

بررسی نقش میانجی قابلیت‌های پویا در رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e-HRM) و اثربخشی مدیریت منابع انسانی

نجمه مهدی بیگی^۱، مریم بنی‌اسدی^{۲*}

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت - مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت - مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین نقش میانجی قابلیت‌های پویا در رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی مدیریت منابع انسانی بود که به روش پیمایشی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزاری Lisrel 8.8 انجام شد. نمونه آماری پژوهش حاضر را ۱۵۰ نفر از کارکنان شاغل در حوزه اداری - منابع انسانی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان تشکیل دادند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت منابع انسانی الکترونیک، اثربخشی منابع انسانی و قابلیت پویا جمع‌آوری گردید؛ پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که این مقدار برای هریک از پرسشنامه‌ها به ترتیب به میزان ۰/۹۲، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ به دست آمد. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی باعث افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی می‌شود، ولی تأثیر آن از طریق قابلیت‌های پویای سازمان به صورت قابل توجهی بهبود می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: قابلیت‌های پویا، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مدیریت منابع انسانی، اثربخشی.

مطالعات مدیریت و کارآفرینی

دوره ۵، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸، صفحات ۱۷۵-۱۶۳