

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی در شرکت با میانجی‌گری تأثیر تعهد (مورد مطالعه: کارکنان شرکت نفت)

Doi: 10.30508/KDIP.2023.379658.1057

سیدعلی بدیعیان^۱ | سعیده باباجانی محمدی^۲ | امیر شمس^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی فردوس، مشهد، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی فردوس، مشهد، ایران

۳- استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۹

صفحه: ۰۰ - ۰۰

چکیده:

در محیطی که به طور فزاینده‌ای نامطمئن می‌شود، خلاقیت راه درستی برای بقا و رقابتی ماندن در بازارهای داخلی و بین‌المللی است. بدین منظور برای دستیابی به این هدف، مدیران باید روی فناوری‌های جدید سرمایه‌گذاری کنند و به سمت سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه حرکت کنند. لذا هدف مطالعه حاضر بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی با میانجی‌گری تأثیر تعهد سازمانی می‌باشد. این مطالعه به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش از نوع پیمایشی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان، مدیران ارشد، مدیران اجرایی و میانی در شرکت نفت تربت حیدریه می‌باشد. بر طبق جدول مورگان برای جامعه‌ای با حجم ۳۸۴، حجم نمونه آماری ۱۹۰ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای استاندارد بود که بعد از بررسی روایی و پایایی و اطمینان از وجود آن توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. نسخه شماره ۲۶ و اسمارت پی آل اس نسخه شماره ۳ انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی هم به طور مستقیم و هم با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر نوآوری فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. علاوه بر این تأثیر مثبت و معنی‌دار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر نوآوری فردی مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، منابع انسانی، نوآوری فردی، نوآوری، تعهد سازمانی، شرکت نفت.

۱- مقدمه

طی چند سال اخیر مفهوم نوآوری به دلیل ایجاد مزیت رقابتی و به دنبال داشتن حیات سازمان، مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. در دوره‌ای که ساختار فکری مملو از تعمق بخشیدن به اطلاعات و نیروی انسانی نوآورو خلاق به جای عمل‌گرایی صرف است، دانش به عنوان یکی مهم‌ترین عوامل رقابت مطرح گردیده است و در کنار این موضوع، نوآوری نیز مهم‌ترین عامل بقای سازمان‌ها می‌تواند باشد. در نتیجه این موضوع، مرز بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه در بهره‌برداری بهتر از دانش می‌باشد (محمدی استانی و اصغریور، ۱۳۹۰). علاوه بر این امروزه، به علت وجود رقابت بین سازمان‌ها جهت کسب منافع بالاتر، تسلط بر منابع فعلی اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده است. اگر سازمان‌ها بهترین تکنولوژی و امکانات را دارا باشند ولی از نیروی انسانی متخصص بهره‌مند نباشند، قادر به موفقیت در عرصه رقابت نمی‌باشند (مختاری و میرزایی، ۱۴۰۰). از طرفی امروزه یکی از مسائل موجود، عدم استفاده از سیستم اطلاعات مناسب بوده و در این راستا تعهد سازمانی، پذیرش و به‌کارگیری این سیستم‌ها را آسان‌تر می‌نماید. این امر منجر به بهبود قابلیت‌های نوآورانه افراد می‌گردد. لذا هدف اصلی این تحقیق بررسی اثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری در بین مدیران و کارکنان شرکت نفت با میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌باشد. یافته‌های تحقیق بر اهمیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دیدگاه مدیریتی، یافته‌ها بینش عمیق‌تری را در اختیار مدیران قرار می‌دهد که چگونه سطح نوآوری را افزایش دهند. در فصل حاضر به بررسی کلیات تحقیق شامل بیان مسئله، اهمیت تحقیق، سوالات، اهداف و فرضیه‌ها، قلمرو و واژگان تحقیق پرداخته می‌شود.

