

## مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال بر پایه راهبرد داده ها و فناوری های نوین

مژده سمعی، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی طراحی سازمان های دولتی، دانشگاه پیام نور شاهین شهر، اصفهان - شاهین شهر  
Aksariate Inafare@gmail.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال بر پایه راهبرد داده ها و فناوری های نوین انجام شده است. این پژوهش، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و معاونان شرکت های دانش بنیان اصفهان تشکیل داده که با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شده اند. به منظور جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که سنجش پایایی و روایی آن به ترتیب از طریق روش های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی انجام شده است. روایی محتوایی نیز به تایید اساتید رسیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که راهبرد داده ها دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال می باشد. همچنین، راهبرد داده ها دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر انتخاب فناوری های نوین می باشد. علاوه بر این، انتخاب فناوری های نوین دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال می باشد. بعلاوه یافته های پژوهش نشان میدهد که راهبرد داده ها به واسطه انتخاب فناوری های نوین دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال دارد.

**کلیدواژه ها:** مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی، مدیریت دیجیتال، راهبرد داده ها، فناوری های نوین.

## مقدمه

استفاده از فناوری های دیجیتال متحول و بازسازی می شوند. این تحول می تواند شامل اتوماسیون وظایف، ارائه خدمات آنلاین، ایجاد پلتفرم های دیجیتال و استفاده از داده ها برای بهبود تصمیم گیری باشد (میجرینک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی دیجیتال، با بهره گیری از فناوری های نوین و داده محوری، به دنبال افزایش کارایی، اثربخشی و نوآوری در فرآیندهای منابع انسانی است (هالید<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، تحقق کامل پتانسیل این رویکرد، نیازمند یک رویکرد استراتژیک و جامع است که در آن، داده ها و فناوری های نوین به عنوان موتور محرکه اصلی در نظر گرفته شوند.

فناوری های نوین به فناوری هایی اشاره دارند که در مراحل اولیه توسعه یا پذیرش هستند و پتانسیل ایجاد تحولات اساسی در صنایع و جوامع را دارند. این فناوری ها، معمولاً با سرعت بالایی در حال پیشرفت و تکامل هستند و می توانند کاربردهای گسترده ای در زمینه های مختلف داشته باشند (سیارلی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). فناوری های نوین، فرصت های جدیدی برای نوآوری، افزایش کارایی، بهبود کیفیت زندگی و حل مشکلات

در عصر حاضر، تحول دیجیتال به یکی از اجتناب ناپذیرترین رویکردها در سازمان ها و به ویژه در بخش دولتی تبدیل شده است. مدیریت منابع انسانی (HRM) نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم استراتژیک، به فرایندهایی اشاره دارد که سازمان ها برای جذب، توسعه، انگیزش و حفظ نیروی کار خود به کار می گیرند (سوسانتینا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). این حوزه، فراتر از وظایف اداری مانند حقوق و دستمزد و استخدام، به دنبال ایجاد یک محیط کاری مثبت و بهره ور است که در آن کارکنان بتوانند به حداکثر پتانسیل خود دست یابند و به اهداف سازمانی کمک کنند. هدف نهایی مدیریت منابع انسانی، همسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی و ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار از طریق بهره وری و نوآوری نیروی کار است (چونگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

مفهوم مدیریت منابع انسانی دیجیتال (Digital HRM) به عنوان یک پارادایم نوین، توجهات بسیاری را به خود جلب کرده است. دیجیتالی شدن، فرآیندی است که در آن فرآیندها، محصولات و خدمات سنتی با

<sup>4</sup> Meijerink

<sup>5</sup> Halid

<sup>6</sup> Ciarli

<sup>1</sup> human resource management

<sup>2</sup> Susantinah

<sup>3</sup> Chong

برای تصمیم گیری های آگاهانه و بهبود عملکرد خود استفاده کند (فلکنستین<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در حوزه مدیریت منابع انسانی، راهبرد داده ها می تواند به شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان، ارزیابی عملکرد، پیش بینی نرخ ترک خدمت و بهبود فرآیندهای جذب و استخدام کمک کند (ناسر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). این پژوهش با هدف بررسی تأثیر راهبرد داده ها و فناوری های نوین بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال انجام شده است.

پیچیده ایجاد می کنند (سیگاو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). با این حال، پذیرش و پیاده سازی این فناوری ها، نیازمند سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه، آموزش کارکنان، ایجاد زیرساخت های لازم و مدیریت ریسک های مرتبط است. سازمان هایی که قادر به شناسایی و بهره برداری از فناوری های نوین هستند، می توانند مزیت رقابتی قابل توجهی به دست آورند و در دنیای در حال تغییر امروز، موفقیت خود را تضمین کنند (داببیچ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

عباسی و اسماعیلی (۱۴۰۳) پژوهشی تحت عنوان "هوش مصنوعی و فرایندهای منابع انسانی دیجیتال: کاربردها و چالش ها" ارائه نمودند. با استفاده از تحلیل مضمون، کاربردهای هوش مصنوعی در دو بُعد «نقش های بنیادی و پشتیبانی» و «مؤلفه طراحی شغل، کارمندیابی و استخدام، ارزیابی عملکرد، آموزش، نگهداشت، حقوق و دستمزد، بهبود عملیات، تصمیم گیری و اقدامات انضباطی شناسایی شد. علاوه بر این، چالش های مرتبط با کارکنان، ارتباط، فناوری و داده، سازمانی و فرایندی و کیفیت اطلاعات شناسایی و در دو دسته «چالش های انسان مبنا و سیستم مبنا» دسته بندی شد. در نتیجه ادغام هوش مصنوعی

در همین راستا، اهمیت راهبرد داده ها به عنوان یک زیربنای اساسی برای مدیریت منابع انسانی دیجیتال بیش از پیش نمایان می شود. راهبرد داده ها یک چارچوب جامع و بلندمدت است که نحوه جمع آوری، ذخیره، مدیریت، تحلیل و استفاده از داده ها را در سازمان تعیین میکند (مدیروس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). این راهبرد، اهداف تجاری سازمان را به نیازهای داده ای مرتبط می کند و مشخص می کند که چگونه داده ها می توانند برای دستیابی به این اهداف مورد استفاده قرار گیرند. راهبرد داده ها، فرآیند جمع آوری، تحلیل و استفاده از داده ها را به گونه ای تعریف می کند که سازمان بتواند از آنها

<sup>4</sup> Fleckenstein

<sup>5</sup> Nasar

<sup>1</sup> Sigov

<sup>2</sup> Dabić

<sup>3</sup> Medeiros

بازیان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به شناسایی بسترهای لازم برای دیجیتالی شدن فرایندهای مدیریت منابع انسانی در شرکت آسان پرداخت شهر تهران پرداختند. پنج مقوله اصلی شامل بستر همراه سازی، بستر کارکردی، بستر فرایندی، بستر سیستمی و بستر نگهداشت، به عنوان بسترهای اصلی فرهنگی در راستای دیجیتالی شدن فرایندهای مدیریت منابع انسانی شناسایی شدند. برای ارزیابی و سنجش اعتبارپذیری، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری پژوهش، از شاخص های تحقیق کیفی استفاده شد که به تأیید رسید. نتایج این پژوهش نشان می دهد که فرهنگ سازمانی، به عنوان یکی از زیرساخت های اصلی تغییر و تحولات دیجیتالی در سازمان ها، در ترکیب بهینه منابع انسانی و منابع فناورانه سازمان، نقش تطبیق کننده و تسهیل کننده ای دارد. فرهنگ سازمانی دیجیتال با یکپارچه سازی نگرش ها، افکار و عملکرد کارکنان، در پذیرش تغییرات فناورانه و استفاده از سیستم های جدید، هم سویی اثربخش آنها را با تحولات دیجیتال امکان پذیر می سازد.

در فرایندهای منابع انسانی، به افزایش دقت، تجزیه و تحلیل داده ها، ساده سازی، خودکارسازی و شخصی سازی فرایندها و در نهایت، صرفه جویی در زمان و بهبود کیفیت عملیات منابع انسانی منجر می شود؛ اما اجرای این فناوری با چالش ها و محدودیت هایی همراه است.

الوند و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با هدف ارائه الگوی مفهوم شناختی توسعه منابع انسانی در عصر دیجیتال ارائه نمودند. یافته های پژوهش در قالب ۱۴ مضمون پایه (سواد اطلاعاتی، شناخت فناوری های دیجیتال در خودروسازی، کسب دانش دیجیتال مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی، شناخت الگوهای کسب و کار دیجیتال، مهارت استفاده از فناوری دیجیتال در وظایف شغلی، توانایی خلق روش های بدیع در انجام وظایف از طریق فناوری دیجیتال، مهارت برقراری تعامل با همکاران در شبکه های دیجیتالی، مهارت مشارکت فعال در پروژه های دیجیتال، محور، قابلیت سازگاری با تغییرات محیط کار دیجیتال، قابلیت یادگیری دیجیتال، قابلیت بهبود مستمر فرآیندهای کاری در بستر دیجیتال، قابلیت های نوآوری و ذهنیت دیجیتال)، ۳ مضمون سازمان دهنده (دانش دیجیتال، مهارت های دیجیتال و قابلیت های دیجیتال) و مضمون فراگیر شایستگی های دیجیتال ارائه شدند. تحلیل داده های کمی نیز حاکی از برازش مناسب مدل بود.

کارشناسان و فرآیندهای آموزشی و توسعه در سیستم) و سه بعد فرآیندهای اداری (سرعت عملکرد، کیفیت عملکرد و دقت عملکرد) پرداخته است. نتایج حاکی از تأثیر آماری معنادار هوش مصنوعی بر فرآیندهای اداری در سطح معناداری (۰/۰۵) می باشد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، کاربردی بوده و با روش توصیفی، از نوع مطالعات همبستگی با مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را ۲۷۰ نفر از مدیران و معاونان شرکت های دانش بنیان اصفهان تشکیل داده که با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ نفر از آنها به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شده اند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته در طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. جهت سنجش پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضرایب بدست آمده در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
راهبرد داده ها	۰/۷۶

پالوس-سنچز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان " هوش مصنوعی و مدیریت منابع انسانی: تحلیل کتاب سنجی" انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان می دهد که هوش مصنوعی به کار رفته در HRM یک زمینه مطالعاتی در حال توسعه با رشد ثابت و چشم انداز آینده مثبت است. باید به این نکته اشاره کرد که بیشتر تحقیقات بر روی کاربرد هوش مصنوعی در اقدامات استخدام و گزینش متمرکز شده اند و زیر حوزه های دیگر با پتانسیل زیاد برای کاربرد را کمتر مورد توجه قرار گرفته اند.

الوکالی و راواش<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) در پژوهش خود واقعیت کاربردی هوش مصنوعی و تاثیر آن بر فرآیندهای منابع انسانی اداری را مورد تحلیل قرار دادند. این پژوهش با هدف شناسایی واقعیت کاربرد هوش مصنوعی و تأثیر آن بر فرآیندهای اداری منابع انسانی در شرکت های خصوصی انجام شد و به چهار بعد هوش مصنوعی (حفاظت الکترونیکی، ظرفیت سیستم، در دسترس بودن

<sup>2</sup> Aloqaily & Rawash

<sup>1</sup> Palos-Sánchez

۰/۷۷	مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال
۰/۸۰	انتخاب فناوری های نوین

نتایج نشان می‌دهد که ابزار مورد استفاده از پایایی مناسب پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده و نتایج برخوردار می‌باشند. به منظور تعیین روایی ابزار در این بدست آمده در جدول ۲ ارائه گردیده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	راهبرد داده ها	انتخاب فناوری های نوین	ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال
خی دو	۰/۰۰۰	۴۴/۱۹	۸۳/۱۷	۵۵/۹۸
درجه آزادی	-	۳۰	۵۷	۴۵
نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۵	۱/۵۳	۱/۲۰
RMSEA	۰/۰۵ و کمتر	۰/۰۲۶	۰/۰۲۴	۰/۰۲۰
CFI	۰/۹ و بیشتر	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۲
GFI	۰/۹ و بیشتر	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰

و بیانگر آن است که تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها، برازش مناسبی دارند.

همانگونه که مشاهده می شود نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل های اندازه گیری ابزارهای پژوهش، نشان می دهد که:

بنابراین با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری ابزارها، می-

نسبت خوبی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل های اندازه-

توان بیان نمود که تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول روایی می باشند.

گیری ابزارها، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها

با داده هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل-

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از ضریب

های اندازه گیری ابزارها در دامنه معیار قابل قبول بوده و

همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تاییدی با بکارگیری نرم

این امر بیانگر آن است که مقدار خطا در تمامی مدل های

افزار LISREL استفاده شده است.

اندازه گیری ابزارها، قابل قبول می باشد. مقادیر شاخص-

### نتایج پژوهش

های CFI و GFI در تمامی مدل های اندازه گیری

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش، در جدول ۳ ارائه می-

ابزارها، با توجه به معیار قابل قبول، مطلوب ارزیابی شده

گردد:

جدول ۳. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
راهبرد داده ها	۳/۰۳	۰/۷۰۱
انتخاب فناوری های نوین	۳/۰۰	۰/۳۷۷
ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال	۵/۴۰	۰/۵۷۰

در جدول ۴، تحلیل همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه

شده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال	انتخاب فناوری های نوین	راهبرد داده ها	
		-	راهبرد داده ها
	-	۰/۳۷۰	انتخاب فناوری های نوین
-	۰/۵۰۴	۰/۶۷۲	ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال

راهبرد داده ها دارای رابطه مثبت و معنادار با انتخاب فناوری های نوین (۰/۳۷۰) در سطح ۰/۰۵ می باشد.

در ادامه به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته می شود. فرضیه اول: راهبرد داده ها و انتخاب فناوری های نوین اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال دارد.

نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان می دهد که:

راهبرد داده ها (۰/۶۷۲) و انتخاب فناوری های نوین (۰/۵۰۴) دارای رابطه مثبت و معنادار با ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال در سطح ۰/۰۵ می باشند.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم راهبرد داده ها و انتخاب فناوری های نوین بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال

متغیر وابسته: ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال				متغیر مستقل
T	R <sup>2</sup>	T	مسیر استاندارد	
۷/۶۵	۰/۶۶	۴/۲۰	۰/۲۵	راهبرد داده ها
		۳/۳۳	۰/۳۲	انتخاب فناوری های نوین

های نوین قادر به تبیین ۶۷ درصد واریانس ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال می باشند. مقدار واریانس تبیین شده ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال با توجه به مقدار تی (۷/۶۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

فرضیه دوم: راهبرد داده ها اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر انتخاب فناوری های نوین دارد.

با در نظر گرفتن نتایج بدست آمده از تحلیل معادلات ساختاری می توان بیان نمود:

راهبرد داده ها با ضریب مسیر (۰/۲۶) و مقدار تی (۴/۲۰) و انتخاب فناوری های نوین با ضریب مسیر (۰/۳۲) و مقدار تی (۳/۳۳) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال در سطح ۰/۰۵ هستند. هم چنین راهبرد داده ها و انتخاب فناوری

جدول ۶. ضرایب مسیر مستقیم راهبرد داده ها بر انتخاب فناوری های نوین

متغیر وابسته: انتخاب فناوری های نوین				متغیر مستقل
T	R <sup>2</sup>	T	مسیر استاندارد	
۲/۰۰	۰/۸۰	۳/۲۴	۰/۴۰	راهبرد داده ها

همان گونه که مشاهده می شود، با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل معادلات ساختاری: دولتی دیجیتال می باشد. مقدار واریانس تبیین شده ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال با توجه به مقدار تی (۲/۰۰) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. راهبرد داده ها با ضریب مسیر (۰/۴۰) و مقدار تی (۳/۲۴) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر انتخاب فناوری های نوین در سطح ۰/۰۵ هستند. هم چنین راهبرد داده ها قادر به تبیین ۸۰ درصد واریانس ارتقای مدیریت منابع انسانی

فرضیه سوم: راهبرد داده ها بر اساس انتخاب فناوری های نوین اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال دارد.

جدول ۷. ضریب مسیر غیرمستقیم راهبرد داده ها بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال با نقش واسطه انتخاب

فناوری های نوین

متغیر وابسته: ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال				متغیر مستقل
متغیر واسطه: انتخاب فناوری های نوین				
T	R <sup>2</sup>	T	مسیر استاندارد	
۷/۶۵	۰/۶۶	۲/۲۷	۰/۱۵۰	راهبرد داده ها

با در نظر گرفتن نتایج بدست آمده از تحلیل معادلات ساختاری می توان بیان نمود: راهبرد داده ها با ضریب غیرمستقیم بر اساس انتخاب فناوری های نوین (۰/۱۵۰) و مقدار تی (۲/۲۷) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال در سطح ۰/۰۵ می باشد.

جدول ۸. ضرایب مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر انتخاب فناوری های نوین

متغیر وابسته: ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال			متغیر مستقل
اثرات استاندارد شده			
کل	غیرمستقیم	مستقیم	
۰/۴۳۲	۰/۱۵۰	۰/۲۵	راهبرد داده ها
۰/۳۲	-	۰/۳۲	انتخاب فناوری های نوین

با در نظر گرفتن نتایج بدست آمده از تحلیل معادلات      راهبرد داده ها دارای اثر مثبت (۰/۲۵)، اثر غیرمستقیم ساختاری می توان بیان نمود:

مثبت (۰/۱۵۰) و اثر کل مثبت (۰/۴۳۲) و معنادار بر

ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال در سطح

۰/۰۵ می باشند.

جدول ۹. شاخص های پرازندگی تحلیل مسیر تائیدی

شاخص	معیار	برآورد
خی دو	۰/۰۰۰	۲۴۷/۸۸
درجه آزادی	-	۱۴۶
نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۷

۰/۰۴۵	۰/۰۵ و کمتر	RMSEA
۰/۹۰	۰/۹ و بیشتر	CFI
۰/۹۰	۰/۹ و بیشتر	GFI
۰/۹۰	۰/۹ و بیشتر	AFGI

### بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال بر پایه راهبرد داده ها و فناوری های نوین می باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که: در فرضیه اول، راهبرد داده ها دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال می باشد. امروزه نقش راهبرد داده ها در ارتقای مدیریت منابع انسانی غیرقابل چشم پوشی می باشد. راهبرد داده ها با استفاده مناسب تر از مهارت ها و توانایی های فناورانه مورد نیاز سازمان ها می تواند راهکارهای بهتری را در ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی به کار گرفته و در ارتقای بهره وری رقابتی تاثیرگذار باشند. بنابراین، بهبود مهارت و توانمندی فناورانه در بهبود راهبرد داده ها به عنوان یکی از عوامل کلیدی در اثربخشی فرایند ارتقای

مطابق نتایج بدست آمده از شاخص های برازندگی در

مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش:

نسبت خی دو بر درجه آزادی بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده هاست. مقدار شاخص RMSEA در دامنه معیار قابل قبول بوده و این امر بیانگر آن است که مقدار خطا قابل قبول می باشد. مقادیر شاخص های CFI و GFI و AGFI با توجه به معیار مدنظر، مطلوب ارزیابی شده و بیانگر آن است که برازش مناسبی دارند. بنابراین، با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت که مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

همچنین یافته های پژوهش نشان می دهد که راهبرد داده ها به واسطه انتخاب فناوری های نوین دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال دارد. بدین معنا که راهبرد داده ها، ساختارمندی فناوری های نوین را در سازمان افزایش داده و به این طریق، زمینه ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال را مهیا می سازد.

از محدودیت های پژوهش می توان به تاخیر همکاری برخی از اعضای جامعه آماری در پاسخگویی مناسب به پرسشنامه و نیز دسترسی مشکل به اعضا اشاره نمود. جهت انجام پژوهش های آتی پیشنهاد می شود پژوهشی مشابه در سایر شهرها و سازمان ها انجام گرفته و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

### منابع

- الوند، فرشید، افشارنژاد، علیرضا، نوبری، علیرضا، مجیدی، مریم. (۱۴۰۲). الگوی مفهوم شناختی توسعه منابع انسانی در عصر دیجیتال، مدیریت دفاع هوایی، ۲(۲)، ۲۳۳-۲۵۴.
- بازیان، زینب، پیران نژاد، علی و نرگسیان، عباس. (۱۴۰۰). شناسایی بسترهای لازم برای دیجیتالی شدن فرایندهای مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال موثر بوده و نیازمند توجه بیشتری جهت رفع مشکلات و محدودیت های غالب بر توانمندی ها می باشد. در واقع می توان گفت یکی از مشخصه های اصلی مدیریت منابع انسانی، در گرو قابلیت بکارگیری مناسب فرایندهای راهبرد داده ها در جهت ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال خواهد بود.

در یافته های حاصل از فرضیه دوم پژوهش مشاهده می شود که راهبرد داده ها دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر انتخاب فناوری های نوین می باشد. همانگونه که بیان شد، بهبود قابلیت راهبرد داده ها به بهبود انتخاب فناوری های نوین در شرکت های دانش بنیان کمک می کند.

یافته های حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می دهد که انتخاب فناوری های نوین دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال می باشد. ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال نتیجه انتخاب مناسب فناوری های نوین بوده و می توان با ایجاد کانالی مناسب و باارزش از فناوری های نوین، کسب مزیت رقابتی را با ارتقای مدیریت منابع انسانی دولتی دیجیتال انتظار داشت.

- Fleckenstein, M., Fellows, L., & Ferrante, K. (2018). *Modern data strategy* (pp. 63-76). New York, USA: Springer International Publishing.
- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020, May). The relationship between digital human resource management and organizational performance. In *First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)* (pp. 96-99). Atlantis Press.
- Medeiros, M. M. D., Maçada, A. C. G., & Freitas Junior, J. C. D. S. (2020). The effect of data strategy on competitive advantage. *The Bottom Line*, 33(2), 201-216.
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. *The International Journal of human resource management*, 32(12), 2545-2562.
- Nasar, N., Ray, S., Umer, S., & Mohan Pandey, H. (2021). Design and data analytics of electronic human resource management activities through Internet of Things in an organization. *Software: (نمونه کاوی: شرکت آسان پرداخت شهر تهران)، مطالعات منابع انسانی، ۱۱(۴)، ۹۷-۱۲۸.*
- عباسی، رسول و اسماعیلی، محدثه. (۱۴۰۳). هوش مصنوعی و فرایندهای منابع انسانی دیجیتال: کاربردها و چالش‌ها، *مطالعات منابع انسانی، ۱۴(۱)، ۱۴۰-۱۱۶.*
- Aloqaily, A. N., & Rawash, H. N. (2022). The application reality of Artificial Intelligence and its impact on the administrative human resources processes. *Journal of Positive School Psychology*, 3520-3529.
- Chong, L., Ngolob, R. A., & Palaoang, T. D. (2020). Human resource management (HRM) practices. *Journal of Advanced Management Science*, 8(4).
- Ciarli, T., Kenney, M., Massini, S., & Piscitello, L. (2021). Digital technologies, innovation, and skills: Emerging trajectories and challenges. *Research Policy*, 50(7), 104289.
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100353.

*Practice and Experience*, 51(12),  
2411-2427.

Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial intelligence and human resources management: A bibliometric analysis. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), 2145631.

Sigov, A., Ratkin, L., Ivanov, L. A., & Xu, L. D. (2024). Emerging enabling technologies for industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*, 26(5), 1585-1595.

Susantinah, N., & Krishernawan, I. (2023). Human resource management (HRM) strategy in improving organisational innovation. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(3), 201-207.