مدیریت شهری
شماره ۴۸ پاییز ۱۳۹۶
No.48 Autumn 2017
۴۱۱-۴۲۰
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۲ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۵/۸

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با بهره وری در سازمان

زهرا رجائی*- گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
علی ارغوانی- مربی،گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
زهرا مهمی- مربی،گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران

چکیده

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 درصدر برنامه‌های خود قرار دهند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک توانایی بالقوه‌ای در هر دو حوزه کار آیی و اثربخشی ودر نتیجه بهره وری سازمان دارد. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره وری در سازمان دارائی بیرجند پرداخته است. تحقیق حاضر کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی‌پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان دارائی شهرستان بیرجند می‌باشد که نرخ پاسخ‌گویی به پرسشنامه ۶۵ درصد بوده است. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامهٔ 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 الکترونیکی بر بهره‌وری در سازمان معنی دار بوده و از نظر کارکنان کسب بهره‌وری ازطریق EHRM درگرو 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

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

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۴۴۳۵۴۳۵۱، رایانامه: z1361rajae@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

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 می طلبد (استرومیر، ۲۰۰۷). مدیریت سرمایه‌های فکری و علی‌الخصوص مدیریت منابع انسانی به‌لحاظ الکترونیک باعث موفقیت سازمان در عرصه رقابتی میشود (برنان،۲۰۰۰). مدیریت منابع انسانی به‌لحاظ الکترونیک به سازمان اجازه‌خواهد داد که توانایی‌ها و شایستگی‌هایش را جهت بهره برداری 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 پررقابت 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 شبکه سازی و حمایت از کنشگران فردی و جمعی در انجام کارکردها و فعالیت های منابع انسانی می باشد (استرومیر، ۲۰۰۷) و از انجا که سازمان های 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 بهره وری سازمان ایفا می نماید. نقش و جایگاه منابع انسانی و مدیریت آن در سازمان‌ها به‌گونه‌ای است که می‌توان از آن به عنوان یک تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری یادکرد. ازاین‌رو برای پیاده سازی EHRM در جهت افزایش بهره‌وری، راهبردهای مناسبی را بایستی در نظر گرفت البته سازمانهای دولتی برنامه‌هایی برای استقرار EHRM انجام داده اند، اما استقرار این برنامه ها یا ضعیف بوده یا خیلی توفیق نداشته است و نتوانسته بهره وری را ارتقا دهد، لذا هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با بهره وری در سازمان از نظر کارکنان سازمان دارایی در شهرستان بیرجند می باشد.

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 موفقیت امیز بود و در صورت فقدان این سه متغیر، می توانند 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).

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

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 تکنیکAHP و نرم افزار Expert Choise عوامل فردی و نوآوری بهترتیب دارای بیشترین تأثیر بر اجراو 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 درگردونه رقابت روی اورده اند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک، یک مفهوم کاملاً جدید نمیباشد و از اوایل دهه ۱۹۹۰ (زمانی که مفهوم تجارت الکترونیک[۱] بهسرعت جهان تجارت را درنوردید) مورداستفاده قرارگرفته است (اولیواس لوجان، رامیرز، زاپاتا-کانتا[۲]، ۲۰۰۷). عبارت مدیریت منابع انسانی الکترونیک به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفت اما هنوز یک تعریف پذیرفتهشده 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 روئل (۲۰۰۴) مدیریت منابع انسانی الکترونیک را بهعنوان «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 (بوندارک 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 بهره وری بهعنوان ابزار کاربردی عمل می نماید. مدیریت منابع انسانی الکترونیک توانایی بالقوهای در هر دو حوزه کار آیی و اثربخشی و بهره وری[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 طبقه-بندی و دستهبندی مجدد دادهها.

