



انجمن علمی گردشگری ایران

بررسی تأثیر عوامل پایداری سازمانی در گردشگری پایدار با تأکید بر نقش تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا

مریم احمدی زهرانی^۱، امیررضا کنجکاو منفرد^۲، سیدمصطفی موسوی^۳، افسانه اشرف‌زاده افشار^۴

DOI:10.22034/jtd.2025.524011.3069

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر عوامل پایداری سازمانی در گردشگری پایدار با تأکید بر نقش میانجی تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا است. پژوهش از لحاظ روش توصیفی-علّی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش دربردارنده همه مدیران ارشد، سرپرستان و کارکنان ارشد هتل‌ها، مجتمع‌های گردشگری و خوابگاه‌ها و مهمان‌پذیرهای شهر بامیان کشور افغانستان است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بوده که روایی آن به تأیید استادان این حوزه رسیده است. روایی سازه و پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده است. در مجموع، ۲۳۴ نفر به صورت غیرتصادفی به پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند. داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و استفاده از نرم‌افزارهای اسپس‌اس و اسمارت پی‌ال‌اس ۴ تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل محیطی، فردی، سازمانی و یادگیری از بحران تأثیر مثبتی در تاب‌آوری سازمانی و تأثیر معناداری در گردشگری پایدار و قابلیت‌های پویا دارند. در نهایت، قابلیت‌های پویا بر گردشگری پایدار، و تاب‌آوری سازمانی بر گردشگری پایدار تأثیری معنادار دارد. یافته‌های این پژوهش به سیاست‌گذاران و مدیران صنعت گردشگری در توسعه راهبردهای پایدار کمک می‌کند و مبنایی برای پژوهش‌های آینده در زمینه پایداری سازمانی و گردشگری پایدار در مناطق دیگر خواهد بود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۹

واژه‌های کلیدی:

عوامل پایداری سازمانی، تاب‌آوری، قابلیت‌های پویا، گردشگری پایدار.

مقدمه

اکنون یکی از ضروری‌ترین و پویاترین فعالیت‌های جهان است. شمار گردشگران داخلی و بین‌المللی و درآمد گردشگری همچنان در جهان در حال افزایش است. به عبارت دیگر، گردشگری به‌منزله صنعتی پویا، نقش مهمی در بهبود ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایفا می‌کند. با این حال، باید توجه داشت که اگر توسعه گردشگری با سیاست‌ها و برنامه‌هایی که محیط‌زیست را در نظر می‌گیرند و پایداری را در اولویت قرار می‌دهند همراه نباشد، ممکن است تأثیر قابل توجهی در محیط‌زیست داشته باشد و جذابیت مقاصد گردشگری را کاهش دهد (Mazloom Yar & Yasouri,

جهان کنونی به گونه‌ای شکل گرفته است که توسعه اقتصادی-اجتماعی در بسیاری از مناطق و کشورهای جهان به صنعت گردشگری وابسته است (Fatoki, 2021). در واقع، بخش گردشگری، که مبتنی بر تحرک و نیازمند تعامل و ارتباط بین مردم است، یکی از بخش‌های حیاتی برای توسعه اقتصاد کشورها شده است (Hao et al., 2020). امروزه، گردشگری جایگاه ویژه‌ای در اقتصاد کشورها دارد. این صنعت در بهبود ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، تأثیرگذار است (Rush-Marlowe, 2021). گردشگری

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۴. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.



2023)؛ زیرا گردشگری پایدار رویکردی کلیدی در توسعه پایدار شناخته می‌شود که هدف آن حفظ منابع طبیعی و فرهنگی برای نسل‌های آینده است. یکی از موضوعات مهم در گردشگری پایدار پویایی این صنعت است. قابلیت‌های پویا شامل مهارت‌ها و فرایندهایی است که سازمان‌ها را قادر به سازگاری و نوآوری می‌کند. این فرایندها شامل ادراک فرصت، ادغام منابع و جذب یادگیری است که برای تقویت نوآوری و پایداری کسب‌وکار حیاتی‌اند (Prayag & Yan, 2023). با توجه به تحولات اقتصادی جهانی، یکپارچگی و انعطاف‌پذیری در فعالیت‌های نگاه‌ها ضروری است. در این محیط متغیر، قابلیت‌های پویا به شرکت‌ها امکان می‌دهد تا فرصت‌ها را دریابند و از آن‌ها بهره‌برند و منابع را در پاسخ به تغییرات بازار تغییر دهند. در نتیجه، پویایی سازمان‌ها در گردآوری، تجدید و نوسازی منابع موجب دستیابی به برتری رقابتی در صنعت گردشگری پایدار می‌شود (Sun et al., 2024).

در کنار قابلیت‌های پویا در صنعت گردشگری که با هدف مدیریت راهبردی است، عوامل سازمانی پایدار نیز در این صنعت حائز اهمیت است. عملکرد سازمانی پایدار ناشی از تحولات مسئولیت اجتماعی در هزاره سوم و شامل شناسایی و ترویج فعالیت‌های پایدار است. در این صنعت، کارکنان باید به بهره‌وری مطلوبی برسند تا بر رضایت گردشگران و عملکرد سازمان اثر مثبت بگذارند. فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در سازمان‌ها به تسهیل ارتباط در میان سازمان، گردشگران و محیط‌زیست کمک می‌کند و محیط کاری و تعهد به کیفیت خدمات را بهبود می‌بخشد (Shahhoseini et al., 2021).

گردشگری پایدار رویکردی متعادل و هماهنگ در توسعه و مدیریت گردشگری است که بر شیوه‌های سازگار با محیط‌زیست مانند کاهش ضایعات و صرفه‌جویی در انرژی تأکید دارد. این اقدامات، برای به حداقل رساندن رد پای اکولوژیکی گردشگری ضروری است (Raveendran, 2024). گردشگری پایدار، با ترویج سفرهای اخلاقی و مشارکت اجتماعی، حفاظت از میراث فرهنگی را تقویت می‌کند و زمینه احترام به فرهنگ‌های محلی و پاسداری از آن‌ها را فراهم می‌سازد (Lamoria et al., 2024). توجه به پایداری در گردشگری اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا به حفظ منابع طبیعی و محیط‌زیست کمک می‌کند، فرهنگ محلی را حفظ و

تقویت می‌کند، از هویت فرهنگی هر جامعه پاسداری می‌کند، و سبب توسعه اقتصادی منطقه و ایجاد اشتغال محلی می‌شود (Ady et al., 2022).

افغانستان نمونه‌ای از کشورهایی است که شهرهایی با جاذبه‌های طبیعی و اماکن تاریخی باستانی دارد و دارای ظرفیت چشمگیری برای رشد و توسعه گردشگری پایدار است. بلخ، مزار شریف، بامیان، هرات، کابل و قندهار از شهرهای تاریخی مهم افغانستان هستند. برای نمونه، کابل دارای موزه ملی، کاخ دارالامان و مقبره تیمور است و شهر بامیان، با تاریخچه‌ای طولانی، منابع طبیعی غنی و میراث فرهنگی فراوان، یکی از مقاصد گردشگری مهم در افغانستان به شمار می‌رود. این شهر با جاذبه‌های بی‌نظیری همچون مجسمه‌های تخریب‌شده بودا، شهر ضحاک، شهر غلغله و هزاران مغاره (غار) کوچک و بزرگ به شهرت جهانی رسیده است. از آثار تاریخی موجود، تنها پانزده اثر به عنوان اثر ملی در وزارت فرهنگ و اطلاعات کشور ثبت شده است. از این میان، هشت اثر در یک مجموعه به‌عنوان میراث فرهنگی جهانی در سازمان ملل علمی و فرهنگی ثبت شده است، که هر ساله میزبان گردشگران داخلی و خارجی بسیاری است (Javidi, 2018). با وجود این جاذبه‌ها، درآمد افغانستان از گردشگری بین‌المللی در سال‌های اخیر نسبتاً کم بوده است: ۸۶ میلیون دلار در ۲۰۱۳، ۱۵۱ میلیون دلار در ۲۰۱۴، ۸۴ میلیون دلار در ۲۰۱۵، ۴۹ میلیون دلار در ۲۰۱۶ و ۲ میلیون دلار در ۲۰۱۷. این آمار، با توجه به غنای فرهنگی و ظرفیت کشور، ضعف و بی‌توجهی به این بخش را نشان می‌دهد. شهری مانند بامیان می‌تواند درآمد شایان توجهی از گردشگران بین‌المللی داشته باشد (Mirehei et al., 2024). درآمد گردشگری و آمار ورود گردشگران بین‌المللی نشان می‌دهد که افغانستان هنوز از این ظرفیت به‌طور کامل بهره‌برداری نکرده است. سهم این بخش در مقایسه با بافت جهانی و منطقه‌ای اندک و همچنان دارای تراز منفی است (Mazloom Yar & Yasouri, 2023)؛ زیرا افغانستان، با داشتن تاریخ و فرهنگ غنی و مناظر طبیعی نفس‌گیر، بر اثر دهه‌ها جنگ و بی‌ثباتی، با چالش‌های بسیاری در حفظ اماکن و سنت‌های تاریخی ارزشمند روبه‌رو بوده است. با این حال، در سال‌های اخیر، مفهوم گردشگری پایدار به‌عنوان راهکاری بالقوه برای حفاظت از میراث فرهنگی افغانستان و درعین حال تقویت رشد اقتصادی و مشارکت جامعه مطرح شده است. این رویکرد می‌کوشد با کاهش پیامدهای نامطلوب



ذی‌نفعان محلی و ملی، با برنامه‌ریزی مؤثر، به توسعه پایدار در این منطقه بپردازند. بنابراین، این پژوهش به این پرسش پاسخ می‌دهد که پایداری سازمانی چه تأثیری در گردشگری پایدار دارد و تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا چه نقشی در این میان ایفا می‌کنند.

