



The Impact of E-Human Resource Management on Organizational Performance with Emphasis on the Mediating Role of Agility and Organizational Learning in Shiraz Municipality

Sajjad Fazelollahpour *

MSc Student in Strategic Human Resource Management, Department of Management, Faculty of Humanities, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran.

Abstract

In the digital age, electronic human resource management (e-HRM) plays a crucial role in improving organizational performance. These systems have positive impacts on recruitment, selection, productivity improvement, and cost reduction of human resources. By facilitating communication and managing personnel data efficiently, e-HRM improves strategic decision-making and enhances employee satisfaction and loyalty to the organization. Ultimately, e-HRM enables organizations to manage their human resources in the most effective way possible. This research aims to investigate the impact of e-HRM on organizational performance with an emphasis on the mediating role of agility and organizational learning in Shiraz Municipality. The study uses structural equation modeling (SmartPLS3) to analyze the relationships between variables. A standardized questionnaire was used for data collection. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of methodology. The statistical population includes 459 managers, deputies, supervisors, and senior experts of Shiraz Municipality, and the sample size was determined to be 207 based on Cochran's formula. The results of data analysis indicate that e-HRM has a positive impact on organizational agility and organizational learning. Both agility and organizational learning have a significant and positive effect on organizational performance. Additionally, the analysis shows that agility and organizational learning, as mediators, significantly strengthen the positive impact of e-HRM on organizational performance. In other words, the findings confirm that agility and organizational learning play an important role in facilitating the impact of e-HRM on organizational performance. These results not only confirm the importance of e-HRM on organizational performance but also emphasize the vital role of agility and organizational learning as facilitators of this impact. These findings can help managers and decision-makers create suitable programs and strategies for improving organizational performance and leverage both theory and practice in human resource management. The results can contribute significantly to the development of theory and practical experiences in human resource management and organizational performance optimization.

Keywords: E-human resource management, organizational performance, organizational agility, organizational learning

تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با تأکید بر نقش میانجی چابکی و یادگیری سازمانی در شهرداری شیراز

سجاد فضل‌اله پور *

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک منابع انسانی، گروه مدیریت،
دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران.

چکیده

مدیریت منابع انسانی الکترونیک در عصر دیجیتال، نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. این سیستم‌ها، تأثیرات مثبتی در جذب، انتخاب و بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه‌های نیروهای انسانی دارند و از طریق تسهیل ارتباطات و اداره دقیق اطلاعات پرسنل، تصمیم‌گیری‌های استراتژیک را بهبود می‌بخشند و به افزایش رضایت و وفاداری آن‌ها به سازمان کمک می‌کند. در نهایت، این امکان را به سازمان‌ها می‌دهند که منابع انسانی خود را به بهترین نحو ممکن مدیریت کنند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با تأکید بر نقش میانجی چابکی و یادگیری سازمانی در شهرداری شیراز است. در پژوهش حاضر از روش مدل معادلات ساختاری Smartpls3 به منظور تحلیل روابط بین متغیرها استفاده شده است. در ضمن، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر حسب روش توصیفی است. جامعه مطالعاتی پژوهش حاضر، تعداد ۴۵۹ نفر از کلیه مدیران، معاونان و سرپرستان و کارشناسان ارشد شهرداری شیراز بوده و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران، تعداد ۲۰۷ نفر به دست آمده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک، تأثیر مثبتی بر چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی دارد و این دو متغیر نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان دارند. همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که چابکی و یادگیری سازمانی به عنوان میانجی گر به طور مثبت و معناداری، تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان را تقویت می‌کنند. به عبارت دیگر، نتایج پژوهش تأیید می‌کنند که چابکی و یادگیری سازمانی، نقش مهمی را در تسهیل تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان ایفا می‌کنند. این نتایج، نه تنها تأییدی بر اهمیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان ارائه می‌دهند بلکه نقش مهمی را برای چابکی و یادگیری سازمانی به عنوان مسیرهای تسهیل‌کننده این تأثیر نیز تأکید می‌کنند. این یافته‌ها به مدیران و تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند تا برنامه‌ها و استراتژی‌های مناسبی برای بهبود عملکرد سازمان ایجاد نموده و از نظریه و عمل در حوزه مدیریت منابع انسانی بهره‌برداری کنند. این نتایج می‌توانند کمک شایانی برای توسعه تئوری و تجارب عملی در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌ها باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی الکترونیک، عملکرد سازمان، چابکی سازمانی، یادگیری سازمانی

۱- مقدمه

امروزه، یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌های خدماتی، ارائه خدمات مداوم و با کیفیت بالا است. ارائه باکیفیت خدمات، یکی از حیاتی‌ترین عواملی است که در ایجاد اعتبار و شهرت نقش دارد و در چشم عموم به‌خوبی ثابت شده است که تأثیر مفیدی بر عملکرد نهایی سازمان دارد. عملکرد سازمان‌ها به واسطه اثربخشی و کارایی آن‌ها سنجیده می‌شود، پس می‌توان گفت کارایی و اثربخشی، هسته اصلی ارزیابی و اندازه‌گیری سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد. امروزه، تحولات فناوری اطلاعات، عملکردهای منابع انسانی را در سازمان‌ها متحول کرده و بدین سبب، اثربخشی و عملکرد سازمان‌ها به کارکنان آن‌ها، ظرفیت‌ها و مهارت‌های آن‌ها و همچنین، توانایی رهبری برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای انجام بهترین کار بستگی دارد. از آنجا که نیروی انسانی سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین منابع عصر جدید محسوب می‌شود، در نهایت می‌تواند بر اثربخشی و کارایی سایر منابع تأثیر بگذارد.

در جوامع توسعه‌یافته، توجه به نیروی انسانی روزبه‌روز در حال افزایش است؛ به‌طوری که بسیاری از سازمان‌ها به سمت استفاده از نیروی دانشی حرکت کرده‌اند (Ayentimi et al., 2018). با توجه به چالش جدی مدیران در صنایع مختلف برای توسعه، همگام‌سازی برنامه‌های منابع انسانی در این راستا قرار گرفته است. درواقع، ایجاد هم‌سویی بین تمامی بخش‌ها و نیروی انسانی در سازمان‌ها، به‌ویژه زمانی که کشور در وضعیت نامناسب اقتصادی قرار دارد، با چالش‌های جدی‌تری همراه است (Malik et al., 2019). افزایش استفاده از فناوری اطلاعات در تمامی سازمان‌ها منجر به گنجانیدن استفاده از این فناوری در ادبیات مدیریت حوزه‌های منابع انسانی شده است (Boxall, 2018). از سوی دیگر، استفاده از فناوری اطلاعات به‌منظور آموزش نیروی کار نیز بسیار رایج شده است؛ بنابراین، مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری اطلاعات و خدمات الکترونیک، دستخوش تغییرات اساسی شده است (Dordevic & Milanovic, 2018). در حال حاضر، اکثر سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی الکترونیک^۱ را برای تقویت عملکردهای منابع انسانی و بهبود اثربخشی و کارایی مدیریت، تصمیم‌گیری و اشتراک‌گذاری اطلاعات خود پیاده‌سازی کرده‌اند. بارتوسویچیچ و اسکایلت^۲ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که اثربخشی و کارایی، دو معیار رایج مورد استفاده برای عملکرد سازمانی هستند. کارایی، به بهبود فرآیندهای داخلی در سازمان (به‌عنوان مثال، ساختار سازمانی، فرهنگ و جامعه) و بهبود عملکرد واحدها اشاره دارد (Pinprayong & Siengtai, 2012).

