

پیش‌بینی وقوع ورشکستگی با استفاده از چابک‌سازی نیروی کار در سازمان

وحید بخردی نسب^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

چکیده

چابک‌سازی پدیده ناشناخته‌ای است که به لحاظ تجربی در پژوهش‌ها کمتر به بررسی آن پرداخته شده است. کاهش بهنگام نیروی کار در شرکت توسط مدیریت، به معنای چابک‌سازی است که به عنوان یک راهبرد رهبری بها می‌توان از آن یاد نمود. تغییرات نیروی انسانی در شرکت، کاهش هزینه‌های کارکنان و حقوق و دستمزد پرسنل را به با خود به ارمغان می‌آورد که در مواقع بحرانی یک مزیت رقابتی برای شرکت می‌باشد. منطبق بر نظریه بازی‌ها اتخاذ راهبرد رهبری بها از سوی مدیران، شرکت‌های در معرض ورشکستگی را نجات می‌دهد. چابک‌سازی سازوکاری از راهبرد رهبری بها است که با اتخاذ آن یک شکاف عمیق بین شرکت‌های پیروی کننده از این راهبرد و ورشکستگی بوجود می‌آورد. بر این اساس از هدف مطالعه حاضر بررسی تاثیر چابک‌سازی بر ورشکستگی شرکت‌هاست. جامعه آماری این پژوهش کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ می‌باشد. حجم نمونه بر اساس روش حذف نظام‌مند بالغ بر ۱۷۵ شرکت انتخاب شد. روش اجرای پژوهش مبتنی بر رگرسیون چندگانه و داده‌های ترکیبی است. نتایج پژوهش نشان داد که مدیران با اتخاذ راهبردهای رهبری بها و سیاست چابک‌سازی، احتمال وقوع ورشکستگی را به صورت قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌دهند.

کلید واژه‌ها: چابک‌سازی، ورشکستگی، راهبرد رهبری بها، نظریه بازی‌ها.

مقدمه

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای درحال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان، اولویت‌های کسب‌وکاری، و بازبینی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر شده است. به بیان دیگر رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند و یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این‌رو، یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی^۱ است. در واقع، چابکی، به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است. زرون و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، گولامون و همکاران^۳ (۲۰۱۷)، بلک^۴ (۲۰۱۷)، جنسلا^۵ (۲۰۱۶) و بلک^۶ (۲۰۰۹) معتقدند که شرکت‌ها برای زنده ماندن و ادامه فعالیت، باید شکاف‌های موجود در هزینه‌ها را با اعلان کم‌کاری و کاهش طرح‌ها جبران نمایند. به عبارتی هنگامی که فروش و در نتیجه سود شرکت‌ها کاهش می‌یابد، کم شدن استخدام و کاهش هزینه‌ها، معمولاً در میان اولین عکس‌العمل‌های مدیران قرار می‌گیرد (چرنیکوف و هوول^۷، ۲۰۰۸؛ پولاک^۸، ۲۰۰۸؛ یوچیتل^۹، ۲۰۰۸). به عنوان مثال، شرکت ایکسروس کروس^{۱۰} ۹ و شرکت مرکوکو^{۱۱} ۱۰ هنگامی که با بحران مواجه شدند (بحران‌های مالی ۲۰۰۸ الی ۲۰۰۹)، نیروی کار خود را به ترتیب ۵ درصد و ۱۲ درصد کاهش دادند تا از شر بحران‌ها رهایی یابند (بلک و کولینگر^{۱۲}، ۲۰۰۹). همچنین شرکت گو پرو^{۱۳} برای توسعه فعالیت اصلی خود ۱۵ درصد از نیروی کار خود را کاهش داد (ولز^{۱۴}، ۲۰۱۶). این شرکت‌ها پس چابک‌سازی، کاهش در ورشکستگی را تجربه کردند.

وضعیت مطلوب چابک‌سازی را کید^{۱۵} (۲۰۰۰) چنین بیان می‌نماید که سازمان چابک یک کسب‌وکار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری را دارد. در چنین کسب‌وکاری فرآیندها و ساختارهایی یافت می‌شود که سرعت، انطباق و استحکام را تسهیل نموده و دارای سازمان هماهنگ و منظمی است که توانایی نیل به عملکرد رقابتی در محیط تجاری کاملاً پویا و غیرقابل پیش‌بینی را دارد و البته این محیط با کارکردهای کنونی سازمان بی‌تناسب نیست. اما وضعیت موجود بهره‌وری نیروی کار در ایران در صنایع متفاوت به مطلوبیت نهایی نرسیده است. در ایران چنانچه بهره‌وری در نیروی کار به مطلوبیت هدف‌گذاری شده نرسد، سالانه ۴۰۰ میلیارد دلار ثروت در کشور هدر می‌رود. در واقع اگر بتوان مسئله چابک‌سازی در شرکت‌ها را مدیریت نمود و تقریباً ۸۰ درصد از نیروی کار را توانمند ساخت، درآمد سرانه از ۱۰ هزار دلار به ۵۰ هزار دلار ارتقا می‌یابد.

این قبیل خبرها در مطبوعات تجاری و بازارهای بورس شایع است و چابک‌سازی به بخشی از تداوم فعالیت سازمان‌ها مبدل شده است (جانگ^{۱۶}، ۲۰۱۵). پس برش‌های شغلی، راهبردهای خوبی را برای شرکت‌ها به ارمغان می‌آورد. پژوهش‌های تجربی نظیر کاپل‌بلنچارد و کودرس^{۱۷} (۲۰۰۷)، جرپوت^{۱۸} (۲۰۰۷)، راج و فورسیث^{۱۹} (۱۹۹۹)، اورسل و آمسترانگ‌استاسن^{۲۰} (۱۹۹۵)، وورل و همکاران^{۲۱} (۱۹۹۱)

¹ Agility

² Zorn

³ Guillamon

⁴ Block

⁵ Gensler

⁶ Chernikoff & Howell

⁷ Pollack

⁸ Uchitelle

⁹ Xerox Corp

¹⁰ Merck & Co

¹¹ Block & Koellinger

¹² GoPro

¹³ Wells

¹⁴ Kidd

¹⁵ Jung

¹⁶ Capelle-Blanchard & Couderc

¹⁷ Gerpott

¹⁸ Raj & Forsyth

¹⁹ Ursel & Armstrong-Stassen

²⁰ Worrel et al

بیان می‌کنند که برش‌های شغلی بزرگ، منجر به افزایش سود می‌شود. دیگر پژوهش‌های تجربی نظیر فلاناگان و اشانسی (۲۰۰۵)، لاو و کراتز (۲۰۰۷) و زیگلیدوپولوس (۲۰۰۴) نشان داده‌اند که چابک‌سازی می‌تواند تأثیرات مثبتی بر شهرت و اعتبار شرکت همراه با فشاری خاص بر ورشکستگی شرکت‌ها داشته باشد (کاراک، ۲۰۰۴). جورج (۲۰۱۴) و لوین و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده‌اند که صرف نظر از موقعیت مالی شرکت‌ها، سازمان‌ها تمام تلاش خود را در راستای چابک‌سازی کارکنان می‌کنند و ساختارهای شرکت را دوباره راه اندازی کرده تا جایگاه کارآمدتری را برای شرکت خود ایجاد نمایند.

