

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با بهره‌وری در سازمان

زهرا رجائی* - گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
علی ارغوانی - مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
زهرا مهمی - مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران

چکیده

Investigating the relationship between electronic human resource management and productivity in the organization

Abstract

Today, the limited availability of available resources requires useful, efficient and fruitful utilization. Population growth and the growth of urban needs and demands, and the scarcity of resources have caused urban planners, policy and management of society and organizations to increase the productivity of government agencies in their programs. Give Electronic HR management is a potential capability in both areas of work and effectiveness and as a result of organizational efficiency. Therefore, in the present study, the effect of establishment of EHR on productivity in Birjand property organization has been studied. The present research is applied and is descriptive-survey method. The statistical population consisted of all finance staff in Birjand, with a response rate of 65%. In order to collect information, a questionnaire on indicators of the model of establishment of human resources management in the government organizations of Khanzadeh and colleagues in 1395 and Sharifi productivity questionnaire have been used. The hypothesized paths of electronic HR management on productivity in the organization are meaningful and in terms of EHRM productivity gains, various factors including the deployment of electronic human resources in terms of structural dimension, cultural dimension, strategic dimension, technological dimension and other factors is. All hypotheses corresponding to the desired paths were confirmed with 95% confidence, except for the path of deployment of electronic human resources in terms of cultural dimension on the organization's efficiency, which was rejected.

Keywords: Electronic Human Resources, Organizational Productivity

امروزه محدودیت منابع در دسترس لزوم استفاده مفید و کارا و ثمربخش را می‌طلبد و افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های شهری و کمیابی منابع باعث شده که متصدیان عرصه شهری، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان‌ها، ارتقای بهره‌وری سازمان‌های دولتی را در صدر برنامه‌های خود قرار دهند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک توانایی بالقوه‌ای در هر دو حوزه کار آیی و اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان دارد. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری در سازمان دارائی بیرجند پرداخته است. تحقیق حاضر کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان دارائی شهرستان بیرجند می‌باشد که نرخ پاسخ‌گویی به پرسشنامه ۶۵ درصد بوده است. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه شاخص‌های الگوی استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌های دولتی «خانزاده و همکاران» و «پرسشنامه بهره‌وری شریفی» استفاده شده است. مسیرهای فرض شده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری در سازمان معنی دار بوده و از نظر کارکنان کسب بهره‌وری از طریق EHRM در گرو عوامل متعددی از جمله استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری، بعد فرهنگی، بعد استراتژیک، بعد تکنولوژیک و سایر عوامل می‌باشد. همه فرضیه متناظر با مسیرهای مورد نظر نیز با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت به جز مسیر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی بر بهره‌وری سازمان که رد شد.