پیشینه پژوهش پژوهش‌های داخلی

پژوهشگران داخلی نقش گردشگری پایدار را از جنبه‌های گوناگون بررسی کرده‌اند. حکیمی (2024) پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در توسعه گردشگری در افغانستان» به انجام رساند. او به این نتیجه رسید که ۲۲ عامل بر ارتقای گردشگری افغانستان مؤثرند. این عوامل، با توجه به اهمیت و میزان تأثیرگذاری، به ترتیب عبارت‌اند از تأمین امنیت، بهبود زیرساخت‌های حمل‌ونقل، مدیریت درست فعالیت‌های گردشگری، تدوین برنامه راهبردی گردشگری در کشور، روابط سیاسی با کشورهای جهان، حفظ جاذبه‌های تاریخی، تبلیغات مؤثر، نگهداری جاذبه‌های طبیعی، همکاری و هماهنگی نهادهای مرتبط با گردشگری، بهبود مکان‌های اقامتی، برگزاری جشنواره‌ها، نظارت بر فعالیت‌های گردشگری، سیاست‌های اقتصادی مؤثر، حفظ جلوه‌های اصیل مردم، آموزش و به‌کارگیری افراد مسلکی در فرایند گردشگری، تدوین و اجرای قوانین زیست‌محیطی، اعتقاد دولت‌مردان به منافع گردشگری، وجود امکانات بهداشتی، برگزاری مسابقات و دوره‌های ورزشی، خلق جاذبه‌های مصنوعی، تقویت فرهنگ مهمان‌نوازی، فراهم بودن امکانات بانکی، متناسب بودن هزینه‌های خدمات، آگاهی مردم از اهمیت و منفعت گردشگری، فهم زبان‌های بین‌المللی و بهبود وضعیت مخابراتی و اینترنتی در کشور.

در پژوهشی دیگر با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش کارکنان واحدهای گردشگری در کیفیت خدمات با نقش میانجیگری قابلیت‌های پویا (مطالعه موردی: آژانس‌های مسافرتی شهر شیراز)»، کریمی و رئیسی (2024) مدل مفهومی را در چهار فرضیه ارائه کرده‌اند. این فرضیه‌ها عبارت‌اند از: بررسی رابطه میان مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا، رابطه بین قابلیت‌های پویا و کیفیت خدمات گردشگری، رابطه مدیریت دانش و کیفیت خدمات، و درنهایت تأثیر مدیریت دانش در کیفیت خدمات با نقش میانجی قابلیت‌های پویا. یافته‌های پژوهش آنان، با استفاده از مدل‌سازی

گردشگری، همچون تخریب محیط‌زیست، کاهش تنوع زیستی و نابودی فرهنگ محلی، آثار سودمند سفر بر این حوزه‌ها را افزایش دهد. از نظر اقتصادی، گردشگری پایدار، با ایجاد فرصت‌های شغلی، درآمدزایی و جذب سرمایه‌گذاری، توانایی تحریک رشد اقتصادی را دارد. علاوه‌بر این، می‌تواند با تشویق به توسعه صنایع مرتبط با گردشگری، مانند صنایع دستی و خدمات مهمان‌نوازی، تنوع اقتصادی را افزایش دهد. از دیدگاه اجتماعی، گردشگری پایدار می‌تواند تبادل فرهنگی، غرور و توانمندی جامعه را تقویت کند (Stanikzai et al., 2023).

رشد سریع گردشگری در افغانستان، هرچند مزایای اقتصادی بالقوه‌ای به همراه دارد، در صورت فقدان مدیریت پایدار، تهدیدی جدی برای میراث فرهنگی این کشور خواهد بود. فقدان پژوهش‌های جامع و دستورالعمل‌های متناسب با شرایط افغانستان مانع ادغام مؤثر شیوه‌های گردشگری پایدار برای حفاظت از این میراث می‌شود. بنابراین، بررسی و درک نقش گردشگری پایدار در حفظ میراث فرهنگی افغانستان، شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های آن و ارائه توصیه‌های عملی برای تضمین حفاظت پایدار ضروری است. گردشگری پایدار، با ایجاد تعادل بین توسعه گردشگری، حفظ فرهنگ، حفاظت از محیط‌زیست و مشارکت جامعه، می‌تواند از آثار منفی گردشگری در میراث فرهنگی بکاهد و درعین حال سهم مثبت آن را در جوامع محلی و اقتصاد کشور افزایش دهد.

در این راستا، بررسی عوامل پایداری سازمانی و نقش آن‌ها در تضمین گردشگری پایدار در شهر بامیان کشور افغانستان اهمیت ویژه‌ای دارد. این پژوهش نخستین پژوهش علمی در افغانستان است که به بررسی مفهوم گردشگری پایدار و ارتباط آن با تاب‌آوری و عوامل پایداری سازمانی می‌پردازد. همچنین، با در نظر گرفتن متغیرهای تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا، گامی نو در بررسی گردشگری پایدار در بامیان برداشته است و به پر کردن شکاف‌های پژوهشی موجود در این حوزه کمک می‌کند.

از آنجاکه شهر بامیان مقصد گردشگری دارای ظرفیت‌های منحصر به فرد شناخته می‌شود، این پژوهش فرصت‌های موجود برای توسعه گردشگری پایدار را تحلیل می‌کند. با توجه به اینکه تقویت تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا می‌تواند به مدیریت بهتر بحران‌ها و چالش‌های پیش‌رو در صنعت گردشگری کمک کند، این پژوهش فرصتی را فراهم می‌آورد تا



معادلات ساختاری، نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا وجود دارد، اما رابطه‌ای بین قابلیت‌های پویا و کیفیت خدمات گردشگری مشاهده نشد.

شهرابی فراهانی و ایمانی خوشخو (2022) پژوهشی را با هدف «مدیریت بحران پسا کرونا در گردشگری با تأکید بر تاب‌آوری» به انجام رساندند. آنان نشان دادند که بحران ناشی از کرونا، به همراه بازار نابسامان و تقاضای انبوه، موجب بروز رفتارهای آسیب‌زننده‌ای شده است. این وضعیت تمایل به سفرهای داخلی و توجه بیشتر به امور بهداشتی را در پی داشته است. مدیریت بحران پسا کرونای گردشگری، با تأکید بر روحیه تاب‌آوری، بر ایجاد آگاهی و درک بالای متولیان و مدیران گردشگری از شرایط آینده تأکید می‌کند. این مدیریت به برنامه‌ریزی عملیاتی و کوتاه‌مدت با محوریت گردشگری شهری توجه دارد و از رسانه‌ها برای آگاهی‌بخشی، توصیف و آماده‌سازی جامعه میزبان و گردشگران برای دوران پس از کرونا بهره می‌برد.

اقبال و همکاران (2021) پژوهش دیگری را با عنوان «بررسی تأثیر ابعاد اجتماعی تاب‌آوری شهری بر توسعه پایدار گردشگری؛ مطالعه موردی: شهر محمودآباد» به انجام رساندند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که تاب‌آوری اجتماعی بر توسعه پایدار گردشگری در شهر محمودآباد اثر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین، ابعاد تاب‌آوری اجتماعی، بعد حمایت اجتماعی، بعد دل‌بستگی مکانی، بعد آگاهی، بعد مشارکت و بعد اعتماد نهادی به ترتیب بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را در توسعه پایدار گردشگری در شهر محمودآباد داشتند.

پژوهش‌های خارجی

پژوهش‌های خارجی گوناگونی نیز با درباره موضوع گردشگری و نقش تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا صورت گرفته است. دهما و آنیل (2025) پژوهشی را با عنوان «گردشگری مسئولانه و پایدار (گردشگری مسئول-پایدار): مرور نظام‌مند ادبیات و دستور کار آینده» به انجام رساندند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تحلیلی دقیق از گردشگری مسئول و ارتباط آن با گردشگری پایدار انجام شده است و پیشنهادهای بیشتری برای غلبه بر مشکل گردشگری انبوه و دستیابی به پایداری مورد بحث قرار گرفته است.

پرایاگ و همکاران (2023) پژوهشی را با هدف «ایجاد قابلیت‌های پویا و تاب‌آوری سازمانی در

شرکت‌های گردشگری در طول کوید ۱۹» به انجام رساندند. آنان نشان دادند که قابلیت‌های پویا به شرکت‌ها کمک کرده است تا جنبه‌های مختلف تاب‌آوری مانند رهبری، فرهنگ سازمانی، و آمادگی برای تغییر را تقویت کنند و به این ترتیب، تاب‌آوری سازمانی و انطباق‌پذیری خود را در برابر بحران‌ها افزایش دهند. میرحی و همکاران (2024) پژوهشی با عنوان «پتانسیل‌های گردشگری در افغانستان: بررسی و رتبه‌بندی شهرهای تاریخی» به انجام رساندند. با توجه به یافته‌های آنان، گردشگری بخشی حیاتی در اقتصاد جهانی است؛ اما افغانستان، با برخورداری از مناظر طبیعی فراوان و محوطه‌های تاریخی، در بهره‌گیری از ظرفیت‌های گردشگری خود با چالش‌هایی روبه‌رو است. بی‌ثباتی سیاسی مانع پیشرفت شده است، اما کمبود آگاهی درباره جاذبه‌های کشور نیز به رکود این بخش کمک کرده است. این پژوهش به شناسایی شهرهای افغان دارای ظرفیت جذب گردشگران بین‌المللی می‌پردازد. پژوهش، با مرور ادبیات، عواملی را که بر جذابیت گردشگری اثر می‌گذارند بررسی می‌کند و سپس شهرهای تاریخی را با استفاده از ارزیابی‌های کارشناسان و روش ویکور (VIKOR) اولویت‌بندی می‌کند. این پژوهش چهار معیار کلیدی برای جذب گردشگران بین‌المللی شناسایی کرده است: جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی، ویژگی‌های طبیعی، امکانات و زیرساخت‌ها، و سیستم‌های ارتباطی. هرات، کابل، مزار شریف، قندهار، بامیان، غزنی و جلال‌آباد هفت شهر برتر شناسایی شده برای توسعه گردشگری است.

ژانک و همکارانش (2023) در مقاله‌ای با عنوان «تاب‌آوری کارکنان هتل در طول بحران: توسعه مفهومی و مقیاسی» به این نتیجه رسیدند که گردشگری به رشد اقتصادی فیلیپین کمک شایانی می‌کند و از طریق اشتغال، درآمد و ارتقای فرهنگی نقش مهمی در این کشور ایفا می‌کند. با این حال، این صنعت در برابر بحران‌هایی چون بلایای طبیعی و شرایط اضطراری بهداشتی جهانی به شدت آسیب‌پذیر است و ممکن است تأثیرات منفی در کسب‌وکارها و معیشت کارکنان داشته باشد.

استانکزی و همکاران (2023) پژوهشی را با عنوان «نقش گردشگری پایدار در حفظ میراث فرهنگی افغانستان: یک بررسی جامع» به انجام رساندند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، گردشگری پایدار مزایای اقتصادی شایان توجهی برای افغانستان ارائه



را به راحتی مختل می‌کنند. کوید ۱۹ یکی از مهم‌ترین همه‌گیری‌های قرن حاضر بوده که پیامدهای منفی اقتصادی و اجتماعی داشته است (Wided, 2022). هدف گردشگری پایدار کاهش رد پای کربن در بخش گردشگری از طریق حمل و نقل کم کربن و اقامتگاه‌های با انرژی کارآمد است، که می‌تواند به کاهش ۴۰ درصدی انتشار دی‌اکسید کربن (CO2) منجر شود (Wang, 2024). شیوه‌های گردشگری پایدار بر حفظ یکپارچگی مقاصد و اطمینان از حفظ منابع طبیعی و فرهنگی برای نسل‌های آینده تمرکز دارد (Rakhmonov, 2024; Kurniawan, 2024).

