



بررسی تأثیر چابکی سازمانی و عملکرد سازمان با رویکرد اقتصاد مقاومتی

نسرين جورکش

دانشگاه آزاد نجف آباد

Jorkesh_nasrin@yahoo.com

احمد رضا شکرچی زاده

دانشگاه آزاد نجف آباد

Ahmad_shekar2@hotmail.com

محمد نادری

دانشگاه آزاد نجف آباد

Mohammad.naderi@gmail.com

چکیده:

در سال‌های اخیر، شرایط کشور به گونه‌ای تغییر کرده است که ملت ما در مقابل یک فشار جهانی قرار دارد و نیاز به حرکتی عظیم و پیشرفتی جهشی در اقتصاد دارد. دشمنانی در مقابل ما وجود دارند که می‌خواهند با فشار اقتصادی و با تحریم و... سلطه اهریمنی شان را به کشور بازگردانند. در این شرایط بحرانی اقتصاد مقاومتی برای جهشی در پیشرفت و مقابله با فشارهای اقتصادی و تحریم کشورهای سلطه طلب توسط مقام معظم رهبری مطرح گردید. در تعریف اقتصاد مقاومتی، تشخیص حوزه‌های اعمال فشار سایر کشورها و تلاش برای کنترل و کم اثر کردن این فشارها و در شرایط آرمانی تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها بیان شده است. از سوی دیگر چابکی را توانایی سازمان برای پوشش فرصت‌های جدید برای مزیت رقابتی، تحت کنترل درآوردن اطلاعات، داراییها و ارتباطات موحود برای تصاحب این فرصت‌ها و انطباق با تغییرات ناگهانی شرایط کسب و کار دانسته‌اند. در این مقاله، پس از مرور ادبیات چابکی، عملکرد سازمانی و اقتصاد مقاومتی به بررسی پیشینه پژوهش پرداخته و پس از بررسی‌های انجام شده به این نتیجه دست یافت که چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی در تحقق اقتصاد مقاومتی اثرگذار است.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی، اقتصاد مقاومتی.



مقدمه

اقتصاد مقاومتی^۱ مفهومی است که در پی مقاوم‌سازی، بحران زدایی و ترمیم ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی مطرح می‌شود، که قطعاً باور و مشارکت همگانی و اعمال مدیریت‌های عقلایی و مدبرانه، پیش شرط و الزام چنین موضوعی است. اقتصاد مقاومتی کاهش وابستگی‌ها و تأکید روی مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خود اتکایی است. اقتصاد مقاومتی در رویارویی و تقابل با اقتصاد وابسته قرار می‌گیرد. اقتصاد مقاومتی نمی‌پذیرد که صرفاً مصرف کننده باشد، منفعل نیست و در مقابل اهداف اقتصاد سلطه ایستادگی می‌کند. اقتصاد مقاومتی به عنوان یک راهبرد و برنامه برای مدیریت وضعیت اقتصادی ایران در شرایطی که تحریم‌هایی علیه ایران وضع شده است، مطرح می‌باشد. اقتصاد ایران یک اقتصاد رانتیر محسوب می‌شود که تلاش برای بهبود وضعیت اقتصادی بر پایه اقتصاد مقاومتی می‌تواند به افزایش تولید ملی و بومی سازی تکنولوژی صنعتی و مدرن منجر شود (میلانی، ۱۳۹۴). اقتصاد مقاومتی روشی برای مقابله با تحریم‌ها علیه یک منطقه یا کشور تحریم شده می‌باشد. در واقع اقتصاد مقاومتی به معنی تشخیص حوزه‌های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی اثر کردن آن تأثیرها و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است. هدف از اقتصاد مقاومتی، استفاده از توان داخلی و مقاومت در مقابل تحریم‌ها با ایجاد کمترین بحران است (جامی و همکاران، ۱۳۹۱). امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریعی در محیط مواجهه می‌شوند که آن‌ها را مجبور به انطباق و انتخاب‌های گزینشی می‌کند. تحولات سریع فناوری، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی سازی از ویژگی‌های محیطی هستند که سازمان‌های کنونی با آن‌ها مواجه اند. جهت فعالیت در چنین محیطی راه کارهای گوناگونی از جمله مهندسی مجدد، تولید ناب، مدیریت کیفیت فراگیر و توانمندسازی کارکنان، ارائه شده است.

یکی از این روش‌ها که در دهه اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته، بحث چابکی سازمانی^۲ است. گلدمن^۳ و همکاران (۱۹۹۵) چابکی را توانایی رشد اقتصادی در یک محیط رقابتی که مشخصه آن تغییرات دائم و غیرمنتظره است، تعریف می‌کنند. چابکی یک قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف اشاره شده باید مد نظر مدیران قرار گیرد. در واقع سازمان چابک به سازمانی گفته می‌شود که دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره شده دست می‌یابد (Desuza and Ray, ۲۰۱۰). یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نمی‌آید. یک سازمان چابک، سریع السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. سازمان چابک برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختار بندی خود می‌پردازد. وجود تغییر، عاملی برای نیاز به چابکی در سازمان‌ها است. از این رو سازمان چابک نیاز به ظرفیت‌های موجود بالقوه و تطابق برای مواجهه با این تغییرات، عدم اطمینان‌ها در محیط تجاری دارد. همچنین، چابکی دارای اهمیت فراوانی است، زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً بیست درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به هم‌تایان خود به دست می‌آورند.

