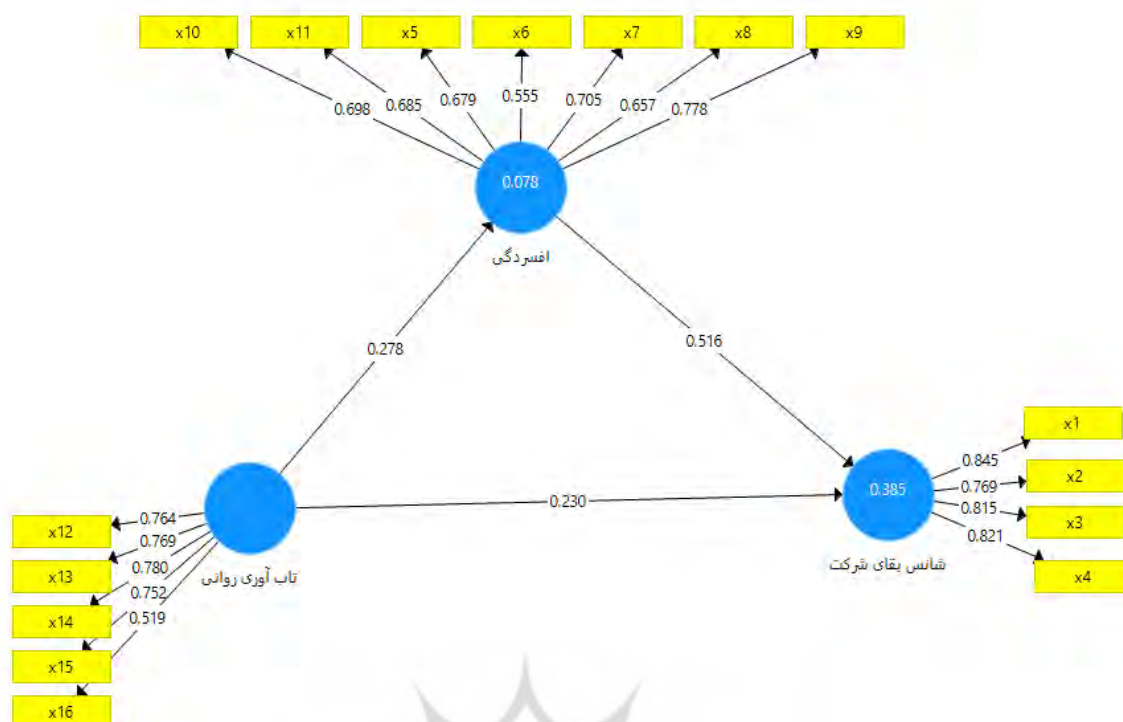
شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: چات وانی و همکاران، ۲۰۲۲)