۲- مبانی نظری

نوآوری و خلاقیت نشان داده شده توسط کارکنان اولین گام در فرآیند نوآوری است. این تمایل و ظرفیت افراد برای نوآوری، انتقال نوآوری در سازمان را تضمین می‌کند. برای

درک بهتر مفهوم ظرفیت نوآوری، ابتدا باید آن را تعریف کرد (راینهارت، گورتنر و گریفین، ۲۰۱۸). ظرفیت نوآوری نشان دهنده «فرایند عاطفی و شناختی نسبت به خلاقیت» است. خلاقیت یا نوآوری یک فرد را می‌توان به عنوان ایده‌ها، فرآیندها یا محصولات جدید و مفیدی که توسط یک کارمند ارائه می‌شود، همان‌طور که توسط دیگران مرتبط ارزیابی می‌شود» تعریف کرد. به طور کلی، نوآوری یک فرد یا نوآوری به طور کلی باید یک نیاز کاملاً تعیین شده را برآورده کند و به ویژه مفید باشد. در همین دیدگاه، لوئیس و راییت^۲ (۲۰۱۲) ادعا می‌کنند که نوآوری فرآیندی است که شامل گذر از واگرایی ایده‌ها به همگرایی راه‌حل‌ها است. محققان ظرفیت نوآوری فردی را تحت دیدگاه‌های مختلف مورد مطالعه قرار دادند. برخی از مطالعات اشاره کردند که خلاقیت عامل مهمی برای نوآوری است (ارنست، کاله، دوبیل، پرابهو و سوبرامانیام^۳، ۲۰۱۵). لذا سازمان‌ها باید کارکنان خود را با قرار دادن سیستم‌های مناسب در اختیارشان به نوآوری بیشتر تشویق کنند. در همین راستا، محققین از این امر دفاع می‌کنند که سازمان‌ها باید از نیازهای حیاتی توسعه دائمی ظرفیت نوآوری فردی آگاه باشند. آن‌ها می‌افزایند که توسعه ظرفیت نوآوری مستلزم مشارکت مدیران در سراسر فرآیند یادگیری و تنظیم سیاست‌ها و تغییرات کافی مانند استفاده از منابع موجود است. مطالعات قبلی عواملی را برجسته کردند که احتمالاً خلاقیت فردی را تقویت می‌کنند. در میان این عوامل، چندین مطالعه اصرار داشتند که رهبری تحول‌آفرین با کار خط مقدم تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر خلاقیت کارکنان دارد. علاوه بر این، انگیزه درونی نیز ثابت می‌کند که عاملی با تأثیر قابل توجه بر خلاقیت است. محققین به تأثیر مستقیم و مثبت بعد باز شدن به تجربه بر نوآوری فردی اشاره کرد. نوآوری فردی ناشی از خلاقیت و خود رهبری است. خلاقیت باید با خود رهبری تقویت شود که به فرد کمک می‌کند تا ایده‌های خلاقانه خود را توسعه دهد و حفظ کند (وانگ، تسای و تسای^۴، ۲۰۱۴).

سیستم اطلاعاتی منابع انسانی: در سناریوی معاصر

- 1- Reinhardt, Gortner and Griffin
- 2- Lewis and Wright
- 3- Ernst, Kahle, Dubiel, Prabhu, and Subramaniam
- 4- Wang, Tsai and Tsai

می‌شود مکانیزه می‌کند و بهره‌وری و عملکرد کلی کارکنان را افزایش می‌دهد. برنامه‌های منابع انسانی را می‌توان برای به‌روزرسانی و ثبت اطلاعات کارکنان استفاده کرد، استفاده از آن می‌تواند فرآیند استخدام را قوی‌تر و مؤثرتر کند (کوتایشات خطاب، ابوزید، المناسرا، ۲۰۱۲).

سیستم اطلاعات منابع انسانی روند ردیابی، مصاحبه و تأیید متقاضی را تسهیل می‌کند. جدای از این، استراتژی‌های مدیریت نیروی کار را می‌توان ساده‌سازی کرد و با ساده‌سازی عملیات‌های مختلف، مزایای هزینه‌ای مختلفی را برای سازمان‌ها ایجاد کرد. سیستم مدیریت منابع انسانی یا بسته منابع انسانی (راه‌حل‌های منابع انسانی) را می‌توان در فرآیندهای آموزشی، ردیابی عملکرد و مشارکت کارکنان (سیستم مدیریت عملکرد)، سیستم مدیریت حقوق و دستمزد و حسابداری، مزایا و مرخصی‌ها استفاده کرد. به طور خلاصه، سیستم اطلاعات منابع انسانی با خودکار کردن عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی، مزایای متمایزی را به سازمان‌ها ارائه می‌دهد، در نتیجه حجم کاری بخش منابع انسانی را کاهش می‌دهد و با استانداردسازی فرآیندهای کلیدی منابع انسانی، کارایی بخش را افزایش می‌دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