واژگان کلیدی: منابع انسانی الکترونیک، بهره‌وری سازمان

مقدمه

امروزه محدودیت منابع در دسترس لزوم استفاده مفید و کارا و ثمربخش را می‌طلبد و افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر و کمیابی منابع باعث شده که متصدیان عرصه شهری، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان‌ها، افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (طاهری، ۱۳۷۸) و توسعه سریع اینترنت در این دهه اجرا و کاربرد مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌طلبد (استرومیر، ۲۰۰۷). مدیریت سرمایه‌های فکری و علی‌الخصوص مدیریت منابع انسانی به‌لحاظ الکترونیک باعث موفقیت سازمان در عرصه رقابتی میشود (برنان، ۲۰۰۰). مدیریت منابع انسانی به-لحاظ الکترونیک به سازمان اجازه خواهد داد که توانایی‌ها و شایستگی‌هایش را جهت بهره‌برداری از آنها طی زمان، شناسایی، حفظ و بازسازی کند (کابا و سریا، ۲۰۰۱). بدون تردید داشتن آینده‌ای پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابله امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از امکانات هستیم. کارشناسان بسیاری براین باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری است (میرزایی، ۱۳۹۱). بهره‌وری، دغدغه بسیار مهم سازمان‌های خدماتی و غیر خدماتی بوده، زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت‌بخش و کسب مزیت رقابتی قابل‌ملاحظه، نسبت به رقبا محسوب می‌شود (فراهانی و نظری، ۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی الکترونیک که کاربرد فناوری اطلاعات برای شبکه‌سازی و حمایت از کنشگران فردی و جمعی در انجام کارکردها و فعالیت‌های منابع انسانی می‌باشد (استرومیر، ۲۰۰۷) و از آنجا که سازمان‌های امروزی اگر قادر به انطباق با تغییرات محیطی نباشند، به سرعت از گردونه رقابت خارج و جای خود را به رقبا خواهند داد، مدیریت منابع انسانی الکترونیک نقش اساسی در عصر جدید در ارتقای بهره‌وری سازمان ایفا می‌نماید. نقش و جایگاه منابع انسانی و مدیریت آن در سازمان‌ها به‌گونه‌ای است که می‌توان از آن به عنوان یک تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری یاد کرد. از این‌رو برای پیاده‌سازی EHRM در جهت افزایش بهره‌وری، راهبردهای مناسبی را بایستی در

نظر گرفت البته سازمان‌های دولتی برنامه‌هایی برای استقرار EHRM انجام داده‌اند، اما استقرار این برنامه‌ها یا ضعیف بوده یا خیلی توفیق نداشته است و نتوانسته بهره‌وری را ارتقا دهد، لذا هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهره‌وری در سازمان از نظر کارکنان سازمان دارای در شهرستان بیرجند می‌باشد.

پیشینه تحقیق

سنایی و میرزایی (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در صورت وجود رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای استقرار برنامه‌های تغییر از جمله مدیریت منابع انسانی الکترونیک موفقیت‌آمیز بود و در صورت فقدان این سه متغیر، می‌تواند به عنوان موانع استقرار و اجرا عمل کنند (سنایی و میرزایی، ۲۰۰۸). محمد موسی خانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق تحت عنوان ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به این نتیجه رسیدند که فناوریهای اطلاعات و ارتباطات تأثیر عمیقی بر رشته مدیریت منابع انسانی گذاشته و مدیریت منابع انسانی الکترونیک پتانسیل تسریع زمان پاسخگویی، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری را دارد و متغیرهایی چون شفافیت، محرمانه بودن داده‌ها، سهولت دسترسی، فرهنگ توزیع اطلاعات، حمایت مدیریت عالی به عنوان عوامل مهم در اجرای EHRM اشاره که در صورت عدم توجه به آنها، مانع استقرار EHRM می‌باشند (موسی خانی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۴۱).

روئل و همکاران (۲۰۰۷) یکی از کامل‌ترین طبقه‌بندی‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارائه دادند شامل ۱- مدیریت منابع انسانی الکترونیک اطلاعاتی؛ ۲- مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارتباطی؛ ۳- مدیریت منابع انسانی الکترونیک تحول‌آفرین که این حوزه در رابطه با فعالیتهایی است که بیشتر هویت استراتژیکی دارند و نگاه به منابع انسانی از عامل هزینه به عامل موفقیت تغییر کرده است. بر این اساس مدیریت منابع انسانی الکترونیک تحول‌آفرین نیز بر مسائل استراتژیک سازمان تمرکز دارد (نظری، ۱۳۹۱).



حسن فارسیجانی و محسن عارف نژاد، (۱۳۹۰) در تحقیق خود به رتبه بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی به این نتیجه رسیدند در فضای رقابتی امروز، نیروی انسانی است که وجه تمایز و برتری سازمان محسوب میشود؛ با تکنیک AHP و نرم افزار Expert Choise عوامل فردی و نوآوری به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر اجرا و استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک بوده‌اند (فارسیجانی و عارف نژاد، ۱۳۹۰، ص ۷۵).

