

پیشایندهای تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی قزوین)

نسرین داروغه^{*۱}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

چکیده

در این مقاله به بررسی پیشایندهای تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش پرداخته شده است. با توجه به اینکه هدف این پژوهش پیشایندهای تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش می باشد، از روش همبستگی استفاده شده است. این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به شیوه ی میدانی و مطالعات کتابخانه ای به جمع آوری داده ها پرداخته است. این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری ۴۸۹ نفر در نظر گرفته شده است. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی استفاده گردید. جهت تعیین حجم نمونه نمونه کل با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد تعیین شد. تعداد نمونه ۲۱۵ نفر بدست آمد. در این پژوهش، ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه می باشد. جهت تعیین همبستگی از آزمون های همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شده است. همچنین از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن آزمونها استفاده شده است. کلیه تحلیل های آماری بوسیله نرم افزار کامپیوتری spss انجام شده است. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری دانشی، یادگیری، وجو حمایتی یادگیری و بین حمایت از

فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی ارتباط معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، الکترونیک، رهبری دانش، یادگیری

مقدمه

با توجه به اهمیت روز افزون رقابت در بین سازمان‌ها، آنها در پی راه‌هایی برای ارائه خدمات بهتر و کاهش بار اداری هستند و شرکت‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک در شرکت‌های ایرانی، بویژه در سطح شهر تهران به شکل روز افزونی در حال افزایش است. یکی از این شرکت‌ها که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک را در ایران به فروش رسانده و پشتیبانی می‌کند، شرکت همکاران سیستم (بزرگترین شرکت نرم افزاری ایران) می‌باشد. بعضی از این شرکت‌هایی که این سیستم‌ها را از همکاران سیستم خریداری کرده‌اند، هنوز مشکلاتی را در این حوزه تجربه می‌کنند و نتایج حاصله از مدیریت منابع انسانی الکترونیک همیشه برای این شرکت‌ها به همان اندازه که مثبت فرض می‌شود، نمی‌باشد و یا بعضی مواقع به کمتر از آنچه مورد نظر سازمان بوده است نایل آمده‌اند. شرکت‌هایی که در سطح شهر تهران، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را از شرکت همکاران سیستم خریداری می‌کنند با پی بردن به رمز موفقیت این سیستم‌ها در سازمان خود می‌توانند بر مشکلات این حوزه غلبه کرده و حداکثر بهره را از آنها ببرند. در همین راستا میتوان اشاره کرد به نقش مدیریت دانش و رهبری دانش، دانش از مصدر دانستن به معنای داندگی، دانایی و علم و فضل است. مخلوطی از تجارب، کمیتها و اطلاعات بافتاری منظم است که قالبی برای ارزیابی و یکپارچه کردن و هماهنگسازی تجارب و اطلاعات ایجاد می‌کند. دانش یک ادراک و فهم است که از طریق تجربه، استدلال، درک مستقیم و یادگیری حاصل می‌شود (برزین پور، ۱۳۹۳، ص ۱۱۸) و با ویژگی‌های بدیع و پویای خود، امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد. دانش دارایی غیر ملموس است که در اقتصاد جدید از دارایی سنتی مهمتر است. دانش، به عنوان ترکیبی از اطلاعات به همراه تجربه، مفهوم، تفسیر و بازتاب تعریف شده است (فیض آبادی، ۱۳۹۰، ص

۶). امروزه سازمان‌ها به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر میبرند تفاوت‌های بسیار زیادی با سازمان‌های گذشته دارند. ویژگی برجسته سازمان‌های قرن بیست و یکم مسئولیت پذیری، خودگردانی، خطر پذیری و ناپایداری است. شاید محیط آینده محیط آرامی نباشد اما محیط بسیار انسانی است. عملکرد سازمانی نه تنها نیازمند بهره برداری از دانش موجود است بلکه نیازمند کشف حوزه‌های جدید دانش برای خلق فرصتهای جدید در سازمان می‌باشد.

