

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سرمایه اجتماعی سازمانی بر اثر بخشی سازمانی در مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان

عبداله مرادی

سازمان آموزش و پرورش، دانشگاه کردستان

abdullahmuradi@chmail.ir

دلیر قادری

سازمان آموزش و پرورش، دانشگاه کردستان

daler@chmail.ir

چنور قادری

سازمان آموزش و پرورش، دانشگاه کردستان

chenoor@chmail.ir

سحر کنعانی

sahar@chmail.ir

سازمان آموزش و پرورش، دانشگاه کردستان

چکیده

وجود یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با کارکرد مناسب و با توسعه یادگیری سازمانی و قدرتمند ساختن کارکنان، اثربخشی سازمانی را بالا می برد. این تحقیق نیز با هدف بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان انجام شده است. تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی بر روی ۲۹۰ نفر از معلمان زن و مرد شاغل در متوسطه اول و دوم شهر مریوان اجرا شده است. نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در مدارس و آموزش و پرورش مریوان در حد متوسطی بوده است. همچنین میزان سرمایه اجتماعی معلمان شاغل در مریوان متوسط به بالا بوده است و میزان اثربخشی سازمانی معلمان شاغل در مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان نیز بالا بوده است. آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشته است. همچنین بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشته است.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، سرمایه اجتماعی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی و معلمان مدارس

کلیات تحقیق

مقدمه

فناوری اطلاعات به عنوان محور توسعه و به منظور استقرار نظام اطلاع‌رسانی جهانی در حال گسترش و مطرح شدن هست. استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات در میان سازمان‌ها در حال گسترش هست. امروزه در اکثر سازمان‌ها بحث فناوری اطلاعات مطرح است و هرروز شاهد طرح موضوعات جدید در این حوزه هستیم. فناوری اطلاعات، عملکرد سازمان‌ها را دستخوش تغییرات محسوسی کرده و باعث شده خلأ ناشی از نبود دانش کافی از مکانیسم‌های فناوری اطلاعات که بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است چشمگیرتر شود. فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعات می‌توانند به عنوان توانمند ساز و تسهیل گر عملکرد سازمانی در نظر گرفته شود. قابلیت‌های فناوری اطلاعات می‌تواند تسهیل گر اثربخشی کارکنان در سازمان از طریق: بهبود تصمیم‌گیری، تسهیل ارتباطات، ارائه یکپارچه‌سازی الکترونیکی و تأمین گزینه‌های دیجیتال باشد.

امروزه فن آوری اطلاعات در همه بخش‌های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهم ترین 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 می‌توان 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 مهم ترین 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 (فنبری و همکاران، ۱۳۹۵).

بیان مساله

فناوری اطلاعات به عنوان یک توانمند ساز می‌تواند موجب ارتقای سایر منابع درون سازمانی همچون نیروی انسانی شود. قابلیت‌هایی نظیر اشتراک گذاری سریع دانش، افزایش قدرت پردازش داده‌های مرتبط با نیروی انسانی، ایجاد امکان تعامل بیشتر میان کارکنان، آموزش ضمن خدمت الکترونیک همکاران و ... از کاربردهای فناوری اطلاعات در سازمان جهت توانمند سازی منابع انسانی است. وجود یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با کارکرد مناسب و با توسعه یادگیری سازمانی و قدرتمند ساختن کارکنان، توان نوآوری و کار آفرینی سازمانی را بالا می‌برد (بخشی و همکاران، ۱۴۰۰). 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 عواملان تغییر در سازمان‌ها بدل شوند. افرادی که می‌توانند فرصت‌های استراتژیک را شناسایی و تصمیمات خود را با اهداف کسب و کار سازمان هم سو کنند. امروزه، منابع انسانی باید در پی توسعه و تقویت جایگاه مشورتی خود در سازمان‌ها باشند، هم چنین، این افراد باید دارای خلاقیت، انعطاف پذیری و توانایی ارائه ایده‌های جدید و قادر به انتقال سریع دانش به دیگران باشند. شبکه‌های اینترنتی باید به بسته‌های آموزش شغلی آنلاین مجهز باشند. به گونه‌ای که هر یک از کارکنان بتوانند بسته آموزشی خود را انتخاب کنند. وجود اطلاعات شغلی و حرفه‌ای، مشخصات شغلی و فرصت‌های شبکه‌ای و سرویس‌های توسعه توانایی کارکنان از جمله خدمات این شبکه‌ها هستند (پانایوتوپولو و همکاران، ۲۰۰۷).

وجود یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با کارکرد مناسب و با توسعه یادگیری سازمانی و قدرتمند ساختن کارکنان، توان نوآوری سازمانی را بالا می‌برد. در واقع مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، رهبران منابع انسانی را به معمارانی در توسعه نظام رقابتی اجتماعی سازمانی تبدیل کرده است. مدیریت منابع انسانی در برگیرنده برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و نظارت بر تمامی عملیات استخدامی و همچنین آموزش و بهسازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه‌ای کاری و



به ویژه برنامه ریزی منابع انسانی را با همکاری و مشاوره سایر مدیران برعهده دارد. در واقع مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یک چشم انداز خاص است درباره این موضوع که چگونه مدیریت منابع انسانی و فرایندهای مرتبط با آن می توانند از استفاده منطقی از فناوری اطلاعات بهره مند شوند و با توجه به قابلیت هایی که دارد، یک نقش مشاوره ای را برای بخش منابع انسانی ایجاد می کند (بخشی و همکاران، ۱۴۰۰). پیاده سازی سامانه مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان به نوعی انتشار نوآوری محسوب می شود که در آن پذیرندگان این نوآوری در تلاش هستند تا ابتدا کاربردهای این نوآوری را درک کرده و سپس نسبت به بروز گرایش های مثبت و منفی به آن واکنش نشان دهند. مراحل بعد از پیاده سازی، استقرار و ارزیابی سیستم است که نتیجه آن ایجاد تغییرات در فرایند پیاده سازی نوآوری، توقف یا ادامه آن است که در صورت پذیرش نهایی، این پیاده سازی به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب خواهد شد (بخشی و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان ها همواره به دنبال امکاناتی برای اجرای عملیات منابع انسانی با اثربخشی بیشتر هستند. ترکیبی از نیاز به کار اثربخش تر از یک سو و امکانات در دسترس فن آوری اطلاعات و ارتباطات از سوی دیگر، منجر به توسعه سریع سیستم های الکترونیکی منابع انسانی شده است. از این رو، انتظار می رود که معرفی مدیریت الکترونیک منابع انسانی روش کاری راهبردی تر و مؤثرتری برای متخصصان منابع انسانی باشد. مدیریت الکترونیک منابع انسانی واژه نسبتاً جدیدی برای حمایت فن آوری اطلاعات از مدیریت منابع انسانی به ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب می باشد. مدیریت الکترونیک منابع انسانی یک چشم انداز خاص است؛ درباره این موضوع که چگونه مدیریت منابع انسانی و فرایندهای مرتبط با آن می توانند از استفاده منطقی از فن آوری اطلاعات بهره مند شوند (ورمانس و ویلدهوون، ۲۰۰۷).