مبانی نظری تحقیق

سازمانهای در انطباق با تغییرات محیطی به مدیریت منابع انسانی الکترونیک در گردونه رقابت روی آورده اند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک، یک مفهوم کاملاً جدید نمی‌باشد و از اوایل دهه ۱۹۹۰ (زمانی که مفهوم تجارت الکترونیک^۱ به سرعت جهان تجارت را درنوردید) مورد استفاده قرار گرفته است (اولیواس لوجان، رامیرز، زاپاتا-کانتا^۲، ۲۰۰۷). عبارت مدیریت منابع انسانی الکترونیک به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفت اما هنوز یک تعریف پذیرفته شده جهانی در مورد آن وجود ندارد. این واژه اغلب مترادف با واژه‌های مشابه، نظیر منابع انسانی مبتنی بر وب^۳، سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی^۴، مدیریت منابع انسانی مجازی^۵، اینترانت منابع انسانی^۶، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر کامپیوتر^۷ و پورتالهای منابع انسانی^۸ در نظر گرفته میشود (رول، بونداروک و لویس^۹، ۲۰۰۴). باندراک و رول (۲۰۰۴) مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به عنوان «راهی برای اجرای

استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها و شیوه‌های منابع انسانی در سازمان‌ها از طریق یک پشتیبان هدایت‌شده و آگاه با استفاده کامل از کانال‌های مبتنی بر فناوری وب^{۱۰}» تعریف کرده‌اند. همین نویسندگان در تحقیق بعدی خود این تعریف را بسط داده و بعد ارتباطات منابع انسانی الکترونیک را هم اضافه کردند، جاییکه کارمند و کارفرمایان از طریق مدیریت منابع انسانی الکترونیک میتوانند درباره محتوای منابع انسانی به‌طور اثربخش‌تر باهم ارتباط برقرار نمایند (بونداروک و رول^{۱۱}، ۲۰۰۶).

سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به‌طور رسمی بهره‌وری را چنین تعریف کرد: بهره‌وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می‌آید. بدین لحاظ می‌توان از بهره‌وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد (طاهری، ۱۳۷۸). یک شرکت، در صورتی می‌تواند به سودآوری مستمر خود امیدوار باشد که موضوع بهره‌وری را نادیده نگیرد (ابطحی، کاظمی، ۱۳۸۰). بنابراین مدیریت منابع انسانی به لحاظ الکترونیک در راستای بهره‌وری به‌عنوان ابزار کاربردی عمل می‌نماید. مدیریت منابع انسانی الکترونیک توانایی بالقوه‌ای در هر دو حوزه کار آیی و اثربخشی و بهره‌وری^{۱۲} دارد از طریق:

۱. کاهش دادن زمان‌های ملاقات برای کارهای غیر کاغذی، افزایش دادن دقت داده‌ها و کاهش دادن منابع انسانی بیش از حد.

۲. بهبود دادن و ارتقای شایستگی‌های مدیران و کارمندان در جهت گرفتن تصمیمات بهتر و سریعتر، دسترسی آسان و گسترده به داده‌های منابع انسانی و سهولت در طبقه‌بندی و دسته‌بندی مجدد داده‌ها.

۳. کاهش بار اداری فراهم آوردن پشتیبانی یکپارچه از مدیریت منابع انسانی و فرآیندهای اصلی درون شرکت همچنین

۱۰. web-technology based channels

۱۱. Bondarouk & Ruel

۱۲. بهره‌وری = کارایی + اثربخشی

۱. e- commerce
۲. Olivas-Lujan, Ramirez, Zapata-Cantu
۳. web-based human resources
۴. human resource information systems (HRIS)
۵. virtual human resource management
۶. human resource intranet
۷. computer-based human resource management systems
۸. human resource portals
۹. Ruel, H., Bondarouk, T. & Looise

گردش کاری قوی‌تر در فرآیند کسب‌وکار و بهره‌وری و رضایت بیشتر کارمندان، با صرفه‌جویی در هزینه‌ها با حفظ کیفیت داده‌ها (کائور^{۱۳}، ۲۰۱۳).

