



خط‌مشی‌گذاری در فرهنگ

دو فصلنامه اختصاصی مطالعات فرهنگی «خط‌مشی‌گذاری در فرهنگ»

سال دوم، شماره دوم، پیاپی ۳، پاییز و زمستان ۱۴۰۴

صص ۱۴۴-۱۲۵؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۱

۶

## تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز

نیما شیرمردانی<sup>۱</sup>

### چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش تعدادی از خانوارهای دارای کسب و کارهای خانگی ساکن در کلان شهر تبریز می‌باشند که حدوداً ۵۰۰ هزار نفر بودند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۳۹ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، و گویه‌های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

۱ - کارشناس ارشد رشته مدیریت استراتژیک، گرایش: بیمه، موسسه علم و فن آوری شمس تبریز. 1  
nimashirmardani@yahoo.com



**کلیدواژه‌ها:** چابکی استراتژیک سازمانی، توسعه کسب و کارهای خانگی، کلان شهر تبریز.

## مقدمه

امروزه مبحث چابکی سازمانی ۱ مورد توجه اکثر پژوهشگران علوم مدیریت واقع شده و نتایج وسیع و آشکاری جهت مشاهده در سازمان‌ها به وجود آورده است. بنابراین یکی از عناصر موثر در حیطه بهره‌وری سازمانی، چابکی سازمانی است و سازمان‌هایی قادرند در مسیر پیشرفت روز افزون قدم بردارند که از وجود کارکنان، کانال کار، چرخه کار، مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک برخوردار باشند، (ایرانزاده و همکاران، ۱۳۹۵).

بررسی و شناسایی ابعاد چابکی سازمانی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که توانایی پیاده‌سازی آسان تغییرات اساسی و تغییرات کوچک در سازمان باعث ارتقای چابکی می‌شود (آذر و پیشدار، ۱۳۹۰). در این راستا الگوها و چارچوب‌های مفهومی چابکی یکی از دغدغه‌های مدیران و نیز محققان در این حوزه است، به همین دلیل مدل‌های مفهومی متعددی از زوایای مختلف از سوی محققان ارائه شده است. در واقع تمامی مطالعات و پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که چابکی برای سازمان‌ها فواید و مزیت‌های زیادی به همراه دارد. سازمان‌های چابک علاوه بر بهره‌وری و عملکرد بالا، به سطوح بالایی از رضایت‌مندی افراد، خدمت‌رسانی بهتر و توسعه توانمندی‌های کارکنان نائل می‌شوند (ناظم‌زاده، ۱۳۹۴).

چابکی استراتژیک سازمانی یکی از استراتژی‌های بسیار مهم در راستای شناسایی فوری احتیاجات مشتریان و دادن جواب مطلوب و مناسب به آن‌ها در حداقل زمان ممکن است. زمانی می‌توان یک سازمان را چابک دانست که کارکنان آن سازمان خودشان را در مقابل اهداف سازمان مسئول دانسته و در مقابل تمام قسمت‌های مختلف سازمان در خود احساس مسئولیت کرده و با به کارگیری توانایی، دانش و تجربه‌های گذشته‌ی خویش تلاش کند تا با شتاب بیشتری به اهداف مشخص شده دست یابد و همواره خود را آماده‌ی جواب‌دهی به دگرگونی‌های محیط نماید. به عبارت دیگر به سازمانی می‌توان سازمان چابک گفت که کارکنان آن کارکردی متحرک، پویا و سریع داشته و با چابکی و انعطاف‌پذیری در دستیابی سازمان به مقاصد خود یاری رسانند (دسوزا و روی، ۲۰۲۰).



موضوع چابکی استراتژیک سازمانی در دوران کنونی مورد توجه اکثریت دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته است، زیرا بهبود و ارتقای کارآمدی و موفقیت در سازمان‌های خدماتی و تولیدی مبحثی بسیار با اهمیت در دانش مدیریت بوده و بسیاری آن را مهم‌ترین وظایف مدیریتی می‌دانند، از این رو اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت گروه زیادی از راهبردهای نوین جهت دستیابی، رسیدن و حفظ رقابت‌پذیری در عصر متلاطم را پیشنهاد کرده‌اند. یکی از با اهمیت‌ترین مسئولیت‌ها در هر سازمانی، مدیریت امور غیر قطعی و مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک است. بنابراین یکی از راهکارهای جدید برای پاسخ‌گویی به عناصر تغییر و تحول سازمانی، عامل مدیریت می‌باشد چون با درک درست مبحث مدیریت، برنامه‌های سازمان به سمت تعالی حرکت خواهد کرد. نقش عامل مدیریت در تعلیم نوآوری و خلاقیت در هر سازمانی مهم و حیاتی است زیرا مدیریت قادر است توانمندی و نبوغ خلاقیت و نوآوری را در کارکنان به وجود آورده و ضمن گسترش، آن را نیز تشویق نماید و یا با رفتار و عکس‌العملی قادر است مانع روند خوب سازمان در ارائه خدمات گردد (رشیدی و پورصادق، ۱۳۸۷).

بنا به ضرورت موضوع چابکی و اقبال شرکت‌ها به آن، در ادبیات مدیریت استراتژیک، نوع جدیدی از چابکی توسعه‌یافته است و الگوهای متعددی از چابکی استراتژیک را در طیف سازمان‌ها و صنایع مختلف به خود اختصاص داده است. چابکی استراتژیک مفهومی است که ابتدا توسط دوز و کوسن بیان شد (ویشلفی و همکاران، ۱۴۰۰) و پس از آن مورد توجه بسیاری دیگر نیز قرار گرفت. تأثیر معنی‌دار چابکی استراتژیک بر قابلیت‌های رقابتی (Khoshnood & et al, 2017)، پیش‌بینی تغییرات و پاسخ به تغییر و انجام اقدامات استراتژیک مبتنی بر دانش جهت گسترش بازار و قابلیت‌ها برای مطابق با محیط از جمله کارکردهایی از چابکی استراتژیک در سازمان‌هاست که توسط اندیشمندان بدان پرداخته شده است.