بخش بزرگی از ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی الکترونیک، ارتباط مستقیم آن با عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد. لارسن و سالتر^۳ (۲۰۰۶) بیان کردند که مدیریت منابع انسانی، یکی از کارکردهای سازمانی است که برای بهبود عملکرد کارکنان و نحوه انجام آن‌ها طراحی شده است. همچنین، مدیریت منابع انسانی دارای فعالیت‌هایی از جمله آموزش، توسعه، استخدام، پاداش، نگهداری و ارزیابی است. مدیریت منابع انسانی را می‌توان به‌صورت فعالیت‌های طراحی‌شده جهت تأمین و هماهنگی نیروی انسانی یک سازمان تعریف کرد. مقامات شهرداری در تلاش برای ارائه خدمات عالی و حفظ و نگهداری با وظایف دلهره‌آورتری نسبت به بخش خصوصی روبه‌رو هستند. جلب رضایت شهروندان، طیف گسترده‌ای از تأثیرات را به دنبال دارد و به‌طور مؤثر باعث آگاهی از مسائل کیفیت و مفاهیمی مانند مدیریت کیفیت می‌شود. برخی از این تأثیرات مستقیماً از تمایل واقعی مقامات محلی در ارتقای وجهه عمومی خود با بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده به جامعه به وجود می‌آیند و از این طریق می‌توانند بیشترین سود ممکن را از نظر اقتصادی، اجتماعی و دولتی دریافت کنند. یکی از مشکلات اصلی که در ارزیابی عملکرد در زمان مقایسه بین شهرداری‌ها به وجود می‌آید، تأثیر برخی از عوامل محیط اجتماعی و اقتصادی بر آن در نظر گرفته می‌شود. همچنین،

1. E-HRM

2. Bartuševičienė & Šakalytė

3. Laursen & Salter

امروزه کیفیت در بخش شهرداری‌ها به عنوان یک موضوع استراتژیک حیاتی شناخته شده است که به افزایش کارایی عملکرد و رضایت شهروندان می‌انجامد.

با توجه به نقشی که مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری اطلاعات و از طریق کارکنان مؤثر می‌تواند بر افزایش عملکرد سازمانی داشته باشد، سازمان باید به مجموعه قابلیت‌هایی دست یابد تا از این طریق بتواند یک سازمان متعالی باشد. چابکی، مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و شایستگی‌هاست که می‌تواند باعث بقا و رشد سازمان در محیط کسب و کار شود. یکی از رویکردهای کمک‌کننده به سازمان‌ها در افزایش چابکی، رویکرد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی است. استفاده از یادگیری سازمانی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، نگهداری منابع انسانی، ارزیابی الکترونیکی عملکرد منابع انسانی و همچنین، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی می‌تواند بر سازمان تأثیرگذار باشند (فخریه و همکاران، ۲۰۱۷). پس می‌توان گفت، استفاده از روش‌های چابک در شهرداری‌ها می‌تواند منجر به افزایش عملکرد گردد؛ اما این سازمان‌ها به دلیل شرایط منحصربه‌فرد خود، مشکلات بیشتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. یکی از مهم‌ترین و سخت‌ترین بخش‌های سازمان، مدیریت منابع انسانی است که باید باعث چابکی آن شود. این امر با تغییر وضعیت موجود قابل انجام است (Powner, 2012). مدیران باید بتوانند ایده‌ای جدید را در سازمان خود پیاده کنند. اجرای موفقیت‌آمیز این ایده‌ها نیازمند به کارگیری استعدادهای درون سازمانی است که باید در سازمان مدیریت شود. یکی از مؤلفه‌های مدیریت استعداد، مدیریت یادگیری و آموزش است. یادگیری سازمانی، فرآیندی پویا از ایجاد، اکتساب و ادغام دانش است که هدف آن، توسعه منابع و قابلیت‌هایی است که منجر به عملکرد سازمانی بهتر می‌شود (Kazzazi & Shoul, 2013).

چابکی و یادگیری سازمانی، رشد سازمانی و بقای آینده را تضمین می‌کند. سازمان‌های چابک دارای ویژگی‌های خاصی هستند که به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا بتوانند نیازهای مختلفی را برآورده کنند و با روندها و چالش‌های داخلی و خارجی سازمان سازگار شوند. آن‌ها فرهنگ مخصوصی دارند که بر تفکر استراتژیک، نوآوری و تغییرات، سازگاری و فعالیت متمرکز است. این سازمان‌ها پیشرفت‌های مربوط به فناوری را درک کرده، از چالش‌ها استقبال نموده و اقدامات اساسی خود را بر اساس آن انجام می‌دهند. حال سؤال مطرح شده این است که چگونه می‌توان با استفاده از نیروی انسانی منحصربه‌فرد بر اساس روش‌های نوین مدیریت منابع انسانی، در نهایت با طراحی مدل، کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی از طریق استفاده از فناوری اطلاعات، به اهداف سازمانی تثبیت شده دست یافت؟ یکی از مشکلات شهرداری‌ها، به خصوص شهرداری شیراز، افزایش هزینه‌های اداری و سایر هزینه‌ها است. لذا، این سازمان برای کاهش هزینه‌ها باید همانند سازمان‌های بزرگ از سیستم مدیریت منابع الکترونیک استفاده نماید تا از این طریق، عمق استفاده از اطلاعات در آن افزایش یابد. مدیران با افزایش اطلاعات در زمینه‌های مختلف می‌توانند با ایجاد بسترهای مناسب برای یادگیری سازمانی، این سازمان را در جهت پاسخگویی چابک‌تر نموده و از این طریق، افزایش عملکرد در شهرداری شیراز حاصل شود. بدیهی است که امروزه، دغدغه اصلی این سازمان، نیروی انسانی و چگونگی داشتن پاسخ سریع و انعطاف‌پذیری به تغییرات محیطی با استفاده از فناوری اطلاعات (IT) است. لذا، با توجه به مطالب بیان‌شده، این پژوهش با هدف تبیین و شناخت تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با نقش میانجی چابکی و یادگیری سازمانی در شهرداری شیراز انجام گرفته است تا به این پرسش پاسخ دهیم که مدیریت منابع انسانی الکترونیک، چه تأثیری بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری و چابکی سازمانی دارد؟

۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه، فناوری اطلاعات در تمامی بخش‌های سازمان تأثیرگذار بوده و مهم‌ترین منابع سازمان نیز که همان منابع انسانی است، تحت تأثیر فناوری قرار گرفته است. فناوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان‌ها دید جامع و کاملی نسبت به منابع خود، به‌ویژه منابع انسانی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می‌توان اختیارات کارکنان را افزایش داد و اطلاعات کامل و موردنیاز را به آن‌ها داد تا بتوانند نهایت تلاش خود را در انجام وظایف سازمانی‌شان انجام دهند. در شرایط فعلی که شهرداری شیراز با تحولات سریع و محیط پیچیده مواجه است، انتظار می‌رود مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها ارزش ایجاد کند. ارزش‌آفرینی، هم برای ذینفعان درون و هم برون سازمان است. از این‌رو، مدیران منابع انسانی باید از سیستم‌های نوین در حوزه منابع انسانی استفاده کنند. ایجاد یکپارچگی در فرآیندهای منابع انسانی برای دستیابی به ارزش‌های مطلوب منابع انسانی الکترونیکی مدیریت می‌تواند بر تمام زمینه‌های مدیریت منابع انسانی اثرگذار باشد. برای سال‌ها مدیریت منابع انسانی محدود به فعالیت‌های اداری روزمره مانند استخدام، گزینش و آموزش بود که تمام انرژی و زمان متخصصان منابع انسانی سازمان را مصرف می‌کرد. بخش‌های منابع انسانی، اغلب آن‌قدر درگیر این فعالیت‌ها بودند که دیگر زمانی برای فعالیت‌هایی نداشتند که به سازمان ارزش می‌افزاید؛ مانند مدیریت دانش، مدیریت فرهنگ سازمانی و بررسی استراتژیک و تحول سازمان.