اثربخشی سازمانی یکی از مسال مهم و حیاتی که دغدغه اکثر مدیران و مسولان سازمان است. اثربخشی سازمانی را می توان به زبان ساده رسیدن به اهداف و رسالت سازمان یا چشم اندازی که مدیران ارشد در ذهن خود تصور می کنند در نظر گرفت. اگرچه این تعریف بسیار ساده باشد ولی راه رسیدن به اثربخشی سازمانی چنان که به نظر می رسد آسان نیست و مسایل و پیچیدگی ها خودش را دارد و هر سازمان و مدیر از عهده آن بر نمی آید که باعث می شود سازمان در مسیر زوال و نابود قرارگیرد و در درازمدت حیات سازمان به خطر بیفتد. سازمان ها می توانند برا اثربخشی سازمانی و بهره وری در سازمان شان شبکه های ارتباطی را بهبود دهند ارزش ها و هنجارهایی را در جهت تقویت اثربخشی سازمانی به وجود آورند و راهکارهایی را در جه به کارگیری بهینه سرمایه های سازمانی به کار گمارند این همان سرمایه اجتماعی است. براساس گفته صاحب نظران سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم تر از سرمایه ها فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می کند و شبکه ها روابط جمعی انسجام بخش میان انسان ها و سازمان هاست. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شود (رحمانی و کاوسی ۱۳۸۷). بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سرمایه اجتماعی چه تاثیری بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

آموزشگاه و مدرسه به منزله رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، سعی در تحقق هدف های آموزش و پرورش دارد. سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر سعی در تحقق اهداف سازمانهای خود را در اولویت قرار می دهند و این موضوع زمینه بررسی و مطالعه و اثربخشی مدرسه را فراهم می کند. به جهت اهمیت غیر قابل انکار آموزش و پرورش و ارتباط آن با انواع توسعه در جوامع انسانی و ماهیت اهداف آموزش و پرورش، جامعه توجه و حساسیت خاصی نسبت به مدرسه و



نحوه اداره آن نشان می دهد و همواره فعالیت ها و عملکرد مدارس را تحت نظارت و ارزشیابی مستقیم و غیر مستقیم قرار داده و در مورد آنها قضاوت می شود. اولیای دانش آموزان نیز به سبب حساسیت و اهمیت کیفیت آموزش و پرورش و تأثیر آن بر سرنوشت آتی فرزندانشان، به شدت تمایل دارند که فرزندان خود را به دست مدارس بسپارند که طبق تحقیقات آنها عملکرد خوب و اثربخش دارند. این تمایل تا آنجا پیش می رود که هزینه و مشکلات جابه جایی و حمل و نقل بین مناطق را به جان می خردند تا از خدمات مدرسه ای خاص استفاده کنند. موفقیت مدارس به تحقق هدف های آموزش و پرورش بستگی دارد. اثربخشی به درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده اشاره می کند؛ به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاش های انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است. اثربخشی سازمانی می تواند به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلندمدت و کوتاه مدت خود را تحقق بخشیده و همچنین حدی که توانسته ذینفعان استراتژیک مؤثر خود را شناخته و خواسته های شان را برآورده کند، تعریف شود.

بررسی اثربخشی سازمانی مدارس هم از بعد نظری و هم از نظر کاربردی یک مسأله مهم به شمار می رود. از بعد نظری، عموم محققان و صاحب نظران علاقه مند هستند تا به بررسی و تبیین شاخص ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش مورد نظر را جنبش اثربخشی مدرسه نامیده اند. نظر به اینکه موفقیت مدارس تا اندازه زیادی به اثربخشی وابسته است، انجام پژوهش در زمینه اثربخشی معلمان در مدارس و سبب شناسی آن از اهمیت زیادی برخوردار است. انجام این تحقیق می تواند ما را از میزان تاثیر مدیریتی منابع انسانی الکترونیکی و سرمایه اجتماعی بر اثربخشی معلمان در مدارس آگاه ساخت.

۱-۵ اهداف تحقیق

۱-۵-۱ هدف کلی

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان

۱-۴-۲ اهداف فرعی

۱-شناسایی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان

۲-شناسایی تاثیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان

۱-۶-۱ سوآلهای تحقیق

۱-۶-۱ سوآل اصلی

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و سرمایه اجتماعی چه تاثیری بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان دارد؟

۱-۶-۲ سوآلهای فرعی

۱-مدیریت منابع انسانی الکترونیکی چه تاثیری بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان دارد؟

۲-سرمایه اجتماعی چه تاثیری بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان دارد؟

۱-۷ تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تعریف مفهومی: روئل و همکاران مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را این گونه تعریف کرده اند: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اصطلاح چتر گونه ای است که کلیه ساز و کارهای یکپارچه سازی ممکن و مضامین میان دو حوزه مدیریت منابع انسانی و فناوری



اطلاعات را با هدف خلق ارزش داخل و بین سازمان ها برای کارکنان هدف و مدیریت را پوشش می دهد (بخشی و همکاران، ۱۴۰۰).

تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی فیروزی (۱۳۹۴) استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۴ گویه دارد و دارای ۶ مولفه استخدام الکترونیکی منابع انسانی، آموزش الکترونیکی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی، ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی و حفظ و نگهداری منابع انسانی می باشد.

مبانی نظری تحقیق

پیشینه تحقیق

عرفانیان خان زاده و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره وری سازمان انجام داده اند در دهه های گذشته، فناوری، تاثیر چشم گیری بر فرآیندها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی داشته است. برای مثال، فناوری، خصوصا اینترنت، کمک کرده است تا بسیاری از فرآیندهای منابع انسانی با بهره وری بالاتری طی شود. سیستم های جدید متخصصان منابع انسانی را قادر ساخته تا خدمات بهتری برای ذینفعان سازمان خود فراهم کنند، مدیریت منابع انسانی الکترونیک بهترین مصداق این نوع از سیستم هاست، کاربرد آن در عصر حاضر آنقدر گسترده شده است که کاربرد آن به یک ضرورت تبدیل شده است. البته این سیستم در ایران با مسائلی روبروست؛ از طرفی تبیین مناسبی از مفهوم نشده است، از طرفی به علت بی توجهی به عوامل موثر بر استقرار آن با مشکلاتی مواجه شده است. این مقاله پژوهشی با رویکردی آمیخته اقدام به شناسایی عوامل موثر بر استقرار EHRM نموده که این عوامل با توجه به الگوی جامع استراتژیک شناسایی گردیده، لذا آنچه مقاله را کم نظیر نموده، کثرت گرایشی روش گردآوری اطلاعات است. همچنین در انتها با روش کیو که روشی کمی کیفی می باشد، مدل مفهومی استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان های دولتی استان خراسان رضوی ارائه گردیده است.

قنبری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به ارائه الگوی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان پرداخته اند. این پژوهش با هدف ارائه الگویی جهت تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان طراحی و اجرا شده است. پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری داده، موضوع مورد بررسی، هدف، ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها، شیوه انتخاب و دستیابی به جامعه آماری، زیر گروههای آن و نیز از مودنیها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران، معاونین و کارشناسان آموزش و پرورش اداره کل و شهرستان های استان گلستان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۷۶۳ نفر تشکیل داد. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۵۶ نفر محاسبه گردید. برای گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی، پرسشنامه بسته پاسخ با ۶۵ گویه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردید. داده های جمع آوری شده در محیط SPSS طبقه بندی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح توصیفی از جداول فراوانی و محاسبه شاخص ها استفاده گردید. برای ارائه الگو از نرم افزار مدل سازی LISREL در قالب توصیف و تحلیل استفاده شد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده تایید آن توسط تحقیقات قبلی و نظریه های موجود، می توان نتیجه گرفت که چارچوب ارائه شده از پشتوانه نظری، تجربی و اعتبار کافی برخوردار بوده و اجرای آن به منظور افزایش اثربخشی سازمان پیشنهاد می گردد.