^۱ . Economic Strength
^۲ . Organizational Agility
^۳ . Goldman



سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلند مدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان های همتراز دست می یابد (بخش چناری و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان ها اصولاً به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند و میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمان در ارتباط با نحوه عملکرد نیروهای انسانی مشغول به کار در سازمان ها است. در بسیاری از موارد عملکرد انسان نتیجه و بازتاب خصوصیات، روحیات، طرز تلقی های او از جهان هستی یعنی طبیعت و ماورای طبیعت است، از این رو بسیاری از بزرگان بر این باورند که زندگی مادی در واقع میدان بزرگ آزمایش و تنها وسیله تشخیص شایستگی انسان ها می باشد (فرقدانی و شیرویه زاده، ۱۳۹۴). چابکی استراتژی است که برای حل مشکل شرایط بسیار متغیر سازمان ها مطرح شد تا بتواند سازمان ها را در شرایط متلاطم و غیرقابل پیش بین با سطح کیفیت تولید ناب به سوی اهدافشان هدایت کند، حال آنکه اقتصاد مقاومت کلیتی برای مواجهه با تغییرات، بسیار زیاد در محیط تولید و خدمات برای مقابله با شرایط متغیر ایجاد شده و محرک افزایش کیفیت و بهره وری است (عباس آباد عربی و همکاران، ۱۳۹۳).

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده که به بررسی چابکی سازمانی، عملکرد سازمان و لزوم اجرای اقتصاد مقاومتی در سازمان ها پرداخته شد و با توجه به اینکه سازمان ها چه خدماتی و چه تولیدی در اقتصاد و فرهنگ و امنیت مردم نقش دارند و در پیشرفت کشور نیز سهم می باشند، بنابراین می توانند با چابک سازی سازمان خود و با بهره گیری از سیاست های اقتصاد مقاومتی باعث ارتقای عملکرد سازمان خود شده و نقش به سزایی در توسعه کشور ایفا نمایند. بنابراین این پژوهش قصد دارد به بررسی تأثیر چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی بپردازد و به این سؤال پاسخ دهد که آیا چابکی سازمانی و عملکرد سازمان با رویکرد اقتصاد مقاومتی تأثیر معنادار دارد؟

۱. مبانی نظری

۱-۱. چابکی سازمانی

در حال حاضر، تفکر غالب سازمان ها را هویت هایی می داند که، نه فقط به محیط بیرونی خود عکس العمل نشان می دهند، بلکه به شکل فعال و اثرگذار محیط خود را تعریف می کنند. این پارادایم به صورت توانایی کامیابی در محیط متغیر، بی ثبات و پیش بینی ناپذیر تعریف و با عنوان «چابکی سازمانی» مطرح می شود. فقط سازمان هایی می توانند به حیات و رقابت در بازارهای رقابتی ادامه دهند که توانسته باشند به چنین توانمندی هایی دست یافته باشند. به عبارت دیگر، می توان گفت که رویکردها و راه حل های گذشته دیگر توانایی خود را برای رویارویی با مشکلات سازمانی و محیط بیرونی از دست داده اند یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه های جدید جایگزین شوند. از این رو، یکی از راه های پاسخ گویی به این عوامل تغییر و تحول چابکی سازمانی است. در واقع، چابکی سازمانی پارادایم جدید برای مهندسی سازمان ها و بنگاه های رقابتی است (ابراهیمیان جلودار، ۱۳۹۰).

سازمان چابک

تغییرات سریع بازار و فناوری منجر به ایجاد علاقه شدید به این امر شده است که چگونه سازمان ها می توانند به شکل اثربخش به محیط های در حال تغییر پاسخ دهند. در واقع، قسمتی از این مسئله مربوط به ایجاد مفهوم جدیدی به نام چابکی سازمانی است. سازمان چابک به دنبال تأمین رضایت مشتریان و کارکنانش است. ضروری است که هر سازمانی از توانایی پاسخ گویی به تغییرات مداوم در محیط کسب و کار خود برخوردار باشد. تفکر چابکی نیز در چنین سازمان هایی از یکنواختی موجود فراتر می رود و به دنبال استفاده از فرصت های بالقوه و ایجاد شرایط با ثبات برای توانمندی ها و نوآوری های خود است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱).



سازمان‌ها به چند دلیل نیازمند ایجاد چابکی در خود هستند. نخستین دلیل وجود فرصت‌های تجاری محدود است؛ در واقع وجود رقبای بسیار زیاد مانع از وجود طولانی مدت فرصت‌های به وجود آمده می‌شود و هر سازمانی با تمام نیرو به دنبال دستیابی به این فرصت‌هاست. دومین دلیل نبود توانمندی‌های سازمانی لازم برای نفوذ سریع محصول جدید در بازار است. سومین عاملی که وجود سازماندهی چابکی را برای سازمان‌های فعلی ضروری ساخته است پیش‌بینی ناپذیر بودن تغییرات مستمر در سطوح گوناگون بازار است. این امکان می‌تواند برای سازمان به وجود بیاید که خطر موجود را، با ایجاد سازمان‌های مجازی است که به واسطه آنکه سبب تجمع تمامی توانمندی‌های موجود در تمامی بنگاه‌های پراکنده می‌شود، سازمان می‌تواند از فرصت‌های محدود و اندک بازار به سود بیشتری دست یابد. با وجود این، سازمان‌ها به منظور ایجاد چابکی و افزایش سرعت پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری باید قواعد و اصولی را رعایت کنند تا بتوانند با سرعت و اثربخشی بیشتر به این مهم دست یابند. رعایت این اصول نشان از فرهنگ‌پذیرش چابکی سازمانی است.

سازمان چابک، متضمن چهار اصل اساسی است:

- ایجاد ارزش برای مشتریان؛
- اهمیت افراد و نقش اطلاعات
- همکاری درون و برون سازمانی؛
- آمادگی برای تغییر.

علاوه بر این چهار ارزش، بنیانه چابک در برگرفته چند اصل درباره قوانین ایجاد سیستم‌های چابک است. اصول سازمان‌های چابک بر اساس روش‌های خاصی ظاهر می‌شود که به عنوان روش‌های چابک تعریف شده است. روش‌های چابک پارادایم جدید و نوید بخشی هستند که برای از بین بردن مشکلات فعلی سازمان‌های کوچک و متوسط ظهور کرده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱).