نگاره ۱. سوالات پرسشنامه

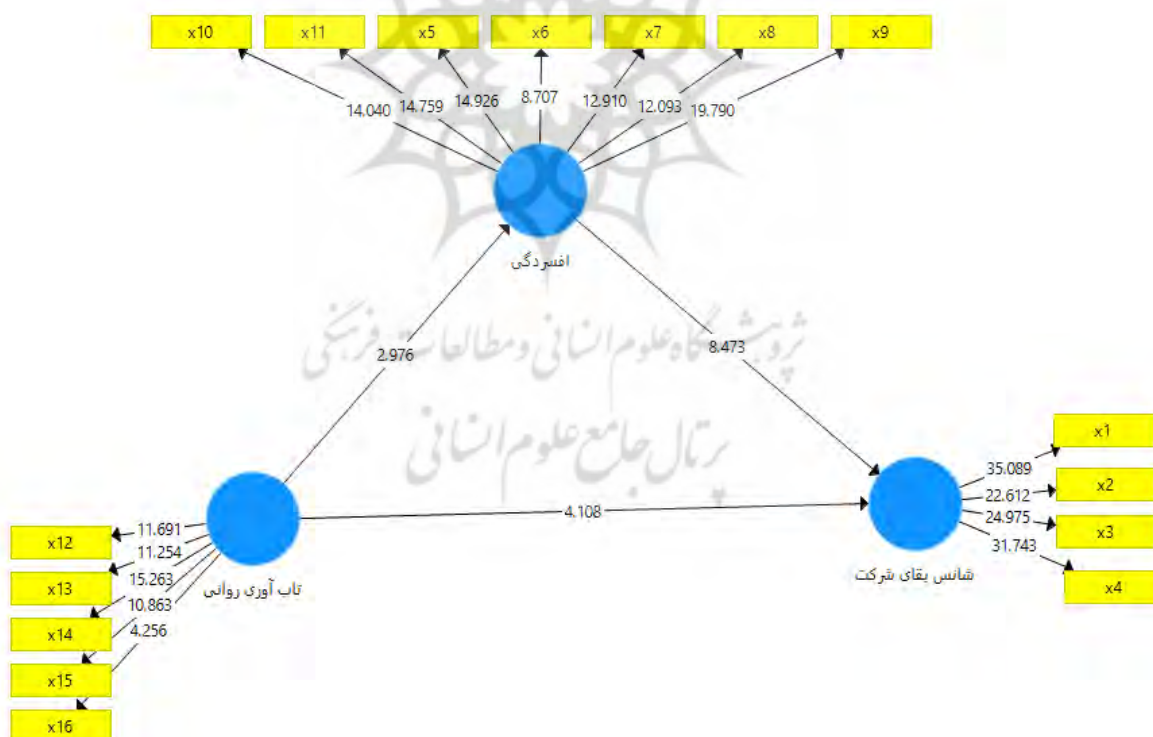
متغیر مورد مطالعه	سوالات پژوهش	مفاهیم عملیاتی مرتبط در متغیر
شانس بقای شرکت	۴ تا ۱	سود مناسب سالیانه، کاهش هزینه‌های ورودی، شرایط خوب اقتصادی، بهبود عملکرد اقتصادی
افسردگی	۱۱ تا ۵	احساس عصبی، اضطراب، یا بی‌تابی؛ ناتوانی در توقف یا کنترل نگرانی؛ احساس ناراحتی، افسردگی یا ناامیدی؛ علاقه یا لذت کم در انجام کارها؛ احساس شکست خوردگی؛ تغییر خودپنداشت؛ بی‌تصمیمی
تاب‌آوری روانی	۱۶ تا ۱۲	بازگشت به شرایط نرمال پس از دوران سخت؛ فعالیت در شرایط استرس‌زا؛ بهبودی پس از رویداد استرس‌زا؛ درگیری ذهنی کمتر در شرایط رکود اقتصادی، درگیری کمتری برای غلبه بر ناکامی‌های زندگی

یافته‌ها

به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب معناداری

برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری

سنجش بارهای عاملی

ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ می‌باشد. در نگاره ۲ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰/۵ بیشتر است.

نگاره ۲. ضرایب بارهای عاملی

متغیر مربوطه	سوالهای پرسشنامه	مقادیر استاندارد	سطح معنی داری
شانس بقای شرکت	سود مناسب سالیانه	۰/۸۴۵	۳۵/۰۸۹
	کاهش هزینه های ورودی	۰/۷۶۹	۲۲/۶۱۲
	شرایط خوب اقتصادی	۰/۸۱۵	۲۴/۹۷۵
	بهبود عملکرد اقتصادی	۰/۸۲۱	۳۱/۷۴۳
افسردگی	احساس عصبی، اضطراب، یا بی تابی	۰/۶۷۹	۱۴/۹۲۶
	ناتوانی در توقف یا کنترل نگرانی	۰/۵۵۵	۸/۷۰۷
	احساس ناراحتی، افسردگی یا ناامیدی	۰/۷۰۵	۱۲/۹۱۰
	علاقه یا لذت کم در انجام کارها	۰/۶۵۷	۱۲/۰۹۳
	احساس شکست خوردگی	۰/۷۷۸	۱۹/۷۹۰
	تغییر خودپنداشت	۰/۶۹۸	۱۴/۰۴۰
تاب آوری روانی	بی تصمیمی	۰/۶۸۵	۱۴/۷۵۹
	بازگشت به شرایط نرمال پس از دوران سخت	۰/۷۶۴	۱۱/۶۹۱
	فعالیت در شرایط استرس زا	۰/۷۶۹	۱۱/۲۵۴
	بهبودی پس از رویداد استرس زا	۰/۷۸۰	۱۲/۲۶۳
	درگیری ذهنی کمتر در شرایط رکود اقتصادی	۰/۷۵۲	۱۰/۸۶۳
	غلبه بر ناکامی های زندگی	۰/۵۱۹	۴/۲۵۶

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در نگاره ۳ آمده است. مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و با توجه به اینکه مطابق با یافته‌های نگاره ۳ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ کرده‌اند و توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید کرد.