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

۱. e- commerce
۲. Olivas-Lujan, Ramirez, Zapata-Cantu
۳. web-based human resources
٤. human resource information systems (HRIS)
٥. virtual human resource management
٦. human resource intranet
۷. computer-based human resource management systems
۸. human resource portals
۹ . Ruel, H., Bondarouk, T. & Looise
۱۰. web-technology based channels
۱۱. Bondarouk & Ruel
۱۲. بهره وری=کارائی+اثربخشی

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

گـردش کاری قوی‌تـر در فرآینـد کسـب‌وکار و بهـره‌وری و رضایـت بیشـتر کارمنـدان، بـا صرفه‌جویـی در هزینه‌هـا بـا حفـظ کیفیـت داده‌هـا (کائـور[۱۳]، ۲۰۱۳).

٤. **اطلاع‌رسـانی و اطلاعـات:** فنـاوری اطلاعـات بـا افزایـش سـطح کیفیـت خدمـات و کاهـش زمـان دسترسـی میتوانـد بـر جنبـه‌های ارتباطـی منابـع انسـانی تأثیـر بگـذارد.

٥. **تحول‌آفرینـی:** فنـاوری اطلاعـات بـا برداشـتن محدودیت‌هـای زمـان و مـکان باعـث مـی شـود مدیـران منابـع انسـانی بـا یـک فرآینـد جدیـد روبـرو شـده و خـارج از چارچـوب کنونـی تفکرنمـوده و نوآوری‌هـای نـو را شـکل دهنـد (گاردنـر، لیپـاک و بارتـول[۱۴]، ۲۰۰۳).

بنابرایـن مدیریـت منابـع انسـانی بـه لحـاظ الکترونیـک در راسـتای اتوماسـیون تراکنشـها، فنـاوری اطلاعـات را به‌عنـوان ابـزار کاربـردی در اختیـار گرفتـه و از طریـق طراحـی زیرسیسـتم‌های پتانسـیل مناسـب را در اختیـار مدیـران قـرار مـی دهـد (درویـش و همـکاران، ۱۳۸۹). موفقیـت EHRM درگـرو عوامـل متعـددی اسـت از جملـه: اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک بـه لحـاظ بعـد سـاختاری درگـرو حمایـت مدیریـت عالـی سـازمان، جایـگاه مدیریـت منابـع انسـانی، سـطح و کیفیـت منابـع انسـانی، مدیریـت تغییـر، ارتباطـات، خـط مشـی‌های سـازمانی اسـت (عرفانیـان خـان زاده و همـکاران، ۱۳۹۴). اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک به‌لحـاظ بعـد فرهنگـی درگـرو فرهنـگ جامعـه، پایبنـدی بـه قوانیـن و مقررات،فرهنـگ سـازمان مـی باشد.اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک بـه لحـاظ بعـد اسـتراتژیک در گـرو قوانیـن و مقـررات معاونـت سـرمایه انسـانی ریاسـت جمهوری،نقـش دولـت، راهبردهـا و اسـتراتژیهای سـازمان اسـت (عرفانیـان خـان زاده، ۱۳۹۴). اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک بـه لحـاظ بعـد تکنولوژیـک درگـرو حمایـت بخـش خصوصـی، زیرسـاختهای فنـاوری و ارتباطات،کیفیـت سیسـتم مدیریـت منابـع انسـانی الکترونیـک، نگـرش بـه EHRM، سـهولت اسـتفاده از سیسـتم اسـت و اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک بـه لحـاظ سـایر عوامـل درگـرو محرمانـه بـودن داده هـا، تیـم اجـرا کننـده تغییـر، شـکل بنـدی EHRM، سیسـتم پـاداش جهـت پذیـرش اسـت (عرفانیـان خـان زاده و همـکاران، ۱۳۹۴).

فرضیات پژوهش

فرضیـه پژوهـش تحقیـق حاضـر ایـن اسـت از نظـر کارکنـان مدیریـت منابـع انسـانی الکترونیکـی بـا بهـره وری در سـازمان رابطـه مثبـت و معنـاداری دارد در راسـتای ایـن فرضیـه، فرضیـات زیـر مطـرح شـده اسـت: از نظـر کارکنـان مدیریـت منابـع انسـانی الکترونیکـی بـه لحـاظ بعـد سـاختاری بـا بهـره وری در سـازمان رابطـه مثبـت و معنـاداری دارد.