(به گفته پری (۲۰۱۰)، سیستم اطلاعات منابع انسانی می‌تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک حیاتی عمل کند زیرا داده‌های مهمی را با مدیریت مرتبط با استراتژی‌های استخدام و حفظ به اشتراک می‌گذارد که می‌تواند با استراتژی کلی شرکت برای تحقق اهداف رشد سازمانی همسو شود. علاوه بر این، با استفاده از برنامه‌های منابع انسانی، یک شرکت می‌تواند هزینه‌های کلی متحمل شده به ازای هر کارمند و اثرات آن بر کل کسب‌وکار را محاسبه کند) (اژدری، لگزیان، شیرازی، فیاضی، ۱۳۹۷). داده‌های تاریخی نشان می‌دهد که تکامل سیستم اطلاعات منابع انسانی را می‌توان در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ ردیابی کرد، زمانی که اولین سیستم‌های خودکار (سیستم حقوق و دستمزد) معرفی شد. کاوانا و همکاران (۱۹۹۰) بینش خود را در مورد تکامل تاریخی سیستم اطلاعات منابع انسانی با معرفی دوره‌های تاریخی در منابع انسانی از دوره قبل از جنگ جهانی دوم تا دهه ۱۹۸۰ و اینکه چگونه شیوه‌های در حال

نوسازی و جهانی شدن، سازمان‌ها به شدت بر پیشرفت و نوآوری فناوری در حوزه فناوری اطلاعات تکیه دارند. پیشرفت‌ها در حوزه فناوری اطلاعات، راه‌های جدیدتری را برای سازمان‌ها گشوده و با استفاده از راه‌حل‌های نوآورانه و سفارشی‌شده، مزیت رقابتی ایجاد کرده است. این به بخشی جدایی‌ناپذیر از عملکرد سازمان تبدیل شده است و همه بخش‌ها برای سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، بازیابی و بررسی داده‌ها به سیستم‌های یکپارچه وابسته هستند. در واقع امروزه اینترنت و اتوماسیون دسترسی، قابلیت اطمینان و دقت اطلاعات را تسهیل کرده است. با به کارگیری فناوری در عملیات مختلف، اثربخشی سازمانی را بهبود بخشید و مزیت رهبری را فراهم کرد. عملکرد مدیریت منابع انسانی به سرعت در حال تکامل است و کاربرد فناوری اطلاعات شیوه عملکرد سازمان‌ها را متحول کرده است. حوزه مدیریت منابع انسانی به طور مداوم در حال تحول بوده است و منابع انسانی در سناریوی امروزی نقشی استراتژیک دارد تا صرفاً یک سیستم پشتیبانی. عملکرد منابع انسانی در درجه اول با کارکنان، کارفرمایان و همه افرادی که با سازمان مرتبط هستند سروکار دارد. این برای بهبود بهره‌وری کارکنان، عملکرد و همسوسازی نیروی کار با کسب‌وکار طراحی شده است (کشته‌گر، شکوهی، ۱۳۹۴). کارکردهای مدیریت منابع انسانی در یک سازمان با موضوعات مرتبط با افراد مانند استخدام و انتخاب، پاداش، مدیریت عمومی، رفاه و مشارکت کارکنان، ارتباطات، توسعه سازمانی، مدیریت عملکرد، انگیزه کارکنان، پاداش‌ها و شناخت‌ها و آموزش و توسعه سروکار دارد. سیستم اطلاعات منابع انسانی، یک راه‌حل نرم‌افزاری سفارشی است که برای کمک به سازمان‌ها برای خودکارسازی و مدیریت فعالیت‌های منابع انسانی، حقوق و دستمزد، مدیریت و حسابداری طراحی شده است. سیستم اطلاعات منابع انسانی با خودکارسازی فرآیندهای کلیدی منابع انسانی مانند استخدام، آموزش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد و تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، بر عملکرد افراد، فرآیندها و استراتژی‌های کلیدی سازمانی تأثیر می‌گذارد. نرم‌افزار منابع انسانی عملکردهای عمومی و اداری روزانه را که توسط بخش منابع انسانی انجام

سازمانی کارکنان بیشتر باشد، بیشتر تلاش می‌کنند تا فناوری‌های جدیدی مانند سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی را اتخاذ کنند (گرومن و ساکس^۳، ۲۰۱۱). هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی در شرکت با میانجی‌گری تأثیر تعهد سازمانی می‌باشد.