تفاوت بین سازمان‌های سنتی و سازمان‌های چابک

به عقیده رامش و دواداسان^۱ (۲۰۰۷)، بین سازمان‌های سنتی و سازمان‌های چابکی در ویژگی‌هایی همچون ساختار سازمانی، سرمایه‌گذاری، کیفیت وضعیت کارکنان، مشارکت کارکنان، وضعیت مدیریت، فناوری استفاده شده، مدیریت زمان و ... تفاوت وجود دارد. آن‌ها بیان کردند که از لحاظ ساختار سازمانی، سازمان‌های سنتی از ساختارهای عمودی و سلسله‌مراتبی استفاده می‌کنند، در حالی که ساختار سازمانی سازمان‌های چابک مسطح و مبتنی بر کار تیمی است. برخلاف سازمان‌های سنتی، که در آن‌ها مشارکت کارکنان اندک، مهارت کارکنان بسیار کم، مدیریت دیکتاتوری و چرخه تولید محصولات طولانی مدت و انعطاف‌ناپذیر است، در سازمان‌های چابک، کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت فعال دارند، مهارت کارکنان در حد بالایی است، مدیریت مشارکتی بر سازمانی حاکم است و چرخه تولید محصولات کوتاه‌تر و انعطاف‌پذیر است (Ramesh and Dvadasan, ۲۰۰۷).

۲-۱. عملکرد سازمانی

رسیدن به اهداف سازمان در گروهی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است. نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمانها محسوب می‌شود. بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیری برای سازمانها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد. هر چه مدیریت عملکرد در نیل به اهداف مذکور موفق‌تر باشد، بهره‌وری نیز افزایش یافته در نتیجه موفقیت و استمرار سازمان تضمین خواهد شد.

^۱. Ramesh and Dvadasan



مدیریت عملکرد یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی استراتژیک است و ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می آید. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزومات و پیش نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می تواند بخشی از مسائل و مشکلات سازمان را شناسایی و در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند، مدیریت عملکرد نگرش جامعی به عملکرد افراد و سازمان دارد و با سازوکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم افزایی ایجاد می کند (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۱).

سیستم های سنجش عملکرد به عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت طراحی شده اند. سنجش عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از این که یک سازمانی راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می شود. اگر چه اندازه گیری عملکرد در بخش دولتی نسبتاً جدید است، اما تحقیقات قابل توجهی در خصوص عملکرد از اواخر دهه ی ۱۹۷۰ در قالب واژگانی چون اندازه گیری عملکرد، شاخص های عملکرد، ارزیابی عملکرد، و تأمین کیفیت تولید شده است. سازمان های بخش دولتی در مقایسه با همدیفا نشان در بخش خصوصی متفاوت هستند. یعنی بیشنه سازی سود مورد نظر نیست و قابلیت چنین سازمان هایی برای درآمدزایی پایین، و در کل، شاخص غایی مورد توافقی برای سنجش عملکرد وجود ندارد. به همین دلیل، برخی از اندیشمندان اندازه گیری عملکرد در بخش دولتی را غیر ممکن می دانند.

سینک^۱ (۱۹۹۱) سنجش عملکرد را یک وظیفه ی پیچیده، مشکل، چالش برانگیز و مهم می داند. سطح عملکرد یک سازمان تابعی است از کارایی و اثربخشی عملیات سازمانی، بنابراین سنجش عملکرد عبارت است از فرایند تعیین کمیت کارایی و اثربخشی یک سازمان. بی شک، سنجش عملکرد یک هدف نیست، اما ابزاری است برای مدیریت اثربخش. نتایج سنجش عملکرد نشان می دهد که چه اتفاق افتاده است، اما چرایی آن را نشان نمی دهد. به منظور استفاده ی مؤثر از یافته های سنجش عملکرد یک سازمان نیازمند انتقال از «سنجش» به «مدیریت» است. این مفهوم به عنوان مدیریت عملکرد در تحقیقات عملکرد سازمانی معروف است. به هر حال، باید در نظر داشت که سنجش عملکرد عبارت است از عمل اندازه گیری عملکرد در صورتی که مدیریت عملکرد با استفاده از برون داد سنجش عملکرد در پی مدیریت کردن آن است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸).

۳-۱. اقتصاد مقاومتی

در چند سال اخیر و با شدت یافتن تحریم های یک جانبه و غیرانسانی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران با هدف متوقف کردن برنامه های صلح آمیز هسته ای ایران، واژه ی جدید «اقتصاد مقاومتی» به ادبیات اقتصادی کشور اضافه و به فراخور حال و روز اقتصاد کشورمان مورد بحث قرار گرفته است. این واژه اولین بار در دیدار کارآفرینان با مقام معظم رهبری در شهریور سال ۱۳۸۹ مطرح گردید. در همین دیدار، مقام معظم رهبری «اقتصاد مقاومتی» را معنا و مفهومی از کارآفرینی معرفی و برای نیاز اساسی کشور به کارآفرینی نیز دو دلیل «فشار اقتصادی دشمنان» و «آمادگی کشور برای جهش» را معرفی نمودند. برای مفهوم اقتصاد مقاومتی در همین مدت زمان کم، تعاریف متفاوتی ارائه شده که هر کدام از جنبه ای به این موضوع نگاه کرده اند. در این میان، تعریف جامع و کامل از اقتصاد مقاومتی را خود رهبر فرزانه انقلاب ارائه داده اند. ایشان در دیدار با دانشجویان فرمودند:

«اقتصاد مقاومتی یعنی آن اقتصادی که در شرایط فشار، در شرایط تحریم، در شرایط دشمنی ها و خصومت های شدید می تواند تعیین کننده ی رشد و شکوفایی کشور باشد.» (تراب زاده جهرمی و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه جمهوری اسلامی در حوزه های اقتصادی خود با مسائل یا مفاهیمی مواجه است که به هیچ عنوان تاکنون چه در عرصه ی نظر و در کتاب های درسی و چه در عرصه ی عمل و تجارب بشری مشابه و مابه ازای واقعی نداشته است. بنابراین خود انقلاب اسلامی مکلف به نوآوری و ابتکار و نظریه پردازی و الگو سازی در این عرصه های جدید اقتصادی است. هر کشوری که علم استکبار ستیزی را برپا کند نیازمند چنین الگوهایی است. یکی از مفاهیم «اقتصاد مقاومتی» است.