۱۳. Kaur
۱٤. Gardner, Lepak & Bartol

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

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 بهEHRM سهولت استفاده از سیستم
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل	محرمانه بودن داده ها تیم اجرا کننده تغییر(عاملین تغییر) شکل بندیEHRM سیستم پاداش جهت پذیرش

از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی‌به لحاظ بعد فرهنگی با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به لحاظ بعد استراتژیک با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی‌به لحاظ بعد تکنولوژیک با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

از نظر کارکنان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی‌به لحاظ سایر عوامل با بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

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.

٤- روش اندازه گیری متغیرهای تحقیق

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

البتـه ایـن شـیوه پاسـخ‌دهی در سـوالات ۲، ۴، ۶، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳ و ۱۵ معکـوس خواهـد شـد اگـر مجمـوع نمره‌هـای بیـن «۲۰ تـا ۳۰» باشـد، بهـره‌وری سـازمانی درحـد مطلـوب اسـت.

گزینه	موافقم	نمی دانم	مخالفم
امتیاز	۲	۱	۰

بـرای سـنجش مدیریـت منابـع انسـانی الکترونیکـی از شـاخص هـای عرفانیـان خـان زاد و همـکاران(۱۳۹۴) مطابـق جـدول ۱ اسـتفاده شـد کـه دارای ۲۳ مولفـه میباشـد. بـرای اطمینـان از خوشـه بنـدی ابتـدا بایـد از روایـی همگـرا و پایایـی مرکـب اطمینـان حاصـل کرد .بایـد روابط ۱ بـر قـرار باشـد: رابطـه۱ CR>0.7 وCR>AVE و AVE>0.5 کـه بـر اسـاس مقادیـر آلفـای کرونبـاخ، پایایـی مرکـب و روایـی همگـرا بـرای هـر سـازه، تائیـد شـده اسـت.

جدول۲. مدل اندازه‌گیری

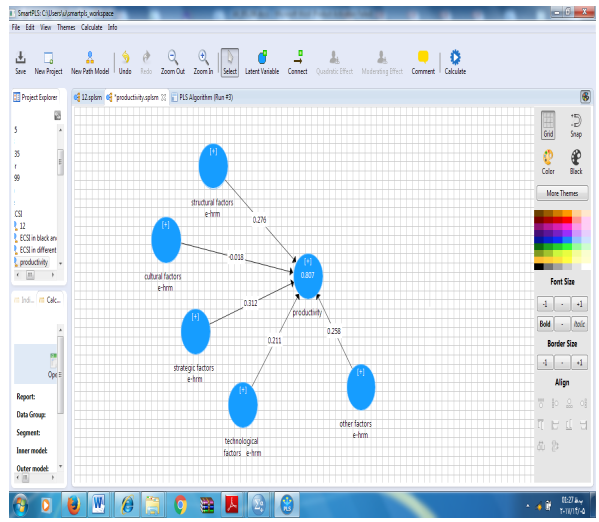
متغیر	آلفا کرونباخ	ضریب تعیین	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراجشده (AVE)
بهره وری سازمان	۰,۸۸	۰,۸۰	۰,۸۴	۰,۷۵
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری	۰,۸۶		۰,۷۹	۰,۷۳
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی	۰,۸۵		۰,۶۹	۰,۶۴
استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد استراتژیک	۰,۸۴		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

میـزان آلفـا و پایایـی مرکـب بایـد از ۰,۷ بیشـتر باشـد و روایـی همگـرا بایـد از ۰,۵ بیشـتر باشـد. بنابرایـن تمـام شـاخصهای مـدل اندازه‌گیـری مـورد تأییـد قـرار گرفـت.