امروزه برای کاهش هزینه‌های اداری و افزایش سرعت ارائه خدمات به راهکارهای مدیریت منابع انسانی بهتر، سریع‌تر و هوشمندتر نیاز داریم. مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، پاسخی به چالش‌های مدیریت منابع انسانی امروزی است. ظهور این مفهوم در اهداف، عملکرد و کارایی حوزه منابع انسانی، تغییرات بسیاری را به همراه داشت. با ظهور فناوری اطلاعات، نقش، جایگاه و حتی وظایف مدیریت منابع انسانی با تغییرات چشمگیری در سازمان مواجه شد. متخصصان منابع انسانی که تاکنون بیشتر به انجام وظایف سازمانی سطح دوم و فعالیت‌های غیر ارزش‌افزا می‌پرداختند، با استفاده گسترده از فناوری اطلاعات به شرکای استراتژیک سازمان در حوزه منابع انسانی تبدیل شده‌اند. پس می‌توان گفت، گسترش و پیچیدگی وظایف مدیران در مدیریت منابع انسانی و ضرورت توانمندسازی و ارزش‌هم‌افزایی در منابع انسانی از طریق یادگیری سازمانی نشان داد که استفاده از سیستم‌هایی ضروری است که بتواند هزینه‌ها را کاهش داده و با تبادل اطلاعات و دانش سازمانی و انجام فرآیندهای مدیریت منابع انسانی اثربخشی را به شکل کارآمد افزایش دهند؛ بدین ترتیب، سیستم‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی شکل گرفتند تا پاسخگوی این نیازها در سازمان‌های بزرگ همانند شهرداری‌ها باشند. لذا، با توجه به اینکه تاکنون هیچ پژوهشی در ایران به بررسی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، یادگیری سازمانی و چابکی بر عملکرد شهرداری‌ها و سازمان‌های بزرگ نپرداخته است، این پژوهش با هدف پر کردن شکاف مطالعاتی شکل گرفت و هدف اصلی آن، ایجاد مدلی برای تجزیه و تحلیل تأثیر استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر دستیابی به عملکرد سازمانی شهرداری‌ها و استفاده از این مدل برای شهرداری شیراز است.

۳- پیشینه پژوهش

بودلایی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی بررسی نموده‌اند که بخش دولتی تا چه حد خود را برای تحول دیجیتال، به‌عنوان رهیافتی نوین در جهت اعتلای قابلیت‌های سازمان‌های عمومی، به‌ویژه برای مدیریت کارکنان، آماده کرده است. آن‌ها در این پژوهش به ارائه مدل دیجیتال مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی با هدف ایجاد تناسب با عصر دیجیتال پرداخته و به‌منظور اجرای پژوهش، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده نموده‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داده است که مدیریت دیجیتال منابع انسانی در بخش دولتی، به‌منظور تحول به سمت چابک‌سازی در اقتصاد، امری

ضروری و حتمی است و مدیریت دیجیتال منابع انسانی، به‌عنوان نوعی استراتژی نوآورانه و اجتناب‌ناپذیر، باید در کانون توجه سازمان‌های دولتی قرار گیرد؛ زیرا چابکی، شبکه بانکداری در بخش دولتی را ارتقا داده و تحول و گذار به اقتصاد دیجیتالی را تسهیل می‌کند.

بهادری‌فرد و رسولی (۱۳۹۹)، رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های زیرمجموعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران را بررسی کرده‌اند. آن‌ها به‌منظور شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌های مورد بررسی در بخش کیفی از ابزار مصاحبه و پرسشنامه در بخش کمی استفاده نموده‌اند. بعد از این مرحله، با استفاده از روش رتبه‌بندی اولویت‌بندی این شاخص‌ها از پرسشنامه مقایسه زوجی استفاده و به‌منظور تحلیل اطلاعات نیز از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده کرده‌اند. نتایج نشان داده است که در بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و چابکی سازمانی، رابطه مثبتی بین دو متغیر وجود دارد. در بررسی رابطه اثربخشی سازمانی و چابکی سازمانی، ارتباطی بین دو متغیر وجود دارد. در بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جذب و استخدام) و چابکی سازمانی، عدد معناداری نشان داده شده که ارتباط بین دو متغیر را نشان می‌دهد. در بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جذب و استخدام) و چابکی سازمانی، عدم ارتباط بین دو متغیر وجود دارد.

شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای استان کرمانشاه) پرداخته‌اند. هدف اصلی پژوهش آنان، یافتن پاسخی برای این مسئله بود که چگونه می‌توان به کمک رویکرد منابع انسانی الکترونیک، چابکی سازمانی را توسعه داد. در این پژوهش که به روش پیمایشی انجام شده، داده‌ها با کمک روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش آنان، مدل مفهومی ارائه‌شده را تأیید نموده و نشان داده است که استفاده از آموزش الکترونیکی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی، حفظ و نگهداری منابع انسانی و همچنین، مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سطح ۹۹ درصد بر چابکی سازمان، تأثیر مثبت و معناداری دارند. به‌علاوه، تأثیر متغیرهای استخدام الکترونیکی منابع انسانی و ارتباطات منابع انسانی بر چابکی سازمان مورد تأیید قرار نگرفته است.

کاشانی‌نژاد و حق‌شناس کاشانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در بانک تجارت شعب منطقه جنوب غرب شهر تهران پرداخته که هدف پژوهش آنان، ارزیابی سیستم‌های الکترونیک در سازمان و اثر آن بر چابکی بوده است. پژوهش آنان از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت توصیفی و میدانی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و لیزرل استفاده شده و نتایج نشان می‌دهد که با به‌کارگیری و تقویت قابلیت‌های فناوری اطلاعات می‌توان ضمن افزایش چابکی سازمانی، به بهبود عملکرد سازمانی دست یافت.

جارایاراجین^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی: نقش میانجی چابکی سازمانی (با اشاره ویژه به مؤسسه مالی) پرداخته که هدف این مطالعه، بررسی چگونگی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی و تعیین نقش واسطه‌ای چابکی سازمانی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عملکرد سازمانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آمار توصیفی، روش تحلیل میانجی بارون و کنی و آزمون سوبل انجام شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داده که

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک به‌طور قابل توجهی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین، چابکی سازمانی، رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عملکرد سازمانی را واسطه می‌کند. طهورا و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در ارتباطات دوسویه پرداختند که هدف از پژوهش آنان، بررسی مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان‌های مخابراتی اردن بوده است. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده و توسط نرم‌افزار AMOSv24 به روش مدل معادلات ساختاری تحلیل شده است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، رابطه مثبتی بر ارتباطات دوسویه و درنهایت، بر عملکرد سازمانی دارد.

