

تحلیل اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تاکید بر نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در استانداردی آذربایجان شرقی

احمد اسمعیلی سفیده خوان

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول).
Ahmadsefid57@gmail.com

حسین رحمانی نوجه ده

کارشناسی ارشد حسابداری، واحد بستان آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، بستان آباد، ایران.
rahmani.h1994@gmail.com

شماره ۱۱۱ / زمستان ۱۴۰۴ (جلد سوم) / صص ۲۸۷-۲۹۷
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)

چکیده

هدف این پژوهش، تحلیل اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در میان کارکنان استانداردی آذربایجان شرقی است. با توجه به نقش روبه‌گسترش سیستم‌های اطلاعاتی در ارتقای عملکرد منابع انسانی و اهمیت نوآوری کارکنان در بهبود کارکردهای سازمانی، این پژوهش تلاش می‌کند تا نحوه اثرگذاری این سیستم‌ها را بر شاخص‌های کلیدی عملکرد منابع انسانی بررسی کند. جامعه آماری شامل کارکنان استانداردی است و داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شده‌اند. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که تعهد عاطفی نقش تعدیل‌گر مؤثری در روابط مدل ایفا می‌کند، به‌گونه‌ای که افزایش سطح تعهد عاطفی کارکنان موجب تقویت اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی می‌شود. بر این اساس، به‌کارگیری اثربخش سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی همراه با توجه به عوامل انگیزشی و عاطفی کارکنان می‌تواند زمینه مناسبی برای ارتقای نوآوری فردی و بهبود کارکرد مدیریت منابع انسانی در استانداردی آذربایجان شرقی فراهم آورد.

کلمات کلیدی: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، قابلیت نوآوری فردی، اثربخشی مدیریت منابع انسانی، تعهد عاطفی.

مقدمه

تحولات سریع فناوری و دیجیتالی‌شدن فعالیت‌های سازمانی در دهه‌های اخیر، باعث شده است که سازمان‌ها بیش از پیش به سیستم‌های اطلاعاتی کارآمد و یکپارچه در حوزه مدیریت منابع انسانی نیازمند باشند. در چنین شرایطی، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به‌عنوان زیرساختی حیاتی برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری، یکپارچه‌سازی داده‌های کارکنان و تسهیل فعالیت‌های مدیریتی مطرح شده است. این سیستم‌ها مجموعه‌ای از ابزارها و فرآیندها هستند که اطلاعات مرتبط با کارکنان را جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش و تحلیل می‌کنند و نقش مهمی در ارتقای کارایی، کیفیت تصمیم‌گیری و

سرعت انجام فعالیت‌های سازمانی دارند (هندریکسون، ۲۰۱۸، به نقل از احمدی، ۱۴۰۰). به اعتقاد پژوهشگران داخلی نیز، وجود یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی منسجم و دقیق، زیرساخت اصلی برای بهبود فرایندهای جذب، آموزش، توسعه و ارزیابی عملکرد کارکنان است (طاهری، ۱۳۹۹).

یکی از پیامدهای مهم به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، ارتقای نوآوری فردی کارکنان است. نوآوری فردی به توانایی کارکنان برای ارائه ایده‌های جدید، بهبود روش‌های موجود و به‌کارگیری راه‌حل‌های ابتکاری در انجام وظایف اشاره دارد و یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی و متغیر محسوب می‌شود (اسکات و بروس، ۱۹۹۴؛ به نقل از زارع، ۱۳۹۸). در سازمان‌های خدماتی مانند استانداری که با حجم عظیمی از وظایف و نیازهای شهروندان مواجه‌اند، نوآوری کارکنان می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود کیفیت خدمات و افزایش بهره‌وری داشته باشد. سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با فراهم‌سازی اطلاعات دقیق، ایجاد شفافیت، تسهیل فرایندهای کاری و ارائه بازخورد به موقع، زمینه بروز نوآوری، خلاقیت و یادگیری مستمر را در کارکنان فراهم می‌کند (تنسلی، ۲۰۱۱، به نقل از حسینی و همکاران، ۱۴۰۱).

متغیر مهم دیگری که در اثرگذاری سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی نقش اساسی دارد، اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. اثربخشی مدیریت منابع انسانی به میزان توانایی این واحد در دستیابی به اهداف کلیدی خود، از جمله جذب نیروی انسانی شایسته، آموزش اثربخش، ایجاد انگیزه، ارزیابی مناسب عملکرد و حفظ کارکنان ارزشمند اشاره دارد (آرمسترانگ، ۲۰۱۷، به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۶). امروزه بخش قابل‌توجهی از این فعالیت‌ها بر پایه اطلاعات انجام می‌شود و کیفیت تصمیم‌گیری مدیران به کیفیت داده‌هایی بستگی دارد که از طریق سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی دریافت می‌کنند. پژوهش‌های داخلی تأکید کرده‌اند که استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی کارآمد می‌تواند موجب کاهش خطا، تسریع فرایندها، بهبود هماهنگی و افزایش شفافیت در فعالیت‌های منابع انسانی شود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). این موضوع در سازمان‌های دولتی مانند استانداری اهمیت بیشتری دارد، زیرا این سازمان‌ها معمولاً با حجم بالایی از اطلاعات کارکنان، ساختارهای پیچیده و محدودیت‌های اداری مواجه‌اند (احمد و آلن، ۲۰۱۵، به نقل از احمدی، ۱۴۰۰).