۴. اطلاع‌رسانی و اطلاعات: فناوری

اطلاعات با افزایش سطح کیفیت خدمات و کاهش زمان دسترسی می‌تواند بر جنبه‌های ارتباطی منابع انسانی تأثیر بگذارد.

۵. تحول‌آفرینی: فناوری اطلاعات با

برداشتن محدودیت‌های زمان و مکان باعث می‌شود مدیران منابع انسانی با یک فرآیند جدید روبرو شده و خارج از چارچوب کنونی تفکر نموده و نوآوری‌های نو را شکل دهند (گاردنر، لپاک و بارتول^{۱۴}، ۲۰۰۳).

از سیستم است و استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل درگرو محرمانه بودن داده‌ها، تیم اجرا کننده تغییر، شکل بندی EHRM، سیستم پاداش جهت پذیرش است (عرفانیان خان زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

فرضیات پژوهش

فرضیه پژوهش تحقیق حاضر این است از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهره‌وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد در راستای این فرضیه، فرضیات زیر مطرح شده است: از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری با بهره‌وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

بنابراین مدیریت منابع انسانی به لحاظ الکترونیک در راستای اتوماسیون تراکنشها، فناوری اطلاعات را به‌عنوان ابزار کاربردی در اختیار گرفته و از طریق طراحی زیرسیستم‌های پتانسیل مناسب را در اختیار مدیران قرار می‌دهد (درویش و همکاران، ۱۳۸۹). موفقیت EHRM درگرو عوامل متعددی است از جمله: استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری درگرو حمایت مدیریت عالی سازمان، جایگاه مدیریت منابع انسانی، سطح و کیفیت منابع انسانی، مدیریت تغییر، ارتباطات، خط‌مشی‌های سازمانی است (عرفانیان خان زاده و همکاران، ۱۳۹۴). استقرار منابع انسانی الکترونیک به‌لحاظ بعد فرهنگی درگرو فرهنگ جامعه، پابندی به قوانین و مقررات، فرهنگ سازمان می‌باشد. استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک درگرو قوانین و مقررات معاونت سرمایه انسانی ریاست جمهوری، نقش دولت، راهبردها و استراتژیهای سازمان است (عرفانیان خان زاده، ۱۳۹۴). استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد تکنولوژیک درگرو حمایت بخش خصوصی، زیرساختهای فناوری و ارتباطات، کیفیت سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک، نگرش به EHRM، سهولت استفاده

۱۳. Kaur

۱۴. Gardner, Lepak & Bartol

جدول ۱. ابعاد مدل، ماخذ: عرفانیان خان زاده و همکاران، ۱۳۹۴

ابعاد مفهوم	مولفه ها
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری	مدیریت عالی سازمان جایگاه مدیریت منابع انسانی سطح و کیفیت منابع انسانی مدیریت تغییر ساختار سازمانی ارتباطات خط مشیهای سازمانی
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی	فرهنگ جامعه بعد فرهنگی پایبندی به قوانین و مقررات فرهنگ سازمان
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک	قوانین و مقررات معاونت سرمایه انسانی ریاست جمهوری نقش دولت راهبردها و استراتژیهای سازمان بعد استراتژیک حمایت بخش خصوصی
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد تکنولوژیک	زیرساختهای فناوری و ارتباطات کیفیت سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک نگرش به EHRM سهولت استفاده از سیستم
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل	محرمانه بودن داده ها تیم اجرا کننده تغییر(عاملین تغییر) شکل بندی EHRM سیستم پاداش جهت پذیرش

۱. روش تحقیق

تحقیق حاضر کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی میباشد. از نظر موضوعی نیز، به بررسی تأثیر استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره وری در سازمان دارائی بیرجند پرداخته است. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان دارائی شهرستان بیرجند می باشد که نرخ پاسخگویی به پرسشنامه ۶۵ درصد بوده است.

