

## The Role of Electronic Human Resource Management in Organizational Entrepreneurship and Organizational Effectiveness, Mediated by Organizational Agility among Employees of Shahid Chamran Hospital, Ferdows

Ahmad Arabshahi Karizi<sup>1</sup>

Morteza Doroodgar<sup>2</sup>

Received: 3/10/2024

Accepted: 31/12/2024

### Introduction

In today's highly competitive global landscape, the importance of innovation, flexibility, responsiveness and collaboration has become increasingly evident for the long-term success of organizations. As the pace of environmental change accelerates, organizations must adapt to new conditions, seize emerging opportunities, and foster an entrepreneurial culture to address evolving needs effectively. Information technology, as a powerful enabler, plays a crucial role in enhancing internal organizational resources, particularly human resources.

An efficient electronic human resource management (e-HRM) system, when properly implemented, can foster organizational learning and empower employees, thereby enhancing the organization's capacity for innovation. The growing demand for more effective work processes, coupled with advancements in information and communication technology (ICT), has driven the rapid development of e-HRM systems.

One of the critical capabilities required in today's competitive environment is organizational agility. An agile organization aligns its processes and workforce with advanced technologies to meet customer demands through high-quality products and services within a relatively short timeframe. However, despite significant advancements in ICT, the adoption and provision of electronic services remain limited in organizations across developing countries, including our own.

---

1. Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran  
aarabshahi@pnu.ac.ir

2. Master's in Human Resource Management, Payame Noor University, Tehran, Iran  
morteza22125@gmail.com



COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

This study explores the benefits and advantages of e-HRM systems, highlighting their impact on key components such as organizational agility, entrepreneurship, and effectiveness. By examining these factors, the research aims to shed light on how e-HRM can contribute to improved organizational performance in dynamic and competitive environments.

### **Research Method**

This applied study aims to address organizational needs and improve overall performance and optimization. Methodologically, it is a descriptive-survey study. The research's statistical population consists of 200 employees from Shahid Chamran Hospital in Ferdows. Using the Morgan table, a sample size of 127 was determined. Participants were selected through simple random sampling, and a questionnaire was distributed to them for completion. In the study's analytical model, e-HRM serves as the predictor variable, while organizational entrepreneurship and organizational effectiveness are the dependent variables. Organizational agility is included as the mediating variable. To measure these variables, standard questionnaires were employed: Firouzi's e-HRM Questionnaire (2015), Robbins and Coulter's Entrepreneurship Questionnaire (1989), Sharifi and Young's Organizational Agility Questionnaire (2000), and Eidi et al.'s Organizational Effectiveness Questionnaire (2012).

The validity of the questionnaires was established through expert review by professors. Reliability was assessed using Cronbach's alpha, resulting in the following coefficients: e-HRM (0.92), Organizational Entrepreneurship (0.87), Organizational Effectiveness (0.85), and Organizational Agility (0.93), all indicating high internal consistency. These values confirmed the reliability of the instruments. After collecting the completed questionnaires, the data were analyzed using PLS (version 4) in two stages: descriptive and inferential analysis. Descriptive statistics were presented in tabular format to characterize the sample. Subsequently, structural equation modeling with path analysis was employed to empirically test the research hypotheses.

### **Findings and Conclusion**

The main objective of this study was to examine the role of e-HRM in organizational entrepreneurship and organizational effectiveness, where organizational agility acted as a mediating factor. To achieve this, two main hypotheses and five sub-hypotheses were formulated and tested. The results of the first hypothesis test revealed that organizational agility does not mediate the relationship between e-HRM and organizational entrepreneurship. Similarly, the results of the second hypothesis test indicated that organizational agility does not mediate the relationship between e-HRM and organizational effectiveness.

For the third hypothesis, the analysis showed that the direct effect of e-HRM on organizational entrepreneurship was 0.57, indicating a moderate and statistically significant relationship. For the fourth hypothesis, the direct effect of e-HRM on organizational effectiveness was found to be 0.43, also reflecting a moderate and statistically significant relationship. The results of the fifth hypothesis test indicated that the significance level for the effect of e-HRM on organizational agility was greater than 0.05, meaning that this relationship was not statistically confirmed. The sixth hypothesis test revealed that the effect of organizational agility on organizational entrepreneurship was 0.26, indicating a weak but statistically significant direct relationship. The seventh hypothesis test showed that the effect of organizational agility on organizational effectiveness was 0.49, reflecting a moderate and statistically significant direct relationship.

To successfully implement e-HRM, managers should utilize electronic systems for various functions, such as recruitment, training, payroll, and employee evaluations. Achieving organizational effectiveness requires systematic efforts from both managers and employees to ensure that organizational goals are met at a satisfactory level. Additionally, fostering organizational entrepreneurship and cultivating an entrepreneurial culture should be prioritized. Conditions must be created to enable all individuals within the organization to take on entrepreneurial roles, encouraging creativity and innovation. Lastly, organizational agility should be developed to allow the organization to adapt effectively to changing environmental conditions and navigate the process of growth and development.

**Keywords:** Electronic Human Resource Management, Organizational Entrepreneurship, Organizational Effectiveness, Organizational Agility.

## References

- Aflakifard, H., Nikfarjam, S., & Ghalehnoei, M. (2020). Rabeteḥ karafarini sazemani va chaboki sazemani ba mianjigari modiriat danesh (mord motaleh: ostadan daneshkadeh fani pesaran marvdasht) [The relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility with knowledge management mediation: The case of Professors of Marvdasht boys' technical college]. *A New Approach to Educational Management*, 11(4), 263–278. [In Persian]
- Aghaei, M., & Aghaei, R. (2014). Eraeh olgouye mafhoomi chaboki sazemani [Presenting a conceptual model of organizational agility]. *Journal of Technological Development*, 10(39), 37–43. [In Persian]
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700.
- Alborathy, A., Masmoudi, F., & Ismael, F. (2024). The relationship between organizational agility and strategic entrepreneurship: An analytical research in some companies at the Ministry of Agriculture in Iraq. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 30, 38-55.
- Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The effect of electronic human resource management systems on sustainable competitive advantages: The roles of sustainable innovation and organizational agility. *Sustainability*, 15(23), 16382.
- Aminbeidokhti, A., Mohmadi Hoseini, S., & Hoseinpoor, O. (2016). Rabeteḥ karafarini sazemani ba chaboki sazemani: Azmoon naqsh mianji taahod sazemani (mord motaleh: karkonan daneshgah Semnan) [The relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility: Testing the mediating role of organizational commitment: A case study of employees of University of Semnan.]. *Higher Education Letter*, 9(35), 135–155. [In Persian]
- Asgari, A. (2020). *Mabani karafarini sazemani* [Fundamentals of organizational entrepreneurship]. [Paper presentation] Third International Conference on Dynamic Management, Accounting, and Auditing. Saleh Higher Education Institute, Tehran. [In Persian]
- Bahadori, S., Abdollahnia, H., Maleki, S., & Bagheri Tanha, M. (2021). Barresi rabeteḥ karafarini sazemani ba chaboki sazemani dar sharkathaye danesh bonian [Investigating the relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility in knowledge-based companies]. *Journal of Economics, Occupation and Work*, 11(23), 65–73. [In Persian]
- Bahadorifard, A., & Rasooli, R. (2020). Barresi rabeteḥ bein modiriat menabe ensani elektroniki, chaboki va asarbakhshi sazemani dar sazmanhaye zirmajmueh vezarat erteбатat va fanavari etlaat [The relationship between electronic human resource management, agility, and organizational effectiveness in organizations under the Ministry of Communications and Information Technology]. *Iranian Journal of Information and Communication Technology*, 12(45–46), 159–184. [In Persian]
- Bakhshi, S., Jamshidi, M., & Hoseinpoor, M. (2021). Barresi tasir modiriat manabe ensani elektroniki bar karafarini sazemani ba naqsh mianji pazirsh sistemhaye

- etlaati [The impact of electronic human resource management on corporate intrapreneurship with the mediating role of information systems acceptance]. *Public Administration Research*, 14(51), 253–278. [In Persian]
- Eidi, H., Ramezanezhad, R., Uosefi, B., Sajadi, S., & Malek Akhlagh, E. (2012). Tarahi model asarbakhshi sazemani bar asas roikard arzeshhayi reghabati [Designing an organizational effectiveness model based on the competitive values approach]. *Journal of Sports Management and Movement Behavior*, 1(14), 15–30. [In Persian]
- Farzi, H., Abbasi, H., & Zardoshtian, S. (2015). Tabeen rabeteh hoosh sazemani va chaboki sazemani ba karafarini sazemani dar vezart varzesh va javanan Iran [Explaining the relationship of organizational intelligence and organizational agility with organizational entrepreneurship in Ministry of Sport and Youth of Iran]. *Sports Management*, 7(5), 713–729. [In Persian]
- Hamidianpour, F., Esmailpour, M., & Firouzi, H. (2017). Barresi tasir abad modiriat menabe ensani elektronik bar eijad chaboki sazemani (mord motaleh: bankhaye shahar Booshehr) [Investigating the impact of electronic human resource management dimensions on creating organizational agility: A case study of Banks in Bushehr]. *Management Tomorrow*, 16(52), 219–234. [In Persian]
- Karunarathna, T. D., & Nanayakkara, N. W. O. K. D. S. P. (2020). Impact of electronic human resource management on employee job performance in multinational entities in Colombo District, Sri Lanka. *Proceedings of the International Conference on Business & Information (ICBI) 2020*, 403–418.
- Kordjezi, Z., Samadi, A., & Sharifzadeh, F. (2021). Barresi moalfehhaye chaboki sazemani va ertebat an bar asarbakhshi sazemani [Investigating the components of organizational agility and its relationship to organizational effectiveness]. *Quarterly Journal of Global Challenges*, 3(2), 108–116. [In Persian]
- Maghsoodloo, S., Fallah, Z., Behlakeh, T., & Askari, A. (2021). Azmoon model naghsh mianji chaboki va noavari sazemani dar rabeteh elli sarmayeh fekri ba karafarini sazemani dar vezart varzesh va javanan [Testing the mediating role of organizational agility and innovation in the causal relationship between intellectual capital and organizational entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth]. *Strategic Studies of Sports and Youth*, 52, 151–167. [In Persian]
- Moosavi Moheb, S., & Shahandeh Aghdam Sari Ghah, Z. (2021). *Barresi avamel moasar bar asarbakhshi sazeman* [A study of factors affecting organizational effectiveness]. The 6th International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management, and Psychology. Tehran: International Center for Sustainable Development Seminars of Islamic World Sciences. [In Persian]
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: Inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 196–212.
- Poorkiani, M., Amiri, A., & Azarpoor, F. (2013). Barresi rabeteh hooshe hayejani va karafarini sazemani dar karkonan daneshgah aluom pezeshki va khadamat