نگاره ۳. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیر پنهان	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	پایایی ترکیبی (CR>0.7)
شانس بقای شرکت	۰/۷۶۸	۰/۷۴۲
افسردگی	۰/۸۵۲	۰/۸۲۷
تاب آوری روانی	۰/۷۸۱	۰/۹۱۲

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی و اگر است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

نگاره ۴. نتایج روایی هم‌گرا متغیرهای پنهان پژوهش،
میانگین واریانس استخراجی و میزان communality

متغیر مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	Communality
شانس بقای شرکت	۰/۵۹۸	۰/۵۹۸
افسردگی	۰/۶۴۵	۰/۶۴۵
تاب‌آوری روانی	۰/۵۳۴	۰/۵۳۴

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های نگاره ۴ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ کرده‌اند، مناسب بودن هم‌گرایی پژوهش تأیید می‌شود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalties} \times \overline{R^2}}$$

$\overline{communalties}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید، که نتایج آن در نگاره ۵ نشان داده شده است.

نگاره ۵. نتایج برازش مدل کلی

متغیر مکنون	Communality	$\overline{R^2}$	GOF
شانس بقای شرکت	۰/۵۹۸	۰/۳۸۵	
افسردگی	۰/۶۴۵	۰/۰۷۸	۰/۳۶۹
تاب‌آوری روانی	۰/۵۳۴	–	

معیار R squares یا R^2 : دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۲ و ۳، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید کرد. با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF یعنی ۰/۳۶۹، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در آمار استنباطی، فرضیه‌های پژوهش به محک آزمون کشیده می‌شوند. این پژوهش دارای ۲ فرضیه است که در بخش‌های قبلی معرفی شدند. این فرضیه‌ها به کمک پرسشنامه در بسته نرم‌افزاری Smart PLS3 آزمون می‌شوند. همچنین، میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش با یکدیگر در مدل نهایی پژوهش در نگاره ۶ ارائه شده است.

نگاره ۶. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های مدل پژوهش

ردیف	عنوان	ضریب استاندارد شده (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
۱	صاحبان شرکت‌های تاب آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت.	۰/۲۳۰	۴/۱۰۸	تأیید فرضیه
۲	افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را در طول دوره‌های بحران میانجی‌گری می‌کند.	۰/۵۱۶*۰/۲۷۸	۸/۴۷۳*۲/۹۷۶	تأیید فرضیه

فرضیه ۱. صاحبان شرکت‌های تاب‌آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت. با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر (تاب‌آوری روان شناختی و شانس بقای شرکت) $\beta = ۰/۲۳۰$ و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = ۴/۱۰۸$ (بیشتر از قدر مطلق $۱/۹۶$) است و این امر نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین، فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت، صاحبان شرکت‌های تاب‌آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت.

فرضیه ۲. افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را در طول دوره‌های بحران میانجی‌گری می‌کند. با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت که ضریب استاندارد شده بین سه متغیر (تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای شرکت با میانجی‌گری افسردگی) $\beta = ۰/۵۱۶*۰/۲۷۸$ و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = ۸/۴۷۳*۲/۹۷۶$ (بیشتر از قدر مطلق $۱/۹۶$) است و این امر نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را در دوره‌های بحران میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب‌وکار با میانجی‌گری افسردگی در شرایط بحرانی در شهرک‌های صنعتی مرنده و سرمایه‌گذاری خارجی انجام گرفت. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. با توجه به تجزیه و تحلیل به‌دست آمده از برازش مدل ساختاری، دو فرضیه پژوهش تأیید شدند. نتایج فرضیه اول (تاب‌آوری روانی مالکان بر شانس بقای کسب و کار) با نتایج پژوهش (چات وانی و همکاران (۲۰۲۲)، رحمانی (۱۴۰۱)، ایوانی و قاسمی (۱۴۰۰)، آراد و همکاران (۱۳۹۹)، فرضیه دوم (افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را میانجی‌گری می‌کند) با نتایج پژوهش‌های (پروری و همکاران (۱۴۰۱)، ابراهیمی و نورنژادونوش (۱۴۰۱)، اشکفتکی و بابایی فارسانی (۱۴۰۱)، میرزادی و چراغی (۱۳۹۹)) همسو بوده است.