۴- روش اندازه گیری متغیرهای تحقیق

پرسشنامه بهره وری شریفی دارای ۱۵ سوال بوده که هدف آن سنجش میزان بهره وری در سازمان است. طیف پاسخ دهی آن به شکل جدول زیر می باشد:

از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.
از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.
از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد تکنولوژیک با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.
از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

البته این شیوه پاسخ‌دهی در سوالات ۲، ۴، ۶، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳ و ۱۵ معکوس خواهد شد اگر مجموع نمره‌های بین «۲۰ تا ۳۰» باشد، بهره‌وری سازمانی در حد مطلوب است.

مخالفم	نمی دانم	موافقم	گزینه امتیاز
۰	۱	۲	

برای سنجش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی از شاخص‌های عرفانیان خان زاد و همکاران (۱۳۹۴) مطابق جدول ۱ استفاده شد که دارای ۲۳ مولفه می‌باشد. برای اطمینان از خوشه بندی ابتدا باید از روایی همگرا و پایایی مرکب اطمینان حاصل کرد. باید روابط ۱ برقرار باشد: رابطه $CR > 0.7$ و $CR > AVE$ و $AVE > 0.5$ که بر اساس مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرا برای هر سازه، تأیید شده است.

جدول ۲. مدل اندازه‌گیری

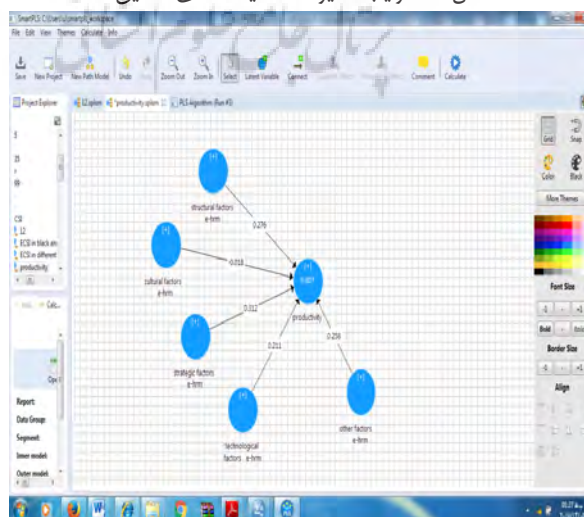
متغیر	آلفا کرونباخ	ضریب تعیین	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
بهره‌وری سازمان	۰,۸۸	۰,۸۰	۰,۸۴	۰,۷۵
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری	۰,۸۶		۰,۷۹	۰,۷۳
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی	۰,۸۵		۰,۶۹	۰,۶۴
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک	۰,۸۴		۰,۷۰	۰,۶۴
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد تکنولوژیک	۰,۶۹		۰,۹۴	۰,۸۲
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل	۰,۷۴		۰,۷۹	۰,۷۳

میزان آلفا و پایایی مرکب باید از ۰,۷ بیشتر باشد و روایی همگرا باید از ۰,۵ بیشتر باشد. بنابراین تمام شاخصهای مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفت.

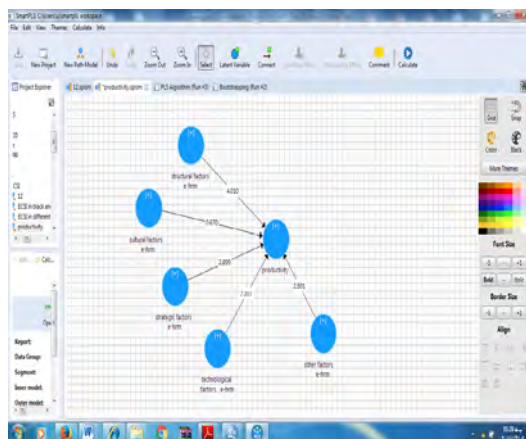
یافته‌های پژوهش

با استفاده از نرم افزار PLS و بر اساس تحلیل مسیر، مسیره‌های فرض شده از بهره‌وری معنی‌دار بوده و به همین دلیل فرضیه متناظر با مسیره‌های موردنظر نیز با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت؛ به جز مسیر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی بر بهره‌وری سازمان که رد گردید.

