

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی

(مورد مطالعه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری)

محمد حیدری گوجانی ۱، ساجده علی بابائی شهرکی ۲

۱- دانش آموخته دکترای مدیریت دولتی، مدرس گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران

Phd.pa.hrm@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه کارکنان سازمان تامین اجتماعی) بود. این پژوهش از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان تامین اجتماعی بودند که از بین آنها که با توجه به متغیرهای پژوهش (سه متغیر اصلی با ۴۳ گویه) و روش تحقیق ۲۵۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. که به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک (۲۰۱۰)؛ یادگیری سازمانی قام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) و عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۳) بودند. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی تأیید گردید و پایایی آنها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک ۰/۸۴؛ یادگیری سازمانی ۰/۸۶ و عملکرد شغلی پاترسون ۰/۸۳ برآورد شد. جهت بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری و رویکرد کمترین مربعات جزئی استفاده گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان و یادگیری سازمانی معنادار بوده است. همچنین یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر داشته و نقش میانجی آن در تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأیید می‌گردد.

کلیدواژه: مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی

مقدمه

عملکرد^۱ در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین عملکرد سازمان را می‌توان چگونگی انجام فعالیت‌ها در سازمان نامید. فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد عملکرد را اینگونه تعریف می‌کند: "انجام، اجرا، انجام هر چیزی که دستور داده شده یا انجام شده است." (ماهیدشتیان، ۱۴۰۰). امروزه نیروی انسانی سازمان، نه به عنوان هزینه بلکه به عنوان دارایی ارزشمندی جهت رسیدن به مزیت رقابتی تلقی می‌گردد. لذا توجه به کیفیت منابع انسانی و عملکرد شغلی آنان به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است (ملکیپور دهکردی، ۱۳۹۸). پاترسون^۲ آدر نظریه معروف خود تعریف عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهارعامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می‌داند (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷). بورمن و موتویدلو^۳ (۲۰۰۵) عملکرد شغلی را به عملکرد وظیفه و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده‌اند، عملکرد وظیفه شامل اطلاعات فنی و توانایی حل مسئله است که در این حالت وظایف محوله طبق دستورالعمل‌ها و انتظارات انجام می‌گیرد. عملکرد زمینه‌ای آن است که کارکنان با میل و رغبت خود به سازمان و بدون توجه به مقررات و سیستم کنترلی وظایف خود را انجام می‌دهند. این نوع از عملکرد می‌تواند کارایی سازمان و افراد را شدت بخشد و عملکرد شغلی را ارتقا دهد (بخشی و کلانتری، ۱۳۹۵). از آنجایی که ارتقاء عملکرد سازمانی یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌ها می‌باشد. لذا همواره شیوه‌های بهبود عملکرد سازمانی یکی از موضوعات مورد توجه پژوهشگران بوده و طی بررسی‌های خود تاثیر عوامل متعددی را بر عملکرد شغلی کارکنان شناسایی و معرفی کرده‌اند.

سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌تواند تاثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (مندگاری و کولک، ۱۳۹۹). مفهوم مدیریت منابع انسانی از اواسط دهه هشتاد میلادی شکل و ابداع گردید و هدف آن ارائه روش‌هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان‌ها است. در بیان تعریفی برای مدیریت منابع انسانی می‌توان آن را به عنوان مجموعه سیاست‌ها، فعالیت‌ها و سیستم‌هایی تعریف کرد که رفتارها، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (قصوری، ۱۴۰۱). در واقع مدیریت منابع انسانی، سیستمی است که با جذب، ایجاد علاقه مندی و رضایت، پرورش و حفظ کارکنان، سازمان را برای تضمین اجرای موثر برنامه‌ها و بقا در محیط‌های رقابتی پیچیده یاری می‌دهد.

پیشرفت سریع و روزافزون فناوری و کاربرد آن در حوزه‌های مختلف سازمانی، از یک سو باعث رسوخ فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایندها و نظام‌های منابع انسانی شده و از سوی دیگر موجب ایجاد رویکرد جدیدی در مدیریت منابع انسانی شده است که از آن به عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک^۴ نام می‌برند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی الکترونیک رویکرد جدیدی است که با به کارگیری فناوری اطلاعات، تلاش می‌کند، مدیریت منابع انسانی را منعطف‌تر، مقرون به صرفه‌تر، مشتری محورتر و راهبردی‌تر سازد. تعاریف مشابهی از مدیریت منابع انسانی الکترونیک وجود دارد. واژه منابع الکترونیکی انسانی به انواع سیستم‌های اطلاعات الکترونیک در بخش منابع انسانی برای مدیریت منابع انسانی و اثربخشی فرایندها، مانند برنامه‌ریزی منابع انسانی (استخدام، انتخاب، استخدام، آموزش، ارتقا و اخراج)، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان اشاره دارد. برای نمونه، سیستم‌های آموزش الکترونیکی و یادگیری الکترونیکی از جمله سیستم‌های، منابع الکترونیکی انسانی هستند که به طور مستقل از زمان و مکان و از طریق فراهم کردن دانش و روش‌های لازم، به یادگیری و توسعه عملکرد فردی کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان کمک می‌کند (نامداریان و همکاران، ۱۴۰۰).

