

بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر منابع انسانی

روح‌الله نوری^{*}، محمد حاتمی^{**}، فریده ابراهیمیان^{***}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۰۴

چکیده

امروزه سازمان‌ها، در حال گسترش استفاده از ابزارهای گوناگون فناوری اطلاعات در بخش‌های مختلف، برای ارائه بهتر و مؤثرتر خدمات خود هستند. واحد منابع انسانی سازمان‌ها نیز به‌عنوان یک واحد راهبردی سازمان از این قاعده مستثنی نیستند. کاربرد ابزارهای گوناگون فناوری اطلاعات در بخش مدیریت منابع انسانی و پوشش کامل فعالیت‌های این بخش، مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک را مطرح کرده است. پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک، موجب افزایش کارایی و اثربخشی منابع انسانی می‌شود. عوامل گوناگونی بر این پذیرش اثرگذار هستند. هدف از این پژوهش بررسی دو گروه "متغیرهای جمعیت‌شناختی" و "نقش‌های واحد منابع انسانی" بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان و تأثیر آن بر منابع انسانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران ستادی و صفی و کارکنان یک شرکت پروژه‌محور بوده که ۷۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که به‌طورمستقیم با انواع ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک درگیر می‌باشند. پژوهش به‌صورت پیمایشی کمی صورت گرفته و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده و داده‌ها از طریق بررسی همبستگی بین متغیرها تحلیل شده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد عامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک، موقعیت شغلی از عوامل گروه متغیرهای جمعیت‌شناختی و نقش حامی کارکنان از گروه نقش‌های واحد منابع انسانی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ پذیرش فناوری اطلاعات؛ نقش‌های واحد منابع انسانی.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
moori@khu.ac.ir

** کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

*** کارشناس ارشد مدیریت کارآفرینی (کسب و کار الکترونیک)، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه فناوری اطلاعات، کاربرد بسیار زیادی در سطح جوامع و سازمان‌ها دارد. به کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات در تمامی زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به عنوان یکی از محورهای توسعه مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها برای پویاسازی فرایندهای کاری خود، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، افزایش قدرت رقابت و حفظ موقعیت خود در شرایط رقابتی موجود، لازم می‌دانند تا از سامانه‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات استفاده نمایند و این باعث شده است که سازمان‌ها به منابع انسانی خود (در محیط متغیر الکترونیکی) توجه بیشتری نمایند. برخی از محققان، نیروی کار و فناوری را به عنوان ضربان قلب و مجموعه ابزار کسب و کار منابع انسانی امروز معرفی کرده‌اند و مدیریت منابع انسانی بدون شک مهم‌ترین واحد هر سازمان برای مدیریت و توسعه نیروی کسب و کار است و فناوری اطلاعات نیز بدون شک تواناساز مدیریت منابع انسانی در کسب چنین اهدافی است. یکی از فناوری‌های نوین که در زمینه مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی الکترونیکی"^۱ معرفی شده است. (پری^۲، ۲۰۱۱). الریچ^۳ (۱۹۹۷) بیان می‌کند که رقابتی شدن سازمان‌ها نیازمند قابلیت‌های سازمانی است که آنها را قادر به رقابت با رقیبان می‌کند. در فضایی که رقابت، رمز بقا و ماندگاری سازمان‌هاست، نظام کارآمد فناوری منابع انسانی و عملکرد مناسب آن به عنوان سلاحی رقابتی در پدیدآوردن فرصت‌ها و غلبه بر تهدیدات برای سازمان‌ها به شمار آمده و درعین حال یک مزیت نسبی و چراغ راه مدیران محسوب می‌شود (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸). در نظرسنجی که از مشاوران منابع انسانی صورت گرفته، علاوه بر افزایش تعداد سازمان‌های به کارگیرنده مدیریت منابع انسانی الکترونیک، میزان و عمق استفاده اطلاعات آنها در سازمان‌ها به طور مستمر نیز در حال افزایش است (علاءالدینی، ۱۳۸۹). پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک نوعی انتشار نوآوری در سازمان محسوب می‌شود که پذیرندگان این نوآوری ابتدا تلاش می‌کنند تا

1. Electronic human resource management (e-HRM or e-HR)

2. Parry

3. Ulrich

کاربردهای آن را درک کنند، سپس نسبت به آن گرایش مثبت یا منفی پیدا خواهند کرد. پس از پیاده‌سازی، استقرار و ارزیابی آن آغاز می‌شود که نتیجه آن تغییر، توقف یا ادامه نوآوری خواهد بود که در صورت پذیرش و استقرار به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان عمل خواهد کرد (شیرطاهری و زارع، ۱۳۹۵). از این‌رو، شناسایی و درک عواملی که بر پذیرش فناوری اطلاعات در واحد مدیریت منابع انسانی در سازمان مؤثر هستند از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

در ادبیات منابع انسانی آکادمیک و حرفه‌ای‌ها، برای توصیف استفاده از فناوری در مدیریت منابع انسانی از واژه‌های گوناگونی استفاده می‌شود؛ برای مثال، واژه‌های منابع انسانی الکترونیک^۱، مدیریت منابع انسانی الکترونیک^۲، اینترانت منابع انسانی^۳، پورتال‌های منابع انسانی^۴ و سلف سرویس^۵ به‌طور متداول استفاده می‌شوند، تعاریف قدیمی‌تر از جمله سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی^۶ و سامانه‌های مدیریت منابع انسانی^۷ توسط خیلی از سازمان‌ها و برخی از افراد دانشگاهی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگر کمی سخت گرفته شود، ممکن است به این نتیجه برسیم که مدیریت منابع انسانی الکترونیک شامل هر شکلی از فناوری است که باعث خدمات‌رسانی منابع انسانی می‌شود (مارتیز و لنگنیک هال^۸، ۲۰۰۳).

باتوجه به اینکه از دهه ۱۹۹۰ در تمامی سازمان‌ها چه سازمان‌های انتفاعی و چه غیرانتفاعی، ابزارهای مبتنی بر وب مدیریت منابع انسانی جایگزین فعالیت‌های چهره‌به‌چهره مدیریت منابع انسانی شده است، این فناوری‌ها تأثیر عمیقی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی داشته است و آنها

1. Electronic Human Resource
2. Electronic Human Resource Management
3. HR intranet
4. HR portals
5. Self-service
6. Human Resources Information Systems (HRIS)
7. Human Resource Management Systems (HRMS)
8. Lengnick-Hall & Mortiz

را به دنیای کاملاً جدیدی روبه‌جلو رانده است (فoster^۱، ۲۰۰۸). برای مثال، فناوری‌های نوین بخصوص وب، به اصلاح و تغییر تعدادی از فرایندهای منابع انسانی کمک فراوانی نموده است که این بخشی از این فرایندها شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، مدیریت عملکرد، آموزش و پاداش می‌باشد. این نظام‌های جدید، متخصصان منابع انسانی را قادر به ارائه خدمات بهتری به ذی‌نفعان خود (مدیران، کارکنان، متقاضیان) نموده است و مرز امور اداری را تغییر داده است (استون و دلبون^۲، ۲۰۱۳). درواقع، مدیریت منابع انسانی الکترونیک شامل ابزارهای الکترونیکی است که افراد حرفه‌ای منابع انسانی را قادر می‌سازد که فرایند و اطلاعات منابع انسانی را مدیریت نمایند و همچنین این امکان را برای ذی‌نفعان فراهم می‌آورد که به اطلاعات منابع انسانی و برخی از وظایف خاص منابع انسانی از طریق اینترنت یا اینترنت دسترسی داشته باشند (استون و دلبون، ۲۰۱۳). درواقع، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، رهبران منابع انسانی را برای تبدیل شدن به معمارانی در توسعه نظام رقابتی اجتماعی سازمانی قادر می‌سازد (سارین^۳، ۲۰۱۲).