شرکت‌های کوچک حفاظت از محیط زیست و نوآوری سبز را ترویج می‌کنند، در نتیجه، شرکت‌های کوچک فعالان مهمی در اقتصاد مدور هستند. بحران اقتصادی ممکن است شانس بقای کسب و کار آنها را تهدید کند. به دلیل شرایط بحرانی، شرکت‌های کوچک تحت محدودیت‌های مالی قابل توجهی قرار گرفته‌اند. بسیاری از شرکت‌های کوچک تعطیل شده‌اند یا انتظار می‌رود تعطیل شوند. مالکان در انتخاب شیوه‌های کسب و کار و اتخاذ روش‌های دوستدار محیط زیست، نقش دارند لذا نقش مهمی در پایداری، بقا و رشد شرکت‌های کوچک دارند. از این رو منابع روانی آنها برای پایداری شرکت بسیار مهم است. محققان دریافتند که منابع روانشناختی با نوآوری، تاب‌آوری سازمانی، درآمدزایی و عملکرد مالی مرتبط هستند. بنابراین در این پژوهش به بررسی تاب‌آوری روانشناختی بر شانس بقای کسب و کار با میانجی‌گری افسردگی در شرایط بحرانی پرداخته شده است. نتایج حاکی از این می‌باشد که افراد تاب‌آور احساسات مثبت را حفظ می‌کنند زیرا در شرایط نامطلوب امیدوار باقی می‌مانند. و دوره‌های بحران را چالشی می‌دانند که می‌توانند بر آن غلبه کنند. بنابراین، صاحبان شرکت‌های تاب‌آور شانس بقای کسب و کار بیشتری در طول دوره‌های بحران خواهند داشت. از طرف دیگر، افسردگی مالکان شانس بقای شرکت‌های کوچک را کاهش می‌دهد. از

طرفی تاب‌آوری روانشناختی به عنوان یک منبع مهم، می‌تواند افسردگی صاحبان شرکت‌های کوچک را به حداقل برساند. در واقع افراد تاب‌آور وضعیت نامطلوب را متفاوت می‌بینند. آنها مکانیسم‌های مقابله‌ای فعال را در موقعیتهای چالش برانگیز دنبال می‌کنند و توانایی تبدیل افکار مخرب به ایده‌های سازنده را دارند و قضاوت آنها برای بقا و رشد شرکت‌هایشان بهینه و مفید خواهد بود. لذا صاحبان دارای انعطاف‌پذیری بالا، افسردگی کمتری تجربه خواهند کرد. افسردگی کمتر شانس بقای شرکت‌های کوچک را افزایش می‌دهد. در نتیجه افسردگی به طور منفی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار را در طول دوره‌های بحران میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به اهمیت تاب‌آوری سازمانی، باید ابعاد و شاخص‌های مناسبی جهت سنجش تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌ها تعیین شود و سپس با تعیین وزن و اولویت بندی شاخص‌ها و حیطه‌های تاب‌آوری سازمانی، اطلاعات مفیدی در اختیار مدیران و تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد که از آن در برنامه‌ریزی‌ها جهت کاهش ریسک و افزایش سطح ایمنی و تاب‌آوری آن سازمان و یا سازمان‌های مشابه استفاده شود. با توجه به این که بقای شرکت‌های کوچک به صنعتی که به آن تعلق دارند بستگی دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده به بررسی این که ارتباط بین تاب‌آوری روانی و شانس بقای کسب و کار با توجه به صناعی که در شرکت‌های کوچک در آن فعالیت می‌کنند متفاوت است یا خیر پرداخته شود. و همچنین می‌توان در بررسی رابطه بین تاب‌آوری روانشناختی و شانس بقای کسب و کار از متغیر تعدیل کننده شکندگی مالی در پژوهش‌های آتی استفاده نمود.

منابع

- آراد، حامد؛ مشعشعی، سیدمحمد و اسکندری، دل‌آرا (۱۳۹۹)، بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی، نشریه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی «تابستان ۱۳۹۹ شماره ۱۰۰».
- استادی‌ایرج، مرضیه و سلیمان پور عمران، محبوبه (۱۳۹۶)، رابطه تاب‌آوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۲۸، شماره ۱۰۸، صص ۵۸-۳۷.
- ابراهیمی، مهدی و نژادونوش، وحید (۱۴۰۱)، طراحی مدل توسعه ظرفیت تاب‌آوری شرکت‌های کوچک و متوسط (با رویکرد ساختاری تفسیری)، دو ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، دوره ۲۰، شماره ۱۱۲، شماره پیاپی ۱۱۲، صص ۶۳-۸۰.
- ایوانی، فرزاد و قاسمی، روح‌اله (۱۴۰۰)، تاب‌آوری بنگاه‌ها، چالش‌ها و راه‌حل‌ها، تأکید بر تاب‌آوری مالی، دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان، پروری، پیمان؛ جلال‌پور، مهدیه؛ رحمان سرشت، حسین و ناصحی فر، وحید (۱۴۰۱)، طراحی الگوی تاب‌آوری کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در شرایط بحران: رویکرد آمیخته، دوره ۲۸، شماره ۸۵، صص ۱۳-۴۲.
- رحمانی، کمال‌الدین (۱۴۰۱)، بررسی آسیب‌ها و راهکارهای تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های تولیدی، نشریه چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۵، شماره ۷۵، شماره پیاپی ۷۵، زمستان جلد هشتم، صص ۱۳-۲۷.
- قاسمی اشکفتکی و بابایی فارسانی میثم (۱۴۰۱)، تأثیر تاب‌آوری تأمین کننده و مشتری بر عملکرد زنجیره تأمین (مورد مطالعه: شرکت برفاب). نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، شماره ۶(۲۲)، صص ۱۰۹۵-۱۱۱۰.
- محمدی شهرودی، حامد؛ رحیم نیا، فریبرز؛ ملک‌زاده، غلامرضا و خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۷)، پیامدهای روانشناختی و غیر روانشناختی تاب‌آوری سازمانی: ترغیب کننده‌هایی برای حرکت به سمت تاب‌آور شدن سازمان‌ها، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، دوره ۴، شماره ۱، صص ۶۳-۷۷.
- میرزادی، انیس و چراغی، علی (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین تاب‌آوری و کاهش کیفیت ممیزی با نقش میانجی‌گری استرس، چهارمین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام.

Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), PP. 653-685.

- Barreto, I. (2012). Solving the entrepreneurial puzzle: The role of entrepreneurial interpretation in opportunity formation and related processes. *Journal of Management Studies*, 49(2), PP. 356–380.
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. (2020). The impact of COVID-19 on small firm outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(30), PP. 17656–17666.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), PP. 879–889.
- Chhatwani, M., & Mishra, S. K. (2021b). Financial fragility and financial optimism linkage during COVID-19: Does financial literacy matter? *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 94, Article 101751.
- Digan, S. P., Sahi, G. K., Mantok, S., & Patel, P. C. (2019). Women's perceived empowerment in entrepreneurial efforts: The role of bricolage and psychological capital. *Journal of Small Business Management*, 57(1), PP. 206–229.
- Fisher, R., Maritz, A., & Lobo, A. (2016). Does individual resilience influence entrepreneurial success? *Academy of Entrepreneurship Journal*, 22(2), PP. 39–53.
- Gollan, J. K., Hoxha, D., Hunnicutt-Ferguson, K., Norris, C. J., Rosebrock, L., Sankin, L., & Cacioppo, J. (2016). The negativity bias predicts response rate to behavioral activation for depression. *Journal of Behavioral theory and Experimental Psychiatry*, 52, PP. 171–178.
- Hopp, C., & Sonderegger, R. (2015). Understanding the dynamics of nascent entrepreneurship—Prestart-up experience, intentions, and entrepreneurial success. *Journal of Small Firm Management*, 53(4), PP. 1076–1096.
- Karremen, A., & Vingerhoets, A. J. (2012). Attachment and well-being: The mediating role of emotion regulation and resilience. *Personality and Individual Differences*, 53 (7), 821–826.
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), PP. 782–786.
- Lin, W. L., Cheah, J. H., Azali, M., Ho, J. A., & Yip, N. (2019). Does firm size matter? Evidence on the impact of the green innovation strategy on corporate financial performance in the automotive sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, PP. 974–988.
- Mak, W. W., Ng, I. S., & Wong, C. C. (2011). Resilience: Enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 610–617.
- Malesios, C., De, D., Moursellas, A., Dey, P. K., & Evangelinos, K. (2021). Sustainability performance analysis of small and medium sized firms: Criteria, methods and framework. *Socio-Economic Planning Sciences*, 75, PP. 1–19.
- Malvika Chhatwani, Sushanta Kumar Mishra, Arup Varma, Himanshu Rai (2022), Psychological resilience and business survival chances: A study of small firms in the USA during COVID-19, *Journal of Business Research* 142, PP. 277–286.
- McRae, K., Ciesielski, B., & Gross, J. J. (2012). Unpacking cognitive reappraisal: Goals, tactics, and outcomes. *Emotion*, 12(2), PP. 250–255.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), PP. 1216–1233.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), PP. 1216–1233.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), PP. 533–562.

- Santoro, G., Bertoldi, B., Giachino, C., & Candelo, E. (2020). Exploring the relationship between entrepreneurial resilience and success: The moderating role of stakeholders' engagement. *Journal of Business Research*, 119, PP. 142–150.
- Tang, J., Baron, R. A., & Yu, A. (2021). Entrepreneurial alertness: Exploring its psychological antecedents and effects on firm outcomes. *Journal of Small Business Management*. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1945071>
- Wenzler, S., Hagen, M., Tarvainen, M. P., Hilke, M., Ghirmai, N., Huthmacher, A. C., et al. (2017). Intensified emotion perception in depression: Differences in physiological arousal and subjective perceptions. *Psychiatry Research*, 253, PP. 303–310.