به زعم وارمنس و ولدهوون^۵ (۲۰۰۷) مدیریت منابع انسانی الکترونیک ترکیبی از پایگاه داده، برنامه‌های کاربردی کامپیوتر، سخت افزار و نرم افزار مورد استفاده برای جمع آوری، ذخیره، مدیریت، ارائه و دستکاری کردن داده‌ها برای منابع انسانی است که به عنوان پشتیبان اداری عملکرد منابع انسانی از طریق استفاده از فناوری اینترنت می‌باشد. گویتا و استون^۶ (۲۰۰۵) معتقدند سیستم‌های مدیریت منابع انسانی

^۱- performance^۲- Patterson^۳- Borman & Motowidlo^۴- Electronic Human Resource Management (e-HRM)^۵- Voermans & Veldhoven^۶- Gueutal & Stone

الکترونیکی به طور چشمگیری کارایی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را افزایش و هزینه های اجرایی، و زمان معامله و تجارت را کاهش داده‌اند. به زعم بخشی و همکاران (۱۴۰۰) وجود یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با کارکرد مناسب وبا توسعه یادگیری سازمانی و قدرتمندتر ساختن کارکنان می تواند عملکرد کارکنان را افزایش دهد.

در دنیای امروز که تقریباً همه سازمانها در محیطی پویا و همیشه در حال تغییر فعالیت دارند یادگیری سازمانی مهمترین عامل موثر بر عملکرد سازمانهاست. زیرا ظرفیت سازمان را در زمینه پاسخگویی سریع به شرایط پیش بینی نشده و پیشی گرفتن از رقبا افزایش می دهد(نامداریان و همکاران، ۱۴۰۰). یادگیری سازمانی به دلیل توسعه تفکر سیستمی سازمان را قادر می سازد تا خود و سایر عناصر مرتبط درون خود را به خوبی درک کند. فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد کرده و هر زمان که لازم باشد خود را به موقع تغییر دهد. رشد و توسعه سریع و بی وقفه دانش بشری و گسترش فناوری اطلاعات سبب شده تا جهان به صورت شبکه‌ای گسترده از تعاملات الکترونیکی درآید و به دنبال آن روش ها و رویکردهای مرتبط با منابع، انسانی به عنوان عنصری انکارنشدنی در یادگیری سازمانی، با تغییر و تحول مواجه شود. امروزه، دغدغه سازمان ها در موضوع منابع انسانی آن است که به چه ترتیب می‌توانند از فناوری اطلاعات در زمینه مدیریت منابع انسانی بهره ببرند تا بتوانند به وسیله آن عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشند. در این بین بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی موضوعی است که در پژوهش های پیشین کمتر بدان پرداخته شده است. در همین راستا با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عملکرد سازمانها این پژوهش نقش میانجی یادگیری سازمانی را در تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را بررسی نموده و به این سوال پاسخ می دهد که آیا مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد؟

پیشینه تجربی

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان جایگاه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در توانمندسازی شغلی کارکنان نتیجه گرفتند که کاربرد مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان، افزایش مسئولیت تصمیم گیری و در نهایت توانمندسازی شغلی آنها تأثیر مثبت ولی بر استقلال و آزادی عمل کارکنان تأثیری ندارد. شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه ای استان کرمانشاه) نتیجه گرفتند که ارتباط معنادار مولفه های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی میباشد. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده، پیشنهادات و راهکارهای عملی و تحقیقاتی به مدیریت سازمان و محققان بعدی ارائه گردیده است.

بامری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت‌های مدیریت دانش نشان داند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و قابلیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند؛ نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری سازمانی تأیید شد؛ بعلاوه، مشخص شد که جذب و تأمین، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، ساختار پرداخت و مشارکت بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند.

نامداریان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی نوآوری کارکنان در تأثیر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک سازمان (نمونه پژوهی: وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات) نتیجه گرفتند که به دست آمده، در ارتباط بین ظرفیت یادگیری و عملکرد استراتژیک، اثر غیرمستقیم قوی تر از اثر مستقیم عمل می کند و این بدان معناست که متغیرهای توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی های نوآوری کارکنان در اثر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک، نقش میانجی دارند.

قصوری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان نتیجه گرفت که اجرای برنامه های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می نماید.

رازی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتال در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی نتیجه گرفتند که بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

عبیدت^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر تعدیل‌کننده مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر روی شیوه‌های کاری با عملکرد بالا و پیوند با عملکرد سازمانی نتیجه گرفتند که پذیرش شیوه‌های کاری با عملکرد بالا به موفقیت سازمانی کمک می‌کند. به ویژه، شرکت‌هایی که در منطقه خاورمیانه فعالیت می‌کنند می‌توانند عملکرد خود را با اجرای شیوه‌های کاری با عملکرد بالا بهبود بخشند. همچنین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در بهبود عملکرد سازمانی تأثیر دارد. بنابراین، مدیران ممکن است سرمایه‌گذاری در سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را به منظور اعمال سهم شیوه‌های کاری با عملکرد بالا در اثربخشی شرکت خود در نظر بگیرند.