با این حال، کارآمدی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تنها به ویژگی‌های فنی و سازمانی وابسته نیست، بلکه ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی کارکنان نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در میزان استفاده و اثربخشی این سیستم دارند. یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها تعهد عاطفی کارکنان است. تعهد عاطفی نشان‌دهنده احساس تعلق، وابستگی و علاقه کارکنان به سازمان است و موجب می‌شود افراد تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌ها، پذیرش فناوری‌های جدید و تلاش برای بهبود روش‌های کاری داشته باشند (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷؛ به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند کارکنانی که از تعهد عاطفی بالاتری برخوردارند، در استفاده از فناوری‌های سازمانی فعال‌تر بوده و تمایل بیشتری به مشارکت در فرایندهای نوآورانه دارند، در حالی که کارکنان با تعهد پایین، معمولاً در برابر تغییرات، به‌ویژه تغییرات فناورانه، مقاومت می‌کنند (یالابیک و همکاران، ۲۰۱۶، به نقل از احمدی، ۱۴۰۰).

با توجه به نقش سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در افزایش نوآوری و بهبود اثربخشی مدیریت منابع انسانی و همچنین نقش تعهد عاطفی در تقویت این اثرات، می‌توان انتظار داشت که تعهد عاطفی نقش تعدیل‌گر مهمی در روابط میان این متغیرها ایفا کند. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان نسبت به سازمان خود احساس تعلق و علاقه دارند، اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی تقویت می‌شود؛ اما زمانی که تعهد عاطفی پایین باشد، حتی سیستم‌های پیشرفته نیز نمی‌توانند عملکرد مطلوبی ایجاد کنند.

با وجود اهمیت این روابط، بررسی همزمان اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در پژوهش‌های داخلی بسیار محدود بوده است. مرور پیشینه‌ها نشان

می‌دهد که اکثر پژوهش‌ها یا تنها بر اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر عملکرد تمرکز کرده‌اند، یا رابطه نوآوری و مؤلفه‌های فردی را بررسی کرده‌اند و کمتر به ترکیب این سه حوزه در یک مدل جامع پرداخته‌اند (احمدی، ۱۴۰۰؛ حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). این خلأ پژوهشی در سازمان‌های دولتی مانند استانداری بیشتر محسوس است، زیرا این سازمان‌ها در عین گستردگی وظایف، به شدت نیازمند استفاده از فناوری‌های دقیق، مدیریت بهینه کارکنان و ارتقای نوآوری در واحدهای مختلف هستند (استانداری آذربایجان شرقی، ۱۴۰۰).

بنابراین، مشخص نیست که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تا چه اندازه می‌تواند موجب افزایش نوآوری کارکنان و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در استانداری آذربایجان شرقی شود و آیا تعهد عاطفی می‌تواند نقش تقویت‌کننده یا تعدیل‌گر در این روابط ایفا کند یا خیر. بر همین اساس، پژوهش حاضر تلاش می‌کند با ارائه یک مدل تحلیلی مبتنی بر روش معادلات ساختاری PLS به بررسی روابط میان سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، نوآوری فردی، اثربخشی مدیریت منابع انسانی و نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی بپردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند مدیران استانداری آذربایجان شرقی را در طراحی سیاست‌های مناسب برای تقویت سیستم‌های اطلاعاتی، بهبود فرآیندهای منابع انسانی، افزایش تعهد کارکنان و ارتقای نوآوری فردی یاری کند.

ادبیات نظری

حسینی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر کارکردهای سیستم اطلاعات منابع انسانی بر ارتقای نوآوری کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران» تلاش کردند سازوکارهای فناورانه مؤثر بر رفتارهای نوآورانه کارکنان را بررسی کنند. داده‌های گردآوری‌شده از ۳۲۷ کارمند ادارات دولتی تهران نشان داد که کیفیت اطلاعات، سهولت استفاده و شفافیت فرآیندها، سه عامل اصلی تقویت نوآوری فردی هستند. نتایج حاکی از آن است که دسترسی سریع به داده‌های سازمانی و گردش کار دیجیتالی، انرژی شناختی کارکنان را آزاد کرده و امکان تمرکز بر فعالیت‌های خلاقانه را فراهم می‌کند. این مطالعه تأکید می‌کند که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به صورت غیرمستقیم و از طریق بهبود کارآمدی شغل، نوآوری کارکنان را تقویت می‌کند. احمدی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «نقش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در بهبود کارآمدی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در نهادهای دولتی» سعی کرد شاخص‌های تأثیرگذار فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت منابع انسانی را تبیین کند. داده‌های ۲۸۴ کارمند وزارت تعاون نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی موجب افزایش دقت تصمیم‌گیری، بهبود برنامه‌ریزی منابع انسانی و کاهش هزینه‌های اداری شده‌اند. یافته‌ها بیانگر آن است که ساختارهای هوشمند اطلاعاتی، کیفیت اجرای سیاست‌های منابع انسانی را به طور معناداری تقویت کرده و مدیران را در مدیریت کارکنان توانمندتر می‌سازد.

