

بررسی ارتباط سرمایه انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی

امین معمارطلوعی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی- رفتار سازمانی- دانشگاه آزاد اسلامی- سمنان-

aminmemartoloi@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی ارتباط سرمایه انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی می باشد. این پژوهش کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش در دسته تحقیقات همبستگی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان های دانش بنیان اصفهان (۵۱۸ نفر) تشکیل می دهند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شد. اعضای نمونه آماری، به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید و پایایی آن از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ تایید شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است توانمندی نیروی انسانی، دانش نیروی انسانی و خلاقیت نیروی انسانی در سرمایه انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

کلیدواژه ها: سرمایه انسانی، چابکی سازمانی، منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

دارد؛ این بدان معناست که پایدارترین و تجدید پذیرترین سرمایه همان سرمایه انسانی است (دمینگ^۳، ۲۰۲۲). در اغلب موارد موفقیت سازمانی به افرادی بستگی دارد که سطح بالاتری از شایستگی ها را دارا هستند در چنین شرایطی است که این افراد تبدیل به سرمایه های با ارزشی برای سازمان می شوند (بیربک و راو^۴، ۲۰۲۳).

محققان معتقدند سرمایه انسانی مجموعه ای از دارایی های افراد است که شامل، قابلیت ها و تخصص منحصر به فرد افراد به طور فردی و جمعی از این رو سرمایه انسانی را می توان به عنوان سرمایه گذاری های انجام شده توسط سازمان در استعدادها و فن آوری هایی که منجر به مزیت رقابتی شده و ارزشمند و منحصر به فرد تلقی کرد و باید از تیررس شرکت های دیگر حفظ نمود (رایت^۵، ۲۰۲۱).

در دیدگاه نخست به جنبه های منحصر به فرد افراد توجه شده؛ به گونه ای که در این دیدگاه سرمایه انسانی وابسته به دارایی های و توانمندیها نیروی انسانی است. این دیدگاه درست در مقابل مفهوم نیروی کار در دیدگاه کلاسیک می باشد. دومین دیدگاه بر روی سرمایه انسانی متمرکز شده به روندهای آن تاکید می کند. در این دیدگاه دانش،

در جهان متلاطم امروزی شرکت های پیشرو بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده اند آنها دریافتند که چگونه می توان با تاکید بیشتر بر حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود در بالاترین نقطه اقتصاد جهانی جای گرفت (فائنی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). سرمایه انسانی کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می شود و یک سرمایه مهم و ضروری می باشد که سازمان در جهت رشد و توسعه اقتصادی کمک می کند و از این نظر می توان آن را با سرمایه ها و دارایی های فیزیکی سازمان مقایسه کرد (رحیم^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی نه سرمایه مالی محسوب می شود بلکه سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است. این تعریف به این موضوع اشاره می کند که سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می شوند اما تفاوت آنها از اینجا ناشی می شود که یک فرد را نمی توان از مهارت، سلامت و ارزش هایش جدا کرد، در حالی که این امکان در مورد دارایی ها و اموال فرد وجود

^۴ Birkbeck & Rowe
^۵ Wright

^۱ Faeni
^۲ Rahim
^۳ Deming

تغییرات را در عرصه رقابت و دستیابی سریع تر به چابکی سازمانی داشته باشند (فبریان^۸ و همکاران، ۲۰۲۳). چابکی را توانایی فائق آمدن بر مسائل غیرمنتظره جهت مقابله با تهدیدات بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود ناشی از تحولات به عنوان عوامل رشد و شکوفایی، تعریف می کنند. چابکی تمرکز روی منافع است، و می تواند به عنوان توانایی برای لمس تغییرات بلندمدت که قدرت ابتکار و نوآوری را در سازمان به کار می گیرد تعریف شود (منون و سورش^۹، ۲۰۲۰). چابکی توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می شود (حبیب پور و همکاران، ۱۴۰۲).