پورغریب و واثقی (۱۳۹۶) در تحقیقی به تحلیل و بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی سازمان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه پرداخته اند. در دهه های گذشته، فناوری، تاثیر چشمگیری بر فرآیندها و عملکردهای مدیریت



منابع انسانی داشته است. برای مثال، فناوری، خصوصا اینترنت، کمک کرده است تا بسیاری از فرآیندهای منابع انسانی با بهره وری بالاتری طی شود. سیستم های جدید متخصصان منابع انسانی را قادر ساخته تا خدمات بهتری برای ذینفعان سازمان خود فراهم کنند، مدیریت منابع انسانی الکترونیک بهترین مصداق این نوع از سیستم هاست، کاربرد آن در عصر حاضر آنقدر گسترده شده است که کاربرد آن به یک ضرورت تبدیل شده است. هدف پژوهش حاضر تحلیل و بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی سازمان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی که جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان و مدیران آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بود. جمع آوری داده ها با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های رگرسیون تک متغیره و چند متغیره در نرم افزار EXCEL و SPSS بهره گرفته شد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین عوامل گزینش و استخدام الکترونیکی، آموزش و توسعه الکترونیکی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی و اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق بیانگر این است که در بین عوامل مورد بررسی، عامل آموزش و توسعه الکترونیکی بیشترین تاثیر را بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

ابراهیمی و خانجانی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان نقش مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در اثربخشی مدیریت منابع انسانی و عوامل موفقیت انجام داده اند. رشد و توسعه روز افزون دانش بشری، نفوذ فن آوری اطلاعات و تجلی کلمه الکترونیک به ابتدای واژه های کلیدی نظیر دولت و تجارت باعث شد، تا سازمانها بیش از پیش موجودیت خود را دچار تغییر و تحول ببینند. این عوامل باعث شده است تا دنیا به شبکه ای از تعاملات الکترونیکی تبدیل شود و بدنبال آن بسیاری از رویکردهای مربوط به مدیریت منابع تغییر ماهیت دهد و در این میان بحث در زمینه مهمترین منابع یک سازمان یعنی مدیریت منابع انسانی الکترونیک توجه بسیاری از محققین را به خود جلب نماید. با فراگیری اینترنت در دهه نود میلادی، مدیریت منابع انسانی نیز مانند سایر حوزه های 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 بازی ها و درگیر شدن کارکنان حوزه منابع انسانی در وظایف اداری و روزمره و بروز تاخیرهای زیاد در انجام فعالیت ها جلوگیری شده است. برای بسیاری ممکن است این سوال پیش آید که با اضافه نمودن به ابتدای مدیریت منابع انسانی دقیقا چه چیز رخ می دهد و آیا این امر باعث اثربخشی مدیریت منابع انسانی می گردد یا خیر این مقاله، با بررسی ماهیت، محتوی، روشها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و مدیریت منابع انسانی به ارتباط آنها می پردازد. هدف دوم، شناسایی رابطه بین عوامل موثر بر سیستم های مدیریت منابع انسانی الکترونیک و موفقیت این سیستم ها می باشد. در همین راستا، محققان با مطالعه ادبیات مربوطه و جمع آوری شاخصه ها، آنها را در قالب چهار گروه عوامل تکنولوژیکی، سازمانی، رفتاری و محیطی دسته بندی کرده اند که در این مقاله آورده شده است. در پایان نیز نتیجه گیری و آرایه پیشنهادات صورت می گیرد.

هاشمی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان پرداخته اند. هدف از اجرای این پژوهش، بررسی سنجش تاثیر عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با توجه به یادگیری سازمانی بوده است. پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان به تعداد ۶۵۰ نفر بود. روش نمونه گیری، تصادفی خوشه ای بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۲۴۸ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. به منظور بررسی فرضیه ها، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار LISREL 8.54 استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. یادگیری سازمان تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبتی بر یادگیری سازمان



دارد و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی با توجه به یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان تاثیرگذار است.

شریف زاده و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان آب منطقه ای استان کرمانشاه پرداخته اند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک یکی از مهمترین پایه های توسعه پایدار سازمان ها می باشد، که در دهه های اخیر به یکی از راهبردهای کسب مزیت رقابتی از طریق بهبود عملکرد در سازمان ها مبدل شده است. این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی-همبستگی می باشد. پس از مطالعه پیشینه موضوع و بررسی الگوهای موجود در مورد مدیریت منابع انسانی الکترونیک، عملکرد و یادگیری سازمانی و شکل گیری چارچوب نظری، متغیرهای مهم تحقیق شناسایی و مدل مفهومی، فرضیات و سوالات تحقیق مشخص گردید. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان آب استان کرمانشاه می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. نتیجه آزمون سوالات تحقیق به کمک ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون نشان دهنده ارتباط معنادار مولفه های مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی می باشد. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده، پیشنهادات و راهکارهای عملی و تحقیقاتی به مدیریت سازمان و محققان بعدی ارائه گردیده است.

طالب نیا و لطیفیان (۱۳۹۴) در تحقیقی به مطالعه رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی آن پرداخته اند. نتایج حاصل از تحقیق که با استفاده از روش های آماری پیرسون و اسپیرمن بدست آمده اند، نشان می دهد که بین عوامل مدیریت منابع انسانی الکترونیک (شفافیت، کیفیت تصمیم گیری، خدمات رسانی، کارایی) و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک رابطه معنی داری وجود دارد.

موغلی و رستگار (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثر بخشی منابع انسانی انجام داده اند. امروزه دغدغه بسیاری از سازمانها بحث منابع انسانی است و اینکه چگونه می توانند از فن آوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی استفاده نمود. رشد و توسعه روز افزون بشری، نفوذ فن آوری اطلاعات و ظهور مباحثی چون مجازی سازی، ارتباط به هنگام، بی سیم و تجلی کلمه الکترونیک به ابتدای واژه های کلیدی نظیر دولت و تجارت باعث شد، تا سازمان ها بیش از پیش موجودیت خود را دچار تغییر و تحول ببینند. این عوامل باعث شده تا دنیا به شبکه ای از تعاملات الکترونیکی تبدیل شود و بدنبال آن بسیاری از رویکردهای مربوط به مدیریت منابع تغییر ماهیت دهد و در این میان بحث در زمینه مهمترین منابع یک سازمان یعنی مدیریت منابع انسانی الکترونیک توجه بسیاری از محققین را به خود جلب نماید