ادیات منابع انسانی شامل تعاریفی از دیدگاه‌های گوناگون است. در یک گروه از تعاریف، عمدتاً تمرکز بر عملکرد (وظیفه)^۴ سامانه و به‌طور خاص مربوط به فناوری زیربنایی و مدیریت داده‌هاست. تعاریف عملکردی مشابه شامل "ترکیبی از پایگاه داده‌ها، برنامه‌های کاربردی رایانه و سخت‌افزار و نرم‌افزار مورد استفاده برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، مدیریت، تحویل، ارائه و دستکاری داده‌ها برای منابع انسانی" می‌باشد (ورمن و وان ولدهوون^۵، ۲۰۰۷). حتی برخی از تعاریف اخیر ریشه در قابلیت‌های تبادلاتی^۶ دارند، ازجمله آن استفاده از فناوری‌های متداول، وب و صدا برای بهبود اداره منابع انسانی، تبادلات و عملکرد فرایند است (کتلی و ریلی^۷، ۲۰۰۳). برخی دیگر از محققان نیز دیدگاه عملکردی را برگزیدند: دیدن فناوری به‌عنوان یک ترکیب از

1. Foster
2. Stone&Dulebohn
3. Sareen
4. functionality
5. Voermans & Van Veldhoven
6. Transactional
7. Kettley & Reilly

پردازش تبادلات و پشتیبانی تصمیم‌گیری؛ گروه دیگری از محققان، تعاریف را براساس تمرکز^۱ فناوری پیشنهاد داده‌اند؛ روئل^۲ و همکاران (۲۰۰۴) و ردینگتون و مارتین^۳ (۲۰۰۶) بحث می‌کنند که تفاوت اصلی بین تعاریف مدرن E-HR و تعارف سنتی مبتنی بر فناوری این است که سامانه اطلاعاتی منابع انسانی درون واحد منابع انسانی استفاده می‌شود، ولی منابع انسانی الکترونیک تمرکزش به بیرون و برای کل سازمان است و قابلیت دسترسی سامانه اطلاعاتی منابع انسانی را برای همه کارکنان سازمان فراهم می‌آورد و تلاشی برای جستجو در محیط بیرون به‌منظور برقراری ارتباط با مشتریان و جستجو جهت ایجاد یک زنجیره ارزش جدید است (فoster^۴، ۲۰۰۹). گروه آخر تعاریف مرتبط با توانمندی‌های^۵ فناوری که اثرات گسترده‌تری بر قابلیت سازمانی و ارائه خدمات، داشتن رویکردی راهبردی به E-HR می‌باشد. برای مثال، کوانا، گیوتل و تانه بائوم^۶ (۱۹۹۰) به حمایت راهبردی، تصمیم‌گیری عملیاتی و فنی، برنامه‌های ارزیابی، سیاست‌ها و وظایف، پشتیبانی عملیات و تهیه اطلاعات مدیریت اشاره دارند (مارتیز و لنگنیک هال^۷، ۲۰۰۳).

1. Focus
2. Ruël
3. Reddington & Martin
4. Foster
5. Enables
6. Kavanagh, Guetal&Tannebbaum
7. Lengnick-Hall & Mortiz

جدول ۱. تعاریفی از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

نویسنده	تعریف	اجزای اصلی
باندراک و روتل (۲۰۰۵)	"e-HR: ارتباطات هدایت‌شده و شبکه‌ای فناوری اطلاعات از کارفرما به کارکنان درباره محتوا مدیریت منابع انسانی"	* ارتباطات شبکه‌ای فناوری اطلاعات * به‌سوی کارکنان * محتوا مدیریت منابع انسانی
لییک و اسنل (۱۹۹۸)	"منابع انسانی مجازی: ساختار مبتنی بر شبکه که مشارکت را به‌وجود می‌آورد، به‌ویژه توسط فناوری‌های اطلاعات برای یاری‌رساندن به اکتساب، توسعه و استفاده از سرمایه فکری سازمان"	* مبتنی بر شبکه/مشارکت * فناوری‌های اطلاعاتی برای کمک به سازمان * سرمایه فکری
روتل، باندراک و لوتیز (۲۰۰۴)	"e-HR روش پیاده‌سازی راهبردها، سیاست‌ها و وظایف منابع انسانی در سازمان از طریق یک حمایت آگاهانه و مستقیم با استفاده کامل از کانال‌های مبتنی بر فناوری وب"	* e-HR روش اجرای مدیریت منابع انسانی * کانال‌های مبتنی بر فناوری وب
شرویاستاوا و شاو (۲۰۰۴)	"فناوری منابع انسانی: هر فناوری که برای جذب، استخدام، حفظ و نگهداری استعداد، حمایت از نیروی کار اداری و حداکثرسازی مدیریت نیروی کار مورد استفاده قرار گیرد."	* فناوری * استفاده برای اهداف گوناگون * حمایت
استروهمیر (۲۰۰۷)	"e-HR (برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی) و کاربرد فناوری اطلاعات برای شبکه‌سازی و حمایت از حداقل دو نفر یا مجموعه افراد در انجام اشتراکی فعالیت‌های منابع انسانی"	* فناوری اطلاعات * شبکه‌سازی * حمایت * فعالیت‌های منابع انسانی

درنهایت به تعریف جامعی از روتل و باندراک^۱ (۲۰۰۹) می‌رسیم که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: "مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اصطلاح چترگونه‌ای است که کلیه سازوکارهای یکپارچه‌سازی ممکن و مضامین میان دو حوزه مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات را با هدف خلق ارزش داخل و بین سازمان‌ها برای کارکنان هدف و مدیریت را پوشش می‌دهد". این تعریف گسترده به نظر نه تنها شامل عناصر اداری E-HR بلکه شامل نتایج گسترده‌تر راهبردی (به‌طورویژه با استفاده از واژه کلیدی "ارزش"^۲) می‌باشد (استرامیر^۳، ۲۰۰۹).

1. Ruel & Bondarouk
2. Value
3. Steroehmeier

پذیرش فناوری

در طی سال‌های گذشته شیوه استفاده از فناوری در سازمان به‌عنوان یکی از برجسته‌ترین عناوین تحقیقات علمی مطرح شده است. در گذشته تحقیقات مرتبط با فناوری‌های جدید بر توسعه فناوریانه و فنی متمرکز بوده است، اما امروزه تحقیقات کاربردمحور مورد توجه قرار گرفته است. باوجود صرف هزینه‌های هنگفت و سرمایه‌گذاری برای تولید، خرید و انتقال فناوری، گزارش‌ها حاکی از آن است که کاربران بالقوه به‌رغم دسترسی به فناوری‌های جدید از آنها استفاده نمی‌کنند؛ به‌عبارتی، فناوری‌های جدید مورد پذیرش قرار نمی‌گیرند (وانگ^۱، ۲۰۰۳: ۵۰۱). درنتیجه با توسعه روزافزون فناوری‌ها در محیط سازمان‌های جدید، باید به تأثیرات آن نیز توجه کرد و بر مبنای نظریه‌های سودمند، میزان پذیرش آن را از سوی کاربران مشخص نمود. پذیرش، پدیده‌ای چندبعدی است و مجموعه وسیعی از متغیرهای کلیدی مانند ادراک‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و ویژگی‌های افراد و همچنین میزان درگیری آنان با فناوری اطلاعات را شامل می‌شود (چنگ و چانگ^۲، ۲۰۰۱).

