

بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهبود رضایت شغلی و

چابکی در سازمان های دولتی

محمد فدوی روشناوند، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد قائنات

قاین

Mfh.2rrr@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهبود رضایت شغلی و چابکی در سازمان های دولتی می باشد. از لحاظ هدف کاربردی از نظر روش توصیفی و از نوع پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل جامعه آماری پژوهش شامل نیز کارکنان دانشگاه کاشان به عنوان سازمان دولتی می باشد که به صورت تصادفی و براساس فرمول کوکران، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گرد آوری داده ها در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ، برای همه متغیرها بالای ۰/۷ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آزمون های آمار استنباطی استفاده شده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ابعاد آن (استخدام و جذب الکترونیک، آموزش و توسعه الکترونیک، مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک) با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه مثبت و معنی داری دارد.

کلیدواژه ها: مدیریت منابع انسانی الکترونیک، رضایت شغلی، چابکی سازمانی، سازمان های دولتی، e-HRM.

مقدمه

و رقابتی به موفقیت دست یابند (موسی و انگارسیا،^۴ ۲۰۲۵).

از سوی دیگر، رضایت شغلی کارکنان به عنوان یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده بهره وری و عملکرد سازمانی، نقشی حیاتی در موفقیت سازمان ها ایفا می کند. رضایت شغلی یک حالت عاطفی و نگرشی است که کارکنان نسبت به شغل خود دارند. این حالت از ارزیابی کارکنان از جنبه های مختلف شغلشان مانند حقوق و دستمزد، فرصت های پیشرفت، روابط با همکاران و مدیران، ماهیت کار، و محیط کار به دست می آید (اکایا^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). رضایت شغلی به معنای این نیست که کارکنان از تمام جنبه های شغل خود راضی باشند، بلکه به معنای احساس کلی مثبت نسبت به شغل است. سطح رضایت شغلی می تواند بر عملکرد کارکنان، میزان غیبت، نرخ ترک شغل، و تعهد سازمانی تأثیر بسزایی داشته باشد (پراتاما^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، افزایش رضایت شغلی به عنوان یکی از اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان ها مطرح است.

در این راستا، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک حوزه کلیدی در سازمان ها، مسئولیت جذب، توسعه، و حفظ

در دنیای امروز که با سرعت چشم گیری در حال تغییر است، سازمان ها برای حفظ بقا و دستیابی به مزیت رقابتی نیازمند چابکی و سازگاری بالایی هستند. در این میان، سازمان های دولتی با چالش های منحصر به فردی نظیر ساختار های بوروکراتیک، فرآیندهای پیچیده و محدودیت های منابع مواجه هستند که دستیابی به این چابکی را دشوار می سازد (ویکاکسانا و ایسفانیا،^۱ ۲۰۲۲). چابکی سازمانی به توانایی یک سازمان در پاسخ گویی سریع و موثر به تغییرات در محیط بیرونی اشاره دارد. این شامل توانایی انطباق با شرایط جدید، نوآوری، یادگیری مستمر، و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بالا در کوتاه ترین زمان ممکن است (کرکپاتریک^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). یک سازمان چابک می تواند به سرعت فرصت های جدید را شناسایی کرده و از آن ها بهره برداری کند، همچنین می تواند به طور موثری در برابر تهدیدات و چالش های محیطی واکنش نشان دهد. چابکی سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی کلیدی در دنیای امروز شناخته می شود و سازمان ها را قادر می سازد تا در بازار های پویا

⁴ Akkaya
⁵ Pratama

¹ Wicaksana & Isfania
² Kirkpatrick
³ Musa & Enggarsyah

سرمایه های انسانی را بر عهده دارد. در سال های اخیر، با پیشرفت فناوری های اطلاعات و ارتباطات، مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e-HRM) به عنوان یک رویکرد نوین در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح شده است (نیاتی^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). مدیریت منابع انسانی الکترونیک به معنای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای خودکارسازی و بهینه سازی فرآیندهای سنتی مدیریت منابع انسانی است. این شامل استفاده از نرم افزارها، پلتفرم های آنلاین و سایر ابزارهای دیجیتال برای انجام وظایفی مانند استخدام و جذب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، جبران خدمات و مدیریت اطلاعات کارکنان می شود (جیا^۳، ۲۰۲۴). مدیریت منابع انسانی الکترونیک صرفاً دیجیتالی کردن فرآیندهای موجود نیست، بلکه تغییر بنیادی در نحوه مدیریت منابع انسانی را به دنبال دارد، با هدف افزایش کارایی، کاهش هزینه ها، بهبود دقت و شفافیت، و ارائه خدمات بهتر به کارکنان. در واقع، این مدیریت به سازمان ها امکان می دهد تا فرآیندهای خود را یکپارچه کرده و به صورت استراتژیک تر و متمرکز تر مدیریت کنند (کارشکی، ۱۴۰۰).

حجازی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی جهت دستیابی به چابکی کسب و کارهای کوچک و متوسط الکترونیکی پرداختند. ساختارها و کارکردهای کلی مدیریت منابع انسانی در این نوع از کسب و کارها و همچنین سهم آن ها در هشت ویژگی چابکی که عبارتند از: وضوح متنی، هدف مشترک، بازده مناسب، ساختار سازمانی انعطاف پذیر، یادگیری مستمر، استقلال و پاسخ گویی، رشد شخصی و همکاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. علاوه بر این، سه ویژگی چابکی نیروی کار که عبارتند از: فعال بودن، سازگاری و مولد بودن نیز بررسی گردید. نتیجه گرفته شد که ساختارها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی به طور کلی ویژگی های کسب و کارهای کوچک و متوسط را آشکار می سازد. بنابراین، این مطالعه دریافت که چابکی کسب و کار از طریق کارکردهای مدیریت منابع انسانی به طور فزاینده رشد می کند. در این میان هدف مشترک، بازده مناسب، یادگیری مستمر، همکاری و مولد بودن از ویژگی هایی هستند که بیشتر از طریق مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط الکترونیکی پرورش یافته اند.

³ Jia

¹ Electronic Human Resource Management

² Nyathi

سیستم های پاداش و مدیریت عملکردی که از این طریق فراهم می شوند، به بهبود عملکرد سازمانی می انجامند. الحموزه و سلمه^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش خود ضمن نشان دادن تأثیر مثبت منابع الکترونیکی انسانی بر عملکرد، دریافت که منابع الکترونیکی انسانی از طریق کاهش هزینه ها، بهبود فرایندها، پاسخ سریع سازمان به تغییرات بیرونی و نیازهای مشتریان، کارآمدی و اثربخشی عملکرد را به دنبال خواهد داشت.

این فناوری شامل طیف وسیعی از فعالیت ها از جمله استخدام و جذب آنلاین، آموزش و توسعه الکترونیک و مدیریت عملکرد و ارزیابی دیجیتال می شود. با توجه به پتانسیل بالای مدیریت منابع انسانی الکترونیک در بهبود کارایی، کاهش هزینه ها و افزایش رضایت کارکنان، توجه به این موضوع در سازمان ها، به ویژه سازمان های دولتی، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بر اساس آنچه که بیان شد و بررسی پیشینه پژوهش، تاکنون مطالعه ای در جهت تحلیل ارتباط ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک و بهبود رضایت شغلی و نیز افزایش چابکی در سازمان های دولتی انجام نگرفته است. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بر مبنای تجزیه و تحلیل ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک در جهت بهبود رضایت شغلی و

بهداری فرد و رسولی (۱۳۹۹) در پژوهش خود رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، چابکی و اثربخشی سازمانی را در سازمان های زیرمجموعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مورد بررسی قرار دادند. به منظور شناسایی شاخص ها و مولفه های مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان های مورد بررسی در بخش کیفی از ابزار مصاحبه و پرسشنامه و گروه های کانونی بر اساس مدل اولیه تحقیق در روش داده بنیاد استفاده می شود. در بخش کمی بعد از این مرحله با استفاده از روش رتبه بندی اولویت بندی این شاخص ها با استفاده از پرسشنامه مقایسه زوجی تعیین می گردد و در نهایت نیز به منظور تایید برازش کلی مدل از پرسشنامه تعیین وضعیت شاخص ها استفاده می شود. روایی این پرسشنامه ها و مصاحبه ها از طریق روش CVR تعیین می گردد و پایایی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین می گردد.

لاولر و بوردو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان "مدیریت مؤثر منابع انسانی: تحلیل جهانی" به این نتیجه دست یافت که منابع الکترونیکی انسانی شفافیت را تشویق می کند و به کارکنان اجازه می دهد تا نتایج ارزیابی عملکرد خود را بررسی کنند و با کار سخت تر خود را در یک موقعیت بهتر قرار دهند. به این ترتیب،

² Hmouze & Salameh

¹ Lawler & Boudreau

رابطه معنی داری دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی از نظر روش توصیفی و از نوع پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل نیز کارکنان دانشگاه کاشان به عنوان سازمان دولتی به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد که به صورت تصادفی و براساس فرمول کوکران، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گرد آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته و نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

افزایش چابکی در سازمان های دولتی قرار گرفته و فرضیه های زیر مطرح می گردد:

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

۲. آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

۳. مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی

جدول ۱. نتایج اندازه گیری آلفای کرونباخ

| متغیرها | ضریب آلفای کرونباخ |
|-----------------------------------|--------------------|
| مدیریت منابع انسانی الکترونیک | ۰/۷۹ |
| استخدام و جذب الکترونیک | ۰/۷۵ |
| آموزش و توسعه الکترونیک | ۰/۸۰ |
| مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک | ۰/۷۷ |
| بهبود رضایت شغلی | ۰/۸۱ |
| چابکی در سازمان ها | ۰/۷۹ |

جامعه آماری بین ۲۵ تا ۳۰ سال سن دارند. در حالیکه ۷/۸ درصد از پاسخ دهندگان بین ۳۰ تا ۳۵ سال و ۲۵ درصد از آنها بین ۳۵ تا ۴۰ سال سن دارند. ۱۱ درصد از اعضای جامعه آماری بین ۴۰ تا ۴۵ سال و ۱۵/۱ درصد از آنها بین ۴۵ تا ۵۰ سال سن دارند. افراد بین ۵۰ تا ۵۵ سال ۱۳/۴ درصد از جامعه را تشکیل می-دهند و افراد بین ۵۵ تا ۶۰ سال ۱۰/۸ درصد و افراد بین ۶۰ تا ۶۵ سال ۱۴/۹ درصد از پاسخ دهندگان را تشکیل می-دهند.

ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷۰ بدست آمده است که نشان دهنده پایایی مناسب و مطلوب ابزار سنجش می-باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آزمون های آمار استنباطی استفاده شده است. کلیه محاسبات عنوان شده از طریق نرم افزار (SPSS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج پژوهش

- نتایج به دست آمده از سطح تحصیلات افراد نمونه نشان داد که ۶۷/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۴/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸/۶ درصد دارای مدرک دکتری می-باشند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش نیز به شرح جدول ۲ می باشد.

آمار توصیفی پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

- نتایج به دست آمده از سطح جنسیت افراد نمونه نشان داد که ۷۹/۴۵ درصد از افراد مرد و ۲۰/۵۵ درصد زن می-باشند.

- نتایج به دست آمده از جدول توزیع سنی پاسخ دهندگان نشان داد که ۲ درصد از پاسخ دهندگان

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------------------|---------|--------------|
| مدیریت منابع انسانی الکترونیک | ۳/۱۹ | ۰/۳۵۵ |
| استخدام و جذب الکترونیک | ۳/۳۱ | ۰/۶۰۱ |
| آموزش و توسعه الکترونیک | ۳/۲۷ | ۰/۶۰۶ |

| | | |
|-----------------------------------|------|-------|
| مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک | ۳/۳۰ | ۰/۶۳۸ |
| بهبود رضایت شغلی | ۳/۰۷ | ۰/۶۲۳ |
| چابکی در سازمان ها | ۳/۲۵ | ۰/۵۴۵ |

از میان متغیرهای پژوهش، استخدام و جذب الکترونیک بالاترین میانگین (۳/۳۱) و بهبود رضایت شغلی کمترین میانگین (۳/۰۷) را به خود اختصاص داده است. میانگین کل مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز ۳/۱۹ است. آزمون فرضیه های پژوهش فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

جدول ۳. آزمون همبستگی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و چابکی در سازمان ها

| مؤلفه | شاخص | بهبود رضایت شغلی | چابکی در سازمان ها |
|-------------------------------|----------------|------------------|--------------------|
| مدیریت منابع انسانی الکترونیک | همبستگی پیرسون | ۰/۲۰۳ | ۰/۲۰۹ |
| | معناداری | ۰/۰۰۷ | ۰/۰۰۱ |

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی معنی داری بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون (۰/۲۰۳) و (۰/۲۰۹) محاسبه شده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، فرضیه اصلی پژوهش را تایید می کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک همبستگی مثبت و معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی دارد. فرضیه فرعی اول: استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر می آید:

جدول ۴. آزمون همبستگی بین استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و چابکی در سازمان ها

| مؤلفه | شاخص | بهبود رضایت شغلی | چابکی در سازمان ها |
|-------------------------|----------------|------------------|--------------------|
| استخدام و جذب الکترونیک | همبستگی پیرسون | ۰/۱۶۶ | ۰/۱۶۹ |
| | معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۹ |

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون (۰/۱۶۶) و (۰/۱۶۹) محاسبه شده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، فرضیه فرعی اول را تایید می کند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که استخدام و جذب الکترونیک تأثیر معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی دارد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر می آید:

جدول ۵. آزمون همبستگی بین آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و چابکی در سازمان ها

| مؤلفه | شاخص | بهبود رضایت شغلی | چابکی در سازمان ها |
|-------------------------|----------------|------------------|--------------------|
| آموزش و توسعه الکترونیک | همبستگی پیرسون | ۰/۲۰۰ | ۰/۲۲۱ |
| | معناداری | ۰/۰۰۹ | ۰/۰۰۹ |

نتیجه نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون (۰/۲۰۰) و (۰/۲۲۱) محاسبه شده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، فرضیه فرعی دوم را تایید می کند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که آموزش و توسعه الکترونیک تأثیر معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد.

الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در
سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون
استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر می آید:

جدول ۶. آزمون همبستگی بین مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و چابکی در سازمان ها

| مؤلفه | شاخص | بهبود رضایت شغلی | چابکی در سازمانها |
|-------------------------|----------------|------------------|-------------------|
| مدیریت عملکرد و ارزیابی | همبستگی پیرسون | ۰/۱۸۸ | ۰/۲۰۱ |
| الکترونیک | معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |

توسعه الکترونیک همبستگی مثبت و معنی داری با بهبود
رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی
دارد.

فرضیه فرعی سوم: مدیریت عملکرد و ارزیابی

سازمان های دولتی می باشد. نتایج فرضیه های پژوهش به
شرح زیر ارائه می گردد:

- فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی الکترونیک با
بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های
دولتی رابطه معنی داری دارد.

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی معنی داری بین
مدیریت منابع انسانی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی
و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد.

بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش تایید شده و می توان نتیجه
گرفت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک همبستگی
مثبت و معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش
چابکی در سازمان های مورد مطالعه دارد. با توجه به تایید

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی
داری بین مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک با بهبود
رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی
وجود دارد. مقدار همبستگی پیرسون (۰/۱۸۸) و (۰/۲۰۱)
محاسبه شده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، فرضیه
فرعی سوم را تایید می کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت
که مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک همبستگی
مثبت و معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش
چابکی در سازمان های دولتی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع
انسانی الکترونیک بر بهبود رضایت شغلی و چابکی در

تسهیل فرآیند غربالگری، کاهش هزینه ها و دسترسی به طیف وسیع تری از استعداد ها قابل توجه است.

- فرضیه فرعی دوم: آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین آموزش و توسعه الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی دوم تایید شده و می توان نتیجه گرفت که آموزش و توسعه الکترونیک همبستگی مثبت و معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های مورد مطالعه دارد. تایید فرضیه دوم نشان می دهد که آموزش و توسعه آنلاین و مبتنی بر فناوری، به عنوان یک ابزار موثر در ارتقای مهارت ها و دانش کارکنان، به طور مستقیم با افزایش رضایت شغلی و چابکی سازمان مرتبط است. این روش ها با ارائه آموزش های سفارشی سازی شده و در دسترس، به کارکنان کمک می کنند تا با تغییرات سازگار شوند و عملکرد بهتری داشته باشند.

- فرضیه فرعی سوم: مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در

فرضیه اصلی، سازمان های دولتی می توانند با سرمایه گذاری در زیرساخت ها و فرآیند های مدیریت منابع انسانی الکترونیک، انتظار بهبود قابل توجهی در سطح رضایت شغلی کارکنان و افزایش توانایی انطباق با تغییرات (چابکی سازمانی) را داشته باشند. این یافته ها نشان می دهد که دیجیتالی سازی در حوزه منابع انسانی، نه تنها کارایی را افزایش می دهد، بلکه بر جنبه های مهم انسانی نیز تاثیر مثبت می گذارد.

- فرضیه فرعی اول: استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین استخدام و جذب الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی اول تایید شده و می توان نتیجه گرفت که استخدام و جذب الکترونیک تاثیر معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های مورد مطالعه دارد. تایید فرضیه اول بیانگر آن است که استفاده از روش های نوین در استخدام و جذب نیرو، مانند پلتفرم های آنلاین و ابزار های ارزیابی دیجیتال، منجر به جذب نیرو های مناسب تر و در نتیجه افزایش رضایت شغلی و چابکی سازمانی می شود. این امر به دلیل

سازمان های دولتی رابطه معنی داری دارد.

نتیجه آزمون نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های دولتی وجود دارد. بنابراین، فرضیه فرعی سوم تایید شده و می توان نتیجه گرفت که مدیریت عملکرد و ارزیابی الکترونیک همبستگی مثبت و معنی داری با بهبود رضایت شغلی و افزایش چابکی در سازمان های مورد مطالعه دارد. امید فرضیه سوم حاکی از آن است که استفاده از سیستم های الکترونیکی برای مدیریت عملکرد و ارزیابی کارکنان، با ارائه بازخورد مستمر و شفاف، به بهبود عملکرد و افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان کمک می کند. این امر همچنین به سازمان ها امکان می دهد تا نقاط قوت و ضعف کارکنان را شناسایی کرده و برنامه های توسعه فردی مناسب را طراحی کنند و در نهایت چابکی سازمان را افزایش دهند.

پژوهش حاضر با تایید تاثیر مثبت مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر رضایت شغلی و چابکی در سازمان های دولتی، اهمیت دیجیتالی سازی در این حوزه را به طور چشمگیری نشان می دهد. نتایج حاصل از این پژوهش بر لزوم توجه ویژه به سرمایه گذاری در زیرساخت ها و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان

های دولتی تاکید می کند. با پیاده سازی موثر ابزارهای استخدام و جذب الکترونیک، آموزش و توسعه آنلاین، و سیستم های مدیریت عملکرد و ارزیابی دیجیتال، سازمان های دولتی می توانند محیط کاری جذاب تر و پویاتری را برای کارکنان خود فراهم آورند، رضایت شغلی را افزایش داده، و توانایی انطباق با تغییرات را بهبود بخشند. این امر در نهایت منجر به افزایش کارایی، اثربخشی و ارائه خدمات بهتر به شهروندان خواهد شد. پیشنهاد می شود سازمان های دولتی با در نظر گرفتن نتایج این پژوهش، برنامه های استراتژیک خود را در حوزه مدیریت منابع انسانی به سمت دیجیتالی سازی هدایت کنند و از مزایای این فناوری برای بهبود عملکرد سازمانی بهره مند شوند.

از محدودیت های پژوهش می توان به استفاده از پرسشنامه در جهت جمع آوری اطلاعات و احتمال سوگیری و عدم صداقت پاسخ دهندگان اشاره نمود. جهت انجام پژوهش های آتی پیشنهاد می گردد تأثیر سایر ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز بررسی شده و نیز پژوهش در سایر جوامع آماری نیز مطرح گردد.

منابع

- بهادری فرد، عبدالرضا، و رسولی، رضا. (۱۳۹۹).
بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک،

- HRM) application on organizational performance. *Middle East University*.
- Jia, J. (2024). *The influence of electronic human resource management on organizational performance in the Chinese tourism industry* (Doctoral dissertation, UTAR).
 - Kirkpatrick, S. A., Miller, S. C., Terragnoli, A., & Sprenger, A. (2021). Development of an Organizational Agility Assessment for Government and Nonprofit Organizations. *Organization Development Journal*, 39(2).
 - Lawler, E., & Boudreau, J. W. (2020). *Achieving excellence in human resources management: An assessment of human resource functions*. Stanford University Press.
 - Musa, S., & Enggarsyah, D. T. (2025). Absorptive capacity, organizational creativity, organizational agility, organizational resilience and competitive advantage in disruptive environments. *Journal of Strategy and Management*, 18(2), 303-325.
 - Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource
 - چابکی و اثربخشی سازمانی در سازمان های زیرمجموعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، ۱۲(۴۵-۴۶)، ۱۵۹-۱۸۴.
 - حجازی، سید حمید، ایران زاده، سلیمان و باقرزاده خواجه، مجید. (۱۴۰۱). ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی جهت دست یابی به چابکی کسب و کارهای کوچک و متوسط الکترونیکی (مورد مطالعه: کسب و کارهای الکترونیکی در ایران)، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۲۷۹-۲۵۵.
 - کارشکی، صادق. (۱۴۰۰). اهمیت و نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در بهره وری نیروی انسانی. کنفرانس بین المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی.
 - Akkaya, B., Üstgörül, S., Bagieńska, A., Apostu, S. A., & Popescu, C. (2024). The mediating role of job satisfaction between organizational agility and innovation: a research on nursing managers. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, (196).
 - Al-Hmouze, L. H., & Salameh, H. (2016). The impact of electronic human resource management (E-

management (e-HRM)

configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 196-212.

- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Trans. Manag*, 6(1), 74-82.
- Wicaksana, S. A., & Isfania, R. (2022). Building Organizational Agility Through Knowledge Sharing and Organizational Culture in Non-Departmental Government Agencies. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(3), 749-749.