نظری (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی انجام داده اند. پیشرفت سریع و روزافزون فناوری اطلاعات و قابلیت های کاربردی آن در حوزه های مختلف سازمان، باعث رسوخ فناوری اطلاعات در فرایندها و سیستم های منابع انسانی شده و رویکرد جدیدی را در مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است که از آن به عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e-hrm) نام می برند. سازمان های مختلف حسب شرایط و انتظارات خود این سیستم ها را در سطوح مختلفی چون سطح ارتباطی، عملیاتی و تحول آفرین به کار گرفته اند که حسب آن نتایجی را در حوزه های سازمانی تجربه کرده اند. e-hrm ذائقه جاری بسیاری از سازمان های بزرگ است و به نظر می رسد این فرصتی برای کارآمدتر کردن متخصصان منابع انسانی از طریق رهانیدن آنان از بسیاری از وظایف و کارهای روتین و قادر ساختن آن ها بر تمرکز بیشتر بر روی ابعاد استراتژیک شغلشان باشد. انتظار می رود معرفی مدیریت منابع انسانی الکترونیک به شیوه کارآمد و استراتژیکی کار را برای متخصصان منابع انسانی تسهیل کند (وثرمنز و ولدهون، ۲۰۰۷). تحقیقات زیادی به این مساله اشاره دارد که پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک نتایج مثبت و ملموس زیادی را برای سازمان ها به همراه دارد و باعث کاهش هزینه ها، اثربخشی، خدمات منعطف و

مشارکت کارکنان می شود، برای بسیاری ممکن است این سوال که با اضافه نمودن (e) به ابتدای مدیریت منابع انسانی چه چیز رخ می دهد و آیا این امر باعث اثربخشی مدیریت منابع انسانی میگردد یا خیر؟ این پژوهش، با بررسی ماهیت، محتوی، روشها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک به تاثیر آن بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی پرداخته و در پایان نیز نتایج و پیشنهاداتی را مطرح می کند.

گیوریان و دیندار فرکوش (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان پرداخته اند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان انجام شد. مولفه های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه ای، اخلاقی و مسئولیت اجتماعی به عنوان سطوح متغیر مستقل و ابعاد انعطاف پذیری عوامل خارجی و داخلی و کنترل به عنوان سطوح متغیرهای وابسته مورد توجه قرار گرفته است. روش پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و پرسشنامه اثربخشی استفاده شد. داده های گردآوری شده با بهره گیری از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اثر بخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

علیزاده و مومنی مفرد (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمان انجام داده اند. سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع یفا می کند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه های سازمانی اثربخشی خود را از دست می دهند و از آنها به طور بهینه استفاده نخواهد شد. لذا آگاهی از سرمایه اجتماعی در سازمان ضروری و مهم به نظر می رسد. در این پژوهش، برای تحلیل سرمایه اجتماعی مراتب قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، و تنوع در معاشرت ها و دوستی ها مورد مطالعه قرار گرفته است. روش تحقیق، تحقیق حاکمی است بین با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. یعنی هر قدر در سازمان بیشتر باشد اثربخشی سازمانی بالاتر است.

شیروانی و حسینی مطلق (۱۳۹۳) در تحقیقی به رابطه مولفه های سرمایه اجتماعی و اثربخشی نیروی انظمایی در شهر یاسوج پرداخته اند. این مطالعه به صورت پیمایشی در بین ۱۵۲۴ نفر از شهروندان شهر یاسوج بر اساس مناطق چهارگانه کلانتری های ۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴ انجام گرفته است. واحد تحلیل در این تحقیق فرد بوده که با استفاده از نمونه گیری سهمیه ای انتخاب شده اند، همچنین روش تحقیق در این مطالعه پیمایشی بوده است. در این تحقیق سرمایه اجتماعی با معرف های اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شرکت در فعالیت های داوطلبانه، احساس هویت، احساس امنیت، و اثربخشی با استفاده از رویکردهای نیل به هدف اندازه گیری شده است. یافته ها نشان می دهد به طور کلی بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه میزان سرمایه اجتماعی در میان جامعه و افراد افزایش یابد، میزان اثر بخشی نیروی انظمایی افزایش می یابد.

اکبری و نجفی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در بهبود اثربخشی سازمانی انجام داده اند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اثربخشی سازمانی با توجه به متغیرهای؛ محیط مساعد روابط میان فردی، انتقال دانش و نوآوری سازمانی است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان شاغل در شرکت های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تحصیلات تکمیلی علوم پایه زنجان، با حجم نمونه ۹۲ نفر می باشد. اثرات کل آزمون فرضیه های آماری نشان می دهند که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی سازمانی و متغیرهای اثربخشی سازمانی، محیط مساعد روابط میان فردی، انتقال دانش، و نوآوری سازمانی وجود دارد.

فرهمندپور (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی معلمان پرداخته است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی معلمان بوده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان بابل می باشند. که تعداد آنان برابر با ۶۵۰ اظهار شده است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول کرچسی و مورگان



مورد استفاده گردید که از این تعداد نمونه برابر با ۲۴۲ نفر می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی آموزشی معلمان رابطه معناداری داشته است. محمدی و همکاران (۱۳۹۰) تبیین جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی/ فرهنگی و اثربخشی آموزشی معلمان (مطالعه موردی: دبیران دبیرستان های شهر سنندج پرداخته اند. جامعه آماری تحقیق شامل دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۱ و ۲ شهر سنندج، در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ بود که کلاً ۱۲۶۲ نفر بودند و با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری طبقه ای نسبی، ۳۰۰ نفر از آن ها انتخاب شدند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که از میان تمام شاخص های هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و فرهنگی، شاخص همیاری اجتماعی دارای بیشترین ضریب هم بستگی و ضریب تعیین با اثربخشی آموزشی معلمان است. درخصوص رابطه اثربخشی آموزشی با شاخص های سرمایه فرهنگی، نتایج نشان می دهد که با توجه به مقادیر ضریب هم بستگی، از میان این شاخص ها، شاخص هیبتاس فرهنگی دارای بیشترین ضریب هم بستگی با اثربخشی آموزشی است و بعد از آن، شاخص سرمایه فرهنگی نهادی قرار دارد. نتایج تحقیق در کل گویای آن است که در میدان آموزشی، معلمانی که دارای سرمایه فرهنگی و اجتماعی بیشتری هستند، اثربخشی آموزشی بیشتری نیز دارند.

روش شناسی تحقیق

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش با توجه به ماهیت آن از نوع توصیفی - همبستگی است و از حیث هدف کاربردی است. تحقیق همبستگی که خود زیر مجموعه تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) است با این هدف انجام می شود که رابطه میان متغیرها را نشان دهد. تحقیق همبستگی بر اساس هدف تحقیق به چند دسته کلی تقسیم می شود. یکی از این موارد به تحقیقاتی مربوط می شود که هدف بررسی همبستگی دو متغیری است، بدین معنی که محقق می خواهد رابطه دو به دو متغیرهای موجود را بررسی کند. (دلاور، ۱۳۹۰). پژوهش حاضر از همین نوع می باشد.

جامعه آماری

یکی از کارهای اساسی در انجام هر تحقیقی تعیین جامعه تحقیق می باشد. سرمد و همکارانش در تعریف جامعه آماری می گویند که جامعه آماری عبارت است از مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. (سرمد و دیگران، ۱۳۸۳، ۱۷۷) در تحقیق حاضر جامعه آماری عبارت است از کلیه معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که در مدارس این شهر مشغول به تدریس هستند. تعداد کل افراد جامعه آماری حدود ۱۲۰۰ نفر است.