احمد^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی، مطالعه‌ای در مورد صنعت تولید در بنگلادش پرداخته است. پژوهش مورد بررسی این محقق به‌صورت کیفی بوده و برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی به بررسی شش عامل «اثربخشی، کارایی، کیفیت، به‌موقع بودن، دارایی، مالیه، سرمایه‌گذاری» پرداخته است. وی برای اندازه‌گیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک، نه جزء را انتخاب نمود که عبارت‌اند از «سیستم استخدام، سیستم کارکنان، سیستم اطلاعات، سیستم مدیریت حقوق و دستمزد، سیستم یادگیری و آموزش، سیستم تبادل ایده و خلاقیت، سیستم ارزیابی، سیستم رفاه، سیستم توسعه شغلی». در پژوهش ایشان، سازمان، مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به‌عنوان عملکرد پایه در نظر گرفته است. نتایج نشان داد که با ایجاد بسترهای مناسب برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک اطلاعاتی، عملکرد سازمان ۷۳ درصد؛ مدیریت منابع انسانی الکترونیک تعاملی ۱۹۷ درصد و درنهایت، عملکرد سازمانی در صنایع با وجود مدیریت منابع انسانی الکترونیک تحول‌آفرین، ۲۴۲ درصد افزایش می‌یابد. وی دریافت که «سیستم یادگیری و آموزش، سیستم مدیریت حقوق، ارزیابی سیستم، سیستم رفاه، سیستم استخدام و سیستم توسعه شغلی، رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارند و از سوی دیگر، سیستم تبادل ایده و خلاقیت، مدیریت اطلاعات سیستم، سیستم کارکنان، رابطه منفی با عملکرد سازمانی دارند».

محمود معصوم و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، در مطالعه خود مدلی یکپارچه ارائه داده‌اند که به بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی و مدیریت الکترونیکی منابع انسانی پرداخته است. این مدل، محرک‌های عملکرد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را در سازمان‌ها بررسی کرده است. داده‌های اولیه با استفاده از پیمایش مقدماتی و پرسشنامه بسته طراحی شده در مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت جمع‌آوری شده است. نمونه‌گیری تصادفی ساده برای به دست آوردن ۶۷۴ پاسخ قابل قبول از ۱۶۵ سازمان در بنگلادش اتخاذ شده است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که تنها شش عامل از نه عامل، یعنی «نگرش مدیران ارشد، مهارت IT متخصصان مدیریت منابع انسانی، سازگاری درک‌شده، حمایت رهبری ارشد، فرهنگ شرکت، فشار رقابتی»، تأثیر مثبت قوی بر روی عملکرد منابع انسانی الکترونیک نشان داده‌اند. این مطالعه، رابطه مثبت و معناداری را بین عملکرد منابع انسانی الکترونیک و عملکرد سازمانی نشان داده است. همچنین، تأثیر رضایت شغلی متخصصان مدیریت منابع انسانی، تا حدی بر رابطه عملکرد، اثر میانجیگری داشته است. تریپاتی و کالیا^۴ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر محیط کار حمایتی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های فناوری اطلاعات، نقش واسطه‌ای چابکی یادگیری و نوآوری سازمانی پرداخته‌اند. این مطالعه به بررسی تأثیر محیط کار حمایتی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با واسطه‌گری زنجیره‌ای چابکی

1. Altahraw et al.

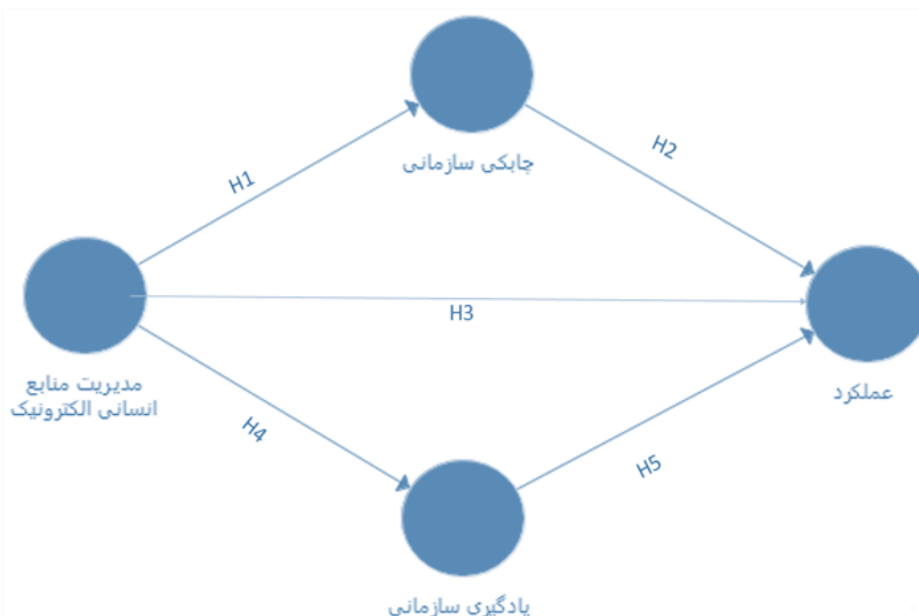
2. Ahmed, M. T.

3. Muhammad Masum et al.

4. Tripathi & Kalia

یادگیری و نوآوری سازمانی می‌پردازد. نتایج حاکی از آن است که هم محیط کار حمایتی و هم چابکی و یادگیری، تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارند. علاوه بر این، چابکی یادگیری با عملکرد سازمانی، ارتباط معناداری دارد. چابکی، یادگیری و نوآوری سازمانی، نقش میانجی سریالی در تأثیر غیرمستقیم محیط کار حمایتی و فرهنگ سازمانی کار بر عملکرد سازمانی داشته‌اند.

عبدالرحمن اواد و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی را با هدف اندازه‌گیری و تحلیل تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی انجام داده‌اند. جامعه آماری آن‌ها شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های خصوصی کشور قطر بوده است. نتایج نشان داده که مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر سازمان یادگیرنده در بیمارستان‌های کشور قطر، تأثیر معناداری داشته است. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، محقق به مدیران و تصمیم‌گیرندگان بیمارستان‌های خصوصی قطر با استفاده از سیستم کاربردی EHRM برای ارتقای عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی با تغییرات سریع در محیط کسب‌وکار سازگاری می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۴- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است. یافته‌های تحقیق کاربردی به میزان بسیاری قائل به زمان و مکان است. همچنین، از لحاظ طبقه‌بندی بر حسب روش از نوع توصیفی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های مقطعی بوده که در یک مقطع زمانی خاص به جمع‌آوری اطلاعات می‌پردازیم.

روش نمونه‌گیری پژوهش به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. حجم جامعه، تعداد ۴۶۹ نفر از کلیه مدیران، معاونان و سرپرستان سازمان شهرداری‌های شیراز و حجم نمونه، ۲۰۷ نفر است. لذا، در این پژوهش تعداد ۲۰۷ پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع گردید که در نهایت، ۲۰۰ پرسش‌نامه عودت داده شد. تعداد پرسش‌نامه‌هایی که مورد سنجش قرار گرفته و به طور صحیح وارد نرم‌افزار شدند، ۲۰۰ عدد است.