شکل ۱. ضرایب مسیر؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.



همانطور که شکل ۱ نشان می دهد بعد استراتژیک مدیریت منابع انسانی به لحاظ الکترونیک از نظر کارکنان بیشترین تاثیر را بر بهره وری دارد و بعد فرهنگی تاثیر ضعیفی را بر بهره وری دارد.



شکل ۲. معادلات ساختاری؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

همانطور که شکل ۲ نشان می دهد اماره t برای همه مسیرهای بررسی شده مدیریت منابع انسانی به لحاظ الکترونیک بر بهره وری به جز بعد فرهنگی بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد که میتوان نتیجه گرفت به جز بعد فرهنگی سایر ابعاد مدیریت منابع انسانی به لحاظ الکترونیک با بهره وری رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه ها؛ ماخذ: یافته های تحقیق.

متغیرهای بررسی شده	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	T	نتیجه ($p < 0.05$)
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری بر بهره وری سازمان	۰,۲۷	۰,۰۳۳	۴,۰۱	تأیید
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی بعد ساختاری بر بهره وری سازمان	۰,۰۱۸	۰,۰۲۷	۰,۶	رد
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد تکنولوژیکی بر بهره وری سازمان	۰,۲۱	۰,۰۲۳	۲,۲۰	تأیید
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک بر بهره وری سازمان	۰,۳۱	۰,۰۲۴	۲,۸۹	تأیید
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل بر بهره وری سازمان	۰,۲۵	۰,۱۶	۲,۵۹	تأیید

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

آزمون فرضیه‌های تحقیق موید آن است که ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک (بعد ساختاری، بعد تکنولوژیکی، بعد استراتژیک، سایر عوامل) از نظر کارکنان بر در ارتقاء و بالابردن کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر داشته و در نتیجه بهره‌وری بسیار مؤثر می‌باشد. فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر بسیار عمیقی بر مدیریت منابع انسانی گذاشته و در برخی از ابعاد جدید باعث تحول شده و به مدیریت منابع انسانی کمک نموده تا در زمینه‌های استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، آموزش و توسعه، کار راه‌ه شغلی، بهداشت و امنیت، روابط کار/ مسائل کارکنان، استراتژی‌های حفظ، تعادل بین کار و زندگی شخصی منعطف‌تر، استراتژیک‌تر و از نظر هزینه مقرون به صرفه‌تر باشد. متخصصان نیز معتقدند مدیریت منابع انسانی الکترونیک پتانسیل کاهش هزینه‌های مدیریتی، تسریع در زمان پاسخ‌گویی، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری و توسعه خدمات مشتری و در یک کلام افزایش بهره‌وری را داراست

منابع و ماخذ

- ابطحی، سیدحسین، کاظمی، بابک (۱۳۸۰). بهره‌وری؛ تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- طاهری، شهنام (۱۳۷۸). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها (مدیریت بهره‌وری فراگیر)؛ تهران: نشردهستان.
- فارس‌سیجانی، حسن، عارف نژاد، محسن (۱۳۹۰) رتبه بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت، منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۶.
- درویش، حسین؛ کریم زادگان، داوود و میرزا نژاد، رضا (۱۳۸۹). آمادگی سازمان سنجش برای استقرار سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک (مطالعه موردی شرکت سایپا). مجموعه مقالات سالانه نخست اجلاس مدیریت، نوآوری و کارآفرینی: شیراز.
- عرفانیان خانزاده حمید؛ نجف بیگی، رضا، دانشفرد، کرم الله (۱۳۹۴) مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره‌وری سازمان، مدیریت بهره‌وری؛ شماره ۳۲.
- موسی‌خانی، محمد، مانیان، امیر، حسنقلی پور، طهمورث، میربهاء، امیر، آبتین، عبدالعزیز (۱۳۹۰) ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۱۴.
- نظری، سمیه (۱۳۹۱). تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده مدیریت و حسابداری،
- Bernnan, N. (2000). Intellectual capital: Current issues and policy implications. *Journal of Intellectual Capital*, 3(1), 206-240.
- Caba, C. and Sierra, M. (2001), "Incorporación de un estado sobre el capital intelectual en los organismos públicos", *Actualidad Financiera*, No. 175, pp. 59-74.
- Babaei Nivlouei, F. (2014). *Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm*.