یک سازمان چابک با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به سادگی از پا در نمی آید. سازمان چابک سازمانی سریع، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت های جدید بازار و نیازمندی های مشتری پاسخ سریع می دهد (ارساوان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان چابک برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختارمندی خود می پردازد. سازمان های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می اندیشند و متمایل به

مهارت دو عنصر کلیدی می باشند که به اهمیت این دو موضوع در طول فعالیت های آموزشی توجه می شود. دیدگاه سوم چشم انداز تولید مدار به سرمایه انسانی دارد. سرمایه انسانی را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری، ابتکار عمل فرد که ارزش و تولید نهایی کارکنان تحت تاثیر قرار می دهد. در تعریف دیگری از این دیدگاه سرمایه انسانی مجموعه ای از مهارت ها و دانشها در انجام امور می باشد که به تولید و ارزش اقتصادی منجر می شود (انگلند و فوربر^۶، ۲۰۲۳). از آنجا که توانایی و مهارت افراد به عملکرد بهتر و بهره وری سازمان کمک می کند انجام هرگونه هزینه در آموزش و توسعه آن نوعی سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می شود که سازمان تا مدت ها می تواند از نتایج آن بهره مند شود (راهمیکاواتی^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). دلیل این امر این است که در محیط متغیر و شدیداً رقابتی امروزی تنها با کمک نیروی انسانی خلاق و نوآور است که می توان به مزیت رقابتی دست یافت. در نتیجه سازمان ها باید به سازمان هایی پویا و یادگیرنده تبدیل شوند تا کارکنانشان با توانایی هایی که از خود بروز می دهند قابلیت انطباق با

^۹ Menon & Suresh

^{۱۰} Arsawan

^۶ England & Folbre

^۷ Rahmikawati

^۸ Febrian

شده است سازمان-های مربوطه جهت افزایش چابکی سرمایه انسانی، از مضامین اصلی به ویژگی‌های تیمی از مضامین فراگیر ویژگی‌های بین فردی کارکنان توجه بیشتری نمایند.

عارف نژاد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی مدل ارتقای چابکی سازمانی را مبتنی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی در صنعت بانکداری بررسی کردند. مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری به ترتیب از بیشترین نقش در تبیین چابکی سازمان برخوردار بوده‌اند. همچنین این مؤلفه‌ها همبستگی قوی با یکدیگر دارند. سازمان‌ها با داشتن نگرش راهبردی به انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌توانند توان فکری و ذهنی سازمان را در راستای رسالت و مأموریت‌های آن در محیط رقابتی امروزی تقویت کنند و الزامات و پیش‌نیازهای چابکی سازمانی را فراهم آورند. پترمن و زاکر^{۱۱} (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان "توسعه و اعتبار سنجی و اندازه‌گیری نیروی کار" را به انجام رساندند، این تحقیق که با هدف کاهش شکاف ناشی از کمبود مطالعات تجربی چابکی نیروی انسانی بر روی ۷۵۱ نفر از کارکنان شرکت‌ها صورت گرفت، نشان داد: چابکی نیروی کار دارای تاثیرات مثبت چشمگیر بر عملکرد و نوآوری، رفتار

استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت به خاطر نوآوری‌ها و شایستگی‌هایشان می‌باشند (گانگ و ریبر^{۱۱}، ۲۰۲۳).

نصری و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان "طراحی و تبیین الگوی مناسب چابک‌سازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران: مورد مطالعه وزارت کشور" ارائه نمودند. نتایج بدست آمده از بخش کیفی موجی شناسایی ۷ بعد و ۳۵ شاخص در قالب مدل الگوی چابک‌سازی در وزارت کشور گردید و نتایج بخش کمی نیز نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری سازمانی در دو بعد رفتاری و مهارتی بر چابکی سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین انعطاف‌پذیری عملیاتی تاثیر معناداری بر چابکی سازمانی ندارد.

بهرامیان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به ارائه مدل چابکی سرمایه انسانی در جهاد کشاورزی پرداختند. نتایج نشان داد که در مرحله کیفی ۴ مضمون فراگیر؛ ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های بین فردی، ویژگی‌های راهبردی، ویژگی‌های مرتبط با شغل و ۹ مضمون اصلی استخراج گردید. پایایی عامل‌ها بالای ۰/۷ بود. ضرایب بارهای عاملی استاندارد شده، ویژگی‌های تیمی بالاترین نمره (۰/۸۳۶) نسبت مضمون‌های دیگر داشته است. پیشنهاد

^{۱۱} Petermann & Zacher

^{۱۱} Gong & Ribiere

و جهت سنجش پایایی، مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۱ تعیین شده که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۷ می باشد، بنابراین پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار است. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل در این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد.

نتایج پژوهش

آمار توصیفی آزمودنی‌های پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و بهزیستی سازمانی می باشد.
دهقانی^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان "مدل چابکی نیروی انسانی بر اساس پیشران ها و استراتژی ها" در سطح ادارات دولتی ایران انجام دادند، نتایج پژوهش نشان می دهد: مولفه های هوش و آگاهی، صلاحیت، انعطاف پذیری و مدیریت دانش سبب بهبود عملکرد و نتایج اجرای چابکی نیروی کار میگردند لذا مدیران باید نسبت به تدوین استراتژی هایی مانند توانمندسازی کارکنان، کاهش یا ادغام استراتژی های مبتنی بر فناوری اطلاعات اقدام نمایند تا فرایندهای چابکی نیروی انسانی با موفقیت اجرا گردند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش در دسته تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران منابع انسانی سازمان های دانش بنیان (۱۳۴ نفر) تشکیل می دهند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه بایستی برابر با ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شود که تنها ۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد. اعضای نمونه آماری، به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده

^{۱۳} Dehghani

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت

نوع پاسخ	مرد	زن	جمع
کمیت پاسخ			
فراوانی	۹۰	۵۰	۱۴۰
درصد	۶۴/۲۸	۳۵/۷۲	۱۰۰

جدول ۱ بیانگر آن هستند که ۶۴/۲۸ درصد جمعیت

پاسخگویان را مردان و ۳۵/۷۲ درصد از کل پاسخگویان

را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سن

نوع پاسخ	۲۵ سال و کمتر	۲۶-۳۵ سال	۳۶-۴۵ سال	۴۶-۵۵ سال	بالای ۵۵ سال	جمع
کمیت پاسخ						
فراوانی	۵	۶۶	۵۳	۱۰	۶	۱۴۰
درصد	۳/۶	۴۷/۱	۳۷/۹	۷/۱	۴/۳	۱۰۰

گروه سنی ۴۵ - ۳۶ سال، ۷/۱ درصد در گروه سنی ۵۵ -

چنانچه از نتایج بر می آید اکثریت پاسخگویان (۴۷/۱

۴۶ سال و ۴/۳ درصد مابقی نیز در گروه سنی بالای ۵۵

درصد) سن شان ما بین ۲۶ الی ۳۵ سال قرار دارد. ۳/۶

سال قرار دارند.

درصد در گروه سنی ۲۵ سال و کمتر، ۳۷/۹ درصد در

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات

نوع پاسخ	زیردیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	جمع
کمیت پاسخ						
فراوانی	۱	۲۶	۳۹	۶۵	۹	۱۴۰
درصد	۰/۷	۱۸/۶	۲۷/۹	۴۶/۴	۶/۴	۱۰۰

درصد نمونه آماری) را فوق دیپلم و ۶۵ نفر از پاسخگویان
۴۶/۴ درصد نمونه آماری) را لیسانس، ۹ نفر از
پاسخگویان (۶/۴ درصد نمونه آماری) را فوق لیسانس و
بالاتر تشکیل داده است.

بر اساس جدول ۳، ۱ نفر از پاسخگویان (۰/۷ درصد نمونه
آماری) را زیر دیپلم، ۲۶ نفر از پاسخگویان (۱۸/۶ درصد
نمونه آماری) را دیپلم، ۳۹ نفر از پاسخگویان (۲۷/۹

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سنوات خدمت

نوع پاسخ کمیت پاسخ	۵ سال و کمتر	۶-۱۰ سال	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال	بالای ۲۰ سال	جمع
فراوانی	۹	۲۱	۴۵	۴۳	۲۲	۱۴۰
درصد	۶/۵	۱۵	۳۲/۱	۳۰/۷	۱۵/۷	۱۰۰

و ۲۲ نفر از پاسخگویان (۱۵/۷ درصد نمونه آماری) افراد با
سابقه خدمتی بالای ۲۰ سال تشکیل داده است.
به منظور بررسی روابط مطرح شده در مدل تحقیق از
روش همبستگی پیرسون استفاده شده است.
فرضیه اول: توانمندی نیروی انسانی با دستیابی به چابکی
سازمانی رابطه معناداری دارد.