مفهوم چابکی استراتژیک با رویکرد کلاسیک استراتژی تفاوت دارد. دوز و کوسن (۲۰۱۷) برنامه‌ریزی استراتژیک متعارف را همان تدوین چشم‌انداز و استراتژی برای پنج تا ده سال آینده سازمان تعریف کرده است. در حالی که شرایط امروزه هوشیاری سازمان‌ها و تغییر سریع استراتژی را می‌طلبد. چابکی استراتژیک توانایی یک شرکت برای اصلاح و تنظیم مسیر خود برای داشتن دید بلندمدت و مفید برای اقتصاد مدرن تلقی می‌گردد (Khoshnood & et al, 2017).

وجود چابکی استراتژیک که خود به‌عنوان یک قابلیت پویا محسوب می‌شود، چالش پیش‌بینی و کنش‌گری سازمان‌ها را در مقابل متغیرهای بیرونی عصر اقتصاد نوآوری ممکن ساخته است. چابکی



استراتژیک این کار را با شناسایی فرصت‌های نوآورانه و کسب فرصت‌های بازار رقابتی از طریق فراهم نمودن دارایی‌های حیاتی، دانش و ارتباطات سریع و ناپیوسته فراهم آورده است (Sambamurthy & et al, 2023). در واقع چابکی راهبردی بر مفهوم و معنی توسعه و اجرای هم‌زمان و مشترک راهبرد و نه تفکیک آنها از یکدیگر تأکید دارد. در همین باب سنت‌الامعتقد است شرکت‌ها نمی‌توانند به استراتژی متعهد باشند، درحالی‌که دائماً در حین اجرای آن هستند؛ پس برنامه‌ریزی و اجرا کاملاً درهم‌تنیده هستند. بااین حال، باتوجه به جهت استراتژیک که منجر به دستیابی به اهداف بزرگی می‌شود، تصمیم‌گیری می‌کنند (ویشلکی و همکاران، ۱۴۰۰).

از طرفی کارآفرینی از دیرباز به عنوان یکی از ساز و کارهای مهم برای ایجاد و توزیع ثروت در جوامع مختلف به کار گرفته می‌شده است. امروزه از کارآفرینی به عنوان عامل و محرک اصلی توسعه یاد می‌شود و صاحب‌نظران توسعه معتقدند یکی از استراتژی‌های موثر در توسعه کشورها، فرآیند کارآفرینی می‌باشد (باقری، ۱۳۹۲). کارآفرینان تنها به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نمی‌پردازند. بلکه با ساختار، تفکر، تحرک و فرهنگ لازم دست به تخریب خلاق می‌زنند تا دل‌ویرانه‌های کهنه بنای رفیع آبادانی و پیشرفت را برافرازند. شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه‌ای است که حل مشکلات و تگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را طلب می‌کند. اکنون در عرصه‌ی جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده‌اند و از آن‌ها به عنوان قهرمانان ملی یاد می‌شود. چرخ‌های توسعه‌ی اقتصادی همواره با توسعه‌ی کارآفرینی به حرکت در می‌آید (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه طیف وسیعی از کسب‌وکارهای متنوع شامل کسب‌وکارهای بزرگ، متوسط، کوچک و بسیار کوچک وجود دارد (پریوس و پرسچک، ۲۰۲۰). کسب‌وکارهای بسیار کوچک بیش از نیمی از کسب‌وکارهای کوچک را تشکیل می‌دهند و در موفقیت کارآفرینان، کمک به زنان، اقلیت‌ها و افراد محروم نقش بسیار مهمی را بازی می‌کنند (ماتاری و موناهان، ۲۰۲۰).

در حال حاضر کسب‌وکارهای بسیار کوچک با توجه به خاصیتی چون نیازنداشتن به منابع مالی زیاد، انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط مختلف در حال حاضر جزء مهمی از انواع کسب‌وکارهاست. از دیگر ویژگی‌های کسب‌وکارهای کوچک و بسیار کوچک می‌توان به نبود جدایی بین مدیریت و مالکیت در یک کسب‌وکار اشاره کرد (پاری، ۲۰۲۲).

مرور روند و بستر تاریخی تحول و دگرگونی اعصار مختلف نشان دهنده این است که در دوره‌های مختلف ابزار و منابع قدرت دولت‌ها و ملت‌ها متفاوت بوده، همچنین امروزه ارزش و ثروت



ملت‌ها، دولت‌ها، سازمان‌ها مبتنی بر دانش، مهارت و شایستگی اعضای آنها خواهد بود. دانش، بینش و مهارت افراد جامعه، محصول نظام‌های آموزشی در یک فرایند پیچیده و زمان‌بر است. در این میان، جوامع و سازمان‌هایی زمامدار امور خواهند بود که چنین نظامی را با رویکرد فراکنشی به هنگام و با تفکری استراتژیک، طراحی و مدیریت کرده باشند. محصول چنین فرایندی شایستگی خواهند بود که برای برنامه‌ریزی آینده و رسیدن به هدف تعالی نقش بسزایی خواهند داشت (عاشقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۳).

با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر در پی آن است تا تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز را بررسی نماید.