^۱. sink



اگر تمام دانش انباشته و کتاب‌های مرسوم اقتصادی دنیا را مطالعه کنید، نظریه یا تجربه ای مدون و مکتوب درباره‌ی اقتصاد مقاومتی نخواهید یافت. در تمام متون و کتاب‌های اقتصاد، هیچ پیشینه‌ای نظری یا عملی از تحریم بانک مرکزی نخواهید دید و از آن جا که این امر تاکنون سابقه نداشته، چگونگی واکنش به آن هم امری بدیع است. حتی اگر مطالعاتی هم در این باره صورت گرفته باشد، در طبقه بندی‌های محرمانه و امنیتی قرار گرفته و امکان دسترسی به آن برای کارشناسان معمولی وجود ندارد. نتیجه اینکه اقتصاددانان انقلاب اسلامی نمی‌توانند از نظریه‌های متداول برای حل مشکل و مسأله‌ی خود بهره بگیرد. لذا لازم است که جنبش نرم افزاری و الگوی اسلامی- ایرانی اداره‌ی جامعه، شکل بدیعی به خود می‌گیرد که الهام بخش جمیع ملت‌های آزاده خواهد بود (تراب زاده جهرمی و همکاران، ۱۳۹۲).

اقتصاد مقاوتی در ادبیات جهانی

در ادبیات رایج جهانی اصطلاح «اقتصاد مقاوتی» دیده نمی‌شود و بیشتر از اصطلاح «فرتیت اقتصاد»^۱ استفاده شده است. فرتیت اقتصادی را بریگاگلیو^۲ (۲۰۰۶) به توان از عهده برآمدن معنی کرده است، یعنی قادر بودن یک کشور به ایستادگی و پس جستن از شوک‌های خارجی. دوال^۳ آن را توان نگهداشت سطح محصول در نزدیک ظرفیت پس از شوک‌ها تعریف کرده است (Nakano & Fujii, ۲۰۱۱).

اصطلاح فرتیت اقتصادی به دو مفهوم می‌تواند بکار رود: اول توانایی اقتصاد برای بهبودی سریع از شوک‌های اقتصادی تخریب کننده خارجی و دوم توانایی اقتصاد برای ایستادگی در برابر اثرات این شوک‌ها. توان اقتصاد برای بهبود یافتن از اثرات شوک‌های مخالف به شدت محدود خواهد شد، برای مثال، اگر کسری‌های مالی مزمن وجود داشته باشد. از طرف دیگر این توان ارتقاء خواهد یافت اگر ابزارهای سیاستی بتواند برای خنثی سازی اثرات منفی شوک‌ها مورد استفاده قرار گیرد، مانند موقعیتی که کشور از وضعیت مالی قوی برخوردار است و می‌تواند مخارج احتیاطی و یا تخفیف‌های مالیاتی را برای برخورد با اثرات منفی شوک‌ها مورد می‌باشد. توانایی ایستادن در برابر شوک‌ها «تقابل با شوک» استفاده قرار دهد. این نوع از فرتیت اقتصادی نوعی هنگامی متصور است که شوک‌ها خنثی و یا ناچیز باشند. همچنین، این نوع از فرتیت هنگامی ممکن است که از آن «جذب شوک» اقتصاد از مکانیزم‌هایی برخوردار باشد که اثرات شوک‌ها را کاهش دهد که در واقع با عنوان نام برده می‌شود. برای مثال وجود یک بازار انعطاف پذیر می‌تواند به عنوان ابزاری برای جذب شوک‌ها عمل کند (Briguglio et al, ۲۰۱۱).

به طور کلی، فرتیت اقتصادی می‌تواند ایستا و یا پویا باشد. فرتیت اقتصادی ایستا به مفهوم توان و یا ظرفیت یک سیستم برای جذب و یا منعطف شدن در برابر خطر و یا زیان می‌باشد. در تعریف عمومی تر آن که ملاحظات پویا بودن و ثبات را نیز در خود دارد، فرتیت اقتصادی به توان یک سیستم برای بهبودی از یک شوک پایدار گفته می‌شود. همچنین، می‌باید میان دو نوع فرتیت اقتصادی تفاوت گذاشت.

فرتیت اقتصادی ذاتی^۴: توانایی در شرایط عادی یعنی توان جایگزینی دیگر نهاده‌ها برای نهاده‌هایی که از طریق شوک خارجی با مشکل مواجه شده، یا توان بازارها برای بازتخصیص منابع در پاسخ به علامت‌های قیمتی. این نوع از فرتیت اقتصادی ذاتی یک اقتصاد بوده و سیاست ساخته نیست.

فرتیت اقتصادی انطباق^۵: توانایی در شرایط بحران ناشی از قوه ابتکار و تلاش فوق عادی، یعنی یالا بردن توان جایگزینی نهاده‌ها در عملیات بازرگانی، یا تقویت بازارها از طریق کامل کردن اطلاعات عوامل اقتصادی عرضه کننده و تقاضا کننده برای پیدا کردن یکدیگر. این نوع از فرتیت اقتصادی به خودی خود وجود ندارد، بلکه کاملاً «سیاست ساخته» است.

^۱. Economic Resilience

^۲. Briguglio

^۳. Duval

^۴. Inherent

^۵. Adaptive



نگاه دیگر این رویکرد آن است که ریسک تخریب شدن اقتصاد بر اثر شوک های خارجی از دو عامل تأثیر می پذیرد. عامل اول میزان آسیب پذیری ذاتی اقتصاد کشور است و عامل دوم توان روبرو شدن اقتصاد با شوک های خارجی و یا فنریت اقتصادی است. تفاوت این دو میزان ریسک کشور را تعیین خواهد کرد (Briguglio et al., ۲۰۱۱).

برای ایجاد شرایط فنریت اقتصادی کارآمد لازم است اگر کشور بتواند از یک طرف تا جایی که ممکن است آسیب پذیری های ذاتی خود را کاهش دهد و از طرف دیگر سیاست های اقتصادی به کمک گرفته و انعطاف پذیری شایسته را در برابر بحران ها و فشارهای خارجی ایجاد کند (سیف، ۱۳۹۱).

ابعاد اقتصاد مقاومتی

ایجاد فرصت شغلی بزرگ ترین مصداق اقتصاد مقاومتی است. در این راستا باید تمام توان ها را بسیج کرد تا مسابقه بزرگ اقتصادی در کشور سامان بگیرد. این تکلیف باید برای سیاستیون و فعالان حوزه فرهنگ روشن شود که امسال دستور کار کشور، مباحث اقتصادی است و همه باید کمک کنند که مردم و دستگاه های مسئول را در زمینه های اقتصادی یاری کنند، البته باید توجه داشت که سایر موضوعات نباید بر مسائل اقتصادی سایه بیندازد. در این راستا باید تلاش فوق العاده و حضور مبارزه گونه ای برای جنگ با کندکننده های پیشرفت اقتصادی صورت گیرد. یعنی آنچه که تا به حال بوده است، اگرچه شایسته تقدیر است اما راضی کننده نیست و باید کاستی های گذشته را جبران کرد. در اقتصاد مقاومتی، مفهوم شرکت در یک مسابقه و مبارزه نهفته است، «اما مبارزه در میدان اقتصادی است که در آن کشتار و خونریزی مفهومی ندارد و صحنه مسابقه جهانی گسترده شده است که در آن باید، نه تنها به امکانات و مسائل خود نظر افکنیم بلکه باید به امکانات و سرعت حرکت سایر کشورها نیز توجه داشته باشیم. اگر در مسابقه اقتصادی بازنده شویم مثل مبارزه نظامی ممکن است تلفات را در میدان نبرد مشاهده نکنیم، اما هزاران فرصت بین المللی در سطح تولید و اشتغال کشور را از دست خواهیم داد که حاصل آن، بیکاری های گسترده و فساد اجتماعی ناشی از آن است. بنابراین تلفات در این میدان، پنهانی است (عباس آباد عربی و همکاران، ۱۳۹۳).

اینکه باید به این سوال پاسخ داد که چرا هزینه تولید در اقتصاد ایران بالا است، علت گران بودن هزینه تولید در اقتصاد ایران به نرخ هزینه های مالی در اقتصاد کشورمان برمی گردد، بنابراین از لازمه های اقتصاد مقاومتی این است که ما نگاه ریشه یابانه در میدان مسابقه و رقابت جهادی خود را دنبال کنیم. طبعاً اگر بخواهیم دست به دست هم دهیم که لازمه حرکت جهادی در اقتصاد مقاومتی نیز همین است، باید هر کسی نقش خود را بشناسد و در این میدان مسابقه منطقه ای و جهانی، فعالان اقتصادی نقش آفرینی کنند. در این مسیر باید فعالان اقتصادی که به عنوان جهادگران اقتصادی هستند، مورد تکریم واقع شوند و تعبیر ناپسندی که در مورد آن ها وجود دارد از بین برود. البته جهاد بدون حضور همه جانبه مردم در صحنه اقتصادی نیز معنا نمی یابد و تحقق اصل ۴۴ قانون اساسی نیز در این امر نهفته است. در این راستا ساختار اقتصاد ایران باید به سمت حضور گسترده مردم و بخش های خصوصی و تعاونی در اقتصاد کشور سوق یابد و این امر نیاز به ساماندهی حضور مردم در عرصه های اقتصادی دارد. اقتصاد ما مورد حمله بیگانگان قرار گرفته و تجربه گذشته ثابت کرده است که تحریم ها بر روی اقتصاد ایران دارای تأثیر خاصی نیست ولی تشدید آن ها باعث کندی در حرکت و ایجاد هزینه های اضافی می شود. اینجا است که بیداری همه ما باید برانگیخته شود. ابتدای این موضوع برنامه ریزی و تقسیم کار صحیح است. باید بدانیم در این زمان وظیفه و مسئولیت هرکسی چیست؟ وظیفه دولتمردان، قوه قضاییه، مجلس، اتاق های بازرگانی، تشکل های صنفی، انجمن های اسلامی و مردم باید کاملاً مشخص شود تا بتوان با یک برنامه صحیح به جلو برویم. همه باید اقتصاد را اولویت اول خود بگذارند و به جای ایجاد تنش های سیاسی و توجه افکار عمومی به این مسائل، دست در دست هم بکشیم تا اقتصاد را به مقصود اصلی خود نزدیک کنیم. ارکان حاکمیت متشکل از دولت، مجلس و قوه قضاییه باید موانع را از میان بردارند و نباید وقت بسیاری از فعالان ما در مراکز قضایی گرفته شود، البته خوشبختانه با تعامل خوبی که بین قوه قضاییه و اتاق بازرگانی به عنوان نماینده رسمی بخش خصوصی در کشور ایجاد شده است، کارشناسان امین این اتاق جهت بررسی و رفع مشکلات



فعالان اقتصادی که در دادگاه های قضایی دارای مشکلاتی هستند، فرستاده شده و در جهت رفع مشکلات تمام تلاش خود را به کار گرفته اند (تراب زاده جهرمی و همکاران، ۱۳۹۲).

نباید طوری رفتار شود که جهادگران اقتصادی ما که بحق باید از آنان به عنوان پهلوانان اقتصادی یاد کرد، دغدغه ترخیص کالا و موارد دیگر را داشته باشند. باید بستر را برای این عزیزان آماده کرد. باید بین اکثریت سالم و اقلیت ناسالم فعالان اقتصادی فرقی قائل شد. این از توصیه های امیر مومنان حضرت علی (علیه السلام) است که سیاست اقتصادی نباید با چشم نابینا باشد. از زمان رضا شاه با ورود پول نفت به بدنه دولت اقتصاد ما دولتی شد و همه به جای رقابت سالم در پشت میز نشینی با هم مسابقه می دهند. خوشبختانه در قانون پنجم توسعه و در ماده ۷۶ آن باید نمایندگان سه قوه و کارشناسان و نمایندگان مجلس و بخش خصوصی ضمن بررسی مشکلات، قوانین اقتصادی را بازنگری کنند که این وظیفه خطیر به عهده اتاق بازرگانی گذاشته شده است. اینکه قطعاً اتاق بازرگانی به تنهایی قادر نیست که تمامی موارد را بررسی کند، اینجاست که نقش تشکل های صنفی و انجمن های اسلامی صنوف مختلف به میان می آید که می توانند با وحدت و کارشناسی کافی در این مسئله مهم به کمک اتاق بازرگانی بشتابند. یکی از مهمترین وظایفی که به عهده جامعه انجمن های اسلامی اصناف و بازار و تشکل ها و اتحادیه در اقتصاد مقاومتی می توان گفت: ایجاد الگوهای کسب و کار برای فعالان اقتصادی هست. بسیار هستند از کسانی که با قرار دادن احکام اسلامی در کسب خود به ثروت های مشروع دست پیدا کردند، چنین کسانی باید الگوی جامعه اقتصادی ما باشند. وحدت بین تشکل های اقتصادی، باید به اقتصادهای موفق دنیا هم نگاهی بیاندازیم، در همه دنیا بزرگ شدن واحدهای اقتصادی از وحدت تشکل ها تاثیر می پذیرد. وظیفه دولت و حاکمیت باید فقط قانون گذاری و نظارت باشد (تراب زاده جهرمی و همکاران، ۱۳۹۲).

باید برای تصمیم سازی گوش به سخنان مردم و فعالان اقتصادی داد، ما در کشور شاهد هستیم که گاهی برنامه ای پایان می پذیرد اما هنوز نامه های آن هم تدوین نشده است. تغییر مکرر سیاست ها موجب تکان های شدید اقتصادی می شود، باید طوری برنامه ریزی و تصمیم سازی شود که بتوان کلیه مسائل اعم از تغییر تعرفه ها، تغییرات نرخ ارز و موارد دیگر را از قبل پیش بینی کرد. در غیر این صورت باز هم شاهد ثروت اندوزی غیرصحیح بعضی از افراد طی یک روز و کاهش فعالان اقتصادی خواهیم بود که این مسئله نشان دهنده تطابق نداشتن با عدالت خواهی دارد. تأکید بر اینکه تولید ثروت همیشه به معنای دنیاپرستی نیست، این نگاه موجب شده است در حوزه اقتصاد شاهد بیکاری و فساد اجتماعی باشیم. در اقتصاد مقاومتی مفهوم مبارزه با تهدیدات هم نهفته است. باید آسیب شناسی معضلات اقتصادی کشورمان بررسی شود. با وجود تلاش های مجاهدانه در عرصه سیاسی و همچنین با وجود سرمایه های عظیم فرهنگی، در اقتصاد مانند جهاد نظامی عمل نکرده ایم. پول بدون توجه به تولید واقعی نباید درآمدزایی داشته باشد و اگر در این مسیر براساس اسلام گام بر می داشتیم نرخ بهره و تورم ما از بسیاری از اقتصادهای دیگر جهان بالاتر نمی رفت. بخش خصوصی در تقابل با دولت راه به جایی نخواهد برد و بر همین اساس باید میان فعالان اقتصادی و سیاست گذاران فضای تعامل ایجاد شود. به همین دلیل فرصت اقتصاد مقاومتی می تواند ما را در این مسیر با سرعت بیشتری در پیشبرد اهداف هدایت کند (تراب زاده جهرمی و همکاران، ۱۳۹۲).

۱-۴. ضرورت چابک سازی سازمان ها در شرایط اقتصاد مقاومتی

چابک سازی سازمان ها به عنوان یکی از سیاست های کلی نظام اداری است. از سوی دیگر با توجه به ابلاغ سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی از سوی رهبر معظم انقلاب باید طوری عمل کنیم که حتی در شرایط فشار اقتصادی، رشد و شکوفایی اقتصادی را شاهد باشیم؛ بنابراین آنچه از اقتصاد مقاومتی برداشت می شود، یک اقتصاد ریاضتی و ایستا نیست، بلکه یک اقتصاد منعطف و چابک است که قدرت مقابله با فشارهای بیرونی و درونی را درک و می تواند در هر شرایطی شاخص های کلان اقتصادی را در سطح مناسب نگه دارد. سپهری معتقد است برای تحقق اقتصاد مقاومتی باید به دنبال چابک سازی سازمانی باشیم و نه توسعه سازمانی (سپهری، ۱۳۹۱). همچنین پورزندی چابک سازی را یکی از راهکارهای اقتصاد مقاومتی بیان کرد (پورزندی، ۱۳۹۱).



پذیرش استراتژی چابکی مزایای فراوانی برای شرکت ها دارد، از جمله عکس العمل سریع و اثربخش به تغییرات نیاز بازار، قابلیت سفارشی کردن محصولات و ارائه خدمات به مشتریان، قابلیت تولید و ارائه محصولات جدید به شیوه ای مقرون به صرفه، کاهش هزینه های ساخت، افزایش رضایتمندی مشتریان، حذف فعالیت های فاقد ارزش افزوده و افزایش رقابت است. چابکی در معرفی روش های جدید برای مدیریت سازمان ها برای واکنش اثربخش و سریع به تغییرات بازارها، محصولات و خدماتی که مشتریان طراحی آن را هدایت کرده اند، به ابزاری برتر برای رقابت تبدیل شده است (عباس آباد عربی، ۱۳۹۳).

۲. پیشینه پژوهش

فرقدانی و شیرویه زاده (۱۳۹۴) "ارزیابی عملکرد و رتبه بندی سازمان ها با رویکرد چابکی سازمانی با استفاده از تحلیل پوششی داده ها" با استفاده از ابزار تحلیل پوششی داده ها می باشد و از این طریق می توان شاخص های مؤثر در عملکرد این واحدها را شناسایی نمود. روش پیشنهادی بر روی واحدهای مختلف سازمان دارا کار که زمینه کاری آن تولید لوله و اتصالات سخت PVC و انواع شیلنگ های باغبانی و صنعتی می باشد اجرا شد. نتایج نشان داد که واحدهای کنترل کیفیت، تولید، انبار، ایمنی و بهداشت، حسابداری، انفورماتیک، مدیریت، مسئول دفتر و منابع انسانی بهترین عملکرد را در میان واحدهای این سازمان دارند و نیز در میان شاخص های محرک چابکی شاخص تغییر در فناوری بیشتری تأثیر را در عملکرد واحد های سازمان دارا کار می باشد.

بخش چناری و همکاران (۱۳۹۴) "تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی" روش پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. نتایج نشان داد که بین فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج رگرسیون نشان داد که فراموشی سازمانی و ابعاد آن ۶۶ درصد و چابکی سازمانی و ابعاد آن ۴۵ درصد از عملکرد سازمانی را پیش بینی کردند. همچنین از بین مولفه های فراموشی سازمانی عامل فراموشی سازمانی هدفمند و از بین مولفه های چابکی سازمانی عامل مدیریت عملکرد مهمترین پیشبینی کننده عملکرد سازمانی بودند. نتیجه گیری می شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان توجه خاصی به عامل فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی و ارائه شیوه های خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمان در جهت نیل به اهداف سازمان داشته باشند.

ابراهیمی رهبر و فدایی (۱۳۹۴) "بررسی تأثیر چابکی سازمان بر عملکرد مالی سازمانی مورد مطالعه: شرکت های کوچک و متوسط تولید کننده مواد غذایی در استان گیلان" در پژوهش توصیفی-پیمایشی به این نتیجه دست یافت که چابکی سازمانی بر عملکرد مالی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و همچنین قابلیت احساسی از طریق قابلیت پاسخگویی منجر به بالا رفتن عملکرد مالی شرکت های کوچک و متوسط تولید کننده مواد غذایی در استان گیلان می شود.

عباس آباد عربی و همکاران (۱۳۹۳) "مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تأکید بر الگوی چابکی سازمان ها" به بررسی ضرورت چابک سازی سازمان ها برای دستیابی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی پرداخته شده و با توجه به ادبیات اقتصاد مقاومتی و چابکی، ابعاد اقتصاد مقاومتی چابک پیشنهاد گردیده است. پس از بررسی های انجام شده برای دستیابی به اقتصاد مقاومتی چابک، مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی چابک پیشنهاد گردید که براساس آن می توان با چابک سازی سازمان به اقتصاد مقاومتی چابک دست یافت.

شیخ سجادی و همکاران (۱۳۹۲) "مدل بهبود عملکرد کارکنان در بخش خصوصی تحت شرایط اقتصاد مقاومتی" روش تحقیق به صورت کتابخانه ای می باشد که پس از بررسی دیدگاه مقام معظم رهبری نسبت به اقتصاد مقاومتی و مشکلات اقتصاد کشور در ادامه نظریه های مختلف در زمینه عملکرد و بهبود عملکرد بررسی شد و در انتها بازتاب پارامترهای بهبود عملکرد را بر مولفه های اقتصاد مقاومتی توسط پرسشنامه از اعضای هیات علمی دو دانشگاه پرسیده شد. سپس مدلی ارائه داده شد که به وسیله بهبود عملکرد کارکنان اقتصاد مقاومتی به شرایط ایده آل برسد. Chang et al (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "عملکرد شغلی: نقش چابکی سازمانی، استقلال محل و ویژگی های کار از طریق سیستم شرکت تلفن همراه" به این نتیجه دست یافتند که چابکی سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار دارد. Shereiy,



۲۰۱۴) Karwowski پژوهشی را تحت عنوان "رابطه عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی در شرکت های تولیدی کوچک" انجام دادند، که نتایج حاکی از رابطه معنادار بین عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی است.

۳. هدف تحقیق

بررسی تأثیر چابکی سازمانی و عملکرد سازمان با رویکرد اقتصاد مقاومتی

۴. روش پژوهش

پژوهش از نوع توصیفی کتابخانه ای می باشد به این صورت که با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش های انجام شده به نتیجه کلی دست می یابد.

۵. نتیجه گیری

اقتصاد مقاومتی یعنی اقتصادی که مقاوم است؛ با تحریکات جهانی، با تکانه های جهانی، با سیاست های امریکا و غیر امریکا زیور و نمی شود؛ اقتصادی است متکی به مردم، اقتصاد مقاومتی یعنی اقتصادی که با توجه به همه قوت ها و ضعف های داخلی و خارجی و تهدیدها و فرصت های بیرونی، سناریوسازی می کند و برای هر شرایطی برنامه دارد. اقتصاد مقاومتی عبارت است از اقتصادی راهبردی که محیط سنج است و درون و برون را به خوبی می بیند و برای شرایطی که هر لحظه ممکن است تغییر کند، واکنش مناسبی دارد. چابکی استراتژی است که برای حل مشکل شرایط بسیار متغیر سازمان ها است تا بتواند سازمان ها را در شرایط متلاطم و غیر قابل پیش بینی با سطح کیفیت تولید ناب به سو اهدافشان هدایت کند، حال آنکه اقتصاد مقاومتی کلیتی برای مواجهه با تغییرات بسیار زیاد در محیط تولید و خدمات برای مقابله با شرایط متغیر ایجاد شده و محرک افزایش کیفیت و بهره وری است. بنابراین جهت تحقق اقتصاد مقاومتی در سازمان ها ابتدا باید سازمان ها را چابک سازی نمود که بتوانند در مقابله با فشارهای خارجی و داخلی در کشور مقاوم باشند و عملکرد سازمان را ارتقا یابد، در این صورت می توان به اقتصاد مقاومتی تحقق یافت. بنابراین می توان گفت که چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی بر تحقق اقتصاد مقاومتی اثر گذارند.

منابع

- ابراهیمیان جلودار، سید یاسر و ابراهیمیان جلودار، سید محمود (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخ گویی و انعطاف پذیری سازمانی. *توسعه انسانی پلیس*، شماره ۳۹، ۳۴-۳۱.
- ابراهیمی رهبر، فرهاد و فدایی، مهدی (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر چابکی سازمان بر عملکرد مالی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت های کوچک و متوسط تولید کننده مواد غذایی در استان گیلان)*، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی.
- اخوان، پیمان و یزدی مقدم، جعفر (۱۳۹۱). *بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هشتم، شماره ۲.
- بخش چناری، امین رضا؛ عیدی، حسین و عباسی، همایون (۱۳۹۴)، *تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان)*، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره دوم، شماره ۵، ۱۱-.
- تراب زاده جهرمی، محمدصادق؛ سجادی، سیدعلیرضا و سمیعی نسب، مصطفی (۱۳۹۲). *بررسی ابعاد و مؤلفه های اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه حضرت آیت الله خامنه ای. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی*، شماره ۳۲، ۴۶-۳۱.
- جامی، علیرضا؛ ایمانی مقدم، حمیدرضا و تنها، مجتبی (۱۳۹۱)، *راهبردهای افق روشن (با رویکردی بر اقتصاد مقاومتی)*، انتشارات سخن گستر.
- سیف، اله مراد (۱۳۹۱). *مقدمه ای بر نقشه راه پیاده سازی سیاست های کلی اقتصادی مقاومتی ج.ا.ایران. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بسیج*، شماره ۶۱، ۲۶-۱.
- شیخ سجادی، هما؛ شکرچی زاده، احمدرضا؛ نیلی احمدآبادی، مجید و مهری اردستانی (۱۳۹۲)، *ارائه مدل بهبود عملکرد کارکنان در بخش خصوصی تحت شرایط اقتصاد مقاومتی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی*.



فرقدانی چهارسوقی، سحرناز و شیرویه زاده، هادی (۱۳۹۴)، ارزیابی عملکرد و رتبه بندی سازمان ها با رویکرد چابکی سازمانی با استفاده از تحلیل پوششی داده ها (مورد مطالعه: واحدهای سازمانی شرکت دارا کار)، دومین کنفرانس ملی توسعه علوم مهندسی.

عباس آباد عربی، احسان؛ بابائیان پور، مریم و فکری، رکسانا (۱۳۹۳)، مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تأکید بر الگوی چابکی سازمان ها. فصلنامه راهبرد. شماره ۷۱، ۷۹-۱۰۰.

یعقوبی، نورمحمد؛ شکری، علی و راحت دهمرده، محبوبه (۱۳۹۱). مطالعه توانمندسازهای ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی. اندیشه مدیریت راهبردی. دوره ۶، شماره ۱، ۱۵۸-۱۳۳.

پورزندی (۱۳۹۱). عملیاتی شدن اقتصاد مقاومتی در شهرداری تهران. کار و کارگر. دوره ۲، شماره ۱، ۳۲-۱۶.

سپهری (۱۳۹۳). توجه به مدل همکاری تعاون راهی برای تحقق اقتصاد مقاومتی است. بازیابی شده در تاریخ ۱۷ اردیبهشت ۱۳۹۳، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

Briguglio, Lino, & Stephen Piccinino. (۲۰۱۱). "Growth and Resilience in East Asia and the Impact of the ۲۰۰۹ Global Recession", Available at : http://www.um.edu.mt/__data/.

Chung S. Young lee K. Kim K. (۲۰۱۴). Job performance through mobile enterprise systems: The role of organizational agility, location independence, and task characteristics . *Information & Management*. ۵۱: ۶۱۷-۶۰۵.

Desouza, C., Roy, S. (۲۰۱۰), Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. *Applied Mathematics and Computation*. ۲۱۶, ۲۸۲۴-۲۸۳۶.

Nakano, K.T. and Fujii, S. (۲۰۱۱) An empirical analysis of national economic resilience using macroeconomic data before and after the global financial crisis. available at : <http://trans.kuciv.kyoto>.

Ramesh, G. & Devadasan, S.R. (۲۰۰۷). "Literature Review on the Agile Manufacturing Criteria," *Journal of Manufacturing Technology Management*, ۱۸ (۲), ۱۸۲-۲۰۱.