دیلون و موریس^۳ (۱۹۹۶) پذیرش کاربران را "علاقه مشهود بین یک گروه برای استفاده از فناوری اطلاعات به‌منظور انجام وظایفی که این فناوری‌ها برای پشتیبانی از آنها طراحی شده‌اند" تعریف می‌کنند (وانگ، لین و تانگ^۴، ۲۰۰۳). نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی در زمینه پذیرش فناوری، پیشنهاد، آزمایش و اصلاح شده‌اند که خاستگاه اکثر آنها سامانه‌های اطلاعاتی و رویکردهای روان‌شناسی و جامعه‌شناسی بوده است. این مدل‌ها به شناخت ما از عوامل مؤثر در پذیرش فناوری از سوی کاربران و روابط بین آنها کمک می‌کنند (سان و ژانگ^۵، ۲۰۰۶). بسیاری از محققین بر این باورند که فرایند پذیرش، استفاده موفق از فناوری را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌همین دلیل، بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌ها در سازمان، کانون توجه این

1. Wang
2. Chang & Cheung
3. Dillon & Morris
4. Wang, Wang, Lin, & Tang
5. Sun & Zhang

دانشمندان قرار گرفته است (لیائو، پالویا و چن^۱، ۲۰۰۹).

برخی از محققین اعتقاد دارند که نگرش کاربران به پذیرش فناوری در سازمان تأثیر حیاتی بر موفقیت آن داشته است (ونکاتش، موریس و دیویس^۲، ۲۰۰۳). بسیاری از مطالعات انجام گرفته در این زمینه سعی در ارائه مبانی نظری جامعی با استفاده از تفسیر عوامل تعیین کننده و سازوکارهای پذیرش کاربران داشته‌اند. بیشتر تحقیقات در این زمینه در امریکا، استرالیا و اروپا به موضوع پذیرش فناوری از سوی کاربران پرداخته‌اند (سومالی، غلامی و کلگ^۳، ۲۰۰۹). نگاهی به این تحقیقات نشان می‌دهد، نگرش کاربران به پذیرش فناوری در سازمان، تأثیر حیاتی بر موفقیت آن داشته است. از این رو، مدل‌های نظری مختلفی که دربرگیرنده منشأ روان‌شناختی و اجتماعی پذیرش فناوری‌های اطلاعاتی هستند، در معرض دید علاقه‌مندان این حوزه قرار گرفته است (ونکاتش و دیگران، ۲۰۰۳). نتایج تحقیقی در این زمینه نشان‌دهنده نقش مهم تفاوت در نوع ارزش‌ها، خواسته‌ها، نگرش‌ها، چشم‌اندازهای شخصی و ترجیحات فکری افراد بر روند پذیرش تغییر در سازمان است (وطن‌خواه و ظهوریان، ۱۳۹۴). لازم به ذکر است که عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های مختلف، برحسب فناوری موردنظر، کاربران مورد مطالعه و شرایط موجود، متفاوت هستند (کیم و مون^۴، ۲۰۰۱). عوامل مختلف فردی (هنجار ذهنی، تصویر ذهنی)، سازمانی (حمایت مدیر ارشد، تخصص فناوری اطلاعات، رسمیت، تمرکز، اندازه، عمق تغییر و آمادگی سازمان) و مدیریتی (نگرش، نوآوری، دانش فناوری اطلاعات و تصدی مدیریت) بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان مؤثر هستند. (موحدی، احمدوند، علی‌یاری و نامجویان، ۱۳۹۴). یافته‌های پژوهشی در مورد رابطه پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک، نظام مدیریت عملکرد و تصمیم‌گیری اثربخش در مؤسسات آموزش عالی نیجریه بیان می‌کند که موفقیت در ایجاد تغییر نیازمند درک درست از برنامه تغییر است که شامل تغییرات ناشی از استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز می‌شود. همچنین اثربخشی برنامه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک به پذیرش کاربران از جمله

1. Liao, Palvia, & Chen

2. Venkatesh, Morris, Davis & Davis

3. Al-Somali, Gholami, & Clegg

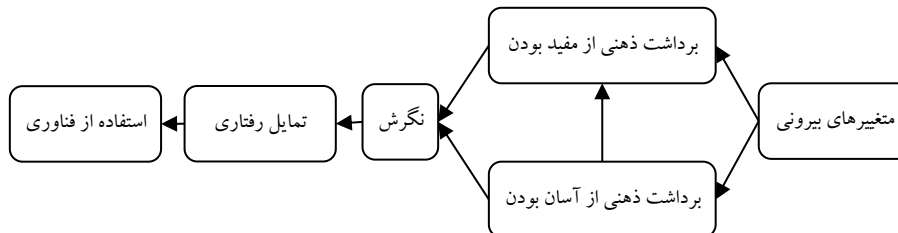
4. Moon & Kim

اعضای هیئت علمی و توفیق اجرای آن به تطابق با نظام مدیریت عملکرد این مؤسسات بستگی دارد (نورا و عثمان^۱، ۲۰۱۲: ۲۰۲). مانیواوان^۲ (۲۰۱۳) با شناسایی ۹ عامل سنجش رضایت کاربران از پرتال مدیریت منابع انسانی الکترونیک تأکید می‌کند که موفقیت استقرار E-HRM به رضایت‌مندی و پذیرش این طرح توسط کاربران بستگی دارد (مانیواوان، ۲۰۱۳: ۹-۱).

مدل‌های گوناگونی برای تسهیل درک عوامل مؤثر بر رفتار کاربران در پذیرش فناوری اطلاعات به وجود آمده است که می‌توان به مدل‌های مطرح‌شده از سوی دیویس^۳، فیشبین و آجزن^۴، تیلور و تود^۵، دکی و ریان^۶، تریاندیس^۷، راگرز^۸ و بندورا^۹ اشاره کرد. یکی از معروف‌ترین این مدل‌ها، مدل پذیرش فناوری دیویس^{۱۰} است (یعقوبی و شاکری، ۱۳۸۷).

مدل پذیرش فناوری، یک مدل مبتنی بر تمایل است که تصریح می‌کند تمایل به پذیرش یک فناوری پیش‌بینی‌کننده خوبی برای استفاده واقعی از آن فناوری است (تام، هانگ و تانگ^{۱۱}، ۲۰۰۶) و می‌توان براساس آن رفتار کاربران را پیش از استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز پیش‌بینی کرد. تمایل به پذیرش، گرایش ذهنی یک فرد برای انجام یک رفتار خاص است که عامل مهمی در انجام واقعی آن رفتار به‌شمار می‌رود (کائو و یی^{۱۲}، ۲۰۰۹). این مدل بیانگر استفاده از فناوری اطلاعات با میل به رفتار (میل به استفاده) تعیین می‌شود که این تمایل رفتاری، خود براساس دو برداشت ذهنی، سودمندی درک‌شده و سهولت آسانی درک‌شده تعیین می‌شود (والتر و لوپز^{۱۳}، ۲۰۰۸).

1. Nura & Osman
2. Manivannan
3. Davis
4. Fishbein and Ajzen
5. Taylor and Todd
6. Deci and Ryan
7. Triandis
8. Rogers
9. Bandura
10. Technology Acceptance Model
11. hong, Thongb & Tamb
12. Kuo & Yen
13. Waltera & Lopezb



شکل ۱. مدل پذیرش فناوری (دیویس، ۱۹۸۹)

به نظر می‌رسد مدل یادشده، نظریه قابل قبولی بین محققان نظام‌های اطلاعاتی، برای مطالعه رفتار پذیرشی کاربران در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات باشد (لیو، لیاو و پنگ^۱، ۲۰۰۵). این مدل، از نظریه معروف عمل منطقی (TRA) که به عنوان چارچوبی برای پیش‌بینی و تبیین چگونگی رفتار انسان در نظر گرفته شده است، مشتق می‌شود. مدل پذیرش فناوری که شکل تغییر یافته‌ای از نظریه عمل منطقی است، برای پیش‌بینی پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات با جایگزین ساختن تعیین‌کننده‌ها یا متغیرهای اعتقاداتی نظریه عمل منطقی، با دو مؤلفه کلیدی برداشت ذهنی از مفید بودن و برداشت ذهنی از آسانی استفاده به کار می‌رود. علاوه بر این، در مدل پذیرش فناوری، برداشت ذهنی از آسانی استفاده، به طور مستقیم، بر برداشت ذهنی از مفید بودن تأثیر می‌گذارد که هر دوی اینها در پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات مؤثر هستند. همچنین، متغیرهای بیرونی که به طور مستقیم بر برداشت ذهنی از مفید بودن و آسانی تأثیر دارند، ممکن است عوامل مهمی در مدل پذیرش فناوری باشند که شامل ویژگی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، ویژگی‌های فردی و متغیرهای محیطی است (پیتچ و لی^۲، ۲۰۰۴).

استروهمیر (۲۰۰۹) بیان می‌کند با توجه به اینکه نیروی کار سازمان‌ها جوان شده است و از آموزش کافی برخوردار شده‌اند، به راحتی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را می‌پذیرند و می‌توان گفت که دموگرافی یک سازمان (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری) ممکن است بر

1. Liu, Liao, & Peng
2. Pituch & Lee

پذیرش مدیریت منابع انسانی اثر بگذارد. همچنین ورمنز و ولدهومن (۲۰۰۷) بیان می کنند که یکی از عوامل اثرگذار در پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی متغیرهای جمعیت شناختی است. نیاز است که بررسی شود که این متغیرها تا چه اندازه با پذیرش فناوری های منابع انسانی رابطه دارد؟ (یوسف و همکاران، ۲۰۱۰).

فرضیه های پژوهش

گروه اول فرضیه های پژوهش

باتوجه به ضرورت بررسی رابطه متغیرهای مطرح شده با پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی گروه اول فرضیه ها به صورت زیر مطرح می شود:

فرضیه ۱-۱: "متغیر جمعیت شناختی جنسیت بر پذیرش E-HRM اثر می گذارد."

فرضیه ۱-۲: "متغیر جمعیت شناختی سن بر پذیرش E-HRM اثر می گذارد."

فرضیه ۱-۳: "متغیر جمعیت شناختی تحصیلات بر پذیرش E-HRM اثر می گذارد."

فرضیه ۱-۴: "متغیر جمعیت شناختی تجربه کاری بر پذیرش E-HRM اثر می گذارد."

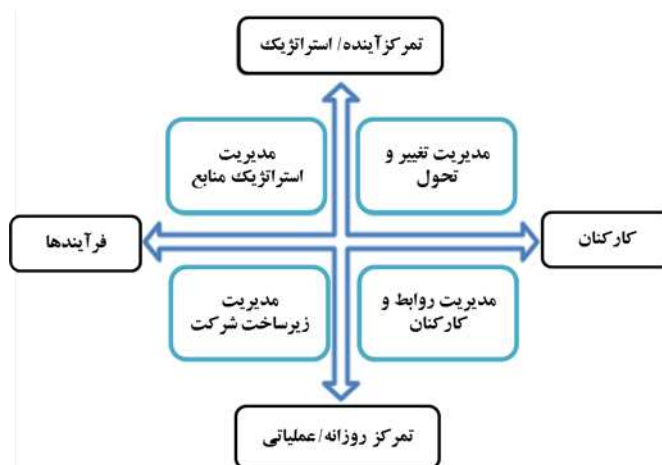
فرضیه ۱-۵: "متغیر جمعیت شناختی موقعیت شغلی بر پذیرش E-HRM اثر می گذارد."

همچنین در ادامه بیان می کند که موقعیت واحد مدیریت منابع انسانی نیز می تواند بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اثر گذارد. به عبارتی، نقشی که واحد منابع انسانی در سازمان ایفا می کند، عاملی اثرگذار است (استروهمر، ۲۰۰۹). نویسندگان مختلفی چارچوب و تعاریف گوناگونی از نقش های منابع انسانی دارند. ویسکوم^۱ (۲۰۰۱) ادعا می کند، افراد حرفه ای منابع انسانی باید نقش های چون: برنامه ریز گروه^۲، مددکار^۳، عامل تغییر^۴ و بسیاری دیگر را ایفا کند. پیتربلاک^۵ (۲۰۰۵) در کتاب خود سه نقش اصلی را برای مشاورانی که وظایف حمایتی از

1. Wiscombe
2. Party Planner
3. Social worker
4. Change Agent
5. Peter Block

کارکنان دارند، قائل می‌شود: ۱. یک جفت دست^۱، ۲. متخصص^۲، ۳. یاور و شریک^۳. هیتفیلد^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌کند حرفه‌ای‌های منابع انسانی درحالی‌که نقش‌های شریک راهبردی^۵، حامی کارکنان^۶ و مربی تغییر^۷ را ایفا می‌کنند درگذر از یک مرحله تغییر و تحول اساسی نیز هستند. یک مدیر صف بازنشسته نیز از شرکت AT&T معتقد است که حرفه‌ای‌های منابع انسانی دو نقش بیشتر ندارند: ۱. مجری^۸ و ۲. مبتکر^۹ (کانویلر و کانویلر^{۱۰}، ۲۰۰۵). الریچ با این دیدگاه که منابع انسانی متولی خلق ارزش برای سازمان خواهد بود، نقش‌های جدیدی را برای حرفه‌ای‌های منابع انسانی تعریف می‌کند. به نظر وی طی سال‌های گذشته، نقش‌های حرفه‌ای منابع انسانی اغلب از عملیات‌محوری به راهبردمحوری؛ کیفی به کمی؛ خط‌مشی‌گذاری به شراکت؛ کوتاه‌مدت به بلندمدت و فعالیت‌مداری به راه‌حل‌مداری، تغییر کرده است. درحقیقت، حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید هم نقش‌های عملیاتی و هم راهبردی را ایفا کنند. آنها هم باید خط‌مشی‌گذاری کنند و هم دست به شراکت بزنند؛ همچنین باید در قبال اهداف کمی و کیفی کوتاه‌مدت و بلندمدت مسئولیت بپذیرند. به عبارتی، باید نقش‌های پیچیده و گاهی متضاد را ایفا کنند. الریچ تأکید می‌کند که مدیران صف، مسئول دستاوردها و فرایندهای منابع انسانی هستند و می‌توانند نقش محوری قهرمانان منابع انسانی را ایفا کنند (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸).