روش نمونه گیری

به منظور گردآوری داده های مورد نیاز درباره افراد جامعه می توان یکی از روش های زیر را به کار برد: الف- گردآوری داده ها از طرق سرشماری ب- گردآوری داده ها از طریق نمونه گیری. گردآوری داده ها از طریق سرشماری برای جامعه های بزرگ به دلیل هزینه های بالا، نیروی انسانی زیاد و مدت زمان اجرای آن مشکل بوده و مقرون به صرفه نیست. (سرمد و دیگران، ۱۳۸۳، ۱۷۸) بنابراین بهترین روش برای گردآوری داده ها در جوامع با حجم وسیع نمونه گیری است. نمونه گیری در مقایسه با سرشماری دارای مزیت های زیر است: الف- با صرفه بودن ب- سرعت عمل و کوتاه بودن زمان مورد نیاز ج- کیفیت داده ها از طریق دقت بیشتر در گردآوری و استخراج آنها (همان، ۱۷۸) روش های مختلفی برای نمونه گیری در تحقیق وجود دارد. انتخاب هر کدام از آنها به عوامل متعددی از جمله جامعه آماری تحقیق نیاز دارد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی استفاده می شود.

حجم نمونه

حجم نمونه تحقیق بر اساس فرمول کوکران برآورد خواهد شد. با توجه به اینکه واریانس جامعه و نیز احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر مشخص نیست، جهت برآورد حجم نمونه از روش نمونه گیری کوکران استفاده می شود. فرمول نمونه گیری کوکران به صورت زیر می باشد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در فرمول بالا N تعداد افراد جامعه، P احتمال وجود صفت دمورد نظر در جامعه، q عدم احتمال وجود صفت مورد نظر، d درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب و Z درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول می باشد. تعداد افراد جامعه آماری برابر ۱۲۰۰ نفر می باشد. اگر احتمال p و q برابر ۰/۵ و مقدار خطا ۰/۰۵ و درصد خطای معیار یا Z برابر ۱/۹۶ باشد، حجم نمونه برابر با ۲۹۰ نفر خواهد بود.

۳-۵ روش و ابزار گرد آوری اطلاعات

مارش معتقد است که پیمایش دقیقا به معنی تکنیک خاصی در گردآوری داده ها نیست، هر چند عمدتا از پرسشنامه استفاده می شود اما فنون دیگری از قبیل مصاحبه عمیق و مصاحبه ساختمند، مشاهده، تحلیل محتوا و جزء اینها به کار می برند (دواس، ۱۳۷۶، ۱۳). در انجام این تحقیق از روش پیمایش میدانی برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق و آزمون فرضیه ها استفاده می کنیم. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه خواهد بود. در این بخش روش گردآوری یعنی پرسشنامه را توضیح دهید که چگونه پرسشنامه را تنظیم خواهید کرد.

قلمرو موضوعی

این تحقیق در صدد بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس می باشد

۳-۶-۲ قلمرو زمانی

این تحقیق به لحاظ محدوده زمانی در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ انجام می گیرد

۳-۶-۳ قلمرو مکانی

تحقیق به لحاظ مکانی در شهر مریوان انجام می گیرد.

۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده های حاصل از تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل می شوند. برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا از آماره های توصیفی از قبیل جدول توزیع فراوانی، نمودار، میانگین، و انحراف معیار استفاده می شود تا یک تصویر کلی و اجمالی از متغیرها بدست آید. سپس برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و نیز همبستگی پیرسون و برای تاثیر خالص متغیرهای مستقل در متغیر وابسته هم از رگرسیون چند متغیره استفاده می شود.

یافته ها

آزمون فرضیه های تحقیق

۱. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی معلمان متوسطه دوره اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرده است. همچنان که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و اثربخشی معلمان متوسطه دوره اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۳۷۵ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۰ بوده است. بنابراین با احتمال خطای یک درصد می گوییم که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی معلمان متوسطه دوره اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد؛ به عبارت دیگر هر چه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بالاتر بوده باشند، معلمان نیز از اثربخشی بیشتری برخوردار بودند. با توجه به این نتیجه می توان فرضیه صفر را رد و فرضیه پژوهشی را تایید می کنیم و می گوییم که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی معلمان متوسطه دوره اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۲) ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
**۰/۳۷۵+	۲۹۰	۰/۰۰۰

۱-۱. استخدام الکترونیکی منابع انسانی و اثربخش سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. همچنان که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین استخدام الکترونیکی منابع انسانی و اثربخش سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۲۹۷ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ بوده است. بنابراین با احتمال خطای یک درصد می گوییم که بین استخدام الکترونیکی منابع انسانی و اثربخش سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد؛ به عبارت دیگر هر چه استخدام الکترونیکی ادارات بیشتر باشد، اثربخشی معلمان نیز بالاتر بوده است. با توجه به این نتیجه می توان فرضیه صفر را رد و فرضیه پژوهشی را تایید می کنیم و می گوییم که بین استخدام الکترونیکی منابع انسانی و اثربخش سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه وجود دارد

جدول شماره (۴-۲۱) ضریب همبستگی بین استخدام الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
**۰/۲۹۷+	۲۹۰	۰/۰۰۱

۲-۱. آموزش الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. جدول زیر رابطه بین آموزش الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان را نشان می دهد. همچنان که آمده است ضریب همبستگی بین آموزش الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۴۱۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که معنی دار است. و این نتیجه با احتمال خطای یک درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. یعنی می توان گفت که هرچه آموزش الکترونیکی منابع انسانی بیشتر بوده، اثربخشی معلمان نیز بیشتر بوده است. بنابراین فرضیه صفر را رد کرده و فرضیه پژوهشی را تایید می کنیم.

جدول شماره (۴-۲۲) ضریب همبستگی بین آموزش الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۴۱۶**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۳-۱. پرداخت الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانگونه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین پرداخت الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۴۲۵ بوده است که مستقیم می باشد. سطح معنی داری آن هم برابر ۰/۰۰۱ می باشد که از ۱ درصد کوچکتر است. بنابراین می گوییم که بین پرداخت الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. بنابراین فرضیه صفر را رد و فرضیه تحقیق را قبول می کنیم.

جدول شماره (۴-۲۳) ضریب همبستگی بین پرداخت الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۴۲۵**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۴-۱. ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. با توجه به آنچه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی پیرسون بین ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۲۵۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که از ۱ درصد کوچک تر است. بنابراین می توان گفت که بین ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان یک رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت که هر چه ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی بیشتر بوده، اثربخشی سازمانی آنها نیز بیشتر بوده است. با توجه به نتیجه بدست فرضیه بالا تایید می کنیم و می گوییم که بین ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۲۴) ضریب همبستگی بین ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۲۵۶**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۵-۱. ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. با توجه به آنچه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی پیرسون بین ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۳۷۲ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که از یک درصد کوچک تر است. بنابراین می توان گفت که بین ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان یک رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. به عبارت دیگر

می توان گفت که هر چه ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی بیشتر بوده، اثربخشی سازمانی معلمان هم بیشتر بوده است. با توجه به نتیجه بدست آمده فرضیه بالا را تایید می کنیم.

جدول شماره (۴-۲۵) ضریب همبستگی بین ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۳۷۲***	۲۹۰	۰/۰۰۱

۱-۶. حفظ و نگهداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. جدول زیر رابطه بین حفظ و نگهداری منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان را نشان می دهد. همچنان که آمده است ضریب همبستگی بین حفظ و نگهداری منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۳۶۵ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که معنی دار است. پس می توان گفت که بین حفظ و نگهداری منابع انسانی و اثربخشی سازمانی معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه با احتمال خطای یک درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. یعنی می توان گفت که هرچه میزان حفظ و نگهداری منابع انسانی بیشتر بوده باشد، اثربخشی سازمانی معلمان نیز بیشتر بوده است و بالعکس. بنابراین فرضیه صفر را رد کرده و فرضیه پژوهشی را تایید می کنیم.