Dulebohn, J. H., & Marler, J. H. (2005). *E-Compensation: The potential to transform practice*. In H. G. Gueutal, & D. L. Stone (Eds.), *the brave new world of e HR: Human resources management in the digital age* (pp. 166–189). San Francisco: Jossey Bass.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E., & Marelich, W. (2002). Effects of perceived attitudinal and demographic similarity on protégés support and satisfaction gained from their mentoring relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1–26.

Epstein, L.H, Saad FG, Handley EA, Roemmich JN, Hawk LW, McSweeney FK. (2003) *Habituation of salivation and motivated responding for food in children*. *Appetite*.41:283–289.

Feldman R, Eidelman AI, Sirota L, Weller A. (2002). Comparison of skin-to-skin (kangaroo) and traditional care: Parenting outcomes and preterm infant development. *Pediatrics*.110:16–26

Gardner, Disharyan , D& Iepak, P David & Bartol, Kathryn M, (2003), "Virtual HR", *Journal of vocational Behavior*.Vol.3

Henson, R.N. (2005). What can functional imaging tell the experimental psychologist? *Quarterly Journal of Experimental Psychology, A*, 58, 193-233.

Huub J.M.Ruel, (2006). *Tanya V. Bondarouk, Mandy Van der Velde*, "The contribution of e-HRM to HRM effectiveness, www.emeraklinsight.com May.

Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Jan Kees Looise, (2005) *e-HRM: Innovation or Irritation?* Utrecht School of Governance, University of Twente.

Kaur, P. (2013) "E-HRM: A Boon or Bane?", ANVESHANAM a National. *Journal of Management*, vol.1, NO.1, pp:35-36.

Kerrin, M, Kettley (2003). *E- Recruitment: Is it DeLiuring?* IES Report402.

Lievens, F., & Harris, M.M. (2003). *Research on Internet Recruiting and Testing: Current Status and Future Directions*.

Maatman, M. (2006). *Measuring the effectiveness of e-HRM: The development of an analytical framework for the measurement of e-HRM and its application within a Dutch Ministry*. Unpublished BA dissertation. University of Twente. Retrieved May 18, from the: http://essay.utwente.nl/583/1/scriptie_Maatman.pdf

Olivas-Lujan, M.R, J. and Zapata, L. (2007), "Human Resource and information technology in Mexico", *Personnel Review*, Vol. 36 No. 4

Sanayei, A., & Mirzaei, A. (2008). *Designing a model for evaluating the effectiveness of E-HRM (Case study: Iranian organisations)*. *International Journal of Information Science & Technology*, 6(2), 79-97

Wright, Patrick M , Dyer., Lee (2000). *People in the E-Business: New Challenges, New Solutions*. Cornell University ILR School Digital Commons@ILR. 11-29

Zampetti, R., & Adamson, L. (2001). Web-based employee self-service. In A. J. Walker (Ed.), *Web-based Human Resources*. New York: McGraw-Hill

Strohmeier, Stefan (2006) *Research in e-HRM: Review and implications*, *Human Resource Management Review* 17 (2007) 19–37 see front matter © 2006 Elsevier Inc. All rights reserved. doi:10.1016/j.hrmmr.2006.11.002



مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017

■ ۴۲۰ ■



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی