

رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

اسماعیل کاوسی، عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق
سید محمود هاشمی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

چکیده

با پیدایش اینترنت و فراگیری آن در دهه نود میلادی، مدیریت منابع انسانی نیز مانند سایر حوزه‌های سازمان تحت تاثیر شدید این پدیده قرار گرفت. از این طریق بسیاری از وظایف روزمره مدیریت منابع انسانی به کارکنان واگذار شده و از کاغذ بازی‌ها و درگیر شدن کارکنان حوزه منابع انسانی در وظایف اداری و روزمره و بروز تاخیرهای زیاد در انجام فعالیت‌ها جلوگیری شده است. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ضمن پشتیبانی از مدیران و کارکنان در انجام وظایف معمول خود، فرآیند تغییرات و دگرگونی‌های سازمانی را تسهیل می‌کند. در این مقاله در راستای تبیین تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر مدیریت منابع انسانی ازدانشجویان رشته ی ارتباطات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق نظرسنجی به عمل آمده و پس از آزمون فرضیه‌ها نتایج حاصله ارائه شده است. تعداداعضای جامعه آماری در این تحقیق حدودا ۲۰۰ نفر بوده و به دلیل موجود بودن اطلاعات، کل جامعه آماری بدون انجام نمونه گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد روش گردآوری اطلاعات، روش میدانی و روش تجزیه و تحلیل داده ها استفاده توامان از آمار توصیفی و استنباطی می باشد داده‌های حاصله نشان می دهد که بین کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دردانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: فناوری های نوین اطلاعاتی، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، کار پروژه ای با قراردادی، روش جدید کار، دور کاری، استخدام اینترنتی، توسعه امور کارکنان

مقدمه

امروزه فن آوری اطلاعات در همه بخشهای سازمان رسوخ کرده است و حتی مهمترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی از این تأثیر بی نصیب نمانده است. فن آوری اطلاعات باعث شده است تا سازمانها نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز به آنها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر گسترش فعالیتها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیتها و لزوم طرح ریزیهای هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و به روز نگه داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمانهای بزرگ ضروری ساخته است. سازمانهای بسیاری در کشورهای آمریکای شمالی و اروپای از جدیدترین یافته های خود در این زمینه سود برده اند و سیستم منابع انسانی الکترونیک را وارد بازار نموده اند. ویژگی این سیستم در انعطاف پذیری آن در سازمانهای مختلف است. (حسینی، همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳) در این مقاله در راستای واکاوی و بررسی رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی از طریق مؤلفه های کار پروژه ای با قراردادی، روش جدید کار، دور کاری، استخدام اینترنتی و توسعه امور کارکنان، دیدگاه کلیه دانشجویان رشته ی ارتباطات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق مورد بررسی قرار گرفته شده است.

مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک

پدیده اینترنت نحوه زندگی ما را تغییر داده و آن را دگرگون نموده است. شکل ارتباطات ما را سریع تر و مطلوب تر کرده و چگونگی یادگیری ما و نحوه گذراندن وقت آزادمان را تحت تأثیر قرار داده است. به طور اساسی، اینترنت همه جنبه های جامعه انسانی را کم و بیش تغییر داده است. تأثیراتی که اینترنت در جامعه انسانی داشته، قابل تصور نیست. در سال های اخیر، اهمیت اینترنت هم در فضای تجاری و هم در فضای خصوصی به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است (به ویژه با افزایش کاربران اینترنتی و افزایش خدمات اینترنتی) بدون شک کارکنان سازمان ها و محیط کاریشان از نظر طراحی شغل، شرایط کار و بسیاری موارد دیگر تحت تأثیر اینترنت قرار گرفته اند. به اعتقاد تحلیل گران حدود یک سوم از رشد اقتصادی در آمریکا در دهه گذشته، به طور مستقیم به گسترش اینترنت مربوط می شود. در حال حاضر با گسترش روز افزون به کارگیری اینترنت، میلیاردها صفحه وب و میلیون ها محدوده اینترنتی در سطح جهان ثبت شده است. بیش ترین تأثیر اینترنت و فن آوری اطلاعات بر قشر تحصیل کرده، ماهر و متخصص است که نیاز سازمان ها را به آن ها روز به روز افزایش می