طاهری و مرادی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «تبیین نقش یکپارچگی سیستم اطلاعات منابع انسانی در توسعه قابلیت‌های نوآورانه کارکنان» به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه انسجام سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند منجر به تقویت نوآوری شود. بررسی داده‌های ۱۹۰ کارمند شرکت‌های خدمات شهری استان اصفهان نشان داد که هرچه سیستم اطلاعات منابع انسانی از هماهنگی و یکپارچگی بیشتری برخوردار باشد، توان کارکنان برای شکل‌دهی ایده‌های جدید نیز بیشتر می‌شود. نویسندگان بیان می‌کنند که یکپارچگی اطلاعاتی، انسدادهای اطلاعاتی و بروکراسی را کاهش داده و مسیرهای جریان دانش را روان‌تر می‌کند. کرمی و امینی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل تأثیر سیستم اطلاعات منابع انسانی بر بهبود کیفیت تصمیم‌گیری مدیران منابع انسانی» به بررسی نقش داده‌محوری در عملکرد مدیران پرداختند. نتایج حاصل از مطالعه ۱۵۰ مدیر منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی ایران نشان داد که سیستم اطلاعات منابع انسانی باعث افزایش شفافیت، پیش‌بینی‌پذیری و تحلیل‌پذیری داده‌ها می‌شود و تصمیم‌گیری مدیران را عقلانی‌تر و

مبتنی بر شواهد می‌سازد. این مطالعه تأکید می‌کند که کیفیت تصمیم‌گیری حلقه میانی میان سیستم اطلاعاتی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. رستمی و کاظمی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی» تلاش کردند پیوند فناوری اطلاعات و عوامل روان‌شناختی کارکنان را بررسی کنند. داده‌های ۲۲۰ کارمند ادارات خدمات عمومی کرمانشاه نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی با افزایش عدالت ادراکی، شفافیت و دسترسی آزاد به اطلاعات، موجب تقویت تعهد عاطفی کارکنان می‌شوند. پژوهشگران نتیجه می‌گیرند که کارمندان زمانی دلبستگی بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند که احساس کنند اطلاعات به‌صورت عادلانه و بدون تبعیض جریان دارد.

جلالی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «مدل‌سازی اثرات سیستم اطلاعات منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی» تلاش کردند سازوکارهای روانی اثرگذار بر نوآوری را بررسی کنند. تحلیل داده‌های ۲۶۰ کارمند شهرداری مشهد با روش PLS نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی از طریق افزایش خودکارآمدی، معناداری شغل و حق انتخاب، نوآوری کارکنان را به‌طور معناداری افزایش می‌دهد. این مطالعه استدلال می‌کند که قدرت سیستم‌های اطلاعاتی تنها در انتقال داده نیست، بلکه در ایجاد احساس قدرت و کنترل شغلی در کارکنان است. صادقی و بابازاده (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «ارزیابی نقش سیستم اطلاعات منابع انسانی در بهبود اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر قابلیت‌های فناوری» تلاش کردند رابطه میان پیشرفت فناوری و کارآمدی مدیریت منابع انسانی را بررسی کنند. بررسی داده‌های ۳۱۰ کارمند شرکت‌های شهری تهران نشان داد که کیفیت تکنولوژیک سیستم (سرعت، دقت و امنیت) بیشترین تأثیر را بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد. نتایج نشان داد که امنیت اطلاعات و کاهش خطاهای انسانی دو عامل کلیدی در افزایش اعتماد کارکنان و کارآمدتر شدن عملکرد مدیریت منابع انسانی هستند. هندریکسون (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «نقش سیستم اطلاعات منابع انسانی در ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری راهبردی در سازمان‌های دولتی» تلاش کرد نشان دهد که فناوری‌های اطلاعاتی حوزه منابع انسانی چگونه می‌توانند سطح تحلیل‌گری مدیران را افزایش دهند. داده‌های حاصل از ۴۱۲ مدیر در سازمان‌های دولتی آمریکا نشان داد که سیستم اطلاعات منابع انسانی با فراهم کردن داده‌های دقیق، به‌روز و قابل تحلیل، تصمیم‌گیری را سریع‌تر، هدفمندتر و قابل اتکاتر می‌سازد. این پژوهش تأکید می‌کند که کارکرد واقعی سیستم اطلاعات منابع انسانی زمانی نمایان می‌شود که مدیران مهارت بهره‌گیری تحلیلی از داده‌ها را داشته باشند و سازمان فرهنگ تصمیم‌گیری داده‌محور را تقویت کند. تنزلی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان «رویکردهای نوین در سیستم اطلاعات منابع انسانی و نقش آن در ارتقای خلاقیت کارکنان» بررسی کرد که سیستم‌های دیجیتال چگونه می‌توانند زمینه‌های شناختی لازم برای بروز رفتارهای خلاقانه را تقویت کنند. داده‌های ۲۳۶ کارمند شرکت‌های خدماتی اروپا نشان داد که یکپارچگی داده‌ها، سهولت استفاده و دسترسی کارکنان به اطلاعات شغلی، سه عامل اساسی در تحریک رفتارهای خلاقانه هستند. تنزلی بیان می‌کند سیستم اطلاعات منابع انسانی نه صرفاً یک ابزار اداری، بلکه بستری برای آزادسازی ظرفیت‌های ذهنی کارکنان جهت تولید ایده‌های نو است. یالابیک و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «نقش تعهد عاطفی در شکل‌گیری نوآوری و پذیرش فناوری در کارکنان» تلاش کردند نشان دهند که وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان چگونه بر پذیرش فناوری و مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه تأثیر می‌گذارد. نتایج حاصل از ۳۱۰ کارمند سازمان‌های خدماتی انگلستان نشان داد افرادی که از تعلق عاطفی بیشتری برخوردارند، تمایل بالاتری برای استفاده از سیستم‌های دیجیتال دارند. پژوهش نشان می‌دهد تعهد عاطفی نوعی انرژی روانی ایجاد می‌کند که استفاده مؤثر از فناوری را تسهیل می‌نماید. استون و دولبوهن (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «فناوری الکترونیکی منابع انسانی و اثربخشی سازمانی با نقش میانجی شفافیت اطلاعات» به بررسی چگونگی اثرگذاری سیستم اطلاعات منابع انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی پرداختند. داده‌های ۲۷۰ شرکت