جدول شماره (۴-۲۶) ضریب همبستگی بین حفظ و نگهداری منابع انسانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۳۶۵***	۲۹۰	۰/۰۰۰

رگرسیون چند متغیره تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر اثربخشی معلمان

جدول زیر مدل رگرسیونی تاثیر متغیرهای مستقل را بر نشان می دهد. همانطور که در پایین نیز اثربخشی معلمان آمده است. متغیرهای استخدام الکترونیکی منابع انسانی، آموزش الکترونیکی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی، ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی و حفظ و نگهداری منابع انسانی تاثیر معنی داری بر اثربخشی معلمان داشته اند. ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته اثربخشی معلمان برابر ۰/۶۹۹ که قوی و معنی دار است. این متغیرها با همدیگر ۴۷ درصد یعنی نزدیک به نیمی از تغییرات اثربخشی معلمان را تبیین کرده اند

جدول شماره (۴-۲۷) میزان تبیین اثربخشی معلمان توسط متغیرهای مستقل

سطح معنی داری	(R ²) تعدیل شده	ضریب تعیین چند گانه (R ²)	ضریب همبستگی ی چند گانه (R)	متغیرهای مستقل

استخدام الکترونیکی منابع انسانی، آموزش الکترونیکی منابع انسانی، پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی، ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی و حفظ و نگهداری منابع انسانی	۰/۶۹۹	۰/۴۸۸	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰
--	-------	-------	-------	-------

در جدول زیر آزمون تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) آمده است. همچنان که در جدول زیر مشاهده می گردد مجموع مجذورات رگرسیون ۸۲۱۷۲/۹۲ و مجموع مجذورات باقیمانده نیز برابر ۸۶۰۷۱/۵۱ می باشد. مقدار آزمون F نیز برابر ۴۵/۰۵ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۰ می باشد. بنابراین می توان گفت که تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته معنی دار بوده است و متغیرهای مستقل وارد شده در معادله رگرسیون می توانند تغییرات اثربخشی معلمان را پیش بینی کنند.

جدول شماره (۴-۲۸) آزمون تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۸۲۱۷۲/۹۲	۶	۱۳۶۹۵/۳۳		
باقیمانده	۸۶۰۷۱/۵۱	۲۸۳	۳۰۴/۱۳	۴۵/۰۵	۰/۰۰۰
کل	۱۶۸۲۴۴/۴۲	۲۸۹			

جدول زیر ضرایب استاندارد شده متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته یعنی اثربخشی معلمان را نشان می دهد. همانگونه که نشان داده شده است ضریب بتای متغیر استخدام الکترونیکی منابع انسانی برابر ۰/۱۱۴ می باشد. یعنی می توان گفت که با کنترل سایر متغیرهای تحقیق، به ازای هر واحد انحراف معیار تغییر در استخدام الکترونیکی منابع انسانی، ۱۱ درصد واحد انحراف معیار در اثربخشی معلمان بوجود می آید. ضریب بتای متغیر آموزش الکترونیکی منابع انسانی هم ۰/۲۱۸ است که تاثیر آن نیز معنی دار است. همچنین ضریب بتای متغیر پرداخت الکترونیکی منابع انسانیبا کنترل سایر متغیرها برابر ۰/۲۲۷ است؛ یعنی به ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در پرداخت الکترونیکی منابع انسانی، مقدار ۲۳ درصد انحراف معیار به اثربخشی معلمان افزوده می شود. ضریب بتای متغیر ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی برابر ۰/۱۵۴ است؛ یعنی به ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی، مقدار ۱۵ درصد انحراف معیار به اثربخشی معلمان افزوده می شود. همچنین ضریب بتای متغیر ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی برابر ۰/۱۱۵ است؛ یعنی به ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی، مقدار ۱۲ درصد انحراف معیار به اثربخشی معلمان افزوده می شود. ضریب بتای متغیر حفظ و نگهداری منابع انسانی با کنترل سایر متغیرها برابر ۰/۱۲۹ است؛ یعنی به ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در حفظ و نگهداری منابع انسانی، مقدار ۱۳ درصد انحراف معیار به اثربخشی معلمان افزوده می شود.

جدول شماره (۴-۲۹) ضرایب رگرسیونی برای اثربخشی معلمان

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد شده بتا	آزمون T	سطح معنی داری
استخدام الکترونیکی منابع انسانی	۰/۱۳۴	۲/۱۸	۰/۰۰۰
آموزش الکترونیکی منابع انسانی	۰/۲۱۸	۵/۶۰	۰/۰۰۰
پرداخت الکترونیکی منابع انسانی	۰/۲۲۷	۴/۹۸	۰/۰۰۰
ارزیابی عملکرد الکترونیکی منابع انسانی	۰/۱۵۴	۳/۷۱	۰/۰۰۰
ارتباطات الکترونیکی منابع انسانی	۰/۱۱۵	۲/۰۵	۰/۰۴۱
حفظ و نگهداری منابع انسانی	۰/۱۲۹	۲/۱۰	۰/۰۲۵

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان تاثیر دارد. در جدول زیر ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان برابر ۰/۳۱۳ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که مثبت و معنی دار است. بنابراین می توان گفت که هر چه سرمایه اجتماعی سازمانی معلمان بیشتر بوده است، اثربخشی سازمانی آنها نیز بیشتر بوده است و این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. پس فرضیه بالا را تایید می کنیم. و می گوئیم بین سرمایه اجتماعی سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۳۰) ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اثربخشی معلمان

سطح معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	۲۹۰	۰/۳۱۳**

۱-۲. اعتماد سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان تاثیر دارد. با توجه به آنچه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی پیرسون بین اعتماد سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان برابر ۰/۳۰۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که از ۵ درصد کوچک تر است. بنابراین می توان گفت که بین اعتماد سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت که هر چه اعتماد سازمانی معلمان بیشتر بوده، میزان اثربخشی سازمانی آنها نیز افزایش یافته است. باتوجه به نتیجه بدست آمده فرضیه بالا را



تایید می کنیم و می گوئیم که بین اعتماد سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان مریوان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۳۱) ضریب همبستگی بین اعتماد سازمانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۳۰۶**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۲-۲. مشارکت سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان تاثیر دارد. با توجه به آنچه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان برابر ۰/۲۴۳ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می باشد که از ۵ درصد کوچک تر است. بنابراین می توان گفت که بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت که هر چه مشارکت سازمانی معلمان بیشتر بوده، اثربخشی سازمانی آنها نیز افزایش یافته است. باتوجه به نتیجه بدست فرضیه بالا تایید می کنیم و می گوئیم که بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۳۲) ضریب همبستگی بین مشارکت سازمانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۲۴۳**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۳-۲. تعهد به سازمان بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان تاثیر دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانگونه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین تعهد به سازمان و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان برابر ۰/۲۹۸ بوده است که مستقیم می باشد. سطح معنی داری آن هم برابر ۰/۰۰۰ می باشد که از ۵ درصد کوچکتر است. بنابراین می گوئیم که بین تعهد به سازمان و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر را رد و فرضیه تحقیق را قبول می کنیم.