در ادامه، پیشینه تحقیق‌های مرتبط داخلی و خارجی اشاره شده است.

عبدالهی (۱۴۰۱) در مطالعه ای تحت عنوان بررسی تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی با تعدیلگری تعهد سازمانی عاطفی و میانجی‌گری نوآوری گرایبی بیان نمود. برای این منظور ۱۷۴ نفر از کارکنان کارخانه شهید قندی با روش نمونه‌گیری تصادفی و با فرمول کوکران انتخاب شده و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری گردید. تفسیر داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق با نرم‌افزار اسمارت پی آل اس انجام گرفت. نتایج نشان داد؛ سیستم اطلاعاتی منابع انسانی نوآوری‌گرایی و نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نوآوری‌گرایی در تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و ظرفیت نوآوری نقش میانجی دارد. علاوه بر این، تعدیل‌گری تعهد سازمانی در تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و ظرفیت نوآوری تأیید گردید.

طاهری (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر ظرفیت نوآوری و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تعدیل‌گری تعهد سازمانی انجام داد. جامعه آماری کارکنان شهرداری شهر سمنان بود که حجم نمونه در نهایت ۲۶۵ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده انتخاب گردید. این پژوهش، به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی و از نوع میدانی است. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شده است به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از اسمارت پی آل اس استفاده گردیده است. نتایج نشان داد سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی، و ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت و

تحول منابع انسانی تأثیر خود را بر سیستم اطلاعات منابع انسانی گذاشت، به اشتراک گذاشتند. با اهمیت روزافزون کاربردهای فناوری اطلاعات در منابع انسانی، عملکرد بخش منابع انسانی دستخوش تغییری اساسی از کارکردهای اداری و پشتیبانی صرف به مشارکت فعال‌تر در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمان شده است (مختاری و میرزایی، ۱۴۰۰).

تعهد سازمانی: آلن و مایر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی را به عنوان دل‌بستگی کارکنان به سازمان خود تعریف نموده‌اند. خان (۲۰۱۱) تعهد سازمانی را به صورت وابستگی عاطفی کارمند به سازمان، شناسایی و درگیری او با آن تعریف کرده‌اند. به گفته میر و هرسکویچ (۲۰۰۱)، تعهد سازمانی غیبت کارکنان را کاهش داده و رفتار سازمانی و عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود می‌دهد.

سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و نوآوری فردی

به منظور بررسی نقش استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در بهبود ظرفیت نوآوری منابع انسانی می‌توان بیان نمود که این امر مبنایی را برای شرکت فراهم می‌کند تا عملکرد خود را افزایش دهد. تئوری منابع تصریح می‌کند که فرد در یک سازمان نماینده یک منبع مقدس است. در راستای این خط فکری، در ادبیات تحقیق از نقش حیاتی کارکنان در ایجاد نوآوری حمایت می‌شود (یسلی و سزابیلیر، ۲۰۱۳). بسیاری از مطالعات ماهیت رابطه بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و ظرفیت نوآوری فردی را آشکار کردند. گوردون، تارافدار، کوک، ماکسیموسکی و روگوویتز^۴ (۲۰۰۸) نشان دادند که استفاده از ابزارها و کاربردهای فناوری اطلاعات باعث بهبود و افزایش کارایی عملیاتی می‌شود.

سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، نوآوری و تعهد

سازمانی

فرناندز و مولدوگازیف (۲۰۱۱) تأکید کردند که ظرفیت نوآوری به میزان تعهد سازمانی کارکنان بستگی دارد. هر چه تعهد

1-5 Fernandez and Moldogazyev
6 Yesli and Sazbilir
2-7 Gordon, Tarafdar, Cook, Maksimowsky and Rogowitz
3- Grumman and Sachs

توسعه منابع انسانی بر یادگیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یادگیری سازمانی کارکنان بر نوآوری آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نهایتاً مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان نقش میانجی دارند.