عوامل محیطی، فردی، سازمانی، یادگیری از بحران و تاب‌آوری سازمانی

عوامل محیطی شامل شرایط خارجی و محیط پیرامون سازمان است که می‌تواند تأثیر مهمی در تاب‌آوری داشته باشد. تاب‌آوری به توانایی سازمان برای بازگشت به وضعیت عادی پس از رویارویی با چالش‌ها و بحران‌ها اشاره دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل محیطی مانند تغییرات اقلیمی و کیفیت منابع طبیعی می‌تواند در تاب‌آوری سازمان‌ها تأثیرگذار باشند (Pattanasing et al., 2019). همچنین، عوامل محیطی بیرونی، از جمله تغییرات اقتصادی و اکولوژیکی، در انعطاف‌پذیری کسب‌وکار تأثیر چشمگیری می‌گذارند و راهبردهای مدیریت تطبیقی را ضروری می‌سازند (Kopytko & Tukachuk, 2024). پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که محیط‌های طبیعی و اجتماعی نقشی مهم در افزایش تاب‌آوری جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کنند. طبق نظریه تاب‌آوری، عوامل محیطی مانند زیرساخت‌های پایدار، شرایط اقلیمی مطلوب و منابع طبیعی در دسترس می‌توانند انعطاف‌پذیری سازمان‌ها و جوامع را در رویارویی با بحران‌ها افزایش دهند (Berkes & Ross, 2013).

عوامل فردی به ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها و تجربیات افراد در سازمان اشاره دارد، که می‌تواند تأثیر بسزایی در تاب‌آوری آن‌ها داشته باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که می‌توانند احساساتشان را تنظیم کنند و با موقعیت‌های چالش‌برانگیز سازگار شوند، نقش مهمی در تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کنند. این امر در پژوهش‌های متعددی که بر اهمیت تاب‌آوری فردی در افزایش سلامت روان‌شناختی و عملکرد تیمی به‌ویژه در محیط‌های استرس‌زا تأکید می‌کنند مشهود است (Singh et al., 2024). افراد دارای مهارت‌های

می‌دهد، از جمله ایجاد شغل، ایجاد درآمد و تنوع اقتصادی. علاوه بر این، این ظرفیت را دارد که از طریق تبادل فرهنگی، غرور اجتماعی و احیای صنایع دستی و شیوه‌های سنتی تأثیرات اجتماعی و فرهنگی را تقویت کند. همچنین، گردشگری پایدار می‌تواند با ترویج مدیریت پایدار و حفاظت از مناظر طبیعی، محوطه‌های باستانی و بناهای فرهنگی به ملاحظات زیست‌محیطی رسیدگی کند.

مظلوم‌یار و یاسوری (2023) پژوهشی را با هدف «نقش گردشگری در توسعه افغانستان» به انجام رساندند. با توجه به جاذبه‌های متنوع فرهنگی و زیست‌محیطی افغانستان، گردشگری می‌تواند نقش مهمی در توسعه پایدار ایفا کند. این صنعت می‌تواند به رشد اقتصادی، افزایش درآمد مالیاتی دولت، افزایش تجارت بین‌المللی و صادرات خدمات گردشگری، بهبود زیرساخت‌ها، ایجاد شغل، حفظ محیط‌زیست و حفاظت از میراث فرهنگی کمک کند. همچنین، می‌تواند وضعیت اقتصادی زنان را بهبود بخشد و صنایع دستی را ارتقا دهد. در نتیجه، این پژوهش نشان می‌دهد که اقدامات مؤثر برای دستیابی به رشد پایدار گردشگری در افغانستان ضروری است. برنامه‌ریزی دقیق، درک عمیق از منابع طبیعی و فرهنگی، حفظ محیط‌زیست، آموزش و ایجاد اشتغال باید در اولویت قرار گیرد. علاوه بر این، ترویج گردشگری مستلزم مسئولیت مشترک دولت، جوامع محلی و صنعت گردشگری است.

مبانی نظری گردشگری پایدار

تحول رویکرد توسعه پایدار به بخش گردشگری به‌تازگی موضوعی مهم و مورد توجه پژوهشگران شده است (Wided, 2022; Ady et al., 2022). بر اساس گزارش سازمان جهانی گردشگری (1998)، گردشگری پایدار (SST) نوع خاصی از فعالیت‌های گردشگری است که فرصت‌های گردشگری را برای نسل‌های کنونی و آینده فراهم و تضمین می‌کند. همچنین، مفهوم گردشگری پایدار به شیوه‌ای از سفر اشاره دارد که در آن گردشگران تلاش می‌کنند پیامدهای منفی سفر را برای محیط‌زیست، جامعه و اقتصاد تقلیل دهند یا آثار مثبت سفر را بر روی آن‌ها افزایش دهند. این شیوه مسافرت همان گردشگری مسئولانه است که به گردشگری پایدار منجر می‌شود (Sofronov, 2017). امروزه حفظ پایداری آسان نیست؛ اگر به‌خوبی مدیریت نشود، حوادث یا بلایای غیرمنتظره روند پایدار



تنظیم هیجانی قوی برای مدیریت استرس و سازگاری با بحران‌ها مجهزترند. ثبات عاطفی بیشتر با ارزیابی مثبت از موقعیت‌های چالش برانگیز تاب‌آوری را افزایش می‌دهد (Santirocchi et al., 2024). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درآمد بیشتر و وضعیت اجتماعی-اقتصادی مطلوب‌تر به‌طور مداوم با تاب‌آوری بهتر مرتبط است (Schäfer et al., 2024). علاوه بر این، ساختار سازمانی و منابع داخلی سازمان‌ها از عوامل مهمی هستند که بر تاب‌آوری سازمانی اثر می‌گذارند. سازمان‌هایی که دارای ساختار مدیریتی منسجم، منابع مالی پایدار و فرهنگ سازمانی حمایتی هستند، بهتر می‌توانند با بحران‌ها و چالش‌ها مقابله کنند. همچنین، فرهنگ سازمانی قوی سازگاری و انعطاف‌پذیری را تقویت می‌کند، که برای تاب‌آوری ضروری است (Muadzah & Suryanto, 2024). سازمان‌هایی که به برنامه‌ریزی سناریو و مدیریت فعال ریسک می‌پردازند، می‌توانند بحران‌های بالقوه را پیش‌بینی کنند و کاهش دهند (Shafi, 2024). در نهایت، توانایی یادگیری از بحران‌ها و استفاده از تجربیات گذشته منبع آموزشی برای بهبود عملکرد آینده است و یکی از مؤلفه‌های مهم تاب‌آوری سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند سازمان‌ها و جوامعی که توانسته‌اند از بحران‌های گذشته درس بگیرند، در رویارویی با بحران‌های جدید تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند. این امر به‌ویژه در صنعت گردشگری، که به تغییرات محیطی و اقتصادی حساس است، اهمیت ویژه‌ای دارد (Fong & Lo, 2015). پیش‌بینی سناریوهای مختلف بحران به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا راهبردهای مناسب برای مقابله را آماده کنند و قابلیت‌های تطبیقی خود را افزایش دهند (Lakshmi et al., 2024; Tiwari, 2024). تجربیات به‌دست‌آمده از بحران‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا راهکارهای بهتری برای رویارویی با چالش‌ها بیابند. یادگیری از تجربیات گذشته منبع تقویت مهمی برای تاب‌آوری در نظر گرفته می‌شود و اجرای پروتکل‌های ساختاریافته و آموزش برای کارکنان می‌تواند توانایی سازمان را برای نشان دادن واکنش در طول بحران به‌طور چشمگیری بهبود بخشد (Kaczmarzski et al., 2024). بنابراین، چهار فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: عوامل محیطی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارند.

فرضیه ۲: عوامل فردی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارند.

فرضیه ۳: عوامل سازمانی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارند.

فرضیه ۴: یادگیری از بحران تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارد.

عوامل محیطی، فردی، سازمانی، یادگیری از بحران و گردشگری پایدار

عوامل محیطی، فردی، سازمانی و یادگیری از بحران می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه گردشگری پایدار ایفا کنند. عوامل محیطی شامل شرایط و نیروهای بیرونی مانند وضعیت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، نهادی، فناوریانه و محیط‌زیستی است که می‌توانند فرصت‌ها و محدودیت‌هایی را برای سازمان‌های گردشگری ایجاد کنند. در صنعت گردشگری، فشارهای محیطی و الزامات مربوط به حفاظت از منابع طبیعی، کاهش آثار منفی زیست‌محیطی و پاسخ‌گویی به انتظارات جامعه، سازمان‌ها را به سمت پذیرش شیوه‌های پایدار سوق می‌دهد. برای مثال، فونت و همکاران (2008) نشان دادند که فشارهای بیرونی و ملاحظات محیط‌زیستی می‌توانند در پذیرش اقدامات مدیریت زیست‌محیطی در صنعت گردشگری مؤثر باشند. همچنین، مطالعات مربوط به مدیریت زنجیره تأمین زیست‌محیطی در گردشگری نشان داده‌اند که فشارهای عمومی و الزامات محیطی می‌توانند محرکی برای پذیرش شیوه‌های پایدار باشند، هرچند عوامل سازمانی و نگرش راهبردی نیز در اجرای این اقدامات نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. از سوی دیگر، عوامل فردی شامل دانش، نگرش، ارزش‌ها، انگیزه و آگاهی افراد نسبت به مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی است که می‌تواند رفتارهای مرتبط با پایداری را شکل دهد. در این زمینه، گائو و همکاران (2021) نشان دادند که عوامل عقلانی، عاطفی و اخلاقی افراد می‌توانند رفتارهای زیست‌محیطی آنان را در زمینه گردشگری تحت تأثیر قرار دهند و این رفتارها برای تقویت پایداری در گردشگری اهمیت دارند. افزون بر این، عوامل سازمانی همچون حمایت مدیریت، فرهنگ سازمانی، ساختار، منابع، یادگیری سازمانی و سازوکارهای داخلی می‌توانند ظرفیت سازمان‌های گردشگری را برای اجرای اقدامات پایدار افزایش دهند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی از محیط‌زیست و عوامل فردی کارکنان می‌تواند رفتارهای سازگار با محیط‌زیست را در محیط کار تقویت کنند (Chua et al., 2024). همچنین، مطالعات انجام‌شده در صنعت هتلداری نشان داده‌اند که عواملی مانند حمایت رهبری، منابع، ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی در پذیرش اقدامات پایدار نقش مهمی