- behdashti darmani Kerman [Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational entrepreneurship among employees of Kerman University of Medical Sciences and Health Services]. *Health and Development*, 2(3), 214-222. [In Persian]
- Qanbari, M., Fallah, V., & Zamani, F. (2016). Barresi naqsh modiriat manabe ensani elektronik bar asarbakhshi sazemani dar sazeaman amuzesh va parvareh ostan Golestan [Investigating the role of electronic human resource management on organizational effectiveness in the Golestan Province Education Organization]. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 7(1), 39-59. [In Persian]
- Qanbari, M., Fallah, V., & Zamani, F. (2018). Eraye olguye ta'sir-e modiriyat-e manba'-e ensani-ye elektroniكي bar asrbakhshi-ye sazmani dar sazman-e amuzesh va parvareh-e ostane Golestan [Presenting a model of the impact of electronic human resource management on organizational effectiveness in the Golestan Province Education Organization]. *A New Approach in Educational Management*, 9(2), 181-198. [In Persian]
- Saha, N., Gregar, A., & Saha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 323-334.
- Sanatigar, H., Hadi Peykani, M., & Gholamzadeh, D. (2016). Barresi va azmoon model chaboki sazemani dar sandoogh bazneshastegi sanat naft [Investigating and testing the organizational agility model in the oil industry pension fund]. *Journal of Strategic Studies in Oil and Energy*, 8(29), 117-142. [In Persian]
- Sargazi, A., & Hoshyar, V. (2023). Shenasayi va tabyin shayestegi-ha-ye modiran-e rahbordi-ye sazman-e haram-e motahhar-e astan-e qods-e razavi [Identifying and explaining the competencies of strategic managers in the organization of the Holy Shrine of Astan Quds Razavi]. *Khorasan Cultural and Social Studies*, 17(1), 35-64. [In Persian]
- Shoghi, R., Ahanchian, M., & Ghoroooneh, D. (2021). Toseeh manabe ensani bar karafarini sazemani dar bongahhei sanati [Human resource development based on enterprise entrepreneurship in industrial firms]. *Journal of Transformational Management*, 13(25), 23-54. [In Persian]
- Sinaei, Z., & Manzari Tavakoli, H. (2016). *Naqsh farhang sazemani dar asarbakhshi sazemani* [The role of organizational culture in organizational effectiveness]. [Paper presentation] International Conference of Management Elite. Tehran: Shahid Beheshti University International Conference Hall [In Persian]
- Talebi, M., Ghorbani, A., & Ghasemi, K. (2024). Modiran-e gheyr-e bomi dar khorasan-e jonubi: barrasi-ye payamadha bar towse'eh-ye ejtema'i-ye mahalli va modiriyat-e sarmaye-ye ensani [Non-local managers in South Khorasan: Examining the impacts on local social development and human capital management]. *Khorasan Cultural and Social Studies*, 3(8), 127-160. [In Persian]

- Thathsara, A. D. S., & Sutha, J. (2021). Investigating the influence of E-HRM practices on organizational performance: The mediating role of organizational agility (with special reference to financial institutions). *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 11(1), 1-8.
- Yazdani, N., & Yektayar, M. (2023). Naghsh tadilgari rahbari karafarinaneh dar rabete bein chaboki fekri va noavari karkonan edarat varzesh va javanan ostan Kordestan [The moderating role of entrepreneurial leadership in the relationship between intellectual agility and innovation of employees of sports and youth departments of Kurdistan province]. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sports*, 12(11), 49–74. [In Persian]
- Zand, G., Ahghar, G., & Ahmadi, A. (2018). Rabete rahbordha-ye modiriyat-e danesh, maharat-ha-ye karafarini va tavanmandsazi-ye karkonnan ba asar-bakhshi-ye sazmani va era'e-ye olgu-ye monaseb [The relationship between knowledge management strategies, entrepreneurial skills, and employee empowerment with organizational effectiveness: Proposing an appropriate model]. *Leadership and Educational Management*, 12(3), 141–160. [In Persian]



مقاله‌ی علمی - پژوهشی

**نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کار آفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی،****با میانجی چابکی سازمانی در کارکنان بیمارستان شهید چمران فردوس**احمد عربشاهی کریزی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۲

مرتضی درودگر<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۴

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_212488.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_212488.html)**چکیده**

در عصر حاضر شرایط محیطی سازمان‌ها پویا و متغیر است و دستیابی به قابلیت‌های جدیدی در سازمان‌ها چون چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی ضروری است. با توجه به نقش مهم فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربرد آن در حوزه‌های مختلف، در این پژوهش در صدد هستیم تا نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی مورد بررسی قرار دهیم. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان بیمارستان شهید چمران فردوس است که تعداد آن‌ها به ۲۰۰ نفر می‌رسد. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۲۷ نفر تعیین که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان جامعه‌ی آماری انتخاب و پرسش‌نامه جهت تکمیل در اختیارشان قرار گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق از چهار پرسش‌نامه‌ی استاندارد استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها نیز با نظرخواهی از اساتید مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه

aarabshahi@pnu.ac.ir

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. نویسنده مسئول.

morteza22125@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



شد (مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ۰/۹۲، پرسش‌نامه‌ی کارآفرینی سازمانی ۰/۸۷، پرسش‌نامه‌ی اثربخشی سازمانی ۰/۸۵ و پرسش‌نامه‌ی چابکی سازمانی ۰/۹۳) و پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار PLS 4 در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی (۰/۵۷) و کارآفرینی سازمانی (۰/۴۳) نقش دارد. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در چابکی سازمانی نقش ندارد. چابکی سازمانی در کارآفرینی سازمانی (۰/۲۶) و اثربخشی سازمانی (۰/۴۹) نقش دارد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، کارآفرینی سازمانی، اثربخشی سازمانی، چابکی سازمانی.

## مقدمه

امروزه رقابت شدید در سطح بین‌المللی، اهمیت نوآوری، انعطاف‌پذیری، پاسخ‌گویی و همکاری را در موفقیت بلندمدت سازمان‌ها آشکار کرده است. با افزایش سرعت تغییر در محیط، باید به سرعت خود را با شرایط جدید سازگار و از همه‌ی فرصت‌های جدید، بیشترین بهره‌برداری را کرد و جهت شناسایی نیازهای در حال تغییر، همواره فرهنگ کارآفرینی سازمانی را تقویت نمود. کارآفرینی سازمانی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآورانه شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی است. وجود مشخصه‌هایی همچون پیچیدگی و عدم قطعیت در محیط کسب و کار امروزی می‌تواند اقدامات و روند رو به رشد سازمان‌ها را با چالش مواجه سازد. از این رو، بقا و ادامه‌ی حیات در چنین محیط رقابتی در سازمان‌ها، نیازمند انعطاف‌پذیری و افزایش ظرفیت نوآوری در سایه‌ی توسعه‌ی فعالیت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی هستند. بروز رفتارها و فعالیت‌های کارآفرینی نه تنها منجر به سرمایه‌گذاری در کسب و کارهای جدید می‌شود، به توسعه و معرفی محصولات، خدمات و فناوری جدید در سازمان نیز کمک می‌کند. شکوفایی کارآفرینی در سازمان، نیازمند بهبود

شرایط داخلی سازمان و هدایت کارکنان در این مسیر توسط مدیران سازمان است (بخشی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۵۸).

فناوری اطلاعات در جایگاه یک توانمندساز می‌تواند موجب ارتقای سایر منابع درون سازمانی همچون نیروی انسانی شود. قابلیت‌هایی نظیر اشتراک‌گذاری سریع دانش، افزایش قدرت پردازش داده‌های مرتبط با نیروی انسانی، ایجاد امکان تعامل بیشتر میان کارکنان، آموزش ضمن خدمت الکترونیک کارکنان و ... از کاربردهای فناوری اطلاعات در سازمان جهت توانمندسازی منابع انسانی است. وجود یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با کارکرد مناسب و با توسعه‌ی یادگیری سازمانی و قدرتمند ساختن کارکنان، توان نوآوری سازمانی را بالا می‌برد. شایان ذکر است که طی سال‌های اخیر، استقرار سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌های ایرانی، بدون انجام مطالعات علمی، با رشد روزافزونی مواجه بوده و مطالعاتی در زمینه‌ی اجرایی شدن آن و پیامدهای آن برای افراد و سازمان‌ها صورت نگرفته است. در تمامی سازمان‌ها، چه سازمان‌های بخش خصوصی و چه بخش دولتی، ابزارهای الکترونیکی مدیریت منابع انسانی، جایگزین فعالیت‌های چهره به چهره شده‌اند، این فناوری‌ها تأثیر عمیقی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی داشته و آن‌ها را به دنیای کاملاً جدیدی وارد کرده است. این نظام‌های جدید، متخصصان منابع انسانی را قادر به ارائه‌ی خدمات بهتری به ذی‌نفعان خود (مدیران، کارکنان، متقاضیان) نموده است و مرز امور اداری را تغییر داده است (بهداری فرد و رسولی، ۱۳۹۹: ۱۶۰).

ویژگی این سیستم در انعطاف‌پذیری آن در سازمان‌های مختلف است و بسیاری از سازمان‌ها به تحقیقات مختلفی در این زمینه پرداخته‌اند و با ارتقای سیستم‌های منابع انسانی به اثربخشی فعالیت مدیریت منابع انسانی کمک نموده‌اند. سازمان‌ها همواره به دنبال امکاناتی برای اجرای عملیات منابع انسانی با اثربخشی بیشتر هستند. ترکیبی از نیاز به کار اثربخش‌تر از یک سو و امکانات در دسترس فناوری اطلاعات و ارتباطات از سوی دیگر، منجر به توسعه‌ی سریع سیستم‌های الکترونیکی منابع انسانی شده است. از این رو، انتظار می‌رود که معرفی مدیریت الکترونیک منابع انسانی روش کاری راهبردی‌تر و موثرتری برای متخصصان منابع انسانی باشد. چنانچه مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف خود موفق باشد، گفته می‌شود که مدیریت منابع انسانی

اثربخش است. پیتر دراکر<sup>۱</sup> معتقد است که اثربخشی - انجام دادن کارهای درست - کلید موفقیت سازمان است. اثربخشی سازمانی حدی است که یک سازمان، به عنوان یک سیستم اجتماعی، با در نظر گرفتن منابع و ابزارهای خاصی که صرف می‌کند، بدون فرسوده کردن ابزارها و منابع و بدون فشار وارد کردن بر اعضای سازمان، اهداف آن را برآورده می‌کند. در واقع سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده و یا بیشتر از آن‌ها باشد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۰).