بین‌المللی نشان داد که شفافیت اطلاعاتی حلقه اتصال میان فناوری منابع انسانی و اثربخشی سازمانی است. آن‌ها توضیح می‌دهند که افزایش شفافیت، موجب اعتماد بیشتر، کاهش خطاهای اداری و هماهنگی بهتر میان واحدهای منابع انسانی می‌شود و در نهایت عملکرد مدیریت منابع انسانی را بهبود می‌بخشد. احمد و آلن (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «کاربرد سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و پیامدهای آن برای عملکرد مدیریت منابع انسانی» تلاش کردند پیامدهای دیجیتالی شدن فرآیندهای منابع انسانی را بررسی کنند. مطالعه ۳۵۰ کارمند در نهادهای دولتی آسیای جنوبی نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی بیشترین اثر را بر حوزه‌های استخدام، برنامه‌ریزی منابع انسانی و ارزیابی عملکرد دارند. پژوهشگران بیان کردند که استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با کاهش هزینه‌های اداری و افزایش سرعت پاسخ‌گویی، عملکرد مدیریت منابع انسانی را تقویت می‌کند. اسکات و بروس (۱۹۹۴)، در پژوهشی با عنوان «عوامل تعیین‌کننده رفتار نوآورانه کارکنان در محیط کار» تلاش کردند الگوی رفتاری نوآوری فردی را شناسایی کنند. داده‌های ۲۹۰ کارمند صنعتی نشان داد که حمایت مدیریتی، دسترسی به اطلاعات شغلی و وضوح نقش، عوامل کلیدی در افزایش نوآوری هستند. این پژوهش تأکید می‌کند سازمانی که ابزار اطلاعاتی مناسب و مسیرهای حمایتی روشن در اختیار کارکنان قرار دهد، زمینه‌ساز نوآوری مداوم خواهد بود. مارتینز و مایر (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «نقش تعهد عاطفی به‌عنوان تعدیل‌گر رابطه میان استفاده از فناوری منابع انسانی و پیامدهای عملکردی» تلاش کردند نقش وابستگی عاطفی کارکنان را در تقویت اثرات سیستم اطلاعات منابع انسانی بر عملکرد شغلی بررسی کنند. داده‌های ۲۷۵ کارمند شرکت‌های فناوری اطلاعات در برزیل نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی هنگامی بیشترین اثر را دارند که کارکنان از نظر عاطفی به سازمان وابسته باشند. نتایج نشان می‌دهد سیستم اطلاعات منابع انسانی بدون وجود تعهد عاطفی، تنها کارایی عملیاتی ایجاد می‌کند و قادر به تولید رفتارهای نوآورانه نیست.

روش تحقیق

تحقیق حاضر تاثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش تعدیلگری تعهد عاطفی را بررسی می‌نماید، از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است، همچنین به لحاظ زمانی نیز این تحقیق از نوع مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در استانداری آذربایجان شرقی است که در واحدهای مختلف اداری، مدیریتی و کارشناسی فعالیت دارند. این افراد به دلیل استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و قرار گرفتن در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی، جامعه مناسبی برای بررسی تأثیر این سیستم بر نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی محسوب می‌شوند.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها شامل دو بخش است: مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای برای استخراج مدل‌های نظری می‌باشد. اعتبار این پژوهش عمدتاً از طریق روایی محتوا تأمین شده است؛ به این صورت که ساختار سلسله مراتبی عوامل، دسته‌بندی‌ها و مقیاس‌های مورد استفاده، پس از تدوین اولیه، توسط مجموعه متخصصین و خبرگان مورد بازبینی، اصلاح و تأیید نهایی قرار گرفت.