سونگ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان عملکرد شغلی در سازمان یادگیرنده: تأثیرات واسطه‌ای خودکارآمدی و درگیری کاری نتیجه گرفتند که یادگیری سازمان بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

کی اونگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان عوامل تأثیرگذار عملکرد شغلی: فرهنگ یادگیری سازمانی، هوش فرهنگی و رهبری تحولی، نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی، ضریب هوشی و رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

نورلینا^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر E-HRM و کیفیت خدمات منابع انسانی بر عملکرد کارکنان دولتی در اندونزی نتیجه گرفتند که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین کیفیت خدمات منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

تان و اولوره^۵ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی و اثربخشی بر عملیات، بهره‌وری کارکنان و عملکرد مدیریت نتیجه گرفتند که بین یادگیری سازمانی و اثربخشی، عملیات، بهره‌وری کارکنان و عملکرد مدیریت رابطه مثبت وجود دارد. در واقع تأثیر یادگیری سازمانی فراگیر است زیرا بر اثربخشی و کارایی همه کارکنان در هر سطحی در سازمان تأثیر می‌گذارد و تأثیر می‌گذارد.

نیاتی و ککواتسو^۶ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و رضایت شغلی کارکنان در ارزش آفرینی سازمانی در آفریقا؛ مورد زیمبابوه نتیجه گرفتند که استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای سطح کلان مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عناصر تشکیل مدیریت منابع انسانی الکترونیک دارد. رضایت شغلی کارکنان تا حدی رابطه بین استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و پیامدهای سطح کلان مدیریت منابع انسانی الکترونیک را واسطه می‌کند.

بگ^۷ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک پایدار و عملکرد شرکت: یک مطالعه تجربی نتیجه گرفتند که شیوه‌های افزایش توانایی مدیریت منابع انسانی الکترونیک و شیوه‌های افزایش انگیزه برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند منجر به توسعه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک پایدار شود. همچنین سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک پایدار می‌توانند عملکرد شرکت را بهبود بخشند.

بررسی ادبیات پژوهش بیانگر آن است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک این ظرفیت را دارد که هم عملکرد شغلی و هم یادگیری سازمانی را در سازمانها تحت تأثیر قرار دهد. در این بین یادگیری سازمانی و میزان دانش و توانمندی کارکنان می‌تواند این ظرفیت را بهبود بخشد. با توجه به ظرفیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمانها بویژه سازمان تامین اجتماعی فرضیات زیر مطرح می‌شوند:

(۱) مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیر دارد.

^۱- Obeidat

^۲- Song

^۳- Kyoung

^۴- Nurlina

^۵- Tan and Olaore

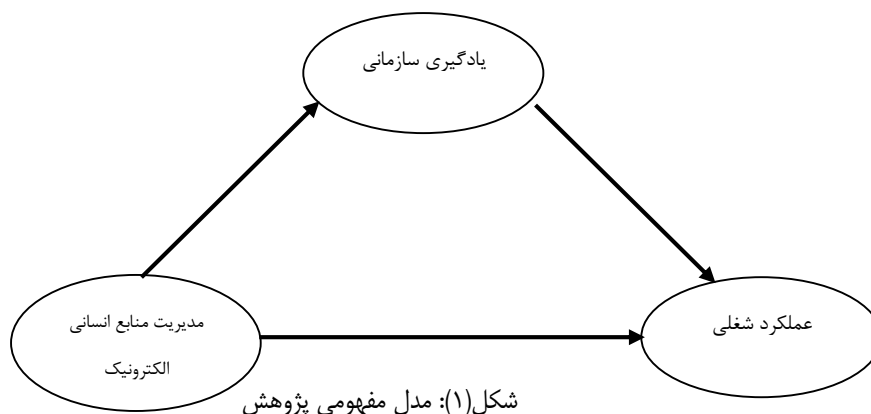
^۶- Nyathi and Kekwaletswe

^۷- Bag

۲) مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.

۳) یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.

۴) در تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی یادگیری سازمانی نقش میانجی را دارد.



روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روابط بین متغیرها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری بودند. که از این تعداد ۲۵۸ نفر بر اساس تعداد گویه های پرسشنامه ها و با توجه به حداقل تعداد نمونه در پژوهش های تحلیل مسیر (۲۵۰ نفر) به عنوان نمونه تعیین و به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه های زیر بوده اند: پرسشنامه مدیریت منابع انسانی الکترونیک چودری^۱ و همکاران (۲۰۱۹): این پرسشنامه شامل ۹ گویه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد) تهیه شده است. پرسشنامه یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶): این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) تهیه شده است. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۳): این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) می باشد. روایی هر سه پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و محتوایی صاحب نظران و اساتید مدیریت تائید گردید. برای پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که برای پرسشنامه مدیریت منابع انسانی الکترونیک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴، پرسشنامه یادگیری سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶، پرسشنامه عملکرد سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید. جهت بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری و رویکرد کمترین مربعات جزئی استفاده گردید.