یکی از قابلیت‌های مورد نیاز در شرایط رقابتی امروزی چابکی و سازمان چابک است. سازمان چابک فرایندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را براساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند. سازمان چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده است. اگر سازمان خواهان بقا و افزایش اثربخشی خود است، باید خود را با محیط تطبیق دهد. چابکی توانایی سازمان برای تغییر است تا فرصت‌هایی را که براساس این تغییر ایجاد می‌شود مورد بهره‌برداری قرار دهد. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه‌ی محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می‌شود. یکی از مزایای بهبود و افزایش سطح چابکی سازمانی پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد (کردجری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۸).

با وجود رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات، هنوز به طور کامل خدمات الکترونیک در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه، و از جمله کشورمان، ارائه نمی‌شود. علت این موضوع هم می‌تواند عدم آشنایی مدیران ارشد سازمان‌ها با فناوری‌های نوین و قابلیت‌های این فناوری‌ها باشد؛ لذا باید تحقیقات و پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام شود تا مدیران به درک بهتری در این خصوص دست یابند و در جهت استفاده از فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف سازمان و خصوصاً مدیریت منابع انسانی اقدامات جدی‌تری انجام دهند. پژوهش حاضر با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در صدد است تا اهمیت و ضرورت اجرای آن در سازمان‌ها را برای مدیران نمایان سازد. همچنین در جهت اقناع مدیران فواید و مزایای مدیریت منابع انسانی

الکترونیکی مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت و به مولفه‌هایی همچون چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی که متأثر از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی هستند، اشاره خواهد شد. سوال‌های اصلی پژوهش این‌گونه مطرح می‌گردد:

- آیا مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی نقش دارد؟

- آیا در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی،

چابکی سازمانی نقش میانجی دارد؟

### مبانی نظری تحقیق

#### کارآفرینی سازمانی

در شرایط کنونی که سازمان‌ها با مسائلی چون تغییر و تحولات سریع فناوری، رقابت پیچیده، رشد سریع و تعداد رقبای جدید روبرو هستند، سازمان‌هایی می‌توانند قدرت رقابت داشته باشند که با برعهده گرفتن نقشی فعال و تأثیرگذار از کارآفرینی سازمانی که به عنوان عامل تحریک و تقویت رقابت، نوآوری و روان‌کننده‌ی تغییر و عامل تعادل در اقتصاد پویا یاد می‌شود، پشتیبانی نمایند. تعریف کارآفرینی سازمانی در طی چند دهه‌ی گذشته تکامل یافته است (بهادری و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۶). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان با استفاده از دانش موجود به بررسی دانش جدید پرداخته و به دنبال کسب و کار می‌رود (امین‌بیدختی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۰). هدف کارآفرینی در درون سازمان فقط به کسب و کار پرمخاطره مربوط نمی‌شود بلکه گرایش‌ها و فعالیت‌های نوآورانه نظیر توسعه‌ی محصولات و خدمات جدید، فناوری‌های جدید، تکنیک‌های مدیریت جدید، استراتژی‌ها و وضعیت رقابتی جدید را نیز شامل می‌شود (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۱۵).

کارآفرینی سازمانی ابزاری مهم برای افزایش و نوآوری، بازسازی سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری است. کارآفرینی سازمانی منبع خلق دانش جدید است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا شایستگی‌هایی را برای ورود به بازارهای جدید و دستیابی به رشد بالاتر، ایجاد کنند. کارآفرینی سازمانی، گرایش استراتژیک است که اصلاح و تجدید محصولات، فرآیندها، خدمات و استراتژی‌ها و حتی کل سازمان را دربرمی‌گیرد. کارآفرینی سازمانی در ابعادی از قبیل نوآوری، ریسک‌پذیری

و پیشگامی مطرح شده است (بهادری و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۷). پویایی و پیچیدگی شرایط و محیط کسب و کار امروزی داشتن و به کارگیری رفتار و تفکرات کارآفرینانه برای همه‌ی سازمان‌ها در هر اندازه‌ای ضروری است و به عبارتی سازمان‌های امروزی بدون داشتن آن‌ها امکان دستیابی به موفقیت را نخواهند داشت. برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی که امروز و فردای سازمان‌ها را تأمین و تضمین می‌کند، آن‌ها نیازمند نهادینه‌سازی نوآوری در درون خود هستند و این ممکن نیست جز از طریق کارآفرینی سازمانی (عسگری، ۱۳۹۹: ۳).

آنتونیک و هیسریچ<sup>۱</sup> با توجه به بررسی‌هایی که انجام دادند، هشت بُعد را برای کارآفرینی سازمانی برشمردند. آن‌ها بر این عقیده‌اند که کارآفرینی سازمانی بایستی به عنوان یک مفهوم چندبعدی در نظر گرفته شود که در عین حال که با یکدیگر مرتبط هستند، از یکدیگر متمایز نیز هستند. این هشت بُعد عبارت‌اند از: ۱- ایجاد شرکت‌ها یا واحدهای مستقل، ۲- کسب و کار جدید، ۳- نوآوری در محصول و خدمات، ۴- نوآوری در فرآیند، ۵- خودتجدیدی، ۶- ریسک-پذیری، ۷- پیشگامی، ۸- رقابت تهاجمی.

کوارتکو، نافزیگر<sup>۲</sup> و همکاران معتقدند که فرایند ایجاد کسب و کار کارآفرینانه‌ی جدید، محصول تعامل عوامل مختلف است. طبق این مدل اقدام برای کارآفرینی نتیجه‌ی تعامل ویژگی‌های سازمانی و مشخصات فردی و برخی تسریع‌کننده‌ها است که با هشت گام به پیش می‌رود: ۱- ویژگی‌های سازمانی، ۲- مشخصات فردی، ۳- تسریع‌کننده‌ها، ۴- تصمیم به اقدام کارآفرینانه، ۵- برنامه‌ریزی کاری، ۶- قابلیت دسترسی به منابع، ۷- توانایی غلبه بر موانع، ۸- اجرای تفکر. تامپسون برای شکل‌گیری کارآفرینی در سازمان، پنج بُعد را مورد توجه قرار می‌دهد که وجود تمامی این ابعاد برای سازمان کارآفرینانه ضروری است. این ابعاد عبارت‌اند از: کارآفرینی سخت، کارآفرینی نرم، پارادایم مخاطره‌پذیری، پارادایم خلاقیت و ارائه‌ی ایده و طرح (شوقی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷-۳۰).

## چابکی سازمانی

مفهوم چابکی در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰م به عنوان راه‌حل جدیدی برای مدیریت یک محیط پویا و در حال تغییر ظاهر شد. تولید چابک توانایی بقا و موفقیت در محیطی رقابتی با تغییر مداوم، غیرقابل پیش‌بینی و با واکنش سریع و موثر به تغییر بازارها است که از طریق محصولات تعریف شده توسط مشتری ارائه می‌شود. سازندگان ایده‌ی چابکی در موسسه‌ی لاکاکا<sup>۱</sup> مستقر در ایالات متحده آمریکا، آن را به عنوان یک سیستم تولیدی با قابلیت‌هایی (فناوری‌های سخت و نرم، منابع انسانی، مدیریت آموزش دیده، اطلاعات) برای پاسخ‌گویی به نیازهای بازار در حال تغییر زیاد (سرعت، انعطاف‌پذیری، مشتریان، رقبا، تامین‌کنندگان، زیرساخت‌ها، پاسخ‌گویی) تعریف کرده‌اند (بهداری و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۷). همانند تولیدکنندگان، سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها ناچار هستند که برای رقابت در قرن جدید، به دنبال چابکی باشند زیرا سازمان‌های مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راه‌های جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهان مواجه هستند. چابکی سازمانی توانایی سازمان برای عرضه‌ی محصولات و خدمات باکیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان تلقی می‌شود (همان: ۶۸).

به باور شریفی و ژانگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حس‌گری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کار است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آن‌ها همچنین چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه‌ی محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند (آقایی و آقایی، ۱۳۹۳: ۳۸). ماسکل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش‌بینی تعریف کرده است. به نظر جکسون و یوهانسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) چابکی هدف نیست، بلکه ابزاری ضروری برای حفظ رقابت‌پذیری در بازار نامطمئن و متغیر است. چابکی مبتنی بر چند قابلیت است که می‌توان آن را در سه وجه اصلی سازمان مشاهده نمود: تولید، محصول و

- 
1. Iacocca
  2. Sharifi and Zhang
  3. Maskell
  4. Jackson and Johansson

بازار. جکسون و یوهانسون (2003) قابلیت‌های چابکی را به چهار محور قابلیت‌های تغییر محصول، شایستگی تغییر عملیات، همکاری درونی و بیرونی و، درنهایت، کارکنان و دانش و خلاقیت تقسیم می‌کنند (حمیدیان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲۳).

چابکی سازمانی توانایی یک شرکت برای پیش‌بینی، احساس و پاسخ به نوسانات در بازارهای خود به روشی است که مزیت رقابتی ایجاد کند. به طور خاص، در بازارهای نامطمئن مکرر امروزی، می‌توان گفت که چابکی می‌تواند به‌عنوان یک ابزار غالب در همه‌ی دسته‌ها و حوزه‌های شرکت‌ها با هدف دستیابی به رقابت‌پذیری سازمانی عمل کند. به طور متوالی، لازم است تأکید شود که برای رقابت در دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، منابع انسانی اساساً خود را تغییر می‌دهد تا عملکرد به یک محرک مهم چابکی تبدیل شود (Saha & et al., 2017: 325).

قابلیت‌های کلیدی چابکی در سازمان چهار عنصر اصلی را در بر می‌گیرد: سرعت به معنای توانایی انجام فعالیت‌ها در کم‌ترین زمان ممکن، انعطاف‌پذیری یعنی قابلیت سازگاری با تغییرات، پاسخ‌گویی به معنای توانایی تشخیص تغییرات و واکنش مناسب و استفاده از فرصت‌ها، شایستگی به معنای توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان (صنعتی‌گر و همکاران، ۱۳۹۵). شریفی و ژانگ<sup>۱</sup> (1999) معتقدند که تکنولوژی‌ها فراهم‌کننده‌ی چابکی شامل سخت‌افزار، ابزارها و تجهیزات و تکنولوژی اطلاعات می‌باشند. در سیستم‌های تولیدی گسترده، تکنولوژی اطلاعات یک نقش غالب در یکپارچه‌سازی شرکت‌های تولیدی که از نظر فیزیکی پراکنده هستند، ایفا می‌کند. جان و همکاران<sup>۲</sup> (2001) و ژانگ (1999)، پاسخگویی، یادگیری، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، نوآوری را به عنوان قابلیت‌های چابکی سازمان معرفی کرده‌اند. ژانگ معتقد است چابکی با تدوین سه استراتژی عمده قابل دستیابی است: سرعت، پاسخگویی و کنش‌گرایی (حمیدیان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲۴).