-
1. Pair-Of-Hand
 2. Expert
 3. Collaborator
 4. Heathfield
 5. Strategic Partner
 6. Employee Advocate
 7. Change Mentor
 8. Implementator
 9. Initiator
 10. Kahnweiler & Kahnweiler



شکل ۲. نقش‌های منابع انسانی ال ریچ (۱۹۹۷) در ایجاد یک سازمان رقابتی (برگرفته از قلیچ لی، ۱۳۸۸)

همان‌طور که در شکل بالا مشاهده می‌نمایید، دامنه تمرکز منابع انسانی از بلندمدت / راهبردی تا کوتاه‌مدت / عملیاتی در تغییر است. حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید یاد بگیرند که هم راهبردی (بلندمدت) و هم عملیاتی (کوتاه‌مدت) عمل کنند. همچنین، دامنه فعالیت‌های آنها از مدیریت فرایندها (ابزارها و نظام‌های منابع انسانی) به مدیریت افراد در تغییر است. این دو محور چهار نقش اصلی منابع انسانی را مشخص می‌کنند: ۱. مدیریت راهبردی منابع انسانی، ۲. مدیریت زیر ساختار شرکت، ۳. مدیریت مشارکت کارکنان و ۴. مدیریت تغییر و تحول. توجه به این چهار موضوع در این نقش‌ها اهمیت دارد که در جدول ۲ شرح داده شده است.

ورمنز و ولدهومن (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که عوامل گوناگونی می‌تواند بر پذیرش E-HRM تأثیر بگذارد. یکی از این عوامل، نقش‌های واحد منابع انسانی است که می‌تواند به‌عنوان عاملی اثرگذار در استفاده از فناوری‌های گوناگون در وظایف منابع انسانی ظاهر شود و احتمالاً بین نقش‌های منابع انسانی و پذیرش فناوری در منابع انسانی رابطه وجود دارد (یوسف و همکاران، ۲۰۱۰).

بررسی‌ها نشان می‌دهد استفاده راهبردی از فناوری منابع انسانی صرف‌نظر از اندازه شرکت

برای متخصصان حرفه‌ای منابع انسانی یک هنجار است و استفاده راهبردی از فناوری منابع انسانی باعث بهبود درک از آنها می‌شود (سارین^۱، ۲۰۱۲). در پژوهشی دیگر، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ارتباط مثبتی بین مشارکت گسترده‌تر منابع انسانی در نقش‌های راهبردی به‌عنوان یک شریک تجاری و عامل تغییر و کاربرد فناوری اطلاعات وجود دارد (استون و دالبون^۲، ۲۰۱۳) و مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند خروجی‌های راهبردی را برای مدیریت منابع انسانی پیش‌بینی نماید (فیشر و مالر^۳، ۲۰۱۳).

گروه دوم فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به آنچه بیان شد می‌توان فرضیه‌های گروه دوم را به‌صورت زیر مطرح ساخت:

فرضیه ۱-۲: "نقش راهبردی واحد منابع انسانی بر پذیرش Ehrm اثر می‌گذارد".

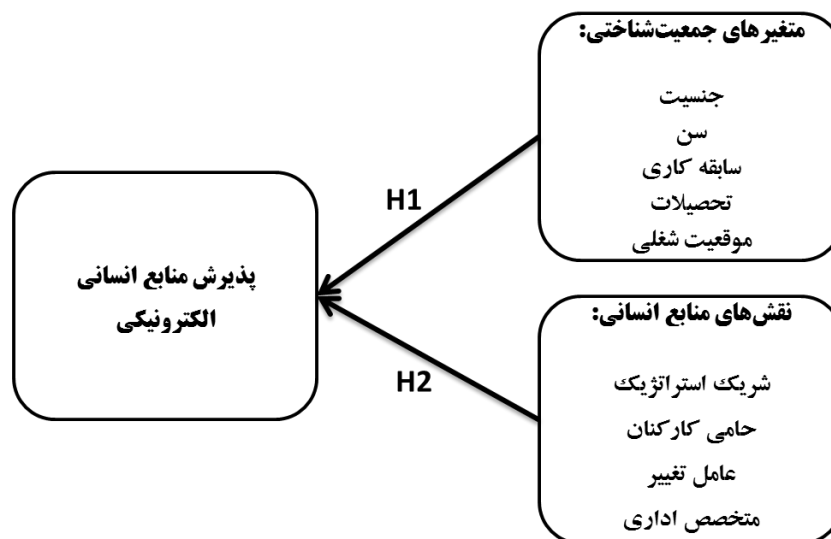
فرضیه ۲-۲: "نقش کارشناس اداری واحد منابع انسانی بر پذیرش Ehrm اثر می‌گذارد".

فرضیه ۲-۳: "نقش حامی کارکنان واحد منابع انسانی بر پذیرش Ehrm اثر می‌گذارد".

فرضیه ۲-۴: "نقش عامل تغییر واحد منابع انسانی بر پذیرش Ehrm اثر می‌گذارد".

باتوجه به آنچه تاکنون بیان شد، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت زیر می‌باشد.

-
1. Sareen
 2. Stone & Dulebohn
 3. Marler & Fisher



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است؛ زیرا از دانش و نظریه‌های موجود برای استفاده در یک سازمان خاص بهره می‌گیرد؛ اما از نظر ماهیت، از نوع تحلیل همبستگی است؛ زیرا می‌خواهیم رابطه و همبستگی بین دو یا چند متغیر را بسنجیم. از طریق تحلیل همبستگی، مشخص می‌شود که متغیر مستقل و متغیر وابسته چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات لازم برای بررسی این رابطه در سازمان مورد مطالعه، از روش پیمایشی استفاده شده است. بدین ترتیب که با استفاده از پرسشنامه، هریک از متغیرهای مورد بررسی، اندازه‌گیری می‌شود.

جامعه و نمونه آماری

پژوهش حاضر در یک شرکت پروژه‌محور صورت گرفت. جامعه آماری شامل افراد بخش‌های مختلف سازمان است که با واحد منابع انسانی در ارتباط بوده و از آن خدمت دریافت

می‌کنند. این افراد شامل مدیران ستاد، مدیران صف و کارکنان می‌شوند. به دلیل اینکه تعداد زیادی از کارکنان شرکت در پروژه‌های گوناگون در داخل و خارج کشور به فعالیت مشغول می‌باشند و دسترسی به آنها دشوار است، جامعه آماری به دفتر مرکزی تهران محدود شد. تعداد اعضای جامعه آماری برابر با ۱۰۸ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری برابر ۷۷ شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

پرسشنامه این تحقیق شامل سه بخش است. بخش اول به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌پردازد و در بخش دوم وضعیت پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی طبق مدل دیویس (۱۹۸۳) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم، به بررسی نقش‌های منابع انسانی بر اساس مدل الریچ (۱۹۹۷) پرداخته شده است. آلفای کرونباخ برای بخش دوم و سوم پرسشنامه به ترتیب ۰.۹۱ و ۰.۸۶ است. در این پژوهش برای بررسی فرضیه اول از آزمون تی و آنوا استفاده شد. برای بررسی فرضیه دوم از آزمون فرضیه‌های مطرح شده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. روش مذکور یکی از جدیدترین روش‌های آماری است. نرم‌افزارهایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری می‌باشند، نسبت به شرایطی مانند هم‌خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). مونت کارلو نشان داد که این رویکرد می‌تواند برای حجم نمونه کمتر از ۵۰ نیز به کار رود، اچ. ولد با استفاده از ۲۷ متغیر، دو سازه پنهان و مجموعه داده‌هایی متشکل از ۱۰ نمونه را تحلیل کند. باتوجه به آنچه بیان شد، در پژوهش حاضر از نرم‌افزار SmartPLS برای آزمون فرضیه دوم استفاده شد. این نرم‌افزار در زمینه مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی، نرم‌افزار پرکاربرد و مفیدی است (پر، ۱۳۹۲).

یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش حاضر به دو قسمت، آمار توصیفی پاسخگویان و آزمون فرضیه‌های پژوهش تقسیم شده است که در ادامه هر یک بررسی می‌شود.

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی ذی‌نفعان

جنسیت	مشخصات		زن		مرد	
	تعداد (درصد)		۱۴ (۱۸)		۶۳ (۸۲)	
تحصیلات	مشخصات		فوق‌دیپلم		کارشناسی	
	تعداد (درصد)		۳ (۴)		۴۱ (۵۳)	
سن	مشخصات		کمتر از ۲۵		۳۵ تا ۴۵	
	تعداد (درصد)		۲ (۲/۷)		۳۴ (۴۵)	
مجموع سابقه کار	مشخصات		کمتر از ۵		۱۵ تا ۲۵	
	تعداد (درصد)		۱۴ (۱۸)		۲۶ (۳۴)	
پست سازمانی	مشخصات		مدیر صف		مدیر ستادی	
	تعداد (درصد)		۲۸ (۳۶)		۱۸ (۲۴)	

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون گروه اول فرضیه‌ها: تأثیر گذاری متغیرهای جمعیت‌شناختی

در ادامه به بررسی فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش می‌پردازیم. فرضیه اول تحقیق بدین شرح بود که "متغیرهای جمعیت‌شناختی بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اثر می‌گذارد". باتوجه به اینکه متغیرهای جمعیت‌شناختی به چهار دسته تقسیم می‌شوند، جدول زیر نشان‌دهنده نتایج تحقیق جهت بررسی هر کدام از این متغیرهاست.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون t برای فرضیه ۱ - ۱

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
جنسیت	پذیرش EHRM	۰.۲۵۴	۷۵	۰.۹۴۷	عدم تأیید

باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰.۰۵ می‌باشد، در نتیجه، فرض صفر تأیید می‌شود؛ یعنی میانگین مؤلفه پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری ندارد و می‌توان نتیجه گرفت که جنسیت، عامل تأثیرگذاری در ارزیابی متغیر مذکور نبوده است.

در ادامه برای بررسی دیگر فرضیه‌های متغیرهای جمعیت‌شناختی، باید از آزمون تحلیل آنوا استفاده نماییم. جهت اختصار کلام، تمامی نتایج در یک جدول نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون آنوا برای فرضیه‌های فرعی گروه اول

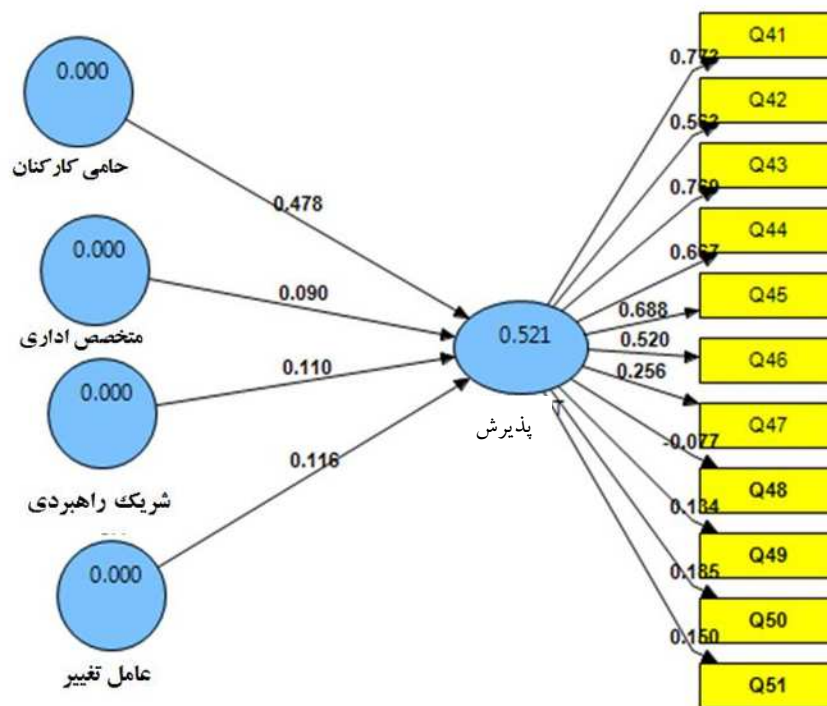
متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع آزمون	مقدار آماره	درجه آزادی	Sig	نتیجه آزمون
سن	پذیرش	تحلیل واریانس یک طرفه (آنوا)	۰.۲۸۱	۵	۰.۹۲۲	عدم تأیید
سابقه کاری	مدیریت منابع		۱.۵۶۹	۴	۰.۱۹۲	عدم تأیید
سطح تحصیلات	انسانی		۰.۲۳۴	۲	۰.۷۳۲	عدم تأیید
موقعیت شغلی	الکترونیکی		۳.۰۳۲	۲	۰.۰۴۵	تأیید

همان‌طور که بیان شد برای آزمون فرضیه‌های دسته دوم مطرح شده، از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. باتوجه به اینکه واحد منابع انسانی هم‌زمان می‌تواند، درگیر چند نقش باشد و تنها یک نقش بارز است، باید اثرگذاری تمامی نقش‌ها را هم‌زمان سنجید تا بتوان نتیجه درستی به دست آورد. در جدول زیر نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها را مشاهده می‌نمایید.

جدول ۴. نتایج آماری حاصل از بررسی فرضیه‌های نقش‌های منابع انسانی

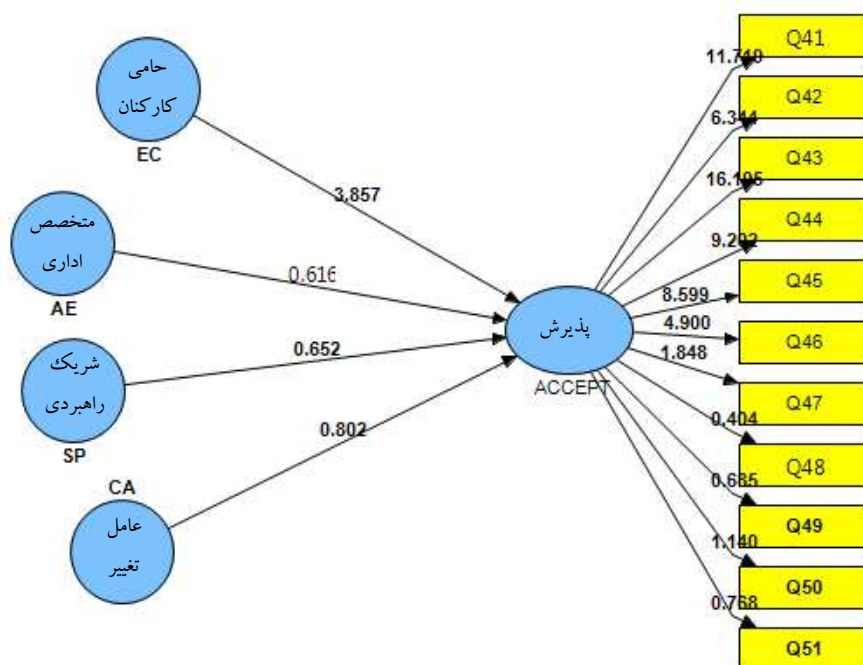
متغیر پیش‌بین (مستقل)	متغیر وابسته	ضریب مسیر (β)	ضریب معنی‌داری (t)	ضریب تعیین (R^2)	نتایج
نقش حامی کارکنان	پذیرش	۰.۴۷۸	۳.۸۵۶	۰.۵۲۱	تأیید
نقش متخصص اداری	مدیریت	۰.۰۹۰	۰.۶۱۶		عدم تأیید
نقش شریک راهبردی	منابع انسانی	۰.۱۱۰	۰.۶۵۲		
نقش عامل تغییر	الکترونیکی	۰.۱۱۶	۰.۸۰۲		