### پیشینه تحقیق

امانی (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان تاثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمند سازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه های فکری (مطالعه موردی اداره استانداری استان اردبیل) انجام داده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که رابطه بین متغیرهای انتقال دانش و توزیع دانش با چابکی توسط متغیر سرمایه های فکری تشدید می شود که اگر سرمایه های فکری افزایش یابد این اثر قوی تر و اگر سرمایه های فکری ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد همچنین رابطه بین متغیر های توزیع دانش و انتقال دانش با توانمند سازی کارکنان توسط متغیر سرمایه های فکری تشدید می شود که اگر سرمایه های فکری افزایش یابد این اثر قویتر و اگر سرمایه های فکری ضعیف شود طبیعتا این رابطه ضعیف خواهد شد. خالصی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان تاثیر شیوه های مدیریت استراتژیک بر عملکرد بانک های تجاری انجام داده اند. یافته ها نشان داد که مدیریت استراتژیک به موضوع کمک به کارکنان در جهت رفع نیازها و همچنین پیشبرد اهداف سازمان اشاره می کند تا در راستای آن ضمن افزایش انگیزه کارکنان و رفع نیازهای آنان، اهداف عالی سازمان نیز تحقق پیدا کند. مدیریت استراتژیک با توجه به درگیر کردن مستقیم کارکنان، بر روی عملکردهای سازمان تاثیر گذار است. مقدسی و همکاران، (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان ارایه مدل تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد بین المللی شرکت ها با نقش تعدیل گر پویایی و رقابت پذیری محیطی انجام داده اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که مدیران باید از بین راهبردهای مبتنی بر بهره برداری از مزیت های موجود یا اکتشاف حوزه های ارزش افزای دیگر در بازار یکی را انتخاب کنند. زکی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان ارایه مدل تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد بین المللی شرکت ها با نقش تعدیل گر پویایی و رقابت پذیری



محیطی انجام داده اند. یافته‌ها نشان داد که ستاد تعزیرات حکومتی از طریق برنامه ریزی منابع انسانی و با برخورداری از برنامه مدون برای پیش بینی میزان منابع انسانی قادر خواهد بود نیروی انسانی توانمندی را در اختیار داشته باشد. عنایت و حسینی بیجی کلا (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی نقش عوامل موثر بر توسعه کسب و کارهای خانگی به منظور خود اشتغالی زنان و کارآفرینی در خانه انجام داده اند. یافته‌های این پژوهش نشان داده که مولفه‌های؛ رشد فناوری، امکان دور کاری، شناخت نیازهای بازار، استفاده از منابع انسانی، درآمدزایی خانوار، نابرابری‌های دیجیتال و اقتصاد دیجیتال به عنوان مهم ترین متغیرهای تاثیرگذار بر توسعه کسب و کارهای خانگی با ضرایب مثبت و معناداری می‌توانند موجب توسعه کسب و کار و ایجاد کارآفرینی در جامعه زنان شهر ساری می‌شوند. جایاراتنا ۱ و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیقی تحت عنوان مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور بیان داشتند که حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) به طور قابل توجهی در طول چهار دهه گذشته تکامل یافته و به یک جنبه حیاتی از تجارت و مدیریت تبدیل شده است. لیو ۲ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار نفرین منابع بیان داشتند که واحدهای تولیدی کوچک در پاکستان با گذشت زمان در حال افزایش هستند، اما پایداری این مشاغل زیر سوال رفته است. با وجود حجم زیادی از تحقیقات در مورد مدیریت کسب و کارهای با پایداری، اطلاعات کمی در مورد شیوه‌های پایداری در شرکت‌های کوچک و متوسط وجود دارد. انریکو ددیگو و پالوما المودوار (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان نقشه‌برداری روندهای تحقیقاتی در مورد چابکی استراتژیک در ۲۵ سال گذشته؛ بینش‌هایی از یک رویکرد کتاب‌سنجی انجام داده اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از سال ۱۹۹۶ توسعه و بهبود فناوری اطلاعات از عناصر کلیدی چابکی در اجرای استراتژی محسوب شده است. در دوره‌های دیگر، چابکی استراتژیک باتوجه به مفاهیم تولید ناب در ارتباط با بهره‌وری کسب‌وکار و سپس عامل دستیابی به مزیت رقابتی عنوان شده است. هارسچ و فستینگ ۳ (۲۰۲۰) تحقیقی در خصوص جنبه‌های انسانی چابکی سازمانی انجام داده اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد چابکی بر مبنای تامین کنندگان، اعضای سازمان و مشتریان ارائه می‌شود

1.Jayarathna

84. Ana R. Pacios

2.Liu, Y

3.Harsch, K., & Festing



تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در...؛ نیما شیرمردانی

که از طریق فناوری اطلاعات به یکدیگر رابطه دارند. این رابطه بر بنیان رهبری، فرهنگ سازمانی و سیستم‌های پاداش کارکنان تکیه دارد تا رابطه‌ای بین افراد و فناوری ایجاد شود.