می‌تواند قابلیت‌های پویا را تقویت کند، به‌ویژه زمانی که سازمان‌ها به تهدیدات و فرصت‌ها پاسخ سریع و مؤثر دهند. همچنین، عوامل محیطی ازجمله تغییرات اقتصادی و اجتماعی می‌توانند تأثیرات چشمگیری در توانایی سازمان‌ها در انطباق و نوآوری داشته باشند. برای مثال، فشارهای محیطی سازمان‌ها را به سمت توسعه قابلیت‌های پویا سوق می‌دهند (Pattanasing et al., 2019). علاوه بر این، توانایی‌های فردی مانند نوآوری، یادگیری مستمر و انعطاف‌پذیری از عواملی هستند که در قابلیت‌های پویای سازمانی تأثیر دارند. عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، تجربیات، مهارت‌ها، انگیزه‌ها و دانش افراد است. این عوامل می‌توانند تأثیر شایان توجهی بر چگونگی عملکرد افراد در سازمان و در نتیجه در قابلیت‌های پویا داشته باشند (Zhou & George, 2001). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ویژگی‌های فردی مانند خلاقیت، انعطاف‌پذیری و تمایل به یادگیری به بهبود قابلیت‌های پویا کمک می‌کند. افراد خلاق می‌توانند ایده‌های نوآورانه‌ای را برای حل مشکلات ارائه دهند که به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود (Amabile, 1996). همچنین، ساختارها و فرایندهای سازمانی تأثیر مستقیمی در توسعه قابلیت‌های پویا دارند. سازمان‌هایی که از فرهنگ نوآوری، ساختارهای منعطف و سیستم‌های پشتیبانی قوی برخوردارند توانایی بیشتری برای سازگاری با تغییرات محیطی و ایجاد قابلیت‌های جدید خواهند داشت. بر اساس نظریه‌های مدیریت راهبردی، سازمان‌های پویا، از طریق بازبینی مداوم رویه‌ها و فرایندها و ایجاد نوآوری‌های سازمانی، قابلیت‌های پویای خود را توسعه می‌دهند (Ambrosini & Bowman, 2009). فرهنگ سازمانی و ساختارهای داخلی نقش مهمی در توسعه قابلیت‌های پویا ایفا می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های مختلف هتل بر قابلیت‌های پویا، سازمان‌دهی و عملکرد بالا اثر می‌گذارد. تلاش سازمانی بالا نه تنها تأثیر مثبت مستقیمی در عملکرد دارد، بلکه رابطه بین قابلیت‌های پویا و عملکرد را نیز کاملاً تعدیل می‌کند (Pattanasing et al., 2019). بحران‌ها فرصتی برای یادگیری و بهبود فرایندهای سازمانی فراهم می‌کنند. یادگیری از بحران‌ها به توسعه قابلیت‌های پویای سازمانی کمک می‌کند و باعث تقویت توانایی سازمان برای پیش‌بینی و پاسخ به تغییرات آینده شود. سازمان‌هایی که از بحران‌ها درس می‌گیرند می‌توانند فرایندهای مدیریتی خود را بهبود بخشند و راهبردهای نوآورانه را توسعه دهند. این فرایند به‌ویژه در صنایع پویا

دارند. در نهایت، یادگیری از بحران می‌تواند از طریق شناسایی نقاط ضعف، استخراج درس‌های حاصل از تجربیات گذشته، اصلاح رویه‌ها و توسعه راهبردهای جدید، به حرکت صنعت گردشگری در مسیر پایداری کمک کند. بحران‌ها می‌توانند سازمان‌ها و مقصدهای گردشگری را وادار کنند که در مفروضات، رویه‌ها و شیوه‌های مدیریتی خود بازنگری کنند و از طریق یادگیری، مسیرهای جدیدی برای توسعه پایدار ایجاد کنند. برتلا (2022) با بررسی رابطه میان تاب‌آوری، یادگیری و پایداری در گردشگری نشان داد که یادگیری حاصل از بحران می‌تواند زمینه‌ساز تغییرات و مسیرهای جدید به سوی آینده‌های پایدار باشد. همچنین، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD, 2022) تأکید می‌کند که یادگیری از بحران‌های گذشته و انطباق با تهدیدهای آینده از عناصر مهم ایجاد تاب‌آوری و پایداری در اکوسیستم گردشگری است. بنابراین، با توجه به مبانی نظری و شواهد پژوهشی موجود، می‌توان انتظار داشت که عوامل محیطی، فردی، سازمانی و یادگیری از بحران، از طریق ایجاد شرایط مناسب، تقویت رفتارهای پایدار، توسعه ظرفیت‌های سازمانی و استفاده از تجربیات بحران‌های گذشته، نقش مثبتی در تحقق گردشگری پایدار داشته باشند. بر این اساس، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۵: عوامل محیطی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند.

فرضیه ۶: عوامل فردی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند.

فرضیه ۷: عوامل سازمانی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند.

فرضیه ۸: یادگیری از بحران تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند.

عوامل محیطی، فردی، سازمانی، یادگیری از بحران و قابلیت پویا

عوامل محیطی می‌توانند بر توسعه قابلیت‌های پویا اثر بگذارند. قابلیت‌های پویا به توانایی سازمان‌ها در شناخت و پاسخ به تغییرات محیطی اشاره دارد. عواملی مانند وضعیت محیط طبیعی و تغییرات اقلیمی می‌توانند همچون محرکی برای تقویت قابلیت‌های پویا عمل کنند. به‌ویژه در صنعت گردشگری، سازگاری با تغییرات زیست‌محیطی و استفاده بهینه از منابع طبیعی از عوامل مهمی است که ظرفیت‌های سازمان‌ها را برای تطبیق و نوآوری افزایش می‌دهد (Teece, 2007). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط رقابتی و تغییرات فناوری



مانند گردشگری که با تغییرات سریع محیطی و اقتصادی روبه‌رویند اهمیت دارد. سازمان‌هایی که از بحران‌ها درس می‌گیرند تجربه و دانش بیشتری درباره چگونگی مدیریت بحران‌ها و چالش‌ها به دست می‌آورند. این دانش قابلیت‌های پویا را تقویت می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که یادگیری از تجربیات بحران به سازمان‌ها کمک می‌کند تا توانایی‌های پویا خود را تقویت کنند. سازمان‌هایی که به‌طور فعال از تجربیات گذشته یاد می‌گیرند معمولاً قابلیت‌های بهتری برای انطباق و نوآوری دارند (Santos & da Silva, 2023). به این ترتیب، فرضیه‌های زیر را می‌توان بیان کرد:

فرضیه ۹: عوامل محیطی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند.

فرضیه ۱۰: عوامل فردی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند.

فرضیه ۱۱: عوامل سازمانی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند.

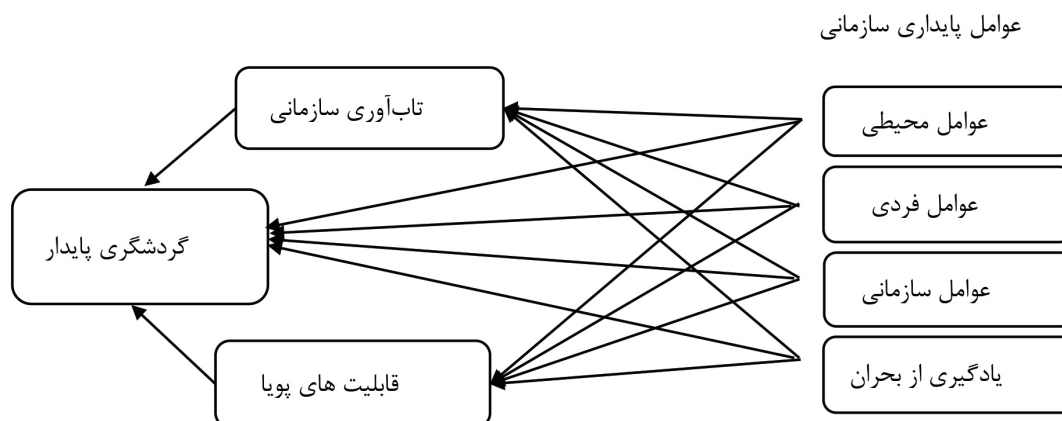
فرضیه ۱۲: یادگیری از بحران تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند.

قابلیت پویا، تاب‌آوری سازمانی و گردشگری پایدار
صنعت گردشگری، که به تغییرات محیطی و اجتماعی حساس است، نیازمند سازمان‌هایی با قابلیت‌های پویا است تا بتوانند راهبردهای پایداری را اجرا کنند. قابلیت‌های پویا به سازمان‌ها امکان می‌دهند تا با تغییرات سریع بازار، نیازهای مشتریان و مقررات زیست‌محیطی سازگار شوند و راهبردهای پایداری را تقویت کنند. سازمان‌هایی که قابلیت‌های پویای قوی دارند می‌توانند به سمت گردشگری پایدار

حرکت کنند و فعالیت‌های خود را در راستای حفظ محیط‌زیست و حمایت از جوامع محلی هدایت کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که قابلیت‌های پویا به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا به گردشگری پایدار دست یابند (George, 2025). توانایی‌های پویا می‌توانند به سازمان‌های فعال در صنعت گردشگری کمک کنند؛ زیرا سازمان‌هایی که از قابلیت‌های پویا برخوردارند بهتر می‌توانند با تغییرات تقاضای گردشگران و شرایط بازار سازگار شوند (Elizabeth et al., 2025). تاب‌آوری، به‌عنوان توانایی سازمان‌ها برای بازسازی و سازگاری پس از بحران‌ها، یکی از عوامل کلیدی در تحقق گردشگری پایدار است. سازمان‌های تاب‌آور بهتر می‌توانند با چالش‌های زیست‌محیطی و اقتصادی روبه‌رو شوند و فعالیت‌های خود را پایدار نگه دارند. به بیان دیگر، تاب‌آوری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در رویارویی با بحران‌ها از هم نپاشند و به دنبال راهکارهای پایدار برای ادامه فعالیت باشند (Bramwell & Lane, 2000). تاب‌آوری سازمان‌ها، در برابر چالش‌ها و بحران‌ها، تأثیر مستقیمی در موفقیت گردشگری پایدار دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند سازمان‌هایی که توان بازسازی و انطباق دارند، احتمال بیشتری دارد که در زمینه گردشگری پایدار به موفقیت دست یابند (Caluza, 2024). بنابراین، فرضیه‌های دیگری مطرح می‌شود:

فرضیه ۱۳: قابلیت‌های پویا تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند.