همان‌طور که بیان شد برای بررسی اثرگذاری هم‌زمان این چهار متغیر از نرم‌افزار استفاده SmartPLS شد. در ادامه خروجی‌های نرم‌افزار را نیز مشاهده می‌نمایید.



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های گروه دوم در حالت تخمین ضرایب مسیر

باتوجه به نتایج به دست آمده، تنها نقش حامی کارکنان در پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مؤثر است. با در نظر گرفتن ضریب مسیر $0/478$ و همچنین آماره t به مقدار 3.856 ، می‌توان گفت که نقش حامی کارکنان بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارد و از طرفی با رد تأثیرگذاری دیگر نقش‌های واحد منابع انسانی، باتوجه به ضریب تعیین (R^2) می‌توان گفت که نقش حامی کارکنان می‌تواند تا ۰.۵۲۱ تغییرات پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک را پیش‌بینی نماید.



شکل ۵. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های گروه دوم در حالت ضریب معنی‌داری

نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش دو گروه فرضیه را مطرح ساختیم و به بررسی این دو گروه از فرضیه‌ها پرداختیم. همان‌طور که استروهمر (۲۰۰۹) و ورمن و ولدهوون (۲۰۰۷) بیان می‌کنند، بین عوامل گوناگون و پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی رابطه وجود دارد. یکی از این گروه‌ها، عوامل متغیرهای جمعیت‌شناختی است. گروه اول فرضیه‌ها به بررسی این موضوع پرداخت که تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته بود. نتایج حاکی از این است که متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، سن، سابقه کاری و تحصیلات در پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اثرگذار نمی‌باشند و تنها متغیر جمعیت‌شناختی موقعیت شغلی اثرگذار است. مطالب موجود در این زمینه تاکنون به‌صورت عملی مورد بررسی قرار نگرفته است که بتوان با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه نمود. اکثر این یافته‌ها به‌صورت استنباطی بوده است، یعنی چون فرضاً متغیر جمعیت‌شناختی در حوزه‌های دیگر استفاده از فناوری اثرگذار بوده‌اند، پس می‌توان گفت در بحث مدیریت منابع انسانی الکترونیکی هم اثرگذار است. در این تحقیق این فرضیه‌ها به چالش کشیده شد و نتایج مؤید این مطلب نمی‌باشد. تنها متغیر جمعیت‌شناختی که اثرگذار واقع شده است، موقعیت شغلی است که در ادبیات تحقیق چندان مورد توجه واقع نشده است. در این پژوهش همان‌طور که استروهمر (۲۰۰۹) به‌صورت فرض بیان کرد که ذی‌نفعان باید نسبت به پذیرش E-HRM متفاوت عمل کنند، تأیید شد و نشان می‌دهد که موقعیت شغلی که نمایانگر وضعیت ذی‌نفع در سازمان است بر E-HRM اثرگذار است و در نتیجه مزایای متفاوت از E-HRM را به ارمغان می‌آورد. برای پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به نظرات و دیدگاه‌های افراد دارای موقعیت‌های مختلف (مدیران صف، مدیران ستادی، کارشناسان منابع انسانی) در سازمان توجه شود، زیرا که در نهایت مشتریان اصلی برای موفقیت اجرای E-HRM در سازمان می‌باشند.

گروه دوم فرضیه‌ها به بررسی تأثیر نقش‌های واحد منابع انسانی به‌عنوان عامل اثرگذار دیگر در پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پرداخت. تاکنون در ادبیات خیلی کمی به این

موضوع پرداخته شده است و بیشتر پیشنهادهایی برای انجام تحقیقات آتی بوده است (استروهمیر، ۲۰۰۹؛ ورمن و ولدوهون، ۲۰۰۷). تنها یوسف و همکاران (۲۰۱۰) این موضوع را از حیت وجود رابطه مورد بررسی قرار داده‌اند و بیان نموده‌اند که بین نقش‌های واحد منابع انسانی و پذیرش E-HRM رابطه وجود دارد و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی باعث افزایش و کیفیت فعالیت‌های منابع انسانی می‌شود و به نحوی باعث می‌شود مدیریت افراد به صورت کارآمدتری انجام گردد. نتایج تحقیق بسیار جالب است و مؤید تنها اثرگذاری نقش حامی کارکنان بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌باشد و فرضیه‌ها دیگر تأیید نمی‌شوند. به عبارتی، نقش شریک راهبردی و نقش عامل تغییر به دلیل اینکه بیان‌کننده نقش راهبردی واحد منابع انسانی در سازمان می‌باشند و این نقش در سازمان مذکور چندان برجسته نیست، باعث عدم تأثیرگذاری بر پذیرش E-HRM شده است. البته پری (۲۰۱۱) بیان می‌کند که نقش‌های شریک راهبردی و عامل تغییر به دلیل جدایی از حوزه عملیاتی و اینکه ماهیت پذیرش E-HRM عملیاتی است، احتمالاً تأثیر کمی دارند. حتی می‌توان این گونه نیز بیان کرد که با حرکت واحد منابع انسانی به سمت نقش عامل تغییر و اینکه ماهیت تغییر برای کارکنان ترس‌آور است، نتیجه معکوس بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی داشته است و کارکنان از پذیرفتن آن هراس دارند.

در مقابل، نقش‌های اجرایی (حامی کارکنان و متخصص اداری) توانایی اثرگذاری بر پذیرش مدیریت منابع انسانی دارند. یوسف و همکاران (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که فناوری منابع انسانی باعث افزایش و کیفیت فعالیت‌های منابع انسانی می‌شود و به نحوی باعث می‌شود که نقش‌های اجرایی منابع انسانی به بهترین وجه انجام گیرد و به عبارتی، بین این دو رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش تأثیرگذاری نقش متخصص اداری تأیید نشد. شاید بتوان گفت دلیل این امر، ماهیت این نقش است. درواقع وظیفه این نقش افزایش کارایی اداری است (الریج، ۱۹۹۷) و به فرایندهای منابع انسانی توجه دارد. همان‌طور که از نوع این نقش می‌توان استنباط کرد، چندان رابطه‌ای با پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ندارد و جزء وظایف ابتدایی هر واحد منابع انسانی است. درمقابل، تأثیرگذاری نقش حامی کارکنان تأیید شد. این نقش افراد حرفه‌ای

منابع انسانی شامل توجه به مسائل، امور و نیازهای جاری کارکنان می‌شود و حرفه‌ای‌های منابع انسانی سعی می‌کنند از طریق پیوند روابط کارکنان با موفقیت سازمانی حامی آنها شوند. این حامیان با شناخت نیازهای کارکنان و تضمین تأمین آنها، روابط کارکنان را بهبود می‌دهند و در نتیجه باعث افزایش تعهد و شایستگی کارکنان می‌شوند (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸). با توجه به ماهیت این نقش همان‌طور که دیگر محققان (استروهمیر، ۲۰۰۹؛ ورم‌ن و ولدهوون، ۲۰۰۷؛ یوسف و همکاران، ۲۰۱۰) انتظار داشتند که عاملی اثرگذار در پذیرش مدیریت منابع انسانی باشد، در این پژوهش تأیید شد. لذا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود هنگام توسعه استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک به این نقش واحد منابع انسانی، توجه بیشتری شود.