طرفداران چابک‌سازی استدلال می‌کنند که چابک‌سازی همراه با یک راهبرد موثر با مزایایی مانند بهبود عملکرد و افزایش فروش همراست که در نهایت از وقوع پدیده ورشکستگی جلوگیری می‌نماید (دی موسیو و دی، ۲۰۱۳؛ لاو و نوریه، ۲۰۰۵؛ یو و پارک، ۲۰۰۶). در مقابل مخالفان به نتایج منفی چابک‌سازی برای کارکنان اشاره می‌کنند و نتایج در این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بهره‌وری و رضایت کارکنان پس از چابک‌سازی کاهش می‌یابد (گویسرت و همکاران، ۲۰۱۵؛ گورتیه و داتا، ۲۰۰۸؛ لوین و همکاران، ۲۰۱۰). علاوه بر این، کارکنان می‌توانند انواع مختلفی از عوارض جانبی مانند کاهش روحیه، عدم امنیت بیشتر در کار، کاهش خلاقیت، فرسودگی شغلی و افزایش استرس را تجربه کنند (فیشر و وایت، ۲۰۰۰؛ نیهوف و همکاران، ۲۰۰۱؛ پروبست، ۲۰۰۳؛ پروبست و همکاران، ۲۰۰۷؛ روسو، ۲۰۰۴؛ شاو و همکاران، ۲۰۰۵). تناقض میان یافته‌ها نشان می‌دهد علی‌رغم اثر منفی چابک‌سازی بر کارکنان سازمانی، آیا توانایی بهبود ورشکستگی را دارد یا خیر و تاکنون این سوال بی‌جواب مانده است. پژوهش حاضر جهت رفع شکاف موجود، چابک‌سازی را به عنوان سازوکاری از راهبرد رهبری به‌عنوان معرفی می‌نماید و احتمال کاهش وقوع ورشکستگی را با استفاده از این پارادایم نوظهور توصیه می‌نماید. ضرورت انجام پژوهش حاضر بهبود کنترل هزینه و افزایش کارایی سازمان به دلیل کنترل و کاهش هزینه‌ها است. پس نظر به اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر برای مدیران شرکت‌ها و مشکل مطروحه در ورشکستگی، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش چابک‌سازی شرکت‌ها در احتمال بروز ورشکستگی می‌باشد. در حالی که هر دو این پدیده به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، ولی هیچ مطالعه‌ای تأثیر چابک‌سازی را بر احتمال وقوع ورشکستگی مورد بررسی قرار نداده است. کما اینکه تأکید و کاربرد پژوهش حاضر توجه به مساله اقتصاد، معیشت و ضرورت ارتقای سطح زندگی مردم با تکیه بر توان داخلی و استعدادهای ملی است. منابع و نیروی انسانی با انگیزه و متعهد از با ارزش‌ترین عوامل تحقق جهش تولید محسوب می‌شوند که در صورت مدیریت و به‌کارگیری صحیح می‌توانند به جهش تولیدی برسند. پس همه سازمان‌ها، ارگان‌ها، کارخانه‌جات هر کدام با استفاده از ظرفیت‌های انسانی و علمی خود می‌توانند گام بلندی در راستای تحقق جهش تولید بردارند و کشور را از تنگنای اقتصادی نجات دهند. در ادامه پژوهش به مبانی نظری، پیشینه توسعه فرضیه، مدل و متغیرها و نحوه سنجش آن، روش اجرای پژوهش، جامعه و نمونه آماری، یافته‌های پژوهش و در نهایت به بحث و نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

چارچوب نظری پژوهش

برخی از رویدادهای موجود در دنیای واقعی، دارای عدم قطعیت می‌باشند. یکی از مسائل نادقیق که پارامترهای آن دارای حالت کیفی می‌باشد، ورشکستگی و مشکلات مالی است. در این صورت ممکن است بازار با واکنش متفاوت بازیگران (مسئولین، مدیران شرکت‌ها و

¹ Flanagan & O'Shaughnessy

² Love & Kraatz

³ Zyglidopoulos

⁴ Karake

⁵ George

⁶ Lewin et al

⁷ De Meuse & Dai

⁸ Love & Nohria

⁹ Yu & Park

¹⁰ Goesaert et al

¹¹ Guthrie & Datta

¹² Fisher & White

¹³ Niehoff et al

¹⁴ Probst

¹⁵ Probst et al

¹⁶ Rusaw

¹⁷ Shaw et al

سازمان‌ها)، روبرو شود. بهترین حالت تحت شرایط عدم قطعیت، تغییر رفتار بازیکنان در قالب یک بازی است. در این بازی پیشنهاد می‌شود که مدیران چنانچه تشخیص دهند که شرکت‌شان در حالت بدمالی قرار دارد، از یک‌سری راهبردهایی استفاده نمایند تا سطوح هزینه‌ها را تا حد قابل قبول یا نقطه تمییز کاهش دهند. از این رو می‌توانند از حالت بد مالی بگریزند. سیاستی که پیشنهاد می‌شود چابک‌سازی است که در ادامه به توصیف آن پرداخته شده است.

ورشکستگی

واحدهای تجاری که عملیات خود را به علت واگذاری یا ورشکستگی یا توقف انجام عملیات جاری با زبان توسط بستانکاران، متوقف نمایند، از نظر حییب و همکاران ۲ (۲۰۱۳) ورشکسته هستند. ورشکستگی تقریباً مقوله‌ای باستانی و به همین میزان هم شایع است. ورشکستگی ممکن است در یک مغازه خرده فروشی کوچک که قادر به ایفای تعهدات اجاره نیست و بدین دلیل بسته می‌شود و یا در یک شرکت تولیدی بزرگ به دلیل نداشتن نقدینگی مطلوب و زیان‌های مستمر سالانه رخ دهد. شواهد اخیر نشان می‌دهد که ارزش بازار شرکت‌های در معرض ورشکستگی، بطور قابل توجهی کاهش می‌یابد. از این رو علاوه بر مدیریت و کارکنان، تامین‌کنندگان سرمایه، سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان، به شدت تحت تاثیر ورشکستگی هستند. زیرا سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان ممکن است سرمایه خود را از دست بدهند. در حالی که مدیریت و کارکنان ممکن است شغل خود را از دست دهند. لذا خطر کاهش چشمگیر در ارزش بازار شرکت ممکن است مدیریت را نگران سازد (بوراتینسکا، ۲۰۱۶). از این رو حسابداران باید علل پدید آورنده ورشکستگی را بخوبی درک کنند. زیرا آن‌ها هستند که می‌توانند قبل از وقوع ورشکستگی، مدیریت را از آن آگاه سازند و راه‌حل‌های پیشگیری کننده ارائه نمایند (نیوتن، ۱۹۸۸). توربورن (۲۰۰۰) و بریس و همکاران (۲۰۰۶) استدلال می‌کنند که ورشکستگی از ابعاد گوناگون فضای اقتصادی شرکت متاثر است. به عنوان مثال تغییرات سازمانی و ذاتی در چابک‌سازی، احتمال وقوع ورشکستگی را می‌کاهد. به طور خاص با تغییر جریان عادی فعالیت شرکت ناشی از چابک‌سازی، احتمال ورشکستگی کاهش یافته و با کاهش احتمال ورشکستگی، رویه‌های سازمانی و بهره‌وری افزایش می‌یابد. البته با وجود اینکه فشار بر روی کارکنان باقی‌مانده در شرکت، افزایش می‌یابد، ولی در هزینه‌ها صرفه جویی می‌شود. لذا آثار مثبت ورشکستگی بر موقعیت شرکت در بازارهای محصول و سرمایه با صرف زمان بیشتر در فرآیند ورشکستگی، افزایش می‌یابد. شرکت ورشکسته هر قدر مدت زمان بیشتری را در فرآیند ورشکستگی سپری کند، در حفظ مشتریان و کارکنان و در جذب سرمایه و در سرمایه‌گذاری‌های مورد نیاز، با دشواری بیشتری مواجه خواهد شد (آلتمن و همکاران، ۲۰۰۸؛ بوراتینسکا، ۲۰۱۶). پس هزینه‌های ورشکستگی و درماندگی مالی برای شرکت‌هایی که اقدام به چابک‌سازی می‌نمایند، به صورت قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌یابد.

چابک‌سازی

استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری، عملکرد شرکت را دائماً مورد ارزیابی قرار می‌دهند و از این اطلاعات جهت به‌روز کردن دیدگاه‌های خود نسبت به شخصیت حقوقی (شرکت)، استفاده می‌کنند. معمولاً شکاف‌های بزرگ شغلی دور از نظر آنان نمی‌ماند. شکاف‌های بزرگ شغلی اشاره به چابک‌سازی دارد. چابک‌سازی یکی از مباحث ساختار سازمانی است که گاهی تحت عنوان "تعدیل نیروی کار" نیز مطرح می‌گردد. چابک‌سازی مبحث جدیدی در سازمان نیست و از گذشته، شرکت‌ها به ویژه زمانی که سودآوری‌شان روند نزولی می‌یافت، اقدام به کاهش نیروی کار می‌کردند. عمده اهداف شرکت‌ها از چابک‌سازی، کاهش هزینه‌ها، ارتقای کارایی و حفظ سطح قابل قبول سودآوری برای سهامداران و رهایی از ورشکستگی بوده است (اسمیت، ۲۰۱۰). هرگونه خبری مبنی بر چابک‌سازی غالباً در رسانه‌های مالی و بازار بورس پخش می‌شود (چرنیکوف و هوول، ۲۰۰۸؛ پولاک، ۲۰۰۸؛ یوچیتل، ۲۰۰۸). با درگیر شدن شرکت‌ها با پدیده چابک‌سازی، علامت و پیامی از سوی شرکت به بازار ارسال می‌شود که پیام آن حاوی این است که شرکت در هزینه‌ها (حقوق و دستمزد) کاهش بهینه‌ای داشته است (بروکنر و همکارانش، ۱۹۸۷، ۱۹۹۴؛ اونیل و لن، ۱۹۹۵). در نتیجه استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری از این پیام‌ها و علامت‌دهی‌ها، برای به روز رسانی نظرات خود نسبت به شرکت و شخصیت حقوقی استفاده می‌کنند. از نظر سرمایه‌گذاران و سهامداران، شهرت و سابقه شرکت با انتشار چنین اخباری بهتر خواهد شد. زیرا چابک‌سازی به عنوان یک عملکرد مدیریتی خوب محسوب می‌شود که برای افزایش

¹ Cut off

² Habib et al.

³ Boratyńska

⁴ Newton

⁵ Altman et al.

⁶ Smith

⁷ Brockner et al

⁸ O'Neill & Lenn

مزیت‌های رقابتی شرکت و نجات دادن آن از ورشکستگی، ضروری به نظر می‌رسد. در این مورد، شرکت برای اقدامات خود و پیاده‌سازی مفاهیم مدیریتی مثل تولید ناب یا مدیریت ناب، تحسین می‌شود (نینستد^۱، ۱۹۸۹؛ ووماک و همکاران^۲، ۱۹۹۱) و با نتایج ممکن، مثل دیوان سالاری کمتر، بهره‌وری بیشتر (بهتر)، یا تصمیم‌گیری سریع‌تر روبرو شود (برتون و همکاران^۳، ۱۹۹۶). لاو و کراتز^۴ (۲۰۰۹) نشان دادند که با چابک‌سازی، شرکت بطور میانگین دوسوم ارزش افزوده در حفظ موقعیت خود در رتبه‌بندی شهرت ایجاد می‌نماید و از بروز ورشکستگی می‌کاهد (فلانگان و اوشاینسی، ۲۰۰۵؛ زیگلی دوپولوس، ۲۰۰۴). این یافته‌ها نشان می‌دهند که با از دست رفتن اعتبار شرکت در بازار سرمایه، بهترین راهکار چابک‌سازی می‌باشد (براون و داسین^۵، ۱۹۹۷؛ کلین و داوار^۶، ۲۰۰۴؛ مهر و همکاران^۷، ۲۰۰۴؛ سن و هات-چریا^۸، ۲۰۰۱). البته نوع و درجه چابک‌سازی، نقش مهمی در برداشت عمومی از چابک‌سازی ایفاء می‌کند. مهم‌ترین برداشت چابک‌سازی از منظر سهامداران و سرمایه‌گذاران این است که با کاهش نیروی کار، شرکت از نظر مالی با کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری روبرو می‌گردد که ماحصل آن پیکار (نبرد) با ورشکستگی است. به عبارتی روش‌های چابک‌سازی می‌تواند در طیف وسیعی از کاهش‌های نیروی کار یا هیئت مدیره و بازنشستگی سریع برای ارائه استخدام نیروی نیمه وقت به جای استخدام تمام وقت یا برون‌سپاری، از احتمال بروز ورشکستگی بکاهد (آپل‌باوم و همکاران^۹، ۱۹۹۹). البته چابک‌سازی یک عمل سازمانی رایج است. اما پژوهش‌ها در مورد نتایج آن یافته‌های متفاوتی را به بار آوردند. جهت کمک به این بحث، از دیدگاه تغییرات سازمانی به بررسی این نکته پرداخته شده که تغییرات ذاتی در مقیاس بزرگ، شرکت‌ها را وادار به حرکت در مسیرهای مثبت می‌نماید که غلبه بر آن دشوار بوده ولی در نهایت احتمال وقوع ورشکستگی را می‌کاهد. یافته‌های پژوهش حاضر بر محتوای رو به رشد ادبیات مرتبط با چابک‌سازی و احتمال وقوع ورشکستگی می‌افزاید. بر این اساس در بخش بعد به این موضوع پرداخته شده که چگونه چابک‌سازی میزان احتمال ورشکستگی را کاهش می‌دهد.