یافته های پژوهش

پایایی و روایی در روش PLS در دو بخش بررسی می شود: الف) بخش مربوط به مدل های اندازه گیری. ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل اندازه گیری از سه معیار استفاده می شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص خود توسط سه معیار اندازه گیری می شود: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی (۳) ضرایب بارهای عاملی

^۱-Chaudhry

^۲- Pham & Svirszek

جدول (۱): معیارهای آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ ($\text{ALPHA} > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیبی ($\text{CR} > 0.6$)	میانگین واریانس استخراج شده ^۱ ($\text{AVE} > 0.5$)
مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۰/۹۱۳	۰/۹۲۹	۰/۶۴۵
یادگیری سازمانی	۰/۹۰۹	۰/۹۲۲	۰/۶۵
عملکرد شغلی کارکنان	۰/۹۱۷	۰/۹۲۸	۰/۶۸۴

داده های جدول ۱ حاکی از آن است که مقدار ضریب آلفای کرونباخ از مقدار بحرانی (۰/۷) و مقدار ضریب پایایی ترکیبی نیز از مقدرا بحرانی (۰/۶) بیشتر می باشد، که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد (داروی و رضازاده، ۱۳۹۵). مقادیر میانگین واریانس استخراج شده نیز از مقدار بحرانی بیشتر می باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است (قبادی لموکی و همکاران، ۱۳۹۷).

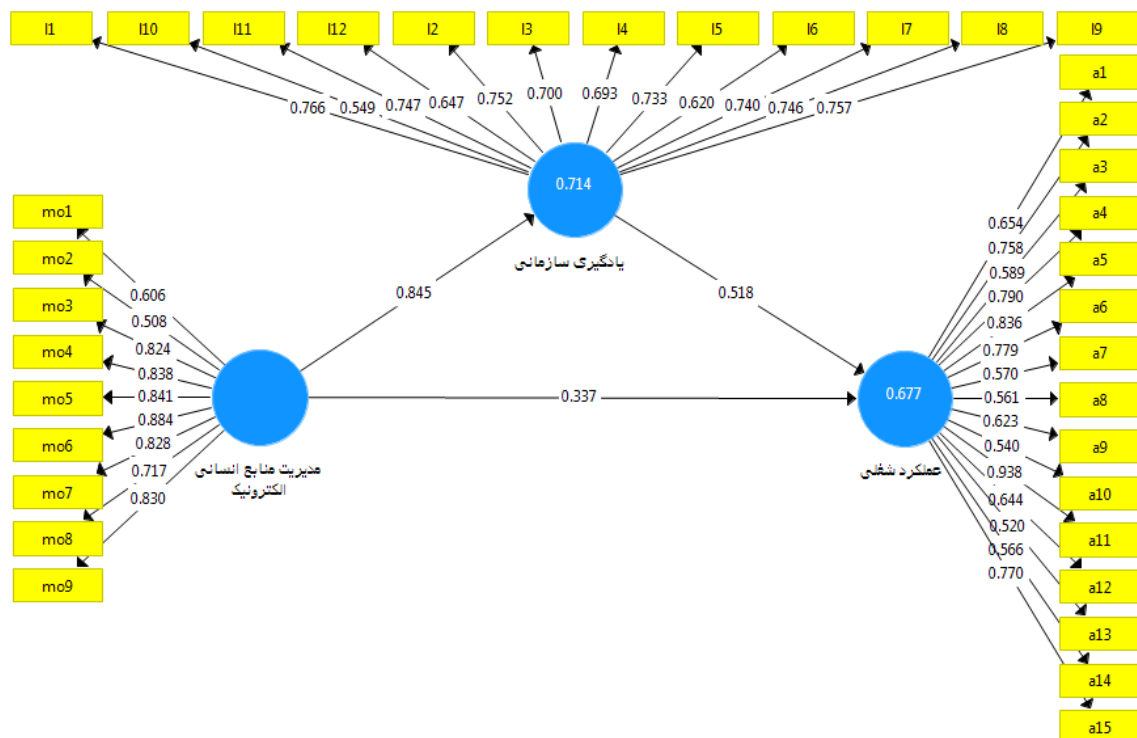
جدول (۲): نتایج روایی واگرا

متغیرها	۱	۲	۳
۱- عملکرد شغلی	۰/۸۲۷		
۲- مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۰/۷۷۵	۰/۸۰۳	
۳- یادگیری سازمانی	۰/۸۰۳	۰/۸	۰/۸۰۶

برای بررسی روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها (روش فورنل و لارکر) استفاده شد. همانگونه که از جدول ۲ برگرفته از روش فورنل و لارکر مشخص می باشد، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرهای مکنون در تحقیق حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده اند بیشتر است. از این رو می توان نتیجه گرفت که در تحقیق حاضر سازه ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرای مدل در حد مناسبی است . مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS بعد از بررسی برازش مدل اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری می رسد. در برازش مدل ساختاری تنها روابط میان متغیرهای پنهان مورد بررسی قرار می گیرد. بخش ساختاری در شکل ۱ نمایش داده شده است.