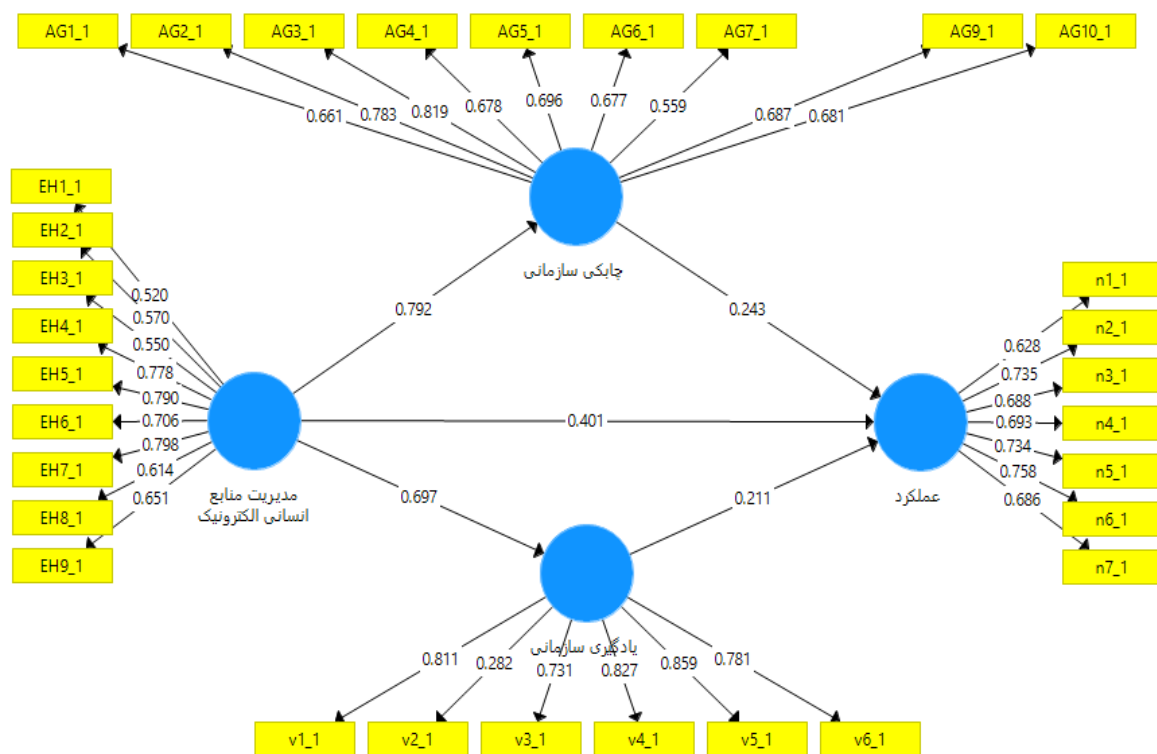
در گروه مورد بررسی، ۴۸ درصد آزمودنی‌ها (۹۶ نفر) مرد و ۵۰ درصد آزمودنی‌ها (۱۰۰) زن بودند. بیشترین سابقه شغلی مربوط به سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال و سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال، بیشترین فراوانی را در نمونه مورد بررسی داشته است.

در پژوهش حاضر از پرسش نامه مدیریت منابع انسانی الکترونیک عدلی و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی پیامدهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک، نتایج و عملکرد آن استفاده شده است. پایایی این پرسش نامه در این پژوهش، ۰/۸۰۳ ارزیابی گردید. برای سنجش عملکرد از پرسش نامه لی و کیم^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش نیکدل (۱۳۹۸) با عنوان نقش تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان شهید بهشتی یاسوج با میزان پایایی ۰/۸۶۹ استفاده شد. برای سنجش چابکی از پرسش نامه کوتاه شده ژانگ و شریفی^۲ (۲۰۰۰) در پژوهش ارژنگ (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر کیفیت خدمات بر رضایت مشتریان با نقش میانجی چابکی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی فارس با میزان پایایی ۰/۷۵۳ بهره گرفته شد. همچنین، پرسش نامه یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) مورد استفاده قرار گرفت.

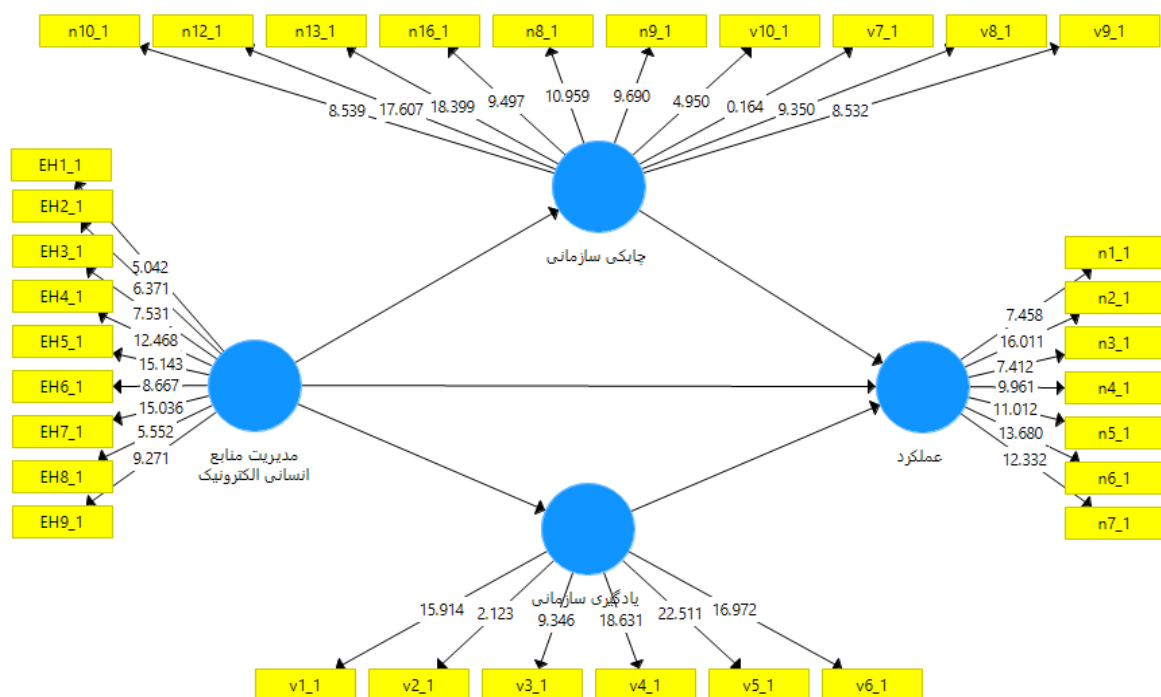
جدول ۱. چگونگی تخصیص هر یک از پرسش ها به متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر مورد بررسی	منبع	شماره سؤالات پرسشنامه
۱	مدیریت منابع انسانی الکترونیک	عدلی (۲۰۱۴)	۹-۱
۲	چابکی سازمانی	ژانگ و شریفی (۲۰۰۰)	۱۸-۱۰
۳	یادگیری سازمانی	فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶)	۲۴-۱۹
۴	عملکرد سازمان	لی و کیم (۲۰۰۷)	۳۱-۲۵

در بررسی روایی همگرا برای ابعاد پرسشنامه مدیریت منابع انسانی الکترونیک، چابکی و یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، توسط تحلیل حداقل مربعات جزئی و مدل ساختاری بررسی شد. تمامی بارهای عاملی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی بر روی مدل ساختاری باید از ۰/۵ بیشتر باشد تا پرسش نامه از روایی بالای در مدل برخوردار باشد. بر اساس شکل ۲، مدل ارزیابی شده نشان می دهد تمامی بارهای عاملی در محدوده قابل قبولی قرار داشته؛ به جز در سؤال ۸ مرتبط به چابکی سازمانی که مقدار آن ۰/۱۲۲ و از حد استاندارد پایین تر بوده و این سؤال از مدل نهایی حذف گردید. لذا، سؤالات طرح شده برای سنجش متغیرها به درستی مدل را طراحی نموده اند.