فرضیه ۱۴: تاب‌آوری سازمانی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Wided, 2022)



روش پژوهش

پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-هم‌بستگی است. رویکرد پژوهش نیز از نوع کمی است. جامعه آماری دربردارنده همه مدیران ارشد، سرپرستان و کارکنان ارشد هتل‌ها، مجتمع‌های گردشگری و خوابگاه‌ها و مهمان‌پذیرهای موجود در شهر بامیان است. به‌منظور شناسایی شاخص‌های متغیرها، از این روش‌ها برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است: (۱) بررسی و مطالعه کتاب‌ها و پایان‌نامه‌های مربوط به موضوع پژوهش؛ (۲) بررسی مقالات داخلی و خارجی درباره موضوع؛ (۳) استفاده از پرسش‌نامه الکترونیکی. ابزار به‌کاررفته در این پژوهش پرسش‌نامه استاندارد و سازگار شده با بافت زمینه‌ای متغیرهای پژوهش بوده است. به این منظور، برای متغیر قابلیت‌های پویا از پرسش‌نامه مقاله نیوس^۱ و همکاران (2016)، برای یادگیری از بحران و عوامل محیطی از مقاله تاسیچ و امیر^۲ (2016)، برای عوامل سازمانی از مقاله مورالس^۳ و همکاران (2019)، برای عوامل فردی از مقاله لی و همکاران (2013)، برای متغیر تاب‌آوری سازمانی از مقاله

کانتور و ایشری‌سای^۵ (2015) و برای متغیر گردشگری پایدار از پرسش‌نامه مقاله ویدد^۶ (2022) استفاده شد. لاینک پرسش‌نامه به‌صورت غیرتصادفی در اختیار افراد جامعه قرار گرفت. درنهایت، از بین پرسش‌نامه‌های تکمیل شده، ۲۳۴ پرسش‌نامه قابل استفاده تشخیص داده شد و در تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار رفت.

پایایی متغیرهای پژوهش توسط آلفای کرونباخ با میزان استاندارد بیشتر از ۰/۷، پایایی ترکیبی (CR) با میزان استاندارد بیشتر از ۰/۷ و میانگین واریانس توسعه‌یافته (AVE) با میزان استاندارد بیشتر از ۰/۵ با استفاده از نرم‌افزارهای اسپس‌اس ۲۶ و اسمارت‌پی‌ال‌اس ۴ بررسی شد. مقدار ضریب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد مدل بیش از ۰/۷ بود؛ ازاین‌رو می‌توان ادعا کرد که پرسش‌نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است. به‌منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی محتوای و روایی سازه استفاده شد. در جدول ۱ متغیرها و گویه‌های مورد استفاده، مقادیر بارهای عاملی و نتایج ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرا ارائه شده است.

جدول ۱: ضرایب پایایی، روایی و توزیع پرسش‌های متغیرهای پژوهش

عنوان متغیرها	بارهای عاملی	R Squares	آلفای کرونباخ	CR	AVE	توزیع پرسش‌ها	منبع پرسش‌ها
قابلیت‌های پویا	۰/۵۶۵	-	۰/۷۴۵	۰/۸۴۸	۰/۶۳۳	۱۵-۱	Nieves et al. (2016)
	۰/۸۸۸						
	۰/۸۹۰						
	۰/۷۳۲						
یادگیری از بحران	۰/۹۴۹	-	۰/۸۰۵	۰/۸۶۴	۰/۶۱۴	۲۱-۱۶	Tasic & Amir (2016)
	۰/۹۳۴						
عوامل سازمانی	۰/۹۰۷	-	۰/۸۴۵	۰/۹۵۴	۰/۶۰۹	۳۲-۲۲	Morales et al. (2019)
	۰/۸۵۲						
	۰/۹۰۵						
عوامل فردی	۰/۹۵۳	-	۰/۷۱۵	۰/۸۴۷	۰/۶۵۰	۴۴-۳۳	Lee et al. (2013)
	۰/۹۱۲						
	۰/۹۳۱						

1. Nieves

2. Tasic & Amir

3. Morales

4. Lee

5. Kantur & İşeri-Say

6. Wided



عنوان متغیرها	بارهای عاملی	R Squares	آلفای کرونباخ	CR	AVE	توزیع پرسش‌ها	منبع پرسش‌ها
تاب‌آوری سازمانی	۰/۸۵۱	-	۰/۸۱۵	۰/۸۴۰	۰/۶۶۶	۵۳-۴۵	Kantur & İşeri-Say (2015)
	۰/۸۷۸						
	۰/۷۱۳						
گردشگری پایدار	۰/۹۶۳	۰/۷۴۵	۰/۸۶۰	۰/۹۱۰	۰/۶۲۶	۶۴-۵۴	Wided (2022)
	۹۶۵						
عوامل محیطی	۰/۹۱۰	-	۰/۸۹۵	۰/۹۱۵	۰/۶۸۴	۷۰-۶۵	Tasic & Amir (2016)
	۰/۹۰۹						

هم‌بستگی آن سازه با سازه‌های دیگر (مقادیر هم‌سطر و هم‌ستون) بیشتر شده است. این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرایی سازه‌ها (قابلیت‌های پویا، یادگیری از بحران، عوامل سازمانی، عوامل فردی، تاب‌آوری سازمانی، گردشگری پایدار، عوامل محیطی) است.

روایی و اگرایی یکی دیگر از معیارهای سنجش روایی است. روایی و اگرایی میزان هم‌بستگی یک سازه با شاخص‌هایش را نشان می‌دهد. روایی و اگرایی وقتی قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همان‌گونه که در جدول ۲ مشخص است، مقادیر جذر AVE هر سازه (مقادیر قطر اصلی) از ضرایب

جدول ۲: ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب هم‌بستگی سازه‌ها (روایی و اگرایی)

	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱							۰/۹۰۸	۱
۲						۰/۹۰۱	۰/۸۹۹	۲
۳					۰/۸۸۸	۰/۸۹۰	۰/۸۹۲	۳
۴				۰/۸۷۲	۰/۸۷۶	۰/۸۸۸	۰/۸۹۱	۴
۵			۰/۸۰۸	۰/۸۰۵	۰/۷۶۰	۰/۷۳۹	۰/۷۱۷	۵
۶		۰/۷۳۶	۰/۴۵۸	۰/۳۳۳	۰/۴۵۹	۰/۷۳۷	۰/۶۹۵	۶
۷	۰/۷۸۰	۰/۵۷۶	۰/۳۵۲	۰/۲۹۲	۰/۳۶۰	۰/۶۵۶	۰/۵۲۹	۷

افراد دارای تحصیلات کارشناسی و کمتر بیشترین فراوانی (۱۹۹ نفر با ۸۵/۰ درصد) و افراد دارای تحصیلات دکتری کمترین فراوانی را داشتند (۹ نفر با ۳/۹ درصد). همچنین، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان با ۴۴/۹ درصد (۱۰۵ نفر) سابقه کاری بیشتر از پنج سال و کمترین تعداد پاسخ‌دهندگان با ۱۲/۰ درصد (۲۸ نفر) سابقه کاری بیشتر از پانزده سال داشتند. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه بررسی شده در جدول ۳ نشان داده شده است

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش نشان می‌دهد که از ۲۳۴ پاسخ‌دهنده ۷۷/۴ درصد (۱۸۱ نفر) مرد و ۲۲/۶ درصد (۵۳ نفر) زن بودند. بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان متعلق به گروه سنی ۲۳ تا ۲۷ سال با ۲۵/۴ درصد (۵۹ نفر) و کمترین تعداد پاسخ‌دهندگان با ۹/۸ درصد (۲۳ نفر) متعلق به گروه سنی بالای ۵۱ سال بود. در نمونه بررسی شده،

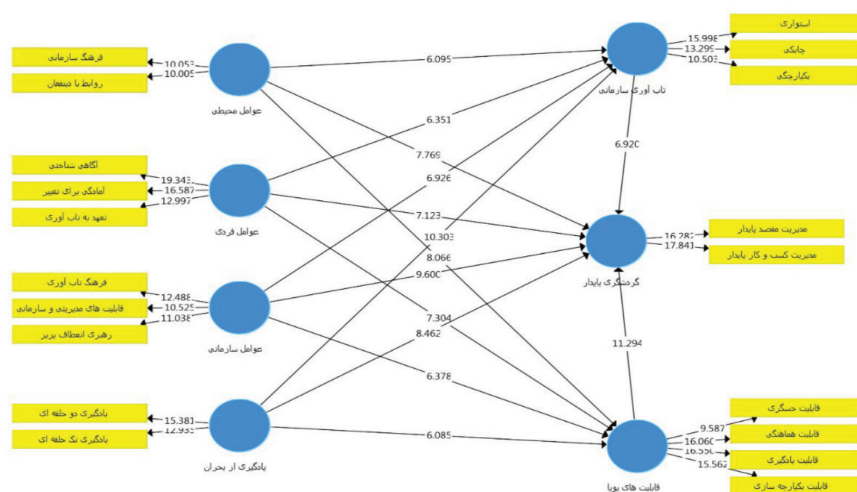
جدول ۳: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده

سنجه	مقولات	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۳	۲۲/۶
	مرد	۱۸۱	۷۷/۴
گروه سنی	کمتر از ۲۳	۵۲	۲۲/۲
	۲۳ تا ۲۷	۵۹	۲۵/۲
	۲۸ تا ۳۰	۳۷	۱۵/۸
	۳۱ تا ۴۰	۳۹	۱۶/۷
	۴۱ تا ۵۰	۲۴	۱۰/۳
	بیشتر از ۵۰	۲۳	۹/۸
	کارشناسی و کمتر	۱۹۹	۸۵/۰
	کارشناسی ارشد	۲۶	۱۱/۱
	دکتری	۹	۳/۹
	۵ سال و کمتر	۱۰۵	۴۴/۹
سابقه کاری	۶ تا ۱۰	۶۰	۲۵/۶
	۱۱ تا ۱۵	۴۱	۱۷/۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۸	۱۲/۰



از درستی رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش دارد. شکل ۲ ضرایب معناداری در رابطه میان سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که از شکل مشخص است، بیشتر شدن ضرایب از ۱/۹۶ نشان از تأیید فرضیه‌های پژوهش و همچنین برازش مدل ساختاری دارد.

آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل پیشنهادی با استفاده از نرم‌افزارهای اسپس‌اس ۲۶ و اسمارت‌پی‌ال‌اس ۴ انجام گرفت. برای بررسی برازش بخش مدل ساختاری از دو روش مشخص کردن ضرایب معناداری t و روش R^2 استفاده شد. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری) اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-value)



یکی دیگر از معیارهای مهم برای بررسی برآزش مدل ساختاری پژوهش معیار R^2 است. این معیار نشان از اثری دارد که یک متغیر مستقل (برونزا) بر یک متغیر وابسته (درونزا) می‌گذارد. هرچه مقدار این معیار بیشتر باشد، برآزش مدل بهتر است. مقدار R^2 برای متغیرهای درونزای گردشگری پایدار در جدول ۴ ارائه شده است. مقادیر ضرایب تعیین نشان از برآزش مناسب مدل ساختاری پژوهش دارد.