جدول شماره (۴-۳۳) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۲۹۸**	۲۹۰	۰/۰۰۱

۴-۲. خیرخواهی سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان تاثیر دارد. جدول زیر رابطه بین خیرخواهی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان را نشان می دهد. همچنان که آمده است ضریب همبستگی بین خیرخواهی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان برابر ۰/۳۵۲ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۰ می باشد که معنی دار است. پس می توان گفت که بین خیرخواهی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتیجه با احتمال خطای یک درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. یعنی می توان گفت که هرچه خیرخواهی سازمانی معلمان بیشتر بوده، اثربخشی سازمانی آنها نیز بیشتر بوده است. بنابراین فرضیه صفر را رد کرده و فرضیه پژوهشی را تایید می کنیم.

جدول شماره (۴-۳۴) ضریب همبستگی بین خیرخواهی سازمانی و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
۰/۳۵۲**	۲۹۰	۰/۰۰۱

رگرسیون چند متغیره برای اثر بخشی معلمان

جدول زیر مدل رگرسیونی تاثیر متغیرهای مستقل را بر ارزیابی اثر بخشی معلمان نشان می دهد. همانطور که در پایین نیز آمده است متغیرهای اعتماد پاسخگویان، مشارکت پاسخگویان، تعهد پاسخگویان و خیر خواهی پاسخگویان تاثیر معنی داری بر اثربخشی معلمان داشته اند. این متغیر با همدیگر ۳۶ درصد یعنی بیشتر از یک سوم از تغییرات اثربخشی معلمان را تبیین می کنند.

جدول شماره (۴-۳۵) میزان تبیین اثربخشی معلمان توسط متغیرهای مستقل

سطح معنی داری	(R ²) تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چند گانه (R ²)	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۰/۳۴۶	۰/۳۵۸	۰/۵۹۸	اعتماد پاسخگویان، مشارکت پاسخگویان، تعهد پاسخگویان و خیر خواهی پاسخگویان

جدول زیر ضرایب استاندارد شده متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته یعنی اثربخشی معلمان را نشان می دهد. همانگونه که نشان داده شده است ضریب بتای اعتماد پاسخگویان بر میزان اثربخشی معلمان برابر ۰/۴۳۷ می باشد. یعنی می توان گفت که با کنترل سایر متغیرهای تحقیق، به ازای هر واحد انحراف معیار تغییر در اعتماد پاسخگویان، ۴۳ درصد واحد انحراف معیار در اثربخشی معلمان تغییر بوجود می آید. ضریب بتای متغیر مشارکت پاسخگویان هم برابر ۰/۲۶۲ است که تاثیر آن نیز معنی دار است. همچنین ضریب بتای متغیر تعهد پاسخگویان با کنترل سایر متغیرها برابر ۰/۳۸۳ است که معنی دار می باشد؛ یعنی به ازای

هر واحد انحراف استاندارد افزایش در تعهد پاسخگویان ، مقدار ۳۸ درصد انحراف معیار در اثربخشی معلمان تغییر بوجود می آید. ضریب بتای خیر خواهی پاسخگویان هم برابر ۰/۲۶۵ است که مثبت و معنی دا می باشد. این بدان معنی است که با کنترل سایر متغیرهای تحقیق، به ازای هر واحد انحراف معیار افزایش در خیر خواهی پاسخگویان مقدار ۲۶ درصد انحراف معیار اثربخشی معلمان افزایش بوجود می یابد.

جدول شماره (۴-۳۶) ضرایب رگرسیونی اثربخشی معلمان توسط متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد شده بتا	آزمون T	معنی سطح داری
اعتماد پاسخگویان	۰/۴۳۷	۱۱/۷۱	۰/۰۰۰
مشارکت پاسخگویان	۰/۲۶۲	۷/۳۶	۰/۰۰۰
تعهد پاسخگویان	۰/۳۸۳	۸/۰۱	۰/۰۰
خیر خواهی پاسخگویان	۰/۲۶۵	۷/۶۳	۰/۰۰۰

نتایج

آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که:

بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشته است.

همچنین بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اثربخشی سازمانی معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر مریوان رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشته است.

در تبیین نتیجه بالا، یونت و همکاران (۲۰۱۱) با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمند یابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت نشان دادند که نظام اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد سازمانی کارکنان در ارتباط است. آرامبرو و سائز هم معتقد بودند که فرایندهای مدیریت دانش از قبیل اکتساب دانش، اشتراک دانش، تولید دانش و دیگر سرمایه های دانشی از قبیل سرمایه انسانی، روابط و ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان در سازمان تأثیرگذار است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). اچنیوسکی (۱۹۹۷) تأثیرات اقدامات کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. او از شاخصهای اقدامات کاری نوآورانه متفاوتی استفاده کردند که شامل پرداختهای تشویقی، استخدام و انتخاب، کار تیمی، رویههای شغلی منعطف، تضمین استخدام، ارتباطات و آموزش بود. نتایج او نشان داد که این اقدامات کاری نوآورانه نسبت به دیدگاه سنتی مثل شرح شغل های محدود، رویه های کاری سخت و غیرقابل انعطاف و پرداخت ساعتی با نظارت دقیق، منجر به سطوح بهره وری بالاتر می شود. طبق گفته بون و استروف (۲۰۰۴) سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک سازمان ، علائمی به کارکنان مخابره می کند که آن ها را متوجه رفتار و عملکرد مورد انتظار می نماید. هرچه این علائم با قدرت و شفافیت بیشتری ارسال شوند، سیستم منابع انسانی را قوی تر و با ثبات تر نشان می دهند.

همچنین در تبیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر اثربخشی معلمان، پاتنام سرمایه اجتماعی را شامل شبکه ها، هنجارها، پیوندها و اعتماد اجتماعی می داند که همکاری و هماهنگی برای منافع متقابل را تسهیل می کنند. وی در تشریح این مفهوم معتقد است «سرمایه اجتماعی، مجموع منابعی است که از طریق روابط بین افراد، شبکه های اجتماعی و هنجارهای متقابل و اعتماد تولید می شود.



سرمایه اجتماعی به بیان ویژگی هایی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه هایی از یک سازمان و یا ساختار اجتماعی می پردازد که جامعه را در فعالیت های هماهنگ، کارآمد می سازد و انجام کارهای بزرگ دست نیافتنی بدون وجود سرمایه اجتماعی را ممکن می سازد (پاتنام، ۱۹۹۳: ۲۲۷). پاتنام معتقد است که وجود سرمایه اجتماعی قوی و بالا در سازمان ها می تواند به افزایش عملکرد سازمانی کارکنان و اثربخشی بیشتر آنها کمک شایانی کند.

بعلاوه بر مبنای رویکرد فرآیندهای درونی می توان اثربخشی سازمانی را رویکرد سیستم های سالم نامگذاری کرده اند. زمانی گفته می شود که یک سازمان، سیستمی سالم است که اطلاعات به آرامی در جریان باشد و تعهد، وفاداری، رضایت شغلی و اعتماد در بین کارکنان سازمان حاکم باشد. در واقع در این روش، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. بهترین نمونه های این روش، الگوهایی است که در رابطه با روش های مبتنی بر روابط انسانی در سازمان ارائه شده است. طبق این رویکرد، سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و پرسنل آن افرادی دارای انگیزش، علاقه مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه، حس وفاداری نسبت به سازمان باشند. دیگر عوامل درون سازمان همچون اتحاد اجتماعی داخل سازمان، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی، تاثیر چشمگیری در اثربخشی سازمانی دارند (دفت، ۱۳۹۰، ۷۱). بنابراین می توان گفت در سازمان ها و مدارس که کارکنان آن از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار باشند از اثربخشی بیشتر و عملکرد بالایی برخوردار خواهند بود.