یابد. اینترنت نه تنها متخصصان و کارکنانی که فن آوری اطلاعات را در محیط کارشان به طور منظم استفاده می کنند، تحت تأثیر قرار داده، بلکه فعالیتهای و فرآیندهای سازمانی و حتی محیط سازمانها را با تغییرات گسترده ای روبه رو ساخته است (Drucker, ۲۰۰۲). یکی از حوزه های سازمانی که شدیداً تحت تأثیر اینترنت قرار گرفته است، حوزه مدیریت منابع انسانی است. استفاده گسترده از اینترنت در این حوزه، وظایف و حتی نقش های متخصصان منابع انسانی را تغییر داده است. اینترنت امکان واگذاری بسیاری از فعالیتهای منابع انسانی را به خود آنها فراهم آورده است. با ارتباط آن لاین بین کارکنان، مدیران و مشاوران سازمانی، و انجام الکترونیکی بسیاری از وظایف منابع انسانی، وظیفه متخصصان منابع انسانی از فعالیتهای روزمره اداری به سمت فعالیتهای استراتژیک منابع انسانی تغییر جهت یافته است. مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز ناشی از نقش اینترنت در این حوزه است (Reiss, ۲۰۰۳).

اجرای سیستم منابع انسانی الکترونیک در سازمان علاوه بر تغییر الگوهای کاری، روابط کاری میان منابع انسانی و کارکنان را نیز تغییر میدهد بنابراین متخصصان ارشد منابع انسانی باید به عوامل تغییر در سازمانها بدل شوند؛ افرادی که میتوانند فرصتهای استراتژیک را شناسایی و تصمیمات خود را با اهداف کسبوکار سازمان همسو کنند. امروزه منابع انسانی باید در پی توسعه و تقویت جایگاه مشورتی خود در سازمانها باشند، همچنین این افراد باید دارای خلاقیت، انعطاف پذیری و توانایی ارائه ایدههای جدید و قادر به انتقال سریع دانش به دیگران باشند. در زمینه ارائه مفهوم خدمات کسب و کار به سازمان، یک سرویس جدید آنلاین باید مانند یک کالای مصرفی که همگان حاضر به پرداخت هزینه آن هستند، ارائه و بازاریابی شود. شبکه های اینترنتی باید به بسته های آموزش شغلی آنلاین مجهز باشند؛ به گونه ای که هر یک از کارکنان بتوانند بسته آموزشی خود را انتخاب کنند. وجود اطلاعات شغلی و حرفه ای، مشخصات شغلی و فرصتهای شبکه ای و سرویسهای توسعه توانایی کارکنان از جمله خدمات این شبکه هاست. تحقیقات نشان می دهد مهمترین مانع در این راه، نبود انگیزه کافی در افراد برای اتصال به شبکه و استفاده از این سیستمها است هر یک از عملکردها و فعالیتهای منابع انسانی باید با اهداف کلی سازمان هماهنگی داشته باشد و از برنامه های شرکت پشتیبانی کند. در واقع میتوان گفت اصلیترین تفاوت منابع انسانی سنتی و منابع انسانی استراتژیک، توان منابع انسانی در تغییر دادههای انسانی به اطلاعات مفید و قابل دسترسی است تا به کمک این اطلاعات هر یک از بخشهای درون سازمان بتوانند تصمیم خاصی اتخاذ کنند. امروز شاهدیم که بخش فناوری اطلاعات مسؤولیت مدیریت دانش را از منابع انسانی ربوده و این، نتیجه عدم توانایی و علاقه منابع انسانی به استفاده از تکنولوژی و

سیستم جدید است. در دنیایی که نیروی کار سازمان خاصیت شناوری دارد، وظیفه مدیریت، به اشتراک گذاری و حفظ دانش در شرکت باید بر عهده مسؤولان استراتژیهای انسانی باشد. اگر منابع انسانی از ویژگیهای انسانی از جمله فرهنگ اعتماد به درستی استفاده کند، میتواند بهترین فرصت را برای ایجاد تغییر استراتژیک در سازمان داشته باشد. منابع انسانی باید اهمیت توجه به نیازهای اطلاعاتی پرسنل را درک و با استفاده از شیوه های اشتراک دانش مانند تشکیل تیم های مختلف آموزشی به منظور تولید ایده های گوناگون و همچنین ایجاد انگیزه در کارکنان برای تبادل دانش تلاش کند. (Panayotopoulou, ۲۰۰۷)

مدیریت منابع انسانی اثر بخش در سازمان

قبل از اینکه به بحث اثر بخشی مدیریت منابع انسانی پرداخته شود بهتر است تا ادبیات مربوط به اثر بخش روشن و یکسان باشد، بدین منظور در این مقاله از دو تعریف در خصوص اثر بخشی استفاده شده است:

اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به بیان دیگر اثر بخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاشهای انجام شده، نتایج مورد انتظار را بدنبال داشته است. (کاظمی، ابطحی، ۱۳۷۹، ص ۱۰)

پیتر دراکر معتقد است اثر بخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراکر؛ اثر بخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود. (علاقه بند، ۱۳۷۵، ص ۱۶)

این تعاریف را می توان برای مدیریت منابع انسانی نیز بکار برد. اگر مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف خود موفق باشد می گوئیم مدیریت منابع انسانی اثر بخش. اما قبل از آن بهتر است تا با وظایف مدیریت منابع انسانی بصورت خلاصه اشاره شود.