### چارچوب نظری تحقیق

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند. در واقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود. هرچند راه‌کارهای مختلفی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین آن‌هاست. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (راویچاندوران، ۲۰۱۷). واژه چابک، در فرهنگ لغت، به معنای: «حرکت سریع، چالاک، فعال» و «چابکی توانایی حرکت به‌صورت سریع و آسان» و «قادر بودن به تفکر سریع و با یک روش هوشمندانه» به کار گرفته شده است (هورن بای، ۲۰۲۰). تاکنون تعریف‌های زیادی برای چابکی پیشنهاد شده است، اما هیچ‌یک، مخالف یکدیگر نیست و همدیگر را نقض نمی‌کند. این تعریف‌ها، عموماً ایده سرعت و شناخت تغییرات محیطی را به‌منظور واکنش مناسب به آن‌ها نشان می‌دهد. چابکی در واقع یک توانایی اساسی ایجاد می‌کند که تغییرات را در محیط سازمان احساس، ملاحظه، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی کنند (خوش‌سیما، ۱۳۸۲). بدین ترتیب سازمان چابک، سازمانی با نگرش وسیع به نظم جدید دنیای کسب و کار و با دستی پر از توانایی‌ها و قابلیت‌ها برای مواجهه با آشفتگی و تلاطم‌ها و استفاده از جنبه مزیتی اوضاع در حال تغییر است (جعفرنژاد و زارعی، ۱۳۸۴).

### ابعاد چابکی استراتژیک سازمانی

#### عامل انسانی

عامل انسانی در برگیرنده‌ی کدهایی هم‌چون همدلی و همکاری، هوشمندی، خلاقیت و نوآوری، شایستگی، خودتنظیمی، سازگاری و پذیرش فناوری، چندمهارتی بودن و گروه‌های میان‌کارکردی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که مرادی و شفیع (۱۳۹۵) در مطالعات خود بر ضرورت عامل انسانی مناسب و مطلوب و هم‌چنین تأثیرگذاری آن بر چابک سازی سازمانی تأکید

1.Ravichandran

2.Hornby



دارند، زیرا پژوهشگران مختلف معتقدند که علی‌رغم اهمیت هر کدام از عوامل بر چابکی سازمانی، عامل انسانی مهم‌ترین عوامل و تاثیرگذارترین عامل بر چابکی سازمانی است. بنابراین عامل انسانی حیاتی‌ترین عنصر چابکی در سازمان بوده که خود آمیخته و ترکیبی از آموزش، تجربه، کارآموزی، آگاهی، توان، عادات کاری، قابلیت‌ها و نوآوری است که بر روی رفتار و فعالیت افراد تأثیر می‌گذارد. با این حال عوامل انسانی مربوط به خصوصیات و صفات انسان و بکارگیری آنها در سازماندهی محیط‌های کار تعریف شده و ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسان را تجزیه و تحلیل می‌کنند. در این راستا بایستی اذعان شود که عوامل انسانی بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم گذاشته و لازم است تا راهبردها و تعیین اهداف به شکل مناسب صورت گرفته تا بین هدف‌های سازمانی و خطرپذیری مربوط به آن توازن مطلوبی برقرار شود به طوری که جهت جوابدهی سریع به دگرگونی‌ها افراد ماهر و مسلط به امور سازمان تربیت گردد (علیزاده و احمدزاده، ۱۳۹۸).

### عامل مدیریتی

عامل مدیریتی در برگیرنده‌ی کدهایی هم‌چون برنامه‌ریزی راهبردی، سازمان‌دهی، مدیریت روابط، تفویض اختیار، تشریک مساعی، حذف فعالیت‌های غیر ضرور، مدیریت عملکرد، ایجاد رقابت، تنبیه و تشویق به موقع، تحول سیستم‌های مالی، تخصیص سریع منابع، مدیریت زمان، مدیریت تغییر و مدیریت ریسک می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که موضوع چابکی سازمانی در دوران کنونی مورد توجه اکثریت دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته است، زیرا بهبود و ارتقای کارآمدی و موفقیت در سازمان‌های خدماتی و تولیدی مبحثی بسیار با اهمیت در دانش مدیریت بوده و بسیاری آن را مهم‌ترین وظایف مدیریتی می‌دانند، از این رو اندیشمندان و صاحب نظران مدیریت گروه زیادی از راهبردهای نوین جهت دستیابی، رسیدن و حفظ رقابت‌پذیری در عصر متلاطم را پیشنهاد کرده‌اند. یکی از با اهمیت‌ترین مسئولیت‌ها در هر سازمانی، مدیریت امور غیر قطعی و مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک است. بنابراین یکی از راهکارهای جدید برای پاسخ‌گویی به عناصر تغییر و تحول سازمانی، عامل مدیریت می‌باشد چون با درک درست مبحث مدیریت، برنامه‌های سازمان به سمت تعالی حرکت خواهد کرد. نقش عامل مدیریت در تعلیم نوآوری و خلاقیت در هر سازمانی مهم و حیاتی است زیرا مدیریت قادر است توانمندی و نبوغ خلاقیت و نوآوری را در کارکنان به وجود آورده و ضمن گسترش، آن را نیز تشویق نماید و یا با رفتار و عکس‌العملی قادر است مانع روند خوب سازمان در ارائه خدمات گردد (رشیدی و پورصادق، ۱۳۸۷). عامل مدیریت در سازمان‌ها و به طبع آن، در هر رفتار یا فعالیت سازمانی نقش بسیار مهم و



حیاتی بر عهده دارد، این موضوع در سازمانها و نهادهای کشور نیز بسیار حایز اهمیت است و می‌توان به صراحت اعلام نمود با توجه به این که عملکرد و فعالیت سازمانها و نهادهای کشور بر مبنای پرورش انسان‌ها بنا نهاده شده، نسبت به سایر سازمان‌ها و نهادها از اهمیت بیشتری برخوردار است. مدیریت چابکی سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای کشور نیاز به برنامه‌ریزی راهبردی و حذف فعالیت‌های غیر ضرور دارد تا بتواند با سازماندهی و مدیریت عملکرد، توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد به وجود بیاورد. خارج از موضوع مدیریت به عنوان یک اصطلاح عام، مدیریت را می‌توان به اقسام مختلفی تقسیم کرد که از بین آنها می‌توان به مدیریت آموزشی، مدیریت زمان، مدیریت تغییر، مدیریت ریسک و... اشاره نمود. در سازمانها و نهادهای کشور ضمن مهم بودن مدیریت آموزشی، مدیریت زمان جهت تشریک مساعی و ایجاد رقابت بسیار با اهمیت بوده و هم‌چنین مدیریت تغییر در راستای تحول سیستم‌های اداری و سایر تحولات کشور اقدام می‌کند؛ مدیریت ریسک هم می‌تواند تفویض اختیار و تخصیص سریع منابع را در پی داشته باشد. علاوه بر این‌ها مدیریت روابط و تنبیه و تشویق به موقع قادر است بر چابکی سازمانی تاثیرگذار باشد.