چگونگی اثرگذاری چابک‌سازی بر احتمال ورشکستگی

چابک‌سازی شامل کاهش هدفمند نیروی کار و بر اساس این فرض اقتصادی که این موضوع، کارایی و عملکرد را بهبود می‌بخشد انجام می‌شود (داتا و همکاران^۹، ۱۹۹۵؛ ۲۰۱۰). در حالی که عملکرد ضعیف می‌تواند موجب کاهش تولید شود، حتی شرکت‌های سالم نیز به چابک‌سازی روی می‌آورند. زیرا این عمل با تئوری سازمانی سازگاری دارد و به افزایش ارزش شرکت (جانگ، ۲۰۱۵) و این که چگونه یک سازمان باید برای اثربخشی سازماندهی شود کمک می‌نماید (مک‌کینلی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۰). تغییرات در ترکیب نیروی کار به طور فزاینده‌ای برای تغییر پیکره‌بندی سرمایه انسانی موجود و تنظیم مجدد برنامه‌ها پذیرفته شده است (برایور و لامان^{۱۱}، ۲۰۱۴). بنابراین، در سطح شناخت اجتماعی، چابک‌سازی به عنوان طرحی موثر تقویت شده است (مک‌کینلی و همکاران، ۲۰۰۰). در حالی که مدیران به نتایج مثبت چابک‌سازی امیدوار هستند، پژوهش‌ها در مورد نتایج عملکرد چابک‌سازی ضعیف و یا بعضاً دوگانه است (داتا و همکاران، ۲۰۱۰؛ لاو و نوریه، ۲۰۰۵). شواهدی وجود دارد که چابک‌سازی خطر ورشکستگی را کاهش می‌دهد (پاول و یوسون^{۱۲}، ۲۰۱۲؛ اسمیت، ۲۰۱۰). در واقع، برخی از شرکت‌ها از طریق چابک‌سازی بهره‌وری را افزایش می‌دهند (یو و پارک، ۲۰۰۶) و با چابک‌سازی به پیکار با سازمان می‌روند (گویسرت و همکاران، ۲۰۱۵؛ گورتیه و داتا، ۲۰۰۸؛ ان دوفور و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳). زرون و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی این مسئله می‌پردازند که کاهش نیروی کار راه نجات یا فرار است. گولامون و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی شرکت‌های رشد بالا در کار و تولید با تعاملات پویا و نقش محدودیت‌های مالی پرداخته‌اند. نتایج در این پژوهش نشان می‌دهد که بین سطوح رشد بالا از نظر اندازه و بهره‌وری ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین اثر اندازه به بهره‌وری نسبت به اثر بهره‌وری به اندازه کوچک‌تر است. همچنین محدودیت‌های مالی در سطح فیزیکی مانع رشد بخش‌های بزرگ از نظر اندازه و بهره‌وری می‌شود. بلک (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی مدیریت خانواده،

¹ Nienstedt

² Womack et al

³ Bruton et al

⁴ Brown & Dacin

⁵ Klein & Dawar

⁶ Mohr et al

⁷ Sen & Bhattacharya

⁸ Appelbaum et al

⁹ Datta et al

¹⁰ McKinley et al

¹¹ Brauer & Laamanen

¹² Powell & Yawson

¹³ Ndofor et al

مالکیت خانواده و کوچک‌سازی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش مالکیت خانوادگی بر کاهش نیروی کار تاثیر نزولی دارد. همچنین مدیرعامل خانوادگی در راستای سیاست‌های مالکان شرکت خواهان کاهش نیروی کار است، درحالی‌که افزایش منافع مدیرعامل هم جهت با کاهش نیروی کار نمی‌باشد. ژولانژاد و بخردی نسب (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی واکنش ریسک‌ورشکستگی نسبت به اتخاذ راهبردهای تنوع‌بخشی پرداخته‌اند. شواهد این پژوهش حاکی از آن است که با اتخاذ راهبردهای تنوع‌بخشی محصولات، واکنش شرکت‌ها نسبت به ریسک ورشکستگی منفی است. به بیان دیگر شرکت‌ها می‌توانند در مواقعی که در شرایط بحرانی قرار دارند، از راهبردهای تنوع‌بخشی به عنوان سازوکاری جهت رهایی از شر ورشکستگی استفاده نمایند. با افزایش ۱٪ راهبردهای تنوع‌بخشی به ترتیب ریسک ورشکستگی در راستای اتخاذ راهبرد تنوع‌بخشی مربوط ۲۰٪، راهبرد تنوع‌بخشی نامربوط ۶/۹٪، راهبرد تنوع‌بخشی کل ۴/۲٪ و اتخاذ راهبرد تنوع‌بخشی رقابتی ۰/۱۵٪ کاهش می‌یابد. قادری و قادری (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر استراتژی متنوع‌سازی بر ریسک ورشکستگی شرکت‌ها پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان ریسک ورشکستگی شرکت‌ها با افزایش متنوع‌سازی تجاری کاهش می‌یابد. جنیدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر ورشکستگی شرکت‌های مادر و تابعه بر یکدیگر با تدقیق در روابط و مسئولیت متقابل آن‌ها پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش حاکی از تاثیر ورشکستگی شرکت مادر بر تابعه و ورود آن به وادی انحلال در عمل و مسئولیت احتمالی شرکت مادر در فرض ورشکستگی شرکت تابعه است. بخردی نسب و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیرعامل و مالکیت‌خانوادگی بر کوچک‌سازی نیروی کار پرداختند و نشان دادند که مالکیت خانوادگی بر کاهش نیروی کار تاثیر نزولی دارد. پس می‌توان بیان نمود مالکیت خانواده نسبت به کوچک‌سازی تمایل دارند.

منابع و نیروی انسانی با انگیزه و متعهد از با ارزش‌ترین عوامل رشد و توسعه در کشور هستند و اگر این ظرفیت و توانمندی که در سیستم‌های مختلف اجرایی، دولتی و مردمی وجود دارد به خوبی مدیریت شود و در چارچوب خاصی رویکرد و اولویت‌هایشان برای حرکت به ویژه بهره‌مندی از برنامه بهره‌وری اتفاق بیفتد، نتیجه آن جهش تولید است و به‌طور یقین با مجاهدت‌های نیروی انسانی ایران اسلامی در این حوزه هم موفق خواهد بود. بازنگری پیشینه پژوهش نشان می‌دهد علیرغم پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورها، تاکنون پژوهشی به بررسی نقش چابک‌سازی در ورشکستگی شرکت‌ها پرداخته است. لذا هم از جهت کاربردی و همچنین از جهت مشکلات اندازه‌گیری اطلاعات غیر مالی و نبود منبع یا مرجعی برای سنجش چابک‌سازی شرکت‌ها و تبیین ارتباط این متغیرها در بازار سرمایه می‌تواند مفید باشد. انتظار می‌رود که این پژوهش علاوه بر غناء بخشیدن به ادبیات چابک‌سازی و ورشکستگی، بتواند برای تحلیل‌گران، مدیران و سیاست‌گذاران امور شرکتی مفید باشد، تا با تدوین سیاست‌های مناسب در حوزه بهره‌وری نیروی کار و افشای هر چه بیشتر این اطلاعات در گزارش‌های مالی، اطلاعات شفاف‌تری را در اختیار ذی‌نفعان قرار دهند که در نهایت باعث کاهش ورشکستگی خواهد شد. پس پیش‌بینی می‌شود که شرکت‌ها با چابک‌سازی، وقوع ورشکستگی را به تاخیر بیندازند. بر این اساس فرضیه پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه: شرکت‌ها با چابک‌سازی، از احتمال بروز ورشکستگی می‌کاهند.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از مدل رگرسیون خطی چندگانه مبتنی بر رویکرد پانل دیتا (داده‌های ترکیبی) استفاده شده و در نتیجه روش آماری مورد استفاده در این پژوهش روش داده‌های تابلویی می‌باشد. زیرا به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از دو جنبه متفاوت موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد. از یک سو، این متغیرها در میان شرکت‌های مختلف و از سوی دیگر، در دوره زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۰ آزمون می‌شوند. در این مطالعه برای برآزش مدل‌ها از نرم افزار ایویوز بهره گرفته شده و داوری در مورد رد یا پذیرش فرضیه‌ها با استفاده از آزمون t انجام شده است. به عبارتی برای آزمون فرضیه پژوهش از ضریب β_1 در رابطه (۱) استفاده شده است. چنانچه بر اساس آزمون F فیشر، رابطه (۱) معنادار باشد و سطح معناداری برای متغیر چابک‌سازی با احتمال ۹۵ درصد اطمینان معنادار باشد، فرضیه پژوهشی تایید می‌شود.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ است. ولی به لحاظ سنجش متغیر ورشکستگی، اطلاعات از سال ۱۳۸۶ گردآوری شده است. به دلیل اثرگذاری ورشکستگی یک شرکت بر سنوات آتی فعالیت آن شرکت، از اطلاعات ۴ سال گذشته (t-4) ورشکستگی در مدل پژوهش استفاده شده، ولی مبنای برآزش مدل، سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ می‌باشد. همچنین شرکت‌هایی که حائز شرایط زیر بودند، با استفاده از حذف سیستماتیک به‌عنوان جامعه آماری در دسترس انتخاب شدند.

۱. قبل از پایان سال ۱۳۸۶ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشد.

۲. سهام آن‌ها در بورس معامله شده باشد.

۳. به منظور قابل مقایسه بودن اطلاعات، پایان سال مالی شرکت‌ها ۲۹ اسفند باشد.

۴. طی قلمرو زمانی پژوهش، هیچ‌گونه توقف فعالیت نداشته و در طی دوره مورد بررسی تغییر سال مالی و تغییر فعالیت نداشته باشد.

۵. شرکت‌های مورد نظر جزو شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، بانک‌ها، هلدینگ‌ها، لیزینگ‌ها و بیمه‌ها نباشند.

با توجه به شرایط و محدودیت‌های بیان شده، از بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در مجموع ۱۸۸ شرکت به عنوان جامعه آماری در دسترس انتخاب شده است.

معرفی متغیرها و ارائه مدل پژوهش

فرضیه پژوهش اثر چابک‌سازی شرکت‌ها را بر احتمال وقوع ورشکستگی مورد بررسی قرار می‌دهد. الگوی بررسی فرضیه به شرح رابطه (۱) می‌باشد.

رابطه (۱)

$$\text{Bankruptcy}_{(it+1)} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Agility}_{it} + \sum_{i=1}^6 [\text{Control variables}] + \varepsilon_{it}$$

در این رابطه:

Bankruptcy: ورشکستگی.

Agility: چابک‌سازی.

Control variables: متغیرهای کنترلی.

ε : خطای مدل.

متغیر وابسته پژوهش حاضر ورشکستگی می‌باشد. به دلیل این‌که نتایج این پژوهش نسبت به سایر پژوهش‌های حوزه‌ی ورشکستگی متفاوت باشد، از شاخص ورشکستگی محاسبه شده توسط پورحیدری و کوپایی‌حاجی (۱۳۸۹) استفاده شده تا به طور دقیق احتمال اعلام ورشکستگی شرکت‌های ایرانی را پیش‌بینی نماید. پورحیدری و کوپایی‌حاجی (۱۳۸۹) مدلی نه متغیره را برای پیش‌بینی ورشکستگی با استفاده از روش تابع تفکیکی خطی طراحی و ضرایب متغیرهای مدل نیز با استفاده از نرم افزارهای آماری به شرح زیر برآورد شده است.

این متغیر به شرح رابطه (۲) سنجیده شده است.

رابطه (۲)

$$P = 3/20784K_1 + 1/80384K_2 + 1/61363K_3 + 0/50094K_4 + 0/16903K_5 - 0/39709K_6 - 0/12505K_7 + 0/33849K_8 + 1/42363K_9$$

که در این رابطه:

P: احتمال ورشکستگی.

K1: نسبت سود قبل از بهره و مالیات به دارایی‌ها (EBIT/TA).

K2: نسبت سود انباشته به دارایی‌ها (AE/TA).

K3: نسبت سرمایه در گردش به دارایی‌ها (WC/TA).

K4: نسبت حقوق صاحبان سهام به بدهی‌ها (E/TL).

K5: نسبت سود قبل از بهره و مالیات به فروش (EBIT/S).

K6: نسبت دارایی‌های جاری به بدهی‌های جاری (CA/CL).

K7: نسبت سود خالص به فروش (NE/S).

K8: نسبت بدهی‌ها به دارایی‌ها (TL/TA).

K9: اندازه شرکت (FS).

$$\text{Cutoff} = 15/89.07$$

اگر $P > 15/89.07$ باشد، در این صورت شرکت در معرض وقوع ورشکستگی است.

اگر $P < 15/89.07$ باشد، در این صورت شرکت در معرض وقوع ورشکستگی نیست.

نقطه تمیز شرکت‌های در معرض وقوع ورشکستگی از شرکت‌های سالم مالی در این مدل عدد $15/89.07$ است که با استفاده از مدل تحلیل تفکیکی خطی محاسبه شده است. این نقطه به گونه‌ای محاسبه شده است که بهترین طبقه‌بندی را برای شرکت‌های در معرض وقوع

ورشکستگی و سالم مالی ارائه دهد. چنانچه P کمتر از ۱۵/۸۹۰۷ باشد، شرکت به عنوان شرکت در معرض وقوع ورشکستگی و اگر P بزرگتر یا برابر با ۱۵/۸۹۰۷ باشد، شرکت به عنوان شرکت سالم مالی طبقه‌بندی می‌شود.

متغیر مستقل مطالعه حاضر، چابک‌سازی می‌باشد. در این پژوهش برای محاسبه چابک‌سازی از معیار کاهش نیروی کار و تغییرات نیروی انسانی شرکت در سال جاری نسبت به سال قبل استفاده شده، به گونه‌ای که مطابق با پژوهش‌های بلک (۲۰۱۷)، زرون و همکاران (۲۰۱۷)، گولامون و همکاران (۲۰۱۷)، گويسرت و همکاران (۲۰۱۵)، پاول و یوسون (۲۰۱۲) و یو و پارک (۲۰۰۶) اگر شرکتی نیروی کار یا تعداد کارمندان خود را ۵٪ یا بیشتر کاهش دهد، چابک‌سازی انجام داده است. این متغیر با شاخص صفر و یک سنجیده می‌شود. به عبارتی چابک‌سازی یک متغیر مجازی بود و عدد یک بدین معنی است که شرکت‌ها چابک‌ساز بوده‌اند و عدد صفر یعنی شرکت‌ها چابک‌ساز نبوده‌اند.