منابع

- پر، اسماعیل (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فرایند خلق دانش و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی پردیس)، به راهنمایی: علی رضائیان، دانشگاه شهید بهشتی.
- حاتمی، محمد (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر نقش‌های منابع انسانی بر پذیرش و خلق ارزش فناوری منابع انسانی، به راهنمایی: بهروز قلیچ‌لی، دانشگاه شهید بهشتی.
- رامین مهر، حمید و چارستاد، پروانه (۱۳۹۲)، روش تحقیق کمی با کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل)، تهران: انتشارات ترمه.
- شیرطاهری، علی و زارع، شبنم (۱۳۹۵)، بررسی ضرورت پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌ها، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- علاءالدینی، امیراردلان (۱۳۸۹)، بررسی رابطه تامین نیاز افراد حرفه‌ای منابع انسانی به ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با شایستگی‌ها و نقش‌های آنان در سازمان، به راهنمایی: علی اوتارخانی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- موحدی، مسعود؛ احمدوند، علی محمد؛ علی‌یاری، شهرام و نامجویان، فلورانس (پاییز ۱۳۹۴)، نقش عوامل قردی، سازمانی و مدیریتی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۳: ۲۷-۱.
- وطن‌خواه، احمد و ظهوریان نادعلی، ایمان (زمستان ۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین الگوی ترجیحات فکری کارکنان و آمادگی آنها برای تغییر سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۲۲): ۲۵-۱.
- یعقوبی، نورمحمد و شاکری، رؤیا (۱۳۸۷)، الگوهای پذیرش فناوری؛ رویکرد تحلیلی - مقایسه‌ای، پژوهش‌های مدیریت، شماره ۲: ۲۰۵-۲۳۱.
- Abubakar Allumi Nura & Nora Hasni Osman. (2012), The Proposed Relationship connecting e-HRM adoption, Performance Management System and Effective Decision making in Higher Educational Institutions in Nigeria, **European Journal of Business and Management** www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.18.
- Al-Somali , A. S., Gholami, R., & Clegg , B. (2009). An investigation into the acceptance of online banking in Saudi Arabia. **Technovation**, 29(2), 130-141.
- Bondarouk, T., & Ruel, H. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. **The International Journal of Human Resource Management**, 20(3), 505-514.

- Bueno, S., & Salmeron, J. (2008). TAM-based Success modeling in ERP. *Interacting with Computers*, 20(6), 515-523.
- CedarCrestone. (2009). *HR system surveys*. Georgia: Cedar interprise sulations.
- Chang , M., & Cheung , W. (2001). Determinants of the intention to use Internet. *Information and Management*, 39(1), 1-14.
- Foster, S. (2008). An exploratory analysis of E-HRM in the context of HRM transformation. *Business School Working Papers*, 2, 0.
- Foster, s. (2009). *Making Sense of e-HRM: Technological Frames, Value Creation and Competitive Advantage*. University of Hertfordshire.
- Haksever, C., Chaganti, R., & Cook, R. (2004). A model of value creation: strategic view. *Journal of Business Ethics*, 49(3), 291-305.
- Hong, S., Tam, K., & Thong, J. (2006). Understanding Continued Information Technology Usage Behavior: A Comparison of Three Models in the Context of Mobile Internet. *Decision Support Systems*, 42, 1819-1834.
- hong, S., Thongb, J. Y., & Tamb, K. Y. (2006). Understanding Continued Information Technology Usage Behavior: A Comparison of Three Models in the Context of Mobile Internet. *Decision Support Systems*, 42(3), 1819-1834.
- Kettley , P., & Reilly , P. (2003). eHR: An Introduction. England: *Institute for Employment Studies*.
- Kuo, Y.-F., & Yen, S.-N. (2009). Towards an Understanding of the Behavioral Intention to Use 3G Mobile Value-added Services. *Computers in Human Behavior*, 25, 103-110.
- Lee, M. (2010). Explaining and predicting users continuance intention toward e-learning: an extension of the expectation-confirmation model. *Computers & Education*, 54(2), 506-516.
- Lengnick-Hall, M., & Mortiz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research*, 24(3), 365-379.
- Liao, C., Palvia, P., & Chen, J.-L. (2009). Information technology adoption behavior life cycle: Toward a Technology Continuance Theory (TCT). *International Journal of Information Management*, 29, 309-320.
- Liu, S.-H., Liao, H.-L., & Peng, C.-J. (2005). Applying the Technology Acceptance Model and Flow Theory to Online E-learning Users' Acceptance Behavior. *Issues in Information Systems*, 6(2), 175-181.
- Manivannan, S. K.(2013), EMPLOYEE SATISFACTION FOR EHRM, *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*. 9 ISSN-2320-0073 Volume II, April'2013
- Moon, J.-W., & Kim, Y.-G. (2001). Extending the TAM for a World Wide Web Context. *Information & Management*, 38(4), 217-230.
- Parry, E. (2011). An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1146-1162.
- Ruël, H., Bondarouk, T., & Van der Velde, M. (2007). The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry. *Employee Relations*, 29(3), 280 - 291.
- Shrivastava, S., & Shaw, J. (2003). Liberating HR through technology. *Human Resource Management*, 42(3), 201-222.
- steroehmeier, S. (2009). Concepts of e-HRM Consequences: a Categorisation, Review and

- Suggestion. **International Journal of Human Resource Management**, 528-543.
- Stroehmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and Implications. **Human Resource Management Review**, 17, 19-37.
- Sun, H., & Zhang, P. (2006). The Role of Moderating Factors in User Technology Acceptance. **International Journal Human-Computer Studies**, 64, 53-78.
- venkatesh, V., & Davis, F. (2000). A Theoretical Extension of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies. **Management Science**, 46(2), 186-204.
- Venkatesh, V., Morris, M., Davis, G., & Davis, F. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. **MIS Quarterly**, 23, 425-478.
- Voermans, M., & Van Veldhoven, M. (2007). **Attitude towards e-HRM: An empirical study at Philips**. *Personnel Review*, 36(6), 887-902.
- Waltera, Z., & Lopezb, M. (2008). Physician Acceptance of Information Technologies: Role of Perceived Threat to Professional Autonomy. **Decision Support Systems**, 46(1), 206-215.
- Wang, Y.-S., Wang, Y.-M., Lin, H.-H., & Tang, T.-I. (2003). Determinants of user acceptance of Internet banking: an empirical study. **International Journal of Service Industry Management**, 14(5), 501 - 519.
- Yusoff, Y., Ramayah, T., & Ibrahim, H. (2010). E-HRM: A proposed model based on technology acceptance model. **African Journal of Business Management**, 4(13), 3039-3045