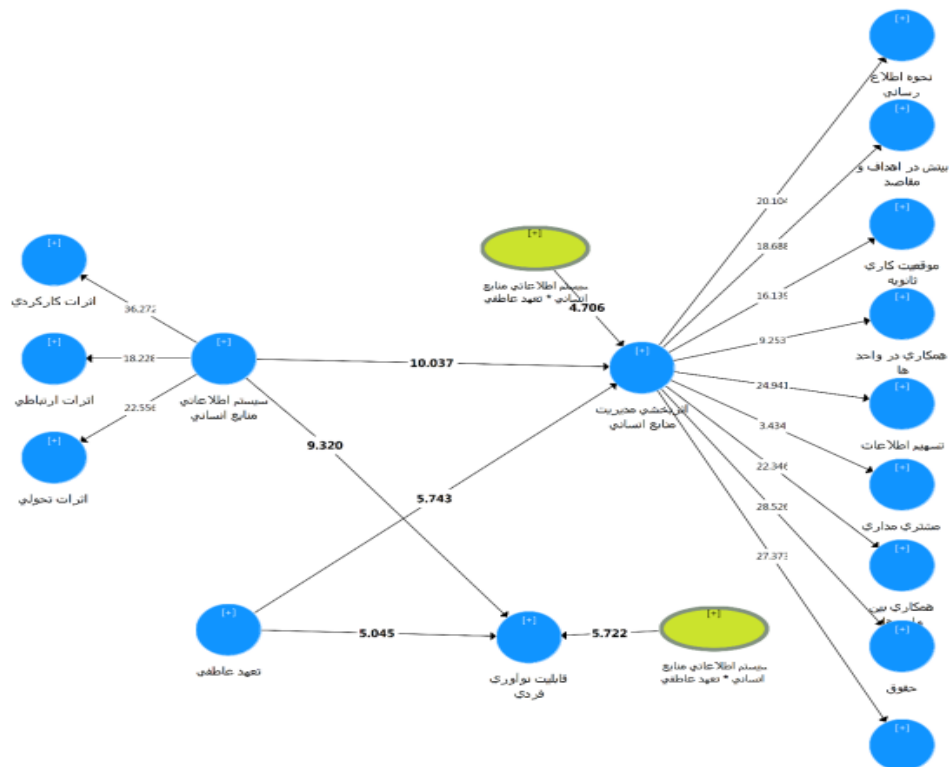
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پیشرفته مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود تا روابط میان متغیرهای اصلی پژوهش شامل سیستم اطلاعات منابع انسانی، نوآوری فردی، اثربخشی مدیریت منابع انسانی و تعهد عاطفی بررسی گردد. داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا با نرم‌افزار SPSS به منظور تحلیل‌های توصیفی، بررسی پایایی پرسشنامه و آزمون نرمال بودن داده‌ها پردازش می‌شوند. سپس با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مدل پژوهش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛ در این مرحله ضرایب مسیر، بارهای عاملی و شاخص‌های برازش مدل سنجیده می‌شود. اعتبار همگرا و واگرا، پایایی مرکب و شاخص AVE برای تأیید کیفیت سنجش ابزار مورد استفاده قرار می‌گیرد. پس از آن، فرضیه‌های پژوهش از طریق آزمون ضرایب مسیر و میزان معناداری آماره t بررسی و اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها تحلیل می‌شود. در نهایت، نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی با بهره‌گیری از تحلیل تعاملات میان متغیرها سنجیده می‌شود تا تأثیر واقعی آن بر روابط مدل مشخص گردد.

جدول (۱): نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرهای تحقیق
	سطح معناداری	آماره	
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۴۷	اثرات کارکردی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۲۰	اثرات ارتباطی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۰۶۰	اثرات تحولی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۰۶۷	سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۵۷	تعهد عاطفی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۱۵	قابلیت نوآوری فردی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۱۹	نحوه اطلاع رسانی
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۸۹	بینش در اهداف و مقاصد
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۸۸	موقعیت کاری ثانویه
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۷۰	همکاری در واحدها
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۷۸	تسهیم اطلاعات
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۸۹	مشتری محوری
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۷۱	همکاری بین واحدها
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۴۲	حقوق
غیرنرمال	۰.۰۰	۰.۱۱۰	عملیات رهبری خدمت

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معناداری همه متغیرها کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های همه متغیرها غیر نرمال می‌باشد. بنابراین باید از روش‌های آماری مناسب با نوع توزیع داده‌ها استفاده شود. عبارتی دیگر چون داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند از روش‌های ناپارامتریک اسپیرمن و مدل‌سازی به روش pls استفاده شده است.



نمودار (۱): مدل پژوهش با ضرایب t -Values (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

در مدل یابی PLS، یکی دیگر از معیارهای مناسب برای ارزیابی مدل اندازه گیری (بیرونی) این است که سازه باید بیشترین واریانس مشترک را با نشانگرهایش نسبت به اشتراک آن با سازه های دیگر در یک مدل معین داشته باشد. برای این ارزیابی محققین استفاده از میانگین واریانس استخراج شده، یعنی میانگین واریانس مشترک بین سازه و نشانگرهایشان را پیشنهاد می کنند.

جدول (۲): نتایج بررسی روایی همگرا با معیار AVE

CR>AVE	CR	AVE	متغیرها
OK	۰.۷۵۳	۰.۶۴۴	تعهد عاطفی
OK	۰.۷۴۱	۰.۵۸۳	سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
OK	۰.۷۸۹	۰.۵۲۳	اثرات کارکردی
OK	۰.۸۵۲	۰.۶۵۳	اثرات ارتباطی
OK	۰.۸۶۳	۰.۶۲۱	اثرات تحولی
OK	۰.۷۶۴	۰.۶۸۷	اثر بخشی مدیریت منابع انسانی
OK	۰.۶۹۹	۰.۶۹۸	نحوه اطلاع رسانی
OK	۰.۸۵۳	۰.۵۸۹	بینش در اهداف و مقاصد
OK	۰.۸۲۰	۰.۵۲۰	موقعیت کاری ثانویه
OK	۰.۸۱۱	۰.۷۴۱	همکاری در واحدها
OK	۰.۸۰۰	۰.۷۵۳	تسهیم اطلاعات
OK	۰.۷۲۳	۰.۶۲۰	مشتري محوري
OK	۰.۷۴۱	۰.۶۸۷	همکاری بین واحدها
OK	۰.۷۴۰	۰.۵۶۸	حقوق
OK	۰.۷۸۹	۰.۵۴۷	عملیات رهبری خدمت