شکل ۲. بررسی تحلیل بار عاملی روایی پرسشنامه‌ها



شکل ۳. بررسی تحلیل بار عاملی روایی پرسشنامه‌ها در حالت آماره T

جدول ۲. بررسی روایی سازه‌ای توسط بار عاملی

متغیرهای نهفته	سؤالات	بار عاملی	آماره T	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی الکترونیک	سؤال ۱	۰/۵۲۰	۵/۰۴۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۵۷۰	۶/۳۷۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۵۵۰	۷/۵۳۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۷۷۸	۱۲/۴۶۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۹۰	۱۵/۱۴۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۰۶	۸/۶۶۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۹۸	۱۵/۰۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۶۱۴	۵/۵۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۶۵۱	۹/۲۷۱	۰/۰۰۱
عملکرد سازمان	سؤال ۱	۰/۶۲۸	۷/۴۵۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۷۳۵	۱۶/۰۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۶۸۸	۷/۴۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۶۹۳	۹/۹۶۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۳۴	۱۱/۰۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۵۸	۱۳/۶۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۶۸۶	۱۲/۳۳۲	۰/۰۰۱
چابکی سازمانی	سؤال ۱	۰/۶۶۱	۸/۵۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۷۸۳	۱۷/۶۰۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۸۱۹	۱۸/۳۹۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۶۹۶	۹/۴۹۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۶۸۷	۱۰/۹۵۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۶۷۷	۹/۶۹۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۵۵۹	۴/۹۵۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۶۸۷	۹/۳۵۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۶۸۱	۸/۵۳۲	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	سؤال ۱	۰/۸۱۱	۱۵/۹۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۲۸۱	۲/۱۲۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۷۳۱	۹/۳۴۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۸۲۸	۱۸/۶۳۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۸۵۹	۲۲/۵۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۸۱	۱۶/۹۷۲	۰/۰۰۱

در بررسی روایی تحلیل عاملی برای پرسشنامه‌های پژوهش، تمامی بارهای عاملی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی بر اساس جدول ۲ و شکل ۴، بزرگ‌تر از ۰/۴ و مقدار t-value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین، روایی تحلیل عاملی برای پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت و مدل پرسش‌نامه قابل تأیید است.

در روش حداقل مربعات جزئی از متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برای محاسبه روایی همگرا سازه‌ها استفاده می‌شود. مقدار حداقلی برای روایی همگرایی مناسب برای هر سازه ۰/۵ است. نتایج بررسی این آزمون در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. روایی سازه‌های تحقیق

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)
مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۰/۵۰۱
عملکرد سازمان	۰/۵۴۳
چابکی سازمانی	۰/۵۷۱
یادگیری سازمانی	۰/۵۵۱

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌کنید، مقدار متوسط واریانس استخراج برای متغیرهای این تحقیق بین ۰/۵۰۱ و ۰/۵۷۱ بوده که از مقدار حداقلی ۰/۵، بیشتر و نشان‌دهنده روایی مناسب سازه‌ها است. جهت بررسی پایایی پژوهش حاضر از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقدار عددی این شاخص باید از ۰/۷ بیشتر بوده تا پرسش‌نامه از پایایی قابل‌قبولی برخوردار باشد. نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. پایایی پرسش‌نامه توسط شاخص ترکیبی و آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۰/۸۴۳	۰/۸۷۹
عملکرد سازمان	۰/۸۳۱	۰/۸۷۳
چابکی سازمانی	۰/۸۳۹	۰/۸۷۶
یادگیری سازمانی	۰/۸۱۷	۰/۸۷۲

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که پرسش‌نامه‌های پژوهش در هر دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از ۰/۷ بالاتر بوده و این پرسش‌نامه‌ها از پایایی قابل‌قبولی برخوردار هستند.

۵- بررسی فرضیات

یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات، تجزیه و تحلیل چند متغیره است؛ زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود، حل نمود. در پژوهش حاضر با توجه به حجم اندک داده‌ها، برای تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار SmartPLS نسخه سوم استفاده شده است که از روش حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS) بهره می‌گیرد. حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم اندک داده‌ها، وجود داده‌های گم‌شده^۳، نرمال نبودن داده‌ها و هم‌خطی بین متغیرهای مستقل طراحی شده است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

- مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی سازمانی، تأثیر معناداری دارد

با توجه به نتایج آزمون مدل ضریب بتای استاندارد اثر مستقیم مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی سازمانی را نشان می‌دهد؛ بنابراین، این فرضیه تأیید شده و نتیجه می‌شود افزایش به کارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک، چابکی سازمانی را افزایش می‌دهد. لذا، نتایج نشان می‌دهد که اثر مستقیم مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی

1. structural equation modeling
2. partial least squares
3. missing data

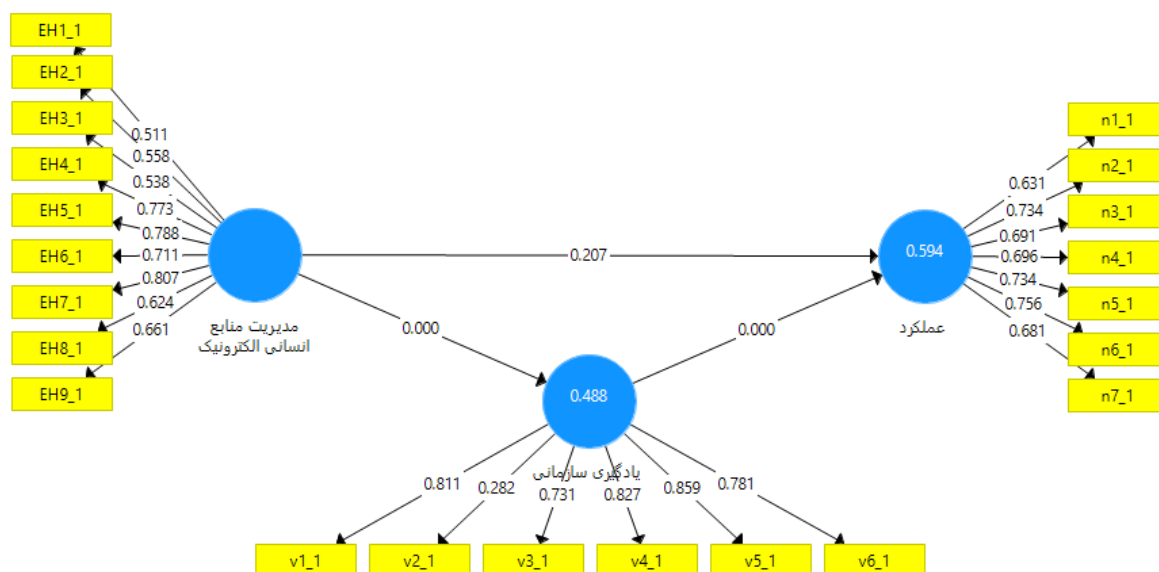
سازمان، مثبت و معنادار است ($p=0/001$ ، $\beta=0/792$ و $t=18/126$)؛ در نتیجه، فرضیه تأیید شده و نتیجه می شود افزایش به کارگیری مدیریت منابع انسانی منجر به افزایش چابکی سازمانی می شود.

- چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان، تأثیر معناداری دارد
- با توجه به ضریب مسیر اثر متغیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان که به مقدار $0/243$ و همچنین، آماره t به مقدار $2/654$ است، چابکی سازمانی، تأثیر مثبتی بر عملکرد شهرداری داشته و این فرضیه تأیید می شود.
- مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان، تأثیر معناداری دارد
- با توجه به ضریب مسیر اثر مدیریت منابع انسانی الکترونیک که به مقدار $0/401$ و همچنین، آماره t به مقدار $3/745$ است، مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد کارکنان، تأثیر معناداری دارد.
- مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی، تأثیر معناداری دارد
- شکل ۱ و ۲، تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی را مشخص می کند. با توجه به ضریب مسیر اثر متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی که به مقدار $0/697$ و همچنین، آماره t به مقدار $9/631$ است، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، تأثیر مثبت و مستقیمی بر یادگیری سازمانی دارد. این تأثیر در سطح بالایی ارزیابی شد و این فرضیه تأیید می شود.
- یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان، تأثیر معناداری دارد
- با توجه به ضریب مسیر، اثر متغیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان که به مقدار $0/211$ و همچنین آماره t به مقدار $2/182$ است، یادگیری سازمانی، تأثیر مثبتی بر عملکرد شهرداری داشته و این فرضیه تأیید می شود.