---

1. Zhang  
2. John & all

## اثربخشی سازمانی

اولین دیدگاهی که نسبت به اثربخشی ارائه شد (که احتمالاً در دهه‌ی ۱۹۵۰ م مطرح گردید) بسیار ساده بود. اثربخشی سازمانی موضوعی اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی به شمار می‌رود (موسوی محب و شاهنده، ۱۴۰۰: ۱).

در ادامه، رویکردهای سنجش اثربخشی سازمانی ارائه می‌گردند:

۱. رویکرد مبتنی بر تأمین هدف<sup>۱</sup>: برای سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی سازمان با استفاده از روش مبتنی بر هدف باید هدف‌های تولیدی سازمان را شناسایی و مشخص نمود و آنگاه میزان هدف‌های تأمین شده را اندازه‌گیری کرد.

۲. رویکرد مبتنی بر تأمین منابع<sup>۲</sup>: در اجرای این روش به بخش مصرف (بخش ورودی) سازمان توجه می‌شود. سازمان این ارقام را از محیط می‌گیرد و وارد مرحله‌ی تبدیل می‌کند. اساس روش مزبور بر این فرض گذاشته شده است که سازمان در تحصیل و تأمین منابع مورد نیاز و نیز حفظ و نگهداری سیستم سازمانی باید موفق باشد، تا در وضعی اثربخش باقی بماند.

۳. رویکرد مبتنی بر فرایند درونی: در این روش، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان کارآمد، فرایند درون سازمانی یکپارچه، بی‌دغدغه و هماهنگ دارد به گونه‌ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند.

۴. رویکرد مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع: بستانکار، عرضه‌کنندگان مواد اولیه، کارکنان و صاحبان شرکت از جمله افراد و گروه‌های ذی‌نفع هستند. در روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به عنوان شاخص عملکرد سازمان به حساب می‌آید.

۵. رویکرد ارزش‌های رقابتی: اگر خواهان درک جامعی از اثربخشی سازمانی هستیم، شناسایی همه متغیرهای کلیدی در حیطه‌ی اثربخشی و سپس تعیین اینکه چگونه این متغیرها به هم مرتبط می‌شود، ارزشمند است. رویکرد ارزش‌های رقابتی یک چنین چهارچوب منسجمی به منظور تحقق این مهم ارائه می‌دهد (کردجری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱۲).

- 
1. Goal approach
  2. System resource approach



پارسونز<sup>۱</sup> برای اثربخشی چهار بُعد قائل است که هر یک چهار شاخص دارد. در نتیجه، شانزده شاخص مطرح می‌شود:

سازگاری: شامل شاخص‌های قابلیت انطباق، رشد، ابتکار و توسعه.  
تحقق هدف: شامل شاخص‌های موفقیت، کیفیت، کسب منابع و کارایی.  
انسجام: شامل شاخص‌های رضایت شغلی، جو سالم، ارتباطات و تعارض.  
مداومت: شاخص‌های وفاداری، علائق اصلی زندگی، انگیزش و هویت را دربرمی‌گیرند (سینایی و منظری توکلی، ۱۳۹۵: ۸).

### مدیریت منابع انسانی الکترونیک

سرمایه‌ی انسانی مهم‌ترین دارایی در جهت توسعه است و در ارتباط مستقیم با پیشرفت و موفقیت در جامعه قرار دارد. سرمایه‌ی انسانی به مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و ویژگی‌های تجسم-یافته در افراد اشاره دارد که برای جذب و نظام‌دهی دانش و هدایت نوآوری حیاتی هستند (طالبی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۳۶). اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های رشد و موفقیت سازمان در میان رقبا نیازمند وجود منابع انسانی متخصص و اثرگذار است. چرا که منابع انسانی دارایی اصلی و پیکره سازمان را تشکیل می‌دهند. اگر سازمانی مدیریت منابع انسانی متخصص و متعهدی داشته باشد، نتایج کاری آن سازمان اثربخش خواهد بود (سرگزی و هوشیار، ۱۴۰۱: ۳۷). در سال‌های اخیر و با توجه به رشد فناوری اطلاعات، مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. اصطلاح مدیریت منابع انسانی الکترونیک یا e-HRM ترکیبی از دو کلمه است. اول "e" مخفف "الکترونیک" است در حالی که اصطلاح HRM را می‌توان به عنوان "استفاده‌ی کارآمد و موثر از منابع انسانی به منظور دستیابی به اهداف یک سازمان" تعریف کرد. بنابراین اصطلاح e-HRM را می‌توان به عنوان استفاده مؤثر از عملکردهای منابع انسانی از طریق شبکه یا رسانه اینترنتی که با اهداف و مقاصد مشترک سازمان همسو هستند، تعریف نمود. بنابراین با پیشرفت سریع فناوری و ارزیابی صنعت IT، HRM اکنون به سمت مدیریت الکترونیکی منابع انسانی حرکت می‌کند. تعاریف متعددی در رابطه با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی وجود دارد.

براساس تعاریف لدنیک هال و موریتز<sup>۱</sup> (2003)، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، هماهنگ کردن عملکردهای منابع انسانی با استفاده از اینترنت است. با این بیانیه، بسیاری استدلال می-کنند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک نوعی خدمات پشتیبانی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرآیند اداری منابع انسانی را به آرامی اجرا کنند. طبق گفته‌ی فیشر (2010)، مدیریت منابع انسانی الکترونیک استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی را براساس فناوری مبتنی بر وب پیاده‌سازی می‌کند. با دیجیتالی شدن مدیریت منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی از کار دستی به کار مبتنی بر اینترنت (براساس الکترونیک) منتقل شدند (Karunarathna & Nanayakkara, 2020: 406).

اصطلاح مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای اولین بار در اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰م استفاده شد؛ زمانی که "تجارت الکترونیک" دنیای تجارت را فرا گرفت. با توجه به ادبیات این موضوع، مدیریت منابع انسانی الکترونیک از سال ۲۰۰۳م گسترش یافته و پژوهش‌های دانشگاهی در مدیریت منابع انسانی الکترونیک افزایش یافته است. امروزه استفاده از فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی تبدیل شده است و این به نوبه‌ی خود منجر به تقویت پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌شود. مدیریت منابع انسانی الکترونیک به اصطلاح چتری است که تمام مکانیسم‌های یکپارچه‌سازی ممکن و محتویات بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات را با هدف ایجاد ارزش در درون و بین سازمان‌ها برای کارکنان و مدیریت هدف پوشش می‌دهد. این تعریف یک رویکرد جامع به مسائل مدیریت منابع انسانی ارائه می‌دهد، می‌تواند با دقت حجم عظیمی از داده‌های چندمنبعی را در زمان واقعی مدیریت کند و مهم‌تر از همه می‌تواند با انتخاب-های استراتژیک سازمان همسو شود. علاوه بر این، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به عملکرد مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای ارائه راه‌حل‌های مدیریتی که به اثربخشی سرمایه انسانی کمک می‌کند، وابسته‌اند (Thathsara and Sutha, 2021: 2).

تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی را می‌توان در سه مرحله از کاربرد آن مورد بررسی قرار داد:

---

1. Lednick-Hall and Moritz

الف. اتوماسیون یا خودکار شدن: در این مرحله از فناوری اطلاعات به منظور مکانیزه کردن سیستم‌های دستی و کاهش نیاز به افراد برای انجام کارهای روزمره استفاده می‌شود.

ب. اطلاع‌رسانی و اطلاعات: وقتی فناوری اطلاعات، اطلاعات را ارائه می‌دهد، فراتر از مرحله‌ی خودکار شدن و اتوماسیون ظاهر می‌شود تا اثربخشی را افزایش دهد. اطلاع‌رسانی فناوری اطلاعات سطح شفافیت فعالیت‌ها، حوادث و اهداف را بالا می‌برد زیرا افراد اطلاعات بیشتر و عمیق‌تری درباره فرآیندهای اساسی تولید و اداره‌ی سازمان کسب می‌کنند و در مورد آنچه در سازمان یا واحد آن‌ها رخ می‌دهد، بیشتر می‌دانند و در این حالت فناوری اطلاعات با افزایش سطح کیفیت خدمات و کاهش زمان دسترسی می‌تواند بر جنبه‌های ارتباطی منابع انسانی تأثیر بگذارد.

ج. تحول‌آفرینی: فناوری اطلاعات شرکت را به عملیات و اقدامات تجاری جدید مجهز می‌کند و تحول‌آفرینی، خلاقیت، دانش و اطلاعات منابع اصلی سازمان می‌شود. در این بعد، فناوری اطلاعات در ابداع محصول، خدمت و استراتژیک مشارکت می‌کند، همان‌گونه که در افزایش انعطاف‌پذیری و مزیت رقابتی مشارکت دارد. در این حالت فناوری اطلاعات امکان برقراری ارتباط با فراسوی مرزهای جغرافیایی و سهیم‌شدن در اطلاعات آن‌ها را فراهم می‌کند. به عبارتی محدودیت‌های زمان و مکان حذف می‌شود؛ در نتیجه مدیران منابع انسانی با یک فرآیند جدید مواجه شده و خارج از چارچوب کنونی فکر می‌کنند و نوآوری‌های جدیدی را شکل می‌دهند (بهادری فرد و رسولی، ۱۳۹۹: ۱۶۳).

بیر<sup>۱</sup> و همکارانش نتایج چهارگانه‌ی استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان را به شرح زیر بیان می‌دارند: تعهد بالاتر: تعهد بالاتر به سطح بالایی از اعتماد میان مدیریت و نیروی کار اشاره دارد. شایستگی بالاتر: شایستگی بالاتر به قابلیت‌های کارکنان در یادگیری وظایف و نقش‌های جدید اشاره دارد. اثربخشی هزینه: مربوط به هزینه‌های مختلف نارضایتی کارکنان مانند مقاومت در مقابل تغییر و یا انحصارات است. تناسب بالاتر: مربوط به سیستم‌های پرداخت متناسب با عملکرد متفاوت است. در واقع سیستم پاداش‌دهی بر مبنای خروجی و براساس ورودی‌ها و بازدهی تعریف می‌شود (همان: ۱۶۵). مدیریت منابع انسانی الکترونیک اجرای شیوه‌های مدیریت عملکرد چابک را که برای چابکی سازمانی حیاتی هستند، تسهیل می‌کند. شیوه‌های مدیریت

عملکرد چابک، که توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پشتیبانی می‌شود، به افزایش مشارکت کارکنان، تسریع توسعه‌ی مهارت‌ها و افزایش چابکی سازمانی کمک می‌کند (Alqarni & et al., 2023: 6).

### پیشینه‌ی پژوهش

یزدانی و یکتایار (۱۴۰۲) در تحقیقی به بررسی نقش تعدیل‌گر رهبری کارآفرینانه در رابطه‌ی بین چابکی فکری و نوآوری پرداختند. نتایج نشان داد که چابکی فکری دارای رابطه‌ی قابل ملاحظه‌ای بر نوآوری سازمانی است و همچنین رهبری کارآفرینانه باعث کاهش تأثیر چابکی فکری بر نوآوری می‌شود؛ همچنین گرایش به تغییر کارکنان و هزینه‌ی ایجاد محیط فعال اثر تعدیل‌گری منفی، و چشم‌انداز استراتژیک اثر تعدیل‌گری مثبت در رابطه‌ی چابکی فکری و نوآوری دارند. بهادری و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی وجود دارد.

کردجری و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی مولفه‌های چابکی سازمانی و ارتباط آن بر اثربخشی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که چابکی سازمانی می‌تواند اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و میزان تحقق اهداف سازمان را افزایش دهد. بخشی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی پرداختند. نتایج نشان دهنده‌ی تأثیر معنادار و مثبت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر دو متغیر پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی و کارآفرینی سازمانی است. مقصودلو و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه سرمایه‌ی فکری با کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که چابکی سازمانی نقش میانجی معنی‌داری در رابطه‌ی بین سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی دارد.

بهادری فرد و رسولی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی و اثربخشی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و چابکی سازمانی رابطه‌ی معنادار و مثبت برقرار است. همچنین بین اثربخشی سازمانی

و چابکی سازمانی رابطه‌ی معنادار و مستقیم برقرار است. افلاکی فرد و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش در رابطه‌ی بین متغیرهای کارآفرینی و چابکی سازمانی نقش میانجی‌گری معنی‌دار ایفا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با هم ارتباط معنادار دارند. زند و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی راهبردهای مدیریت دانش، مهارت‌های کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان با اثربخشی سازمانی و ارائه‌ی الگوی مناسب پرداختند. نتایج نشان داد که مولفه‌های اثربخشی سازمانی شامل تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، نوآوری سازمانی و رضایت شغلی بود. بین راهبردهای مدیریت دانش، مهارت‌های کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن‌ها با اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت.

قنبری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به ارائه‌ی الگوی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی پرداختند. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که چارچوب ارائه شده از پشتوانه‌ی نظری، تجربی و اعتبار کافی برخوردار است. حمیدیان پور و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر ایجاد چابکی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که استفاده از آموزش الکترونیکی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی و حفظ و نگهداری منابع انسانی و همچنین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارند. به علاوه، تأثیر متغیرهای استخدام الکترونیکی منابع انسانی و ارتباطات منابع انسانی بر چابکی سازمان مورد تأیید قرار نگرفت. قنبری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی گلستان پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. فرزی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به تبیین رابطه‌ی هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون<sup>۱</sup> بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار است.

نیاتی و کوالیتسو<sup>۱</sup> (2024) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت الکترونیکی منابع انسانی برای موفقیت سازمانی همراه با متغیرهای زمینه‌ای در بین کارکنان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و نتایج کارکنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد. عملکرد کارکنان و رضایت شغلی تأثیر استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. البوراتی<sup>۲</sup> و همکاران (2024) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین چابکی سازمانی و کارآفرینی استراتژیک پرداختند. نتایج نشانگر پذیرش همبستگی و تأثیر بر مولفه‌های آن‌ها بود و به این نتیجه رسیدند که رفتارهای چابکی سازمانی به دلیل پاسخ فوری به درک تغییرات محیط از نظر بررسی فرصت‌ها، باید توسط سازمان اتخاذ شود.

القرنی<sup>۳</sup> و همکاران (2023) در تحقیقی به بررسی تأثیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر مزیت‌های رقابتی پایدار با نقش‌های نوآوری پایدار و چابکی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به طور مثبت با مزیت رقابتی پایدار، نوآوری پایدار و چابکی سازمانی مرتبط است. علاوه بر این، ارتباط مثبتی بین نوآوری پایدار و چابکی سازمانی و مزیت رقابتی پایدار وجود داشت. همچنین نشان داده شد که نوآوری پایدار و چابکی سازمانی واسطه‌هایی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و مزیت رقابتی پایدار هستند. تاتسارا و سودا<sup>۴</sup> (2021) در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که شیوه‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد در حالی که چابکی سازمانی رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

احمد<sup>۵</sup> و همکاران (2020) در تحقیقی به بررسی چابکی استراتژیک و مدیریت منابع انسانی پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که چابکی استراتژیک بر مدیریت منابع انسانی

- 
1. Nyathi and Kekwaletswe
  2. Alborathy
  3. Alqarni
  4. Thathsara and Sutha
  5. Ahmmad

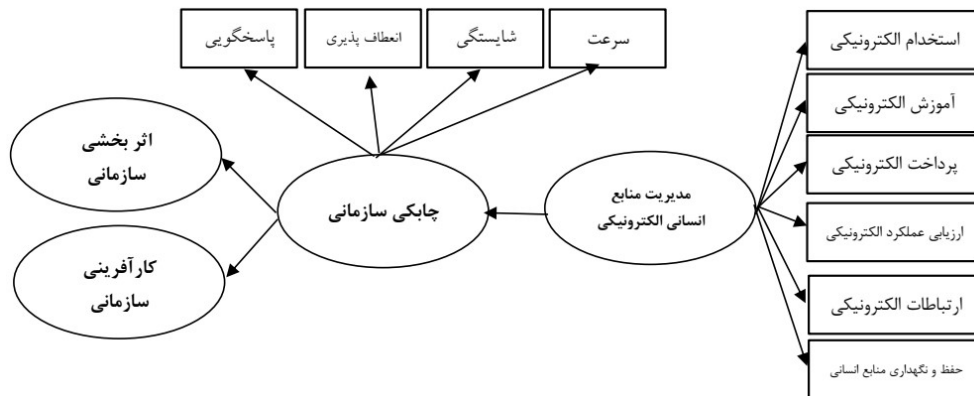
اثرگذار است و نقش و اهمیت بالایی در این زمینه دارد. کاروناراتنا و نانایاکارا<sup>۱</sup> (2020) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نقشی حیاتی در تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کند. همچنین مشخص شد که بین مدیریت الکترونیکی منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد. تاآرا و سوتا<sup>۲</sup> (2021) تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای چابکی سازمانی بررسی کردند.

بررسی مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش نشان از اهمیت و جایگاه ویژه‌ی متغیرهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی در حوزه‌ی سازمان و مدیریت دارد و تقویت آن‌ها در جامعه‌ی آماری مورد بررسی می‌تواند پیامدها و آثار شایانی را به بار آورد. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی برخی از ارتباطات بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی اشاره نموده‌اند ولی پژوهش جامعی که به صورت هم‌زمان ارتباطات بین این متغیرهای مهم را مورد بررسی قرار دهد، صورت نگرفته است؛ لذا پژوهش حاضر به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی، با توجه به میانجی چابکی سازمانی، پرداخته است.

#### مدل مفهومی پژوهش

پس از بررسی مبانی نظری (ادبیات تحقیق) و پیشینه‌ی نظری، مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- 
1. Karunarathna and Nanayakkara
  2. Thathsara and Sutha



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

براساس مدل مفهومی فرضیه‌های پژوهش به این شرح است:

- ۱ - چابکی سازمانی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۲ - چابکی سازمانی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در اثربخشی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
- ۳ - مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در اثربخشی سازمانی نقش دارد.
- ۴ - مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی نقش دارد.
- ۵ - مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در چابکی سازمانی نقش دارد.
- ۶ - چابکی سازمانی در کارآفرینی سازمانی نقش دارد.
- ۷ - چابکی سازمانی در اثربخشی سازمانی نقش دارد.

### روش‌شناسی

هدف پژوهش، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی، با توجه به میانجی‌گری چابکی سازمانی کارکنان بیمارستان شهید چمران فردوس است. در پژوهش حاضر، نویسنده سعی کرده است موضوعی را بیان کند که نو و تازه باشد و به نتایج



جدیدی دست یابد که پیش‌تر وجود نداشته و بتواند به پیشبرد مرزهای علم دست یابد. محقق سعی کرده است تا پژوهش را به صورت میدانی و تجربی انجام دهد و تجزیه و تحلیل را روی داده‌هایی انجام دهد که توسط محقق جمع‌آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات از روش‌های دقیق کمی و آماری استفاده شده است و در گزارش پژوهش، اصول اخلاقی و استنادی رعایت گردیده است. مقاله‌ی حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است چرا که در جهت رفع نیازمندی‌های سازمان و بهبود و بهینه‌سازی سازمان انجام شده است. پژوهش از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان بیمارستان شهید چمران فردوس است، شامل مسئولین واحدها، پرسنل اداری و پشتیبانی بیمارستان، که تعداد آن‌ها به ۲۰۰ نفر می‌رسد. حجم نمونه، به روش جدول مورگان، ۱۲۷ نفر تعیین شد که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسش‌نامه جهت تکمیل در اختیارشان قرار گرفت.

در مدل تحلیلی پژوهش، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی متغیر پیش‌بین، کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی متغیرهای وابسته و چابکی سازمانی متغیر میانجی می‌باشند. به منظور سنجش میزان متغیرها از پرسش‌نامه‌های استاندارد (پرسش‌نامه‌ی مدیریت منابع انسانی الکترونیک فیروزی (۱۳۹۴)، پرسش‌نامه‌ی کارآفرینی رابینز و کولتر (1989)، پرسش‌نامه‌ی چابکی سازمانی شریفی و یانگ (2000) و پرسش‌نامه‌ی اثربخشی سازمانی عیدی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها نیز با نظرخواهی از اساتید مورد تأیید واقع گردید. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ۰/۹۲، پرسش‌نامه‌ی کارآفرینی سازمانی ۰/۸۷، پرسش‌نامه‌ی اثربخشی سازمانی ۰/۸۵ و پرسش‌نامه‌ی چابکی سازمانی ۰/۹۳) و پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد.

پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار PLS 4 در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، جداول مربوط توصیف نمونه‌ی آماری ارائه می‌گردد و در بخش استنباطی نیز معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و آزمون فرضیه‌های تحقیق انجام می‌شود.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات

در ابتدا به کمک آمار توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه بررسی می‌شود تا با بافت کلی نمونه و وضعیت پاسخگویان آشنایی بیشتری حاصل شود. همچنین شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق از جمله میانگین، واریانس و غیره نیز مرور خواهند شد. سپس در بخش آمار استنباطی صحت و سقم هر یک از فرضیه‌های تحقیق به کمک آزمون‌های آماری بررسی خواهد شد. در ادامه، اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، سابقه‌ی خدمت و میزان تحصیلات گزارش می‌شوند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌ی آماری

سن	تعداد	درصد	جنسیت	تعداد	درصد
کمتر از ۲۵ سال	۱	۰/۸	زن	۶۰	۴۸
۲۵ تا ۳۵ سال	۵۲	۴۲/۶	مرد	۶۵	۵۲
۳۵ تا ۴۵ سال	۵۳	۴۳/۴	جمع	۱۲۵	۱۰۰
۴۵ تا ۵۵ سال	۱۶	۱۳/۲	بدون پاسخ	۲	
جمع	۱۲۲	۱۰۰	سابقه خدمت	تعداد	درصد
بدون پاسخ	۵		کمتر از ۵ سال	۱۰	۸/۳
میزان تحصیلات	تعداد	درصد	۵ تا ۱۰ سال	۴۲	۳۵
دیپلم و کمتر	۴	۳/۳	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۲۴/۲
فوق دیپلم	۷	۵/۸	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۰	۱۶/۷
لیسانس	۸۶	۷۱/۷	بیشتر از ۲۰ سال	۱۹	۱۵/۸
فوق لیسانس و بالاتر	۲۳	۱۹/۲	جمع	۱۲۰	۱۰۰
جمع	۱۲۰	۱۰۰	بدون پاسخ	۷	
بدون پاسخ	۷				

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که ۶۵ نفر (۵۲٪) از افراد نمونه، مرد و ۶۰ نفر (۴۸٪) از آنان، زن هستند. بر اساس جدول می‌توان گفت ۴ نفر (۳/۳٪) دارای تحصیلات دیپلم و کمتر، ۷ نفر (۵/۸٪) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۸۶ نفر (۷۱/۷٪) دارای تحصیلات لیسانس و ۲۳ نفر (۱۹/۲٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. براساس جدول اکثر شرکت‌کنندگان در تحقیق ۵ تا ۱۰ سال سابقه‌ی خدمت دارند (۳۵٪). براساس جدول، اکثر افراد ۳۵ تا ۴۵ سال سن دارند (۴۳/۴٪). کم‌ترین فراوانی نیز مربوط به گروه سنی کمتر از ۲۵ سال است (۰/۸٪).

در این بخش به بررسی و ارائه‌ی شاخص‌های توصیفی هر یک از متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود.

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای اثربخشی سازمانی در جدول ۲ آمده است. بعد الگوی فرآیندهای درونی دارای بیشترین میانگین (۱۶/۶۵) و بعد الگوی روابط انسانی دارای کمترین میانگین (۱۳/۰۷) هستند. از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی نرمال بودن داده‌هاست.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی اثربخشی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
الگوی سیستم باز	۱۵/۸۵	۳/۸۲	-۰/۰۹	-۰/۳۵
الگوی اهداف عقلایی	۱۶/۲۳	۴/۱۹	-۰/۰۸	-۰/۱۳
الگوی فرآیندهای درونی	۱۶/۶۵	۴/۸۰	-۰/۲۴	-۰/۱۶
الگوی روابط انسانی	۱۳/۰۷	۵/۰۳	۱/۰۴	۰/۹۵

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک در جدول ۳ آمده است. بعد ارزیابی عملکرد الکترونیکی دارای بیشترین میانگین (۱۴/۸۵) و بعد استخدام الکترونیکی دارای کمترین میانگین (۱۲/۸۵) هستند. از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ می‌باشد که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌هاست.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی مدیریت منابع انسانی الکترونیک

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
استخدام الکترونیکی	۱۲/۸۵	۲/۷۵	-۰/۵۸	۰/۶۹
آموزش الکترونیکی	۱۳/۷۴	۲/۹۸	-۰/۳۳	۰/۰۴
پرداخت الکترونیکی	۱۳/۸۴	۳/۵۶	-۰/۶۵	۰/۰۸
ارزیابی عملکرد الکترونیکی	۱۴/۸۵	۳/۱۸	-۰/۶۸	۰/۴۲
ارتباطات الکترونیک	۱۴/۳۴	۳/۶۱	-۰/۸۳	۰/۹۰
حفظ و نگهداری	۱۴/۳۱	۳/۵۳	-۰/۵۶	۰/۲۶

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای چابکی سازمانی در جدول ۴ آمده است. در این میان، بعد انعطاف‌پذیری دارای بیشترین میانگین (۲۷/۴۸) و بعد پاسخگویی دارای کمترین میانگین (۱۰/۳۸) هستند. سه شاخص تمرکز میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ می‌باشد که نشان دهنده‌ی نرمال بودن داده‌هاست.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی چابکی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سرعت	۱۲/۸۰	۳/۹۱	۰/۳۱	۰/۲۸
شایستگی	۲۵/۲۰	۶/۰۳	۰/۱۱	۱/۸۲
انعطاف‌پذیری	۲۷/۴۸	۷/۴۶	۰/۰۵	۰/۳۲
پاسخ‌گویی	۱۰/۳۸	۳/۴۷	۰/۳۱	-۰/۰۳

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای کارآفرینی سازمانی در جدول ۵ آمده است. میانگین این متغیر ۷۹/۵۴ می‌باشد. از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ می‌باشد که نشان دهنده‌ی نرمال بودن داده‌هاست.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی کارآفرینی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
کارآفرینی سازمانی	۷۹/۵۴	۱۰/۸۶	۰/۲۱	-۰/۰۵

در ادامه و در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات با استفاده آمار استنباطی به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم:

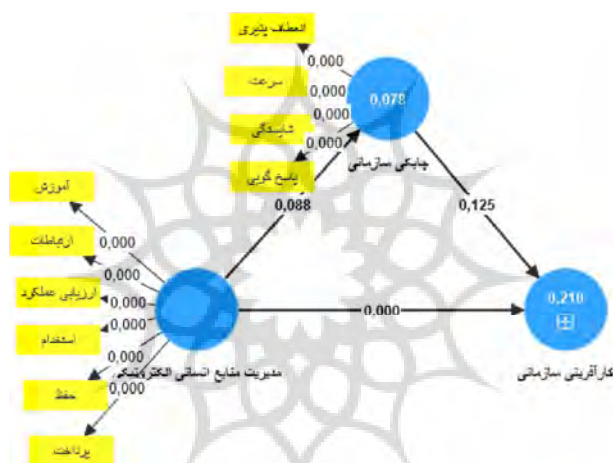
براساس فرضیه‌ی ۱ چابکی سازمانی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر است. سطح معناداری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی و چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین چابکی سازمانی در بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی سازمانی نقش میانجی ندارد.

به منظور حصول اطمینان از نتیجه‌ی به دست آمده برای فرضیه اصلی ۱، به کمک آزمون سوبل نیز این فرضیه را مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهیم.

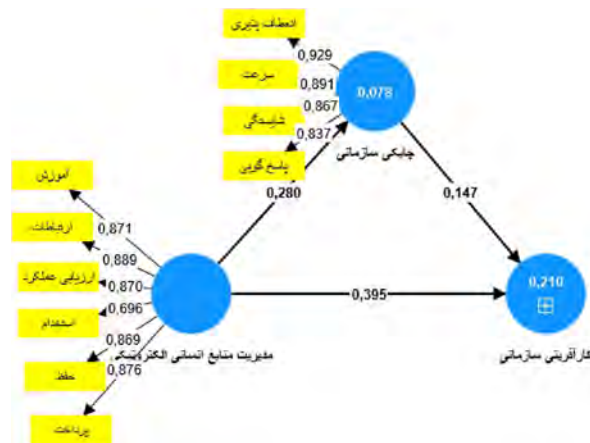
جدول ۶. نتیجه آزمون سوبل برای فرضیه‌ی اصلی ۱

نتیجه	سطح معنی‌داری	نقش میانجی	آماره سوبل	فرضیه اصلی ۱
رد	۰/۴۶	۰/۰۴۱	۰/۷۴	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ← چابکی سازمانی ← کارآفرینی سازمانی

سطح معناداری آزمون سوبل نشان می‌دهد نقش میانجی چابکی سازمانی رد می‌شود.



شکل ۲. معناداری میانجی‌گری چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر



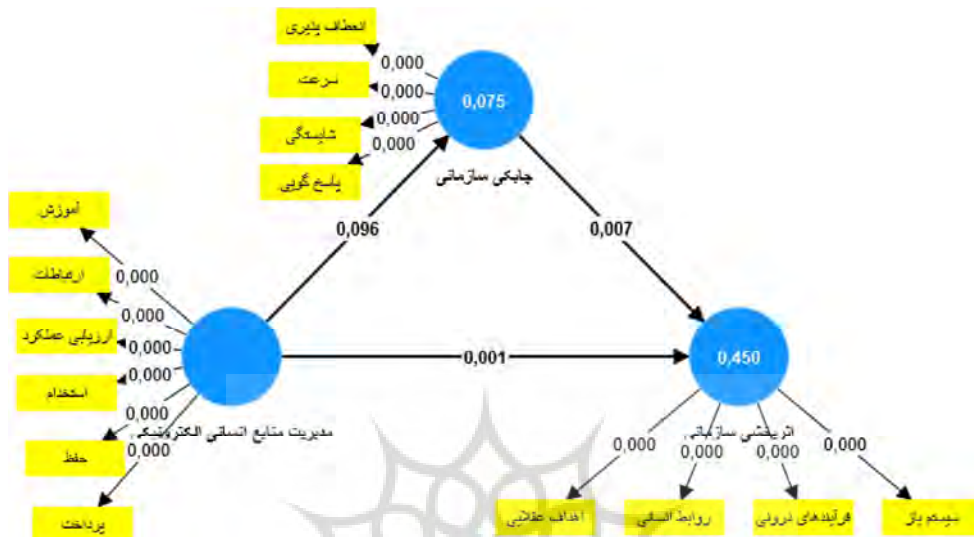
شکل ۳. ضرایب بار عاملی میانجی گری چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل

مقدار بدست آمده	مقادیر قابل قبول (مطلوب)	شاخص
۲/۶۱	< ۳	کای اسکوئر نسبی
۰/۰۸۳	< ۰/۱	SRMR
۰/۹۱	> ۰/۹	NFI
۰/۴۵	< ۰/۹۵	d-ULS
۰/۳۹	< ۰/۹۵	d-G
۰/۶۹	نزدیک به عدد ۱	Gof

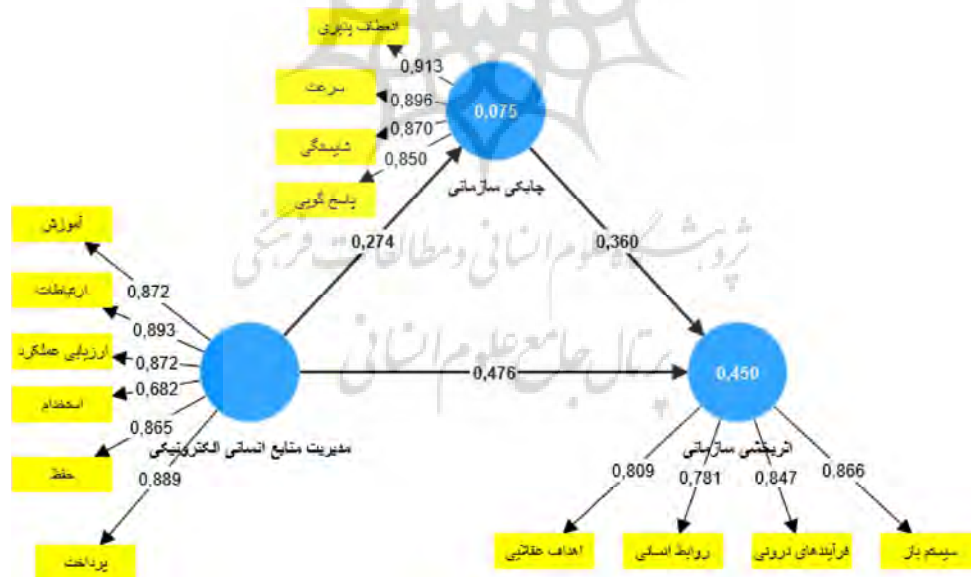
همان طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقادیر بدست آمده از برازش مدل مورد قبول است و بنابراین برازش مدل تأیید می‌شود. فرضیه ۲ عنوان می‌کند که چابکی سازمانی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در اثربخشی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی و چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر است. سطح معناداری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی از ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی نقش ندارد.