مائورو و بورگس آندرد^۲ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان سیستم منابع انسانی به عنوان نوآوری برای سازمان‌ها بیان کرد. مطالعه حاضر با مقایسه متخصصان اجرای سیستم از نتایج به دست آمده از سیستم، ویژگی‌های آن و نحوه پیاده‌سازی آن، مقایسه شده است. مصاحبه نیمه ساختاری با هشت متخصص فن‌آوری اطلاعات و ده متخصص منابع انسانی از چهار سازمان در مراحل مختلف اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی انجام شد که در آن دو به طور کامل اجرا شده و دو نفر تحت فرآیند اجرایی قرار گرفتند. داده‌های حاصل به چهار مجموعه تجزیه و تحلیل محتوا و سپس مقایسه شدند. یافته‌ها، ویژگی‌های این افراد حرفه‌ای را نشان می‌دهند. جنبه‌های بحرانی در رابطه با اتخاذ مؤثر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی مورد خطاب قرار گرفتند. از جمله ویژگی‌های سیستم‌ها، فرآیند اجرایی و مدل مدیریت منابع انسانی اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به تنهایی موفقیت مزایای کسب شده را تضمین نمی‌کند. نتایج مطالعه حاضر راهکارهایی برای اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به عنوان نوآوری برای مدیریت استراتژیک افراد ارائه می‌دهد. این رهنمودها از حوزه‌های مختلف دانش و از مراحل مختلف اجرا حاصل می‌شود. این یافته‌ها، مدل‌های انتشار نوآوری و پذیرش فن‌آوری را تأیید می‌کنند. بن موسی و آل ارابی (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری فردی در شرکت‌های تونس: نقش تعدیل‌کننده تعهد سازمانی عاطفی بیان کرد. مطالعه حاضر با مقایسه متخصصان اجرای سیستم از نتایج به دست آمده از سیستم، ویژگی‌های آن و نحوه پیاده‌سازی

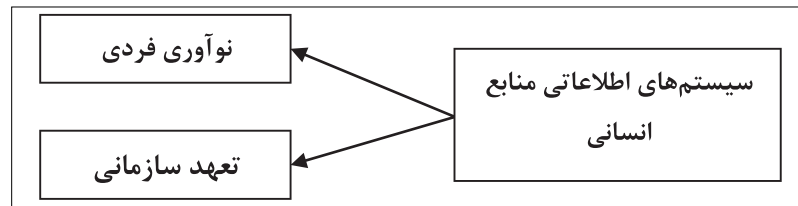
معناداری دارد. همچنین تعهد سازمانی نیز در تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر ظرفیت نوآوری نقش تعدیل‌گری دارد. درویشی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان بررسی نقش سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در نوآوری فردی در بندر امام خمینی بیان نمود که تحقیق وی توصیفی-پیمایشی بوده و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداری بندر امام خمینی به تعداد حدود ۱۸۷ نفر است. تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس.اس.اس و آزمون آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی انجام گرفت. نتایج نشان داد که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی تأثیر گذاشته و استفاده از این سیستم‌ها موجب افزایش نوآوری می‌شود.

رامیرز و تچادا^۱ (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای تحت عنوان ادراک ذینفعان دانشگاه از تأثیر و مزایا و موانع سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در دانشگاه‌های اسپانیا بیان نمودند که هدف این مقاله دو مورد است: بررسی ادراک ذینفعان دانشگاه از اهمیت و مزایا و موانع انتقال اطلاعات در مورد منابع انسانی جمع‌آوری شده در سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در دانشگاه‌ها؛ و درک ادراکات ذینفعان از تأثیر اجرای مؤثر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر کارایی دانشگاه. برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از آمار توصیفی، تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش شفافیت، پاسخ‌های سریع و دسترسی آسان به اطلاعات از مزایای اصلی پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بوده است، در حالی که عدم تعهد سازمانی مدیریت ارشد و حمایت مالی ناکافی به عنوان بزرگ‌ترین موانع اطلاعات منابع انسانی تلقی می‌شود. همچنین یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به خوبی پیاده‌سازی شده، پتانسیل افزایش کارایی سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها را دارد. پوررشیدی (۲۰۲۱) در مقاله‌ای به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. فعالیت‌های

1- Ramirez & Tejada
2- Mauro and Burgess Andrade

می‌دهد. این رهنمودها از حوزه‌های مختلف دانش و از مراحل مختلف اجرا حاصل می‌شود. این یافته‌ها، مدل‌های انتشار نوآوری و پذیرش فن‌آوری را تأیید می‌کنند. با توجه به مبانی نظری، مدل مفهومی بر اساس مطالعه موسی و آل‌اربی (۲۰۲۰) مدل مفهومی در قالب شکل شماره (۱) نشان داده شده است.