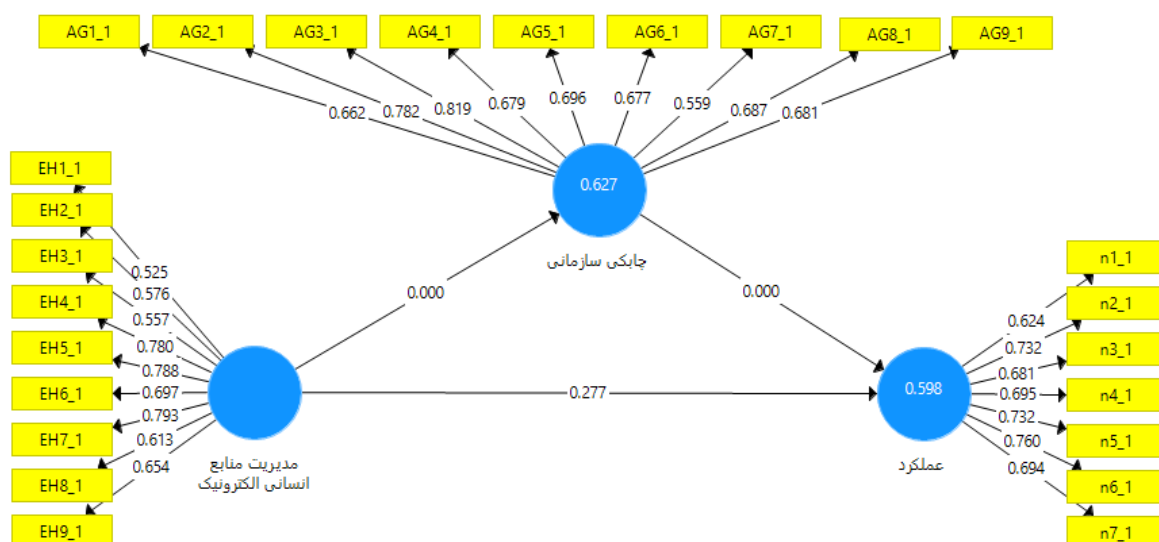
جدول ۵. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری تحقیق

روابط متغیرهای تحقیق	ضریب بتای استاندارد	آماره T	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی سازمانی	۰/۷۹۲	۱۸/۱۲۶	۰/۰۰۱
چابکی بر عملکرد سازمان	۰/۶۹۷	۲/۶۵۴	۰/۰۱۹
مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی	۰/۴۰۱	۳/۷۴۵	۰/۰۰۱
مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی	۰/۲۴۴	۹/۶۳۱	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی	۰/۲۱۰	۲/۱۸۲	۰/۰۲۳

- مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با نقش میانجی چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی، تأثیر معناداری دارد.
- به طور خلاصه می توان کوچک تر بودن مقدار P از $0/05$ را معیاری برای تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده با صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد دانست. T -value مقداری است با نام نسبت بحرانی که نشان می دهد در صورت رد فرضیه صفری که مقدار این پارامتر را برابر با صفر قرار می دهد، تا چه حد احتمال خطا وجود دارد (در صورتی که مقدار این نسبت کوچک تر از $1/96$ باشد، پارامتر محاسبه شده فاقد تفاوت معنادار با صفر است). برای محاسبه متغیر میانجی، ضریب مسیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی و یادگیری سازمانی و ضریب چابکی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان در هم ضرب می شوند تا اثر غیرمستقیم محاسبه شود. سپس، از طریق آزمون سوبل به محاسبه سطح معناداری پرداخته می شود.



شکل ۴. بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی در اثر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی

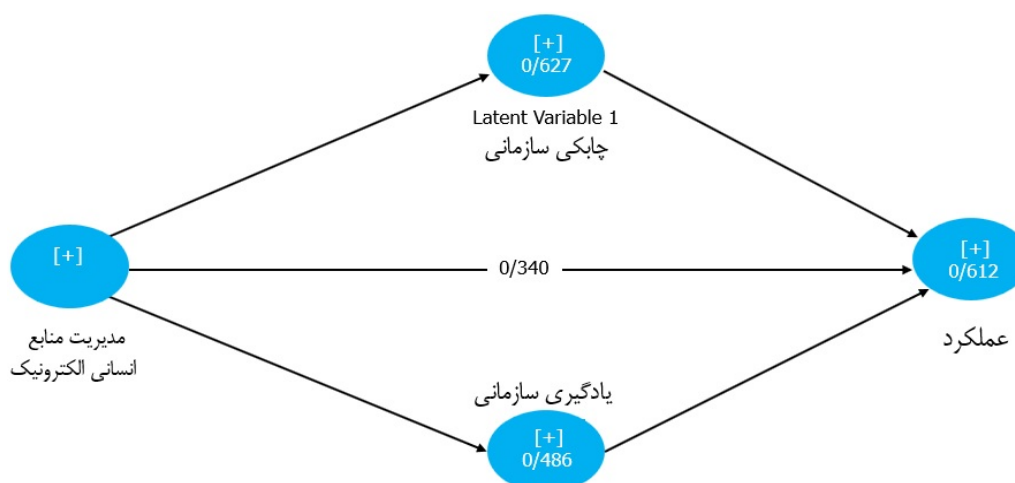


شکل ۵. بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در اثر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی

جدول ۶. بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی در اثر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمانی

معناداری آزمون سوبل	ضریب بتای استاندارد			مسیرهای موجود در الگو
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	
۰/۰۰۱	۰/۷۴۱	۰/۲۰۷	۰/۵۳۴	مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با میانجی یادگیری سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۷۴۴	۰/۲۷۷	۰/۴۶۷	مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با میانجی چابکی سازمانی

در بررسی اثر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان با نقش میانجی چابکی سازمانی، نتایج نشان داد که اثر مستقیم مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان، ۰/۴۶۷ و اثر غیرمستقیم، ۰/۲۷۷ است. این اثر میانجی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده است. همچنین در بررسی اثر میانجی یادگیری سازمانی، نتایج حاکی از آن است که یادگیری سازمانی می‌تواند نقش میانجی را بین اثر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان ایفا نماید و از آنجا که اثر مستقیم و غیرمستقیم معنادار شده است، در هر فرضیه نقش میانجی چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی جزئی‌نگر است.



شکل ۶. بررسی فرضیه غیرمستقیم در حالت استاندارد

به‌طور خلاصه می‌توان کوچک‌تر بودن مقدار P از ۰/۰۵ را معیاری برای تفاوت معنادار مقدار محاسبه‌شده با صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد دانست. T-value مقداری با نام نسبت بحرانی است که نشان می‌دهد در صورت رد فرضیه صفری که مقدار این پارامتر را برابر با صفر قرار می‌دهد، تا چه حد احتمال خطا وجود دارد (در صورتی که مقدار این نسبت کوچک‌تر از ۱/۹۶ باشد، پارامتر محاسبه‌شده فاقد تفاوت معنادار با صفر است). برای محاسبه متغیر میانجی، ضریب مسیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر چابکی و یادگیری سازمانی و ضریب چابکی و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان در هم ضرب می‌شوند تا اثر غیرمستقیم محاسبه شود. سپس از طریق آزمون سوبل به محاسبه سطح معناداری پرداخته می‌شود.

در بررسی اثر غیرمستقیم در رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد با میانجی چابکی و یادگیری سازمانی، نتایج حاصل از آزمون سوبل در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد با میانجی چابکی و یادگیری سازمانی

مسیرهای موجود در الگو	ضریب بتای استاندارد			مقدار Z-value	معناداری آزمون سوبل
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل		
بر عملکرد سازمان از مدیریت منابع انسانی الکترونیک با میانجی‌گیری چابکی و یادگیری سازمانی	۰/۴۰۱	۰/۳۴۰	۰/۷۴۱	۵/۸	۰/۰۰۱

با در نظر گرفتن نقش میانجی چابکی و یادگیری سازمانی در اثر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان، اثر مستقیم برابر ۰/۴۰۱ و اثر غیرمستقیم برابر ۰/۳۴۰ به دست آمد. با توجه به سطح معناداری در اثر غیرمستقیم

مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد، نتیجه می‌شود چابکی و یادگیری سازمانی، نقش میانجی را بین دو متغیر مذکور ایفا کرده است؛ بنابراین، فرضیه تأیید شده و نتیجه می‌شود استفاده مناسب از سبک مدیریت منابع انسانی الکترونیک موجب بالندگی و چابکی سازمان شده، می‌تواند بسترهای مناسب برای یادگیری سازمانی را در سازمان افزایش دهد و درنهایت، عملکرد سازمان را افزایش دهد. از آنجا که در مدل نهایی پژوهش، اثر مستقیم و غیرمستقیم معنادار بوده، اثر میانجی‌گری به صورت جزئی‌نگر است.

معیار GOF21 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است؛ بدین معنا که محقق توسط این معیار می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این معیار توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

جدول ۸. بررسی معیار GOF

متغیر	واریانس تبیین شده	مقادیر اشتراکی Communalities	GOF
چابکی سازمانی	۰/۶۲۷	۰/۳۹۱	۰/۴۴۰
عملکرد سازمانی	۰/۴۸۶	۰/۳۱۸	
یادگیری سازمانی	۰/۶۱۲	۰/۳۰۶	
میانگین	۰/۵۷۵	۰/۳۳۸	

$$GOF = \sqrt{0.575 \times 0.338} = 0.440$$

وِرتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. از آنجا که مقدار GOF برای مدل حاضر برابر ۰/۴۴۰ محاسبه شد، نشان از برازش کلی بسیار قوی مدل دارد.

۶- نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری کلی این است که تمامی متغیرهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی، تأثیرگذار بوده‌اند. سازمان‌ها با بهبود فرآیندها و فراهم کردن ابزارها و منابع الکترونیکی مناسب می‌توانند بهبود چشم‌گیری در چابکی و قابلیت پاسخگویی به تغییرات محیطی داشته باشند. همچنین، ارتقای یادگیری سازمانی از طریق آموزش‌های الکترونیکی به کارکنان، منجر به افزایش دانش و مهارت‌های آن‌ها می‌شود که درنهایت، بهبود عملکرد سازمان را نتیجه می‌دهد. با این تصور که تمامی این مؤلفه‌ها در کنار هم، تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان داشته‌اند، نتایج این فرضیه حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک با نقش میانجی چابکی و یادگیری سازمانی توانسته به‌طور مثبت تبیین‌کننده عملکرد سازمانی باشد.

با رضایت‌مندی از تمامی مؤلفه‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک، از طریق چابک‌سازی سازمان و ارتقای یادگیری سازمانی، بهبود محسوسی در عملکرد سازمان به ارمغان می‌آورد. با اتخاذ رویکردهای الکترونیکی در مدیریت منابع انسانی، امکان بهبود فرآیندها، ارتقای ارتباطات و افزایش دسترسی به اطلاعات و آموزش‌ها به کارکنان فراهم می‌شود. این تغییرات سبب می‌شود سازمان با چابکی بیشتری به تغییرات بازار و محیط کسب و کار پاسخ دهد و درنتیجه، بهبود عملکرد و کیفیت خدمات/محصولات را به دنبال داشته باشد. از طرف دیگر، ارتقای یادگیری سازمانی از طریق آموزش‌های الکترونیکی و دسترسی آسان‌تر به منابع آموزشی، منجر به افزایش

دانش و مهارت‌های کارکنان می‌شود. این افزایش در دانش و توانمندی‌ها، کارکنان را به بهترین شکل به وظایف و مسئولیت‌هایشان تجهیز می‌کند و بهبود عملکرد کلی سازمان را دنبال خواهد داشت. در نتیجه، با استفاده هوشمندانه از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ترکیب مؤثر مؤلفه‌های آن، سازمان‌ها می‌توانند به چابکی و یادگیری مؤثر دست پیدا کنند که بهبود قابل‌ملاحظه‌ای در عملکرد سازمان به دنبال دارد. نتیجه‌گیری کلی ما این است که تمامی این تحولات با هم، تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان خواهند داشت.

منابع

- بودلایی، حسن، کنارودی، محمدحسین، عبادی، حامد، و بهمنی، اکبر. (۱۴۰۰). مدیریت دیجیتال منابع انسانی، رهیافتی برای خلق چابکی سازمانی در بخش دولتی در عصر اقتصاد دیجیتال (مورد مطالعه: شبکه بانک‌های دولتی کشور ایران). *مدیریت دولتی*، ۱۳(۴)، ۷۶۶-۷۸۵.
- بهادری‌فرد، عبدالرضا، و رسولی، رضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک، چابکی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های زیرمجموعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران*، ۱۲(۴۵-۴۶)، ۱۵۹-۱۸۴.
- شریف‌زاده. فتاح، نوری، داود، و سالمی شکوری، احسان. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای استان کرمانشاه). *مطالعات منابع انسانی*، ۲۰(۵)، ۱۴۷-۱۷۰.
- کاشانی نژاد، پریسا، و حق‌شناس کاشانی، فریده. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در بانک تجارت شعب منطقه جنوب غرب شهر تهران. *مهندسی مدیریت نوین*، ۵(۱-۲)، ۱-۱۶.
- Ahmed, M. T. (2019). E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh. *European Journal of Business and management*, 11(6), 50-60.
- Altahraw, M. H. A., Alkhawaldah, R. N., Almarshad, M. N. D., Al-Onizat, H. H., Alshaar, H. Y. S., Al-Assaf, A. H., & Alawamleh, H. K. (2021). The effect of e-human resources management practices on organizational ambidexterity in telecommunication companies operating in Jordan. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24, 1-9.
- Ayentimi, D. T., Burgess, J., & Brown, K. (2018). HRM development in post-colonial societies: The challenges of advancing HRM practices in Ghana. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(2), 125-147.
- Bartuševičienė, I., & Šakalytė, E. (2013). Organizational assessment: effectiveness vs. efficiency. *Social Transformations in Contemporary Society*, 1(1), 45-53.
- Boxall, P. (2018). The development of strategic HRM: reflections on a 30-year journey. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 28(1), 21-30.
- Jayaranjani, S. (2021). Investigating the influence of practices on organizational performance: The mediating role of organizational agility (with special reference to financial institution). *International Journal of Engineering and Management Research*, 11, 1-8.
- Kazzazi, A., Shoul, A. (2013). Total quality management impact on innovation performance: moderating effect of organizational learning. *Motaleate Modiriyat (Behbood va Tahavol)*, 22, 1-17. [In Persian].
- Laursen, K., & Salter, A. (2006). Open for innovation: The role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27(2), 131-150.
- Lee, H., & Kim, S. (2007). The relationship between organizational culture and agile adoption: A case study. *Journal of Agile and Scrum*, 2(3), 120-136.
- Malik, A., Pereira, V., & Tarba, S. (2019). The role of HRM practices in product development: Contextual ambidexterity in a US MNC's subsidiary in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 536-564.
- Pinprayong, B., & Siengtai, S. (2012). Restructuring for organizational efficiency in the banking sector in Thailand: a case study of Siam Commercial Bank. *Far East Journal of Psychology and Business*, 8(2), 29-42.

- Powner, D. (2012). Software development: Effective practices and federal challenges in applying agile methods. *Washington, DC: United States Government Accountability Office*.
- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(4), 496-513.