بر اساس جدول ۴، ۹ نفر از پاسخگویان (۶/۴ درصد نمونه
آماری) را ۵ سال و کمتر، ۲۱ نفر از پاسخگویان (۱۵/۰
درصد نمونه آماری) را ۶-۱۰ سال، ۴۵ نفر از پاسخگویان
(۳۲/۱ درصد نمونه آماری) را ۱۱-۱۵ سال، ۴۳ نفر از
پاسخگویان (۳۰/۷ درصد نمونه آماری) را ۱۶-۲۰ سال

جدول ۲. نتایج مربوط به فرضیه اول

متغیرها	سطح خطا	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
توانمندی نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی	۰/۰۵	۰/۰۰۶	۰/۱۶۴	رابطه مثبت و معنادار (رد) H.۰(

وجود دارد. بنابراین فرضیه اول محقق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین توانمندی نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی پذیرفته می شود.

فرضیه دوم: دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با (۰/۰۰۶) بوده و این مقدار کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) می باشد بنابراین فرضیه معنادار بوده و از آنجا که ضریب همبستگی اسپیرمن برابر (۰/۱۶۴) می باشد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که رابطه مثبت و معناداری بین توانمندی نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی

جدول ۳. نتایج مربوط به فرضیه دوم

متغیرها	سطح خطا	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی	۰/۰۵	۰/۰۰۳	۰/۱۷۷	رابطه مثبت و معنادار (رد H_0)

رابطه مثبت و معناداری بین دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم محقق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی پذیرفته می شود.

فرضیه سوم: خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با (۰/۰۰۳) بوده و این مقدار کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) می باشد؛ بنابراین این فرضیه معنادار بوده (یعنی رابطه معنی داری بین دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی وجود دارد) و از آنجا که ضریب همبستگی پیرسون برابر (۰/۱۷۷) می باشد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که

جدول ۴. نتایج مربوط به فرضیه سوم

متغیرها	سطح خطا	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی	۰/۰۵	۰/۰۰۸	۰/۱۳۳	رابطه مثبت و معنادار (رد H_0)

معناداری وجود دارد. بنابراین هر چه قدر توانمندی نیروی انسانی بهتر باشد، دستیابی به چابکی سازمانی نیز آسان تر خواهد بود.

فرضیه دوم: دانش نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین دانش نیروی انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد این بدان معنی است که شرکت هر چقدر دانش مطلوب تری از منابع انسانی در اختیار داشته باشد، دستیابی به چابکی سازمانی آسان تر خواهد بود. فرضیه سوم: خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین خلاقیت نیروی انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

موفقیت تجاری یک سازمان تا حد زیادی به تجزیه و تحلیل وضعیت درونی آن سازمان و نیز سرمایه انسانی مطلوب در جهت بهبود چابکی سازمانی است. سرمایه

با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر با (۰/۰۰۸) بوده و این مقدار کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) می باشد؛ بنابراین این فرضیه معنادار بوده (یعنی رابطه معنی داری بین خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی وجود دارد) و از آنجا که ضریب همبستگی پیرسون برابر (۰/۱۳۳) می باشد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که رابطه مثبت و معناداری بین خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم محقق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین خلاقیت نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط سرمایه انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی می باشد. یافته های پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: توانمندی نیروی انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین توانمندی نیروی انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی رابطه مثبت و