^۱-Average variance extracted (AVE)

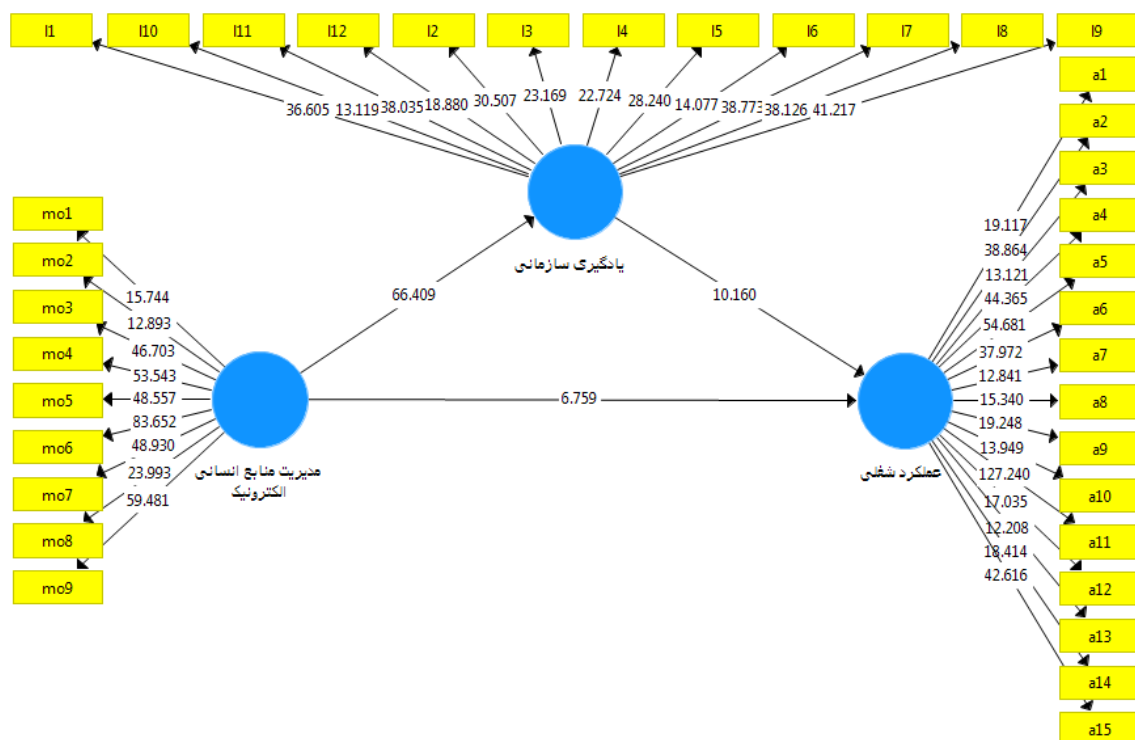
^۲-Fornell & Larcke



شکل (۲): مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). در تحقیق حاضر ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. ضرایب بارعاملی سوالات و معنی داری هر یک از آنها در شکل ۱ نشان داده شده است.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS بعد از بررسی برازش مدل اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری می رسد. در برازش مدل ساختاری تنها روابط میان متغیرهای پنهان مورد بررسی قرار می گیرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). به منظور برازش مدل ساختاری از معیارهای ضرایب معناداری t ؛ ضریب تعیین یا R^2 ؛ معیار استون گیزر Q^2 ؛ معیار افزونگی برای برازش مدل ساختاری بررسی شد با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۹۶ / ۱ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تایید ساخت.

شکل (۳): مدل پژوهش با ضرایب آماره t

جدول (۳): معیارهای شاخص کیفیت مدل، ضریب تعیین، معیار استون و GOF

GOF	متغیر وابسته Q2	متغیر وابسته R^2	شاخص کیفیت مدل اندازه گیری ^۱	متغیرها
۰/۵۴۳	–	–	۰/۴۹۱	مدیریت منابع انسانی الکترونیک
	۰/۳۳۰	۰/۷۱۴	۰/۳۹۵	یادگیری سازمانی
	۰/۲۷۹	۰/۶۷۷	۰/۳۹	عملکرد شغلی

مقدار ضریب تعیین (R^2) میزان تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را نشان می‌دهد. تروجیلو (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. مقدار ضریب تعیین برای یادگیری سازمانی ۰/۷۱۴ و برای عملکرد شغلی ۰/۶۷۷ بوده است. بنابراین تاثیر متغیر مستقل در پیش بینی یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی بیش از حد قوی بوده است. معیار استون -گیزر Q2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. داوری و رضازاده به نقل از هنسler و همکاران (۲۰۰۹)، درباره شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲؛ ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. با توجه به مقادیر به دست آمده و مقایسه با مقادیر بحرانی قدرت پیش بینی کنندگی یادگیری سازمانی بیش از حد متوسط و تقریباً نزدیک به قوی و قدرت پیش بینی کنندگی عملکرد شغلی نیز بیش از حد متوسط بوده است. مقادیر فوق حاکی از برازش بالای مدل

^۱-Cross-validated Communality (CVCom)

ساختاری پژوهش است. مهمترین شاخص برازش کلی مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزئی شاخص GOF است. با توجه به جدول ۳ مقدار GOF (۰/۵۴۳) بوده که در مقایسه با مقادیر اعلام شده توسط وتزل و همکاران (۲۰۰۹) (۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶) بزرگتری باشد بنابراین مقدار GOF حاصل بیانگر برازش کلی بالای مدل اندازه گیری است.