در این قسمت عوامل دیگر که طبق پژوهش‌های پیشین بر ارتباط بین ورشکستگی و چابک‌سازی تاثیر می‌گذرانند، نشان داده می‌شود. بازده دارایی‌ها (ROA): بازده دارایی با استفاده از سود خالص تقسیم بر کل دارایی‌ها محاسبه شده است.

بازده حقوق صاحبان سهام (ROE): بازده حقوق صاحبان سهام با استفاده از سود خالص تقسیم بر ارزش بازار سهام محاسبه شده است. اهرم مالی (Leverage): برای کنترل وضعیت بدهی شرکت از تقسیم بدهی‌های شرکت به حقوق صاحبان سهام استفاده می‌شود که به صورت مجموع بدهی تقسیم بر ارزش سهام صورت می‌گیرد.

نقدینگی (Current liquidity): برای نقدینگی جاری از نسبت جریان نقد استفاده می‌گردد. نسبت جریان نقد با استفاده از تقسیم جریان وجه نقد به بدهی‌های جاری محاسبه می‌شود.

اندازه شرکت (Size): برای کنترل اندازه شرکت، که می‌تواند ورشکستگی را تحت تاثیر قرار دهد، از لگاریتم طبیعی تعداد کارمندان استفاده می‌شود.

مخارج سرمایه‌ای (Capital Expenditures): مخارج سرمایه‌ای با استفاده از مخارج سرمایه (وجه نقد پرداختی برای خرید دارایی‌های ثابت) تقسیم بر جمع دارایی‌ها به دست می‌آید

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب دو قسمت آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. آمار توصیفی

آمار توصیفی یافته‌های پژوهش به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول (۱): آمار توصیفی

متغیر	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار
ورشکستگی	۹/۶۹	۹/۷۳	۲۰/۷۶	-۳/۴۸	۱/۴۳
چابک‌سازی	۰/۸۱	۱	۱	۰	۰/۳۸
بازده دارایی‌ها	۰/۹۰	۰/۹۱	۱	۰/۱۳	۰/۰۹
بازده حقوق صاحبان سهام	۰/۴۶	۰/۱۳	۸۰/۷۱	۰/۰۱	۲/۹۷
اهرم مالی	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۹۹	۰/۰۲	۰/۱۲
نقدینگی	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۴۶	۰/۰۱	۰/۰۴
اندازه شرکت	۵/۹۴	۵/۸۶	۸/۳۰	۴/۲۹	۰/۶۹
مخارج سرمایه‌ای	۰/۲۵	۰/۲۱	۰/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۱۸

توصیف یافته‌ها نشان می‌دهد که شرکت مخابرات در سال ۱۳۸۹ با نرخ ریسک ۲۰/۷۶ در بدترین وضعیت مالی از لحاظ ورشکستگی قرار دارد و شرکت فارسیت درود در سال ۱۳۹۵ با نرخ ریسک ۳/۴۸- در بهترین وضعیت مالی قرار دارد. از بین مشاهدات انجام شده ۱۴۳۲ مشاهده چابک‌سازی انجام داده‌اند. ۳۱۸ مشاهده هم از این سیاست استفاده نموده‌اند. نکته جالب توجه این است، شرکت فارسیت درود در سال ۱۳۹۵ که در بهترین وضعیت مالی قرار داشته، از سیاست چابک‌سازی در راهبردهای سازمانی خود استفاده نموده و شرکت مخابرات در سال ۱۳۸۹ چابک‌سازی انجام نداده است. شرکت فارسیت درود طی سال ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۵ فقط در سال ۱۳۹۳ از چابک‌سازی استفاده نموده است. ریسک ورشکستگی این شرکت در این سال برابر با ۶/۴۵ است.

در بین مشاهدات شرکت کابل تک در سال ۱۳۹۰ با نرخ ریسک ورشکستگی از قرار ۱۴/۷۶۵ مواجه بود. این نرخ نقطه تمیز ورشکستگی را نشان می‌دهد. شرکت کابل تک در سال ۱۳۹۰ چابک‌سازی انجام نداده است.

نتایج فرضیه پژوهش در جدول (۲) گزارش شده است. این فرضیه نقش چابک‌سازی در ورشکستگی شرکت‌ها را مشخص می‌نماید. فروض کلاسیک برای مدل پژوهش نشان داد که جهت رفع ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی که با استفاده از آزمون وایت و بروش‌گادبری آزمایش شد، به ترتیب از رگرسیون حداقل مربعات تعمیم یافته و وقفه زمانی AR(۱) جهت برازش مدل رگرسیونی استفاده شده است. انتخاب نوع داده‌ها با توجه به آزمون F لیمر از نوع ترکیبی و اثرات آن با توجه به آزمون هاسمن از نوع ثابت است. با در نظر گرفتن فروض کلاسیک مدل برازش و احتمال آماره F فیشر رگرسیون برای مدل کمتر از ۰/۰۱ است که می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹٪ مدل معنادار و دارای اعتبار است. براساس همین نتایج ملاحظه مقدار آماره دوربین واتسون برای مدل برابر با ۲/۲۵ است که نتایج این آماره حاکی از آن است که بین اجزاء اختلال خودهمبستگی وجود ندارد، چرا که این عدد بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. همچنین ضریب تعیین برای مدل پژوهش برابر با ۰/۵۹ است که نشان می‌دهد متغیرهای توضیحی به میزان یاد شده تغییرات متغیر وابسته از طریق مدل رگرسیون را توضیح می‌دهند.

جدول (۲): تخمین مدل

نام متغیر	ضریب برآورد- شده	آماره t	سطح- معناداری
چابک‌سازی	-۰/۰۹۴	-۳/۴۴۱	۰/۰۰۰***
بازده دارایی‌ها	-۰/۰۹۲	-۱/۸۹۲	۰/۰۶۹*
بازده حقوق صاحبان سهام	-۰/۰۱۵	-۱/۷۵۹	۰/۰۷۸*
اهرم مالی	۰/۱۳۰	۱/۴۳۶	۰/۰۶۲*
نقدینگی	-۰/۱۵۲	-۰/۱۸۴	۰/۸۵۳
اندازه شرکت	۰/۳۶۲	۱/۲۸۴	۰/۱۹۹
مخارج سرمایه‌ی	-۰/۴۰۴	-۰/۵۸۵	۰/۵۵۸
ضریب ثابت	۷/۳۲۲	۴/۱۲۴	۰/۰۰۰
وقفه زمانی	۰/۴۹۶	۲/۳۴۵	۰/۰۱۹
آماره F فیشر	-	۱۱/۰۲۳	۰/۰۰۰
آماره دوربین واتسون	-	۲/۲۵	-
ضریب تعیین	۰/۵۹	-	-
آزمون ناهمسانی واریانس	-	۴/۹۶۱	۰/۰۰۰
آزمون خود همبستگی	-	۱۴۹/۵۱۳	۰/۰۰۰
آزمون F لیمر	-	۴/۴۴۸	۰/۰۰۰
آزمون هاسمن	-	۶۳/۴۹۶	۰/۰۰۰

***P<0.01

**P<0.05

*P<0.10

فرضیه پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال بود که آیا شرکت‌ها می‌توانند با چابک‌سازی احتمال وقوع ورشکستگی را کاهش دهند یا خیر. جهت بررسی فرضیه پژوهش، نبود تاثیر معنادار بین چابک‌سازی شرکت‌ها و احتمال ورشکستگی، به عنوان فرضیه صفر انتخاب و عکس فرضیه صفر به عنوان فرضیه مقابل در نظر گرفته شد. همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ضریب برآورد شده برای متغیر چابک‌سازی شرکت‌ها برابر با -۰/۰۹۴ است که این مقدار نشان می‌دهد که رابطه بین چابک‌سازی شرکت‌ها و احتمال ورشکستگی به صورت معکوس می‌باشد به گونه‌ای که با افزایش چابک‌سازی شرکت‌ها احتمال ورشکستگی کاهش می‌یابد (و بالعکس). همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده برای متغیر چابک‌سازی شرکت‌ها برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که چابک‌سازی شرکت‌ها اثر معناداری بر احتمال ورشکستگی دارد. در نتیجه فرضیه پژوهش تایید می‌گردد و می‌توان اذعان نمود که شرکت‌ها با چابک‌سازی، از احتمال بروز ورشکستگی می‌کاهند.