آن، مقایسه شده است. مصاحبه نیمه ساختاری با هشت متخصص فن‌آوری اطلاعات و ده متخصص منابع انسانی از چهار سازمان در مراحل مختلف اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی انجام شد که در آن دو به طور کامل اجرا شده و دو نفر تحت فرآیند اجرایی قرار گرفتند. نتایج مطالعه حاضر راهکارهایی برای اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به عنوان نوآوری برای مدیریت استراتژیک افراد ارائه



شکل (۱): مدل مفهومی

گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفته تا از برازندگی مدل اندازه‌گیری و قابل قبول بودن آن در اندازه‌گیری متغیرها اطمینان حاصل گردد. این امر ابتدا با تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در اس. پی. اس. اس و سپس در نرم‌افزار آموس مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج نشان داد که بار عاملی تمام گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ می‌باشد؛ لذا هیچ‌کدام از گویه‌های پرسشنامه از فرایند تجزیه و تحلیل حذف نشدند. در نرم‌افزار آموس نرمال بودن داده‌ها با دو شاخص چولگی و کشیدگی بررسی می‌شود. ضریب چولگی و کشیدگی، شاخص‌های اساسی توزیع داده‌ها بوده که با بررسی آن می‌توان نرمال بودن یا نبودن توزیع در داده‌ها را تشخیص داد. بدین منظور منابع مختلف مقادیر متفاوتی ارائه می‌دهند.

۴- یافته‌های تحقیق

استفاده از روش‌های تجزیه و تحلیل آماری به دو صورت توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد. آمار توصیفی عمدتاً شامل مفاهیمی مانند جدول فراوانی و نسبت‌های مربوط به آن، نمایش هندسی و تصویری و غیره می‌باشد. در این مطالعه بعد از استخراج داده‌های مورد نیاز، به خلاصه و طبقه‌بندی داده‌های آماری پرداخته می‌شود که

با توجه به مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های مرتبط را می‌توان به شرح زیر تبیین نمود.

فرضیه اصلی: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی با میانجی‌گری تأثیر تعهد سازمانی در بین مدیران و کارکنان شرکت نفت تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی شماره ۱: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر تعهد سازمانی در بین مدیران و کارکنان شرکت نفت تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی شماره ۲: تعهد سازمانی بر نوآوری فردی در بین مدیران و کارکنان شرکت نفت تأثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی شماره ۳: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی در بین مدیران و کارکنان شرکت نفت تأثیر معنادار دارد.

۳- روش تحقیق

مطالعه حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به دلیل اینکه در تلاش است تا نگرش شاغلان شرکت نفت را در ارتباط با متغیرهای تحقیق جمع‌آوری و مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین استراتژی تحقیق حاضر، پیمایشی از نوع تحلیلی می‌باشد. قبل از سنجش مدل ساختاری ارائه شده، نیاز هست تا معناداری بار عاملی متغیرها در پیش‌بینی

سازمانی دارد. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با ضریب مسیر ۰/۸۵ و عدد معناداری ۸/۹۰۵ اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی دارد. این یافته با تحقیق‌هایی مانند بن موسی و آل اربی (۲۰۲۰) و رامیرز و تجادا (۲۰۲۲) مطابقت دارد. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی همچنین به مدیریت ارشد این امکان را می‌دهد که کارکنان عملیاتی و برنامه‌های آتی را برای هر پروژه جدید در اختیار داشته باشد. پیگیری داشبورد که به‌طور خودکار توسط سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به دنبال یک درخواست خاص ایجاد می‌شود، امکان نظارت بر تکامل شرایط کار و هشدارهای تنظیم‌شده در محیط کار و ایمنی در محل کار را فراهم می‌کند. غیبت‌های مکرر گزارش شده در یک بخش یا تیم به سرعت شناسایی می‌شوند تا منشأ آن‌ها تشخیص داده شود و به سرعت راه‌حل‌هایی برای آن‌ها پیدا شود. در واقع، زمانی که اطلاعات مرتبط در دسترس باشد، می‌تواند به مدیران و کارکنان کمک کند تا به تغییرات سریع‌تر واکنش نشان دهند.