آزمون فرضیه ها

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS، پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، ساختاری و مدل کلی، با بررسی ضرایب معناداری (مقادیر t) هر یک از مسیرها و نیز ضرایب استاندارد شده بارعاملی مربوط به مسیرها فرضیه های تحقیق آزموده می شوند. در صورتی که مقدار آماره t هر یک از مسیرها بیش از ۱/۹۶ باشد، مسیر مربوطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار و فرضیه مرتبط با آن تایید می شود (قبادی لموکی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به شکل های ۲ و ۳ می توان نتیجه گرفت:

۱) ضریب ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد شغلی ($\beta=0/337$) با مقدار آماره ($t=6/759$) در سطح $P<0/01$ معنادار می باشد؛ ۲) ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با یادگیری سازمانی ($\beta=0/845$) با مقدار آماره ($t=66/4$) در سطح $P<0/01$ معنادار می باشد؛ ۳) ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی ($\beta=0/518$) با مقدار آماره ($t=12/34$) در سطح $P<0/01$ معنادار بوده است؛ ۴) (ضریب مسیر (غیر مستقیم) بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی ($\beta=0/398$) و ضریب مستقیم ($\beta=0/373$) و کل ضریب تاثیر ($\beta=0/771$) با مقدار آماره ($Z\text{-Value}=10/035$) در سطح $P<0/01$ معنادار می باشد.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه ها	ضریب مسیر	مقدار آماره	نتیجه
مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۳۳۷	۶/۷۵	تایید
۲) مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۸۴۵	۶۶/۴	تایید
۳) یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۵۱۸	۱۰/۱۶	تایید
۴) در تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی یادگیری سازمانی نقش میانجی را دارد.	ضریب مستقیم = ۰/۳۷۳ ضریب غیر مستقیم = ۰/۳۹۸ کل ضریب تاثیر = ۰/۷۷۱	Z-Value ۱۰/۰۳۵	تایید

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش تعیین تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی با نقش میانجی یادگیری سازمانی را دارد. یافته های پژوهش حاکی از آن است تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی معنادار بوده است. این یافته‌ی پژوهش با یافته های ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴)؛ شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، نامداریان و همکاران (۱۴۰۰)، قصوری (۱۴۰۱)، عبیدت (۲۰۱۷)، نورلینا (۲۰۲۰)، نیاتی و ککواتسو (۲۰۲۲)، بگ^۳ و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. آنها نیز طی پژوهش های خود نتیجه گرفتند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد. مدیریت منابع انسانی به استفاده بهتر از منابع انسانی برای نیل به اهداف سازمان توجه دارد. به زعم بارون و کریس، منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی محسوب می گردد. از این رو، خطی مشی ها، روش ها و کارکردهای منابع انسانی، در مجموع باید در خدمت استراتژی سازمانی باشد و مدیران و رهبران سازمانها نسبت به مسائل آن درک درستی داشته و در مورد پیامدهای آن حساس باشند. مدیریت الکترونیک منابع انسانی پتانسیل کاهش هزینه‌های مدیریتی، افزایش بهره‌وری، تسریع در زمان پاسخگویی، بهبود فرایند تصمیم‌گیری و توسعه خدمات مشتری را داراست. این شیوه از مدیریت منابع انسانی با تکیه بر نوآوری سازمانی می‌تواند موجب تسهیل در امور مدیریتی شده و باعث افزایش عملکرد شغلی در سازمانها گردد. استفاده از روش‌های مدیریتی به صورت الکترونیک در سازمانها علاوه بر تسهیل در انجام فعالیت‌های سازمانی موجب استفاده از خلاقیت و نوآوری افراد در امور محوله و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی آنها شود. و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری بویژه در رابطه با منابع انسانی این اجازه را می‌دهد تا از پرسنل کمتری استفاده کرده و سهم بیشتری در سازمان شان ایفا کنند. امروزه سازمان های موفق با درک صحیح تعاملات میان سازمان، کیفیت در منابع انسانی و مدیریت اثر بخش منابع انسانی، رمز پیروزی خود را در استفاده از روش های جدید مدیریت و کیفیت با استفاده از انسان های ماهر و فرهیخته دانسته و اعتقاد دارند که پرورش کارکنان با کیفیت، سازمان را در صحنه رقابت پیش‌تاز نگه می‌دارد. یک دیگر از یافته های پژوهش آن است که تاثیر مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی نیز معنا دار بوده است. این یافته پژوهش با یافته های شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، بامری و همکاران (۱۳۹۷)، نامداریان و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. آنها طی پژوهش های خود تایید نموده اند که مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی تاثیر داشته است. از آنجایی که پایه و اساس مدیریت منابع انسانی فناوری اطلاعات است و لازمه پیاده سازی آن در سازمان دانش و مهارت کارکنان در استفاده از فناوری اطلاعات می باشد بنابراین پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک سبب می گردد تا کارکنان تلاش نموده و در صدد ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های خود در زمینه فناوری اطلاعات و تغییر و تحولات مرتبط با آن باشند. به عبارت دیگر کارکنان باید به روز بوده و همواره اطلاعات خود در ابعاد مختلف بویژه در زمینه وظایف شغلی را ارتقاء دهند بنابراین پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمانی می تواند منجر به ارتقاء سطح یادگیری کارکنان گردد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داده است که تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی نیز معنادار بوده است این یافته پژوهش با یافته های شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، نامداریان و همکاران (۱۴۰۰)، رازقی و همکاران (۱۴۰۱)، سونگ^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، کی اونگ^۵ و همکاران (۲۰۱۹)، تان و اولوره (۲۰۲۲) همخوانی دارد. آنها طی پژوهش های خود تایید نموده اند که ارتقاء سطح یادگیری در بین کارکنان می تواند منجر به ارتقاء سطح عملکرد شغلی کارکنان گردد. سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط پرفراز و نشیب، نیاز دارند تا توجه خاصی به دانش و دانش افزایی کارکنان خود داشته باشند. یادگیری سازمانی فرایندی که به بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر منجر می‌شود. یادگیری سازمانی باعث ایجاد تازگی در محصولات، رویه ها و سیستم هایی خواهد شد که مستقیماً به عملکرد بهتر منجر می‌شوند. از طرف دیگر، یادگیری به عنوان ابزاری برای توسعه توانایی‌های سازمانی به شمار می رود که به نوبه خود منجر به عملکرد بهتر و مزیت رقابتی می‌شود. ارتقاء سطح توانمندی کارکنان که ناشی از یادگیری سازمانی است می‌تواند زمینه ارتقاء سطح عملکرد شغلی کارکنان را فراهم آورده و موجبات تقویت عملکرد شغلی کارکنان می گردد. همانطور که یافته‌های پژوهش نشان داده پیاده