### عامل دانشی یا تکنولوژی

عامل دانشی یا تکنولوژی در برگیرنده‌ی کدهایی هم‌چون تخصص‌گرایی، خلق دانش، انتقال دانش، آموزش موثر، طراحی ساختار پژوهشی، هم‌افزایی، زیرساخت فناوری‌های نوین، استفاده از فضای مجازی و بهبود مستمر می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود از آنجایی که جهان پیچیده کنونی، عصر استمرار لقب گرفته، گسترش و توسعه‌ی سریع و فنی تکامل دانشی و تکنولوژی و رشد بازار مصرف، فرصت بهره‌گیری از تجارب و راه‌کارهای گذشته را از انسان‌ها گرفته است. از طرفی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹)، ویلیامز (۲۰۱۰)، پریدون (۲۰۱۳)، سهرابی (۱۳۸۸) و ...، چابکی سازمانی را دانش بازار و مدیریت دانش برای فراهم کردن محصولات و توانمندی شکل‌دهی مجدد و استفاده از تکنولوژی، نوآوری و فناوری اطلاعات معرفی کرده که این دانش، ساختاری برای بهره‌برداری از فرصت‌های سودآور در محیط بازار متغیر را فراهم می‌آورد. مسلط شدن موفقیت‌آمیز بر پایه‌های رقابتی به وسیله‌ی یکپارچه کردن منابع قابل بازمهندسی دوباره و مدیریت دانش جهت مهیا کردن خدمات و تولیدات مد نظر مشتری در محیط بازاری در حال تغییر سریع به وجود می‌آید. منابع انسانی به مثابه‌ی ذخیره و قدرت بالقوه‌ی جهت به وجود آوردن دانش، تخصص و مهارت و



ظرفیت‌های جدید مورد توجه است؛ برای همین مهارت‌های پیشرفته یعنی دانستن چگونه که در برگرفته‌ی استفاده از قواعد و مقررات برای نظم دادن به مشکلات پیچیده و دانستن چرا که شامل دانش مرتبط به روابط علت و معلولی و توانمندی آینده‌نگری نتایج غیر قابل انتظار با روابط متقابل تیزبینانه می‌باشد، مورد تاکید قرار گرفته است. با این توضیحات دیگر تجربه‌ها و راه کارهای گذشته، جهت چالش‌ها و مشکلات جاری و آتی سازمان‌ها کارگشا نیستند، از این رو بایستی به روشی دیگر فکر کرد و در پی راه‌حل‌های نوین و جدیدی بود تا بتوان محصولات و خدمات را با همان کیفیتی که مشتری انتظار دارد، ارائه نمود (کیاسی و برومند، ۱۳۸۸).

### توسعه کسب و کارهای خانگی

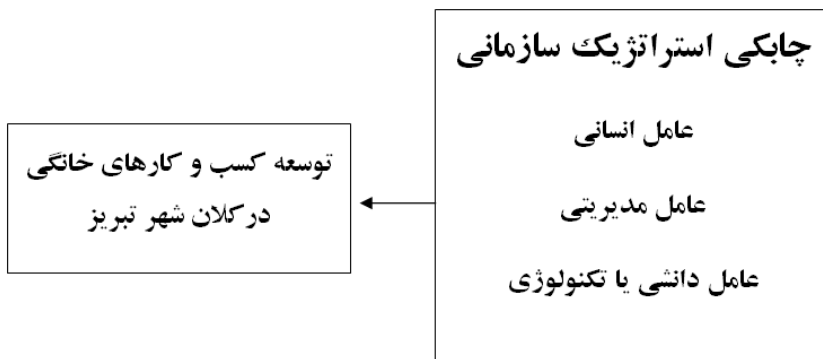
امروزه یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد ثروت و اشتغال کسب و کارهای خانگی است و نقش عمده‌ای در رشد و توسعه اقتصادی بسیاری از کشورهای دارند. کسب و کارهای خانگی به واسطه رشد عواملی چون پیشرفت در ارائه خدمات، سهولت جابه‌جایی نیروهای کاری، پیشرفت‌های تکنولوژیک و جهانی شدن بازارها در حال توسعه و گسترش‌اند. کسب و کار خانگی به معنای استفاده از خانه برای زندگی تجاری است. کسب و کار خانگی می‌تواند از جنبه‌های بسیاری به سود اقتصاد باشد. تولید سوغات در خانه یک نوع کسب و کار خانگی در بخش گردشگری است که باعث کاهش فقر در مناطق روستایی و توسعه پایدار می‌شود (سوریا و گروئن، ۲۰۲۲). از دیدگاه جغرافیایی کسب و کارهای خانگی در مناطق روستایی بسیار مهم‌اند. نتایج نشان می‌دهد امروز کسب و کارهای خانگی و به-خصوص خانه یکی از بهترین مکان‌های استارت‌آپ‌ها شده است (ماسون و همکاران، ۲۰۲۱).

### مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از:

متغیر مستقل: چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) می‌باشند.

متغیر وابسته: توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز



نمودار شماره (۱) مدل مفهومی برگرفته از ادبیات تحقیق

## فرضیه های تحقیق

### فرضیه اصلی

چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.

### فرضیات فرعی

عامل انسانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.  
 عامل مدیریتی شهری بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.  
 عامل دانشی یا تکنولوژی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته ها برای توسعه قابلیت اعتماد می باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده ها نیز مطالعه حاضر مطالعه ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقمند هستیم یافته های تحقیق را به آنها تعمیم دهیم. یا به عبارت دیگر جامعه آماری عبارت است از مقداری از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخص باشند. جامعه آماری در این پژوهش تعدادی از خانوارهای دارای کسب و کارهای خانگی ساکن در کلان شهر تبریز می باشند که حدوداً ۵۰۰ هزار نفر بودند از جامعه آماری مذکور با



توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه‌نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در تحقیق حاضر با توجه به سطح سنجش متغیرها و نوع فرضیات از هر دو دسته آزمون‌های تفاوت و رابطه استفاده گردیده است. در این تحقیق از آزمون‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتری رگرسیون خطی استفاده شده است.

## یافته‌های تحقیق

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه فرعی اول

عامل انسانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان‌شهر تبریز تاثیر گذار می‌باشند.  
فرض صفر: عامل انسانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان‌شهر تبریز تاثیر گذار نمی‌باشند.

فرض مقابل: عامل انسانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان‌شهر تبریز تاثیر گذار می‌باشند.

جدول (۱) معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی اول

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۹/۹۵۴	۱	۹/۹۵۴	۶۱/۵۰۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۶۱/۸۲۴	۳۸۲	۰/۱۶۲		
کل	۷۱/۷۷۸	۳۸۳			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱ و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می‌توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی رابطه معنی دار است.



تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در...؛ نیما شیرمردانی

جدول (۲) خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	آزمون واتسون	دوربین
۰/۳۷۲	۰/۱۳۹		۰/۱۳۶	۱/۸۸۴	

نتایج به دست آمده از جدول ۲ نشان می دهد که عامل انسانی توانایی تبیین ۱۳/۹٪ از تغییرات در توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز را دارد. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۸۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است.

جدول (۳) ضرائب رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیر	ضرائب غیراستاندارد		ضرائب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۲/۳۲۴	۰/۱۸		۱۲/۹۴۵	۰/۰۰۰
عامل انسانی	۰/۴۰۹	۰/۰۵۲	۰/۳۷۲	۷/۸۴۳	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می گردد، سطح معنی داری متغیر عامل انسانی برابر ۰/۰۰۰ می باشد که این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت به طرز معناداری عامل انسانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می توان گفت عامل انسانی اثر مثبت و مستقیم بر توسعه کسب و کار خانگی در کلان شهر تبریز دارد.

### فرضیه فرعی دوم

عامل مدیریتی شهری بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند. فرض صفر: عامل مدیریتی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار نمی باشند.

فرض مقابل: عامل مدیریتی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.



جدول (۴) معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی دوم

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۱/۲۵	۱	۳۱/۲۵	۲۹۴/۵۴۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۰/۵۲۹	۳۸۲	۰/۱۰۶		
کل	۷۱/۷۷۸	۳۸۳			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی رابطه معنی دار است.

جدول (۵) خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	آزمون واتسون	دوربین
۰/۶۶	۰/۴۳۵	۰/۴۳۴	۱/۹۳	

نتایج به دست آمده از جدول ۵ نشان می دهد که عامل مدیریتی توانایی تبیین ۴۳/۵٪ از تغییرات در توسعه کسب و کارهای خانگی درکلان شهر تبریز را دارد. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۳ به دست آمده است که بسیار مناسب است.

جدول (۶) ضرائب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضرائب غیراستاندارد		ضرائب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۱/۷۲۶	۰/۱۱۸		۱۴/۶۸۲	۰/۰۰۰
عامل مدیریتی	۰/۵۴۴	۰/۰۳۲	۰/۶۶	۱۷/۱۶۲	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می گردد، سطح معنی داری متغیر عامل مدیریتی برابر ۰/۰۰۰ می باشد که این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت به طرز معناداری عامل مدیریتی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند. با



تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در...؛ نیما شیرمدانی

توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا میتوان گفت عامل مدیریتی اثر مثبت و مستقیم بر توسعه کسب و کار خانگی در کلان شهر تبریز دارد.

### فرضیه فرعی سوم

۱۱۳۹

عامل دانشی یا تکنولوژی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.

فرض صفر: عامل دانشی یا تکنولوژی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار نمی باشند.

فرض مقابل: عامل دانشی یا تکنولوژی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می باشند.

جدول (۷) معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی سوم

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۶/۱۶۴	۱	۱۶/۱۶۴	۱۱۱/۰۲۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۵/۶۱۴	۳۸۲	۰/۱۴۶		
کل	۷۱/۷۷۸	۳۸۳			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۷ و مقدار معنی داری پی-ولویو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی رابطه معنی دار است.

جدول (۸) خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی سوم

ضریب	مجذور ضریب	مجذور ضریب	ضریب	آزمون دوربین
همبستگی	همبستگی	همبستگی تعدیل شده	واتسون	
۰/۴۷۵	۰/۲۲۵	۰/۲۲۳	۱/۷۱۴	

نتایج به دست آمده از جدول ۸ نشان می دهد که عامل دانشی یا تکنولوژی توانایی تبیین ۲۲/۵٪ از تغییرات در توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز را دارد. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۱۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است.