مدیریت دانش، مدیریتی است آگاهانه و فعال در ایجاد، انتشار و استفاده از دانش برای رسیدن به اهداف استراتژیک. شرکت‌ها و سازمان‌هایی که امروزه از برتری دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌مند اند، ممکن است در آینده رقبایی پیدا کنند چرا که این رقبا ممکن است قادر به فراگیری دانش در حوزه‌های مشابه باشند. برای پیاده‌سازی صحیح فرایندهای مدیریت دانش و جلوگیری از به هدر رفتن هزینه‌ها، باید نگاهی مثبت به این مقوله داشت و در کنار شناخت درست و برنامه‌ریزی جامع، با استفاده از تجارب دیگر سازمان‌ها نتایج مطلوبی دست یافت. (اخوان، ۱۳۹۱، ص ۶). نظر به اینکه رهبری دانش مدار بر تولید، کاربرد و تسهیم یادگیری و دانش و اندیشه در سازمان تاکید دارد، اخیراً بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است. رهبری دانش حاکی از تغییر چشمگیر چالش‌های فرا روی مدیران طی سال‌های اخیر است. امروزه کاملاً محتمل است که هیچ عاملی به اندازه ارزش آفرینی نمی‌تواند منشأ تغییرات و تحولات بنیادین در یک سازمان گردد. (همان).

بیان مسئله

یکی از ابزارهای مهم در نظام مدیریت منابع انسانی، بویژه در سازمان‌های بزرگ "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی" است. این سیستم اطلاعاتی قادر است تا با استفاده از پایگاههای داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات مورد نیاز را برای تصمیم‌گیری مدیران میانی و مدیران ارشد سازمان در رابطه با مدیریت منابع انسانی سازمان فراهم سازد (طرقی و اسماعیلی، ۱۳۹۶: ۴۵). در نگاهی سیستمی می‌توان گفت که این سیستم اطلاعاتی، می‌تواند به عنوان "زیر سیستم" در سیستم اطلاعات مدیریت سازمان مطرح باشد و خود نیز به عنوان یک سیستم، شامل دروندادهایی از داده‌های مرتبط با نیروی انسانی و

بروندادهایی است که جهت برنامه ریزی‌های لازم در سطوح مختلف مدیریت سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (علوی، ۱۳۹۴: ۳۶). هر چند در سطح جهانی تحقیقات متنوعی در رابطه با مدیریت منابع انسانی الکترونیک و شاخصه‌های کلیدی آن انجام شده است، اما در کشور ما مطالعات بسیار ناچیزی در این رابطه صورت گرفته است و نیاز جامعه علمی و حرفه‌ای را برآورده نمی‌سازد. از آنجا که مبحث مدیریت منابع انسانی الکترونیک با شرایط شرکت پیاده-کننده و کاربران (کارمندان) ارتباط دارد، لازم است که تحقیقات مرتبط با این مفهوم و بخصوص شاخصه‌های موفقیت آن در سطح داخلی و بر سازمانهای ایرانی توسعه یابد. با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی الکترونیک منجر به تعهد، شایستگی، تناسب و اثر بخشی هزینه (رئل، ۲۰۱۳^۱) می‌شود اما باید توجه داشت که این خروجی‌ها منوط به اجرای موفقیت آمیز آن در سازمان می‌باشد و نیازمند این است که عوامل کلیدی در نظر گرفته شود و در صورت داشتن شرایط لازم، تصمیم به پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک گرفته شود. عدم موفقیت بعضی از سازمانهای ایرانی در پیاده‌سازی و اجرای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک با توجه به مطالب و اهمیت ذکر شده مبحث مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ورود نقش رهبری در این امر در پژوهش حاضر به بررسی و مطالعه پیشایندهای تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش پرداخته میشود.

ادبیات پژوهش

سبک رهبری دانشی

اصطلاح رهبری ابتدا به وسیله « هنری فایول^۲ » تحت عنوان جهت دهی یا دستور دهی به عنوان یکی از وظایف پنج گانه مدیریت مطرح شد، سپس واژه هدایت به عنوان معادل فارسی این عبارت وارد متون مدیریتی گردید و امروزه از واژه رهبری به جای هدایت و جهت دهی استفاده می‌کنند (برومند و سکاسی، ۱۳۹۷: ۲۴).