بحث و نتیجه گیری

محیط اقتصادی شرکت‌ها آستن فرصت‌ها و چالش‌های زیادی است. داشتن نگاهی راهبردی به تغییرات و شرایط سخت اقتصادی شرکت، می‌تواند سازوکار مناسبی برای موفقیت بلندمدت و پایدار باشد. اغلب مواقع به‌واسطه شرایط سخت اقتصادی بالاخص طی سال‌های تحریم‌های جهانی علیه ایران، مدیران برخی شرکت‌ها، به فکر کاهش نیروی انسانی می‌افتد. شاید در نگاه اول و با تحلیلی ساده به نظر رسد که این کار جنبه‌های منفی داشته باشد. ولی چابک‌سازی می‌تواند یکی از راه‌های مناسب در این شرایط باشد و یا حتی در شرایط بحرانی تنها گزینه موجود باشد که ارزیابی این موضوع در شرکت‌های ایرانی نیاز به پژوهش‌های بیشتر داشت که در مطالعه حاضر به عنوان هدف اصلی، تحت عنوان تاثیر چابک‌سازی بر ورشکستگی شرکت‌ها بررسی شد. نتایج نشان داد که شرکت‌ها با چابک‌سازی از احتمال وقوع ورشکستگی می‌کاهند. مدیران با چابک‌سازی، در هزینه‌های نیروی انسانی صرفه‌جویی نموده و موجب کاهش هزینه‌ها و در نتیجه بهبود شرایط مالی شرکت می‌شوند. در نتیجه با کاهش تعداد نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های کارکنان (پرسنلی)، ورشکستگی شرکت‌ها بعید الوقوع می‌شود. نتیجه فرضیه پژوهش با پژوهش زرون و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد و می‌توان نتیجه گرفت که چابک‌سازی جهت مهندسی سازمان یک امر واجب و ضروری و یک پارادایم جدید و اثبات شده است. نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش نرخ تغییر در محیطی است که شرکت‌ها را وادار به پاسخ پیش‌کنشی به احتمالات قریب الوقوع ورشکستگی می‌کند. شواهد نشان داد که نوآوری و خلاقیت مهم‌ترین اصل در توسعه و پیشرفت است و می‌توان با برگزاری آموزش‌های اثربخش و مهارت آموزی در حوزه تولید و اقتصاد زمینه پیشرفت و توسعه بخش‌های تولیدی و اقتصادی را فراهم کرد. مهم‌ترین راهکار بی اثر کردن فشار تحریم‌ها و فشارهای اقتصادی ظالمانه در کشور طی سال‌های اخیر که دستاورد آن ورشکستگی شرکت‌ها و سازمان‌های کوچک و بزرگ است، توجه به مسئله اقتصاد مقاومتی است، که بیشترین سهم از این بخش توجه به بخش تولید و توان داخلی است که رونق تولید و توجه به کسب‌وکار در کشور می‌تواند از اثرات این فشارها و تحریم‌ها بکاهد و حتی آن را بی اثر کند. جمهوری اسلامی در بخش سرمایه انسانی و در بخش سرمایه مادی جز کشورهای مهم و غنی منطقه و جهان است و قطعاً با مدیریت جهادی، همت مضاعف، تلاش و برنامه‌ریزی دقیق از شرایط تحریمی عبور خواهد کرد و به موفقیت و پیشرفت‌های قابل توجهی خواهد رسید. با توجه به اهمیت موضوع چابک‌سازی و ورشکستگی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که چنانچه شرکتی که نماینده (کارگزار) آن هستند، در وضعیت بد مالی قرار دارد و احتمال ورشکستگی آن نزدیک است، چابک‌سازی بهترین گزینه جهت کاهش هزینه‌ها می‌باشد و می‌تواند از چابک‌سازی به عنوان یک راهبرد در استراتژی‌های رهبری بها در راستای پیکار با ورشکستگی استفاده نمایند. ولی پیشنهاد کاربردی قبل از چابک‌سازی توانمندسازی نیروی انسانی در راستای توسعه منابع انسانی است. محدودیت اصلی مطالعه حاضر، عدم وجود پژوهش پیرامون متغیر چابک‌سازی می‌باشد. نبود مطالعه کمی پیرامون چابک‌سازی محققین را در گردآوری چارچوب نظری و مبانی و همچنین کمی‌سازی این متغیر با محدودیت روبرو نموده است. همچنین سنخ متغیر ورشکستگی متناسب با شرایط محیطی و وضعیت مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و موفقیت اقتصادی کشور ایران در منطقه خاورمیانه، انجام شده است. این معیار بومی‌سازی شده برای نمونه انتخابی این پژوهش بوده و بکارگیری و استفاده از آن در دیگر کشورها، باید متناسب با شرایط محیطی، مالی و اقتصادی آن کشور باشد. در نهایت یافته‌های مطالعه حاضر بر محتوای رو به رشد ادبیات مرتبط با کوچک سازی و احتمال وقوع ورشکستگی می‌افزاید.

منابع

- جنیدی، لعیا؛ اسکندری، حسن؛ فرجام، بهزاد. (۱۳۹۶). تأثیر ورشکستگی شرکت‌های مادر و تابعه بر یکدیگر با تدقیق در روابط و مسئولیت متقابل آن‌ها. فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، ۴۷(۲)، ۲۳۹-۲۳۱.
- ژولانژاد، فاطمه؛ بخردی‌نسب، وحید. (۱۳۹۸). واکنش ریسک‌ورشکستگی نسبت به اتخاذ راهبردهای تنوع‌بخشی. پژوهش‌های اقتصاد صنعتی، ۳(۸)، ۵۴-۴۵.
- قادری، کاوه؛ قادری، صلاح‌الدین. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر استراتژی متنوع‌سازی بر ریسک ورشکستگی شرکت‌ها. دانش حسابداری مالی، ۴(۴)، ۱۳۷-۱۱۹.
- Altman, E. I., Sabato, G., & Wilson, N. (2008). The value of qualitative information in SME risk management. *Journal of Financial Services Research*, 40(2), 15-55.
- Appelbaum, S. H., Close, T. G., & Klasa, S. (1999). Downsizing: an examination of some successes and more failures. *Management Decision*, 37(5), 424-436.