مطابق با فرضیه فرعی ۲، تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری فردی دارد. نتایج نشان داد تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۲ و ضریب معناداری ۶/۲۳۵ اثر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری فردی دارد. کارکنان منابع انسانی مصاحبه شده ادعا کردند که به‌کارگیری برنامه‌های سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به‌طور روزانه می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت شود. این نتیجه از مطالعات قبلی مانند بشارت و همکاران (۲۰۱۷)، گارمز و انگلن (۲۰۱۹) و بن موسی و آل اربی (۲۰۲۰)، پوررشیدی (۲۰۲۱)، سخراوی (۱۳۹۲) پشتیبانی می‌کند. آن‌ها دریافتند که تعهد سازمانی کارکنان باعث گسترش و افزایش خلاقیت و رضایت شود. در واقع، تعهد سازمانی از نوع عاطفی، فرد را تشویق می‌کند تا شکوفا شود، ایده‌های خلاقانه جدیدی به ارمغان بیاورد و از دانش فردی آن‌ها به نفع سازمان استفاده کند.

با توجه به فرضیه فرعی شماره ۳ می‌توان بیان نمود سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری فردی دارد. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با ضریب مسیر ۰/۲۸ و ضریب معناداری ۳/۱۳۳ اثر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری فردی دارد. لذا می‌توان بیان نمود که هرچه کارکنان منابع انسانی بیشتر

این کار با تشکیل جدول مربوط به توزیع فراوانی انجام می‌گردد. در تحلیل با آمار استنباطی، نتایج حاصله به جامعه تعمیم داده می‌شود. در همبستگی نیز از آنجایی که به بررسی ارتباط دویا چند متغیر پرداخته می‌شود، در این دسته‌بندی قرار می‌گیرد. لذا در مطالعه حاضر، بعد از توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها، تلخیص، دسته‌بندی و تحلیل داده‌ها و در نهایت بررسی فرضیه‌ها انجام گرفته است؛ بنابراین جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق هم از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌گردد.

۵- نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی با میانجی‌گری متغیر تعهد سازمانی بر نوآوری فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ضریب مسیر میانجی‌گری تعهد سازمانی در تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری فردی ۰/۵۳ و عدد معنی‌داری ۴/۴۷۸ می‌باشد. این یافته با تحقیق‌ها بیسیل و سوزیلر (۲۰۱۳) و موسی و آل اربی (۲۰۲۰) مطابقت دارد. نتایج نشان داد رابطه استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی و ظرفیت نوآوری کارکنان با وجود متغیر «تعهد سازمانی عاطفی» معنادار باقی‌مانده است. اثر میانجی‌گری نیز قابل توجه است. با مقایسه ضریب مسیر در فرضیه فرعی ۳ قبل و بعد از گنجانیدن میانجی‌گری تعهد سازمانی عاطفی، ملاحظه می‌شود که R^2 بهبود یافته است ($R = 0,53 > R = 0,28$). رابطه زمانی قوی است که تعهد سازمانی عاطفی قوی باشد؛ بنابراین، فرضیه فوق حفظ می‌شود. سهم دیگر برجسته کردن نقش تعهد سازمانی عاطفی کارکنان است. در واقع، به اشتراک گذاشتن چشم‌انداز شرکت و مشارکت دادن کارکنان در بحث درباره استراتژی و آینده شرکت به توسعه تعهد سازمانی کارکنان کمک می‌کند. تعهد سازمانی مؤثر در پروژه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، ظرفیت نوآوری کارکنان را افزایش می‌دهد زیرا آن‌ها به دنبال ارائه ایده‌های خلاقانه جدید به سازمان خود هستند.