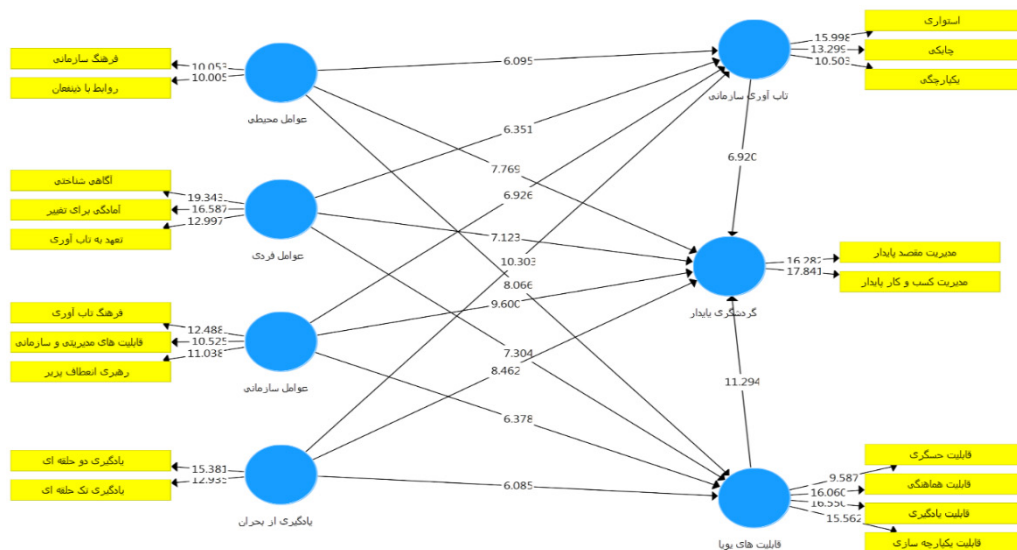
معیار نیکویی برآزش (GOF) نیز برای ارزیابی مدل کلی به کار می‌رود. این مقدار برای مدل پژوهش ۰/۷۴۵ به دست آمد که حاکی از برآزش کلی قوی مدل است. در ادامه، با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش، در جدول ۴، به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	ضریب معناداری	ضریب مسیری	مسیر	
تأیید	۶/۰۹۵	۰/۴۳۵	عوامل محیطی بر تاب‌آوری سازمانی	۱
تأیید	۶/۳۵۱	۰/۴۶۸	عوامل فردی بر تاب‌آوری سازمانی	۲
تأیید	۶/۹۲۶	۰/۴۸۵	عوامل سازمانی بر تاب‌آوری سازمانی	۳
تأیید	۱۰/۳۰۳	۰/۸۶۲	یادگیری از بحران بر تاب‌آوری سازمانی	۴
تأیید	۷/۷۶۹	۰/۵۵۷	عوامل محیطی بر گردشگری پایدار	۵
تأیید	۷/۱۲۳	۰/۵۶۴	عوامل فردی بر گردشگری پایدار	۶
تأیید	۹/۶۰۰	۰/۷۴۹	عوامل سازمانی بر گردشگری پایدار	۷
تأیید	۸/۴۶۲	۰/۶۴۸	یادگیری از بحران بر گردشگری پایدار	۸
تأیید	۸/۰۶۶	۰/۶۱۴	عوامل محیطی بر قابلیت‌های پویا	۹
تأیید	۷/۳۰۴	۰/۵۵۸	عوامل فردی بر قابلیت‌های پویا	۱۰
تأیید	۶/۳۷۸	۰/۴۵۹	عوامل سازمانی بر قابلیت‌های پویا	۱۱
تأیید	۶/۰۸۵	۰/۴۷۹	یادگیری از بحران بر قابلیت‌های پویا	۱۲
تأیید	۱۱/۲۹۴	۰/۸۶۸	قابلیت‌های پویا بر گردشگری پایدار	۱۳
تأیید	۶/۹۲۰	۰/۵۰۰	تاب‌آوری سازمانی بر گردشگری پایدار	۱۴

در گردشگری پایدار تأثیر مثبت دارند. همچنین، عوامل محیطی با ضریب مسیری (۰/۶۱۴)، عوامل فردی (۰/۵۵۸)، عوامل سازمانی (۰/۴۵۹) و یادگیری از بحران (۰/۴۷۹) در قابلیت‌های پویا تأثیر معناداری دارند. قابلیت‌های پویا در گردشگری پایدار (۰/۸۶۸) و تاب‌آوری سازمانی در گردشگری پایدار (۰/۵۰۰) تأثیری معنادار دارند. شکل ۳ مدل نهایی پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۴ و ضریب مسیری و آماره t مدیران ارشد، سرپرستان و کارکنان ارشد هتل‌ها، مجتمع‌های گردشگری و خوابگاه‌ها و مهمان‌پذیرهای شهر بامیان، عوامل محیطی (با ضریب مسیری ۰/۴۳۵)، عوامل فردی (۰/۴۶۸)، عوامل سازمانی (۰/۴۸۵) و یادگیری از بحران (۰/۸۶۲) در تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت دارند. علاوه بر این، عوامل محیطی (۰/۵۵۷)، عوامل فردی (۰/۵۶۴)، عوامل سازمانی (۰/۷۴۹)، یادگیری از بحران (۰/۶۴۸)



شکل ۳: مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب مسیری

نتیجه‌گیری و بحث و بررسی

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عوامل پایداری سازمانی در گردشگری پایدار با تأکید بر نقش تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا بوده است.

فرضیه اول نشان می‌دهد که عوامل محیطی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با پژوهش پاتاناسینگ و همکاران (2019) هم‌راستا است. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که عوامل محیطی مانند تغییرات اقلیمی و کیفیت منابع طبیعی می‌توانند در تاب‌آوری سازمان‌ها تأثیرگذار باشند. کویپتکو و توکاکچوک^۱ (2024) در پژوهشی نشان دادند که عوامل محیطی بیرونی، از جمله تغییرات اقتصادی و اکولوژیکی، در انعطاف‌پذیری کسب‌وکار تأثیری چشمگیر می‌گذارند و راهبردهای مدیریت تطبیقی را ضروری می‌سازند. برکس و راس همکاران (2013) نشان داده‌اند که محیط‌های طبیعی و اجتماعی نقشی مهم در افزایش تاب‌آوری جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کنند. طبق نظریه تاب‌آوری، عوامل محیطی مانند زیرساخت‌های پایدار، شرایط اقلیمی مطلوب و منابع طبیعی در دسترس می‌توانند انعطاف‌پذیری سازمان‌ها و جوامع را در روبرویی با بحران‌ها افزایش دهند.

فرضیه دوم پژوهش بیان می‌دارد که عوامل فردی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارد. سینگ^۲ و همکاران (2024) در پژوهشی بیان کرده‌اند افرادی که می‌توانند احساساتشان را تنظیم کنند و با موقعیت‌های

چالش برانگیز سازگار شوند به تاب‌آوری سازمانی کمک می‌کنند. این موضوع در پژوهش‌های متعددی که بر اهمیت تاب‌آوری فردی در ارتقای سلامت روان‌شناختی و بهبود عملکرد تیمی به‌ویژه در محیط‌های استرس‌زا تأکید می‌کنند مشهود است. سانتیروچی^۳ و همکاران (2024) نیز نشان داده‌اند که افراد دارای مهارت‌های تنظیم هیجانی قوی برای مدیریت استرس و سازگاری با بحران‌ها مجهز‌ترند. ثبات عاطفی بیشتر، با ارزیابی مثبت از موقعیت‌های چالش برانگیز، تاب‌آوری را افزایش می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درآمد بیشتر و وضعیت اجتماعی-اقتصادی مطلوب‌تر به‌طور مداوم با تاب‌آوری بهتر مرتبط است (Schäfer et al., 2024).

فرضیه سوم نشان می‌دهد که عوامل سازمانی تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارند. موادزا و سوریانثو^۴ (2024) در پژوهشی بیان کرده‌اند که فرهنگ سازمانی قوی سازگاری و انعطاف‌پذیری را تقویت می‌کند که برای تاب‌آوری ضروری است. شفیع^۵ و همکاران (2024) نیز نشان داده‌اند سازمان‌هایی که به برنامه‌ریزی سناریو و مدیریت فعال ریسک می‌پردازند، می‌توانند بحران‌های بالقوه را پیش‌بینی کنند و کاهش دهند.

فرضیه چهارم تأیید می‌کند که یادگیری از بحران تأثیر معناداری در تاب‌آوری سازمانی دارد. پژوهش لاکشمی^۶ و همکاران (2024) و تیواری^۷ (2024) تأییدکننده نتایج

3. Santirocchi
4. Muadzah & Suryanto
5. Shafi
6. Lakshmi
7. Tiwari

1. Kopytko & Tukachuk
2. Singh



این بخش از پژوهش است. این پژوهشگران نشان داده‌اند که پیش‌بینی سناریوهای مختلف به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا راهبردهای مناسب برای رویارویی با بحران را از پیش طراحی کنند و قابلیت‌های تطبیقی خود را افزایش دهند. کaczmariski^۱ و همکاران (2024) نیز نشان داده‌اند که تجربیات ناشی از بحران‌ها به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که راهکارهای بهتری برای رویارویی با چالش‌ها بیابند. یادگیری از تجربیات گذشته منبعی مهم برای تقویت تاب‌آوری در نظر گرفته می‌شود.

نتایج فرضیه پنجم، بیان می‌کند عوامل محیطی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند. که این نتیجه با یافته‌های فونت و همکاران (2008) هم‌راستا است. این پژوهشگران نشان داده‌اند که فشارهای بیرونی و ملاحظات محیط‌زیستی می‌توانند در پذیرش اقدامات مدیریت زیست‌محیطی در صنعت گردشگری مؤثر باشند.

براساس فرضیه ششم، عوامل فردی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های گائو و همکاران (2021) سازگار است این پژوهشگران نشان داده‌اند که عوامل عقلانی، عاطفی و اخلاقی افراد می‌توانند رفتارهای زیست‌محیطی آنان را در زمینه گردشگری تحت تأثیر قرار دهند و این رفتارها برای تقویت پایداری در گردشگری اهمیت دارند.

نتایج فرضیه هفتم، بیان می‌کند که عوامل سازمانی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارند. پژوهش چوا و همکاران (2024) تأییدکننده نتایج این بخش از پژوهش است. آن‌ها نشان داده‌اند که حمایت سازمانی از محیط‌زیست و عوامل فردی کارکنان می‌توانند رفتارهای سازگار با محیط‌زیست را در محیط کار تقویت کنند.