^۱- Obeidat^۲-Nyathi and Kekwaletswe^۳-Bag^۴-Song^۵- Kyoung^۶-Tan and Olaore

سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک موجب ارتقاء سطح توانمندی کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات و ارتقاء سطح یادگیری سازمانی گردد و این ویژگی سبب ارتقاء سطح عملکرد کارکنان می‌گردد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک هم سبب تقویت عملکرد شغلی کارکنان و هم سبب ارتقاء سطح یادگیری در سازمان تامین اجتماعی می‌گردد. از طرفی یادگیری سازمانی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی را تسهیل می‌کند. بر همین اساس و بر پایه یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد: مدیران قبل از پیاده سازی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک زیر ساخت های سازمان را بررسی نمایند. همچنین آگاه ساختن اعضای سازمان از مزایای سیستم های مدیریت منابع انسانی الکترونیک و تدوین برنامه هایی در جهت حمایت از کاربران سیستم های، شناسایی افراد با نفوذ در سازمان و جلب نظر آنان، تدوین یک برنامه مناسب به منظور پیاده سازی مدیریت منابع انسانی در سازمان می‌تواند در موفقیت آن بسیار موثر باشد. همانند هر پژوهش دیگری این پژوهش نیز با محدودیت هایی چون جامعه آماری مواجه بوده است.

منابع

- ابراهیمی، جواد؛ ابراهیمی‌نژاد، قاسم و کیان، مریم. (۱۳۹۴). جایگاه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در توانمندسازی شغلی کارکنان، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- ابراهیمی، محمد حسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سیستم‌های کامپیوتری اتوماسیون اداری بر بهره‌وری عملکرد کارکنان، علوم مدیریت و توسعه، ۲ (۱)، ۷۷-۳۹.
- احمدی، رسول. (۱۴۰۱). بررسی اثرگذاری رهبری تحول آفرین بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌ای حمایت درک شده سرپرست مورد مطالعه: تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد.
- ابراهیم زاده، یحیی؛ بابازاده، محمدرضا؛ جواهری، حدیث و افخمی نیا، احد. (۱۳۹۵). ارزیابی رابطه بین عوامل اضطراب شغلی مدیران مالی با عملکرد اجرایی (مطالعه موردی: ادارات کل استان آذربایجان غربی)، دومین کنفرانس مدیریت اقتصادی نوین، مالزی. ۴ (۳)، ۲۶-۳۳.
- بخشی، سعید؛ جمشید، محمد جواد و حسین‌پور، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی پذیرش سیستم های اطلاعاتی، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۴ (۵۱): ۲۵۳-۲۷۸.
- بامری، نسیمه؛ کشته‌گر، عبدالعلی و مهدی بیگی، نجمه. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت های مدیریت دانش، پژوهش های مدیریت عمومی، ۴۱ (۴): ۱۴۲-۱۶۴.
- رازقی، محمد؛ بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز. (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۸ (۱): ۳۹۲-۳۵۹.
- قصوری، علی. (۱۴۰۱). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان، رویکردهای نوین در مدیریت حسابداری، ۶ (۸۴): ۸۱-۹۱.
- سجادی جاغرق، عبدالله؛ دیندارفرکوش، فیروز و ابراهیمی، چکاوک. (۱۳۹۳). بررسی میزان تأثیر استرس و فشارهای روانی بر عملکرد خبرنگاران شهر تهران در ۵ خبرگزاری (دانا پرس، موج، خبرآنلاین، مهر و آنا)، مطالعات رسانه ای، ۹ (۲۷)، ۷۷-۸۸.
- علی نیا، محمد و حافظیان، مریم. (۱۳۹۶). نقش میانجی هوش سازمانی در رابطه بین کیفیت فن آوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان، فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۸ (۱)، ۱۱۹-۱۳۹.
- 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)، مطالعات منابع انسانی، ۵ (۲۰): ۱۴۷-۱۷۰.
- ماهیدشتیان، سمیرا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر استرس تغییرات رفتاری کارکنان شرکت پوشش رایانه قشم در دوره همه گیری کرونا بر عملکرد سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- مهدیپور، اسمعیل. (۱۳۹۸). با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و استرس شغلی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴)، ۳۰۵-۳۱۸.