شکل ۴. معناداری میانجی‌گری چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر

اثربخشی سازمانی



شکل ۵. ضرایب بار عاملی میانجی‌گری چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر

اثربخشی سازمانی

به منظور حصول اطمینان از نتیجه‌ی به دست آمده برای فرضیه اصلی ۲، به کمک آزمون سوبل نیز این فرضیه را مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهیم.

جدول ۸. نتیجه آزمون سوبل برای فرضیه اصلی ۲

نتیجه	سطح معنی داری	نقش میانجی	آماره سوبل	فرضیه اصلی ۲
رد	۰/۳۴	۰/۰۹۹	۰/۹۵۲	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ← چابکی سازمانی ← اثربخشی سازمانی

سطح معناداری آزمون سوبل نشان می‌دهد نقش میانجی چابکی سازمانی رد می‌شود.

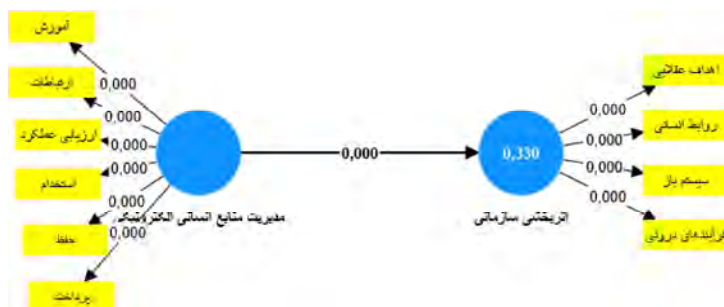
جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل

مقدار بدست آمده	مقادیر قابل قبول (مطلوب)	شاخص
۲/۸۹	< ۳	کای اسکوئر نسبی
۰/۰۸۱	< ۰/۱	SRMR
۰/۹۰	> ۰/۹	NFI
۰/۶۹	< ۰/۹۵	d-ULS
۰/۴۹	< ۰/۹۵	d-G
۰/۶۲	نزدیک به عدد ۱	Gof

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود مقادیر به دست آمده از برازش مدل مورد قبول است و بنابراین برازش مدل تأیید می‌شود. فرضیه‌ی ۳ بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در اثربخشی سازمانی نقش دارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر و به معنای تأیید نقش می‌باشد. نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی ۰/۵۷ گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. در واقع می‌توان گفت با فرض ثابت بودن سایر متغیرها چنانچه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یک واحد افزایش یابد، متغیر اثربخشی سازمانی به اندازه‌ی ۰/۵۷ افزایش خواهد یافت. همچنین مقدار ضریب تعیین برای اثربخشی سازمانی ۰/۳۳ شده است که این



مطلب بیان می‌کند که متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی قادر است ۳۳٪ از تغییرات اثربخشی سازمانی را بیان کند.

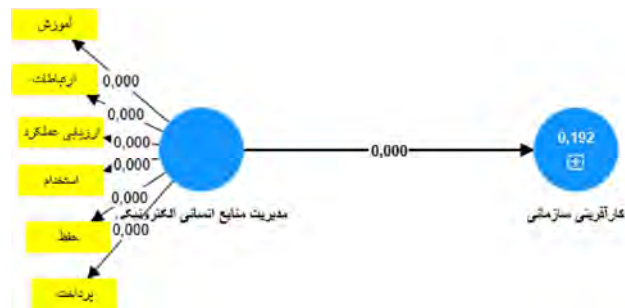


شکل ۶. معناداری نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی



شکل ۷. ضرایب بار عاملی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی

براساس فرضیه‌ی ۴ مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی نقش دارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر و به معنای تأیید نقش می‌باشد. نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی ۰/۴۳ گزارش شده است که نشان دهنده‌ی نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. در واقع می‌توان گفت با فرض ثابت بودن سایر متغیرها چنانچه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یک واحد افزایش یابد، متغیر کارآفرینی سازمانی به اندازه‌ی ۰/۴۳ افزایش خواهد یافت. همچنین مقدار ضریب تعیین برای کارآفرینی سازمانی ۰/۱۹ شده است که این مطلب بیان می‌کند که متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی قادر است ۱۹٪ از تغییرات کارآفرینی سازمانی را بیان کند. مولفه‌ی ارتباط بالاترین و مولفه‌ی استخدام پایین‌ترین هستند.



شکل ۸. معناداری نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی

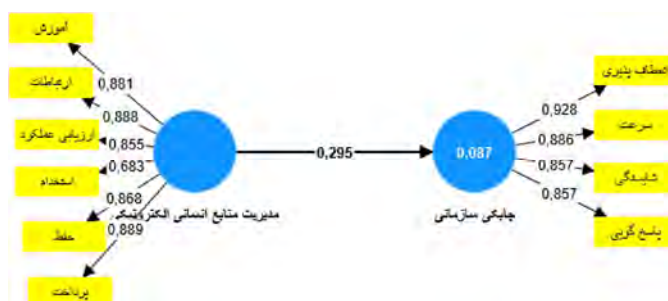


شکل ۹. ضرایب بار عاملی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی

براساس فرضیه‌ی ۵ مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در چابکی سازمانی نقش دارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی از ۰/۰۵ بیشتر و به معنای عدم تأیید نقش می‌باشد.



شکل ۱۰. معناداری نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی

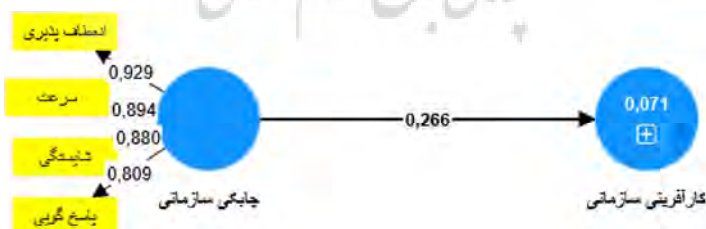


شکل ۱۱. ضرایب بار عاملی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی

فرضیه ۶ عنوان می‌کند که چابکی سازمانی در کارآفرینی سازمانی نقش دارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر و به معنای تأیید نقش می‌باشد. نقش چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی ۰/۲۶ گزارش شده است که نشان‌دهنده نقش مستقیم و ضعیف می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. در واقع می‌توان گفت با فرض ثابت بودن سایر متغیرها چنانچه چابکی سازمانی یک واحد افزایش یابد، متغیر کارآفرینی سازمانی به اندازه ۰/۲۶ افزایش خواهد یافت. همچنین مقدار ضریب تعیین برای کارآفرینی سازمانی ۰/۰۷ شده است که این مطلب بیان می‌کند که متغیر چابکی سازمانی قادر است ۷٪ از تغییرات کارآفرینی سازمانی را بیان کند.

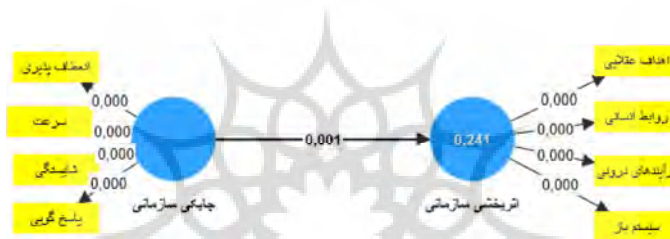


شکل ۱۲. معناداری نقش چابکی سازمانی در کارآفرینی سازمانی

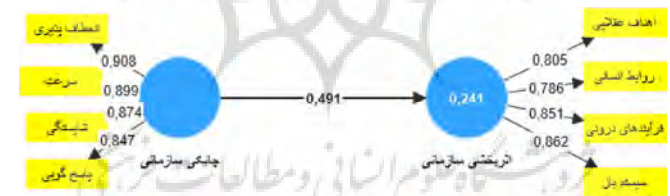


شکل ۱۳. ضرایب بار عاملی نقش چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی

فرضیه ۷ عنوان می‌کند که چابکی سازمانی در اثربخشی سازمانی نقش دارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی از ۰/۰۵ کمتر و به معنای تأیید نقش می‌باشد. نقش چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی ۰/۴۹ گزارش شده است که نشان‌دهنده نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. در واقع می‌توان گفت با فرض ثابت بودن سایر متغیرها چنانچه چابکی سازمانی یک واحد افزایش یابد متغیر اثربخشی سازمانی به اندازه ۰/۴۹ افزایش خواهد یافت. همچنین مقدار ضریب برای اثربخشی سازمانی ۰/۲۴ تعیین شده است که این مطلب بیان می‌کند که متغیر چابکی سازمانی قادر است ۲۴٪ از تغییرات اثربخشی سازمانی را بیان کند.



شکل ۱۴. معناداری نقش چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی



شکل ۱۵. ضرایب بار عاملی نقش چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی، با توجه به میانجی‌چابکی سازمانی کارکنان بیمارستان شهید چمران فردوس بوده است. در این جهت دو فرضیه‌ی اصلی و پنج فرضیه‌ی فرعی مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

نتایج آزمون فرضیه‌ی اول نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی‌چابکی سازمانی نقش ندارد. بدین معنا که چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند و وجود یا عدم وجود آن، نقشی در میزان کارآفرینی سازمانی ندارد.

نتایج آزمون فرضیه‌ی دوم نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی‌چابکی سازمانی نقش ندارد. مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی و چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از  $0/05$  کمتر است. سطح معناداری نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی از  $0/05$  بیشتر است. بنابراین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی‌چابکی سازمانی نقش معنادار ندارد. همچنین سطح معناداری آزمون سوبل نشان می‌دهد نقش میانجی‌چابکی سازمانی رد می‌شود. بنابراین چابکی سازمانی در نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در اثربخشی سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند و وجود یا عدم وجود آن، نقشی در میزان اثربخشی سازمانی ندارد.