برای دهها سال اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه ای به نام مدیریت کارکنان بود. (Sherman, ۱۹۸۸)

اما با ظهور مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ فصل جدیدی در مدیریت منابع انسانی تکامل یافت. مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت منابع کلیدی سازمانی یعنی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دو طرفه بودن آن است. (Armstrong, ۱۹۹۳)

بیسالسکی^۱ و ابسکر^۲ و دیگر نظریه پردازان مدیریت مهمترین حوزه های مدیریت منابع انسانی (همانطور که در شکل ۱ آورده شده است) را بشرح ذیل عنوان کرده اند:

^۱ -Ernst Biesalski

^۲ -Andreas Abecker

* استخدام، بکارگیری، توسعه یا خروج نیروی کار

* برنامه ریزی، کنترل یا نظارت و اداره نیروی کار (پرسنل) (Ernst Biesalski, ۲۰۰۵)
علاوه بر فعالیت هایی که در شکل بالا نشان داده شده است در سالهای اخیر با توجه به تحول نقش مدیریت منابع انسانی تعریف دیگری از مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است که به آن اثر بخشی مدیریت منابع انسانی می گویند. این مفهوم را می توان در مطالعات بسیاری از محققان دانست، آنها در این تحقیقات بدنبال بیان ارزش آنچه که متخصصان HR برای حفظ سازمان انجام می دهند و چگونگی ارتباط فعالیتهای HRM با نتایج مطلوب سازمانی هستند. حتی بسیاری اثر بخشی HRM را بعنوان یکی از عوامل مؤثر در عملکرد سازمان می دانند. (Saba colakoglu, ۲۰۰۶)

از جمله افرادی که بحث اثر بخشی مدیریت منابع انسانی را مطرح می کند هاسلید^۳ است. او اثر بخشی را به دو حوزه تقسیم کرده است: اثر بخشی فنی و اثر بخشی استراتژیک. (Huub.j, ۲۰۰۶)

اثر بخشی استراتژیک باعث می شود تا مدیریت منابع انسانی به مدیریت منافع انسانی استراتژیک تغییر یابد و این طور تعریف شود: تجمیع همه فعالیتهایی که مربوط به تنظیم تلاشهای افراد برای رسیدن به اهداف استراتژیک یک شرکت است. این تعریف مفروضات زیر را در مورد مفاهیم اصلی مدیریت منابع انسانی استراتژیک مسلم می داند:

* توجه به منابع انسانی حال و آینده شرکتهای

* ارتباط و تعامل بین اهداف مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک

* ایجاد مزیت رقابتی استراتژیک در قالب وجود کارکنانی با مهارتهای مناسب در زمان و مکان مناسب (Ernst Biesalski, ۲۰۰۵)

* استفاده از جدیدترین دستاوردهای فناوری اطلاعات در حوزه منابع انسانی.

تعاریف مختلفی در خصوص مدیریت منابع انسانی استراتژیک وجود دارد اما نکته اصلی در همه این تعاریف همراستا بودن مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان است و برای رخ دادن این امر چاره ای جز بهره مندی از فناوری اطلاعات نیست. در واقع تغییر جهت مدیریت منابع انسانی به رویکرد استراتژیک از جمله مباحثی است که یکی از دلایل آنرا نفوذ فناوری اطلاعات می دانند. (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۷)

چارچوب نظری تحقیق:

تعداد کاربران اینترنت در سال دوهزار بالغ بر سیصد میلیون نفر رشد یافته است و در سال دوهزار و پنج به یک میلیارد نفر رسیده است ، یک سوم از رشد اقتصادی ایالات متحده

^۳ -Huselid

امریکا بین سالهای ۱۹۹۹-۱۹۹۶ بطور مستقیم وابسته به پدیدار شدن اینترنت و شبکه جهانی می باشند. که در آن بیش از دو میلیارد صفحه وب ۴ و بیش از هفده میلیون دومین ۵ ثبت شده وجود دارد (State of the Internet, ۲۰۰۰). این واقعیت ها هم اکنون نشان می دهد که اینترنت یک تاثیر برجسته و شگفت بر روی زمان، مکان و چگونگی کارایی مردم گذاشته است.