- انسانی یک سیستم پیچیده است، زیرا سازمان‌ها و شرکای سازمانی بسیاری با منافع متفاوت در رفتار منابع انسانی درگیر می‌باشند. مدیران و رؤسای هر سازمان به منظور پاسخگویی به نیازهای مشتریان و افزایش حداکثری بهره‌وری، نیازمند کارکنانی با توانمندی، دانش و خلاقیت بالا هستند. سرمایه انسانی همواره یک مولفه جدایی‌ناپذیر از مدیریت استراتژیک فرض شده است.
- جهت انجام پژوهش‌های آتی، پیشنهاد می‌گردد که به بررسی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار و تاثیر آن در دستیابی به چابکی سازمانی پرداخته شود. دسترسی مشکل به جامعه آماری از محدودیت‌های پژوهش به شمار می‌رود.
- منابع**
- بهرامیان، لیلا، ودادی، احمد، غلامزاده، داریوش. (۱۴۰۱). ارائه مدل چابکی سرمایه انسانی در جهاد کشاورزی، *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۵(۴).
- حبیب پور، سمیه، فراهانی، ابوالفضل، صفانیا، علی محمد. (۱۴۰۲). ارتباط تسلط به فناوری اطلاعات با بهره‌وری سازمانی در کارکنان زن مجموعه‌های ورزشی سازمان شهرداری تهران با نقش میانجی توانمندسازی و چابکی سازمانی، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۰(۳).
- رحیمی اقدم، عارف نژاد، محسن، سپهوند، رضا، صمد. (۱۳۹۹). مدل ارتقای چابکی سازمانی مبتنی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی در صنعت بانکداری، *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۱)، ۱-۲۶.
- نصری، علیرضا، باقری، مهدی، محبی، سراج‌الدین. (۱۴۰۲). طراحی و تبیین الگوی مناسب چابک‌سازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران: مورد مطالعه وزارت کشور، *فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)*، ۱۳(۵۱)، ۱۸۵-۱۷۱.
- Arsawan, I. W. E., ssy De Hariyanti, N. K., Atmaja, I. M. A. D. S., Suhartanto, D., & Koval, V. (۲۰۲۲). Developing organizational agility in SMEs: An investigation of innovation's roles and strategic flexibility. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(۳), ۱۴۹.
- Birkbeck, A., & Rowe, L. (۲۰۲۳). Navigating towards hyperautomation and the empowerment of human capital in family businesses: a perspective article. *Journal of Family Business Management*.
- Dehghani, H., Rostami, A. R., & Mashali, B. (۲۰۲۰). The model of workforce agility dependent on drivers, strategies, practices, and results. *AD-minister*, (۳۷), ۱۰۹-۱۳۰.
- Deming, D. J. (۲۰۲۲). Four facts about human capital. *Journal of Economic Perspectives*, 36(۳), ۷۵-۱۰۲.

promote economic growth? A study on the resource curse hypothesis in Next Eleven countries. *Resources, Environment and Sustainability*, 4, ۱۰۰۰۱۸.

Rahmikawati, R., Nelly, N., Susanti, S., Syamsuddin, N., & Arsyad, A. (۲۰۲۲, December). Human Capital and How It Affects the Performance of an Organization. In *Proceedings of International Conference on Multidisciplinary Research* (Vol. ۰, No. ۲, pp. ۱۱۶-۱۱۹).

Wright, P. M. (۲۰۲۱). Rediscovering the "Human" in strategic human capital. *Human Resource Management Review*, 31(۴), ۱۰۰۷۸۱.

England, P., & Folbre, N. (۲۰۲۳). – Reconceptualizing human capital. *A Research Agenda for Skills and Inequality*, ۱۷۷-۱۹۵.

Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (۲۰۲۳). The COVID-۱۹ pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(۲), ۳۱۷-۳۲۷.

Febrian, W. D., Panjaitan, A. R. P., & Soehaditama, J. P. (۲۰۲۳). Human capital strategic: Organization commitment, training need analysis, development people, individual development plan, and performance appraisal. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(۴), ۴۴۳-۴۵۶.

Gong, C., & Ribiere, V. (۲۰۲۳). – Understanding the role of organizational agility in the context of digital transformation: an integrative literature review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

Menon, S., & Suresh, M. (۲۰۲۰). Enablers of workforce agility in engineering educational institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

Petermann, M. K., & Zacher, H. (۲۰۲۲). – Workforce Agility: Development and validation of a multidimensional measure. *Frontiers in Psychology*, 13, ۹۰۸.

Rahim, S., Murshed, M., Umarbeyli, S., Kirikkaleli, D., Ahmad, M., Tufail, M., & Wahab, S. (۲۰۲۱). Do natural resources abundance and human capital development