1 Ruel

2 Henry Fayol

رهبری پدیده ای پیچیده است و شامل رهبر و خصوصیات وی، پیروان و ویژگی های آنان و شرایط و موقعیت می باشد. بعضی از پژوهشگران رهبری، روی شخصیت، خصوصیات فیزیکی و یا رفتارهای رهبری تمرکز دارند، برخی روی روابط رهبر و پیروان و تعدادی هم روی اینکه چگونه جنبه های مختلف یک موقعیت بر رفتار رهبران تاثیر می گذارد، توجه دارند (برومند و سکاسی، ۱۳۹۷: ۶).

مفهوم رهبری از ابعاد مختلفی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است بدین صورت که گروهی رهبری را بخشی از وظایف مدیریت می دانند و گروهی دیگر معتقدند رهبری نسبت به مدیریت مفهوم وسیعتری دارد و عبارت است از توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت هدف های معین. پس رهبری فعالیتی است که مردم را برای تلاش مشتاقانه در جهت کسب اهداف گروهی تحت تاثیر قرار می دهد و برخی نیز به تحت تاثیر قرار دادن دیگران جهت کسب هدف مشترک رهبری می گویند (میر سپاسی، ۱۳۹۲: ۳۳۱).

پیشینه پژوهش

تحقیقی با عنوان " ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران " توسط دکتر محمد موسی خانی و دیگران در سال ۱۳۹۵ انجام شده است. این پژوهش با هدف شناسایی مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران طراحی و اجرا شده است. بدین منظور در این تحقیق با بررسی پیشینه و مصاحبه با افراد متخصص و خبره، مدل اولیه توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی طراحی و بر اساس آن ۶ فرضیه تعریف و برای آزمون آنها پرسشنامه ای طراحی و در اختیار جامعه آماری تحقیق قرار داده شد. نتایج نشاندهنده آنست که برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمانهای دولتی لازم است ابتدا عوامل محیطی و سازمانی بررسی شده و بر اساس آن راهبری فناوری اطلاعات و ارتباطات منابع انسانی سازمان تدوین و بر اساس آن مدیریت الکترونیک منابع انسانی شکل دهی شود.

تحقیقی با عنوان "رتبه‌بندی عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی" توسط حسن فارسیجانی و محسن عارف نژاد در سال ۱۳۹۶ انجام شده است. در این پژوهش به بررسی برخی از عوامل موثر در اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداخت شده است. این عوامل شامل عوامل کاری، عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی و نوع آوری مدیریت منابع انسانی الکترونیک هستند. برای شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک با استفاده از رویکرد AHP از نظرات ۲۵ نفر از مدیران عالی و منابع انسانی سازمانهای آب و برق در شهرستان خرم‌آباد استفاده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده عوامل کاری، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، عوامل فردی و نوع آوری مدیریت منابع انسانی الکترونیک به ترتیب دارای بیشترین تاثیر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بوده‌اند.

روش پژوهش:

با توجه به اینکه هدف این پژوهش پیشایندهای تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش می‌باشد، از روش همبستگی استفاده شده است. این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به شیوه‌ی میدانی و مطالعات کتابخانه‌ای به جمع آوری داده‌ها پرداخته است. این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری ۴۸۹ نفر در نظر گرفته شده است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید. جهت تعیین حجم نمونه نمونه کل با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد تعیین شد. تعداد نمونه ۲۱۵ نفر بدست آمد.

در این پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. جهت تعیین همبستگی از آزمون‌های همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شده است. همچنین از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن آزمونها استفاده شده است. کلیه تحلیل‌های آماری بوسیله نرم‌افزار کامپیوتری spss انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی فرضیه‌های تحقیق

جدول ۱- آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق

سبک رهبری دانشی	به کارگیری سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی	
۱/۲۰۹	۱/۸۵۳	آزمون کلموگروف اسمیرنف
۰/۱۰۸	۰/۰۰۲	معنی داری
۱۲۰	۱۲۰	تعداد
فرض نرمال برقرار است	فرض نرمال برقرار نیست	فرض نرمال

فرضیه‌های اصلی تحقیق

بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد.