OK	۰.۶۹۸	۰.۶۲۸	قابلیت نوآوری فردی
----	-------	-------	--------------------

آزمون فرضیه های تحقیق

معیار اول از بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب معناداری t است. چنانچه مقدار بدست آمده بیشتر از حداقل آماره (۱.۹۶) باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید میشود.

جدول (۳): ضرایب مسیر استاندارد شده و مقدار t بین متغیرهای مکنون

مسیر	ضریب مسیر	مقدار T	سطح معناداری
سیستم اطلاعاتی منابع انسانی-اثربخشی مدیریت منابع انسانی	۰.۵۱۳	۱۰.۰۳	۰.۰۰
سیستم اطلاعاتی منابع انسانی-قابلیت نوآوری فردی	۰.۴۵۱	۹.۳۲۰	۰.۰۰
سیستم اطلاعاتی منابع انسانی*تعهد عاطفی-اثربخشی مدیریت منابع انسانی	۰.۲۴۲	۴.۷۰۶	۰.۰۰
سیستم اطلاعاتی منابع انسانی*تعهد عاطفی-قابلیت نوآوری فردی	۰.۲۷۴	۵.۷۲۲	۰.۰۰
تعهد عاطفی-قابلیت نوآوری فردی	۰.۲۳۸	۵.۰۴۵	۰.۰۰
تعهد عاطفی-اثربخشی مدیریت منابع انسانی	۰.۲۴۸	۵.۷۴۳	۰.۰۰

نتیجه گیری

- ✓ بررسی نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می دهد که میان متغیرهای پژوهش روابطی معنادار، قوی و جهت دار وجود دارد که هر یک می تواند بخشی از سازوکار اثرگذاری سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر رفتارها و پیامدهای فردی و سازمانی را تبیین کند. نخستین رابطه، اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، با ضریب مسیر ۰.۵۱۳ و مقدار T برابر با ۱۰.۰۳ کاملاً معنادار است و نشان می دهد هرچه سامانه های اطلاعاتی منابع انسانی کارآمدتر، دقیق تر و یکپارچه تر عمل کنند، واحد منابع انسانی توانایی بیشتری در اجرای فرآیندهای کلیدی خود مانند جذب، کارگزینی، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و مدیریت اطلاعات کارکنان خواهد داشت. این بدان معناست که HRIS نه تنها یک ابزار تسهیل کننده است، بلکه به عنوان یک محرک عملکردی می تواند سرعت، صحت و شفافیت امور منابع انسانی را افزایش دهد و در نتیجه اثربخشی مدیریتی را بهبود بخشد.
- ✓ در ادامه، تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری فردی نیز با ضریب مسیر ۰.۴۵۱ و مقدار T برابر با ۹.۳۲۰ کاملاً مورد تأیید قرار گرفت. این یافته نشان می دهد که HRIS علاوه بر کارکردهای مدیریتی، بستری اطلاعاتی فراهم می آورد که کارکنان قادر خواهند بود از آن برای یادگیری، تحلیل، مشارکت در بهبود روش ها و ایجاد ایده های نو بهره بگیرند. دسترسی سریع به اطلاعات، کاهش اشتباهات، تسهیل تعاملات و شفافیت داده ها محیطی فراهم می کند که کارکنان بتوانند ظرفیت خلاقیت و نوآوری خود را بهتر بروز دهند. بنابراین، HRIS نه تنها یک سامانه اطلاعاتی است، بلکه یک زمینه ساز رفتاری برای ارتقای نوآوری فردی نیز محسوب می شود.
- ✓ یافته مهم دیگر پژوهش، نقش تعهد عاطفی به عنوان تعدیل کننده رابطه میان HRIS و اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. ضریب مسیر این اثر ۰.۲۴۲ و مقدار T برابر ۴.۷۰۶ بوده که بیانگر وجود تعدیل گری مثبت است. این بدان معناست که حتی اگر HRIS به طور ذاتی عملکرد منابع انسانی را بهبود دهد، این بهبود زمانی قوی تر و محسوس تر خواهد بود که کارکنان دارای سطح بالایی از وابستگی عاطفی به سازمان باشند. کارکنانی که به سازمان خود احساس تعلق دارند، بیشتر در راستای بهره گیری صحیح از سامانه ها تلاش می کنند، همکاری بیشتری با واحد منابع انسانی نشان می دهند و آمادگی بالاتری برای پذیرش فرآیندهای جدید دارند.