نتایج فرضیه هشتم، بیان می‌کند که یادگیری از بحران تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارد. این نتیجه با یافته‌های برتلا (2022) هم‌راستا است. این پژوهشگران نشان داده‌اند که یادگیری حاصل از بحران می‌تواند زمینه‌ساز تغییرات و مسیرهای جدید به سوی آینده‌های پایدار باشد. همچنین، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (2022) تأکید می‌کند که یادگیری از بحران‌های گذشته و انطباق با تهدیدهای آینده از عناصر مهم ایجاد تاب‌آوری و پایداری در اکوسیستم گردشگری است.

نتایج فرضیه نهم، بیان می‌کند که عوامل محیطی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند. این نتیجه

با یافته‌های پاتاناسینگ و همکاران (2019) هم‌راستا است. این پژوهشگران نشان داده‌اند که عوامل محیطی، از جمله تغییرات اقتصادی و اجتماعی، تأثیرات چشمگیری در توانایی سازمان‌ها برای سازگاری و نوآوری دارد. برای مثال، فشارهای محیطی سازمان‌ها را به سمت توسعه قابلیت‌های پویا سوق می‌دهند.

بر اساس فرضیه دهم، عوامل فردی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های ژو و جورج^۲ (2001) و آمایل (1996) سازگار است، که دریافتند توانایی‌های فردی مانند نوآوری، یادگیری مستمر، و انعطاف‌پذیری قابلیت‌های پویای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، تجربیات، مهارت‌ها، انگیزه‌ها و دانش افراد است. این عوامل می‌توانند تأثیر چشمگیری در چگونگی عملکرد افراد در سازمان و در نتیجه در قابلیت‌های پویا داشته باشند.

نتایج فرضیه یازدهم، بیان می‌کند که عوامل سازمانی تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارند. پژوهش پاتاناسینگ و همکاران (2019) تأییدکننده این نتایج است. این پژوهشگران نشان داده‌اند که ویژگی‌های گوناگون هتل در قابلیت‌های پویا، سازمان‌دهی و عملکرد بالا تأثیر می‌گذارد. همچنین، تلاش سازمانی بالا نه تنها تأثیر مثبت مستقیمی در عملکرد دارد، بلکه رابطه بین قابلیت‌های پویا و عملکرد را کاملاً تعدیل می‌کند.

نتایج فرضیه دوازدهم، بیان می‌کند که یادگیری از بحران تأثیر معناداری در قابلیت‌های پویا دارد. این نتیجه با یافته‌های سانتوس و داسیلوا^۳ (2023) هم‌راستا است. آن‌ها نشان داده‌اند که یادگیری از تجربیات بحران به سازمان‌ها کمک می‌کند تا توانایی‌های پویا خود را تقویت کنند. سازمان‌هایی که فعالانه از تجربیات گذشته یاد می‌گیرند، معمولاً قابلیت‌های بهتری برای انطباق و نوآوری دارند.

بر اساس نتایج فرضیه سیزدهم، قابلیت‌های پویا تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارد. این نتیجه با یافته‌های جورج^۴ (2025) هم‌راستا است، که نشان داد قابلیت‌های پویا به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا به گردشگری پایدار دست یابند. علاوه بر این، توانایی‌های پویا به سازمان‌ها در صنعت گردشگری کمک می‌کنند، زیرا سازمان‌هایی که از قابلیت‌های پویا برخوردارند بهتر می‌توانند با تغییرات تقاضای گردشگران و شرایط

2. Zhou and George

3. Santos and da Silva

4. George

1. Kaczmariski



منابع فارسی که معادل لاتین آن‌ها در فهرست منابع آمده است:

اقبال، مرضیه، متولی، صدرالدین، جانباز قبادی، غلامرضا و غلامی، سارا (1400). بررسی تأثیر ابعاد اجتماعی تاب‌آوری شهری بر توسعه پایدار گردشگری مطالعه موردی: شهر محمودآباد. نشریه گردشگری شهری. 8(3)، 1-16. <https://doi.org/10.22059/jut.2021.325464.913>

جاویدی، غلامرضا (1397). آثار تاریخی بامیان (ثبت شده در فهرست میراث جهانی یونسکو). سومین همایش بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/787514>

حکیمی، عصمت‌اله (1403). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در توسعه گردشگری در افغانستان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی و هفتمین کنفرانس ملی مدیریت، روان‌شناسی و علوم رفتاری. <https://civilica.com/doc/2027936>

شهرابی‌فراهانی، مهدیه و ایمانی خوشخو، محمدحسین (1401). مدیریت بحران پسا کرونا در گردشگری با تأکید بر تاب‌آوری. گردشگری و اوقات فراغت، 7(14)، 49-67. <https://doi.org/10.22133/tlj.2023.366895.1058>

شاه‌حسینی، محمدعلی، نظری، محسن، ترکستانی، محمدصالح و قربانی، فاطمه (1400). مدل مفهومی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در حوزه گردشگری ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد. مطالعات مدیریت گردشگری (مطالعات جهانگردی)، 16(53)، 109-172. <https://doi.org/10.22054/tms.2021.50748.2284>

کریمی، نگار و رئیس، حسین (1403). بررسی تأثیر مدیریت دانش کارکنان واحدهای گردشگری در کیفیت خدمات با نقش میانجیگری قابلیت‌های پویا (مطالعه موردی: آژانس‌های مسافرتی شهر شیراز). گردشگری و اوقات فراغت، 9(18)، 33-63. <https://doi.org/10.22133/tlj.2024.440373.1150>

Ambrosini, V., Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in the evolution of strategy? *International Journal of Management*

بازار سازگار شوند (Elizabeth et al., 2025).

تأیید فرضیه چهاردهم، نشان می‌دهد که تاب‌آوری سازمانی تأثیر معناداری در گردشگری پایدار دارد. پژوهش کالوزا^۱ (2024) تأییدکننده نتایج این بخش از پژوهش است، که بیان می‌کند تاب‌آوری سازمان‌ها در برابر چالش‌ها و بحران‌ها تأثیر مستقیمی در موفقیت گردشگری پایدار دارد.

یافته‌های این پژوهش به روشنی نشان می‌دهد که یادگیری از بحران‌ها و توسعه قابلیت‌های پویا نقش مهمی در ارتقای تاب‌آوری و گردشگری پایدار دارد. این نتایج فراتر از جمع‌آوری اطلاعات است و در توانایی‌های سازمان‌ها برای سازگاری و نوآوری تأثیری عمیق می‌گذارد. سازمان‌هایی که از تجربیات گذشته درس می‌گیرند توان بیشتری برای مدیریت بحران‌ها و ارائه محصولات و خدمات پایدار دارند. علاوه بر این، سازمان‌ها با تقویت قابلیت‌های پویا می‌توانند منابع جدیدی را برای رویارویی با چالش‌های بازار توسعه دهند. این موضوع به‌ویژه در شرایط ناپایدار اقتصادی و تغییرات مستمر تقاضای گردشگران اهمیت دارد. یافته‌ها تأکید می‌کنند که تاب‌آوری سازمان‌ها ارتباطی مستقیم با موفقیت در گردشگری پایدار دارد. با توجه به این نتایج، سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای را با محوریت یادگیری از بحران‌ها طراحی کنند، به‌گونه‌ای که کارکنان کمک کنند تا از تجربیات گذشته بیاموزند و مهارت‌های لازم برای سازگاری با تغییرات را توسعه دهند. همچنین، ایجاد شبکه‌های همکاری میان سازمان‌ها زمینه تبادل دانش و منابع را فراهم می‌آورد و باعث شکل‌گیری محیطی نوآورانه می‌شود. برگزاری جلسات مشترک با ذی‌نفعان، شامل دولت و شهروندان و جوامع محلی، سبب ترویج سرمایه‌گذاری در پروژه‌های پایدار و دستیابی به اهداف مشترک می‌شود. سازمان‌هایی که توانایی سازگاری و واکنش سریع به تغییرات محیطی را دارند در دستیابی به توسعه گردشگری پایدار مؤثرتر عمل می‌کنند.

با توجه به اهمیت روزافزون گردشگری پایدار در حفظ منابع طبیعی و فرهنگی، سیاست‌گذاران و مدیران باید با ایجاد زیرساخت‌های مناسب و حمایت از سازمان‌های فعال در حوزه گردشگری به تقویت تاب‌آوری و قابلیت‌های پویا در این بخش کمک کنند. این اقدامات نه تنها سبب بهبود تجارب گردشگران می‌شود، بلکه در حفظ محیط‌زیست و فرهنگ محلی نیز مؤثر خواهد بود.

- No. ahead-of-print. <https://doi.org/ez88.periodicos.capes.gov.br/10.1108/IJIS-02-2024-0046>
- Eghbali, M., Motavi, S., Janbaz Ghobadi, G., & Gholami, S. (2021). Investigating the Effect of Social Dimensions of Urban Resilience on Sustainable Tourism Development Case Study: Mahmudabad City. *urban tourism*, 8(3), 1-16. <https://doi.org/10.22059/jut.2021.325464.913> [In Persian]
- Fong, S. F., & Lo, M. C. (2015). Community Involvement and Sustainable Rural Tourism Development: Perspectives from the Local Communities. *European Journal of Tourism Research*, 11, 125-146. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v11i.198>
- Font, X., Tapper, R., Schwartz, K., & Kornilaki, M. (2008). Sustainable supply chain management in tourism. *Business Strategy and the Environment*, 17(4), 260-271. <https://doi.org/10.1002/bse.527>
- Fatoki, O. (2021). Sustainable leadership and sustainable performance of hospitality firms in South Africa. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 8(4), 610-621. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(37\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(37))
- Gao, Y., Ma, Y., Bai, K., Li, Y., & Liu, X. (2021). Which factors influence individual pro-environmental behavior in the tourism context: rationality, affect, or morality? *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 26(5), 516-538. <https://doi.org/10.1080/10941665.2021.1876117>
- Hakimi, E. (2024). Identification and Prioritization of Factors Affecting Tourism Development in Afghanistan. *The 4th International Conference and the 7th National Conference on Management, Psychology and Behavioral Sciences*, Tehran, <https://civilica.com/doc/2027936> [In Persian]
- Reviews*, 11(1), 29-49. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00251.x>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to "The Social Psychology of Creativity"*. Westview Press. <https://psycnet.apa.org/record/1996-97996-000>
- Bramwell, B., & Lane, B. (2000). Rural Tourism in Israel: Service Quality and Orientation. *Tourism Management*, 21, 451-459. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(99\)00099-0](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(99)00099-0)
- Berkes, F., & Ross, H. (2013). Community resilience: Toward an integrated approach. *Society & Natural Resources*, 26(1), 5-20. <https://doi.org/10.1080/08941920.2012.736605>
- Bertella, G. (2022). Discussing tourism during a crisis: Resilient reactions and learning paths towards sustainable futures. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 22(2), 144-160. <https://doi.org/10.1080/15022250.2022.2034527>
- Elizabeth, E., Prabowo, H., Bandur, A., & Setiowati, R. (2025). Harnessing Green Dynamic Capabilities for Sustainable Tourism Performance: The Mediating Role of Green Service Innovation in Bali's Tour and Travel SMEs. *Tour. Hosp.* 6, 156. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6030156>
- Chua, B.-L., Chi, X., Wichupankul, S., Lee, J.-S., Meng, B., & Han, H. (2024). Promoting individual and organization-oriented sustainable behaviors among employees in tourism and hospitality. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 79, 103822. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.103822>
- Dhama, N., & Anil, K. (2025). Responsible and sustainable tourism (respo-sustainable tourism): a systematic literature review and future agenda. *International Journal of Innovation Science*, Vol. ahead-of-print