منتظری، محمد و پورحسینعلی، نسرين. (۱۳۹۸). ارتباط رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس با عملکرد معلمان: تبیین نقش تعدیل‌کننده انگیزه خدمت عمومی، مدیریت مدرسه، ۷(۳): ۴۵-۶۷.

ملک پوردهکردی، بهمن. (۱۳۹۸). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان و سازمان (مورد مطالعه استانداری چهارمحال و بختیاری). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد.

مندگاری، عقیل و کولک، عادل. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه)، رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۳(۳): ۷۶-۹۷.

میرکمالی، محمد و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، بهبود و تحول (۲۴): ۱۱-۲۲.

ملک پوردهکردی، بهمن. (۱۳۹۸). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان و سازمان (مورد مطالعه استانداری چهارمحال و بختیاری). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد.

نامداریان، لیلا؛ خدمتگذار، حمیدرضا و شجاعی، فرزانه. (۱۴۰۰). نقش میانجی توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی نوآوری کارکنان در تأثیر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک سازمان (نمونه پژوهی: وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات)، مطالعات منابع انسانی، ۱۱(۴): ۱۳۳-۱۴۹.

وثوقی نیری، عبدالله؛ روح‌الهی، احمد علی و محمدحسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز، سلامت کار ایرانیان، ۱۳(۱): ۴۷-۵۷.

-Bag, S., Dhamija, P., Pretorius, J.H.C., Chowdhury, A.H. and Giannakis, M. (2022), "Sustainable electronic human resource management systems and firm performance: an empirical study", International Journal of Manpower, Vol. 43 No. 1, pp. 32-51. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2021-0099>

-Chaudhry, N. I., Aftab, I., Arif, Z., Tariq, U., & Roomi, M. A. (2019). Impact of customer-oriented strategy on financial performance with mediating role of HRM and innovation capability. Personnel Review, 48(3), 631-643. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0056>.

-Gueutal, H.G., Stone, D.L., & Salas, E. (2005). The brave new world of eHR : human resources management in the digital age.

-Obeidat, S.M. (2017), "An examination of the moderating effect of electronic-HRM on high-performance work practices and organisational performance link", Evidence-based HRM, Vol. 5 No. 2, pp. 222-241. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2015-0046>

Download as .RIS

-Njoku, E., Ruël, H., Rowlands, H., Evans, L. and Murdoch, M. (2019), "An Analysis of the Contribution of e-HRM to Sustaining Business Performance", HRM 4.0 For Human-Centered Organizations (Advanced Series in Management, Vol. 23), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. ۳۹-۲۱. <https://doi.org/10.1108/AS-06-2019-0003>

-Nyathi, M. and Kekwaletswe, R. (2022), "The relationship between electronic human resource management and employee job satisfaction in organizational value-creation in Africa: the case of Zimbabwe", African Journal of Economic and Management Studies, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-06-2022-0244>

-Nurlina, N, Situmorang, J, Akob, M, Quilim, C.A and Arfah, A. (2020). Influence of e-HRM and Human Resources Service Quality on Employee Performance, Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 10 (2020) 391-399

-Kyoung, A.N. & Sunyoung, P. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. Performance Improvement Quarterly, ۳۲(۲).

-Song, J.H.(2018).Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement, P E R F O R M A N C E I M P R O V E M E N T Q U A R T E R L Y, 30 (۴) □ □ . ۲۴۹ □ ۲۷۱

-Tan, F.Z. and Olaore, G.O. (2022), "Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance", Vilakshan - XIMB Journal of Management, Vol. 19 No. 2, pp. 110-127. <https://doi.org/10.1108/XJM-09-2020-0122>.

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