اینترنت و فناوری اطلاعات بیشترین تاثیر را بر روی فرهیختگان، متخصصین، افراد تحصیل کرده و مردمان بلند پرواز جاه طلب گذاشته است. مخصوصا آنهایی که به طور مرتب و مستقیم با اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات (ICT) سر و کار دارند. به طوری که هر یک از آنها یک جایگاه مهم در سلسله مراتب سازمانی اشغال نموده و به عنوان بزرگترین مشخصه برای موفقیت کل سازمان بشمار می رود. ما باید توجه و تمرکزمان را بر روی تاثیر اینترنت روی این گونه کارکنان در سازمان معطوف نماییم. هر گونه مزیت بالقوه استفاده از اینترنت و فناوری اطلاعات را که در یک شرکت می تواند در اختیار بگیرد و بهره برداری نماید و یا توسعه و نگهداری نماید به نوع کارکنان آن سازمان بستگی دارد. و حتی مهمتر از آن واقعیت کمبود نیروی متخصص در میان بازار نیروی کار می باشد.

کار پروژه ای با قراردادی

بر اساس یک فرضیه اقتصادی، دو دلیل برای ادغام منابع انسانی در سازمان وجود دارد که موجب کاهش هزینه خواهد شد. دلیل اول دستیابی به تجزیه شغل (کار) و دوم نیاز به مدیریت در کار می باشد. به هر حال فناوری اطلاعات این توانایی را دارد که مجموعه ای از افراد که دارای علایق مشترک و دارای مهارت های مکمل هستند گرد هم بیاورد، و از همکاری و تعاون آنها در کوتاه مدت و یا دراز مدت در یک پروژه بهره مند گردد. بدون آنکه همه آنها لزوما کارکنان رسمی یک کمپانی باشند. برحسب هر ساختار نوع مالکیت و کنترل، استفاده از فناوری اطلاعات پیشرفته اجازه می دهد که مرزهای یک سازمان درهم بشکند سازمانهای بدون مرز و نامشخص گردد و حتی به سمت و سوی یک سازمان مجازی ۶ پیش رود

درحالیکه فعالیتهايش مشخص تر و در یک ماتریس پیچیده از عناصر سود ده، فرانشیزها، شرکت های کوچک و قرارداد های فرعی افزایش می یابد جدایی سازی به عنوان ترکیب در کوچک سازی و لایه لایه سازی سازمان در حال وقوع است. به عقیده کارلس هندی

^۴ - Web Pages

- Domain

^۷ - Rirtual Organization

۷(۱۹۹۵) ، بسوی ۴۰ ۸۰ جامعه با یک دوره کوچک مستقیماً به استخدام سازمان در
خواهند آمد. (Warhurst & Thompson, ۱۹۹۸)

روش جدید کار

اینترنت و بطور گسترده فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) در تمامی زمینه ها حداقل در
دو دهه گذشته توسعه چشمگیری داشته است . سازمانهای امروزی یک سلسله کاملی از
امکانات مورد نیاز برای انجام دادن کار و وظایف و ساختار سازمانی در این زمینه فراهم
نمودند. (Lindstrom, Moberg & Rapp, ۱۹۹۷) جذب و تأمین نیروی انسانی اکنون
و بدون شک در آینده بیشتر بوسیله فناوری اطلاعات بدست خواهد آمد و یا به وسیله آن در
فضای باز کارکنان سازمانی توسعه خواهد یافت . دو روش جدید کار از طریق فناوری
اطلاعات و ارتباطات بشرح ذیل خواهد بود:

دور کاری ۸

تعاریف زیادی از دور کاری وجود دارد و در این زمینه اگرچه لغات زیاد و متفاوتی تعریف
شده باشد از قبیل: دور کاری ، کاردر خانه ۹، کار در مکانهای متفاوت ۱۰ و یا خانه
الکترونیکی ... (electronic cottages) استفاده می شود.

با این حال به عنوان هدف این مقاله، دور کاری به صورت زیر که کاملاً راضی کننده خواهد
بود ارائه می شود . بطور خلاصه در گزارش کمیسیون اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۰
(Johnston & Nolan, ۲۰۰۱) دور کاری یک مفهوم باز ، دارای عناصر عمومی بوده و

استفاده از کامپیوتر و فناوری ارتباطات در تغییر محل جغرافیایی کار می باشد . و این بدان
معنی است که ما می توانیم با استفاده فناوری اطلاعات و ارتباطات کار را به محل کارگر
منتقل نمایم ، بجای اینکه کارگر را به محل کار انتقال دهیم. (Nilles, ۱۹۹۸)

دور کاری مزایای زیادی ارائه می نماید که در سه طبقه خلاصه شده است:

بصورت انفرادی ۱۱

بصورت سازمانی ۱۲

بصورت کلان اجتماعی ۱۳

-Handy

- Teleworking

- telecommuting

- flexiplaces

- Individual

- Organizational

- Social

در دور نمای دوم سود و منفعت دور کاری شامل بهره‌وری بالا از طریق انجام کار بیشتر و کاهش غیبت کارکنان حصول خواهد شد برای اینکه این کارکنان دارای رضایت شغلی بالا و دلگرمی بیشتر هستند، آنها علاقه‌چندانی برای جست و جو و یافتن مشاغل دیگری ندارند. و تجارب سازمانی نشان می‌دهد که این کارکنان از نرخ جابجایی کمتری برخوردارند. مطالعات نشان داده که دور کاری می‌توان حدود ۵۰ تا ۸۰٪ تعداد کارکنان در سازمان را کاهش دهد (Dash, ۱۹۹۹). مهمترین مزیت استفاده و حمایت از جذب نیرو از طریق اینترنت به شرح ذیل می‌باشد.

۱ - کاهش هزینه‌های استخدام (کاهش هزینه آگهی، هزینه پستی، هزینه مطالعاتی و فرایند انتخاب).

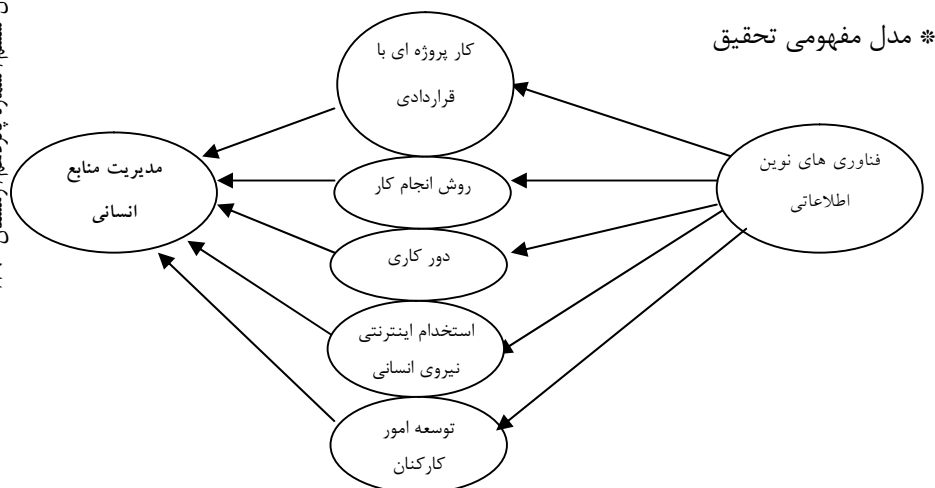
۲ - سرعت در جذب نیرو دوره زمانی مورد نیاز را کاهش می‌دهد و در کارهای نرم افزاری می‌تواند نمونه کار را آماده نماید. و توانایی‌های او در بکارگیری از شبکه مشخص می‌شود.

۳ - امکان جذب بهتر و بیشتر نامزد های شغلی مورد نظر بوسیله فرم درخواست تکمیل شده به اطلاعات مورد نیاز از افراد دست پیدا خواهیم کرد. و در مواقع مورد نیاز به بانک اطلاعات پرسنلی تهیه شده رجوع نموده و مناسب ترین کارمند را دعوت نموده و مصاحبه بعمل می‌آوریم.

در عوض وب سایت شرکت می‌تواند با این روش افراد زیادی به خود جلب نموده و موجب تبلیغ کالا و خدمات خود بطور همزمان گردد. و مشاغل را معرفی و مشخصات و ویژه گیهای مورد نیاز هر فرد در شغل را در آن به نمایش بگذارد و افراد می‌توانند با توجه به نوع شغل و توانایی‌های فردی ثبت نام و یا تقاضای شغل نمایند.

توسعه امور کارکنان

جذب دانش جدید و یا تکمیل دانش موجود یکی از برترین فاکتور های انگیزشی برای یک فرد در جهت پوشش نیاز های اولیه اوست، و به عنوان یک فاکتور کلیدی برای اشخاص و نیز بسیار حیاتی و بحرانی برای موفقیت سازمانی محسوب می‌شود. تکنولوژی بر پایه اینترنت امکانات بسیار زیادی برای دریافت و نگهداری دانش ۱۴ و مهارت های (skills) جدید دارد. ابتدا سازمانهای دانش محور سریع تر به آخرین نوآوری تکنولوژیکی و علمی سایر سازمانها و موسسات تحقیقاتی دست پیدا خواهند کرد. (Jerma-Blazic, ۱۹۹۶) برای هر فردی یک پایگاه داده قابل جستجو از صفحات وب، گروههای خبری، لیست ایمیل ها، دوره های آن لاین و انجمنها و گروهها و غیره در اختیار قرار می‌دهد.



نمودار شماره (۱) مدل مفهومی پژوهش محقق ساخته

روش تحقیق:

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه ی گردآوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش اجرا همبستگی می باشد.

جامعه و نمونه آماری:

جامعه آماری انتخابی برای این پژوهش، دانشجویان کارشناسی ارتباطات اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، در نظر گرفته شده است و با توجه به این که تعداد آن ها حدود ۲۰۰ نفر است، کلیه ی اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شده و لذا نمونه گیری هدفمند و کار به صورت تمام شماری صورت گرفته است.

روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها:

تجزیه و تحلیل داده ها به دو شیوه ی آمار توصیفی و آمار استنباطی است. که با استفاده از جداول، نمودارها داده های حاصله جمع بندی و توصیف شده است و با توجه به فرضیه های تحقیق از طریق آزمون پیرسون داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

*شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر مدیریت منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران شرق

اهداف فرعی

شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شرق

شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر روش انجام کار نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر دور کاری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

۴. شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر استخدام استخدام اینترنتی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

۵. شناخت تاثیر فناوری های نوین اطلاعاتی بر توسعه امور کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

*بین فناوری های نوین اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱. بین فناوری های نوین اطلاعاتی و افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد

۲. بین فناوری های نوین اطلاعاتی و روش انجام کار نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین فناوری های نوین اطلاعاتی و دور کاری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین فناوری های نوین اطلاعاتی و استخدام استخدام اینترنتی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه امور کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه ها:

فرضیه اول:

بین فناوری های نوین اطلاعاتی و افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد

جدول شماره (۴): ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری های نوین اطلاعاتی و افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی

متغیر	شاخصهای آماری	افزایش کار پروژه ای یا قراردادی
رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی در دانشگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۲۱
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۲۴
	تعداد	۲۰۰

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۳۲ و در سطح ۰/۰۲۴ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی بیشتر می شود کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۳۲ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « بین فناوری های نوین اطلاعاتی و افزایش کار پروژه ای یا قراردادی نیروی انسانی » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۳۲) در سطح پایینی ارزیابی می شود.

فرضیه دوم:

بین فناوری های نوین اطلاعاتی و روش انجام کار نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری های نوین اطلاعاتی و روش انجام کار نیروی انسانی

متغیر	شاخصهای آماری	روش انجام کار نیروی انسانی
رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و روش انجام کار نیروی انسانی در دانشگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۰
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۰۰

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۶۰ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی بیشتر می شود روش انجام کار نیروی انسانی در دانشگاه تغییر می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۶۰ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین " بین فناوری های نوین اطلاعاتی و روش انجام کار نیروی انسانی " تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۶۰) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

فرضیه سوم:

بین فناوری های نوین اطلاعاتی و دور کاری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری های نوین اطلاعاتی و دور کاری

نیروی انسانی

متغیر	شاخصهای آماری	دور کاری نیروی انسانی
رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و دور کاری نیروی انسانی در دانشگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۸۸
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۴
	تعداد	۲۰۰

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۲۸ و در سطح ۰/۰۴ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی بیشتر می شود دور کاری نیروی انسانی افزایش می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۲۸ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « فناوری های نوین اطلاعاتی و دور کاری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد. » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۲۸) در سطح پایینی ارزیابی می شود. فرضیه چهارم:

بین فناوری های نوین اطلاعاتی و استخدام اینترنتی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری های نوین اطلاعاتی و استخدام

اینترنتی نیروی انسانی

متغیر	شاخصهای آماری	استخدام اینترنتی نیروی انسانی
رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و استخدام اینترنتی نیروی انسانی در دانشگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۷۹
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۰۰

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۷ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی بیشتر می شود، استخدام اینترنتی افزایش می یابد؛ اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۵۷ درصد از موارد این امر امکان پذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « فناوری های نوین اطلاعاتی و استخدام اینترنتی نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۵۷۵) در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرضیه پنجم:

بین فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه امور کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۵): ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه امور کارکنان

متغیر	شاخصهای آماری	توسعه امور کارکنان
رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه امور کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۵۶
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۰۰

مطابق ارقام مذکور در جدول، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۶۵۶ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه کاربرد فناوری های نوین اطلاعاتی بیشتر می شود امور کارکنان توسعه می یابد. اما نه در صد درصد موارد بلکه در ۶۵ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این نتیجه قابل تعمیم می باشد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « بین فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه امور کارکنان » تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۶۵) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را می توان به طور محدود، پشتیبانی اداری (اجرایی) وظایف منابع انسانی با استفاده از فن آوری اینترنت تعریف کرد. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی شیوه ای برای پیاده سازی استراتژی ها و سیاست ها و اقدامات در سازمانها از طریق پشتیبانی آگاهانه و هدایت شده کانالهای مبتنی بر فن آوری وب می باشد. این واژه دارای معنای گسترده ای است و مواردی چون به کار انداختن، به کار بستن یا به واقعیت در آوردن چیزی را شامل می شود. بنابراین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یک مفهوم از شیوه انجام مدیریت منابع انسانی می باشد. در کنار مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مفاهیم دیگری نیز وجود دارند که به پدیده مشابهی اشاره دارند. منابع انسانی مجازی، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر وب B۲E، مدیریت منابع انسانی مجازی، به شبکه هایی از کنشگران درونی و بیرونی اشاره دارد که خدمات منابع انسانی مورد نیاز شرکت را بدون نیاز به وجود واحد متعارف منابع انسانی فراهم می کند، که در نتیجه واحد منابع انسانی مجازی می شود. تهیه و اجرای سیستم اطلاعات منابع انسانی زمینه ساز تحولات گسترده ای در سازمان است که از آن جمله می توان به نقش آن در کمک به توسعه حرفه ای کارکنان، تسهیل فرایند تغییر و

نوآوری، پرورش مهارت ادراکی نزد مدیران، یکپارچگی فرآیندهای و دسترسی به اطلاعات پرسنلی و تحلیل آن در برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان اشاره کرد. اکنون زمان آن فرا رسیده است تا مدیران منابع انسانی خود را با تغییرات تکنولوژیک در سطح شرکت هماهنگ و همراه کنند. زمانی که یک سازمان به دنبال مدیریت منابع انسانی الکترونیک و حرکت به سوی آن است، مدیریت و کارکنان باید نقش پویایی در اجرای فعالیت های این حوزه داشته باشند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان مجموعه افکار تولید شده، به وسیله مکانیسم های سخت افزاری در اختیار افراد و سازمان ها قرار می گیرد و نقش عمده ای در توسعه سازمان بر عهده دارد. بنابراین، در بلند مدت پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک مستلزم تغییرات و تعدیل های چشمگیر کلی در شیوه عملکرد واحدهای منابع انسانی است. این مهم، نیازمند تدوین وظایف جدید برای مدیران، کاهش کارهای اداری و افزایش انتظارات از متخصصان منابع انسانی است تا بتوانند نقش استراتژیک و آگاهانه ای ایفا کنند. از زمان حضور فناوری اطلاعات در سازمان ها، تغییرات عظیمی در وظایف و فعالیت های نیروی انسانی پدید آمده است. امروزه تصور سازمانی بدون بکارگیری تکنولوژی اطلاعات بسیار سخت و دور از ذهن است. هر روزه ابعاد بیشتری از وظایف منابع انسانی یک سازمان به فناوری اطلاعات محول می شود. در حقیقت می تواند بیان کرد در سازمان های امروزی انجام وظایف و فعالیت های نیروهای انسانی اعم از کارکنان و مدیران بدون بهره گرفتن از فناوری اطلاعات باعث کندی و انجام امور و حتی در دنیای پرتنش و چالش برانگیز امروز باعث نابودی و از هم پاشیدن سازمان ها می شود. به همین منظور، مدیران منابع انسانی سازمان باید راهکارهای زیر را جهت رسیدن به اثر بخشی سازمانی به مرحله اجرا در آورند.

* آموزش کارکنان به منظور افزایش مهارت آنان در بکارگیری سیستم های موجود در سازمان و همچنین سیستم های جدید فناوری اطلاعات

* فرهنگ سازی بیشتر در بین مدیران ارشد و کارکنان به منظور استفاده بهینه از فن آوری اطلاعات.

* ایجاد نظام پیشنهادات و برقراری نظام های انگیزشی به وسیله فناوری اطلاعات

* ارتقای ارتباطات درون سازمانی میان مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان و شناسایی روش های بهره برداری از فناوری اطلاعات در راستای بهبود مستمر و اثر بخشی سازمانی.

منابع

- تصدیقی، هومن؛ انصاری، مهسا؛ جهانشاه لو، محمد رضا (۱۳۸۹) چالشها و فرصتهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)، نشریه منابع انسانی، ماهنامه تحلیلی، آموزش، اطلاع رسانی و پژوهش، سال اول، شماره چهارم، تهران.
- تصدیقی، هومن؛ شمالی، فتانه (۱۳۸۹) نحوه بکارگیری سامانه مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در شرکتهای اروپایی و میزان موفقیت آن، نشریه منابع انسانی، ماهنامه تحلیلی، آموزش، اطلاع رسانی و پژوهش، سال اول، شماره چهارم، تهران.
- حسینی، ابوالحسن، هادی زاده مقدم، اکرم؛ جوادی، هوشمند (۱۳۸۷) بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در اثر بخشی مدیریت منابع انسانی، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت منابع انسانی، تهران.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۵) مدیریت عمومی، نشر روان، صص ۶۶-۱۷.
- کاظمی، بابک؛ ابطحی، سید حسین (۱۳۷۹) بهره وری، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، صص ۹-۱۰.
- نظری، غلامرضا؛ پویان، سید علی (۱۳۸۸) مدیریت منابع انسانی الکترونیک، انتشارات شلاک، تهران.
- نصیرزاده و نهری، ناهید؛ سعادت نیا، حمید (۱۳۸۹) مقایسه تطبیقی سیستم های اطلاعات منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی الکترونیک مطالعه موردی شرکت فرا تحقیق سپاهان، نشریه منابع انسانی، ماهنامه تحلیلی، آموزش، اطلاع رسانی و پژوهش، سال اول، شماره چهارم، تهران.
- Armstrong, M. ۱۹۹۳. A handbook of personnel management practice. ۴th ed. London: Kogan page ۳.
- Bondarouk, T.& Ruel, H.J.M. (۲۰۰۵) Does e-HRM contribute of HRM Effectiveness? ۴th International Conference of the Dutch HRM Network, November ۴.
- Drucker, P. (۲۰۰۱). The Essential Drucker. Oxford, UK: Butterworh-Heinemann.
- Drucker, P. (۱۹۹۳). Post-capitalist Society. New York: Harper Business.
- Drucker, P. (۲۰۰۱). The Essential Drucker. Oxford, UK: Butterworh-
- Ernst Biesalski, Andreas Abecker. "human resource management with ontology", Daimlerchrysler AG, Werk Worth, Forschungszentrum informatik (FZI), Karlsruhe, ۲۰۰۵.
- Workforce.Global ۵۰۰ Web Site Recruiting (۲۰۰۰). ۲۰۰۰ Survey,
- Gordon, G. (۱۹۹۹). What Will Telework Change and What Kind of Future Will it Bring? Fourth International Telework Workshop, Tokyo, September ۳, ۱۹۹۹.

- Huselid, M. (۱۹۹۵), "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance", *Academy of Management Journal*, Vol. ۳۸, pp. ۶۳۵-۷۲.
- Managing Human resource. ۸th ed. Cincinnati: south-western.
- Telework the Benefits - and some Issues (۲۰۰۰). *European Telework Online*. Retrieved at January, ۲۵, ۲۰۰۰ from
- Venkatesh, V., & Speier C. (۲۰۰۰): Creating an effective training environment for enhancing telework. *International Journal of Human-Computer Studies* (۲۰۰۰) ۵۲, pp. ۹۹۱-۱۰۰۵.
- Warhurst, C., & Thompson P. (۱۹۹۸). Hands, Hearts and Minds: Changing Work and Workers at the End of the Century. In Warhurst Chris and Thompson Paul (Ed.): *Workplaces for the Future*. MacMillian Press, UK, ۱۹۹۸. pp. ۱-۲۴.
- http://www.recruitsoft.com/iLogosReport۱۹۹۸/secure/medias/InternetRecruiting_۱۹۹۸.pdf
- https://www.recruitsoft.com/iLogosReport۲۰۰۰/secure/medias/Global۵۰۰_۲۰۰۰Survey.pdf
- <http://www.eto.org.uk/faq/faq-numb.htm>
- <http://www.rmplus.si/siok/arhiv/۲۰۰۲/Porocilo-SiOK۲۰۰۲-za/۲۰۲.tisk.pdf>
(in Slovenian)
- <http://www.skyrme.com/pubs/knwstrat.htm>