- Block, J. & Koellinger, P. (2009). I can't get no satisfaction – necessity entrepreneurship and procedural utility. *Kyklos*, 62(1), 191-209.
- Boratyńska, K. (2016). FsQCA in corporate bankruptcy research. An innovative approach in food industry. *Journal of Business Research*, 69(11), 5529–5533.
- Brauer, M., & Laamanen, T. (2014). Workforce downsizing and firm performance: An organizational routine perspective. *Journal of Management Studies*, 51(8), 1311–1333.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F. & O'Malley, O. (1987). Survivors' reactions to layoffs: we get by with a little help for our friends. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 526-541.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37(2), 397–409.
- Brown, T. J., & Dacin, P. A. (1997). The company and the product: corporate associations and consumer product responses. *Journal of Marketing*, 61(1), 68-84.
- Bruton, G. D., Keels, J. K., & Shook, C. L. (1996). Downsizing the firm: answering the strategic questions. *The Academy of Management Executive*, 10(2), 38-45.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281–348.
- Datta, S., & Iskandar-Datta, M. E. (1995). Reorganization and financial distress: An empirical investigation. *Journal of Financial Research*, 18(1), 15–32.
- DeMeuse, K. P., & Dai, G. (2013). Organizational downsizing: Its effect on financial performance. *Journal of Managerial Issues*, 25(4), 324–344.
- Fisher, S. R., & White, M. A. (2000). Downsizing in a learning organization: Are there hidden costs? *Academy of Management Review*, 25(1), 244–251.
- Flanagan, D. J. & O'Shaughnessy, K. C. (2005). The effect of layoffs on firm reputation. *Journal of Management*, 31(3), 445-463.
- George, J. M. (2014). Compassion and capitalism: Implications for organizational studies. *Journal of Management*, 40(1), 5–15.
- Gerpott, T. J. (2007). Bewertung von Personalabbauprogrammen aus Aktionärsicht – eine Bestandaufnahme der empirischen Forschung. *Journal für Betriebswirtschaft*, 57(1), 3-35.
- Goesaert, T., Heinz, M., & Vanormelingen, S. (2015). Downsizing and firm performance: Evidence from German firm data. *Industrial and Corporate Change*, 24(6), 1443–1472.
- Guthrie, J. P., & Datta, D. K. (2008). Dumb and dumber: The impact of downsizing on firm performance as moderated by industry conditions. *Organization Science*, 19(1), 108–123.
- Habib, A. Borhan Uddin Bhuiyan, Ainul Islam, (2013) "Financial distress, earnings management and market pricing of accruals during the global financial crisis", *Managerial Finance*, Vol. 39 Issue: 2, pp.155-180, <https://doi.org/10.1108/03074351311294007>.
- Karake, Z. A. (1998). An examination of the impact of organizational downsizing and discrimination activities on corporate social responsibility as measured by a company's reputation index. *Management Decision*, 36(3), 206-216.
- Klein, J., & Dawar, N. (2004). Corporate social responsibility and consumers' attributions and brand evaluations in a product-harm crisis. *International Journal of Research in Marketing*, 21(3), 203-217.
- Lewin, J. E., Biemans, W., & Ulaga, W. (2010). Firm downsizing and satisfaction among United States and European customers. *Journal of Business Research*, 63(7), 697–706.
- Love, E. G., & Nohria, N. (2005). Reducing slack: The performance consequences of downsizing by large industrial firms, 1977–93. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1087–1108.

- Love, G. E., & Kraatz, M. (2009). Character, conformity, or the bottom line? How and why downsizing affected corporate reputation. *Academy of Management Journal*, 52(2), 314-335.
- McKinley, W., Zhao, J., & Rust, K. G. (2000). A socio-cognitive interpretation of organizational downsizing. *Academy of Management Review*, 25(1), 227-243.
- Mohr, L. A., Webb, D. J., & Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Journal of Consumer Affairs*, 35(1), 45-72.
- Ndofor, H. A., Vanevenhoven, J., & Barker, V. L., III (2013). Software firm turnarounds in the 1990s: An analysis of reversing decline in a dynamic industry. *Strategic Management Journal*, 34(9), 1123-1133.
- Newton GW (1998); "Bankruptcy Insolvency Accounting", *Practice and Procedure. J. Financ. Econom*, 1: pp 21-41.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- Nienstedt, P. R. (1989). Effectively downsizing management structures. *Human Resource Planning*, 12(2), 155-164.
- O'Neill, H., & Lenn, J. D. (1995). Voice of survivors: words that downsizing CEOs should hear. *Academy of Management Executive*, 9(4), 23-24.
- Pollack, A. (2008). Merck plans to cut 12% of work force as its sales and profit fall. *The New York Times* (online version), October 23rd, 2008.
- Powell, R., & Yawson, A. (2012). Internal restructuring and firm survival. *International Review of Finance*, 12(4), 435-467.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring a Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439.
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.
- Raj, M., & Forsyth, M. (1999). Restructuring and layoffs: does the UK market view them positively? *Journal of Global Business*, 10(19), 55-64.
- Rusaw, A. C. (2004). How downsizing affects organizational memory in government: Some implications for professional and organizational development. *Public Administration Quarterly*, 28(3/4), 482-500.
- Sen, S., & Bhattacharya, C. B. (2001). Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 225-243.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Johnson, J. L., & Lockhart, D. E. (2005). Turnover, social capital losses, and performance. *Academy of Management Journal*, 48(4), 594-606.
- Smith, F. S. (2010). Do layoffs affect the probability of bankruptcy? *Journal of Academy of Business and Economics*, 10(5), 75-85.
- Uchitelle, L. (2008). U.S. layoffs increase as businesses confront crisis. *International Herald Tribune* (online version), October 26th, 2008.
- Ursel, N., & Armstrong-Stassen, M. (1995). The impact of layoff announcements on shareholders. *Industrial Relations*, 50(3), 636-645.
- Wells, Georgia (2016). GoPro to reduce workforce by 15% in revamp. *Wall Street Journal*. Eastern edition ed. (ProQuest. Web. 10 Mar. 2017).
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Ross, D. (1991). *The machine that changed the world. The story of lean production*. New York: Harper Collins.
- Worrel, D. L., Davidson III, W. N., & Sharma, V. N. (1991). Layoff announcements and stockholder wealth. *Academy of Management Journal*, 34(3), 662-678.

- Yu, G. C., & Park, J. S. (2006). The effect of downsizing on the financial performance and employee productivity of Korean firms. *International Journal of Manpower*, 27(3), 230–250.
- Zorn, M. L. Norman, P. M. Butler, F. C. Bhussar, M. S. (2017). Cure or curse: Does downsizing increase the likelihood of bankruptcy? *Journal of Business Research*. Volume 76, Pages 24-33.
- Zyglidopoulos, S. C. (2004). The impact of downsizing on the corporate reputation for social performance. *Journal of Public Affairs*, 4(1), 11-25.

نحوه استناد به مقاله:

بخردی نسب؛ وحید. (۱۳۹۸). پیش‌بینی وقوع ورشکستگی با استفاده از چابک‌سازی نیروی کار در سازمان. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۲ (۴)، ۳۱۷-۳۲۹

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672628.html، ۳۲۹