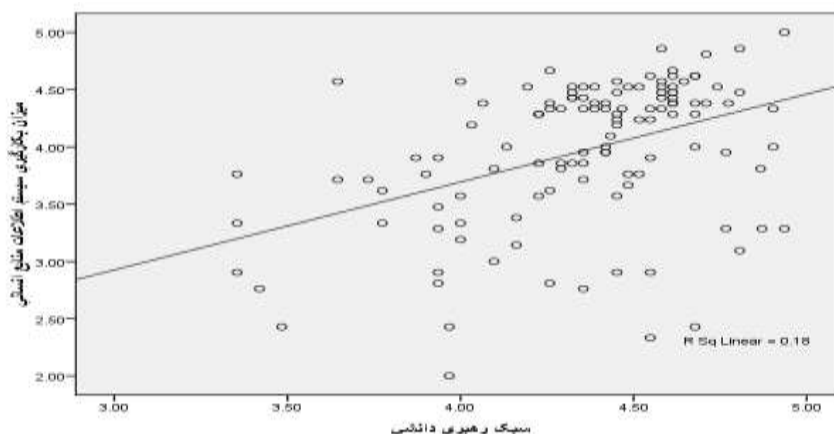
تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی به ترتیب برابر ۰/۳۱۰ و ۰/۴۱۸ و با p - (معنی داری) مقادیرهای به دست آمده کمتر از ۰/۰۰۱ است که کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکنندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $R^2 = 0/18$ است یا به عبارتی ۱۸٪ درصد تغییرات بین دو متغیر

مشترک است (۱۸/۰ درصد تغییرات میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی به وسیله سبک رهبری دانشی توجیه می شود).

جدول ۲- آماره‌های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان

سبک رهبری دانشی									متغیر
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۱۸	مستقیم	دارد	۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۳۱۰	

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات سبک رهبری دانشی، نمرات به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۱- نمودار پراکنش بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی

فرضیه‌های فرعی تحقیق

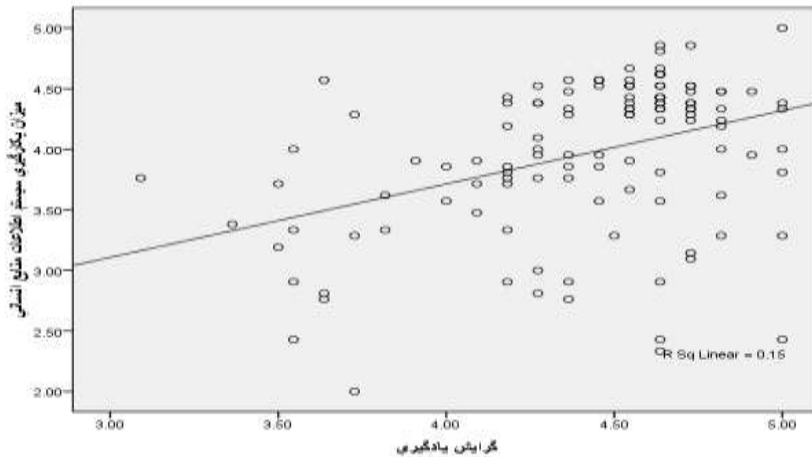
بین گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه به ترتیب برابر $0/260$ و $0/360$ و با p - (معنی داری) مقدارهای به دست آمده کمتر از $0/01$ است که کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/15$ ($R^2 = 0/15$) است یا به عبارتی $15/0$ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است ($15/0$ درصد تغییرات میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی به وسیله گرایش یادگیری توجیه می‌شود).