منابع و مآخذ

ابراهیمی، مسیح و خانجانی، زهرا (۱۳۹۶) نقش مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در اثربخشی مدیریت منابع انسانی و عوامل موفقیت، دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه

احتشام فر، فاطمه؛ نژاد ایرانی، فرهاد و ایرانزاده، سلیمان (۱۳۹۳) بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در بهبود عملکرد سازمان (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت ارومیه) همایش بین المللی مدیریت، تهران

اردلان، محمد رضا، اسکندری، اصغر و گیلانی، مریم (۱۳۹۱) هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، رهبری دانش، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۰۰-۷۱

اکبری، محمدصادق و نجفی، امیر (۱۳۹۶) نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در بهبود اثربخشی سازمانی، مقاله ارایه شده در سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی

ایمانی پور، نرگس؛ محمد پور، سعیده و قلی پور، آریین (۱۳۹۱) نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان ۱۳۹۱، ۱۰۵-۸۷

بخشی، سعید؛ جمشیدی، محمدجواد و حسین پور، مهدی (۱۴۰۰) بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی پذیرش سیستم های اطلاعاتی، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۱۴، شماره ۵۱، بهار ۱۴۰۰، صص ۲۷۸-۲۵۳

پورغریب، هانیه و واثقی، ابوالفضل (۱۳۹۶) تحلیل و بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه)، دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه

دفت، ریچارد ال (۱۳۹۰) مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۹) رفتار سازمانی مفاهیم نظریه ها و کاربردها، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی

رایبیز، استیفن پی (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی. چاپ اول. تهران: انتشارات امور خارجه.



ربانی خوراسگانی، علی و ارشدی، وحید (۱۳۸۵)، تأثیر سیاست‌های توسعه اقتصادی و سیاسی ایران بعد از جنگ در تخریب سرمایه اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت برنامه‌ریزی تحقیقات و توسعه علوم انسانی

ربانی خوراسگانی، علی و کیانپور، مسعود (۱۳۸۵)، مدل پیشنهادی برای سنجش کیفیت زندگی، مجله دانشکده ادبیات علوم انسانی اصفهان، سال ۱۵، شماره ۵۸ و ۵۹، صص ۱۰۸-۶۶

ربانی خوراسگانی، علی و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی سرمایه اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در سطح محله، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات دانشگاه فردوسی مشهد، صص ۱۴۹-۱۱۹

رحمانی، محمود و کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۷) اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی بخش‌های دولتی و خصوصی تهران، انتشارات معاون پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی

رضائیان، علی (۱۳۸۲). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهارم. تهران: انتشارات مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).

زکی، محمد علی، ادیبی سیده، مهدی و یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵) بررسی اثر بخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل AGIL پارسونز)، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی ۴۷، تابستان ۱۳۸۵

ساروخانی، باقر و هاشم‌نژاد، فاطمه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و احساس امنیت در بین جوانان ساری، فصلنامه مطالعات جوانان، سال دوم، شماره ۲، صص ۹۴-۸۱

سرفرازی، مهرزاد؛ معمازاده طهران، غلامرضا؛ الوانی، سید مهدی و افشار کاظمی، محمد علی (۱۳۹۸) ارائه مدل بهینه سازی استقرار مدیریت الکترونیک منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره اول، بهار ۱۳۹۸

سرمد، زهره و بازرگان، عباس (۱۳۷۷)، روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.

شارع‌پور، محمود (۱۳۸۰)، فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن، نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، شماره ۳

شارع‌پور، محمود (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، تهران: انتشارات سمت

شارع‌پور، محمود (۱۳۹۰)، سنجش نابرابری در سرمایه اجتماعی با استفاده از تکنیک ژنراتور، دو فصلنامه علمی - پژوهشی تحلیل اجتماعی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۴، صص ۱۳۰-۱۱۱

شریف زاده، فتاح؛ نوری، داود و سالمی شکوری، احسان (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه ای استان کرمانشاه) نشریه مطالعات منابع انسانی، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۲۰

شریف زاده، فتاح؛ نوری، داود و سالمی شکوری، احسان (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه ای استان کرمانشاه) نشریه مطالعات منابع انسانی، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۲۰

شیروانی، علیرضا و حسینی مطلق، اسلام (۱۳۹۳) رابطه مولفه‌های سرمایه اجتماعی و اثربخشی نیروی انتظامی (مورد مطالعه: شهر یاسوج)، نشریه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، بهار ۱۳۹۳، شماره ۱

طالب نیا، قدرت الله و لطیفیان، بهزاد (۱۳۹۴) مطالعه رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی آن، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی

عرفانیان خان زاده، حمید؛ نجف بیگی، رضا و دانش فرد، کرم اله (۱۳۹۴) مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره‌وری سازمان (ارائه مدل به روش کیو)، نشریه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۸، شماره ۳۲، صص ۳۵-۷

علیزاده، محمد و مومنی مفرد، معصومه (۱۳۹۳) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر اثربخشی سازمان، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت



فرهمندپور، معصومه (۱۴۰۰) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی معلمان، مقاله ارایه شده در اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت

قنبری، مصطفی؛ فلاح، وحید و ضامنی، فرشید (۱۳۹۷) ارائه الگوی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۹، شماره ۲ (پیاپی ۳۴)، صص ۱۸۱-۱۹۸

کلمن، جیمز (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی

گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز (۱۳۹۰) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان، نشریه رهبری و مدیریت آموزشی، پاییز ۱۳۹۰، شماره ۳

محمدی، جمال؛ محمدی، فردین و سلیمان زاده، زهرالسادات (۱۳۹۰) تبیین جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی / فرهنگی و اثربخشی آموزشی معلمان (مطالعه موردی: دبیران دبیرستان های شهر سنندج)، نشریه مطالعات جامعه شناختی، شماره ۴۰، موسوی، میرطاهر (۱۳۸۵)، مشارکت اجتماعی یکی از مؤلفه های سرمایه اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۳، صص ۹۲-۶۷.

موغلی، علیرضا و رستگار، فاطمه (۱۳۹۶) مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثر بخشی منابع انسانی، مقاله ارایه شده در دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه

نظری، سمیه (۱۳۹۱) تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری

هاشمی، سید حامد؛ اکرادی، احسان؛ گودرزوند چگینی، مهرداد و یوسفی، مینو (۱۳۹۷) بررسی تاثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان)، نشریه نامه آموزش عالی، تابستان ۱۳۹۷، شماره ۴۲

هوی، میسکل (۱۳۸۰). تئوری، تحقیق، عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه: میر سید محمد عباس زاده، جلد دوم، انتشارات دانشگاه ارومیه

role of HRM: Panayotopoulou, L., Vakola, M., & Galanaki, E. (2007). E-HR adoption and the Evidence from Greece. *Personnel Review*, 36(2), 277-294.

study at Philips. Voermans, M., & Veldhoven, M. (2007). Attitude towards e-HRM: An empirical *Personnel Review*, 36(6), 887-902