- ✓ در رابطه میان HRIS و قابلیت نوآوری فردی نیز تعهد عاطفی نقش تقویت کننده دارد. با ضریب مسیر ۰.۲۷۴ و مقدار T برابر با ۵.۷۲۲، مشخص می شود کارکنانی که نسبت به سازمان تعهد عاطفی بالاتری دارند، تمایل بیشتری به یادگیری، خلاقیت و بهره گیری نوآورانه از اطلاعات موجود در HRIS نشان می دهند. در واقع، تعهد عاطفی نوعی انگیزه درونی ایجاد می کند که کارکنان را به استفاده اثربخش تر از ابزارهای فناوری و ارائه رفتارهای نوآورانه سوق می دهد. این امر نشان می دهد که نوآوری تنها به عوامل فناورانه وابسته نیست، بلکه عوامل انگیزشی و احساسی نیز در آن نقش اساسی دارند.
- ✓ اثرات مستقیم تعهد عاطفی نیز از دیگر یافته های مهم پژوهش است. نتایج نشان می دهد تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰.۲۳۸ و مقدار T برابر ۵.۰۴۵ رابطه ای مثبت با قابلیت نوآوری فردی دارد. کارکنانی که دلبستگی بیشتری به سازمان دارند، انگیزه بیشتری برای مشارکت در بهبود امور، ارائه ایده های جدید و تجربه راهکارهای خلاقانه دارند. چنین کارکنانی معمولاً تمایل دارند در جهت پیشبرد اهداف سازمان تلاش مضاعفی نشان دهند. همچنین تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰.۲۴۸ و مقدار T برابر ۵.۷۴۳ اثر مثبت و معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد، زیرا کارکنان متعهد همکاری بیشتری با سیستم ها و فرآیندهای HR نشان می دهند، تعامل آن ها با مدیران منابع انسانی سازنده تر است و نسبت به تغییرات سازمانی آمادگی بیشتری دارند.
- ✓ در مجموع، نتایج نشان می دهد سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق تعهد عاطفی) می تواند هم اثربخشی مدیریت منابع انسانی و هم قابلیت نوآوری فردی را تقویت کند. همچنین تعهد عاطفی به عنوان یک عامل رفتاری کلیدی نقش مهمی در ارتقای کارکردهای HRIS ایفا می کند و روابط اصلی مدل را تقویت می نماید. این یافته ها تأکید می کنند که برای ایجاد نتایج قوی تر، لازم است در کنار توسعه فناوری های اطلاعاتی، به ارتقای دلبستگی و تعلق کارکنان نیز توجه شود.

پیشنهادات پژوهشی

- ✓ بر اساس نتایج فرضیه اول مبنی بر تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد می شود در استاندارد آذربایجان شرقی نسبت به تقویت و یکپارچه سازی سامانه اطلاعاتی منابع انسانی اقدام جدی صورت گیرد. ایجاد بانک اطلاعاتی جامع از سوابق، مهارت ها، آموزش ها و ارزیابی عملکرد کارکنان می تواند زمینه تصمیم گیری های دقیق تر مدیریتی را فراهم آورد. همچنین الکترونیکی سازی فرآیندهایی نظیر ارزیابی عملکرد، انتصابات، آموزش و ارتقا، ضمن افزایش شفافیت، موجب کاهش خطاهای اداری و تسریع در امور منابع انسانی خواهد شد و در نهایت اثربخشی این حوزه را ارتقا خواهد داد.
- ✓ با توجه به تأیید فرضیه دوم درباره تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری فردی، پیشنهاد می شود در بستر سامانه منابع انسانی استانداری بخشی برای ثبت و پیگیری ایده ها و پیشنهادهای کارکنان طراحی شود تا امکان مشارکت فعال آنان در بهبود فرآیندهای اداری فراهم گردد. همچنین دسترسی کارکنان به دوره های آموزشی آنلاین، منابع علمی و تجربیات موفق سایر دستگاه های اجرایی از طریق این سامانه می تواند سطح دانش و خلاقیت آنان را افزایش داده و زمینه بروز رفتارهای نوآورانه را تقویت کند.
- ✓ در راستای نتایج فرضیه سوم که نقش تعهد عاطفی را در تقویت رابطه میان سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی نشان می دهد، پیشنهاد می شود مدیران استانداری آذربایجان شرقی در کنار توسعه زیرساخت های فناورانه، بر افزایش احساس تعلق کارکنان به سازمان نیز تمرکز کنند. اطلاع رسانی شفاف درباره اهداف و مزایای سامانه های اطلاعاتی، استفاده از داده های سامانه برای قدردانی از عملکرد مطلوب کارکنان و

مشارکت دادن آنان در بهبود این سیستم‌ها می‌تواند اعتماد و تعهد عاطفی را افزایش داده و بهره‌گیری مؤثرتر از سیستم را در پی داشته باشد.

✓ با توجه به تأیید فرضیه چهارم مبنی بر نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در رابطه میان سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و قابلیت نوآوری فردی، پیشنهاد می‌شود استانداردی فضایی ایجاد کند که در آن کارکنان علاوه بر دسترسی به ابزارهای اطلاعاتی، احساس ارزشمندی و تعلق نیز داشته باشند. معرفی و تقدیر از ایده‌های برتر در سامانه، ارائه بازخورد درباره وضعیت پیشنهادها و فراهم‌سازی فرصت مشارکت در پروژه‌های تحول اداری می‌تواند انگیزه کارکنان را برای استفاده خلاقانه از سیستم‌های اطلاعاتی افزایش دهد.