جدول ۳- آماره‌های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی

گرایش یادگیری								متغیر	
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
$0/15$	مستقیم	دارد	۱۲۰	$0/000$	$0/360$	۱۲۰	$0/000$	$0/260$	

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات گرایش یادگیری، نمرات به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۲- نمودار پراکنش بین گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه

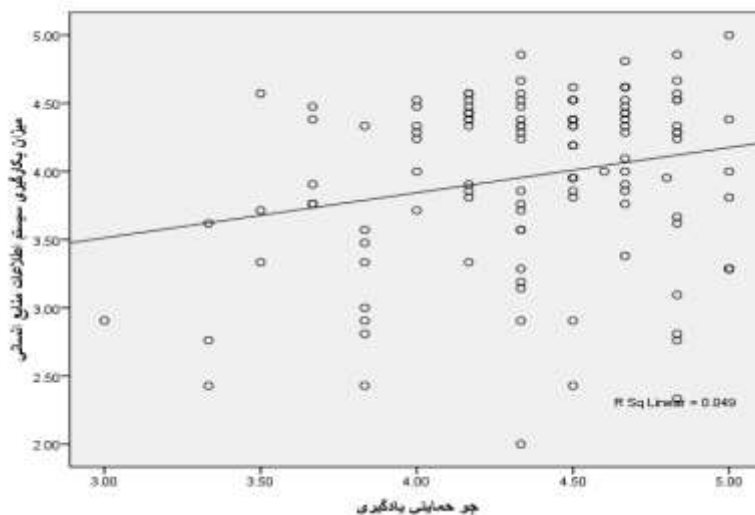
بین جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه به ترتیب برابر ۰/۱۱۹ و ۰/۱۵۸ و با p -مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۶۹ و ۰/۰۸۴ و بزرگتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار مورد تأیید است.

جدول ۴- آماره‌های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات انسانی

جو حمایتی یادگیری									متغیر
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۴۹	-	ندارد	۱۲۰	۰/۰۸۴	۰/۱۵۸	۱۲۰	۰/۰۶۹	۰/۱۱۹	

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش همان طور که مشاهده می‌شود با بالا رفتن نمرات جو حمایتی یادگیری، نمرات به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی تغییر چندانی پیدا نمی‌کند که نشان از عدم وجود رابطه بین این دو متغیر است.



نمودار ۳- نمودار پراکنش بین جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات انسانی

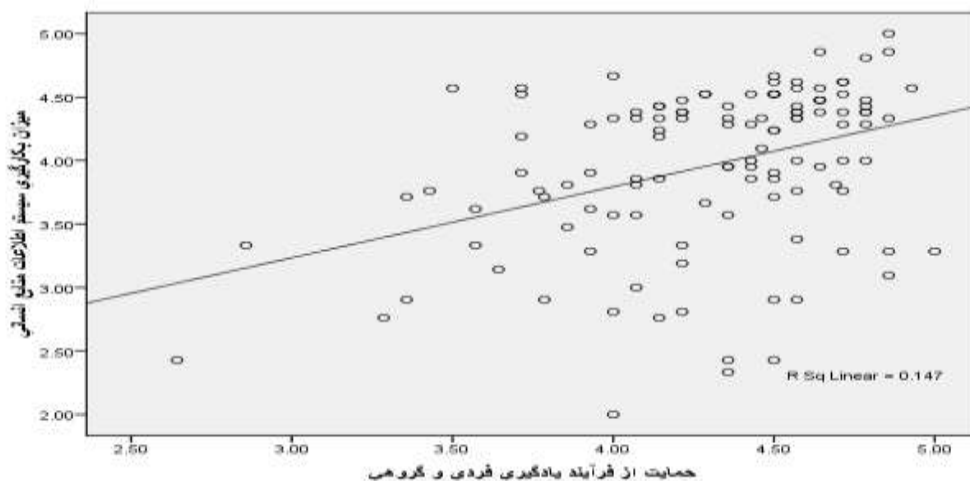
بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه به ترتیب برابر $0/7860$ و $0/378$ و با p - (معنی داری) مقدارهای به دست آمده کمتر از $0/01$ است که و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/147$ ($R^2 = 0/147$) است یا به عبارتی $14/7$ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است ($14/7$ درصد تغییرات میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی به وسیله حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی توجیه می‌شود).