- Karimi, N. & Raesi, H. (2024). Investigating the Effect of Knowledge Management of Employees of Tourism Units on Service Quality with the Mediating Role of Dynamic Capabilities (Case Study: Travel Agencies in Shiraz). *Tourism and Leisure Time*, 9(18), 33-63. <https://doi.org/10.22133/tlj.2024.440373.1150> [In Persian]
- Kopytko, M.I., & Tukachuk, O. (2024). The impact of external environmental factors on the formation of a business resilience management system in enterprises. *Science Notes of KROK University*, 1(73), 132-138. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-132-138>
- Lakshmi, M., Varalakshmi, D.T., & Kumar, B. (2024). Crisis Management-A Strategic Perspective to Enhance Organization Growth. *Deleted Journal*, 2(05), 1662-1665. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0236>
- Lamoria, J., Mishra, A., Kumar, N., Colaco, P., Bhatnagar, T., & Kenchappa, R.M. (2024). The Role of Sustainable Tourism in Enhancing Cultural Heritage Preservation: In-depth Analysis. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 870-879. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1085>
- Lee, AV., Vargo, J., & Seville, E. (2013). Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience. *Natural Hazards Review*, 14(1), 29-41. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)NH.1527-6996.0000075](https://doi.org/10.1061/(ASCE)NH.1527-6996.0000075)
- Mirehei, M., Asgari, S., Bakhtiari, L. & Mofid, M. A. (2024). Tourism Potentials in Afghanistan: Exploring and Ranking the Historic Cities. *Journal of World Sociopolitical Studies*, 8(2), 421-455. <https://doi.org/10.22059/wsp.2024.373036.1417>
- Morales, S., Torres, V., Romero, R. & Hernández-Gomez, J. (2019). Predictors Hao, F., Xiao, Q., & Chon, K. (2020). COVID-19 and China's hotel industry: Impacts, a disaster management framework, and post-pandemic Agenda. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102636. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102636>
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2014). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850. <https://doi.org/10.1002/smj.2247>
- Javidi, G. (2018). Historical Sites of Bamiyan (Registered in the UNESCO World Heritage List). *Third International Conference on Management Research and Humanities Sciences*. <https://civilica.com/doc/787514> [In Persian]
- Kaczmarek, K., Pasha, A., Inusah, A. H., Li, X., & Qiao, S. (2024). Organizational resilience and its implications for healthcare workers in the COVID-19 pandemic: A literature review. *Medrxiv*. <https://doi.org/10.1101/2024.10.10.24315244>
- Kurniawan, R. (2024). Sustainable Tourism Development: A Systematic Literature Review of Best Practices and Emerging Trends. *International Journal of Multidisciplinary Approach Sciences and Technologies*, 1(2), 97-119. <https://doi.org/10.62207/8qsmcg37>
- Caluza, C. (2024). Exploring the Role of Destination Resilience Plans in Promoting Tourism: A Literature Review. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 57(1), 164-176. <https://doi.org/10.7719/jpair.v57i1.899>
- Kantur, D. & İşeri-Say, A. (2015). Organizational resilience: A conceptual integrative framework. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 762-773. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.6.762>

- Environmental Conservation for Balancing Economic Growth and Ecological Preservation in Global Travel Destinations. *International Journal for Multidimensional Research Perspective (IJMRP)*, 2(10), 30-44. <https://doi.org/10.61877/ijmrp.v2i10.206>
- Rush-Marlowe, R. (2021). Strengthening Rural Community Colleges: Innovations and Opportunities. *Association of Community College Trustees*. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/us/>
- Rakhmonov, S. (2024). Ecotourism as a way of sustainable tourism development of the region. *Nashrlar*, 132-135. <https://doi.org/10.60078/2024-vol2-issd-pp132-135>
- Stanikzai, I. U., Seerat, A. H., & Humdard, W. U. (2023). Role of Sustainable Tourism in Preserving Cultural Heritage of Afghanistan: A Comprehensive Review. *Society & Sustainability*, 5(2), 30-38. <https://doi.org/10.38157/ss.v5i2.594>
- Sofronov, B. (2017). impact of sustainable tourism in the travel industry. *Annals of spiru Har University. Annals of Spiru Haret University Economic Series*, 17(4), 85. <https://doi.org/10.26458/1747>
- George, R. (2025). The Role of Digital Marketing in Sustainable Tourism. In *Leveraging Digital Marketing for Tourism: Exploring Strategies and Applications in Contemporary Tourism Markets* (pp. 1-21). Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-88582-2_1
- Schäfer, S. K., Supke, M., Kausmann, C., Schaubruch, L. M., Lieb, K., & Cohrdes, C. (2024). A systematic review of individual, social, and societal resilience factors in response to societal challenges and crises. *Communications Psychology*, 2(1), 92.
- of organizational resilience by factorial analysis. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1-13. <https://doi.org/10.1177/1847979019837046>
- Mazloom Yar, F. G., & Yasouri, M. (2023). The Role of Tourism in the Development of Afghanistan. *International Journal of Social Health*, 2(12). <https://doi.org/10.58860/ijsh.v2i12.129>
- OECD. (2022). OECD tourism trends and policies 2022. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a8dd3019-en>
- Muadzah, S., & Suryanto, S. (2024). Organizational culture and resilience: systematic literature review. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 8(2), 1426-1440. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4175>
- Nieves, J., Quintana Déniz, A., & Osorio, J. (2016). Organizational knowledge, dynamic capabilities and innovation in the hotel industry. *Tourism and Hospitality Research*, 16(2), 158-171. <https://doi.org/10.1177/1467358415600208>
- Prayag, G., Jiang, Y., Chowdhury, M., Hossain, M.I., & Akter, N. (2023). Building Dynamic Capabilities and Organizational Resilience in Tourism Firms During COVID-19: A Staged Approach. *Journal of Travel Research*, 63(3), 713-740. <https://doi.org/10.1177/00472875231164976>
- Pattanasang, K., Aujirapongpan, S., & Srimai, S. (2019). Dynamic capabilities and high performance organization of hotel business: empirical investigation into world class tourism destination. *Tourism and hospitality management*, 25(2), 377-401. <https://doi.org/10.20867/thm.25.2.8>
- Raveendran, N. P. (2024). Promoting Responsible Tourism: Assessing Sustainable Practices, Community Engagement, and



- Sun, W., Chen, K., & Mei, J. (2024). Integrating the resource-based view and dynamic capabilities: a comprehensive framework for sustaining competitive advantage in dynamic markets. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 12(9), 1-8. <https://doi.org/10.36713/epra18157>
- Tasic, J., & Amir, S. (2016). Informational capital and disaster resilience: The case of Jalin Merapi. *Disaster Prevention and Management an International Journal*, 25(3), 1-18. <https://doi.org/10.1108/DPM-07-2015-0163>
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tiwari, R. (2024). Crisis management in hospitality. *International Journal of Advanced Research*, 12(05), 850-862. <https://doi.org/10.21474/ijar01/18793>
- Ady, S. U., Moslehpour, M., Van, D. N., & Johari, S. M. (2022). The Impact of Sustainable Tourism Growth on the Economic Development: Evidence from a Developing Economy. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 130-139. <https://doi.org/10.32826/cude.v1i127.611>
- Wided, R. (2022). Achieving sustainable tourism with dynamic capabilities and resilience factors: A post disaster perspective case of the tourism industry in Saudi Arabia. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2060539. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2060539>
- Wang, X. (2024). Sustainable tourism: Pathways to environmental preservation, economic growth, and social equity. *Applied and Computational Engineering*, 66(1), 166-171. <https://doi.org/10.54254/2755-2721/66/20240943>
- <https://doi.org/10.1038/s44271-024-00138-w>
- Singh, J., Michaelides, G., Mellor, N., Vaillant, D., Saunder, L., & KaranikaMurray, M. (2024). The effects of individual and team resilience on psychological health and team performance: a multi-level approach. *Current Psychology*, 43(44), 33828-33843. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06861-1>
- Santirocchi, A., Spataro, P., RossiArnaud, C., Esposito, A., Costanzi, M., Alessi, F., & Cestari, V. (2024). The role of personality traits and emotional intelligence in the evaluation of the benefits and costs of social distancing during a pandemic outbreak. *Dental Science Reports*, 14(1), 24018. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-74217-7>
- Shahrabi Farahani, M. & Imani Khoshkho, M.H. (2022). Post-Corona Crisis Management in Tourism Based on Resilience. *Tourism and Leisure Time*, 7(14), 49-67. <https://doi.org/10.22133/tlj.2023.366895.1058> [In Persian]
- Shafi, M. T. (2024). Developing Resilient Project Management Strategies for Adapting to Uncertain Environments. *International Journal of Science and Research*, 13(10), 2017-2030. <https://doi.org/10.21275/sr241029123602>
- Shahhoseini, M., Nazari, M., Torkestani, M. S. & Ghorbani, F. (2021). Conceptual Model of Corporate Social Responsibility in Iran's Tourism. *Tourism Management Studies*, 16(53), 109-171. <https://doi.org/10.22054/tms.2021.50748.2284> [In Persian]
- Santos, J. B., & da Silva, F. F. (2023). Dynamic capabilities in times of crisis: Lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Research*, 150, 123-134. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.01.045>

- Current Issues in Tourism*, 27(8), 1281–1298. <https://doi.org/10.1080/13683500.2023.2203854>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>
- Yan, D. (2023). Organizational resilience, dynamic capability and business innovation: Inputs to continuous development model of tourism SMEs. *International Journal of Research Studies in Management*, 11(5). <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2023.1051>
- Zhang, J., Xie, C., Morrison, A. M., & Lin, Z. (2023). Hotel employee resilience during a crisis: conceptual and scale development.