✓ بر اساس نتایج فرضیه پنجم که نشان‌دهنده تأثیر تعهد عاطفی بر قابلیت نوآوری فردی است، پیشنهاد می‌شود مدیران استانداری با اتخاذ سبک مدیریتی حمایتی، تقویت ارتباطات سازمانی و ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی، سطح تعهد عاطفی کارکنان را افزایش دهند. برگزاری جلسات هم‌اندیشی، قدردانی از عملکردهای خلاقانه و توجه به نیازهای حرفه‌ای کارکنان می‌تواند احساس تعلق آنان را تقویت کرده و تمایل به ارائه ایده‌های نو را افزایش دهد.

✓ در نهایت، با توجه به تأیید فرضیه ششم مبنی بر تأثیر تعهد عاطفی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد می‌شود در استانداری آذربایجان شرقی نظام‌های انگیزشی، ارزیابی عملکرد و مسیرهای ارتقای شغلی به‌گونه‌ای طراحی شوند که عدالت، شفافیت و حمایت سازمانی را تقویت کنند. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه، پیشرفت و شأن حرفه‌ای آنان توجه دارد، با انگیزه و مسئولیت‌پذیری بیشتری در اجرای سیاست‌های منابع انسانی مشارکت خواهند کرد و این امر به افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی در استانداری منجر خواهد شد.

منابع

- ✓ احمدی، سجاد، (۱۴۰۰)، نقش سیستم‌های اطلاعاتی در بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۲۵-۴۰.
- ✓ امیری، ن، شریفی، ه، (۱۴۰۰)، تحلیل اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در بهبود فرآیندهای جذب و استخدام، فصلنامه توسعه مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۱، صص ۵۵-۷۳.
- ✓ حسینی، ف، محمدی، ر، (۱۳۹۶)، بررسی نقش سیستم اطلاعات منابع انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۹، شماره ۳، صص ۴۵-۶۲.
- ✓ حسینی، محمد، کریمی، علی، رضایی، لیلا، (۱۴۰۱)، بررسی اثربخشی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۱۲۲-۱۴۰.
- ✓ داودی، م، بابازاده، م، (۱۳۹۹)، تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی در صنعت خدمات، مدیریت راهبردی منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۹۹-۱۱۸.
- ✓ رضایی، ک، نادری، س، (۱۳۹۸)، ارزیابی اثر فناوری اطلاعات بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی شفافیت اطلاعات، فصلنامه فناوری اطلاعات و مدیریت، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۱۱۰-۱۳۰.
- ✓ زارع، فاطمه، (۱۳۹۸)، نوآوری در سازمان‌های خدماتی: رویکردها، چالش‌ها و راهکارها، تهران: انتشارات سمت.
- ✓ طالبی، ر، فراهانی، الف، (۱۳۹۴)، نقش فناوری اطلاعات در ارتقای عملکرد کارکنان با تأکید بر تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت رفتار سازمانی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۴۰-۶۰.
- ✓ طاهری، علی، (۱۳۹۹)، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی: مبانی، ساختار و کاربردها، تهران: انتشارات دانشگاهی.

- ✓ قلی‌پور، آرین، (۱۳۹۶)، رفتار سازمانی پیشرفته: رویکردهای نوین در مدیریت رفتار کارکنان، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ✓ کریمی، س، احمدی، ب، (۱۳۹۵)، اثر سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان در استانداری، فصلنامه پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۷۸-۹۹.
- ✓ یوسفی، ع، سلطانی، م، (۱۳۹۷)، نقش تعهد عاطفی در شکل‌گیری رفتارهای نوآورانه کارکنان، پژوهشنامه رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۲۳-۴۰.
- ✓ Ahmad, S., & Allen, G. (2015). Application of HRIS in public sector organizations and its implications for HRM performance. *Government Information Quarterly*, 32(2), 245–259.
- ✓ Ahmad, S., & Allen, M. (2015). Human Resource Information Systems in Public Sector Organizations: Challenges and Opportunities. *Journal of Public Administration*, 12(3), 45–60.
- ✓ Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- ✓ Hendrickson, A. (2018). The role of human resource information systems in improving strategic decision-making in public organizations. *Journal of Public Administration*, 44(2), 115–132.
- ✓ Hendrickson, A. R. (2018). Human Resource Information Systems: Backbone of Human Resource Management. *MIS Quarterly*, 42(2), 635–645.
- ✓ Martinez, R., & Meyer, T. (2020). Affective commitment as a moderator in the relationship between HRIS usage and employee performance outcomes. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 55–74.
- ✓ Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- ✓ Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- ✓ Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- ✓ Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2016). Technology and Human Resource Management: Transforming Work and Organizations. *Human Resource Management Review*, 26(3), 216–231.
- ✓ Stone, D., & Dulebohn, J. (2016). Electronic human resource technologies and organizational effectiveness: The mediating role of information transparency. *Human Resource Management Review*, 26(3), 212–223.
- ✓ Tansley, C. (2011). What Do We Mean by the Term “Talent” in Talent Management? *Human Resource Development International*, 14(3), 266–281.
- ✓ Tanzily, J. (2011). Modern approaches in human resource information systems and their impact on employee creativity. *International Journal of Human Capital Studies*, 6(1), 77–94.
- ✓ Yalabik, Z., Popaitoon, P., & Rayton, B. (2016). Affective commitment as a predictor of innovation and technology acceptance among employees. *Journal of Work Psychology*, 28(3), 201–219.