نتایج آزمون فرضیه‌ی سوم نشان داد که نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی  $0/57$  گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. همچنین مقدار ضریب تعیین برای اثربخشی سازمانی  $0/33$  شده است که این مطلب بیان می‌کند که متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی قادر است  $33\%$  از تغییرات اثربخشی سازمانی را بیان کند. نتیجه‌ی این فرضیه با تحقیق قنبری و همکاران (۱۳۹۷) همسو می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه‌ی چهارم نشان داد که نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی ۰/۴۳ گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. همچنین مقدار ضریب تعیین برای کارآفرینی سازمانی ۰/۱۹ شده است که این مطلب بیان می‌کند که متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی قادر است ۱۹٪ از تغییرات کارآفرینی سازمانی را بیان کند. نتیجه‌ی این فرضیه با تحقیق بخشی و همکاران (۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه‌ی پنجم نشان داد که مقدار سطح معناداری مربوط به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر چابکی سازمانی از ۰/۰۵ بیشتر و به معنای عدم تأیید نقش می‌باشد. نتیجه‌ی این فرضیه با تحقیق بهادری فرد و رسولی (۱۳۹۹) و حمیدیان پور و همکاران (۱۳۹۶) ناهمسو است.

نتایج آزمون فرضیه‌ی ششم نشان داد که نقش چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی ۰/۲۶ گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی نقش مستقیم و ضعیف می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. همچنین مقدار ضریب تعیین برای کارآفرینی سازمانی ۰/۰۷ شده است. این مطلب بیان می‌کند که متغیر چابکی سازمانی قادر است ۷٪ از تغییرات کارآفرینی سازمانی را بیان کند. نتیجه‌ی این فرضیه با تحقیق بهادری و همکاران (۱۴۰۰)، مقصودلو و همکاران (۱۴۰۰)، افلاکی - فرد و همکاران (۱۳۹۸) و فرزی و همکاران (۱۳۹۴) همسو است.

نتایج آزمون فرضیه‌ی هفتم نشان داد که نقش چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی ۰/۴۹ گزارش شده است که نشان‌دهنده‌ی نقش مستقیم و متوسط می‌باشد که از نظر آماری معنی‌دار است. همچنین مقدار ضریب تعیین برای اثربخشی سازمانی ۰/۲۴ شده است. این مطلب بیان می‌کند که متغیر چابکی سازمانی قادر است ۲۴٪ از تغییرات اثربخشی سازمانی را بیان کند. نتیجه‌ی این فرضیه با تحقیق کردجزی و همکاران (۱۴۰۰) و بهادری فرد و رسولی (۱۳۹۹) همسو است.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:

- مدیران در جهت اجرایی نمودن مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، بایستی استفاده از سیستم‌ها و سامانه‌های الکترونیکی جهت استخدام، آموزش، پرداخت حقوق، ارزیابی کارکنان و ... را به کارگیرند.

- اطلاع‌رسانی درست و شفاف‌سازی سازمان با استفاده از سیستم‌های آنلاین و هوشمند صورت گیرد.

- کارکنان به تبادل اطلاعات از طریق سیستم‌های کامپیوتری و استفاده از ابزارهای ارتباطی الکترونیکی تشویق شوند.

- اثربخشی سازمانی از سوی مدیران و کارکنان به صورت نظامند دنبال شود به گونه‌ای که اهداف سازمان در سطح قابل قبولی تحقق یابد.

- کارآفرینی سازمانی و سازمان کارآفرین مورد توجه و تأکید قرار گیرد و شرایط لازم فراهم آید تا همه‌ی افراد در سازمان بتوانند در نقش کارآفرین ظاهر شوند و اقدام به خلاقیت و نوآوری نمایند.

- فراهم آوردن امکانات لازم، برگزاری دوره‌های آموزشی و تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری می‌تواند زمینه‌ی تحقق کارآفرینی سازمانی را فراهم آورد.

- با توجه به شرایط پویای محیط بایستی قابلیت چابکی در سازمان ایجاد گردد تا بتوان به نحو شایسته‌ای نسبت به شرایط مختلف محیطی پاسخ گفت و روند رشد و توسعه را طی نمود.

---

تعارض منافع: هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- آقایی، میلاد، آقایی، رضا (۱۳۹۳). ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی. *رشد فناوری*، ۱۰ (۳۹)، ۳۷-۴۳.
- افلاکی فرد، حسین، نیک فرجام، سعیده، و قلعه‌نویی، محمد (۱۳۹۹). رابطه کارآفرینی سازمانی و چابکی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش (مورد مطالعه: استادان دانشکده فنی پسران مرودشت). *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۴)، ۲۶۳-۲۷۸.
- امین بیدختی، علی‌اکبر، محمدی حسینی، سیداحمد، و حسین‌پور، عذرا (۱۳۹۵). رابطه کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه سمنان). *نامه آموزش عالی*، ۹ (۳۵)، ۱۳۵-۱۵۵.
- بخشی، سعید، جمشیدی، محمدجواد، و حسین‌پور، مهدی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴ (۵۱)، ۲۵۳-۲۷۸.
- بهداری، سخاوت، عبدالله‌نیا، حمیده، ملکی، صمد، و باقری تنها، مهناز (۱۴۰۰). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان. *پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار*، ۱۱ (۲۳)، ۶۵-۷۳.
- بهداری فرد، عبدالرضا، و رسولی، رضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های زیرمجموعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران*، ۱۲ (۴۵ و ۴۶)، ۱۵۹-۱۸۴.
- پورکیانی، مسعود، امیری، افلاطون، و آذرپور، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. *بهداشت و توسعه*، ۲ (۳)، ۲۱۴-۲۲۲.
- حمیدیان‌پور، فخریه، اسماعیل‌پور، مجید، و فیروزی، حبیبه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر ایجاد چابکی سازمانی (مورد مطالعه: بانک‌های شهر بوشهر). *مدیریت فرد*، ۱۶ (۵۲)، ۲۱۹-۲۳۴.



زند، غلامرضا، احقر، قدسی، و احمدی، امینه (۱۳۹۷). رابطه راهبردهای مدیریت دانش، مهارت-های کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان با اثربخشی سازمانی و ارائه الگوی مناسب. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳)، ۱۴۱-۱۶۰.

سرگزی، ابوالفضل و هوشیار، وجیهه (۱۴۰۱). شناسائی و تبیین شایستگی های مدیران راهبردی سازمان حرم مطهر آستان قدس رضوی. *مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*، ۱۷ (۱)، ۳۵-۶۴.

سینایی، ژاله، و منظری توکلی، حمدالله (۱۳۹۵). نقش فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمانی. *کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت*. تهران: سالن همایش‌های بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی.

شوقی، ربحانه، آهنچیان، محمدرضا، و قرونه، داود (۱۴۰۰). توسعه منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی در بنگاه‌های صنعتی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۳ (۲۵)، ۲۳-۵۴.

صنعتی‌گر، هدا، هادی پیکانی، مهربان و غلامزاده، داریوش (۱۳۹۵). بررسی و آزمون مدل چابکی سازمانی در صندوق بازنشستگی صنعت نفت. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۸ (۲۹)، ۱۱۷-۱۴۲.

طالبی، محمدعلی، قربانی، علیرضا و قاسمی، کوثر (۱۴۰۳). مدیران غیربومی در خراسان جنوبی: بررسی پیامدها بر توسعه اجتماعی محلی و مدیریت سرمایه انسانی. *مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*، ۳ (۸)، ۱۲۷-۱۶۰.

عسگری، آرزو (۱۳۹۹) مبانی کارآفرینی سازمانی. *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا*. تهران: موسسه آموزش عالی صالحان.

عیدی، حسین، رضانی‌نژاد، رحیم، یوسفی، بهرام، سجادی، سید نصرالله، و ملک اخلاق، اسماعیل (۱۳۹۱). طراحی مدل اثربخشی سازمانی بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱ (۱۴)، ۱۵-۳۰.

فرزی، حامد، عباسی، همایون، و زردشتیان، شیرین (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *مدیریت ورزشی*، ۷ (۵)، ۷۱۳-۷۲۹.

قنبری، مصطفی، فلاح، وحید، و ضامنی، فرشیده (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثر بخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان. *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۷(۱)، ۳۹-۵۹.

\_\_\_\_\_ (۱۳۹۷). ارائه الگوی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۲)، ۱۸۱-۱۹۸.

کردجی، زهرا، صمدی، علی، و شریفزاده، فتاح (۱۴۰۰). بررسی مولفه‌های چابکی سازمانی و ارتباط آن بر اثربخشی سازمانی. *فصلنامه چالش‌های جهان*، ۳(۲)، ۱۰۸-۱۱۶.

موسوی محب، سیده مرتضی، و شاهنده اقدم ساری قیه، زهرا (۱۴۰۰). بررسی عوامل موثر بر اثربخشی سازمان. *ششمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی*. تهران: مرکز بین‌المللی سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام.

مقصودلو، سعیده، فلاح، زین العابدین، بهلکه، طاهر، و عسکری، اسرا (۱۴۰۰). آزمون مدل نقش میانجی چابکی و نوآوری سازمانی در رابطه علی سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۵۲، ۱۵۱-۱۶۷.

یزدانی، نوید، و یکتایار، مظفر (۱۴۰۲). نقش تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان. *مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۲(۱۱)، ۴۹-۷۴.

- Alborathy, A., Masmoudi, F., & Ismael, F. (2024). The Relationship Between Organizational Agility and Strategic Entrepreneurship: An analytical Research in Some Companies at the Ministry of Agriculture in Iraq. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, No.30, 38-55.
- Alqarni K., Agina, M.F., Khairy, H.A., Al-Romeedy, B.S., Farrag, D.A., & Abdallah R.M. (2023). The Effect of Electronic Human Resource Management Systems on Sustainable Competitive Advantages: The Roles of Sustainable Innovation and Organizational Agility. *Sustainability*, 15(23), 16382.

- Karunarathna, T.D., & Nanayakkara, N.W.O.K.D.S.P. (2020). Impact of Electronic Human Resource Management on Employee Job Performance in Multinational Entities in Colombo District, Sri Lanka. *Proceedings of the International Conference on Business & Information (ICBI)* SriLanka: University of Kelaniya.
- Ahammad, M.F., Glaister, K.W. & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30 (1), 100700.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11 (1), 196-212.
- Saha, N., Gregar, A., & Saha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, No. 6, 323-334.
- Thatsara, A.D.S., and Sutha, J. (2021) Investigating the Influence of E-HRM Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Agility (With Special Reference to Financial Institution). *International Journal of Engineering and Management Research*, 11 (1), 1-8.