جدول (۹) ضرائب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	ضرائب غیراستاندارد		ضرائب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	خطای معیار	بتا			
ضریب ثابت	۰/۱۵۷	۲/۰۷۸	۱۳/۲۰۶	۰/۰۰۰	
عامل دانشی یا تکنولوژی	۰/۰۴۳	۰/۴۵۲	۱۰/۵۳۷	۰/۰۰۰	

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می‌گردد، سطح معنی داری متغیر عامل دانشی یا تکنولوژی برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد که این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت به طرز معناداری عامل دانشی یا تکنولوژی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز تاثیر گذار می‌باشند. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می‌توان گفت عامل دانشی یا تکنولوژی اثر مثبت و مستقیم بر توسعه کسب و کار خانگی در کلان شهر تبریز دارد.

### نتیجه گیری

دنیای امروز دنیای تغییر و تحول مداوم و عصر عدم تداوم‌هاست که بر سازمان‌ها تاثیر عمیقی دارد سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آنها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیط پویا و غیر قابل پیش‌بینی موفق شوند موضوعی است که به عنوان مهمترین چالش دنیای امروز شناخته شده است. راهکارهای مختلفی برای این امر وجود دارد اما چابک گشتن استراتژیک سازمان از مهم ترین آنها می‌باشد در چنین محیطی چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده که تاثیرات بسیاری بر یادگیری سازمان دارد (جوادی پور و همکاران، ۱۳۹۴).

بنابراین یکی از مهم ترین فاکتورهای بقا و پیشرفت سازمان‌ها در محیط امروزی چابکی آنها می‌باشد. چابکی استراتژیک را توانایی سازمان برای بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیر قابل پیش‌بینی معرفی می‌کند به طور کلی چابکی به چالش‌های محیطی و بهره برداری از تغییر مداوم و سریع آن بر کیفیت عالی، عملکرد عالی گفته می‌شود و اساس آن هم‌سو کردن سیستم‌های اطلاعاتی و فرایندهای کاری در یک نظام همگن و انعطاف پذیر می‌باشد. (بندریان، ۱۳۹۵)

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش امانی با عنوان تاثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمند سازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌های فکری (مطالعه موردی اداره استانداری استان اردبیل) " پژوهش خالصی و همکاران با عنوان تاثیر شیوه‌های مدیریت



استراتژیک بر عملکرد بانک های تجاری"، پژوهش مقدسی و همکاران با عنوان ارایه مدل تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد بین المللی شرکت ها با نقش تعدیل گر پویایی و رقابت پذیری محیطی " پژوهش زکی و همکاران با عنوان ارایه مدل تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد بین المللی شرکت ها با نقش تعدیل گر پویایی و رقابت پذیری محیطی " پژوهش عنایت و حسینی بیجی کلا با عنوان بررسی نقش عوامل موثر بر توسعه کسب و کارهای خانگی به منظور خود اشتغالی زنان و کارآفرینی در خانه"، پژوهش جایاراتنا و همکاران تحت عنوان مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه های اخلاقی و روندهای نوظهور " پژوهش لیو و همکاران تحت عنوان مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار نفرین منابع " پژوهش انریکو ددیگو و پالوما المودوار با عنوان نقشه برداری روندهای تحقیقاتی در مورد چابکی استراتژیک در ۲۵ سال گذشته؛ بینش هایی از یک رویکرد کتاب سنجی " پژوهش هارسچ و فستینگک تحت عنوان جنبه های انسانی چابکی سازمانی " همخوانی دارد و این نشان می دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و عوامل موثر بر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه کسب و کارهای خانگی در کلان شهر تبریز در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد.

### فهرست منابع

- امانی، الناز، ۱۴۰۳، تاثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمند سازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه های فکری (مطالعه موردی اداره استانداری استان اردبیل)، دهمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026642>
- ایرانزاده، سجاده؛ مصباحی جهرمی، ناصر؛ شکری، علی حیدر و ابراهیمی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، مدیریت بهره وری، سال دهم، شماره ۳۸، صص ۱۴۵-۱۱۷.
- آذر، عادل، پیشدار (۱۳۹۰) شناسایی و اندازه گیری شاخص های چابکی سازمانی، نشریه پژوهش های مدیریت، شماره ۱۱، صص ۵-۲۰.
- باقری، معصومه، (۱۳۹۲)، بررسی کارآفرینی فرهنگی وموانع آن دروزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (حوزه ستادی)، پایان نامه
- بندریان، رضا(۱۳۹۵). ارائه مدل مفهومی چابکی استراتژیک در سازمان های پژوهش و فناوری، فصلنامه رشد فناوری، سال دوازدهم، شماره ۴۶، ۹-۱۵.



جعفرنژاد، احد و زارعی، علی (۱۳۸۴). بررسی نقش عوامل درون سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمان‌های فعلی به سازمان‌های چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰، صص ۸۶-۶۷.

جوادی پور، محمد، کلانی، امین و ساعتچیان، وحید (۱۳۹۴). نقش ابعاد یادگیری سازمانی در تسهیل چابکی سازمان، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۱، ۱۰۵-۱۲۰.

خالصی، علیرضا و عبداللهی، اسکندر، ۱۴۰۲، تاثیر شیوه‌های مدیریت استراتژیک بر عملکرد بانک‌های تجاری، اولین همایش ملی پژوهش‌های نو پدید در حسابداری، مالی، مدیریت و اقتصاد با رویکرد توسعه اکوسیستم نوآوری، تهران، <https://civilica.com/doc/1922547>

خوش‌سیما، رضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر چابکی در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۴، صص ۵۸-۵۵. رشیدی، محمدمهدی و پورصادق، نادر (۱۳۸۷). نوآوری و شکوفایی (نیاز استراتژیک سازمان‌ها، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال دوم، شماره دوم، صص ۹۷-۶۶.

زکی، محمدرضا و زکی، محمدرضا، ۱۴۰۲، بررسی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (سازمان تعزیرات حکومتی)، چهاردهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری، <https://civilica.com/doc/1757241>

صالحی، م. حافظیان، م (۱۳۹۳). ارائه الگویی جهت کارایی آنکوباتورهای دانشگاهی. پایان‌نامه دکتری. مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد؛ قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). تدوین الگوی مفهومی طراحی برنامه آموزش مدیران مبتنی بر شایستگی مدیریتی: پژوهشی کیفی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳)، ۶۱-۴۷.

علیزاده، سارا و احمدزاده، سعید (۱۳۹۸). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر چابکی نیروی انسانی (مطالعه موردی: راهنمایی و رانندگی استان آذربایجان غربی)، فصلنامه علمی دانش انتظامی آذربایجان غربی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۶۰-۵۰.

عنایت، حلیمه و حسینی بیجی کلا، سیده مهرنوش، ۱۴۰۱، بررسی نقش عوامل مؤثر بر توسعه کسب و کارهای خانگی به منظور خود اشتغالی زنان و کارآفرینی در خانه، راهبرهای نوین کارآفرینی و کسب و کار دوره ۱، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲ اسفند



کیاسی، سعید و برومند زهیر (۱۳۸۸). بررسی و ارزیابی راهبردهای کارآفرینی فرهنگی (موسسه های فرهنگی و هنری کشور) و ارایه مدل مطلوب، مدیریت فرهنگی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۹۴-۷۵.

مرادی، کامران، شفیعی، سارا (۱۳۹۵). باز پژوهشی نقش سرمایه های انسانی معلمان و مدیران در چابک سازی مدارس، پژوهش های تربیتی، شماره ۳۳، صص ۹۲-۱۱۲.

مقدسی، علیرضا و حصارى نژاد، جواد، ۱۴۰۲، ارایه مدل تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد بین المللی شرکت ها با نقش تعدیل گر پویایی و رقابت پذیری محیطی، پنجمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت کسب و کار در شرایط ناپایدار، تهران، <https://civilica.com/doc/1780220>  
ناظم زاده، عباس (۱۳۹۴). سازمان های فردا، سازمان های چابک، مدیریت کسب و کار، موسسه فرهنگی هنری ارغوان نگاره بصیر.

ویشلقی، م. زارعی، ع. فیض، د. (۱۴۰۰). طراحی الگوی چابکی استراتژیک در رابطه با رونق پایدار تولید بر مبنای نظریه پردازی داده بنیاد (مورد مطالعه: صنایع خودروسازی). بهبود مدیریت، ۱۵(۲)، ۱۲۷-۱۵۳.

De Diego, E. and Almodóvar, P. (2021), "Mapping research trends on strategic agility over the past 25 years: insights from a bibliometric approach", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-05-2021-0160>

Desouza, C., Roy, S. (2020). Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. *Applied Mathematics and Computation*, 216: 2824-2836.

Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility: A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61.

Jayarathna, G. S., Perera, S. R., & Gunawardana, S. (2024). Strategic Human Resource Management: Driving Organizational Excellence Through Strategic Alignment, Ethical Practices, and Emerging Trends.

Khoshnood, N. T., & Nematizadeh, S. (2017). Strategic agility and its impact on the competitive capabilities in iranian private banks. *International Journal of Business and Management*, 12(2), 220-229.

Liu, Y., Khan, A. J., Iqbal, J., Hameed, W. U., & Ahmed, T. (2023). Strategic management of natural resources through human, technological, and institutional resources: Sustainable curing the resource curse. *Resources Policy*, 86, 104233.

Mason, C. M., Carter, S., & Tagg, S. (2021). Invisible businesses: The characteristics of home-based businesses in the United Kingdom. *Regional Studies*, 45(5), 625-639.



- Mattare, M., Monahan, M., & Shah, A. (2020). Navigating Turbulent Times and Looking into the Future: What Do Micro-Entrepreneurs Have to Say? *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 5(1), 79-94.
- Parry, S. (2022). Going green: the evolution of micro-business environmental practices. *Business Ethics: A European Review*, 21(2), 220-237.
- Ravichandran, T (2018). Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility, *The Journal of Strategic Information Systems*, Volume 27, Issue 1, March 2018, Pages 22-42.
- Sambamurthy, Bharadwaj, & Grover (2023). Shaping Agility through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms. *MIS Quarterly*; 27(2), 237. <https://doi.org/10.2307/30036530>
- Sharifi, H. & Zhang, Z. (2021). Agile Manufacturing in Practice. Application of a Methodology, *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21(5), pp. 772-794.
- Suriya, K., & Gruen, C. (2022). Souvenir production in community-based tourism and poverty reduction in Thailand. *The Empirical Econometrics and Quantitative Economics Letters*, 1(1), 1-4.

## **Investigation effect of Tourism Leaders Empowerment (TLEM) on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran**

**Elham Mohammad Esmaeili**

Ph.D. of Cultural Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### **Abstract**

This study investigates the effect of Tourism Leaders Empowerment (TLEM) on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran. The research method of this current applied, was descriptive and correlational .The research population comprised 1500 and spirman used indicated that Tourism Leaders Empowerment (TLEM) had a significant effect on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran.

**Keywords:** Tourism Leaders Empowerment, Green Human Resource Management, Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran