

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۷، شماره ۲۵، تابستان ۱۳۹۸

ص ص: ۲۲-۹

رابطه مدیریت الکترونیک منابع انسانی و توسعه خلاقیت سازمانی با اثربخشی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگو

ابراهیم علی دوست قهفرخی^{۱*} - رضوان دادخواه^۲ - مجید جلالی فراهانی^۳

۱. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد

اسلامی، واحد خوراسگان اصفهان، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۷ / ۰۷ / ۱۳۹۶، تاریخ تصویب: ۱۸ / ۱۱ / ۱۳۹۶)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت الکترونیک منابع انسانی و توسعه خلاقیت سازمانی با اثربخشی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگو بود. این تحقیق از لحاظ روش توصیفی / همبستگی و از نظر هدف تحقیقی کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۵ بودند که تعداد آنها برابر با ۹۰۱ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. نمونه آماری تحقیق براساس جدول کرجسی و مورگان ۲۶۹ نفر در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت الکترونیک منابع انسانی جمالی (۱۳۹۲)، پرسشنامه اثربخشی منابع انسانی نیک‌پور (۱۳۹۰) و پرسشنامه خلاقیت سازمانی حسن بیگی (۱۳۸۹) استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب ضرایب ۰/۸۸، ۰/۷۲ و ۰/۸۱ به دست آمد. روش تحلیل داده‌های تحقیق آزمون کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی و تحلیل مسیر بود. نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و معناداری بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین وجود دارد. همچنین مدیریت الکترونیک منابع انسانی نسبت به توسعه خلاقیت سازمانی بر اثربخشی منابع انسانی تأثیر بیشتری دارد و می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت الکترونیک منابع انسانی نقش مهم‌تری در تبیین اثربخشی سازمانی دارد. می‌توان نتیجه گرفت که مدیران وزارت ورزش و جوانان با به‌کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی نه تنها می‌توانند ادراک کارکنان از اثربخشی را افزایش دهند، بلکه می‌توانند بروز خلاقیت کارکنان را که خود در اثربخشی سازمانی مؤثر است، افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی

اثربخشی منابع انسانی، توسعه خلاقیت سازمانی، مدیریت الکترونیک منابع انسانی، وزارت ورزش.

مقدمه

اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است (۸). توسعه برنامه‌های خلاقانه در سازمان‌ها بدون توجه به عامل انسانی و تدوین برنامه‌هایی برای توانمندسازی منابع انسانی منتج به شکست خواهد شد. صاحب‌نظران عمیقاً بر این باورند که رمز برتری در رقابت‌های سازمان‌ها ایده‌های افراد خلاق است که به‌عنوان اصلی‌ترین عامل اساسی تولید در سازمان‌ها مطرح می‌شود. سازمان‌ها باید به‌قدر کافی منعطف باشند تا بتوانند پاسخگوی تمام شرایط ممکن باشند. ایجاد جو خلاقانه در سازمان‌ها کمک می‌کند تا این انعطاف‌پذیری را به‌دست آورد و سازمان برای هر وضعیتی یک ایده داشته باشد و خلاقیت در سازمان نهادینه شود. در این زمینه، کاتز^۲ (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «نوآوری در ورزش به‌عنوان مفهومی کاربردی برای آینده» به این نتیجه رسید سه عامل اصلی استفاده وسیع از نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد: هزینه، سهولت کاربرد، اطمینان و پایداری روش‌ها، فرایندها یا فناوری. همچنین وی دریافت استفاده از ابزار و تجهیزات پیشرفته و نیروی انسانی با تخصص بالا در رویدادها و مسابقات ورزشی علاوه بر افزایش رضایت استفاده‌کنندگان و شرکت‌کنندگان در رویدادها، جریان نوآوری را در انجام امور مربوط به آنها افزایش می‌دهد (۲۳). شریدان^۳ (۲۰۰۷) طی تحقیقی در زمینه ارزیابی نوآوری‌های فنی و فناورانه در ورزش به این نتیجه رسید که نقش نوآوری‌های فنی به‌مراتب تأثیر بیشتری در جذب افراد به ورزش نسبت به نوآوری‌های تکنولوژیکی داشته است و در ادامه بیان می‌کند که در انتشار نوآوری‌های فنی و تکنولوژیکی همیشه باید تنوع فرهنگی و ارزشی جوامع مختلف را به‌همراه نوع ساختار و تشکیلات ورزش مربوطه در نظر گرفت (۳۰).

نیروی انسانی مهم‌ترین و حساس‌ترین منابع اصلی هر سازمان است که می‌تواند هم عامل موفقیت سازمان و هم موجب شکست سازمان شود. مدیران نمی‌توانند انتظار نتایج عالی از کارکنان خود داشته باشند، مگر آنکه زمینه‌های ایجاد چنین نتایجی را در کارکنان خود ایجاد کنند. مدیران همواره درگیر برنامه‌ها هستند که نتایج و تأثیرات خود را به‌طور مستقیم بر منابع انسانی می‌گذارد (۱۴). امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق یا اجرای چند طرح بر رقبای کوچک، چابک و فرصت‌گرا و کم‌هزینه فائق آیند، آنها باید شرایطی را فراهم سازند تا همه کارکنان روحیه خلاقانه پیدا کنند و بتوانند به‌راحتی، مستمر و به‌طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (۸). هایتون^۱ بیان می‌کند سازمان‌ها برای به اجرا درآوردن و به‌کارگیری خلاقیت سازمانی ابتدا باید فرهنگ سازمانی خود را تنظیم کنند، بدین معنی که سازمان‌ها باید فرهنگی را در میان کارکنان خود رواج دهند که به خلاقیت، درستی و صداقت، احترام بگذارند و آنها را تقویت کنند (۲۲). بنابراین اغلب این عقیده وجود دارد که روش‌های مورد استفاده در مدیریت منابع انسانی می‌توانند از عوامل مهم موفقیت در خلاقیت سازمانی باشند (۲۱).

در کشورهایی که با مشکلات اقتصادی مانند اشتغال و نرخ بالای تورم مواجه‌اند، راه‌حلهایی برای رهایی از این مسائل، چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی وجود دارد، یکی از این راه‌حل‌ها به‌کارگیری افراد خلاق و نوآور و ریسک‌پذیر است تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود دست به کار شوند و طرحی نو به سازمان‌ها پیشنهاد دهند. در این زمینه بسترسازی برای تربیت نوآوران سازمانی برای جوامع در حال توسعه مانند ایران از

3. Sheridan

1. Hayton J C
2. Katz

تأثیر مثبت معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد (۱۸).

به نظر اوبیدات^۴ (۲۰۱۵) اثربخشی مدیریت منابع انسانی یکی از بهترین ضرورت‌ها در مباحث مدیریتی است. کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها و توانایی آنها برای رقابت با دیگر سازمان‌ها در گرو کارایی و اثربخشی منابع انسانی است (۲۷). اثربخشی نقش فراوانی در بهبود عملکرد سازمانی و رسیدن به اهداف سازمانی دارد. بنابراین هر ابزاری که بتواند در این مسیر نقش اثربخشی مدیریت منابع انسانی ایجاد کند، باید شناسایی و تقویت شود (۵). مزایا و بهبودهای حاصل از اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌ها موجب اثربخشی منابع انسانی می‌شود که پیامدهایی همچون ارائه خدمات کیفی‌تر، سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر را دارد که علاوه بر اینکه موجب بهبود سطح عملکردهای سازمان‌های کشورمان می‌شود، زمینه رضایت بهتر شهروندان را به‌عنوان یک پیامد نهایی در پی دارد. پژوهش‌ها بیانگر این است که مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر اثربخشی منابع انسانی تأثیر دارد.

جمالی (۱۳۹۲) در مطالعه خود در مورد شناسایی و بررسی کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر اثربخشی منابع انسانی دریافت که مدیریت الکترونیک منابع انسانی امروزه در سازمان‌ها به‌کار گرفته می‌شود و نتیجه اجرای آن اثربخشی مدیریت منابع انسانی همچون کاهش هزینه‌ها و ایجاد فضای مثبت برای منابع انسانی در سازمان است تا کمک کند یک شریک استراتژیک سازمانی تلقی شود (۴). طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «مطالعه رابطه بین مدیریت الکترونیک منابع انسانی با اثربخشی» دریافتند که بین عوامل مدیریت الکترونیک منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی رابطه

موضوع جدید دیگری که در سازمان‌ها در حال اجراست، به‌کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی است که طی دهه اخیر صاحب‌نظران مدیریتی در مورد لزوم پیاده‌سازی و کاربرد آن در سازمان بحث کرده‌اند، استفاده از فناوری نوین در سازمان‌ها موجب ایجاد دگرگونی و تغییر و تحول در نظام مدیریت منابع انسانی از جذب و استخدام گرفته تا مدیریت عملکرد، بهبود و توسعه منابع انسانی شده است که می‌توان آن را در حوزه مدیریت الکترونیک منابع انسانی مطرح کرد. به‌کارگیری اینترنت تحولاتی در محیط کار ایجاد شده و مدیریت منابع انسانی در این راه باید بتواند مهارت‌ها و آموزش‌های لازم در این زمینه را ایجاد کند. بسیاری از اقدامات منابع انسانی، اینترنتی شده است و کارکنان می‌توانند با ورود به سایت سازمان (پورتال) مزایای مناسب با شرایط خود را انتخاب کنند. گسترش فناوری اطلاعات سبب شده است که مدیریت الکترونیک منابع انسانی روزبه‌روز تداوم بیشتری پیدا کند (۱۳). امروزه با مدیریت الکترونیک منابع انسانی^۱ مدیران ستادی توانسته‌اند در ارزیابی کارکنان خود نقش مؤثرتری را ایفا کنند؛ هزینه‌های کارکنان خود را تخمین بزنند؛ گزارش‌های عمومی منابع انسانی را تهیه کنند (نرخ جابه‌جایی، اخراج و ...؛ نیازهای آموزشی را پردازش کنند و در مدیریت استعداد و شایستگی کارکنان سهم داشته باشند.

ماچادو^۲ اذعان می‌دارد کارکنان نیز به همین طریق می‌توانند به اطلاعاتی که موردنیاز آنها باشد، بر پایه این سیستم دسترسی پیدا کنند، اطلاعات شخصی خود را مدیریت کنند، مسیر حرکت شغلی خود را مشاهده و برای خود برنامه‌ریزی کنند و درخواست‌ها و نیازهای جدید خود را برای شغل‌های جدید ارائه دهند (۲۴). دشول^۳ (۲۰۱۵) نشان داد که استفاده از مدیریت الکترونیک منابع انسانی

3. Deshwal
4. Obeidat

1. Electronic Human Resource Management
2. Machado.C

ملکی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت با اثربخشی اساتید تربیت‌بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی (مطالعه موردی: شهرستان‌های مغان)» دریافت که بین خلاقیت اساتید تربیت‌بدنی و اثربخشی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین اثربخشی اساتید تربیت‌بدنی شهرستان‌های مغان متفاوت است (۱۶).

فریسی (۱۹۹۱) در مطالعه‌ای در زمینه بررسی اثربخشی در ادارات ورزشی دولتی کانادا به این نتیجه رسید که اهداف و مدل‌های سیستمی می‌توانند متمرکز هم باشند، اگرچه اینها به‌عنوان جایگزین هم استفاده می‌شوند (۲۰). اوبیدات (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «ادراک کارکنان از استفاده از مدیریت الکترونیک منابع انسانی: شواهدی از گروه تلکام در اردن» انجام داد. در این تحقیق ۱۲۱ نفر از کارکنان شرکت کردند و نتایج حاکی از آن بود که استفاده از مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر مثبت معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد (۲۷). همچنین دشول (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی در اثربخشی سازمانی و ثبات» نشان داد که مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر مثبت معنادار بر اثربخشی سازمانی دارد (۱۸). مازن و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «سیستم مدیریت منابع انسانی دانشگاه و تأثیر آنها بر روی برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی و استفاده از فناوری اطلاعات (مدیریت الکترونیک منابع انسانی)» نشان دادند که سیستم مدیریت منابع انسانی هر دانشگاه در سطوح متفاوت با دانشگاه دیگر متفاوت است و تأثیر بسیاری بر روی مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارد (۲۵). در نهایت مازن و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر فناوری اطلاعات و نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه‌های فلسطینی» نشان دادند که زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در دانشگاه‌هایی که در این مطالعه حضور داشتند، به‌طور معقول برای انتقال به مدیریت

معناداری وجود دارد (۱۰). در تحقیق دیگری خان‌پور (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت انسانی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی (بهبود اطلاعات و ارائه خدمات و تسهیل شرایط و اثرات اجتماعی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۷). در همین زمینه محرابی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی» نشان دادند بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی آموزش و پرورش استان‌های آذربایجان شرقی و اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). عامری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «تبیین رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران ورزشی دانشگاه‌ها» دریافتند که بین اثربخشی مدیران با سبک‌های رهبری انتخابی و خلاقیت مدیران ارتباط دارد و نیز ارتباط معنی‌داری در تعامل بین متغیرهای تحقیق مشاهده شد (۱۱).

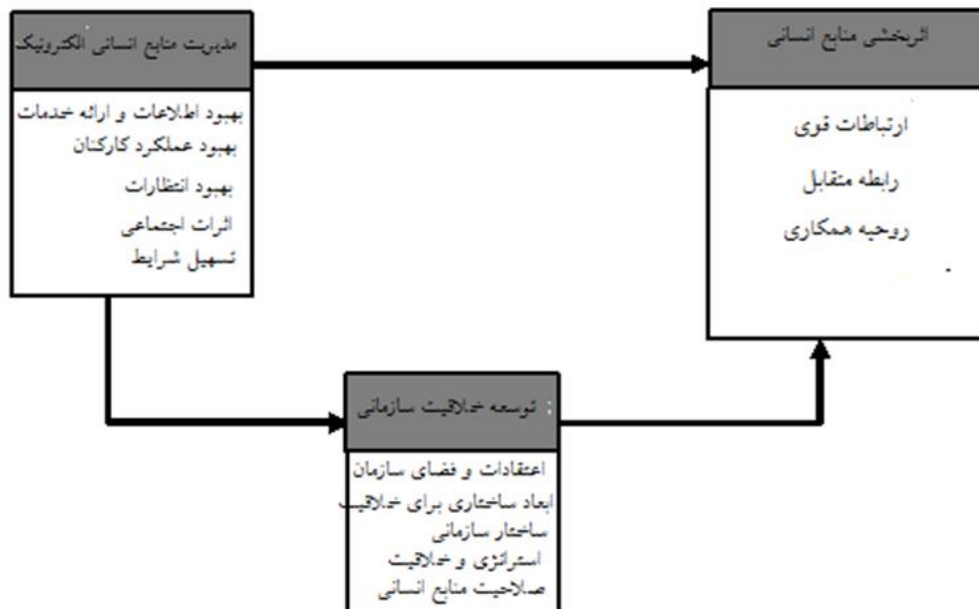
تهذیبی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین خلاقیت، اثربخشی و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی سازمان ورزش و جوانان استان خوزستان و ارائه مدل مفهومی معادلات ساختاری» دریافت که نتایج آزمون نشان‌دهنده عدم ارتباط مستقیم و معنادار بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت شغلی است. براساس آزمون اسپیرمن ارتباط معکوس و معناداری بین خلاقیت و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی سازمان ورزش و جوانان استان خوزستان و ارتباط مستقیم و معنادار بین اثربخشی و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی سازمان ورزش و جوانان استان خوزستان وجود دارد، اما ارتباط معناداری بین عامل خلاقیت و اثربخشی مدیران تربیت‌بدنی سازمان ورزش و جوانان استان خوزستان وجود ندارد (۳).

رفتارهای کاری کارکنان (توسعه خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی) تحت تأثیر رفتارهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی قرار می‌گیرد. با توجه به مطالب ذکرشده، پژوهش حاضر در پی طراحی مدل بین‌مدل مدیریت الکترونیک منابع انسانی با توسعه خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران است.

پس از مطالعات کتابخانه‌ای و مرور ادبیات پژوهش و همچنین بررسی روش‌ها و مدل‌های به‌کاررفته در مطالعات پیشین، مدل مفهومی در شکل ۱، برای این پژوهش در نظر گرفته شد و محقق بر آن شد، در این زمینه و در پژوهش حاضر مشخص کند آیا توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر میزان اثربخشی منابع انسانی با نقش میانجیگری خلاقیت سازمانی وزارت ورزش و جوانان نقش دارد.

الکترونیک کافی است و محققان آنها دلیلی بر وابستگی روزافزون استفاده از فناوری‌های مدرن در تمامی زمینه‌های کاری می‌دانند (۲۶).

در بیشتر تحقیقات پژوهشگران همچنان که اظهار شد، به بررسی دو مؤلفه پرداخته‌اند، لیکن در این پژوهش سعی شده است که به سه مؤلفه مدیریت الکترونیک منابع انسانی و خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی پرداخته شود. نکته دیگر اینکه وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان متولی ورزش کشور و به‌عنوان سازمانی با منابع انسانی وسیع مستلزم مدیریتی بهینه است. به لحاظ عملی می‌توان از نتایج این پژوهش بر آموزش مهارت مدیریت الکترونیک منابع انسانی به مدیران برای بهبود عملکرد آنان در رفتار با کارکنان و مواجهه با نگرش‌های آنان در جهت ارتقای عملکرد استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز حداقل اکنون می‌توان فهمید که چگونه نگرش‌ها و



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

همبستگی قرار می‌گیرد که به‌صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۵ بودند که

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی است و در دسته تحقیقات

تعداد آنها برابر با ۹۰۱ نفر بود که تعداد نمونه ۲۶۹ از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند، طوری که با توجه به نسبت‌های موجود در جامعه از تعداد نمونه برآورد شده ۵۷/۶ درصد آزمودنی‌ها را پرسنل مرد، ۴۲/۷ درصد را پرسنل زن، تشکیل دادند. همچنین وضعیت تحصیلی نمونه تحقیق از دیپلم تا دکتری تخصصی بود. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های زیر بود: پرسشنامه مدیریت الکترونیک منابع انسانی جمالی (۱۳۹۲) که دارای ۲۷ سؤال بسته پاسخ و ۵ بعد بهبود اطلاعات و ارائه خدمات، بهبود عملکرد کارکنان، بهبود انتظارات، اثرات اجتماعی، تسهیل شرایط با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است؛ پرسشنامه خلاقیت سازمانی حسن بیگی (۱۳۸۹) که دارای ۳۲ سؤال بسته پاسخ و ۵ بعد اعتقادات و فضای سازمان، ابعاد ساختاری برای خلاقیت، ساختار سازمانی، استراتژی و خلاقیت، صلاحیت

منابع انسانی است؛ پرسشنامه اثربخشی سازمانی نیک‌پور (۱۳۹۰) که این پرسشنامه شامل ۲۶ سؤال بسته پاسخ و ۳ بعد روحیه همکاری رابطه متقابل، ارتباطات قوی با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. پرسشنامه پنج گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) داشت که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آنها تعلق گرفت. برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت که روایی محتوا برای پرسشنامه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی، خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی تعیین و تأیید شد و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت. همچنین به منظور تأیید کفایت نمونه، از آزمون KMO و برای بیان همبستگی بین متغیرها از آزمون کیزر مایراکلین و بارتلت استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱، آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کیزر مایراکلین و بارتلت

| متغیر | KMO | آزمون بارتلت |
|-------------------------------|------|--------------|
| مدیریت الکترونیک منابع انسانی | ۰/۸۹ | ۰/۰۰۱ |
| خلاقیت سازمانی | ۰/۹۰ | ۰/۰۰۱ |
| اثربخشی منابع انسانی | ۰/۸۷ | ۰/۰۰۱ |

برای کفایت حجم نمونه نیز از مقیاس کیزر مایراکلین استفاده شد که با توجه به اینکه از ۰/۸۰ بیشتر بود، می‌توان گفت حجم نمونه کفایت لازم را داشت. همچنین آزمون کیزر مایراکلین و بارتلت مناسب بودن داده‌ها را در سطح $P < ۰/۰۱$ نشان داد.

در ادامه نتایج به دست آمده، از طریق تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل برازش شد و نتایج نشان داد همه سؤال‌ها همبستگی بالایی با متغیر مکنون

خود دارند (بار عاملی در تمامی موارد بالاتر از ۰/۷ بوده است). پایایی درونی نیز برای پرسشنامه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی، خلاقیت سازمانی و اثربخشی سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۰ و ۰/۸۱ محاسبه شد. میزان بار عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها در جدول ۲، گزارش شده است.

جدول ۲. بار عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پژوهش

| متغیر | مؤلفه‌ها | بار عاملی | آلفای کرونباخ |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------|
| مدیریت الکترونیک منابع انسانی | بهبود اطلاعات و ارائه خدمات | ۰/۷۵ | ۰/۸۹۶ |
| | بهبود عملکرد کارکنان | ۰/۷۳ | ۰/۷۱۱ |
| | بهبود انتظارات | ۰/۷۴ | ۰/۷۹۰ |
| | تسهیل شرایط | ۰/۶۴ | ۰/۶۱۸ |
| | اثرات اجتماعی | ۰/۵۹ | ۰/۶۷۰ |
| اثربخشی منابع انسانی | ارتباطات قوی | ۰/۷۰ | ۰/۸۱۰ |
| | رابطه متقابل | ۰/۷۳ | ۰/۷۵۶ |
| | روحیه همکاری | ۰/۸۹ | ۰/۸۸۹ |
| خلاقیت سازمانی | اعتقادات و فضای سازمان | ۰/۷۵ | ۰/۵۹۳ |
| | ابعاد ساختاری برای خلاقیت | ۰/۹۰ | ۰/۶۱۰ |
| | ساختار سازمانی | ۰/۶۷ | ۰/۶۷۸ |
| | استراتژی و خلاقیت | ۰/۸۰ | ۰/۸۱۷ |
| | صلاحیت منابع انسانی | ۰/۷۸ | ۰/۷۶۸ |

عدد معناداری سنجش شده و براساس آن به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده شده است.

یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی جدول ۳ نشان داد که ۵۷/۶ درصد از نمونه‌های تحقیق مرد و ۴۲/۷ درصد زن بودند. همچنین بیشتر نمونه‌های تحقیق در وضعیت استخدامی به صورت قراردادی بودند. نتایج نشان داد بیشتر نمونه‌های تحقیق دارای مدرک کارشناسی بودند.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از طریق محاسبه میانگین و انحراف معیار به توصیف اطلاعات پرداخته شده و به منظور پاسخ به پرسش‌ها ابتدا آزمون همبستگی پیرسون و برای تعیین جهت و شدت رابطه بین متغیرها، از نرم‌افزار Spss استفاده شده است. در ادامه از مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Lisrel استفاده شده است، بدین ترتیب که تأثیر مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با تأکید بر نقش واسط خلاقیت سازمانی از طریق ضریب استاندارد و

جدول ۳. ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های تحقیق

| جنسیت | مرد | زنان | فرآوانی | درصد فرآوانی |
|----------------|-------------------|------|---------|--------------|
| تحصیلات | دیپلم و فوق دیپلم | ۳۱ | ۱۱/۵ | |
| | لیسانس | ۱۲۸ | ۴۷/۶ | |
| | فوق لیسانس | ۹۶ | ۳۵/۷ | |
| | دکتری | ۱۴ | ۵/۲ | |
| وضعیت استخدامی | رسمی | ۱۱۵ | ۴۲/۸ | |
| | پیمانی | ۲۵ | ۹/۳ | |
| | قراردادی | ۱۲۲ | ۲۵/۹ | |
| | سایر | ۷ | ۲/۶ | |

بیشتر از ۰/۰۵ بود، بنابراین، توزیع کلیه داده‌ها به شکل نرمال بوده، برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

به‌منظور بررسی چگونگی توزیع داده‌ها و تعیین نوع آزمون مورد استفاده، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. براساس نتایج به‌دست‌آمده از این آزمون که در جدول ۴ ارائه شده است، چون سطح معناداری مؤلفه‌ها

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای آزمون طبیعی بودن توزیع نمرات

| معنی‌داری | نمره Z | متغیر |
|-----------|--------|-------------------------------|
| ۰/۱۴۰ | ۱/۲۵۴ | بهبود اطلاعات و ارائه خدمات |
| ۰/۱۷۸ | ۱/۲۲۰ | بهبود عملکرد کارکنان |
| ۰/۱۸۷ | ۱/۰۲۱ | بهبود انتظارات |
| ۰/۱۵۵ | ۱/۲۱۱ | اثرات اجتماعی |
| ۰/۲۰۰ | ۱/۰۲۲ | تسهیل شرایط |
| ۰/۰۹۰ | ۱/۲۰۰ | مدیریت منابع انسانی الکترونیک |
| ۰/۰۹۹ | ۱/۳۶۹ | اعتقادات و فضای سازمان |
| ۰/۰۸۷ | ۱/۴۲ | ابعاد ساختاری برای خلاقیت |
| ۰/۲۰۰ | ۱/۱۷۹ | صلاحیت منابع انسانی |
| ۰/۰۸۹ | ۱/۳۶۰ | استراتژی و خلاقیت |
| ۰/۱۹۰ | ۱/۲۲۹ | ساختار سازمانی |
| ۰/۱۵۹ | ۱/۱۰۰ | خلاقیت سازمانی |
| ۰/۲۴۰ | ۱/۱۳۳ | ارتباطات قوی |
| ۰/۳۲۲ | ۰/۱۰۰ | رابطه متقابل |
| ۰/۱۷۹ | ۱/۳۱۱ | روحیه همکاری |
| ۰/۶۰۰ | ۰/۹۳۰ | اثر بخشی منابع انسانی |

استفاده می‌شود. همچنین برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطا ۵ درصد است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۵، منعکس شده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیرهای پژوهش با یکدیگر و در فاصله اطمینان ۰/۹۹ است.

بررسی ارتباط بین متغیرها

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مدل (مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی و خلاقیت سازمانی) از مدل معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. شایان ذکر است برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی بین مدیریت الکترونیک منابع انسانی و خلاقیت سازمانی و اثربخشی

| متغیرها | M | SD | مدیریت الکترونیک منابع انسانی | خلاقیت سازمانی | اثربخشی منابع انسانی |
|-------------------------------|------|------|-------------------------------|----------------|----------------------|
| مدیریت الکترونیک منابع انسانی | ۳/۵۰ | ۱/۲۰ | ۱ | | |
| خلاقیت سازمانی | ۳/۹۸ | ۰/۹۹ | ۰/۵۸ | ۱ | |
| اثربخشی منابع انسانی | ۳/۸۰ | ۱/۱۰ | ۰/۵۹ | ۰/۶۸ | ۱ |

در جدول ۶، نتایج برازش مدل نشان داده شده است، $RMSEA = 0/062$ ، $GFI = 0/93$ و $AGFI = 0/89$ که نشان می‌دهند مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۶. نتایج برازش مدل

| | |
|---|-------|
| RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) | 0/062 |
| Comparative Fit Index (CFI) | 0/93 |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | 0/89 |

ضریب تأثیر بیشتری (0/72) نسبت به توسعه خلاقیت سازمانی (0/48) بر اثربخشی منابع انسانی دارد و می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت الکترونیک منابع انسانی نقش مهم‌تری در تبیین اثربخشی سازمانی دارد.

با توجه به مدل می‌توان اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی و توسعه خلاقیت سازمانی را بر اثربخشی منابع انسانی محاسبه کرد. نتایج جدول ۷ این اثرات را نشان می‌دهد. نتایج جدول ۷، حاکی از این است که مدیریت الکترونیک منابع انسانی

جدول ۷. برآورد ضرایب مدیریت الکترونیک منابع انسانی و توسعه خلاقیت سازمانی بر اثربخشی منابع انسانی

| کل | مستقیم | غیرمستقیم | |
|------|--------|-------------|-------------------------------|
| 0/72 | 0/39 | 0/61 × 0/48 | مدیریت الکترونیک منابع انسانی |
| 0/48 | 0/48 | - | توسعه خلاقیت سازمانی |

جدول ۸، نتایج آزمون به روش مدلسازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری میان مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی منابع انسانی و توسعه

خلاقیت سازمانی

| مدل | ضریب همبستگی | R ² | t- value |
|--|--------------|----------------|----------|
| مدیریت الکترونیک منابع انسانی - توسعه خلاقیت سازمانی | 0/39 | 33% | 4/61 |
| اثربخشی منابع انسانی - توسعه خلاقیت سازمانی | 0/47 | 0/22 | 4/80 |
| مدیریت الکترونیک منابع انسانی - اثربخشی منابع انسانی | 0/58 | 0/34 | 6/21 |

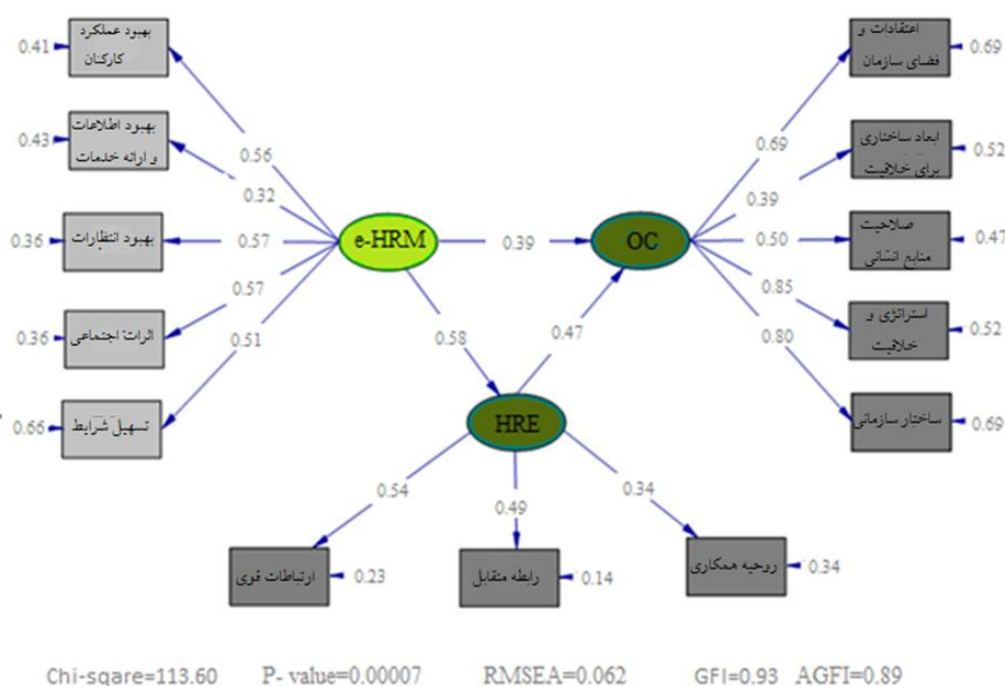
مدل ساختاری

هم سنجیده شد که در ذیل مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) در شکل ۲، نشان داده شده است. همان‌گونه که در مدل مفهومی پژوهش مشاهده می‌شود، مدیریت الکترونیک منابع انسانی از طریق متغیر

پس از اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌ها)، سوالات اصلی پژوهش آزمون شدند، به عبارت دیگر، رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی با تأکید بر نقش خلاقیت سازمانی با

جداگانه محاسبه و بررسی شوند. در جدول ۷ این ضرایب ارائه شده است. به طوری که ضرایب تأثیر غیرمستقیم از طریق ضرایب تأثیر مستقیم محاسبه می‌شوند. یافته‌ها نشان می‌دهد مدیریت الکترونیک منابع انسانی با نقش میانجیگری خلاقیت به میزان بر متغیر اثربخشی منابع انسانی تأثیر داشت. در این مدل مدیریت الکترونیک منابع انسانی به‌عنوان متغیر درون‌زا، اثربخشی به‌عنوان متغیر برون‌زا و خلاقیت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در این تحقیق هستند.

میانجی خلاقیت سازمانی به‌صورت غیرمستقیم بر اثربخشی سازمانی وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار بود؛ به عبارت دیگر، ابعاد مدیریت الکترونیک منابع انسانی از طریق افزایش خلاقیت سازمانی می‌تواند موجب افزایش میزان اثربخشی شود. از آنجا که فرصت‌های پژوهشی در رابطه با تأثیر مستقیم متغیرهای پژوهشی تدوین شده بود و در آزمون مدل مفهومی پژوهش نیز تنها ضرایب تأثیر مستقیم برآورد می‌شوند، در نتیجه، الزام است که ضرایب تأثیر غیرمستقیم را از طریق رویکرد تحلیل مسیر به‌صورت



شکل ۲. خروجی مدل مدیریت الکترونیک منابع انسانی، توسعه خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی

ضریب اثر بیشتری نسبت به توسعه خلاقیت سازمانی بر اثربخشی منابع انسانی است و می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت الکترونیک منابع انسانی نقش مهم‌تری در تبیین اثربخشی سازمانی دارد. نتیجه تحقیق به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات (۲۹، ۲۲، ۲۰۱۹) همخوانی دارد. این محققان بر این باورند که فناوری اطلاعات در همه بخش‌های سازمان رسوخ کرده است. فناوری اطلاعات سبب

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مدل ارتباطی مدیریت الکترونیک منابع انسانی و توسعه خلاقیت سازمانی با اثربخشی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود نتایج نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و معنی‌داری بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین وجود دارد. همچنین مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارای

می‌شود (۴). در نهایت یافته‌ها حاکی از آن بود که مدیریت الکترونیک منابع انسانی علاوه بر ارتباط مستقیم با اثربخشی سازمانی، به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر خلاقیت سازمانی می‌تواند با عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری داشته باشد. به طور کلی نتایج تحقیق بیانگر آن است که مدیریت الکترونیک منابع انسانی کارکنان را به انجام رفتارهایی ترغیب می‌کند که هم برای سازمان و هم برای سایر کارکنان سودمندند؛ رفتارهایی که مستقیم سازمان از آنها سود می‌برد و رفتارهایی که سایر کارکنان از آنها بهره‌مند می‌شوند. می‌توان گفت خلاقیت سازمانی مکانیسمی است که از طریق آن مدیریت الکترونیک منابع انسانی، اثربخشی منابع انسانی را موجب می‌شود. با این حال نتایج نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین اثربخشی سازمانی و مدیریت الکترونیک منابع انسانی و خلاقیت سازمانی وجود دارد. همچنین مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارای اثر بیشتری نسبت به توسعه خلاقیت سازمانی بر اثربخشی منابع انسانی است و می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت الکترونیک منابع انسانی نقش مهم‌تری در تبیین اثربخشی سازمانی دارد. این ممکن است به این دلیل باشد که افزایش و بهبود کارایی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری به مدیران منابع انسانی این اجازه را می‌دهد تا از کارکنان کمتری استفاده کرده و سهم و نقش ارزش‌زای بیشتری در سازمانشان ایفا کنند. در واقع با بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته و به‌همراه داشتن مطلوبیت‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی بسیار، حامی و پشتیبان مدیریت منابع انسانی است و از طریق این پشتیبانی به شکوفایی خلاقیت‌ها کمک می‌کند. از طرفی دیگر مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند موجب ارتقای زمینه سازمانی برای یادگیری باشند و به تبع خلاقیت‌ها را افزایش دهند؛ بنابراین

شده است تا سازمان‌ها نسبت به منابع خود به‌خصوص منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می‌توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز را 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 طرح‌ریزی‌های هماهنگ در جذب و بهسازی مؤثر منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان است. فارسیجانی و عارف‌نژاد (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «الگوی بسط‌یافته عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی مدیریت الکترونیک منابع انسانی» به این نتایج رسیدند که عواملی مانند جذب افراد با استعداد و انگیزه کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی، امنیت شغلی و منابع سازمان و اهمیت شغل از عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌ها هستند (۱۲). ایمانی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر خلاقیت» دریافتند که تکامل سریع نظام‌های ارائه خدمات الکترونیک منابع انسانی سبب شده تا اطلاعات بهتر و به فرمت مناسب‌تری در اختیار کارکنان و مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند از این اطلاعات در راستای منابع انسانی بهره‌گیرند (۲). محرابی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی» نشان دادند بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). جمالی (۱۳۹۲) در مطالعه خود در مورد شناسایی و بررسی کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی منابع انسانی دریافت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک امروزه در سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و نتایج اجرای آن کاهش هزینه‌ها و ایجاد فضای مثبت برای منابع انسانی در سازمان است و این موضوع موجب اثربخش شدن سازمان

تأثیرگذاری بیشتر مدیریت منابع انسانی ممکن است که به این دلیل بوده باشد.

در نهایت می‌توان از نتایج این تحقیق به لحاظ عملی بر آموزش مهارت مدیریت الکترونیک منابع انسانی به مدیران برای بهبود عملکرد آنان در رفتار با کارکنان و مواجهه با نگرش‌های آنان در جهت ارتقای عملکرد استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز می‌توان به چگونگی نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان (توسعه خلاقیت سازمانی و اثربخشی منابع انسانی) تحت تأثیر رفتارهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی دست یافت.

نتیجه‌گیری کلی این پژوهش بیانگر این است که زمانی که یک سازمان به دنبال مدیریت الکترونیک منابع انسانی و حرکت به سوی آن است، مدیریت و کارکنان باید نقش پویایی در اجرای فعالیت‌های منابع انسانی داشته باشند. مدیریت الکترونیک منابع انسانی به عنوان مجموعه افکار تولیدشده به وسیله مکانیسم‌های سخت‌افزاری در اختیار افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد و نقش عمده‌ای را در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کند. امروزه، ایجاد و گسترش تغییرات نوآوری در منابع انسانی از طریق مدیریت الکترونیک منابع انسانی به سهولت انجام می‌گیرد و سبب توسعه کارکنان یک سازمان می‌شود. فناوری اطلاعات و مدیریت الکترونیک منابع انسانی در توسعه حرفه‌ای، نهادینه شدن خلاقیت و تغییر و نوآوری، افزایش تعهد، افزایش شایستگی و قابلیت، اثربخشی هزینه‌ها و انسجام نقش مؤثری دارد و می‌تواند موجب ایجاد توسعه انسانی گردد البته تا زمانی که دپارتمان منابع انسانی هنوز به حفظ روش‌های سنتی خود ادامه دهد، به سختی می‌توان انتظار

تغییر و تحولی بنیادین در آن داشت. شایان ذکر است سازمان‌ها و شرکت‌ها باید گام به گام به پیش روند؛ یعنی باید مراحل عملیاتی و ارتباطی را که جزء مراحل مدیریت الکترونیک منابع انسانی است طی کنند و آن را با توجه به نوع رویکرد، دیدگاه و فرهنگ خود در نظر بگیرند و بومی‌سازی کنند و برای این کار از فرایند برنامه‌ریزی درست و دقیق سود ببرند. در نهایت با توجه به یافته‌های حاصل از این مدل پیشنهاد می‌شود مدیران چالش‌ها و موانع موجود در این راه را شناسایی و از طریق آموزش منابع انسانی سازمان و تأمین و ارتقای دیگر امکانات موجود این موانع را رفع کنند. لازمه این مهم توجه و حمایت از پژوهش‌های مشابه در این سازمان و استفاده از نتایج آن در برنامه‌ریزی‌های آتی است. در این زمینه پیشنهادهایی به این شرح ارائه می‌شود: سرمایه‌گذاری کافی در جهت رشد حرفه‌ای کارکنان به منظور به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در انجام وظایف محوله، ایجاد سیستم‌های الکترونیکی به منظور تبادل اطلاعات واحدهای مختلف در زمینه شغلی، ارتقای زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان از جمله اینترنت و اینترنت و ایجاد نظام‌های اطلاعاتی با تعیین سطح دسترسی، افزایش توانایی و مهارت مورد نیاز کارکنان در جهت توانمندسازی آنان در به کارگیری و استفاده از نظام‌های اطلاعات و ارتباطات در انجام امور محوله، بسترسازی علمی، فرهنگی و آموزشی برای آگاهی مسئولان و کارکنان در خصوص مزایای این فناوری، تشویق کارکنان به بروز خلاقیت و ارائه ایده‌های نو در خصوص به کارگیری این فناوری در حوزه کاری.

منابع و مأخذ

۱. امیرحسینی، خسرو (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری مبانی، اصول، تکنیک‌ها، تهران: انتشارات عارف کامل، چ دوم.