جدول ۵- آماره‌های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی

حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی									متغیر
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی
$0/147$	مستقیم	دارد	۱۲۰	$0/000$	$0/378$	۱۲۰	$0/000$	$0/278$	

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش همان طور که مشاهده می‌شود با بالا رفتن نمرات حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی، نمرات به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی افزایش پیدا می‌کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار ۴- نمودار پراکنش بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با

میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه

بررسی رابطه بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی و

مشخصات فردی در سازمان مورد مطالعه

بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی با حضور

متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار) همبستگی

وجود دارد.

در صورتیکه متغیرهای سبک رهبری دانشی و میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع

انسانی دو متغیر کمی در نظر گرفته شود آنگاه یک راه برای بررسی رابطه بین دو متغیر در

حضور متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار)

استفاده از همبستگی جزئی است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول آورده شده است.

جدول ۶ - ضریب همبستگی جزئی بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی با حضور متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار)

متغیر تعدیل کننده	ضریب همبستگی	معنی داری	وجود ارتباط	نوع رابطه
سن	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم
جنس	۰/۴۳۳	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم
وضعیت تأهل	۰/۴۴۳	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم
میزان تحصیلات	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم
سابقه کار	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم

نتایج حاصل از همبستگی بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی با حضور متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار) نشان می دهد که بین دو متغیر در حضور متغیرهای تعدیل کننده رابطه معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$).

آیا مؤلفه های سبک رهبری دانشی (گرایش یادگیری و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی) می توانند میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه را پیش بینی کنند.

رابطه خطی گرایش یادگیری (X_1) و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی (X_2) با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی (Y) توسط مدل رگرسیون خطی زیر تعیین می گردد:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

با توجه به اینکه P -مقدار محاسبه شده از آزمون ($۰/۰۰۱$) کوچکتر از سطح معنی داری $۰/۰۵$ است، لذا در این سطح، H_0 رد می شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی دار است. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (R^2 تصحیح شده)، برابر $۰/۱۸۹$ می باشد، پس کلیه متغیرهای وارد شده در این مدل $۱۸/۹$ درصد از واریانس میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه را تبیین می کنند

جدول ۶- تحلیل واریانس مدل رگرسیون بین مؤلفه‌های سبک رهبری دانشی (گرایش یادگیری و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی) با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R	R^2	F مقدار	P مقدار
رگرسیون	۹/۷۸۹	۲	۴/۸۹۵	۰/۴۵۰	۰/۲۰۳	۱۴/۸۸۲	۰/۰۰۰
باقی مانده	۳۸/۴۸۲	۱۱۷	۰/۳۲۹				
جمع	۴۸/۲۷۲	۱۱۹	-				

با توجه به معنی داری رگرسیون آزمون فرضیه‌ها زیر انجام می‌شود تا معنی داری هر یک از متغیرهای پیش‌بین را بتوان بررسی کرد.

با توجه به P -مقدار محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون، فرضیه صفر متغیرهای گرایش یادگیری و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی در سطح $0/05$ رد می‌شود و این یعنی با مؤلفه‌های گرایش یادگیری و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی می‌توان میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه را به طور معنی دار پیش‌بینی کرد.

جدول ۷- ضرایب مدل رگرسیون روابط مؤلفه‌های سبک رهبری دانشی (گرایش یادگیری و حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی) با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد β استاندارد	مقدار t	p-مقدار
ثابت	۰/۴۹۳	۰/۶۳۹	-	۰/۷۷۰	۰/۴۴۳
گرایش یادگیری	۰/۴۱۸	۰/۱۴۶	۰/۲۶۸	۲/۸۷۳	۰/۰۰۵
حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی	۰/۳۷۸	۰/۱۳۶	۰/۲۵۸	۲/۷۷۱	۰/۰۰۷

با توجه به ضرایب استاندارد برآورد شده در جدول ملاحظه می‌شود که متغیر گرایش یادگیری بیشترین تأثیر (۰/۲۶۸) را روی متغیر میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی دارد.

(حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی ۰/۳۷۸+ (گرایش یادگیری) ۰/۴۱۸+ ۰/۴۹۳=)
میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی

جمع بندی و نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق مطالعه پیشایندهای تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رهبری دانش در سازمان مورد مطالعه می‌باشد. سبک رهبری دانشی به عنوان متغیر پیش‌بین شامل مولفه های گرایش یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرآیند یادگیری فردی و گروهی می‌باشد و میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی هم به عنوان متغیر ملاک دارای چهار مولفه تحلیل سازمانی، بانک داده، مدیریت اطلاعات و نگاه سیستمی می‌باشد. در تحقیق یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی وجود داشت. نتایج بررسی و آزمون فرضیات نشان از تأیید فرضیه داشت. نتایج اجمالی فرضیات در جدول نشان داده شده است.

جدول ۸- نتایج اجمالی فرضیات

ردیف	عنوان فرضیه	نتیجه
فرضیه اصلی تحقیق	بین سبک رهبری دانشی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد	تایید
فرضیه فرعی اول	بین گرایش یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد	تایید
فرضیه فرعی دوم	بین جو حمایتی یادگیری با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد	تایید
فرضیه فرعی سوم	بین حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و گروهی با میزان به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی رابطه وجود دارد	تایید

پیشنهادات پژوهش

- ۱-مدیران در مورد برنامه‌های آینده سازمان با کارکنان خود صحبت کنند.
- ۲-مدیران اهداف و مسیرهای آینده سازمان را برای واحد خود تشریح کنند.
- ۳-مدیران در مورد بازخور و نیازهای ارباب رجوع با کارکنان خود صحبت کنند.
- ۴-مدیران باید تلاش کنند تا دانش و مهارت اعضای سازمان را افزایش دهند.
- ۵-مدیران باید به انجام خوب کار و دادن بازخور مثبت توجه کنند.
- ۶-مدیران باید تلاش کنند که کارکنان سطح بالایی از شایستگی را در محیط کار از خود نشان دهند.
- ۷-مدیران باید تلاش کنند تا کارکنان را از مسایل مربوط که بر کارشان تاثیر می‌گذارد آگاه کنند.

منابع

- ۱- طرقي و اسماعيلي (۱۳۹۶). دانش مدیریت، چاپ سوم، انتشارات دانشگاه،
- ۲- علوی، ب. (۱۳۹۴). سیستم اطلاعات منابع انسانی، مجموعه مقالات ماهنامه تدبیر شماره ۱۰۵، ص ۳۶.
- ۳- موسی خانی، محمد، مانیان، امیر، حسینقلی پور، طهمورث، میربهاء، امید، ابتین، عبدالعزیز (۱۳۹۵)، ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۱۴، ص ۴۱-۶۲.
- ۴- فارسیجانی، حسن، عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۶)، رتبه بندی عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، ص ۷۵-۹۴.
- ۵- فیض آبادی، عدل. (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ دهم، انتشارات پیام نور، تهران، ۷۶.
- ۶- برزین پور، ز، سکاکی، م. (۱۳۹۳). رهبری مشارکتی، تهران، انتشارات جنگل، ص ۶، ۲۴، ۳۵.

- ۷- اخوان، م، (۱۳۹۱). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، انتشارات کوهسار، ص ۵۵.
- ۸- برومند، ز، سکاکی، م، (۱۳۹۶). رهبری مشارکتی، تهران، انتشارات جنگل، ص ۶، ۳۵، ۲۴.
- ۹- میرسپاسی، ن، (۱۳۹۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، چاپ بیست و دوم، ص ۶۹.
- 10- Ruel, H.J.M., Bondarouk, T.V., & Velde, M.V. (2013) The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: result from a quantitative study in a Dutch Ministry. *Employee relations*, 29(3)280-291
- 11- Rand H. Al-Dmour and Rifat O. Shannak. (2016), " Determination of the implementation level of electronic human resources management (e-HRM). *European Scientific Journal*, vol. 8, No.17.
- 12- Parry, E. (2017). An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5),1146–1162.