یافته‌های پژوهش

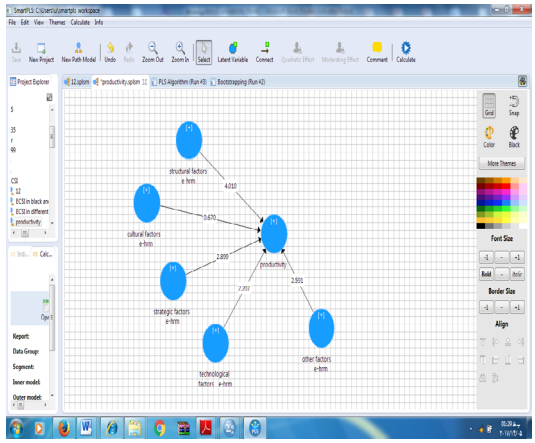
بـا اسـتفاده از نـرم افـزار PLS و بـر اسـاس تحلیـل مسـیر، مسـیرهای فـرض شـده از بهـره‌وری معنـی‌دار بـوده و بـه همیـن دلیـل فرضیـه متناظـر بـا مسـیرهای موردنظـر نیـز بـا ۹۵ درصـد اطمینـان مـورد تأییـد قـرار گرفـت؛ به‌جـز مسـیر اسـتقرار منابـع انسـانی الکترونیـک بـه لحـاظ بعـد فرهنگـی بـر بهـره‌وری سـازمان کـه رد گردیـد.

شکل ۱. ضرایب مسیر؛ ماخذ: یافته های تحقیق.



[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

همانطـور کـه شـکل ۱ نشـان مـی دهـد بعـد اسـتراتژیک مدیریـت منابـع انسـانی بـه لحـاظ الکترونیـک از نظـر کارکنـان بیشـترین تاثیـر را بـر بهـره وری دارد و بعدفرهنگـی تاثیـر ضعیفـی را بـر بهـره وری دارد.



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

همانطـور کـه شـکل ۲ نشـان میدهـد امـاره t بـرای همـه مسـیرهای بررسـی شـده مدیریـت منابـع انسـانی بـه لحـاظ الکترونیـک بـر بهـره وری بـه جـز بعـد فرهنگـی بزرگتـر از ۱,۹۶ مـی باشـد کـه میتـوان نتیجـه گرفـت بـه جـز بعـد فرهنگـی سـایر ابعـاد مدیریـت منابـع انسـانی بـه لحـاظ الکترونیـک بـا بهـره وری رابطـه مثبـت و معنـاداری دارد.

جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه‌ها؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.

متغیرهای بررسی شده	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	T	نتیجه (p<0.05)
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری بر بهره‌وری 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	تایید
اثر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ سایر عوامل بر بهره وری سازمان	۰,۲۵	۰,۱۶	۲,۵۹	تایید

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

آزمون فرضیه های 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 بهره وری بسیار مؤثر می باشد. فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر بسیارعمیقی بر مدیریت منابع انسانی گذاشته و در برخی از ابعاد جدید باعث تحول شده و به مدیریت منابع انسانی کمک نموده تا در زمینه های 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 صرفه تر باشد. متخصصان نیز معتقدند مدیریت منابع انسانی الکترونیک پتانسیل کاهش هزینه های مدیریتی، تسریع در زمان پاسخ‌گویی، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری و توسعه خدمات مشتری و در یک کلام افزایش بهره وری را داراست

منابع و ماخذ

ابطحی، سیدحسین، کاظمی، بابک (۱۳۸۰). بهره‌وری؛ تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

طاهری، شهنام (۱۳۷۸). بهرهوری و تجزیه‌وتحلیل آن در سازمانها (مدیریت بهرهوری فراگیر)؛ تهران: نشردهستان.

فارسیجانی، 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 بهره وری سازمان، مدیریت بهره وری؛ شماره ۳۲.

موسی خانی، 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). تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی – 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), "*Incorporacio´n de un estado sobre el capital intelectual en losorganismos pu´blicos"* , Actualidad Financiera, No. 175, pp. 59-74.

Babaei Nivlouei, F. (2014). *Electronic Human Resource Management System*: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

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 prot eg es 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& lepak, pdavid & Bartol, Kathrynm, (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 Twenty.

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 DeLiuering*? 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 (Casestudy: 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 DigitalCommons@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.hrmr.2006.11.002

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]