۲. ایمانی‌پور، نرگس؛ محمدپور، سعیده (۱۳۹۱). «نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی»، نشریه کارآفرینی، سال پنجم، ش ۱۶، ص ۸۷.
۳. تهذیبی، خادم (۱۳۹۴). «ارتباط بین خلاقیت، اثربخشی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی سازمان ورزش و جوانان استان خوزستان و ارائه مدل مفهومی معادلات ساختاری»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
۴. جمالی، بهروز (۱۳۹۲). «شناسایی و بررسی کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر اثربخشی منابع انسانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته کارآفرینی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.
۵. حبیب‌نژاد، زهرا (۱۳۸۸). «بررسی رابطه رضایت شغلی با اثربخشی مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه غیرانتفاعی
۶. حسن بیگی، محسن (۱۳۸۹). «ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه پیام نور تهران.
۷. خانی‌پور، حمید؛ مهدبی، عادل (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین به کارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت انسانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۲، ش ۱، ص ۶۰.
۸. دیواندری، علی؛ پوراکبر، حسین (۱۳۸۶). «بررسی چگونگی تقویت نگرش کارآفرینی سازمانی در مدیران بانک ملت»، همایش ملی کارآفرینی، تهران.
۹. صادقی مال امیری، منصور (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی؛ فرد، گروه، سازمان، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین.
۱۰. طالب نیا، قاسم؛ لطیفیان، بهار (۱۳۹۴). «رابطه بین مدیریت الکترونیک منابع انسانی با اثربخشی»، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی.
۱۱. عامری، سیدحسن؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ آذر، عادل؛ احسانی، محمد (۱۳۹۱). «رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، دوره ۸، ش ۱۳، ص ۱۴۱-۱۲۳.
۱۲. فارسجانی، حسن؛ عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۰). «رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی جهت دستیابی به کلاس جهانی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۶، ص ۷۵.
۱۳. قلی‌پور، آریین (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
۱۴. گیوتال هل، جی؛ دایانال استون، جال (۱۳۸۸). دنیای نوین مدیریت الکترونیک منابع انسانی، ترجمه محمد صائبی، تهران: مؤسسه عالی آموزشی و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۵. محرابی، جواد؛ رهنما، افشین؛ درستی، علی؛ علایی، عباس (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی»، مجله علوم رفتاری، دوره ۴، ش ۱۱، ص ۴۴.
۱۶. ملکی صادق (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین خلاقیت اعضای هیئت‌علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی (مطالعه موردی: شهرستان‌های مغان)»، مجله فراسوی مدیریت، سال سوم، ش ۱۰، ص ۲۵-۴۲.
۱۷. نیک‌پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا؛ رجائی‌نژاد، مهدی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان». نشریه مدیریت توسعه، دوره ۲۵، ص ۱۴۵.

18. Deshwal, P. (2015). "Role of E- HRM in Organizational Effectiveness and Sustainability". *International Journal of Applied Research*; ". 11(1): 605-609.
19. Ensher, E., Nielson, T. (2002). "effects of the internet and technology on HR processes, organizational Dynamics". 31(3): 224-244.
20. Frisby, W. (1991). "Measuring the organizational effectiveness of National Sport Governing Bodies". *Canadian Journal of Applied Sport Science*. ". 11: 94-99.
21. Hayton, J. (2005). "Promotion corporate entrepreneurship through human resource management practices". A review of empirical research human resource management review. ". 15(1): 11-21.
22. Hayton, J. C. (2004). "Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance. *Human Resource Management Journal*". 42(4): 375 – 391.
23. Katz, D, (2004). "Innovation in Sport as Functional Concept for Future, *Journal of Sport Psychological*". 43: 43-65.
24. Machado, C., Davin, P. (2014). "human resource management and technology challenges. Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London". ISBN: 9783-319-02618-3.
25. Mazen, J., Shobaki Samy, S., Naser Suliman., El Talla., Youssef, M. (2017). "HRM University Systems and Their Impact on e-HRM. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*". ". 6(3): 5 - 27.
26. Mazen, J. Al., Shobaki, L., Samy, S., Abu Naser, Youssef, M., Abu Amuna. Suliman, A. El Talla. (2017). "The Efficiency of Information Technology and its Role of eHRM in the Palestinian Universities, *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*". 1(5): 36-55.
27. Obeidat, SH. (2015). "Employees Perception Toward Electronic HRM Usage: Evidence From Orange Telecom Group (JTG) In Jordan. Specialized conference of the EuroMed Academy of Business". 31(3): 230-244.
28. Ruel, H. K., M Bondarouk, T., Van der. (2007). "The contribution of e-HRM to HRM effectiveness Employee Relations". 29: 280-291.
29. Ruta, C. (2008). "The Application of change management theory to the HR portal implementation in subsidiaries of multinational corporations. *Human resource management*". 35(1): 53-60.
30. Sheridan, H. (2007). "Evaluating Technical and Technological Innovations in Sport. *Journal of Sport and Social*". 31(2): 179-185.

The Relationship of Electronic Human Resource Management and Organizational Creativity Development with the Effectiveness of HR in Sport and Youth Ministry of I.R. Iran and Designing a Model

Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi^{*1} - Rezvan Dadkhah² - Majid Jalali Farahani³
1,3. Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran 2. PhD in Sport Management, Islamic azad University, Khorasgan Branch, Young Researcher and Elite Club. Isfahan, Iran
(Received: 2017/10/19; Accepted: 2018/02/07)

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship of electronic human resource management and organizational creativity development with the effectiveness of HR in Sport and Youth Ministry of I.R. Iran and to design a model. The method of this study was descriptive / correlation and applied in terms of aims. The population included all staff of Sport and Youth Ministry in Iran in 2016 (N=901). Random sampling method was used. The sample consisted of 269 subjects by Morgan and Krejcie Table. Electronic human resources management questionnaire (Jamali, 2013), effectiveness of human resources questionnaire (Nick Pour, 2011) and organizational creativity questionnaire (Hasan Beigi, 2010) were used. The reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha (0.88, 0.72 and 0.81 respectively). For data analysis, Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, factor analysis and path analysis were used. The results of multiple correlation coefficient showed a direct and significant relationship between the criterion variable and predictor variables. Also, human resource management had more effect on the effectiveness of human resources than the development of organizational creativity, and it can be concluded that electronic human resource management plays more important role in explaining organizational effectiveness. The managers of Sport and Youth Ministry can not only increase staff's perception of effectiveness but also increase staff's creativity which influences organizational effectiveness using electronic human resource management.

Keywords

Effectiveness of human resources, electronic human resource management, organizational creativity development, Sport and Youth Ministry.

* Corresponding Author: Email: e.alidoust@ut.ac.ir ; Tel: 02188351742