مطابق با فرضیه فرعی شماره ۱ ادعا سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد

که در سراسر شرکت در گردش است و همه بخش‌ها را توسعه می‌دهد. همچنین فرصتی جهت بهبود عملکرد در سازمان، ایجاد تسهیل در ارتباط بین مدیریت ارشد و کارکنان و تولید داده‌ها و اطلاعات مرتبط به‌عنوان مبنایی جهت اخذ تصمیمات سازمانی ارائه می‌دهد، لذا نه تنها پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی به بخش منابع انسانی این اجازه را می‌دهد که بسیار اثربخش باشد، بلکه منجر به توسعه کلی شرکت نیز می‌شود.

از ویژگی‌های این سیستم‌ها استفاده کنند، ظرفیت نوآوری خود را بیشتر توسعه داده و بهبود می‌بخشند. در واقع، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با به حداقل رساندن زمان اجرای وظایف و همچنین کاهش کارکنان منابع انسانی و کاغذبازی، کاهش هزینه‌ها را در طول زمان ممکن می‌سازد. برنامه‌ها و برنامه‌ریزی توسعه را بهبود می‌بخشد، ارتباط بین کارکنان را ترغیب می‌کند، دانش کارکنان را از طریق ایجاد جریان‌های مدیریت دانش

منابع

- ۱- ازدری گلناز؛ لگزبان، محمد؛ شیرازی، علی؛ فیاضی، بی بی مرجان. (۱۳۹۷). نوآوری و خلاقیت در اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴(۷)، ۱.
- ۲- درویشی، میترا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر نوآوری فردی در اداره بندر امام خمینی، مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، ۳۱ شهریور، کرج.
- ۳- رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت های مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری، نشریه علمی تحقیق های مدیریت منابع انسانی، ۸(۳)، ۲۳۹-۲۶۵.
- ۴- سخراوی، رضا. (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری نیروی نیاز به رشد در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۵- طاهری، مژگان السادات. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری فردی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش تعدیلگری تعهد سازمانی عاطفی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان البرز.
- ۶- عبدالهی، افسانه. (۱۴۰۱). تأثیر سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی عاطفی و نقش میانجی جهت گیری نوآوری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان البرز.
- ۷- کشته گر، علی؛ و شکوهی، جواد. (۱۳۹۴). تبیین رابطه بین سیستم های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی، *مجله تحقیق های مدیریت عمومی*، ۱۳۱-۱۵۲.
- ۸- محمدی استانی، مرتضی؛ و اصغریور مهربانی، داوود. (۱۳۹۰). تحلیل استنادی مقالات فصلنامه روش شناسی علوم انسانی، فصلنامه روش شناسی علوم انسانی، ۱۷(۶۸): ۱۶۹-۱۹۰.
- ۹- مختاری، هادی و میرزایی، ابوالفضل. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی عاطفی در شهرداری های استان گلستان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، تهران

- 6-Ernst, H., Kahle, H. N., Dubiel, A., Prabhu, J., & Subramaniam, M. (2015). The antecedents and consequences of affordable value innovations for emerging markets. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 65-79.
- 7-Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human resource management review*, 21(2), 123-136.
- 8-Mauro, T. G., & Borges-Andrade, J. E. (2020). Human resource system as innovation for organisations. *Innovation & Management Review*, 17(2), 197-214.
- 9-Moussa, N. B., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25.
- 10-Pourrshidi, Z. (2021). The mediating role of knowledge management and organizational learning in the impact of human resource development activities on staff innovation (case of Shahid Bahonar Kerman University staff). *Management and Educational Perspective*, 3(2), 49-76.
- 11-Qutaishat, F. T., Khattab, S. A., Zaid, M. K. S. A., & Al-Manasra, E. A. (2012). The effect of ERP successful implementation on employees' productivity, service quality and innovation: An empirical study in telecommunication sector in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 7(19), 45.
- 12-Ramírez, Y., & Tejada, Á. (2022). University stakeholders' perceptions of the impact and benefits of, and barriers to, human resource information systems in Spanish universities. *International Review of Administrative Sciences*, 88(1), 171-188.
- 13-Reinhardt, R., Gurtner, S., & Griffin, A. (2018). Towards an adaptive framework of low-end innovation capability—A systematic review and multiple case study analysis. *Long Range Planning*, 51(5), 770-796
- 14-Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism management*, 40, 79-89.
- 15-Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.

©Authors, Published by Journal of Intelligent Knowledge Exploration and Processing. This is an open-access paper distributed under the CC BY (license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

